

# „ÁFRAM Í GEGNUM ÞENNAN BRIMSKAFL“: GREINING Á TILKYNNINGUM REKTORS HÁSKÓLA ÍSLANDS Á TÍMUM COVID 19

Mikilvægt er að standa vörð um jafnrétti kynjanna á tímum Covid 19 þar sem búast má við bakslagi, bæði vegna þess að staða undirskipaðra hópa versnar enn frekar og á óvissutímum er hættu á að jafnréttisáherslur mæti afgangi. Í greininni eru tilkynningar rektors Háskóla Íslands til nemenda og starfsfólks í kórónuveirufaraldrinum greindar út frá sjónarmiðum kynjajafnréttis. Gögn rannsóknarinnar samanstanda af 96 tilkynningum sem sendar voru á tímabilinu febrúar 2020 til maí 2021. Gögnin, um 11.000 orð, voru orðræðugreind. Helstu niðurstöður eru þær að áhersla er lögð á kennslu og stuðning við nemendur, vinnu sem konur sinna í meiri mæli en karlar. Um leið er lögð áhersla á að halda uppteknum hætti varðandi rannsóknavirkni þrátt fyrir breyttar aðstæður, áhersla sem karlar virðast frekar geta tileinkað sér. Þannig er staða Háskóla Íslands sem háskóla í fremstu röð í forgrunni og fjölskyldu- og jafnréttisstefna í bakgrunni.

Efnisorð: Covid 19, kynjajafnrétti, kennsla, stefna Háskóla Íslands, orðræðugreining

## INNGANGUR

Heimsfaraldur Covid 19 hafði mikil áhrif á íslenskt samfélag. Háskóli Íslands (HÍ), fjölmennasta menntastofnun landsins og einn af svokölluðum „burðarásum íslensks samfélags“ (Háskóli Íslands, 2021b), þurfti til að mynda að umbylta kennsluháttum þar sem staðnám var ekki lengur heimilt. Frá byrjun var ljóst að ákvarðanir sem teknar voru innan skólans myndu hafa áhrif á mjög marga. Árið 2020 sinni HÍ um 15.000 skráðum nemendum og var starfsvettvangur 3.729 stundakennara, 624 fastráðinna kennara, 184 sérfræðinga og aðjúnta og 906 annars starfsfólks (Háskóli Íslands, 2020). Þar með höfðu ákvarðanir HÍ um það hvernig skólinn myndi bregðast við áhrif á yfir 20.000 manns eða tæplega 6% þjóðarinnar. Í þessari grein er fjallað um rannsókn á greiningu tilkynninga rektorsembættis HÍ frá febrúar 2020 til maí 2021. Markmið tilkynninganna var að halda nemendum og starfsfólki upplýstu um stöðu mála varðandi Covid 19, veita þeim upplýsingar um kennslu, nám og prófahald, og um leið að veita nemendum og starfsfólki innblástur og hvatningu.

Niðurstöður fyrstu alþjóðlegu rannsókna benda til þess að hættu hafi verið á að ójafn-

rétti ykist í Covid 19 faraldrinum, staða þeirra sem var slæm fyrir hafi versnað og hætta hafi verið á að jafnréttismál mættu afgangi þar sem aðrir þættir hafi verið taldir mikilvægari á hættutímum (Al-Ali, 2020; Zarkov, 2020). Jafnréttismál og þar með talin kynjajafnréttismál hafa verið eitt af aðaláhersluatriðum í stefnu og gildum HÍ í meira en tvo áratugi og jafnrétti er eitt af grunngildum skólans (Háskóli Íslands, 2016, 2021b). Fjölskyldustefna hefur verið þáttur í starfsmannastefnu frá 2004, en þar segir: „Háskóli Íslands vill sporna gegn óhóflegu vinnuálagi starfsfólks og tryggja að það fái notið nægilegrar hvíldar“ (Háskóli Íslands, 2005). Um leið er það heildarstefna HÍ að vera framúrskarandi og „styrkja enn frekar stöðu sína sem háskóli í fremstu röð“ (Háskóli Íslands, 2016). Í núgildandi stefnu má greina sömu leiðarstef (Háskóli Íslands, 2021b).

Nýleg rannsókn Smidt o.fl. (2021) meðal akademíks starfsfólks á upplifun þess af jafnréttisáherslum HÍ sýnir að orðræðu um jafnrétti og fjölbreytileika er beitt að því er virðist án umhugsunar. Starfsfólkið samþykkir það sem stendur í stefnunni án þess að ígrunda það sérstaklega. Orð eins og jafnrétti og fjölbreytileiki eru þannig sjálfsögð en fáir velta fyrir sér merkingu þeirra eða hvað þurfi til að öðlast jafnrétti í raun. Höfundar beita hugtakinu ára kynjajafnréttis (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2009) sem lýsir félagslegu ferli þar sem fólk sannfærir sjálf sig um að jafnrétti ríki þrátt fyrir að raunin sé önnur, og er það meðal annars gert með því að nota stefnuna sem lýsingu á raunveruleikanum; í einhverjum tilfellum má segja að stefnunni sé beitt til að skreyta sig stolnum fjöðrum jafnréttis (e. hijacking) þó innistæða sé ekki fyrir slíku (Smidt o.fl., 2021). Í ljósi þessa, fræðilegrar þekkingar og stefnu HÍ, er áhugavert að kanna hvaða orðræða birtist í reglulegum tilkynningum HÍ og hvaða skilaboð skólinn sendi frá sér á þessum fordæmalausum tímum um kennslu og aðra þætti háskólastarfs.

Rannsóknarspurningarnar sem við leitumst við að svara í þessari grein eru: Hver eru viðbrögð HÍ við Covid 19 eins og þau birtast í tilkynningum rektorsembættisins? Hvaða skilaboðum er komið á framfæri til starfsfólks í háskóla sem telur sig í fremstu röð og hvernig samræmast skilaboðin gildum og stefnum HÍ varðandi kynjajafnrétti og fjölskylduábyrgð? Með því að stöðjast við orðræðugreiningu ætlum við að sýna hvernig hugmyndir um framúrskarandi (e. excellent) háskólastarf eru samfléttaðar Covid-19-tilkynningum rektors, og hvernig kynjaðar ímyndir og orðræða styrkja enn frekar í sessi kynjaða verkaskiptingu innan HÍ.

## KYNJUÐ KENNSLA UNDIRSKIPUÐ RANNSÓKNUM Í TÍMAKERFI KAPÍTALISMANS

Háskólar eru kynjaðar skipulagsheildir (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2013) og HÍ er þar engin undantekning (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Heijstra, 2013; Heijstra o.fl., 2015; Smidt o.fl., 2017; Staub og Heijstra, 2022). Áhrif nýfrjálshyggju og nýskipunar í ríkisrekstri eru sýnileg í öllum meginþáttum starfs akademíks starfsfólks; rannsóknnum, stjórnun/þjónustu og kennslu.

Kynjun háskóla og áhrif nýfrjálshyggju birtast í hugmyndinni um fyrirmyndarstarfsmanninn (e. the ideal worker). Akademískur fyrirmyndarstarfsmaður er þá einstaklingur sem setur vinnuna í forgang, á sér ekki áhugamál utan vinnu og ber ekki umönnunar-

ábyrgð (Bleijenbergh o.fl., 2013). Þessi lýsing virðist síðan frekar geta átt við um karla en konur; þeir virðast upplifa umönnun sem val á meðan konur virðast upplifa hana sem skyldu (Smidt o.fl., 2017). Ráðandi karlmennskuhugmyndir (e. hegemonic masculinity), sem karlar eiga þá auðveldara með að samsama sig en konur, virðast því lifa góðu lífi í háskólaumhverfinu og eru karlar og þeirra aðstæður, frekar en konur og aðstæður þeirra, viðmiðið (Connell, 2005).

Í grein Lupu (2021) um ritvirkni á tímum Covid 19 byggir hún á eigin reynslu. Hún segir frá því hvernig hún vann baki brotnu að rannsóknum sínum þar til kvöldið áður en hún fór í fæðingu. Lupu var alveg niðursokkin í akademíska „illusio-leikinn“, en það merkir að viðkomandi sogast inn og missir um leið stjórnina („being taken in and by the game“, bls. 1899) í skilningi Bourdieu og Wacquant (1992). Akademískt starfsfólk tekur þátt í akademíska leiknum þar sem því finnst viðfangsefnin áhugaverð og það veitir því félagslegt og efnahagslegt auðmagn. Það aðlagast kerfinu (sogast inn) og fylgir því leikreglunum án umhugsunar (missir stjórn). Því finnst sjálfsagt að vinna mikið, jafnvel þó það sé á kostnað heimilislífsins (Lupu, 2021). Aðrir hafa einmitt bent á að háskólaumhverfið er vinnuumhverfi sem býr til og þrífst á vinnufíklum (Butler, 1997; Davies og Petersen, 2005).

Tíminn er í þessu samhengi dýrmætur og oft skilgreindur sem einhvers konar vara (e. commodity) (Suckert, 2021) sem einstaklingur getur haft mikið eða lítið af (Bryson, 2007; Davies, 1989; Kvande, 2007). Suckert (2021) talar í þessu samhengi um tímakerfi kapitalismans (e. the temporal order of capitalism) sem sýnir að í nútímasamfélagi erum við mjög upptekin af því að mæla og hlutgera tíma. Samfélagið gerir kröfu um að við reynum að fá eins mikið út úr tímanum og hægt er; við reynum að teygja á tímanum, til dæmis með því að vinna á meðan við verjum tíma með fjölskyldunni. Við erum í stanslausri keppni um að gera eins mikið og hægt er á sem stystum tíma.

Suckert (2021) kemst að sömu niðurstöðu og aðrir rannsakendur (til dæmis Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Heijstra, 2013; Smidt o.fl., 2017; Staub og Heijstra, 2022) um það að gæðum er ekki jafnt dreift milli ólíkra hópa. Sumir geta keypt sér tíma á meðan aðrir geta það ekki, hér ræður því efnahagsleg og félagsleg staða miklu. Covid 19 varpaði enn betra ljósi á þessa misskiptingu gæðanna og sýndi að fyrir suma skapaðist tækifæri til að endurhugsa eigin stöðu í tímakerfi kapitalismans og gera breytingar á meðan aðrir höfðu ekki þann möguleika (Suckert, 2021). Rannsóknir á tíma og kyni sem gerðar hafa verið meðal akademísku starfsfólks í HÍ benda til þess að tíma kvenna sé stjórnað af öðrum en þeim sjálfum, til dæmis fjölskyldumeðlimum og samstarfsfólki. Karlar virðast upplifa meira frelsi en konur til að stjórna tíma sínum sjálfir og val um að sinna umönnun fjölskyldumeðlima (Heijstra og Rafnsdóttir, 2010; Staub og Heijstra, 2022). Rannsóknir sem gerðar hafa verið á tímum Covid 19 benda til þess að umönnunarbyrði kvenna á heimilum (Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir, 2021; Auður Magnús Auðardóttir og Annadís G. Rúdólfsdóttir, 2021; Parlak o.fl., 2021) og innan akademíu (Boncori, 2020; Docka-Filipek og Stone, 2021) hafi aukist, og að mæður innan akademíu finni fyrir meira álagi en áður (Kasymova o.fl., 2021). Rannsókn sem gerð var í Tyrklandi meðal háskólakennara sýndi að karlkyns háskólakennarar gátu haldið sínu vinnuframlagi eins og ekkert hefði í skorast á meðan kvenkyns háskólakennarar þurftu að deila tíma sínum milli vinnunnar, umönnunar og heimilisstarfa, og voru þar með ekki eins afkastamiklar og karlarnir í vinnu (Parlak o.fl., 2021).

Í rannsókn, sem hafði það að markmiði að leggja mat á upplifun karla annars vegar og kvenna hins vegar af fjölskyldustefnu HÍ í ljósi hvatakerfis, kom fram að þrátt fyrir metnaðarfull markmið um fjölskylduvænt vinnuumhverfi þá vega þeir þættir sem tengjast markmiðum rannsóknavirkni og hvatakerfis þyngra (Smidt o.fl., 2017). Þá telur Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2013) að með áhrifum nýfrjálshyggju í stefnum skólans, sem birtist ekki síst í áherslu á samkeppni og frumkvöðlastarfsemi, þar sem stofnanir og fyrirtæki hafa meira um það að segja hvað er rannsakað og kennt í háskólum, þá sé líklegt að karl-lægar áherslur hafi yfirhöndina.

Kennsla er kvenlæg. Bæði vegna þess að konur eru í meirihluta þeirra sem sinna kennslu og eins vegna þess að kennsla hefur verið tengd umönnun og þá oft hugsuð sem „eðlileg“ framlenging á hlutverki kvenna (Arna H. Jónsdóttir, 2005; Butler o.fl., 2012; Griffiths, 2006) sem þá þurfi ekki að umbuna fyrir sérstaklega. Væntingar til kvenna annars vegar og karla hins vegar eru ólíkar (Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2014) og horft er til kvenna sem skilningsríkra kennara á meðan liðið er á karla sem fræði- og vísindamenn (Parsons og Priola, 2013). Konur sinna kennslu í meiri mæli en karlar á háskólastiginu og kennsla er skilgreind sem þjónustu- og venslavinna (e. relational labor), límið á milli nemenda og akademísku starfsfólks. Kennsla er því undirskipuð rannsóknarvinnu í stigveldi akademíunnar (Eveline, 2004). Umönnun ætti þó ekki að skilgreina sem óþarfan þátt kennslustarfsins. Í femínískri kennslufræði er lögð áhersla á að láta sig nemendur og aðstæður þeirra varða og að nám eigi að vera valdeflandi. Mikilvægt er að nemendur finni að þeir skipti máli og leið kennara til að ná til nemenda er að láta þá sig varða (Hooks, 1994). Í rannsókn á störfum og upplifunum kennara á öllum skólastigum á Spáni á tímum Covid 19 kom fram að kennarar lögðu sig fram um sýna nemendum umhyggju og skilning á fordæmalausum tímum. Upplifun kennara var sú að kennsla þeirra og umönnun væri ekki metin að verðleikum, hvorki af yfirvöldum menntamála né almennt úti í samfélaginu og þau skorti tíma til að geta sinnt vinnu sinni eins og þau töldu farsælast. Afleiðingarnar voru m.a. upplifun þeirra á streitu, kvíða, einmanaleika, óvissu, þreytu og eirðarleysi (Poncela o.fl., 2021). Sambærilegar niðurstöður má finna í rannsókn Docka-Filipek og Stone (2021) á upplifunum háskólakennara í Bandaríkjunum á tímum Covid 19. Þar kom fram að umönnun, bæði nemenda og heima fyrir, var frekar á herðum kvenna en karla. Höfundar telja mikilvægt að háskólaumhverfið taki mið af því að fólk hafi umönnunarskyldur á heimili og vinnustað, og þá ekki síst á tímum Covid 19. Starfsfólk lætur sig hag stofnunarinnar varða með því að sinna þjónustu við nemendur og samstarfsfólk og fyrir það beri að umbuna, t.d. þegar kemur að framgangi. Háskóli sé þannig umhyggjurík stofnun (e. caring institution) þar sem umhyggja fyrir nemendum og samstarfsfólki ríki. Þetta mætti skilgreina sem akademíska umhyggju.

Hlutfallslega kenna konur meira en karlar. Tölur frá HÍ (Háskóli Íslands, e.d.) sýna að meirihluti stundakennara (65%) er konur, og að það sama gildir um aðjúnkta (63%), lektora (61%) og dósentar (63%). Konur eru hins vegar í minnihluta þegar kemur að prófessorsstöðum (33%). Nýverið var fastur kennsluafsláttur kjarasamningsbundinn hjá prófessorum (Háskóli Íslands og Félag prófessora við ríkisháskóla, 2019) á meðan lektorar og dósentar hafa sömu kennsluskyldu og áður. Þegar horft er til landa Evrópusambandsins þá eru konur einnig í minnihluta þeirra sem eru í prófessorsstöðum, 26% á móti 74% karla

(European Commission, 2021). Þannig má segja að kennsla, sem felur í sér umhyggju, sé einn af þeim þáttum sem hafa áhrif á framgang kvenna. Eftir því sem fólk færist ofar í stigveldinu minnkar kennsluskyldan en rannsóknarskyldan eykst, en mikilvægt er fyrir fólk neðar í stigveldinu að sinna rannsóknum af krafti til að eiga möguleika á að vinna sig upp í kerfinu (Heijstra og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2021). Samsvörun þessa má síðan einnig finna í fjárhagslíkani skólans þar sem dæmi eru um að kennsluþeningum sé ráðstafað til rannsókna (Finnborg Salome Steinþórsdóttir o.fl., 2016) og þess vegna má halda því fram að rannsóknir séu yfirskipaðar kennslu (Finnborg Salome Steinþórsdóttir o.fl., 2016). Jafnframt sýna rannsóknir á „leyniþjónustu“ (e. secret service) (Hanasono o.fl., 2019), verkum sem akademísku starfsfólki er ætlað að sinna en reiknast því ekki sérstaklega til tekna, fram á að kerfið er að hluta til byggt á ósýnilegum störfum tengdum þjónustu sem njóta lítillar virðingar og umbunar. Hugtakið akademísk húsverk er einnig gagnlegt í þessu samhengi og lýsir ólaunuðum störfum akademískra starfsmanna, eins og leyniþjónusta, sem tengjast ekki síst kennslu og líklegt er að konur sinni í meiri mæli en karlar (Heijstra o.fl., 2017), og þá ekki síst vegna þess að þær eru fleiri í hópi kennara og með meiri kennsluskyldu (Finnborg Salome Steinþórsdóttir o.fl., 2016). Akademísk húsverk, eins og akademísk umhyggja, lenda frekar á herðum kvenna en karla (Finnborg Salome Steinþórsdóttir o.fl., 2016; Macfarlane og Burg, 2019). Akademísk húsverk eru störf sem njóta lítillar virðingar innan stofnunar og eru ekki til þess fallin að auka vegsemd þeirra sem þeim sinna. Þetta eru störf eins og ritun meðmælalabrafa fyrir nemendur.

## AÐFERÐIR OG GÖGN

Rannsóknin fólst í því að greina tilkynningar rektors HÍ frá febrúar 2020 til maí 2021. Tilkynningarnar voru birtar víða, bæði á íslensku og ensku. Þær voru sendar samtímis í tölvupósti til alls starfsfólks og nemenda; birtar á innri vef uglunnar sem tilkynningar og sem fréttir; á forsíðu heimasíðu HÍ sem fréttir og sem „tilkynningar HÍ vegna covid-19“ undir sérstökum rauð- og feituleitruðum hnappi merktum „COVID-19“. Slóðir á tilkynningarnar voru síðan birtar á íslensku á samfélagsmiðlunum Facebook og Instagram, og á íslensku og ensku á Twitter. Tilkynningarnar lásúm við oft af áfergju þar sem í þeim var fjallað um útfærslur HÍ á aðgerðum sóttvarnaryfirvalda, útfærslur sem höfðu áhrif á störf okkar og þá sérstaklega kennsluþáttinn. Við vorum ekki þær einu sem voru í þessari stöðu. Í einni tilkynningunni segir:

Hluti þess að skapa vellíðan er að draga úr óvissu og það er ánægjulegt að sjá að mikill meirihluti kynnis sér reglulega upplýsingar um aðgerðir vegna COVID-19 faraldursins á vefsíðu okkar. Enn hærra hlutfall starfsfólks telur að upplýsingar frá neyðarstjórn skólans hafi verið markvissar (23.10.2020).

Hér er gefið til kynna að tilkynningarnar hafi verið víðlesnar og ekki er óvarlegt að ætla að svo verið, miðað við hversu víða þær voru birtar. Í könnun sem Menntavísindastofnun Menntavísindasviðs gerði í lok maí 2020 kom fram að rúmlega 60% svarenda voru nokkuð eða mjög sammála fullyrðingunni „ég kynnti mér reglulega upplýsingar vegna Covid 19 á heimasíðu háskólans“ (Ellen Dröfn Gunnarsdóttir og Kolbrún Þ. Pálsdóttir, 2020).

Rannsakendur eru konur á fimmtugsaldri, prófessorar á Félagsvísindasviði, fjölmennasta sviði HÍ sé tekið tillit til fjölda nemenda og kennslumagns, eins og fram kom í fræðilega hlutanum. Báðar höfum við verið formenn jafnréttisnefnda sviðsins, setið í jafnréttisnefnd háskólaráðs og komið að vinnu við endurskoðun jafnréttisáætlunar HÍ. Við erum því mjög meðvitaðar um jafnréttisáherslur skólans og okkur lék forvitni á að vita hvort þær væru í heiðri hafðar á þessum óvissutímum.

Gögnin (sjá hér [https://www.hi.is/haskolinn/tilkynningar\\_haskola\\_islands\\_tengdar\\_covid\\_19](https://www.hi.is/haskolinn/tilkynningar_haskola_islands_tengdar_covid_19)), 96 tilkynningar sem samtals eru um 34.000 orð voru lesin í þaula. Næsta skref fólst í því að hreinsa gögnin af almennum leiðbeiningum um sóttvarnir, sem eru nokkurn veginn samhljóða þeim sem stjórnvöld hafa birt um t.d. handþvott og fjarlægðarmörk. Eftir stóðu þá um 11.000 orð. Gögnin voru orðræðugreind og við greininguna var haft til hliðsjónar bæði hvað væri ritað og eins hvaða tilgangi orðræðan virtist þjóna. Við beittum gagnrýninni orðræðugreiningu og orðræðugreiningu í anda Michel Foucault. Samkvæmt honum er nauðsynlegt að greina orðræðu með hliðsjón af valdaformgerð samfélagsins. Orðræðan smýgur inn í einstaklinginn og fer að hafa áhrif á viðkomandi, verður að þekkingu um samfélagið sem farið er eftir eða leitast við að andæfa (Smith, 2005). Í orðræðugreiningunni leggjum við áherslu á þrástef, það sem er margendurtekið í textanum, og mótsagnir (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2006) sem birtast í tilkynningunum, sérstaklega í tengslum við opinberar jafnréttisáherslur HÍ og hvernig þær áherslur ríma við önnur skilaboð sem komið er á framfæri. Orðræðugreining er því gagnleg þegar markmiðið er að fanga hvernig tilteknum hugmyndum er komið á framfæri að því er virðist í ákveðnum tilgangi (Gill, 2000). Rannsóknir, ekki síst eigindlegar rannsóknir sem orðræðugreining fellur undir, eru háðar sjónarhorni rannsakanda, stöðu hans gagnvart málefninu og fyrri þekkingu á því, og mikilvægt er að rannsakendur geri grein fyrir stöðu sinni og tengslum við rannsóknarefnið (Harding, 1992), eins og við gerum hér að framan.

Eins og betur má sjá í næsta kafla þá leiðir orðræðugreining í ljós að tilkynningarnar eru oft ljóðrænar, bæði yfirskrift þeirra, „Tíminn eins og vatnið – Helgarkveðja“ (2.10.2020) og innihald: „að njóta þess stund og stund sem er að vakna með vorinu“ (23.4.2021). Textinn er persónulegur, það er „ég“ sem talar og tilkynningarnar eru undirritaðar með nafni rektors. Þó vitum við ekki hver samdi tilkynningarnar og lítum svo á að þær séu sendar af rektorsembættinu og við greinum þær sem slíkar.

## NIÐURSTÖÐUR

Í fyrsta hluta niðurstaðna er fjallað um það hvaða fólk er nafngreint í tilkynningum rektors. Greiningin fangar kynjaðar hugmyndir og myndar ramma utan um aðra þætti niðurstaðnanna. Í tilkynningunum var fjallað um ýmsa eiginleika, gjörðir, líðan og hugsanir tengdar kennslu, nemendum, rannsóknum og ráðstöfun tíma. Það skoðum við í samhengi við aðra þætti sem samtímis er miðlað í gegnum tilkynningarnar til starfsfólks í framúrskarandi háskóla innan áru kynjajafnréttis. Við fjöllum um þann stuðning sem kennurum var ætlað að veita nemendum, síðan það hvernig áfram skal haldið þrátt fyrir aukið álag, og loks um það hvernig markviss hvíld stuðlar að áframhaldandi árangri.

## Kynjaðir hvetjendur innan áru kynjafnréttis

Í 19 tilkynningum var vísað til nafnþekktra einstaklinga sem ekki hafa bein tengsl við HÍ. Vísanirnar má lesa sem hvatningarorð og því köllum við þau sem vísað var til hvetjendur. Hvatningarorðin minna á að ástandið sé tímabundið, að „bráðum komi betri tíð með blóm í haga“ (3.4.2020; 23.4.2021). Vísað er til 16 karla og þriggja kvenna (sjá töflu 1). Skáld er algengasti titill karlanna, sem eru nóbelskáld (Halldór Laxness og Bob Dylan), þjóðskáld (Þorsteinn Erlingsson og Jónas Hallgrímsson) og tónskáld (Keith Richards og John Lennon). Á meðan eru konur tengdar við eða smættaðar niður í kyn sitt. Björk Guðmundsdóttir er listakona og Hulda er skáldkona í stað þess að vera skáld eins og karlarnir. Það að skeyta orðinu kona aftan eða framan við titil eða starfsheiti, sbr. prestur og kvenprestur; leikari og leikkona, má túlka sem smættun, karlar eru þá viðmiðið og konur frávik frá því viðmiði. Í tilkynningunum má sjá þessa tilhneigingu. Eins má sjá tilhneigingu til þess að líta svo á að karlar fremur en konur blási okkur baráttuanda í brjóst og láti að sér kveða, á meðan konur eru þöglar tákmyndir þjóða, fjallkonur, eins og fram kemur í rannsókn Sigríðar Matthíasdóttur sagnfræðings (2004) um hinn sanna Íslending á tímum sjálfstæðisbaráttunnar.

**Tafla 1. Kyn og titlar, hvetjendur, og vísanir**

Kyn/-gervi og titlar	Hvetjandi	Vísun
Karl	Halldór Laxness	„Bráðum kemur betri tíð með blóm í haga, sæta lánga sumardaga.“ (3.4.2020)
Karl	Jóhannes úr Kötlum	Sunnan yfir sæinn breiða, sumarylín vindar leiða (8.4.2020)
Karl	Jónas Hallgrímsson	„Vorboðinn ljúfi! fuglinn trúr sem fer með fjaðrabliki háa vegaleysu“ (30.4.2020)
Karl	Bubbi Morthens	Sumarið er tíminn (8.5.2020)
Karl	Jón Helgason	sem bar saman skrautleg suðræn blóm, sólvermd í hlýjum garði og melgras-skúfinn harða sem þekkir ekkert nema hið bjarta íslenska sumar (14.5.2020)
Karl	Bragi Ólafsson	Haustið, hvílíkur léttir (18.9.2020)
Karl: „skáldið“	Einar Már Guðmundsson	Tíminn er einsog vatnið, dropinn sem holar steininn (2.10.2020)
<b>Kona:</b> „gaf út ljóðabók fyrst íslenskra kvenna“	Júlíana Jónsdóttir	„Alla þjóð til orku vekur eilíf – fögur morgunsól,“ (9.10.2020)
Karl: „írska skáldið“	Oscar Wilde	Að sýna góðvild í sinni smæstu mynd er meira virði en hin mestu áform um slíkt. (16.10.2020)



Karl: „þjóðskáldið“	Þorsteinn Erlings-son	Þegar vetrar þokan grá þig vill fjötra inni: svífðu burt og sestu hjá sumargleði þinni. (23.10.2020)
Karl: „nóbelsskald“	Bob Dylan	að hetja væri í raun sú manneskja sem skildi þá miklu ábyrgð sem frelsinu fylgir (30.10.2020)
Karl: „tónskáld“	Keith Richards	að tónlistin sé tungumál sem ekki verði tjáð með orðum heldur með tilfinningum. (13.11.2020)
Kona: „listakonan“	Björk	líkir Björk okkur við ljósbera sem njótum útgeislunar frá öðrum. (18.12.2020)
Karl: „þjóðskáld“	Jónas Hallgrímsson	Seigla og Vísindin efla alla dáð, orkuna styrkja, viljann hvesa, vonina glæða (26.3.2020)
Karl	Steinn Steinarr	fljúga jafnvel yfir bláhvíta auðnina (31.3.2021)
Karl: „fyrirverandi aðalritari Sameinuðu þjóðanna“	Kofi Annan	Þekkingin er máttur og upplýsingar eru frelsandi (9.4.2021)
Karl: „nóbelsskáldið“	Halldór Laxness	betri tíð og blóm í haga (23.4.2021)
<b>Kona:</b> „skáldkonan“	Hulda	Gleði, frelsi, friður, ró – faðmar allt í grænum mó (14.5.2021)
Karl: „tónskáld og hugsuður“	John Lennon	Njótum hennar sem best við megum enda er hún eign okkar allra [um tónlistina] (21.5.2021)

Auk hvetjenda eru 12 karlar nafngreindir í tilkynningunum (28 með hvetjendum). Þar af eru átta tengdir HÍ sem núverandi eða fyrirverandi starfsmenn, þrír eru titlaðir prófessorar. Sami fjöldi kvenna er nafngreindur (15 með hvetjendum), þar af eru fjórar tengdar HÍ sem núverandi starfsmenn og tvær sem fyrirverandi nemendur, en aðeins ein kona er titluð prófessor. Kynjuðum mynstrum er því viðhaldið en um leið er mikilvægi jafnréttis ítrekað í tilkynningunum, eins og dæmi er um hér:

Jafnrétti er leiðarljós í öllu okkar starfi og grundvöllur þeirrar fjölbreytni sem hér ríkir. Háskóli Íslands er ábyrgur þátttakandi í samfélagi sem stuðlar að jafnrétti, velferð og fjölbreytni og jafnrétti er eitt af þremur gildum í núverandi stefnu skólans (13.11.2020).

Í sömu tilkynningu er að auki sérstaklega höfðað til kvenna í anda sértækra aðgerða, það eru aðgerðir sem eru settar í gang til að auka hlut þess kyns sem er í minnihluta á tilteknu sviði (lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna, nr. 150/2020):



Í gær setti Háskóli Íslands af stað nýsköpunarhraðal undir merkjum Academy for Women Entrepreneurs (AWE) í samstarfi við bandarísk stjórnvöld til að efla konur hér til nýsköpunar. Ég hvet konur eindregið til að kynna sér hraðalinn og áhugasamar að sækja um þátttöku (13.11.2020).

Tilgreint er að jafnrétti sé leiðarljós í öllu starfi HÍ en um leið er hlutur kvenna heldur rýr þegar kemur að hvetjendum, nafngreindu starfsfólki HÍ og prófessorum. Inn í þessa áru kynjafnréttis (Smidt o.fl., 2021) er síðan blandað hugmyndinni um að efla þurfi konur til nýsköpunar og þeirra sé að sækja námskeið til þess, væntanlega, að verða samkeppnishæfar á sviðinu. Eftir situr því hugmyndin um að konur þurfi að leggja harðar að sér en karlar. Berlant (2011) notar hugtakið miskunnarlaus bjartsýni (e. cruel optimism) til að lýsa þessu hugarfari. Konur eru hvattar til að vinna í sjálfum sér og fylgja samfélagslegum viðmiðum í viðleitni sinni til að höndla hamingjuna og öðlast gott líf, með öðrum orðum þá þurfa konur bara að vera duglegri.

## Stuðningur við nemendur og lausnir þeim til handa

Þá víkjum við að kennsluþættinum og samskiptum við nemendur. Í fyrstu tilkynningunni, sem send er 27. febrúar 2020, eru nemendur og starfsfólk beðin um að „halda ró sinni en gá hvert að öðru.“ Segja má að hér hafi verið lagður grunnur að því sem koma skyldi og hér birtast ákveðin þrústef. Í tilkynningunum er auk þess ítrekað bent á mikilvægi þess að halda sínu striki og orðið seigla (í ýmsum beygingarmyndum) kemur 25 sinnum fyrir í tilkynningunum, oft í samhengi við samstöðu. eins og birtist hér: „með seiglu og samstöðu munum við fara í gegnum þetta“ (4.9.2020) og „[á]n fórnfýsi ykkar, seiglu og samstöðu hefði ekki tekist að verja skólastarfið og halda uppi gæðum þess eins vel og raun ber vitni“ (18.12.2020). Hér er fórnfýsinni bætt við og segja má að hún sé einnig þrústef í tilkynningunum og birtist helst þegar fjallað er um gjörðir starfsfólks og hvernig því er ætlað að sýna fórnfýsi með því að styðja nemendur: „Við munum öll leggjast á eitt við að styðja ykkur [nemendur] áfram við þessar flóknu kringumstæður“ (9.10.2020) og „[v]ið starfsfólk skólans munum að sjálfsögðu gera allt sem í okkar valdi stendur til að styðja ykkur hér eftir sem hingað til“ (6.11.2020). Hér virðist ekki síst höfðað til kennara sem eiga að taka upp rafræna kennslu, laga námsmat að breyttum aðstæðum og „létta álagi af nemendum“: „Stjórnendur skólans hvetja fræðasvið, deildir og kennara til að taka tillit til þeirra krefjandi aðstæðna sem nú eru uppi og létta álagi af nemendum í tengslum við námsmat þegar hægt er“ (23.3.2020). Hér fá því nemendur skilaboð um að kennarar séu hvattir af stjórn skólans til að minnka álag á nemendur. Það getur hugsanlega sett kennara í skrýtna stöðu. Upplifun okkar var sú að kennurum væri nokkuð í sjálfsvald sett hvernig þau vildu bregðast við en engu að síður kom fram skýr hvatning eða tilmæli um að bregðast við með afgerandi hætti, að létta álagi af nemendum. Þetta krafðist óneitanlega aukinnar vinnu af hendi kennara.

Á ársfundi HÍ, sem bar yfirskriftina „Nýsköpun í kennslu við HÍ“, og greint var frá í tilkynningu, kom fram að á honum hefðu verið veitt verðlaun til allra kennara HÍ fyrir „frumkvæði og forystu“ á tímum Covid 19:

Eftir að hafa fengið það risavaxna verkefni í fang að færa bókstaflega allt nám, alla kennslu og öll próf og annað námsmat á rafrænt form, þegar almennt samkomubann ríkti í íslensku samfélagi, sýndu kennarar og starfsfólk stjórnáslu Háskóla Íslands alla þá kosti sem þessum verðlaunum er ætlað að hampa. Með dugnaði, ósérhlífni, færni og sköpunarkrafti fundu kennarar, kennslustjórar, kennsluþróunarstjórar og stjórnendur og starfsfólk stoðþjónustu Háskóla Íslands frumlegar leiðir til að bregðast við óvæntum og krefjandi aðstæðum og um leið að standa vörð um gæði þess náms sem Háskóli Íslands býður nemendum sínum upp á (12.6.2020).

Hér er einnig fjallað um ósérhlífni og dugnað sem líta megi á sem æskilega eiginleika. Eins vekur nokkra eftirtekt að fjallað er um „frumlegar leiðir“ en ef til vill skýrist það af því að lítið virðist hafa verið um leiðbeiningar varðandi útfærslu kennslu og námsmats, þó hugsanlega hafi það verið mismunandi eftir sviðum HÍ, og því e.t.v. ekki annað í boði en að finna „frumlegar leiðir“ til að sinna kennslu.

Í þessari sömu tilkynningu er einnig fjallað um „tafir á ritvirkni“ vegna Covid, sem meðal annars eru raktar til „breytinga á kennsluháttum vegna samkomubanns“. Einnig var tilkynnt að kennarar fengju kennsluþróunarstig. Síðar kom í ljós að stigin voru þrjú fyrir akademískt starfsfólk, með kennsluskyldu, í 100% starfshlutfalli og að því gefnu að viðkomandi svaraði spurningum um áhrif Covid 19 á kennslu við framtal starfa. Bæði viðurkenninguna og stigin má líta á sem táknræna viðurkenningu. Stigin hafa áhrif á röðun í launatöflu en aðeins þegar miklum fjölda stiga hefur verið safnað og viðurkenningin því táknrænt klapp á bakið. Svið fengu afhent innrammað viðurkenningarskjal og blómvönd sem á Félagsvísindasviði var hafður á kaffistofu starfsfólks á annarri hæð í Odda. Þann 13. nóvember 2020 er aftur vikið að kennslu og þar segir:

Við höfum hagnýtt tækni í rafrænni kennslu á þessu misseri vegna heimsfaraldurs en höfum líka haldið uppi takmörkuðu staðnámi í samræmi við tilmæli heilbrigðisyfirvalda hverju sinni. Þannig höfum við náð að halda náminu í gangi þrátt fyrir gríðarlegar hömlur. Ljóst er að við munum þurfa að hafa sama háttinn á við skipulag kennslu á vormisseri 2021.

Ekki er ljóst af þessari tilkynningu hvaða „við“ bera ábyrgð á því að hafa haldið uppi kennslu við HÍ á tímum Covid 19. Ef horft er til fyrri tilkynninga og þeirra sem hlutu verðlaun fyrir kennslu þá voru það kennarar og starfsfólk stoðþjónustu kennslu. Með því að tala um okkur, sbr. „við“, er eins og vinna þeirra sem sinna kennslu og stuðningi við kennslu sé falin. Vinna sem konur stunda í meira mæli en karlar er oft ekki metin að verðleikum, það á ekki síst við um kennslustörf (Arna H. Jónsdóttir, 2005). Við HÍ eru konur í meirihluta þess starfsfólks sem sinnir kennslu og stuðningi við kennslu. Orðalagid „við“ er áhugavert í því samhengi. Við konur sinnum kennslustörfum í meiri mæli en karlar en við öll, starfsfólk og nemendur af öllum kynjum, hljótum lof fyrir. Persónufornafnið „við“ er þó víðsfjarri þegar kemur að þrifum: „Mælst er til þess að kennari strjúki af hurðarhúni að lokinni kennslustund“ (19.8.2020) og hvatningu er beint til kennara til að setja á fót sumarnámskeið og búa til sumarstörf til að bregðast við atvinnuleysi í kjölfar Covid 19, eins og segir í tilkynningum sendum á vormánuðum 2020 og 2021. Hér er teygð á starfskyldum kennara, kennsluönn er bætt við skólaárið, eins og tími kennara sé ótakmörkuð auðlind (Bryson, 2007).

Sumarnámskeið hafa áhrif á sumarleyfi kennara og skerða sumarleyfistímabil og hugsanlega tíma til sumarleyfistöku. Í Stjórn málafræðideild var námskeiðahald helst á herðum stundakennara (doktorsnema og nýdoktora) en í umsjón og á ábyrgð fastra kennara. Á námsbraut í félagsfræði var sumarnámskeiðum sinnt af akademísku starfsfólki fyrra árið en seinna árið af aðjúnkti. Sumarnámi var því sinnt í anda seiglu og samstöðu, eins og boðað var í tilkynningunum (sjá hér að framan).

Vinna nemenda sem sinna sumarstörfum getur auðvitað nýst akademísku starfsfólki við rannsóknarvinnu en krefst þess engu að síður að nemendum sé leiðbeint og störfum fylgt eftir. Sumarstörf, rétt eins og sumarnámskeið, skapa því aukavinnu fyrir kennara og teljast til akademískra húsverka (Heijstra o.fl., 2017). Hér má líka hafa í huga akademíska umhyggju (Docka-Filipek og Stone, 2021). Með því að hvetja kennara til að setja á fót sumarnámskeið og búa til sumarstörf er með óbeinum hætti verið að tengja þau við fjárhagslega afkomu nemenda og þeim skilaboðum komið á framfæri að þau beri ábyrgð á nemendum umfram hefðbundnar starfsskyldur. Því hefur verið haldið fram að í Covid 19 hafi hægt á hinum kapítalíska tíma, að markaðshagkerfið hafi verið sett á pásu og tíminn því öðlast aðra merkingu, orðið manns eigin í stað þess að vera drifinn áfram af kapítalískum lögmálum (Suckert, 2021). Það á ekki við í þessu tilfelli, afkoma og oft og tíðum húsnæðismál nemenda velta á fjárhag þeirra sem og ákveðnum einingafjölda og báðir þessir þættir eru nú tengdir kennurum sem eiga þá að annast nemendur að þessu leyti auk þeirra þátta sem nefndir voru í byrjun kaflans og snúa að kennslu. Akademísk umönnun nær út fyrir hefðbundinn vinnutíma, eins og önnur umönnun sem ekki verður skilgreind með skýrt afmörkuðum hætti í tíma og rúmi, og telst því einnig til hugrænnar vinnu (Daminger, 2019). Líklegt má telja að meiri kröfur séu gerðar til kvenna en karla í framúrskarandi háskóla bæði þegar kemur að akademískum húsverkum og akademískri umönnun þar sem nemendur horfa til kvenna sem umhyggjusamra og skilningsríkra kennara á meðan aðrar kröfur eru gerðar til karla og litið á þá sem fræði- og vísindamenn (Parsons og Priola, 2013).

Kennurum er auðvitað í sjálfsvald sett hvort og þá með hvaða hætti skuli bregðast við ákalli rektors en samhengið skiptir máli. Í tilkynningum er sífelld hamrað á mikilvægi þess að standa saman í stríðinu við Covid 19: „Stöndum saman og vinnum sigur“ (27.3.2020). Auk þess að sinna nemendum með ýmsum hætti er starfsfólk hvatt til að styðja samstarfsfólk, einstaklinga með lítið tengslanet á Íslandi og fjölskyldur sínar, eða eins og ritað er: „við megum aldrei gleyma að huga hvert að öðru“ (4.9.2020). Hér er mjög sterkt til orða tekið og þessi skilaboð eru ítrekuð með ýmsum hætti yfir allt tímabilið. Til þess að geta sinnt akademískri umönnun er mikilvægt að hafa stjórn á tilfinningum og hugsunum, eins og fjallað verður um í kafla 4.4., en fyrst hugum við að orðræðu um rannsóknir og þá ekki síst rannsóknvirkni á tímum Covid 19.

## Árangur áfram ekkert stopp<sup>[1]</sup>

Aukin akademísk húsverk og akademísk umönnun hafa hugsanlega átt sinn þátt í aukinni streitu meðal starfsfólks, eins og fram kemur hér:

Vissulega er margt sem eykur byrði okkar þessa dagana [...] Í könnun sem Menntavísindasvið Háskóla Íslands [svo; Menntavísindastofnun] gerði nýlega á meðal starfsmanna skólans

kemur einnig fram að álag á starfsfólk hafi aukist mjög í samkomubanni og að fleiri upplifi streitu en áður (23.10.2020).

Í sömu tilkynningu segir: „Þrátt fyrir að aðstæður séu nú erfiðar hvet ég ykkur öll, kæru nemendur og samstarfsfólk, til að huga vandlega að námi og starfi því einbeiting og ástundun skilar jafnan mestum árangri“ (23.10.2020). Hér skýtur nokkuð skökku við í ljósi þess að áður hefur verið fjallað um aukið álag og streitu, og ekki er dregið úr í tilkynningum sem á eftir fylgja, eins og sést hér: „hvetja ykkur öll, nemendur og samstarfsfólk, til að vinna áfram af þeim metnaði sem einkennt hefur starfið innan Háskóla Íslands á þeim tíma sem farsóttin hefur geisað“ (6.11.2020).

Vikurnar áður en niðurstöður könnunar Menntavísindastofnunar (Ellen Dröfn Gunnarsdóttir og Kolbrún Þ. Pálsdóttir, 2020) voru kynntar hafði sérstaklega verið höfðað til starfsfólks að leita sér aðstoðar. Starfsfólk er hvatt til að nýta sér sálfræðipjónustu í boði HÍ (15. og 16.9.2020; 9.10.2020) og að auki er: „Starfsfólki sem finnur fyrir vanlíðan vegna faraldursins [...] boðið upp á stutt fjarfundarviðtöl við sérfræðinga hjá Auðnast. Tilgangurinn er m.a. að gefa fólki færi á að létta á áhyggjum sínum og þiggja stuðning“ (4.9.2020; 14.9.2020). Fyrirtækið Auðnast selur fyrirtækjum og stofnunum þjónustu, og eins og segir á heimasíðu þess: „Markmið Auðnast er að starfsfólk verði sérfræðingar í eigin heilsu, því þannig verður til árangursríkara fyrirtæki sem og heilbrigðari einstaklingar“ (Auðnast, e.d.). Athygli vekur að sérstaklega er tekið fram að viðtölin séu „stutt“ og við veltum fyrir okkur hvort hér sé verið að höfða til önnur kafins starfsfólks HÍ sem hefur þá vart tíma til að sinna eigin heilsu eða hvort hugmyndin sé sú að stutt viðtal geti, eins og plástur á sár, gert fólki kleift að skila áfram framúrskarandi starfi þrátt fyrir heimsfaraldur og aukið álag. Einnig er athyglisvert að ekki sé minnst á þessi úrræði þegar fyrir liggja niðurstöður vísindalegrar könnunar sem sýna aukið álag og streitu meðal starfsfólks og því þörfina fyrir úrræðin.

En áfram skal haldið og metnaði viðhaldið. Í tilkynningunum er í fimm skipti fjallað um stöðu HÍ samkvæmt hinum ýmsu árangursmælikvörðum er tengjast rannsóknum. Hér eru tvö dæmi:

Háskóli Íslands [er] áfram í allra fremstu röð [...] Þessi glæsilegi árangur er til marks um metnað ykkar, kæra samstarfsfólk og nemendur, sem hafa komið Háskóla Íslands ítrekað í fremstu röð samkvæmt viðurkenndum alþjóðlegum mælingum (28.5.2020).

Skólinn hefur aldrei verið á fleiri slíkum listum. Þessu ber auðvitað að fagna en þarna blasir við árangur af starfi ykkar sem hefur verið rækt af miklum metnaði. Það er svo sannarlega þakkarvert (30.10.2020).

Hér er lögð áhersla á metnað, eins og gert er í kjölfar tilkynningar um að starfsfólk upplifi aukið álag og streitu. Í þessu metnaðarfulla umhverfi er vart rými til að staldra við og leita sér aðstoðar hvort sem það er hjá sálfræðingum eða sérfræðingum. Skilaboðin eru mótsagnakennd; þrátt fyrir aukið álag og streitu er ekki þörf á að staldra við, frekar talin ástæða til að gefa í. Framúrskarandi háskóli lýtur tímakerfi kapitalismans sem einkennist af keppni og því að nýta tímann sem best (Suckert, 2021). Það kemur síðan enn skýrar í ljós þegar fjallað er um hvíld og hlutverk hennar. Að því er vikið hér næst.

## Markviss hvíld og árangurshvetjandi hugsanir stuðla að áframhaldandi árangri

Í niðurlagi tilkynninganna, sem margar eru sendar eftir hádegi á föstudegi, er starfsfólk minnt á að helgin sé framundan og vikið er að mikilvægi þess að njóta þess sem lífið hefur upp á að bjóða þrátt fyrir samkomubann og aðrar takmarkanir. Starfsfólk er m.a. hvatt til að njóta: menningar, tónlistar, birtunnar, dagsbirtu til útivistar, þess sem er að vakna með vorinu, þess sem grær í vorblænum, og þess sem það hefur. Í tengslum við hvatninguna er stundum varpað fram hvatningarorðum í anda þess sem fjallað var um í kafla 4.1.

Það er þó ekki endilega gert ráð fyrir að helgin sé tileinkuð einkalífinu heldur einnig vinnunni, eins og fram kemur hér: „Margir verða í önnum um helgina vegna lokaprófa. Gleytum samt ekki að líta upp úr amstrinu og njóta aðventunnar sem best við megum“ (4.12.2020). Eins er lögð áhersla á að starfsfólk reyni að hvílast, eins og það sé ekki sjálfgefið: „Njótum þess að horfa á árstíðirnar takast á og reynum að hvílast yfir helgina. Söfnum orku fyrir verkefni fram undan“ (25.9.2020). Hvíldin þjónar því ákveðnum tilgangi og hefur það að markmiði að gera starfsfólki kleift að halda áfram, og til að auka úthald í vinnu: „er áriðandi að huga líka að þáttum sem hreinsa hugann og veita okkur í raun aukið úthald“ (16.4.2021), og aukinn kraft: „Helgin er framundan og við skulum nota hana til safna kröftum fyrir komandi verkefni“ (2.10.2020). Verkefni sem bíða við upphaf vikunnar: „Framundan er ný vika með nýjum áskorunum og munum við takast á við þær af einurð og auðmýkt“ (20.3.2020).

Í jafnréttisáætlun HÍ, bæði núverandi og fráfaramandi, er fjallað um fjölskylduábyrgð og mikilvægi þess að skapa jafnvægi milli starfs og einkalífs (Háskóli Íslands, 2018, 2021a). Í tilkynningunum er á einum stað vikið með óbeinum hætti að stefnunni þegar fjallað er um tafir á ritvirkni og viðbrögð við því. Þar segir:

Ljóst er að þættir sem tengjast COVID-19 höfðu í einhverjum tilvikum áhrif á rannsóknir og ritvirkni akademísku starfsfólks, m.a. vegna eftirfarandi þátta: „Fjölskylduáðstæðna, s.s. umönnunar barna vegna lokana eða skerðinga á starfi leik- og grunnskóla (12.6.2020).

Í könnun Menntavísindastofnunar sem gerð var í lok maí 2020, og vikið var að í kaflanum hér á undan, kemur fram að 47% akademísku starfsfólks fundu fyrir auknu álagi, og 54% kvenna með börn og 46% karla með börn (akademískt og stjórnsýslustarfsfólk) fundu fyrir nokkuð eða mun meiri streitu. Varðandi rannsóknarvinnu sögðu 46% kvenna og 41% karla með börn að dregið hefði frekar mikið eða mjög úr rannsóknvirkni. Á sama tíma unnu 40% akademísku starfsfólks nokkuð eða mun fleiri vinnustundir að jafnaði á meðan HÍ var lokaður í samkomubanni (Ellen Dröfn Gunnarsdóttir og Kolbrún Þ. Pálsdóttir, 2020). Af þessum niðurstöðum má ætla að sú vinna hafi að stórum hluta snúist um að breyta kennsluháttum og námsmati og hún hafi haft áhrif á rannsóknvirkni og átt sinn þátt í að auka streitu og álag meðal starfsfólks, og þá ekki síst kvenna. Rannsóknir sem gerðar hafa verið meðal akademískra starfsmanna HÍ á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu sýna hvernig mörkin á milli vinnustaðar og heimilis mást út (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Heijstra, 2013) og hvernig karlar upplifa umönnun barna sem val á meðan konur upplifa það sem skyldu sem ekki er hægt að víkjast undan (Smidt o.fl., 2017). Samsvörun við þetta má finna í könnun Menntavísindastofnunar.

Seigla er þrástef í tilkynningunum, starfsfólki og nemendum er ætlað að komast í gegnum Covid 19 en það þýðir ekki að það muni reynast auðvelt. Í tilkynningunum er fjallað um líðan starfsfólks og nemenda. Ekki virðist í boði að gefast upp en óþreya kemur talsvert við sögu þó orðið sjálft sé eingöngu notað einu sinni (17.4.2020). Óþreya birtist þá sem vilji til annars ástands, ósk um að komast til fjarlæggra landa og að eðlilegt sé að venjast ekki ástandinu. Eins er það viðurkennt að fólk finnst flókið að stunda nám, vinnu og nota grímu, upplifa áskoranir og vera óvísst um hvort óhætt sé að koma í skólann. Einnig er það viðurkennt að upplifa aukna þreytu og byrðar. Kvíði er að sama skapi viðurkenndur, orð sem notað er tólf sinnum á tímabilinu, sem og systurhugtökin óöryggi og áhyggjur; að fólk sé uggandi og það sé því áfall þegar aðgerðir eru hertar að nýju og að sama skapi gleðin þegar losnar um hömlur. Þetta getum við kallað viðurkenndar tilfinningar og líðan á tímum heimsfaraldurs eins og þær birtast í tilkynningum rektorsembættisins.

Um leið er starfsfólki og nemendum ætlað að yfirvinna þessar tilfinningar með hugrænni vinnu. Í upphafi faraldurs erum við minnt á að: „gleym[a] ekki að andleg líðan er undirstaða þess að við komumst áfram í gegnum þennan brimskafll“ (27.3.2020). Áhersla er á að hugsa jákvætt en það kemur fyrir níu sinnum á tímabilinu. Eins er mikilvægt að tæma eða hreinsa hugann og vera bjartsýn og um leið erum við vörud við tilfinningum eins og reiði og afleiðingum hennar: „Leyfum stundum tilfinningum að ráða en verum rökföst og gætum okkar á reiðinni. Sá sem reiðist verður stundum feginn í andartak en eftirsjáin getur varað mjög lengi“ (13.11.2020). Okkur er ekki ljóst hvert var tilefni þessarar viðvörunar, um það er þagað í tilkynningu rektorsembættisins.

## UMRÆÐUR

Í upphafi vörpuðum við fram eftirfarandi rannsóknarspurningum: Hver eru viðbrögð HÍ við Covid 19 eins og þau birtist í tilkynningum rektorsembættisins? Hvaða skilaboðum er komið á framfæri til starfsfólks í háskóla sem telur sig í fremstu röð og hvernig samræmast skilaboðin gildum og stefnum HÍ varðandi kynjajafnrétti og fjölskylduábyrgð? Niðurstöður sýna að HÍ brást við með því að senda reglulega út tilkynningar með það að markmiði að halda starfsfólki og nemendum upplýstum um útfærslur HÍ á tilmælum sóttvarnaryfirvalda. Með því að tilkynna nemendum og starfsfólki samtímis um stöðu mála var gefið til kynna að öll væru þau á sama báti þó raunin væri önnur og ólíkar áskoranir sem mættu þessum ólíku hópum. Kennurum var ætlað aukið hlutverk í velferð nemenda, sem sneri að kennslu, verkefnum og námsmati en einnig að þáttum sem snertu fjárhagslega stöðu og líðan nemenda. Með öðrum orðum þá má segja að kröfur um akademísk húsverk og akademíska umhyggju hafi aukist. Þessi greining okkar tengist síðan stefnum HÍ í kynjajafnrétti og fjölskylduábyrgð. Konur sinna kennslu í meiri mæli en karlar auk þess sem rannsóknir sýna að þær bera frekar en karlar umönnunarábyrgð heima fyrir (Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir, 2021; Auður Magnús Auðardóttir og Annadís G. Rúdólfssdóttir, 2021; Parlak o.fl., 2021) og krafa er frekar gerð til þeirra um akademíska umhyggju (Boncori, 2020; Docka-Filipek og Stone, 2021). Í tilkynningunum er hvorki tekið mið af þessum veruleika né stefnum HÍ í kynjajafnrétti og fjölskylduábyrgð. Niðurstöður sýna að frekar en að hægja á er áhersla á árangur áfram ekkert stopp, sem er í takt

við hugmyndina um framúrskarandi háskóla og tímakerfi kapitalismans (Suckert, 2021). Afleiðingar þessa eru þær að meiri áhersla er á að halda kerfinu gangandi en að tillit sé tekið til aðstæðna og líðanar starfsfólks. Skilaboðin eru því mótsagnakennd, í öðru orðinu er vísað í stefnu og í hinu er dregið úr markmiðum þessarar sömu stefnu. Þessar mótsagnir verða enn ljósari þegar horft er til hvetjenda og annarra nafngreindra aðila, þar eru karlar í meirihluta, þrátt fyrir stefnu um kynjajafnrétti.

Innan áru kynjajafnréttis eru konur, sérstaklega, hvattar til að tjá neikvæðar tilfinningar á aðlaðandi hátt og alls ekki að vera ógnandi. Þeim er ætlað að vera fyndnar, léttar í skapi, framsýnar og vingjarnlegar (Berlant, 2011). Konur sem ganga gegn þessum viðmiðum brjóta óyrta „tilfinningareglur“ (e. feeling rules) (Hochschild, 1983). Tilfinningar eins og óöryggi, skortur, reiði og kvörtunargirni eru því ekki viðurkenndar (Gill, 2017). Afleiðingar þessa geta orðið eins konar andleg spennitreyja: Við kyngjum óánægju okkar, leggjum enn harðar að okkur við kennslu, umönnun og rannsóknir og bíðum þess að geta varpað öndinni léttar. Þannig lögum við okkur að þrástefjunum í orðræðunni (Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2006). Tilkynningarnar gefa innsýn í þess háttar andrúmsloft, andrúmsloft sem ekki er einskorðað við HÍ en birtist í tilkynningunum.

Tilkynningar sendar á tímum Covid 19 sýna hvernig það að ætla starfsfólki að viðhalda stöðu HÍ í fremstu röð háskóla og hlúa að eigin líðan og fjölskyldu fer illa saman. Tilgangur okkar með rannsókninni er að vekja athygli á þessum mótsagnakennda og kynjaða boðskap og hugsanlegum afleiðingum hans. Þetta er mikilvægt á tímum Covid 19 þar sem hætta er á bakslagi í kynjajafnrétti (Al-Ali, 2020; Zarkov, 2020). Við viljum því ítreka nauðsyn þess að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við alla stefnumótun Háskóla Íslands, eins og segir í jafnréttisstefnu skólans, sama í hvaða formi hún birtist. Þannig má brjótast undan áru kynjajafnréttis og stuðla að jafnrétti í raun.

## ATHUGASEMDIR:

Báðir höfundar eru fyrstu höfundar greinar og nöfnum höfunda er raðað í stafrófsröð. Við höfum í sameiningu þróað og framkvæmt rannsóknina sem greinin byggir á.

[1] Hér er gripið slagorð Framsóknarflokksins fyrir Alþingiskosningarnar 2007 (sjá <https://www.mbl.is/greinasafn/grein/1225528/>). Það ómaði í huga annars rannsakandans við greiningu gagnanna þar sem henni þótti það lýsandi fyrir inntak tilkynninganna. Að öðru leyti er ekki verið að tengja saman stjórnmalaflokkinn og Háskóla Íslands.

## HEIMILDIR

Al-Ali, N. (2020). Covid-19 and feminism in the Global south: Challenges, initiatives, and dilemmas. *European Journal of Women's studies*, 27(4), 333–347. <https://doi.org/10.1177/1350506820943617>

Andrea Hjálmsdóttir og Valgerður S. Bjarnadóttir. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 268–283. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>



- Arna H. Jónsdóttir. (2005). Fagþróun leikskólakennara. Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstjórar), *Kynjamyndir í skólastarfi* (bls. 125–149). Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Auðnast. (e.d.) *Vertu með Auðnast í liði*. <https://www.audnast.is/>
- Auður Magnús Auðardóttir og Annadís G. Rúdólfsdóttir. (2021). Chaos ruined the children’s sleep, diet and behaviour: Gendered discourses on family life in pandemic times. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 168–182. <https://doi.org/10.1111/gwao.12519>
- Berlant, L. (2011). *Cruel optimism*. Duke University Press.
- Bleijenbergh, I. L., van Engen, M. L. og Vinkenburgh, C. J. (2013). Othering women: Fluid images of the ideal academic. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(1), 22–35. <https://doi.org/10.1108/02610151311305597>
- Boncori, I. (2020). The never-ending shift: A feminist reflection on living and organizing academic lives during the coronavirus pandemic. *Gender, Work and Organization*, 27(5), 677–682. <https://doi.org/10.1111/gwao.12451>
- Bourdieu, P. og Wacquant, L. J. D. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Polity Press.
- Bryson, V. (2007). *Gender and the politics of time: Feminist theory and contemporary debates*. Policy Press.
- Butler, J. (1997). *The psychic life of power*. Stanford University Press.
- Butler, N., Chillias, S. og Muhr, S. L. (2012). Professions at the margins. *Ephemera: Theory & politics in organization*, 12(3), 259–272. ISSN 1473-2866
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Routledge.
- Daminger, A. (2019). The cognitive dimension of household labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609–633. <https://doi.org/10.1177/0003122419859007>
- Davies, B. og Petersen, E. (2005). Intellectual workers (un)doing neoliberal discourse. *International Journal of Critical Psychology*, 13(1), 32–54.
- Davies, K. (1989). *Women and time: Weaving the strands of everyday life*. Lund University.
- Docka-Filipek, D. og Stone, L. B. (2021). Twice a “housewife”: On academic precarity, “hysterical” women, faculty mental health, and service as gendered care work for the “university family” in pandemic times. *Gender, Work and Organization*, 28(6), 2158–2179. <https://doi.org/10.1111/gwao.12723>
- Ellen Dröfn Gunnarsdóttir og Kolbrún Þ. Pálsdóttir. (2020). Áhrif Covid 19 á störf og vinnuaðstæður starfsfólks Háskóla Íslands. Menntavísindastofnun; Menntavísindasvið Háskóla Íslands. [https://mvst.rhi.hi.is/HI\\_starfsmenn\\_Covid2/AhrifCOVID19\\_starfHI.pdf](https://mvst.rhi.hi.is/HI_starfsmenn_Covid2/AhrifCOVID19_starfHI.pdf)
- European Commission. (2021). *She figures 2021*. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/759686>
- Eveline, J. (2004). *Ivory basement leadership: Power and invisibility in the changing university*. University of Western Australia Press.
- Finnborg Salome Steinþórsdóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Heijstra, T. M. og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2016). Money talks: Gender budgeting in the University of Iceland. *Icelandic Review of Politics and Administration*, 12(1), 171–194. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2016.12.1.9>
- Gill, R. (2000). Discourse analysis. Í M. W. Bauer og G. Gaskell (ritstjórar), *Qualitative researching with text, image and sound: A practical handbook* (bls. 172–190). SAGE.

- Gill, R. (2017). The affective, cultural and psychic life of postfeminism: A postfeminist sensibility 10 years on. *European Journal of Cultural Studies*, 20(6), 606–626. <https://doi.org/10.1177/1367549417733003>
- Griffiths, M. (2006). The feminization of teaching and the practice of teaching: Threat or opportunity? *Educational Theory*, 56(4), 387–405.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Heijstra, T. M. (2013). Balancing work-family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283–296. <https://doi.org/10.1111/J.1468-0432.2011.00571.X>
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2009). *Within the aura of gender equality: Icelandic work cultures, gender relations and family responsibility, a holistic approach* [doktorsritgerð, Háskóli Íslands].
- Hanasono, L. K., Broido, E. M., Yacobucci, M. M., Root, K. V., Peña, S. og O’Neil, D. A. (2019). Secret service: Revealing gender biases in the visibility and value of faculty service. *Journal of Diversity in Higher Education*, 12(1), 85–98. <https://doi.org/10.1037/dhe0000081>
- Harding, S. (1992). Rethinking standpoint epistemology: What is “strong objectivity?” *The Centennial Review*, 36(3), 437–470.
- Háskóli Íslands. (e.d.). *Starfsmenn*. <https://www.hi.is/kynningarefni/starfsmenn>
- Háskóli Íslands. (2005). *Starfsmannastefna Háskóla Íslands*. <https://www.hi.is/sites/default/files/atli/baeklingar/starfsmannastefna.pdf>
- Háskóli Íslands. (2016). *Stefna Háskóla Íslands 2016–2021*.
- Háskóli Íslands. (2018). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2018–2020*. [https://www.hi.is/sites/default/files/atli/pdf/kynningar/baeklingar/jafnrettisaaetlun\\_hi\\_2018-2020.pdf](https://www.hi.is/sites/default/files/atli/pdf/kynningar/baeklingar/jafnrettisaaetlun_hi_2018-2020.pdf)
- Háskóli Íslands. (2020). *Lykiltölur: Facts and figures*. [https://www.hi.is/sites/default/files/bgisla/lykiltolur\\_2020.pdf](https://www.hi.is/sites/default/files/bgisla/lykiltolur_2020.pdf)
- Háskóli Íslands. (2021a). *Jafnréttisáætlun Háskóla Íslands 2021–2023*. [https://www.hi.is/sites/default/files/sveinng/jafnrettisaaetlun\\_haskola\\_islands\\_-\\_loka.21.6.21.pdf](https://www.hi.is/sites/default/files/sveinng/jafnrettisaaetlun_haskola_islands_-_loka.21.6.21.pdf)
- Háskóli Íslands. (2021b). *Stefna Háskóla Íslands 2021–2026*.
- Háskóli Íslands og Félag prófessora við ríkisháskóla. (2019). *Viðauki við stofnanasamning vegna breytinga á kjarasamningi félagsins við fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, 12. desember 2019*. [http://professorar.hi.is/sites/professorar.hi.is/files/stofnanasamningur\\_og\\_samkomulag\\_2019.pdf](http://professorar.hi.is/sites/professorar.hi.is/files/stofnanasamningur_og_samkomulag_2019.pdf)
- Heijstra, T. M., Finnborg Salome Steinþórsdóttir og Þorgerður Jennýardóttir Einarsdóttir. (2017). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29(6), 764–780. <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>
- Heijstra, T. M. og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2010). The internet and academics’ workload and work-family balance. *The Internet and Higher Education*, 13(3), 158–163. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2010.03.004>
- Heijstra, T. M. og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2021). Sisterly advice for feminists in academia when playing the game and working the cracks. *Gender and Education*, 34(3), 247–261. <https://doi.org/10.1080/09540253.2021.1929857>
- Heijstra, T., Þóroddur Bjarnason og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2015). Predictors of gender inequalities in the rank of full professor. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 59(2), 214–230. <https://doi.org/10.1080/00313831.2014.904417>

- Hooks, B. (1994). *Teaching to transgress*. Routledge.
- Hoschchild, A. R. (1983). *The managed heart*. The University of California Press.
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2006). Leitað að mótsögnum: Um verklag við orðræðu-greiningu. Í Rannveig Traustadóttir (ritstjóri), *Fötlun: Hugmyndir og aðferðir á nýju fræðasviði* (bls. 178–195). Háskólaútgáfan.
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson. (2013). Excellence, innovation and academic freedom in university policy in Iceland. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 9(1), 79–99. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2013.9.1.4>
- Kasymova, S., Place, J. M. S., Billings, D. L. og Aldape, J. D. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on the productivity of academics who mother. *Gender, Work & Organization*, 28(S2), 419–433. <https://doi.org/10.1111/gwao.12699>
- Kvande, E. (2007). *Doing gender in flexible organizations*. Fagbokforlaget.
- Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir. (2014). Kynjaðar væntingar til kvenna og karla í tveimur leikskólum. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. <https://netla.hi.is/greinar/2014/ryn/002.pdf>
- Lupu, I. (2021). An autoethnography of pregnancy and birth during Covid times: Transcending the illusion of overwork in academia? *Gender, Work & Organization*, 28(5), 1898–1911. <https://doi.org/10.1111/gwao.12718>
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020150.html>
- Macfarlane, B. og Burg, D. (2019). Women professors and the academic housework trap. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(3), 262–274. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1589682>
- Parlak, S., Celebi Cakiroglu, O. og Oksuz Gul, F. (2021). Gender roles during COVID-19 pandemic: The experiences of Turkish female academics. *Gender, Work & Organization*, 28(S2), 461–483. <https://doi.org/10.1111/gwao.12655>
- Parsons, E. og Priola, V. (2013). Agents for change and changed agents. The micro-politics of change and feminism in the academy. *Gender, Work & Organization*, 20(5), 580–598. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00605.x>
- Poncela, A. M., Romero Gutierrez, L., Bermúdez, D. D. og Estellés, M. (2021). A labour of love? The invisible work of caring teachers during Covid-19. *Pastoral Care in Education*, 39(3), 192–208. <https://doi.org/10.1080/02643944.2021.1938646>
- Sigríður Matthíasdóttir. (2004). *Hinn sanni Íslendingur: Þjóðerni, kyngervi og vald á Íslandi 1900–1930*. Háskólaútgáfan.
- Smidt, T. B., Gyða Margrét 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. <https://doi.org/10.1177/1474904116673075>
- Smidt, T. B., Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2021). When discourse is hijacked: An implicit and performative resistance strategy to gender equality in higher education. *Journal of Women and Gender in Higher Education*, 14(2), 143–165. <https://doi.org/10.1080/26379112.2021.1950739>
- Smith, D. E. (2005). *Institutional ethnography: A sociology for people*. Rowman Altamira.

- Staub, M. og Heijstra, T. M. (2022). "This would never be possible if not for our team play": An analysis of Icelandic doctorate earnings from a gender perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 43(3), 565–580. <https://doi.org/10.1007/s10834-021-09788-y>
- Suckert, L. (2021). The coronavirus and the temporal order of capitalism: Sociological observations and the wisdom of a children's book. *The Sociological Review*, 69(6), 1162–1178. <https://doi.org/10.1177/003802612111024890>
- Zarkov, D. (2020). On economy, health and politics of the Covid-19 pandemic. *European Journal of Women's studies*, 27(3), 213–217. <https://doi.org/10.1177/1350506820923628>

Greinin barst tímaritinu 10. mars 2022 og var samþykkt til birtingar 22. júní 2022.

## UM HÖFUNDANA

Gyða Margrét Pétursdóttir (gydap@hi.is) er prófessor í kynjafræði við Stjórn málafræðideild Háskóla Íslands. Hún lauk doktorsprófi í kynjafræði árið 2009 og hafði áður lokið BA-prófi (2002) og meistaraþrófi (2004) í félagsfræði frá Háskóla Íslands. Meðal sérsviða hennar eru: Kynjatengsl, vinnumenning, jafnrétti í háskólum, samræming fjölskyldulífs og atvinnu, karlmennska, kvenleiki, og kynbundið ofbeldi.

Thamar Melanie Heijstra (thamar@hi.is) er prófessor í félagsfræði við Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild Háskóla Íslands og kennsluþróunarstjóri Félagsvísindasviðs HÍ. Hún lauk doktorsprófi í félagsfræði árið 2013 og hafði áður lokið MA-prófi (2008) og BA-prófi (2006) í félagsfræði frá Háskóla Íslands. Rannsóknir hennar og sérhæfing snúa að vinnumenningu, vinnuaðstæðum, samræmi vinnu og einkalífs, líðan og kynjajafnrétti.

## "We are to weather this storm": Analysis of announcements of the rector of the University of Iceland during Covid-19

### ABSTRACT

Various studies point to the importance of guarding gender equality in times of Covid-19 as there is the risk of backlash (Al-Ali, 2020; Zarkov, 2020), both because the situation of subordinate groups tends to worsen and, in times of uncertainty, equal rights tend to be put aside. In this article we analyse the announcements sent out in the name of the Rector of the University of Iceland to students and staff during the Covid-19 pandemic. We ask what was the response of the University of Iceland to the Covid-19 pandemic? What messages were communicated to the UI staff of a university that presents itself as a leading university and how did these messages conform to UI policies regarding gender equality and family responsibilities? In order to answer this question, we analyse 96

announcements sent between February 2020 and May 2021, and consisted, after data cleaning, of around 34,000 words. We analyse the data from a gender perspective and utilise discourse analysis.

The findings reveal that the University of Iceland responded by sending out announcements regularly, with the aim of keeping both staff and students informed about the way UI was reacting to and implementing instructions given out by the disease prevention authorities. By informing students and teachers simultaneously about the situation, the impression was given that everyone was in the same boat. However, in reality this was not the case as different groups faced different challenges. Teachers were expected to take additional responsibility regarding the welfare of students, not only in relation to teaching, assignments and course assessment, but also regarding students' financial circumstances and well-being. It can, therefore, be argued that expectations regarding academic housework and academic caring were raised substantially. This analysis connects to the university's policies regarding gender equality and family responsibilities. Women attend to teaching to a larger extent than men and research shows that women are simply expected to take on more caring work than men. Within the announcements, this difference is neither addressed nor is there a link to gender equality or family responsibility policies. The findings show that rather than slowing down there is an emphasis on gearing up and achieving results, which is in line with notions of „the excellent university“ and the temporal order of capitalism (Suckert, 2021). Subsequently there is more emphasis on keeping the system going rather than considering the situation and the well-being of employees. The message is, therefore, paradoxical and inconsistent. Sometimes university policies have a supportive role within the announcements, indicating how well the university is doing, while at other times within the same announcements the policies are contradicted. The paradox becomes crystallised, when citing different persons for inspiration, with the intention of pulling both students and employees through the pandemic, since men are for the most part cited in the announcements as sources of inspiration.

Generally speaking, it can be said that the announcements sent during the Covid-19 pandemic highlight how relying on employees to maintain the university's prominent and leading position is ill-matched when it comes to employees' well-being and family life. The aim of this study is to draw attention to the gendered message sent out and its potential gendered consequences. We want to emphasize the importance of intertwining gender and equality perspectives within all policies of the University of Iceland, as is indeed specified within the equality policy of the university itself. Only in that way will it be possible to break down the aura of gender inequality and practise equality for real.

Keywords: Covid 19, gender equality, teaching, University of Iceland policy, discourse analysis.

## ABOUT THE AUTHORS

Gyða Margrét Pétursdóttir (gydap@hi.is) professor in gender studies at the Faculty of Political Science, University of Iceland. She completed a Ph.D. in gender studies in 2009 and previously a BA (2002) and an MA (2004) in sociology from the University of Iceland. Her fields of expertise include gender relations, work cultures, equality within universities, work and family life, masculinities, femininities, and gender-based violence.

Thamar Melanie Heijstra (thamar@hi.is) is a professor of sociology at the Faculty of Sociology, Anthropology and Folkloristics, and director of teaching development at the School of Social Sciences. She completed her PhD in sociology in 2013, after having completed her MA (2008) and BA studies (2006) from the University of Iceland. Her research interests focus on organizations, workplace cultures, work-family balance, well-being and gender equality.

