



Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2016-2021

Febrúar 2023



Lýsing á rannsókn

Unnið fyrir	Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands
Markmið rannsóknar	Að kanna stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2016-2021

Ábyrgðaraðilar

Útgefandi	Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
Skýrsluhöfundar	Guðný Gústafsdóttir, Ari Klængur Jónsson og Guðbjört Guðjónsdóttir
Samráðshópur	Jafnréttisfulltrúar: Arnar Gíslason og Sveinn Guðmundsson Jafnréttisnefnd: Brynja Elísabeth Halldórsdóttir, Ingólfur V. Gíslason, Sævar Ingbórsson, Eyja Margrét Brynjarsdóttir, Jón Ingvar Kjaran, Esther Rut Guðmundsdóttir, Björn Atli Davíðsson og Bryndís Ólafsdóttir

Vinsamlegast vísið í skýrsluna á eftirfarandi hátt:
Guðný Gústafsdóttir, Ari Klængur Jónsson og Guðbjört Guðjónsdóttir (2023). *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2016-2021*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

EFNISYFIRLIT

Töfluyfirlit	5
Myndayfirlit	5
Helstu tillögur að úrbótum	6
Inngangur	7
Aðferðafræði	8
Megindleg gagnaöflun	9
Eigindleg gagnaöflun.....	9
Hugmyndafræði & regluverk	10
Jafnréttislöggjöfin	10
Samtvinnun mismunarbreyta.....	11
Útvíkkun jafnréttishugtaksins.....	12
Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða.....	13
Jafnréttisstarfið	13
Jafnréttisnefnd HÍ	13
<i>Fundargerðir jafnréttisnefndar 2018-2021</i>	14
Jafnréttisáætlun	16
Jafnréttisfulltrúi	17
Hagsmuna- og félagasamtök stúdenta.....	17
<i>Stúdentaráð</i>	17
<i>Femínistafélag Háskóla Íslands</i>	17
<i>Q – félag hinsegin stúdenta</i>	18
<i>Ada</i>	18
Jafnréttisdagar.....	18
Ráð um málefni fatlaðs fólks – RUMFF	19
Náms- og starfsráðgjöf Háskóla Íslands – NSHÍ.....	20
Tölfræðiupplýsingar	22
Niðurstöður úr könnun	28
Jafnrétti og stuðningur innan Háskóla Íslands	29
Fjölbreytileiki og jöfn tækifæri innan Háskóla Íslands.....	32
Opin svör úr könnun.....	36
Helstu áherslur og inngilding allra	36

Ímynd jafnréttis.....	36
Miðlun ímyndar.....	38
Jafnrétti karla og kvenna.....	39
Launajafnrétti karla og kvenna.....	42
Vinumatskerfið og úthlutun fjármagns.....	44
Kynbundin og kynferðisleg áreitni, ofbeldi og einelti.....	45
Jafnrétti fyrir alla.....	48
Aðgengi til náms, starfa og félagslífs.....	50
<i>Aðgengi að manngerðu umhverfi.....</i>	<i>51</i>
<i>Aðgengi að viðburðum.....</i>	<i>51</i>
<i>Þekking og þróun.....</i>	<i>52</i>
<i>Sáttmáli Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks.....</i>	<i>53</i>
<i>Aðgengi að upplýsingum og gögnum.....</i>	<i>54</i>
<i>Hindranir.....</i>	<i>56</i>
<i>Aðgengi að máli og menningu.....</i>	<i>57</i>
<i>Skortur á þjónustu og úrræðum.....</i>	<i>59</i>
Mat á aðgerðum jafnréttisáætlunar.....	60
Stutt samantekt.....	60
Heimildir.....	63
<i>Viðauki I.....</i>	<i>67</i>
<i>Viðauki II.....</i>	<i>75</i>

TÖFLUYFIRLIT

Tafla 1. Framkvæmd og heimtur í könnun	9
Tafla 2. Ert þú nemandi, starfsmaður í stjórnslu eða stoðþjónustu eða akademískur starfsmaður?	28
Tafla 3. Jafnrétti er eitt af þremur grunngildum í starfi Háskóla Íslands. Ert þú sammála eða ósammála því að starfsemi innan skólans spegli það?	29
Tafla 4. Telur þú að kennarar og starfsfólk í stoðþjónustu fái nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi (s.s. fatlaða nemendur, nemendur af erlendum uppruna, kynsegin nemendur o.s.frv.)?	30
Tafla 5. Telur þú að kennarar og starfsfólk í stoðþjónustu fái nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi (s.s. fatlaða nemendur, nemendur af erlendum uppruna, kynsegin nemendur o.s.frv.)?	31
Tafla 6. Telur þú þörf á fræðslu um jafnréttismál innan þinnar náms- / starfseiningar vera vel eða illa mætt?	34
Tafla 7. Um hvaða málefni telur þú helst þörf á fræðslu?	35

MYNDAYFIRLIT

Mynd 1. Kynjahlutfall nemenda eftir fræðasviðum. Febrúar 2021	24
Mynd 2. Kynjahlutfall brautskráðra nemenda árið 2021	25
Mynd 3. Fjöldi erlendra nemenda við Háskóla Íslands 2016 – 2021 eftir námsstigi	25
Mynd 5. Fjöldi erlends starfsfólks við Háskóla Íslands árin 2016 – 2021	27
Mynd 6. Konur og karlar í háskólaumhverfinu árin 2011, 2015 og 2021	28
Mynd 7. Jafnrétti er eitt af þremur grunngildum í starfi Háskóla Íslands. Ert þú sammála eða ósammála því að starfsemi innan skólans spegli það? Samanburður á svörum árin 2016 og 2022	29
Mynd 8. Hversu mikla eða litla möguleika telur þú eftirfarandi hópa eiga til starfsframa í Háskóla Íslands?	32
Mynd 9. Hversu vel eða illa telur þú hugað að aðgengi (rými, upplýsingum, tungumáli, salernisaðstöðu o.s.frv.) eftirfarandi hópa við skipulagningu viðburða?	33
Mynd 10. Í hve miklum mæli telur þú að grín eða niðrandi tal fyrirfinnist á kostnað samstarfsfólks / samnemenda vegna eftirfarandi?	34

HELSTU TILLÖGUR AÐ ÚRBÓTUM

Þær úrbætur sem hér eru lagðar til byggja á niðurstöðum rannsóknarinnar.

1. Fræðsla. Tryggja þarf starfsfólki og stjórnendum Háskóla Íslands greinargóða og skyldubundna fræðslu:

- um jafnréttismál í viðum skilningi (þróun og staða m.t.t. allra mismunarbreyta)
- um samtvinnun mismunarbreyta
- um aðgengismál í viðum skilningi
- um samþættingu jafnréttissjónarmiða
- kallað var eftir sérstöku fræðslusviði í miðlægri stjórnsýslu.

2. Þjónusta. Tryggja þarf þjónustu við nemendur og starfsfólk háskólans sem þarf sérstaka aðstoð m.t.t. allra mismunarbreyta:

- með fjölgun starfsfólks sem vinnur við jafnréttismál
- með ráðningu sérstakra umboðsmanna/tengiliða fyrir hvern minnihlutahóp, s.s. fatlað fólk, fólk af erlendum uppruna, kynsegin fólk o.s.frv.

3. Aðgengi. Tryggja þarf aðgengi og aðstöðu við nemendur og starfsfólk skólans, sér í lagi þau sem tilheyra minnihlutahópum m.t.t. allra mismunarbreyta. Bæta þarf aðgengi að:

- manngerðu umhverfi
- rafrænu umhverfi
- máli og menningu

Sérstaklega var kallað eftir því að allar upplýsingar og gögn í tengslum við nám og störf við Háskóla Íslands væru gerð aðgengileg öllum notendum m.a. að teknu tilliti til tungumálakunnáttu, sjónskerðinga o.fl. á öllum sviðum, deildum og starfseiningum.

4. Jöfnun hlutfalls karla og kvenna. Gera þarf úttektir og útfæra aðgerðir til þess að jafna kynjahlutföll innan námsbrauta, deilda og sviða háskólans með aðkomu sérfræðinga. Hliðsjón verði (áfram) höfð af erlendum fyrirmyndum en á sama tíma er mikilvægt að kortleggja hverja einingu fyrir sig og útfæra aðgerðir í samræmi við innri og ytri áskoranir.

5. Verklagsreglur um einelti og annað ofbeldi. Brún þörf var talin á að kortleggja og skilgreina einelti og annað ofbeldi og samræma verklagi um kynferðislegt og kynbundið áreiti og ofbeldi.

6. Ímynd jafnréttis við Háskóla Íslands. Kallað var eftir því að gera fjölbreytileika meðal starfsfólks og nemenda skólans sýnilegri í máli og myndum m.t.t. allra mismunarbreyta, t.d. kyns, aldurs, uppruna, fötlunar o.fl. Lagt er til að ímyndin endurspegli í senn stöðu og stefnu háskólans.

7. Stefnumótun. Kallað var eftir samræmdri stefnumótun, þ.e.a.s. samþættri jafnréttisvinnu þvert á svið, deildir og starfseiningar Háskóla Íslands.

8. Rannsókn á stöðu og þróun jafnréttismála. Lagt er til að rannsóknarsnið, framsetning könnunar og niðurstöður skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála verði hönnuð þannig að öllum nemendum og starfsfólki háskólans verði greitt aðgengi að þátttöku m.t.t. allra mismunarbreyta.

Þá er lagt til að sniðið verði aðlagð því markmiði að unnt verði að kortleggja nauðsynlegar úrbætur á markvissari hátt. Á þann hátt er mögulegt að öðlast betri sýn á jafnréttisstarf sviða, deilda og annarra eininga háskólans og stuðla að samþættu vinnulagi meðal þeirra.

Aukið samtal og samstarf allra aðila sem koma að jafnréttismálum Háskóla Íslands er talið lykilatriði við útfærslu allra úrræða.

INNGANGUR

Jafnréttisstarf Háskóla Íslands hefur frá upphafi kallast á við áherslur og regluverk samfélagsins. Líkt og í íslensku samfélagi var megináhersla jafnréttisstarfsins lengi framan af á hefðbundið kynjajafnrétti og fyrsta verk jafnréttisnefndar skólans var að framfylgja ákvæðum laga nr. 28 frá árinu 1991 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004). Á sama tíma var jafnréttisstarfi háskólans ætlað að ná til fleiri skilgreindra minnihlutahópa og árið 2002 var ákveðið að starf Jafnréttisnefndar háskólans tæki markvisst til jafnréttismála í víðum skilningi og kerfisbundið til minnihlutahópa.

Til þess að fylgja þeirri stefnumótun sem hefur átt sér stað í jafnréttisstarfi Háskóla Íslands var ákveðið í kortlagningu þessari að útvíkka efnistöð rannsóknarinnar frá fyrri kortlagningum um stöðu og þróun jafnréttismála í Háskóla Íslands í samræmi við áherslubreytingar jafnréttisáætlunarinnar. Þannig var rannsóknarsnið uppfært með það að markmiði að varpa ljósi á stöðu mála í jafnréttisstarfi háskólans í víðum skilningi (sjá nánar í aðferðafræði kafla). Markmiðið var að kortleggja á sem nákvæmastan máta, stöðu og þróun jafnréttis fyrir alla við Háskóla Íslands.

Skýrslan skiptist í grófum dráttum í sjö hluta: aðferðafræði, hugmyndafræði og regluverk, jafnréttisstarfið, tölfræðiupplýsingar, niðurstöður úr könnun, helstu áherslur og inngilding allra og loks stuttan kafla með samantekt. Í skýrslunni er fjallað um ólíka hópa sem nema og starfa innan háskólans, stöðu þeirra, áskoranir, ábendingar og mögulegar úrbætur. Ítarlega var fjallað um aðgengismál í víðum skilningi þar sem viðmælendur lögðu ríka áherslu á málaflokkinn. Innihald og umfjöllun kaflanna um aðgengismál skarast þó nokkuð þar sem sömu þemu voru ítrekuð í mismunandi samhengi. Fræðilegir kaflar eru undirbyggðir með ábendingum þátttakenda rannsóknarinnar.

Skýrsla þessi, um stöðu og þróun jafnréttismála við háskólann 2016-2021 og Félagsvísindastofnun vinnur að beiðni Jafnréttisnefndar HÍ, er fimmta skýrsla sinnar tegundar sem gefin er út.

AÐFERÐAFRÆÐI

Aðferðafræðilegar nálganir fyrri rannsókna á stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands hafa endurspeglad áherslur málaflokksins hverju sinni. Í fyrri rannsóknum hefur tilurð og saga málaflokksins innan háskólans verið vandlega rakin, gerð hefur verið grein fyrir regluverki jafnréttismála og unnið hefur verið úr tölfræðiupplýsingum um starfsemi og starfsfólk skólans. Þá hefur verið gerð grein fyrir þróun áætlana og stefnumótunar í málaflokkinum. Á sama tíma var leitast við að halda spurningalista sem sendur hefur verið út í byrjun hvernar rannsóknar óbreyttum til þess að tryggja samanburðarhæfni á milli mælinga. Umræðurammar fyrir viðtöl við sviðsstjóra héldust lítið breyttir og rýnihóparammar voru sérstaklega sniðnir að málefnum þeirra hópa sem tekin voru fyrir hverju sinni.

Í rannsókn þessari var brugðið nokkuð út af viðtekinni nálgun og aðferðafræðilegum venjum fyrri kortlagninga á stöðu og þróun jafnréttismála. Þannig var ákveðið að sagnfræðileg umfjöllun yrði umfangsminni en oft áður og þess í stað lögð áhersla á hugmyndafræðilegan ramma jafnréttismála HÍ. Rannsóknarsniði var breytt í samráði við jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefnd og ákveðið að uppfæra meginlegan spurningalista í samræmi við jafnréttisstefnu og jafnréttisáætlun háskólans og var spurningalistinn útvíkkaður og sniðinn betur að skilgreindum minnihlutahópum innan skólans. Spurningalistinn, sem upphaflega lagði áherslu á hefðbundið kynjajafnrétti og var síðar uppfærður með nokkrum spurningum sem náðu til fötlunar, tekur nú til allra helstu mismununarbreyta s.s. kyns, kynseginleika, fötlunar, uppruna og aldurs. Spurningalistinn var því uppfærður í samræmi við útvíkkun jafnréttis-hugtaksins og áhersla lögð á stöðu og aðgerðir jafnréttisáætlunar og var þannig ætlað að skoða hvort og hvernig gengur að framfylgja aðgerðarbundnum áætlunum stefnunnar. Með þessum breytingum nær spurningalistinn nú til upphaflega skilgreinds starfssviðs jafnréttis-nefndarinnar frá árinu 1998 eða til „jafnréttismála í víðum skilningi“.

Viðtals- og umræðurammar eru áfram sniðnir að þeim málefnum sem tengjast könnuninni. Könnunin og eigindlegir umræðu- og viðtalsrammar grundvallast því á sameiginlegu sniðmáti sem bæði gerir greiningu markvissari, auðveldar samanburð á afstöðu fólks og hópa til viðfangsefnisins og gefur gleggri mynd af stöðu mála þegar rannsóknin var gerð (sjá t.d. King, 2012). Auk þess var viðmælendum gefinn kostur á að koma eigin sjónarmiðum og áherslum sem tengdust málefninu á framfæri.

Megindleg gagnaöflun

Líkt og áður kom fram sætti spurningalisti verkefnisins nokkrum breytingum frá fyrri listum og var hann þróaður í samvinnu við jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúa Háskóla Íslands. Hlekkur að könnuninni var sendur í tölvupósti til fastráðins starfsfólks háskólans sem voru í 40% starfshlutfalli eða hærra, nemenda í stúdentaráði og formanna nemendafélaga. Gagnaöflun fór fram dagana 13. september 2022 til og með 2. október sama ár. Könnunin var send á 1594 netföng starfsfólks (þ.m.t. doktorsnema) og til 65 nemenda. 79 tölvupóstar skiluðu sér ekki til viðtakenda. Alls svöruðu 557 þátttakendur. Heildarsvarhlutfall var í kringum 34% (sjá töflu 1). Í köflum um niðurstöður eru töflur og myndir sem birta dreifingu svara við spurningum könnunarinnar og hlutföll svarenda á bak við tiltekna svarmöguleika.

Tafla 1. Framkvæmd og heimtur í könnun

Framkvæmdamáti	Netkönnun
Upplýsingaöflun	13.09.22-2.10.22
Fjöldi í úrtaki	1659
Fjöldi svarenda	567
Brottfall	79
Svarhlutfall - brúttó	34%
Svarhlutfall - nettó	36%

Eigindleg gagnaöflun

Val á viðmælendum rannsóknarinnar miðaðist við rannsóknarsniðið sem aftur endurspeglaði áherslu rannsóknarinnar á útvíkkun jafnréttishugtaksins. Leitast var við að velja viðmælendur sem höfðu reynslu af jafnréttisstarfi og/eða voru fulltrúar skilgreindra minnihlutahópa. Tekin voru 11 eigindleg viðtöl, bæði einstaklingsviðtöl og rýnihópaviðtöl. Hefðbundin viðtöl voru tekin við forseta fræðasviðanna og jafnréttisfulltrúa háskólans auk þess sem viðtöl voru tekin við fatlað fólk, fólk af erlendum uppruna, hinsegin fólk, fólk sem hafði valið sér námssvið sem var ódæmigert fyrir kyn þess og fólk með reynslu af starfi jafnréttismála og nemendafélaga svo eitthvað sé nefnt. Viðtalsrammar voru sniðnir að sérþekkingu og sviði hvers viðmælanda og hóps og að auki var vikið að fjölmörgum atriðum sem tekin eru fyrir í jafnréttisáætlun.

Mælt er með því fyrir næstu úttekt og skýrslu að þróa rannsóknarsniðið áfram með það að markmiði að mæla stöðu og þróun jafnréttismála háskólans nákvæmar. Þannig er lagt til að í stað þess að taka viðtöl við forseta fræðasviða verði tekin viðtöl við jafnréttisfulltrúa sviðanna og árangur og hindranir í jafnréttisstarfi sviðanna skoðaðar. Sérstök áhersla er lögð á að ná

enn betur til skilgreindra minnihlutahópa innan skólans, m.a. með því að leggja fyrir spurningalista á ensku, skrifa samantekt á ensku og gera bæði spurningalista og niðurstöður aðgengilegar fyrir fólk af erlendum uppruna, fólk með sjónskerðingar o.fl., svo eitthvað sé nefnt.

Bent er á að bæta þarf sýnileika og aðgengi að fólki sem starfar við jafnréttismál innan háskólans á heimasíðu skólans. Slíkt myndi ekki aðeins gagnast við úttektir sem þessa, þar sem þörf er á að finna viðmælendur sem koma að jafnréttismálum, heldur myndi það jafnframt auðvelda aðgengi nemenda og starfsfólks skólans sem þurfa að leita til slíkra aðila. Sem dæmi voru fulltrúar meðal stúdenta í jafnréttisnefndum fræðasviðanna ekki auðfundnir að Félagsvísindasviði undanskildu. Þegar leitað var eftir fulltrúum stúdenta á fræðasviðum var einungis að finna eitt nafn, fulltrúa stúdenta á Félagsvísindasviði en án netfangs. Misjafnt var hvort heimasíður sviðanna tiltóku jafnréttismál og oftast en ekki var vísað í jafnretti.hi.is þar sem hlekkur á jafnréttisnefndir fræðasviða var óvirkur.

HUGMYNDAFRÆÐI & REGLUVERK

Hér á eftir verður gerð gróflega grein fyrir nokkrum hugmyndafræðilegum og lagalegum áherslum og breytingum sem jafnréttisstarf og jafnréttisáætlun Háskóla Íslands byggir á og rannsókn þessi tekur til. Í umfjölluninni verða nýjustu jafnréttislögin, lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, höfð til hliðsjónar. Meðal helstu breytinga nýju jafnréttislaganna eru útvíkkun hugtaksins kyn og ákvæði um fjölþætta mismunun.

Jafnréttislöggjöfin

Samkvæmt fyrri jafnréttislögum, nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, var skilgreining á orðinu kyn einskorðað við hefðbundna tvíhyggjuhugmynd um kynin tvö, karla og konur. Markmið laganna var að „koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna“ (lög nr. 10/2008, 1.gr). Í jafnréttislögum nr. 150/2020 hefur átt sér stað útvíkkun á kynjahugtakinu. Í 1. grein laganna um markmið þeirra segir að: „Með *kyni* í lögum þessum er átt við konur, karla og fólk með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá nema annars sé sérstaklega getið“. Önnur mikilvæg breyting er ákvæðið um fjölþætta mismunun:

Fjölþætt mismunun getur annars vegar verið samtvinnuð þannig að tvær eða fleiri mismununarástæður skapi sérstakan grundvöll mismununar og hins vegar tvöföld/margföld þannig að mismununin sé vegna tveggja eða fleiri sjálfstæðra mismununarástæðna (lög nr. 150/2020).

Með ákvæðinu er vísað í og hnykkt á banni við mismunun gagnvart fólki og hópum vegna samtunnunar og mögulegra margföldunaráhrifa mismunarbreyta sem móta félagslega stöðu fólks, aðgengi, möguleika og réttindi. Lagabreytingin er til þess fallin að efla og viðhalda þeirri félagslegu og stjórnsýslulegu vitund um samtunnun og möguleg margföldunaráhrif mismunarbreyta sem nauðsynleg er til þess að leggja grunn að mótun heildrænnar stefnu og aðgerða í ört breytilegu samfélagi.

Samtunnun mismunarbreyta

Samtunnun mismunarbreyta (e. intersectionality) er hugtak og greiningartæki sem liggur til grundvallar útvíkkun jafnréttishugtaksins. Hugtakið á rætur í skrifum Kimberlé Crenshaw frá árinu 1989. Samtunnun mismunarbreyta vísar í skörun eða samtunnun félagslegra breyta sem móta stöðu fólks í samfélaginu, líkt og t.d. kyn, kynhneigð, uppruni, fötlun, aldur, litarháttur og efnahagur. Líkt og hugtakið vísar í er það helst notað til að greina þá mismunun sem fólk og hópar verða fyrir á grundvelli þeirra breyta sem móta félagslega stöðu þeirra, möguleika og réttindi. Fyrstu kenningar um samtunnun mismunarbreyta fjölluðu fyrst og fremst um samtunnun kyns, litarháttar og stéttar meðal kvenna af afrískum uppruna í Bandaríkjunum (sjá t.d. Crenshaw, 1989; Hill Collins, 2000; Yuval-Davis, 2006). Síðan hefur greiningartækið verið útfært og aðlagð öðrum samfélögum, s.s. evrópskum, m.t.t. fleiri breyta og nýtt í stefnumótunum (sjá t.d. Verloo, 2006).

Gudrun-Axeli Knapp (2005) benti á að þær breytur sem fjallað er um hverju sinni, samtunnun þeirra og vægi ráðist af menningarlegu samhengi hvers samfélags á hverjum tíma. Þannig hafi verið augljós áhersla á kyn, kynþátt og stétt í Bandaríkjunum og kyn og stétt í Bretlandi svo eitthvað sé nefnt. Auk þess hefur verið bent á að það er undir forsvarsmönnum hvers skilgreinds minnihlutahóps komið hvernig til tekst við að koma málefnum viðkomandi hóps á framfæri. Loks eru hagsmunir og áhugi þeirra sem eru í valdastöðu ráðandi í pólitískri ákvörðunartöku um fjármagn og framkvæmdir til þess að rétta stöðu þeirra hópa sem sæta mismunun (sjá t.d. Knapp, 2005 og Verloo, 2006). Með öðrum orðum getur starf þrýstihópa og einstaklinga haft úrslitaáhrif á þá áheyrn og úthlutun fjármagns til framkvæmda sem minnihlutahópar fá. Um leið ber að hafa í huga að ákveðin hætta er á samkeppni um skilgreint mikilvægi málefna, hinna ýmsu mismunarbreyta og minnihlutahópa sem jafnframt getur leitt til þess að málefnum sumra hópa er hampað á meðan aðrir fá litla eða enga áheyrn og úrlausnir.

Af ofangreindu má leiða að í íslensku samhengi, sem einkenndist lengi af hvíttri einsleitni, gagnkynhneigðu normi og yfirlýstu stéttleysi, hafi tvíhyggjuhugmyndin um breytuna kyn og augljós undirskipun kvenna átt greiða leið á framsvið jafnréttisbaráttunnar. Í kjölfar baráttu fyrir

jafnrétti karla og kvenna á tuttugustu öld fylgdi barátta samkynhneigðra og fatlaðra, en það var ekki fyrr en í kringum aldamótin síðustu að innflytjendum og fólki af erlendum uppruna tók að fjölga á Íslandi að einhverju marki og nemur hlutfall þeirra í dag um 16% (Hagstofa Íslands, 2021). Litarháttur, uppruni og trúarbrögð eru þannig dæmi um mismunarbreytur, og samtíðinn þeirra, sem móta stækkandi hópa í íslensku samhengi og taka þarf aukið félagslegt og pólitískt tillit til. Á sama tíma hefur þróun í hópum hinsegin fólks verið hröð á undangengnum árum og krafan um framþróun í málaflokknum verið áberandi í opinberri umfjöllun. Sömuleiðis hefur stéttarbreytan öðlast aukið samþykki og pólitískt vægi í samfélaginu í heild sinni.

Útvíkkun jafnréttishugtaksins

Útvíkkun jafnréttishugtaksins hefur frá upphafi verið hluti af jafnréttisstefnu háskólans líkt og getið var í inngangi. Útvíkkun jafnréttis er viðvarandi ferli og innan háskólans hefur það sem slíkt sætt nokkrum breytingum í útfærslu áætlana og aðgerða. Útvíkkun hugtaksins er áréttað í fimmtu málsgrein jafnréttisáætlunar 2018-2020:

Mismunun á grundvelli kyns, kyngervis, uppruna, búsetu, efnahags eða menningar er óheimil innan Háskóla Íslands. Litarháttar, fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, heilsufars, trúarbragða, skoðana

Útvíkkun jafnréttishugtaksins nær þannig yfir helstu breytur sem móta félagslega stöðu fólks og um leið er vísað í þá hópa sem mótast af breytunum og eru líklegastir til þess að sæta mismunun. Útvíkkunin hugtaksins samkvæmt skilgreiningu Háskóla Íslands er samhljóma öllum helstu mannréttindastefnum Vesturlanda. Á sama tíma og hefðbundið kynjajafnrétti var lengi í forgrunni jafnréttisstarfs háskólans var starfssviði jafnréttisnefndar frá upphafi einnig ætlað að ná til „jafnréttismála í víðum skilningi“ í anda 65. greinar stjórnarskrárinnar nr. 33/1944.

Þegar aðgerðir jafnréttisáætlunar eru rýndar út frá þeim mismunarbreytum sem áréttaðar eru í fimmtu málsgrein áætlunar háskólans 2018-2020 má sjá, að aðgerðirnar taka beint til nokkurra þeirra breyta sem taldar eru til, en þó ekki allra. Aðgerðir til þess að efla hefðbundið kynjajafnrétti meðal starfsfólks og nemenda, þ.e.a.s. karla og kvenna, eru eftir sem áður í fyrirúmi. Sömuleiðis eru tilteknar aðgerðir til að jafna aðgengi til að mynda fatlaðs fólks, fólks af erlendum uppruna og kynsegin fólks. Aðrar breytur s.s. aldur, trúarbrögð, efnahagur og búseta er meðal þeirra breyta sem beinar aðgerðir ná ekki til heldur eru þær í aðgerðalið felldar undir hugtakið „fjölbreytileiki“ eða „fjölbreyttir hópar“ (s.s. liður 1.3. og 2.3 í aðgerðahluta jafnréttisáætlunar). Samtíðinn og samverkandi áhrif breyta er ekki heldur yrt í áætluninni eða

útfærslu aðgerða, s.s. samtvinnun uppruna og trúarbragða, kyns og aldurs eða fötlunar og uppruna svo eitthvað sé nefnt.

Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Í inngangi jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands 2018-2020 segir: „Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða liggur til grundvallar áætluninni og skal gæta kynjasambættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð“. Ákvæðið á rætur í jafnréttislögum sem frá upphafi jafnréttisstarfs háskólans hafa myndað undirstöður jafnréttisstefnu HÍ. Í nýjustu jafnréttislögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna er sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða skilgreint í 2. grein, lið nr.7:

Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða: Þegar stefnumótunarferli er skipulagt, bætt, þróað og lagt á það mat þannig að sjónarhorn jafnréttis kynja sé á öllum sviðum fléttað inn í stefnumótun og ákvarðanir þeirra sem alla jafna taka þátt í stefnumótun í samfélaginu (lög nr. 150/2020).

Sambætting kynja- og jafnréttissjónarmiða felst með öðrum orðum í því að flétta vitund og verklag um jafnrétti inn í alla stefnu, aðgerðir og ákvarðanir sem teknar eru til þess að koma á og viðhalda jafnrétti kynjanna.

JAFNRÉTTISSTARFIÐ

Í kaflanum hér á eftir verður fjallað um nokkra helstu þætti jafnréttisstarfs Háskóla Íslands. Jafnréttisstarf háskólans er fjölbætt og yfirgripsmikið og því ekki unnt að gera tæmandi grein fyrir því hér en í kaflanum verður gefin innsýn í helstu störf nefnda og starfseininga sem koma að jafnréttismálum, stutta samantekt er að finna úr fundargerðum jafnréttisnefndar sem sýnir helstu áherslumál í störfum nefndarinnar og einnig er fjallað um jafnréttisáætlun og jafnréttisdaga svo eitthvað sé nefnt.

Jafnréttisnefnd HÍ

Samkvæmt jafnréttisáætlun HÍ 2018-2020 er „ábyrgð á jafnrétti í Háskóla Íslands dreifð og sameiginleg“, en endanlega ábyrgð á jafnréttisstarfi háskólans ber háskólaráð og rektor. Ábyrgð, umsjón og verkdreifing á sviði jafnréttismála er enn fremur í höndum jafnréttisnefndar, jafnréttisfulltrúa og Ráðs um málefni fatlaðs fólks. Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands fer með umsjón jafnréttismála í umboði rektors og háskólaráðs.

Nefndin er skipuð fimm formönnum jafnréttisnefnda fræðasviðanna, formanni jafnréttisnefndar miðlægrar stjórnarsýslu, einum fulltrúa stúdenta og formanni sem skipaður er af rektor. Með nefndinni starfa auk þess jafnréttisfulltrúar skólans. Hlutverk jafnréttisnefndar háskólans er að vera rektor og háskólaráði til ráðgjafar um jafnréttismál. Meðal verkefna nefndarinnar er endurskoðun jafnréttisáætlunar og eftirlit með framkvæmd hennar auk þess að stuðla að fræðslu um jafnréttismál innan háskólans. Nefndin fær einnig ýmsar tillögur og stefnur til umsagnar í ákvörðunarferlum. Þá stendur jafnréttisnefnd fyrir því að skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála sé unnin á fjögurra ára fresti.

Fundargerðir jafnréttisnefndar 2018-2021

Starf jafnréttisnefndar spannar vítt svið jafnréttismála innan háskólans. Hér á eftir verður greint frá nokkrum þeirra mála sem voru til umfjöllunar hjá nefndinni á árabílinu sem rannsókn þessi nær til, samkvæmt fundargerðum nefndarinnar.

Í fundargerðum frá árinu 2018 kemur fram að gerð jafnréttisáætlunar háskólans var reglulega á dagskrá. Gátlisti í kennslu var ræddur og einnig samsetning nemenda háskólans. Aðkoma háskólans að „aldursgreiningum“ fólks var einnig til umræðu hjá jafnréttisnefnd. Hugtakið „öraréiti“ og aðgerðir til þess að sporna gegn þeirri hegðun voru ræddar. Þá var „rætt um að nota hugtökin kynvitund og kynhneigð, ekki „hinsegin“, og að breyta „hinsegin“ í „kynsegin“ í „aðgerð 2.9.“. Hugtakanotkun innan málaflokks hinsegin nemenda og starfsfólk, sem hefur verið í mikilli þróun undanfarin ár, var þannig reglulega til umfjöllunar á dagskrá jafnréttisnefndar. Málstefna Háskóla Íslands var rædd ítarlega á fundum nefndarinnar. Þannig var „rætt um að enskubýðingar á vefnum séu takmarkaðar, skólinn þarf að gera meira í því, þýða meira“, líkt og fram kom í fundargerð. Þá átti sér stað „kynning á endurskoðun vinnuáskrár“ fyrir jafnréttisnefnd á árinu 2018.

Árið 2019 var áfram rætt um jafnréttisáætlun og mögulegar aðgerðir tengdar henni. Þannig var umræða um hvernig mætti „jafna kynjahlutföll í deildum“ þar sem „hallar á eitt kyn“. Ákveðið var að skoða aðgerðir erlendis, útbúa kynningarefni og skoða möguleikann á styrkjum, s.s. til karlkyns leikskólakennara. Í fundargerðum var sérstaklega tekið fram að „meðbyr [sé] við vinnslu jafnréttisáætlunar [sem] detti svo niður“. Ástæða þótti til að ræða málið við sviðsforseta því „erfiðlega [gangi] að reka jafnréttisnefndir á mörgum eða flestum fræðasviðum“ þar sem „fólk [sé] upptekið“ við aðra vinnu. Umræðan leiddi til þeirrar ályktunar að leita þurfi leiða til þess að auðvelda fólki þátttöku í jafnréttisstarfi með því t.d. að gefa „kennsluafslátt“ fyrir þátttöku í jafnréttisnefndum“. Áfram var rætt um „hugtakalista“, „gátlista“, „fræðsluglærur“ og „tanngreiningarmálið“ svo eitthvað sé nefnt. Í fundargerðum kom einnig fram að Metoo vinnan [væri] umfangsmikil“, þ.e.a.s. sú rannsóknar- og úrvinnsluvinna sem fylgdi í kjölfar Metoo

hreyfingarinnar árið 2017. Verkefnið Sprettur var rætt en um er að ræða nýlegt verkefni á kennsluviði HÍ sem hefur það að markmiði að styðja efnilega nemendur með innflytjendabakgrunn til háskólanáms. Kynlaus klósett voru einnig til umræðu og fram kom í fundargerð að Stúdentaráð háskólans sendi inn breytingartillögu á reglugerð vinnueftirlitsins um kynjamerkingar klósetta (sjá SHI, 2019).

Fundargerðir frá árinu 2020 sýndu að endurskoðun jafnréttisáætlunar var áfram ofarlega á dagskrá nefndarinnar sem og gátlisti í kennslu og fræðsla meðal nemenda um jafnréttismál. Þannig kom fram hjá fulltrúa MVS að sviðið væri „að skoða að vera með skyldunámskeið fyrir nemendur sviðsins um jafnréttismál í víðum skilningi“. Dagskrá Jafnréttisdaga var tekin fyrir. Meðal dagskrárliða voru málþing um viðbrögð stofnana og starfsemi fagraða í kjölfar Metoo og málþing um innflytjendur og háskólanám. Áhersla var lögð á að fá fulltrúa Sprettis og fólk með innflytjendabakgrunn til að segja frá sinni reynslu og koma með ábendingar. Rædd var staða aðgerða um endurskoðun matskerfis þar sem rannsóknir og innleiðing jafnlaunakerfisins leiddi í ljós að það hallar á konur innan háskólans. Bent var á að „aðeins er verið að hugsa í tvíhyggjunni um kynin og ekki er verið að telja önnur kyn en kk og kvk“. Þörf var talin á að umorða markmiðið og aðgerðir. Þannig var lagt til að í stað þess að skoða og leiðrétta kynjahlutföll innan háskólans út frá kynjatvíhyggjunni þyrfti að skoða „af hverju karlar eru færri í háskólanum en önnur kyn“ svo vitnað sé í fundargerð. Rætt var að kynjaflokkun HÍ verði endurskoðuð frekar út frá öllum kynjum.

Í fundargerðum ársins 2021 var endurskoðun jafnréttisáætlunar 2021-2023 áfram rædd. Samkvæmt starfsáætlun jafnréttisnefndar 2021-2023 var jafnframt ákveðið að halda opinn kynningarfund um jafnréttisáætlun og var fyrirhugað að hafa kynninguna rafræna. Möguleikar á rafrænu fundarhaldi og rafrænni kennslu voru ræddir með það að markmiði að ná til sem flestra. Aðgengi fatlaðs fólks almennt, að kennslu og félagslífi, var einnig rætt nánar. Sem dæmi voru úrræði fyrir lögblanda aðila rædd. Fram kom að skoða þyrfti úrræði í samstarfi við náms- og starfsráðgjöf. Þá var nefnt að afla þyrfti upplýsinga um hvað væri hægt að gera fyrir nema sem nota hjólastóla til þess að komast í vettvangsferðir. Á fundunum var ráðningarferli fjölmenningsfulltrúa Sprettis rætt og vísað í upplýsingafund rektors þar sem lögð var m.a. áhersla á háskólaborgara með innflytjendabakgrunn. Rætt var um aukinn fjölbreytileika í skipan jafnréttisnefndar. M.a. var rætt að fjölga fulltrúum SHÍ í tvo, og að annar þeirra væri úr röðum innflytjenda, hinsegin eða fatlaðra stúdenta. Jafnframt mætti bæta við klausu um að við skipan nefndarinnar sé leitast við að nefndin sé skipuð fulltrúum flestra hópa. Á síðasta fundi ársins 2021 var úttekt á ókyngreindum salernum rædd, sem jafnréttisfulltrúi tók saman fyrir nefndina. Samkvæmt úttektinni og samráði við hagsmunafélög stúdenta eru ákveðnar byggingar sem mest liggur á að taka fyrir. Haldinn hafði verið fundur með hagsmunafélögnum

s.s. jafnréttisnefnd SHÍ, Q félagi hinsegin stúdenta, Femínistafélagi HÍ, sviðsstjóra og fulltrúa framkvæmda- og tæknisviðs.

(Úr fundargerðum jafnréttisnefndar á árunum 2018-2021).

Jafnréttisáætlun

Í jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2018-2020 er tekið fram að jafnrétti sé eitt af þremur grunnildum stefnu háskólans og lagt til grundvallar fjölbreytni og virðingar innan háskólasamfélagsins. Fyrsta jafnréttisnefnd háskólans var stofnuð árið 1998 og fyrsta jafnréttisáætlunin var samþykkt árið 2000.

Þó hefðbundið kynjajafnrétti hafi lengi verið í forgrunni jafnréttisstarfs skólans var jafnréttisáætlun frá upphafi ætlað að ná til „jafnréttismála í víðum skilningi“ með vísan í 65. grein stjórnarskrárinnar nr. 33/1944. Í því markmiði voru árið 2002 stofnaðir starfshópar um málefni erlendra starfsmanna og nemenda og starfshópur um málefni samkynhneigðra. Ráð um málefni fatlaðra var sett á laggirnar sama ár. Háskóli Íslands starfaði lengi undir þremur megin stefnumum. Mótun jafnréttisáætlunar 2013-2017 fólst í að sameina efnistöð og áherslur stefnanna þriggja og byggja upp eina heildstæða jafnréttisstefnu sem raungerði útvíkkun jafnréttishugtaksins. Útvíkkun jafnréttishugtaksins hefur þannig sætt ýmsum útfærslum í gegnum árin en var sett fram í einni aðgerðabundinni jafnréttisáætlun 2018-2020.² Aðgerðirnar voru jafnframt bundnar ábyrgðaraðilum og sérstakt árangursmat lagt fram í lok tímabils.³ Jafnréttisáætlunin 2018-2020 er sú fimmta sem háskólinn gefur út.

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2018-2020 er metnaðarfull, aðgerðabundin áætlun um úrbætur í þágu jafnréttis við skólann.⁴ Meðal þeirra aðgerða sem áætlunin tekur til má telja úrbætur varðandi aðgengi í víðum skilningi með tilliti til ýmissa mismunarbreyta s.s. líkamlegt aðgengi fyrir fatlað fólk, aðgengi fyrir fólk af erlendum uppruna, jöfnun (hefðbundinna) kynjahlutfalla við svið og deildir skólans, stóruakna fræðslu fyrir nemendur og starfsfólk og svo mætti áfram telja. Sérstakir ábyrgðaraðilar eru tilgreindir fyrir hvern þátt og verklok hvers þáttar eru áætluð. Mat á aðgerðum jafnréttisáætlunar á sér stað reglulega, en fjallað verður nánar um matið á blaðsíðu 60.

² Sjá Jafnréttisáætlun 2018-2020 í viðauka I.

³ Sjá viðauka II.

⁴ Sjá viðauka I.

Jafnréttisfulltrúi

Samkvæmt upplýsingum á heimasíðu háskólans hefur jafnréttisfulltrúi á vegum stjórnýslu Háskóla Íslands yfirumsjón með jafnréttismálum í samvinnu við jafnréttisnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks þar sem hann gegnir forystu. Jafnréttisfulltrúi fylgir eftir jafnréttisáætlun Háskóla Íslands og stuðlar þannig að því að jafnrétti sé virt í starfi skólans. Starf jafnréttisfulltrúa felst einnig í að vera til ráðgjafar og aðstoðar telji fólk sig ekki njóta jafnræðis eða verða fyrir mismunun í tengslum við nám eða starf við Háskóla Íslands. Sjálfur segist jafnréttisfulltrúi leggja „mikla áherslu á samskipti“ og því felist mikið af vinnu hans í „að senda email, hitta fólk á fundum og hringja í fólk“ með það að markmiði m.a. að „ýta hlutum áfram og losa stíflur“. Með öðrum orðum felst starf jafnréttisfulltrúa að miklu leyti í að tengja fólk, starfseiningar og hópa innan og utan háskólans og efla þannig samtal allra hlutaðeigandi í þágu jafnréttis.

Við Háskóla Íslands starfa tveir jafnréttisfulltrúar. Annar þeirra hefur verið jafnréttisfulltrúi Háskóla Íslands frá árinu 2007, eða í 15 ár með einstaka hléum, en hinn frá árinu 2018. Í fyrstu deildu jafnréttisfulltrúarnir einu stöðugildi en síðar varð starf jafnréttisfulltrúa eitt og hálf stöðugildi sem annar gegnir fullu starfi en hinn hálfu. Samkvæmt viðtali deila jafnréttisfulltrúar verkefnum með sér eða skipta þeim á milli sín eftir þörfum.

Hagsmuna- og félagasamtök stúdenta

Stúdentaráð skipa fulltrúar fræðasviða háskólans sem kjörnir eru á vormisseri ár hvert. Fjöldi kjörinna fulltrúa hvers fræðasviðs helst í hendur við fjölda nemenda á viðkomandi sviði. Helsta hlutverk stúdentaráðs er tvíþætt: að standa vörð um hagsmuni stúdenta HÍ og standa fyrir viðburðum. Stúdentaráð kys fulltrúa á réttindaskrifstofu ráðsins á hverju ári. Á skrifstofunni starfa fjórir fulltrúar; forseti, varaforseti, hagsmunafulltrúi og lánasjóðsfulltrúi. Að auki ræður skrifstofan til sín framkvæmdastjóra, ritstjóra Stúdentablaðsins og alþjóðafulltrúa. Alls níu nefndir sem starfa undir Stúdentaráði sjá um mismunandi málefni á vegum ráðsins. Þar má nefna Alþjóðanefnd, Fjármála- og atvinnulífsnefnd, Fjölskyldunefnd, Jafnréttisnefnd og Félags- og menningarnefnd sem stendur fyrir félagsviðburðum á vegum SHÍ svo eitthvað sé nefnt (SHÍ, e.d.).

Mikinn fjölda nemendafélaga er að finna við fræðasvið og deildir Háskóla Íslands eða yfir 50 talsins. Nokkur þeirra hafa jafnrétti að yfirlýstu markmiði og má þar m.a. nefna:

Femínistafélag Háskóla Íslands sem var stofnað árið 2007 sem „þverpólitískt félag háskólanema sem berst fyrir jafnrétti kynjanna“. Í Stúdentablaðinu frá árinu 2017 má m.a. sjá „Femínistafélag Háskóla Íslands kynn[a] í fyrsta skipti Túrðaga Háskóla Íslands 14.-16. mars

2017“ (Stúdentablaðið, 2017). Í samtali við blaðamann Stúdentablaðsins sagði Margrét Björg Ástvaldsdóttir þáverandi varaformaður Femínistafélags HÍ starfsemi félagsins hafa verið fjölbreytta á árinu:

Við höfum verið með þó nokkra viðburði. Við höfum verið með þrjú bjórkvöld þar sem við hittumst og ræðum um fyrirfram ákveðin umræðuefni tengt femínisma og efni sem eru ekki fyrirfram ákveðin. Viðburðirnir hafa verið opnir fyrir fólki hvort sem þau eru í háskólanum eða ekki. Félagið okkar var líka virkt í skipulagningu kvennafrídagsins. Síðan höfum við haldið nokkur Bechdel-bíókvöld og sýndum mynd sem heitir Intersex í samstarfi við Q-félagið og Intersex-félagið. Síðan héldum við málþing um konur í bókmenntaheiminum (Stúdentablaðið, 2017).

Samstarf Femínistafélags háskólans við Q-félagið, félag hinsegin stúdenta, hefur verið náið.

Q – félag hinsegin stúdenta vinnur að félagsstarfi og hagsmunabaráttu hinsegin stúdenta við Háskóla Íslands. Staða hinsegin stúdenta við háskólann hefur tekið róttækum breytingum á þeim liðlega tuttugu árum sem félagið hefur verið starfandi. Stofnfundur Q-félagsins var haldinn árið 1999. Félagið byrjaði með mánaðarlega viðburði sem báru heitið Gay-Day sem voru fastur liður á dagskrá félagsins til margra ára. Mikið og lífandi alþjóðastarf var á árunum 2003-2005 sem endurspegladist m.a. í stofnun ANSO og fundarins „Border People“ – en heiti fundarins vísaði í jaðarstöðu þátttakenda. Félagið hefur meðal annars barist fyrir kynlausum salernum, en árið 2013 var fyrsta kynlausa klósettaðstaðan útbúin í nýjum Stúdentakjallara. Q-félag hefur einnig lagt áherslu á að nafnabreytingar væru leyfðar í Háskólanum og árið 2016 gengu þær breytingar í gegn.

Ada, félag kvenna í upplýsingatækni við HÍ er vettvangur fyrir konur í upplýsingatækni við háskólann til þess að mynda tengsl, deila reynslu og styðja hver aðra á sviði þar sem karlar hafa lengi verið ríkjandi.

Jafnréttisdagar

Jafnréttisdagar hafa verið haldnir í Háskóla Íslands frá árinu 2009. Frá árinu 2016 hafa jafnréttisdagar verið samstarfsverkefni sex háskóla auk Háskóla Íslands; Landbúnaðarháskólans, Háskólans í Reykjavík, Háskólans á Hólum, Listaháskólans, Háskólans á Akureyri og Háskólans á Bifröst. Háskólarnir taka mismikinn þátt eða „koma missterkt inn“ líkt og viðmælandi orðaði það en í heildina hefur sameiginlegur rekstur Jafnréttisdaga með öðrum háskólum bætt verkefnið til muna að mati viðmælenda. Bæði er dagskráin fjölbreyttari, þátttakendur koma víðar að og kostnaður dreifist á fleiri hendur.

Jafnréttisdagar „tvinnu saman hinar ýmsu víddir jafnréttis og femínisma, ásamt því að skoða fjölbreytileika, forréttindi, þöggun, jafnréttisbaráttu, vald og mismunun“ segir í dagskrá jafnréttisdaga frá árinu 2020. Jafnréttisdagar eru hugsaðir sem „fræðsla [...] fyrir hinn almenna háskólaborgara“ en er einnig ætlað að ná til hópa „utan háskólasamfélagsins“. Erindi og uppákomur voru að hluta til á ensku og boðið var upp á að panta táknmálstúlkun (Dagskrá jafnréttisdaga, e.d.). Í Covid-19 faraldrinum fóru Jafnréttisdagar fram á internetinu. Að sögn viðmælanda gafst það fyrirkomulag einstaklega vel. Viðburðir voru betur sóttir en áður og auk þess stuðla netviðburðir að jöfnu aðgengi allra, óháð stöðu, búsetu, fötlunar eða öðru. Þó til standi að Jafnréttisdagar verði að miklu leyti staðbundnir í framtíðinni er einnig ætlunin að halda hluta þeirra „on-line“. Sérstakur verkefnisstjóri hefur verið ráðinn til þess að halda utan um viðburðinn.

Ráð um málefni fatlaðs fólks – RUMFF

Ráð um málefni fatlaðra var sett á laggirnar 2002 og sérstakar verklagsreglur innleiddar en þær voru uppfærðar árið 2010 með hliðsjón af samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. Ráð um málefni fatlaðs fólks (RUMFF) hefur umsjón með málefnum þess og nemenda með sértæka námsörðugleika í Háskóla Íslands, í umboði rektors og háskólaráðs. Starf RUMFF á árunum 2016-2021 var umfangsmikið og tók til margra ólíkra þátta varðandi málefni fatlaðs fólks við nám og störf við Háskóla Íslands. Hér er fjallað um nokkur helstu mál á dagskrá RUMFF samkvæmt fundargerðum ráðsins. Til grundvallar starfinu voru starfs- og fjárhagsáætlanir gerðar sem mörkuðu þann ramma sem unnið var eftir. Fulltrúar ráðsins unnu m.a. að mótun jafnréttisáætlunar, endurskoðun reglna um sértæk úrræði í framhaldi af fullgildingu Sáttmála Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, úttekt á kennsluháttum og skoðun á samræmingu á milli deilda skólans í verklagi, úttekt og úrbótum á aðgengismálum fyrir fatlað fólk í námi og starfi, s.s. aðgengi að kennslustofum og fyrirlesturum, salernum, lyftum og félagsrýmum. Aðgengismál eru meðal lykilmála á dagskrá ráðsins bæði hvað varðar endurnýjun eldri húsakynna háskólans, sem og aðkomu ráðsins að nýbyggingum eins og Húsi íslenskunnar en arkitektar hússins kynntu bygginguna á fundi með RUMFF í ágúst 2021. Fram kom á fundum ráðsins að gagnsæis þyrfti að gæta í ferlinu öllu – frá úttektum til úrlausna – þ.m.t. að aðgengi að úttektunum sjálfum sem þyrftu að vera aðgengilegar á vef háskólans.

Leiðbeiningar og upplýsingaefni um málefni fatlaðs fólks hefur verið í mótun. Þannig kom fram á fundum ráðsins að gera þyrfti gátlista um aðgengismál og í framhaldinu útbúa kort/myndefni og bjóða upp á smáforrit með auðfinnanlegum upplýsingum um aðgengi að byggingum HÍ fyrir fatlað fólk á íslensku og ensku. Áform um gerð vefefnis og myndbanda um örಾರೆiti sem fólk verður fyrir vegna fötlunar, kynhneigðar, kyngervis o.s.frv. hafa einnig verið hluti af

fundardagskrá ráðsins og áréttað hefur verið að vefsíða RUMFF á jafnretti.hi.is þarfnist gagngerrar yfirhalningar.

Skilgreint hlutverk RUMFF og reglur um þjónustu við fatlað fólk voru ræddar ítarlega á fundi ráðsins og leiða leitað til þess að gera ráðið og starfsemi ráðsins og þjónustu við fatlað fólk sýnilegri og aðgengilegri fyrir nemendur og starfsfólk háskólans. Sérstakt netfang (rumff@hi.is) var búið til og sett á heimasíðu háskólans og áform um myndbandsgerð voru rædd. Upplýsingamyndbandi um RUMFF er ætlað að koma skilgreindu markmiði ráðsins og reglum á framfæri ásamt leiðbeiningum, dæmisögum og þjónustu við fatlað fólk innan háskólans. Afráðið var að RUMFF leitaði til Tabú, Þroskahjálpar, ÖBÍ og markaðssviðs háskólans um samstarf við gerð myndbandsins.

Starf ráðsins felur í sér víðtækt samráð við fjölmargar einingar, einstaklinga og hópa háskólasamfélagsins. Þannig liggur samstarf RUMFF við framkvæmda- og tæknisvið til grundvallar aðgengismálum, náms- og starfsráðgjöf veitir upplýsingar og aðstoð um sértæk úrræði fyrir fatlað fólk og Skrifstofa Alþjóðasamskipta veitir þjónustu við umsóknir og skipulag skiptináms og starfsþjálfunar svo eitthvað sé nefnt. Samstarf og samráð RUMFF við grasrótina er mikilvægur hluti starfsins. Femíníska fötlunarhreyfingin Tabú hefur verið samstarfsaðili RUMFF sem öflugur talsaðili fatlaðs fólks innan háskólans. Félagsfólk Tabú leggur áherslu á aðkomu fatlaðs fólks að eigin málefnum í anda slagorðsins „ekkert um okkur án okkar“. Ábendingar Tabú félaga um margþætta mismunun, hindranir og útilokanir í daglegu umhverfi háskólans eru nauðsynlegar fyrir það samtal sem þarf að eiga sér stað í jafnréttisstarfinu og þjónustu við fatlað fólk í Háskóla Íslands (Tekið saman úr fundargerðum RUMFF frá árunum 2016-2021).

Náms- og starfsráðgjöf Háskóla Íslands – NSHÍ

Árið 1991 setti Námsráðgjöf Háskóla Íslands á laggirnar nemendaráðgjöf í samráði við Stúdentaráð. Nemendaráðgjöfin, nokkurskonar forveri NSHÍ, byggði á hugmyndinni um jafningjaráðgjöf þar sem lengra komnir nemendur aðstoðuðu styttra komna og höfðu milligöngu um ýmis hagsmuna- og réttindamál (Arnfríður Ólafsdóttir, 1997). Stuttu seinna var boðið upp á sértæk úrræði í námi og prófum á vegum NSHÍ. Árið 1995 fengu 60 nemendur þessa þjónustu og þeim fjölgaði jafnt og þétt til ársins 2009 þegar tala þjónustunotenda tók nokkurn kipp. Veturinn 2015-2016 notuðu 1079 nemendur sértæka þjónustu á vegum NSHÍ (Hrafnhildur S. Gunnarsdóttir, o.fl., 2017) og í dag er fjöldi þjónustunotenda sértækrar þjónustu samkvæmt viðmælanda „í kringum 1570“.

Samkvæmt viðmælendum hefur fjölgun starfsfólks sem vinnur við að veita þjónustuna eða sjá til þess að hún verði innt af hendi ekki fjölgað í samræmi við fjölgun þjónustunotenda. Þannig var bent á að fyrir u.þ.b. tíu árum voru tveir ráðgjafar sem mynduðu teymi fyrir sértæk úrræði og á haustmisseri 2022 var stöðugildum teymisins fjölgað úr tveimur og hálfu í þrjú full stöðugildi. Að sögn viðmælenda er hægara sagt en gert að mæta fjölgun meðal þjónustunotenda eins og skyldi en helsta úrræðið sem gripið var til var að „auka skilvirkni“ starfsstöðvarinnar. Árið 2012 átti sér stað endurskipulagning innan NSHÍ sem fól í sér ákveðna uppstokkun. Starfssvið hvers teymis var sértækara og verkferlum hagrætt, meðal annars með því að setja „deadline á að sækja um þjónustu upp á að fá úrræði í prófum á hvoru misseri“. Breytingar á verklagi dugðu þó ekki til. Að sögn viðmælenda vinnur „fólk hraðar og meira“ og þrátt fyrir það verða til „langir halar“ ólokinna verkefna á hverju tímabili. Mikil fjölgun þjónustunotenda og fáir þjónustuveitendur gera það að verkum að starfsfólk hefur ekki undan og kemst „ekki á dýptina“ við að sinna starfi sínu sem eðli málsins samkvæmt kemur niður á gæðum þjónustu.

Þjónustunotendahópurinn spannar mikla breidd að sögn viðmælenda, „allt frá því að vera eitthvað mjög einfalt líkt og lengri tíma í prófum af því að viðkomandi er með dyslexíu“ og í það að þjónusta nemendur með „flóknar þarfir“ vegna fjölþættra greininga. Að sögn viðmælenda er „dyslexíuhópurinn ennþá stærsti hópurinn [þ.e. þjónustunotenda]“ en hóparnir sem hafa stækkað mest undanfarið er annars vegar fólk sem er með athyglisbrestsgreiningu og hópur nemenda á einhverfurófi. „Þó hann [einhverfuhópurinn] sé ennþá ekki risastór þá er það samt hópur sem hefur stækkað alveg gríðarlega mikið“ segir viðmælandi. Þeir þjónustunotendur sem þurfa mikla þjónustu og flókin úrræði eru hlutfallslega fáir en tegund úrræða kallar á góða þekkingu þjónustuveitanda og ekki síður tíma til þess að „fara á dýptina“, líkt og áður kom fram að skorti. Þjónustuskorts við fatlaða nemendur er því ekki einungis hægt að rekja til skorts á starfsfólki og tíma hjá NSHÍ heldur virðist vanta upp á samtali við annað starfsfólk skólans, s.s. kennara, og vilja eða getu til lausna.

Í viðtölunum kom ítrekað fram að stöðug „barátta“ eigi sér stað „fyrir málefnum [og úrlausnum] fatlaðs fólks innan háskólans“. „Það er einhvern veginn alltaf verið að berjast fyrir upptökum“ segir t.a.m. viðmælandi og „við erum búin að vera að berjast fyrir hlutum eins og til dæmis að bókalistar liggja fyrir tímanlega áður en kennsla hefst af því að við erum með blinda og sjónskerta nemendur“. Rafrænar lausnir og/eða nýting rafrænna lausna í kennslu þannig að hún mæti þörfum allra, þ.m.t. nemenda með sjónræna skerðingu, voru einnig yrtar í viðtölunum. Þannig kom fram að vantað hefur upp á að verklag sé „samræmt t.d. inn á Canvas, að allir kennarar setji kennsluáætlanir undir reitinn kennsluáætlun eða nám [sem] skiptir máli kannski fyrir blinda og sjónskerta nemendur sem eru að reyna að átta sig á hvernig Canvas

virkar“. Nýverið var settur á stofn „hópur sem er að skoða rafræna kennsluhætti“ sem viðmælendur binda vonir við að skili bættum lausnum fyrir sjónskerta nemendur og starfsfólk háskólans. Af máli viðmælenda má þó ráða að lausnirnar einar og sér duga ekki til úrbóta heldur þarf að miðla þeim markvisst og festa í verklagi starfsfólks HÍ.

Fjölgun starfsfólks hjá NSHÍ og þar með bætt þjónusta og þjónustuúrræði virðast helst takmarkast við það fjármagn sem veitt er í þjónustuflokkinn. Þá virðist almennt samtal stofnunarinnar og annarra eininga innan háskólans af skornum skammti sem í viðtali var helst rakið til tímaskorts starfsfólks sviða, deilda og stjórnsýslueininga. Kynningar á starfsemi NSHÍ standa öllum til boða og kallað hefur verið eftir því að starfsfólk háskólans kynni sér þau úrræði sem í boði eru fyrir nemendur. Boðið hefur verið upp á fræðslu á vegum NSHÍ fyrir starfsfólk skólans sem var að sögn viðmælenda illa sótt en þyrfti, til að mæta þörfum nemenda, að vera gert að almennri starfsþjálfun starfsfólks háskólans.

Önnur hindrun sem samkvæmt greiningu viðtala stendur í vegi fyrir bættri þjónustu á vegum NSHÍ er að starfsfólk háskólans átti sig á mikilvægi fræðslu í málaflokknum. Á sama tíma kölluðu þátttakendur könnunarinnar eftir aukinni fræðslu og upplýsingum sem bendir til skorts á samtali ólíkra starfseininga og/eða fjölbreyttari leiðum til þess að koma fræðslu á framfæri. Meðal þátttakenda í könnun rannsóknarinnar var einn sem nýtti opið svar fyrir eftirfarandi framsetningu á fræðslu fyrir starfsfólk háskólans:

Stutt hnitmiðuð myndbönd í bland við stutta fyrirlestra þar sem t.d. er fjallað um lykilhugtök í þessu samhengi og útskýrt á praktískan máta hvernig framangreint getur haft áhrif í kennsluumhverfi, rannsóknuumhverfi o.s.frv. Slík fræðsla ætti sömuleiðis að vera partur af móttöku fyrir nýtt starfsfólk skólans – skylduáhorf t.d. innan fyrstu sex mánaða í starfi. Leggja meira í tungumálanámskeið, viðburði og almennan stuðning við erlent starfsfólk og doktorsnema.

Með öðrum orðum er kallað eftir nýjum leiðum til þess að gera fræðslu aðgengilega og einfalda í notkun og leggur auk þess til að gera hana að skyldu sem ýtir undir viðurkennda þörf á fræðslufni fyrir starfsfólk HÍ.

TÖLFRÆÐIUPPLÝSINGAR

Tölfræðilegar upplýsingar þessa kafla eru unnar upp úr þeim tölum sem aðgengilegar eru á vef Háskóla Íslands (Háskóli Íslands, e.d.c.). Á því tímabili sem um ræðir, á milli áranna 2016 – 2021, voru upplýsingar aðeins aðgengilegar um karla og konur. Fyrir árið 2022 er hægt að nálgast upplýsingar um skráningar nemenda þar sem jafnframt er að finna flokkinn

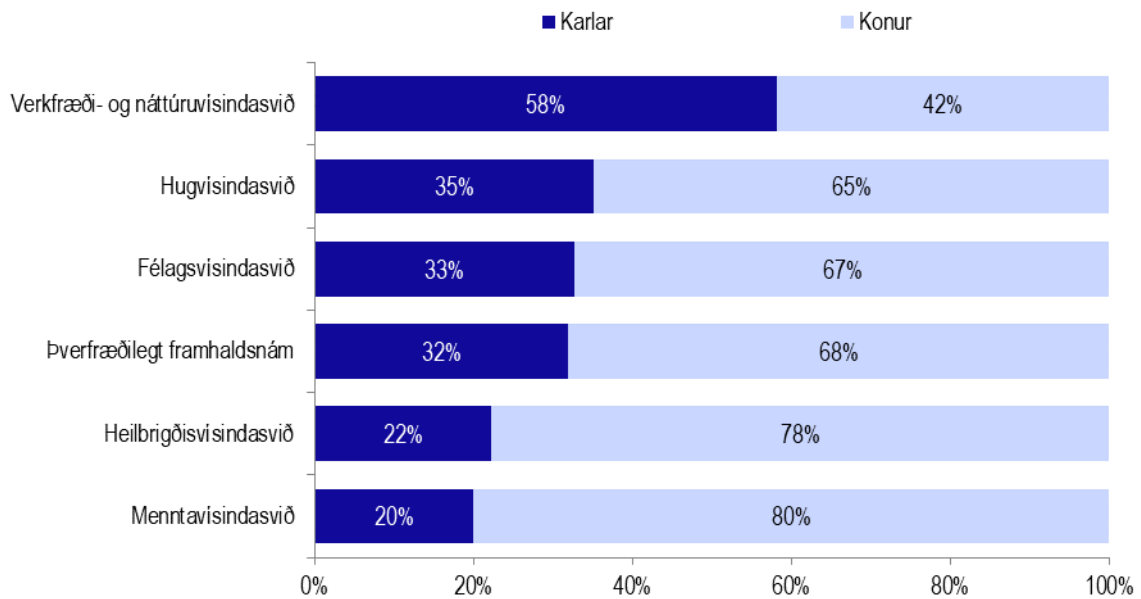
„kynsegin/annað“. Árið 2022 var einn af hverjum þúsund nemendum við Háskóla Íslands skráður sem kynsegin/annað.

Mikið vatn hefur runnið til sjávar þegar kemur að fjölda nemenda og kynjaskiptingu þeirra við Háskóla Íslands. Átta konur voru skráðar til náms árið 1931 þegar Háskólinn hélt upp á 20 ára afmæli sitt og voru þær tæplega 5% háskólanema (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004). Allt frá árinu 1987 hafa konur svo verið fjölmennari í hópi stúdenta við Háskóla Íslands. Þróunin hefur þó ekki verið á þann veg að körlum í námi hafi fækkað heldur hefur fjölgun þeirra ekki orðið jafnröð og kvenna (Erla Hulda Halldórsdóttir, 2004).

Í febrúar árið 2016 voru 13.307 nemendur skráðir í nám í háskólanum en 15.725 í sama mánuði árið 2021. Á milli ára sem úttektin nær til fjölgaði nemendum þannig um 18%⁵. Konum fjölgaði örar en körlum á þessu tímabili, eða um 22 af hundraði samanborið við 11% aukningu í fjölda karla. Í febrúar 2016 voru 66% nemenda konur en 68% árið 2021. Með öðrum orðum, í upphafi tímabils voru 193 konur á hverja 100 karlnemendur en þær voru 211 við lok tímabilsins.

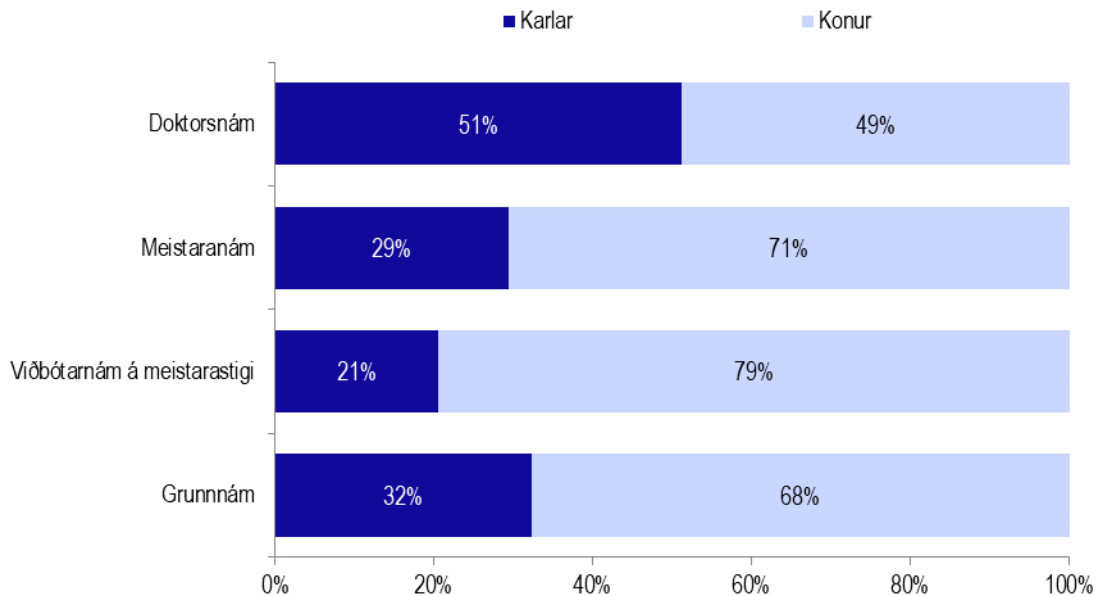
Þegar heildarfjöldi nemenda við háskólann er brotinn niður eftir fræðasviðum og kyni má sjá að innan allra fræðasviða nema innan Verkfræði- og náttúruvísindasviðs eru konur í meirihluta (sjá mynd 1). Jafnast er kynjahlutfallið á Verkfræði- og náttúruvísindasviði en það er ójafnast á Menntavísindasviði og Heilbrigðisvísindasviði þar sem í kringum fjórir af hverjum fimm nemendum eru konur. Í kringum tveir af hverjum þremur nemendum annarra sviða eru konur. Kynjahlutföllin eru jafnari þegar aðeins er tekið tillit til grunnnáms en þar eru 65 af hundraði nemenda konur, samanborið við 71% þegar kemur að framhaldsnemum við háskólann.

⁵ Ef miðað er við fjöldatölur frá því í október hvort ár er aukning upp á 23% í fjölda nemenda.



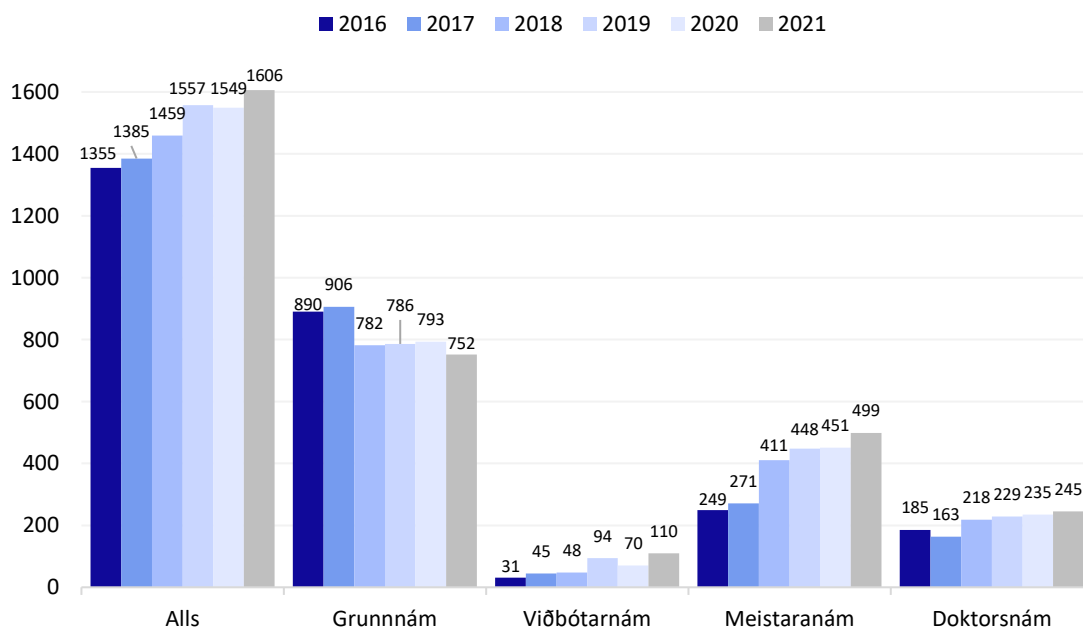
Mynd 1. Kynjahlutfall nemenda eftir fræðasviðum. Febrúar 2021

Svipuð en þó aðeins skakkari mynd birtist þegar brautskráningar frá Háskóla Íslands eru skoðaðar m.t.t. kyns á tímabili úttektarinnar. Þannig brautskráðust 215 konur á hverja 100 karla árið 2016 en 241 árið 2021. Ójafnast er kynjahlutfallið á Menntavísindasviði þar sem 579 konur brautskráðust á hverja 100 karla árið 2021. Þá brautskráðust 384 konur á hverja 100 karla á Heilbrigðisvísindasviði, 219 á Félagsvísindasviði, 200 á Hugvísindasviði en 80 konur á hverja 100 karla á Verkfræði- og náttúruvísindasviði. Af þeim sem brautskráðust úr grunnnámi árið 2021 voru 68% konur; konur voru 79% þeirra sem kláruðu viðbótarnám á meistaranámi; 71% þeirra sem brautskráðust með meistargráðu og 49% þeirra sem kláruðu doktorsnám (sjá mynd 2).



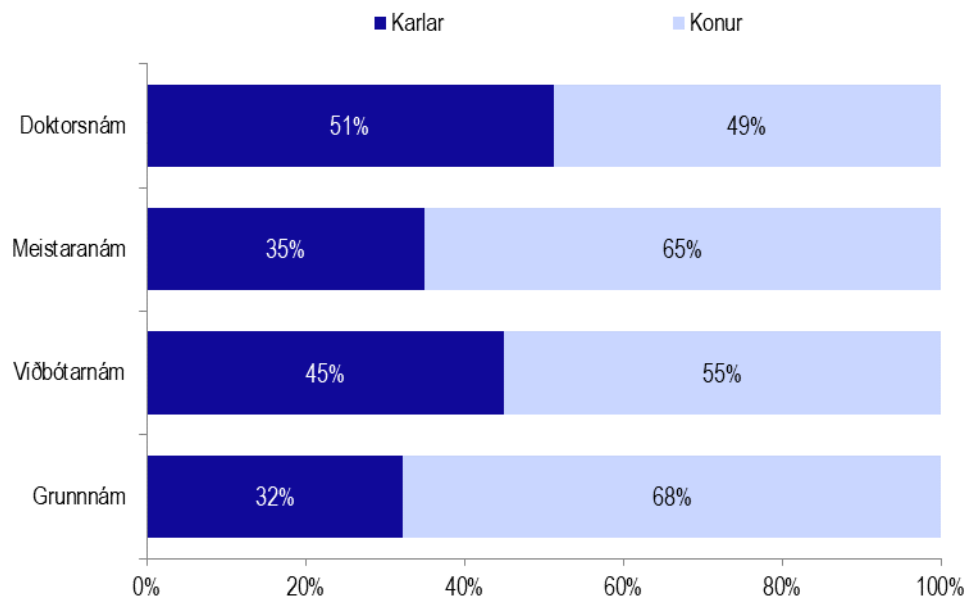
Mynd 2. Kynjahlutfall brautskráðra nemenda árið 2021

Skólaárið 2015 – 2016 voru 1355 erlendir nemendur í námi við Háskóla Íslands en fimm árum síðar hafði þeim fjölgað um tæplega fimmtung og voru þá 1606 talsins (sjá mynd 3). Á þessu tímabili fækkaði hins vegar erlendum nemendum í grunnnámi um 16% og var aukningin þannig borin uppi af fjölgun erlendra nema í viðbótar-, meistara- og doktorsnámi. Fjöldi erlendra meistaranema tvöfaldaðist á tímabilinu, doktorsnemum fjölgaði um tæplega þriðjung og erlendum nemendum í viðbótarnámi fjölgaði úr 31 einstaklingi í 110.



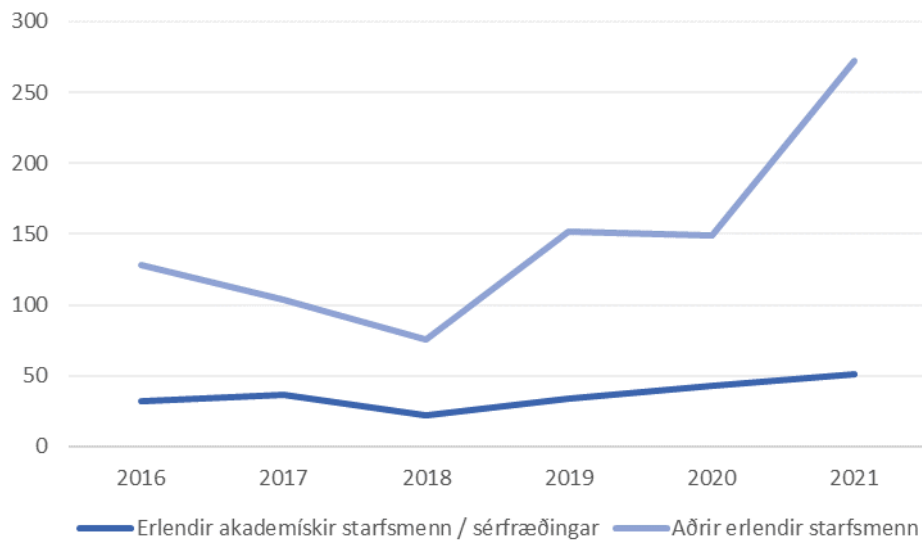
Mynd 3. Fjöldi erlendra nemenda við Háskóla Íslands 2016 – 2021 eftir námsstigi

Kynjaskipting meðal erlendra nema er eilítið jafnari en meðal Íslendinga en 63% þeirra voru konur árið 2021, samanborið við 62% árið 2016. Þegar kemur að grunnnámi voru rétt rúmlega tveir af hverjum þremur erlendum nemum kvenkyns árið 2021, 65% erlendra meistaranema voru konur og um helmingur doktorsnema. Þá voru 55% erlendra nema í viðbótarnámi konur (sjá mynd 4).



Mynd 4. Kynjahlutfall erlendra nemenda við Háskóla Íslands árið 2021 eftir námsstigi

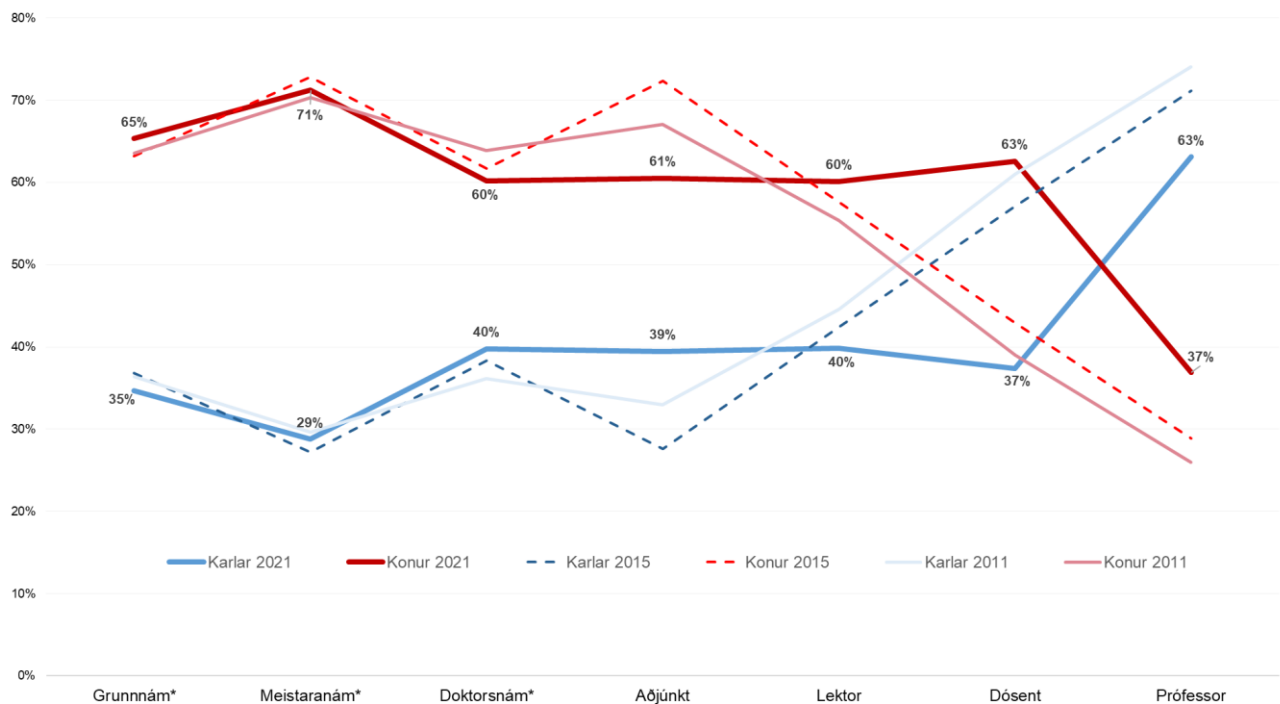
Fjöldi erlendra starfsmanna við Háskóla Íslands sveiflast nokkuð á milli ára eins og sjá má á mynd 5. Árið 2016 voru erlendir akademískir starfsmenn og sérfræðingar 32 talsins. Árið 2021 voru þeir 51 sem þýðir 59% fjölgun á því tímabili sem úttektin nær yfir. Aðrir starfsmenn með erlent ríkisfang voru 128 árið 2016 en árið 2021 hafði þeim fjölgað um 113% og voru 272. Opinberar tölur háskólans yfir erlenda starfsmenn eru ekki brotnar niður eftir kyni.



Mynd 5. Fjöldi erlends starfsfólks við Háskóla Íslands árin 2016 – 2021

Konur hafa verið í meirihluta þegar kemur að námi og starfi innan háskólaumhverfisins nema þegar kemur að æðstu stöðum innan akademíunnar, þ.e. stöðu dósentis og prófessors þar sem karlar hafa verið í meirihluta. Nokkrar breytingar hafa hins vegar orðið þar á undanfarin ár.

Á því tímabili sem skýrslan nær til hefur hlutfall karla í stöðu aðjúnkts aukist úr 28% árið 2015 í 39% árið 2021 og er nú á pari við hlutfallslegan fjölda karla bæði í doktorsnámi og þeirra sem hafa stöðu lektors. Á hinn bóginn þá hefur hið þráláta mynstur sem sýnir lekar pípur (e. leaky pipelines) náms- og starfsferils karla og kvenna í Háskóla Íslands frá grunnmenntun til æðstu akademísku embætta (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir o.fl., 2017) og lýst er hér að ofan, tekið breytingum á undanförunum árum (sjá mynd 6). Enn skipa fleiri karlar en konur stöðu prófessors en hlutfall karlkyns prófessora hefur dregist saman úr 71% árið 2015 í 63% árið 2021. Þá hafa hlutfallslega aldrei fleiri konur gengt stöðu dósentis og árið 2021, en þá voru konur 63% dósentar. Árið 2015 voru þær í minnihluta þegar 57% þeirra sem gegndu stöðu dósentis voru karlar. Með tilliti til þessarar þróunar má leiða líkum að því að á komandi árum munu konur alls staðar vera í meirihluta innan akademíska hluta háskólans. Sú ályktun byggir m.a. á því að konur og karlar hafi jöfn tækifæri til framgangs í stöðu prófessors en í könnuninni komu hins vegar fram athugasemdir frá þátttakendum á þá leið að þeir töldu að núverandi framgangs- og vinnumatskerfi hentaði körlum betur en konum.



Mynd 6. Konur og karlar í háskólaumhverfinu árin 2011, 2015 og 2021

NIÐURSTÖÐUR ÚR KÖNNUN

Í þessum hluta er gerð grein fyrir niðurstöðum könnunar sem lögð var fyrir úrtak starfsmanna og afmarkaðs hóps nemenda við Háskóla Íslands. Sjá nánar aðferðafræðikafla á bls. 8-10. Helmingur svarenda í könnuninni var starfsfólk innan akademíunnar, um 43% voru starfsfólk í stjórnarsýslu eða stoðþjónustu og átta af hundraði voru nemar, þ.e. grunn- eða meistaraneinar (3%) og doktorsneinar (5%) (tafla 2). Svarendur merktu við það sem þeir vörðu mestum tíma í ef fleiri en einn svarmöguleiki átti við um viðkomandi.

Tafla 2. Ert þú nemandi, starfsmaður í stjórnarsýslu eða stoðþjónustu eða akademískur starfsmaður?

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Ég er grunn- eða meistaraneini	15	3%	■ 3%
Ég er doktorsneini	26	5%	■ 5%
Ég er starfsmaður í stjórnarsýslu / stoðþjónustu	237	43%	■ 43%
Ég er akademískur starfsmaður	274	50%	■ 50%
Fjöldi svara	552	100%	
Vil ekki svara / ekkert svar	5		
Alls	557		

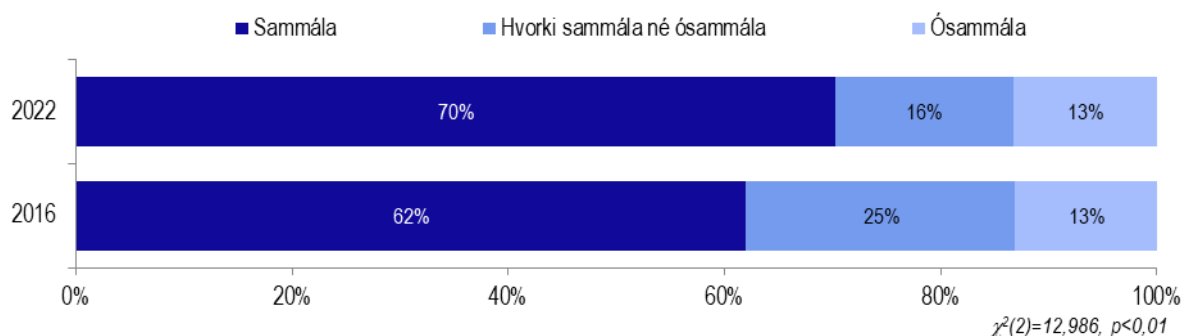
Jafnrétti og stuðningur innan Háskóla Íslands

Almennt voru svarendur sammála því að jafnrétti væri sýnilegt í starfsemi háskólans en þátttakendur voru spurðir að því hversu sammála eða ósammála þeir væru því að starfsemi innan Háskóla Íslands endurspeglaði að jafnrétti væri eitt af þremur grunngildunum í starfi hans. Rúmlega fjórðungur (26%) svarenda var mjög sammála því og tæplega helmingur (45%) var frekar sammála. Þrettán af hundraði var mjög (2%) eða frekar ósammála (11%) en 16% voru hvorki sammála né ósammála (tafla 3).

Tafla 3. Jafnrétti er eitt af þremur grunngildum í starfi Háskóla Íslands. Ert þú sammála eða ósammála því að starfsemi innan skólans spegli það?

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Mjög sammála	137	26%	26%
Frekar sammála	238	45%	45%
Hvorki sammála né ósammála	88	16%	16%
Frekar ósammála	61	11%	11%
Mjög ósammála	10	2%	2%
Fjöldi svara	534	100%	
Veit ekki	22		
Vil ekki svara / ekkert svar	1		
Alls	557		




Samanburður við svör frá árinu 2016, þegar sama spurning var lögð fyrir í sambærilegri könnun, sýnir að tölfræðilega marktæk aukning hafi orðið í fjölda þeirra sem segjast vera sammála því að starf háskólans endurspegli það að jafnrétti sé eitt af þremur grunngildunum í starfi hans. Eins og sjá má á mynd 7 þá sögðust sjö af tíu vera sammála því nú samanborið við 62% árið 2016. Færri tóku ekki afstöðu til spurningarinnar nú (16%), þ.e. sögðust hvorki vera sammála né ósammála því, samanborið við 2016 þegar fjórðungur var hvorki sammála né ósammála. Sama hlutfall, 13% svarenda, var ósammála fullyrðingunni bæði ár.



Mynd 6. Jafnrétti er eitt af þremur grunngildum í starfi Háskóla Íslands. Ert þú sammála eða ósammála því að starfsemi innan skólans spegli það? Samanburður á svörum árin 2016 og 2022

Mikill meirihluti svarenda taldi að starfsfólk háskólans fái ekki þann stuðning sem þarf til að koma til móts við fjölbreytileika meðal nemenda. Í könnuninni voru þátttakendur spurðir að því hvort þeir teldu að kennarar og starfsfólk í stoðþjónustu fengi nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi (s.s. fatlaða nemendur, nemendur af erlendum uppruna, kynsegin nemendur o.s.frv.) Rúmlega fjórðungur, eða 27% svarenda, taldi að kennarar og starfsfólk í stoðþjónustu fengi nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileikann. Rúmlega helmingur (58%) taldi stuðning hins vegar ekki nægjanlegan og 15% taldi að stuðningurinn væri nær enginn. Sjá töflu 4.

Tafla 4. Telur þú að kennarar og starfsfólk í stoðþjónustu fái nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi (s.s. fatlaða nemendur, nemendur af erlendum uppruna, kynsegin nemendur o.s.frv.)?

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Starfsfólk fær fullnægjandi stuðning	90	27%	 27%
Starfsfólk fær ekki nægan stuðning	197	58%	 58%
Starfsfólk fær engan eða nær engan stuðning	51	15%	 15%
Fjöldi svara	338	100%	
Veit ekki	165		
Vil ekki svara / ekkert svar	54		
Alls	557		

Svarendur sem töldu að starfsfólk fengi ekki nægan stuðning voru beðnir um að tilgreina hvers konar stuðning þeir teldu að mætti bæta. Í heildina svöruðu 170 og flokka mátti svör þeirra, 240 tillögur, í níu grófa flokka (sjá töflu 5). Flestar, eða 75 tillögur, komu inn á bætt upplýsingaflæði ásamt skýrara verklagi. Einnig nefndu margir að auka þyrfti aðgengilega fræðslu, eða 51. Þá nefndu 26 þátttakendur að það ætti að koma greiðsla eða annar svipaður stuðningur til þeirra sem veita aukna þjónustu vegna aukins fjölbreytileika í nemendahópnum. Álíka margir sögðu að það þyrfti aukinn og sýnilegri stuðning við kennara og starfsfólk. 26 tillögur sneru að bættu aðgengi að byggingum og aðstöðu fyrir nemendur og starfsfólk háskólans og tíu að aðgengi að stoðþjónustu og upplýsingum þyrfti að bæta. Fimmtán tillögur sneru svo að auknum stuðningi við nemendur og aðrar fimmtán að taka þyrfti á kerfisbundinni mismunun, hvort sem hún sneri að starfsfólki eða nemendum.

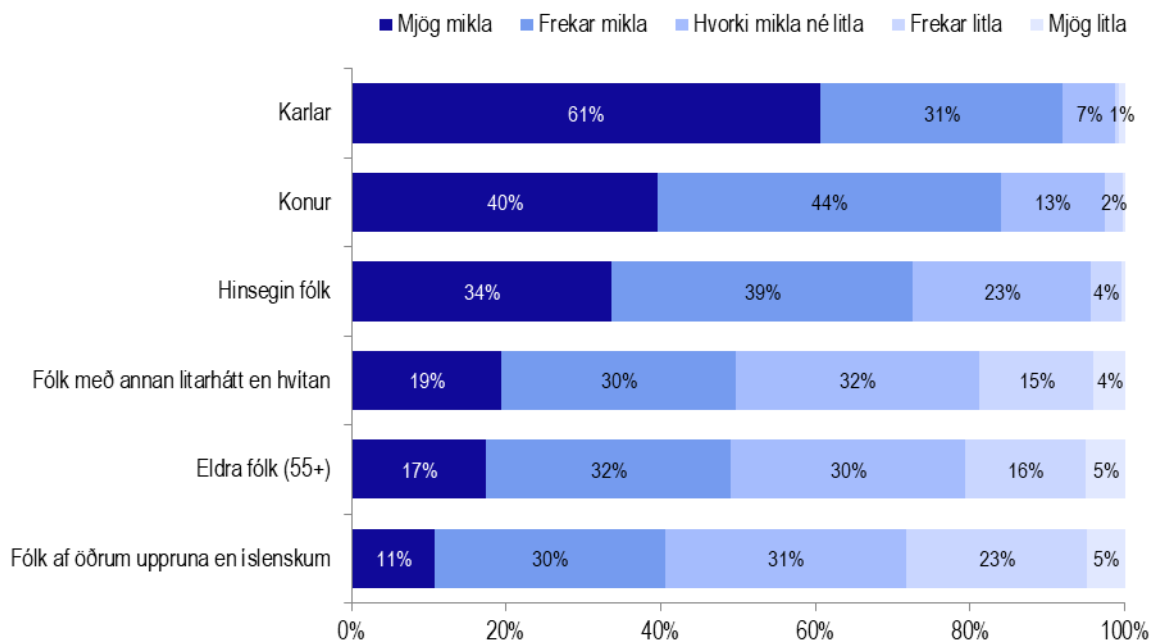
Tafla 5. Telur þú að kennarar og starfsfólk í stoðþjónustu fái nægan stuðning til að koma til móts við fjölbreytileika í nemendahópi (s.s. fatlaða nemendur, nemendur af erlendum uppruna, kynsegin nemendur o.s.frv.)?

Yfirlokkar	Fjöldi	Dæmi um svör
Betra upplýsingaflæði og upplýsingagjöf, ásamt skýrari verkferlum og verklausreglum	75	Má upplýsa betur um hvaða afstöðu Háskólinn tekur til málflokksins, hvaða markmið við viljum ná, hvar við erum. Vantar bara almennt meiri upplýsingar. Meiri upplýsingar um hvar er hægt að leita sér aðstoðar ef ég er með nemanda sem þarf stuðning. Kannski eru þær til staðar en þá þarf að upplýsa kennara betur um hvar þessar upplýsingar eru. Einnig, hversu langt má/á að ganga til að koma til móts við nemendur sem þurfa/vilja stuðning.
Aukin og aðgengilegri fræðsla	51	Almenna fræðsla um fjölbreytileikann - í takt við þróun samfélagsins og breyttar áherslur. Ég tel starfsfólk þurfa að fá meiri fræðsla. Það er misjafnt hve vel fólk er að sér í jafnréttismálum og hvort það leitast sér stuðnings eða ekki. Allir starfsmenn og kennarar ættu að þurfa að taka námskeið um t.d. kynþáttafordóma, hinseginleikann og annað slíkt og meta sjálf hvornig þau standa í þessum málum.
Greiðsla eða sambærilegt til þeirra sem veita aukna þjónustu	26	Kennarar fá skilaboð en svo verða þeir bara að koma öllu í verk ofan á kennsluvinnuna sjálfa. Það fer oft mikill tími og mikil vinna í að laga kennslu að nemendum með sérþörfum, og það er bara ætlast til að kennarar sinni því, og bjargi því, aukalega. Ef stúdentar þurfa sérstaka þjónustu verður að styðja kennara sérstaklega til að sinna því þar sem ekki er gert ráð fyrir því í tímafjöldu kennara.
Aukinn og sýnilegri stuðningur við kennara og starfsfólk	25	Allan stuðning. Sem stendur fáum við eiginlega engan stuðning eða vitum ekki af honum ef hann er til staðar. Stuðningur við að aðlaga kennsluhætti og kennslufni í formi fjármagns og fagþekkingar/ráðgjafar.
Betra aðgengi	26	Það þarf að hugsa fyrir hjálpartækjum í samskiptum, hugsa um að hreyfihamlaðir komist í kennslurými, styðja við félagstengsl ef tjáningarerfiðleikar eru. Aðgengi í byggingum ennþá víða takmarkað, eins og t.d. pallar í kennslustofum í Odda. Glærusnið sem lögð eru til grundvallar virðast ekki taka liti og lesanleika til greina. Lýsing og hljóðvist í rýmum erfið fyrir skynsegin fólk. Stuðningur við fjarkennslu takmarkaður þannig að ef kennari vill koma til móts við þarfir nemenda er það til viðbótar annari vinnu.
Aukinn stuðningur við nemendur	15	Erlendir nemendur standa höllum fæti, t.d. varðandi prófatöku. Þeir eru þátttakendur í námskeiðum á íslensku sem ef til vill eru of flókin nema að til komi meiri aðstoð. Þetta getur líka átt við nemendur sem eru nýbúar og nemendur sem eru tvítýngdir og hafa búið lengi erlendis ... Ég tel að nemendur með skerðingar þurfi viðbótarstuðning - veit dæmi þess að slíkt hafi skort.
Taka á kerfisbundinni mismunun	15	Það er margt kerfislegt sem þarf að bæta t.d. mat á vinnu kennara sem er ólíkt milli deilda og er ekki svo mjög dulin mismunun. Það mætti t.d. ráða fleira starfsfólk af fjölbreyttum toga. Og styðja samstarfsfólk við að taka á móti fjölbreyttari hópi.

Annað	7	Ég tel að enn vanti töluvert á að jafnrétti sé komið á með körlum og konum. Karlar hafa að því er virðist kerfislægan stuðning á meðan konur þurfa að leggja mun meira á sig til þess að ná þeim stað sem karlar innan HÍ ná. Nú veit ég ekki almennilega hvernig stendur á með jafnréttismál þegar að fótluðum kemur, en grunar að þar jafnt sem með ófótluðum skilji helst á milli karla og kvenna.
-------	---	---

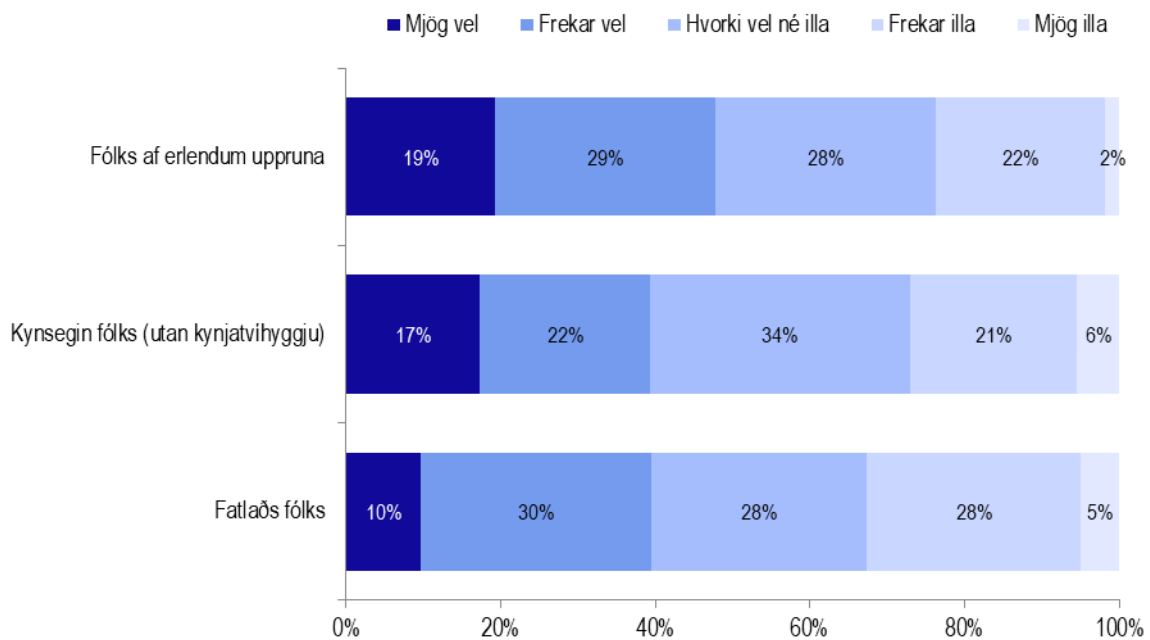
Fjölbreytileiki og jöfn tækifæri innan Háskóla Íslands

Þegar þátttakendur voru beðnir um að taka afstöðu til þess hversu mikla eða litla möguleika þeir töldu karla, konur, hinsegin fólk, fólk með annan litarhátt en hvítan, fólk eldra en 55 og fólk af öðrum uppruna en íslenskum ættu til starfsframa í Háskóla Íslands töldu flestir að karlar ættu frekar (31%) eða mjög mikla (61%) möguleika, eða 92% svarenda. Þá töldu 84% svarenda að konur ættu frekar (40%) eða mjög mikla möguleika (44%) og 73% svarenda að hinsegin fólk ætti frekar (39%) eða mjög mikla (34%) möguleika. Svipað margir, eða í kringum helmingur, taldi að fólk með annan litarhátt en hvítan og fólk eldra en 55 ára ætti frekar eða mjög mikla möguleika. Á móti töldu 28% svarenda að fólk af öðrum uppruna en íslenskum ætti frekar (23%) eða mjög (5%) litla möguleika. Í kringum fimmtungur taldi að fólk eldra en 55 ára (21%) og fólk með annan litarhátt en hvítan (19%) ættu frekar eða mjög litla möguleika til starfsframa innan háskólans. Nánari útlistun svara er að finna á mynd 8.



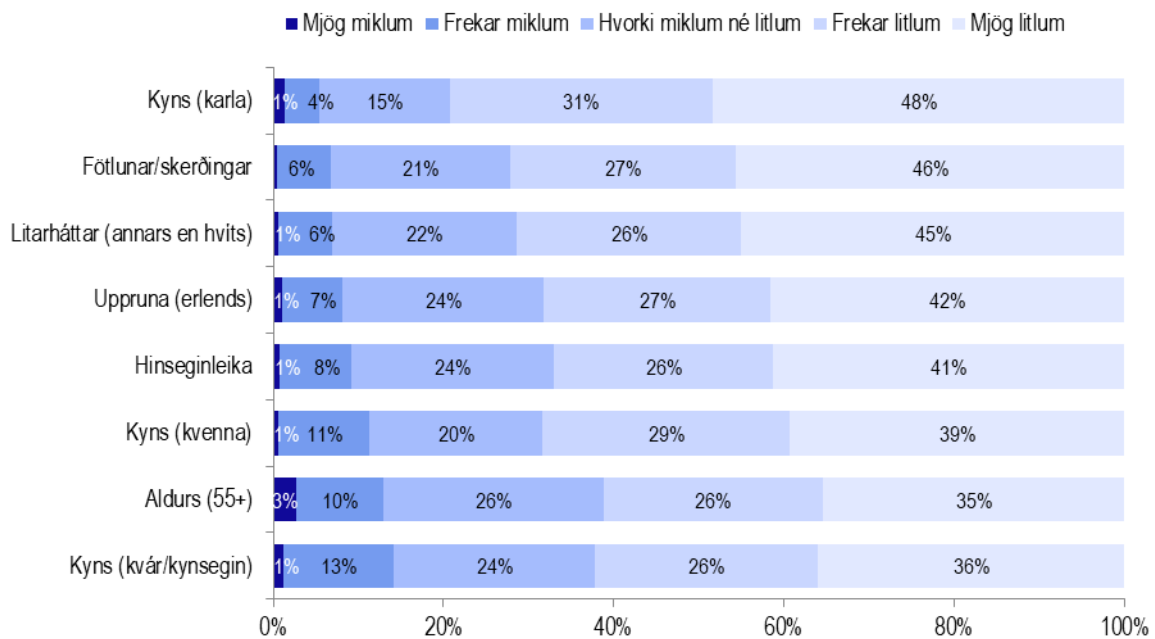
Mynd 8. Hversu mikla eða litla möguleika telur þú eftirfarandi hópa eiga til starfsframa í Háskóla Íslands?

Þátttakendur voru spurðir hversu vel eða illa þeir teldu að hugað væri að aðgengi, þ.m.t. rými, upplýsingum, tungumáli, salernisaðstöðu o.s.frv., fatlaðs fólks, kynsegin fólks (utan kynjatvíhyggju) og fólks af erlendum uppruna. Tæplega helmingur svarenda (48%) taldi frekar eða mjög vel hugað að aðgengi fólks af erlendum uppruna og í kringum 40% að það sama ætti við um fatlað fólk (40%) og kynsegin fólk (39%). Þriðjungur taldi hins vegar frekar eða mjög illa hugað að aðgengi fatlaðs fólks, 27% kynsegin fólks og tæplega fjórðungur fólks af erlendum uppruna. Sjá mynd 9.



Mynd 9. Hversu vel eða illa telur þú hugað að aðgengi (rými, upplýsingum, tungumáli, salernisaðstöðu o.s.frv.) eftirfarandi hópa við skipulagningu viðburða?



Heilt yfir töldu þátttakendur ekki að grín eða niðrandi tal fyrirfyndist í miklum mæli innan háskólans. Yfir helmingur, eða á bilinu 61 – 79% svarenda, taldi að frekar eða mjög lítið grín eða niðrandi tal fyrirfyndist á kostnað samstarfsfólks eða samnemenda vegna kyns, fötlunar, litarháttar, uppruna, hinseginleika eða aldurs. Flestir töldu að slíkt fyrirfyndist að frekar eða mjög litlu leyti á kostnað karla (79%), vegna fötlunar eða skerðingar (73%), litarháttar (71%) og uppruna (69%). Hins vegar töldu 14 af hundraði að frekar eða mjög mikið grín eða niðrandi tal fyrirfyndust á kostnað kyns, þ.e. þeirra sem eru kvár eða kynsegin, 13% þeirra sem eru eldri en 55 og 12% á kostnað kvenna. Sjá nánari útlístun svara á mynd 10.



Mynd 10. Í hve miklum mæli telur þú að grín eða niðrandi tal fyrirfinnist á kostnað samstarfsfólks / samnemenda vegna eftirfarandi?

Nokkuð stór hluti svarenda, eða tæpur helmingur, telur þörf á aukinni fræðslu um jafnréttismál innan háskólans. Þegar þátttakendur voru spurðir að því hvort þeir teldu þörf á fræðslu um jafnréttismál innan sinnar náms- eða starfseiningar vera vel eða illa mætt, svaraði rúmlega helmingur á þá leið að þörfinni væri vel mætt, eða 55%. Tæpur helmingur, eða 45%, taldi þörfinni hins vegar vera illa mætt (tafla 6).

Tafla 6. Telur þú þörf á fræðslu um jafnréttismál innan þinnar náms- / starfseiningar vera vel eða illa mætt?

	Fjöldi	Hlutfall svarenda	
Vel mætt	167	55%	 55%
Illá mætt	134	45%	 45%
Fjöldi svara	301	100%	
Veit ekki	238		
Vil ekki svara / ekkert svar	18		
Alls	557		

Þátttakendur voru því næst spurðir hvaða málefni þeir töldu helst þörf á fræðslu um. Í heildina svöruðu 76 spurningunni og 123 tillögur voru flokkaðar í 11 þemu (sjá töflu 7). Flestir, eða 23, nefndu að auka þyrfti fræðslu um kynseginleika og tungutak tengt því. Þá nefndi 21 þátttakandi þörf á almennri fræðslu um jafnrétti og margbreytileika.

Tólf þátttakendur sögðu að það vantaði betri fræðslu um fordóma og mismunun og fjórir til viðbótar nefndu forréttinda- og stéttarstöðu. Ellefu svarendur töldu að það vantaði meiri fræðslu um hinseginleika. Tíu sögðu skorta á fræðslu um aðstæður fólks af erlendum uppruna – starfsfólk og nemendur – og fjölmenningu og sami fjöldi taldi að fræðslu um kynjað tungumál skorti, en þannig komst einn svarenda að orði: „Eldri eintök okkar þurfa smá aðstoð við uppfærslu á íslensku vegna kynsegin einstaklinga.“ Níu nefndu að fræðslu um málefni fatlaðra mætti bæta. Þá töldu fimm að fræðslu um jafnt aðgengi til náms skorti og fjórir nefndu öræreiti. 14 nefndu aðra fræðslu.

Tafla 7. Um hvaða málefni telur þú helst þörf á fræðslu?

Yfirflokkar	Fjöldi	Dæmi um svör
Kynseginleika	23	Kynseginleika – kynjun tungumálsins og grundvallaréttindi eins og af hverju salernisaðstaða skiptir máli fyrir kynsegin fólk.
Almenn fræðsla um jafnrétti, marg- og fjölbreytileika	21	Ég minnst þess ekki að starfsfólk miðlægrar stjórnábylgju hafi nokkru sinni verið boðið í fræðslu um jafnréttismál og þá vinnu sem HÍ hefur lagt í á þeim vettvangi. Mér finnst ég frekar illa upplýstur um konkret markmið skólans í þeim efnum og vildi gjarnan að þau yrðu kynnt starfsfólki hans.
Fordóma og mismunun	12	Kynna betur hve fordómar eru oft duldir og óbeinir. Ganga frekar út frá því að öll höfum við fordóma en þurfum að læra að vinna með þá/gegn þeim.
Hinseginleika	11	Hinsegin málefni, ekki síst málefni trans og kynsegin fólks og kynhlutlaus mál, fornafnanotkun o.fl.
Kynjað tungumál	10	Væri gagnlegt fyrir deildir og stjórnábylgju að fá fræðslu varðandi textaskrif sem ná til allra, þ.e. hvernig eigi að skrifa texta sem höfða til alls fólks og sneiða hjá því að nota karlkyn sem hlutlaus kyn. HÍ er farinn að gera þetta á vefsíðu til dæmis og í markaðsefni en mætti ná til fleiri þátta, t.d. Kennsluskrár.
Aðstæður fólks af erlendum uppruna og fjölmenningu	10	Að opna augu íslenskra starfsmanna fyrir alþjóðavæðingu og því að erlendir starfsmenn eru alveg jafn hæfir.
Málefni fatlaðs fólks	9	Fræða akademískt starfsfólk og þá sem sjá um utanumhald deilda um rétt fatlaðs fólks til náms og almennt bann við mismunun, og svo kröfurnar sem þar af leiðandi má gera til deilda um námið sem er aðgengilegt fötluðu fólki. Svo þyrfti eflaust að fylgja því eftir með að fræða sama hóp um leiðir til að gera námið aðgengilegt fötluðu fólki.
Jafnt aðgengi til náms	5	Aðgengismál. Fjarnám - sem lið í jafnrétti. Fólk sem talar litla/enga íslensku (nemar og starfsfólk) upplýsingamiðlun á erlendum tungumálum.
Forréttindi og stéttarstöðu	4	Halda áfram að leggja áherslu á jafnréttismál snúast ekki bara um kyn. Inn í þessa könnun vantar t.d. að fjalla um stétt - sem háskóli erum við forréttindastofnun og 'by default' útilokum við t.d. fólk sem ekki hefur lokið ákveðinni formlegri menntun. Einnig þurfum við að taka betra tillit til nemenda -og starfsfólks- sem ekki er upprunið úr stéttum menntafólks.
Öræreiti	4	Öræreiti af ýmsum toga.
Annað	14	Entegrity and ethical code, in particular the main administration has a very poor education in ethics.

Opin svör úr könnun

Í lok könnunarinnar voru þátttakendur spurðir að því hvort þeir vildu koma einhverju á framfæri. Nokkur þemu voru áberandi líkt og kall eftir aukinni fræðslu og stuðningi við starfsfólk sem þegar hefur verið fjallað um og einnig kemur skýrt fram í tölflu 5 og tölflu 7 hér fyrir ofan. Allmargir nefndu takmarkað aðgengi og þar með skert tækifæri fólks til náms og starfa innan Háskóla Íslands. Bent var á að gera þyrfti betur þegar kæmi að fötluðu fólki, fólki af erlendum uppruna og m.t.t. búsetu. Að auki var þátttakendum tíðrætt um beina og óbeina mismunun en nánar verður gerð grein fyrir þessum þáttum í næsta hluta skýrslunnar.

HELSTU ÁHERSLUR OG INNGILDING ALLRA

Í þessum kafla er fjallað um nokkur helstu verkefni jafnréttismála í háskólanum og gerð grein fyrir þeim áherslum sem fram komu í eiginlegum hluta rannsóknarinnar, viðtölum og rýnihópum. Nokkuð er um tilvísanir í opin svör megindelegs hluta rannsóknarinnar en viðmælendum og svarendum könnunar bar saman um öll helstu málefni. Líkt og áður kom fram er töluvert um þematíska skörun, þ.e.a.s. fjallað er um þemu, hugtök og efnisatriði í mismunandi samhengi og undir mismunandi formerkjum. Í kaflanum er fjallað um stór mál og smærri, s.s. aðgengismál, kerfistregðu og köll eftir úrbótum, en fyrst verður fjallað um jafnréttisímynd Háskóla Íslands.

Ímynd jafnréttis

Líkt og fram kom í inngangi er jafnrétti eitt af þremur grunngildum háskólans og samofið þeirri ímynd sem háskólinn heldur á lofti, í máli og myndum. Ímynd jafnréttis við Háskóla Íslands er samofin ímynd landsins eða líkt og einn viðmælenda benti á:

Háskóli Íslands fær ákveðna forgjöf af því að vera [ríkisháskóli] Íslands, The University of Iceland, vegna þess að Ísland hefur verið markaðssett sem einhvers konar kynjaparadís og paradís jafnréttismála og jafnvel hinseginmála og svo framvegis. Að mörgu leyti er það rétt en auðvitað er margt, eins og við vitum, sem þarf að laga.

Samkvæmt viðmælendum rannsóknarinnar hefur krafan um jafnrétti karla og kvenna orðið viðurkenndari undangengin ár líkt og áður kom fram. Breytinguna innan háskólans rekja viðmælendur bæði til samfélagslegrar þróunar en ekki síður til yfirstjórnar skólans. Þannig minnstust viðmælendur á að „stuðningur að ofan“, þ.e. frá rektorsskrifstofu, hafi verið ómetanlegur við að útfæra ímynd háskólans m.t.t. jafnréttis karla og kvenna. Aukin meðvitund um jafnrétti karla og kvenna hefur að sögn viðmælenda skilað sér í „gjörbreyttri hugsun á bak

við texta og myndir“ háskólans. Þannig lýsa viðmælendur því hvernig markviss vinna hefur verið lögð í að jafna hefðbundin kynjahlutföll í myndefni og endurskoða málfar í textum á heimasíðu skólans þannig að textar væru eins kynhlutlausir og unnt var. „Eitt pínulítið atriði“ segir einn viðmælenda, sem samt sem áður sé stór breyting, var að hverfa frá ávarpinu „allir velkomnir“ og nota í staðinn „öll velkomin“.

Átak til þess að jafna kynjahlutfall meðal nemenda hefur m.a. falist í því að setja konur í forgrunn myndefnis í karllægum fögum og gæta jafnvægis í myndinni sjálfri eða „hvað er að gerast á myndinni og hver er aktívur“ líkt og bent var á í viðtölum. Ekki sé nóg að gæta þess að „höfðatölujafnrétti“ sé sýnilegt, eða að jafnmargar konur og karlar séu á myndunum, heldur einnig að karlar og konur séu jafn oft „aktív“ á myndunum. Passívar konur og aktívir karlar tilheyra með öðrum orðum fortíðinni. Áhersla var lögð á að karlnemar séu sjáanlegir í kvenlægum fögum, líkt og hjúkrun, og kvennemar séu sýnilegir í fögum þar sem karlar eru í meirihluta, líkt og tölvunarfræði. Jafnvægis hefur verið gætt með það að markmiði að laða bæði kynin að því námi sem háskólinn býður upp á þó myndefni endurspegli ekki endilega raunveruleg kynjahlutföll innan námsbrauta og deilda skólans. Markmiðið á bak við átakið, sem að sögn viðmælenda hefur gefið góða raun, var að gera ásýnd sviða og deilda háskólans aðlaðandi jafnt fyrir karla og konur.

Áherslan í breytingum á myndrænni framsetningu á jafnrétti og texta hefur þannig að miklu leyti haldist við hefðbundið kynjajafnrétti. Þegar viðmælendur voru spurðir um aðrar breytur, s.s. fatlað fólk, fólk af öðrum uppruna en hvítum, hinsegin fólk o.s.frv. og sýnileika þeirra í máli og myndum, skiptist viðhorf viðmælenda í grófum dráttum í tvo flokka. Þá sem lögðu áherslu á að „endurspegla raunveruleikann“ og því væri óraunhæft að tefla fram fulltrúum fámennra hópa og þá sem lögðu áherslu á að háskólinn leitaðist við að endurspegla jafnrétti í máli og myndum sem nær til allra mismunarbreyta eða að „fanga fjölbreytileikann“. Til þess að undirstrika mikilvægi þess að gera fjölbreytileikanum skil sagði einn viðmælenda: „Skólinn er náttúrulega 90% hvítur og ófatlaður. Ef þú ætlar að endurspegla raunveruleikann þá væri háskólaneminn náttúrulega hvít, ófötlud og líklegast ung kona. Þetta er sem sagt þá kúnstin, hvort viltu endurspegla raunveruleikann eða hafa alla með?“ Spurningin er með öðrum orðum hvort eitt útiloki annað og hvort og hvernig megi finna leiðir til þess að sýna stöðuna og um leið þróunina sem á sér stað í háskólasamfélaginu og samfélaginu öllu sem felst t.d. í aukinni þátttöku og sýnileika hinsegin fólks, fólks af erlendum uppruna og fatlaðs fólks, og „laða að“ þá hópa sem hallar á í námi og starfi HÍ, og endurspegla þar með þróun, stefnu og framtíðarsýn þess jafnréttis sem háskólinn vill standa fyrir.

Miðlun ímyndar

Lausleg skoðun á heimasíðu háskólans með hliðsjón af niðurstöðum viðtalanna, leiddi í ljós nokkuð jafnt hlutfall ungra, hvíttra karla og kvenna sem fulltrúa sviða og deilda háskólans. Fatlað fólk og fólk með annan húðlit en hvítan sem dæmi, er vart sjáanlegt. Það efni sem er undir jafnréttis flípanum var skoðað örlítið nánar.

Á heimasíðu Háskóla Íslands má finna upplýsingar um jafnréttismál undir flípanum: Jafnrétti í HÍ. Efst á síðunni, undir jafnréttismál, er að finna upplýsingar og hlekk á næstu *Jafnréttisdaga* – *Equality Days* sem haldnir verða í febrúar 2023. Auglýsing Jafnréttisdaga er áberandi enda um að ræða kynningu á „því starfi og þeim hugmyndum sem hafa verið að gerjast í jafnréttismálum í háskólasamfélaginu“ líkt og segir í texta auglýsingar (Jafnrétti í HÍ, e.d.). Þar fyrir neðan má finna jafnréttisáætlun ásamt viðbrögðum og verklagsreglum um áreitni og ofbeldi, upplýsingar um jafnréttisfulltrúa, nefndir og ráð, lög og reglur og táknmálstúlkun og loks er þar að finna rafrænt efni ýmiskonar og áhugaverða tengla.

Um miðja síðuna er að finna tilkynningahnapp, *Tilkynning um áreitni og ofbeldi*, þar sem fólki er gefinn kostur á að tilkynna kynferðislega eða kynbundna áreitni eða ofbeldi og einnig að gera viðvart um einelti og annað ofbeldi. Samkvæmt viðmælendum var þess sérstaklega gætt að tilkynningahnappurinn væri sýnilegur og beiðni um aðstoð auðveld. Fyrir neðan hnappinn eru hugmyndir um samþættingu jafnréttissjónarmiða reifaðar og hlekkur á rafrænan gátlista fyrir kennara um jafnrétti í kennslu.

Í bæklingnum *Jafnrétti í kennslu: Gátlisti* eru reifaðir nokkrir efnispættir sem ætlaðir eru kennurum sem hagnýtt efni til að stuðla að samþættingu jafnréttissjónarmiða í kennslu. Þar er fyrst að finna netföng hjá aðilum sem hægt er að leita ráða hjá og upplýsingar um birtingarmyndir, áhrif og verklagsreglur kynbundins og kynferðislegs ofbeldis. Í bæklingnum er mikilvægi meðvitundar kennara um fjölbreytileika meðal nemenda og fjölbreyttar þarfir þeirra undirstrikaðar, m.a. í tengslum við kennslu, kennsluhætti, kennslurými og samskipti almennt. Í bæklingnum er að finna fjölmargar ljósmyndir af nemendum háskólans. Myndefni gátlistans gerir innihaldinu ágæt skil en þar má sjá konur og karla, fatlað fólk og ófatlað, fólk á ólíkum aldri og fólk með mismunandi húðlit við nám og störf við Háskóla Íslands (Jafnrétti í kennslu. Gátlisti., e.d.).

Á tímabilinu sem til skoðunar er í þessari skýrslu, 2016-2021, var gefið út tímarit HÍ. Nýjasta og jafnframt síðasta tímarit háskólans frá árinu 2018 má finna á heimasíðu háskólans. Á fyrstu síðu tímaritsins er inngangsgrein eftir rektor Háskóla Íslands, Jón Atla Benediktsson, undir

yfirskriftinni *Háskóli Íslands – Undirstaða atvinnulífs og framfara*. Greinin rekur helstu áherslur og markmið vísindasamfélagsins og tengsl þess við samfélagið. Í tímaritinu eru fjölmargar kynningar á rannsóknarverkefnum starfsfólks akademíunnar, kennurum og nemendum. Þar á meðal má finna greinar um stjórnámál, atvinnumál á sjó og landi, sjúkdóma, íþróttir, kynjuð fjármál og umhverfismál svo eitthvað sé nefnt. Myndir af rannsakendum verkefna fylgja umfjöllun og í einhverjum tilfellum má sjá lýsandi mynd af verkefninu sjálfu. Í tímaritinu er gefin mikilvæg innsýn í akademísk störf innan háskólans. Heldur fleiri konur eru meðal rannsakenda en karlar, þar af örfáir einstaklingar sem skv. nafni voru af erlendum uppruna, en ekki er að finna neina sýnilega fatlaða manneskju. Myndir úr háskóla unga fólksins prýða síður tímaritsins sem og umfjöllun um opnun Veraldar – húss Vigdísar. Loks er kynning á félagslífi stúdenta undir fyrirsögninni „Fjörugt félagslíf fyrir alla“. Þar má sjá mynd frá Októberfest, myndir úr söngstarfi innan háskólans, háskóladansinum, íþróttum og myndir af nemendum í Stúdentakjallaranum. Engin mynd sýnir sjáanlega fatlað fólk eða fólk með annað litarhaft en hvítt. Í heildina sýnir tímaritið íslenskan, hvítan og (sýnilega) ófatlaðan meirihluta starfsfólks og stúdenta Háskóla Íslands, en aldursbreytan er sýnileg meðal akademísku starfsfólks og rannsakenda. Tímaritið var á íslensku eingöngu (Tímarit Háskóla Íslands, 2018).

Undir flípanum Kynningarefni á heimasíðu háskólans má, auk tímaritsins finna fréttir, HÍ í tölum, kynningarbæklinga, árbók og myndasafn Háskóla Íslands. Fjölmörg myndasöfn er að finna á síðunni sem gefa innsýn í ýmsa viðburði, s.s. úthlutanir styrkja og verðlauna, keppnir, fundi, brautskráningar, jafnréttisdaga og fleiri atburði háskólans. Fjölbreytileiki meðal gesta og þátttakenda viðburða er mismikill eftir tegund atburðar. Oft er um einsleita, hvíta og sýnilega ófatlaða hópa að ræða en myndir af þátttakendum Jafnréttisdaga sýna þó fjölbreyttari hóp, líkt og dagskrá og markmið dagana gefa fyrirheit um.

Í stuttu máli má segja að sú ímynd sem helst er haldið er á lofti í því efni sem skoðað var í tengslum við lauslega úttekt þessa sé ímynd ungra, hvítra, ófatlaðra karla og kvenna við háskólann. Útvíkkun jafnréttishugtaksins og allra þeirra mismunarbreyta sem undir það falla hefur þannig ekki skilað sér sem skyldi á heimasíðu skólans. Myndefni einstaka viðburða og bæklinga, sérstaklega á vegum jafnréttisfulltrúa og jafnréttisnefndar, gefa þó innsýn í háskóla sem hlúir að jafnrétti allra.

Jafnrétti karla og kvenna

Í heild sinni sögðu viðmælendur rannsóknarinnar að þróun jafnréttismála megi í grófum dráttum greina í tvo hluta: þann sem varðar jafnrétti karla og kvenna sem að miklu leyti sé orðið

samfélagslega samþykkt og þann þátt sem endurspeglir fjölbreytileika háskólasamfélagsins og mótist af kyni, kynhneigð, kynvitund, aldri, stétt, fötlun, uppruna o.fl., sem sé í þróun.

Jafnrétti karla og kvenna hefur, að sögn viðmælenda, að miklu leyti færst frá grasrótinni og verið innleitt í stofnanir, líkt og HÍ. Tregðan sem sé til staðar sé nú ákveðin „kerfistregða“:

[N]úna er þetta miklu, miklu stærri bransi. Kynjafræðikennarar í framhaldsskólum, meira af fólki í stofnunum, fyrirtækjum, það eru jafnréttisfulltrúar mjög víða, í öllum háskólunum [...]. Og það fólk kemur inn í þessar stofnanir og fyrirtæki með sínar hugmyndir og reynir að breyta þeim kúltúr [sem fyrir er].

Átökin í þeim anga jafnréttismála, jafnrétti karla og kvenna, hefur þannig að miklu leyti tekið á sig nýjar myndir innan stofnana og fyrirtækja. Á sama tíma og kynjajafnrétti karla og kvenna er orðið viðurkennt sem hugtak og baráttumál, hefur það tekið á sig nýjar myndir innan Háskóla Íslands. Þannig eru nemendur og starfsfólk skólans í dag í miklum meirihluta konur að undanskildum æðstu akademísku stöðum. Ef fram heldur sem horfir má ætla að konur nái meirihluta meðal prófessora á komandi áratugum (sjá t.d. mynd 6. bls. 28). Misjöfn sjónarhorn voru uppi meðal viðmælenda um ágæti þessarar þróunar. Einhverjir töldu meirihluta kvenna í háskólanum í heild sinni endurspegla jafnrétti sem tími væri kominn á eftir „þúsund ára karlameirihluta“ en aðrir töldu jafnrétti kynjanna endurspeglast best í jöfnu hlutfalli karla og kvenna við nám og störf. Á þeim sviðum sem mest hallar á karla eða konur, hefur ýmsum aðgerðum verið beitt með mismiklum árangri. Meðal annars hefur verið hugað sérstaklega að myndrænni framsetningu í kynningarefni slíkra deilda, líkt og greint var frá að ofan.

Viðtölin við sviðsforseta Háskóla Íslands endurspegluðu bæði meðvitund og vilja stjórnenda til að jafna hlutföll karla og kvenna á fræðasviðunum, bæði meðal nemenda og starfsfólks. Staða mála og framkvæmdir í þágu aukins jafnréttis sem áréttáðar eru í jafnréttisáætlun, voru mismunandi eftir sviðum og var orsökina m.a. rakin til ólíks rekstrarumhverfis og mismunandi tækifæra sem skapast í samvinnu viðkomandi sviða við atvinnulífið. Á Verkfræði- og náttúruvísindasviði hefur verið efnt til víðtækrar uppstokkunar og aðgerða til að efla þátttöku kvenna með þrenns konar nálgun: breyttu málfari, sérverkefnum og vali á myndefni sviðsins. Meðal annars sagði viðmælandi rannsóknarinnar:

[V]ið fórum yfir allt okkar kynningarefni, myndaval og svona, og breyttum því mjög mikið, [...] við settum konur alls staðar í forgrunn í myndefni, eins og í [...], það þurfti alltaf að vera kona á myndinni [kennari], eða kvennemandi [...]

við fengum [...] félagið, kvennanefndina þar til að vera með okkur á Háskóladaginn.

Með öðrum orðum var lagt upp úr því að sjónrænt efni og fyrsta viðkyrning fólks af sviðinu bæri vott um jafnræði karla og kvenna í hinum ýmsu deildum sviðsins. Þá var lögð áhersla á að ávarpa og fjalla um málefni sviðsins á sem kynjajafnréttastan hátt og unnt var. Til dæmis var orðinu „starfsmenn“ skipt markvisst út fyrir „starfsfólk“. Sem dæmi um verkefni sem hrint var af stað í samvinnu við stjórnvöld og ýmis félög var átakið „Stelpur diffra“ sem eru stærðfræðinámsbúðir fyrir stelpur og kynsegin fólk í framhaldsskólum. Átakinu var ætlað að laða konur og síðar kynsegin fólk að raungreinum. Átakið, sem að sögn viðmælanda hófst fyrir u.þ.b. tíu árum síðan og beindist að því að auka hlut kvenna á sviðinu, hefur skilað sér í því að „nú er þetta [hlutfall karla og kvenna á sviðinu] orðið 50/50“, þó enn halli á konur í einstaka deildum. Árangurinn er ótvíræður hvort sem um var að ræða átakið á sviðinu eingöngu eða í bland við almennar „þjóðfélagsbreytingar“, líkt og viðmælandi benti á.

Á öðrum fræðasviðum hefur árangur í jöfnun kynjahlutfalla ekki náðst að viðlíka marki. Meðal dæma um ójöfn kynjahlutföll á sviðum og deildum, þar sem hallar á karlnemendur og litið var sérstaklega til með hliðsjón af jafnréttisáætlun, eru deild kennslu- og menntunarfræði á Menntavísindasviði og hjúkrunar- og ljósmóðurdeild á Heilbrigðisvísindasviði. Að sögn viðmælanda er lögð áhersla á kynjajafna framsetningu kynningarefnis Menntavísindasviðs með það sem „eitt af lykilviðmiðum [...] að fjölga körlum“ og „að fá bæði karlmenn og konur og nemendur af ólíku kyngervi“ til liðs við sviðið. Tvö átaksverkefni voru nefnd í viðtali við forseta sviðsins, annars vegar „Karlar kenna“ og hins vegar „Komdu að kenna“ en hvorugt verkefnið skilaði þeim árangri sem vonast var til. Að mati viðmælanda er brýn þörf fyrir samfélagið að jafna kynjahlutföll á sviðinu með framtíðarstarfsfólk menntastofnana í huga, en til þess að ná árangri taldi hann mikilvægt að „vera í samstarfi við alls konar hagaðila bæði stjórnvöld en líka sveitarfélög og önnur skólastig og faghópana þarna úti“.

Samtal og samvinna við „foltið“ liggur þannig að sögn viðmælanda til grundvallar þeim breytingum sem þurfa að eiga sér stað til þess að mögulegt sé að ná til allra kynja. Að auki taldi viðmælandi Menntavísindasviðs mikilvægt að samvinna sviða háskólans væri nýtt í aðgerðum í þágu jafnréttis og nefndi sem dæmi að á Verk- og náttúruvísindasviði væru „tölvunarfræðinemendu[r] að þróa alls konar öpp sem er hægt að nota í námið, þannig að það er ótrúlega spennandi og ég hef þá trú að þetta muni höfða til [stráka], þetta muni skila okkur breiðari nemendahópi“. Með öðrum orðum er það trú viðmælanda að kennsla með aukinni aðkomu tækninnar geti laðað karlnemendur að kennslufræðum. Samvinna nemenda frá

mismunandi sviðum gæti þannig nýst sem bæði nýsköpun á starfsvettvangi beggja hópa og að auki skilað fjölbreyttari nemendahópi í nám við skólann og þar með fleiri körlum í kennslu.

Að mati viðmælanda á Heilbrigðisvísindasviði eru sumir hópar erfiðari viðureignar en aðrir þegar kemur að því að jafna hlutföll karla og kvenna í námi og starfi. Dæmi um starfstétt sem hefur reynst erfitt að ná körlum í er hjúkrun. „Þetta er eitthvað alveg mjög djúpt í þjóðarsálinni að karlmenn eigi ekki að vera hjúkrunarfræðingar“ segir viðmælandi. Staðan á Íslandi er að sögn viðmælanda ólík öðrum löndum sem við berum okkur gjarnan við og átaksverkefni hér á landi hafa ekki gengið eftir á sama hátt og erlendis:

Það hefur einhvern veginn bara ekki skilað sér og svona herferðir hafa skilað árangri á Norðurlöndunum en hérna ég held að það sé eitthvað 20, 30% [hjúkrunarfræðinga karlar]; það er ekki alveg jafnt á hinum norðurlöndunum en ekki 2% eins og hér.

Mótstaðan er margþætt og liggur að mati viðmælanda djúpt í menningunni sem kalli á „miklu stærri breytingu heldur en bara innan háskólans“. Nákvæm kortlagning og úttekt á málaflokknum, innan og utan háskólans, væri fyrsta skref í átt að þróun sérstaks átakaverkefnis sem tekur bæði mið af námi innan háskólans og starfsvettvangi hjúkrunarfræðinga á Íslandi.

Launajafnrétti karla og kvenna

Baráttan fyrir launajafnrétti hefur haldist bundin við kynin tvö, karla og konur. Launajafnrétti kvenna og karla hefur verið nátengt kjarabaráttunni. Fyrstu löggin á Íslandi sem kveða á um launajöfnuð kvenna og karla voru sett á Alþingi árið 1961 og fyrstu jafnréttislögin frá árinu 1976 beindust fyrst og fremst að stöðu kynjanna á vinnumarkaði og þá helst launajafnrétti (lög nr. 60/1961; lög nr. 78/1976). Í lögum nr. 28/1991 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, II. Kafla, 4. gr. um atvinnu segir: „[k]onum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf“ (lög nr. 28/1991). Ákveðið var að það yrði fyrsta verk fyrstu jafnréttisnefndar Háskóla Íslands að framfylgja ákvæðinu innan skólans og allar götur síðan hefur markmið jafnréttisstarfs háskólans verið að jafna kjör karla og kvenna (sjá jafnréttisáætlanir HÍ).

Árið 2017 var ráðist í viðamikla rannsókn á launa- og framgangskerfi Háskóla Íslands sem var hluti af jafnréttisáætlun 2013-2017. Markmið rannsóknarinnar var tvíþætt: að kortleggja hvort munur væri á launagreiðslum kvenna og karla við háskólann og að skoða hvort konur og karlar

ættu jafna möguleika á framgangi í akademískum störfum innan Háskóla Íslands. Tímabilið sem tekið var til skoðunar var 2010-2015.

Helstu niðurstöður rannsóknarinnar leiddu m.a. í ljós að í heildina dró jafnt og þétt úr kynbundnum mun á launum starfsfólks Háskóla Íslands á árunum 2010-2015. Kynbundinn launamunur er þó þrálátur og við nánari skoðun kom í ljós að munurinn er samtvinnaður öðrum breytum en kyni, s.s. stöðu fólks innan háskólans. Þannig munaði t.d. meira á launum karla og kvenna í akademíunni en karla og kvenna sem störfuðu í stjórnsýslu. Þegar launagreiðslur voru rýndar enn frekar kom í ljós að í akademíunni virðist kynbundinn launamunur innbyggður í framgangskerfið sem aftur helst í hendur við vinnumatið. Eðli málsins samkvæmt hafa karlar átt auðveldar uppdráttar innan framgangskerfis háskólans en konur (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir o.fl., 2017).

Á þeim tíma sem liðinn er frá rannsókninni var vinnumatskerfið tekið til endurskoðunar. Niðurstaða endurskoðunarinnar var að kerfið þurfi að meta framlag fræðafólks á víðari hátt en hingað til, þ.e.a.s. að stefnt verði að því að jafna virði áherslupáttanna þriggja: rannsókna, kennslu og virkrar þátttöku í samfélagi og atvinnulífi. Kerfið þurfi að styðja við jafnrétti á öllum sviðum og vera gagnsætt og sanngjarnt þvert á fræðasvið og sérsvið starfsfólks (sjá t.d. Jafnréttisáætlun). Þrátt fyrir endurskoðun framgangskerfisins upplifðu þátttakendur að enn eimi eftir af áður nefndri innbyggðri mismunun líkt og nánar verður fjallað um í næsta kafla.

Ástæður kynbundins launamunar starfsfólks í stjórnsýslu var ekki greindur nákvæmlega í skýrslunni en þegar laun voru flokkuð eftir ISTARF starfaflokkun mátti sjá að karlar voru með hærri laun í öllum flokkum. Stuðst var við eftirfarandi fjóra starfaflokka: stjórnendastörf, sérfræðistörf, tæknar og sérmenntað starfsfólk og önnur störf.

Kennarar og starfsfólk sem vinnur innan akademíunnar en ekki eru talin beint til hennar og hafa því m.a. ekki aðgengi að framgangskerfinu, eru stundakennarar. Vinnuframlag stundakennara hefur lengi verið umtalsvert en ekki endurspeglast í launum, réttindum eða aðstöðu þeirra. Stundakennarar eru að meirihluta konur. Í skýrslunni var einnig gerð lauslega grein fyrir hópi starfsfólks sem starfar innan veggja Háskóla Íslands en er ekki á launaskrá Háskóla Íslands, þ.e. fólk sem vinnur í mótuneytum og kaffiteríum háskólans og við þrif. Starfshópurinn samanstendur að miklu leyti af fólki af erlendum uppruna. Þar sem ekki var um fastráðið starfsfólk háskólans að ræða var ekki unnt að skoða kynjahlutfall hópsins eða laun og önnur kjör starfsfólksins (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir o.fl., 2017).

Lög um innleiðingu jafnlaunavottunar voru samþykkt á Alþingi árið 2017 (Lög um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008), en meginmarkmið jafnlaunavottunar er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti karla og kvenna á vinnumarkaði. Fljótlega eftir að lögín voru samþykkt hófst úttekt á launakerfi Háskóla Íslands. Launagreiningin leiddi m.a. í ljós að þegar tekið var tillit til helstu bakgrunnspáttá, s.s. menntunar, stöðu í skipuriti, aldurs, starfsaldurs, breytilegra yfirvinnutíma og starfsheitis reyndist meðallaunamunur á uppreiknuðum heildarlaunum vera 1,5% körlum í hag. Meðalmunur á uppreiknuðum heildarlaunum karla og kvenna án tillits til skýribreyta reyndist vera 11,9% körlum í hag. Háskóli Íslands fékk jafnlaunavottun árið 2019 (Háskóli Íslands stærsta stofnunin hérlendis til að fá jafnlaunavottun, 2019). Jafnlaunavottun og jafnlaunarannsóknir eru gerðar með hefðbundin kynjasjónarmið í huga, þ.e.a.s. karla og kvenna. Rannsókn á kynbundnum launamun innan háskólans tók því ekki til fleiri kynja en karla og kvenna, en nýverið hafa fleiri kynjabreytur verið skoðaðar í samhengi við laun á Íslandi.

Vinnumatskerfið og úthlutun fjármagns

Opin svör þátttakenda benda til þess að þó nokkur óánægja sé með fjáruðhlutunar- og matskerfi Háskóla Íslands sem leiði af sér ójafnræði fyrir starfsfólk og nemendur. Einn þátttakandinn taldi að um væri að ræða „kerfislæga mismunun á milli kynja og líklega öðrum hópum líka sem [þyrfti] að uppræta í fjáruðhlutunarlíkani HÍ og við t.d. mat á kennslu“. Annar þátttakandi komst svo að orði:

Brýnasta jafnréttismálið er að HÍ horfist í augu við að matskerfi opinberra háskóla og það að keppast um sæti á alþjóðlegum listum sem segjast mæla gæði háskóla er hvoru tveggja andstætt öllum markmiðum jafnréttisstarfs. Um þetta hefur verið rætt og ritaðar margar rannsóknir m.a. af fræðafólki við HÍ s.s. Finnborgu Steinþórsdóttur og Þorgerði Einarsdóttur. Allt tal um jafnréttisaðgerðir verður bara innantómt þegar stefnan er með þessum hætti.

Þá töldu nokkrir þátttakendur að skoða þyrfti ójöfnuð á milli sviða og deilda þegar kæmi að útdelingu fjármagns og aðstöðu þar sem kynjamunur væri verulegur á milli starfssviða og að „[h]efðbundnar kvennagreinar fái kerfisbundið minna [fjármagn]“. Í eigindlegum hluta rannsóknarinnar komu fram svipaðar athugasemdir og tók einn viðmælandinn tölfræðikennslu sem dæmi um hvernig möguleg mismunun í útdelingu fjármagns gæti átt sér stað á milli sviða:

[T]ölfræðin er að miklu leyti svipuð, meðaltal [er reiknað á sama hátt] sama hvoru megin Suðurgötunnar þú ert, og ef það reynist vera mismunandi margir

tímar sem nemendur fá með kennurum eftir því á hvaða fræðasviði [þeir eru], þá finnst manni það skýrt dæmi um skert jafnrétti.

Annar þátttakandi, sem einnig taldi að um væri að ræða kerfisbundinn ójöfnuð í útreikningi vinnustunda eftir sviðum, benti á lausn:

Hægur vandi er að breyta þessu og hætta t.d. að taka fög í reikninginn og greina í stað þess kostnað í hverju námskeiði. Þar fyrir utan er stærsta skömm HÍ að reka kennslu sína að stórum hluta með stundakennurum. Þar er um grímulaus félagsleg undirboð að ræða.

Kynbundin og kynferðisleg áreitni, ofbeldi og einelti

Í jafnréttisáætlun HÍ 2018-2020 er „vakn sérstök athygli á verklagsreglum um viðbrögð gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni“, í samræmi við 14. gr. laga nr. 150/2020. Verklagsreglur um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi er að finna á vefsíðunni jafnretti.hi.is, en þær voru síðast endurskoðaðar í mars árið 2018. Undir 5. gr. um málsmeðferð fagráðs og úrlausn er gerð grein fyrir ferli mála frá kvörtun til úrlausnar fyrir þann/þá/það sem málið varðar. Á sama stað er að finna viðbrögð við einelti og öðru ofbeldi.

Umræðan um kynferðislega og kynbundna áreitni og ofbeldi hefur tekið umtalsverðum breytingum á undangengnum árum, allt frá orðfæri til úrlausna í málaflokknum. Í skýrslu Félagsvísindastofnunar um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2011, var gerð grein fyrir stöðu málaflokksins undir kaflanum *Klám innan Háskóla Íslands*. Í kaflanum var m.a. fjallað um samskipti starfsfólks og nemenda sem fólu í sér „klámfengnar tilvísanir“, „grófan klámfengin húmor“ og „kynferðislega smættandi undirtóna“. Nokkur ágreiningur var meðal starfsfólks sem starfaði að jafnréttismálum og stjórnenda háskólans um alvarleika málsins og hvort og þá hvernig ætti að bregðast við (Ásdís A. Arnalds o.fl., 2012).

Fyrirverandi meistaranemi við Háskóla Íslands og síðar doktor í kynjafræði, Dr. Thomas Brorsen Smidt, gerði rannsókn á áhrifum klámvæðingar á vinnuumhverfi Reykjavíkurborgar og Háskóla Íslands sem var tilnefnd til nýsköpunarverðlauna forseta Íslands árið 2012 (Tekist á við klámvæðingu í vinnuumhverfinu, e.d.). Í skýrslu Félagsvísindastofnunar um stöðu og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2012-2016 var fjallað um stofnun fagráðs um kynbundna og kynferðislega áreitni og annað kynferðislegt ofbeldi af háskólaráði árið 2014. Hlutverk fagráðsins var „að taka til meðferðar mál er varða kynbundna og kynferðislega áreitni og

kynferðislegt ofbeldi við Háskóla Íslands og koma með tillögur til úrbóta ef við á“ (Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir o.fl., 2017).

Haustið 2017 varð alþjóðleg vitundarvakning um kynbundna og kynferðislega áreitni. Þó upptök hreyfingarinnar #Metoo megji rekja til bæði gagnkynhneigðs og hinsegin fólks í Norður Ameríku hafa helstu áherslur hreyfingarinnar á Íslandi haldist af gagnkynhneigðum toga. Á Íslandi mynduðu konur úr ólíkum starfstéttum hópa og opnuðu fyrir umræðu um áreiti og ofbeldi sem þær höfðu orðið fyrir. Fjöldi kvenna í vísindasamfélaginu skrifaði undir áskorun um að á þær yrði hlustað og breytingar myndu eiga sér stað. Rektor Háskóla Íslands brást við með yfirlýsingu í desember 2017 þar sem aðgerðum innan háskólans var heitið (Yfirlýsing rektors vegna kynbundins ofbeldis gegn konum í vísindum, 2017). Í febrúar árið 2018 var stofnaður starfshópur sem setti fram aðgerðaráætlun með tillögum sem vörðuðu kynbundna og kynferðislega áreitni og ofbeldi. Tillögurnar fólu í sér: 1. rannsóknir og úttektir á umfangi og afleiðingum; 2. fræðslu um birtingamyndir og viðbrögð; 3. endurskoðun siðareglna háskólans; og 4. gerð tilkynningahnapps og ferla fyrir eftirfylgni.

Árið 2019 var ráðist í ítarlega rannsókn á eðli og umfangi kynferðislegrar og kynbundinnar áreitni, erfiðra samskipta og eineltis innan Háskóla Íslands, að beiðni Innri endurskoðunar skólans. Rannsóknin bar heitið *Vinnustaðamening Háskóla Íslands. Erfið samskipti, einelti, kynferðisleg- og kynbundin áreitni meðal starfsfólks og nemenda*. Erfið samskipti, einelti, kynferðisleg og kynbundin áreitni var mæld á tvenns konar hátt. Annars vegar með beinni mælingu og hins vegar með óbeinni mælingu, þar sem nýttir voru mælikvarðar. Að auki var þátttakendum gefinn kostur á að koma á framfæri ábendingum eða öðru sem rannsóknin tók ekki til með beinum spurningum og spurningakvörðum (Guðný Gústafsdóttir og Ásdís A. Arnalds, 2020).

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að minnihluti þátttakenda, nemendur og starfsfólk, höfðu átt í erfiðum samskiptum, lent í einelti eða orðið fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni í eða í tengslum við nám/starf sitt í Háskóla Íslands. Á sama tíma og hlutfall þolenda var í heildina lágt ber þó að ítreka að á bak við hverja prósentu var fólk sem hafði átt erfitt uppdráttar í starfi og lífi vegna þess áreitis eða ofbeldis sem það varð fyrir í eða í tengslum við nám sitt eða starf. Greiningu opinna svara leiddi enn fremur í ljós að þátttakendur töldu ákveðna valdabaráttu lita vinnuþingningu háskólans. Þannig töldu þátttakendur um kynbundna valdabaráttu, slæm samskipti á milli fastráðinna kennara og stundakennara, akademíu og stjórnsýslu og milli nemenda og kennara, svo eitthvað sé nefnt. Samskiptin, sem byggðu á ákveðnum valdatengslum, voru sögð hafa áhrif á frammistöðu nemenda og möguleika á framgang starfsfólks í starfi og bent var á að menningin leiddi til þess að rannsókn- og

vísindastarf háskólans dafnaði ekki eins og best væri á kosið (Guðný Gústafsdóttir og Ásdís A. Arnalds, 2020).

Þegar málaflokkurinn sem kafli þessi fjallar um er skoðaður í heild sinni má sjá, að mikið hefur verið lagt í þann hluta sem snýr að kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi innan HÍ. Kortlagningar á kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi, sem í upphafi voru óljósar skilgreiningar og umfjallanir og ábendingar um klám og klámvæðingu, hafa orðið markvissari og úrbætur sömuleiðis: s.s. með skipan fagráðs og útfærslu viðbragðs- og verklagsreglna. Þá nær útfærsla verklags bæði til nemenda og starfsfólks háskólans. Útvíkkunar jafnréttishugtaksins gætir enn fremur í yrðingu þolenda þegar talað er um hana/hann/hán, en aðrar mismunabreytur eru ekki yrtar (Verklagsreglur um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni, e.d.).

Nokkur reynsla er nú komin á starf fagráðsins. Viðmælendur rannsóknarinnar sögðust í heildina ekki hafa nýtt sér úrræðið oft en í þau skipti sem þeir leituðu til fagráðsins hafi allt ferlið, samtöl og beiting úrræða, verið með ágætum. Góð þekking og skilningur á málaflöknum sem liggja til grundvallar allri faglegri aðkomu sé til staðar og lagt sé upp úr því að þau úrræði sem eru nýtt hæfi tilfellinu sem um ræðir. Með öðrum orðum má segja að innan þess ramma sem nær yfir lausnarmöguleika í málaflöknum sé töluverður sveigjanleiki sem gefur svigrúm til einstaklingsmiðaðrar þjónustu. Helsti veikleiki úræðisins er að sögn viðmælenda rannsóknarinnar einhverskonar „hægagangur“ eða innbyggð kerfistregða sem geti gert ferlið allt erfiðara, sérstaklega fyrir þolendur. Það er því nauðsynlegt að kortleggja hvar tregðan liggur og hvernig væri hægt að bæta úr og gera verkferlana skilvirkari.

Seinni hluti málaflöksins sem kaflaheitið vísar í, einelti og annað ofbeldi, hefur ekki sætt samskonar endurskoðun og kynferðisleg og kynbundin áreitni og ofbeldi. Einelti og annað ofbeldi hefur ekki enn verið skilgreint nákvæmlega og kortlagt samkvæmt því heldur var fellt, samkvæmt síðustu könnun á málaflöknum í heild sinni, undir „erfið samskipti og einelti“. Ofbeldi í þeim málaflökki var ekki mælt beint eða fjallað um það sérstaklega (Guðný Gústafsdóttir og Ádís A. Arnalds, 2020). Vísað er í meinta þolendur og gerendur sem „aðila“ en ekki hana/hann/hán líkt og í verklagsreglum um kynferðislega og kynbundna áreitni og ofbeldi (sjá verklagsreglur á heimasíðu háskólans). Viðmælendur rannsóknarinnar kölluðu eftir betur skilgreindu verklagi sem lýtur að einelti og öðru ofbeldi og því er talin þörf á að skilgreina enn betur, útvíkka og samþætta kortlagningu og verklag beggja hluta málaflöksins.

Að sögn viðmælenda rannsóknarinnar er brýn þörf á faglegri skilgreiningu og fræðslu þegar kemur að einelti og öðru ofbeldi innan háskólans. Í viðtölunum var enn fremur ítrekað kallað eftir því að úrræði vegna eineltis og annarra ofbeldismála væru skilgreind og útfærð.

Jafnrétti fyrir alla

Útvíkkun jafnréttishugtaksins hefur endurspeglad fjölgun hópa með fjölþættar kröfur. Í stuttu máli má segja að auknum fjölbreytileika hafi fylgt fleiri raddir sem krefjast áheyrnar og að fleiri hópar berjist nú fyrir sýnileika, samþykki og úrræðum. Í viðtölunum kom einnig fram að fjölgun hópa og fleiri raddir skili sér í „menningarátökum í jafnréttisgeiranum“ eða innri átökum í málaflokksnum. Sem dæmi var nefnt að sumu „kynsegin fólki finnst síð femínista umræðan taka of mikið pláss“ og öfugt. Birtingamynd þeirra umbreytinga sem á sér stað endurspeglar að mati viðmælenda „líka átök um í hvað á að setja peninga og effort“ og að auki er í jafnréttisumræðunni meira um baráttu „einstaklinga sem eru að búa sér til plattform“. Með öðrum orðum hefur rýmið fyrir jafnréttismál innan háskólans sem annars staðar, fjármagnið sem fylgir málaflokksnum og fjöldi þeirra sem vinna í jafnréttismálum og úrræðum þeim tengdum ekki aukist til þess að mæta sífellt fjölþættari málaflokki. Kröfur innan jafnréttismála og úrræði geta verið fjárfrefjandi og sum úrræðin eru jafnvel óuppfundin. Dreifing áherslna og baráttumála á fleiri hendur getur því skilað sér í einstaklings-lobbíisma; einni rödd einhvers sem tekur sér skilgreiningarvald fyrir hönd ákveðins hóps og mótast þar með eiginn félagslega og pólitíska vettvang. Á sama tíma hljóta aðrar raddir sem endurspeglar annars konar kröfur fyrir aðra hópa ekki eins mikinn hljómgrunn og sýnileika.

Aukin meðvitund fyrir fjölbreytileikanum innan háskólans hefur, að sögn viðmælenda rannsóknarinnar, haft í för með sér nýja núninga. Baráttuaðferðir og áherslur mismunandi hópa innan háskólans hafa verið misáberandi og hlotið mismikinn hljómgrunn líkt og áður kom fram. Eitt þeirra baráttumála sem hefur hlotið athygli – innan og utan veggja skólans – er krafa kynsegin, trans og intersex fólks um kynhlutlaus salerni. Málið var til umfjöllunar jafnréttisnefndar á tímabilinu sem skoðað var og í lið 2.7. í jafnréttisáætlun HÍ 2018-2020 var kveðið sérstaklega á um „að auka fjölda kynlausra salerna í HÍ“. Samkvæmt viðmælendum rannsóknarinnar hefur þó nokkuð miðað áfram í málaflokksnum en í um „70% bygginga háskólans“ er nú að finna kynhlutlaus klósett. Framkvæmd málsins er hins vegar nokkuð snúin og strandar á nokkrum innbyrðis tengdum þáttum. Fyrst var opinbert regluverk nefnt (sjá reglur um húsnæði vinnustaða og reglugerð 941/2002 um hollustuhætti) sem ramma framkvæmdina inn ef svo má að orði komast. Í öðru lagi að „hlutirnir gerast oft hægt í háskólakerfinu“, og síðast en ekki síst að breytingarnar sjálfar eru flóknar í framkvæmd. Sem dæmi kom fram í viðtölunum að breytingarnar eru oft dýrar og þarfnast kostnaðarsamra, heildrænna framkvæmda. Einföld

breyting á merkingum er ekki alltaf möguleg. Til dæmis má ekki breyta merkingum á „hóplósettum þar sem skilrúm ná ekki alla leið niður“ bendir einn viðmælenda á. Mörg framkvæmdaratriði eru á „lista fyrir framkvæmdir“ sem teknar eru fyrir í ákveðinni forgangsröð eftir til að mynda umsvifum og fjármagni. Stefnt er að áframhaldandi framvindu og að í framtíðinni verði „ókyngreind einmenningssalerni“ aðgengileg í öllum byggingum háskólans.

Til þess að mæta þeirri þróun jafnréttismála sem nú á sér stað og teygir sig í auknum mæli inn í háskólann væri, samkvæmt viðmælendum, rík þörf á að bæði auka fjármagn til málaflokksins, eyrnamerkja verkefni innan hans til að forðast samkeppni og auka fjölda þess starfsfólks sem vinnur við jafnréttismál innan skólans. Meðal tillagna um úrbætur í mannafla kom fram hugmyndin um að stofna nokkurs konar „jafnréttisteymi“ sem hefði að geyma sérfræðinga í öllum málaflokkum sem falla undir jafnréttismál. Þannig væru í teyminu sérfræðingar í málefnum fatlaðs fólks, hinsegin fólks, fólks af erlendum uppruna, sérfræðingar í málefnum hefðbundins kynjajafnréttis og svo mætti áfram telja.

Sérstök áhersla var lögð á sístækkandi hóp erlendra nemenda og fræðafólks sem á sökum tungumálaerfiðleika erfitt uppdráttar og er að mati viðmælenda ekki sinnt sem skyldi. Þeirri hugmynd var varpað fram að sá hópur þyrfti að hafa sérstakan umboðsmann og teymi sem vinnur við að aðstoða hópinn í öllu því sem viðkemur námi og starfi innan háskólans en ekki síður að fóta sig innan ólíkra stofnana og í íslensku samfélagi almennt. Í viðtölunum var undirstrikað hversu dýrmætur hópurinn væri fyrir íslenskt fræðasamfélag, ekki eingöngu með þekkingarframlagi heldur einnig tengslaneti og fjármögnunarmöguleikum.

Þátttakendur rannsóknarinnar voru í stórum dráttum sammála um að þó staða jafnréttismála væri að mörgu leyti góð væri staðan misjöfn innan ákveðinna sviða og deilda sem bæta þyrfti úr. Í opnum svörum rannsóknarinnar kom m.a. eftirfarandi fram:

Jafnréttisstarf er mjög áberandi í háskólanum í heild, en það er lítið sem ekkert í gangi innan míns sviðs og minnar deildar. Jafnréttismálin eru ekki á dagskrá og lítil meðvitund, nema hjá því starfsfólki sem stunda rannsóknir á því sviði.

Annar sagði að jafnréttismálin stæðu nokkuð vel innan síns geira en sér fyndist það samt ekki eiga við um öll svæði innan háskólans. Það ætti að tryggja algert jafnrétti. Það viðhorf var undirstrikað að það þyrfti að setja meira þúður í jafnréttismál og sú skoðun sett fram að koma ætti jafnréttismálum inn í námsefni og kennslu og að það væri mikilvægt að bæði nemendur og starfsfólk gætu leitað í smiðju eftir fræðslu og aðstoð: „Það er ekki nóg að hafa fína stefnu,

ef að margir komast upp með að hunsa nýrri viðhorf til fjölbreytileika“, sagði t.a.m. einn þátttakandi og kallaði þar með eftir úrræðum sem efla vitund og virðingu fyrir jafnrétti allra.

Aðgengi til náms, starfa og félagslífs

Með hugtakinu aðgengi er í þessari skýrslu átt við aðgengi nemenda og starfsfólks að manngerðu umhverfi háskólans og að félagslífi og þjónustu, þ.m.t. samgöngutækjum og að rafrænu samfélagi svo eitthvað sé nefnt. Til hliðsjónar var höfð skilgreining um algilda hönnun sem „skiptir ekki hópum upp í fatlaða og ekki fatlaða, heldur skilgreinir alla sem einn hóp, notendur“ (Mannvirkjastofnun, 2018), að viðbættum öðrum hópum sem hallar á í aðgengi vegna annarra mismunarbreyta, s.s. uppruna og tungumáls. Aðgengismál eru mikilvægur hluti jafnréttismála og liggja sem slík til grundvallar inngilding (e. inclusion). „Jafnrétti næst ekki fyrir en full inngilding allra hefur átt sér stað“, benti einn viðmælenda á til þess að undirstrika vægi aðgengismála fyrir jafnrétti allra hópa háskólans. Í skýrslu þessari voru í forgrunni aðgengismál og staða einstaklinga og hópa sem sæta jaðarsetningu og skerðingu vegna mismunarbreytanna fötlunar og tungumáls, eða samvinnun beggja. Forgrunnurinn mótaðist af þeim áherslum sem fram komu í viðtölum rannsóknarinnar.

Jafnréttissögur hinna ýmsu hópa innan háskólasamfélagsins eru baráttusögur sem hafa sprottið úr grasrótinni eða meðal fólks sem hefur krafist jafnréttis. Upphaf réttindabaráttu fatlaðs fólks við Háskóla Íslands má rekja aftur til tíunda áratugarins þegar lögblindur nemandi kærði skólann fyrir skort á „aðstoð og aðstöðu sem fötlun hennar krafðist“. Konan, Ragna Kristín Guðmundsdóttir (f. 23.08.1963, d. 2.05.2002), þurfti að hverfa frá námi, en vann málið fyrir Hæstarétti sem mat mál hennar sem svo:

[A]ð skortur á almennum fyrirmælum um nám Rögnu og próftöku sem fatlaðs nemanda hafi leitt til þess að ýmislegt fór úrskeiðis og þurfti hún sjálf að ganga eftir eðlilegum tilhliðrunum. Telja dómáramur að í þessu hafi falist ólöglegt meingerð gegn persónu Rögnu og frelsi hennar til menntunar og eigi hún því rétt á bótum. Byggðist niðurstaðan á lögum 41/1983 og 59/1992 um málefni fatlaðra. (mbl.is, 1999).

Þó margt hafi áunnist í málefnum fatlaðs fólks, þ.m.t. sjónskertra og þá sérstaklega með aðstoð tækninnar, hafa úrræði fyrir lögblinda ekki verið sett í viðunandi farveg innan háskólans líkt og fram kom í fundargerð jafnréttisnefndar frá árinu 2021, vel rúmum tveimur áratugum síðar (sjá bls. 13-16). Nemendur þurfa enn sjálfir að „gangast eftir eðlilegum tilhliðrunum“ til þess að „frelsi [þeirra] til menntunar“ sé virt, svo vísað sé í ofangreinda tilvitnun frá árinu 1999. Þessu til staðfestingar sögðu viðmælendur rannsóknarinnar að þjónusta innan háskólans við sjónskert og annað fatlað fólk litist af skilnings- og þar með úrræðaleyfi. Þannig segir sjónskertur

nemandi árið 2022 frá því að hafa verið úthlutað námsaðstöðu í opnu rými ásamt fjölda annarra nemenda. Notkun nauðsynlegra hjálpartækja í opnu rými sem getur verið nauðsynlegt fyrir fatlaða manneskju er jafnframt truflandi fyrir alla sem deila rýminu með viðkomandi: „Öll mín tæki tala. Úrið mitt talar, síminn minn talar, tölvan mín talar“ útskýrði viðmælandi. Faglegt og persónulegt líf viðmælanda sætir þannig berskjöldun í rýminu auk þess sem næði hans og annarra til náms skertist. Engin önnur vinnuaðstaða var í boði af hálfu háskólans.

Aðgengi að manngerðu umhverfi

Viðtölin við þátttakendur rannsóknarinnar leiddu í ljós að töluvert vantar enn upp á að líkamlega fötluðu fólki sé tryggt það aðgengi og aðstæður sem eru fullnægjandi til þess að það geti menntað sig, starfað og tekið þátt í félagslífi Háskóla Íslands. Þó langt sé um liðið frá því réttindabarátta fatlaðs fólks við Háskóla Íslands hófst, líta einhverjir viðmælanda enn svo á að „háskólinn, hann er bara tákn um óklífanlegan vegg varðandi aðgengi þessa hóps [fatlaðs fólks]“. Í viðtölunum komu ítrekað fram dæmi um ófullnægjandi aðgengi að byggingum skólans, og þar með námi og starfi fatlaðs fólks við háskólann. Hindranir voru m.a. sagðar felast í fyrirstöðum eins og tröppum, ójöfnum brúnum, þröngum hurðum og svæðum fyrir utan byggingar, ásamt svæðum sem verða óaðgengileg í snjó að vetri til þar sem þau eru ekki rudd nægilega vel. Einnig var bent á að fá bílastæði eru við háskólann fyrir fatlað fólk. Þá kom fram að þó aðalinngangar að byggingum háskólans hafi að mestu verið gerðir aðgengilegir, séu dæmi um skert aðgengi að neyðarútgöngum sem samkvæmt viðmælanda er „skýrt brot á byggingareglugerð“. Sem dæmi var aðgengi að neyðarútgangi á þriðju hæð í Gimli nefnt í viðtölunum. Innan háskólans vantar einnig á töluvert mörgum stöðum upp á að gert sé ráð fyrir þátttöku hreyfihamlaðs fólks. Dæmin sem nefnd voru í viðtölum voru m.a. um erfitt aðgengi að stofum og upp á svið innan skólastofa og salarkynna háskólans. Þar með er ekki gert ráð fyrir því að fatlað fólk geti tekið virkan þátt í vísindastarfi skólans og t.d. kynnt niðurstöður rannsókna sinna á sviði til jafns við ófatlað fólk.

Aðgengi að viðburðum

Viðburðir á vegum háskólans, t.d. skemmtanir, vísindaferðir og ráðstefnur eru samkvæmt viðmælendum alla jafna ekki skipulagðir með aðgengi allra í huga. Í viðtölum kom fram að aðgengið strandi oft strax á auglýsingunni. Þannig séu auglýsingar oft á íslensku eingöngu og ekki gerðar fyrir lesvélar. Einn viðmælandi tók fram, að „þegar HÍ auglýsir atburði er ALDREI tekið fram hvor viðburðurinn sé aðgengilegur hreyfihömluðum“. Þá eru rútur sem nýttar eru fyrir vísindaferðir stúdenta, árshátíðir starfsfólks og fleiri skemmtanir ekki alltaf til þess gerðar að taka á móti hreyfihömluðu fólki og þess ekki alltaf gætt að rými sem notuð eru fyrir viðburði séu aðgengileg hreyfihömluðum og sjónskertum svo eitthvað sé nefnt. Sem dæmi um

margfalda skerðingu að upplýsingum og öðru aðgengi, var nýlegur viðburður, Þjóðarspegilinn 2022, nefndur sem dæmi:

Auglýsingar um þjóðarspegilinn [í ár] eru einungis á íslensku, þær voru á ensku líka á síðasta ári. Auk þess er dagskráin [...] ekki aðgengileg öllum. Þá eru engar upplýsingar um aðgengi, hvorki að fyrirlestrum, t.d. táknmálstúlkun, tónmöskvar, eða byggingum eða sölum/stofum þar sem málstofur fara fram. Sumar stofur eru ekki aðgengilegar fólki sem notar hjólastól. Engar upplýsingar um bílastæði fyrir fatlað fólk.

Í ljósi þessara annmarka er það niðurstaða viðmælanda að „það er augljóst að það er alls ekki gert ráð fyrir að fatlað fólk komi á þennan viðburð [Þjóðarspegilinn 2022]“. Meðvitund og/eða verklag sem inngildir fatlað fólk virðist því almennt ekki liggja til grundvallar við skipulagningu viðburða á vegum háskólans.

Þekking og þróun

Þó lengi hafi verið unnið að bættu, líkamlegu aðgengi fyrir alla í háskólanum, hefur skortur á þekkingu og innsæi litað ýmis úrræði sem háskólinn hefur gripið til sem og úrræðaleyzi. Viðhorfið sem mætir fötluðu fólki og beiðnum þeirra um úrræði endurspeglar að mati viðmælanda almennt þekkingar- og getuleysi en jafnvel „neikvætt hugarfar“ og „fordóma“. Of oft er litið á fatlað fólk sem „dýra þiggjendur velferðar og umönnunar“, líkt og einn viðmælandi orðar það, en ekki fullgilt fólk sem á rétt á þjónustu sem tryggir því sömu samfélagsþátttöku og annað fólk. Ramparnir í Odda eru frægir fyrir að vera ónothæfir sökum þess hversu brattir þeir eru, og standa því sem nokkurs konar minnisvarði til sönnunar um mikilvægi þess að fatlað fólk komi sjálft að vinnu við úrlausnir í málaflokknum. Krafan um úrlausnir hefur undangengin ár kjarnast í setningunni „ekkert um okkur án okkar“ sem er ákall fatlaðs fólks til samtals og samvinnu um úrlausnir. Viðmælendur telja slíkt samráð enn þann dag í dag, árið 2022, vanmetið og lítið nýtt.

Hjá viðmælendum rannsóknarinnar kom skýrt fram að ákveðin hugsanatregða, sem grundvallist á áðurnefndu þekkingarleysi, liti enn þann dag í dag aðkomu að hönnun og útfærslum aðgengismála. Sem dæmi um hugsanatregðu af þessu tagi nefndi viðmælandi hönnun inngangs á Háskólatorg sem er tiltölulega ný bygging: „[H]vers vegna ekki [að hafa] stóra rennihurð inn á Háskólatorg fyrir alla í staðinn fyrir þrönga hringhurð og aðra þrönga rafmagnshurð fyrir fatlað fólk?“. Með öðrum orðum stendur úrelt hugmyndafræði og nálgun í aðgengismálum úrlausnum algildrar hönnunar fyrir þrífum og þar með þróun í málaflokki fatlaðs fólks.

Í heildina segja viðmælendur að þróun jafnréttis í málefnum fatlaðs fólks innan háskólans í gegnum tíðina hafi verið í besta falli hæg og í versta falli hafi henni farið aftur. Þannig segir einn viðmælandi:

Mér finnst í stuttu máli að þróunin hafi verið sú að í upphafi var samstarf [á milli aðila sem komu að málefnum fatlaðs fólks] og mér fannst metnaður, áhugi og vilji til að bæta aðgengi að háskólanum og fá okkar ráð og aðkomu til að gera sem best. Reyndar var aðallega fókuserað á byggingar og aðgengi að manngerðu umhverfi, en námsráðgjöfin var líka stofnuð og efl. Nú, hins vegar finnst mér það þurfa átök og mikla baráttu [fyrir úrlausnum], sem þó skilar ekki endilega neinum árangri.

Sé rýnt í orð viðmælanda má jafnvel halda því fram að ákveðins bakslags eða a.m.k. stöðunar gæti í málefnum fatlað fólks við Háskóla Íslands. Sú uppbygging og þau úrræði sem til urðu í kjölfar upphafs réttindabaráttu fatlaðs fólks við háskólann, fyrir u.þ.b. 30 árum, virðast ekki hafa verið fyllilega innleidd í verkferla og skilað sér í markvissara verklagi, heldur þvert á móti virðist málum fatlaðs fólks hafa verið úthlutað einhvers konar fastastöðu sem jaðarmál. Sem slík hafa mörg mál fatlaðs fólks fest á jaðrinum og grundvallar- og jafnvel einfaldar úrlausnir mála þarfnast ítrekaðrar og endurtekinnar baráttu. Viðmælendur kenna „þekkingar- og meðvitundarleysi“ um, sem skili sér í „kerfistregðu“, sem breyta þurfi innanhúss í háskólanum til þess að þörfum fatlaðs fólks verði mætt og landslög og alþjóðalög um réttindi fatlaðs fólks þar með uppfyllt.

Sáttmáli Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks

Greining viðtalanna sem tekin voru fyrir rannsókn þessa leiða þannig í ljós að staða fatlaðs fólks við Háskóla Íslands endurspeglar ekki samning Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, sem Ísland er aðili að, en í honum, í 24. grein um menntun, lið 2.e, er kveðið á um að aðildarríki tryggi:

[A]ð árangursríkar, einstaklingsbundnar stuðningsaðgerðir séu boðnar fram í umhverfi sem ýtir hvað mest undir framvindu í námi og félagslega þróun sem aftur samræmist því markmiði að fatlað fólk geti lifað í samfélaginu án nokkurrar aðgreiningar.

Samningurinn var nokkrum sinnum nefndur á nafn, bæði til þess að undirstrika vanefndir háskólans við hann í verki og einnig lítinn sýndan vilja til þess að „kynna efni samningsins fyrir starfsfólki og nemendum“ háskólans. Ítrekað var að forsenda framfara á þessu sviði sem öðrum væri þekking: „[Þ]að þarf bara miklu meiri þekkingu og skilning innan Háskólans. Það þarf líka þekkingu og skilning á málefnum fatlaðs fólks. Mér finnst bara ekki vera slík þekking

hérna“. Þekkingin og viljinn til þess að miðla henni innan háskólans er að sögn viðmælenda vissulega fyrir hendi en fjármögnun til þess að standa undir henni og viljinn til að taka á mótí þekkingunni hafi ekki verið til staðar.

Í 27. grein sáttmála Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks til starfs segir enn fremur að „aðildarríkin skulu tryggja og stuðla að því að rétturinn til vinnu verði að veruleika“ með því „að ráða fatlað fólk til starfa innan opinbera geirans“ (Forsætisráðuneytið, e.d.). Allnokkrir viðmælendur töldu einsýnt að aukinni ráðningu fatlaðs starfsfólks til háskólans myndi fylgja aukin meðvitund um stöðu, aðgengi og aðbúnað fyrir fatlað fólk sem aftur myndi skila sér í bættu verklagi. Í opnu svörum rannsóknarinnar leggur þátttakandi eftirfarandi nálgun til:

Aukin þekking á úrræðum, aukinn sveigjanleiki og meiri aðstoð og stuðningur frá stjórnslu við ýmis praktísk úrlausnarefni vegna fatlaðra nemenda. Aukinn aðgengileiki í anda algildrar hönnunar t.d. upplýsingar fyrir blinda og sjónskerta og bætt aðgengi að byggingum og svæðum vegna nemenda með hreyfihömlun. Það þarf t.d. að taka tillit til alls þessa við úthlutun kennslustofa og sjá til þess að uppröðun þar og búnaður sé við hæfi. Í dag er ábyrgðin á því að koma til móts við nemendur fyrst og fremst kennarans. Æskilegt væri að skipa aðgengisfulltrúa sem styddi nemendur og kennara til að finna leiðir til að mæta aðgengisþörfum og stuðla þannig að jafnrétti í námi í anda Samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks.

Þá var bent á það að „[h]úsnæði væri oft takmarkandi og aðgengi hamlandi. Nemendur leita beint til kennara ef þau þurfa tilslakanir vegna ýmissa vandamála en eru oft ekki með staðfestingar, t.d. svo þau geti sótt um sérúrræði.“ Mikilvægi aðgengisfulltrúa var þannig ítrekað sem lausn fyrir fatlað fólk og einnig kennara skólans.

Aðgengi að upplýsingum og gögnum

Aðgengi að heimasíðu háskólans, upplýsingum og auglýsingum sem ætlaðar eru náms- og starfsfólki skólans liggja til grundvallar jöfnu aðgengi og möguleikanum á því að vera hluti þess hóps sem manneskja starfar með. Að sögn viðmælenda rannsóknarinnar hefur töluvert átak átt sér stað til þess að gæta jafnræðis í aðgengi að heimasíðu og öðru rafrænu efni sem dreift er innan háskólans. Þannig hefur verið unnið í því „að hafa texta styttri og hnitmiðaðri“ á heimasíðunni og síðan er „náttúrulega lesvél á vefnum, sem les fyrir þig fréttir og annað slíkt“, segir t.a.m. einn viðmælenda. Á sama tíma kom fram í viðtölunum að fréttabréfum fylgja oftast en ekki myndir sem lesvél geta ekki lesið og myndbönd sem ekki eru textuð en „textun er nauðsynleg fyrir fólk sem heyrir illa eða ekki“ líkt og einn viðmælenda benti á. Viðmælendum rannsóknarinnar var ekki kunnugt um hvort leitað hafi verið eftir fagþekkingu með aðgengi t.d. sjónskertra í huga þegar hönnunarstaðall Háskólans var uppfærður 2021.

Með öðrum orðum þurfa úrræði sem tryggja jafnt aðgengi allra að upplýsingum og öðru rafrænu efni að vera skilvirkari. Um leið þarf að beita margþættri nálgun við úrlausnir á rafrænum framsetningum. Þannig þarf ekki einungis að gæta jafns aðgengis fatlaðs fólks, t.d. sjónskertra, við útfærslur í rafrænni miðlun heldur þarf aðgengið að vera tryggt öllum, óháð þeim mismunarbreytum sem móta stöðu fólks, s.s. kyn, kynhneigð, aldur, fötlun, uppruni, tungumál, stétt o.s.frv. – og samtvinnun tveggja eða fleiri breyta. Dæmi eru t.d. um að fatlað fólk af erlendum uppruna starfi og stundi nám við háskólann sem, sökum samtvinnunar mismunarbreyta og margþættra aðgengishafta, sæta margfaldri mismunun. Samkvæmt viðmælendum er allt aðgengi að gögnum, s.s. upplýsingum, auglýsingum og námsgögnum innan háskólans verulega skert vegna framsetningar, bæði fyrir fatlað fólk og fólk sem hefur ekki gott vald á íslensku. „Aðgengismál sem tengjast náminu, vefnum, kennsluháttum [...], stuðningi við [fatlaða] nemendur er einfaldlega takmarkað“ segir einn viðmælenda. Upptökur fyrirlestra og annarra viðburða myndu að sögn viðmælenda auka aðgengi að menntun fyrir „fatlað fólk“ og einnig „nemendur úti á landi“ og „foreldra barna“. „Maður hefur alltaf verið að berjast fyrir upptökum“ segir einn viðmælenda og bendir á að um sé að ræða „einfalda lausn“ og að eftir Covid-19 faraldurinn sé bæði þekkingin og búnaðurinn til staðar. Covid-19 faraldurinn leiddi af sér jafnara aðgengi fyrir fatlaða nemendur háskólans og þá sem áttu illa heimangengt í formi fjarkennslu og rafrænna miðlana viðburða. Eftir að staðkennsla var tekin upp aftur eiga fatlaðir nemendur og aðrir hinsvegar „mikið erfiðara að fylgjast með“. Málið er að sögn viðmælenda meðal starfsfólks skólans í skoðun þar sem það „er hópur að skoða fjarkennslu og rafræna kennsluhætti“.

Meðal þeirra gagna sem ná einungis til íslenskra, ófatlaðra augna, má nefna upplýsingar um námskeið og fyrirlestra á vegum háskólans sem og auglýsingar um viðburði og félagslíf. Upplýsingar sem ætlaðar eru „öllum“ og jafnvel stílaðar á „alla“ ná ekki til allra, þar sem þær eru á íslensku eingöngu og meðfylgjandi myndir eru ólæsilegar fyrir lesvélar.

Viðtölin leiddu í ljós að einkum tvennt stendur í vegi fyrir bættu sjónrænu og rafrænu aðgengi fólks að gögnum og upplýsingum á háskólavefnum: „þekkingarleysi“ og „athugunarleysi“, sem oft haldast í hendur. Sem dæmi var nefnt að sérstakt eyðublað, skýrsluform fyrir framvindu doktorsnema, er eingöngu til á íslensku, „jafnvel á ensku síðunni er formið bara til á íslensku“, segir einn viðmælenda. Ætla má að einfalt væri að útbúa formið einnig á ensku og öðrum tungumálum. Annar viðmælendi sagði frá því að hafa leitað á Alþjóðasvið eftir aðstoð við að útfylla eyðublöð á netinu en var bent á vitlaus eyðublöð sem kostaði viðmælenda á endanum ærinn tíma og óþarfa tilkostnað.

Ítrekað kom fram hjá viðmælendum að erfitt væri að nálgast upplýsingar. Þannig eru auglýsingar iðulega á íslensku eingöngu, frá öllum stjórnsýsluaðilum og ef myndir fylgja auglýsingu eða upplýsingum þá eru þær oftast en ekki ólæsilegar. Ljóst þótti meðal viðmælenda að „[starfsfólk háskólans] kann ekki að búa til myndlýsingar sem þurfa að fylgja með myndum eða það veit hreinlega ekkert um hvað lesvélur lesa og hvað ekki“. Viðtölin leiddu í ljós, að gagngerrar fræðslu og þjálfunar er þörf meðal starfsfólks háskólans um hvernig ber að miðla rafrænum upplýsingum til þess að þær nái til allra og hvernig ber að skipuleggja og upplýsa um nám, starf og félagslíf innan háskólans til þess að „raunverulega allir“ eigi kost á því að taka þátt.

Hindranir

„Kerfislægar hindranir“ sem takmarka aðgang að upplýsingum og aðstoð innan háskólans voru ítrekað nefndar í viðtölunum. Hindranirnar eru, samkvæmt viðmælendum, á stofnanastigi og því kerfislægar. Á sama tíma töluðu viðmælendur um að viðmót einstaklinga innan háskólans væri „viðkunnanlegt“ og flestir væru „hjálpsamir“. Almennt úrræðaleysi stæði þó í vegi fyrir því að raunveruleg hjálp sé í boði. Umræddum hindrunum sem eru samkvæmt viðmælendum hluti af „menningu“ háskólans, var lýst sem því útbreidda viðhorfi að hlutirnir séu til staðar án þess að það sé hægt að setja fingur á hvað eða hvar nákvæmlega. Þannig „gera allir ráð fyrir að þú vitir hvert þú átt að snúa þér“ en þegar á hólminn er komið „bendir hver á annan og enginn veit hvar þjónustuna er að finna eða hver ber endanlega ábyrgð“ segja t.a.m. viðmælendur rannsóknarinnar sem áttu það sameiginlegt að vera ekki íslensk eða tilheyra hópi fatlaðs fólks.

Sem dæmi er fólki, í þessu tilfalli fólki af erlendum uppruna, bent á ákveðna þjónustuaðila sem sjaldnast reynast réttir málsaðilar og bendi oftast en ekki á annan, og koll af kolli. Kerfinu og þjónustuaðilunum fylgi sjaldan eða aldrei leiðbeiningar og „íslenska kerfið“ og „háskólakerfið“ sé þannig óaðgengilegt og óvirkt. Einstaka þjónustuþættir voru ræddir sérstaklega, s.s. tölvuþjónustan við háskólann. Tölvuþjónusta sem viðmælendur sögðu frá að hafa þurft á að halda fékkst ekki eða aðeins að hluta þar sem „einn benti á annan“ og samtali á milli þeirra sem annars vegar útvega tölvur og tölvubúnað og þeirra sem sjá um þjónustuna er samkvæmt viðmælendum vart til staðar.

Svo virðist sem kerfislægar hindranir háskólans eigi að miklu leyti rætur í skipulagsleysi og skorti á samtali á milli eininga innan háskólans og við þjónustunotendur.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða er sem ofar sagði lagt til grundvallar í stefnumótun og áætlanagerð háskólans. Til samræmis við það er samþætting samofin jafnréttisáætlun og aðgerðum bundnum henni. Aðspurðir um framkvæmdina voru viðmælendur rannsóknarinnar

sammála um að á sama tíma og samþætting sé „áhrifarík fræðileg þæling“ sé kenningin flókin í stjórnsýslulegri útfærslu. „Samþætting snýst um að breyta kerfi“ sagði einn viðmælenda rannsóknarinnar „og kerfið er ómóttækilegt fyrir því“. Samkvæmt viðmælendum virðist ákveðin kerfistregða standa í vegi fyrir samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í skólanum í heild sinni. Tregðan er þó mismikil á milli sviða, deilda og annarra eininga háskólans. Fræðasviðin eru víðfeðmar einingar með ólíka starfsemi og rekstraraðstæður, og deildir innan þeirra einnig. Stjórnsýslusviðin annast ólíka málaflokka og því er ekki einfalt að finna eina samræmda leið til samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða fyrir háskólann í heild sinni. Jafnréttisnefndir eru á öllum fræðasviðum og miðlægri stjórnsýslu auk Jafnréttisnefndar háskólans. Samkvæmt viðmælendum er misjafnt eftir tímabilum, samsetningu og samtali nefnda hvernig til tekst í jafnréttismálum, sem ræðst samkvæmt viðmælendum af ýmsum þáttum, svo sem þekkingu fólks á málaflokknum og annarri vinnu fólks við skólann.

Aðgengi að máli og menningu

Fólk af erlendum uppruna er ört stækkandi hópur nemenda og starfsfólks en samkvæmt viðmælendum „standa [þau] út af í þjónustu“ háskólans og þarfnast markvissra úrræða. Þjónusta við hópinn og möguleikar hans til þess að fá úrbætur sinna mála byrja og enda, að sögn viðmælenda, á tungumálinu og þar með menningu háskólans sem kerfi skólans byggir á. Möguleiki á áheyrn og þar með sýnileika hópsins er því umtalverðum takmörkunum háð, umfram aðra skilgreinda minnihlutahópa sem hafa íslensku sem fyrsta mál samkvæmt viðmælendum. Umræðan um þjónustu, aðstoð og ýmis úrræði fyrir fólk af erlendum uppruna hefur átt sér stað um nokkurn tíma í Háskóla Íslands, en framkvæmdin hefur í stuttu máli strandað á því „hver ber ábyrgð á stuðningi við þennan hóp“ líkt og einn viðmælenda segir.

Stuðningur við nemendur af erlendum uppruna, með annað fyrsta mál en íslensku eða takmarkaða burði í íslensku, fellur ekki „undir ramma“ þeirra úrræða sem þjónusta NSHÍ nær yfir. Til þess að njóta þjónustuúrræða NSHÍ þarf viðkomandi umsækjandi að skila inn „vottorði“ eða öðru „sem staðfestir þörfina“ á þjónustu. Gegn vottun er m.a. hægt að veita „lengri próftíma“ eða aðrar tilhliðranir. Eins og stendur eru nemendur og starfsfólk af erlendum uppruna upp á þjónustu og úrræði þeirra deilda sem þeir tilheyra komnir og þegar þeir leita eftir þjónustu er þeim „vísað á deildirnar“. Að sögn viðmælenda er það afar misjafnt eftir deildum hvort og þá hvernig er komið til móts við þarfir nemenda og starfsfólks af erlendum uppruna.

„Háskólasamfélagið er að verða miklu flóknara og margbreytilegra en það var fyrir bara fimm árum síðan“ bendir viðmælandi á, með vísan í aukinn fjölda erlendra nema og starfsfólks, og

„ef við viljum vera með alþjóðlegan háskóla þá þurfum við að sinna þessum hóp“. Fyrstu skrefin í þá átt væru samkvæmt viðmælendum að bjóða upp á alhliða aðgengi að upplýsingum og öðru efni á ensku, líkt og fram kom að ofan. Að sögn viðmælenda af öðrum uppruna en íslenskum gefur háskólinn þó fyrirheit um að „allt nauðsynlegt efni sé til á ensku“ en sú sé alls ekki raunin. Meðal viðmælenda af erlendum uppruna var fólk sem var bæði undrandi og vonsvikið yfir því hversu takmörkuð þjónusta og aðstoð við hópinn innan háskólans er í raun. Í máli erlends starfsfólks kom fram að því „hafi verið lofað að, sem fólki talandi reiprennandi ensku, myndu þau ekki mæta kerfislægum [tungumála] hindrunum“. Þetta loforð hafi ekki staðist. Þvert á móti hafi þau mætt umtalsverðri mótstöðu frá upphafi starfa sinna við háskólann sem ekki sjái fyrir endann á. Loks lögðu viðmælendur áherslu á að ekki eingöngu lykillinn að háskólanum heldur að íslensku samfélagi, s.s. íslenskukennsla, aðstoð við upplýsingar um húsnæði, upplýsingar um dvalar- og atvinnuleyfi, skráningu o.s.frv., hefði ekki verið auðfenginn í gegnum háskólann og í samræmi við það sem þeim hafði verið heitið.

Í opnum svörum könnunarinnar bentu jafnframt margir á að fólk af erlendum uppruna og þau sem ekki eru reiprennandi á íslensku eigi erfiðara uppdráttar innan Háskólans en innfæddir. Þannig komst einn þátttakandi að orði:

The problem is not the theory. Most staff and students would agree on equal opportunities and the principle of non-discrimination. The problems appear in the day to day running of the institution, where "foreigners" like me (even with Icelandic nationality and speaking the language) are simply politely ignored. Never part of the conversation or decision-making, never count when real power issues are decided...

Að þessu leyti fannst svaranda um að ræða „a problem of structural discrimination linked to the use of Icelandic language and culture (lack of background and network in the country).“ Annar þátttakandi tók í svipaðan streng og tiltók nærtækt dæmi:

There are a lot of things that can be improved, but first of all communication. I am a foreign academic staff member at UI, which means I speak very little Icelandic, if any. The request for this survey and the survey itself are in Icelandic. I see myself obliged to use Google Chrome and base myself on the translation offered by this without knowing even if it accurate. The vast majority of the courses, meetings and workshops at UI are offered in Icelandic, this way taking the opportunity away from all foreign staff members to participate. At the same time, the UI does very little to support foreigner staff members to learn the local language. Equality is certainly not present.

Þátttakandinn leggur áherslu á þann óaðgengileika sem hann býr við sem starfsmaður háskólans af erlendum uppruna að sjálf könnunin sem kortlagning þessi byggir á hafi verið á íslensku eingöngu og ítrekar þar með nauðsyn þess að breyta rannsóknarsniði verkefnisins líkt og lagt var til í aðferðafræðikafla.

Skortur á þjónustu og úrræðum

Títt nefndur skortur á leiðbeiningum og úrræðum fyrir hina ýmsu minnihlutahópa nemenda háskólans leiðir oftast en ekki til þess að vinnan við að „finna út úr hlutunum“ lendir á kennurum skólans sem vinna ólaunaða yfirvinnu við að þjónusta einstaklinga úr nemendahópnum. Í opnum svörum könnunarinnar kom fram ábending um að það þyrfti a.m.k. að vera skýrt hvert/hvar kennarar leituðu lausna og að greiða þyrfti fyrir þá aukavinnu sem þjónustan útheimtir:

There are a lot of things that can be improved, but first of all communication. I am a foreign academic staff member at UI, which means I speak very little Icelandic, if any. The request for this survey and the survey itself are in Icelandic. I see myself obliged to use Google Chrome and base myself on the translation offered by this without knowing even if it accurate. The vast majority of the courses, meetings and workshops at UI are offered in Icelandic, this way taking the opportunity away from all foreign staff members to participate. At the same time, the UI does very little to support foreigner staff members to learn the local language. Equality is certainly not present.

Krafan um íslenskukunnáttu er allt umlykjandi. Samkvæmt viðmælendum rannsóknarinnar, bæði erlendum og innlendum, er íslenskunám sem slíkt eftirsóknarverður kostur sem tæki til þess að kynnast máli og menningu landsins þó „fyrst [væri] æskilegt að komast inn í samfélagið“, t.d. „á ensku“, líkt og einhver benti á. Framboð íslenskunáms fyrir erlent starfsfólk við háskólann er þó að sögn viðmælenda takmarkað. Fjöldi námskeiða, tímasetning þeirra og þeir kennsluhættir sem viðgangast var meðal annars nefnt sem dæmi um annmarka á því námi sem er í boði. Þá bentu viðmælendur á að erlent starfsfólk, í fullri vinnu og undir álagi við að koma sér inn í samfélagið, geti illa bætt á sig þeirri aukavinnu sem íslenskunám er.

Fólk er 100% að sinna rannsóknum eða öðru starfi og svo að fara að læra íslensku, íslenskunámið þarf að vera hluti af þeirra starfsskyldu í einhvern tíma. Þannig að, það sé bara sagt „heyrðu, þú færð 25% afslátt, í kennslu eða hvað og þú mátt nýta hann til þess að læra íslensku í tvö ár, eða eitt ár“ [...] til að komast svolítið inn í menninguna.

Þannig var kallað eftir því að háskólinn kæmi á móts við starfsfólk af erlendum uppruna til þess að gera þeim kleift að læra tungumálið og verða hluti af íslensku samfélagi.

Kostir og áskoranir þess að móta alþjóðlegt háskólasamfélag eru fjölmargir. Auðurinn sem felst í ráðningu fólks erlendis frá, með menntun, reynslu, tengslanet og fjármögnunarmöguleika á alþjóðavettvangi eru óvægjanlegir. Á sama tíma fylgja ýmsar áskoranir menningarbundnum mismun sem viðmælendur bentu á að háskólinn sem samfélag þyrfti að búa sig undir. Þannig komu fram í viðtölunum dæmi um núninga í tengslum við kynbundin samskipti og uppruna, eða það sem viðmælandi vísaði í sem „cultural clash“. Sem „klassískt dæmi“ nefndi einn viðmælandi „karlmenn [frá ákveðnum löndum sem] vilja ekkert endilega hafa konu yfir sér“. Með öðrum orðum vísar viðmælandi í menningu karlanna þar sem virðing og valdakerfi eru, ásamt menntun og stétt, bundin karlkyni. Viðurkenning á og virðing fyrir kynjajafnrétti er því af skornum skammti og getur valdið erfiðleikum í samskiptum og starfi. Í viðtölunum kom fram að töluverður tími og orka yfirmanna innan háskólans fer í að leysa slík mál sem, með einföldum hætti, væri hægt að taka á með almennri kennslu um íslenskt samfélag, gildi, viðmið og jafnrétti, við upphaf starfa við háskólann.

Mat á aðgerðum jafnréttisáætlunar

Staða og árangur aðgerða jafnréttisáætlunar er metin reglulega.⁶ Samkvæmt því mati sem gert var fyrir tímabilið 2018-2020 mældist árangur flestra aðgerða með ágætum eða 67% og 33% aðgerða voru metin í góðum farvegi. Engin þáttur jafnréttisáætlunar var metinn án árangurs eða að lítill árangur hefði náðst. Ef marka má niðurstöður þessarar rannsóknar, bæði eigindlegan og megindelegan hluta, vantar töluvert upp á að árangur aðgerðabátta jafnréttisáætlunar sé í samræmi við sett markmið. Því er nokkuð misræmi á milli árangursmats jafnréttisnefndar og þátttakenda rannsóknarinnar. Í ljósi þessa er enn fremur lagt til að nýta næstu kortlagningu Félagsvísindastofnunar til þess að skoða þau viðmið sem leggja þarf til grundvallar árangursmatinu og næstu rannsóknir byggi á markvissara rannsóknarsniði þar sem þátttakendur með beina aðkomu að jafnréttismálum verði valdir sem viðmælendur og umræðurammar sniðnir með hliðsjón af jafnréttisáætlun. Niðurstöður rannsóknarinnar verði síðan bornar saman við þau viðmið sem lögð voru til grundvallar. Á þann hátt er mögulegt að greina með markvissari hætti hvaða aðgerðum er beitt, hvaða árangur hefur náðst og hvernig þurfi að þróa aðgerðir áfram.

STUTT SAMANTEKT

⁶ Sjá viðauka II.

Rannsókn þessi leiddi í ljós að metnaðarfullt jafnréttisstarf Háskóla Íslands undangengin ár hefur m.a. skilað sér í aðgerðabundinni jafnréttisáætlun skólans og aukinni meðvitund nemenda og starfsfólks um jafnrétti. Þannig taldi meirihluti þeirra sem tók þátt í könnun rannsóknarinnar að starfsemi skólans spegli jafnrétti sem er eitt af þremur grunnildum háskólans. Á sama tíma kom fram að jafnréttisstarf innan háskólans er mis-öflugt eftir fræðasviðum, deildum og öðrum starfseiningum og kallað var eftir heildstæðri stefnu og útfærslu fyrir öll svið. Jafnréttisstarfið er misjafnt eftir málaflokkum eða þeim mismunarbreytum sem liggja til grundvallar mismunun hópa. Í rannsókninni var lögð sérlega mikil áhersla á aðgengismál í víðum skilningi, þ.e. aðgengi að manngerðu umhverfi, rafrænu umhverfi og máli og menningu. Mikill vilji var meðal viðmælenda rannsóknarinnar að bæta jafnréttisstarf háskólans um betur þannig að ímynd, stefna og veruleiki kallist á.

Minnihlutahópar og málsvarar þeirra eru misjafnlega í stakk búnir til þess að koma málefnum sínum á framfæri og á sama tíma er samfélagslegur hljómgrunnur breytilegur eftir málefnum og því hverjir fara með samfélagsvaldið hverju sinni (sjá t.d. Verloo, 2006). Því er mikilvægt að forsvarsfólk jafnréttismála sé meðvitað um jafnræði meðal minnihlutahópa og málefna þeirra í jafnréttisferlinu – frá grasrót til stofnanabundinna úrræða – og kannski ekki síst eftir að stigi aðgerða- og stofnanainnleiðingar hefur verið náð. Jafnt aðgengi mála, jöfn afgreiðsla og jafnræði í umfjöllun og aðgerðum liggur til grundvallar þess að útvíkkun jafnréttis geti átt sér stað með þeim hætti að niðurstaðan verði jafnrétti fyrir alla. Á sama tíma er, líkt og Patricia Hill Collins (2000) benti á, sértæk barátta allra minnihlutahópa jafn mikilvæg og bandalag hópanna sjálfra. Samstaða og samstarf allra hlutaðeigandi þarf þannig að móta grundvöll innleiðingar jafnréttis sem hefur samþættingu að leiðarljósi.

Margþættum vanda þarf því að mæta með vel útfærðum, margþátta lausnum. Viðmælendur og sérfræðingar jafnréttismála innan háskólans eru meðvitaðir um þetta og telja að þjónusta innan háskólans byggji um of á ólaunuðum stuðningi starfsfólks við nemendur og aðra með sértækan vanda eða þjónustupörf. Viðmælendur kölluðu því eftir „sérfræðingum á hverju sviði“, „umboðsmönnum“ og „þjónustuaðilum“ fyrir hina ýmsu hópa innan háskólans sem „aðstoðaði fólk við að komast í gegnum kerfið“, kynnast háskólasamfélaginu og læra að feta sig í íslensku samfélagi. Viðmælendur töldu brýnt að hver hópur hefði sinn málsvara eða „umboðsmann“ og að samhliða embættunum yrði komið á samstarfsgrundvelli allra þeirra sem gegna embætti á sviði jafnréttismála. Þannig þyrfti á sama tíma að vera til staðar sérþekking á málefnum sérstakra hópa – s.s. kynsegin fólks, fólks af erlendum uppruna, fatlaðs fólks, fólks með skerðingar o.s.frv. – og að auki þarf þjónustan að byggja á samtali og samstarfi einstaka umboðsmanna.

Í rannsókninni komu fram ábendingar varðandi mikla þörf á fræðslu um jafnréttismál. Þannig nefndu nokkrir að auka þyrfti fræðslu um jafnréttismál, alltaf mætti gera betur, og að það þyrfti að halda meðvitund og umræðu vakandi. Þessar ábendingar endurspeglar það sem áður kom fram að ekki gangi að fræðsla fyrir starfsfólk um jafnréttismál og aðgengi að námi sé valkvæð (sjá t.d. NSHÍ kafli). Sem dæmi áréttaði einn þátttakandi rannsóknarinnar að það þyrfti „[fræðslu] til starfsfólks og stefnumótun í öllum deildum svo að deildarforseti og starfsfólk taki raunverulega ábyrgð á því að sýna jafnréttisgildi í hegðun og samskiptum. Aðspurðir um hvaða málefni þátttakendur teldu helst þörf á fræðslu (sjá töflu 7) svaraða einn þeirra:

Öll. Aðallega væri hægt að mæta fleirum ef fræðsla um réttindamiðar nálganir væri sett fram. Því í grunninn snúast allir þessir þættir um mannréttindi. Réttindafræðsla er sterkasta vopnið til að vinna gegn fordómum í allri sinni mynd. Lykilatriði er að slík fræðsla sé með reglubundnum og markvissum hætti því að hóparnir breytast sem eru jaðarsettir en mannréttindum á ekki að vera hægt að hnika til.

Nokkrir af viðmælendum rannsóknarinnar lögðu einnig áherslu á mikilvægi miðlægrar jafnréttisfræðslu í jafnréttisstarfi háskólans. Þannig var lagt til að sérstakt „fræðsluvið“ í miðlægrri stjórnsýslu sem sæi um hagnýta jafnréttisfræðslu fyrir starfsfólk myndi best fanga heildstæða nálgun og grunn farsæls jafnréttisstarfs háskólans.

Sérstök áhersla var í viðtölunum á að við útfærslu úrræða á aðgengismálum og inngildingum allra við Háskóla Íslands væri auðsótt að líta til rannsókna og lausna sem nýttar hafa verið erlendis með góðum árangri. Sem dæmi um fyrirmynd sem hægt væri að styðjast við var háskólinn í Syracuse nefndur, sem að sögn viðmælenda „hefur verið í fararbroddi við að tryggja aðgengi jaðarsettra hópa, þ.m.t. fatlaðs fólks, hinsegin fólks, fólks af minnihluta kynþáttum o.s.frv.“ (sjá nánar í Ben-Moshe, Cory, Feldbaum og Sagendorf, 2005).

HEIMILDIR

- Arnfríður Ólafsdóttir (1997). Námsráðgjöf Háskóla Íslands (NHÍ) 1991-1997. *Árbók Háskóla Íslands 1994-1997*, bls. 423-425. <https://timarit.is/page/4926586#page/n423/mode/2up>
- Ásdís A. Arnalds, Auður Magnús Leiknisdóttir, Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Heiður Hrunn Jónsdóttir og Hrefna Guðmundsdóttir (2012). *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2008-2011*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Axeli-Knapp, G. (2005). Race, Class, Gender. Reclaiming Baggage in Fast Travelling Theories. *European Journal of Women's Studies* London, Thousand Oaks and New Delhi: SAGE Publications, 1350-5068 Vol. 12/3; bls. 249–265.
- Ben- Moshe, L., Cory, R.C., Feldbaum, M., og Sagendorf, K. (Ritsstj.) (2005). *Building Pedagogical Curb Cuts: Incorporating Disability in the University Classroom and Curriculum*. New York: Syracuse University <https://thechp.syr.edu/wp-content/uploads/2014/11/buildingpedagogicalcurbcuts.pdf>
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4. útg.). Boston: Pearson Education.
- Crenshaw, K. (1989). „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Atiracist Politics“. University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1. Article 8. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Dagskrá jafnréttisdaga (e.d.). <https://www.hi.is/sites/default/files/sveinng/a4dagskra.pdf>
- Erla Hulda Halldórsdóttir (2004). *Staða og þróun jafnréttismála 1997-2002*. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.
- Forsætisráðuneytið (e.d.). *Samningur Sameinuðu Þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks*. <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/mannrettindi/althjodlegir-mannrettindasamningar/rettindi-fatlads-folks/>
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný Bergþóra Tryggvadóttir (2017). *Kynjafnrétti innan Háskóla Íslands. Jafnlaunarannsókn og úttekt á framgangskerfi*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðný Gústafsdóttir og Ásdís A. Arnalds (2020). *Vinnustaðamenning Háskóla Íslands*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Hagstofa Íslands (2021). *Innflytjendur 15.5% íbúa landsins*. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/mannfjoldi-eftir-bakgrunni-1-januar-2021/>
- Hagstofa Íslands (2019). *Meðalatvinnutekjur karla hærri en tekjur kvenna með sömu menntun*. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/felagsmal/konur-og-karlar-a-islandi-2019/>

- Háskóli Íslands (2017). *Yfirlýsing frá rektor vegna kynbundins ofbeldis gegn konum í vísindum*.
https://www.hi.is/frettir/yfirlýsing_fra_rektor_vegna_kynbundins_ofbeldis_gegn_konum_i_visindum
- Háskóli Íslands (2018). *Jafnréttisáætlun 2018-2020*.
- Háskóli Íslands (2018). *Verklagsreglur um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi innan Háskóla Íslands*.
https://www.hi.is/haskolinn/verklagsreglur_um_vidbrogd_vid_kynbundinni_og_kynferdislegri_areitni_og_kynbundnu_og_kynferdislegu_ofbeldi
- Háskóli Íslands (11. júní 2019). *Háskóli Íslands stærsta stofnunin hérlendis til að fá jafnlaunavottun*
https://www.hi.is/frettir/haskoli_islands_staersta_stofnunin_herlendis_til_ad_fa_jafnlaunavottun
- Háskóli Íslands (e.d.). *Jafnréttisdagar*. https://www.hi.is/jafnrettismal_jafnretti
- Háskóli Íslands (e.d.a.). *Önnur stefnuskiöl og áætlanir*. <https://www.hi.is/stefnuskiol>
- Háskóli Íslands (e.d.b.). *Tekist á við klámvæðingu í vinnuumhverfinu*.
https://www.hi.is/visindin/tekist_a_vid_klamvaedingu_i_vinnuumhverfinu
- Háskóli Íslands (e.d.c.). *HÍ í tölum*. https://www.hi.is/kynningarefni/hi_i_tolum
- Hill Collins, P. (2000). *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. NY/London: Routledge.
- Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Ásdís A. Arnalds (2017). *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands árin 2012-2016*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Jafnrétti í HÍ (e.d.). https://www.hi.is/jafnrettismal_jafnretti
- Jafnrétti í kennslu. Gátlisti (e.d.).
https://www.hi.is/sites/default/files/sveinng/jafnretti_i_kennslu.pdf
- Jafnréttisnefnd, jafnréttisfulltrúi og Kennslumiðstöð Háskóla Íslands (2018). *Jafnrétti í kennslu*. Gátlisti. https://www.hi.is/sites/default/files/sveinng/jafnretti_i_kennslu.pdf
- King, N. (2012). Doing template analysis. (Ritstj. G. Symon og C. Cassel). *Qualitative organizational research: Core methods and current challenges*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Knapp, G.-A. (2005). Race, Class, Gender: Reclaiming Baggage in Fast Travelling Theories. *European Journal of Women's Studies*, 12(3), bls. 249–265.
<https://doi.org/10.1177/1350506805054267>
- Krizsan, A., Skeje, H. og Squires, J. (2012). *Institutionalizing Intersexuality. The Changing Nature of European Equality Regimes*. USA/UK: Palgrave Macmillan.

Lög nr. 60/1961 um launajöfnuð karla og kvenna.

<https://www.althingi.is/lagas/nuna/1961060.html>

Lög nr. 78/1976 um jafnrétti kvenna og karla. (sjá <https://www.jafnretti.is/is/moya/page/eldri-jafnrettislog>)

Lög nr. 28/1991 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

<https://www.althingi.is/lagas/125a/1991028.html>

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

<https://www.althingi.is/lagas/150c/2008010.html>

Lög um breytingu á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, með síðari breytingum (jafnlaunavottun). <https://www.althingi.is/altext/stjt/2017.056.html>

Lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

<https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020150.html>

Magnús Guðmundsson (2011). *Aldarsaga Háskóla Íslands 1911-2011*. (Ritstj. Gunnar Karlsson). Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Mannvirkjastofnun (2018). 6.1.3. *Kröfur um algilda hönnun*.

<http://www.mannvirkjastofnun.is/library/Skrar/Byggingarsvid/Leidbeiningarblod/6.1.3%20%20Kr%C3%B6fur%20um%20algilda%20h%C3%B6nnun-1.2.pdf>

Mbl.is (1999). „Háskóli Íslands dæmdur til að greiða blindum stúdent miskabætur“.

https://www.mbl.is/frettir/innlent/1999/02/04/haskoli_islands_daemdur_til_ad_greida_bli_ndum_stude/

Ólöf Júlíusdóttir, Ásdís Aðalbjörg Arnalds, Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir, Ari Klængur Jónsson og Stefan Celine Hardonc (2022). *Atvinnumál fatlaðs fólks: Tækifæri til atvinnuþátttöku án aðgreiningar*. Reykjavík: Félags- og vinnumarkaðsráðuneytið.

Reglugerð um hollustuhætti nr. 941/2002. <https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/umhverfis--og-audlindaraduneyti/nr/4555>

Reglur um húsnæði vinnustaða nr. 581/1995. https://wp.vinnueftirlitid.is/wp-content/uploads/2021/09/581_1995.pdf

SHÍ (e.d.). <https://student.is/>

SHÍ (2019). *Tillaga. Regluverk um kynjamerkingar klósetta*.

<https://docs.google.com/document/d/18eTw4asAvaiSQ4joyi3or-6behf7dj4ITmwKV9hRP0o/edit>

Starfsmannastefna Háskóla Íslands (2004).

https://www.hi.is/haskolinn/starfsmannastefna_haskola_islands

Stúdentablaðið (2017). <https://studentabladid.is/efni/2017/5/6/egar-maur-hefur-lti-sig-kynjagleraugun-er-ekki-hgt-a-taka-au-af>

Tekist á við klámvæðingu í vinnuumhverfinu (e.d.).

https://www.hi.is/visindin/tekist_a_vid_klamvaedingu_i_vinnuumhverfinu

Tímarit Háskóla Íslands (2018).

https://www.hi.is/sites/default/files/bgisla/hi_2018_final_minna.pdf

Verklagsreglur um viðbrögð við kynbundinni og kynverðislegri áreitni og kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi (e.d.).

https://www.hi.is/haskolinn/verklagsreglur_um_vidbrogd_vid_kynbundinni_og_kynferdislegri_areitni_og_kynbundnu_og_kynferdislegu_ofbeldi

Verloo, M. (2006). Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies*, Volume: 13 issue: 3, bls.: 211-228.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1350506806065753>

Velferðarráðuneytið (2015). *Jafnréttisþing 2015: Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2013-2015*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.

https://www.velferdarraduneyti.is/media/rit-og-skyrslur-2015/Jafnrettiskyrsla_nov_2015.pdf

Yfirlýsing frá rektor vegna kynbundins ofbeldis gegn konum í vísindum (2017).

https://www.hi.is/frettir/yfirlýsing_fra_rektor_vegna_kynbundins_ofbeldis_gegn_konum_i_visindum

Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), bls. 193–209.

Viðaukar I. og II. hér fyrir neðan eru fengnir frá jafnréttisfulltrúum Háskóla Íslands.

Viðauki I.

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2018-2020

Inngangur

Jafnrétti er eitt af þremur grunngildum í stefnu Háskóla Íslands, leiðarljós í starfi hans og grundvöllur fjölbreytni og virðingar í háskólasamfélaginu (HÍ21, Stefna Háskóla Íslands 2016-2021).

Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2018-2020 leggur stefnu Háskóla Íslands 2016-2021 til grundvallar. Þá grundvallast áætlunin á jafnræðisreglu 65. gr. [stjórnarskrárinnar nr. 33/1944](#), sbr. [lög nr. 97/1995](#). Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands byggist á [lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna](#) og tekur mið af ákvæðum [laga nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks](#), með síðari breytingum.

Í áætluninni eru sett fram markmið og skilgreindar aðgerðir sem eiga að tryggja starfsfólki lögboðin réttindi samkvæmt 19.-22. gr. [laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna](#). Auk þess er tilgreint í áætluninni hvernig Háskóli Íslands sem menntastofnun uppfyllir 22. og 23. gr. gagnvart nemendum og 15. og 17. gr. sem þjónustustofnun. Loks byggir jafnréttisáætlunin á niðurstöðum skýrslunnar *Staða og þróun jafnréttismála við Háskóla Íslands 2012-2016* þar sem lagt er mat á stöðu jafnréttismála við Háskóla Íslands og stöðu þekkingar á jafnréttismálum.

Fyrsta jafnréttisáætlun Háskóla Íslands var samþykkt af háskólaráði árið 2000 og er núverandi jafnréttisáætlun sú fimmta sinnar tegundar.

Mismunun á grundvelli kyns, kyngervis, uppruna, litarháttar, fötlunar, kynhneigðar, kynvitundar, aldurs, heilsufars, trúarbragða, skoðana, búsetu, efnahags eða menningar er óheimil innan Háskóla Íslands.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða liggur til grundvallar áætluninni og skal gæta kynjasamþættingar við alla stefnumótun og áætlanagerð (17. gr.) og jafnrétti skal fléttað inn í starfsemi skólans. Ábyrgð á jafnrétti í Háskóla Íslands er dreifð og sameiginleg, en endanleg ábyrgð á jafnréttisstarfi skólans hvílir á yfirstjórn hans, þ.e. háskólaráði og rektor.

Áhersla er lögð á jafnrétti kynjanna en að auki er leitast við að tvinna saman ólíkar víddir jafnréttis eins og kostur er.

Hvert fræðasviðanna fimm, svo og miðlæg stjórnsýsla skulu setja sér aðgerðaáætlun um jafnréttismál sem byggir á jafnréttisáætlun þessari. Forsetar fræðasviða, framkvæmdastjóri og sviðsstjórar miðlægar stjórnsýslu bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt innan starfssviðs hvers og eins.

Vakin er sérstök athygli á fagráði háskólans og verklagsreglum um viðbrögð gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni, sem finna má á jafnretti.hi.is, og þeirri skyldu háskólaborgara að tilkynna um brot sem viðkomandi telur sig hafa rökstuddan grun eða vitneskju um. Hver sem tekur við kvörtun eða tilkynningu um brot skal umsvifalaust vísa erindinu til fagráðsins til faglegrar meðferðar.

Jafnréttisáætlunin gildir í þrjú ár og skal endurskoðuð að þeim tíma liðnum eða fyrir 1. janúar 2021. Skýrsla um stöðu og þróun jafnréttismála skal unnin á fjögurra ára fresti

og var það gert síðast haustið 2017. Jafnréttisnefnd fer með umsjón jafnréttismála í umboði rektors og háskólaráðs. Ráð um málefni fatlaðs fólks hefur umsjón með málefnum þess og nemenda með sértæka námsörðugleika í Háskóla Íslands, í umboði rektors og háskólaráðs. Jafnréttisfulltrúi hefur á vegum stjórnslu Háskóla Íslands yfirumsjón með jafnréttismálum í samvinnu við jafnréttisnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks. Jafnréttisfulltrúi fylgir eftir jafnréttisáætlun Háskóla Íslands, stuðlar að því að jafnréttismál séu sjálfsagður þáttur í starfi skólans og er til ráðgjafar telji einstaklingar sig ekki njóta jafnréttis eða verða fyrir mismunun.

Áætlunin nær til alls starfsfólks og nemenda sem í sameiningu bera ábyrgð á að koma í veg fyrir mismunun og leggja sitt af mörkum til að skapa háskólasamfélag sem einkennist af virðingu, skilningi og umburðarlyndi.

Eftirfarandi markmið og aðgerðir stuðla að því að jafnréttisáætlunin nái fram að ganga á næstu þremur árum.

Jafnréttisáætlunin var unnin af jafnréttisnefnd undir stjórn formanns nefndarinnar og í samvinnu við jafnréttisfulltrúa og sérfræðinga innan Háskóla Íslands.

1. Nám, kennsla og rannsóknir

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok
1.1. Að (þekking á) jafnrétti í víðum skilningi verði hluti af námi innan HÍ (sbr. 23. grein laga nr. 10/2008 og lög nr. 59/1992 um réttindi fatlaðs fólks).	Móta tillögur um hvernig megi tryggja að (þekking á) jafnrétti í víðum skilningi verði hluti af öllu námi innan skólans, einkum þar sem slík þekking er sérstaklega mikilvæg.	Rektor, aðstoðarrektor kennslu og þróunar, kennslumálanefnd háskólaráðs, kennslusvið.	Tillögur liggi fyrir í lok árs 2018.
1.2. Að stuðningur í námi og stoðþjónusta við nemendur af erlendum uppruna verð eflid (sbr. HÍ21, Mannauður).	Stuðningur í námi og stoðþjónusta við nemendur af erlendum uppruna sem búsettir eru á Íslandi eflid á öllum fræðasviðum, s.s. með mentorakerfi og ritverum. Upplýsingagjöf til þessa hóps bætt, m.a. um á hvaða tungumálum megi skila verkefnum. Staða alþjóðafulltrúa á réttindaskrifstofu stúdenta verði tryggð sem veiti nemendum af erlendum uppruna sértæka aðstoð við réttindamál á jafningjagrundvelli.	Forsetar fræðasviða í samstarfi við náms- og starfsráðgjöf, alþjóðaskrifstofu og Stúdentaráð HÍ.	Tillögur liggi fyrir í lok haustmisseris 2018.
1.3. Að kennsluhættir verði aðgengilegir og svari þörfum fjölbreytts nemendahóps. Kennarar öðlist grunnþekkingu í kennslufræði til að mæta ólíkum þörfum nemenda (sbr. HÍ21, Nám og kennsla).	Skipaður verði starfshópur um aðgengilega og sveigjanlega kennsluhætti, námsmat og námsumhverfi fyrir alla nemendur. Fyrirliggjandi jafnréttisgátlisti í kennslu verði gefinn út og gerður aðgengilegur á vef.	Aðstoðarrektor kennslu og þróunar í samráði við kennslusvið, kennslumiðstöð og rannsóknasetur í fötlunarfræðum.	Tillögur liggi fyrir í lok vormisseries 2019.
1.4. Að jafna kynjahlutfall nemenda (sbr. 23. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Aðgerðir til að jafna hlutfall kynja í námi í greinum þar sem hlutfall annars kynsins er innan við 20%.	Forsetar fræðasviða í samráði við jafnréttisnefnd og kennslumiðstöð.	Aðgerðir skilgreindar fyrir febrúar 2019.
1.5. Að samþætta jafnréttissjónarmið í öllum þáttum kennslu (sbr. 17. og 23. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Námskeið fyrir kennara um samþættingu jafnréttissjónarmiða og kennslu og sköpun námsumhverfis sem	Kennslumiðstöð, kennslumálanefnd, kennslunefndir fræðasviða og jafnréttisnefnd.	Árleg námskeið fyrir kennara og fræðslu komið inn á fasta fundi og með vefefni.

	stuðlar að samvinnu í fjölbreyttum nemendahópi.		
1.6. Að auka samstarf framhaldsnema sem í verkefnum sínum fjalla um jafnréttismál (sbr. HÍ21, Nám og kennsla).	Skapa vettvang fyrir samstarf á milli framhaldsnema á mismunandi fræðasviðum sem eru með viðfangsefni sem snerta jafnréttismál.	Félag doktorsnema (FeDon) og Miðstöð framhaldsnáms.	Tillögur liggja fyrir í febrúar 2019.
1.7. Að matskerfi HÍ mismuni ekki eftir starfspáttum akademískra starfsmanna og fræðigreina (sbr. 19. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Rannsóknir).	Gerðar greiningar og settar fram tillögur til að tryggja að matskerfi Háskólans geri ekki upp á milli fræðigreina í matskerfi Háskólans og kynjuðum áhrifum þeirra. Gæta þess að allir hópar standi jafnir í þessu efni.	Aðstoðarrektor vísinda, aðstoðarrektor kennslu og þróunar í samstarfi við vísinda- og nýsköpunarsvið og matskerfisnefnd opinberu háskólanna.	Yfirstandandi vinna. Lokið á haustmisseri 2019.
1.8. Að HÍ verði fjölskylduvænn vinnustaður og fjölskyldu- og atvinnulíf samræmt (sbr. 21. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður og Rannsóknir).	Kröfur um framleiðni fólks sem er nýtt í starfi endurskoðaðar og tekið mið af fjölskylduábyrgð við mat á árangri fræðimanna þegar tímabundinni ráðningu lýkur.	Fræðasviðsforsetar og starfsmannasvið.	Haustmisseri 2019.

2. Mannauður

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklök
2.1. Að jafnréttismál HÍ verði viðurkennd og gerð sýnilegri með stofnun jafnréttisskrifstofu.	Jafnréttisskrifstofa HÍ stofnuð og vinni með Jafnréttisskrifstofu Íslands.	Rektor.	Vormisseri 2019.
2.2. Að laus störf hjá HÍ standi opin fólki af ólíkum uppruna, öllum kynjum og kyngervum, fötluðum og ófötluðum (sbr. HÍ21, Rannsóknir).	Leitast við að auka fjölbreytileika starfsfólks í kennslu, rannsóknum og stjórnslu m.a. með því að gæta þess að starfsauglýsingar séu hvetjandi fyrir alla hópa.	Starfsmannasvið og alþjóðaskrifstofa í samstarfi við fræðasvið.	Viðvarandi verkefni.
2.3. Að háskólasvæðið verði aðgengilegt öllum hópum og kennslurými þjóni fjölbreyttum hópi nemenda, fjölbreyttu námi og	Aðgengi á háskólasvæðinu sett í forgang með úrbótum í samræmi við aðgengisúttektir. Á tímabilinu verði haldið áfram með	Framkvæmda- og tæknisvið í samráði við skipulagsnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks.	Árlegur samráðsfundur ábyrgðar-aðila um árangur.

kennsluaðferðum (m.a. tekið tillit til laga nr. 59/1992 um málefni fatlaðs fólks og samnings Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks og HÍ21, Mannauður).	aðgengisúttektir á byggingum.		
2.4. Að jafnréttismál í víðum skilningi verði kynnt reglulega með almennum hætti innan HÍ (sbr. 23. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Skipuleggja og halda jafnréttisdaga HÍ sem byggja á þverfaglegri samvinnu og aðkomu sérfræðinga á sviði jafnréttismála.	Jafnréttisfulltrúi í samstarfi við hagsmunaaðila.	Árlega.
2.5. Að allt starfsfólk, óháð kyni fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf (sbr. 19. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður) og að kynjuð hagstjórn/fjármál verði innleidd.	Ljúka gerð jafnlaunastefnu og jafnlaunavottunar.	Aðstoðarrekter vísinda og stýrihópur um jafnlaunavottun. Starfshópur um kynjuð fjármál. Starfsmannasvið.	Vinna þegar hafin. Lokið í árslok 2018, og regluleg endurskoðun eftir það í samræmi við lög.
2.6. Að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% af hvoru kyni þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða við skipun í nefndir, ráð og stjórnir innan Háskóla Íslands (sbr. 15. gr. laga nr. 10/2008).	Tryggt verði að hlutfall kynja verði ekki minna en 40% í nefndum, ráðum og stjórnnum innan HÍ.	Forsetar fræðasviða og deildarforsetar.	Viðvarandi verkefni.
2.7. Að auka fjölda kynlausra salerna í HÍ (sbr. HÍ21, Mannauður).	Fjöldi kynlausra salerna aukinn og stefnt því að slík salerni verði í sem flestum byggingum.	Framkvæmda- og tæknisvið.	Á haust-misseri 2018 þar sem hægt er að breyta merkingum, en hverju sinni þegar framkvæmdir liggja fyrir þar sem frekari aðgerða er þörf.

2.8. Að nemendur vinni verkefni um hagnýtingu jafnréttisfræða (sbr. HÍ21, Mannauður).	Hvetja nemendur í námskeiði um hagnýtingu jafnréttisfræða til að vinna verkefni um starfsemi á fræðasviðum, deildum og miðlægrri stjórnsýslu.	Jafnréttisfulltrúi og umsjónarkennari kynjafræðináms.	Árlega að vori.
2.9. Að nemar og starfsfólk fái fræðslu um örಾರೆiti.	Fræðsla, m.a. vefefni fyrir nema og starfsfólk um örಾರೆiti sem t.d. fatlað fólk, fólk af erlendum uppruna og hinsegin fólk verður fyrir.	Forsetar fræðasviða, í samstarfi við jafnréttisnefnd og ráð um málefni fatlaðs fólks.	Á hverju haust-misseri.
2.10. Að endurbæta umgjörð og umsóknarferli sjóða HÍ með tilliti til úthlutunar og kynjamunar (sbr. 20. grein laga nr. 10/2008 og HÍ 21, Mannauður).	Umgjörð um sjóði Háskóla Íslands verði styrkt í samræmi við niðurstöður skýrslunnar <i>Sjóðir Háskóla Íslands 2010 – 2014. Yfirlit og kyngreining á gögnum úr umsóknarferli.</i>	Stjórn Rannsóknasjóðs og Háskólasjóður Eimskipafélags Íslands/doktors-styrkir Rannsóknasjóðs.	Vormisseri 2019.
2.11. Að starfsfólk og stjórnendur fái fræðslu um jafnréttismál (sbr. 17. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Fræðsla m.a. með vefefni fyrir starfsfólk og stjórnendur um jafnréttisstefnu og jafnréttismál, m.a. aðgengismál, samþættingu jafnréttissjónarmiða með tilliti til kyns, kyngervis, kynvitundar, kynhneigðar, menningar, uppruna og fötlunar.	Forsetar fræðasviða og starfsmannasvið í samvinnu við jafnréttisnefnd háskólans og jafnréttisnefndir fræðasviða.	Vormisseri 2018 og svo reglulega eftir það.
2.12. Styðja betur við íslenskunám fyrir starfsmenn og framhaldssnema af erlendum uppruna (sbr. HÍ21, Mannauður og Nám og kennsla).	Námskeið eru til staðar en draga þarf úr kostnaði þátttakenda. Kanna þörf fyrir ný námskeið í íslensku og annars konar aðstoð fyrir starfsmenn og framhaldsnema af erlendum uppruna.	Starfsmannasvið, náms- og starfsráðgjöf, Tungumálamiðstöð, íslensku- og menningardeild og deildarforsetar.	Haust 2019.
2.13. Að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni sé ekki liðin í HÍ (sbr. 22. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	Ráðist verði í markvissar og skilvirkar aðgerðir gegn kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi við HÍ.	Rektor (sbr. tillögur starfshóps).	Tillögur að verklags-reglum liggja fyrir á vormisseri 2018.
2.14. Að auka fræðslu og upplýsingagjöf um viðbrögð við	Verklagsreglur og fagråd um kynbundið og kynferðislegt ofbeldi og áreitni, sem finna	Forsetar fræðasviða, markaðs- og samskiptasvið,	Vormisseri 2018.

kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni í HÍ (sbr. 22. grein laga nr. 10/2008 og HÍ21, Mannauður).	má á jafnretti.hi.is gerðar sýnilegri, m.a. í Uglu.	jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúi.	
2.15. Að HÍ verði fjölskylduvænn vinnustaður (sbr. HÍ21, Mannauður).	Háskóli Íslands setji sér metnaðarfulla fjölskyldustefnu þar sem m.a. er hugað að fjölbreyttum fjölskyldum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Starfsmannasvið.	Er í vinnslu. Vormisseri 2018.
2.16. Að veita nýju akademísku starfsfólki stuðning og jafna stöðu þess (sbr. HÍ21, Mannauður).	Mentorakerfi fyrir nýtt akademískt starfsfólk verði þróað áfram og kynnt betur fyrir sviðsforsetum og deildarforsetum.	Deildarforsetar, mannauðsstjórar og starfsmannasvið.	Kynning á mentorakerfi fari fram á haustmisse ri 2018 og reglulega eftir það.

3. Virk þátttaka í samfélagi og atvinnulífi

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklök
3.1. Að vísindastarf um jafnréttismál verði sýnilegt og aðgengilegt (sbr. HÍ21, Virk þátttaka).	Vísindastarfi um jafnréttismál gerð sérstök skil á margvíslegan og aðgengilegan hátt, svo sem með fyrirlestraröð, myndbandsröð og rannsóknarniðurstöðu m um jafnréttismál aðgengilegum á vef HÍ.	Markaðs- og samskiptasvið í samstarfi við vísinda- og nýsköpunarsvið og rannsóknastofnanir á sviði jafnréttismála innan HÍ.	Haustmisse ri 2019 og árlega eftir það. Viðvarandi verkefni.
3.2. Að efla kynningarstarf fyrir fjölbreytta nemendahópa í framhaldsskólum (sbr. HÍ21, Virk þátttaka).	Í kynningarstarfi fyrir framhaldsskóla verði lögð áhersla á fjölbreytileika nemenda og hvar megi finna upplýsingar innan HÍ um stuðning fyrir nemendur.	Markaðs- og samskiptasvið, í samstarfi við fræðasvið og kennslusvið.	Vormisseri 2019.
3.3. Að efla verkefni um vísindi og fræði sem ná til fjölbreyttra hópa barna og ungmenna (sbr. HÍ21, Mannauður og Virk þátttaka).	Verkefni sem miða að því að auka áhuga nemenda á öllum skólastigum á vísindum og fræðum eflid. Áhersla lögð á að ná til barna innflytjenda og fatlaðra barna í vísindamiðlun skólans og í öðru fræðslustarfi.	Markaðs- og samskiptasvið.	Árlega í Háskóla unga fólksins og almennt í kynningar-efni háskólans.
3.4. Samræming og aukin áhersla á	Jafnréttisnefnd og jafnréttisfulltrúi boði til árlegs samráðsfundar	Jafnréttisnefnd, jafnréttisfulltrúi og	Árlegur samráðs-fundur.

jafnrétti og fjölbreytileika.	með markaðs- og samskiptasviði og kynningarstjórum sviða þar sem fram fari fræðsla.	ráð um málefni fatlaðs fólks.	
-------------------------------	---	-------------------------------	--

4. Eftirfylgni

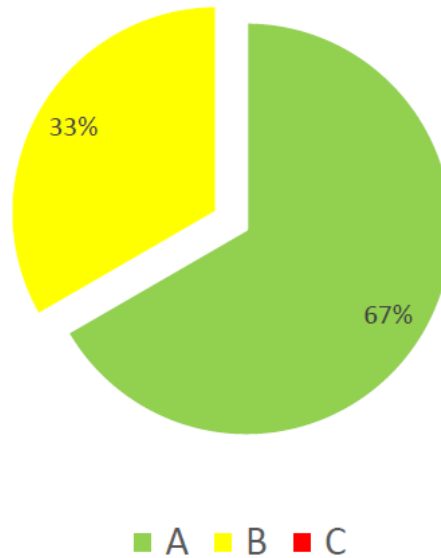
Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Verklok
4.1. Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Viðhorfskönnun meðal starfsfólks m.t.t. verkefna áætlunarinnar og eftirfylgni jafnréttisnefnda hjá fræðasviðum.	Jafnréttisnefnd, starfsmannasvið og mannauðsstjórar fræðasviða.	Haustmisseri 2019.
4.2. Að jafnréttisáætlun skili tilætluðum árangri.	Jafnréttisnefndir fræðasviða og stjórnýslu fylgi jafnréttisáætlun eftir hjá fræðasviðum með fundum og stuðningi við eftirfylgni. Jafnréttisnefndir/-hópar sviða og stjórnýslu setji sér aðgerðaráætlun sem tekur mið af jafnréttisáætlun.	Jafnréttisnefndir fræðasviða og stjórnýslu.	Árlegur samráðsfundur.

Viðauki II.

Staða aðgerða í jafnréttisáætlun HÍ 2018-2020 (PDF)

Myndin að neðan sýnir hvernir aðgerðir skiptast milli þessara flokka.

Staða aðgerða í jafnréttisáætlun HÍ



Aðgerð	Staða
1.1 Þekking á jafnrétti verði hluti af námi	B
1.2 Stuðningur og stoðþjónusta við nemendur af erlendum uppruna eflid	A
1.3 Starfshópur um aðgengilega kennsluhætti & gátlisti um samþættingu í kennslu	A
1.4 Aðgerðir til að jafna kynjahlutfall nemenda	B
1.5 Námskeið fyrir kennara um samþættingu jafnréttissjónarmiða	B
1.6 Auka þverfræðilegt samstarf framhaldsnema sem fjalla um jafnréttismál	A
1.7 Tillögur til að tryggja að matskerfi HÍ geri ekki upp á milli fræðigreina og kynjuðum áhrifum þeirra	B
1.8 Fjölskylduvænn vinnustaður, kröfur um framleiðni í upphafi ferild endurskoðaðar og tekið mið af fjölskylduábyrgð við mat á árangri fræðimanna	A
2.1 Stofnun skrifstofu jafnréttismála HÍ	B
2.2 Auka fjölbreytileika starfsfólks í kennslu, rannsóknum og stjórnvísu	A
2.3 Úrbætur á aðgengi á háskólasvæðinu og aðgengisúttektir	A
2.4 Jafnréttisdagar haldnir árlega	A
2.5 Ljúka gerð jafnlaunastefnu og jafnlaunavottunar	A
2.6 Tryggja 40% hlutfall karla og kvenna í nefndum, ráðum og stjórnun innan HÍ	A
2.7 Auka fjölda kynlausra salerna	A
2.8 Nemendur í <i>Hagnýtingu jafnréttisfræða</i> vinni verkefni um starfsemi á fræðasviðum, deildum og miðlægri stjórnvísu	A
2.9 Fræðsla um öræriti fyrir nemendur og starfsfólk	B
2.10 Umgjörð og umsóknarferli sjóða HÍ endurbætt m.t.t. úthlutunar og kynjamunar	A
2.11 Starfsfólk og stjórnendur fái fræðslu um jafnréttismál	B
2.12 Styðja betur við íslenskunám fyrir starfsfólk og framhaldsnema af erlendum uppruna	A
2.13 Aðgerðir gegn kynferðislegri og kynbundinni áreitni og ofbeldi	A
2.14 Auka fræðslu, sýnileika og upplýsingagjöf um viðbrögð við kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi og áreitni	A
2.15 HÍ setji sér fjölskyldustefnu	A
2.16 Mentorakerfi fyrir nýtt akademískt starfsfólk þróað áfram og kynnt	B
3.1 Vísindastarfi um jafnréttismál gerð sérstök skil	B
3.2 Efla kynningarstarf fyrir fjölbreytta nemendahópa í framhaldsskólum	A
3.3 Efla verkefni um vísindamiðlun til fjölbreyttra hópa barna og ungmenna, einkum fatlaðra ungmenna og ungmenna í hópi innflytjenda	A
3.4 Árlegur samráðsfundur um jafnréttismál og kynningarstarf HÍ	A
4.1 Viðhorfskönnun um jafnréttisáætlun HÍ	B
4.2 Eftirfylgni hjá jafnréttisnefndum fræðasviða og miðlæggar stjórnvísu, m.a. með aðgerðaráætlun sem tekur mið af jafnréttisáætlun	A