



HÁSKÓLI ÍSLANDS
HEILBRIGÐISVÍSINDASVIÐ

JAFNRÉTTISÁÆTLUN
2021–2023



LÖGÐ FRAM TIL SAMÞYKKTAR HJÁ STJÓRN HEILBRIGÐISVÍSINDASVIÐS 21. DESEMBER 2020



Jafnréttisáætlun Heilbrigðisvísindasviðs tekur mið af jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2018-2020 og stefnu Háskóla Íslands 2016-2021 (HÍ21). Samkvæmt HÍ21 er jafnrétti eitt grunngilda skólans:

Jafnrétti er leiðarljós í starfi skólans og grundvöllur fjölbreytni og virðingar í háskólasamfélaginu



Áætlun þessi tekur því á jafnrétti í viðum skilningi, þar með talið málaflokka fötlunar, fjölmenningar og málefni hinsegin fólks auk kynjajafnréttis. En Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands miðar að því að allir einstaklingar fái notið réttinda sinna innan skólans án mismununar á grundvelli kyns, kyngervis, kynvitundar, kynhneigðar, aldurs, fötlunar, heilsufars, þjóðernis, kynþáttar, litarháttar, uppruna, trúarbragða, skoðana, menningar eða stöðu að öðru leyti, sem lítilsvirðir eða misþýður einstaklingi eða hópi sem fyrir henni verður.

Eftirfylgni og endurskoðun

Áætlunin verður kynnt á þingi HVS 2021 og vistuð á heimasíðu Heilbrigðisvísindasviðs í Uglu. Hún verður jafnframt send til starfsfólks sviðs, formönnum nemendafélaga og kynnt í kynningarefni og fyrir nýju starfsfólki.

Markmið

Eitt megin markmiða jafnréttisáætlunar Háskóla Íslands er að tryggja samþættingu jafnréttissjónarmiða í öllu starfi Háskóla Íslands, þar með samþættingu við alla stefnumótun, áætlanagerð og ákvarðanatöku. Með þessu markmiði er stefnt að því að

Allir innan Háskóla Íslands geri það að viðteknu verklagi að huga að stöðu ólíkra hópa sem hætt er við mismunun með markvissum og kerfisbundnum hætti í hvert sinn sem stefna er mótuð eða ákvörðun tekin

Með ofangreind markmið að leiðarljósi skuldbindur Heilbrigðisvísindasvið sig til að vinna skipulega að því að útrýma hvers kyns mismunun innan sviðsins og stuðla að góðu starfsumhverfi þar sem hver og einn einstaklingur fær sín notið.

Jafnréttisáætlun HVS fjallar um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, kynferðislegt og kynbundið áreiti, vinnumenningu og starfsumhverfi, ráðningar og nefndir, auglýsingar og menntun. Til viðbótar má finna aðgerðaáætlun fyrir hvern lið og framkvæmd. Undir lokin er síðan samantekt og samanburður á stöðu og kjörum kvenna og karla sem starfa á Heilbrigðisvísindasviði sem er einn lykilmælikvarða HÍ21 og leiðarvísir um hvernig innleiða má kynjasjónarmið í alla kennslu á sviðinu. Í viðauka hafa verið settar fram hugmyndir um hvernig má innleiða jafnréttissjónarmið í kennslu með því að setja þau inn í hæfniviðmið námsbrauta/faggreina.

Jafnréttisáætlunin nær til alls starfsfólks og nemanda HVS.



Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Heilbrigðisvísindasvið leggur áherslu á að starfsfólk og nemendur geti samræmt starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Taka skal tillit til ólíkra fjölskylduaðstæðna og bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma, hlutastörf eða aðra vinnuhagræðingu þegar þörf er á. Búast skal við að, karlar til jafns við konur, nýti sér þennan sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Foreldraorlof eða aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði skulu ekki hafa áhrif á ákvarðanir er snúa að framgangi í starfi, stöðubreytingum, endurmenntun, starfsþjálfun, námsleyfum, uppsögnum starfsfólks, sbr. 1 mgr. 26.gr. jafnréttislaga.

Markmið	Aðgerðir	Tími	Ábyrgð	Útfærsla og staða
Að starfsfólk og nemendur sviðsins geti samræmt starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu (börnum og öldruðum foreldum).	Að kynna fyrir starfsfólki og nemendum sviðsins úrræði er snúa að sveigjanlegum vinnutíma, einstaklingsbundnum lausnum eða hlutastörfum. Auk lögbundins rétt til foreldraorlofs og veikindadaga með börnum. Starfsemi HVS, s.s. skipulag funda, stundataflna og prófa verði skipulögð með hliðsjón af samþættingu starfs- og fjölskylduábyrgðar starfsmanna og stúdenta eins og kostur er.	Stöðugt	Sviðsforseti / mannauðsstjóri Deildarforseti Háskóla-kennarar	Sviðsforseti ræðir SFA við deildarforseta sem síðan miðla efninu áfram. Kennarar taka upp efnið á námsbrautafundi og ræða hvernig best sé að útfæra samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs á vinnustaðnum T.d. má setja reglur í kringum tölvupósta / tilkynningar til nemenda. Taka saman tölulegar upplýsingar um hlutastörf og foreldraorlof og kynna þær.



Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Á Heilbrigðisvísindasviði er áhersla lögð á að komið sé fram við allt starfsfólk og nemendur af virðingu sem felur í sér að skapa skal menningu þar sem öllum líður vel. Á sviðinu er ekki liðið að starfsfólk eða nemendur sýni af sér hegðun kynbundins ofbeldis eða kynbundins / kynferðislegs áreitnis í garð annarra samstarfsfélaga eða nemenda.

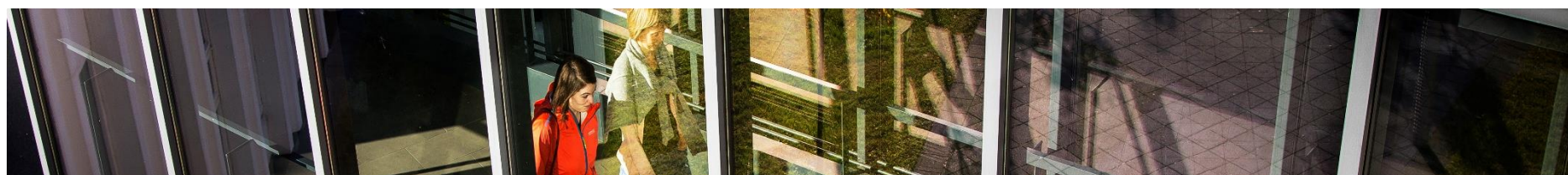
Í jafnréttislögum koma fram eftirfarandi skilgreiningar:

- **Kynbundin áreitni:** Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
- **Kynferðisleg áreitni:** Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- **Kynbundið ofbeldi:** Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Markmið	Aðgerðir	Tími	Ábyrgð	Útfærsla og staða
Að starfsfólki og nemendum líði vel í sínu starfsumhverfi. Að vinna markvisst gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni.	Að fræða starfsfólk og nemendur sviðsins um kynbundið ofbeldi og kynbundið/kynferðislegt áreitni. Kynna fyrir starfsfólki og nemendum hvar skal tilkynna þegar slík mál koma upp, meðferð þeirra og eftirfylgni, sjá í Uglu. <u>Fagráð um viðbrögð við kynbundinni og kynferðislegri áreitni og kynbundnu og kynferðislegu ofbeldi.</u>	Stöðugt	Jafnréttisnefnd HVS Mannauðs- teymi Kennslustjóri	Allir fyrsta árs nemar á sviðinu fá fræðslu frá Jafnréttisfulltrúum HÍ í þverfræðilegu námskeiðinu HVS202G, kennt á vormisseri. Haft verður samband við sérfræðing sem hefur sérhæft sig á sviði kynbundins áreitnis/ofbeldis til að halda erindi / vinnustofu fyrir starfsfólk. Mannauðsteymi, kennslustjóri og Jafnréttisnefnd og tekur við þeim málefnum sem upp koma og kemur þeim í réttan farveg. Tölulegar upplýsingar um tilkynningar á sviðinu reglulega teknar saman og kynntar.

Vinnumenning og starfsumhverfi

Heilbrigðisvísindasvið leggur áherslu á að skapa starfsfólki og nemendum sem bestar aðstæður og stuðla að vellíðan í starfi, þannig að allir fái sem best notið sín. Þar ríki jafnræði og virðing fyrir fólki og málefnum og andrúmsloft og orðaval laust við fordóma og mismunun. Með þessu vísar þessi áætlun til víðari skilgreiningar á jafnrétti sem Jafnréttisáætlun HÍ tekur nú til, þar sem leitast er við að einstaklingar innan sviðsins njóti jafnréttis óháð „kyni, kyngervi, kynvitund, kynhneigð, aldri, fötlun, heilsufari, þjóðerni, kynþætti, litarhætti, uppruna, trúarbrögðum, skoðunum, menningu eða stöðu að öðru leyti.“ Leitast skal eftir að skapa jákvæða vinnumenningu þar sem hægt er að ræða opinskátt um staðalmyndir og fordóma og hvernig má stuðla að bættu samfélagi.



Markmið	Aðgerðir	Tími	Ábyrgð	Útfærsla og staða
Að starfsfólki standi til boða fræðsla, forvarnir og ýmis verkfæri til að fyrirbyggja og takast við streitu og kulnun í starfi.	Mannauðsteymi hafi málefnið í forgrunni og móti þjónustu því tengt.	Upphaf árs 2020	Mannauðsteymi	Hægt er að leita til mannauðsteymi HVS með þessi mál. <u>Upplýsingar um þjónustuna</u> settar á heimasíðu og kynnt sem víðast. Mannauðsteymi leggi til að spurt verði ítarlegar um streitu og kulnun í næstu starfsumhverfiskönnun sem lögð verður fyrir árið 2021.
Að starfsfólk og nemendur sviðsins búi við jafnræði þegar kemur að staðsetningu náms- og starfsstöðva.	Áhersla lögð á að húsakostur sviðsins verði færður á einn stað til að lágmarka ferðatíma starfsfólks og nemenda og auka hagræði.	Stöðugt	Sviðsforseti Deildarforseti Rekstrarstjóri	Háskólayfirvöld séu vel upplýst um stöðu húsnæðismála innan HVS

<p>Að nýtt húsnæði HVS Heilbrigðisvísindagar þar verði aðgengilegt öllum, innanhúss sem utan og öll rými hönnuð með þarfir ólíkra hópa í huga.</p> <p>Að við hönnun nýs húsnæðis HVS Heilbrigðisvísindagar þa verði góður aðbúnaður nemenda og starfsfólks í forgrunni. Byggingin verði hönnuð m.t.t. góðrar innivistar og vellíðanar. Öll aðstaða og búnaður taki mið af vinnuvistfræði, samspili fólks og umhverfis.</p>	<p>Jafnréttisnefnd ítreki þessar áherslu við verkefnastjóra nýbyggingarinnar og að þarfagreiningarhópar hafi þessar áherslur að leiðarljósi í vinnu sinni í samstarfi við starfsfólk og nemendur.</p>	<p>Vormánuðir 2020</p>	<p>Formaður jafnréttisnefndar Mannauðstjóri</p>	<p>Jafnréttisnefnd skráir niður tillögur sínar og annarra sem hún á í samtali við.</p> <p>Formaður nefndarinnar sendir verkefnastjóra áherslur nefndarinnar í þessum efnum.</p>
<p>Að starfsfólk og nemendur með fötlun hafi vinnuaðstæður við hæfi.</p>	<p>Gerðar verði nauðsynlegar ráðstafanir í samstarfi við hlutaaðila svo starfsfólk og nemendur með fötlun sé gert kleift að taka þátt í háskólastarfinu.</p>	<p>Alltaf þegar við á.</p>	<p>Mannauðs- teymi Rekstrarstjóri Deildarforsetar Deildarstjórar Jafnréttisnefnd HVS</p>	<p>Yfirmenn vel upplýstir um hvaða möguleikar séu fyrir hendi um útfærslu. Starfsmenn fái fræðslu um stöðu ólíkra hópa.</p>

<p>Að starfsfólk og nemendur af erlendum uppruna hafi vinnuaðstæður við hæfi.</p>	<p>Gerðar verði nauðsynlegar ráðstafanir við hlutaaðila, svo starfsfólki og nemendur af erlendum uppruna sé gert kleift að taka þátt í háskólastarfinu, svo sem að allir opinberir tölvupóstar verði bæði á íslensku og ensku og lykilskjöl verði þýdd yfir á ensku.</p> <p>Að jafnréttisáætlun þessi verði þýdd á ensku. Jafnframt verður áhersla lögð á að aðstoða við að efla tengslanet þeirra.</p>	<p>Stöðugt</p>	<p>Mannauðs- teymi Rekstrarstjóri Deildarforsetar Deildarstjórar Jafnréttisnefnd HVS</p>	<p>Yfirmenn vel upplýstir um hvaða möguleikar séu fyrir hendi. Þess gætt að mikilvægar upplýsingar komist til skila.</p> <p>Starfsfólk fái fræðslu um stöðu ólíkra hópa.</p>
<p>Að andrúmsloft sé laust við fordóma og mismunun.</p>	<p>Tekið skal mið af því að fólk hafi ólíkan bakgrunn og hafi þess vegna ólíkar þarfir og væntingar.</p>	<p>Stöðugt</p>	<p>Allt starfsfólk Jafnréttisnefnd</p>	<p>Mannauðsteymi upplýsir starfsfólk og nemendur um leiðir þar sem hægt er að beina tilkynningum ef einstaklingur telur sig verða fyrir fordómum eða mismunun.</p>
<p>Að stuðla að góðum samskiptum innan sviðsins.</p>	<p><u>Samskiptakver HVS</u> sé haft til hliðsjónar við störf sviðsins.</p>	<p>Stöðugt</p>	<p>Mannauðs- teymi Kennsluteymi Rekstrarstjóri Sviðsforseti</p>	<p>Kennsluþróunarstjóri ræðir samskipti á fyrstu námsbrautafundum annarinnar, með sérstaka áherslu á samskipti kennara og nemanda.</p> <p>Leiðbeinendur sviðsins hvattir til að sækja námskeið um að leiðbeina Ph.D. nema.</p> <p>Upplýsingar teknar saman um fjölda þeirra sem sóttu námskeiðið.</p>
<p>Að stuðla að víðtækari fræðslu nemenda og starfsfólks HVS um málefni trans-, intersex og kynsegin fólks og aðkomu þess að heilbrigðiskerfinu.</p>	<p>Að koma á fót þverfaglegri fræðslu um málefni trans- intersex og kynsegin fólks í samkenntunámskeiði HVS</p>	<p>Stöðugt</p>	<p>Kennslumála- nefnd Jafnréttisnefnd Deildarforsetar</p>	<p>Markmið þessi rædd við kennslumálanefnd og stungið upp á að svipað starf og það sem Ástráður hefur staðið fyrir hjá Læknadeild verði tekið upp hjá öðrum deildum.</p> <p>Í námskeiðinu HVS501M verður fræðsla til nemenda og starfsfólks HVS um málefni trans-, intersex og kynsegin fólks og aðkomu þess að heilbrigðiskerfinu.</p>



Ráðningar og nefndir

Það er langtíamarkmið sviðsins að jafna kynjaskiptingu innan allra deilda, sérstaklega þegar kemur að akademískum störfum, dóm- og valnefndum. Það skal þó hafa í huga að þegar hallar mjög á eitt kyn getur það reynst íþyngjandi fyrir einstakling að uppfylla 40% hlutfall, t.d. ef þarf að vera í mörgum nefndum samtímis. Í því skyni hefur sviðið sett sér eftirfarandi markmið.

Markmið	Aðgerðir	Tími	Ábyrgð	Útfærsla og staða
<p>Jafnt hlutfall kynja í föstum nefndum innan sviðs (þ.m.t. deildir og námsbrautir), sem og dómnefndum og valnefndum sem skipað er í vegna nýráðningar eða framgangs</p> <p>(helst ekki lægra hlutfall en 40%).</p> <p>Stuðla áfram að jafnari kynjaskiptingu við ráðningu í störf.</p>	<p>Gátlisti um hvernig skipa skuli í nefndir og ráð út frá kynjasjónarmiðum kynntur á stjórnarfundum á vorin.</p> <p>Ut anumhald um tölulegar upplýsingar um kynjahlutföll í nefndum.</p> <p>Í auglýsingum um störf skal eftir sem áður vísa til jafnréttisstefnu HÍ og þess markmiðs að jafna hlutfall kynja.</p> <p>Þess gætt að texti starfsauglýsingar taki ekki frekar mið af einu kyni umfram annað.</p>	Stöðugt	<p>Sviðsforseti</p> <p>Deildarforseti</p> <p>Rekstrarstjóri</p> <p>Mannauðsstjóri</p> <p>Jafnréttisnefnd HVS</p> <p>Formaður jafnréttisnefndar heldur utan um tölulegar upplýsingar í samvinnu við upplýsingafulltrúa sviðsins</p>	<p>Í mars á hverju ári eða áður en skipað er í fastanefndir deilda og HVS er ferillinn sendur til þeirra sem skipa í nefndir.</p> <p>Árlega fer jafnréttisnefnd HVS yfir stöðu mála og gerir athugasemdir ef þurfa þykir, sjá efni um hvernig má þjálfa valnefndir í að bera kennsl á kynjaslagsíðu og vinna gegn henni. Í viðauka B (Appendix B) er viðtalsleiðbeiningar sem snýr að valnefndum: Höf: Dennissen, o.fl.,</p> <p><u><i>Toolkit for organizing reflexive working groups for selection committee members,</i></u></p> <p>Og sjá <u><i>efni um unga rannsakendur</i></u></p>

Auglýsingar og nám

Heilbrigðisvísindasvið leggur áherslu á að útrýma hvers kyns staðalmyndum og fordómum, í því skyni skal gæta að allt mynd- og ritað efni sem sviðið og nemendafélög senda frá sér sé laust við allt sem elur á slíku. Í jafnréttisáætlun HÍ (Nám, kennsla og rannsóknir 1.4) kemur fram að kennsluhættir eigi vera aðgengilegir fjölbreyttum hópi nemenda og geta kennarar því mögulega nýtt sér nútíma tækni í kennslu þegar við á til að auka jafnrétti til náms. Mikilvægt er að nemendur geri sér grein fyrir því hvernig nám þeirra uppfyllir hæfniviðmið út frá sjónarhorni kynjasjónarmiða og samþættingar (þegar margar breytur skarast við kyn sbr., stétt, uppruni, fötlun, aldur)¹.

Markmið	Aðgerðir	Tími	Ábyrgð	Útfærsla og staða
Höfða jafnt til allra og vinna gegn staðalmyndum um námsgreinar og starfsstéttir í öllu efni sem kemur frá sviðinu.	Eftirfylgni með efni í tengslum við námskynningar, bæði prentað efni og á vefnum. Tekið tillit til kynjasjónarmiða í námskynningum.	Stöðugt	Markaðs- og vefstjóri HVS Jafnréttisnefnd HVS í samvinnu við kynningarnefndir deilda	Allt efni sem gefið er út fyrir námskynningar verði yfirfarið árlega m.t.t. hvort framsetning þessi sýni fjölbreytileika. Fjölbreytni meðal nemenda sem kynna námið.
Auka meðvitund nemendafélaga um framsetningu efnis sem frá þeim kemur, t.d. ýmsar auglýsingar, í tímaritum og á heimasíðum.	Fundað með Sviðsráði nemenda HVS þar sem formenn nemendafélaga sitja auk tveggja fulltrúa sviðs.	Stöðugt	Jafnréttisnefnd HVS Kennslustjóri HVS	Fundurinn undirbúinn í samvinnu við jafnréttisfulltrúa HÍ.



¹ Sjá leiðarvísir: „The Catalan University Quality Assurance Agency” (2019). General Framework for Incorporating the gender Perspective in Higher Education Teaching.

Staða og kjör: starfsfólk Heilbrigðisvísindasviðs

Við Heilbrigðisvísindasvið starfar stór og fjölbreyttur hópur fólks sem hefur ólíkt hlutverk. Fyrir utan fastráðið starfsfólk og nemendur, eru stundakennarar áberandi, en árið 2019 störfuðu 1127 stundakennarar við sviðið. Á hverjum tímapunkti eru einnig margir nemendur ráðnir til lengri eða skemmri tíma í tengslum við nám sitt og/eða rannsóknir kennara. Vegna lagaumhverfis og reglna liggja tölur um kyn fyrir, en erfiðara er að greina starfsmannahópinn eftir öðrum leiðum vegna þess að upplýsingarnar liggja ekki fyrir.

Í janúar 2020 var starfsfólk á Heilbrigðisvísindasviði 390 talsins í samtals 274,8 stöðugildum, þar með taldir nemendur á launum og starfsfólk rannsóknarstofa. Konur eru 62% þeirra sem starfa á sviðinu og karlar 38%. Þegar þessar tölur eru bornar saman við desember 2015 sem miðað var við í Jafnréttisáætlun HVS 2012-2015, má sjá að þá voru konur 65% starfsmanna sviðsins og karlar 35%. Í báðum tilvikum eru skoðuð hlutföll kynja miðað við stöðugildi. Konum og körlum á sviðinu hefur því fjölgað um 3%.



Í töflu 1 má sjá fjölda einstaklinga eftir starfsheitum og kyni í stjórnsýslu og akademíu innan sviðsins með vísan í gögn frá janúar 2020. Hér sést að nánast einungis konur starfa í stoðþjónustu og stjórnsýslu, en hlutur þeirra hefur lækkað úr 100% árið 2015 í 91% árið 2020. Eins og algengt er meðal akademískra starfsmanna annarra sviða og háskóla eru konur í meirihluta í neðri stigum akademískra starfa (aðjúnktar og lektorar), en karlar eru fleiri í prófessorsstöðum. Hlutföllin á sviðinu hafa breyst lítillega síðan 2015 en þá voru konur 28% prófessora en eru nú 33%. Hlutfall kvenkyns dósenta hefur einnig aukist úr 41% í 57,5% á tímabilinu en lækkað úr 63% í 60% hjá lektorum. Fleiri karlar eru aðjúnktar árið 2020 en 2015, hlutfallið jókst úr 23% í 44%. Konur sem fá laun sín af sjálfsaflafé eru 80% og hefur hlutur þeirra aukist úr 63% síðan 2015. Ef horft er á heildarfjölda kvenna í akademískum stöðum á sviðinu hefur hlutfall þeirra aukist úr 58% árið 2015 í 62% árið 2020.² Það verður að teljast jákvætt að konum hefur fjölgað í þessum stöðum en mikilvægt er að fylgjast vel með hvernig þeim gengur að hljóta framgang í kerfinu í samanburði við karla.

Tafla 1: Fjöldi starfsfólks og fjöldi stöðugilda eftir kyni og stöðu

Staða	Starfsfólk		Stöðugildi		Fjöldi starfsfólks	Fjöldi stöðugilda
	kk	kvk	kk	kvk		
Prófessor	65	32	42,17	25,95	97	68,1
Dósent	17	23	10,21	17,37	40	27,6
Lektor	23	35	11,16	20,86	58	32,0
Aðjunkt 1 (>50%)	2	1	1,5	0,5	3	2,0
Aðjunkt 2 (<50%)	9	13	2,74	3,94	22	6,7
Doktors- og meistaranemar	10	25	7,4	17,45	35	24,9
Klíník, aðstoðarmenn og aðrir	1	8	0,2	5,65	9	5,9
Nýdóttorar og rannsóknasérfræðingar	6	14	5,8	12,05	20	17,9
Rannsóknir	1	3	1	2,5	4	3,5
Starfsm. við rannsóknir - Sjálfsaflafé	7	28	6,25	25,2	35	31,5
Stoðþjónusta	4	43	4	31,56	47	35,6
Þjónusturannsóknir	4	16	3,5	15,8	20	19,3
	149,0	241,0	95,9	178,8	390,0	274,8

² Tölulegar upplýsingar voru teknar saman af sviðsskrifstofu Heilbrigðisvísindasviðs 2020

Í töflu 2 má sjá samantekt á fjölda starfsmanna í akademískum stöðum í janúar 2020 og tafla 3 sýnir fjölda starfsmanna sem vinnur við rannsóknir eftir kyni og deildum innan HVS.

Áhugavert er einnig að skoða fjölda stundakennara, en konur eru fleiri en karlar í hópi stundakennara í öllum deildum sviðsins. Um 74% stundakennara sviðsins eru konur en 26% karlar.

Tafla 2: Fjöldi starfsfólks í akademískum stöðum í janúar 2020

Deild	Prófessorar			Dósentar			Lektorar			Aðjuntar			Sjálfsafla rannsóknafólk			Alls
	kk	kvk	Samtals	kk	kvk	Samtals	kk	kvk	Samtals	kk	kvk	Samtals	kk	kvk	Samtals	
MON	6	3	9	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	2	2	14
HJÚ	3	11	14	0	7	7		8	8	1	2	3		1	1	33
LYF	4	3	7	1	1	2	2	3	5		1	1	1	4	5	20
LÆK	44	12	56	13	10	23	12	18	30	5	9	14	6	21	27	150
SÁL	7	2	9	2	3	5	0	1	1	1	1	2	0	0	0	17
TAN	1	1	2		1	1	8	4	12	4	1	5	0	0	0	20
Alls	65	32	97	17	23	40	23	34	57	11	14	25	7	28	35	254

Tafla 3: Fjöldi starfsfólks sem starfar við rannsóknir eftir kyni og deildum

Deild	kk	kvk	kk	kvk	Samtals stundakennarar 2019
MON	9	33	21%	79%	42
HJÚ	48	357	12%	88%	405
LYF	19	35	35%	65%	54
LÆK	177	333	35%	65%	510
SÁL	20	45	31%	69%	65
TAN	19	32	37%	63%	51
Samtals	292	835	26%	74%	1.127

Kynjaskipting nemenda Heilbrigðisvísindasviðs

Í október 2020 voru 3244 nemendur á Heilbrigðisvísindasviði. Þar af eru 79% konur og 21% karlar. Hlutfall kvennemenda er því nokkuð hærra á sviðinu en þegar horft er til háskólans í heild þar sem konur eru um 68% nemenda. Í töflu 4 má sjá að hlutfall kvenna og karla eftir deildum er breytilegt, en alls staðar eru konur í talsverðum meirihluta. Mestur er munurinn í Hjúkrunarfræðideild þar sem einungis 4% nemenda eru karlar, en þeir voru um 2% nema árið 2016. Minnstur munur er í Matvæla- og næringarfræðideild þar sem 68% nemenda eru konur og 32% nemenda karlar (sjá, Nemendur Háskóli Íslands)³.



Tafla 4: Nemendafjöldi eftir deildum í október 2020

Deild	kk	kvk	Alls	kk	kvk
Hjú	43	834	877	4%	96%
Lyf	45	135	180	25%	75%
Læk	285	743	1.028	28%	72%
MoN	57	122	179	32%	68%
Sál	244	582	826	30%	70%
Tan	20	134	154	13%	87%
Samtals	694	2550	3244	21%	79%

³ <https://www.hi.is/kynningarefni/nemendur>

Viðauki: Hæfniviðmiðshugmyndir fyrir deildir innan HVS

Að innleiða kynjasjónarmið í æðri menntastofnunum: Byggt á leiðarvísi frá „The Catalan University Quality Assurance Agency (2019). General Framework for Incorporating the gender Perspective in Higher Education Teaching.”

Almenn hæfnisviðmið:

- Nemendur geti beitt kynjafræðilegu sjónarhorni í rannsóknum sínum
 - o geti aðskilið áhrif breytnanna kyn og kyngervi í fræðilegri og empirískri greiningu
 - o geti bent á hvernig kynjavíddin birtist í þeirra rannsókn
 - o geti tekið saman og túlkað rannsóknargögn út frá kynjafræðilegu sjónarhorni
 - o geti notað og búið til eigindlegar og megindelegar athuganir og mælingar til að öðlast frekari skilning á kynjaójöfnuði og ólíkum þörfum, aðstæðum og gildum sem geta verið á milli kynja og þeirra sem skilgreina sig utan kyns.
- Nemendur geti bent á samþættingu kynjaójafnaðar við aðra þætti mismununar (sbr. aldur, stétt, kynþátt, uppruna, kynverund, fötlunar, holdarfars)
 - o geti bent á og eru hæfir til að greina kerfislegar ástæður og afleiðingar af ofbeldi gegn öllum kynjum óháð kynhneigð og kyntjáningu og öðrum tegundum af kynbundnu ofbeldi
 - o þekki verk og nýti sér framlag til kvenna- og kynjafræða í sinni fræðigrein
 - o geti bent á og gert grein fyrir ólíkum kynjahlutverkum, staðalmyndum og hlutdrægni í þeirra eigin grein eða komandi starfsvettvangi
 - o noti málfar sem sé laust við alla útskúfun vegna kynverundar, uppruna og fötlunar

Sértæk hæfnisviðmið:

- Nemendur geti bent á kynjaslagsíðu í núverandi þekkingu er varðar gang heilsu, veikinda og dauða.
 - Eru meðvituð um kynjafræðileg hugtök í tengslum við heilbrigðisvísindi og meðvituð um mikilvægi kynvitundar og heilsu, kynjahlutverk og félags- og menningarleg hlutverk kvenna og karla.
 - Eru meðvituð um þær staðreyndir og þau gangverk sem ala af sér kynjaójöfnuð vegna ólíks aðgangs að efnahagslegum og félagslegum björgum sem hafa ólíkar afleiðingar fyrir heilsu fólks af öllum kynjum (t.d. mataræði, störf og tegund starfa, aðgangur að menntun og íþróttum, aðgangur og kunnátta í upplýsinga- og samskiptatækni, o.s.frv.).
 - Eru meðvituð um hvernig kynjaójöfnuður tengist öðrum breytum ójafnaðar (aldri, félagslegri stöðu, etniskum uppruna og menningu, kynverund og fötlunarfordómum) þ.e. þekkja sjónarhorn skörunar / samþættingar og hvernig þessir þættir hafa áhrif á heilsu einstaklinga.
 - Hafi faglega og ófaglega þekkingu á áhrifum fjölskylduábyrgðar á heilsu þeirra sem henni sinna.
 - Geti greint kynjaójöfnuð, sem stafar af líffræðilegum og félagslegum mun, út frá ólíkum greinum og sviðum: Uppruni sjúkdóma (e. etiology), líffærafræði, sálfræði, meinafræði, samanburðargreining, læknismeðferðir, viðbrögð við lyfjagjöf, batahorfur, og aðrar tegundir af greiningum og inngripum innan heilbrigðisvísinda.
 - Geti dregið upp meðferðarsögu, framkvæmt líkamlegar- og sálfræðilegar athuganir og greiningu á dagdeildarsjúklingum (e. outpatients) og gert sérstakar athuganir fyrir konur og karla.
 - Geti beitt þekkingu sinni á kynjakerfinu þegar verið er að greina hegðun kvenna, karla, trans, intersex og þeirra sem standa utan kyns þegar verið er að meta sjúklinga, hópa og heilbrigða einstaklinga.
 - Geti með áhrifaríkum hætti átt samskipti við sjúklinga og gert sér grein fyrir valdatengslum og stöðu sinni sem sérfræðingur, til dæmis með orðavali sínu og gæti þess að minnka valdamuninn á milli sjálfs síns og sjúklings. Hlusti á sjúklinginn, taki reynslu hans og þjáningar gildar og minnki kynjaðar og menningarbundnar staðalmyndir.
 - Geti metið upplýsingar á gagnrýninn hátt (kynjamun og kynjahalla í tíðni sjúkdóma og dauða) og tileinkað sér verklag sem geri hana / hann meðvitaðan um kynjaslagsíðu og ójöfnuð.
 - Geti greint bæði einstaklings og heildaráhrif kynbundins heilbrigðiskerfis.

- Eru meðvituð um opinberar stefnumótanir sem hafa áhrif á heilsujöfnuð og nýti sér sjónarhorn samþættingar í stefnum og skýrslum sem tengjast heilsu.
- Geti nýtt sér verkfæri sem meta þegar verið er að huga að kynjajafnrétti í tengslum við heilsu.
- Geti bent á kynbundið ofbeldi og þekkt verklagsreglur þegar grunur leikur á slíku (líkamlegt, andlegt eða kynferðislegt).



HÁSKÓLI ÍSLANDS
HEILBRIGÐISVÍSINDASVIÐ