

**Áætlun
um jafna stöðu kynjanna við
Háskólann á Akureyri**

2009 - 2012



Frelsi Traust Framsækni Jafnrétti

Inngangur	3
Leiðarljós og heildarmarkmið.....	3
Um jafnréttisáætlun og jafnréttisstefnu.....	3
Markmið og aðgerðir	5
1. Ábyrgð og stjórnun jafnréttismála	5
2. Kynjasambætting í stjórnsýslunni.....	6
3. Laun starfsfólks.....	7
4. Kynjaskipting starfa	8
5. Nefndir og ráð	9
6. Starfsumhverfi.....	9
7. Staða nemenda	10
8. Kynjasambætting í náminu	11
Greinargerð	13
Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla - nútímakröfur.....	13
Kynjasambætting og sértækar aðgerðir	14
Mat á stöðu kynjanna við HA	16
Heildarniðurstaða	17
Laun og völd	17
<i>Starfsfólk og stjórnendur - ímynd háskólans</i>	18
<i>Staða og áhrif í akademíska kerfinu</i>	19
<i>Nefndir, stjórnir og ráð</i>	21
<i>Rannsóknastofnanir og aðrar stofnanir tengdar HA</i>	23
Laun og aðrar greiðslur.....	23
Ímynd þekkingarsamfélagsins - Þau sem miðla fræðunum út á við.....	26
Starfsumhverfi og – aðstæður	27
<i>Kynferðisleg og kynbundin áreitni og einelti</i>	30
Nemendahópurinn.....	30
<i>Hlutfall kvenna og karla í deildum og brautum</i>	31
<i>Skipting á deildir</i>	32
<i>Brottfall, árangur og aðstæður</i>	34
Kynjasambætting í náminu – kynjafræði.....	35
Lokaorð	37
Heimildir	38

Inngangur

Í stefnu Háskólans á Akureyri fyrir árin 2007 – 2011 er lögð áhersla á fjögur megingildi: frelsi, traust, framsækni og jafnrétti. Í samræmi við það hefur hér verið sett fram framsækin áætlun um jafnrétti kynjanna við HA.

Leiðarljós og heildarmarkmið

Markmið Háskólans á Akureyri er að tryggja jafna stöðu og jafna möguleika kvenna og karla í allri starfsemi skólans. Þetta á við nemendur, starfsfólk, stjórnendur og þau sem koma að starfseminni á annan hátt.

Háskólinn á Akureyri mun vinna að þessu markmiði með því að flétta kynjasjónarhornið í alla stefnumörkun og ákvarðanir, en mun auk þess grípa til tímabundinna sértækra aðgerða til að leiðrétta ójafna stöðu þegar slíkt er talið mikilvægt. Áætlun þessi tekur gildi 1. júlí 2009 og gildir til 30. maí 2012. Hún skal endurskoðuð og uppfærð árlega og skal endurskoðunin miðast við 1. júní ár hvert.

Um jafnréttisáætlun og jafnréttisstefnu

Síðasta jafnréttisáætlun Háskólans á Akureyri var samþykkt árið 2002. Um var að ræða stefnuyfirlýsingu með hugmyndum um leiðir til úrbóta. Sú áætlun byggði á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, auk jafnræðisreglu stjórnsýslulaga. Þar var jafnréttishugtakið notað vítt eins og nú er í stefnu háskólans, en þar segir: *“Í starfi sínu leggur Háskólinn á Akureyri áherslu á að nemendur og starfsfólk nái árangri í námi og starfi óháð kyni, kynþætti, trúarbrögðum, uppruna, hugsanlegri fötlun og kynhneigð”*.

Sú áætlun sem hér lýtur dagsins ljós tekur eingöngu til jafnréttis og jafnrar stöðu kynjanna, en leggur áherslu á að samþætta kynjasjónarmiðið við öll önnur. Hún er í samræmi við þær hugmyndir og kröfur sem fram koma í lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla nr.10/2008, sem samþykkt voru á Alþingi 26. febrúar 2008.

Áætlun þessi er í samræmi við aðrar stefnur og áætlanir sem ætlað er að tryggja jafna stöðu starfsfólks og nemenda, s.s. stefnu um jafnt aðgengi að námi og störfum við HA, starfsmannastefnu HA, málstefnu o.fl. Gert er ráð fyrir að jafnréttisráð háskólans fari með umsjón áætlunarinnar, jafnframt því að sinna jafnréttismálum almennt. Áætlunin var unnin af Valgerði H. Bjarnadóttur, ráðgjafa, í samráði við jafnréttisráð HA og yfirstjórn. Þá komu fleiri fulltrúar starfsfólks og nemenda að gerð áætlunarinnar á ýmsan hátt. Í jafnréttisráði því sem kom að gerð áætlunarinnar sátu:

Ingibjörg Elíasdóttir aðjúnt, formaður
Elín Ebba Ásmundsdóttir lektor
Dagný Rut Haraldsdóttir nemi, skipuð 2007-2008
Ingvar Teitsson dósent
Óskar Þór Vilhjálmsson tæknimaður

Til vara:

Anna Ólafsdóttir lektor

Sigríður Vilhjálmisdóttir verkefnastjóri

Ráðið var skýrsluhöfundur til ráðgjafar og tóku varamenn fullan þátt í ferlinu. Í apríl 2008 var áætlunin send til umsagnar allra deilda háskólans og háskólaskrifstofu. Síðustu umsagnir bárust í mars 2009. Í endurskoðaðri áætlun hefur verið tekið tillit til þeirra athugasemda og tillagna sem bárust, auk þess sem mið hefur verið tekið af breyttri fjárhagsstöðu í kjölfar efnahagshrunsins 2008 og er því gert ráð fyrir hógværingu breytingum en upphaflega var áætlað. Þá er í áætluninni gengið út frá þeim hugtökum um skipulag háskólans (deildir verða fræðasvið o.s.frv.) sem taka gildi 1. ágúst 2009, sbr. reglur fyrir HA nr. 387/2009.

Unnin var úttekt á stöðu jafnréttis kynjanna í HA á ýmsum sviðum og sú staða lögð til grundvallar aðgerðaáætlun með tímasettum markmiðum, þar sem skýrt er tekið fram hver ber ábyrgð á hverjum verkþætti. Auk þeirra grundvallaratriða sem krafa er gerð um í lögum og taka til launa, stöðuveitinga, kynjaskiptingar starfa, kynbundinnar áreitni, kynjajafnvægis meðal nemenda o.fl., er horft lengra og settar fram hugmyndir að leiðum til að Háskólinn á Akureyri verði í fararbroddi meðal þeirra sem vilja hafa áhrif á samfélagið í átt til aukins jafnréttis og jafnrar stöðu kynjanna.

Við úttektina naut áætlunarhöfundur dyggrar aðstoðar starfsfólks og stjórnenda við háskólann og eru þeim öllum færðar þakkir fyrir jákvæðni og þolinmæði í ferlinu. Sérstaklega ber að þakka launafulltrúunum þeim Steinunni Aðalbjarnardóttur og Hugrónu Helgadóttur, en án þeirra hefði ekki verið hægt að vinna þetta verk.

Á Jónsmessu 2009
Valgerður H. Bjarnadóttir

Markmið og aðgerðir

Aðgerðaáætlun þessi fjallar um jafnrétti kynjanna meðal starfsfólks og nemenda, og kynjasambættingu í stefnumótun skólans og innihaldi námsins.

Í þessum kafla eru sett fram ákveðin markmið í átta liðum og aðgerðir sem eru til þess ætlaðar að stuðla að því að markmiðunum verði náð. Sérhvert markmið byggir á upplýsingum um stöðuna á því sviði og er sett í samráði við stjórnendur og starfsfólk þar. Aðgerðir eru tímasettar þar sem við á og ábyrgðaraðili ákveðinn.

1. Ábyrgð og stjórnun jafnréttismála

Yfirstjórn Háskólans á Akureyri, háskólaráð, rektor og framkvæmdastjórn, bera meginábyrgð á framgangi þessarar áætlunar en geta falið öðrum s.s. öðrum stjórnendum, jafnréttisráði HA, eða einstökum starfsmönnum umsjón hennar og eftirfylgni.

Áætlun sem þessi er mun líklegri til að bera árangur ef henni er fylgt eftir af jafnréttisráði sem hefur tileinkað sér fagþekkingu á jafnrétti kynjanna¹ og sem hefur ábyrgð og völd til að grípa inn í ef brotið er gegn áætluninni eða jafnréttislögum. Viðkomandi ráð verður að hafa þá stöðu gagnvart öðrum í skólanum að geta beitt sér ef ákvæðum áætlunarinnar er ekki fylgt eftir, s.s. tímasettum markmiðum.

1.1. Jafnréttisráð

Lagt er til að sérskipað jafnréttisráð fari með daglega umsjón áætlunarinnar og sambætti ákvæði hennar við annað starf að jafnrétti við Háskólann á Akureyri. Ráðið verði skipað einum fulltrúa frá hverju fræðasviði, einum frá háskólaskrifstofu og skrifstofu rektors og einum fulltrúa FSHA. Ráðið skiptir með sér verkum og kýs sér formann úr sínum hópi. Karl og kona skulu tilnefnd í hvert sæti og sitji annað sem aðalfulltrúi en hitt til vara og skal tryggt að kynjahlutföll séu sem jöfnust².

Jafnréttisráð skal að öllu jöfnu funda mánaðarlega og ekki sjaldnar en fimm sinnum á ári. Á hverju ári skal ráðið kalla forseta fræðasviða og framkvæmdastjóra á fund þar sem farið er yfir stöðu jafnréttismála í skólanum í heild og á hverju fræðasviði. Þá skal meta hvernig verkefnum áætlunar þessarar miðar áfram og grípa til nauðsynlegra ráðstafana eða endurskoðunar ef ekki miðar sem skyldi.

Hlutverk ráðsins snýr fyrst og fremst að jafnrétti kynjanna og eftirfylgni þessarar áætlunar, en stefnt er að því að önnur verkefni s.s. eftirfylgni *Stefnu um jafnt aðgengi að námi og störfum í HA* falli einnig undir jafnréttisráð í framtíðinni.

Tími: Nýtt ráð skal skipað við gildistöku áætlunarinnar 2009

Ábyrgð: Rektor

¹ *Jafnréttisstofa* er til húsa á Borgum. Þar starfa sérfræðingar í jafnréttismálum. Sjálfsagt er að nýta vel þessa nálagð og virkja sérfræðinga stofunnar í hinum ýmsu verkefnum þessarar áætlunar, bæði sem ráðgjafa, rannsóknaraðila og kennara í kynjafræðum.

² Sjá lið 5.1

1.2. Jafnréttisfulltrúar

Fulltrúar í jafnréttisráði gegna hlutverki jafnréttisfulltrúa, hver gagnvart sínum umbjóðanda (fræðasviðum, háskólaskrifstofu og FSHA). Þau skulu hafa sótt námskeið um jafnrétti kynjanna og samþættingu kynjasjónarmiða (sjá áætlun hér á eftir) og eiga möguleika á yfirsýn yfir stöðu starfsfólks og nemenda á sínu sviði. Einnig skulu þessir fulltrúar vera í virkum tengslum við Jafnréttisstofu og jafnréttisráðgjafa menntamálaráðuneytis, sbr. 23. gr. jafnréttislaga. Hlutverk jafnréttisfulltrúa er að hvetja til þess að áætlun þessi verði virk og að vera tengiliður milli starfsfólks og nemenda annars vegar og jafnréttisráðs og yfirstjórnar hins vegar.

2. Kynjasamþætting³ í stjórnslunni

Kynja- og jafnréttissjónarmið skulu samþætt allri starfsemi háskólans, s.s. við stjórnun, kennslu og rannsóknir, og jafnrétti kynja haft að leiðarljósi við stefnumótun, ákvarðanatöku og áætlanagerð, sbr. 17. gr. jafnréttislaga. Þá skal stefnt að því að flétta kynjasjónarmið inn í allar námsgreinar sem kenndar eru eftir því sem við á og unnt er. Fræðsla um jafnréttismál til handa stjórnendum er grunnforsenda þess að samþætting verði árangursrík.

Aðgerðir

2.1. Kynning og fræðsla

Áætlun þessi skal kynnt öllum stjórnendum skólans á sérstöku námskeiði, þar sem jafnframt verður gefin innsýn í aðferðafræði kynjasamþættingar. Þá skulu fulltrúar í jafnréttisráði taka þátt í ítarlegu námskeiði um kynjasamþættingu og grundvallaratriði jafnréttislaganna.

Tími: Ágúst - september 2009

Ábyrgð: Jafnréttisráð og framkvæmdastjórn

2.2. Kynjasamþætting - gátlisti

Öll fræðasvið, stofnanir og stjórnslá háskólans skulu samþætta jafnréttissjónarmið inn í starfsemi sína. Þegar unnið er að stefnumótun eða mikilvægar ákvarðanir teknar skal ávallt huga að því taka mið af þörfum og viðhorfum beggja kynja og greina afleiðingar þeirra með tilliti til jafnréttis. Útbúa skal staðlaðan gátlista sem einfaldar og auðveldar þetta ferli⁴.

Tími: Gátlisti skal vera tilbúinn til notkunar í byrjun árs 2010

Ábyrgð: Jafnréttisráð

2.3. Áætlanir einstakra sviða og stofnana

Fræðasviðin, öll svið háskólaskrifstofu, skrifstofa rektors og undirstofnanir HA skulu setja fram áætlun um það hvernig þau hyggjast vinna að því að ná auknu

³ Sjá skilgreiningar á kynjasamþættingu og fleiri hugtökum sem notuð eru í þessari áætlun, í 2. gr. Jafnréttislaganna: <http://www.althingi.is/altext/135/s/pdf/0698.pdf>

⁴ Sjá dæmi um slíkan gátlista á heimasíðu Jafnréttisstofu: www.jafnretti.is

jafnvægi kynja á sínu sviði. Áætlunin skal taka til málefna starfsfólks og nemenda, auk uppbyggingar námsins. Aðgerðir og markmið skulu tímasett.

Tími: Áætlanirnar skulu lagðar fyrir jafnréttisráð HA til umsagnar eigi síðar en 1. maí 2010

Ábyrgð: Rektor, forsetar fræðasviða og forstöðumenn

2.4. *Kyngreindar upplýsingar*

Framkvæmdastjórn og gæðaráð skulu, í samráði við skrifstofustjóra fræðasviða, forstöðumenn stofnana og sviða háskólaskrifstofu tryggja að tölulegar upplýsingar séu kyngreindar þegar við á og að þær liggja fyrir á heimasíðum deilda, stofnana og stjórnsýslusviða. RHA og aðrar rannsóknastofnanir á vegum HA skulu leggja áherslu á að kyngreina niðurstöður í sínum rannsóknum.

Tími: Við endurskoðun áætlunar þessarar 2010 skulu allar upplýsingar sem liggja hér til grundvallar vera kyngreindar og auðfundnar.

Ábyrgð: Framkvæmdastjórn og gæðaráð

2.5. *Almenn fræðsla og ráðgjöf um jafnréttismál*

Allt starfsfólk og nemendur háskólans skulu eiga kost á og vera hvött til að sækja fræðslu og ráðgjöf um jafnrétti kynja og kynjasamþættingu. Þar skal einnig kynna meðferð mála sem varða kynbundna og/eða kynferðislega áreitni. Á námskeiðum fyrir nýtt starfsfólk og í velgengnisviku nemenda í upphafi hvers skólaárs skal kynna þessa áætlun ítarlega.

Tími: Haustmíssi 2009 og síðan í byrjun hvers skólaárs

Ábyrgð: Jafnréttisráð

2.6. *Jafnrétti kynja í minnihlutahópum*

Sérstök áhersla skal lögð á að tryggja að kynjamisrétti viðgangist ekki í þeim hópum sem kunna að búa við annars konar misrétti, s.s. vegna fötlunar, litarháttar eða þjóðernis, kynhneigðar, trúar eða annarra þátta.

Í tengslum við eftirfylgni *stefnu um jafnt aðgengi að námi og starfi í HA, málstefnu* o.fl. skal ávallt hafa í huga að staða kvenna og karla í viðkomandi hópum kann að vera ólík og gæta þess að huga sérstaklega að því kyni sem á hallar hverju sinni.

3. *Laun starfsfólks*

Markmið

Engin kynbundin launamismunur skal finnast innan Háskólans á Akureyri. Launamunur kynjanna sem skýrist af öðrum kynjahalla í kerfinu skal verða horfinn í lok gildistíma þessarar áætlunar.

Aðgerðir

3.1. *Rannsókn*

Gera skal ítarlega rannsókn á orsökum launamunar kynjanna hjá HA, og fá til þess óháðan rannsóknaraðila

Tími: Rannsókn verði lokið í eigi síðar en í lok árs 2011
Ábyrgð: Jafnréttisráð og framkvæmdastjórn

3.2. *Áætlun um að útrýma kynbundnum launamun*

Á grundvelli fyrirbyggjandi upplýsinga skal setja fram leiðir til að

- a) útrýma allri mismunun komi hún í ljós
- b) vinna markvisst að því að fjarlægja allan kynbundinn mismun í launum, þótt hann sé útskýranlegur og feli ekki í sér beina mismunun.

Tími: Áætlunin skal tilbúin í maí 2012
Ábyrgð: Framkvæmdastjórn og forstöðumenn stofnana

4. *Kynjaskipting starfa*

Markmið

Störf við HA skulu ekki flokkast í karla- og kvennastörf. Þetta á við bæði hvað varðar lóðréttu skiptingu og lárétta.

Aðgerðir

4.1. *Auglýsingar og ráðningar*

Við auglýsingar á störfum og ráðningar skal þess ávallt gætt að stuðla að jafnvægi milli kvenna og karla í viðkomandi starfshópi. Þetta á við bæði lóðrétt (varðandi stjórnunarstöður) og lárétt (á hverju sviði).

Ábyrgð: Rektor, forsetar fræðasviða, forstöðumenn á háskólaskrifstofu og forstöðumenn stofnana

4.2. *Stjórnunarstöður*

Við ráðningar í stjórnunarstöður, s.s. stöður forseta fræðasviða, forstöðumenn á háskólaskrifstofu og forstöðumanna stofnana skal gæta þess að hafa hlut kynjanna sem jafnastan.

Leitað verði markvisst meðal starfsfólks HA og utan skólans að hæfum konum og þær hvattar til að sækja um lausar stöður.

Tími: Við lok gildistíma áætlunarinnar 2012 skal hlutfall kynja í stjórnunarstöðum vera jafnt (40/60).

Ábyrgð: Framkvæmdastjórn og Háskólaráð

4.3. *Stjórnun undirstofnana*

Við ráðningar í störf undirstofnana HA skal þess gætt að hafa hlut kynjanna sem jafnastan. Þetta á ekki síst við um stjórnunarstöður.

Tími: Við lok gildistíma áætlunarinnar 2012 skal hlutfall kynja í stjórnunarstöðum annars vegar og öðrum störfum hins vegar, vera jafnt (40/60).

Ábyrgð: Háskólaráð

4.4 *Rannsóknir*

Sérstaklega skal hvetja konur til þátttöku í rannsóknum og til að sækja um styrki í Rannsóknarsjóð HA. Til að auka hlutfall kvenna meðal dósenta og prófessora má beita tímabundnum sértækum aðgerðum s.s. að veita þeim tímabundinn forgang hvað varðar sérstakan kennsluafslátt til að auka rannsóknavirkni, eða þar til jafnvægi er náð.

Ábyrgð: Forsetar fræðasviða

5. Nefndir og ráð

Markmið

Ávallt skulu sitja sem næst jafnmargar konur og karlar í öllum nefndum og ráðum á vegum HA. Einnig skal HA tilnefna bæði konu og karl í hvert sinn sem skólinn tilnefnir í nefndir, stjórnir og ráð utan skólans. Málefnaleg rök skulu liggja fyrir ef vikið er frá þessum markmiðum (sjá 15.gr. laga nr.10/2008).

Aðgerðir

5.1. Kona og karl í hvert sæti

Þegar óskað er tilnefninga í nefndir skal tilnefna bæði karl og konu í hvert sæti og sá eða sú sem skipar nefndina velur svo af handahófi jafnt hlutfall kynjanna úr þeim hópi.

Ábyrgð: Rektor

5.2. Framkvæmdastjórn og gæðaráð

Þar sem í nefndum og ráðum situr það fólk sem gegnir ákveðnum stöðum innan skólans, s.s. í framkvæmdastjórn og gæðaráði, skal leitast við að jafna þá stöðu og ef það reynist ekki gerlegt í bráð skal á annan hátt tryggja jafnt hlutfall kynja í þeim nefndum, s.s. með því að huga að breyta samsetningu viðkomandi nefndar.

Ábyrgð: Háskólaráð og rektor

6. Starfsumhverfi

Markmið

Leita skal allra leiða til að jafna aðstöðu kvenna og karla sem nema og starfa við Háskólann á Akureyri og skapa umhverfi þar sem bæði kynin njóta sín. Kynbundin áreitni, þ.m.t. kynferðisleg áreitni⁵ er aldrei liðin.

Aðgerðir

6.1. Fræðsla

Fræðsla um eðli, afleiðingar og viðbrögð við kynbundinni/kynferðislegri áreitni skal vera hluti af almennri fræðslu á nýliðanámskeiðum og velgengnisviku og

⁵ Sjá skilgreiningu á kynbundinni og kynferðislegri áreitni í 2. gr. jafnréttislaganna <http://www.althingi.is/alttext/135/s/pdf/0698.pdf>

ávallt skal minnt á þennan þátt þegar rætt er um starfsumhverfi, öryggi og líðan í skólanum.

Tími: Tryggt skal að slík fræðsla fari fram á opinberum vettvangi í skólanum a.m.k. einu sinni á ári frá hausti 2009

Ábyrgð: Námsráðgjafi og yfirmaður starfsmannamála, markaðs- og kynningarstjóri.

6.2. Skýrt viðbragðsferli

Setja skal skýrar reglur um ferli mála sem varða kynbundna/kynferðislega áreitni. Þar skal vera ljóst hvert skal tilkynna slík mál, hvernig við þeim skal brugðist, í hvaða farveg þau fara og tímamörk varðandi úrlausn mála. Þá skal tryggt að málin séu unnin hratt en faglega.

Tími: Reglurnar skulu samþykktar af jafnréttisráði eigi síðar en í desember 2009.

Ábyrgð: Jafnréttisráð í samráði við námsráðgjafa og gæðastjóra

6.3. Samræming einkalífs og vinnuábyrgðar

Þegar nám og starf í HA er skipulagt skal gæta þess að hafa ákveðinn sveigjanleika til að bæði nemendur og starfsfólk geti samræmt starf og einkalíf (sjá starfsmannastefnu og aðgerð 2.2. kynjasamþætting - gátlisti)

Ábyrgð: Gæðastjóri, forstöðumenn á háskólaskrifstofu og forsetar fræðasviða.

7. Staða nemenda

Markmið

Í öllu starfi Háskólans á Akureyri skal hugað að því að jafna stöðu og möguleika kvenna og karla sem stunda nám eða hafa hug á að stunda nám við skólann.

Þá skal einnig leggja grunn að jöfnum möguleikum þeirra á vinnumarkaði og í framhaldsnámi eftir að þau ljúka námi við HA.

Leita skal leiða til að auka hlutfall karla meðal nemenda, sérstaklega í heilbrigðis- og kennslufræðum.

Í samvinnu við FSHA skal hvetja til jafnrar virkni og áhrifa kvenna og karla í stjórnunarstörfum meðal nemenda.

Aðgerðir

7.1. Aukið hlutfall karla meðal nemenda

Skipa skal tvo fulltrúa kennara og tvo fulltrúa nemenda (karl og konu úr hvorum hópi) í starfshóp til að skoða möguleika á að auka hlutfall karla meðal nemenda og setja fram hugmyndir til úrbóta. Þar skal horfa til markaðssetningar, uppbyggingar námsins, kennslutilhögunar og fleiri þátta sem máli kunna að skipta. Skal hópurinn starfa í nánu samstarfi við kennslusvið og fræðasvið skólans (sérstaklega heilbrigðisvísindasvið og hug- og félagsvísindasvið), auk jafnréttisráðs. Þá má hópurinn kalla til sérfræðinga utan skólans.

Tími: Áætlun um aðgerðir til úrbóta skal liggja fyrir í lok árs 2009. Áætlunin skal endurskoðuð í árslok 2010.

Ábyrgð: Jafnréttisráð og forsetar fræðasviða í samstarfi við FSHA

7.2 *Bætt staða kvenna á vinnumarkaði eftir nám*

Ráðgjafar og kennarar skulu huga að því að veita nemendum ráðgjöf við námslok, bæði hvað varðar framhaldsnám og möguleika á vinnumarkaði. Þar skal sérstaklega hvetja og styðja við konur til að tryggja þeim sömu möguleika á frekara námi og/eða áhugaverðu og vel launuðu starfi að námi loknu við HA.

Tími: Þessi áhersla skal kynnt kennurum og ráðgjöfum við gildistöku áætlunarinnar

Ábyrgð: Kennslusvið

7.3 *Námsráðgjöf og staða kynjanna*

Gera skal athugun á því hvers vegna karlar eru í svo miklum minnihluta meðal þeirra sem nýta sér þjónustu námsráðgjafar. Er sambengi milli þessa ójafnvægis og þess að brottfall er meira meðal karla?

Endurskoða skal þjónustutilboð námsráðgjafar og markaðssetningu út frá niðurstöðum athugunarinnar.

Tími: Niðurstöður liggi fyrir í júní 2010

Ábyrgð: Kennslusvið

7.4 *Jöfn virkni kvenna og karla í félagsstarfi*

Í samvinnu við FSHA skal hvetja konur jafnt sem karla til virkni í félagsstarfi nemenda, ekki síst hvað varðar stjórnunarstörf meðal nemenda og val á fulltrúum í stjórnir og ráð háskólans.

8. *Kynjasambætting í náminu*

Markmið

Kynjafræði skal fá aukið vægi í námsframboði skólans og kynjasjónarhornið sambætt öllum námsþáttum sem við á. Einnig skal hugað að því að bjóða upp á námskeið sem taka á afmörkuðum þáttum kynjafræði, s.s. kynbundnu ofbeldi, þátt kyns í stjórnun o.s.frv.

Aðgerðir

8.1. *Kynjafræði*

Huga skal að því að bjóða upp á kynjafræði fyrir nemendur í öllum deildum skólans, eftir því sem við á. Fræðasviðin ákveða nánar um framkvæmd.

Tími: Hugmyndin skal kynnt og rædd á deildafundum fræðasviða á haustmisseri 2009.

Ábyrgð: Forsetar fræðasviða

8.2. *Kynjasambætting í námsgreinum*

Skoða skal alla námsþætti m.t.t. þess hvort kyn getur verið breyta í viðkomandi námsþætti. Ef svo er skal kynjasjónarhornið fléttað inn í kennsluna og skal það koma fram í náms- og kennsluskrá og/eða námsmarkmiðum (learning outcomes), sbr. 23. gr. jafnréttislaga.

Þjóða skal upp á námskeið/vinnudag þar sem kennarar fá leiðsögn í því að flétta kynjasjónarhorn inn í náms- og kennsluskrár.

Tími: Starfsdagar skólaárið 2009 - 2010.

Ábyrgð: Gæðastjóri og forsetar fræðasviða

8.3. *Nám um áhrif kynbundins ofbeldis, viðbrögð og forvarnir*

Á öllum fræðasviðum skal stefnt að því að bjóða upp á námskeið um kynbundið ofbeldi. Þar skal fjallað um hvernig má greina einkenni og afleiðingar þess og hvernig best er að bregðast við ef grunur eða víska er um að einstaklingur hafi verið þolandi kynbundins og/eða kynferðislegs ofbeldis. Þá er mikilvægt að nemendur fái innsýn í leiðir til forvarna.

Tími: Undirbúningur hefjist haustið 2009 og námstilboðin gildi frá haustmíssi 2011.

Ábyrgð: Forsetar fræðasviða.

Greinargerð

Í greinargerð þessari er yfirlit yfir þá þætti jafnréttislaganna sem varða Háskólann á Akureyri og er sérstaklega fjallað um kynjasambættingu sem leið til jafnréttis. Þá er mat á stöðu jafnréttis við HA, byggt á úttekt sem unnin var 2007 – 08.

Vert er að taka fram að þótt áætlunin hér að framan hafi tekið nokkrum breytingum eftir að skýrslan fór í umsagnarferli (umsagnarferlið varði frá apríl 2008 til mars 2009), þá hefur matinu ekkert verið breytt. Það endurspeglar því þá stöðu sem var 2007 – 2008 og ljóst er að einhverjar breytingar hafa orðið á stöðu jafnréttismála við HA á þessu ári. Verður það verkefni jafnréttisráðs að meta breytta stöðu.

Vinnuferlið í kringum gerð áætlunarinnar hefur þó haft áhrif nú þegar í átt til aukins jafnréttis og má nefna að kynjahlutföll í ýmsum nefndum hefur jafnast, þ.á.m. í háskólaráði; þegar hefur verið farið yfir hluta af náms- og kennsluskrá m.t.t. kynjasambættingar; í undirbúningi er námskeið um áhrif kynbundins ofbeldis; og svo mætti lengi telja.

Það er afar ánægjulegt að áður en áætlunin er samþykkt skuli ýmis ákvæði hennar vera komin í höfn.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla - nútímakröfur

26. febrúar 2008 samþykkti Alþingi endurskoðuð lög um jafnan rétt og jafna stöðu kvenna og karla (sjá <http://www.althingi.is/altext/135/s/pdf/0698.pdf>). Með lögnum hafa kröfur til atvinnurekenda aukist verulega, m.a. hvað varðar gerð, eftirfylgni og skil jafnréttisáætlana. Í 2. gr. laganna eru skilgreiningar á þeim hugtökum sem notuð eru í lögnum og í þessari áætlun en kunna að vera óljós í huga almennings.

Í lögnum er fjallað um frumskyldur atvinnurekenda í III.kafli, 18. gr.

Atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun eða sambætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína. Skal þar m.a. sérstaklega kveðið á um markmið og gerð áætlun um hvernig þeim skuli náð til að tryggja starfsmönnum þau réttindi sem kveðið er á um í 19.–22. gr. Jafnréttisáætlun og jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu skal endurskoða á þriggja ára fresti.

Stofnanir sem hér er fjallað um og sem Háskólinn á Akureyri fellur undir skulu “afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdaáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Enn fremur skulu fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests”.

Ef þessi skylda er ekki uppfyllt getur Jafnréttisstofa beitt dagsektum, allt að kr. 50.000.-. pr. dag.

Í 19. – 22. grein er fjallað um launajafnrétti, ráðningar, starfsþjálfun og endurmenntun, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og kynbundna og kynferðislega áreitni (sjá lög in á <http://www.althingi.is/altxt/135/s/0698.html>). Auk þessara ákvæða sem varða háskólann sem vinnustað er fjallað um skyldur menntastofnana í 23. grein. Þar er lögð áhersla á kynjasambættingu eins og víðar í lögnum.

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð í skóla- og uppeldisstarfi, þar á meðal íþrótta- og tómstundastarfi.

Á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þátttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi.

Kennslu- og námsgögn skulu þannig úr garði gerð að kynjum sé ekki mismunað.

Í náms- og starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum skulu piltar og stúlkur óháð kyni hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf.

Efla skal rannsóknir á stöðu kynjanna í íslensku samfélagi, jafnt fræðilegar grunnrannsóknir sem hagnýtar rannsóknir, og miðla niðurstöðum þeirra markvisst innan skólustarfsins og til fjölmiðla.

Í 15. grein laganna er fjallað um þátttöku í nefndum og ráðum á vegum hins opinbera:

Við skipun í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal þess gætt að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða. Þetta gildir einnig um stjórnir opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélag er aðaleigandi að.

Þegar tilnefnt er í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ríkis og sveitarfélaga skal tilnefna bæði karl og konu. Tilnefningaraðila er heimilt að víkja frá skilyrði 1. máls. Þegar hlutlægar ástæður leiða til þess að ekki er mögulegt að tilnefna bæði karl og konu. Skal tilnefningaraðili þá skýra ástæður þess.

Skipunaraðila er heimilt að víkja frá ákvæði 1. mgr. ef undanþáguheimild 2. mgr. á við.

Þar sem Háskólinn á Akureyri er opinber stofnun ber honum skylda til að leitast ávallt við að hafa hlut kynjanna sem jafnastan, nema önnur gild rök mæli gegn því. Þá er mikilvægt fyrir HA sem rannsóknarstofnun að hafa í huga í 16. grein laganna um greiningu á tölfræðiupplýsingum:

Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.

Áhersla er lögð á að koma í veg fyrir kynbundna áreitni, þ.m.t. kynferðislega.

Atvinnurekendur og yfirmenn stofnana og félagsamtaka skulu gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundinni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, stofnun, í félagsstarfi eða skólum.

Kynjasambætting og sértækar aðgerðir

Í 23. grein um menntun og skólustarf er m.a. lögð áhersla á kynjasambættingu, sértækar aðgerðir og rannsóknir til að vinna að jafnri stöðu kynjanna. Í 17. grein er kveðið á um kynjasambættingu í opinberum stofnunum.

Kynjasambættingar skal gætt við alla stefnumótun og áætlanagerð sem gerð er á vegum ráðuneyta og opinberra stofnana er starfa á málefnasviði þeirra. Hið sama gildir um alla ákvörðunartöku innan ráðuneyta og stofnana eftir því sem við getur átt.

Kynjasambætting er hugtak sem kemur víða við í nýju lögunum, enda um að ræða nálgun í jafnréttisstarfi sem nú er viðurkennd og notuð víða um heim og hefur skilað umtalsverðum árangri. Sú aðferðafræði er lögð til grundvallar þessari áætlun. Í orðaskýringum laganna er kynjasambætting skilgreind á eftirfarandi hátt:

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

Þá er vísað til sértækra aðgerða, sem gjarna eru nýttar með kynjasambættingu. Þær eru skilgreindar svona:

Sértækar aðgerðir: Sérstakar tímabundnar aðgerðir sem ætlað er að bæta stöðu eða auka möguleika kvenna eða karla í því skyni að koma á jafnri stöðu kynjanna á ákveðnu sviði þar sem á annað kynið hallar. Þar getur þurft tímabundið að veita öðru kyninu forgang til að ná jafnvægi.

Þessi áætlun gerir ráð fyrir að nýta þessar leiðir báðar til að auka jafnvægi og jafna möguleika kvenna og karla við háskólann, bæði starfsfólks, nemenda og annarra sem nýta þjónustu háskólans. Þannig verða kynjasjónarmið sambætt allri starfsemi og stefnumótun. Á þeim sviðum þar sem hallar verulega á annað kynið er gert ráð fyrir að grípa tímabundið til sértækra aðgerða til að leiðrétta það misvægi.

Mat á stöðu kynjanna við HA

Unnið á tímabilinu febrúar 2007 – febrúar 2008 Matíð byggir einnig á nokkrum eldri könnunum

Við mat á stöðu kynjanna í HA hefur verið gerð úttekt á ýmsum þáttum sem geta brugðið ljósi á stöðu starfsfólks og nemenda, auk innihalds námsins og ímyndar háskólans út á við og inn á við.

Úttektin byggir að mestu á þeim upplýsingum sem liggja fyrir eða eru aðgengilegar og voru þær teknar saman af þeim starfsmönnum sem alla jafna meðhöndla viðkomandi upplýsingar, í samvinnu við skýrsluhöfund. Þannig voru upplýsingar um launamál kynjanna teknar saman af launafulltrúa, önnur kynjaskipting fjárútláta tekin saman af fjármálastjóra, upplýsingar um rannsóknavirkni voru fengnar hjá þeim starfsmanni RHA sem sér um þau mál, hlutfall kynjanna í málstofum (torgum) fengnar frá umsjónarmanni þeirra o.s.frv.

Rætt var við stjórnendur og fulltrúa starfsfólks til að fá skýrari hugmyndir um stöðuna og stefnuna. Samstarf var við nefnd sem vann að starfsmannastefnu og vinnan samhæfð. Upplýsingar um nemendur eru annars vegar fengnar með viðtölum við fulltrúa nemenda og hins vegar frá þeim sem fjalla um málefni nemenda sérstaklega, s.s. kennslusviði. Náíð samráð var allan tímann við framkvæmdastjóra og jafnréttisráð HA.

Þessi aðferð við upplýsingaöflun er í anda kynjasambættingar og eflir vitund viðkomandi stjórnenda og umsjónarfólks á stöðu kynjanna á þeirra verksviði. Úttektin hefur einnig leitt í ljós hvaða upplýsingar eru þannig vistaðar að þær eru auðgreinanlegar eftir kyni og hvar þarf að lagfæra á því sviði til að auðvelt sé að fylgja áætluninni eftir og uppfæra hana. Ýmsar upplýsingar eru aðgengilegar á heimasíðu háskólans, s.s. yfirlit yfir starfsfólk deilda, fulltrúa í nefndum og ráðum, yfirlit yfir viðburði (og þau sem þar tala). Einnig námsskrár og fleiri þættir viðkomandi nemendum og innihaldi náms.

Að lokum er byggt á nokkrum könnunum sem gerðar hafa verið á undanförunum árum og sem geta gefið mynd af stöðunni. Þar ber helst að nefna *Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna* sem fyrirtækið ParX framkvæmdi 2006 fyrir fjármálaráðuneytið og stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála við HÍ. Einnig *Nýnemakönnun* RHA frá í maí 2007, nokkurra ára gamla könnun RHA á *Gildi og gagnsemi náms við HA* og launakönnun sem RHA framkvæmdi fyrir jafnréttisráð HA 2005.

Úttektin er unnin á tímabilinu febrúar 2007 til febrúar 2008. Upplýsingarnar miða ekki allar við sama tíma. Í launamálum er gengið út frá launum fyrir árið 2006. Hvað varðar kynjasamsetningu nefnda var staðan tekin í nóvember 2007, kynjaskipting meðal starfsfólks miðar við stöðuna 31.12.2007 og kynjaskipting í nemendahópnum miðar við haustmiseri 2007. Innihald námsins, þ.e. kynjaþátturinn í náms- og kennsluskram var skoðaður fyrir vor- og haustmiseri 2007. Könnun ParX á starfsumhverfi er gerð 2006, launakönnun RHA miðaði við tímabilið ágúst 2003 – júlí 2004 og könnun RHA um *Gildi og gagnsemi náms í HA* var gerð 2005, en tók til stúdenta sem brautskráðust 1989 - 2003.

Þannig er ekki um að ræða alferskar upplýsingar í öllum tilvikum, og tekið er tillit til þess að breytingar kunna að hafa átt sér stað á síðustu árum og misserum til að fá sem raunsannasta mynd af núverandi stöðu. Hvað varðar upplýsingar um stöðuna á landsvísu voru upplýsingar fengnar af heimasíðum skóla og Hagstofunnar í október og nóvember 2007. Hliðsjón var höfð af jafnréttisáætlunum annarra háskóla hérlendis og erlendis.

Heildarniðurstaða

Úttektin hefur leitt í ljós töluverðan mun á stöðu kynjanna á flestum sviðum innan háskólans. Meðal starfsfólks, nemenda, viðburða, stjórnenda og þar með þeirrar myndar sem skólinn gefur út á við og inn á við. Í flestum tilvikum endurspeglar staðan innan HA stöðu kynjanna í samfélaginu.

Slíkur munur þarf ekki að fela í sér beina mismunun og ekkert skal fullyrt um það hér hvort svo er. Í kaflanum hér á eftir er litið á stöðuna á hverju sviði. Nánari rannsókn á t.d. launamun kynjanna er meðal þeirra verkefna sem áætlunin tekur til. Háskólinn vill höfða jafnt til beggja kynja og hefur jafnrétti sem einn af meginþáttum stefnu sinnar, og því er nauðsynlegt að taka til hendinni, auka jafnvægi og jafna stöðu kynjanna á sem flestum sviðum. Það er gert í áætluninni hér að framan með því að setja fram hugmyndir að verkefnum með tímasett markmið og ákveðna ábyrgðaraðila fyrir háskólann í heild annars vegar og fela svo einstökum deildum og stofnunum að gera slíka aðgerðaáætlun fyrir sitt leyti.

Við gerð þessarar áætlunar er lögð áhersla á að fá sem skýrasta mynd af stöðu kynjanna á öllum sviðum til að sjá hvar þarf að bæta og breyta, hversu mikið og hvernig. Hér er því reynt að setja fram þessa mynd á heiðarlegan en jafnframt raunsæjan hátt. Eins og áður hefur komið fram endurspeglar staða kynjanna við Háskólann á Akureyri í öllum meginatriðum stöðuna í samfélaginu. Það má þó færa fyrir því rök að framsækin menntastofnun sem ekki er eldri en 20 ára geti gert betur en samfélagið í heild, verið leiðandi í lýðræðispróuninni og með það að leiðarljósi eru markmiðin sett fram í áætlunarkaflanum hér að framan.

Laun og völd

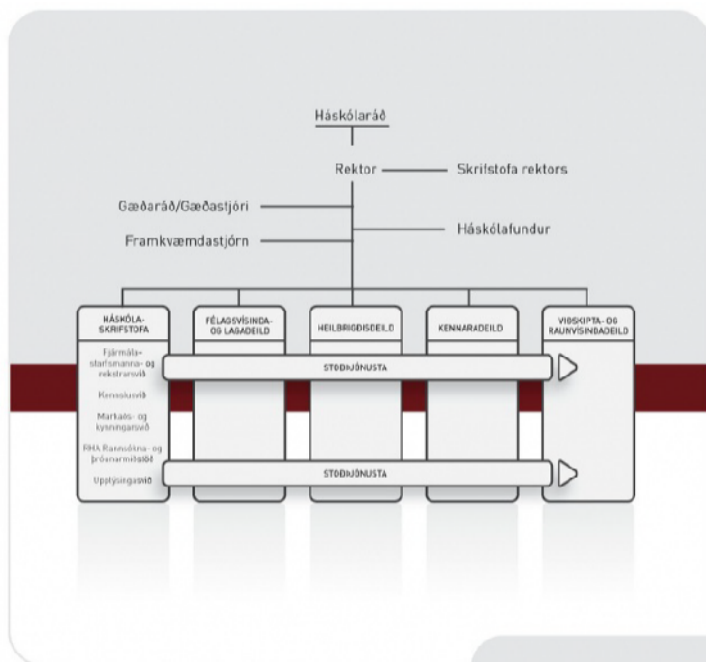
Þegar staða kynjanna á vinnumarkaði er skoðuð er gjarna fyrst horft á laun og völd enda gefa þessir þættir nokkuð skýra mynd af jafnvægi eða misvægi. Háskólinn á Akureyri er engin undantekning í íslensku samfélagi, þar hafa karlar bæði hærri laun að meðaltali og meiri völd en konur. Hér er ekki leitast við að skýra “burt” allan mismun t.d. á launum kynjanna. Dregnar eru fram þær ástæður sem ljósar eru, og bent á hvað þarf að rannsaka betur. Reynt er að greina á milli þess launamunar sem skýra má með mismunandi stöðu, vinnuframlagi, rannsóknavirkni o.fl. annars vegar og hins vegar þess sem er mismunur án augljósra skýringa. Hvað varðar valdamisvægið er leitað skýringa til að allir hlutaðeigandi þekki og skilji þau ferli sem kunna að leiða til misvægis, en læri einnig að þekkja leiðir til að koma í veg fyrir að það viðhaldist.

Í þeim tölulegu niðurstöðum sem hér koma fram er miðað við laun fyrir árið 2006. Nokkrar breytingar hafa orðið til jöfnunar á launum annarra en kennara með

tilkomu starfsmatsins *Skref* árið 2007. Fram kemur að í karlahópnum í heild eru meðallaun mun hærrí en meðallaun kvenna. Þetta á bæði við um grunnlaun og önnur laun. Ein skýringin er sú að karlar eru mun fleiri í stöðum stjórnenda og prófessora, bæði í raun og hlutfallslega. Önnur er að þeir eru með hærrí aukagreiðslur og vinna og/eða fá greidda meiri yfirvinnu en konur. Auk þess að vera skýring á hærrí launum karla en kvenna, kallar þessi munur á nánari skoðun í sjálfu sér. Þótt það hafi ekki bein áhrif á tekjur þá er rannsóknvirkni karla líka meiri að jafnaði og þeir sækja um og fá fleiri og hærrí úthlutanir úr Rannsóknasjóði HA.

Árið 2005 gerði RHA rannsókn á launastöðu kynjanna innan HA. Þar voru skoðuð laun starfsfólks HA á tímabilinu 1. ágúst 2003 – 31. júlí 2004. Þótt ýmislegt hafi breyst í launamálum frá þessum tíma, hefur hér verið tekið nokkuð mið af niðurstöðum hennar, og sérstaklega skoðað hvort þeim ábendingum sem þar komu fram hefur verið fylgt eftir. Nokkrar breytingar hafa orðið á kjarasamningum starfsfólks síðan rannsóknin var gerð og sl. sumar var tekið upp nýtt starfsmat meðal starfsfólks í stjórnslu HA, eins og áður er sagt. Ljóst er að aðkallandi er að gera nýja rannsókn á launastöðunni og er það eitt af verkefnum áætlunarinnar.

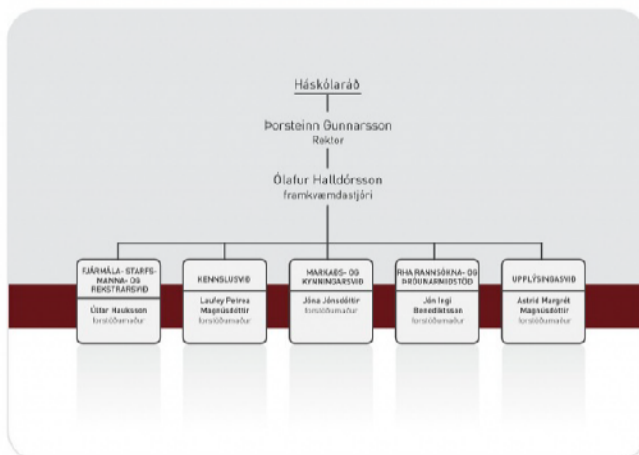
Starfsfólk og stjórnendur - mynd háskólans



Fastráðnir starfsmenn HA eru 181 í lok árs 2007, 79 karlar og 102 konur. Meðal akademísks starfsfólks er fjöldi kvenna og karla jafn, en konur eru heldur fleiri í öðrum störfum. Konur eru einnig mun fleiri meðal lausráðinna starfsmanna⁶, s.s. stundakennara.

Ef taldir eru “hausar” í efsta hluta valdapírámíðans eru konur fjórar og karlar sjö í desember 2007⁷. Það skal fullyrt hér að karlar hafi þar meiri völd og áhrif, eins og

kemur fram í samsetningu t.d. framkvæmdastjórnar. Rektor og framkvæmdastjóri eru karlar, gæðastjóri, sem er hliðsett með gæðaráði efst í skipuriti, er kona. Meðal deildarforseta eru þrír karlar og ein kona. Af skipuriti



⁶ í minna en 50% starfshlutfalli
⁷ Karlar eru 6 og konur 5 í byrjun árs 2008

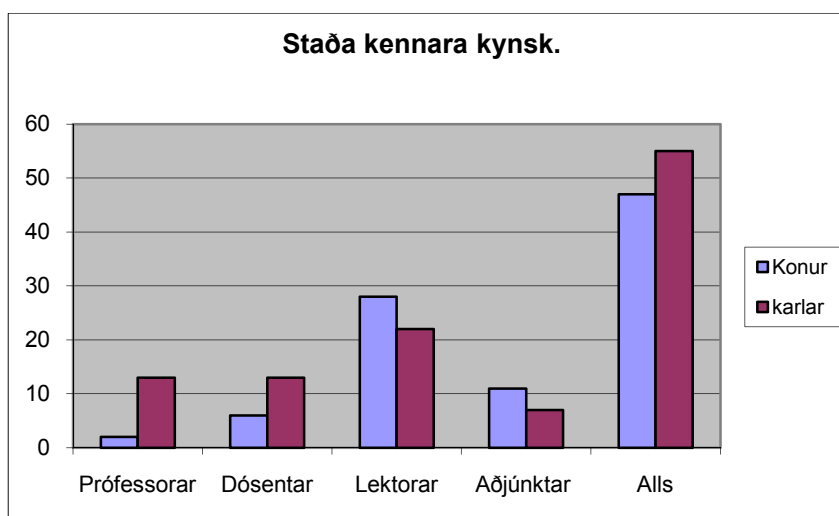
háskólaskrifstofu sést að af forstöðumönnum sviða eru þrjár konur og tveir karlar haustið 2007 (sjá skipurit 2). Í byrjun árs 2008 var kona ráðin í forstöðu hjá RHA, þannig að vorið 2008 eru þær fjórar á móti einum karli. Sviðin eru þó í raun ekki jafnsett, þau eru misviðamikil og eru metin ólíkt, t.d. samkvæmt starfsmati. Það hefur áhrif á valda- og launastöðu forstöðumanna og starfsfólks hvers sviðs.

Staða og áhrif í akademíska kerfinu

Þrjár af fjórum deildarforsetum í febrúar 2008 eru karlar. Sömu sögu var að segja vorið 2007 og í lok árs 2007 en þó hafa orðið miklar breytingar á þessu tímabili, bæði karlar og konur hætt og önnur ráðin í stað þeirra. Vorið 2008 munu kennaradeild og félagsvísinda- og lagadeild sameinast og verða því eingöngu þrjár deildarforsetar. Tvær stöður eru lausar í byrjun árs 2008 og ein hugsanlega frá miðju ári 2009. Mikilvægt er að kona verði ráðin í amk eina þeirra.

Prófessorar við HA í desember 2007 eru 15 þar af tvær konur, önnur við heilbrigðisdeild og hin við viðskipta- og raunvísindadeild. Það vekur athygli að á hefðbundnu kvennasviði kennaradeildar er engin kona prófessor en fjórir karlar. Dósentar eru næstir á eftir prófessorum í píramída akademíunnar. Þar eru karlar einnig 13 en konur 6 í lok árs 2007 en það sem af er 2008 hefur konunum fjölgað. Meðal lektora byrjar dæmið að snúast við, 29 konur eru lektorar en 22 karlar. Lægst á þessum skala fastráðinni kennara eru aðjúnktar. Þar eru konur 15 og karlar 9. Eins og áður hefur komið fram eru konur að lokum í miklum meirihluta meðal stundakennara eða yfir 450 á móti um 170 körlum. Staðan er mjög ólík milli deilda og verður hér gert grein fyrir munstrinu í hverri deild. Þar er mikilvægt að líta til þess hvort um hefðbundin karla- eða kvennasvið er að ræða og hvernig samræmi er milli samsetningar nemendahóps og kennarahóps. Við allar deildir er boðið upp á nám á ýmsum stigum, diplómu-, bachelor- og meistaranám.

Sumir kennarar eru ráðnir við fleiri en eina deild og aðrir eru í hlutastarfi við deildir en sinna einnig störfum við rannsóknarstofnanir HA, s.s. RHA og Heilbrigðisvísindastofnun. Þannig verður heildartala t.d. prófessora eða lektora við skólann önnur en samanlagður fjöldi þeirra við deildir og stofnanir.



Heilbrigðisdeild

Í heilbrigðisdeild eru hjúkrunarbraut og iðjuþjálfun. Hjúkrunarbrautin er ein af upphaflegu deildum HA, en iðjuþjálfunarbrautin tiltölulega ný. Nær allir nemendur heilbrigðisdeildar eru konur, eða um 270 á móti 13 körlum haustið 2007. Það má því telja eðlilegt að konur eru meirihluti fastráðinna kennara eða akademískra starfsmanna í heilbrigðisdeild, 21 konur og 11 karlar. Stundakennarar eru margir og í miklum meirihluta konur.

Staða	Konur	Karlar
Prófessor	1	3
Dósent	3	4
Lektor	13	3
Aðjúnt	4	1
<i>Alls</i>	<i>21</i>	<i>11</i>

Þrjú karlar eru prófessorar (þar af einn sem kennir bæði við kennara- og heilbrigðisdeild) og ein kona. Dósentar í heilbrigðisdeild haustið 2007 eru fjórir karlar og þrjár konur en eins og áður segir snýst dæmið við þegar kemur að lektorum, þar eru 13 konur og 3 karlar. Fjórar konur og einn karl eru aðjúnktar. Deildarforseti er karl, staðgengill hans kona og þrjú brautarstjórar konur.

Gaman er að geta þess að í febrúar 2008 eru kvendósentar í heilbrigðisdeild orðnir 4 og ein þeirra sem var aðjúnkt hefur fengið lektorsstöðu. Þannig mjakast konurnar upp stigann í akademíska kerfinu. Nokkrar þeirra kvenna sem eru ýmist lektorar eða dósentar við heilbrigðisdeild eru í doktorsnámi og með mikla rannsóknarvirkni. Því má gera ráð fyrir að dósentum meðal kvenna fjölgi verulega á næstunni og jafnvel prófessorum líka án sértækra aðgerða.

Kennaradeild

Kennaradeild er einnig meðal elstu deilda skólans. Þar eru nemendur líka að miklum meirihluta konur haustið 2007, eða tæplega 60 karlar á móti 305 konum. Þetta hlutfall hefur þó jafnast örlítið frá fyrra ári. Deildarforseti er kona haustið 2007, en í tímabundinni stöðu. Brautarstjórar eru þrjú, tvær konur og einn karl.

Staða	Konur	Karlar
Prófessor	0	4
Dósent	3	2
Lektor	8	1
Aðjúnkt	3	2
<i>Alls</i>	<i>14</i>	<i>8</i>

Prófessorar eru fjórir, allt karlar. Dósentar eru fimm, þrjár konur og tveir karlar. Lektorar eru átta konur og einn karl. Aðjúnktar eru tveir karlar og þrjár konur. Á Skólaþróunarsviði starfa sex sérfræðingar, fimm konur og einn karl, og karl er forstöðumaður sviðsins.

Félagsvísinda- og lagadeild

Yngsta deild skólans er félagavísinda- og lagadeildin og er hún á sviði sem hægt er að skilgreina sem nokkuð jafnkynja. Brautir eru sjö. Nemendur skiptast þannig að um 80 eru karlar og 166 konur, nokkuð misjafnt eftir brautum, en óvída jafn afgerandi munur og í ofangreindum deildum. Um kennarahópinn gegnir öðru máli.

Staða	Konur	Karlar
Prófessor	0	1
Dósent	1	4
Lektor	3	5
Aðjúnt	4	4
<i>Alls</i>	<i>8</i>	<i>14</i>

Deildarforseti sem er í leyfi er kona og starfandi deildarforseti er karl, en eins og kemur fram hér að ofan verður sú staða lögð niður þegar deildin sameinast kennaradeild. Aðeins einn prófessor er starfandi við þessa deild, og er sá karl. Dósentar eru fimm, fjórir karlar og ein kona (frá nóvember 07), en lektorar fimm karlar og þrjár konur. Aðjúnktar eru fjórar konur og fjórir karlar.

Viðskipta- og raunvísindadeild

Þessi deild er sú eina við skólann sem hægt er að skilgreina að hluta sem hefðbundið karlasvið, það er raunvísindahlutann. Á þrem brautum og utan brauta voru karlar haustið 2007 fleiri en konur og er það einsdæmi í HA. Í heild er hlutfall nemenda þannig að karlar eru um 180 á móti 270 konum. Stór hluti nemenda þessarar deildar eru fjarnemar í viðskiptadeild. Hluttur kvenna meðal kennara er mun lakari.

Staða	Konur	Karlar
Prófessor	1	7
Dósent	0	3
Lektor	4	13
Aðjúnt	5	2
<i>Alls</i>	<i>10</i>	<i>25</i>

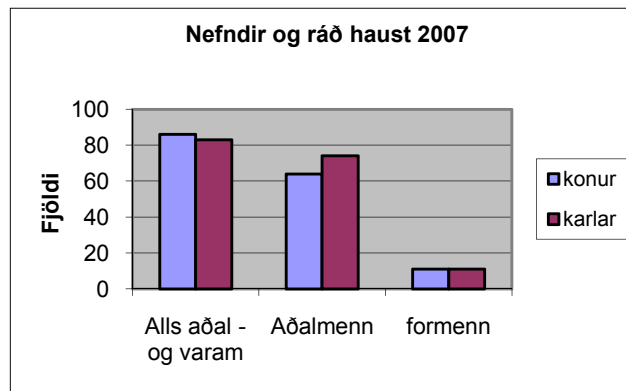
Prófessorar eru átta, þar af ein kona. Dósentar eru þrír, allt karlar. Meðal lektora eru 13 karlar og fjórar konur. Aðjúnktar eru tveir karlar og fimm konur. Deildarforseti er karl, en hann er ráðinn tímabundið, staðgengill hans er kona. Skorarformenn eru tveir karlar.

Nefndir, stjórnir og ráð

Í nefndum á vegum HA sitja því sem næst jafn margar konur og karlar og er það vel. Samantekt á helstu nefndum og ráðum haustið 2007⁸ sýnir hins vegar að 83 sæti eru

⁸ Hér eru bæði nefndir HA og nefndir sem HA tilnefnir í. Sjá yfirlit á heimsíðunni www.unak.is

skipuð körlum og 86 konum. Þetta er nánast eins jafnt og komist verður. Hlutfallið skekkist örlítið þegar eingöngu er horft til aðalfulltrúa. Þau eru 64 konur og 74 karlar. Tilgreindir formenn þessara nefnda og ráða⁹ eru 11 karlar og 11 konur. Það er til fyrirmyndar. Þó má geta þess að í nokkrum tilvikum á rektor sæti í nefnd þar sem ekki er tilgreindur formaður. Gera má ráð fyrir að hann stýri þeim nefndum. Nokkuð er um að sama fólk, bæði konur og karlar, sitji í mörgum nefndum. Ekki verður séð að þar halli á annað kynið.



Þó vantar töluvert upp á að skipan einstakra nefnda sé í samræmi við stefnu skólans og þær kröfur sem settar eru fram í lögnum. Í háskólaráði sitja nú fjórir karlar og ein kona, til vara eru reyndar 2 karlar og 2 konur. Í gæðaráði sitja 7 karlar og 2 konur og 2 karlar til vara. Í framkvæmdaráði er staðan svipuð, 5 karlar og ein kona, enda í báðum tilvikum um að ræða ráð sem skipuð eru æðstu stjórnendum skólans. Gera má ráð fyrir að í þessum stjórnnum séu mikilvægar ákvarðanir teknar um þróun skólans og stefnan túlkuð. Þar er sérstaklega mikilvægt að kynin vinni saman, svo að sjónarmið beggja komi fram, auk þess sem reynslan á fjölmörgum sviðum sýnir að þar sem hlutfall kvenna og karla er jafnt eru vinnubrögð betri og markvissari. Þar næst best jafnvægi milli áræðni og ábyrgðar, heildarsýnar og framsækni. Það kyn sem er í miklum minnihluta í samstarfshópi, s.s. nefndum og ráðum, nær ekki að njóta sín á sama hátt og meirihlutinn. Raddir kvenna hafa tilhneigingu til að heyrast ekki í karlahópi, sjónarmið þeirra verða á skjön og því ekki tekið tillit til þeirra á sama hátt og ef næst dýnamísk samræða milli tveggja jafnstórra hópa (t.d. $\frac{2}{3}$ eða $\frac{3}{4}$). Karl í kvannahópi nær betur áheyrn en getur þó einnig lent á skjön við heildarhópinn.

Einstaka vinnuhópar eru einkynja, s.s. byggingarnefnd sem í sitja eingöngu karlar og stjórn Végeirsstaðasjóðs sem er hrein karlanefnd. Vinnuhópur um starfsmannastefnu er hins vegar skipaður konum eingöngu. Nýlega var skipað í vísindaráð og má sjá á heimasíðu skólans að þar er fylgt reglunni um að skipa konu og karl í hvert sæti, með einni undantekningu. Það sýnir vel vilja HA til að fylgja þessari reglu.

Í heild er ástandið gott, en bæta þarf stöðuna í lykirláðum s.s. háskólaráði, framkvæmdastjórn og gæðaráði. Þar sem tilnefnt er í nefndir ætti að vera tiltölulega auðvelt að tilnefna bæði karl og konu í hvert sæti og sá eða sú sem skipar nefndina velur svo jafnt hlutfall kynjanna úr þeim hópi. Til að koma í veg fyrir að sá/sú sem skipar í nefndina hafi áhrif á hvaða fólk velst til þeirra starfa, má nota aðferðir sem tryggja hlutleysi. Þar sem í nefndum og ráðum situr það fólk sem gegnir ákveðnum stöðum, s.s. í framkvæmdastjórn og gæðaráði, er besta leiðin til breytinga sú að velja jafnt hlutfall kynja í þær stöður og eru þá tvær flugur slegnar í einu höggi, þ.e. tryggð jöfn kynjaskipting meðal æðstu stjórnenda og um leið í þau ráð sem þetta fólk situr í. Á meðan hlutfall kynja er ójafnt í þessum hópi er vert að huga að því að breyta samsetningu ráðsins til að tryggja jafnt kynjahlutfall.

⁹ ekki eru alltaf tilgreindir formenn

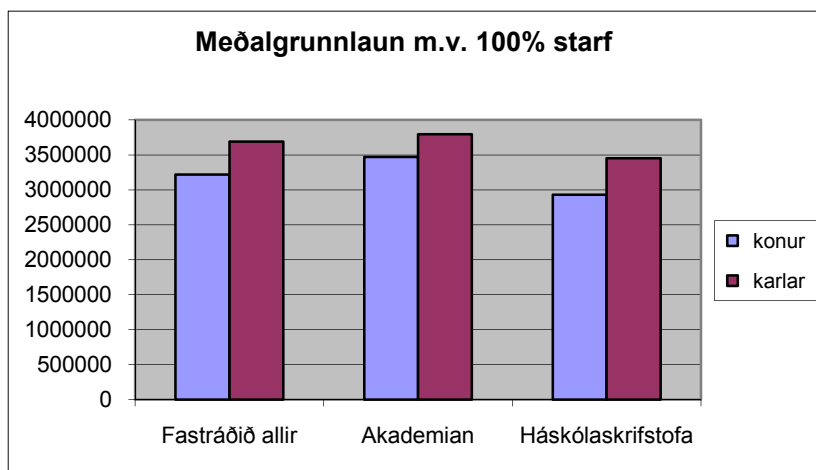
Rannsóknastofnanir og aðrar stofnanir tengdar HA

Rannsóknarstofnanir háskólans og aðrar hliðar- eða undirstofnanir eru með mikinn kynjahalla konum í óhag. Allir forstöðumenn rannsóknastofnana eru karlar haustið 2007, en í starf forstöðumanns RHA var ráðin kona í janúar 2008. Karlar í tilgreindum störfum (skv. heimasíðu haustið 2007) eru 32 og konur 15. Ein stofnun hefur eingöngu karla í störfum, en tvær konur á móti fjórum körlum í stjórn. Ein stofnun er með jafnt hlutfall karla og kvenna í störfum, en þar eru tveir karlar í forstöðu. Símenntun HA hefur konu í forstöðu og karl í stöðu verkefnisstjóra.

Yngsta og eitt metnaðarfullsta sérverkefni HA er RES eða Orkuskólinn. Það skal tekið fram að RES er skilgreint sem samstarfsverkefni, en ljóst er að það er tengt HA sterkum böndum. Hvorki er konu að finna í níu manna stjórn Orkuvarða né í þriggja manna framkvæmdastjórn RES og þá vaknar sú spurning hvort háskólunum tveimur sem að verkefninu koma (HA og HÍ) beri ekki skylda til að tryggja aðkomu kvenna að verkefninu. Í lok árs 2007 var ráðin ein kona á skrifstofu RES. Hún ber titilinn “manager” á meðan samstarfsmenn hennar á skrifstofunni bera allir titilinn “director”.

Laun og aðrar greiðslur

Kyngreindar launaupplýsingar eru ekki aðgengilegar í launaforriti margra ríkisstofnana, og því þurfti að sérvinna þær upplýsingar fyrir þessa áætlun. Þetta þarf vissulega að laga þannig að hvenær sem er sé hægt að kalla þær fram. Eins og kemur fram hér að framan leiðir úttekt á launum starfsfólks háskólans árið 2006 í ljós að karlar eru að meðaltali með töluvert hærri laun en konur hjá stofnuninni. Það skal ítrekað að hér er um heildarlaun allra fastráðinna starfsmanna að ræða, án þess að tekið hafi verið tillit til starfsaldurs, stöðu eða menntunar. Þó eru tölur uppfærðar þannig að miðað er við að um fullt starf og heilsárslaun sé að ræða. Á töflunum hér að neðan má sjá muninn miðað við 100% starf í 12 mánuði. Athugið að kvensúlur eru bláar og karla rauðar.



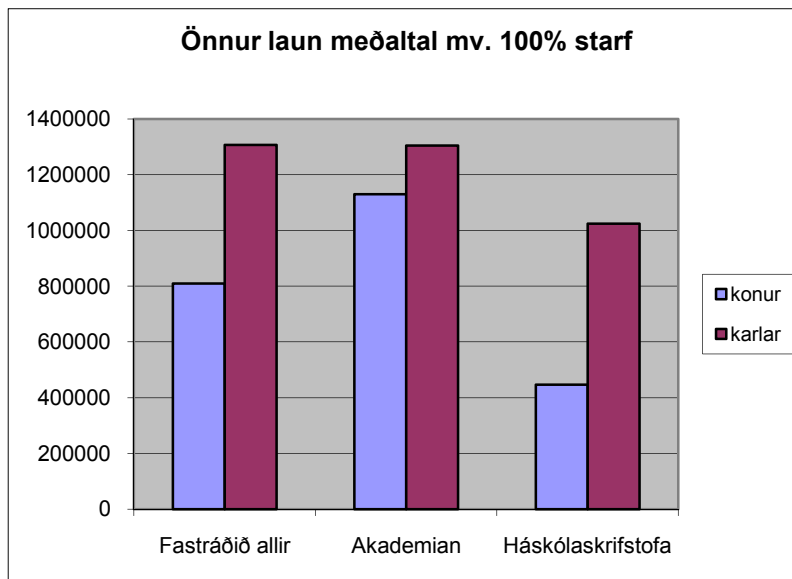
Fastráðnir karlar eru að meðaltali með um 15% hærri grunnlaun en konur og 61% hærri önnur laun, þegar tekið hefur verið tillit til starfshlutfalls¹⁰. Raunmunur er þó meiri, heildarlaun karla eru 34% hærri en kvenna og önnur laun¹¹ karla eru í

¹⁰ ATH Laun eru miðuð við 100% starf í 12 mánuði, þ.e. ef starfsmaður er í minna starfshlutfalli (þó lágmark 50%) eða hefur unnið hluta úr ári eru laun hans umreiknuð.

¹¹ Yfirvinna, fæðispen, orlof á yfirvinnu, þóknun, persónuuppbót, akstur o.fl.

raun 76% hærri en kvenna. Karlar eru með a.m.t. 372 þúsund krónur í heildarlaun á mánuði en konur um 278 þúsund. Meðalstarfshlutfall kvennanna er 90,14% en karla 93,32%.

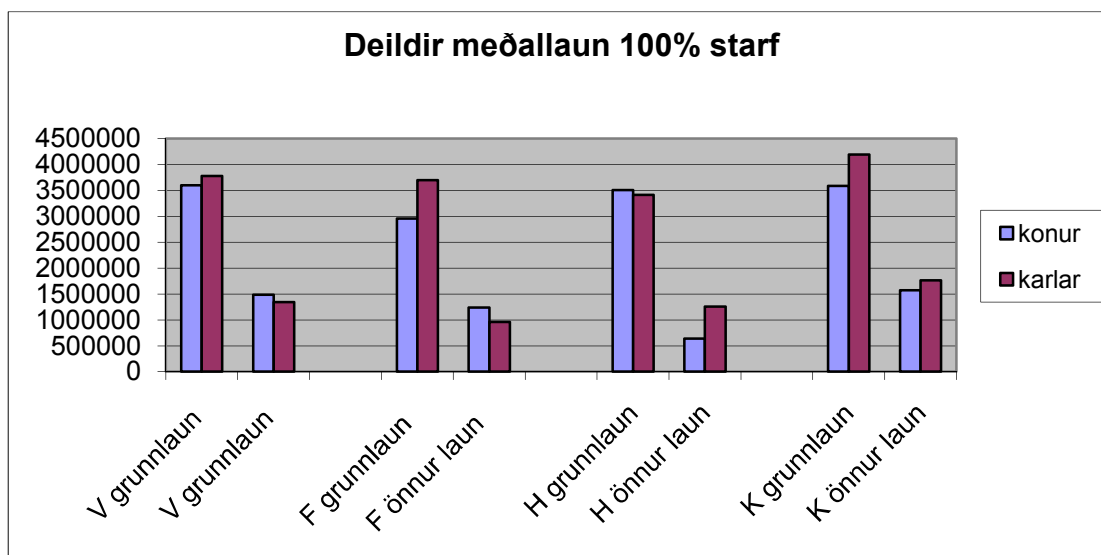
Launamunurinn er töluvert meiri meðal annarra en kennara (þ.e. starfsfólks á háskólaskrifstofu), karlar eru þar með 18% hærri grunnlaun og 130% hærri önnur laun miðað við fullt starf. Á kennslusviði eru konur mun fleiri en karlar og kona er þar stjórnandi. Þó eru grunnlaun karla 18% hærri en kvenna og önnur laun um 80% hærri. Hjá RHA er munurinn 19% í grunnlaunum og 93% í öðrum launum og í báðum tilvikum hallar á konur



Munurinn meðal akademískra starfsmanna (fastráðinna kennara) er 9,4% í grunnlaunum og 15,5% í öðrum launum¹².

Þessi munur er þó mjög misjafn milli deilda. Konur eru með örlítið hærri grunnlaun en karlar í einni deild og einni undirstofnun. Þær eru

einnig með hærri önnur laun í viðskipta- og raunvísindadeild og félagsvísinda- og lagadeild, miðað við 100% stöðugildi í 12 mánuði.



¹² prósentmunurinn er reiknaður út frá lægri tölunni, þ.e.önnur laun karla eru rúmum 15% hærri en önnur laun kvenna.

Karlar í félagsvísinda- og lagadeild með 25% hærri grunnlaun en konur, en konur með 35% hærri önnur laun miðað við 100% starf í 12 mánuði). Í heilbrigðisdeild eru konur með tæp 3% hærri grunnlaun en karlar, en karlarnir 97% hærri önnur laun. Í viðskipta- og raunvísindadeild eru grunnlaun karla 5% hærri en önnur laun kvenna 11% hærri. Í kennaradeild eru karlar með 17% hærri grunnlaun, og 11% hærri önnur laun. Allt er þetta miðað við 100% starf.

Niðurstaðan er því sú að launamunur kynjanna árið 2006 er mikill hjá HA og meiri en auðvelt er að setta sig við, en mjög misjafn milli deilda og sviða. Þá er mikilvægt að veita því athygli að munurinn er ekki alltaf konum í óhag. Meginskýringarnar á hærri heildarlaunum karla eru hærri starfshlutfall karla, meiri yfirvinna og aukagreiðslur, auk þeirrar staðreyndar að karlar eru hærri í valda- og þar með launastiganum en konur. Það er væntanlega helsta skýringin. Þetta á ekki síst við á Háskólaskrifstofunni þar sem kynjamunurinn er mestur í launum. Kennsluskylda minnkar eftir því sem ofar dregur í metorðastiganum og með aldri. Það hefur þau áhrif að ef allir kennarar skiluðu t.d. 1100 kennslueiningum þá fær t.d. 40 ára prófessor 331 einingu í yfirvinnu en 28 ára aðjúnt 27 einingar í yfirvinnu. Fyrir utan fleiri einingar í yfirvinnu fyrir sömu vinnu þá er yfirvinnutaxti prófessorsins talsvert mikið hærri en aðjúnksins. Hins vegar verður að skoða að á móti lækkaðri kennsluskyldu þá kemur aukin rannsókn- og stjórnunarskylda. Rannsóknarvirkni karla hefur líka verið heldur meiri en kvenna og rannsóknarstig þeirra því hærri að meðaltali.

Niðurstaða launakönnunarinnar sem gerð var 2005 leiddi í ljós svipaðar niðurstöður. Þar segir m.a. “Niðurstaðan er [...] sú að kynferði virðist hafa mjög marktæk áhrif á aukagreiðslur.”¹³ Meðal þess sem spurt er um í þeirri könnun er hvort yfirvinna sé greidd án þess að vera unnin, hvort einhverjir starfsmenn eru settir í hærri launaflokk en stigamat þeirra segir til um, hvor námskeið séu á stundum flokkuð t.d. sem C-námskeið þegar þau eru B-námskeið, o.s.frv. Ekki hafa fengist fullnægjandi svör við þessum spurningum.

Eitt brýnasta verkefni þessarar áætlunar er að minnka launamun kynjanna með öllum tiltækum ráðum, jafnframt því að rannsaka hvort hér er um útskýranlegan hlutlægan mun að ræða eða hvort í einhverjum tilvikum er um að ræða kynjamismun. Hvers vegna eru karlar frekar í hálaunastöðum? Hvers vegna vinna þeir meiri yfirvinnu? Og hvað getum við gert til að jafna þetta misvægi? Þessum spurningum hefur ekki verið svarað og hlýtur það að verða eitt af verkum þessarar áætlunar.

Rannsóknarsjóðir og rannsóknarvirkni

Við athugun á úthlutunum úr rannsóknasjóði HA kemur í ljós að frá 1989 hafa 159 karlar og 106 konur fengið úthlutun úr sjóðnum. Frá árinu 2000 hafa 88 konur og 121 karl sótt um og fengið styrki í nokkuð réttu hlutfalli við umsóknir, eða 49 konur sem fengu alls 21.175 þús. og 66 karlar 34.223 þús. Meðaltalsstyrkir kvenna voru því 432 þúsund en meðaltalsstyrkir karla 519 þúsund eða 20% hærri. Árið 2006 sker sig nokkuð úr en þá sóttu 9 konur og 24 karlar um styrki. Umsóknir karlanna voru upp á

¹³ Bls. 13 í könnuninni (sjá viðauka x)

alls 24,5 milljónir en konurnar sættu sig við 6,6 milljónir í umsóknum. Úthlutað var 3,7 milljónum til 7 kvenna og 8,7 til 16 karla¹⁴.

Í stjórn Rannsóknasjóðs sitja 3 konur og 2 karlar. Hér er lagt til að sjóðurinn í samstarfi við deildir skólans leggi áherslu á að hvetja konur til að sækja um styrki og veiti báðum kynjum ráðgjöf varðandi kostnaðarútreikninga.

Guðrún Rósa Þórsteinsdóttir hjá RHA gerði örlitla úttekt fyrir þetta verkefni á rannsóknavirkni kvenna og karla í HA. Þar kemur í ljós að karlar meðal dósenta og lektora¹⁵ eru með töluvert fleiri rannsóknastig en konur að meðaltali, eða 190 á móti 131. Hins vegar eru konur meðal dósenta verulega að sækja á og á árunum 2004-2006 eru kvendósentar með 24 rannsóknarstig á ári að meðaltali, en karldósentar einungis 15 stig. Meðal lektora er hlutfallið reyndar öfugt, karlar með 21 stig og konur 13. Ekki er vitað hverjar skýringarnar eru á þessum mun, en það væri vert að skoða þær.

Ferðakostnaður og kostnaður vegna námsleyfa

Í heildina er ferðakostnaður meiri á konur en karla. Úttekt var gerð á greiðslunum árið 2006. Greiðslur til kvenna þá eru mun fleiri en til karla eða 253 á móti 155, enda stundakennarar miklu fleiri meðal kvenna og margar búa utan Akureyrar. Meðalgreiðsla til kvenna er hins vegar lægri en pr/karl, 27.800 þúsund hjá konum en 36.500 hjá körlum. Áhugavert gæti verið að rýna í þennan mun og þá sérstaklega að skoða hvort algengara sé að karlar ferðist til útlanda og hvort það kann að skýra hærri greiðslur til þeirra.

Ímynd þekkingarsamfélagsins - Þau sem miðla fræðunum út á við¹⁶

Úttekt var gerð á jafnvægi kynjanna meðal þeirra sem hafa sýnilegt hlutverk (fyrirlesarar, fundarstjórar o.þ.h.) á málþingum, málstofum og ráðstefnum. Sérstaklega var horft til viðburða vor og haust 2007.

Karlar eru í meirihluta þeirra sem tala og stýra á ráðstefnum á vegum HA. Svo virðist sem bilið sé heldur að brúast, en þó þarf enn að hafa jafnréttisglæraugun vel þússuð. Enn gerist það að á vegum HA séu haldnar ráðstefnur þar sem eingöngu karlar tjá sig. Má þar nefna málþing um loftslagsbreytingar sem viðskipta- og raunvísindadeild stóð að 11. okt. 2007. Þar töluðu karlar (skv. dagskrá) í 175 mínútur og kona í 5 mínútur. Sú setti ráðstefnuna, en ráðstefnustjóri og allir frummælendur voru karlar. Þó var hér ekki um fagsvið að ræða þar sem karlar eru allsráðandi. Konur hafa mikið látið til sín taka á sviði loftslagsbreytinga og umhverfisverndar. Annað nýlegt dæmi er ráðstefna um líftækni, 16. nóvember 2007. Þar töluðu 8 karlar og ein kona og á málþingi 10. desember um mannréttindi í utanríkisstefnu Íslands eru 6 karlar í hlutverkum en tvær konur.

¹⁴ Umsókn er kyngreind út frá því hver er aðalumsækjandi, en í einhverjum tilvikum standa vissulega bæði konur og karlar á bak við sömu umsókn.

¹⁵ Próffessorar eru ekki með í þessari úttekt, þeir eru svo fáir og konurnar ekki nema tvær, þannig að það er vart marktækt

¹⁶ Upplýsingar fengnar af ráðstefnuvef á heimasíðu HA, nóv.07

Hins vegar má nefna ráðstefnu um íslenska þjóðfélagsfræði sem haldin var í vor. Þar töluðu¹⁷ 37 karlar og 31 kona, þ.e. hlutfallið var nokkuð jafnt. Á alþjóðlegri ráðstefnu um sjávarútveg og fiskeldi (*Value and Creation in the Nordic Countries of the Fisheries and the Aquaculture*, 11. – 12. okt.07) töluðu 9 karlar og 4 konur. Þótt hlutfallið sé ójafnt er um að ræða hefðbundið karlasvið þar sem sjaldgæft er að sjá konur í framlínunni og því má telja þessa skiptingu nokkuð góða. Svipaða sögu er að segja af ráðstefnu um leik og listsköpun í skólasterfi (29.sept. 07), sem er á hefðbundnu kvennasviði. Þar voru 19 konur og 6 karlar í virkum hlutverkum. Þannig eru dæmin sem nefnd voru hér í upphafi, þar sem voru nánast eingöngu karlar, að verða undantekningin og er það vel, þótt enn megi gera betur.

Á málstofum og “Torgum” HA, félagsvísindatorgi, lagatorgi, menningartorgi o.s.frv. eru karlar í nokkrum meirihluta meðal frummælenda. Samkvæmt upplýsingum verkefnisstjóra voru 35 konur fyrirlesarar á á lögfræðitorgi á árunum 2003- 2007 og 53 karlar. Á félagsvísindatorgi á sama tímabili voru konur 36 og karlar 56.

Ekki skal hér sett fram nein kenning um hvers vegna þetta er svo, hvort karlar sækist meira eftir því að tala á opinberum vettvangi háskólans eða hvort frekar sé leitað til þeirra. Nú eða hvort sagan um að erfitt sé að fá konur til slíks sé sönn. Líklega er orsökkin einhver blanda af öllu þessu. Ljóst er að konur eru orðnar jafn margar körlum með háskólamenntun og ætti ekki að vera skortur á konum sem hafa frá einhverju markverðu að segja. Því þarf að bretta upp ermar og leita markvisst til kvenna, hvetja þær og hlusta eftir þeim hvar sem færi gefst, þar til það er jafn sjálfsagt að kona tali opinberlega eins og að karlarnir láti heyra í sér.

Starfsumhverfi og – aðstæður

Fyrirtækið ParX viðskiptaráðgjöf IBM gerði nýlega rannsókn á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna í samvinnu við fjármálaráðuneytið og stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála við HÍ. Það vekur athygli að þrátt fyrir ákvæði í jafnréttislögum¹⁸ um þá skyldu að kyngreina upplýsingar, vantar nær alla slíka greiningu í niðurstöður þessarar rannsóknar. Þó kemur fram í inngangi heildarskýrslunnar¹⁹ að mikill munur er á stöðu kynjanna hvað varðar völd. Þannig eru konur aðeins 13.3% forstöðumanna í æðstu stjórnsýslu, en reyndar 55% í mennta, menningar og vísindastofnunum. Skv. því viðmiði sem notað er hér að framan um æðstu stjórnsýslu HA (rektor, framkvæmdastjóri, gæðastjóri, sviðsstjórar og deildarforsetar) þá er hlutfallið árið 2007 hjá HA 38,5% eða 5 af 13.

¹⁷ Rétt er að taka fram að allar þessar tölur byggja á útgefnum dagskrám sem kann að hafa verið vikið frá í raun.

¹⁸ 21.gr. eldri laga: “ Í opinberri hagskýrslugerð um einstaklinga og í viðtals- og skoðanakönnunum skal greint á milli kynja við söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og birtingu upplýsinga (undirstrikun VHB) nema sérstakar ástæður, svo sem persónuverndarhagsmunir, mæli gegn því.”

¹⁹ Ómar H. Kristmundsson: Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006 – Niðurstöður

Þess var farið á leit við ParX að fá sérstaka skýrslu fyrir HA þar sem allar niðurstöður væru kyngreindar. Hún leiðir í ljós þó nokkurn mun á viðhorfum kynjanna til ýmissa þátta starfsumhverfis og sýnir þannig mikilvægi kyngreiningar.

Það skal þó tekið fram að svarhlutfallið var undir 50% sem veikir niðurstöðurnar, og ekki hefur verið unnið þannig úr tölum að greint sé hvaða munur er marktækur og hver ekki. Einhverjar vísbendingar má þó lesa úr niðurstöðunum. Hér verður farið yfir helstu atriðin, en skýrsluna í heild má finna á heimasíðunni www.unak.is.

Í úrvinnslunni er viðhorfum gefin einkunn á bilinu 1-5 út frá meðaltali í viðkomandi hópi. Því hærri sem einkunnin er því jákvæðari viðhorf. Sums staðar er einnig sýnd dreifing svara. Svörin eru tekin saman í þrjá meginflokka lykilverðing: *starfsánægju, starfsanda og hollustu*. Konur sýna meiri starfsánægju en karlar, karlar telja starfsandann þó betri en konurnar og hollusta kvenna er nokkuð meiri en karlanna.

Þá koma átta megin áhrifaþættir: *starfsaðstaða, starfsþróun, upplýsingamiðlun og samskipti, þjónusta og ímynd, næsti yfirmaður, streita og álag, viðhorf til stjórnunar og að lokum starfshvatar*.

Töluverður munur er á viðhorfum kvenna og karla til *starfsaðstöðu*, Konur gefa henni (í heild) einkunnina 3,34 en karlar 3,74. Þá er mikilvægt að spyrja: Er starfsaðstaða kvenna lakari en karla eða hafa þær meiri væntingar til slíks?

Starfsþróun er nokkuð jafnt metin hjá kynjunum. Viðhorf eru þó ólík til einstakra undirþátta eins og möguleika til starfsframa. Þar eru karlar jákvæðari en konur (3,34 á móti 3,19), þ.e. telja sig eiga meiri möguleika til frama. Áhugavert er að tengja þessi svör við svörin við spurningu um það hvort þau telji konur og karla eiga jafnan möguleika til starfsframa. Þar er meðaltal karlasvaranna 4,45, þ.e. mun herra en viðhorfið til eigin möguleika, en konurnar gefa því einkunnina 3,19, það er sömu einkunn og eigin möguleika til starfsframa. Og áfram er fróðlegt að bera þessi svör saman við spurningu um ástæður þess að þau hófu störf við HA. Þar segja 26% kvenna en tæp 9% karla, að það hafi haft mikil áhrif að starfið virtist bjóða upp á mikla möguleika á starfsframa, en tæp 60% karla og 30% kvenna töldu það hafa haft nokkur áhrif.

Samkvæmt þessu virðist það hafa áhrif á sumar konur sem ráða sig til starfa við HA að þær telji starfið bjóða upp á möguleika á starfsframa. Meiri hluti þeirra telur þó að karlar eigi þar mun meiri möguleika. Það kann að vera að þótt konur vonist ekki eftir miklum frama innan HA, þá séu möguleikarnir þó meiri en víða annars staðar á vinnumarkaði kvenna. Það styrkir þessa tilgátu að um 30% kvenna en aðeins 10% karla sögðust hafa átt nokkuð eða mjög erfitt með að finna annað starf. Það er þó mikilvægt að taka fram að aðalástæða þess að bæði konur og karlar völdu starf við HA var að þeim þótti starfið áhugavert. Meira en 80% bæði kvenna og karla gefa það sem veigamikla ástæðu.

Konur og karlar eru nokkuð sammála, almennt, varðandi gæði upplýsingamiðlunar og samskipta. Þegar litið er hins vegar til einstakra svara þá kemur í ljós að t.d. er munur á svörum kvenna og karla við fullyrðingunni: “Í

daglegum störfum fæ ég fullnægjandi upplýsingar til að sinna starfi mínu vel.” Konur gefa þessum þætti einkunnina 3,38 en karlar 3,69.

Viðhorf kynjanna til stjórnunar háskólans almennt er ólíkt. Viðhorf kvenna fá einkunnina 3,07 en karla 3,62. Viðhorf til næsta yfirmanns er einnig ólíkt. Viðhorf kvenna fá einkunnina 3,66 en karla 3,91.

Ef við lítum þarna á einstakar spurningar þá er verulegur munur á ýmsum sviðum.

Konur verja meiri tíma en karlar í sí- og endurmenntun.

- 77% karla og 61% kvenna telja símenntunina gefa þeim aukna færni
- 6,7% karla og 16,4% kvenna telja hana hafa gefið þeim hærra laun
- 3,3% karla og 9,8% kvenna segjast hafa fengið stöðuhækkun út á símenntunina

- 40% karla og 23% kvenna segja að ekki sé til starfslýsing fyrir starfið þeirra

- var starfsmannasamtali fylgt eftir?
 - svör karla fá einkunnina 3,80; konur 3,09

- ég ræð miklu eða mestu um það hvernig starf mitt er unnið
 - 88,6% karla svara því játandi, en aðeins 56,5% kvenna

- ég stefni að því að vinna hjá HA amk næstu tvö árin
 - konur 4,3
 - karlar 3,9

- ánægja með eigin laun hjá HA
 - karlar 2,57
 - konur 2,28

- karlar og konur fá sömu laun fyrir sambærileg störf
 - karlar 4,37
 - konur 2,77

Næsti yfirmaður

- leitar til starfsmanna sinna áður en mikilvægar ákvarðanir eru teknar
 - karlar 4,20
 - konur 3,56

- tekur vel í ábendingar um það sem betur má fara
 - karlar 4,45
 - konur 3,95

- konur eru ánægðari en karlar með jafnvægi milli vinnu og einkalífs
- karlar eru ánægðari en konur með vinnuaðstöðu sína
- karlar hafa frekar en konur þau tæki/tæknibúnað sem þau telja sig þurfa til að vinna starf sitt vel
- karlar finna fyrir meiri streitu í starfi sínu en konur

- karlar telja starfsandann betri en konur, en bæði kynin telja starfsandann á sinni deild nokkuð góðan
- bæði kynin telja upplýsingamiðlun innan stofnunarinnar mjög laka

Það ber að ítreka að hér hefur ekki verið skoðað hvort munur er tölfræðilega marktækur, en full ástæða er til að taka þessi viðhorf alvarlega og horfa á samhengið milli þeirra og raunstöðunnar. Ef það er rétt að mikill meirihluti kvenna telji að konum og körlum sé mismunað hjá Háskólanum á Akureyri bæði hvað varðar laun og starfsframa, þá hefur það vissulega áhrif á starfsánægju viðkomandi og hollustu. Það hefur svo aftur áhrif á starfsanda og jafnvel árangur í starfi.

Því er brýnt að leiða í ljós hvort um einhverja mismunun er að ræða, meðvitað eða ómeðvitað, og ef svo er að uppræta slíkt. Um leið er mikilvægt að styðja við og hvetja konur sérstaklega, í þeim tilgangi að aukastarfsánægju og stuðla að trausti milli kvenna við skólann og stjórnenda.

Kynferðisleg og kynbundin áreitni og einelti

Í jafnréttisáætlun HA frá 2002 er fjallað um kynferðislega áreitni og einelti. Þar er lögð áhersla á að slík tilvik séu tilkynnt jafnréttisráði skólans, en engin slík tilkynning hefur borist ráðinu. Í ParX könnuninni kemur þó fram að

- 4,7% karla (2 karlar) telja sig hafa orðið fyrir einelti og 13% kvenna (6 konur). Ein kona svarar því til að hún viti það ekki.
- Einn karl telur sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni oftast en einu sinni.
- Tvær konur segjast hafa orðið fyrir slíku einu sinni og ein svarar því til að hún viti það ekki.

Í heildarkönnuninni (fyrir allar ríkisstofnanir) kemur fram að 1% karla og 3% kvenna telur sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni einu sinni og 1% karla og 2% kvenna oftast einu sinni. Þar eru svörin við einelti þessi:

- 5% karla og 8% kvenna telja sig hafa orðið fyrir einelti einu sinni
- 11% karla og 9% kvenna oftast en einu sinni

Eitt af mikilvægari markmiðum þessarar áætlunar er að koma í veg fyrir að nokkur kona eða karl verði fyrir kynferðislegri eða kynbundinni áreitni eða einelti. Jafnframt er lögð áhersla á að tryggja stuðning og hafa ferlið skýrt og gegnsætt þegar slík mál koma upp.

Nemendahópurinn

Eins og fram kemur hér að framan eru upplýsingar um nemendur fengnar frá kennslusviði auk þess sem fulltrúar nemenda hafa veitt upplýsingar. Einnig var litið til viðhorfskönnunar Hjördísar Sigurvinsdóttur hjá RHA sem út kom 2005 og fjallaði um *Gildi og gagnsemi náms í HA*, auk nýnemakönnunar sem hún gerði vorið 2007. Þar eru niðurstöður í flestum tilvikum kyngreindar og leiða í ljós nokkurn mun á kynjunum.

Konur eru í meirihluta meðal nemenda við HA. Það á sérstaklega við um kennaradeild og heilbrigðisdeild. Karlar eru hvergi í miklum meirihluta. Jafnvel í

auðlindadeild og tölvunarfræðum (hefðbundin karlasvið) hafa konur verið virkar, þótt þær séu heldur færri en karlarnir. Þetta er í nokkru samræmi við kynjaskiptingu í háskólanámi annars staðar á landinu, þar sem þróunin er sú að konur eru nær alls staðar í töluverðum meirihluta háskólanema og þær sækja á í hefðbundnum karlagreinum. Karlar leita hins vegar ekki í hefðbundnar kvennagreinar og þeim fækkar í heild. Ástæða er til að hafa áhyggjur af þessari þróun, þ.e. fjarveru karla úr háskólum, og grípa til aðgerða til að laða þá að skólanum. Milli árána 2006 og 2007 er reyndar þróunin jákvæð í HA, þ.e. hlutfall karla hækkar lítillega milli ára.

Konur eru hlutfallslega mun fleiri í fjarnámi. Það endurspeglar þó að sjálfsgöðu stöðu þeirra í samfélaginu. Menntunarstig fullorðinna kvenna út um land er enn heldur lægra en karla, og má e.t.v. líta á kvennafjöldann í fjarnámi sem framlag skólans til aukins jafnréttis kynjanna fremur en misvægi af skólans hálfu. Það er því dæmi um að tímabundið misvægi getur verið leið til aukins jafnvægis. Hins vegar er full þörf á að hvetja karla einnig til að stunda fjarnám og koma þannig í veg fyrir nýtt misvægi.

Hlutfall kvenna og karla í deildum og brautum

Virkir nemendur við HA haustmisserið 2007 voru um 330 karlar og 1010 konur, þ.e. karlar eru u.þ.b. fjórðungur nemenda. Skiptingin var mjög svipuð haustið 2006.

Deildarheiti:	Karlar	Konur	Alls
Félagsvísinda- og lagadeild	80	166	246
Heilbrigðisdeild	13	269	282
Kennaradeild	57	305	362
Viðskipta- og raunvísindadeild	178	270	448
Samtals	328	1010	1338

Munurinn er ekki eins mikill í dagskóla eins og í fjarnámi, en þar eru konur um nemenda 80%.

Skýring:	Karlar	Konur	Alls
Dagskóli	192	502	694
Fjarnám	89	334	423
Lotubundið nám	47	174	221
Samtals	328	1010	1338

Eins og fyrr segir eru konur nú orðið fleiri en karlar í háskólanámi í nær öllum háskólum hérlendis og má að einhverju leyti skýra það með því að þær hafa verið að vinna upp misvægi sem var. Þó er sú skýring ekki fullnægjandi. Hún getur þó átt sinn þátt í því að konur eru svona mikið fleiri en karlar í fjarnámi, eins og áður segir. Við HA eru kenndar hefðbundnar kvennagreinar, s.s. hjúkrun, iðjuþjálfun og grunn- og leikskólakennaranám. Viðskiptafræði og lögfræði eru einnig að verða kvennagreinar í öllum þeim skólum hérlendis þar sem þær eru kenndar og konur sækja jafnframt á í raungreinum, þannig að hlutfall kvenna þar er mun hærra en karla t.d. í hjúkrunarfræðum og kennaramenntun.

*Skipting á deildir*Félagsvísinda- og lagadeild

Eins og sést á töflunni hér að neðan er nokkuð gott jafnvægi milli kynja á flestum brautum þessarar deildar þótt enn megi gera betur. Reyndar er það svo að í lögfræði haustið 2007 eru 17 konur og 2 karlar meðal nýnema, og verður það að teljast of mikið misvægi, þótt enn séu konur að vinna á í þeirri grein. Í heild er ekki talin ástæða til að aðhafast neitt sérstaklega til að hafa áhrif á aðsókn kvenna eða karla við þessa deild skólans. Haustið 2007 var skiptingin þessi:

Brautarheiti	Karlar	Konur	Alls
Fjölmiðlafræði	12	11	23
Lögfræði	28	38	66
Meistaránám í lögfræði	10	17	27
Nútímafræði	2	19	21
Samfélags- og hagpróunarfræði	8	10	18
Sálfræði	18	59	77
Þjóðfélagsfræði	2	12	14
Samtals	80	166	246

Áhugavert er að karlar eru aðeins tveir í nútímafræði og þjóðfélagsfræði, en að öðru leyti er munurinn ekki eins afgerandi.

Heilbrigðisdeild

Hlutfall kynjanna við heilbrigðisdeild er hins vegar afar ójafnt og full ástæða til að grípa til aðgerða til að auka hlut karla þar. Sérstaklega er áberandi að enginn karl stundar fjarnám í hjúkrunarfræðum og í dagskóla eru þeir einungis tveir af 115 nemendum haustið 2007.

Brautarheiti	Karlar	Konur	Alls
Diplóma í heilbrigðisvísindum (30 ein)	2	15	17
Framhaldsnám í heilbrigðisvísindum (60 ein)	2	23	25
Hjúkrunarfræði	2	113	115
Hjúkrunarfræði - fjarnám	0	62	62
Iðjupjálfunarfræði	7	53	60
Sérskipulagt B.Sc - nám fyrir hjúkrunarfræðinga	0	1	1
Utan brauta	0	2	2
Samtals	13	269	282

Kennaradeild

Brautarheiti	Karlar	Konur	Alls
Diplóma í menntunarfræðum (15 ein)	2	8	10
Diplóma í menntunarfræðum (30 ein)	1	45	46
Framhaldsnám til meistaraprófs í menntunarfræðum (60 ein)	18	33	51
Grunnskólakennarafræði	4	11	15
Grunnskólakennarafræði - fjarnám	8	44	52
Grunnskólakennarafræði - hugvísinda- og tungumálasvið	3	10	13

Grunnskólakennarafræði - nám og kennsla yngri barna	3	9	12
Grunnskólakennarafræði - raunvísindasvið	1	1	2
Grunnskólakennarafræði - yngri barna svið	0	21	21
Kennslufræði til kennsluréttinda á bakkalárstigi (30 ein)	11	20	31
Kennslufræði til kennsluréttinda á meistarástigi (30 ein)	4	14	18
Leikskólakennarafræði	1	31	32
Leikskólakennarafræði - fjarnám	1	57	58
Utan brauta	0	1	1
Samtals	57	305	362

Af töflunni hér að ofan sést að misvægið er einnig mikið í kennaradeild, þótt nokkuð misjafnt sé eftir brautum. Jafnast er hlutfallið í hópi þeirra sem stunda kennslufræði til kennararéttinda og meistaranám í menntunarfræðum. Ójafnast er hlutfallið í leikskólakennarafræðum, fjarnámi. Kynjahlutfallið í KHÍ er ekki ósvipað en þó aðeins jafnara, þar eru karlar um 17% nemenda 2006 en var þá 12% í kennaradeild HA. 2007 er hlutfall karla í kennaradeild HA orðið 15%. Konum hefur fækkað nokkuð milli ára og körlum fjölgað lítillega. Full ástæða er til að huga af alvöru að því að laða karla til þessa kennaranáms á öllum brautum, bæði með hliðsjón af nemendameningunni í skólanum og vegna þess að almennt er talið mikilvægt að jafna hlutfall kynja meðal kennara, ekki síst á lægri skólastigum.

Viðskipta- og raunvísindadeild

Brautarheiti	Karlar	Konur	Alls
Líftæknibraut	5	20	25
Meistaránám í auðlindafræði	4	9	13
Meistaránám í viðskiptafræði - alþjóðafjarmál og bankastarfsemi	3	6	9
Meistaránám í viðskiptafræði - stjórnun í alþjóðlegu fyrirtækjaumhverfi	4	8	12
Sjávarútvegs- og fiskeldisbraut - sjávarútvegslína	18	7	25
Tölvunarfræðibraut	19	11	30
Umhverfis- og orkubraut - orkulína	1	1	2
Umhverfis- og orkubraut - umhverfislína	8	6	14
Utan brauta	8	4	12
Viðskiptafræði - Ferðapjónusta	5	16	21
Viðskiptafræði - Fjarmál	45	75	120
Viðskiptafræði - Markaðsfræði	22	40	62
Viðskiptafræði - Stjórnunarfræði	36	67	103
Samtals	178	270	448

Í viðskipta- og raunvísindadeild er hlutfall kynja mun jafnara ef litið er til heildarinnar. Eins og áður segir eru konur hvergi í miklum minnihluta þótt um hefðbundnar karlagreinar sé að ræða. Jafnvel í sjávarútvegsfræðum, þar sem karlar hafa verið mjög ráðandi, eru þær nú orðnar 28%. Það sem vert er að skoða betur er gengi þessara stúdenta eftir brautskráningu, í hvaða störf fara þau og hvaða laun fá þau. Í könnun sem gerð var við Háskólann á Bifröst 2005 kom í ljós allt að 50% munur á heildarlaunum nýútskrifaðra viðskiptafræðinga eftir kynferði²⁰. Engin ástæða er til að ætla að þeim sé öðruvísi farið sem útskrifast frá HA.

²⁰ Úr ávarpi rektors sjá <http://www.runolfur.is/?p=264>

Brottfall, árangur og aðstæður

Miðað við tölur um hlutfall milli skráðra eininga og staðinna eininga á aðalprófi haustið 2007 standa konur betur en karlar við ætlun sína. 77,5% (82,2% haustið 2006) þeirra eininga sem skráðar voru hjá konum stóðust en aðeins 68,2% (69,8% haustið 2006)) hjá körlum. Þetta er þó mjög misjafnt eftir brautum.

Brottfall er, eins og við má búast, mest við upphaf náms. Það er nokkuð misjafnt eftir deildum og kynjum, en í heild meira meðal karla. Brottfall hefur verið mikið í heilbrigðisdeild undanfarin ár vegna *numerus clausus* sem þar hefur verið í gildi. Það skekkir því niðurstöðuna nokkuð, þ.e. eykur brottfall kvenna sérstaklega. Samtals hætta eða hverfa²¹ 238 nemar veturinn 2005- 2006, þar af 127 á fyrsta ári. Brottfall kvenna í heild það árið var 165 af 1405 sem voru skráðar við upphaf árs, eða 11,7%, en heildarbrottfall karla 16,3% eða 73 af 448.

Áhugavert er að karlar standa sig heldur lakar í náminu en konur, falla frekar úr námi, en leita sér síður aðstoðar hjá námsráðgjafa. Undanþágur eða sérstaka aðstoð vegna prófa fengu 89 konur og 9 karlar vorið 2007. Þótt karlar séu færri en konur í skólanum er þetta hlutfall 1/10 sláandi. Konur eru líka fleiri en karlar t.d. á námskeiðum um námstækni, en þar er hlutfallið í nokkru samræmi við hlutfall karla meðal nemenda í heild, eða um 1/4.

Karlar eru um helmingur þeirra sem fara í skiptináms til útlanda sem hluta af námi við HA. Þetta er þó mjög misjafnt eftir árum. Skólaárið 2007 – 08 eru 10 karlar og 20 konur í skiptinámi erlendis. Það er þannig hærra hlutfall karla en kvenna sem nýta sér slíkar leiðir, þótt hlutfall kvenna sem leita til alþjóðafulltrúa sé í samræmi við heildarfjölda þeirra. Einnig er kynjahlutfall erlendra skiptinema jafnara en nemenda HA í heild, eða 10 karlar og 17 konur á yfirstandandi skólaári.

Sérstaklega mikilvægt er að huga að stöðu kynjanna í minnihlutahópum s.s. erlendum nemendum og jafnvel kennurum, nemendum með lesblindu, fötlun o.s.frv. Vitað er að oft búa konur í minnihlutahópum við tvöfalda mismunun og sérstaklega þarf að gæta þess að þess gæti ekki við HA. Til að vinna gegn slíku er þörf á samræmingu þess starfs sem byggir á Stefnu um jafnt aðgengi að námi og starfi við HA og eftirfylgni þessarar áætlunar.

Í nýnemakönnun RHA frá í maí 2007 kemur m.a. fram að konur eru almennt ánægðari en karlar með þjónustu skólans, bæði stoðkerfi og kennslu. Fleiri karlar en konur íhuga að hætta námi við skólann ýmissa hluta vegna. Þetta er vert að skoða nánar. Er skólinn að mæta konum betur en körlum?

Í könnuninni kemur líka fram að meðalaldur kvenna er hærri en karla og aldursbilið stærra. Konur eru á bilinu 19 – 59 ára, en karlar 19 – 48. Þetta er í samræmi við þá staðreynd að fleiri karlar en konur á miðjum aldri eru með langskólamenntun og konur eru því enn að vinna upp þennan mun. Einnig má ætla að það sé frekar viðurkennt að fullorðnar konur sækja sér menntun, en jafnaldrar þeirra af karlkyni.

²¹ hverfa án skýringar

Að lokum er vert að huga að því hvernig konum og körlum vegnar að loknu námi við HA. Í könnun RHA frá 2005 kemur m.a. í ljós að hlutfallslega fara mun fleiri karlar en konur í frekara nám og einnig hefja fleiri karlar en konur eigin atvinnurekstur²². Þar kemur einnig fram að mun fleiri konur en karlar eru ekki í launaðri vinnu eftir nám við HA²³. Karlar hafa í mun meira mæli en konur hugleitt að leita sér að eða stundað vinnu erlendis²⁴. Og að lokum eru laun karla umtalsvert hærrí en kvenna eftir námið í HA²⁵.

Af þessu stutta yfirliti má sjá að staða kynjanna, möguleikar þeirra og nýting þeirra á þeirri þjónustu og námsleiðum sem skólinn býður upp á, er mjög mismunandi. Ekkert bendir til að um mismunun sé að ræða, en skólinn gæti án efa gert eitt og annað til að jafna stöðu kynjanna meðal nemenda, einungis með því að hafa kynjapáttinn í huga. Einnig mun aukin áhersla á kynjafræði, sem sjálfstæða námsgrein og samþætt í aðrar námsgreinar geta haft áhrif í átt til jafnréttis í þjóðfélaginu.

Kynjasamþætting í náminu – kynjafræði

Til að auka hlut karla í námi í Háskólanum á Akureyri gæti verið áhugavert að skoða hvort námið höfðar jafnt til beggja kynja og finna leiðir til að t.d. hjúkunarfræði og kennaranám höfði betur til áhugasviðs og námsnálgunar karla.

Einnig má hafa í huga við þróun skólans, þegar nýjum brautum er bætt við, að skilgreina þær þannig og skipuleggja að þær laði karla að. Sem dæmi má nefna braut í heilbrigðisdeild með sérhæfingu á sviði friðargæsluhjúkrunar. Tilraun í þeim dúr var reyndar gerð 2001-2002 í HÍ. 22 karlar skráðu sig í hjúkrun í kjölfarið, aðeins tveir tóku haustpróf og einn hélt áfram. Þetta vekur okkur til umhugsunar um uppbyggingu námsins og þá “menningu” sem ríkir í hefðbundnu kvennanámi. Getur verið að þar sé eitthvað sem fælir karla frá? Mikilvægt er að nýta sem fyrirmyndir þá karla sem hafa lokið námi í hefðbundnum kvennagreinum og farnast vel í starfi.

Gerðar hafa verið rannsóknir á mismunandi námsnálgun stelpna og stráka í grunnskólum og kennsluaðferðum breytt í samræmi við niðurstöður, með góðum árangri fyrir bæði kynin. Slíkar rannsóknir hafa einnig verið gerðar varðandi háskólanám og vert er að leita í þær smiðjur til að finna leiðir til að ná betur til karla í hefðbundnu kvennanámi.

Það er viðurkennt að ein besta leiðin til að lagfæra misvægi og breyta aðstæðum er að auka þekkingu og vitund og hafa þannig áhrif á viðhorf. Það er jafnframt viðurkennt að kyn er afgerandi breyta á nær öllum sviðum samfélagsins. Konur og karlar hafa enn mismunandi stöðu, ólík viðhorf og sýna ólíka hegðun á flestum sviðum. Því gæti aukin meðvitund um þessa ólíku stöðu haft veruleg áhrif í jafnstöðuátt. Kynjafræði sem hluti af námi og samþætting kynjasjónarhorns og – sjónarmiða í allar námsgreinar geta haft afgerandi áhrif á viðhorf og

²² Hjördís Sigursteinsdóttir: Um Gildi og gagnsemi náms í HA, bl.s 80

²³ bls. 94

²⁴ bls 116

²⁵ bls 113

vitundarvakningu, meðal kennara og nemenda og frá þeim verið miðlað um samfélagið allt.

Kynjafræði er nú þegar kennd við félagsvísinda- og lagadeild og nemendur annarra deilda geta í einhverjum tilvikum valið þetta námskeið. Betra væri þó að bjóða upp á kynjafræði sem hluta af sem flestum námsbrautum, þar sem nálgun kann að vera misjöfn eftir fögum. Þannig er kynjafræði kennslu önnur en kynjafræði lögfræðinnar svo dæmi sé nefnt. Úttekt á námsskrá HA leiddi í ljós að óvída er að finna áherslu á kynjasjónarmið, skv. skráðum upplýsingum um námið. Það gæti verið áhugavert markmið að flétta kynjasjónarhornið meðvitað inn í sem flestar námsgreinar.

Kynbundið ofbeldi er eitt alvarlegasta vandamál samfélags okkar, veldur miklum sársauka og er dýrt fyrir samfélagið, bæði séð frá sjónarhóli fjármuna og annarra gilda. Barnaheill lét gera úttekt í íslenskum háskólum hvað varðar kennslu um kynferðislegt ofbeldi gegn börnum. Úttektin leiddi í ljós að óvída er kennsla á þessu sviði markviss. Háskólinn á Akureyri gæti orðið í fararbroddi varðandi rannsóknir og þekkingarmiðlun á þessu sviði og forvarnir í gegnum menntun kennara og heilbrigðisstétta.

Lokaorð

Áætlun þessi er metnaðarfull og gerir kröfur til starfsfólks, nemenda og allra aðstandenda Háskólans á Akureyri, kröfur sem jafnvel fara fram úr þeim sem lögin setja okkur.

Ef unnið er markvisst eftir þessari áætlun má ætla að háskólinn geti innan fárra ára státað af jafnri stöðu kynjanna meðal nemenda og starfsfólks. Auk þess geti hann orðið fyrirmynd annarra og haft veruleg áhrif í íslensku samfélagi í þá átt að mismunun og misrétti víki fyrir jafnvægi og jöfnum möguleikum kvenna og karla í raun.

Það er von þeirra sem að áætluninni standa að árið 2012 verði jöfn staða kynjanna innan háskólans orðin að veruleika og þannig geti næsta áætlun fjallað um hvernig slíkri stöðu er viðhaldið.

Gangi ykkur vel!

Heimildir

Jón Þorvaldur Heiðarsson o.fl.: *Laun starfsmanna Háskólans á Akureyri, Launatímabilið 1. ágúst 2003 – 31. júlí 2004*; RHA apríl 2005

Hjördís Sigursteinsdóttir: *Gildi og gagnsemi náms í HA – viðhorfskönnun meðal brautskráðra nemenda 1989 – 2003*; RHA júlí 2005

Ómar H. Kristmundsson: *Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006*; Fjármálaráðuneytið apríl 2007

Arndís Ósk Jónsdóttir og Jón Emil Sigurgeirsson: *Háskólinn á Akureyri, Könnun á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna 2006*; ParX apríl 2007

Hjördís Sigursteinsdóttir : *Nýnemakönnun maí 2007*; RHA

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