

Janúar 2022



Jafnrétti og háskólastöður

Framkvæmdaáætlun
í jafnréttismálum

Stjórnarráð Íslands

Mennta- og menningarmálaráðuneytið

Útgefandi:

Mennta- og menningarmálaráðuneytið

Jafnrétti og háskólastöður

Janúar 2022

mrn@mrn.is

www.mrn.is

Höfundur:

Finnborg Salome Steinþórsdóttir

Umbrot og textavinnsla:

Mennta- og menningarmálaráðuneytið

ISBN 978-9935-436-82-5

Efnisyfirlit

Útdráttur.....	7
Inngangur	8
1. Aðferð.....	11
2. Starfsfólk háskóla á Íslandi.....	13
2.1 Háskóli Íslands	18
2.2 Háskólinn á Akureyri.....	24
2.3 Landbúnaðarháskóli Íslands.....	29
2.4 Háskólinn á Hólum.....	32
2.5 Háskólinn í Reykjavík.....	35
2.6 Listaháskóli Íslands	40
2.7 Háskólinn á Bifröst.....	43
3. Fyrirkomulag framgangsmála háskóla á Íslandi	46
3.1 Fyrirkomulag framgangsmála hjá opinberu háskólunum	53
3.1.1 Háskóli Íslands.....	54
3.1.2 Háskólinn á Akureyri, Háskólinn á Hólum og Landbúnaðarháskóli Íslands.....	63
3.2 Fyrirkomulag framgangsmála hjá einkareknu háskólunum.....	69
3.2.1 Háskólinn á Bifröst.....	70
3.2.2 Háskólinn í Reykjavík	72
3.2.3 Listaháskóli Íslands	75
4. Alþjóðlegar aðgerðir.....	77
4.1 Írland leiðandi í jafnréttismálum á háskólastiginu árið 2026	77
4.2 Stofnanir sem hafa brugðist við DORA yfirlýsingunni.....	79
5. Tillögur til úrbóta	83
6. Heimildaskrá.....	86

Myndaskrá

Mynd 1 Hlutur kvenna í akademískum störfum innan íslenskra háskóla á árunum 2016 til 2020.....	13
Mynd 2 Hlutur karla og kvenna í stöðu prófessors í íslenskum háskólum árið 2020.....	14
Mynd 3 Hlutur karla og kvenna í stöðu lektors í íslenskum háskólum árið 2020.....	14
Mynd 4 Hlutur kvenna meðal prófessora árin 2016 og 2020.....	15
Mynd 5 Hlutur kvenna meðal dósentanna árin 2016 og 2020.....	16
Mynd 6 Hlutur kvenna meðal lektora árin 2016 og 2020.....	16
Mynd 7 Hlutur karla meðal akademísks starfsfólks, prófessora, dósentanna og lektora við verkfræði- og náttúruvísindasvið Háskóla Íslands, viðskipta- og raunvísindasvið Háskólans á Akureyri og tæknisvið Háskólans í Reykjavík árið 2020.....	17
Mynd 8 Hlutur kvenna meðal akademísks starfsfólks, prófessora, dósentanna og lektora við menntavísindasvið Háskóla Íslands, heilbrigðisvísindasvið Háskólans á Akureyri og samfélagssvið Háskólans í Reykjavík.....	18
Mynd 9 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskóla Íslands á árunum 2016-2020.....	19
Mynd 10 Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskóla Íslands eftir kyni árið 2020.....	20
Mynd 11 Akademísk starfsfólk Háskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2020.....	22
Mynd 12 Akademísk starfsfólk Háskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2016.....	22
Mynd 13 Kynjaskipting á fræðasviðum Háskóla Íslands eftir akademísku starfsheiti árið 2020.....	23
Mynd 14 Hlutfall karla og kvenna sem hættu störfum hjá Háskóla Íslands á árunum 2016-2020, eftir aldurshópunum 59 ára og yngri og 60 ára og eldri.....	24
Mynd 15 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskólans á Akureyri á árunum 2016-2020.....	25
Mynd 16 Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskólans á Akureyri eftir kyni árið 2020.....	25
Mynd 17 Akademísk starfsfólk Háskólans á Akureyri eftir kyni og starfsheiti árið 2020.....	27
Mynd 18 Akademísk starfsfólk Háskólans á Akureyri eftir kyni og starfsheiti árið 2016.....	27
Mynd 19 Kynjaskipting á fræðasviðum Háskólans á Akureyri eftir akademísku starfsheiti árið 2020.....	28
Mynd 20 Hlutfall karla og kvenna sem hættu starfi hjá Háskólanum á Akureyri á árunum 2016-2020, eftir aldurshópunum 59 ára og yngri og 60 ára og eldri.....	29
Mynd 21 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Landbúnaðarháskóla Íslands á árunum 2016-2020.....	30
Mynd 22 Starfsheiti akademísks starfsfólks Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni árið 2019.....	30
Mynd 23 Akademísk starfsfólk Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2020.....	31
Mynd 24 Akademísk starfsfólk Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2016.....	32
Mynd 25 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskólans á Hólum á árunum 2016-2020.....	33
Mynd 26 Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskólans á Hólum eftir kyni árið 2020.....	33
Mynd 27 Akademísk starfsfólk Háskólans á Hólum eftir kyni og starfsheiti árið 2020.....	34
Mynd 28 Akademískt starfsfólk Háskólans á Hólum eftir kyni og starfsheiti árið 2016.....	35

Mynd 29	Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskólans í Reykjavík á árunum 2016-2020.....	36
Mynd 30	Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskólans í Reykjavík eftir kyni árið 2020.....	36
Mynd 31	Akademísk starfsfólk Háskólans í Reykjavík eftir kyni og starfsheiti árið 2020.....	38
Mynd 32	Akademískt starfsfólk Háskólans í Reykjavík eftir kyni og starfsheiti árið 2016.....	38
Mynd 33	Kynjaskipting á fræðasviðum Háskólans í Reykjavík eftir akademísku starfsheiti árið 2020.....	39
Mynd 34	Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Listaháskóla Íslands á árunum 2016-2020.....	40
Mynd 35	Starfsheiti akademísks starfsfólks Listaháskóla Íslands eftir kyni árið 2020.....	41
Mynd 36	Akademískt starfsfólk Listaháskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2020.....	42
Mynd 37	Akademískt starfsfólk Listaháskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2016.....	42
Mynd 38	Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskólans á Bifröst á árunum 2016-2020.....	43
Mynd 39	Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskólans á Bifröst eftir kyni árið 2020.....	44
Mynd 40	Akademískt starfsfólk Háskólans á Bifröst eftir kyni og starfsheiti árið 2020.....	45
Mynd 41	Akademískt starfsfólk Háskólans á Bifröst eftir kyni og starfsheiti árið 2016.....	45
Mynd 42	Hlutfall af heildarstigum fræðasviða Háskóla Íslands árið 2017 eftir flokkun ritverka í matskerfi opinberra háskóla.....	49
Mynd 43	Meðalfjöldi rannsóknastiga starfsfólks Háskóla Íslands eftir kyni árin 2015-2019.....	58
Mynd 44	Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskóla Íslands eftir stöðu og kyni árið 2019.....	58
Mynd 45	Meðalfjöldi rannsóknastiga og aflstiga starfsfólks Háskóla Íslands eftir fræðasviði og kyni árið 2019.....	59
Mynd 46	Meðalfjöldi rannsóknastiga og aflstiga eftir starfsígildi á fræðasviðum Háskóla Íslands og kyni árið 2019.....	60
Mynd 47	Meðaltal rannsóknastiga dósentna og lektora eftir sviðum og kyni árin 2015-2020. Meðaltal pr. starfsmann.....	62
Mynd 48	Meðaltal aflstiga og hlutfall aflstiga af rannsóknastigum dósentna og lektora eftir sviðum og kyni árin 2015-2020. Meðaltal pr. starfsmann.....	62
Mynd 49	Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskólans á Akureyri eftir kyni árin 2015-2019.....	66
Mynd 50	Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni árin 2016-2019.....	67
Mynd 51	Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskólans á Hólum eftir kyni árin 2016-2019.....	67
Mynd 52	Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskólans á Akureyri eftir fræðasviði og kyni árið 2019.....	68
Mynd 53	Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskólans á Akureyri eftir fræðasviði og kyni árið 2019.....	68
Mynd 54	Meðalárafjöldi karla og kvenna í lektorsstöðu og í dósentsstöðu.....	69
Mynd 55	Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskólans á Bifröst eftir kyni árin 2016-2020.....	71
Mynd 56	Meðalárafjöldi karla og kvenna í lektorsstöðu og í dósentsstöðu.....	74
Mynd 57	Hlutfall karla og kvenna sem hljóta framgang í stöðu dósents og prófessors við Listaháskóla Íslands á árunum 2016-2021.....	76

Töfluskrá

Tafla 1 Akademískt starfsfólk Háskóla Íslands eftir kyni og sviði árið 2020.....	20
Tafla 2 Akademískt starfsfólk fræðasviða Háskóla Íslands eftir stöðuheiti árið 2020.....	21
Tafla 3 Akademískt starfsfólk Háskólans á Akureyri eftir kyni og sviði árið 2020.....	26
Tafla 4 Akademískt starfsfólk Háskólans á Akureyri eftir kyni og sviði árið 2020.....	26
Tafla 5 Akademískt starfsfólk Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni og fagdeild árið 2020.....	31
Tafla 6 Akademískt starfsfólk Háskólans á Hólum eftir kyni og deild árið 2020.....	34
Tafla 7 Akademískt starfsfólk Háskólans í Reykjavík eftir kyni og sviði árið 2020.....	37
Tafla 8 Akademískt starfsfólk fræðasviða Háskólans í Reykjavík eftir stöðuheiti árið 2020.....	37
Tafla 9 Akademískt starfsfólk Listaháskóla Íslands eftir kyni og deild árið 2020.....	41
Tafla 10 Akademískt starfsfólk Háskólans á Bifröst eftir kyni og sviði árið 2020.....	44
Tafla 11 Lágmarksfjöldi stiga fyrir hvern starfspátt akademísks starfsmanna og lágmarksfjöldi stiga úr tilgreinum flokkum rannsóknarluta matskerfis opinberra háskóla.....	56

Útdráttur

Þessi skýrsla er unnin af Finnborgu Salome Steinþórsdóttur, nýdóktor í kynjafræði við stjórn málafræðideild Háskóla Íslands, fyrir mennta- og menningarmálaráðuneytið. Skýrslan er liður í framkvæmd ráðuneytisins á verkefni 17.2 um jafnrétti og háskólastöður í framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum fyrir árin 2020–2023. Markmið verkefnisins var að rannsaka fyrirkomulag framgangsmála háskóla á Íslandi út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum, og hvort rekja megi brotthvarf kvenna úr vísindum og hraðari framgangi karla að einhverju leyti til framgangskerfa háskólanna. Niðurstöðurnar sýna að almennt hafa litlar breytingar orðið á stöðu og þróun kynjajafnréttis í akademískum stöðum í háskólum á Íslandi á síðustu fimm árum, þó hlutur kvenna hafi aukist innan einkareknu háskólanna. Akademískur vinnumarkaður hér á landi er enn kynjaskiptur. Karlar eru almennt í meirihluta í efsta akademíska stöðugildinu og konur í því lægsta. Auk þess skiptast svið háskólanna upp í hefðbundin karlasvið og hefðbundin kvennasvið. Það eru vísbendingar um að framgangshraði sé hægari meðal kvenna en karla og að konur hverfi yngri frá störfum í háskólunum en karlar. Það er ýmislegt í fyrirkomulagi framgangsmála sem er hagstæðara fyrir suma hópa en aðra sem ýtir undir og viðheldur kynjamisrétti og annars konar misrétti, s.s. megináhersla á rannsóknir, stigveldi vísindanna, óhlutdrægir mælikvarðar, matskennd afstaða við mat á störfum akademísks starfsfólks, kynjuð verkaskipting og menning „umönnunar-ábyrgðarleysis“ innan háskólastofnana. Byggt á niðurstöðum rannsóknarinnar, fræðilegri umræðu og alþjóðlegum aðgerðum eru lagðar fram tillögur til úrbóta sem geta verið innlegg í aðgerðaáætlun stjórnvalda um jafnrétti í háskólasamfélaginu og í jafnréttisstarf háskólanna.

Inngangur

Skýrsla þessi er hluti af framkvæmdaáætlun stjórnvalda í jafnréttismálum, en mennta- og menningarmálaráðuneytið er ábyrgt fyrir verkefni 17.2 um jafnrétti og háskólastöður. Í framkvæmdaáætluninni kemur fram að með verkefninu „eigi að kanna ástæður brotthvarfs kvenna úr vísindastarfi og ástæður þess að framgangur karla í vísindum er vanalega meiri en kvenna með því að skoða framgangskerfi háskólanna í samhengi við fjölskylduaðstæður og starfsval. Með hliðsjón af niðurstöðunum eru lagðar fram tillögur að aðgerðum til að stemma stigu við brotthvarfi kvenna úr háskólastarfi og vinna í þeim þáttum sem hafa áhrif á framgang út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum.“¹

Mennta- og menningarmálaráðuneytið leitaði til Finnborgar Salome Steinþórsdóttur, nýdoktors í kynjafræði við Háskóla Íslands, til að vinna verkefnið. Við framkvæmd þessarar rannsóknar var byggt á rannsókn Félagsvísindastofnunar Háskóla Íslands á framgangskerfi Háskóla Íslands fyrir jafnréttisnefnd skólans, sem birt var árið 2017. Sú rannsókn leiddi í ljós að „margþættar innbyggðar hindranir eru í kerfinu sem geta af sér kynbundna mismunun.“² Í rannsókn þessari var lögð áhersla á að gera sambærilega könnun á framgangskerfum annara háskóla í landinu, auk þess að kanna hvort ráðist hafi verið í endurbætur á framgangskerfi Háskóla Íslands til að stuðla að auknu jafnrétti innan skólans. Rannsóknaspurningar verkefnisins eru eftirfarandi: Eru kynjaðar hindranir í framgangskerfum háskólanna? Hefur Háskóli Íslands rutt hindrunum úr vegi sem geta af sér kynbundna mismunun? Hvaða aðferðir og aðgerðir geta hugsanlega stuðlað að jafnrétti?

Í 1. kafla er farið yfir öflun og greiningu gagna rannsóknarinnar. Niðurstöður um stöðu og þróun kynjajafnréttis í akademískum stöðum á háskólum á Íslandi eru til umfjöllunar í 2. kafla. Í upphafi kaflans er samantekt, en almennt hafa litlar breytingar átt sér stað á síðustu fimm árum þó hlutur kvenna hafi aukist innan einkareknu háskólanna. Akademískur vinnumarkaður hér á landi er enn kynjaskiptur. Annars vegar er kynjaskiptingin lóðrétt, en karlar eru almennt í meirihluta í efsta akademíska stöðugildinu og konur í því lægsta. Hins vegar er lárétt kynjaskipting þar sem svið og/eða deildir háskólanna skiptast upp í hefðbundin karlasvið og hefðbundin kvennasvið. Auk þess eru vísbendingar um að framgangshraði sé hægari meðal kvenna en karla og að konur hverfi yngri frá störfum í háskólunum en karlar, þá hugsanlega til annarra starfa. Þess ber að geta að þær upplýsingar byggja á fámennum fjölda akademíks starfsfólks ákveðinna háskóla, og því erfitt að alhæfa um alla háskóla landsins. Í

¹ Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum: <https://www.althingi.is/altext/150/s/0102.html>

² Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017), bls. 7.

undirköflum 2. kafla er fjallað um stöðuna og þróun kynjajafnréttis í akademískum stöðum í hverjum háskóla fyrir sig.

Niðurstöður um kynjagslasiðu í framgangskerfi háskólanna er til umfjöllunar í 3. kafla. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að ýmislegt í framgangskerfum endurspegli það sem fræðikonan Joan Acker „kallar stjórnarfyrikomulag misréttis“ (e. *inequality regimes*), þ.e. að starfshættir og ákvarðanatataka skipulagsheilda sé hagstæðari fyrir suma hópa en aðra sem ýti undir og viðhaldi kynjamisrétti og annars konar misrétti.³ Má þar helst nefna megináherslu á rannsóknir, stigveldi vísindanna, óhlutdræga mælikvarða, matskennda afstöðu við mat á störfum akademíks starfsfólks, kynjaða verkaskiptingu og menningu „umönnunar-ábyrgðarleysis“⁴ innan háskólastofnana. Fjallað er um þessa starfshætti og þau kynjasjónarmið sem huga þarf að á öllum stigum framgangskerfisins. Í undirköflum 3. kafla er fjallað um fyrirkomulag framgangsmála hjá öllum háskólunum, rannsóknastig akademíks starfsfólks og framgangshraða.

Í 4. kafla er fjallað um alþjóðlegar aðgerðir sem ráðist hefur verið í til að bregðast við þeirri slagsíðu sem er til umfjöllunar í 3. kafla um fyrirkomulag framgangsmála. Sjónum var sérstaklega beint að evrópskum jafnréttisverkefnum sem hafa verið styrkt af alþjóðlegum sjóðum. Fjallað er sérstaklega um aðgerðir Írlands, en landið stefnir að því að vera leiðandi í jafnréttismálum háskóla fyrir árið 2026, og aðgerðir evrópskra stofnana sem varðar bætt vinnubrögð við mat á akademískum störfum.

Byggt á niðurstöðum rannsóknarinnar, fræðilegri umræðu og alþjóðlegum aðgerðum eru lagðar fram tillögur að úrbótum í kafla 5. Höfundur vonast til að þær verði innlegg í aðgerðaáætlun stjórnvalda um jafnrétti í háskólasamfélaginu, sem og háskólunum í þeirra jafnréttis- og gæðastarfi.

Mikilvægt er að taka fram að verkefnið er afmarkað við framgangskerfi háskólanna og akademískt starfsfólk í þeim stöðum. Vilji stjórnvöld stíga skref í átt að því að vinna gegn viðvarandi misrétti innan háskólanna þarf að horfa á stöðuna með breiðari linsu. Horfa þarf m.a. til þess að innan háskóla starfar margbreytilegur hópur við fjölbreytt störf. Í tilfelli starfsfólks sem er í störfum tengdum rannsóknum og/eða kennslu þá er starfsumhverfi háskólanna orðið mun óöruggara en áður.⁵ Á tuttugu ára tímabili fjölgaði árlegum brautskráningum doktora úr þremur í rúmlega hundrað. Konur hafa verið meirihluti brautskráðra doktora frá árinu 2013 og var kynjabilið mest skólaárið

³ Acker, J. (2006).

⁴ e. *culture of 'care-lessness'*; Lynch, K. (2010).

⁵ Murgia A. & Poggio, B. (2019); Gvozdanović, J., & Maes, K. (2018); Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018).

2016–2017 þegar konur voru 75% brautskráðra doktora.⁶ Á sama tíma og útskrifuðum doktorum fjölgar eru tækifærin sem gefast innan háskólasamfélagsins hér á landi fremur fá.⁷ Fræða- og vísindafólk þarf oft að starfa í tímabundnum stöðum, og má þar benda á að allar akademískar stöður við Listaháskóla Íslands (eini háskólinn þar sem konur eru í meirihluta) eru tímabundnar. Hér á landi er algengt að brautskráðir doktorar þurfi að reiða sig á tímabundin störf við rannsóknir eða kennslu, s.s. stöðu aðjúkts eða stundakennara, en 65% stundakennara við Háskóla Íslands árið 2019 voru konur.⁸ Stundakennarar fá lág laun, hafa lítil sem engin réttindi og „hafa ekki skýra rödd í hinu akademíska lýðræði“.⁹ Það hefur áhrif á rannsóknarframlag þeirra, en það er áhrifamesti þátturinn m.t.t. tækifæra þeirra til að fá stöðu.¹⁰ Þegar kemur að tækifærum innan háskólasamfélagsins, þá bendir fjöldi rannsókna til þess að kynjagslasið sé í ráðningar- og valferlinu sem bitnar á konum.¹¹ Jafnframt er mikilvægt að hafa í huga annarskonar félagsleg valdatengsl, s.s. uppruna, „kynþátt“ og stétt, sem stuðla að og viðhalda kerfisbundnu misrétti innan háskólasamfélagsins.¹²

⁶ Hagstofa Íslands. (e.d.)

⁷ Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir, Finnborg S. Steinþórsdóttir, Guðný Gústafsdóttir, Thamar M. Heijstra og Thomas Brorsen Smidt. (2015).

⁸ Háskóli Íslands. (e.d.) *Stundakennsla HÍ árið 2019*.

⁹ Bjarni K. Kristjánsson og Skúli Skúlason (2020).

¹⁰ Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018).

¹¹ Gvozdanović, J., & Maes, K. (2018); Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018a); Herschberg, C., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018b). Rivera, L. A. (2017); Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012).

¹² Gvozdanović, J., & Maes, K. (2018); Geraci, L., Balsis, S., & Busch, A. J. B. (2015); Özbilgin, M. F. (2009); Adler, N. J., & Harzing, A. W. (2009); Nkomo, S. M. (2009).

1. Aðferð

Rannsókn þessi byggir á fyrirliggjandi gögnum, eiginlegum viðtölum og tölfræðigögnum. Gagnaöflun átti sér stað á tímabilinu janúar–nóvember 2021. Ráðgert var að ljúka verkefninu í júní 2021, en tafir voru á öflun gagna þar sem mikið álag var á háskólunum á tímabilinu vegna heimsfaraldurs Covid-19.

Opinberum upplýsingum er varða framgangsmál háskólanna var safnað á kerfisbundinn hátt, s.s. reglur háskólanna og reglur sem snúa sérstaklega að framgangi akademísku starfsfólks. Í kjölfarið var óskað eftir frekari upplýsingum frá stjórnendum háskólanna sem varpa ljósi á starfsemi og fyrirkomulagi framgangsmála skólanna, s.s. reglum sem ekki voru aðgengilegar, sérstakar framgangsreglur sviða og/eða deilda og skilgreiningar á viðmiðum.

Til að fá betri innsýn inn í fyrirkomulag framgangsmála voru tekin sex upplýsingaviðtöl við sjö stjórnendur og starfsfólk háskólanna í öllum skólunum nema Háskólanum á Bifröst.¹³ Viðtölin voru hálf-stöðluð og snéru að fyrirkomulagi framgangsmála innan háskólanna, mati á störfum akademísku starfsfólks (s.s. viðmið, lágmarksskilyrði og hæfnismat), áhrifum fæðingarorlofs á framgangsmál, jafnréttisþekkingu starfsfólks sem kemur að framgangsmálum og sértækum aðgerðum í jafnréttismálum. Auk þess var sérstaklega kannað í viðtali við fulltrúa Háskóla Íslands hvort skólinn hafði ráðist í endurbætur á framgangskerfi skólans í kjölfar rannsóknar Félagsvísindastofnunar og þá hvaða sjónarmið höfðu legið að baki þeim ákvörðunum.¹⁴ Viðtölin voru á bilinu 20-60 mínútur. Gagnaöflun viðtalanna fór fram í júní og júlí 2021. Viðtölin voru greind í þemu með forritinu Atlas.ti, þemun endurspegluðu fyrrnefnd viðfangsefni.

Aflað var lýsandi tölfræðigagna til að varpa ljósi á stöðu karla og kvenna innan háskólanna. Óskað var eftir eftirfarandi upplýsingum:

- Fjöldi akademísku starfsfólks árin 2016–2020, hlutfall kvenna og karla eftir háskóla, akademískri stöðu/starfsheiti og fræðasviði
- Fjöldi nema árin 2016–2020 eftir kyni, stöðu í námi og fræðasviði
- Rannsóknastig og aflstig eftir háskóla, fræðasviði, akademískri stöðu og kyni
- Tímalengd akademísku starfsfólks í stöðu lektors þar til þau fá framgang í stöðu dósents og tímalengd akademísku starfsfólks í stöðu dósents þar til þau fá framgang í stöðu prófessors, eftir kyni, fræðasviði og hvort

¹³ Mannabreytingar voru á meðan rannsókninni stóð, þær upplýsingar sem stöðu út af hjá Háskólanum á Bifröst bárust með tölvupósti í nóvember 2021.

¹⁴ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017).

viðkomandi hafi tekið fæðingarorlof eða ekki. Jafnframt var óskað eftir lengd orlofs þeirra aðila sem höfðu tekið fæðingarorlof

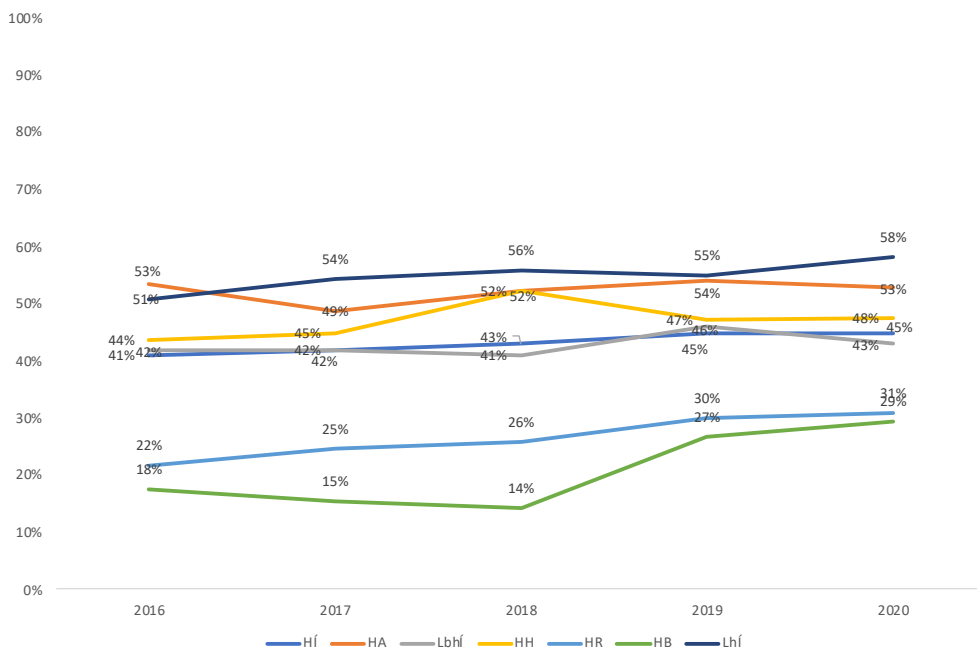
- Brotthvarf akademísku starfsfólks árin 2016-2020 eftir háskóla, fræðasviði, akademískri stöðu, kyni og aldri (59 ára og yngri/60 ára og eldri).

Gögnin voru greind í Excel. Í sumum tilfellum voru teknar stærri einingar innan háskóla til að koma í veg fyrir að gögnin væru persónurekjanleg. Áætlað var að framkvæma meginlega greiningu á framgangshraða innan allra háskólanna nema Háskóla Íslands þar sem nýlega hafði verið unnin slík greining af hálfu Félagsvísindastofnunar.¹⁵ Líkt og í þeirri rannsókn þá var erfitt að nálgast upplýsingar um tímalengd framgangs hjá háskólunum. Í þeim tilvikum þar sem þær upplýsingar og upplýsingar er varða brotthvarf starfsfólks voru aðgengilegar þá byggðu þær á fámönnum fjölda akademísku starfsfólks, en þar sem greiningin tekur til alls starfsfólks viðkomandi háskóla er lítið hægt að gera við smæð hópsins. Aftur á móti eru gögnin þess eðlis að erfitt er að alhæfa um alla háskóla landsins.

¹⁵ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017).

2. Starfsfólk háskóla á Íslandi

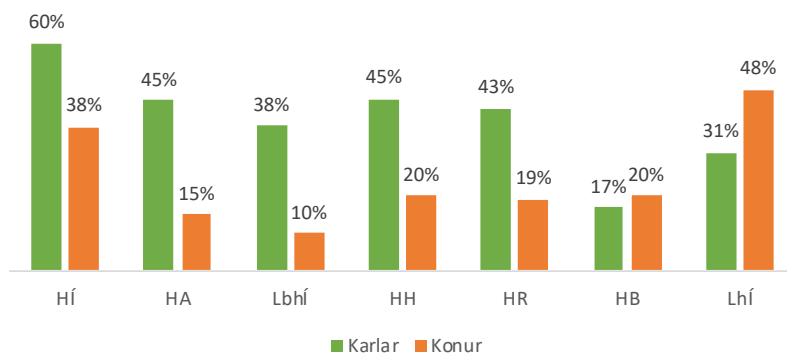
Almennt séð þá er hlutur karla og kvenna meðal akademíks starfsfólks nokkuð jafn. Árið 2020 var algengast að konur væru á bilinu 40-60% akademíks starfsfólks. Tveir skólar, Háskólinn í Reykjavík og Háskólinn á Bifröst, voru með ójafnari kynjahlutföll. Karlar voru 70% akademíks starfsfólks í báðum skólum. Mynd 1 sýnir að hlutur kvenna meðal akademíks starfsfólks opinberu háskólanna hefur lítið breyst á síðastliðnum fimm árum, en hefur aukist innan einkareknu háskólanna. Í sumum viðtölum kom fram það sjónarmið að núverandi kynjahlutföll í háskólum væru ekki vandamál þar sem þau væru jöfn og í einhverjum tilvikum voru uppi sjónarmið um að konur væru að taka yfir. Aftur á móti segir heildarfjöldi aðeins hálfa söguna, því þegar kemur að kynja- og jafnréttissjónarmiðum þarf einnig að líta til kynjahlutfalla innan hvers stöðugildis og hver framgangshraði er.



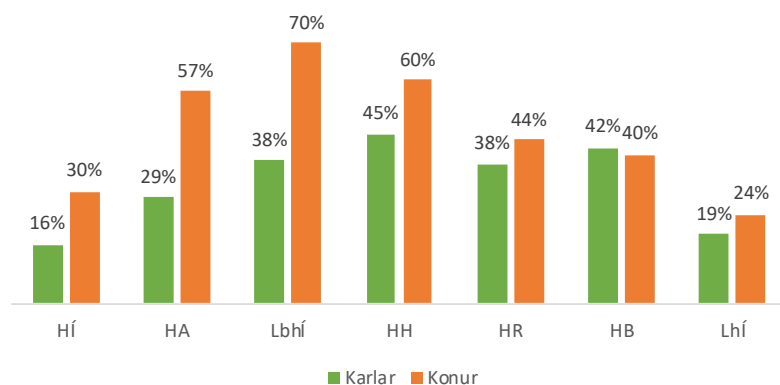
Mynd 1 Hlutur kvenna í akademískum störfum innan íslenskra háskóla á árunum 2016 til 2020

Kynjað stigveldi háskólasamfélagsins birtist í akademískum stöðugildum. Karlar eru almennt í hærri stöðugildum en konur. Þegar rýnt er í hvaða stöðugildum akademískt starfsfólk er í eftir kyni má sjá að í flestum háskólum eru karlar frekar í stöðu prófessors en konur, en 38-60% karla eru prófessorar á móti 10-38% kvenna (mynd 2). Aftur á móti eru konur frekar í stöðu lektors en karlar, en 30-70% kvenna eru í stöðu lektors á móti 16-45% karla (mynd 3). Tveir háskólar skera sig úr, annars vegar Háskólinn á Bifröst en þar er lítill munur á körlum og konum í þessum stöðum, og hins vegar Listaháskóli Íslands, en þar eru konur frekar í stöðu prófessors en karlar (48% á móti 31%) og lítill munur er á milli kynjanna í stöðu lektors (24% á móti 19%). Því er stundum haldið fram að

kynjajafnrétti í akademískum stöðugildum sé bara tímaspursmál. Aftur á móti hafa konur verið meirihluti brautskráðra nemenda í háskólum í nokkra áratugi, en t.d. fór fjöldi kvennemenda við Háskóla Íslands fyrst fram úr fjölda karlnemenda árið 1985.¹⁶ Það er því ljóst af þessari rannsókn að kynjajafnrétti í akademískum stöðugildum mun ekki leiðréttast að sjálfu sér með tímanum og nýjum kynslóðum.



Mynd 2 Hlutfur karla og kvenna í stöðu prófessors í íslenskum háskólum árið 2020



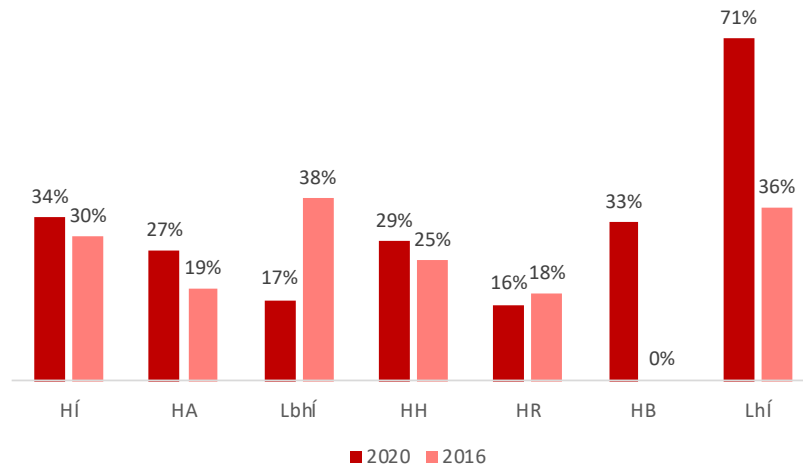
Mynd 3 Hlutfur karla og kvenna í stöðu lektors í íslenskum háskólum árið 2020

Þegar skoðað er hvert starfsheiti þá er ljóst að karlar eru í miklum meirihluta meðal prófessora í öllum háskólunum nema Listaháskóla Íslands, en fyrir hverja konu í stöðu prófessors eru á bilinu 2 til 5 karlar í sömu stöðu.¹⁷ Árið 2020 voru

¹⁶ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017).

¹⁷ Nánari sundurlíðun, en fyrir hverja konu í stöðu prófessors er eftirfarandi fjöldi karla eftir háskólunum: HÍ=1,95; HA=2,7; LbhÍ=5; HH=2,5; HR=5,2; HB=2.

konur á bilinu 16-34% prófessora í þeim háskólum, en líkt og kemur fram á mynd 4 þá hefur hlutur kvenna almennt aukist lítillega frá árinu 2016.¹⁸ Listaháskóli Íslands sker sig úr, en fyrir hvern karl í stöðu prófessors eru 2,4 konur í sömu stöðu. Árið 2020 voru konur 71% prófessora, en hlutur kynjanna í prófessorsstöðu hefur snúist við frá árinu 2016 þegar konur voru 36% prófessora.

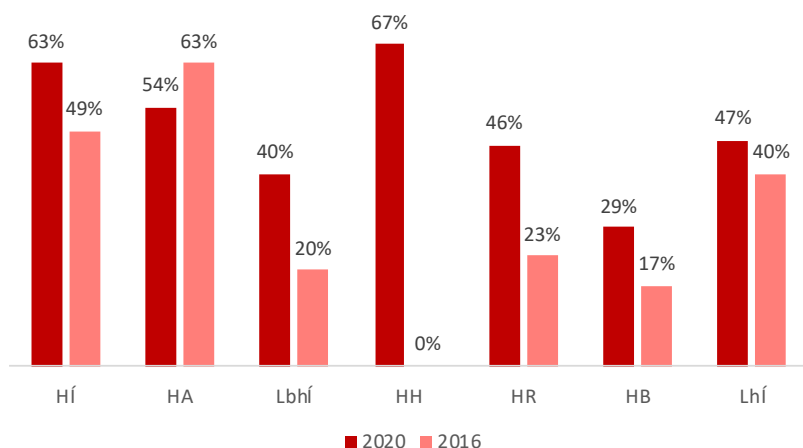


Mynd 4 Hlutur kvenna meðal prófessora árin 2016 og 2020

Í stöðu dósentis hafa orðið miklar breytingar á hlut kvenna milli árana 2016 og 2020. Líkt og sjá má á mynd 5 þá hefur hlutur kvenna aukist frá árinu 2016, nema við Háskólann á Akureyri þar sem hlutur kvenna lækkar lítillega á tímabilinu.¹⁹

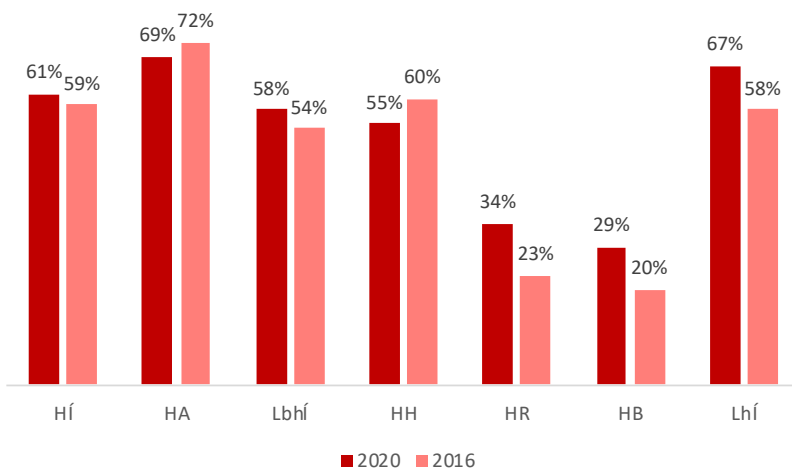
¹⁸ Við Háskólann á Bifröst fjölgaði úr einum prófessor árið 2016 (karl) í þrjá prófessora árið 2020 (tveir karlar og ein kona). Við Landbúnaðarháskóla Íslands voru þrjár konur í stöðu prófessors árið 2016, en aðeins ein starfandi árið 2020.

¹⁹ Við Háskólann á Hólum voru engar konur í stöðu dósentis árið 2016.



Mynd 5 Hlutfurð kvenna meðal dósentanna árin 2016 og 2020

Í stöðu lektora hafa almennt orðið litlar breytingar á hlutfurð kvenna milli ára 2016 og 2020. Aftur á móti eru breytingarnar meiri meðal einkareknu skólanna, þar sem hlutfurð kvenna hefur aukist í öllum háskólunum á tímabilinu (mynd 6).



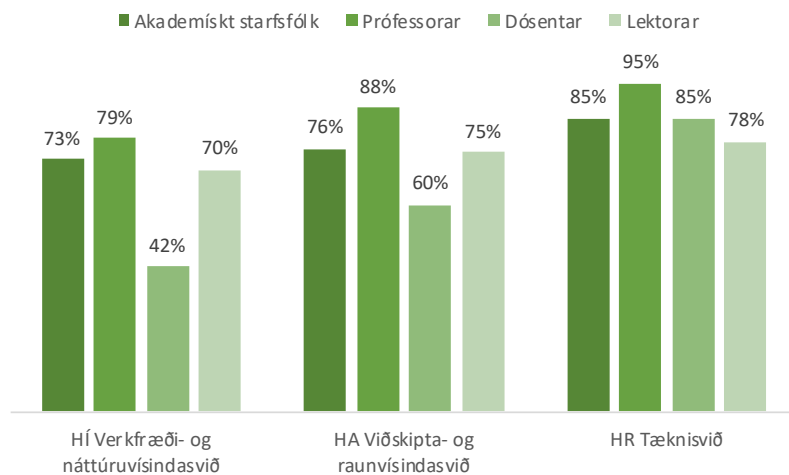
Mynd 6 Hlutfurð kvenna meðal lektora árin 2016 og 2020

Fræðasvið háskólasamfélagsins eru kynjaskipt, en það endurspeglast í því að mikill meirihluti starfsfólks og/eða starfsfólk í efstu stöðugildum er af einu kyni.²⁰ Vinnustaðir sem hafa 75% eða hærra hlutfall starfsfólks af einu kyni flokkast sem karla- eða kvennavinnustaðir.²¹ Út frá þeim viðmiðum væri hægt að segja að hefðbundið karlasvið háskólanna væru verkfræði- og

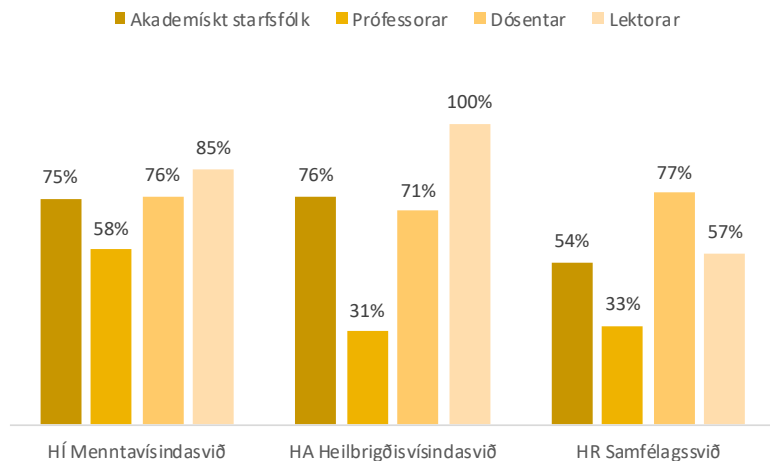
²⁰ Vegna stærðar skólanna var þetta aðeins skoðað í þremur háskólum (Háskóla Íslands, Háskólanum á Akureyri og Háskólanum í Reykjavík). Það útilokar ekki kynjaskiptingu meðal starfsfólks innan hinna háskólanna og jafnvel frekari kynjaskiptingu innan umræddra fræðasviða.

²¹ Gyða Margrét Pétursdóttir (2009).

náttúruvísindasvið Háskóla Íslands, viðskipta- og raunvísindasvið Háskólans á Akureyri og tæknisvið Háskólans í Reykjavík (mynd 7). Hefðbundin kvennasvið væru menntavísindasvið Háskóla Íslands og heilbrigðisvísindasvið Háskólans á Akureyri. Samfélagssvið, annað af tveimur fræðasviðum Háskólans í Reykjavík, er með nokkuð jöfn kynjahlutföll meðal akademíks starfsfólks (mynd 8). Kynjahlutföll meðal prófessora eru körlum í hag á hefðbundnu karlasviðunum. Slíkt mynstur er ekki að finna á „kventægari“ sviðunum, en karlar eru í meirihluta meðal prófessora á þeim sviðum við Háskólans á Akureyri og Háskólans í Reykjavík.



Mynd 7 Hlutar karla meðal akademíks starfsfólks, prófessora, dósentar og lektora við verkfræði- og náttúruvísindasvið Háskóla Íslands, viðskipta- og raunvísindasvið Háskólans á Akureyri og tæknisvið Háskólans í Reykjavík árið 2020



Mynd 8 Hlutfurð kvæna meðal akademískra starfsfólks, prófessora, dósentar og lektora við menntavísindasvið Háskóla Íslands, heilbrigðisvísindasvið Háskólans á Akureyri og samfélagssvið Háskólans í Reykjavík²²

Niðurstöður þessarar samantektar benda til þess að framgangur sé hraðari meðal karla en kvæna. Þar sem hægt var að skoða mun eftir fræðasviðum, kom fram að framgangur sé hraðari á hefðbundnum karlasviðum en kvænasviðum. Jafnframt eru vísbendingar um að konur hverfi fyrr frá störfum innan háskólanna en karlar.²³ Þetta á ekki við í Listaháskóla Íslands, en hann hefur annars konar ráðningar- og framgangskerfi en hinir háskólarnir. Akademískt starfsfólk skólans er ráðið til fjögurra ára og það getur óskað eftir framlengingu í önnur fjögur ár og svo loks tvö ár til viðbótar, en samfelldur ráðningartími er ekki lengri en tíu ár. Það er aðeins hægt að sækja um framgang á samningsmótum.²⁴ Má því segja að akademísk störf innan Listaháskóla Íslands, sem er sinnt að miklum meirihluta af konum, séu óöryggari vegna þessa en sambærilegar stöður í hinum skólunum.

Ítarlegri upplýsingar um starfsfólk hvers háskóla fyrir sig eru til umfjöllunar í köflunum sem hér á eftir fylgja.

2.1 Háskóli Íslands

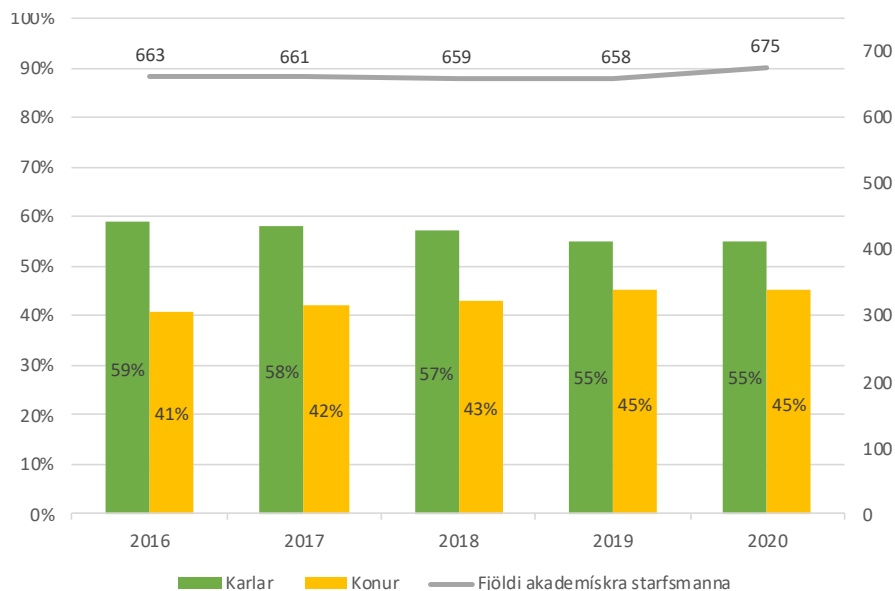
Í heild voru 675 manns í akademísku starfi við Háskóla Íslands 1. desember 2020. Samkvæmt 28. grein reglna Háskóla Íslands nr. 569/2009 eru akademískir starfsmenn prófessorar, dósentar, lektorar og akademískir sérfræðingar sem hafa

²² Háskólinn á Akureyri vill benda á að starfsígildi prófessora heilbrigðisvísindasviðs gefur aðra mynd en fjöldi prófessora. Konur (tvær) í prófessorsstöðum á sviðinu voru í 100% starfshlutfalli árið 2020, en karlarnir (þrír) voru í 20-50% starfshlutfalli (Sif Jónsdóttir, verkefnastjóri doktorsnáms og stjórnsýslu rannsókna, munnleg heimild 18. nóvember 2021). Sú staða er einnig innan heilbrigðisvísindasviðs Háskóla Íslands, sjá umfjöllun í kafla 2.1.

²³ Sjá umfjöllun um hvern háskóla í köflum 2.1-2.7.

²⁴ Sjá frekari umfjöllun um framgangskerfi Listaháskóla Íslands í kafla 3.2.3.

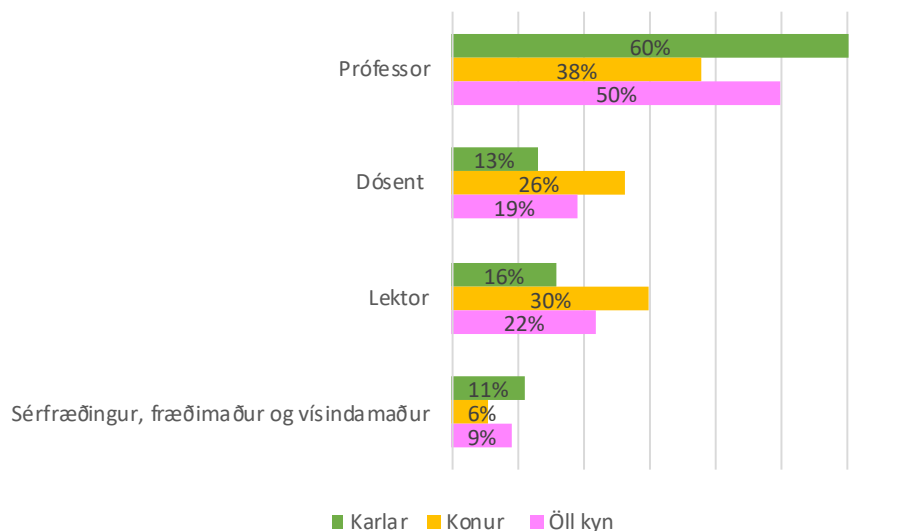
starfsheitin vísindamaður, fræðimaður og sérfræðingur.²⁵ Árið 2020 voru karlar í meirihluti akademísku starfsfólks, eða 55% karlar og 45% konur. Kynjaskiptingin hefur lítillega breyst frá árinu 2016, en akademískt starfsfólk var 59% karlar og 41% konur. Sé litið til þróunarinnar á árunum 2016-2020 á mynd 9 má sjá að kynjaskiptingin breytist jafn og þétt um 1% árlega árin 2016-2018, en stendur í stað milli árana 2019-2020 þrátt fyrir fjölgun akademískra starfsmanna.



Mynd 9 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskóla Íslands á árunum 2016-2020

Árið 2020 var helmingur akademísku starfsfólks prófessorar (50%), 19% dósentar, 22% lektorar og 9% sérfræðingar. Á mynd 10 má sjá að það er mikill munur eftir kyni, en 60% karla eru prófessorar samanborið við 38% kvenna. Rúmlega fjórðungur kvenna er í stöðu dósents (26%) og tæplega þriðjungur í stöðu lektors (30%) en 13-16% karla eru í þeim stöðum. Einn af hverjum tíu körlum (11%) er í stöðu akademísku sérfræðings, fræðimanns og vísindamanns á móti 6% kvenna.

²⁵ Reglur Háskóla Íslands nr. 569/2009.



Mynd 10 Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskóla Íslands eftir kyni árið 2020

Flestir akademískir starfsmenn eru starfandi á heilbrigðisvísindasviði (31%). Flestir karlar starfa á heilbrigðisvísindasviði (30%) og verkfræði- og náttúruvísindasviði (26%), en flestar konur starfa á heilbrigðisvísindasviði (32%) og menntavísindasviði (22%) (sjá töflu 1).

Tafla 1 Akademískt starfsfólk Háskóla Íslands eftir kyni og sviði árið 2020

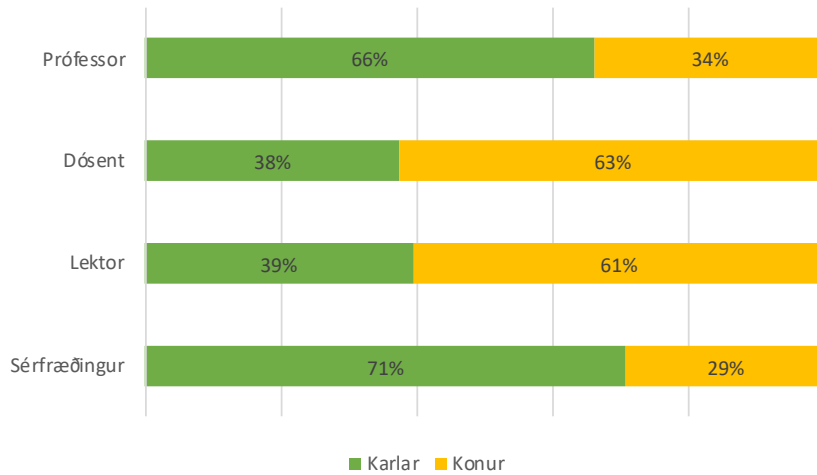
Svið/Stofnun	Karlur		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Félagsvísindasvið	64	17%	56	18%	120	18%
Heilbrigðisvísindasvið	110	30%	96	32%	206	31%
Hugvísindasvið	47	13%	37	12%	84	12%
Menntavísindasvið	23	6%	67	22%	90	13%
Verkfræði- og náttúruvísindasvið	95	26%	36	12%	131	19%
Rannsóknasetur og tæknifræðisetur	7	2%	5	2%	12	2%
Raunvísindastofnun	26	7%	6	2%	32	5%
Alls	372	100%	303	100%	675	100%

Á töflu 2 má sjá ójafnvægi milli sviða eftir því hvaða akademískum stöðum starfsfólk gegnir. Þrír af hverjum fjórum starfsmönnum verkfræði- og náttúruvísindasviðs eru prófessorar (73%), samanborið við 29% starfsfólks menntavísindasviðs. Aftur á móti er tæplega helmingur akademísks starfsfólks á menntavísindasviði (43%) í stöðu lektors, samanborið við 8% starfsfólks verkfræði- og náttúruvísindasviðs.

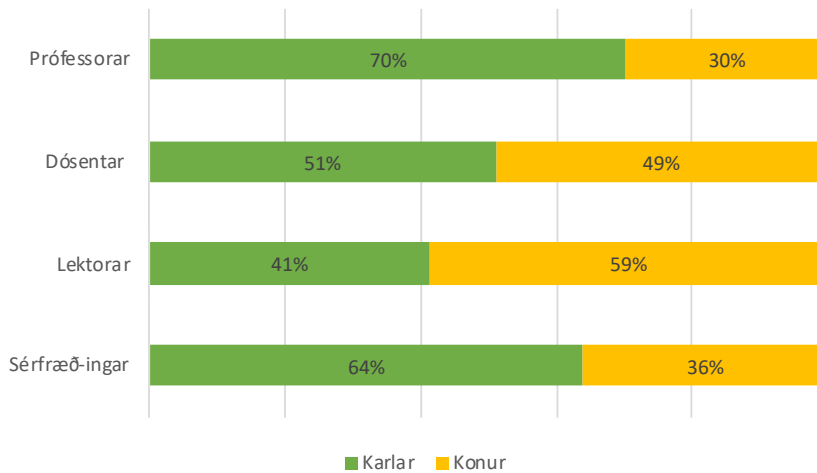
Tafla 2 Akademískt starfsfólk fræðasviða Háskóla Íslands eftir stöðuheiti árið 2020

Svið	Prófessor		Dósent		Lektor		Sérfræðingur, fræðimaður og vísindamaður	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Félagsvísindasvið	62	52%	35	29%	21	18%	2	2%
Heilbrigðisvísindasvið	106	51%	35	17%	64	31%	1	0%
Hugvísindasvið	49	58%	14	17%	16	19%	5	6%
Menntavísindasvið	26	29%	25	28%	39	43%	0	0%
Verkfræði- og náttúruvísindasvið	96	73%	19	15%	10	8%	6	5%

Þegar hlutfall kvenna og karla innan hvers akademískrar stöðu er skoðað kemur fram að meðal prófessora voru 34% konur og 66% karla árið 2020 (sjá mynd 11), en hlutfall kvenna í prófessorsstöðum hefur aukist lítillega frá árinu 2016 en þá voru konur 30% og karlar 70% (sjá mynd 12). Miklar breytingar hafa orðið meðal dósenta á fimm ára tímabili, en árið 2020 voru 63% dósenta konur og 38% karlar, en árið 2016 voru 49% dósenta konur og 51% karlar. Litlar breytingar hafa orðið meðal lektora, en árið 2020 voru lektorar 61% konur og 39% karlar samanborið við 59% konur og 41% karlar árið 2016. Mesti kynjamunurinn er meðal akademískra sérfræðinga, en árið 2020 voru um 71% sérfræðinga, fræðimanna og vísindamanna karlar, á móti 29% kvenna. Árið 2016 voru 64% sérfræðinga, fræðimanna og vísindamanna karlar og 36% konur. Meðal akademískra sérfræðinga er einnig kynjað stigveldi, árið 2020 voru 62% sérfræðinga, 82% fræðimanna og 78% vísindamanna karlar.

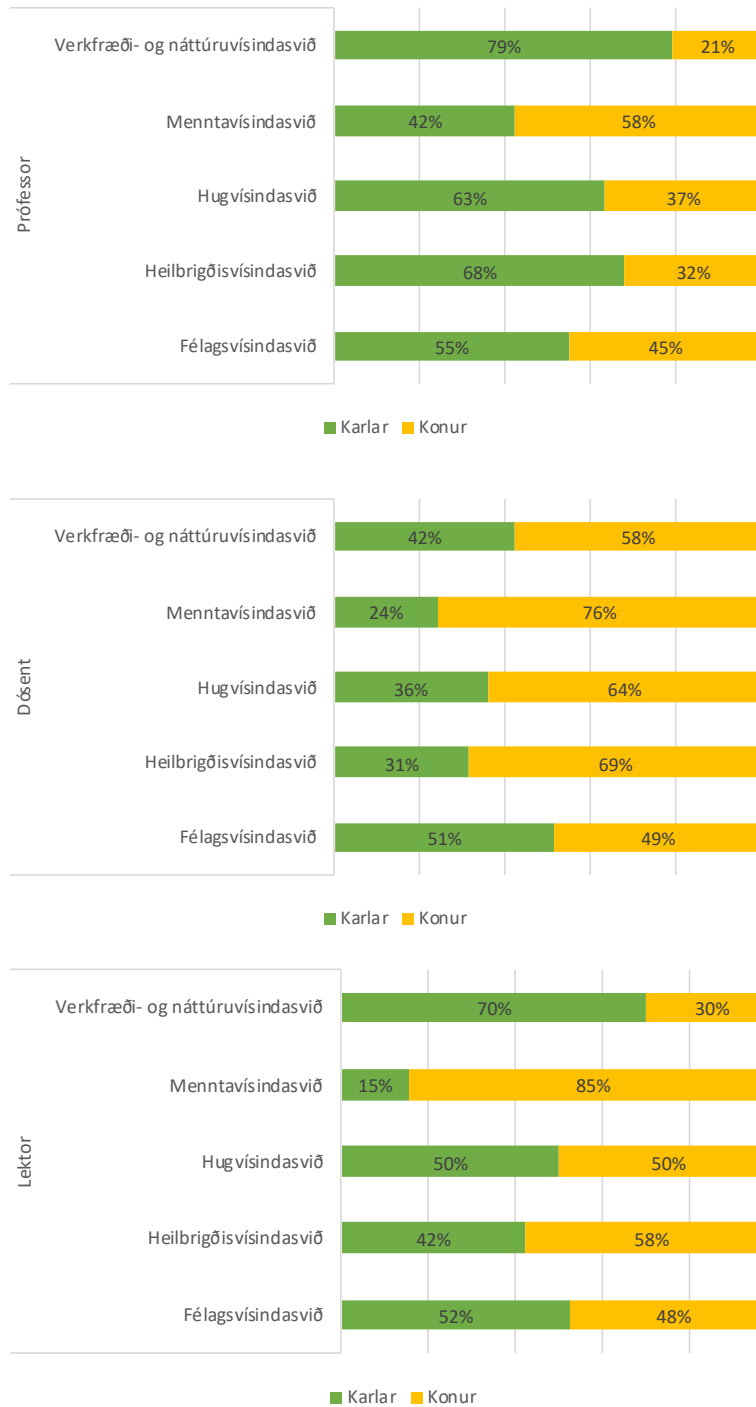


Mynd 11 Akademísk starfsfólk Háskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2020



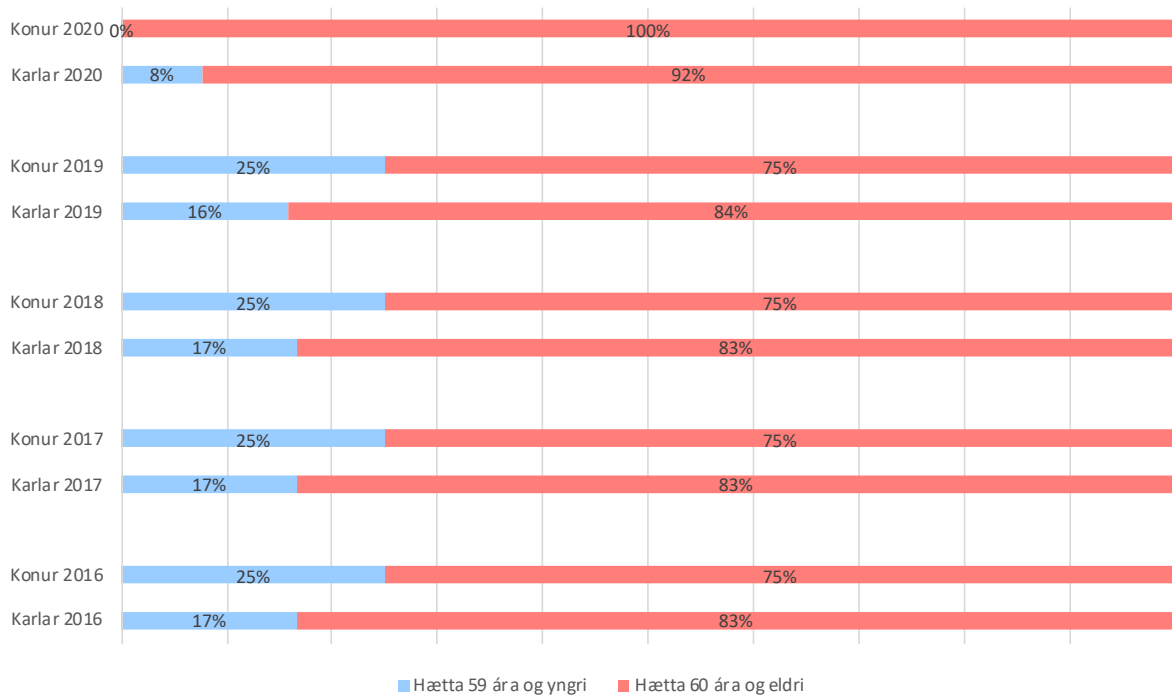
Mynd 12 Akademísk starfsfólk Háskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2016

Kynjaskiptingin innan hvernar akademískrar stöðu er mismunandi eftir sviðum (sjá mynd 13). Hlutfall karlprófessora er hæst á verkfræði- og náttúruvísindasviði (79%), heilbrigðisvísindasviði (68%) og hugvísindasviði (63%) og hæst meðal kvenprófessora á menntavísindasviði (58%) og félagsvísindasviði (45%). Af þeim 26 akademísku sérfræðingum sem voru starfandi árið 2020 var um helmingur starfandi á rannsóknasetrum og tæknifræðisetrum (52%), fjórðungur á verkfræði og náttúruvísindasviði (26%) og á hugvísindasviði (22%).



Mynd 13 Kynjaskipting á fræðasviðum Háskóla Íslands eftir akademísku starfsheiti árið 2020

Á árunum 2016-2020 hættu alls 102 akademískir starfsmenn störfum hjá Háskóla Íslands, 74 karlar (73%) og 28 konur (27%). Konur hætta frekar yngri en karlar, en á árunum 2016-2019 voru 25% kvenna sem hættu störfum 59 ára og yngri samanborið við 16-17% karla. Árið 2020 var frábrugðið fyrri árum, en engin kona og aðeins 8% karla sem hættu störfum voru 59 ára og yngri (mynd 14).

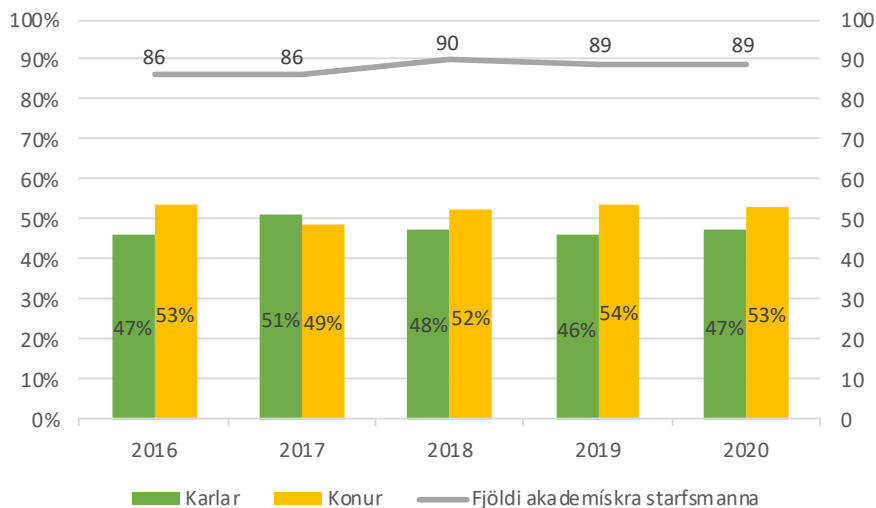


Mynd 14 Hlutfall karla og kvenna sem hættu störfum hjá Háskóla Íslands á árunum 2016-2020, eftir aldurshópunum 59 ára og yngri og 60 ára og eldri

2.2 Háskólinn á Akureyri

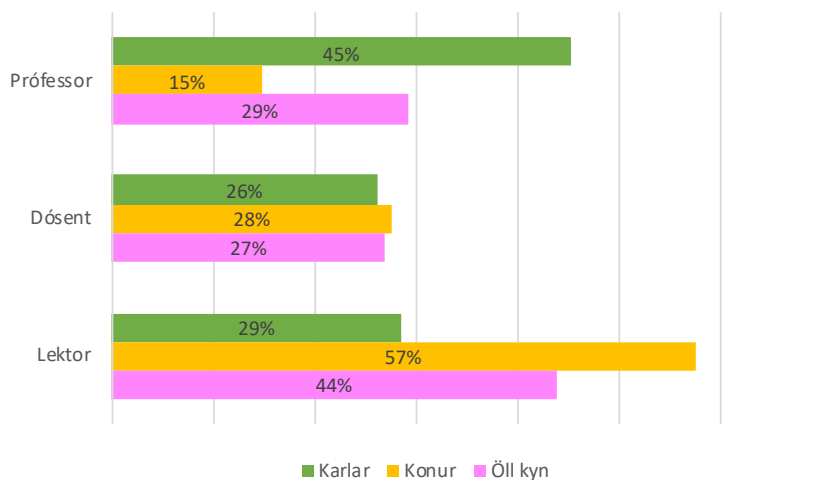
Í heild voru 89 manns í akademísku starfi við Háskólann á Akureyri 1. desember árið 2020. Samkvæmt 19. grein reglna fyrir Háskólann á Akureyri nr. 387/2009 eru fastir kennarar háskólans ýmist prófessorar, dósentar eða lektorar.²⁶ Árið 2020 voru konur í meirihluti akademísku starfsfólks, eða 53% konur og 47% karlar. Þróunin á árunum 2016-2020 má sjá á mynd 15. Kynjaskiptingin er sú sama og árið 2016, en hún breyttist lítillega á árunum þar á milli.

²⁶ Reglur fyrir Háskólann á Akureyri nr. 387/2009.



Mynd 15 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskólans á Akureyri á árunum 2016-2020

Á mynd 16 má sjá að árið 2020 voru tæplega 30% akademísks starfsfólks prófessorar, 27% dósentar og 44% lektorar. Það er mikill munur eftir kyni, en 45% karla eru prófessorar samanborið við 15% kvenna. Hlutfall kvenna og karla í dósentstöðu er nokkuð jafnt (28% og 26%). Aftur á móti eru tæplega 60% kvenna lektorar á móti 30% karla.



Mynd 16 Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskólans á Akureyri eftir kyni árið 2020

Flestir akademískir starfsmenn eru starfandi á hug- og félagsvísindasviði (51%). Flestir karlar starfa á hug- og félagsvísindasviði (50%) og viðskipta- og raunvísindasviði (38%). Flestar konur starfa á hug- og félagsvísindasviði (51%) og heilbrigðisvísindasviði (38%) (sjá töflu 3).

Tafla 3 Akademískt starfsfólk Háskólans á Akureyri eftir kyni og sviði árið 2020

Svið	Karlur		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Heilbrigðisvísindasvið	5	12%	18	38%	23	26%
Hug- og félagsvísindasvið	21	50%	24	51%	45	51%
Viðskipta- og raunvísindasvið	16	38%	5	11%	21	24%
Alls	42	100%	47	100%	89	100%

Á töflu 4 má sjá ójafnvægi milli sviða eftir því hvaða akademískum stöðum starfsfólk gegnir. Hæsta hlutfall prófessora er á viðskipta- og raunvísindasviði (38%), en lægst á heilbrigðisvísindasviði (22%).²⁷ Helmingur akademísku starfsfólks á heilbrigðisvísindasviði er í stöðu lektors (48%), en 38% á viðskipta- og raunvísindasviði.

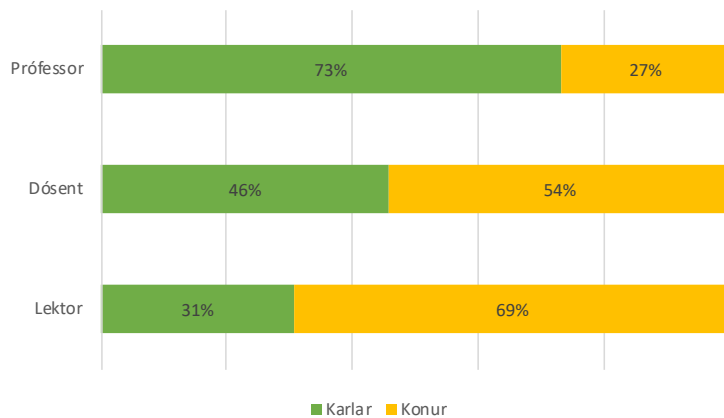
Tafla 4 Akademískt starfsfólk Háskólans á Akureyri eftir kyni og sviði árið 2020

Svið	Prófessor		Dósent		Lektor	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Heilbrigðisvísindasvið	5	22%	7	30%	11	48%
Hug- og félagsvísindasvið	13	29%	12	27%	20	44%
Viðskipta- og raunvísindasvið	8	38%	5	24%	8	38%

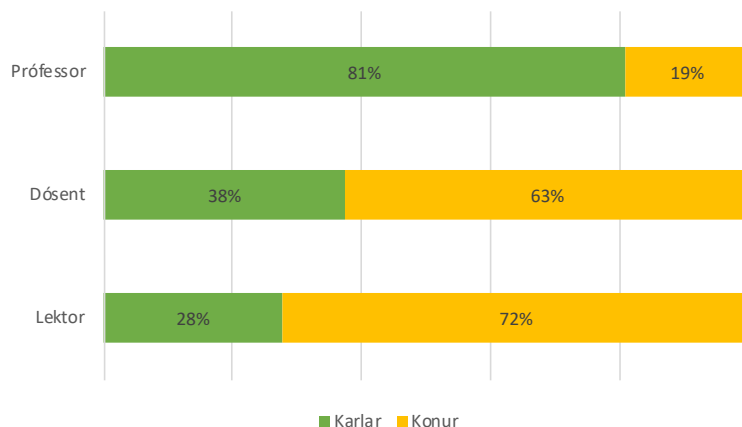
Þegar hlutfall kvenna og karla innan hvernar akademískrar stöðu árið 2020 er skoðað kemur fram að meðal prófessora voru 27% konur og 73% karlar árið 2020 (sjá mynd 17). Hlutfall kvenna í prófessorsstöðu hefur aukist frá árinu 2016 en þá voru konur 19% og karlar 81% (mynd 18). Miklar breytingar hafa orðið meðal dósentanna á fimm ára tímabili: árið 2020 voru 54% dósentanna konur og 46% karlar,

²⁷ Háskólinn á Akureyri vill benda á að starfsígildi prófessora heilbrigðisvísindasviði gefur aðra mynd en fjöldi prófessora. Konur (tvær) í prófessorsstöðum á sviðinu voru í 100% starfshlutfalli árið 2020, en karlarnir (þrír) voru í 20-50% starfshlutfalli. Þetta á einnig við um fyrri ár, nema árin 2016 og 2017 þegar einn karlkyns prófessoranna (af þremur) var í fullu starfi (Sif Jónsdóttir, verkefnastjóri doktorsnáms og stjórnsýslu rannsókna, munnleg heimild 18. nóvember 2021).

en árið 2016 voru 63% dósentar konur og 37% karlar. Litlar breytingar hafa orðið meðal lektora, en árið 2020 voru lektorar 69% konur og 31% karlar samanborið við 72% konur og 28% karlar árið 2016.



Mynd 17 Akademísk starfsfólk Háskólans á Akureyri eftir kyni og starfsheiti árið 2020



Mynd 18 Akademísk starfsfólk Háskólans á Akureyri eftir kyni og starfsheiti árið 2016

Kynjaskiptingin er nokkuð jöfn á hug- og félagsvísindasviði, en árið 2020 voru karlar 47% og konur 53%. Karlar voru í miklum meirihluta á viðskipta- og raunvísindasviði (76%) og konur í meirihluta á heilbrigðisvísindasviði (78%). Þrátt fyrir það þá eru karlar í meirihluta meðal prófessora á öllum sviðum, líkt og sjá má á mynd 19, en hlutfall karlprófessora er hæst á viðskipta- og raunvísindasviði (88%), þar á eftir hug- og félagsvísindasviði (69%) og loks heilbrigðisvísindasviði (60%).²⁸ Kynjaskiptingin í öðrum akademískum stöðum er mismunandi eftir sviðum, en endurspeglar kynjun fræðasviða. Jafn margir karlar og konur eru dósentar á hug- og félagsvísindasviði. Karlar eru í meirihluta

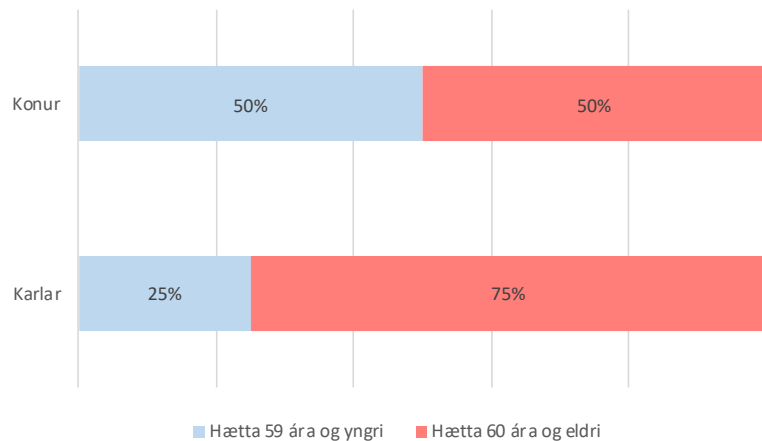
²⁸ Sjá neðanmálsgreinina hér að framan um fjölda prófessora á heilbrigðisvísindasviði.

dósentar á viðskipta- og raunvísindasviði (60%), en konur aftur á móti í meirihluta meðal dósentar á heilbrigðisvísindasviði (71%). Allir lektorar á heilbrigðisvísindasviði eru konur (100%) og 70% lektora á hug- og félagsvísindasviði eru konur. Meirihluti lektora eru karlar á viðskipta- og raunvísindasviði (75%).



Mynd 19 Kynjaskipting á fræðasviðum Háskólans á Akureyri eftir akademísku starfsheiti árið 2020

Á árunum 2016-2020 hættu alls 16 akademískir starfsmenn störfum hjá Háskólanum á Akureyri, 8 karlar (50%) og 8 konur (50%). Fleiri hættu sem eru 60 ára og eldri (62,5%), en 59 ára og yngri (37,5%). Helmingur kvenna (50%) hættir 59 ára og yngri og helmingur 60 ára og eldri. Aftur á móti hætti meirihluti karla 60 ára og eldri (75%) (mynd 20).

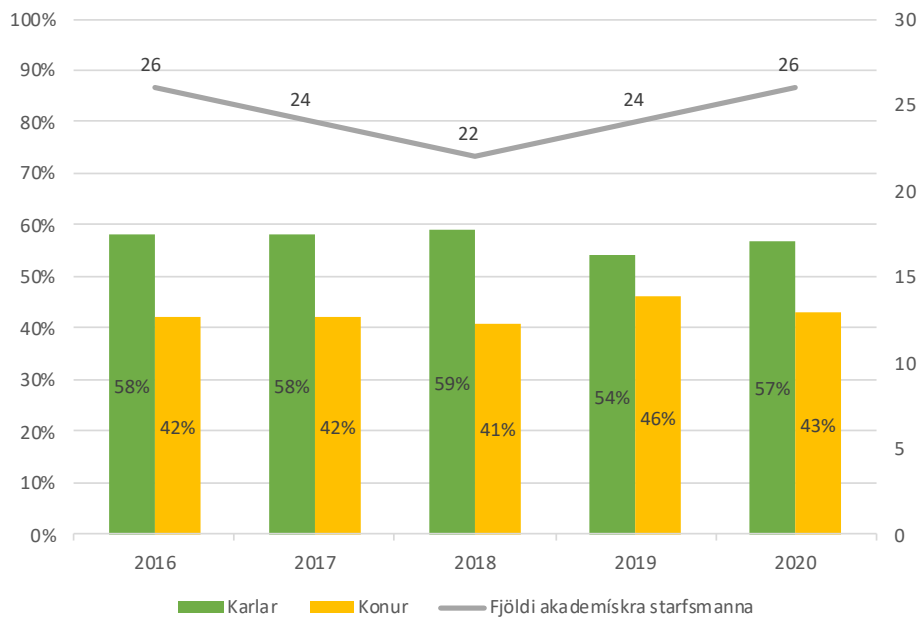


Mynd 20 Hlutfall karla og kvenna sem hættu starfi hjá Háskólanum á Akureyri á árunum 2016-2020, eftir aldurshópunum 59 ára og yngri og 60 ára og eldri

2.3 Landbúnaðarháskóli Íslands

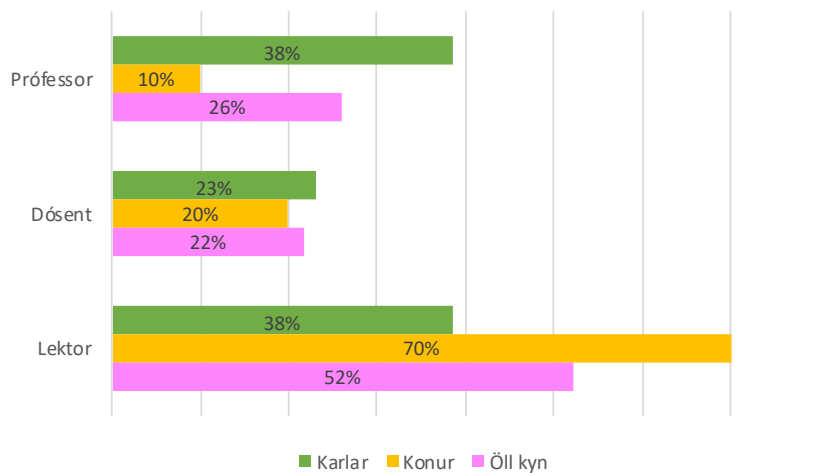
Í heild voru 23 manns í akademísku starfi við Landbúnaðarháskóla Íslands árið 2020. Samkvæmt 16. grein reglna fyrir Landbúnaðarháskóla Íslands nr. 366/2020 eru akademískir starfsmenn prófessorar, dósentar og lektorar. Aðrir starfsmenn, s.s. sérfræðingar, teljast ekki til akademískra starfsmanna.²⁹ Árið 2020 voru karlar í meirihluti akademísku starfsfólks, eða 57% karlar og 43% konur. Sé litið til þróunarinnar á árunum 2016-2020 á mynd 21 má sjá að kynjaskiptingin hefur ekki breyst frá árinu 2016.

²⁹ Reglur fyrir Landbúnaðarháskóla Íslands nr. 366/2020.



Mynd 21 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Landbúnaðarháskóla Íslands á árunum 2016-2020

Á mynd 22 má sjá að árið 2020 var um helmingur akademísks starfsfólks lektorar (52%), 22% dósentar og 26% prófessorar. Það er mikill munur er eftir kyni, en 38% karla eru prófessorar samanborið við 10% kvenna. Nokkuð jafnt hlutfall kvenna og karla eru í dósentstöðu (20% og 23%). Mikill meirihluti kvenna er í stöðu lektors (70%), samanborið við 38% karla.



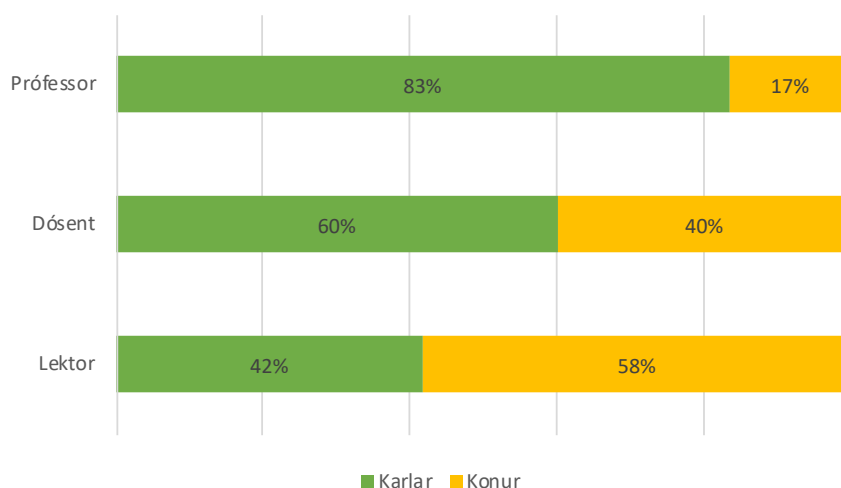
Mynd 22 Starfsheiti akademísks starfsfólks Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni árið 2019

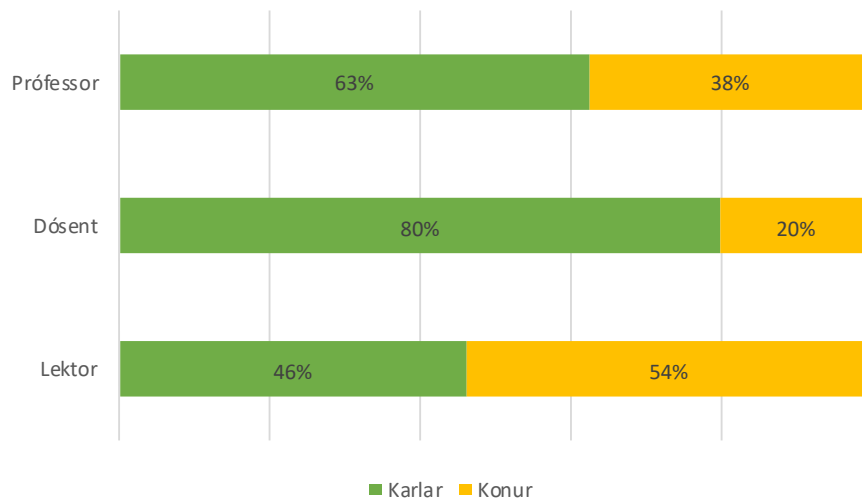
Flestir akademískir starfsmenn eru starfandi í fagdeildunum Náttúra og skógur (39%) og Ræktun og fæða (39%). Flestir karlar starfa í Náttúra og skógur (46%) og Ræktun og fæða (46%), en flestar konur starfa á Skipulag og hönnun (40%) (sjá töflu 5).

Tafla 5 Akademískt starfsfólk Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni og fagdeild árið 2020

Fagdeild	Karlur		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Náttúra og skógur	6	46%	3	30%	9	39%
Ræktun og fæða	6	46%	3	30%	9	39%
Skipulag og hönnun	1	8%	4	40%	5	22%
Alls	13	100%	10	100%	23	100%

Þegar hlutfall kvenna og karla innan hvernar akademískrar stöðu kemur fram að meðal prófessora voru 83% karlar og 17% konur árið 2020 (mynd 23), en hlutfall kvenna í prófessorsstöðu hefur lækkað mjög mikið frá árinu 2016 en þá voru konur 38% og karlar 62% prófessora (mynd 24). Þessi breyting skýrist af því að konum í stöðu prófessora hefur fækkað úr þremur í eina á árunum 2016-2020, en fjöldi karla í prófessorsstöðu hefur staðið í stað (fimm prófessorar). Konum hefur fjölgað meðal dósenta, en árið 2020 voru 40% dósenta konur samanborið við 20% árið 2016. Litlar breytingar hafa verið í stöðu lektora, en árið konur voru 58% lektora árið 2020 og 54% lektora árið 2016. Vegna smæðar skólans verður ekki gerð frekari sundurliðun eftir fagsviðum.

**Mynd 23 Akademískt starfsfólk Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2020**



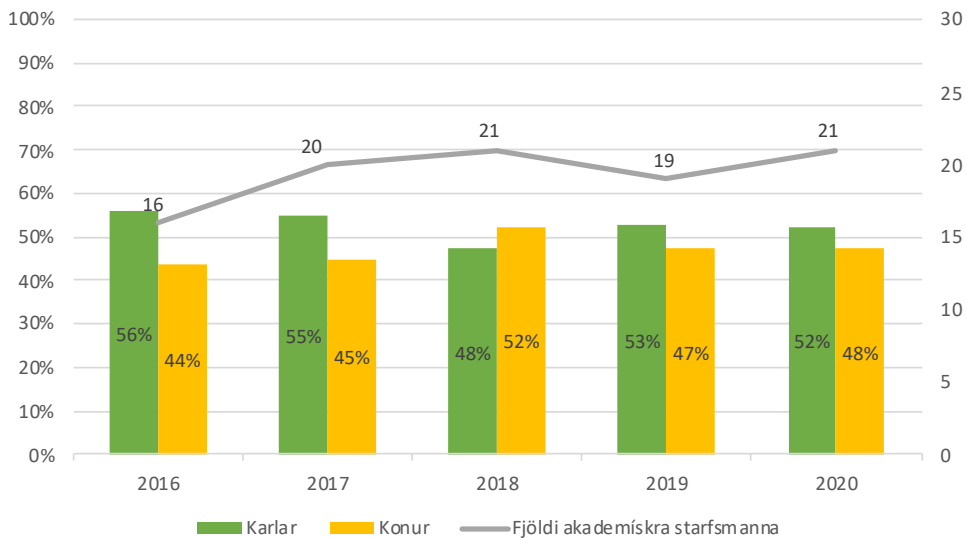
Mynd 24 Akademísk starfsfólk Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2016

Á árunum 2017-2020 hættu alls sjö akademískir starfsmenn störfum hjá Háskólanum á Hólum, þar af fimm konur (71%). Fjögur af sjö hættu störfum 60 ára eða eldri (57%) og þrjú hættu 59 ára eða yngri (43%).

2.4 Háskólinn á Hólum

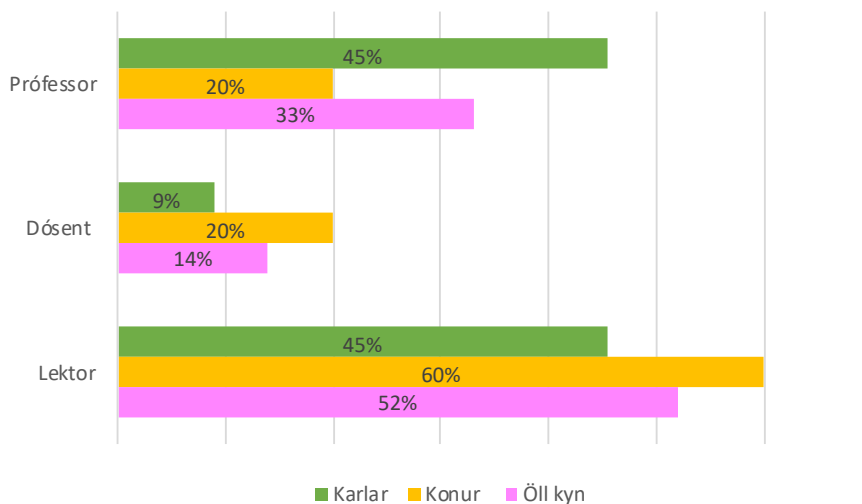
Í heild var 21 maður í akademísku starfi við Háskólann á Hólum árið 2020. Samkvæmt 19. grein starfsreglna fyrir Háskólann á Hólum frá 2017 eru akademískir starfsmenn prófessorar, dósentar og lektorar.³⁰ Árið 2020 voru karlar í meirihluta akademísku starfsfólks, eða 52% karlar og 48% konur. Sé litið til þróunarinnar á árunum 2016-2020 á mynd 25 má sjá að kynjaskiptingin hefur jafnast á tímabilinu, en kynjahlutfall akademísku starfsfólks var 56% karlar og 44% konur árið 2016.

³⁰ Starfsreglur fyrir Háskólann á Hólum, 2017.



Mynd 25 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskólans á Hólum á árunum 2016-2020

Á mynd 26 má sjá að árið 2020 var þriðjungur akademísks starfsfólks prófessorar (33%), 14% dósentar og rúmur helmingur lektorar (52%). Mikill munur er eftir kyni, en 45% karla eru prófessorar samanborið við 20% kvenna og eru 20% kvenna og 9% karla í stöðu dósents. Aftur á móti eru 60% kvenna í stöðu lektors á móti 45% karla.



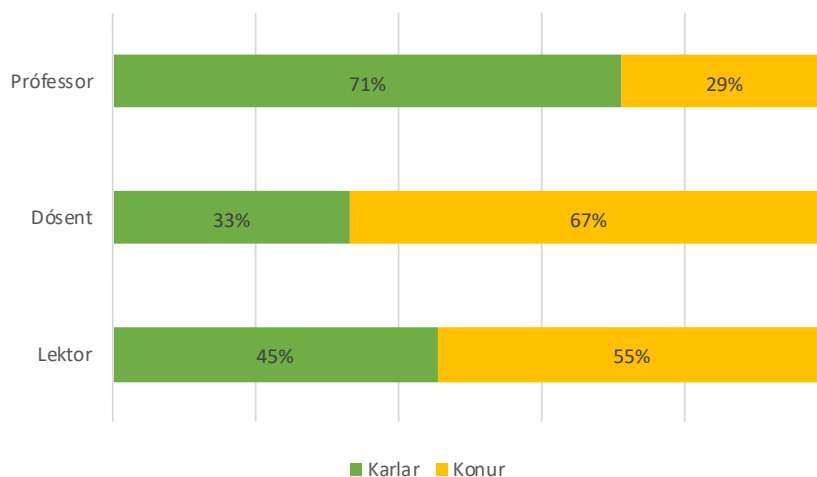
Mynd 26 Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskólans á Hólum eftir kyni árið 2020

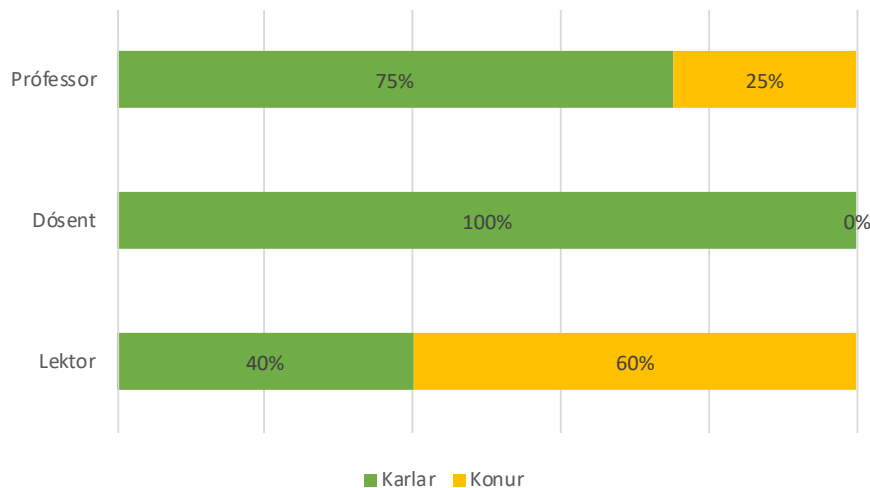
Flestir akademískir starfsmenn eru starfandi í fagdeildunum Ferðamáladeild (38%) og Fiskeldis- og fiskalífræðideild (38%). Flestir karlar starfa í Fiskeldis- og fiskalífræðideild (64%) en flestar konur starfa á Ferðamáladeild (70%) (sjá töflu 6).

Tafla 6 Akademískt starfsfólk Háskólans á Hólum eftir kyni og deild árið 2020

Fagdeild	Karlur		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Ferðamáladeild	1	9%	7	70%	8	38%
Fiskeldis- og fiskalíffræðideild	7	64%	1	10%	8	38%
Hestafræðideild	3	27%	2	20%	5	24%
Alls	11	100%	10	100%	21	100%

Þegar hlutfall kvenna og karla innan hvernar akademískrar stöðu er borið saman kemur fram að meðal prófessora voru 29% konur og 71% karlar árið 2020 (mynd 27), en hlutfall kvenna í prófessorsstöðu hefur aukist lítillega frá árinu 2016 en þá voru konur 25% og karlar 75% (mynd 28). Konum í stöðu prófessora hefur fjölgað úr einni í tvær á árunum 2016 til 2020, eða um 100%. Á sama tíma fjölgaði karlkyns prófessorum um 66%, en þeim fjölgaði úr þremur í fimm á tímabilinu. Miklar breytingar hafa orðið meðal dósenta á fimm ára tímabili, en árið 2020 voru 67% dósenta konur og 33% karlar, en árið 2016 voru aðeins karlar í stöðu dósents. Litlar breytingar hafa orðið meðal lektora, en árið 2020 voru lektorar 55% konur og 45% karlar samanborið við 60% konur og 40% karlar árið 2016.

**Mynd 27 Akademísk starfsfólk Háskólans á Hólum eftir kyni og starfsheiti árið 2020**



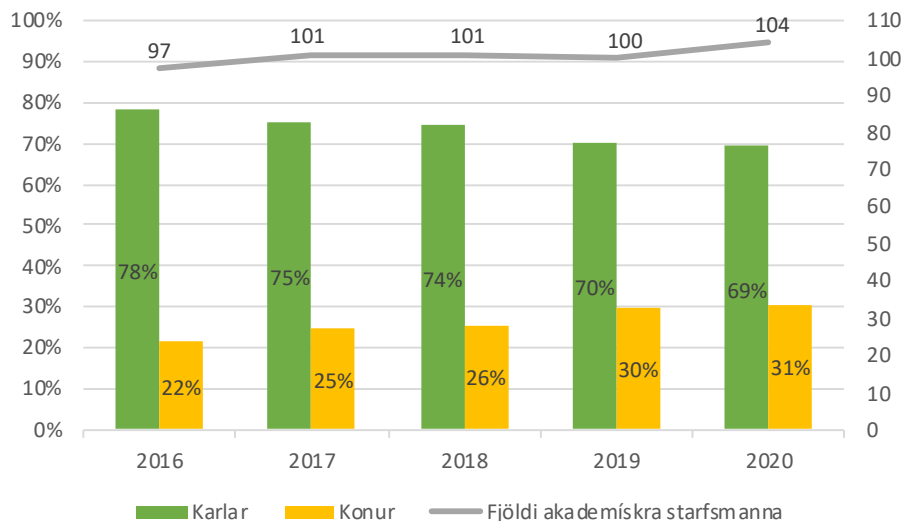
Mynd 28 Akademískt starfsfólk Háskólans á Hólum eftir kyni og starfsheiti árið 2016

Á árunum 2016-2020 hættu alls fjórir akademískir starfsmenn störfum hjá Háskólanum á Hólum, allt konur. Þrjár af fjórum voru 59 ára eða yngri (75%).

2.5 Háskólinn í Reykjavík

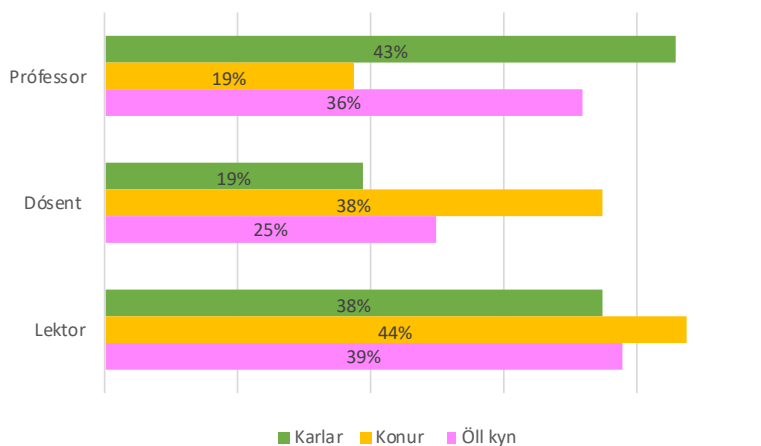
Í heild voru 104 manns í stöðu lektors, dósent og prófessors við Háskólann í Reykjavík árið 2020. Samkvæmt 3. kafla starfsreglna Háskólans í Reykjavík frá árinu 2019 er akademískt starfsfólk eftirfarandi: prófessor, dósent, lektor, atvinnulífsprófessor, sérfræðingur, aðjúnt, stundakennari og nýdoktor. Aftur á móti eru aðeins stöðuheitin lektor, dósent og prófessor svokallaðar framgangsstöður.³¹ Árið 2020 voru karlar meirihluti akademíks starfsfólks, eða 69% karlar og 31% konur. Sé litið til þróunarinnar á árunum 2016-2020 á mynd 29 má sjá að kynjaskiptingin hefur heldur jafnast á undangengnum fimm árum, en konur voru 22% akademíks starfsfólks árið 2016.

³¹ Starfsreglur Háskólans í Reykjavík, 2019.



Mynd 29 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskólans í Reykjavík á árunum 2016-2020

Á mynd 30 má sjá að árið 2020 var rúmlega þriðjungur akademísks starfsfólks prófessorar (36%), fjórðungur dósentar (25%) og 39% lektorar. Mikill munur er eftir kyni, en 43% karla eru prófessorar samanborið við 19% kvenna. Tvær af hverjum fimm konum eru í stöðu dósent (38%), samanborið við einn af hverjum fimm körlum (19%). Um 44% kvenna og 38% karla eru í stöðu lektors.



Mynd 30 Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskólans í Reykjavík eftir kyni árið 2020

Fleiri akademískir starfsmenn starfa á tæknisviði (60%) en samfélagsviði (40%). Flestir karlar eru akademískir starfsmenn á tæknisviði (74%), en flestar konur starfa á samfélagsviði (72%) (tafla 7).

Tafla 7 Akademískt starfsfólk Háskólans í Reykjavík eftir kyni og sviði árið 2020

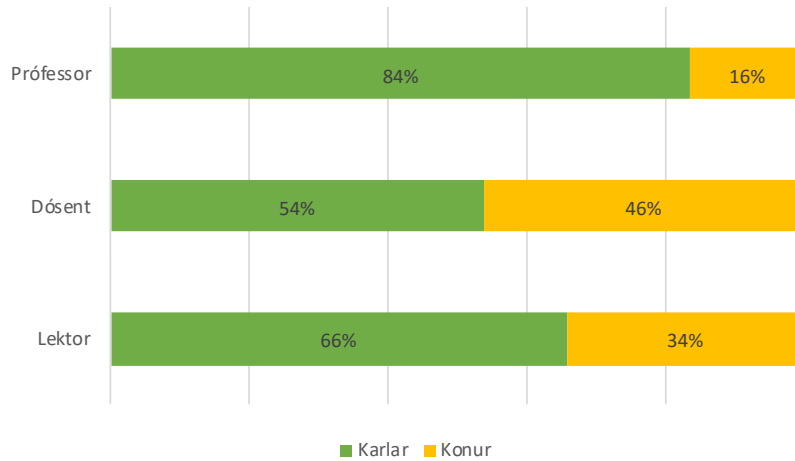
Svið	Karlur		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Samfélagssvið	19	26%	23	72%	42	40%
Tæknisvið	53	74%	9	28%	62	60%
Alls	72	100%	32	100%	104	100%

Á töflu 8 má sjá að fjöldi akademísks starfsfólks eftir stöðugildum er nokkuð jafn á milli sviða. Rúmlega þriðjungur akademísks starfsfólks er í stöðu prófessors á báðum fræðasviðum. Á samfélagssviði eru hlutfallslega fleiri í stöðu dósents en á tæknisviði, þar sem hlutfallslega fleiri eru í stöðu lektors.

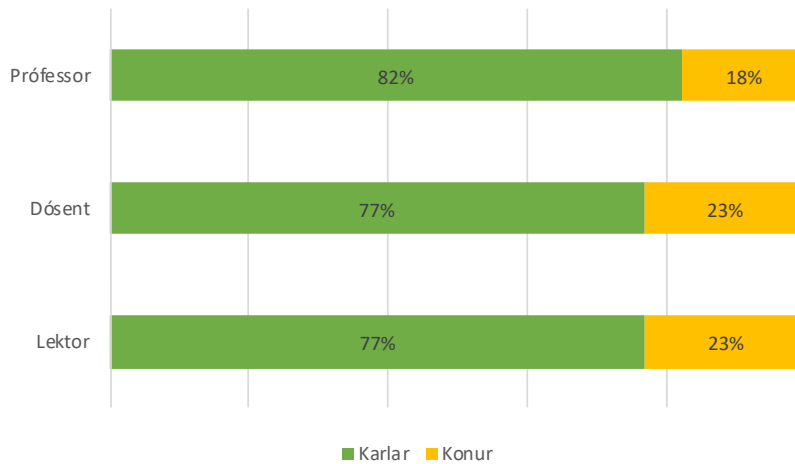
Tafla 8 Akademískt starfsfólk fræðasviða Háskólans í Reykjavík eftir stöðuheiti árið 2020

Svið	Prófessor		Dósent		Lektor	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Samfélagssvið	15	36%	13	31%	14	33%
Tæknisvið	22	35%	13	21%	27	44%

Þegar hlutfall kvenna og karla innan hversrar akademískrar stöðu er skoðað kemur fram að meðal prófessora voru 16% konur og 84% karlar árið 2020 (mynd 31), en hlutfall kvenna í prófessorsstöðu hefur lækkað lítillega frá árinu 2016 en þá voru konur 18% og karlar 82% (mynd 32). Konum í stöðu prófessors hefur fjölgað úr fimm í sex á árunum 2016 til 2020, eða um 20%. Á sama tíma fjölgaði karlkyns prófessorum um rúmlega þriðjung, úr 23 í 31 á tímabilinu (35%). Miklar breytingar hafa orðið meðal dósenta á fimm ára tímabili, en árið 2020 voru 46% dósenta konur og 54% karlar, en árið 2016 voru 23% dósenta konur og 77% karlar. Minni breytingar, en þó jákvæðar, hafa orðið meðal lektora, en árið 2020 voru lektorar 34% konur og 66% karlar samanborið við 23% konur og 77% karlar árið 2016.

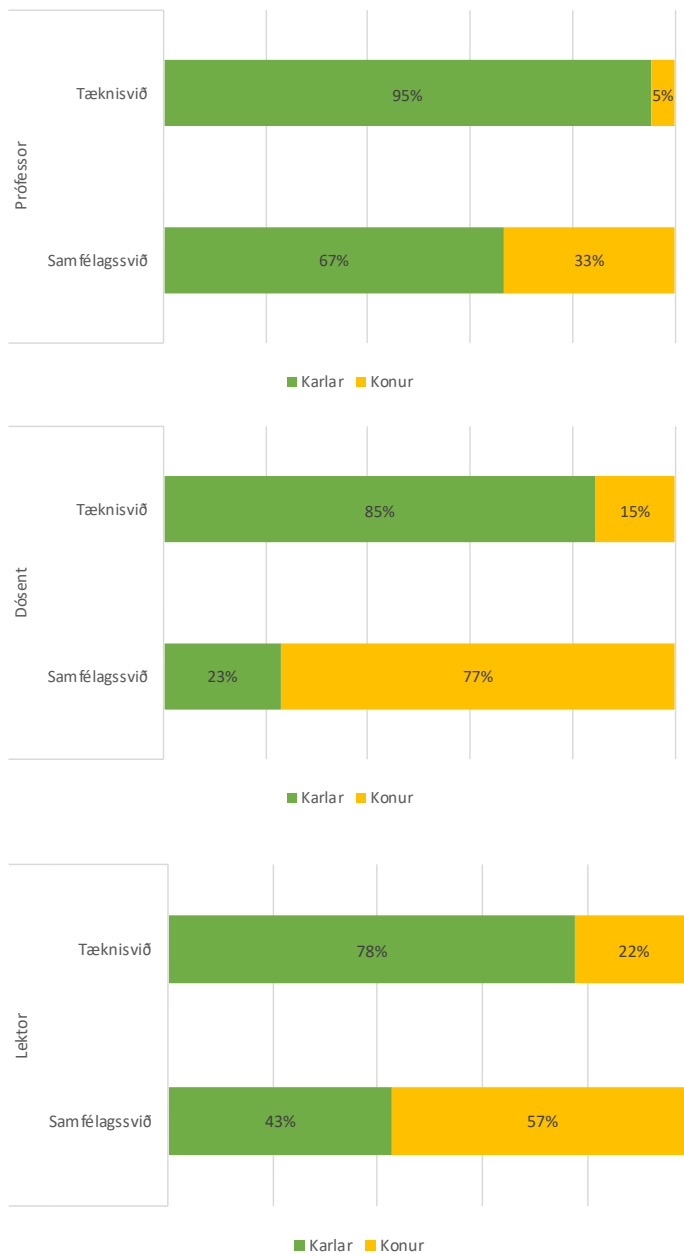


Mynd 31 Akademísk starfsfólk Háskólans í Reykjavík eftir kyni og starfsheiti árið 2020



Mynd 32 Akademískt starfsfólk Háskólans í Reykjavík eftir kyni og starfsheiti árið 2016

Kynjaskiptingin innan hvernar akademískrar stöðu er mismunandi eftir sviðum (sjá mynd 33). Hlutfall karlprófessora er mun hærra á tæknisviði (95%) en samfélagssviði (67%). Karlar eru í miklum meirihluta í öllum stöðum á tæknisviði, en þeir eru 85% dósentar og 78% lektora á sviðinu. Aftur á móti eru konur í meirihluta dósentar (77%) og lektora (57%) á samfélagssviði.



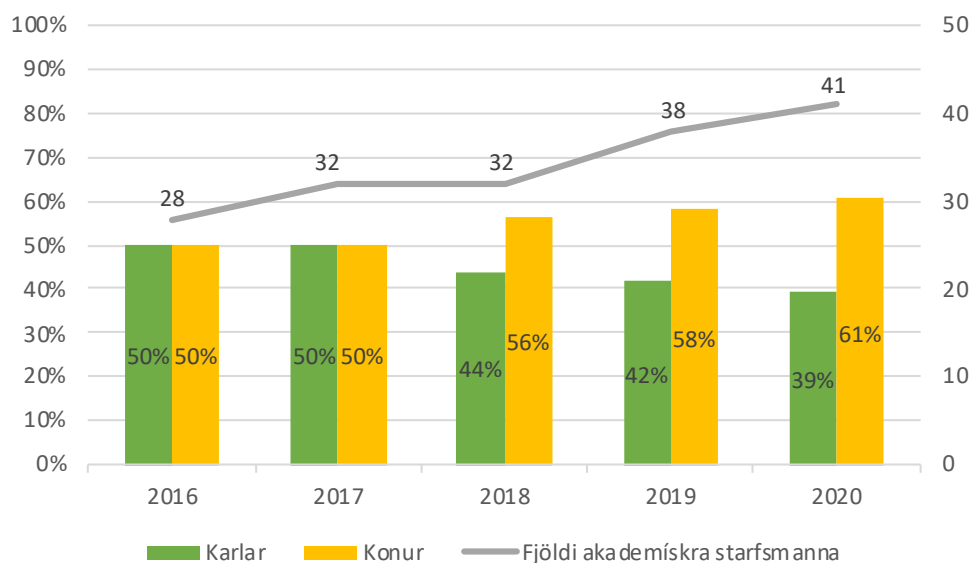
Mynd 33 Kynjaskipting á fræðasviðum Háskólans í Reykjavík eftir akademísku starfsheiti árið 2020

Á árunum 2016-2020 hættu alls 13 akademískir starfsmenn störfum hjá Háskólanum í Reykjavík, karlar í meirihluta. Meirihluti hópsins hættu störfum fyrir 65 ára aldur, og ekki er greinanlegur kynjamunur.³²

³² Háskólinn í Reykjavík taldi sig ekki geta greint frá upplýsingum um starfsfólk sem lét af störfum sundurliðuðum eftir kyni vegna hættu á að gögnin yrðu persónugreinanleg.

2.6 Listaháskóli Íslands

Samkvæmt 33. grein skólareglna Listaháskóla Íslands fyrir árið 2021-2022 bera akademískir starfsmenn starfsheiti: rektor, sviðsforseti, deildarforseti, prófessor, dósent, lektor, aðjúnkt og stundakennari.³³ Samkvæmt 5. gr. reglna Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa frá árinu 2020 geta akademískir starfsmenn með hæfi lektors og dósents sótt um framgang í starf dósents og prófessors.³⁴ Í slíkum framgangsstörfum við Listaháskóla Íslands (hér eftir akademískt starfsfólk eða starfsfólk í akademískum stöðum) var samtals 41 árið 2020. Konur eru í meirihluta í akademískum stöðum eða 61% konur og 39% karlar. Sé litið til þróunarinnar á árunum 2016-2020 á mynd 34 má sjá að hlutur kvenna og karla í akademískum stöðum var jafn árin 2016 og 2017, en frá árinu 2018 hefur hlutur kvenna aukist um 2-3% árlega.

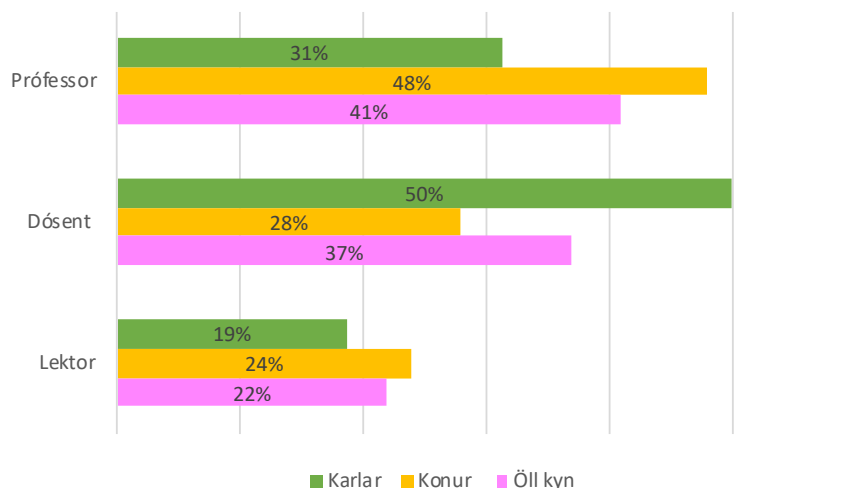


Mynd 34 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Listaháskóla Íslands á árunum 2016-2020

Á mynd 35 má sjá að árið 2020 voru rúmlega 40% akademískt starfsfólk prófessorar (41%), rúmlega þriðjungur dósentar (37%) og 22% lektorar. Mikill munur er eftir kyni, en helmingur kvenna eru prófessorar (48%) samanborið við tæplega þriðjung karla (31%). Helmingur karla er í stöðu dósents (26%) og einn af hverjum fimm í stöðu lektors (19%) en 24-28% kvenna eru í þeim stöðum.

³³ Skólareglur Listaháskóla Íslands 2021-2022, REG-0075.

³⁴ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa, 2020.



Mynd 35 Starfsheiti akademíks starfsfólks Listaháskóla Íslands eftir kyni árið 2020

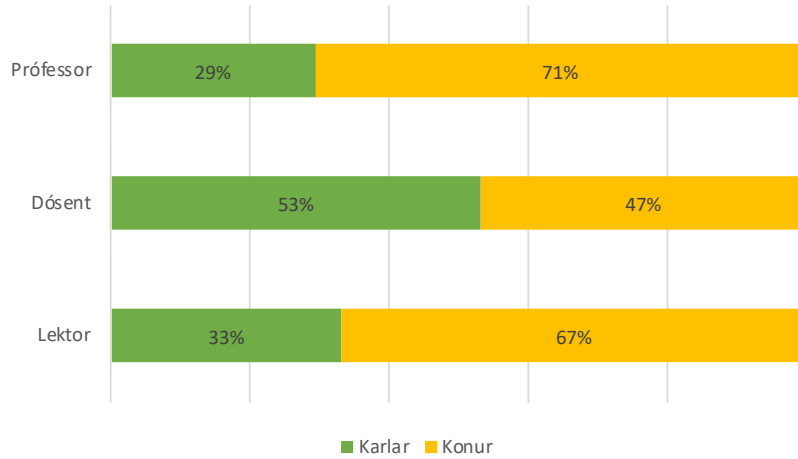
Sex deildir eru við Listaháskóla Íslands, og eru á bilinu þrjú til tíu akademískir starfsmenn starfandi við deildirnar. Fæst starfa við listkennsludeild, eða 7% akademískra starfsmanna. Flest eru starfandi í hönnunardeild, eða um fjórðungur akademískra starfsmanna (24%). Flestir karlar starfa við tónlistardeild (38%), en flestar konur starfa í hönnunardeild (28%), myndlistadeild (24%) og sviðslistadeild (20%) (sjá töflu 9).

Tafla 9 Akademískt starfsfólk Listaháskóla Íslands eftir kyni og deild árið 2020

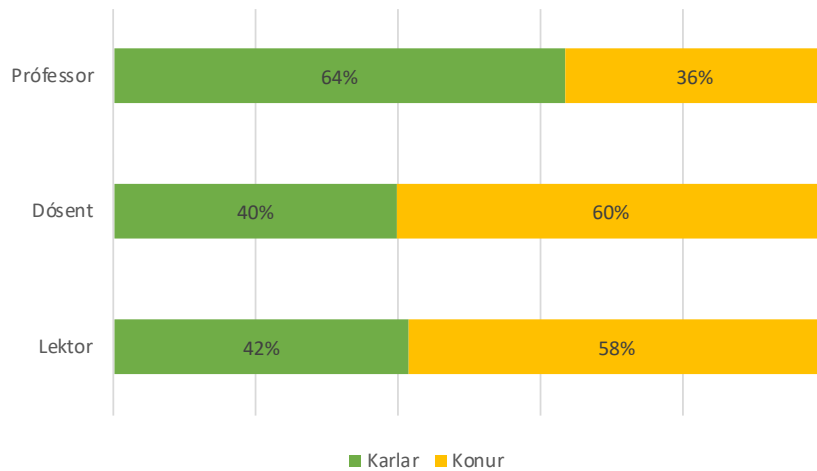
	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Arkitektúrdeild	2	13%	3	12%	5	12%
Hönnunardeild	3	19%	7	28%	10	24%
Listkennsludeild	1	6%	2	8%	3	7%
Myndlistardeild	2	13%	6	24%	8	20%
Sviðslistadeild	2	13%	5	20%	7	17%
Tónlistardeild	6	38%	2	8%	8	20%
Alls	16	100%	25	100%	41	100%

Þegar hlutfall kvenna og karla innan hvernar akademískrar stöðu kemur fram að miklar breytingar hafa átt sér stað á fimm ára tímabili. Árið 2020 var 71% prófessora konur og 29% karla (sjá mynd 36), en hlutfall kynjanna í prófessorsstöðum hefur næstum snúist við frá árinu 2016 en þá voru konur 36% og karlar 64% (sjá mynd 37). Fjöldi kvenna í prófessorsstöðum hefur þrefaldast á árunum 2016 til 2020, en þeim fjölgaði úr fjórum í tólf á tímabilinu. Á sama tíma

fækkaði körlum úr sjö í fimm (28%). Meðal dósentar voru 47% konur og 53% karlar árið 2020, en árið 2016 voru 40% dósentar konur og 60% karlar. Meðal lektora voru 67% konur og 33% karlar árið 2020, samanborið við 58% konur og 42% karlar árið 2016.



Mynd 36 Akademískt starfsfólk Listaháskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2020



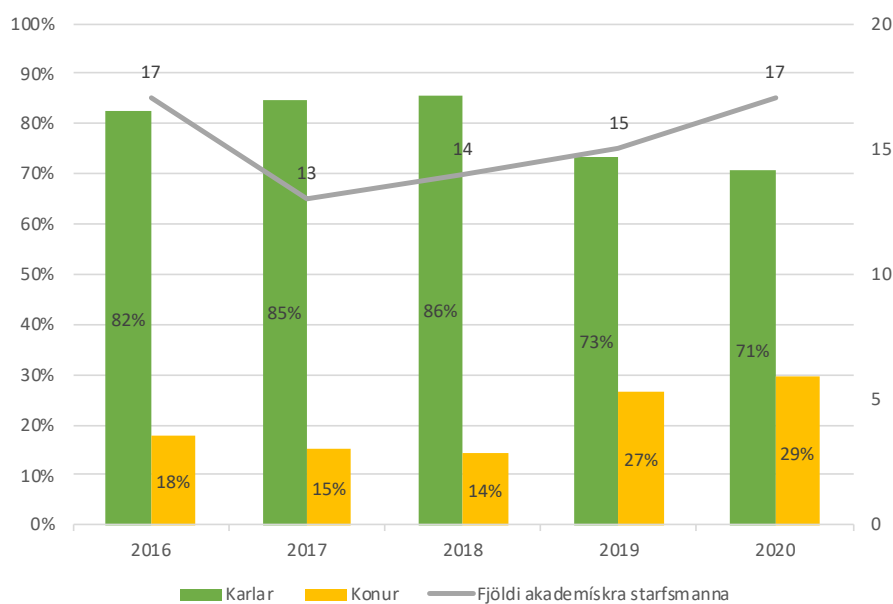
Mynd 37 Akademískt starfsfólk Listaháskóla Íslands eftir kyni og starfsheiti árið 2016

Við Listaháskóla Íslands er samfelldur ráðningartími ekki lengri en tíu ár³⁵, því er ekki rýnt í brotthvarf akademískra starfsmanna líkt og hjá hinum háskólunum.

³⁵ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020.

2.7 Háskólinn á Bifröst

Í heild voru 17 manns í akademísku starfi við Háskólann á Bifröst árið 2020. Samkvæmt 11. grein reglugerðar Háskólans á Bifröst frá árinu 2016 eru akademískir starfsmenn prófessorar, dósentar, lektorar og sérfræðingar.³⁶ Árið 2020 voru karlar meirihluti akademísku starfsfólks, eða 70% karlar og 30% konur. Sé litið til þróunarinnar á árunum 2016-2020 á mynd 38 má sjá að kynjaskiptingin hefur breyst umtalsvert frá árinu 2016, en fjölgun hefur verið meðal kvenna í akademíska starfshópnum á síðastliðnum árum.³⁷

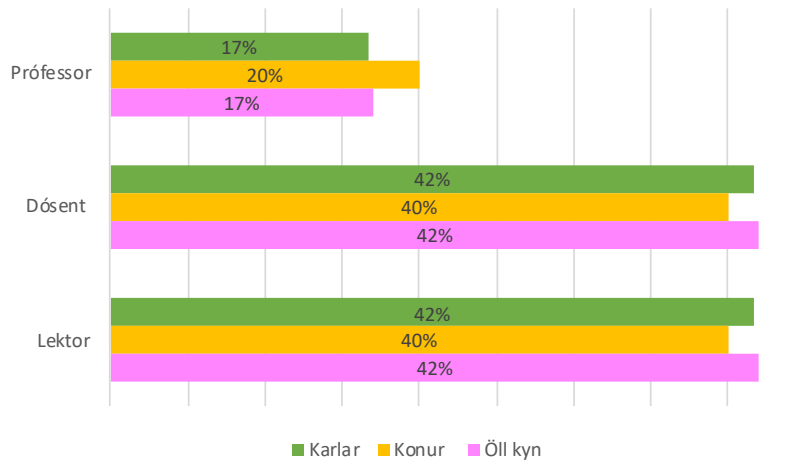


Mynd 38 Heildarfjöldi og hlutfall karla og kvenna í akademískum störfum innan Háskólans á Bifröst á árunum 2016-2020

Árið 2020 voru 18% akademísku starfsfólks prófessorar, 41% dósentar og 41% lektorar. Á mynd 39 má sjá að það er lítill munur eftir kyni.

³⁶ Reglugerð Háskólans á Bifröst, samþykkt á stjórnarfundum 2. maí 2015. Breytt með samþykki stjórnar 3. desember 2018, 12.-13. gr.

³⁷ Fjölgun meðal kvenna hefur haldið áfram árið 2021, en í október 2021 voru 23 akademískt starfsfólk þar af 35% konur (Hulda Dóra Styrnisdóttir, mannauðsstjóri Háskólans á Bifröst, munnleg heimild 12. nóvember 2021).



Mynd 39 Starfsheiti akademísks starfsfólks Háskólans á Bifröst eftir kyni árið 2020

Á árinu 2020 var flest akademískt starfsfólk starfandi við Viðskiptadeild (53%), en flestir karlar (50%) og flestar konur (60%) starfa við deildina. Þriðjungur karla (33%) starfa við Félagsvísindadeild, á móti 20% kvenna. Lagadeildin er fámennust, en þar störfuðu 17% karla og 20% kvenna í akademískum stöðum við Háskólann á Bifröst (sjá töflu 10).

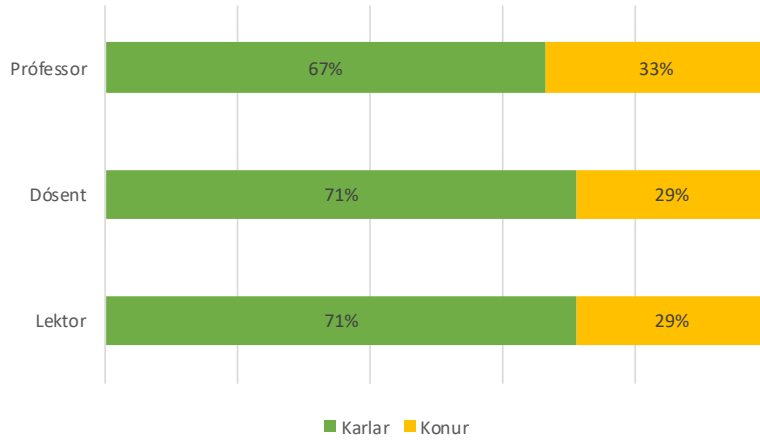
Tafla 10 Akademískt starfsfólk Háskólans á Bifröst eftir kyni og sviði árið 2020

	Karlar		Konur		Heild	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Lagadeild	2	17%	1	20%	3	18%
Viðskiptadeild	6	50%	3	60%	9	53%
Félagsvísindadeild	4	33%	1	20%	5	29%
Alls	12	100%	5	100%	17	100%

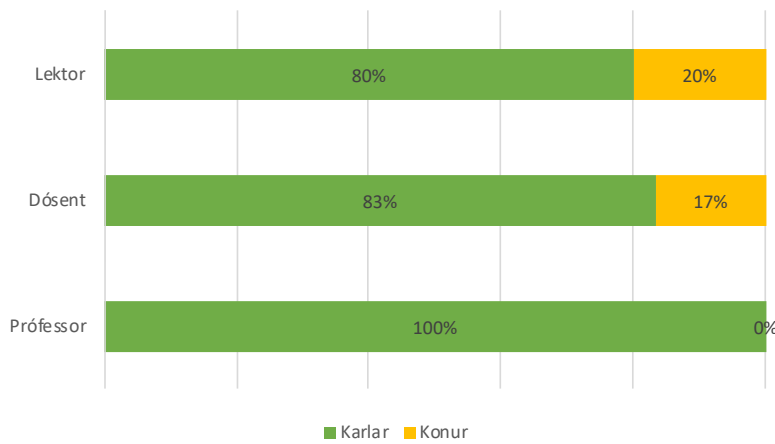
Þegar hlutfall kvenna og karla innan hvernar akademískrar stöðu er skoðað kemur fram að konur voru um það bil þriðjungur af öllu starfsfólki í hverri stöðu árið 2020 (sjá mynd 40). Miklar breytingar hafa orðið á öllum akademískum stöðum á fimm ára tímabili, en hlutfall kvenna hefur farið hækkandi (sjá mynd 41). Meðal prófessora voru 33% konur og 67% karlar árið 2020, en engin kona var prófessor árið 2016. Prófessorum hefur fjölgað úr einum í þrjá á tímabilinu, en árið 2020 voru tveir karlar og ein kona prófessorar.³⁸ Árið 2020 voru 29% dósentar

³⁸ Árið 2021 eru þrír prófessorar, allt karlar (Hulda Dóra Styrismisdóttir, mannauðsstjóri Háskólans á Bifröst, munnleg heimild 12. nóvember 2021).

konur og 71% karlar, en árið 2016 voru 17% dósentar konur og 83% karlar. Lektorar 29% konur og 71% karlar árið 2020, samanborið við 20% konur og 80% karlar árið 2016.



Mynd 40 Akademískt starfsfólk Háskólans á Bifröst eftir kyni og starfsheiti árið 2020



Mynd 41 Akademískt starfsfólk Háskólans á Bifröst eftir kyni og starfsheiti árið 2016

Á árunum 2016-2020 hætti alls sex akademískt starfsfólk hjá Háskólanum á Bifröst, þrjú karlar (50%) og þrjár konur (50%).

3. Fyrirkomulag framgangsmála háskóla á Íslandi

Framgangskerfi háskólanna eru ólík, en opinberu háskólarnir og Háskólinn á Bifröst eru með sambærilegt kerfi sem byggir að miklu leyti á Matskerfi opinberu háskólanna. Annað fyrirkomulag er innan Háskólans í Reykjavík og Listaháskóla Íslands. Í fyrsta hluta kaflans er fjallað um helstu kynjasjónarmið sem huga þarf að á öllum stigum framgangsmála, og verður fjallað um álitamál á hverju stigi fyrir sig. Í seinni hluta kaflans, sem er skipt upp í umfjöllun um opinberu háskólana annars vegar og hins vegar einkareknu háskólana, er farið yfir fyrirkomulag framgangsmála hjá öllum háskólunum, rannsóknastig akademísku starfsfólks (þar sem það á við) og framgangshraða.

Umsóknir og lágmarkskröfur

Í flestum háskólunum er opið fyrir umsóknir um framgang á ákveðnum tíma, einu sinni á ári hjá opinberu háskólunum og Háskólanum á Bifröst en á samningsmótum starfsfólks hjá Listaháskóla Íslands. Í Háskólanum í Reykjavík veitur framgangsúmsókn akademísku starfsfólks á deildarforseta á samfélagssviði eða starfsþróunarnefnd tæknisviðs. Segja má að Háskólinn í Reykjavík sé eini háskólinn sem hafi hliðarverði að umsóknarferlinu, en rannsóknir benda til þess að slíkt fyrirkomulag komi verr við konur en karla.³⁹

Til að umsókn um framgang við opinberu háskólana og Háskólann á Bifröst sé tekin til umfjöllunar þarf umsækjandi að uppfylla tiltekið lágmark fyrir heildarstig og lágmarksstigafjölda fyrir tilgreinda flokka rannsóknarhluta (aflstig) matskerfis opinberra háskóla. Háskóli Íslands hefur tekið upp kröfu um að akademískt starfsfólk hafi starfað í að minnsta kosti þrjú ár í sömu akademísku stöðunni. Vegna stigveldis vísindanna (sjá umfjöllun hér á eftir) í matskerfi opinberra háskóla þá munu viðmið um tímalengd í akademískri stöðu hjá Háskóla Íslands líklega seinka framgangsferlinu hjá akademísku starfsfólki sem starfar á fræðasviðum sem eiga auðveldara með að afla sér rannsóknastiga og aflstiga. Þetta eru karllægari sviðin og þar af leiðandi er breytingin líklegri til að hægja á framgangi starfsfólks á sviðum sem að meirihluta til eru karlar og jafna þar af leiðandi leikinn á milli sviða að einhverju leyti.

³⁹ Sjá m.a. Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014); Husu, L. (2004).

Einhæft mat á framlagi akademíks starfsfólks

Í framgangskerfum háskóla á Íslandi er megináhersla á framlag akademíks starfsfólks til rannsókna, eða rannsókna og listsköpunar í tilfelli Listaháskóla Íslands. Áherslan endurspeglar ekki margbreytileika í starfsemi háskóla, en kennsla, stjórnun og þjónusta er einnig stór hluti starfsins. Kynjaskipting í akademískum stöðum leiðir til kynjaðrar verkaskiptingar og leiðir til þess að konur og karlar standa ekki jafnfætis þegar kemur að mati á störfum akademískra starfsmanna. Akademískt starfsfólk í æðstu stöðum hefur almennt meiri tíma fyrir rannsóknir en fólk í lægri stöðum, og mikið af því vinnuálagi sem tengist kennslu og „akademískum húsverkum“, þ.e. störf sem gjarnan eru ósýnileg, vanmetin og tímafrek en samt mjög mikilvæg fyrir starfsemi háskóla, lendar á herðum þeirra sem eru neðar í starfsstiganum og í óöruggari stöðum innan háskólasamfélagsins.⁴⁰ Þetta endurspeglast í matskerfi opinberra háskóla, sem er undirstaða framgangskerfa opinberu háskólanna og Háskólans á Bifröst, þar sem akademísku starfsfólki eru veitt 10 stig árlega fyrir kennslu óháð því hvaða vinna liggur þar að baki, s.s. hversu mikið er lagt í kennsluna, kennsluþróun og nýbreytni.⁴¹ Þá er ekki tekið tillit til fjölda nemenda sem sitja námskeiðin, en mikill munur er á fjölda nemenda á hvern kennara á sviðunum (fjöldinn er óhagstæðari á hefðbundnum kvennasviðum). Aukinn fjöldi nemenda eykur vinnuálag, sérstaklega í tengslum við akademísk húsverk.⁴²

Óhlutdrægir matskvarðar við mat á frammistöðu?

Við háskóla á Íslandi er stuðst við matskvarða sem eru víða gagnrýndir fyrir að vera ekki óhlutdrægir, því magnbundinn og „hlutlaus“ samanburður gætir ekki endilega jafnræðis.⁴³ Má þar helst nefna mat á tímaritum, árangur í styrkjasókn, tilvísanir í höfundaverk og kennslukannanir. Fjöldi rannsókna, sem fjallað verður um hér á eftir, bendir til þess að þessi mælitæki séu gölluð og líkleg til að ýta frekar undir kerfisbundið ójafnvægi innan háskólastofnana.

Mælikvarðar sem byggja á **röðun fræðatímarita á ólíkum listum** (e. *journal rankings*) hafa verið gagnrýndir fyrir slagsíðu sem viðheldur valdaójafnvægi innan háskólasamfélagsins, og leiðir af sér áframhaldandi kynja-, „kynþátta“- og stéttamisrétti innan stofnana.⁴⁴ Stuðst er við slíka mælikvarða að einhverju leyti í öllum háskólum á Íslandi, nema við Listaháskóla Íslands. Opinberu háskólarnir

⁴⁰ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017); Thamar M. Heijstra, Finnborg S. Steinþórsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2017); Thamar M. Heijstra, Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir og Finnborg S. Steinþórsdóttir (2017).

⁴¹ Lektorar og dósentar við Háskólann á Hólum falla undir aðra stigagjöf fyrir kennslu þegar kemur að stigamati og launapróun.

⁴² Thamar M. Heijstra, Finnborg S. Steinþórsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2017).

⁴³ Hatch, A og Schmidt, R. (2020).

⁴⁴ Geraci, L., Balsis, S., & Busch, A. J. B. (2015); Özbilgin, M. F. (2009); Adler, N. J., & Harzing, A. W. (2009); Nkomo, S. M. (2009).

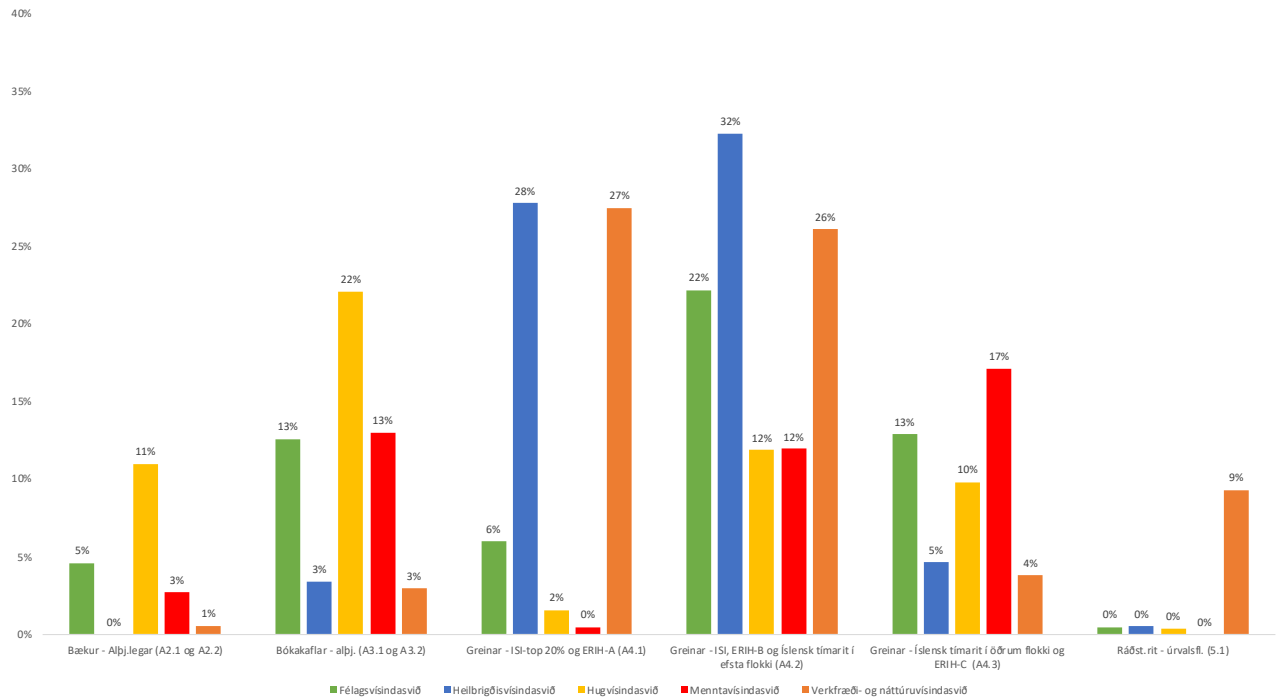
og Háskólinn á Bifröst styðjast við matskerfi opinberra háskóla, þar sem megináherslan er á stigafjölda rannsókna eftir því hvar þau eru staðsett á ákveðnum röðunarlistum. Í flestum háskólunum fá karlar hærri stigafjölda að meðaltali en konur fyrir rannsóknir samkvæmt matskerfinu. Kynjamunurinn skýrist að miklu leyti af því að karlar eru í hærri stöðum en konur, en líkt og fjallað hefur verið um hér að framan þá hafa akademísk störf kynjaðar hliðar þar sem akademískt starfsfólk í æðstu stöðunum hefur almennt meiri tíma fyrir rannsóknir en fólk í lægri stöðum.⁴⁵

Kynjamunurinn skýrist einnig að miklu leyti af því að matskerfið byggir á raunvísindamiðuðum mælikvörðum og birtingarhefðum sem í senn endurspeglar og styrkir í sessi **stigveldi á milli fræðigreina**.⁴⁶ Þetta stigveldi fræðanna hefur kynjaða slagsíðu, þar sem akademísku starfsfólki á hefðbundnum karlasviðum er umbunað meira en starfsfólki á hefðbundnum kvennasviðum. Mörgum fulltrúum háskólanna er kunnugt um þessa umræðu. Samt sem áður komu fram ógagnrýnin viðhorf um matskerfið í viðtölunum, þ.e. það er talið hlutlaust þannig að allt akademískt starfsfólk standi jafnfætis þegar kemur að mati samkvæmt kerfinu. Þetta sjónarmið endurspeglast í ummælum viðmælanda sem bendir á að stigafjöldi endurspegli að „fólk er misjafnlega metnaðarfullt“ í rannsóknum.

Kynjað stigveldi fræðanna í matskerfi opinberra háskóla endurspeglast í hlutfalli af heildarstigum fræðasviða Háskóla Íslands eftir flokkun ritverka í matskerfi opinberra háskóla árið 2017 (sjá mynd 42). Ríflega fjórðungur heildarstiga akademísku starfsfólks á heilbrigðisvísindasviði og verkfræði- og náttúruvísindasviði voru veitt vegna birtinga í hæst metnu tímaritunum (A4.1), en aðeins 0–6% af heildarstigum á menntavísindasviði, hugvísindasviði og félagsvísindasviði. Aftur á móti snýst þetta við þegar rýnt er í hlutfall af heildarstigum sviðanna fyrir lægst metnu flokkana vegna birtinga í tímaritum (A4.3), en þar eru menntavísindasvið, félagsvísindasvið og hugvísindasvið með rúmlega tvisvar til þrisvar sinnum hærri hlutfall af heildarstigum sínum en heilbrigðisvísindasvið og verkfræði- og náttúruvísindasvið. Alþjóðlegar bækur og bókarkaflar vega einnig þungt í matskerfinu en það er algengur birtingarvettvangur greina á hugvísindasviði.

⁴⁵ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017); Thamar M. Heijstra, Finnborg S. Steinþórsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2017); Thamar M. Heijstra, Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir og Finnborg S. Steinþórsdóttir (2017).

⁴⁶ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017) Finnborg S. Steinþórsdóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Thamar M. Heijstra, Gyða M. Pétursdóttir og Thomas Brorsen Smid (2018).



Mynd 42 Hlutfall af heildarstigum fræðasviða Háskóla Íslands árið 2017 eftir flokkun ritverka í matskerfi opinberra háskóla⁴⁷

Árangursrík styrkjasókn eða tekjuöflun hefur bein áhrif (gefur stig í matskerfi opinberra háskóla⁴⁸) eða styrkir umsókn um framgang (Háskólinn í Reykjavík og Háskólinn á Akureyri). Aftur á móti stendur akademískt starfsfólk ekki jafnfætis gagnvart slíku mati, en rannsóknir sýna að karlar eru líklegri en konur til að fá styrki. Rekja má ójafnvægið að einhverju leyti til þess að mat á umsóknum er oft sniðið að þeim sem hafa nú þegar náð ágætum árangri í rannsóknum og hafa þar af leiðandi náð framgangi í starfi, en líkt og fjallað hefur verið um hér þá eru karlar frekar í slíkum akademískum stöðugildum. Auk þess benda niðurstöður til þess kynjaslagsíða sé í mati á hæfni rannsókenda.⁴⁹ Frekari kynjaskökkja kemur einnig fram þegar rýnt er í úthlutun þvert á fræðasvið, en mun fleiri styrkjamöguleikar eru á hefðbundnum karlasviðum en kvenlægari fræðasviðum.⁵⁰

⁴⁷ Háskóli Íslands (e.d.) Ritvirkni og flokkun ritverka árið 2017 (nýjustu upplýsingar þegar þessi skýrsla er unnin). Sótt af: https://www.hi.is/kynningarefni/yfirlit_yfir_rannsoknir

⁴⁸ Ekki er horfið frá því verklagi í endurskoðuðu matskerfi (Matskerfi opinberra háskóla. Tillaga til kynningar og umsagnar í október og nóvember 2021, 30. september 2021).

⁴⁹ Sjá m.a. Bol, T., de Vaan, M., & van de Rijt, A. (2022); Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S., & Tannenbaum, C. (2019); Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015); Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H. D. (2007).

⁵⁰ Finnborg S. Steinþórsdóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir og Susan Himmelweit (2020).

Tilvísanir í höfundarverk gefa stig í matskerfi opinberra háskóla⁵¹ og eru einnig notaðar við Háskólann í Reykjavík til að leggja mat á hvort að umsækjandi um framgang sé viðurkenndur „af öðrum vel kunnum fræðamönnum“.⁵² Þessi mælikvarði kemur sér betur fyrir ákveðna hópa og fræðigreinar en aðrar, og benda rannsóknir til þess að síður sé vitnað í höfundaverk kvenna en karla eða verk þar sem konur eru í lykilhöfundasæti en karlar í sambærilegu sæti.⁵³ Rannsóknir benda jafnframt til þess að vandinn liggja m.a. í því að karlar eru mun ólíklegri en konur til að vísa í verk kvenna, á meðan slík kynjaslagsíða mælist ekki hjá fræðakönnum.⁵⁴ Það eru vísbendingar um að konur fá minni viðurkenningu fyrir samstarf í rannsóknum en karlar. Nýleg rannsókn sýnir að karlar hljóti framgang óháð því hvort þeir birti niðurstöður rannsókna sinna einir eða með fleira fræðafólki. Konur eru aftur á móti ólíklegri til að fá framgang því meira sem þær birta með öðru fræðafólki.⁵⁵

Til að leggja mat á frammistöðu umsækjanda í kennslu er m.a. stuðst við **kennslukannanir**. Fjöldi rannsókna sýnir að kennslukannanir fela í sér skekkju sem bitnar á konum og jaðarsettum hópum. Utanaðkomandi þættir óháðir innihaldi námskeiðs eða frammistöðu kennara hafa mikil áhrif á niðurstöður kennslukannana, s.s. kynjaslagsíða og fordómar nemenda gagnvart kennara. Aðrir félagslegir þættir eins og kyn, kynhneigð, etniskur uppruni, aldur og fötlun kennara hafa einnig áhrif. Notkun kennslukannana bitnar mest á konum, jaðarsettum og viðkvæmum hópum sem starfa við háskóla, og ýtir undir enn frekari jaðarsetningu þessara hópa innan háskólasamfélagsins.⁵⁶

Matskennd afstaða til framlags akademísku starfsfólks

Eigindleg nálgun við mat á framlagi akademísku starfsfólks getur verið tvíþent, en hættu er á mismunun þegar matið er huglægt. Sýnt hefur verið fram á kynjaslagsíðu, konum í óhag, í mati á frammistöðu akademísku starfsfólks og umsögnum í meðmælabréfum.

Matsaðilar þurfa alltaf að taka einhverja **huglæga afstöðu** til framlags akademísku starfsfólks við alla háskólana. Háskóli Íslands hefur stigið skref í átt að eigindlegri heildarnálgun þar sem stuðst er við leiðbeinandi viðmið við mat á framlagi akademísku starfsfólks, en lögð er áhersla á að meta ólíka og

⁵¹ Ekki er horfið frá því verklagi í endurskoðuðu matskerfi (Matskerfi opinberra háskóla. Tillaga til kynningar og umsagnar í október og nóvember 2021, 30. september 2021).

⁵² Reglur Háskólans í Reykjavík um framgangsmat akademískra starfsmanna 2015, endurskoðaðar og samþykktar af framkvæmdaráði 2020.

⁵³ Sjá m.a. rannsóknir frá ólíkum fræðasviðum: Caplar, N., Tacchella, S., & Birrer, S. (2017); Geraci, L., Balsis, S., & Busch, A. J. B. (2015); Schisterman, E. F., Swanson, C. W., Lu, Y. L., & Mumford, S. L. (2017).

⁵⁴ Dion, M. L., Sumner, J. L., & Mitchell, S. M. (2018); Maliniak, D., Powers, R., & Walter, B. F. (2013); Ferber, M. A., & Brün, M. (2011).

⁵⁵ Sarsons, H., Gërkhani, K., Reuben, E., & Schram, A. (2021).

⁵⁶ Sjá innihaldsgreiningu á niðurstöðum 136 rannsókna um kennslukannanir: Heffernan, T. (2021).

fjölbreytta starfsþætti (ekki bara rannsóknir) og breiðari sýn (ekki bara rannsóknastig). Skrefið hefur þó ekki verið stigið til fulls, þar sem enn er stuðst við lágmarksfjölda stiga og aflstiga í matskerfi opinberra háskóla. Algengt er að settar séu fram kröfur um hvaða skilyrði umsækjendur þurfa að uppfylla. Þetta endurspeglast í kröfunni um að „hafa birt áhrifamikil vísindaverk“ (Háskólinn á Akureyri), vera „virtur fræðimaður á sínu sviði“ (Háskólann í Reykjavík), „leiðandi lista- eða fræðimaður með trausta þekkingu á sínu sérsviði“ (Listaháskóla Íslands) eða hafa „frumkvæði og forystuhæfni“ (Háskólinn á Bifröst). Þetta getur haft neikvæðar afleiðingar fyrir ákveðna hópa. Rannsóknir hafa sýnt að hugmyndir um akademíska verðleika (e. *meritocracy*) og hugmyndir um framúrskarandi akademísk störf (e. *academic excellence*) eru félagslega og menningarlega mótaðar og þar af leiðandi kynjaðar. Túlkun og mat á slíkum viðmiðum er litað af kynjuðum valdatengslum, en karlar og það sem karlar leggja fram fær jákvæðari viðtökur og er tengt við meiri gæði,⁵⁷ sérstaklega ef það snýr að karllægum viðfangsefnum.⁵⁸ Aftur á móti bendir nýleg rannsókn til þess að kynjaslagsíða í matskenndri afstöðu skýri ekki ein og sér fæð kvenna í efstu akademísku stöðum norrænna háskóla. Niðurstöður norrænu tilraunarinnar benda til þess að frekar halli á karla en konur þegar lagt er mat á ferilskrár ímyndaðra umsækjenda um stöðu dósents.⁵⁹

Algengt að stuðst sé við **umsagnir sérfræðinga** um framlag umsækjenda (í öllum skólum nema Listaháskóla Íslands og Háskólanum á Bifröst). Rannsóknir hafa sýnt fram á kynjamun í umsögnum í meðmælalibréfum sem rekja má til kynjaslagsíðu sem er konum óhagstæð. Þetta birtist m.a. í auknum líkum á að karlar fái betri umsagnir en konur,⁶⁰ að notuð séu sterkari lýsingarorð um karla en konur,⁶¹ og að það komi frekar fram efasemdir um konur en karla í bréfunum.⁶² Þá er hætta á að kröfur um „ríka samskiptahæfileika“ (Háskólinn á Akureyri og Háskólinn á Bifröst) og um að vera „leiðtogi“ (Háskólinn á Bifröst og Háskólinn í Reykjavík) ýti undir kynjaslagsíðu og kunningjahygli (e. *nepotism*) í mati og niðurstöðum um framgang.⁶³ Í skýrslu Félagsvísindastofnunar um framgangsmál hjá Háskóla Íslands var vakin athygli á hættu á innherjatengslum og kunningjahygli, sem hefur skörun við kynjapólitík. Fram kom að erfitt væri að fyrirbyggja slíkt að fullu, t.d. ef sérfræðingur í dómnefndum er tilnefndur af

⁵⁷ Sjá m.a. O'Connor, P., & O'Hagan, C. (2016); Thornton, M. (2013); Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012); Sabatier, M., Carrere, M., & Mangematin, V. (2006).

⁵⁸ Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., & Huges, M. (2013); Þorgerður Þorvaldsdóttir. 2004.

⁵⁹ Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A. H., & Rafnsdóttir, G. L. (2021).

⁶⁰ Dutt, K., Pfaff, D. L., Bernstein, A. F., Dillard, J. S., & Block, C. J. (2016).

⁶¹ Schmader, T., Whitehead, J., & Wysocki, V. H. (2007).

⁶² Madera, J. M., Hebl, M. R., Dial, H., Martin, R., & Valian, V. (2019); Trix, F., and C. Psenka. (2003).

⁶³ O'Connor, P. (2019).

deild.⁶⁴ Fram kom í sumum viðtölunum að reynt er eftir bestu getu til að koma í veg fyrir innherjatengsl, en það getur verið krefjandi vegna smæðar fræðasamfélagsins.

Kröfur um að akademískt starfsfólk beri ekki umönnunarábyrgð

Umönnunarábyrgð er mikil á Íslandi, sérstaklega meðal kvenna. Í samanburði við önnur Evrópulönd er Ísland með hæst hlutfall fólks sem veitir veikum, fötluðum eða öldruðum skyldmönnum reglulega umönnun.⁶⁵ Íslensk rannsókn varpar ljósi á að akademískar konur beri meiri ábyrgð á ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum en akademískir karlar, og að sveigjanleiki háskólastarfsins ýti enn frekar undir slík hefðbundin kynhlutverk.⁶⁶ Heimsfaraldur Covid-19 hafði neikvæð áhrif á störf akademísks starfsfólks.⁶⁷ Niðurstöður rannsókna Menntavísindastofnunar Háskóla Íslands benda til þess að samkomubann hafði neikvæð áhrif á samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs hjá starfsfólki Háskóla Íslands. Auk þess að álag og streita jókst á meðan á faraldrinum stóð, sérstaklega hjá konum og fólki með börn.⁶⁸ Þrátt fyrir þetta kom fram í viðtölunum að sumir fulltrúar háskólanna töldu að umönnunarábyrgð væri orðin nokkuð jöfn innan veggja heimilisins. Í þeim tilvikum þar sem ekki væri jafnvægi þá væri það á ábyrgð kvenna þar sem þær verði „líka bara að kunna að setja mörk“.

Ein birtingarmynd kynjaðrar umönnunarábyrgðar hér á landi er taka fæðingarorlofs. Konur á Íslandi nýta frekar sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs og eru líklegri til að vera frá vinnumarkaði til að brúa bilið á milli fæðingarorlofs og dagvistunar.⁶⁹ Rannsóknir sýna að taka fæðingarorlofs hefur mikil áhrif á framgang kvenna í háskólasamfélaginu, en lítil eða engin áhrif á framgang karla.⁷⁰ Vísbendingar eru um sambærileg áhrif innan Háskóla Íslands.⁷¹ Hér á landi er almennt ekki tekið tillit til töku fæðingarorlofs við mat á rannsóknnum í umsóknnum um framgang hjá íslenskum háskólum, og sumir fulltrúar telja alls ekki þörf á að taka slík sjónarmið inn í matið. Undantekinn er Háskólinn á Hólum, en til að mæta akademísku starfsfólki sem tekur fæðingarorlof er þeim úthlutað meðaltal af stigum frá árinu á undan.⁷² Einn fulltrúi háskólanna telur að ef það væri ekki stuðst við matskerfi opinberu

⁶⁴ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017).

⁶⁵ Forsætisráðuneytið. (2020).

⁶⁶ Rafnsdóttir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013).

⁶⁷ Pereira, M. D. M. (2021)

⁶⁸ Ellen Dröfn Gunnarsdóttir og Kristín Erla Harðardóttir (2020); Ellen Dröfn Gunnarsdóttir og Kristín Erla Harðardóttir (2021).

⁶⁹ Ásdís Arnalds, Duvander, A.-Z., Eydal, G. B. og Gislason, I. V. (2019).

⁷⁰ Mason, M. A., Wolfinger, N. H., & Goulden, M. (2013).

⁷¹ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017).

⁷² Viðtal við fulltrúa Háskólans á Hólum.

háskólanna í mati á rannsóknarframlagi þá væri fæðingarorlofstaka akademísku starfsfólks ekki vandamál. Til að koma í veg fyrir þetta væri hægt að hverfa frá stigatalningunni og leggja áherslu á heildstætt mat á rannsóknarframlagi starfsfólks.

Háskóli Íslands hefur leitað annarra leiða til að mæta akademísku starfsfólki sem fer í fæðingarorlof, en þeim býðst lækkun á kennsluskyldu þegar þau koma aftur til starfa.⁷³ Hjá Listaháskóla Íslands er önnur nálgun, en þar kemur fæðingarorlof ekki til lengingar á ráðningarfestu frekar en önnur orlof eða leyfi. Segja má að fyrirkomulag Listaháskóla Íslands refsí foreldrum sem taka fæðingarorlof og geti ýtt undir kynjaðri umönnunarábyrgð, þar sem kerfið letur feður til að nýta sinn rétt til fæðingarorlofs. Fyrirkomulag Háskóla Íslands gæti hins vegar haft jákvæð áhrif á foreldra og jafnrétti.

Ríkjandi kröfur og viðmið til að hljóta framgang hér á landi ýta undir þær hugmyndir að akademískt starfsfólk eigi að helga sig rannsóknum. Það eigi ekki að huga að jafnvægi milli atvinnu og einkalífs og ekki að bera ábyrgð á börnum og öðrum fjölskyldumeðlimum en það eru hugmyndir sem eru samtvinnaðar hugmyndum um karlmennsku.⁷⁴ Áhersla á frammistöðu er „kynhlutlaus“ og sett fram sem skynsamleg, skilvirk og skýranleg. Aftur á móti ýtir hún undir það sem Kathleen Lynch kallar menningu „umönnunar-ábyrgðarleysis“ (e. *culture of 'care-lessness'*) sem hefur kynjaðar afleiðingar. Mikið vinnuálag og þrýstingur um frammistöðu hefur aukið vinnu sem ætlast er til að sé unnin í frítíma, þ.e. um kvöld og helgar. Framgangur í störfum þar sem gerðar eru kröfur um langa starfsdaga er því frekar mögulegur þeim sem hafa ekki eða hafa litla umönnunarábyrgð. Karlar bera almennt minni ábyrgð á umönnun en konur, og eru því í betri stöðu til að njóta góðs af þessu skipulagi. Þar af leiðandi standa konur, og annað fólk sem er ólíklegt til að uppfylla þessar kröfur, illa að vígi innan háskólasamfélagsins.⁷⁵ Þessi menning „umönnunar-ábyrgðarleysis“ birtist í íslenskum rannsóknum á vinnuumhverfi akademísku starfsfólks á Íslandi.⁷⁶

3.1 Fyrirkomulag framgangsmála hjá opinberu háskólunum

Fyrirkomulag framgangsmála er sambærilegt innan opinberu háskólanna. Rektorar háskólanna veita framgang akademískra starfsmanna. Umsókn um framgang þarf að berast fyrir 1. nóvember ár hvert. Starfsfólk eða yfirmaður sviðs/deildar óskar eftir forkönnun á stigum fyrir 1. október. Rektorar háskólanna beina umsóknum til dómnefndar innan tveggja vikna frá móttöku

⁷³ Aðgerð 2.2. Háskóli Íslands (e.d.) Fjölskyldustefna Háskóla Íslands.

⁷⁴ Thornton, M. (2013); Knights, D., and W. Richards. 2003.

⁷⁵ Lynch, K. (2010), bls. 7

⁷⁶ Thamar M. Heijstra, Finnborg S. Steinþórsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2017); Thomas Brorsen Smidt, Gyða M. Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2017).

umsóknar. Álit dómnefndar liggur fyrir eigi síðar en 1. mars. Álit framgangsnefndar á að liggja fyrir eigi síðar en 30. apríl, þar sem við á. Framgangur tekur gildi 1. júlí. Rektorar allra háskólana hafa heimild til að veita framgang strax við nýráðningu ef það liggur fyrir hæfnidómur dómnefndar. Framgangskerfið er nátengt matskerfi opinberra háskóla, en í öllum skólunum er stuðst við lágmarksstigafjölda fyrir hvern starfsþátt akademískra starfsmanna og lágmarksstigafjölda fyrir tilgreinda flokka rannsóknarhluta matskerfisins.⁷⁷ Unnið er að heildarendurskoðun á matskerfi opinberra háskóla, en þann 30. september 2021 skilaði stjórn matskerfis opinberra háskóla tillögum um breytingar á kerfinu.⁷⁸ Tillögurnar snúa helst að vægi stiga, en við endurskoðunina „var lögð áhersla á að matskerfið endurspegli þá áherslu að störf háskólafélks verði metin á fjölbreyttan hátt og að tekið sé tillit til mismunandi birtingarhefða fræðasviða.“⁷⁹

3.1.1 Háskóli Íslands

Reglur um framgang akademísks starfsfólks við Háskóla Íslands nr. 1300/2020, eru settar á grundvelli reglna fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009. Starfsfólk sótti fyrst um framgang á grundvelli þessara framgangsreglna 1. nóvember 2021. Með nýju reglunum er verið að leggja upp með heildrænt mat á störfum akademísks starfsfólks, en mælikvarðar í eldri framgangsreglunum frá árinu 2010 þóttu óljósir og einhæfir þar sem megináhersla var á frammistöðu í rannsóknnum, þ.e. aflstig í matskerfi opinberra háskóla.⁸⁰ Í núgildandi reglum er lögð áhersla á að horft sé til ólíkra og fjölbreyttra starfsþátta við mat á störfum og framlagi akademísks starfsfólks, ekki einungis rannsóknastiga. Með þeim hætti er verið að draga fram mikilvægi framlags og árangurs í öðrum starfsþáttum akademískra starfa, hvort sem það er kennsla, stjórnun eða samtal við samfélagið. Jafnframt er lögð áhersla á breiðari sýn við mat á rannsóknarafköstum og að ekki sé aðeins horft á aflstig.⁸¹ Aftur á móti er enn stuðst við lágmarksviðmið sem eru sett fram í matskerfi opinberra háskóla, en þar sem unnið er að endurskoðun á því kerfi var ekki talið tímabært að breyta þeim viðmiðum.⁸² Með nýju reglunum er umsækjendum að hluta til gert auðveldara fyrir að ná settum stigafjölda, þar sem nú er grein metin til þótt hún

⁷⁷ Reglur um framgang akademísks starfsfólks við Háskóla Íslands nr. 1300/2020, 2.-5. gr.; Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskólann á Akureyri nr. 1010/2016, með breytingum nr. 783/2020, 2.-4. gr.; Reglur um nýráðningar og framgang akademískra starfsmanna við Landbúnaðarháskóla Íslands 2012, 16.-18. gr.; Reglur um nýráðningar og framgang akademískra starfsmanna við Háskólann á Hólum 2014, 16.-18. gr.

⁷⁸ Greinagerð með tillögum um breytingar á matskerfi opinberra háskóla, 30. september 2021; Matskerfi opinberra háskóla. Tillaga til kynningar og umsagnar í október og nóvember 2021, 30. september 2021.

⁷⁹ Greinagerð með tillögum um breytingar á matskerfi opinberra háskóla, 30. september 2021, bls. 1.

⁸⁰ Viðtal við fulltrúa Háskóla Íslands.

⁸¹ Viðtal við fulltrúa Háskóla Íslands.

⁸² Reglur Háskóla Íslands nr. 1300/2020, 7. gr.; Viðtal við fulltrúa Háskóla Íslands.

sé einungis komin í rafræna útgáfu með doi-númeri, en áður þurfti jafnframt að bíða eftir prentaðri útgáfu. Hins vegar er erfiðara að ná settum stigafjölda, þar sem nú er gerð er krafa um að viðkomandi starfsmaður uppfylli lágmarkskröfur um „stigafjölda sem umsækjandi hefur áunnið sér með árlegu framtali starfa samkvæmt matskerfi opinberra háskóla“ áður en sótt er um framgang.⁸³ Akademískt starfsfólk skilar inn fyrir þann 1. febrúar ár hvert framtali starfa, en það felur í sér skýrslu um störf undangengins árs. Samkvæmt þessum breytingum þá eru stig sem umsækjandi hefur áunnið sér 11 mánuðum fyrir umsókn um framgang ekki talin með í lágmarksstigafjölda. Það er breyting frá eldri framgangsreglum, en áður óskaði starfsfólk eftir forkönnun á stigum, sem miðaðist við stöðuna þá og þegar, áður en umsókn um framgang var lögð fram.⁸⁴ Önnur nýmæli er krafa um þriggja ára starfsreynslu að lágmarki áður en sótt er um framgang. Umsækjendur þurfa að hafa verið í starfi í einhvern tíma til að matsaðilar geti framkvæmt heildrænt mat á framlagi þeirra. Tímaviðmiðið gefur akademísku starfsfólki sem aflar lágmarksfjölda rannsóknastiga með skjótum hætti tækifæri til að sýna fram á frammistöðu og árangur í öðrum starfsþáttum.⁸⁵

Til að umsókn um framgang sé tekin til umfjöllunar þarf mannauðsstjóri viðkomandi sviðs að staðfesta að umsækjandi hafi a) verið þrjú ár að lágmarki í starfi þegar framgangur er veittur (lektor/sérfræðingur ef sótt er um framgang í dósent/fræðimann; dósent/fræðimaður ef sótt er um framgang í prófessor/vísindamann) og b) áunnið sér í árlegu framtali starfa lágmarks stigafjölda í rannsóknum, kennslu og heildastigum, auk lágmarksfjölda úr tilteknum flokkum matskerfis opinberra háskóla (tafla 11). Jafnframt tilgreinir umsækjandi fjóra viðurkennda sérfræðinga á fræðasviðinu til að veita umsögn um verk sín, og eiga a.m.k. tveir að starfa fyrir utan Háskóla Íslands. Framgangsúmsóknir eru sendar til dómnefndar fræðasviðs, sem tilnefnd er af háskólaráði og skipuð af rektor til þriggja ára í senn. Í dómnefnd sitja fjórir fulltrúar, tveir fulltrúar (karl og kona) eru akademískir starfsmenn fræðasviðsins, þriðji fulltrúinn starfar utan Háskóla Íslands eða emeritus við háskólann og fjórði fulltrúi er skipaður af rektor. Sá fulltrúi er tilnefndur af viðkomandi deild eða stofnun og skipaður fyrir hvert framgangsmál. Dómnefnd metur heildarárangur og virkni umsækjenda og veitir rökstutt álit um hvort hún mæli með framgangi. Umsóknir sem fá meðmæli um framgang eru sendar til framgangs- og fastráðningarnefndar Háskóla Íslands. Sex fulltrúar sem hlotið hafa prófessorshæfi sitja í nefndinni, en leitast er við að hafa kynjahlutfall sem jafnast í samræmi við jafnréttislög. Hvert fræðasvið tilnefnir tvo fulltrúa og velur

⁸³ Reglur Háskóla Íslands nr. 1300/2020, 4. gr.

⁸⁴ Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands, nr. 263/2010, 3. gr.

⁸⁵ Viðtal við fulltrúa Háskóla Íslands.

rektor annan þeirra. Jafnframt skipar rektor formann án tilnefningar. Nefndin metur umsóknir á grundvelli reglnanna og gerir tillögu til rektors um hvort veita eigi umsækjanda framgang.⁸⁶

Tafla 11 Lágmarksfjöldi stiga fyrir hvern starfsþátt akademíks starfsmanna og lágmarksfjöldi stiga úr tilgreinum flokkum rannsóknarluta matskerfis opinberra háskóla

Lágmarksstig fyrir hvern starfsþátt akademíks starfsmanns					
	Rannsóknir	Kennsla	Stjórnun, þjónusta, annað	Mismunur	Alls
Prófessor	270	50	-	80	400
Dósent	130	20	-	50	200
Vísindamaður	320	-	-	80	400
Fræðimaður	150	-	-	50	200
Lágmarksfjöldi stiga úr tilgreindum flokkum rannsóknarluta matskerfis					
	Ritrýndar bækur (flokkar A2.1, A2.2 og A2.3) Ritrýndir bókarkafar (flokkar A3.1, A3.2 og A3.3) Ritrýndar tímaritsgreinar (flokkar A4.1, A4.2 og A4.3) Greinar í alþjóðlegum ráðstefnuritum (flokkur A5.1) Einkaleyfi (flokkur A10.5)				
Prófessor/vísindamaður	180/200				
Dósent/fræðimaður	80/90				

Við mat á umsækjanda um framgang er horft til heildstæðs mats á því „hvort þekking, reynsla og framlag umsækjanda sé í samræmi við alþjóðleg viðmið á fræðasviði fyrir starfsheitið sem sótt er um framgang í. Við matið er litið til vísindalegs framlags og annars árangurs umsækjanda á starfsferli hans“.⁸⁷ Leiðbeinandi viðmið eru sett í reglunum til að meta hæfni umsækjenda til að sinna öllum starfsþáttum þess starfs sem sótt er um framgang í.⁸⁸

⁸⁶ Reglur Háskóla Íslands nr. 1300/2020, 4.-7. gr.

⁸⁷ Reglur Háskóla Íslands nr. 1300/2020, 8. gr.

⁸⁸ Reglur Háskóla Íslands nr. 1300/2020, 8. gr.

- Við mat á **rannsóknum** er skoðaður rannsóknarferill umsækjanda ásamt völdum vísindaverkum og framlagi umsækjenda til þeirra þegar um fjölgöfundaverk er að ræða. Horft er til virkni, sjálfstæðis, frumkvæðis og áhrifa í rannsóknum, fjölda rannsóknastiga og umfangs rannsókna, birtingarvettvangs, fjármögnun rannsókna, leiðtogahlutverk í samstarfsverkefnum og reynslu, virkni og framlags í rannsóknasamstarfi.
- Við mat á **kennslu** er m.a. horft til umfangs kennslu, gæði kennslu (s.s. kennslukannanir), samþættingar rannsókna og kennslu, þátttöku í kennsluþróunarverkefnum, viðurkenningar fyrir kennsluþróun og leiðbeiningar lokaverkefna.
- Við mat á **stjórnun** er lagt mat á þátttöku í nefndum, starfshópum og öðrum stjórnunarstörfum.
- Við mat á **þjónustu** er lagt mat á hæfni umsækjanda til að sinna þjónustu við samfélag og atvinnulíf í krafti sérþekkingar sinnar. Þættir sem horft er til eru erindi og annars konur miðlun sérþekkingar utan akademísks vettvangs, álitssgerðir og skýrslur, skipulagningar vísindaráðstefnu, ritstjórnarstörf, almennt fræðsluefni og þýðingar. Tekið er sérstaklega fram að í heildarmati umsóknar þá styrkir stjórnun og þjónusta umsóknina.

Rannsóknastig starfsfólks Háskóla Íslands

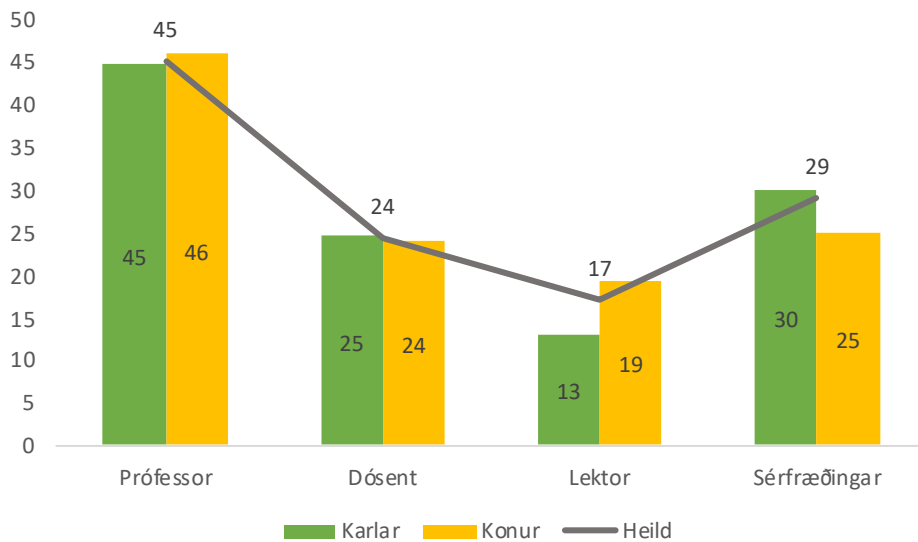
Meðalfjöldi rannsóknastiga meðal allra starfsmanna⁸⁹ var á bilinu 29-32 stig á árunum 2015-2019 (mynd 43). Karlar eru árlega með 13-22% fleiri rannsóknastig að meðaltali en konur, en árið 2019 voru karlar með 31 stig og konur 26 stig að meðaltali.

⁸⁹ Akademískir starfsmenn og aðrir starfsmenn, s.s. aðjúnktar I og nýddoktorar



Mynd 43 Meðalfjöldi rannsóknastiga starfsfólks Háskóla Íslands eftir kyni árin 2015-2019⁹⁰

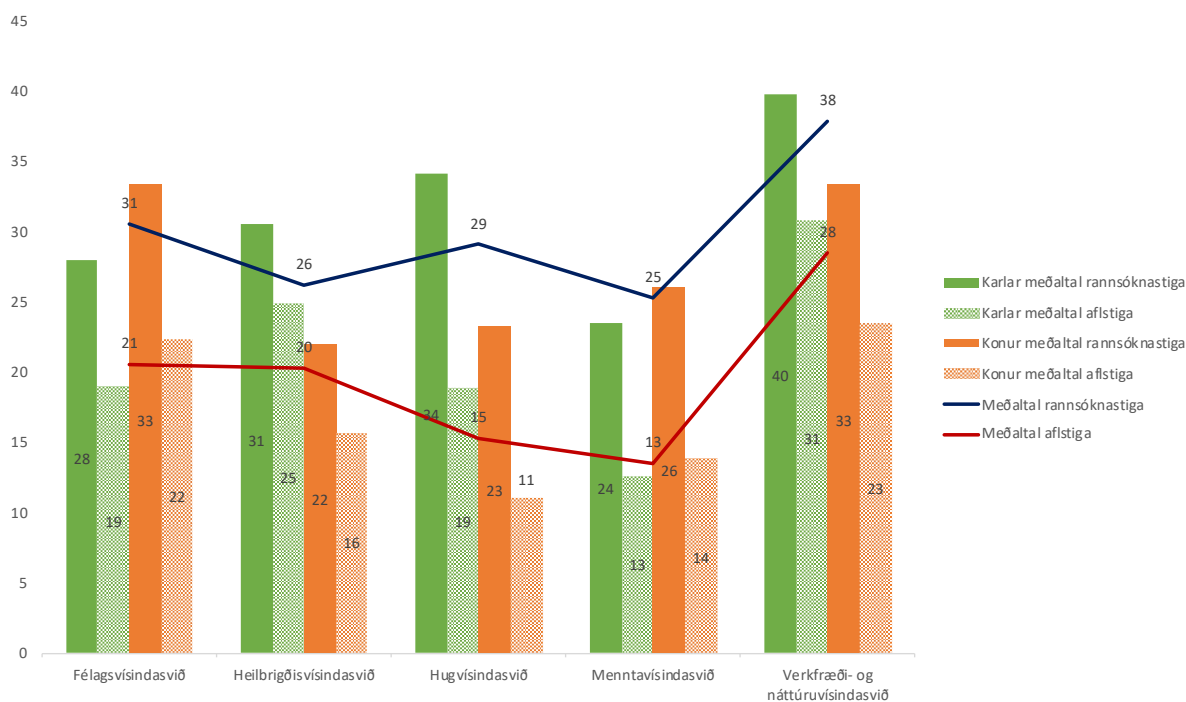
Á mynd 44 má sjá frekari greiningu á meðalfjölda rannsóknastiga árið 2019. Lítil munur er á stigafjölda kvenna og karla í prófessors- og dósentstöðum, en kvenlektorar eru með fleiri stig að meðaltali en karlar. Aftur á móti eru karlar með fleiri stig að meðaltali en konur í stöðum akademískra sérfræðinga.



Mynd 44 Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskóla Íslands eftir stöðu og kyni árið 2019

⁹⁰ Akademískir starfsmenn og aðrir starfsmenn, s.s. aðjúnktar I og nýdóttor.

Munur er á meðalfjölda rannsóknastiga eftir fræðasviðum, sjá mynd 45. Flest stig að meðaltali eru veitt til starfsfólks á verkfræði- og náttúruvísindasviði og fæst stig að meðaltali á menntavísindasviði. Árið 2019 var akademískt starfsfólk á verkfræði- og náttúruvísindasviði með að meðaltali 50% fleiri rannsóknastig og 110% fleiri aflstig en akademískt starfsfólk á menntavísindasviði. Innan hvers fræðasviðs er munur á milli karla og kvenna sem varpar ljósi á kynjaskiptingu innan fræðasviðanna, en heilt yfir voru karlar með að meðaltali 18% fleiri rannsóknastig og 35% fleiri aflstig en konur. Innan hugvísindasviðs, heilbrigðisvísindasviðs og verkfræði- og náttúruvísindasviðs er kynjamunur körlum í vil en á þeim sviðum fengu karlar á bilinu 20–50% fleiri rannsóknastig árið 2019 og 30–70% fleiri aflstig en konur. Á hefðbundnari kvennasviðum, menntavísindasviði og félagsvísindasviði, fá konur fleiri stig en karlar en minni munur er þar á milli kynjanna. Konur fá þannig að meðaltali um 10% fleiri rannsóknar- og aflstig en karlar á menntavísindasviði og að meðaltali 20% fleiri rannsóknar- og aflstig á félagsvísindasviði.

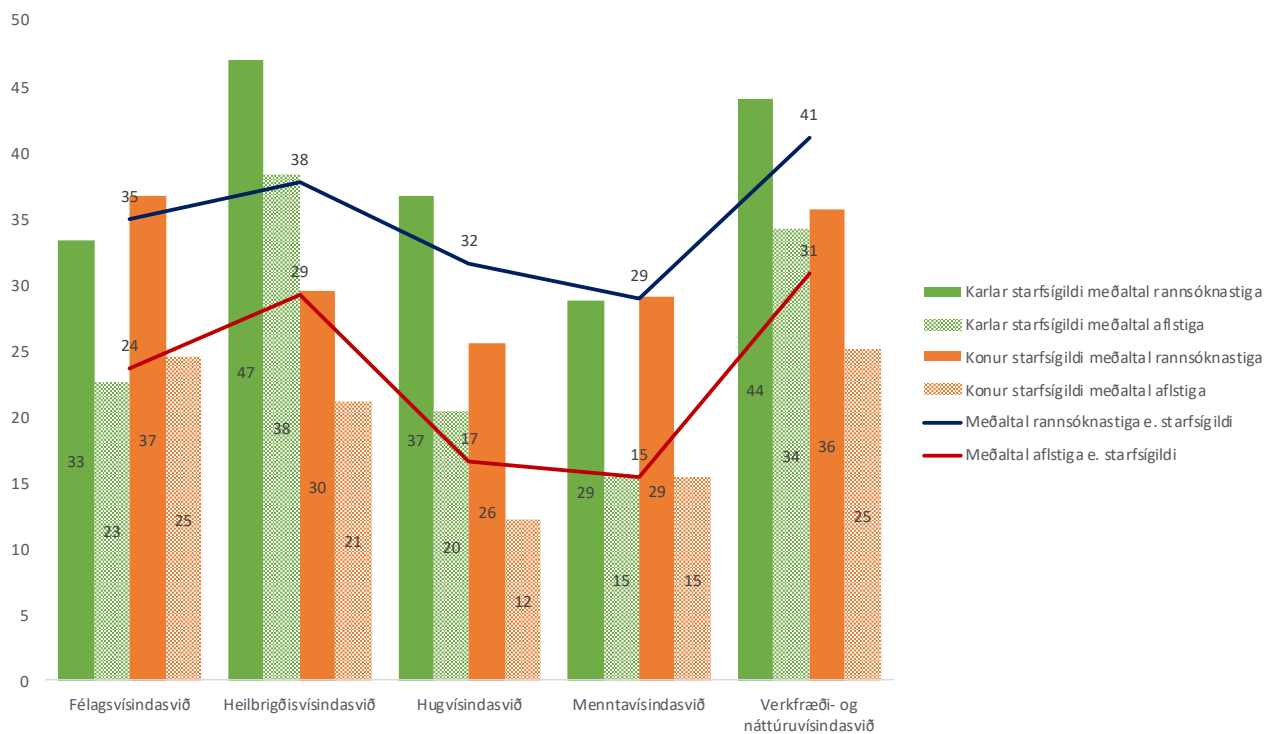


Mynd 45 Meðalfjöldi rannsóknastiga og aflstiga starfsfólks Háskóla Íslands eftir fræðasviði og kyni árið 2019⁹¹

Byggt á sjónarmiðum um að matskerfið sé sniðið að raunvísindamiðuðum mælikvörðum og hefðum kann að skjóta skökku við að heilbrigðisvísindasvið

⁹¹ Akademískir starfsmenn og aðrir starfsmenn, s.s. aðjúnktar I og nýdóttorar. Stofnanir, rannsóknarsetur og tilraunamiðstöðvar eru ekki taldar með hér. Háskóli Íslands. (e.d.) Rannsóknastig Háskóla Íslands árið 2019.

komi ekki vel út úr samanburði við hin fræðasviðin. Það skýrist þó að miklu leyti af því að mun stærrí hluti starfsfólks er í hlutastarfi en á öðrum fræðasviðum. Þegar reiknað er meðaltal rannsóknastiga og aflstiga eftir starfsígildi, ekki eftir fjölda starfsfólks, þá hækkar meðaltalið um 40% hjá heilbrigðisvísindasviði en aðeins 10% hjá hinum fræðasviðunum (mynd 46). Munur er á körlum og konum innan heilbrigðisvísindasviðs, en meðaltal rannsóknar og aflstiga eykst um tæplega 55% hjá körlum og 35% hjá konum þegar meðaltal er reiknað eftir starfsígildi. Á öðrum sviðum hækkar meðaltalið á bilinu 7-11% hjá konum og 7-22% hjá körlum.



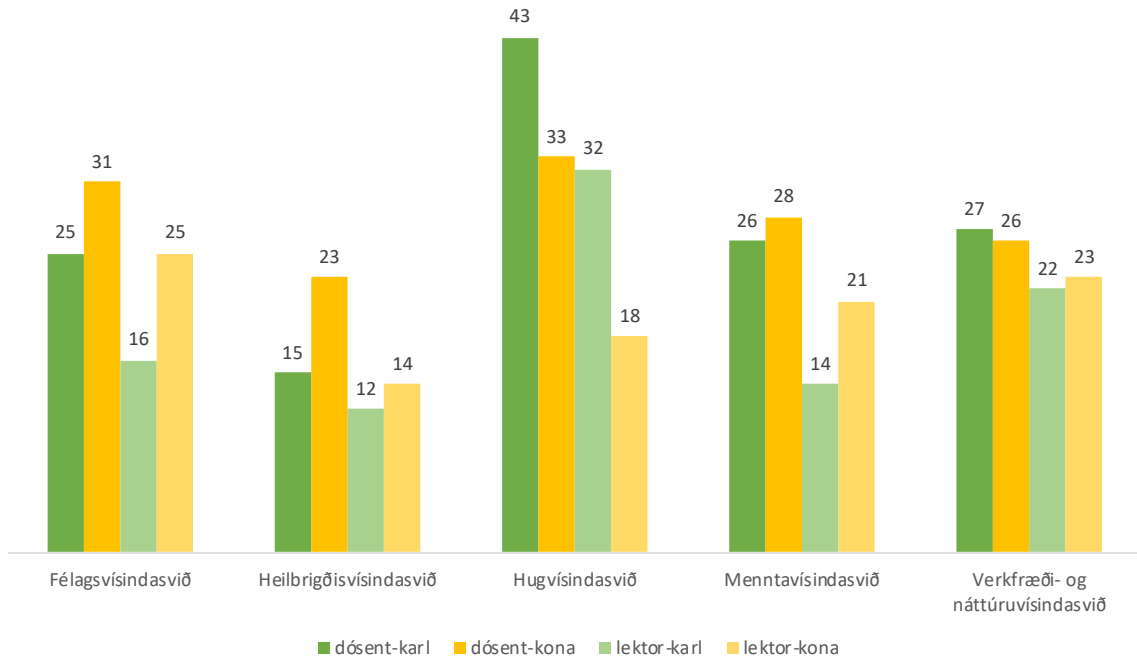
Mynd 46 Meðalfjöldi rannsóknastiga og aflstiga eftir starfsígildi á fræðasviðum Háskóla Íslands og kyni árið 2019⁹²

⁹² Akadémískir starfsmenn og aðrir starfsmenn, s.s. aðjúnktar I og nýdoktorar. Stofnanir, rannsóknarsetur og tilraunamiðstöðvar eru ekki taldar með hér. Háskóli Íslands. (e.d.) Rannsóknastig Háskóla Íslands árið 2019.

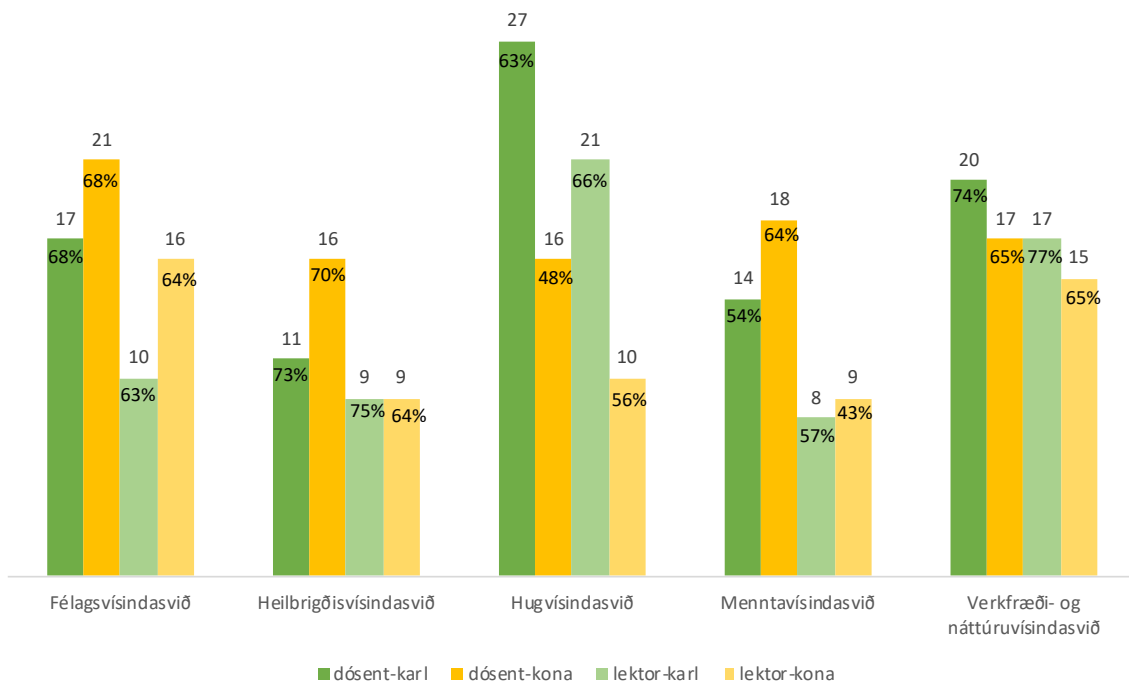
Þegar sjónum er beint að hefðbundnum framgangsstöðum, þ.e. stöðu lektors og dósentis, þá er munurinn ekki eins mikill milli fræðasviða. Meðal karla og kvenna í þessum stöðum eru flest rannsóknastig að meðaltali almennt á hugvísindasviði nema meðal kvenna í lektorstöðu, þar eru flest stig að meðaltali á félagsvísindasviði. Aftur á móti eru færst stig að meðaltali hjá heilbrigðisvísindasviði (mynd 47). Flest aflstig að meðaltali í stöðu lektors og dósentis eru á hugvísindasviði í tilfellum karla og félagsvísindasviði í tilfellum kvenna. Færst aflstig að meðaltali eru almennt á heilbrigðisvísindasviði, en einnig á menntavísindasviði þegar kemur að lektorum (mynd 48).

Meðal lektora og dósentis á hugvísindasviði eru karlar með fleiri rannsóknastig og aflstig að meðaltali en konur. Aftur á móti eru konur með fleiri rannsóknastig að meðaltali en karlar á félagsvísindasviði, heilbrigðisvísindasviði og menntavísindasviði. Það á einnig við um aflstig á þeim sviðum, nema meðal lektora á heilbrigðisvísindasviði þar sem meðaltal aflstiga er jafnt meðal karla og kvenna. Á verkfræði- og náttúruvísindasviði er meðaltal rannsóknastiga nokkuð jafnt milli kvenna og karla í lektors- og dósentisstöðum, en karlar eru með fleiri aflstig að meðaltali en konur (myndir 47 og 48).

Mikilvægt er að skoða aflstig sem hlutfall af rannsóknastigum (mynd 48), en líkt og fjallað er um í upphafi kaflans þá endurspeglar það að einhverju leyti hvernig störf eru metin út frá kynjuðu stigveldi fræðanna. Meðal lektora og dósentis er hlutfall aflstiga af rannsóknastigum á bilinu 43% (kona, lektor á menntavísindasviði) til 77% (karl, lektor á verkfræði- og náttúruvísindasviði). Á heilbrigðisvísindasviði, hugvísindasviði og verkfræði- og náttúruvísindasviði eru karlar með herra hlutfall aflstiga af rannsóknastigum. Á félagsvísindasviði er lítill munur milli karla og kvenna í lektors- og dósentisstöðum. Á menntavísindasviði eru karlar með herra hlutfall aflstiga af rannsóknastigum en konur í stöðu lektors, en konur með herra hlutfall en karlar í stöðu dósentis.



Mynd 47 Meðaltal rannsóknastiga dósentanna og lektora Háskóla Íslands eftir sviðum og kyni árin 2015-2020. Meðaltal pr. starfsmann⁹³



Mynd 48 Meðaltal aflstiga og hlutfall aflstiga af rannsóknastigum dósentanna og lektora Háskóla Íslands eftir sviðum og kyni árin 2015-2020. Meðaltal pr. starfsmann⁹⁴

⁹³ Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Halldór Jónsson (2021) Endurskoðun matskerfis opinberu háskólanna (glærur).

⁹⁴ Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Halldór Jónsson (2021) Endurskoðun matskerfis opinberu háskólanna (glærur).

Tímalengd framgangs við Háskóla Íslands

Fjallað var um tímalengd framgangs í skýrslu Félagsvísindastofnunar sem unnin var fyrir jafnréttisnefnd Háskóla Íslands, en meginleg greining leiðir í ljós kynjamun á tímalengd framgangs. Það líða að meðaltali 3,7 ár frá því að karlar taka við lektorsstöðu þar til þeir fá framgang í dósent, en að meðaltali 4,7 ár hjá konum. Karlar eru að meðaltali í stöðu dósentis í 6,7 ár þar til þeir hljóta framgang í stöðu prófessors, en konur 7,1 ár í sömu stöðu. Munur var á framgangi karla og kvenna eftir fræðasviðum, en tíminn var almennt stystur á verkfræði- og náttúruvísindasviði en lengstur á menntavísindasviði.⁹⁵

3.1.2 Háskólinn á Akureyri, Háskólinn á Hólum og Landbúnaðarháskóli Íslands

Í öðrum opinberum háskólum eru í gildi reglur um framgang akademískra starfsmanna frá árunum 2012 (Landbúnaðarháskóli Íslands), 2014 (Háskólinn á Hólum) og 2016 (Háskólinn á Akureyri), sem settar eru á grundvelli gildandi laga og starfsreglna háskólanna. Reglurnar taka mið af eldri hliðstæðum reglum Háskóla Íslands sem féllu úr gildi 1. febrúar 2021.⁹⁶

Akademískir starfsmenn sækja um framgang til forseta fræðasviðs (Háskólinn á Akureyri), deildarforseta háskóladeildar (Landbúnaðarháskóli Íslands) eða rektors (Háskólinn á Hólum). Til að umsókn um framgang sé tekin til umfjöllunar þarf umsækjandi að leita eftir forkönnun á stigum hjá stjórnslu rannsókna við Háskólanum á Akureyri, rannsóknarsviði Landbúnaðarháskóla Íslands eða rannsóknarsviði Háskólans á Hólum. Sviðsforsetar Háskólans á Akureyri, deildarforsetar Landbúnaðarháskóla Íslands og deildarstjórar Háskólans á Hólum geta einnig óskað eftir könnun á stigum einstakra starfsmanna sem þeir vilja hvetja til að sækja um framgang. Stjórnslueiningar rannsókna háskólanna leita eftir samráði við vísinda- og nýsköpunarsvið Háskóla Íslands um gerð forkönnunar.⁹⁷ Auk forkönnunar á stigum umsækjanda um framgang þarf umsækjandi að gera grein fyrir verkum sínum á sviði rannsókna, kennslu, stjórnunar og þjónustu sem hann telur veigamest með tilliti til umsóknar sinnar um framgang. Auk þess þarf að fylgja kennsluferilskrá umsækjanda um framgang við Landbúnaðarháskóla Íslands. Umsækjendur eiga

⁹⁵ Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017).

⁹⁶ Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskólann á Akureyri nr. 1010/2016, með breytingum nr. 783/2020; Reglur um nýráðningar og framgang akademískra starfsmanna við Landbúnaðarháskóla Íslands 2012; Reglur um nýráðningar og framgang akademískra starfsmanna við Háskólann á Hólum 2014.

⁹⁷ Í reglum Landbúnaðarháskóla Íslands og Háskólans á Hólum er talað um vísindasvið Háskóla Íslands, en í dag kallast sviðið vísinda- og nýsköpunarsvið Háskóla Íslands

einnig að nefna á bilinu tvo til fjóra utanaðkomandi sérfræðinga til að veita umsögn um verk þeirra.⁹⁸⁹⁹

Umsóknnum um framgang er beint til dómnefnda af forsetum fræðasviða Háskólans á Akureyri, deildarforsetum Landbúnaðarháskóla Íslands og deildarstjórum Háskólans á Hólum, og er þeim heimilt að leggja fram greinargerð með umsóknunum.¹⁰⁰ Við Háskólann á Akureyri starfar þriggja manna dómnefnd sem skipuð er af rektor til tveggja ára í senn. Hlutverk nefndarinnar er að meta hvort umsækjendur uppfylli lágmarksskilyrði sem sett eru um það starfsheiti sem við á, meta árangur og virkni umsækjanda í starfi sínu. Dómnefndin tekur ákvarðanir um hvort mæla skal með framgangi eða ekki í krafti meirihluta atkvæða nefndarmanna. Í dómnefnd Háskólans á Akureyri eru tveir fastafulltrúar, karlkyns prófessor frá Háskólanum á Akureyri sem er formaður og kvenkyns prófessor frá Háskóla Íslands. Þriðji fulltrúinn er sérfræðingur á fræðasviðinu, tilnefndur af forseta fræðasviðs. Dómnefnd sendir tillögur sínar til rektors.¹⁰¹ Reglurnar voru einfaldaðar árið 2020, en fram að því voru umsóknir sendar frá dómnefnd til framgangsnefndar.¹⁰² Við Háskólann á Hólum og Landbúnaðarháskóla Íslands eru umsóknir um framgang sendar til Háskóla Íslands, en heimild er í reglum skólanna að fela fastadómnefnd á viðkomandi fræðasviði við Háskóla Íslands að sjá um mat á umsækjendum um framgang í starfi. Innan Landbúnaðarháskóla Íslands og Háskólans á Hólum er stuðst við dómnefndir Háskóla Íslands, þar sem þriðji fulltrúi dómnefndar er tilnefndur af háskólunum. Eftir það taka framgangsnefndir skólanna umsóknirnar til umfjöllunar.¹⁰³ Enn eru í gildi ólíkar reglur og önnur viðmið en hjá Háskóla Íslands, en unnið er að endurskoðun á reglum Landbúnaðarháskóla Íslands og Háskólans á Hólum.¹⁰⁴

Við mat á umsókn um framgang er horft á stigagjöf samkvæmt matskerfi opinberra háskóla. Líkt og við Háskóla Íslands þá er krafist lágmarks stigafjölda í rannsóknnum, kennslu og heildastigum, auk lágmarksfjölda úr tilteknum flokkum matskerfis opinberra háskóla (tafla 9). Dómnefnd getur við sérstakar aðstæður gert meiri eða minni kröfur um lágmarksstig ef talin er ástæða til, það

⁹⁸ Tvo sérfræðinga hjá Háskólanum á Akureyri; tvo til þrjá sérfræðinga hjá Háskólanum á Hólum; a.m.k. fjóra sérfræðinga hjá Landbúnaðarháskóla Íslands.

⁹⁹ Reglur Háskólans á Akureyri nr. 1010/2016, 3. gr.; Reglur Landbúnaðarháskóla Íslands 2012, 17. gr.; Reglur Háskólans á Hólum 2014, 17. gr.

¹⁰⁰ Reglur Háskólans á Akureyri nr. 1010/2016, 3. gr.; Reglur Landbúnaðarháskóla Íslands 2012, 17. gr.; Reglur Háskólans á Hólum 2014, 17. gr.

¹⁰¹ Reglur Háskólans á Akureyri nr. 1010/2016, 4. gr.; Viðtal við fulltrúa Háskólans á Akureyri.

¹⁰² Viðtal við fulltrúa Háskólans á Akureyri.

¹⁰³ Reglur Landbúnaðarháskóla Íslands 2012, 19.-20. gr.; Viðtal við fulltrúa Landbúnaðarháskóla Íslands; Erla Björk Örnólfsdóttir, rektor Háskólans á Hólum, munnleg heimild 1. nóvember 2021.

¹⁰⁴; Viðtal við fulltrúa Landbúnaðarháskóla Íslands; Erla Björk Örnólfsdóttir, rektor Háskólans á Hólum, munnleg heimild 1. nóvember 2021.

skal vera rökstutt sérstaklega. Við mat er litið til „árangurs og virkni umsækjanda“ í störfum við háskólana.¹⁰⁵ Auk þess krefst Háskólinn á Akureyri að umsækjandi hafi „þekkingu og reynslu í samræmi við alþjóðleg viðmið fyrir viðkomandi starfsheiti á þeirra fræðasviði“.¹⁰⁶ Horft er til eftirfarandi atriða í hverjum starfsþætti fyrir sig:¹⁰⁷

- Við mat á **rannsóknum** er metinn fjöldi rannsóknastiga. Reynsla af öflun styrkja úr viðurkenndum rannsóknasjóðum styrkir umsókn um framgang. Til að hljóta framgang í starf prófessors þurfa umsækjendur að sýna fram á „verulega hæfni, frumkvæði og sjálfstæði í vísindastörfum“. Jafnframt styrkir reynsla og virkni í alþjóðlegu rannsóknasamstarfi umsókn um framgang. Við Háskólann á Akureyri er sérstaklega litið til virkni í rannsóknum undangenginna fimm ára. Við framgang í starf prófessors í Háskólanum á Akureyri eru gerðar sérstakar viðbótakröfur um leiðandi hlutverk umsækjanda í rannsóknum og að geta „sýnt með ótvíræðum hætti fram á frumkvæði, frumleika og sjálfstæði“. Jafnframt er gerð krafa um að umsækjandi „njóti viðurkenningar fyrir fræðastörf sín, sé í virku samstarfi við sérfræðinga á fræðasviðinu, og hafi birt áhrifamikil vísindaverk á ritrýndum vettvangi sem gerir strangar fræðilegar kröfur“. Einnig er litið til þess hvort að umsækjandi hafi „stuðlað að nýtingu afurða rannsókna sinna, hafi stýrt rannsóknarverkefnum og aflað fjármuna til rannsókna frá samkeppnissjóðum“.
- Við mat á **kennslu** er lagt mat á kennsluferil, s.s. kennslureynslu, nýsköpun í kennslu, kennsluhætti og þróun kennsluefnis. Gerð er krafa um reynslu af leiðbeiningu á meistara- og doktorsnámi, að því gefnu að það sé boðið upp á meistara- og doktorsnám í kennslugrein umsækjanda. Við framgang í starf prófessors í Háskólanum á Akureyri eru gerðar sérstakar viðbótakröfur um „hæfni, frumleika og nýbreytni“ í kennslu og að umsækjandi hafi „getið sér gott orð sem kennari“. Jafnframt skal líta til þess hvort umsækjandi hafi „umtalsverða reynslu“ af leiðbeiningu nemenda í meistara- og doktorsnámi.
- Við mat á **stjórnun** er lagt mat á þátttöku í stjórnun innan háskólanna.
- Við mat á **þjónustu** er horft til tengsla umsækjanda við atvinnu- og þjóðlíf í krafti sérþekkingar sinnar og í þágu hlutverks og stefnu háskólanna. Við framgang í starf prófessors í Háskólanum á Akureyri eru gerðar sérstakar viðbótakröfur um ríka reynslu af stjórnunar- og

¹⁰⁵ Reglur Háskólans á Akureyri nr. 1010/2016, 6. gr.; Reglur Landbúnaðarháskóla Íslands 2012, 18. gr.; Reglur Háskólans á Hólum 2014, 18. gr.

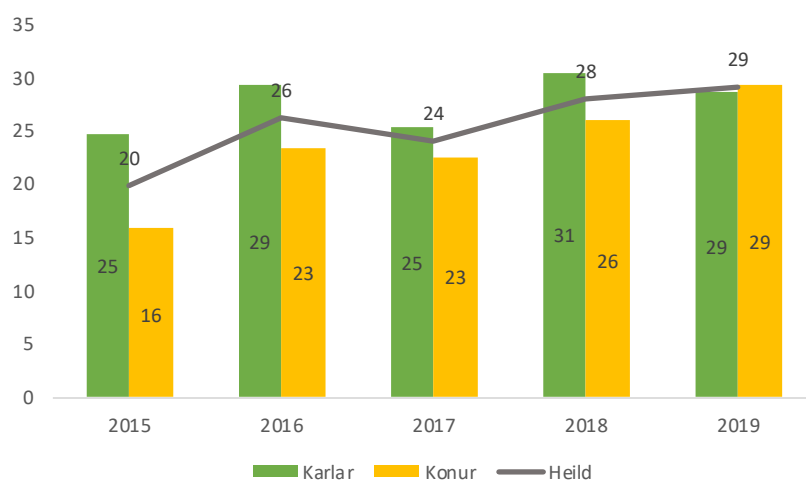
¹⁰⁶ Reglur Háskólans á Akureyri nr. 1010/2016, 6. gr.

¹⁰⁷ Reglur Háskólans á Akureyri nr. 1010/2016, 6. gr.; Reglur Landbúnaðarháskóla Íslands 2012, 18. gr.; Reglur Háskólans á Hólum 2014, 18. gr.

þjónustustörfum einkum innan háskólasamfélagsins og reynslu af faglegri þjónustu og þekkingarmiðlun til samfélagsins. Jafnframt er gerð krafa um „ríka samskiptahæfileika og metnað fyrir hönd Háskólans á Akureyri“.

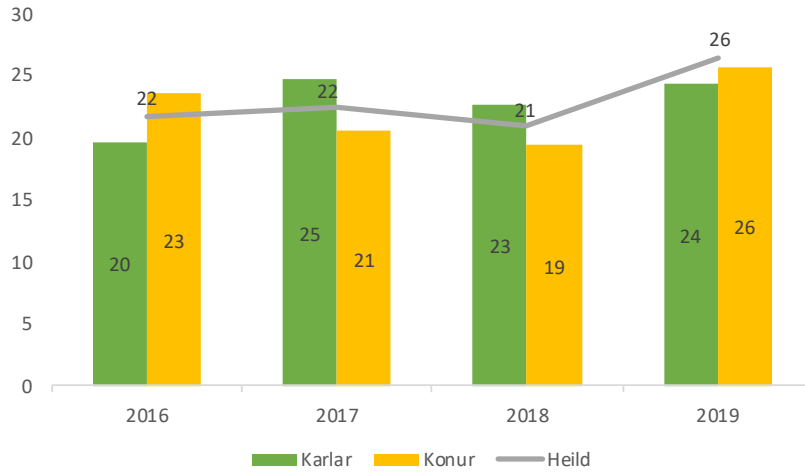
Rannsóknastig starfsfólks við Háskólann á Akureyri, Háskólann á Hólum og Landbúnaðarháskóla Íslands

Meðalfjöldi rannsóknastiga meðal akademíks starfsfólks var ólíkur eftir skólum. Við Háskólann á Akureyri var akademískt starfsfólk með á bilinu 20-29 rannsóknastig að meðaltali á ári á árunum 2015-2019 (mynd 49). Karlar eru með 12-56% fleiri rannsóknastig að meðaltali en konur árlega, nema árið 2019 en þá voru karlar og konur með jafn mörg stig að meðaltali.



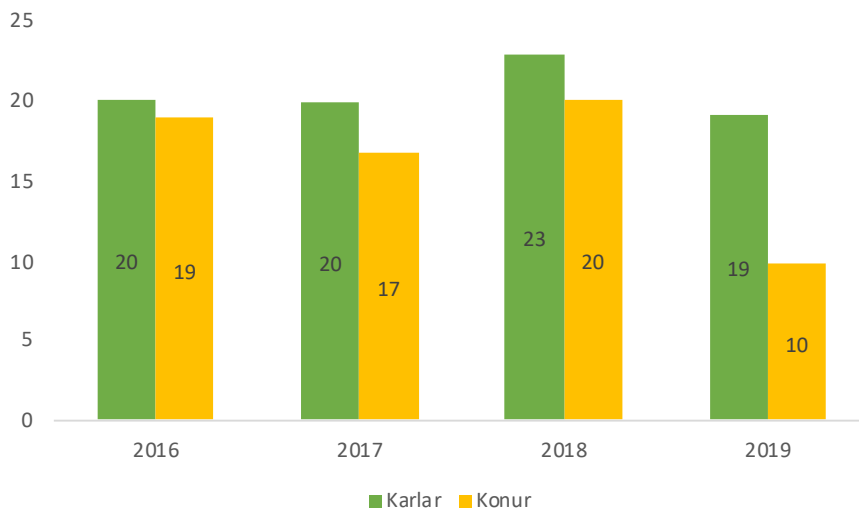
Mynd 49 Meðalfjöldi rannsóknastiga akademíks starfsfólks Háskólans á Akureyri eftir kyni árin 2015-2019

Við Landbúnaðarháskóla Íslands var meðalfjöldi rannsóknastiga meðal akademíks starfsfólks á bilinu 21-26 stig á árunum 2016-2019 (mynd 50). Munur á meðaltalsfjölda rannsóknastiga karla og kvenna var á bilinu 15-20% á árunum 2016-2018, konum í hag fyrsta árið en körlum í hag seinni tvö árin. Árið 2019 var minni munur á meðaltali rannsóknastiga karla og kvenna, en konur voru með að meðaltali 5% fleiri rannsóknastig en karlar.



Mynd 50 Meðalfjöldi rannsóknastiga akademíks starfsfólks Landbúnaðarháskóla Íslands eftir kyni árin 2016-2019

Við Háskólann á Hólum¹⁰⁸ var meðalfjöldi rannsóknastiga meðal akademíks starfsfólks sundurliðað eftir kyni á bilinu 10-23 stig á árunum 2015-2019. Karlar eru með 5-95% fleiri rannsóknastig að meðaltali en konur árlega, en árið 2019 voru karlar með 19 stig og konur 10 stig að meðaltali (mynd 51).



Mynd 51 Meðalfjöldi rannsóknastiga akademíks starfsfólks Háskólans á Hólum eftir kyni árin 2016-2019

Á mynd 52 má sjá frekari greiningu á meðalfjölda rannsóknastiga meðal starfsfólks Háskólans á Akureyri árið 2019.¹⁰⁹ Konur voru með fleiri stig að meðaltali en karlar í öllum akademískum stöðum, en munurinn er mestur

¹⁰⁸ Ekki fengust viðeigandi upplýsingar til að reikna út meðaltal rannsóknastiga óháð kyni.

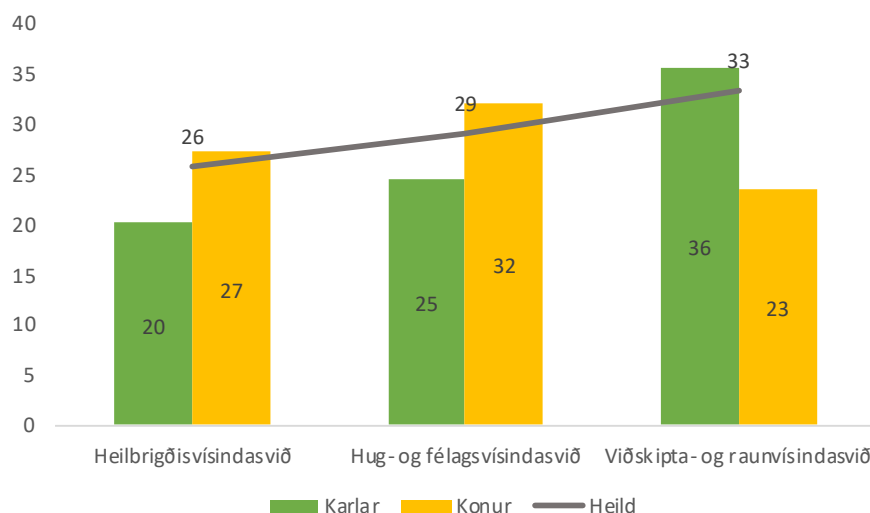
¹⁰⁹ Frekari sundurliðun við Háskólann á Hólum og Landbúnaðarháskóla Íslands eykur hættu á að upplýsingarnar verði persónurekjanlegar.

meðal prófessora. Árið 2019 er ólíkt árunum á undan, en líkt og fram kemur hér að framan var það fyrsta árið sem konur og karlar voru með jafnmörg stig að meðaltali. Fram að því voru karlar með fleiri stig en konur að meðaltali. Á árinu 2018 var minni munur á meðalfjölda rannsóknastiga kvenna og karla í öllum akademískum stöðum, en það ár voru karldósentar með 20% fleiri rannsóknastig að meðaltali en kvendósentar.



Mynd 52 Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskólans á Akureyri eftir fræðasviði og kyni árið 2019

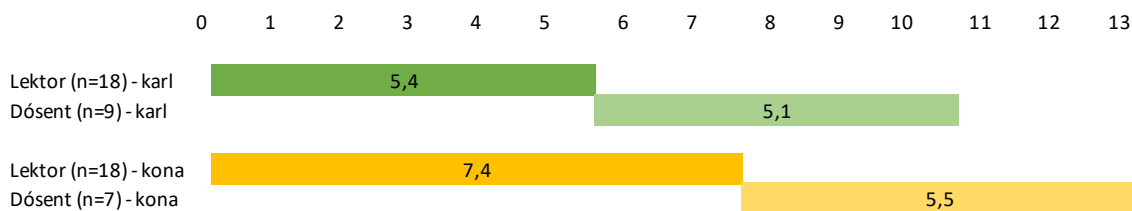
Munur er á meðalfjölda rannsóknastiga eftir fræðasviðum, sjá mynd 53. Árið 2019 voru flest rannsóknastig veitt að meðaltali til akademísks starfsfólks á viðskipta- og raunvísindasviði og fæst stig að meðaltali á heilbrigðisvísindasviði. Karlar fá mun fleiri stig að meðaltali en konur á viðskipta- og raunvísindasviði. Aftur á móti fá konur fleiri stig en karlar að meðaltali á heilbrigðisvísindasviði og hug- og félagsvísindasviði. Til samanburðar þá fengu karlar fleiri rannsóknastig en konur á öllum sviðum árið 2018.



Mynd 53 Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskólans á Akureyri eftir fræðasviði og kyni árið 2019

Tímalengd framgangs við Háskólans á Akureyri, Háskólans á Hólum og Landbúnaðarháskóla Íslands

Við Háskólann á Akureyri líða að meðaltali 5,4 ár frá því að karlar taka við lektorsstöðu þar til þeir fá framgang í dósent en konur að jafnaði 7,4 ár (sjá mynd 54). Karlar eru að meðaltali í 5,1 ár í dósentsstöðu á meðan konur 5,5 ár í sömu stöðu. Munur er á milli sviða á tímalengd framgangs, en mun lengri tíma tekur að ná framgangi á heilbrigðisvísindasviði en á hug- og félagsvísindasviði og viðskipta- og raunvísindasviði.



Mynd 54 Meðalárafjöldi karla og kvenna í lektorsstöðu og í dósentsstöðu við Háskólann á Akureyri

Við Háskólann á Hólum hafa sjö akademískir starfsmenn hlotið framgang í starfi á tímabilinu 2008 til 2020, eða tvær konur og fimm karlar. Það liðu að meðaltali 5,25 ár frá því að lektorar tóku við stöðu þar til þeir fengu framgang í dósent (tveir karlar og tvær konur), og að jafnaði 4,7 ár úr stöðu dósents í stöðu prófessors (þrjú karlar).

Við Landbúnaðarháskóla Íslands þá hafa sjö akademískir starfsmenn hlotið framgang síðan háskólinn var stofnaður 2005, eða þrjár konur og fjórir karlar.¹¹⁰ Það líða að meðaltali 4,6 ár frá því að lektorar taka við stöðu þar til þeir fá framgang í dósent (þrjú karlar og þrjár konur), og að jafnaði 6,1 ár úr stöðu dósents í stöðu prófessors (tveir karlar).

3.2 Fyrirkomulag framgangsmála hjá einkareknu háskólunum

Fyrirkomulag framgangsmála er háttað með ólíkum hætti innan einkareknu háskólanna, og eru þau öll að einhverju leyti frábrugðin fyrirkomulagi framgangsmála meðal opinberu háskólanna.

¹¹⁰ Landbúnaðarháskólinn var stofnaður við samruna Landbúnaðarháskóla Íslands á Hvanneyri, Rannsóknastofnunar landbúnaðarins á Keldnaholti og Garðyrkjustólans ríkisins í Ölfusi. Sumir starfsmenn höfðu því starfað lengi sem sérfræðingar þegar þeir fóru frá því að starfa á rannsóknastofnun í það að vera akademískir starfsmenn (samskipti við tengilið Landbúnaðarháskóla Íslands).

3.2.1 Háskólinn á Bifröst

Við Háskólann á Bifröst er fjallað um framgangsmál í reglugerð Háskólans á Bifröst sem samþykktar voru á stjórnarfundum skólans árið 2016, og með síðari breytingum árið 2018. Akademískt starfsfólk getur sótt um framgang í stöðu dósentis eða prófessors ef það uppfyllir skilyrði mats opinberra háskóla. Samningur er við Háskóla Íslands um framkvæmd árlegs mats á akademísku hæfi akademískra starfsmanna. Akademískt starfsfólk beinir beiðni sinni um framgang til deildarforseta sem kemur henni á framfæri við framgangsnefnd Háskólans á Bifröst. Rektor skipar framgangsnefnd sem gerir tillögu til rektors um hvort veita eigi framgang. Á grundvelli mats framgangsnefndar tekur rektor ákvörðun.¹¹¹

Umsækjandi um dósent eða prófessorstöðu skal að jafnaði hafa lokið doktorsprófi. Líkt og í opinberu háskólunum þá er krafist lágmarks stigafjölda í rannsóknum, kennslu og heildarstigum, auk lágmarksfjölda úr tilteknum flokkum matskerfis opinberra háskóla (tafla 9). Umfram lágmarkskröfur eru sett fram eftirfarandi viðmið fyrir umsækjendur um framgang í hverjum starfsþætti fyrir sig:¹¹²

- Við mat á **rannsóknum** og þróunarverkefnum skulu dósentar og prófessorar sýna „ótvírætt fram á hæfni sína til sjálfstæðra starfa að nýsköpun þekkingar“. Við framgang í starf prófessors eru gerðar kröfur til umsækjenda um virkni á sínu sérsviði og að „hafa sýnt verulega hæfni og frumkvæði í vísindastörfum“. Auk þess skal nefndarfólk „taka mið af þeim kröfum sem gerðar eru til umsækjenda um sambærileg störf í viðurkenndum erlendum og innlendum vísindastofnunum“.
- Við mat á **kennslu** er lagt mat á kennsluferil umsækjanda, samningu kennslugagna, leiðbeiningu og umsjón lokaverkefna, fjölbreytni og nýjungar í kennsluaðferðum, frumkvæði að uppbyggingu og endurbótum á kennslu og „viðleitni til að vekja nemendur til sjálfstæðra og fræðilegra vinnubragða eða til samvinnuverkefna“. Metin er umsjón með og frumkvæði að skipulagningu námsgreina og námskeiða, sem og erlent og innlent samstarf. Leggja má fram umsögn deildar, brautar, skorar eða nemenda til grundvallar mati á kennslu.
- Við mat á **stjórnun** er lögð áhersla á „frumkvæði og forystuhæfni umsækjanda, hæfni til sjálfstæðrar skipulagningar og áætlunargerðar sem og til að vinna að stjórnásluverkefnum með öðrum“. Matsþáttum er skipt í tvo hluta. Annars vegar er metin reynsla af stjórnun og skipulagningu, s.s. skipulagning á námskeiðum, stjórnunargögn (umsagnir, álitsgerðir, o.s.frv.), þátttaka í nefndum, stjórnun, ráðum,

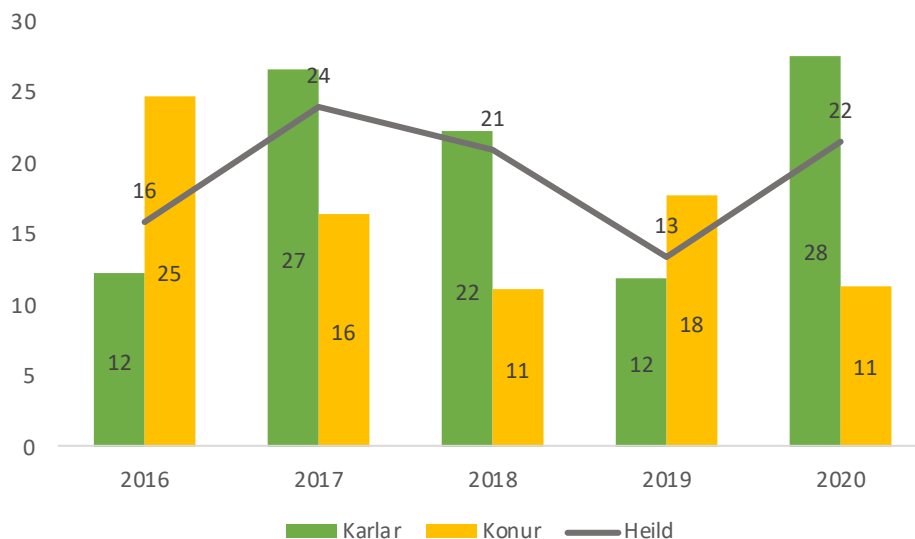
¹¹¹ Reglugerð Háskólans á Bifröst, samþykkt á stjórnarfundum 2. maí 2015. Breytt með samþykki stjórnar 3. desember 2018, 12.-13. gr.

¹¹² Háskólinn á Bifröst (2019, 1. ágúst) Mannauðsmál.

vísinda- og fræðafélögum, og önnur almenn reynsla af stjórnunarstörfum. Hins vegar eru metnir „persónueiginleikar sem skipta máli fyrir stjórnunar- og samskiptahæfni“, en stjórnunarreynsla sem talin er upp í fyrri matsþættinum er „vitnisburður um dugnað [umsækjanda] og metnað á þessu sviði og það álit sem hann hefur áunnið sér“. Auk þess er horft til „álit annara [...] af ákveðnum þáttum í fari umsækjanda, s.s. ábyrgðarkennd, forystuhæfni, lipurð í samskiptum, skipulagshæfni og glöggskyggni.“ Til þess að meta þá þætti er m.a. stuðst við umsagnir yfirmanna og samstarfsmanna.

Rannsóknastig akademískra starfsmanna við Háskólann á Bifröst

Meðalfjöldi rannsóknastiga meðal akademísks starfsfólks með rannsóknarhlutfall¹¹³ var á bilinu 13-24 stig á árunum 2016-2020 (mynd 55). Það eru miklar sveiflur í meðaltali rannsóknastiga, sem skýrist m.a. af takmörkuðum fjölda rannsóknarvirks starfsfólks.¹¹⁴ Karlar hafa oftari verið með fleiri rannsóknastig að meðaltali en konur á tímabilinu.



Mynd 55 Meðalfjöldi rannsóknastiga akademísks starfsfólks Háskólans á Bifröst eftir kyni árin 2016-2020

Tímalengd framgangs við Háskólann á Bifröst

Gögn varðandi tímalengd framgangs í starfi hjá Háskólanum á Bifröst á árunum 2016-2020 liggja ekki fyrir en sl. 12 mánuði hafa 6 starfsmenn lagt fram framgangsbeiðni og fengið.¹¹⁵

¹¹³ Allt fastráðið starfsfólk í stöðum lektors, dósents og prófessors

¹¹⁴ Hulda Dóra Styrmsdóttir, mannauðsstjóri Háskólans á Bifröst, munnleg heimild 12. nóvember 2021

¹¹⁵ Hulda Dóra Styrmsdóttir, mannauðsstjóri Háskólans á Bifröst, munnleg heimild 12. nóvember 2021

3.2.2 Háskólinn í Reykjavík

Við Háskólann í Reykjavík eru í gildi reglur um framgangsmat akademískra starfsmanna frá 2015, sem voru endurskoðaðar og samþykktar af framkvæmdaráði Háskólans í Reykjavík í október 2020.

Hverri deild ber að hafa starfspróunarkerfi sem „tryggir að deildarforseta og starfsmanni sé ljóst hvar starfsmaður stendur í starfspróun og að skýrt sé hvað starfsmaður þarf að gera til að uppfylla starfsskyldur, efla sig í starfi og fá framgang í því“. Deildarforseti gerir tillögu til sviðsforseta um framgangsmat akademísks starfsmanns. Sviðsforseti tekur afstöðu innan mánaðar og ef ákveðið er að hefja framgangsmat þá upplýsir deildarforseti fasta akademíska starfsmenn deildar um þá ákvörðun. Þriggja manna matsnefnd er skipuð af framkvæmdaráði Háskólans í Reykjavík að fenginni tillögu deildarforseta, sem hefur verið staðfest að uppfylli öll skilyrði af sviðsforseta, forstöðumanni rannsóknarþjónustu og forstöðumanni kennslusviðs. Fulltrúar í matsnefnd þurfa að hafa lokið doktorsprófi eða hafa „aflað sér jafngildrar þekkingar og reynslu“, vera sérfræðingar á fræðasviðinu með akademískt hæfi sem er sama eða hærra en það starf sem óskað er eftir og óháðir þeim sem metinn er. Jafnframt skal a.m.k. einn nefndarmaður vera alþjóðlega viðurkenndur á sínu sviði. Víkja má frá kröfu um akademískt hæfi og alþjóðlega viðurkenningu í sérstökum tilvikum. Matsnefndin fær gögn um rannsóknir starfsmannsins og yfirlit yfir kennsluferil við Háskólann í Reykjavík, þ.m.t. kennslumat næstliðins árs. Starfsmaður sem metinn er skal leggja fram FCR (Faculty Contribution Record) til matsnefndar, auk eintaka af birtum og óbirtum rannsóknum og ritsmíðum sem óskað er eftir að verði metnar. Auk þess er æskilegt að starfsmaðurinn leggi fram áætlun um rannsóknastörf næstu tvö til þrjú árin. Byggt á þessum gögnum skilar matsnefnd matsskýrslu innan tveggja mánaða eftir að nefndin tekur til starfa. Á grundvelli skýrslunnar tekur deildarforseti, í samráði við sviðsforseta, ákvörðun um stöðuheiti starfsmanns.¹¹⁶

Sérstakar framgangsreglur hafa verið settar innan tæknisviðs. Akademískur starfsmaður sækir um framgang formlega til deildarforseta. Með umsókninni skal fylgja ferilskrá, rannsóknaryfirlýsing, þar sem farið er yfir áhrif rannsókna viðkomandi og áform næstu ára, og kennsluyfirlýsing. Deildarforseti leggur umsókn fyrir starfspróunarnefnd (e. *Career-Development-Committee*), sem hefur það hlutverk að veita umsækjendum endurgjöf og ráðgjöf. Nefndin er skipuð a.m.k. þremur aðilum af deildarforseta að gefnu samþykki sviðsforseta og deildarfundar. Við mat starfspróunarnefndarinnar á rannsóknum er stuðst við meðmæli frá a.m.k. þremur alþjóðlega þekktum fræðamönnum á sviði umsækjanda og yfirgripsmikla matsmöppu, sem inniheldur t.d. jafningjamat og viðhorf stúdenta. Ef einróma samþykki er fyrir umsókn meðal deildarforseta og starfspróunarnefndar þá er hún send til sviðsforseta tæknisviðs. Sviðsforseti

¹¹⁶ Reglur Háskólans í Reykjavík um framgangsmat akademískra starfsmanna 2015, endurskoðaðar og samþykktar af framkvæmdaráði 2020, 2.-4. gr.; 9. gr.

ráðfærir sig við gæðanefnd sviðsins (e. *Quality Assurance Committee*), sem skipuð er af a.m.k. fjórum aðilum, og a.m.k. tveimur utanaðkomandi aðilum. Gæðanefndin er ráðgefandi fyrir sviðsforseta í framgangsmálum og skal tryggja að framgangsviðmið háskólans séu byggð á gæðum og jafnræði. Gæðanefndin veitir álit á umsókn um framgang byggt á reglum Háskólans í Reykjavík og viðurkenndra alþjóðlegra viðmiða í sambærilegum háskólum. Sviðsforseti tekur lokaákvörðun um framgang, en getur fengið álit til að undirbyggja ákvörðun sína t.d. frá sérfræðingum á sviðinu eða utanaðkomandi matsnefnd. Ef samræmi er á milli tillögu gæðanefndar sviðsins og sviðsforseta þá skipar sviðsforseti utanaðkomandi matsnefnd í samræmi við reglur og reglugerðir sem gilda um íslenska háskóla.¹¹⁷

Háskólinn í Reykjavík hefur sett viðmið um akademísk starfsheiti fyrir bæði fræðasviðin, til að aðstoða matsnefndir við að leggja fram tillögur um framgang.¹¹⁸

- **Rannsóknir:** Gerð er krafa um að dósent sé „virtur fræðimaður á sínu sviði“ og hafi „umtalsverðan rannsóknarferil“, þ.e. að geta „unnið sjálfstætt við að skilgreina rannsóknarvandamál, afla aðfanga og framkvæma stór rannsóknarverkefni og birt fræðileg verk sem eru „af sambærilegum gæðum og umfangi“ og doktorsgráða. Jafnframt skal dósent vera fyrsti höfundur, eða í jafnri stöðu og aðrir höfundar, „virtra, útgefinna ritrýndra verka“. Umfram þessar kröfur skal prófessor hafa „markverð[an] útgáfuférl að mati jafninga“ og hafa „veruleg áhrif á viðkomandi rannsóknarsviði sem, ef við á, ætti að vera á alþjóðlegu stigi“, vera viðurkenndur „af öðrum vel kunnnum fræðamönnum“, en það er staðfest með „umtalsverðum fjölda tilvísana“ eða með „reynslu af að leiða rannsóknarvinnu hópa eða neta“. Umfram almennar kröfur þá skal prófessor á tæknisviði Háskólans í Reykjavík hafa sýnt fram á að góða hæfni til að afla utanaðkomandi tekna.¹¹⁹
- **Kennsla:** Gerð er krafa um að dósent sé „virtur kennari með fjölbreytta reynslu af kennslu“, hafi „náð góðum árangri í kennslu“ og hafi „umtalsverða reynslu af að leiðbeina rannsóknarnemum“ eða „leiðsögn rannsóknafólks eða rannsakanda við upphaf ferils“. Umfram þessar kröfur skal prófessor hafa „tekið að sér leiðandi hlutverk við kennslu“. „Æskilegt“ er að prófessor hafi alþjóðlega reynslu af kennslu og/eða hafi þróað nýtt kennsluefni eða „sýnt nýsköpun og frumleika í kennsluaðferðum og kennslustarfi í heild“. Auk þess skal prófessor hafa leiðbeint „umtalsverðum fjölda rannsóknarnema“ eða annast „leiðsögn annarra rannsakenda, t.d. nýdoktora“.

¹¹⁷ Háskólinn í Reykjavík. Rules on Career Development and Promotion Process School of Technology (e.d.), 2.-3. gr.

¹¹⁸ Reglur Háskólans í Reykjavík um framgangsmat akademískra starfsmanna 2015, endurskoðaðar og samþykktar af framkvæmdaráði 2020, 2.-4. gr.; 9. gr.

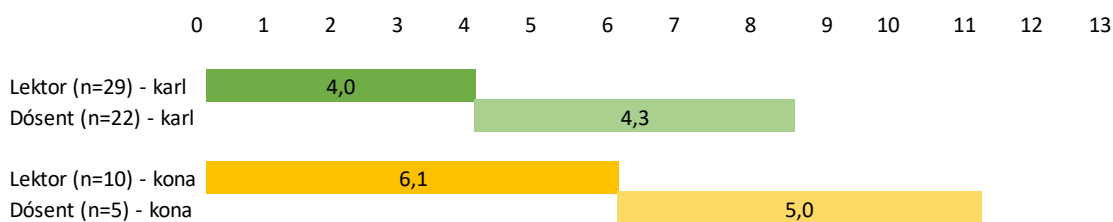
¹¹⁹ Háskólinn í Reykjavík. Rules on Career Development and Promotion Process School of Technology. (e.d.)

- **Þjónusta:** Gerð er krafa um að dósent hafi „lagt af mörkum“ til atvinnulífs, þjóðfélags og/eða hins alþjóðlega háskólasamfélags. Dósent skal hafa tekið þátt í stjórnun eða þróun deildar, sviðs eða háskóla í heild. Gerð er aukin krafa til prófessora um að hafa „lagt umtalsvert af mörkum til þjónustu bæði innan og utan háskólans“, en prófessor á að hafa „mikil áhrif í gegnum þjónustu til atvinnulífs, þjóðfélags og/eða hins alþjóðlega háskólasamfélags,“ og „lagt umtalsvert af mörkum til skipulags, stjórnunar og þróunar“ deildar eða háskóla í heild.

Við Háskólann í Reykjavík er unnið að því að því að auka möguleika til framgangs akademísku starfsfólks sem leggur áherslu á kennslu. Unnið er að framgangsreglum háskólakennara, en þar eru gerðar stigvaxandi kröfur um kennsluáferðir og skipulag kennslu eftir stöðum. Í stöðu „*lecturer*“ er gerð krafa um hafa sýnt hæfni fyrir sjálfstæða og skilvirka kennslu, meðal annars innleiðingu og mati á námskeiðum. Í stöðu „*senior lecturer*“ er gerð krafa um hæfni til að þróa námskeið og námskrár og til að styðjast við gagnreyndar aðferðir til að bæta kennslu. Jafnframt er gerð krafa um virka þátttöku í að bæta kennslu við háskólann. Í stöðu „*principal lecturer*“ er gerð krafa um að vera „leiðandi innan stofnunarinnar á sínu sviði og í kennsluáferðum og þróun kennsluskrár“, hafa „þýðingarmikil áhrif“ innan stofnunarinnar og vera þekktur utan stofnunarinnar sem leiðtogi í nýjungagjarnri og skilvirkri kennslu.¹²⁰

Tímalengd framgangs við Háskólann í Reykjavík

Við Háskólann í Reykjavík líða að meðaltali 4 ár frá því að karlar taka við lektorsstöðu þar til þeir fá framgang í dósent en að jafnaði 6,1 ár hjá konum. Karlar eru að meðaltali í 4,3 ár í dósentsstöðu á meðan konur eru að meðaltali 5 ár í sömu stöðu (mynd 56). Ekki var hægt að fá upplýsingar um fæðingarorlof akademískra starfsmanna sem hafa óskað eftir framgangi hjá Háskólanum í Reykjavík.¹²¹



Mynd 56 Meðalárafjöldi karla og kvenna í lektorsstöðu og í dósentsstöðu við Háskólann í Reykjavík¹²²

¹²⁰ Unnið er að íslenskri þýðingu á starfsheitunum (viðtal við fulltrúa Háskólans í Reykjavík); Drög að reglum Háskólans í Reykjavík að framgangsreglum vegna kennslu, 9. mars 2021.

¹²¹ Í launakerfi Háskólans í Reykjavík er fæðingarorlof merkt inn sem „leyfi“, en ekki er gerður greinamunur á hvers eðlis leyfið er.

¹²² Háskólinn í Reykjavík vill setja fyrirvara um niðurstöðurnar, þar sem fjöldi akademískra starfsmanna bak við meðallengdar framgangs er mjög lítill. Auk þess byggir greining Háskólans í Reykjavík á árlegri stöðu, en

3.2.3 Listaháskóli Íslands

Fjallað er um framgang akademískra starfa í reglum um veitingu akademískra starfa, sem voru samþykktar af stjórn Listaháskóla Íslands árið 2020. Reglurnar byggja á reglum sem settar voru árið 2015.¹²³ Við Listaháskóla Íslands er samfelldur ráðningartími ekki lengri en tíu ár, en skólinn vill ráða til sín virka listamenn eða hönnuði sem eru starfandi eða í nánum tengslum við vettvanginn.¹²⁴ Akademískt starfsfólk Listaháskóla Íslands er ráðið til fjögurra ára, en endurráða má án auglýsingar til annars fjögurra ára tímabils og síðan til tveggja ára. Fjarvera úr starfi, s.s. leyfi eða orlof, kemur ekki til lengingar á ráðningarfestu. Við ráðningu metur hæfisnefnd hæfi umsækjanda, en það ákvarðar ekki ráðningu í stöðuheit þar sem ráðið er í samræmi við þarfir deilda.¹²⁵ Akademískt starfsfólk með lektors- og dósentshæfi getur sótt um framgang við lok hvers fjögurra ára ráðningartímabils. Hljóti starfsmaður framgang í aðra akademíska stöðu þá fellur nýja staðan undir ráðningarfestu upphaflegs ráðningarsamnings. Við lok ráðningarfestu „getur viðkomandi sótt um sama starf á samkeppnisgrundvelli sé það auglýst að nýju“.¹²⁶

Hæfisnefnd er skipuð þremur fulltrúum, tveimur fastafulltrúum sem skipaðir eru til tveggja ára og einum fulltrúa sem er skipaður fyrir hvert tilvik út frá sérþekkingu á tilteknu fagsviði. Þriðji fulltrúinn er tilnefndur af deildarforseta í samráði við rektor.¹²⁷ Í nefndinni sitja a.m.k. tveir aðilar sem ekki gegna föstu starfi við Listaháskóla Íslands,¹²⁸ en frá 2015 hafa allir fulltrúar hæfisnefndar verið utanaðkomandi aðilar.¹²⁹ Hæfisnefnd skilar hæfisnefndaráliti, sem gildir til þriggja ára, þar sem tilgreint er hvort umsækjandi uppfylli lágmarsskilyrði til að gegna starfinu sem um ræðir.¹³⁰

Viðmið um mat á hæfi akademískra starfsmanna til að hljóta framgang í starf dósents og prófessors taka til listsköpunar, rannsókna, kennslu, akademískra starfa og stjórnunar.¹³¹

- Við mat á **listsköpun og rannsóknum** er horft til vettvangs, samhengi, tengsla og áhrifa. Við framkvæmd matsins er stuðst við matskvarða Listaháskóla Íslands fyrir afrakstur á fræðasviði lista. Í matskvarða Listaháskóla Íslands eru sett fram fjölbreytt dæmi og spurningar sem leiðbeina matsfólki við að leggja mat á vettvang, samhengi, tengsl og áhrif

ekki nákvæmlega upp á daga/vikur/mánuði viðkomandi í stöðuheit. Hjá körlum er staðalfrávik 2,0 ár í lektorsstöðu og 2,5 ár í dósentsstöðu. Staðalfrávik hjá konum er 4,9 ár í lektorstöðu og 2,1 ár í dósentsstöðu.

¹²³ Viðtal við fulltrúa Listaháskóla Íslands.

¹²⁴ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020; viðtal við fulltrúa Listaháskóla Íslands.

¹²⁵ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020, 4. gr.

¹²⁶ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020, 5. gr.

¹²⁷ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020, 1. gr.

¹²⁸ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020, 1. gr.

¹²⁹ Viðtal við fulltrúa Listaháskóla Íslands.

¹³⁰ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020, 3. gr.

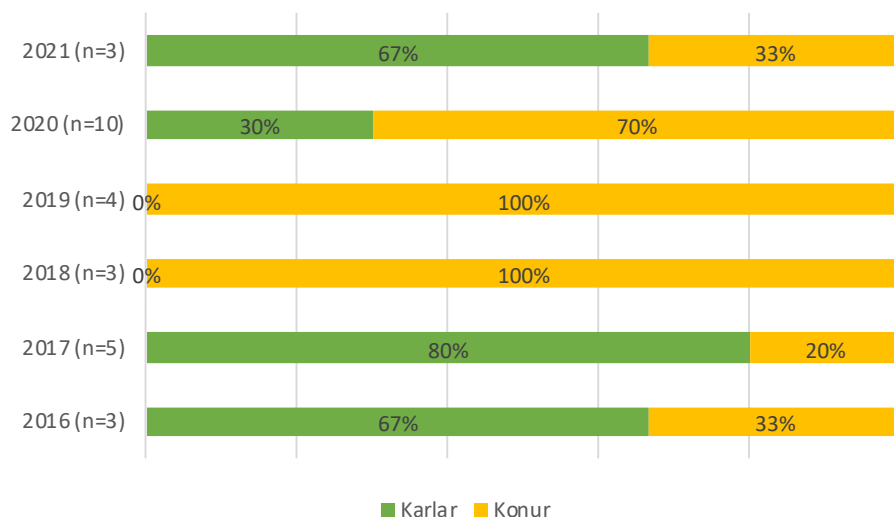
¹³¹ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020, 2. gr.

listsköpunar og rannsókna akademísku starfsfólks.¹³² Aftur á móti eru ekki skilgreind nein lágmarksviðmið fyrir akademísk störf, önnur en að dósent skuli hafa „fest sig í sessi sem viðurkenndur lista- eða fræðimaður með staðgöða þekkingu á sínu sérsviði“ og prófessor skuli vera „leiðandi lista- eða fræðimaður með trausta þekkingu á sínu sérsviði.“ Jafnframt er gerð sú krafa að dósent og prófessor sé í fremstu röð á innanlandsvettvangi, og að dósent skuli hafa „verið virkur á alþjóðavettvangi“ og prófessor hafi „verið virkur á sínum fagvettvangi á alþjóðavísu“.

- Við mat á **kennslu og akademískum störfum** er horft til kennsluvettvangs, skólastígs, þátttöku og frumkvæðis í uppbyggingu skólustarfs, leiðbeiningar lokaverkefna og kennslumats.
- Við mat á **stjórnun** er horft til þátttöku í starfi fagfélaga og hagsmunasamtaka, setu í nefndum og ráðum, akademískrar stjórnunar, stjórnunar stofnana og fyrirtækja, og starfa í þágu menningar og lista.

Tímalengd framgangs við Listaháskóla Íslands

Vegna fyrirkomulags framgangsmála, þ.e. þar sem ráðið er í stöðuheit í samráði við þarfir deildar og að aðeins er hægt að sækja um framgang á samningsmótum¹³³, þá er ekki hægt að bera saman árafjölda í stöðugildum eftir kyni. Aftur á móti er hægt að rýna í fjölda þeirra sem óska eftir og hlutu framgang á tímabilinu 2016-2021. Á sex ára tímabili hlutu 28 akademískir starfsmenn framgang í starf dósents og prófessors, þar af 17 konur (61%) og 11 karlar (39%). Konur voru á bilinu 20-100% þeirra sem fengu framgang ár hvert, og karlar 0-66% þeirra sem fengu framgang ár hvert (mynd 57). Aðeins tvær umsóknir um framgang á samningsmótum var hafnað á tímabilinu.¹³⁴



Mynd 57 Hlutfall karla og kvenna sem hljóta framgang í stöðu dósents og prófessors við Listaháskóla Íslands á árunum 2016-2021

¹³² Listaháskóli Íslands. Annual registration of research output, academic year 2018-2019

¹³³ Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020.

¹³⁴ Upplýsingar frá tengiliði Listaháskóla Íslands.

4. Alþjóðlegar aðgerðir

Rýnt var í fjölda alþjóðlegra verkefna og aðgerða erlendra stjórnvalda sem hafa það að markmiði að stuðla að jafnrétti í háskólum.¹³⁵ Segja má að umfangsmestu aðgerðirnar er varða stöðu kvenna í akademískum stöðum hafi verið settar á laggirnar af hálfu stjórnvalda á Írlandi. Jafnframt hafa margar stofnanir brugðist við DORA yfirlýsingunni,¹³⁶ en hún kemur inn á marga fyrrnefnda þætti sem stuðla geta að misrétti í framgangsferlum háskóla.

4.1 Írland leiðandi í jafnréttismálum á háskólastiginu árið 2026

Árið 2017 skipaði ráðherra háskólamála starfshóp um jafnrétti (e. *The Gender Equality Taskforce*) til að bregðast við þeim kerfisbundnu og menningarlegu hindrunum sem skapa og viðhalda kynjamisrétti í háskólum. Hópurinn skilaði aðgerðaráætlun til að stuðla að jafnrétti í háskólasamfélaginu, en Írland stefnir að því að verða leiðandi í jafnréttismálum á háskólastiginu fyrir árið 2026.¹³⁷ Helstu aðgerðir:

- **Háskólastofnanirnar verði leiðandi í jafnréttismálum:** Að háskólar innleiði jafnréttisáætlanir sem hafa skýr tímasett markmið og aðgerðir.
- **Fjárhagslegir hvatar:** Að fjármagn verði tengt árangri stofnana í að taka á kynjamisrétti. Að settur verði á laggirnar nýr sjóður sem hefur það að markmiði að stuðla að jafnrétti (e. *Gender Equality Enhancement Fund*).
- **Öndvegissetur í kynjajafnréttismálum:** Að ráðuneytið setji á laggirnar og fjármagni öndvegissetur í kynjajafnréttismálum, sem starfrækt er undir stjórnslu háskólamála (e. *Higher Education Authority*).
- **Athena Swan vottun:** Að allar háskólastofnanir sækji um og viðhaldi brons vottun Athena Swan, en það felur í sér að stofnanirnar þurfi að vinna kerfisbundið að kynjajafnréttismálum.
- **Kynja-vottaðar ráðningar, framgangsferlar og aðferðir:** Að háskólar vinni að umbótum í ráðningar- og framgangsmálum og skili inn árlega skýrslu um framgang ráðningar- og framgangsmála út frá kynjasjónarmiðum.
- **Sértækar aðgerðir:** Að háskólar innleiði m.a. „flexible cascade model“ sem lágmarksviðmið í framgangi og ráðningum akademískra starfsmanna, þ.a. að hlutfall kvenna og karla sem hljóta framgang/ráðningu sé að minnsta kosti hlutfall þess kyns sem er einu

¹³⁵ Sjá m.a. lista yfir fjölda verkefna á heimasíðu GenPORT: <https://www.genderportal.eu/projects>

¹³⁶ DORA (2012) San Francisco Declaration of Research Assessment.

¹³⁷ The Gender Equality Taskforce (2018).

starfsstigi neðar; að háskólar setji sér metnaðarfull skamm-, meðal- og langtíma markmið í framgangs- og ráðningarmálum; að háskólar setji fram aðgerðir í jafnréttisáætlunum til að vinna gegn kynjuðum staðalmyndum um hlutverk kynjanna innan háskólanna; og að búnar verði til nýjar stöður til að bregðast við kynjahalla (SALI framtakið).

Stjórnvöld hafa brugðist við og m.a. sett á laggirnar öndvegissetur í kynjajafnréttismálum (e. Centre of Excellence for Gender Equality)¹³⁸, starfrækja sjóð sem stuðla á að kynjajafnrétti innan írsku háskólakerfisins (e. Gender Equality Enhancement Fund) og ýtt SALI (Senior Academic Leadership Initiative) framtakinu úr vör. **Kynjajafnréttissjóðurinn** styrkir verkefni sem snúa að rannsóknum eða innleiðingu á kynjajafnréttisverkefnum á Írlandi; kynjajafnréttisfræðslu; og uppbyggingu á getu stofnana til að sækja um Athena Swan vottun. Árið 2020 voru átta verkefni styrkt af sjóðnum.¹³⁹ **SALI framtakið** miðar að því að jafna hlut kynjanna í æðstu akademísku stöðum háskólanna. Á samkeppnisgrundvelli er úthlutað fjármagni til háskóla fyrir 45 nýjum prófessorsstöðum (e. professor or senior lecturer posts) á fræðasviðum þar sem hallar á konur (og í mjög sérstökum tilvikum karla) á þriggja ára tímabili frá árinu 2019. Stjórnýsla háskólamála (e. *Higher Education Authority*), fyrir hönd ráðuneytis háskólamenntunar, rannsókna, nýsköpunar og vísinda (e. *DFHERIS*), óskar eftir umsóknum frá háskólum árlega.¹⁴⁰ Í umsókninni verða skólarnir að færa rök fyrir því hvernig staðan mun stuðla að auknu jafnrétti innan fræðasviðsins og/eða háskólans og tilgreina hvaða stofnanalegi og menningarlegi stuðningur verður til staðar fyrir SALI starfsfólk. Þeir skólar sem eru hlutskarpastir ráða í stöðurnar á grundvelli sinna reglna og verklags. SALI starfsfólkið er fastráðið hjá háskólunum, en stjórnvöld fjármagna stöðuna í tíu ár. Áður en framtakið var sett á laggirnar hafði verið mikið aðhald í ríkisfjármálum og mikil fjölgun meðal nemenda í háskólum, þar af leiðandi var SALI framtakið einnig til að bregðast við aukinni þörf fyrir akademískt starfsfólk í háskólum.¹⁴¹ Í fyrstu úthlutun í janúar 2020 veitti ráðherra háskólamála fjármagn fyrir 20 nýjar stöður.¹⁴²

¹³⁸ Higher Education Authority (e.d.) Center of Excellence for Gender Equality.

¹³⁹ Higher Education Authority (e.d.) Gender Equality Enhancement Fund 2020.

¹⁴⁰ Higher Education Authority (e.d.) Senior Academic Leadership Initiative

¹⁴¹ Higher Education Authority (e.d.) Senior Academic Leadership Initiative (SALI): Frequently asked questions.

¹⁴² O'Shea, M. (2020, 3 janúar).

4.2 Stofnanir sem hafa brugðist við DORA yfirlýsingunni

Umræða um ábyrga nálgun í mati á akademískum störfum og starfsferlum hefur verið áberandi undanfarinn áratug. Kveikjan af umræðunum voru áhyggjur af útbreiddri misnotkun á megindlegum mælikvörðum til að leggja mat á gæði rannsókna. Háskólasamfélagið hefur brugðist við, og má þar m.a. nefna DORA yfirlýsinguna (e. DORA - San Francisco Declaration on Research Assessment). Með undirritun yfirlýsingarinnar skuldbinda háskólar og rannsóknastofnanir sig til að bæta vinnubrögð við mat á rannsóknum, og sérstaklega að „nota ekki tímaritamiðaða mælikvarða, s.s. áhrifastuðul fræðitímarita, til að meta gæði tímaritsgreina, framlags einstaka vísinda- og fræðafólks, eða í ákvörðunum er varða ráðningar, framgang og styrkjaúthlutunir“.¹⁴³ Í október 2021 höfðu tæplega 20.500 einstaklingar og stofnanir í 148 löndum undirritað DORA yfirlýsinguna.¹⁴⁴

Ýmsir háskólar hafa ráðist í aðgerðir til að bæta vinnubrögð við mat á akademískum störfum, en ekki aðeins til að bæta verkferla heldur einnig til að vinna að bættri menningu innan háskólasamfélagsins, styrkja siðferðisleg gildi og heilindi rannsókna og lyfta upp öðrum starfsþáttum, s.s. kennslu. Til að stuðla að sanngjarnari starfsháttum leggur DORA til að horft sé til fjölbreyttra þátta við mat á akademískum störfum.¹⁴⁵ Eftirfarandi þættir gætu gagnast íslenskum háskólum:

- **Viðmið fyrir akademísk störf:** Að viðmið séu í samræmi við markmið og gildi háskólastofnunar; að jafnvægi sé milli rannsókna, kennslu og þjónustu; skilgreiningar og viðmið um „gæði“ séu sett fram með skýrum hætti og samræmd á milli fræðasviða.
 - Mat á akademískum störfum byggji á fjölbreyttum mælikvörðum (t.d. samfélagslegum áhrifum), matsgögnum (t.d. öllum birtingum eða fræðigreinum) og annarskonar afurðum (t.d. sem ekki eru birtar í vísindatímaritum). Starfsfólk getur aðlagð árangursviðmiðin svo þau endurspegli áhuga og markmið þess í rannsóknum.
- **Starfshættir, aðferðir og stefnur:** Að mat sé ígrundað og laust við slagsíðu. Að nákvæmu eigindlegu mati á akademískum störfum sé gefið vægi, s.s. ferilskrá á frásagnarformi (e. *narrative CV*). Að matskerfi og aðferðum sé beitt með samræmdum hætti á alla þætti matsins og taki mið af því að akademískt starfsfólk geti farið ólíkar leiðir í starfi sínu.
 - Styðja við nýja starfshætti: Fræðsla um markmið, aðferðir og starfshætti við mat á störfum gerð aðgengileg og viðhaldið með reglubundnum hætti.

¹⁴³ DORA (2012) San Francisco Declaration of Research Assessment.

¹⁴⁴ DORA (2012) Signers.

¹⁴⁵ Hatch, A og Schmidt, R. (2021).

- **Ábyrgð:** Að markmið, undirstaða, og starfshættir við mat á störfum og framgang starfsfólks séu gagnsæ og vel framsett. Að háskólarnir setji fram dæmi um hvað er gott, til að varpa ljósi á markmið um niðurstöður og hegðun.
 - Matsaðilar geri sjálfsmat á því hvort matsstörf þeirra séu í samræmi við sett markmið.
- **Menning innan stofnana:** Að ólíkir aðilar komi að framgangsferlinu, hvort sem stefnumótun eða ákvarðanatöku í einstaka málum. Að leiðbeinandi kerfi til að styðja við framgang fólks séu hönnuð með það að markmiði að veita samfelldan stuðning fyrir starfsfólk sem tilheyrir minnihlutahópum.
 - Stuðningur innan stofnunar: Að stjórnendur, akademískir jafnt sem aðrir, styðji og tali fyrir nýjum matskerfum og að ný viðmið séu sjálfkrafa tekin upp hjá starfsfólki, stjórnsýslu og umsækjendum.
- **Mat og síendurtekin endurgjöf:** Að markmið og viðmið fyrir árangur séu vel skilgreind. Megindlegum og eigindlegum gögnum safnað á kerfisbundinn hátt til að varpa ljósi á hvort tilætluðum markmiðum hafi verið náð eða hvort breytingarnar hafi haft andstæð áhrif. Kerfi mótuð til að fá endurgjöf á ferlið, en það nýtist til að bæta kerfið.

Í takt við þessar áherslur hefur fjöldi háskóla ráðist í breytingar á starfsmati sínu. Til dæmis gáfu opinberir háskólar og rannsóknamiðstöðvar í Hollandi út yfirlýsinguna „Rými fyrir hæfileika allra“ (e. *Room for everyones talent*) árið 2019 um breytta hugsun og nálgun í mati á störfum akademíks starfsfólks. Markmiðið er að betrubæta og útvíkka mat á störfum og hverfa frá því að leggja megináherslu á frammistöðu í rannsóknum þar sem slík nálgun vanmetur aðra lykilþætti í störfum akademíks starfsfólks, s.s. kennslu, áhrif rannsókna og stjórnun. Jafnframt ætla stofnanirnar að víkja frá því að nota einungis magnbundna mælikvarða (s.s. fjölda birtinga, h-index og áhrifastuðul tímarits), sem taldir eru vera ein af ástæðum fyrir miklu vinnuálagi í háskólum og ýta undir ójafnræði á milli fræðasviða. Í yfirlýsingunni kemur fram að ekki þurfi allir akademískir starfsmenn að skara fram úr á öllum sviðum starfsins, heldur þurfi að auka rými fyrir fjölbreytta starfsþróun.¹⁴⁶

¹⁴⁶ VSNU, NDU, KNAW og ZonMw (2019).

DORA leggur áherslu á **ferilskrár í frásagnarformi** (e. *narrative CV*), Háskólinn í Glasgow hefur unnið ásamt UKRN samtökunum að tilraunaverkefni um ferilskrár í frásagnarformi, og niðurstaðan bendir til þess að slíkar ferilskrár muni ekki einar og sér stuðla að breytingum. Til að ýta undir jafnræði þarf að bjóða upp á leiðsögn og stuðning við skrif á slíkum ferilskrám. Auk þess þarf að gefa þeim sem þurfa að leggja mat á ferilskrárnar nægan tíma fyrir yfirferð. Jafnframt þarf að skoða betur hugsanleg kynja- og jafnréttisáhrif.¹⁴⁷ Rannsóknarmiðstöðvar í Hollandi, Írlandi, Sviss og Bretlandi eru einnig að gera tilraunir með slíka nálgun í mati á umsóknum um styrki úr rannsóknasjóði. Ferilskrár í frásagnarformi eru taldar góðar til að leggja heildrænt mat á árangur, framlag og áhrif umsækjenda til rannsókna. Írska rannsóknarmiðstöðin (e. *Science Foundation Ireland*), sem leiðir ACT FORGEN starfsamfélag Evrópskra rannsóknarmiðstöðva um kynjajafnrétti hjá rannsóknasjóðum,¹⁴⁸ styðst við *The Royal Society* um ferilskrá fyrir rannsakendur (e. *Résumé for Researchers*).¹⁴⁹ *The Royal Society* leggur til að ferilskráin sé skipt upp í eftirfarandi fjóra hluta, ásamt persónulegri yfirlýsingu sem endurspeglar markmið rannsakanda og helstu hvata fyrir þeim verkefnum sem viðkomandi hefur tekið þátt í. Aðrar upplýsingar skulu einnig koma fram, s.s. hlé frá störfum, sjálfboðastörf, hlutastörf og önnur viðeigandi reynsla (s.s. störf í öðrum geirum) sem mögulega höfðu áhrif á framgang viðkomandi sem rannsakanda:¹⁵⁰

- 1. Framlag til þekkingarsköpunar:** Að umsækjendur fjalli um framlag sitt til nýrra hugmynda og tilgátna, og hvaða lykilhæfni þeir búa yfir til að þróa nýjar hugmyndir og prófa tilgátur. Þetta getur falið í sér umfjöllun um hvernig þeir hafa miðlað hugmyndum sínum og rannsóknarniðurstöðum, hvort sem skriflega eða munnlega; fjármögnun rannsókna eða verðlaun fyrir þekkingarsköpun; eða um einstaka rannsóknaaferðir (fræðigreinar, skýrslur, þróun á klínískum vinnubrögðum, hugbúnaði, o.s.frv.), hvers vegna þær séu mikilvægar og hvernig þær eru framlag til þekkingar.
- 2. Framlag til einstaklinga:** Að umsækjendur varpi ljósi á sérþekkingu sína og hvernig hún er mikilvæg fyrir árangur teymis eða einstaka aðila í teyminu. Þetta getur falið í sér umfjöllun um kennslu, vinnustofur, sumarskóla, leiðbeiningu nema og samstarfsaðila; hvernig stuðningur þeirra hefur stuðlaði að framgangi samstarfsfólks; samstarf viðkomandi innan sem utan stofnunarinnar; og hvernig viðkomandi hefur beitt stefnumótandi forystu, mótað stefnu hóps, stofnunar eða fyrirtækis.

¹⁴⁷ UK Reproducibility Network (2021, 18. ágúst).

¹⁴⁸ Heimasíða FORGEN: <https://forgen.act-on-gender.eu>

¹⁴⁹ Dora (2020, 19. nóvember) Science Foundation Ireland takes an iterative approach to develop a narrative CV.

¹⁵⁰ The Royal Society (e.d.)

3. **Framlag til rannsóknasamfélagsins:** Að umsækjendur fjalli um þátttöku sem stuðlar að framþróun rannsóknasamfélagsins, s.s. ritrýni, nefndarstörf, mat á störfum rannsakanda og rannsóknarverkefnum. Hér er hægt að fjalla um skipulagningu viðburða sem hafa þjónað rannsóknasamfélaginu; framlag til að auka heiðarleika rannsókna og bæta menningu í kringum rannsóknir, s.s. jafnrétti kynjanna, fjölbreytileika, landfræðilegan hreyfanleika, viðurkenningar vísindafólks; ábyrgðarstöður, s.s. seta í nefndum og stjórnarsýslustörf innan deildar og stofnunar.
4. **Framlag til samfélagsins:** Að umsækjendur fjalli um samfélagslega þekkingu og miðlun þekkingar. Hér er hægt að fjalla um þátttöku í iðnaði, einka- og/eða opinbera geiranum; jákvæð viðbrögð hagsmunaaðila; áhrif viðkomandi á rannsóknir, stefnumótun, starfshætti og viðskipti; viðleitni viðkomandi til samstarfs við ákveðna samfélagshópa eða áhrifaaðila; viðleitni til að ráðleggja stefnumótunaraðilum á innlendum og alþjóðlegum vettvangi; og miðlun upplýsinga í fjölmiðlum og samfélagsmiðlum.

5. Tillögur til úrbóta

Hér verða kynntar tillögur til úrbóta sem byggja á niðurstöðum rannsóknarinnar, niðurstöðum rannsóknar Félagsvísindastofnunar um framgangsmál innan Háskóla Íslands,¹⁵¹ fræðilegri umfjöllun og alþjóðlegum aðgerðum.

Fræðsla. Tryggja þarf stjórnendum og öllum sem koma að framgangsmálum greinargóða almenna fræðslu um jafnréttismál, samþættingu jafnréttissjónarmiða og sértækar aðgerðir.

Mat á framlagi starfsfólks. Bæta þarf fyrirkomulag á mati á störfum fólks. Að unnið verði að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við mótun og innleiðingu á nýju fyrirkomulagi, líkt og jafnréttislög kveða á um.¹⁵²

- **Heildrænt mat.** Taka þarf mið af margbreytileika í starfsemi háskóla við mat á framlagi starfsfólks og auka þarf vægi kennslu, stjórnunar og þjónustu. Draga þarf fram ósýnileg, vanmetin og tímafrek störf og viðurkenna þau sem mikilvægt framlag akademísku starfsfólks til háskólasamfélagsins, en þau lenda oft á herðum kvenna vegna kynjaðrar verkaskiptingu innan háskólanna. Viðmið verði í samræmi við markmið og gildi háskólanna, almennt og í jafnréttismálum.¹⁵³
- **Mat sem er laust við kynjaslagsíðu.** Að matsviðmið taki mið af mismunandi starfi og áherslum fræðasviða og/eða deilda og geri þeim jafn hátt undir höfði. Að matsaðferðir taki mið af því að akademískt starfsfólk geti farið ólíkar leiðir í starfi sínu, sem þar af leiðandi gefa aukið rými fyrir fjölbreytta starfsþróun.¹⁵⁴
- **Fjölbreytt gögn til grundvallar.** Mat á akademískum störfum byggji á fjölbreyttum mælikvörðum, matsgögnum og annarskonar afurðum. Draga úr notkun á magnbundnum mælikvörðum (s.s. fjölda birtinga, röðun tímarits á listum og tilvísanir í höfundaverk) sem hafa kynjaslagsíðu, ýta undir ójafnræði á milli fræðasviða og ýta undir vinnuálag og menningu „ummönnunar-ábyrgðarleysis“.¹⁵⁵ Hætta notkun mælikvarða sem eru hlutdrægir (s.s. kennslukannanir). Þróa og innleiða eigindlegt mat t.d.

¹⁵¹ Guðbjörg A. Jónsdóttir o.fl. (2017).

¹⁵² Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

¹⁵³ Sjá umfjöllun erlendar stofnanir sem hafa tekið upp heildrænt mat í kafla 4.2 og umfjöllun um einhæft mat á framlagi akademísku starfsfólks hér á landi í kafla 3.

¹⁵⁴ Sjá umfjöllun erlendar stofnanir sem hafa tekið upp heildrænt mat í kafla 4.2 og umfjöllun um einhæft mat á framlagi akademísku starfsfólks hér á landi í kafla 3.

¹⁵⁵ Lynch (2010).

ferilskrár á frásagnarformi (e. *narrative CV*), sem er laust við kynjaslagsíðu.¹⁵⁶

- **Stuðningur:** Ef innleiða á annarskonar nálgun við mat á framlagi starfsfólks þá þarf bjóða upp á leiðsagnir og stuðning, s.s. við skrif á ferilskrám á frásagnarformi. Auk þess þarf að fræða matsaðila um kynja- og jafnréttissjónarmið til að fyrirbyggja eftir fremsta megni huglæga mismunun í nýjum nálgunum.¹⁵⁷

Jafnréttisvottun á ráðningar- og framgangsferla. Að háskólarnir vinni að umbótum í ráðningar- og framgangsmálum og skili inn árlega skýrslu til mennta- og menningarmálaráðuneytisins um framgang ráðningar- og framgangsmála út frá kynjasjónarmiðum.¹⁵⁸

Sértækar aðgerðir. Þróa sértækar aðgerðir til þess að auka hlut kvenna í akademískum störfum sbr. aðgerðir írskra stjórnvalda:

- Á grundvelli SALI framtaksins er **fjármagni fyrir nýjar akademískar stöður á fræðasviðum þar sem hallar á konur** (og í mjög sérstökum tilvikum karla) úthlutað til háskóla á samkeppnisgrundvelli. Framtakið stuðlar ekki aðeins að jafnari stöðu kynjanna á ákveðnum sviðum, heldur bregst einnig við aukinni þörf fyrir akademískt starfsfólk í háskólunum eftir tímabil aðhaldskrafna og fjölgun nemenda.¹⁵⁹
- **Fjárhagslegir hvatar:** Að fjármagn verði tengt árangri stofnana í að vinna gegn kynjamisrétti. Á Írlandi var settur á laggirnar nýr sjóður sem styrkir verkefni sem hafa það að markmiði að stuðla að jafnrétti í háskólasamfélaginu.¹⁶⁰

Skráning og miðlun upplýsinga. Endurskoða og bæta þarf skráningu og aðgengi að upplýsingum hjá öllum háskólunum, s.s. tölulegar upplýsingar um starfsfólk háskólanna, brotthvarf starfsfólks og framgangsmál.

Vinna gegn menningu „ummönnunar-ábyrgðarleysis“.¹⁶¹ Að vinna gegn miklu vinnuálagi og þrýstingi á frammistöðu sem ýtir undir hugmyndir um að vinna eigi í frítíma. Með breyttum áherslum og viðmiðum í mati á framlagi akademíks

¹⁵⁶ Sjá umfjöllun um erlendar stofnanir sem hafa tekið upp heildrænt mat í kafla 4.2, umfjöllun um hlutdræga matskvarða við mat á frammistöðu í kafla 3, umfjöllun um huglæga afstöðu til framlags akademíks starfsfólks í kafla 3 og umfjöllun um kröfur um að akademískt starfsfólk beri ekki umönnunarábyrgð í kafla 3.

¹⁵⁷ Sjá umfjöllun um erlendar stofnanir sem hafa tekið upp heildrænt mat í kafla 4.2 og umfjöllun um huglæga afstöðu til framlags akademíks starfsfólks í kafla 3.

¹⁵⁸ Sjá umfjöllun um jafnréttisaðgerðir á Írlandi í kafla 4.1.

¹⁵⁹ Sjá umfjöllun um jafnréttisaðgerðir á Írlandi í kafla 4.1.

¹⁶⁰ Sjá umfjöllun um jafnréttisaðgerðir á Írlandi í kafla 4.1.

¹⁶¹ Þýðing höfundar á e. *Culture of 'care-lessness'* (Lynch 2010), sjá umfjöllun um kröfur um að akademískt starfsfólk beri ekki umönnunarábyrgð í kafla 3.

starfsfólks (sjá umfjöllun hér að framan m.a. um þrýsting á magnbundnar mælingar). Að vinna gegn kynjaðri umönnunarábyrgð og leita leiða til að styðja við akademískt starfsfólk sem tekur fæðingarorlof, m.a. lækkun kennsluskyldu þegar þau koma aftur til starfa eða lengingu á ráðningarfestu.¹⁶²

Jafnrétti innan háskólanna. Ráðast þarf í aðgerðir til að bregðast við öðrum birtingarmyndum ójafnréttis innan háskólanna, s.s. óöruggt starfsumhverfi, réttindi og kjör þeirra sem eru í tímabundnum störfum tengdum rannsóknum og kennslu, kynjagslaga í ráðningar- og valferli á nýjum akademískum stöðum. Auk þess þarf að rannsaka og ráðast í aðgerðir gegn kerfisbundnu misrétti byggðu á annarskonar félagslegum valdatengslum, s.s. uppruna, „kynþætti“ og stétt, innan háskólasamfélagsins.¹⁶³

¹⁶² Sjá umfjöllun um kröfur um að akademískt starfsfólk beri ekki umönnunarábyrgð í kafla 3.

¹⁶³ Sjá umfjöllun í inngangi, kafla 1.

6. Heimildaskrá

- Acker, J. (2006). Inequality regimes gender, class, and race in organizations. *Gender & Society* 20 (4): 441–464.
- Adler, N. J., & Harzing, A. W. (2009). When knowledge wins: Transcending the sense and nonsense of academic rankings. *Academy of Management Learning & Education*, 8(1), 72-95.
- Ásdís Arnalds, Duvander, A.-Z., Eydal, G. B. og Gíslason, I. V. (2019). Constructing parenthood in times of crisis. *Journal of Family Studies*, DOI: 10.1080/13229400.2019.1634622.
- Bjarni K. Kristjánsson og Skúli Skúlason (2020). Iðnvæðing háskóla. Hvernig markaðs- og nýfrjálshyggja mótar starfsemi háskóla á 21. öld. *Skírnir* 194: 177–196, bls. 185.
- Bol, T., de Vaan, M., & van de Rijt, A. (2022). Gender-equal funding rates conceal unequal evaluations. *Research Policy*, 51(1), DOI: 10.1016/j.respol.2021.104399.
- Bornmann, L., Mutz, R., & Daniel, H. D. (2007). Gender differences in grant peer review: A meta-analysis. *Journal of Informetrics*, 1(3), 226-238.
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A. H., & Rafnsdóttir, G. L. (2021). Gender bias in academic recruitment? Evidence from a survey experiment in the Nordic region. *European Sociological Review*, 37(3), 399-410.
- Caplar, N., Tacchella, S., & Birrer, S. (2017). Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts. *Nature Astronomy*, 1(6), 1-5.
- Dion, M. L., Sumner, J. L., & Mitchell, S. M. (2018). Gendered citation patterns across political science and social science methodology fields. *Political Analysis*, 26(3), 312-327.
- DORA (2020, 19. nóvember). Science Foundation Ireland takes an iterative approach to develop a narrative CV. Sótt af: <https://sfdora.org/2020/11/19/dora-funder-discussion-science-foundation-ireland-takes-an-iterative-approach-to-develop-a-narrative-cv/>
- DORA (2012). San Francisco Declaration of Research Assessment. Sótt 5. október 2021 af <https://sfdora.org/read/>
- DORA (2012). Signers. Sótt 5. október 2021 af <https://sfdora.org/signers/>
- Dutt, K., Pfaff, D. L., Bernstein, A. F., Dillard, J. S., & Block, C. J. (2016). Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. *Nature Geoscience*, 9(11), 805-808.

- Ellen Dröfn Gunnarsdóttir og Kristín Erla Harðardóttir (2020). Áhrif COVID-19 á störf og vinnuaðstæður hjá starfsfólki Háskóla Íslands. Niðurstöður spurningakönnunar til starfsfólks Háskóla Íslands á vormisseri 2020. Reykjavík: Menntavísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af: https://menntavísindastofnun.hi.is/sites/default/files/2021-03/AhrifCOVID19_starfHI_0.pdf
- Ellen Dröfn Gunnarsdóttir og Kristín Erla Harðardóttir (2021). Áhrif COVID-19 á störf og vinnuaðstæður hjá starfsfólki Háskóla Íslands. Seinni fyrirögn. Reykjavík: Menntavísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af: https://menntavísindastofnun.hi.is/sites/default/files/2021-03/Lokaskýrsla_IKsnidmat_SOnytt.pdf
- Finnborg S. Steinþórsdóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Thamar M. Heijstra, Gyða M. Pétursdóttir og Thomas Brorsen Smidt. (2018). Gender budgeting to expose inequalities in a precarious academia—and redistribute resources to effect change. In A. Murgia & B. Poggio (ritstj.) Gender and Precarious Research Careers (pp. 83-110). Routledge.
- Finnborg S. Steinþórsdóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir og Susan Himmelweit, S. (2020). Gendered inequalities in competitive grant funding: An overlooked dimension of gendered power relations in academia. Higher Education Research & Development, 39(2), 362-375.
- Forsætisráðuneytið. (2020). Jafnrétti 2020. Skýrsla forsætisráðherra um jafnréttismál 2018-2020. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.
- Framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum: <https://www.althingi.is/altext/150/s/0102.html>
- Geraci, L., Balsis, S., & Busch, A. J. B. (2015). Gender and the h index in psychology. Scientometrics, 105(3), 2023-2034.
- Greinagerð með tillögum um breytingar á matskerfi opinberra háskóla, 30. september 2021.
- Guðbjörg A. Jónsdóttir, Guðný Gústafsdóttir og Guðný B. Tryggvadóttir (2017) Kynjajafnrétti innan Háskóla Íslands: jafnlaunarannsókn og úttekt á framgangskerfi. Skýrsla unnin fyrir jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra. (2013). Balancing work–family life in academia: The power of time. Gender, Work & Organization, 20(3), 283-296.
- Gvozdanović, J., & Maes, K. (2018). Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women’s careers—And what to do about it. League of European Research Universities (LERU) Advice Paper No, 23.

- Gyða Margrét Pétursdóttir (2009). Within the aura of gender equality: Icelandic work cultures, relations and family responsibility. A holistic approach. Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Hatch, A og Schmidt, R. (2020). Rethinking Research Assessment: Unintended Cognitive and System Biases. Dora. Sótt af https://sfdora.org/wp-content/uploads/2020/09/DORA_UnintendedCognitiveSystemBiases.pdf
- Hagstofa Íslands. (e.d.). Brautskráðir nemendur eftir skólastigi, landsvæði, aldursflokki og kyni 1995-2018 [talnagögn]. Sótt 26. mars 2021 af: https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_skolamal_4_ha_skolastig_1_hsProf/SKO04201.px/?rxid=2a20292e-f2e8-4f51-b207-bd17c21db2d7
- Háskólinn á Bifröst (2019, 1. ágúst). Mannauðsmál. Verklag og reglur. Sótt af <https://www.bifrost.is/um-haskolann/gaedamal/mannaudur>
- Háskólinn í Reykjavík. Rules on Career Development and Promotion Process School of Technology (e.d.). 2.-3. gr
- Háskóli Íslands (e.d.) Ritvirkni og flokkun ritverka árið 2017 (nýjustu upplýsingar þegar þessi skýrsla er unnin). Sótt af: https://www.hi.is/kynningarefni/yfirlit_yfir_rannsoknir
- Háskóli Íslands. (e.d.). Stundakennsla HÍ árið 2019. Sótt af https://www.hi.is/sites/default/files/sverrirg/stundakennsla_19.pdf
- Háskóli Íslands (e.d.). Fjölskyldustefna Háskóla Íslands. Sótt af: https://www.hi.is/haskolinn/fjolskyldustefna_haskola_islands
- Háskóli Íslands. e.d.e. Rannsóknastig Háskóla Íslands árið 2019. Sótt 11. janúar 2021 af https://www.hi.is/kynningarefni/yfirlit_yfir_rannsoknir#
- Heffernan, T. (2021). Sexism, racism, prejudice, and bias: a literature review and synthesis of research surrounding student evaluations of courses and teaching. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 1-11. Doi: 10.1080/02602938.2021.1888075.
- Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018a). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, 34(4), 303-310.
- Herschberg, C., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2018b). The Peril of Potential: Gender Practices in the Recruitment and Selection of Early-Career Researchers. In A. Murgia & B. Poggio (Eds.), *The Precarisation of Research Careers: a Comparative Gender Analysis*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315201245-5>.
- Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018). Selecting early-career researchers: the influence of discourses of internationalisation and

- excellence on formal and applied selection criteria in academia. *Higher Education*, 76(5), 807-825.
- Higher Education Authority (e.d.). Center of Excellence for Gender Equality. Sótt af <https://hea.ie/policy/gender/>
- Higher Education Authority (e.d.). Gender Equality Enhancement Fund 2020. Sótt af <https://hea.ie/policy/gender/gender-equality-enhancement-fund/>
- Higher Education Authority (e.d.). Senior Academic Leadership Initiative. Sótt af <https://hea.ie/policy/gender/senior-academic-leadership-initiative/>
- Higher Education Authority (e.d.). Senior Academic Leadership Initiative (SALI): Frequently asked questions. Sótt af <https://www.heia.ie/assets/uploads/2019/07/SALI-FAQ-2019-06-20.pdf>
- Husu, L. (2004). Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. *Gender and Excellence in the Making*, D. Al-Khudhairy, N. Dewandre, and H. Wallace (ritstj.). 69–76. Brussels: European Commission.
- Knights, D., and W. Richards. (2003). Sex Discrimination in UK Academia. *Gender, Work & Organization* 10 (2): 213–238.
- Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., & Huge, M. (2013). The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science communication*, 35(5), 603-625.
- Listaháskóli Íslands. (e.d.). Annual registration of research output, academic year 2018-2019.
- Lynch, K. (2010). Carelessness: A hidden doxa of higher education. *Arts and Humanities in Higher Education* 9 (1): 54–67.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.
- Madera, J. M., Hebl, M. R., Dial, H., Martin, R., & Valian, V. (2019). Raising doubt in letters of recommendation for academia: Gender differences and their impact. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 287-303.
- Maliniak, D., Powers, R., & Walter, B. F. (2013). The gender citation gap in international relations. *International Organization*, 67(4), 889-922; Ferber, M. A., & Brün, M. (2011). The gender gap in citations: does it persist? *Feminist Economics*, 17(1), 151-158.
- Mason, M. A., Wolfinger, N. H., & Goulden, M. (2013). *Do babies matter? Gender and family in the ivory tower*. Rutgers University Press.
- Matskerfi opinberra háskóla. Tillaga til kynningar og umsagnar í október og nóvember 2021, 30. september 2021.

- Murgia A. and Poggio, B. (2019). Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis. Park and New York: Routledge.
- Nkomo, S. M. (2009). The seductive power of academic journal rankings: Challenges of searching for the otherwise. *Academy of Management Learning & Education*, 8(1), 106-121.
- O'Connor, P. (2019). Gender imbalance in senior positions in higher education: what is the problem? What can be done?. *Policy Reviews in Higher Education*, 3(1), 28-50.
- O'Connor, P., & O'Hagan, C. (2016). Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality? *Studies in higher education*, 41(11), 1943-1957.
- O'Shea, M. (2020, 3 janúar). HEA welcomes the announcement of 20 new posts targeted at addressing gender under-representation at senior academic levels. HEA. Sótt af: <https://hea.ie/2020/01/03/hea-welcomes-the-announcement-of-20-new-posts-targeted-at-addressing-gender-under-representation-at-senior-academic-levels/>
- Pereira, M. D. M. (2021). Researching gender inequalities in academic labor during the COVID-19 pandemic: Avoiding common problems and asking different questions. *Gender, Work & Organization*, 21(S2), 498-509.
- Reglugerð Háskólans á Bifröst, samþykkt á stjórnarfundi 2. maí 2015. Breytt með samþykki stjórnar 3. desember 2018, 12.-13. gr.
- Reglur um framgang akademísks starfsfólks við Háskóla Íslands nr. 1300/2020.
- Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskóla Íslands, nr. 263/2010
- Reglur um framgang og ótímabundna ráðningu akademískra starfsmanna við Háskólann á Akureyri nr. 1010/2016, með breytingum nr. 783/2020.
- Reglur um nýráðningar og framgang akademískra starfsmanna við Landbúnaðarháskóla Íslands 2012.
- Reglur Listaháskóla Íslands um veitingu akademískra starfa 2020.
- Reglur Háskólans í Reykjavík um framgangsmat akademískra starfsmanna 2015, endurskoðaðar og samþykktar af framkvæmdaráði 2020.
- Reglur um nýráðningar og framgang akademískra starfsmanna við Háskólann á Hólum 2014.
- Rivera, L. A. (2017). When two bodies are (not) a problem: Gender and relationship status discrimination in academic hiring. *American Sociological Review*, 82(6), 1111-1138.

- Sabatier, M., Carrere, M., & Mangematin, V. (2006). Profiles of academic activities and careers: Does gender matter? An analysis based on French life scientist CVs. *The Journal of Technology Transfer*, 31(3), 311-324.
- Sarsons, H., Gërkhani, K., Reuben, E., & Schram, A. (2021). Gender differences in recognition for group work. *Journal of Political Economy*, 129(1), 101-147.
- Schmader, T., Whitehead, J., & Wysocki, V. H. (2007). A linguistic comparison of letters of recommendation for male and female chemistry and biochemistry job applicants. *Sex roles*, 57(7), 509-514.
- Schisterman, E. F., Swanson, C. W., Lu, Y. L., & Mumford, S. L. (2017). The changing face of epidemiology: gender disparities in citations? *Epidemiology*, 28(2), 159.
- Skólareglur Listaháskóla Íslands 2021-2022, REG-0075.
- Starfsreglur fyrir Háskólann á Hólum, 2017.
- Starfsreglur Háskólans í Reykjavík, 2019.
- Thamar M. Heijstra, Finnborg S. Steinþórsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2017). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29(6), 764-780.
- Thamar M. Heijstra, Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir og Finnborg S. Steinþórsdóttir (2017). Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top?. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 200-214.
- The Gender Equality Taskforce (2018). Accelerating gender equality in Irish higher education institutions: Gender action plan 2018-2020. Dublin: Higher Education Authority. Sótt af <https://hea.ie/assets/uploads/2018/11/Gender-Equality-Taskforce-Action-Plan-2018-2020.pdf>
- The Royal Society (e.d.). Résumé for Researchers. Sótt af: <https://royalsociety.org/topics-policy/projects/research-culture/tools-for-support/resume-for-researchers/>
- Thomas Brorsen Smidt, Gyða M. Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2017). How do you take time? Work–life balance policies versus neoliberal, social and cultural incentive mechanisms in Icelandic higher education. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 123-140.
- Thornton, M. (2013). The mirage of merit: Reconstituting the 'ideal academic'. *Australian Feminist Studies*, 28(76), 127-143.
- Trix, F., and C. Psenka. (2003). Exploring the Colour of Glass: Letters of Recommendation for Female and Male Medical Faculty. *Discourse and Society* 14 (2): 191–220.

- UK Reproducibility Network (2021, 18. ágúst). University of Glasgow pilots the Resume for Researcher narrative CV format. Sótt 16. nóvember 2021 af <https://www.ukrn.org/2021/08/18/university-of-glasgow-pilots-the-resume-for-researchers-narrative-cv-format/>
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-49.
- Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524.
- Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(40), 12349-12353.
- VSNU, NDU, KNAW og ZonMw (2019). Room for everyone's talent: towards a new balance in the recognition and rewards of academics. Sótt af <https://vsnu.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Room-for-everyone's-talent.pdf>
- Witteman, H. O., Hendricks, M., Straus, S., & Tannenbaum, C. (2019). Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *The Lancet*, 393(10171), 531-540.
- Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir, Finnborg S. Steinþórsdóttir, Guðný Gústafsdóttir, Thamar M. Heijstra og Thomas Brorsen Smidt. (2015). Iceland. Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics. Ritstj. Herschberg, C., Benschop, Y. og van den Brink, M. Sótt af: http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/GARCIA_report_wp2D1.pdf
- Þorgerður Þorvaldsdóttir. (2004). Engendered opinions in placement committee decisions. *Gender and Excellence in the Making*. Ritstj. Al-Khudahairy, D. Dewandre, N. Og Wallace, H., 101-107. Brussels: European Commission. Directorate-General for Research.
- Özbilgin, M. F. (2009). From journal rankings to making sense of the world. *Academy of Management Learning & Education*, 8(1), 113-121.

