



# Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði

Staðreyndir og staða þekkingar

Maí 2015

Velferðarráðuneytið: Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði  
Maí 2015

Útgefandi: Velferðarráðuneytið  
Hafnarhúsinu við Tryggvagötu  
150 Reykjavík  
Sími: 545 8100  
Bréfasími: 551 9165  
Netfang: [postur@vel.is](mailto:postur@vel.is)  
Veffang: [velferðarraduneyti.is](http://velferðarraduneyti.is)

Höfundar: Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir  
Umbrot og textavinnsla: Velferðarráðuneytið

© 2015 Velferðarráðuneytið

ISBN 978-9979-799-98-6

Efnisyfirlit	3
Myndaskrá	5
Myndaskrá í viðauka	5
Töfluskrá	7
Töfluskrá í viðauka	7
Aðfararorð	8
Inngangur	9
Aðrar víddir en kynjavíddin	10
Viðhorf til jafnréttis	12
1 Vinnumarkaðurinn og lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna	15
1.1 Jafnréttislög	15
1.2 Bann við mismunun	17
1.3 Kærunefnd jafnréttismála	19
1.4 Lög gegn kynbundinni/kynferðislegri áreitni	20
1.5 Sérstækar aðgerðir og kvótar til að jafna stöðu karla og kvenna	21
1.5.1 Kynjakvótar í stjórnnum fyrirtækja	22
1.6 Lög um réttindi vegna fjölskylduaðstæðna	24
1.7 Fyrirkomulag kjarasamninga og áhrif á stöðu kynjanna á vinnumarkaði	25
1.8 Samantekt	27
2 Kynin á vinnumarkaði	28
2.1 Kynjaskiptur vinnumarkaður	29
2.1.1 Vinnumarkaðsaðgerðir fyrir hverja?	32
2.1.2 Kynjuð hagstjórn og fjárhagsáætlanagerð	36
2.2 Hlutastörf og tímabundnir ráðningasamningar	38
2.2.1 Ástæður hlutastarfa	40
2.3 Staðalímyndir og mismunun	43
2.4 Vinnustaðamening	47
2.4.1 Líðan á vinnustöðum	51
2.4.2 Vaktavinna	54
2.5 Atvinnuleysi og kyn	56
2.5.1 Örorka	61
2.6 Samantekt	63
3 Kynjað náms- og starfsval	65
3.1 Áhrifin í upphafi	65
3.1.1 Um kyn kennara og fleira	66
3.2 Áhrif á val karla og kvenna	67
3.3 Norrænar rannsóknir á kynjuðu náms- og starfsvali	70
3.3.1 Um fjöldatakmarkanir, brottfall og möguleika á vinnumarkaði	73
3.3.2 Könnun á fjöldatakmörkunum á framhalds- og háskólastigi á Íslandi	75
3.3.3 Fordómar og neikvæð athygli gagnvart kórlum í umönnunarstörfum	76
3.3.4 Áreitni gagnvart konum í tækni- og iðngreinum	77
3.3.5 Rannsóknir um kynferðislega áreitni	78
3.3.6 Aðgerða þörf vegna fordóma og áreitni	80
3.4 Samantekt	82
4 Samþætting fjölskyldu- og atvinnulífs	85

4.1	Fæðingarorlof á Íslandi	85
4.1.1	Litið til Norðurlanda	90
4.1.2	Viðhorf vinnuveitenda	93
4.1.3	Áhrif á samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs	94
4.1.4	Áhrif á jafnrétti og verkaskiptingu á heimilum	95
4.1.5	Hindranir í vegi jafnréttis í fæðingarorlofslögum	96
4.1.6	Brot á fæðingarorlofslögum	98
4.2	Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs	99
4.2.1	Umönnunarbilið sem konurnar brúa	99
4.2.2	Fjölskyldustefna á vinnumarkaði	103
4.2.3	Verkaskipting á heimilum	105
4.2.4	Sveigjanleiki og mismunandi aðstæður til samræmingar	107
4.3	Samantekt: Mögulegar lausnir og nokkrir varnaglar	111
5	Kynbundinn launamunur	115
5.1	Lög um launajafnrétti	116
5.2	Launaþróun og launabil	117
5.3	Rannsóknir á kynbundnum launamun	118
5.3.1	Rannsókn aðgerðahóps um launajafnrétti um kynbundinn launamun	119
5.3.2	Kynbundinn launamunur hjá stærstu stéttarfélögum	122
5.3.3	Aðrar rannsóknir á kynbundnum launamun	123
5.3.4	Erlendar rannsóknir um launamun	124
5.4	Rannsóknir um samningaviðræður og launakröfur	126
5.5	Að leita réttar síns	128
5.6	Jafnlaunastaðallinn	129
5.7	Lífeyrismál kynjanna	131
5.8	Ástæður og aðgerðir	131
5.9	Samantekt	133
6	Kyn, völd og áhrif á íslenskum vinnumarkaði	135
6.1	Staða kvenna í áhrifastöðum í atvinnulífinu	135
6.1.1	Rannsóknir á viðhorfum til kynjakvóta og áhrif þeirra	137
6.1.2	Glerfyrirbæri og aðrar hindranir	141
6.1.3	Konur í fyrirtækjarekstri	144
6.1.4	Leiðtogar og staðalímyndir	145
6.1.5	Stjórnunarstíll	148
6.2	Samantekt: Gengið til góðs eða á gleri?	148
	Helstu niðurstöður	151
	Heimildaskrá	155
	Viðauki - Verkaskipting, vinna og heimili	173
	Um gögnin	173
	Álag í vinnu og árekstrar við heimilislíf	174
	Álag á heimili og árekstrar við launavinnu	182
	Skipting heimilisstarfa	186
	Skipting og ráðstöfun tekna	193
	Viðhorf til atvinnuþátttöku kvenna	197
	Samantekt	203
	Heimildaskrá viðauka	204

## Myndaskrá

Mynd 1:	Atvinnubátttaka 2014, hlutfall af vinnuafli .....	28
Mynd 2:	Atvinnubátttaka kvenna og karla, hlutfall af vinnuafli, 2003-2014.....	29
Mynd 3:	Fjöldi starfandi eftir starfsstétt, 2014 .....	30
Mynd 4:	Fjöldi starfsmanna eftir atvinnugrein, 2014 .....	31
Mynd 5:	Fjöldi starfandi í hlutastarfi, 2014 .....	38
Mynd 6:	Ástæður hlutastarfa á Íslandi 2012 .....	41
Mynd 7:	Myndir úr auglýsingaherferð VR 2005. Gísli Marteinn Baldursson í kvengervi og Ingibjörg Sólrún Gísladóttir í karlgervi. ....	44
Mynd 8:	Ímynd lögreglunnar er karllæg og myndbirting sem þessi ýtir frekar undir þá ímynd. ....	50
Mynd 9:	Atvinnuleysi karla og kvenna 2003-2014, hlutfall af vinnuafli .....	56
Mynd 10:	Atvinnuleysi ungmenna 16-24 ára, 2003-2014, hlutfall af vinnuafli .....	57
Mynd 11:	Atvinnuleysi eftir menntun og kyni, 2014.....	57
Mynd 12:	Einstaklingar utan vinnumarkaðar, 2014.....	58
Mynd 13:	Staða fyrrverandi atvinnuleitenda á vinnumarkaði í lok árs 2014 .....	59
Mynd 14:	Nemendur á háskólastigi eftir námssviðum 2013.....	68
Mynd 15:	Hlutdeild karla og kvenna meðal nemenda í HR .....	69
Mynd 16:	Hámarksgreiðsla úr Fæðingarorlofssjóði á föstu verði 2006 í þúsundum króna samanborið við miðgildi launa fullvinnandi launafólks á almennum vinnumarkaði .....	87
Mynd 17:	Lifandi fædd börn á ævi hverrar konu .....	88
Mynd 18:	Miðgildi heildarlauna fullvinnandi fólks eftir atvinnugrein í þúsundum króna og hlutfallslegur munur, 2014.....	117
Mynd 19:	Miðgildi heildarlauna fullvinnandi fólks eftir starfsstétt í þúsundum króna og hlutfallslegur munur, 2014.....	118
Mynd 20:	Fjöldi einstaklinga undir lágtekjumörkum, 2004-2013 .....	118
Mynd 21:	Efri og neðri fjórðungsmörk ásamt miðgildi reglulegra laun karla og kvenna, 2014 ...	120
Mynd 22:	Jafnlaunamerki.....	130
Mynd 23:	Vandamálið við lagnakenninguna frá sjónarhóli Vitamin W .....	143

## Myndaskrá í viðauka

Mynd 1:	Hlutfall karla (%) sem á erfitt með að sinna fjölskyldunni nokkrum sinnum í mánuði eða oftar vegna þess tíma sem þeir verja í launavinnu, 2013. ....	175
Mynd 2:	Hlutfall kvenna (%) sem á erfitt með að sinna fjölskyldunni nokkrum sinnum í mánuði eða oftar vegna þess tíma sem þær verja í launavinnu, 2013. ....	176
Mynd 3:	Hlutfall (%) karla og kvenna sem á erfitt með að sinna fjölskyldunni nokkrum sinnum í mánuði eða oftar vegna þess tíma sem þau verja í launavinnu. Ísland 2005, 2010 og 2013.....	177
Mynd 4:	Hlutfall (%) karla og kvenna sem hafa komið of þreytt heim úr vinnu nokkrum sinnum í mánuði eða oftar til að sinna heimilisstörfum. Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	179
Mynd 5:	Hlutfall (%) kvenna sem hafa komið of þreyttar heim úr vinnu til að sinna heimilisstörfum nokkrum sinnum í mánuði eða oftar, 2013.....	180
Mynd 6:	Hlutfall (%) karla sem hafa komið of þreyttir heim úr vinnu til að sinna heimilisstörfum nokkrum sinnum í mánuði eða oftar, 2013.....	180
Mynd 7:	„Þegar á heildina er litið, hve ánægð(ur) ert þú með aðalstarf þitt?“ Meðaltöl á sjö punkta svarskala. Ísland 2005, 2010 og 2013.....	181
Mynd 8:	„Þegar á heildina er litið, hve ánægð(ur) ert þú með aðalstarf þitt?“ Meðaltöl á sjö punkta svarskala. 2013. ....	182
Mynd 9:	Hlutfall (%) starfandi kvenna sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar komið of þreyttar til vinnu til að sinna verkefnum vegna heimilisstarfa, 2013.....	183
Mynd 10:	Hlutfall (%) starfandi karla sem hefur nokkrum sinnum í mánuði eða oftar komið of þreyttir til vinnu til að sinna verkefnum vegna heimilisstarfa, 2013.....	183

Mynd 11:	Hlutfall (%) karla og kvenna sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar komið of þreytt til vinnu til að sinna verkefnum vegna heimilisstarfa. Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	184
Mynd 12:	Hlutfall (%) kvenna sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar átt erfitt með að einbeita sér í vinnu vegna þeirra skyldna sem þær hafa að gegna gagnvart fjölskyldunni, 2013. ....	184
Mynd 13:	Hlutfall (%) karla sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar átt erfitt með að einbeita sér í vinnu vegna þeirra skyldna sem þeir hafa að gegna gagnvart fjölskyldunni, 2013. ....	185
Mynd 14:	Hlutfall (%) karla og kvenna sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar átt erfitt með að einbeita sér í vinnu vegna þeirra skyldna sem þau hafa að gegna gagnvart fjölskyldunni. Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	185
Mynd 15:	„Þegar á heildina er litið, hve ánægð(ur) ert þú með fjölskyldulífið?“ Meðaltöl á sjö punkta skala. Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	186
Mynd 16:	„Þegar á heildina er litið, hve ánægð(ur) ert þú með fjölskyldulífið?“ Meðaltöl á sjö punkta skala, 2013. ....	186
Mynd 17:	Meðalfjöldi klukkustunda á viku sem konur verja í heimilisstörf, umönnun barna og tómstundaiðja ekki meðtalín, 2013. ....	188
Mynd 18:	Meðalfjöldi klukkustunda á viku sem karlar verja í heimilisstörf, umönnun barna og tómstundaiðja ekki meðtalín, 2013. ....	188
Mynd 19:	Tími sem karlar verja í heimilisstörf sem hlutfall (%) af tímanum sem konur verja í heimilisstörf, 2013. ....	189
Mynd 20:	Meðalfjöldi klukkustunda á viku sem karlar og konur verja í heimilisstörf, umönnun barna og tómstundaiðja ekki meðtalín. Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	189
Mynd 21:	„Hvað lýsir best hvernig þú og maki þinn skiptið heimilisstörfum?“ Dreifing svara kvenna (%). 2013. ....	192
Mynd 22:	„Hvað lýsir best hvernig þú og maki þinn skiptið heimilisstörfum?“ Dreifing svara karla(%), 2013. ....	193
Mynd 23:	„Þegar þú hefur í huga allar tekjur heimilisins, hvort ykkar hefur hærrí tekjur, þú eða maki þinn?“ Hlutföll (%), 2013. ....	195
Mynd 24:	Hlutföll karla og kvenna sem eru ósammála fullyrðingunni „Samband útvinnandi móður við börn sín getur verið jafn hlýtt og traust og móður sem vinnur ekki utan heimilis.“ 2013. ....	198
Mynd 25:	Hlutfall (%) karla og kvenna sem eru sammála fullyrðingunni „Barn á leikskólaaldri er líklegt til að líða fyrir það ef móðir þess vinnur utan heimilis“, 2013. ....	200
Mynd 26:	Hlutfall (%) karla og kvenna sem eru sammála fullyrðingunni „Þegar á heildina er litið þá líður fjölskyldulífið fyrir það ef konan vinnur fulla vinnu“, 2013. ....	201
Mynd 27:	„Finnst þér að konur ættu að vinna fulla vinnu, hluta úr degi eða ekki vinna utan heimilis þegar það er barn undir grunnskólaaldri á heimilinu?“ Hlutfall (%) sem telur að konur eigi að vera í annað hvort fullu starfi eða hlutastarfi, 2013. ....	203
Mynd 28:	„Finnst þér að konur ættu að vinna fulla vinnu, hluta úr degi eða ekki vinna utan heimilis eftir að yngsta barnið byrjar í skóla?“ Hlutfall (%) sem telur að konur eigi að vera í annað hvort fullu starfi eða hlutastarfi, 2013. ....	203

## Töfluskra

Tafla 1:	Úrskurðir kæruneftndar jafnréttismála 2004-2014 .....	19
Tafla 2:	Lönd með kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja.....	23
Tafla 3:	Lönd með kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja.....	29
Tafla 4:	Vikulegur vinnutími 2014 .....	29
Tafla 5:	Vinnustundir 16-64 ára, 2014 .....	38
Tafla 6:	Örorkulífeyrisþegar skipt eftir aldursbili, desember 2013 .....	62
Tafla 7:	Hlutdeild karla og kvenna í einstökum deildum Háskólans í Reykjavík, vor 2015. ....	69
Tafla 8:	Hlutfall nemenda sem ekki hafa lokið námi fjórum árum eftir innritun í framhaldsskóla árið 2004, % .....	73
Tafla 9:	Fjöldi feðra og mæðra sem fengu hámarksgreiðslu úr Fæðingarorlofssjóði, 2007-2014 .	86
Tafla 10:	Fjöldi foreldra sem fengu greiðslur í fæðingarorlofi – launþegar og sjálfstætt starfandi ..	87
Tafla 11:	Fæðingarorlof á Norðurlöndunum 2015 .....	91
Tafla 12:	Börn á leikskólum og hjá dagforeldrum 2013.....	100
Tafla 13:	Óleiðréttur munur á launum karla og kvenna .....	120
Tafla 14:	Launamunur samtals og óskýrður launamunur .....	121
Tafla 15:	Fjöldi félagsmanna félaga fjölmiðlafólks og auglýsingahönnuða 2000 og 2014.....	135
Tafla 16:	Forstöðumenn stofnana 2015 og hlutfall kvenna.....	137

## Töfluskra í viðauka

Tafla 1:	Álag í vinnu. Afstaða til tveggja fullyrðinga. Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	181
Tafla 2:	Skipting tiltekinna heimilisstarfa á Íslandi 2005, 2010 og 2013. Dreifing svara (%). ....	190
Tafla 3:	„Hvað lýsir best hvernig þú og maki þinn skiptið heimilistörfum?“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	191
Tafla 4:	„Þegar þú hefur í huga allar tekjur heimilisins, hvort ykkar hefur hærri tekjur, þú eða maki þinn?“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	194
Tafla 5:	„Hvernig ráðstafið þú og maki þinn tekjunum sem annað hvort ykkar eða bæði aflíð?“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	195
Tafla 6:	„Hvernig ráðstafið þú og maki þinn tekjunum sem annað hvort ykkar eða bæði aflíð?“ Dreifing svara (%), 2013. ....	196
Tafla 7:	„Samband útivinnandi móður við börn sín getur verið jafn hlýtt og traust og móður sem vinnur ekki utan heimilis.“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013.....	197
Tafla 8:	„Barn á leikskólaaldri er líklegt til að líða fyrir það ef móðir þess vinnur utan heimilis.“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	199
Tafla 9:	„Þegar á heildina er litið þá líður fjölskyldulífið fyrir það ef konan vinnur fulla vinnu.“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	201
Tafla 10:	„Finnst þér að konur ættu að vinna fulla vinnu, hluta úr degi eða ekki vinna utan heimilis við eftirfarandi aðstæður?“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013. ....	202



## Aðfararorð

Skýrsla þessi er unnin í samvinnu við EDDU – öndvegissetur við Háskóla Íslands að beiðni aðgerðahóps stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins til þess að vinna að launajafnrétti kynjanna (hér eftir nefndur aðgerðahópur um launajafnrétti). Dr. Katrín Ólafsdóttir lektor í hagfræði við Háskólann í Reykjavík var verkefnastjóri og með henni starfaði Steinunn Rögnvaldsdóttir, MA í kynjafræði. Aðgerðahópur um launajafnrétti á vinnumarkaði var skipaður í desember 2012, en í honum eiga sæti fulltrúar fernra heildarsamtaka launafólks á vinnumarkaði og viðsemjenda þeirra. Meðal verkefna hópsins er að vinna að samræmingu rannsókna á kynbundnum launamun.



## Inngangur

Jafnrétti kynjanna er ekki einungis réttlætismál, heldur er það ekki síður efnahagsmál. Rannsóknir hafa sýnt að með því að auka jafnrétti og bæta stöðu kvenna er hægt að auka hagvöxt og efnahagsstöðugleika (Slotsky, 2006). Þá hefur einnig verið sýnt fram á að fyrirtækjum sem stjórnað er af bæði körlum og konum vegnar betur (Elborgh-Woytek o.fl., 2013).

Margt hefur áunnist í þróun í átt að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði hér á landi síðustu áratugi. Árið 1961 voru sett lög um launajöfnuð kvenna og karla (lög nr. 60/1961) og lög um jafnrétti kynjanna voru fyrst sett árið 1976 með lögum nr. 78/1976. En þótt Ísland standi mörgum öðrum þjóðum framfar er enn nokkur vegur þar til jafnrétti verður náð á íslenskum vinnumarkaði.

Markmiðið með gerð skýrslunnar er að kortleggja stöðu kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði, staðreyndir og stöðu þekkingar. Skýrslu þessari er ekki eingöngu ætlað að kortleggja stöðu karla og kvenna á íslenskum vinnumarkaði, heldur einnig að varpa ljósi á leiðir til þess að draga úr ójafnri stöðu kynjanna og vinna að jafnrétti á vinnumarkaði til framtíðar.

Í skýrslunni er því lýst hvernig vinnumarkaðurinn skiptist eftir kyni og hvernig laun skiptast eftir kyni. Þá er lagt mat á hvaða áhrif þættir eins og kynbundið námsval, kynjaskipting starfa, verkaskipting á heimilum, hlutastörf og starfsþróunarmöguleikar hafa á jafnrétti kynja. Til að ná þessu markmiði var fyrirliggjandi upplýsingum úr rannsóknum, sem gerðar hafa verið um jafnrétti á vinnumarkaði safnað saman en einnig eru í skýrslunni birtar upplýsingar sem ekki hafa birst áður. Hæst ber þar rannsókn Kolbeins Stefánssonar *Verkaskipting, vinna og heimili* sem unnin var sérstaklega fyrir þessa skýrslu og birt er í viðauka skýrslunnar.

Við vinnslu þessarar skýrslu leituðu höfundar til ýmissa aðila sem allir hafa sérþekkingu á sviði jafnréttismála. Þessir einstaklingar fá okkar bestu þakkir fyrir góðar móttökur og góða aðstoð. Ekki verða þessir aðilar gerðir ábyrgir fyrir efni skýrslunnar, þá ábyrgð ber verkefnisstjóri. En meðal þeirra sem aðstoðuðu skýrsluhöfunda voru Gunnar Björnsson, Ingólfur V. Gíslason, Kristín Ástgeirsdóttir, Lára V. Júlíusdóttir, Ragnheiður E. Stefánsdóttir og Sonja Ýr Þorbergsdóttir. Aðgerðahópnum er þakkað gott samstarf við gerð skýrslunnar og verkefnisstjóri vill þakka þeim sem komu að gerð hennar, Steinunni Rögnvaldsdóttur, Önnu Klöru Georgsdóttur og Sigríði Sigurjónsdóttur.

Í rannsókninni var unnið að því að nálgast efnisþætti skýrslunnar út frá þeim upplýsingum sem þegar eru til staðar, finna hvar upplýsingar vantar og bæta inn í eyðurnar eftir því sem hægt var innan ramma verkefnisins. Unnið var úr þeim skýrslum og rannsóknum sem gerðar hafa verið um íslenskan vinnumarkað síðasta áratug. Umfjöllunin er ekki tæmandi, en reynt var að gera sem flestum rannsóknum skil innan marka verkefnisins. Jafnframt var leitað í smíðju annarra norrænna þjóða og íslensk gögn sett í norrænt samhengi þar sem það var hægt. Unnið var úr fyrirliggjandi gögnum, aðallega frá Hagstofu Íslands. Einnig var kafað dýpra í einstök atriði með því að taka viðtöl við valda aðila sem eru fléttuð inn í umfjöllun skýrslunnar. Þá var skipulega unnið að því að taka saman upplýsingar um hvar frekari rannsókn væri þörf.

Skýrslunni er skipt í sex aðalkafla með allmörgum undirköflum. Fyrsti kaflinn fjallar um áhrif lagasetninga og skipulags vinnumarkaðsmála á kynjajafnrétti. Fjallað er um þau lög og reglur sem hafa sérstaklega áhrif á kynjajafnrétti á vinnumarkaði, þar á meðal lög um fæðingarorlof og lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja. Þá er í kaflanum einnig fjallað um stöðu Jafnréttisstofu sem stjórnsýslustofnunar á sviði kynjajafnréttis. Einnig er fjallað um fyrirkomulag kjarasamninga á íslenskum vinnumarkaði og kynjavinkla á þeim.

Annar kaflinn gerir grein fyrir stöðu kynjanna á kynjaskiptum vinnumarkaði. Fjallað er um kynjavinkla á vinnumarkaðsaðgerðum stjórnvalda og í framhaldinu kynjaða hagstjórn. Í kaflanum er einnig fjallað um hlutastörf, kosti þeirra og galla, og ástæður þess að fólk vinnur hlutastörf. Einnig er greint frá rannsóknum um mismunun og áhrif staðalímynda á stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Þá er fjallað um vinnustaðamenningu og hvernig hún getur haft mismunandi afleiðingar fyrir kynin og í því

samhengi er einnig fjallað um líðan á vinnustöðum. Að lokum er fjallað um atvinnuleysi frá kynjasjónarhorni, en einnig atvinnuleysi eftir aldri og menntun.

Þriðji kaflinn fjallar um kynjað náms- og starfsval, mögulega áhrifavalda og afleiðingar. Mismunandi er á milli kynja hvaða námsleiðir eru valdar og í kaflanum er rætt um áhrif þessa mismunandi vals og hvort fjöldatakmörkanir hafi þar áhrif. Í kaflanum er einnig rætt um fordóma á vinnumarkaði og kynferðislega áreitni.

Í fjórða kafla er fjallað um samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Kaflinn er tvískiptur og fjallar fyrri hluti hans um fæðingarorlof og áhrif þess á stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Skoðaðar eru rannsóknir á þátttöku feðra sérstaklega, hindranir sem foreldrar mæta og til samanburðar er litið til fyrirkomulags fæðingarorlofs á Norðurlöndum. Seinni hlutinn fjallar um samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu með áherslu á umönnun og verkaskiptingu, sveigjanleika og fjölskyldustefnu fyrirtækja.

Fimmti kaflinn fjallar um kynbundinn launamun og rannsóknir þar að lútandi. Í kaflanum er rætt um niðurstöður rannsóknar sem unnin var af Hagstofu Íslands fyrir aðgerðahóp stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins til þess að vinna að launajafnrétti kynjanna og birtist í skýrslunni *Launamunur karla og kvenna* sem kemur út samhliða þessari skýrslu. Í kaflanum er, auk umfjöllunar um aðrar rannsóknir á kynbundum launamun innlendum og erlendum, rætt um rannsóknir sem gerðar hafa verið á samningaviðræðum og launakröfum þar sem hegðun karla og kvenna er töluvert ólík. Þá er fjallað um það að leita réttar síns vegna launamismununar og um jafnlaunastaðal sem er nýtt jafnréttistæki. Þá er minnt á að launamunur kynjanna kemur einnig fram í mismunandi lífeyrisgreiðslum þegar vinnuævinni lýkur.

Í sjötta kafla eru kyn, völd og áhrif til umfjöllunar. Rætt er um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja, staða kvenna í áhrifastöðum er skoðuð og hindranir í vegi þeirra. Fjallað er um leiðtoga, staðalímyndir og stjórnunarstíl.

## Aðrar víddir en kynjavíddin

Í þessari rannsókn er athyglinni einungis beint að kynjavídd, þ.e. körlum og konum. Þegar litið er til stöðu á vinnumarkaði þá eru fjölmargar aðrar breytur sem skipta máli eins og aldur, þjóðerni, kynhneigð og fötlun. Þannig er staða eldri kvenna á vinnumarkaði ekki sú sama og yngri kvenna og staða yngri kvenna er ekki eins og staða kvenna af erlendum uppruna á sama aldri. Ýmsar rannsóknir í þessari skýrslu koma inn á þessi atriði en ljóst er að töluvert skortir á rannsóknir um vinnumarkað sem samtvinnna t.d. kyn og fötlun, kyn og aldur, kyn og uppruna.

Ein af þeim breytum sem verður mikilvægt að gefa vægi í vinnumarkaðsrannsóknnum framtíðarinnar er aldur. Íslenska þjóðin er að eldast. Í janúar 2013 voru 11,2% mannfjöldans 67 ára og eldri og spáð er að 22,6% verði á þessum aldri árið 2060 (Hagstofa Íslands, Mannfjöldi). Í samfélagslegri umræðu má greina að margir óttast að aldurstengd mismunun eigi sér stað á íslenskum vinnumarkaði og að þar standi konur sérstaklega höllum fæti. Samkvæmt upplýsingum Vinnumálastofnunar fyrir febrúar 2015 var langtímaatvinnuleysi hlutfallslega mest meðal kvenna 55 ára og eldri, 62%, samanborið við 48% karla á þessum aldri (Vinnumálastofnun, e.d.). Formaður félags kvenna í atvinnulífinu sagði málið grafalvarlegt og að mannaúði væri kastað á glæ (Jón Júlíus Karlsson, 2014).

Einnig er ástæða til að skoða sérstaklega stöðu karla og kvenna af erlendum uppruna á vinnumarkaði. Skortur virðist á slíkum rannsóknnum hérlendis, en rannsóknir benda til að innflytjendur af báðum kynjum upplifi fordóma í daglegu lífi og á vinnumarkaði (sjá t.d. Guðrún Pétursdóttir, 2013; Elsa Arnardóttir og Rúnar Helgi Haraldsson, 2014; Ómar Valdimarsson, 2014). Samkvæmt skýrslu Rauða krossins frá 2014 var hlutfallslegt atvinnuleysi umtalsvert meira meðal erlendra ríkisborgara en Íslendinga árið 2014. Samkvæmt starfsfólki ráðgjafadeildar Vinnumálastofnunar er menntunarstig útlendinga á atvinnuleysissskrá almennt hærra en menntunarstig Íslendinganna. Margir þeirra hafi próf eða réttindi í fagi sem ekki er viðurkennt hérlendis og nýtist þeim því ekki. Þegar kemur að atvinnulausum útlendingum hafa starfsmenn

Vinnumálastofnunar þyngstar áhyggjur af einstæðum mæðrum, sérstaklega þeim sem tala ekki íslensku (Ómar Valdimarsson, 2014). Í rannsókn Guðrúnar Pétursdóttur kemur fram að 93% einstaklinga af erlendum uppruna, sem voru þátttakendur í rannsókn um fordóma, upplifðu fordóma einu sinni eða oftar á 14 daga fresti. Flest atvikin áttu sér stað á vinnustað viðkomandi (taka skal fram að alhæfingargildi rannsóknarinnar er takmarkað vegna lítils hentugleikaúrtaks 200 einstaklinga og svarhlutfalls upp á 44%). Í rannsókn Elsu Arnardóttur og Rúnars Helga Haraldssonar kemur fram að fólk af erlendum uppruna verði fyrir fordómum en einnig kemur í ljós að mismununin er margþættari. Þannig birtist hún meðal annars í launamuni á milli fólks af erlendum uppruna og innfæddra og konur meðal innflytjenda hafa almennt lægri laun en karlkyns innflytjendur (Elsa Arnardóttir og Rúnar Helgi Haraldsson, 2014).

Fátítt er að rannsóknir skoði stöðu fatlaðs fólks á vinnumarkaði út frá kynjasjónarmiði. Fatlað fólk upplifir fordóma og staðalímyndir um að fatlað fólk geti ekki unnið sem valda því að fáir fá atvinnu, samkvæmt rannsóknnum. Störf þau sem bjóðast fötluðum einstaklingum eru oftar en ekki láglounastörf sem krefjast lítillar menntunar og færni og litlir möguleikar eru á stöðuhækkun og framgangi. Algengt er að störf séu hlutastörf en óljóst er hvort það sé vegna takmarkaðrar getu fatlaðs fólks, óska þeirra eða taki mið af frítekjumarki örorkubóta (Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir, 2014).

Þá er einnig lítið um rannsóknir af reynslu hinsegin fólks á vinnumarkaði eftir kyni. Í upphafi árs 2014 gerðu Samtökin '78 könnun meðal félagsmanna og annarra þar sem spurt var hvort þátttakendur könnunarinnar hefðu orðið fyrir leiðinlegum atvikum á vinnustað vegna kynhneigðar sinnar eða kynvitundar sinnar. Leiðinleg atvik voru skilgreind sem t.d. spurningar sem fólk kærði sig ekki um, athugasemdir, óviðeigandi grín, fordómafull umræða í garð hinsegin fólks eða einelti og höfðu 70% svarenda reynslu af slíkum atvikum. Reykjavíkurborg lét í tilefni þeirrar könnunar gera eiginlega rannsókn um reynslu og upplifun hinsegin einstaklinga sem vinna á vinnustöðum borgarinnar. Úrtakið var of lítið til að hægt sé að alhæfa um niðurstöðurnar en þær gefa vísbendingar um að þrátt fyrir sterka gagnkynhneigðarhyggju á vinnustöðum (viðhorf sem gera ráð fyrir að fólk skilgreini sig eftir ákveðnum fyrirframgefnum gagnkynhneigðum viðmiðum) voru viðhorf viðmælenda um reynslu af því að vera hinsegin á vinnustöðum borgarinnar almennt mjög jákvæð (Freyja Barkardóttir, 2014).

Þá ber einnig að nefna að baráttufólk fyrir réttindum hinsegin fólks hefur bent á að kynin geti verið fleiri en tvö. Þannig séu til einstaklingar sem skilgreina sig hvorki karlkyns né kvenkyns. Réttur fólks til þessa hefur verið staðfestur meðal annars í Ástralíu, Þýskalandi og Tælandi. Upplýsingar um aðila af þriðja kyninu eru ekki tiltækar í neinum þeim íslensku rannsóknnum sem rætt er um í þessari skýrslu og verður því hér eftir rætt um kynin eins og þau væru tvö. Einnig er í ýmsum rannsóknnum gengið út frá því að fólk sé í gagnkynhneigðum samböndum. Nauðsynlegt er að gera fyrirvara við það þar sem slíkt endurspeglar ekki á fullnægjandi hátt það samfélag sem við búum í, þótt ólíklegt sé að af þessari forsendu hljótist skekkja í niðurstöðum eins og rætt er um í rannsókn Kolbeins Stefánssonar sem birt er í viðauka. Aftur á móti væri áhugavert að gera rannsóknir á stöðu einstaklinga sem telja sig hvorki karlkyns né kvenkyns, sem og að rannsaka jafnrétti í samböndum hinsegin fólks.

Það væri styrkleiki fyrir íslenskar rannsóknir ef hugað væri að því að víkka gagnaöflun þegar gagna er aflað fyrir rannsóknir. Þannig væri hægt að greina kyn í rannsóknnum á aðstæðum fatlaðra einstaklinga á vinnumarkaði, kynhneigð væri skoðuð á sama tíma og kynjamunur á nýtingu fæðingarorlofs eða hvað varðar kynferðislega áreitni, og þannig mætti áfram telja. Það sem er mikilvægt að hafa í huga er að staða karla og kvenna getur verið mjög ólík eftir aldri, stétt, kynhneigð, búsetu, fötlun eða ekki, uppruna og svo má lengi telja. Aukin þekking skapar sóknarfæri til að bregðast við og færa okkur skrefi eða mörgum skrefum nær jafnrétti.

## Viðhorf til jafnréttis

Í umræðu um jafnrétti hér á landi er því stundum haldið fram að jafnrétti sé komið á milli kynjanna. Sumir telja að jafnréttishugsunin hafi gengið of langt, t.d. með kynjakvótum í stjórnnum fyrirtækja eða markmiðum um að stuðla að auknu jafnrétti kynjanna með beinum aðgerðum. Það eru aftur á móti margir sem telja að hugmyndir um að jafnrétti sé náð séu tálsýnir. Undirskipun kvenna og þess sem kvenlegt er sjáist enn berlega á vinnumarkaði, kannski skýrast í viðvarandi kynbundnum launamun og kynskiptum vinnumarkaði þar sem karlmenn eru sérstaklega fráhverfir hinum svokölluðu „kvennastörfum“, og konur eiga erfitt uppdráttar þegar þær reyna að skapa sér rými innan karllægra atvinnugreina.

Hindranir í vegi jafnréttis á vinnumarkaði eru ekki alltaf sýnilegar eins og fram kemur í þessari skýrslu. Aftur á móti eru þær sýnilegar í rannsóknum á kynbundnum launamun, í fjölda kvenna sem eru stjórnendur og stjórnarmenn og í mælingu á þeim tíma sem kynin verja í heimilisstörf. Þótt kynbundinn launamunur sé mismunur og fari gegn lögum, eru afar fá mál vegna launamismununar kærð. Verkaskipting kynjanna breytist hægt og feðrum fækkar sem taka feðraorlof til að annast börn sín. Það þurfti lagasetningu til að breyta kynjahlutföllum í stjórnnum fyrirtækja.

Hugtak Gyða Margrétar Pétursdóttur, „ára kynjajafnréttis“ er gagnlegt til að greina kjarnann í þessari stöðu. Hugtakið „ára kynjajafnréttis“ lýsir því félagslega ferli eða fyrirbæri þar sem karlar og konur sannfæra sig sjálf um að jafnrétti ríki þrátt fyrir að raunin sé önnur. Hugtakið felur í sér margvíslegar birtingarmyndir misræmisins á milli þess sem er og þess sem er félagslega viðurkennt eða ákjósanlegt. Ára kynjajafnréttis sækir hluta lögmætis síns í orðræðuna um Ísland sem jafnréttisparadís (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2012). Í landi sem er rómað fyrir jafnrétti og það tryggt í lögum, getur það orðið skammarlegt fyrir fólk að „láta mismuna“ sér, að vera fórnarlamb. Í samfélaginu er töluverð áhersla á einstaklingshyggju og valfrelsi, hver er sinnar gæfu smiður og kynjamisrétti passar ekki inn í þann hugarheim. Innan áru kynjajafnréttis vilja konur og karlar trú á því að þau búi við jafnrétti því að á því byggja þau jákvæða sjálfsmynd. Þar með kemur kynjamisrétti þeim ekki við þar sem í þeirra huga er það ekki lengur til staðar, að minnsta kosti ekki hjá þeim persónulega.

Þessi áhrif má sjá í rannsókn sem unnin var fyrir Jafnréttisstofu á viðhorfi stjórnenda fyrirtækja til jafnréttis og mismununar (Marta Einarsdóttir, 2014). Þar kom í ljós að fræðsla um jafnrétti var lítil á vinnustöðum og meirihluti fyrirtækja vann hvorki eftir jafnréttisáætlun né hafði áætlun um viðbrögð við kynferðislegri áreitni. Hins vegar taldi meirihluti yfirmanna að mikið jafnrétti væri á þeirra vinnustað en sömuleiðis taldi mikill meirihluti að mismunur ætti sér stað á íslenskum vinnumarkaði (Marta Einarsdóttir, 2014).

Samkvæmt rannsókn Kolbeins Stefánssonar (2008a) um kynbundna verkaskiptingu virðast Íslendingar almennt vera þeirrar skoðunar að það eigi að draga úr kynskiptri verkaskiptingu en þó aðeins upp að vissu marki. Íslendingar virðast telja þessa verkaskiptingu að einhverju leyti afleiðingar ólíkra óska kynjanna. Í nýrri rannsókn Kolbeins, sem greint er frá í þessari skýrslu, kemur fram að hlutdeild karla í heimilisstörfum hefur aukist og hefðbundin kynjaviðhorf virðast hafa hopað. Sennilegt er að styttri vinnutími og aukið atvinnuleysi karla um og eftir efnahagskreppuna, séu meðal þeirra þátta sem skýri það (Kolbeinn Stefánsson, í viðauka).

Íhaldssöm viðhorf til kynjanna eru talin hafa hörfað síðustu ár og talið að við sem samfélag séum á öruggri braut í átt til kynjajafnréttis. Það var því áfall þegar Andrea Hjálmsdóttir, félagsfræðingur kynnti niðurstöður rannsóknar sinnar á viðhorfum íslenskra ungmenna til jafnréttis árið 2008. Samkvæmt rannsókninni höfðu íhaldssamar hugmyndir um kynhlutverk og getu kynjanna unnið á meðal ungmenna landsins. Spurningakönnun var lögð fyrir nemendur í öllum tíundu bekkjum landsins um viðhorf þeirra til verkaskiptingar á heimilum árið 1992 og aftur 2006. Vorið 2006 höfðu ungmennin marktækt íhaldssamara viðhorf til verkaskiptingar á milli hjóna á heimilinu en jafnaldrar þeirra höfðu árið 1992. Hefðbundin kynjahlutverk virtust einnig vera í meiri sókn hjá stúlkum en

drengjum, en þó eru viðhorf stúlkna til jafnréttismála jákvæðari en drengja bæði árin 1992 og 2006 (Andrea Hjálmsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2008).

Andrea tengir þessar niðurstöður við orðræðu um að jafnrétti hafi svo gott sem verið náð og hugmyndir um að ójöfn staða kynjanna væri til komin vegna frjáls vals einstaklinga. Hún veur athygli á því að unglingar, sem telja kyn ekki skipta máli, voru engu að síður mun líklegri til að telja matseld, þrif og umhyggju barna í verkahring eiginkonu og fjármál og umhirðu bifreiðar í verkahring eiginmannsins. Andrea veur athygli á mismunandi jafnréttisumhverfi tíundu bekkinga árin 1992 og 2006, sem endurspeglast skýrt í þeim breytingum á stöðu kvenna í landmálapólitíkinni sem áttu sér stað á þessum árum. Fyrri árgangurinn hafi verið börn kvannahreyfingar í stórsókn áttunda og níunda áratugarins en vorið 2006 hafi kvannahreyfingin frekar verið í vörn en sókn (Andrea Hjálmsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2008).

Rannsóknin var endurtekin árið 2014 og virðist sem jafnréttisvitund hafi aftur aukist á tímabilinu frá 2006-2014 og voru þá viðhorf ungmennanna til verkaskiptingar meira í anda jafnréttis en árið 2006. Niðurstöðurnar eru keimlíkar niðurstöðunum frá 1992 og stelpurnar eru sem fyrr jafnréttissinnaðri en strákar (Andrea Hjálmsdóttir og Þóroddur Bjarnason, 2008; Andrea Hjálmsdóttir, 2014). Íhaldssemi gætir þó enn hvað varðar „hefðbundin“ karla- og kvennastörf. Þannig telja miklu fleiri ungmenni að umsjón með þvotti, matargerð, hreingerningu og umsjón ungabarna eigi að vera hlutverk eiginkonu frekar en eiginmanns og öfugt hvað varðar umsjón með viðgerðum á húsnæði og peningamálum. Stærstur hluti ungmennanna telur þó að öll þessi verkefni ættu að vera jafnt í umsjón eiginkonu og eiginmanns – með þeirri undantekningu að 42% drengja telja að umsjón með viðgerðum á húsnæði ætti að vera skipt jafnt milli kynjanna, en 55% þeirra telja að eiginmaðurinn eigi alltaf eða frekar að hafa umsjón með þeim verkefnum, en það telja einnig 46% stúlkna. Það er þó mikill munur frá því sem var árið 2006 þegar 81% drengja og 76% stúlkna töldu að eiginmaður ætti alltaf eða frekar að hafa umsjón með viðgerðum á húsnæði (Andrea Hjálmsdóttir, 2014).

Einnig hafa verið skoðuð tengsl viðhorfs drengja og stúlkna í tíunda bekk til jafnréttis við búsetu í ESPAD-könnuninni (European School Survey Project on Alcohol and other Drugs) sem er samanburðarrannsókn 35 landa og var framkvæmd hérlendis 2011 (á Íslandi svöruðu 81% íslenskra tíundu bekkinga, eða um 3.500 börn). Niðurstöður sýna að þótt stelpur séu líklegri en strákar til að svara spurningum út frá algerlega jafnréttissinnuðum viðhorfum eru stelpur sem búa í íslenskum sjávarþorpum undantekning frá því. Stelpur í sjávarþorpum telja frekar en stelpur annars staðar á landinu að karlar eða konur séu betri í að fást við tiltekin störf eða hlutverk. Viðhorf ungmenna eru minnst jafnréttissinnuð í sjávarþorpum þegar samanburður er gerður milli sjávarþorpa, sveita, höfuðborgarsvæðisins og annars þéttbýlis (Andrea Hjálmsdóttir og Kjartan Ólafsson, 2013).

Samanburður á viðhorfum almennings gagnvart því að karlar nýti sér rétt sinn til fæðingarorlofs frá árunum 2003 annars vegar og 2012 hins vegar (Capacent Gallup kannanir) sýnir að jákvæðni almennings hefur vaxið og var hún þó mikil fyrir. Konur og yngra fólk eru ívið jákvæðari en karlar og þeir sem eldri eru. Í könnuninni frá 2012 voru 81% atvinnurekenda jákvæð og 88% launamanna. Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason (2014b) greina frá þessu og benda á að stuðningur atvinnurekenda við einstaklingsbundið fæðingarorlof sé víðar. Þannig hafa t.d. samtök norskra atvinnurekenda (Næringslivets Hovedorganisasjon) beitt sér gegn þeirri stefnu hægrisinnaðra stjórnmalaflokka þar í landi að afnema feðraorlof. Norsku samtökin telja að þetta muni leiða til þess að konur taki að stórum hluta eina fæðingarorlof eins og reynslan sýnir að gerist þar sem ekki er um einstaklingsbundið orlof að ræða. Þetta muni gjaldfella konur á vinnumarkaði og þar sem konur séu afar vel menntaðar muni það draga úr alþjóðlegri samkeppnishæfni norskra fyrirtækja sé þeim mismunað á vinnumarkaði.

Þrátt fyrir viðhorfsbreytingu gagnvart kynjunum, kynhlutverkum og jafnrétti á undanförunum árum og áratugum, þá virðist baráttan ekki einungis snúast um að sækja fram, heldur einnig um að verja vígið, t.d. með því að koma í veg fyrir bakslag í viðhorfum ungmenna til kynja og kynhlutverka eins og átti sér stað um miðjan síðasta áratug. Það er ýmislegt sem bendir til að þrátt fyrir nokkuð mikla



jafnréttisvitund sé jafnrétti í hugum Íslendinga eitthvað sem sé gagnlegt fyrir samfélagið en komi þeim ekki við, því sjálfir búi þeir persónulega við fullt jafnrétti. Í slíku andrúmslofti er auðvelt að sofna á verðinum og kannski virkar góður árangur Íslands í jafnréttismálum á heimsvísu sem svefnlyf frekar en vítamínsprauta.

Í þessari skýrslu verður gerð grein fyrir stöðu jafnréttis á vinnumarkaði héraendis, bent á hvar skórin kreppir sem og hvar þekkingu þrýtur. Það er von okkar að skýrslan verði sem vítamínsprauta fyrir vinnumarkaðinn og aðstoði við að finna leiðir til að auka og styrkja jafnrétti á vinnumarkaði.



# 1 Vinnumarkaðurinn og lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna

Í stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands (nr. 33/1944) segir í 65. grein:

Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti.

Enn fremur segir:

Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna.

Jafnræðisregla er einnig í stjórnarsýslulögum (nr. 37/1993) og Íslendingar eru aðilar að Samningi Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum. Enn fremur eru ákvæði um jafnrétti kynjanna í 69. og 70. grein EES-samningsins, sbr. lög nr. 2/1993 um Evrópska efnahagssvæðið. Þá voru fyrstu íslensku jafnréttislögin sett árið 1976 en hafa verið endurskoðuð nokkrum sinnum síðan.

## 1.1 Jafnréttislög

Fyrstu jafnréttislögin sem samþykkt voru á Íslandi voru Lög um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976. Þau fjölluðu fyrst og fremst um stöðu kynjanna á vinnumarkaði, ekki síst varðandi launajafnrétti. Auk þess mátti finna þar ákvæði um að auglýsendum væri óheimilt að birta auglýsingar sem gætu orðið öðru kyninu til minnkunar eða lítilsvirðingar. Áður voru reyndar samþykkt lög um launajöfnuð karla og kvenna, lög nr. 60/1961. Í núgildandi lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 segir eftirfarandi í 18. grein laganna, sem fjallar um vinnumarkað:

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

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

Jafnréttisstofa annast stjórnarsýslu á sviði kynjajafnréttis á Íslandi í umboði félags- og húsnæðismálaráðherra. Verkefni stofnunarinnar eru fjölmörg, eins og fram kemur í fjórðu grein jafnréttislaga (nr. 10/2008):

- a. hafa eftirlit með framkvæmd laganna,
- b. sjá um fræðslu og upplýsingastarfsemi,
- c. veita stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum, félögum og einstaklingum ráðgjöf í tengslum við jafnrétti kynjanna,
- d. koma á framfæri við ráðherra, Jafnréttisráð og önnur stjórnvöld ábendingum og tillögum um aðgerðir til að ná fram jafnrétti kynjanna,
- e. koma með tillögum að sértækum aðgerðum,

- f. auka virkni í jafnréttismálum, m.a. með aukinni aðild karla að jafnréttisstarfi,
- g. fylgjast með þróun jafnréttismála í þjóðfélaginu, m.a. með upplýsingaöflun og rannsóknum,
- h. veita jafnréttisnefndum, jafnréttisráðgjöfum og jafnréttisfulltrúum sveitarfélaga, stofnana og fyrirtækja aðstoð,
- i. vinna að forvörnum gegn kynbundnu ofbeldi í samstarfi við önnur stjórnvöld og samtök sem sinna slíkum forvörnum sérstaklega,
- j. vinna gegn launamisrétti og annarri mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði,
- k. leita sátta í ágreiningsmálum sem Jafnréttisstofu berast og varða ákvæði laga þessara,
- l. breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk kvenna og karla,
- m. vinna önnur verkefni í samræmi við markmið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.

Verkefni stofnunarinnar felst þó ekki hvað síst í því að sjá um eftirlit með framkvæmd laganna eins og kemur fram í jafnréttislögum:

Fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. skulu afhenda Jafnréttisstofu afrit af jafnréttisáætlun eða starfsmannastefnu sinni ef jafnréttisáætlun er ekki fyrir hendi ásamt framkvæmdaáætlun þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því. Enn fremur skulu fyrirtæki og stofnanir skv. 2. mgr. afhenda Jafnréttisstofu skýrslu um framgang mála þegar Jafnréttisstofa óskar eftir því innan hæfilegs frests.

Hafi fyrirtæki eða stofnun skv. 2. mgr. ekki gert jafnréttisáætlun eða samþætt jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína skal Jafnréttisstofa beina þeim fyrirmælum til viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar að gerðar séu viðunandi úrbætur innan hæfilegs frests. Hið sama gildir sé það mat Jafnréttisstofu að jafnréttisáætlun fyrirtækis eða stofnunar skv. 2. mgr. sé ekki viðunandi eða að jafnréttissjónarmið hafi ekki verið samþætt í starfsmannastefnu með nægilega skýrum hætti.

Jafnréttisstofa skal samkvæmt lögum beina tilmælum til fyrirtækja eða stofnana um að gera jafnréttisáætlanir. Athygli vekur að samkvæmt lögum er það ekki valkvætt fyrir Jafnréttisstofu heldur skylda hennar, en aftur á móti hefur hún val um hvort fyrirtæki eða stofnun sem ekki fer að tilmælunum er gert að greiða dagsektir. Jafnréttisstofa kallar eftir jafnréttisáætlunum fyrirtækja, fer yfir þær og sendir athugasemdir og ábendingar þar sem það á við.

Í skýrslu Mörtu Einarsdóttir (2014) um jafnrétti á vinnustöðum á Íslandi, sem unnin var fyrir Jafnréttisstofu, eru birtar niðurstöður spurningakönnunar sem send var forsvarsmönnum fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri. Þar kemur fram að á minnihluta vinnustaða er unnið eftir jafnréttisáætlun. Könnunin náði til 565 fyrirtækja, en þýði rannsóknarinnar var 643 fyrirtæki samkvæmt upplýsingum frá ríkisskattstjóra og Creditinfo. Úrtakið var því 88% af þýðinu og svarhlutfall var 50,5%. Þrátt fyrir lögbundna skyldu fyrirtækja til að vinna eftir jafnréttisáætlun unnu einungis 34,7% fyrirtækja í rannsókninni eftir jafnréttisáætlun. Jafnréttisstofa kallar eftir skýrslu um stöðu og þróun jafnréttismála í sveitarfélögum, sbr. 3. mgr. 12. gr. jafnréttislaga, annað hvert ár. Um áramót 2012/2013 höfðu einungis 26 af 77 sveitarfélögum sent Jafnréttisstofu umbeðna skýrslu (Velferðarráðuneytið, 2013a). Því er ljóst að fjölmörg sveitarfélög uppfylla ekki lagalegar skyldur sínar að þessu leyti.

Sérstaklega er vikið að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs í 21. grein jafnréttislaga, þar sem fram kemur að:



Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna.

**Rammi 1. Úr viðtali við Kristínu Ástgeirsdóttur, framkvæmdastýru Jafnréttisstofu, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Hvaða verkefni hefur Jafnréttisstofa skilgreint sem forgangsverkefni varðandi vinnumarkaðinn?

**Kristín:** Við höfum verið í átaki í að kalla eftir jafnréttisáætlunum og gögnum um hlutföll í stjórnum fyrirtækja, og munum halda því áfram. Þetta gengur almennt vel, sérstaklega hjá stærri og stærstu fyrirtækjunum. Þau sem eru í alþjóðlegum samskiptum eru áberandi best meðvituð um að þetta skiptir máli, og vilja bæta sig. Það er einn geiri sem er áberandi verstur og bara svarar okkur ekki. Það er sjávarútvegurinn. Þeir virðast líta þannig á að þetta komi þeim ekki við. Og það er nokkuð algengt að þegar haft er samband við fyrirtæki þar sem eru nánast eingöngu karlar, þá sjá þau ekki tilganginn í að hafa jafnréttisáætlun vegna þess að það eru bara karlar starfandi. En bíddu nú við, eiga þeir ekki líka börn? Þurfa þeir ekki líka að fara í fæðingarorlof? Þurfa þeir ekkert sveigjanlegan vinnutíma? Það er þessi misskilningur um að þetta komi þeim ekki við. Sambærilegt hefur ekki komið upp með kvennavinnustaði.

Það er ekki alltaf stuðningur við mannauðsstjóra eða það fólk sem er að standa í þessu. Eitt sem hefur komið upp sem er áhugavert er að þegar einhverjar starfsmannanefndir eða stjórnir ætla að reyna að taka á þessum málum reka þær sig oft á að því er ekki vel tekið. Það getur t.d. verið erfitt að fá framkvæmda launakönnun og ef hún er framkvæmd hefur komið fyrir að slíkum könnunum hafi verið stungið undir stól.

## 1.2 Bann við mismunun

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 segir eftirfarandi í 20. grein laganna, sem fjallar um laus störf, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun:

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum.

Atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að konur og karlar njóti sömu möguleika til endurmenntunar, símenntunar og starfsþjálfunar og til að sækja námskeið sem haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings fyrir önnur störf.

Enn fremur segir í 26. grein laganna:

### 26. gr. Bann við mismunun í starfi og við ráðningu.

Atvinnurekendum er óheimilt að mismuna umsækjendum um starf á grundvelli kyns. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingar, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, uppsögn, vinnuaðstæður og vinnuskilyrði starfsmanna.

Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir skv. 1. mgr.

Óheimilt er að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað starfsmanns af öðru kyninu en hinu. Þetta ákvæði gildir ekki ef

tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni. Sama á við ef gild rök mæla með því að einungis sé auglýst eftir öðru kyninu.

Samkvæmt 2. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru skilgreiningar á beinni mismunun og óbeinni mismunun svohljóðandi:

**Bein mismunun:** Þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur af gagnstæðu kyni fær, hefur fengið eða mundi fá við sambærilegar aðstæður.

**Óbein mismunun:** Þegar að því er virðist hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga af öðru kyninu borið saman við einstaklinga af hinu kyninu nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar.

Í 24. grein laganna segir:

#### **24. gr. Almennt bann við mismunun.**

Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, hvort heldur bein eða óbein, er óheimil. Fyrirmæli um mismunun á grundvelli kyns teljast einnig mismunun samkvæmt lögum þessum. Enn fremur telst kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni til mismununar samkvæmt lögum þessum sem og hvers konar óhagstæð meðferð einstaklings sem rekja má til þess að hann hafi vísað á bug kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða hafi látið hana yfir sig ganga.

Þó teljast sértækar aðgerðir ekki ganga gegn lögum þessum. Sama á við ef gild rök mæla með því að ráða til starfa einstakling af ákveðnu kyni vegna hlutlægra þátta er tengjast starfinu.

Það telst ekki mismunun að taka sérstakt tillit til kvenna vegna meðgöngu og barnsburðar.

Í fjórðu grein laga um tímabundna ráðningu starfsmanna nr. 139/2003 er vernd gegn mismunun sérstaklega tekin fram og segir þar að starfsmaður með tímabundna ráðningu skuli hvorki njóta hlutfallslega lakari starfskjara né sæta lakari meðferð en sambærilegur starfsmaður með ótímabundna ráðningu af þeirri ástæðu einni að hann sé ráðinn tímabundið (nema það sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna).

Samkvæmt Brynhildi Flóvenz (2004) þýðir bann við óbeinni mismunun ekki að alfarið sé bannað að nota viðmið sem hafa kynbundin áhrif, en það verði að vera hægt að rökstyðja þau á málefnalegan hátt, þau þurfi að vera nauðsynleg til að ná málefnalegu markmiði og gæta verði meðalhófs.

Í skýrslu Mörtu Einarsdóttur (2014) fyrir Jafnréttisstofu kom í ljós að fræðsla um jafnrétti var lítil á vinnustöðum. Þrátt fyrir það töldu 85% forsvarsmanna mikið jafnrétti vera á sínum vinnustað en töldu mismunun vera meiri á vinnumarkaði almennt; svarendur töldu sem sé að þessi mál væru í betra horfi á eigin vinnustað en almennt. Aðeins um 4% fyrirtækja höfðu fengið kærur eða kvartanir vegna mismununar á vinnustað. Samkvæmt skýrsluhöfundu eru nokkrar hugsanlegar skýringar á því hvað liggur þar að baki. Verið getur að mismunun á vinnustöðum sé sjaldgæf, en einnig getur verið að starfsmenn séu annaðhvort ekki nógu vel upplýstir um rétt sinn eða eigi í erfiðleikum með að sækja hann. Um það bil tvær af hverjum þremur kvörtunum sem höfðu verið lagðar fram voru vegna mismununar á grundvelli kynferðis og má velta fyrir sér hvort það sé algengara mismununarefni eða hvort þeir sem verða fyrir kynjamisrétti séu meðvitaðri um rétt sinn en aðrir. Aðrar kvartanir sneru að þjóðerni, kynþætti eða kynhneigð.

Um þá vernd sem jafnréttislögin veita starfsfólki sem leitar réttar síns í krafti ákvæða laganna er fjallað um 27. grein:

## 27. gr. Bann við uppsögn o.fl. vegna kæru eða leiðréttingarkröfu.

Atvinnurekanda er óheimilt að segja starfsmanni upp störfum sökum þess að hann hafi krafist leiðréttingar á grundvelli laga þessara.

Atvinnurekandi skal jafnframt gæta þess að starfsmaður verði ekki beittur óréttlæti í starfi, svo sem með tilliti til starfsöryggis, starfskjara eða mats á árangri, á grundvelli þess að hafa kært eða veitt upplýsingar um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða kynjamismun.

Ef leiddar eru líkur að því að gengið hafi verið gegn ákvæði þessu skal atvinnurekandi sýna fram á að uppsögn eða ætlað óréttlæti grundvallist ekki á leiðréttingarkröfu starfsmanns, kæru eða veitingu upplýsinga um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða aðra kynjamismun. Þetta gildir ekki ef uppsögnin á sér stað meira en einu ári eftir að starfsmaðurinn setti fram leiðréttingarkröfur á grundvelli laga þessara.

### 1.3 Kærunefnd jafnréttismála

Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök, í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sinna sem telja að ákvæði laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla hafi verið brotin á sér, geta leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála samanber lög nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Einnig getur Jafnréttisstofa óskað eftir að kærunefndin taki mál til meðferðar. Úrskurðir kærunefndarinnar eru bindandi gagnvart málsaðilum en málsaðilum er heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla.

Við gerð þessarar skýrslu gerðu rannsakendur úttekt á úrskurðum kærunefndar jafnréttismála frá 2004 til ársloka 2014. Um er að ræða 82 mál (Innanríkisráðuneytið, e.d.).

Tafla 1: Úrskurðir kærunefndar jafnréttismála 2004-2014

	FJÖLDI MÁLA	HLUTFALL	MÁL ÚRSKURÐUÐ SEM BROT Á JAFNRÉTTISLÖGUM	HLUTFALL
Öll mál	82	100	23	28
Mál karla	25	30	7	28
Mál kvenna	54	66	16	30
Mál stofnana eða samtaka	3	4	0	0

Heimild: Innanríkisráðuneytið, e.d.

Aðilar sem sæta kæru eru ráðherrar, stofnanir, fyrirtæki og félagasamtök. 30% kæranda voru karlar, 66% kæranda voru konur og 4% kæranda voru samtök eða stofnanir. Í 23 málum, eða um 28% tilvika, var úrskurðað að um mismunun hefði verið að ræða. Karlar sem fóru með mál fyrir kærunefndina fengu úrskurðað sér í hag í um 28% tilvika en konur í tæplega 30% tilvika. 46 mál, eða 56%, snerust um ráðningu í starf, þar sem ráðningin var kærð þar sem talið var að brotið hefði verið á umsækjendum með því að mismuna þeim vegna kyns þeirra. 15 mál (18%) snerust um kynbundna mismunun í launakjörum og 12 mál, eða 15%, snerust um uppsagnir. Í einu málanna er eitt af nokkrum umkvörtunarefnum kynferðisleg áreitni.

Nauðsynlegt er að gera úttekt á þeim málum sem hafa farið fyrir kærunefnd jafnréttismála sem og dómstóla. Hvaða lærdóm er hægt að draga af þeim og hvers vegna fara ekki fleiri mál þessa leið? Lausleg könnun leiðir í ljós að frá 1999 hafa fimm mál um fæðingarorlof verið dæmd í Hæstarétti, átta mál vegna stöðuveitinga og tvö mál vegna launa.

Jafnréttisstofa lét í té tölur yfir mál þar sem einstaklingum var af hálfu stofnunarinnar veitt ráðgjöf í sambandi við launamál, ráðningar eða uppsagnir, á fjögurra ára tímabili (2011-2014). Árið 2011 fengu níu manns ráðgjöf hjá Jafnréttisstofu og kærunefnd jafnréttismála úrskurðaði í sjö málum, og árið 2012 voru tölurnar svipaðar; 13 einstaklingar fengu ráðgjöf og kærunefndin úrskurðaði í 11 málum. Árið 2013 kemur hins vegar fram nokkur munur; 12 einstaklingar leita ráðgjafar en kærunefndin úrskurðar í fimm málum, og árið 2014 fengu 18 manns ráðgjöf en kærunefndin úrskurðaði í fjórum málum á árinu og fimm mál frá 2014 biðu úrskurðar í byrjun árs 2015. Þá er athyglisvert að í yfirgnæfandi meirihluta tilvika snýr ráðgjöfin að hugsanlegum brotum opinberra aðila á jafnréttislögum en í minnihluta tilvika að aðilum á almennum markaði. Skýringin liggur væntanlega að einhverju leyti í mismunandi eðli kjarasamninga hjá hinu opinbera og á almennum markaði, en einnig er hugsanlegt að fólk veigri sér frekar við að leita eftir aðstoð ef það verður fyrir mismunun af hálfu einkafyrirtækja.

Eitt af verkefnum í áætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum 2011-2014 var að framkvæma lögfræðilega úttekt á túlkun jafnréttislaga í álitum kærunefndar jafnréttismála. Verkefnið var unnið af Elínu Hrefnu Ólafsdóttur sem lokaritgerð til meistaraáráðu í lögfræði við Háskóla Íslands (eins og vísað er til í Velferðarráðuneytið, 2013a). Í ritgerðinni var sérstaklega fjallað um réttarstöðu kvenna á vinnumarkaði og reynt að meta hvernig jafnréttislög hefðu reynst og hvort þau væru það tæki sem þeim hefði verið ætlað að vera í baráttunni fyrir jafnrétti kynjanna. Einnig var sérstök áhersla lögð á umfjöllun um lögmæti stöðuveitinga og mismunun í launakjörum, þar sem algengast er að ágreiningur rísi um annað hvort þessara atriða. Í niðurstöðum úttektarinnar segir m.a. að jafnréttislög hafi ekki fullnægt þeim efniskröfum að koma á og tryggja fullt jafnrétti. Upp úr síðustu aldamótum hafi orðið markverð stefnubreyting á innlendri framkvæmd á sviði stöðuveitinga sem hafi falið í sér að úrskurðaraðilar hafi farið að gefa meginreglum vinnuréttar um frjálsræði atvinnurekenda aukið vægi á kostnað meginreglna jafnréttislaga. Áhrif þessarar stefnubreytingar hafi verið þau að dregið hafi úr virkni viðmiðunar- og sönnunarreglu jafnréttislaga og einstaklingum gert erfiðara um vik að virkja forgangsregluna og sækja rétt á grundvelli jafnréttislaga. Hins vegar hafi kveðið við annan tón í Evrópurétti, en Evrópudómstóllinn hafi í framkvæmd beitt framsækinni túlkun á jafnréttisreglum Evrópuréttarins með vísan til tilgangs jafnréttisreglna. Sérstaka athygli vekur hversu fá ágreiningsmál um mismunun í launakjörum hafa verið borin fyrir innlandan úrskurðaraðila, miðað við að allar rannsóknir sýna viðvarandi kynbundinn launamun í samfélaginu (Velferðarráðuneytið, 2013a).

Í 19. grein laga um jafnan stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 segir um launajafnrétti:

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

Þriðju málsgrein var ekki að finna í eldri lögum, en með henni var ætlunin að afnema launaleynd. Í frumvarpinu kom fram að margir teldu að launamunur kynjanna þrífist betur í skjóli launaleyndar og að launaleynd ýtti undir launamun, þar sem hún gerði stjórnendum auðveldara að hygla fólki á ófaglegum grundvelli (Þingskjal 149, 2007-2008). Ekki hefur verið kannað með markvissum hætti hvort ákvæði þetta hafi haft áhrif á launamun kynjanna.

#### 1.4 Lög gegn kynbundinni/kynferðislegri áreitni

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 eru skilgreiningar á kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni svohljóðandi:

**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.

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 segir eftirfarandi í 22. grein laganna, sem fjallar um kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni og kynferðislega áreitni:

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

Í almennum hegningarlögum nr. 19/1940 segir:

199. gr. Hver sem gerist sekur um kynferðislega áreitni skal sæta fangelsi allt að 2 árum. Kynferðisleg áreitni felst m.a. í því að strjúka, þukla eða káfa á kynfærum eða brjóstum annars manns innan klæða sem utan, enn fremur í táknrænni hegðun eða orðbragði sem er mjög meiðandi, ítrekað eða til þess fallið að valda ótta.

Oft er rætt um einelti og áreitni í sömu andrá. Til glöggvunar skal gripið hér niður í reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað, nr. 1000/2004, þar sem einelti er skilgreint sem:

Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaaðrekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaaðrekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.

Nánar verður rætt um áreitni á vinnustað er fjallað víðar í þessar greinargerð, aðallega í kafla um *Rannsóknir um kynferðislega áreitni* sem finna má í 3. kafla.

## 1.5 Sérstækar aðgerðir og kvótar til að jafna stöðu karla og kvenna

Samkvæmt lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 er skilgreining á sérstækum aðgerðum svohljóðandi:

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

Í grein sinni um sérstækar aðgerðir, jákvæða mismunun og kvóta greinir Þorgerður Einarsdóttir (2007) frá umfjöllun sænskra stjórnvalda á hugtaki „jákvæð mismunun“, en sænsk stjórnvöld leggja eftirfarandi skilning í hugtakið: „Þegar einstaklingur af því kyni sem hallar á er t.d. ráðinn í starf, að uppfylltum lágmarksskilyrðum sem gerð eru til starfsins, jafnvel þótt hæfari einstaklingur af hinu kyninu sé meðal umsækjenda.“ Samkvæmt sænskri dómafrákvæmd er jákvæð mismunun miklum skilyrðum háð, t.d. má munur milli þeirra einstaklinga sem um ræðir ekki vera of mikill, aldrei má ráða án skilgreindrar lágmarkshæfni, það kyn sem er í minnihluta verður að vera 40% eða minna og

aðgerðin verður að vera hluti af markvissu jafnréttisstarfi. Nokkur mál af þessu tagi hafa tapast í sænska Vinnudómstólnum þar sem þau stóðust ekki þessi skilyrði. Þorgerður tekur dæmi um að miðað við kynjaskiptingu starfsfólks í flestum leikskólum myndi karlkyns umsækjandi sem uppfyllti lágmarksskilyrði hljóta ráðningu frekar en kvenkyns umsækjandi sem væri hæfari, væri farið eftir þessu, en hugmyndinni um jákvæða mismunun í starfsmannavali hefur verið hafnað hérlendis. Meginreglur íslensku laganna hafa verið skýrðar þannig að þegar val standi milli tveggja jafnhæfra einstaklinga skuli veita starfið einstaklingi af því kyni sem sé í minnihluta á starfssviðinu. Umsækjandi þarf því að vera jafn hæfur eða hæfari en umsækjandi af gagnstæðu kyni, auk þess að vera í minnihluta á starfssviðinu.

Samkvæmt Þorgerði (Þorgerður Einarsdóttir, 2007) hefur kvótum oft verið ruglað saman við jákvæða mismunun en Svíar gera skýran greinarmun á þessu tvennu. Vísað er í að kvótar séu þegar viss fjöldi eða tiltekið hlutfall einstaklinga, t.d. af hvoru kyni, frá tilteknum landshlutum o.fl., eigi fulltrúa, t.a.m. á þingi, í stjórn, nefnd eða tilteknu starfi. Þannig keppir einstaklingur hvers hóps ekki við aðra hópa heldur einungis við fólk úr eigin hópi. Kosningafyrirkomulag það sem gildir samkvæmt lögum á Íslandi í dag og gerir ráð fyrir tilteknum fjölda kjörinna fulltrúa fyrir ákveðið landsvæði er dæmi um kvótafyrirkomulag í þessum skilningi. Kynjakvótar hafa á síðustu árum verið til umræðu bæði í stjórnámálum og viðskiptalífi, og verið afar umdeildir. Þorgerður Einarsdóttir færir rök fyrir því í grein sinni að meginmáli skipti hvernig við nálgumst hugmyndina um sértækar aðgerðir og kvóta. Ef litið sé á slíkar aðgerðir sem handaflsaðgerð til að leiðrétta höfðatöl, sé um skammtímalausn að ræða sem ráðist einungis að einkennum vandans en ekki rótum hans. Til að skapa breytingu verði að hugsa kvóta sem valdeflandi tæki til að endurskilgreina ráðandi kerfi og grafa undan umframvaldi og forréttindum til að skapa breytingar.

### 1.5.1 Kynjakvótar í stjórnnum fyrirtækja

Kynjakvótar í stjórnnum fyrirtækja hafa verið talsvert ræddir síðustu ár, bæði á Íslandi og erlendis. Stjórnvöld í Noregi gáfu árið 2005 út fyrirmæli um 40% hlut kvenna í stjórnnum en markmiðin með fyrirmælunum náðust ekki og því var gripið til lagasetningar um kynjakvóta í stjórnnum hlutafélaga, sem tók gildi árið 2008. Stjórnvöld á Spáni settu árið 2005 lög um 40% hlutfall hvors kyns í stjórnnum árið 2015 og taka lög in til fyrirtækja í úrvalsvisitölu kauphallarinnar með fleiri en 250 starfsmenn. Þau fyrirtæki sem uppfylla þessi skilyrði munu njóta forgangs í opinberum útboðum en engin viðurlög verða við brotum (Walby, 2013). Þrátt fyrir andstöðu aðildarlanda Evrópusambandsins við lagasetningu um kynjakvóta hefur Evrópuþingið boðað að slík lög verði sett ef hlutur kvenna í stjórnnum fyrirtækja verði ekki orðinn 40% fyrir árið 2020 (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012).

Frá árinu 2008 hefur verið ákvæði í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna nr. 10/2008, sem kveður á um að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða, í stjórnnum, ráðum og nefndum á vegum ríkis og sveitarfélaga og enn fremur í stjórnnum opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélög eru aðili að. Í sveitarstjórnarlögum nr. 138/2011 er kveðið á um 40% kynjakvóta í nefndum, ráðum og stjórnnum.

Árið 2010 voru samþykktar breytingar á lögum um hlutafélög nr. 2/1995, með sérstökum lögum nr. 13/2010 um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög (eignarhald, kynjahlutföll og starfandi stjórnarformenn). Samþykkt var að 1. mgr. 63. gr. laga um hlutafélög orðaðist svo:

Í stjórn hlutafélags skulu eiga sæti fæst þrír menn. Í stjórnnum opinberra hlutafélaga og hlutafélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn þegar stjórn er skipuð þremur mönnum og þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír í slíkum félögum skal tryggt að hlutfall hvors kyns sé ekki lægra en 40%. Sama gildir um kynjahlutföll meðal varamanna í slíkum félögum en hlutföllin í stjórn og varastjórn skulu þó í heild vera sem jöfnust. Náist ekki viðhlítandi niðurstaða má samþykkja nauðsynlega breytingu með nýrri ákvörðun



hluthafafundar en ákvæði um þetta efni skal taka upp í samþykktir félags. Í tilkynningum um stjórnir til hlutafélagaskrár skal sundurliða upplýsingar um hlutföll kynjanna í stjórn. Í hlutafélögum, þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli, skal jafnframt sundurliða upplýsingar um hlutföll kynjanna meðal starfsmanna og stjórnenda félagsins.

Sambærilegu ákvæði var bætt við um einkahlutafélög. Þá kveða lögin á um að gæta skuli að kynjahlutföllum við ráðningu framkvæmdastjóra og skulu hlutafélagaskrá Ríkisskattstjóra gefnar upplýsingar í tilkynningum til skrárinnar um hlutföll kynjanna meðal framkvæmdastjóra. Ákvæðin um kynjakvóta tóku gildi 1. september 2013. Ísland er með fyrstu löndum í heiminum til að samþykkja lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja.

Tafla 2: Lönd með kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja.

LAND	KVÓTAREGLA	SAMÞYKKT	GILDISTAKA	VIÐURLÖG
Ísland	40%	mars 2010	sep. 2013	Engin
Belgía	33%	júní 2011	Í áföngum: 2011-12 og 2017-18	Skipun stjórnenda sem fylgja ekki markmiðum um kynjakvóta í stjórnnum afturkölluð; hlunnindagreiðslur til stjórnenda stöðvaðar.
Finnland	40%	ap. 2005	júní 2005	Engin
Frakkland	40%	jan. 2011	jan. 2017	Takmörkun á greiðslum til stjórnenda.
Ísrael	50%	mars 2007	2010	Engin
Ítalía	33%	júní 2011	Ekki ákveðið	Sektir; stjórnendur geta misst starf sitt.
Kenía	33%	ág. 2010	ág. 2010	Engin
Noregur	40%	des. 2003	2006-2008	Stjórn neitað um skráningu, fyrirtæki leyst upp, sektir þar til skilyrðum hefur verið mætt.
Quebec (Kanada)	50%	des. 2006	des. 2011	Engin
Spánn	40%	mars 2007	mars 2015	Skortur á aðkomu beggja kynja mun hafa áhrif á möguleika á samningum við ríki sem og ríkisstyrkjum.

Heimild: Terjesen, Aguilera og Lorenz, 2015.

Ólíkt norsku lögnum eru engin viðurlög við brotum á ákvæðinu um kynjahlutföll. Skyld er að sundurliða upplýsingar um hlutföll kynja í stjórnnum í tilkynningum til hlutafélagaskrár. Hins vegar ganga íslensku lögin um kynjakvóta lengra en norsku lögin að því leyti að þau taka bæði til hlutafélaga og einkahlutafélaga, auk lífeyrissjóða, en norsku lögin ná aðeins til skráðra hlutafélaga (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012). Framkvæmdastjóri Landssamtaka

Lífeyrissjóða hefur gagnrýnt lögin fyrir að ganga of langt og vera ekki hönnuð með hagsmuni lífeyrissjóðanna að leiðarljósi. Í viðtali við *Vísir.is* haustið 2013 sagði Þórey Þórðardóttir, framkvæmdastjóri Landssamtaka lífeyrissjóða, að í nokkrum tilfellum væri uppistaða sjóðfélaga af öðru hvoru kyninu eins og hjá Lífeyrissjóði hjúkrunarfræðinga (Boði Logason, 2013). Í því samhengi er rétt að geta þess að í stjórnir lífeyrissjóða eru oftast skipaðir bæði fulltrúar stéttarfélaga og fulltrúar stjórnvalda. Í stjórn Lífeyrissjóðs hjúkrunarfræðinga eru t.d. fjórir stjórnarmenn; tveir skipaðir af fjármálaráðherra og tveir af Félagi Íslenskra hjúkrunarfræðinga.

Nánar verður fjallað um kynjaskiptingu í stjórnnum og breytinguna sem varð með gildistöku nýrra laga í kafla um *Rannsóknir á viðhorfum til kynjakvóta og áhrifum* þeirra í 6. kafla.

## 1.6 Lög um réttindi vegna fjölskylduaðstæðna

Reglugerð nr. 931/2000 fjallar um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti. Einnig eru í gildi lög um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna, nr. 27/2000. Þá eru í gildi ítarleg sérlög um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 95/2000. Framkvæmd fæðingarorlofsins er rædd í kaflanum *Fæðingarorlof á Íslandi* í 4. kafla.

Efni fæðingarorlofslaganna má flokka í þrennt. Í fyrsta lagi hafa þau að geyma ákvæði sem varða þungaðar konur og konur sem hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti. Í öðru lagi ákvæði um rétt foreldra til fæðingarorlofs og greiðslna í fæðingarorlofi og í þriðja lagi ákvæði um rétt foreldra til foreldraorlofs. Í frumvarpi að lögunum um fæðingarorlof er tekið fram að samþætt heildarstefna, svo og betur skipulagður og sveigjanlegur vinnutími, sé forsenda árangurs í jafnréttismálum (Bergþóra Ingólfssdóttir, 2004).

Í grein sinni um jafnrétti, fjölskylduábyrgð og lagasetningu bendir Bergþóra Ingólfssdóttir (2004) á að áhersla á rétt karla, sbr. fæðingarorlofslöggjöfina, sé áhugaverð út frá sjónarhóli kvennaréttar og rími vel við póstmódernískar áherslur í femínisma, sem gengur út á að endurskilgreina stöðuna eins og var gert í greinargerð með fæðingarorlofslögunum þar sem vísað er til ábyrgðarkenndar karla í sambandi við fjölskyldulíf. Slík nálgun hafi verið nýlunda, en hún feli í sér að bæði sé það vilji og skylda karlanna að eyða meiri tíma í uppeldislutverk sitt og samveru með börnum sínum. Í því felast líka breytingar á fyrirvinnuhlutverkinu. Bergþóra bendir á að róttækir femínistar myndu benda á að breytingar væru auðsóttar þegar hallaði á rétt karlanna, þar sem karllægni samfélagsins sæi til þess. En réttindum fylgi skyldur, í þessu tilfalli skyldur sem konur hafi þangað til á þessum tíma oftast borið einar. Þá hljóti aðgerð eins og fæðingarorlofið að hafa jákvæð áhrif á vinnumarkaðinn þar sem staða kvenna og karla jafnist, bæði karlar og konur muni verða frá að hverfa tímabundið vegna ábyrgðar á fjölskyldu, sem hljóti til lengri tíma litið að hafa jöfn áhrif á möguleika beggja kynja á vinnumarkaði.

Í þrettánda grein laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (nr. 70/1996) kemur fram að starfsmenn eigi rétt á sveigjanlegum vinnutíma og forstöðumanni stofnunar beri að verða við óskum starfsmanna þess efnis, eftir því sem unnt er, enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar við almenning. Hafni forstöðumaður slíkri beiðni starfsmanns er heimilt að bera þá ákvörðun undir hlutaðeigandi ráðherra. Ekki liggja fyrir upplýsingar um hversu margar stofnanir ríkisins hafa boðið upp á sveigjanlegan vinnutíma eða hvernig kynjahlutföllin eru meðal þeirra sem býðst þetta fyrirkomulag eða hafa nýtt sér það (Herdís Þorgeirsdóttir, 2013). Einnig kemur fram í lögum (nr. 10/2004) um starfsmenn í hlutastörfum að atvinnurekendur skuli svo sem kostur er leitast við að taka tillit til óska starfsmanna um að minnka eða auka starfshlutfall sitt, skapist svigrúm til þess, um að flytjast úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt og auðvela aðgengi að hlutastörfum – þar á meðal stjórnunarstörfum og sérhæfðum störfum. Í fjórðu grein laga um starfsmenn í hlutastörfum, nr. 10/2004, segir:



Starfsmenn í hlutastörfum skulu ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir eru ekki í fullu starfi, nema slíkt sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Í skýrslu Framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins (European Commission) um kynjamismunun í tengslum við hlutastörf og tímabundna samninga kemur fram að óbein mismunun í tengslum við tímabundna samninga geti átt sér stað þegar valið sé að endurnýja ekki samninga við starfsmenn, þegar undirliggjandi ástæða tengist þungun eða barnsburði. Vísendingar séu um að slíkt eigi sér stað í mörgum löndum, en gögn um þetta eru af skörum skammti.

Í rannsókn sem gerð var í Króatíu af hálfu þarlands Umboðsmanns kynjajafnréttismála (Ombudsperson on gender equality), þar sem mismunun á grundvelli þungunar og umönnunarábyrgðar var skoðuð, kom í ljós að þriðjungur svarenda kvaðst hafa upplifað mismunun af hálfu vinnuveitanda vegna mála sem tengdust þungun eða barneignum. Í flestum tilfellum (34,1%) lýsti mismununin sér í að tímabundinn samningur var ekki endurnýjaður, en rúmlega 21% af þeim sem svöruðu kvaðst hafa verið rekinn og 16,4% höfðu verið flutt til í lægri stöðu á vinnustaðnum. Yfir helmingur greindi frá því að hafa ekki fengið stöðuhækkun vegna þess að vinnuveitandi taldi þá ekki geta sinnt slíkri stöðu meðfram umönnunarskyldum þeirra (Burri og Aune, 2013). Í íslenskum lögum er ekki fjallað sérstaklega um tímabundna og ótímabundna samninga í tengslum við vernd gegn uppsögn vegna þungunar eða barnsburðar, enda er réttur þeirra sá sami og annarra á vinnumarkaði.

Mismunun vegna þungunar og barnsburðar telst til beinnar kynjamismununar. Tilskipun Evrópusambandsins 92/85/EC um barnshafandi starfsfólk hefur samkvæmt Evrópudómstólnum verið álitin vernda starfsfólk fyrir uppsögnum þegar það er barnshafandi, hvort sem það er með ótímabundna eða tímabundna samninga. Ekki verður séð að það sé brot á þeirri reglu að endurnýja ekki tímabundinn samning við lok hans þó að viðkomandi eigi von á barni. Sé hins vegar þungun ástæða þess að tímabundinn samningur er ekki framlengdur telst það vera bein kynjamismunun (samkvæmt skýrslu European Commission, vísað í Case C-438/99 Melgar [2001] ECR I-6915 eins og vísað er til í Burri og Aune, 2013). Mörg mál af þessum toga hafa komið upp í mörgum Evrópulöndum, meðal annars í Hollandi og Noregi. Í skýrslu Susanne Burri og Helgu Aune (2013) um kynjamismunun, tímabundin störf og hlutastörf kemur fram að dæmi um góðar starfsvenjur (e. good practice) í þessum efnum sé að finna í Portúgal þar sem vinnuveitandi þarf að skila rökstuðningi um hvers vegna tímabundinn samningur við þungaðan starfsmann er ekki endurnýjaður, til þarlandrar stofnunar sem sinnir jafnréttismálum (CITE). Málið fer þá til skoðunar hjá vinnueftirliti og komist það að þeirri niðurstöðu að starfsmaðurinn hafi verið órétti beittur er mögulegt að hann geti snúið aftur til starfs síns.

Í kafla um fæðingarorlof kemur fram að SFR – Stéttarfélag í almannþjónustu hefur fengið mál inn á sitt borð þar sem tímabundnir samningar starfsmanna sem eru að fara í fæðingarorlof renna út og þeir koma því ekki aftur til starfa. Starfsmaður félagsins bendir á að þó að um brot á lögbundnum rétti starfsmanns sé ekki að ræða sé hægt að velta fyrir sér hvort vinnuveitandi dragi það eins lengi og heimilt er að fastráða starfsmann ef starfsmaður er líklegur til barneigna. Að öðru leyti liggja ekki fyrir upplýsingar um hvort eða hversu algengt slíkt er hérlendis.

## 1.7 Fyrirkomulag kjarasamninga og áhrif á stöðu kynjanna á vinnumarkaði

Samkvæmt lögum um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 (1. grein) skulu laun og önnur starfskjör sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um

vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni eða ráðningartíma fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir.

Samkvæmt tölum OECD voru 82,6% íslensks launafólks í stéttarfélagi árið 2012 og er það svipað hlutfall og síðustu fimm ár á undan (OECD, 2014). Utan Norðurlandanna er hlutfall stéttarfélagsaðildar almennt lágt, en hæst hlutfall stéttarfélagsaðildar meðal OECD-ríkja má finna á Íslandi. Staða stéttarfélaga er því sterk á íslenskum vinnumarkaði. Um starfsemi stéttarfélaga gilda lög nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Í gegnum tíðina hafa stéttarfélög hér á landi verið ýmist karlafélög, kvennafélög eða blönduð félög og uppi hafa verið skiptar skoðanir um hvaða fyrirkomulag tryggji best jafnrétti á vinnumarkaði. Upphaflega stofnuðu konur verkakvennafélagið Framsókn árið 1914 þar sem þær fengu ekki aðgang að verkamannafélaginu Dagsbrún. Verkakvennafélagunum fjölgaði á fyrri hluta 20. aldar, en smám saman fóru karlar að líta svo á að heppilegra væri ef karlar og konur störfuðu saman í félagi. Aftur á móti töldu konur hagsmunum sínum betur borgið í sérstökum félögum kvenna (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2007). Það var ekki fyrr en 1997 að síðustu kynjaskiptu félögin voru lögð niður, þegar Dagsbrún og Framsókn sameinuðust, og heitir félag þeirra nú Efling – stéttarfélag.

**Rammi 2. Úr viðtali við Kristínu Ástgeirsdóttur, framkvæmdastýru Jafnréttisstofu, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Er hlutverk Jafnréttisstofu hliðstætt hlutverki systurstofnana á Norðurlöndunum?

**Kristín:** Bara að hluta til. Þetta eru mjög ólík kerfi og á þeim meginmunur. Það sem er sameiginlegt er þessi ráðgjöf, álitserð og fræðsla. Við höfum stundum verið öfunduð af því hvað við höfum breitt umboð, sem ég held að sé mikill kostur – ef það væru til peningar og mannskapur til að sinna því sem á að sinna. Framlag ríkisins dugar fyrir launum og leigu og verkefninu *Karlar til ábyrgðar*. Reyndar var aðeins aukið við framlagið núna þar sem verið er að víkka starfsemina enn meira út, til að hún nái til minnihlutahópa. Við erum eina Evrópulandið sem er ekki með neina sérlöggjöf sem verndar minnihlutahópa, utan stjórnarskrárákvæðis um að allir skuli vera jafnir, og það hafa komið upp mál þar sem hefur reynt á þetta. Árið 2008 lauk nefnd störfum sem lagði til að Jafnréttisstofa tæki við þessum málaflökki og þessum jafnréttistilskipunum. Það þýðir auðvitað bæði nýja sérþekkingu og meiri peninga og mannskap. Auðvitað veit enginn hvað er hér undirliggjandi af málum. Það væri til fyrirmyndar ef það væri útibú í öllum landsfjórðungum, sem fólk gæti leitað til. En sérstaklega þyrfti að vera öflugri fræðsla.

Það er eitt sem fólk gerir sér oft svo litla grein fyrir, það eru alþjóðlegar skuldbindingar okkar. Við erum bundin af CEDAW-sáttmálanum, Peking-sáttmálanum, Evróputilskipunum og ákvörðunum Evrópuráðsins o.fl. Það fer mikill tími í að svara spurningalistum, skrifa skýrslur til Sameinuðu þjóðanna og svara skýrslubeiðnum fyrir Alþingi o.fl. Þetta er heilmikil vinna og þá verður ýmislegt að bíða.

Um kjarasamninga opinberra starfsmanna gilda sérlög nr. 94/1986 sem m.a. taka á efni kjarasamninga. Í kjarasamningum á almennum markaði eru oft einungis tilgreind lágmarkslaun auk almennra launahækkana. Aftur á móti er í kjarasamningum hjá ríkinu jafnan birt launatafla og skilgreint hvaða laun eru greidd fyrir hvert starf. Í kærumálum vegna launamismununar er því auðveldara að sanna launamismun þegar að baki liggur kjarasamningur sem gerður er við ríkið en þegar að baki liggur kjarasamningur á almennum markaði.

Í lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (nr. 70/1996) kemur fram að

Konur og karlar hafa jafnan rétt til opinberra starfa og til sömu launa fyrir sambærileg störf.

Í lögnum er einnig rætt um skilyrði starfsloka, en mun strangari skilyrði gilda fyrir uppsagnir opinberra starfsmanna en starfsmanna á almennum vinnuarkaði. Í lagatexta er því ekki að finna mismunun á milli kynja en þar sem konur eru hlutfallslega fleiri í störfum hjá hinu opinbera er vernd þeirra hlutfallslega meiri en karla þegar kemur að uppsögnum.

Rætt verður um rannsóknir á launamun kynjanna í kaflanum *Rannsóknir á kynbundnum launamun* í 5. kafla.

## 1.8 Samantekt

Á Íslandi eru í gildi sérstök jafnréttislög (Lög nr. 10/2008) sem eiga að tryggja jafnan rétt kvenna og karla, en auk þess birtast jafnréttisákvæði í öðrum lögum og reglugerðum, svo sem lögum um stjórnir fyrirtækja og reglugerðum um heilbrigði og öryggi á vinnustað. Ljóst er að lagalegt jafnrétti er töluvert hérlendis en það dugur skammt ef lögum er ekki fylgt eftir. Árum saman sýna launakannanir fram á að kynbundinn launamunur viðgengst, og er þó brot á jafnréttislögum. Þá skila stofnanir, sveitarfélög og fyrirtæki ekki inn jafnréttisáætlunum þrátt fyrir lagalega skyldu til þess. Og víðar er jafnréttispottur brotinn á vinnumarkaði. Samkvæmt lögfræðilegri samantekt Elínar Hrefnu Ólafsdóttur um réttarstöðu kvenna á vinnumarkaði og reynsluna af jafnréttislögum hafa jafnréttislög ekki getað komið á og tryggt fullt efnislegt jafnrétti. Jafnréttisstofu er ætlað að framfylgja ákvæðum jafnréttislaga. Verkefni stofnunarinnar eru ærið mörg og margsinnis hefur það komið fram í jafnréttisumræðu á Íslandi að fjármagn það sem stofnunin fær úthlutað á fjárlögum dugi skammt, en þess ber að geta að einungis átta manns starfa á Jafnréttisstofu. Til samanburðar er Samkeppniseftirlitið, sem annast framkvæmd samkeppnislaga, með 25 starfsmenn samkvæmt heimasíðu stofnunarinnar í upphafi árs 2015. Miðað við þau verkefni sem Jafnréttisstofu er ætlað að sinna samkvæmt lögum má ætla að eftirliti með jafnréttislagabrotum, og aðgerðum stjórnvalda vegna þeirra, sé ábótavant.

Þá virðast einstaklingar vera tregir til að sækja rétt sinn upp á eigin spýtur, og getur þar spilað inn í að málskostnaður getur verið hár og áhættan töluverð hvað varðar stöðu starfsmanns á vinnustaðnum. Það er umhugsunarefni hvað þetta mun þýða fyrir virkni laga um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja, en engin viðurlög eru við brotum á þeim lögum.

Án rannsókna er ekki hægt að komast langt í að meta virkni laga. Í þessari skýrslu er farið yfir helstu íslensku rannsóknir á jafnréttismálum og virkni laga um jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Þá verður bent á málefni sem þarfnast frekari rannsókna. Í lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (nr. 70/1996) kemur fram að starfsmenn eigi rétt á sveigjanlegum vinnutíma ef unnt er fyrir forstöðumenn stofnana að verða við slíku vegna starfseminnar. Ekki er til tölfraði eða rannsókn á hversu margar stofnanir ríkisins bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma eða hvernig kynjahlutföllin eru meðal þeirra sem býðst þetta fyrirkomulag, og það er þess vert að skoða, því annars verðum við áfram án allrar þekkingar um hvernig lögin eru að virka.

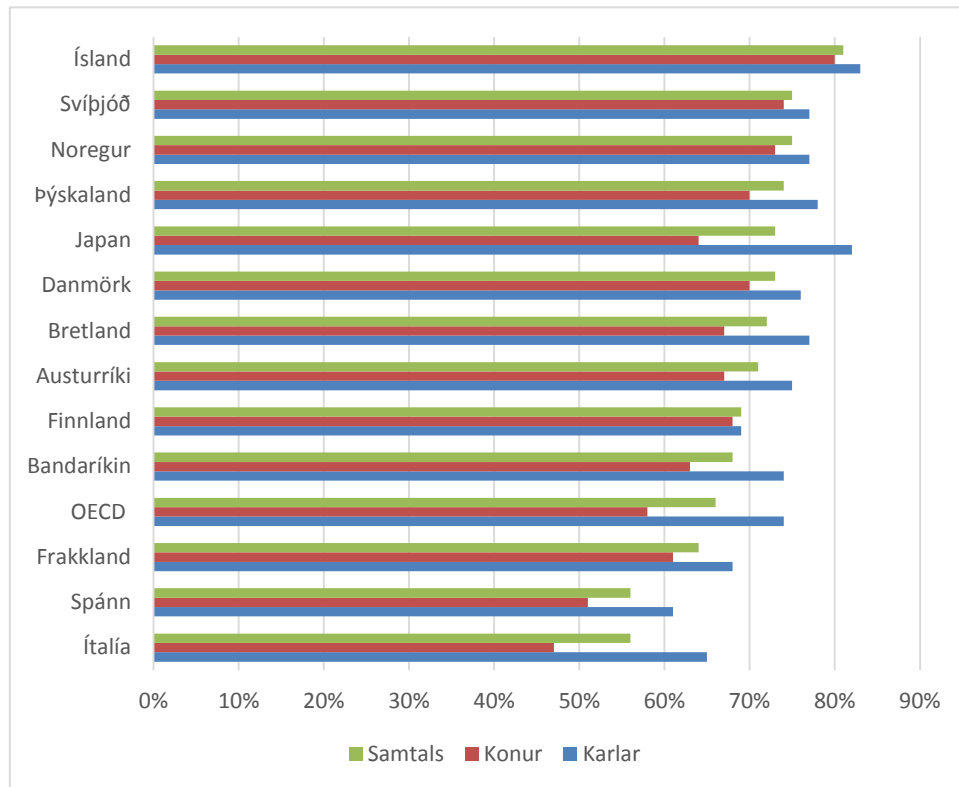
Gagnlegt er að leita í smiðju nágrannalandanna þegar kemur að jafnréttismálum, vera ekki alltaf að finna upp hjólið heldur nota saman hjól sem verða til í öðrum löndum og eru brúkleg við íslenskar aðstæður. Í Króatíu hafa tengsl þungunar og umönnunarábyrgðar við mismunun á vinnumarkaði verið skoðuð og athyglisvert væri að framkvæma slíka rannsókn hérlendis.

Áhugavert er að þrátt fyrir að tímabundið ráðnir starfsmenn hafi sömu réttindi og fastráðnir njóta þeir í reynd ekki sömu réttinda þegar kemur að vernd gegn uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar og þungunar, þegar litið er til þess að ekkert kemur í veg fyrir að við slíkar aðstæður geti vinnuveitandi látið hefðbundinn tímabundinn samning sem er með föstum lokadegi renna út án endurnýjunar. Samkvæmt skýrslu Framkvæmdastjórnar ESB (European Commission) telst það þá vera bein kynjamismunun ef hægt er að rekja ástæðu þess að samningur er ekki endurnýjaður beint til þungunar.

Nánar verður fjallað um áhrif jafnréttislaga á stöðu kynjanna á vinnumarkaði í næstu köflum, þar sem viðfangsefnið er það umfangsmikil að þau krefjast eigin kafla. En eins og áður hefur komið fram eru lög bara eitt þúsl í því að tryggja jafnrétti á vinnumarkaði – þótt um fremur stórt þúsl sé að ræða. Framfylgd laga og eftirlit, viðhorf til kynjanna og til jafnréttis, kynjaskiptur vinnumarkaður og rannsóknir eða skortur á rannsóknum hafa gríðarleg áhrif, svo nokkuð sé nefnt.

## 2 Kynin á vinnumarkaði

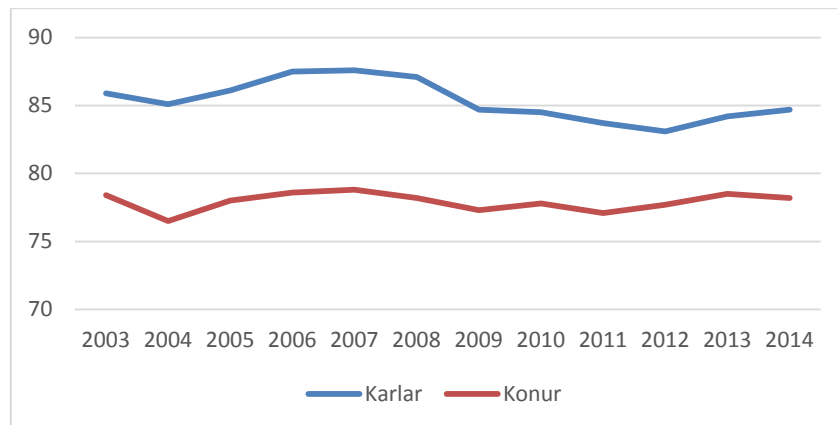
Atvinnuþátttaka hér á landi er ein sú mesta sem mælist meðal OECD-ríkjanna eins og sjá má á mynd 1. Á árinu 2014 var atvinnuþátttaka Íslendinga á aldrinum 16-74 ára 81,5%, þ.e. af öllum Íslendingum á aldrinum 16-74 ára voru fjórir af hverjum fimm annaðhvort í starfi eða að leita sér að starfi. Atvinnuþátttaka íslenskra karla á þessum aldri mældist 84,7% árið 2014 og atvinnuþátttaka kvenna 78,2% (Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir).



Heimild: OECD.

Mynd 1: Atvinnuþátttaka 2014, hlutfall af vinnuafli

Í sögulegu samhengi hefur atvinnuþátttaka kvenna lengi verið mikil á Íslandi. Mikil atvinnuþátttaka kvenna er álitin styrkleiki vinnumarkaðarins og samfélagsins í heild, en samkvæmt Alþjóðabankanum hefur aukin atvinnuþátttaka kvenna jákvæð áhrif á landsframleiðslu. Fræðimenn á vegum Alþjóðabankans benda t.d. á að reiknað hafi verið út að ef hægt væri að auka atvinnuþátttöku kvenna svo að hún væri til jafns við atvinnuþátttöku karla myndi verg landsframleiðsla aukast um 5% í Bandaríkjunum, 9% í Japan og 34% í Egyptalandi. Samkvæmt rannsókn sem Ása Löffström (2009) vann fyrir sænska jafnréttisráðuneytið (Ministry of Integration and Gender Equality) er hugsanlegt að auka landsframleiðslu einstakra Evrópusambandsríkja á bilinu 14-45%, eða að meðaltali um 27%, ef staða kvenna og karla er jöfnuð hvað varðar atvinnuþátttöku og framleiðni, þ.e. með því að færa atvinnuþátttöku kvenna og framleiðni á það stig sem það er meðal karlanna. Þá vinnur mikil atvinnuþátttaka kvenna gegn skorti á vinnuafli á markaði og eykur lífsgæði kvenna (Elborgh-Woytek o.fl., 2013). En þrátt fyrir mikla atvinnuþátttöku á íslenskum vinnumarkaði vekur athygli hversu kynjaskiptur hann er.



Heimild: Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir.

Mynd 2: Atvinnuþátttaka kvenna og karla, hlutfall af vinnuafli, 2003-2014.

Þar sem atvinnuþátttaka er mikil og atvinnuleysi fremur lítið, er stór hluti Íslendinga starfandi á vinnumarkaði. Karlur eru fleiri en konur, aðallega sökum þess að fleiri konur en karlar eru utan vinnumarkaðar. Flestir eru í fullu starfi, en þó eru fleiri konur en karlar í hlutastarfi. Vinnutími er alemmt langur þar sem karlar unnu að meðaltali 43,9 klukkustundir á viku á árinu 2014, en konur unnu aðeins skemur eða 35,2 klukkustundir á viku. Aftur á móti vinna konur í hlutastarfi lengur en karlar í hlutastarfi.

Tafla 3: Lönd með kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja.

	STARFANDI	STARFANDI Í FULLU STARFI	HLUTFALL AF STARFANDI	STARFANDI Í HLUTASTARFI	HLUTFALL AF STARFANDI
Karlar	87.300	76.400	87,5%	10.900	12,5%
Konur	81.600	55.000	67,4%	26.700	32,7%

Heimild: Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir.

Tafla 4: Vikulegur vinnutími 2014

	VINNUSTUNDIR	VINNUSTUNDIR Í FULLU STARFI	VINNUSTUNDIR Í HLUTASTARFI
Karlar	43,9	47,1	21,9
Konur	35,2	41,2	23,3

Heimild: Hagstofa Íslands. Vinnumarkaðsrannsóknir.

## 2.1 Kynjaskiptur vinnumarkaður

Í umræðu um kynjaskiptan vinnumarkað er oft talað um lárétta kynjaskiptingu annars vegar og lóðrétta hins vegar. Hugtakið lárétt kynjaskipting er notað til að lýsa því að konur og karlar gegni ólíkum störfum á vinnumarkaði og kynjaskipting milli starfsgreina sé áberandi. Hugtakið lóðrétt kynjaskipting vísar til þess að innan starfsgreina og vinnustaða gegna karlar og konur ólíkum stöðum og karlar eru oftast ofar í valdastiganum en konur. Karin Halldén (2014) greindi kynjaskiptingu í 22 Evrópuríkjum samkvæmt svokölluðum *Dissimilarity Index*, þar sem atvinnugreinum er skipt eftir þriggja stafa ISCO-staðli. Niðurstaða hennar er að að meðaltali þyrftu 49% einstaklinga á vinnumarkaði, bæði karlar og konur, að skipta um atvinnugrein til að jafna kynjahlutföll í öllum þeim atvinnugreinum sem liggja til grundvallar, en þær eru 71 talsins. Niðurstaðan sýnir að nokkur dreifing er meðal Norðurlandanna, þar sem kynjaskiptingin er mest í Finnlandi (60%) og Svíþjóð (53%), eða yfir meðaltali. Aftur á móti voru Noregur, Danmörk og Ísland undir meðaltali. Í Noregi þyrftu 47% að

skipta um vinnu til að jafna kynjaskiptingu, 44% í Danmörku, en Ísland kom best út Norðurlandanna á þessum mælikvarða þar sem 41% þyrfti að skipta um vinnu til að jafna kynjahlutföll.

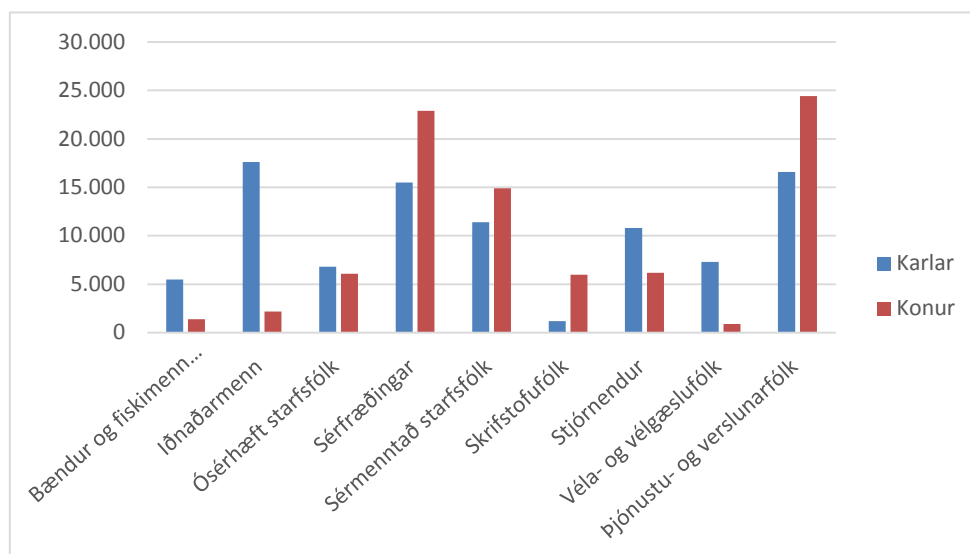
Í skýrslu frá 2008 sem skoðar kynjaskipta vinnumarkaðinn í Danmörku áratuginn á undan skilgreina höfundar vandamálin við kynjaskiptan vinnumarkað frá eftirfarandi sjónarhornum:

**Sjónarhorn vinnuveitanda:** Kynjaskiptur vinnumarkaður getur ýtt undir að flöskuháls myndist og viðhaldist á einu sviði atvinnulífsins meðan skortur sé á starfskröftum á öðru sviði. Kynjaskiptur vinnumarkaður dregur einnig úr sveigjanleika á vinnumarkaði.

**Sjónarhorn starfsmanna:** Kynjaskiptur vinnumarkaður er einn stærsti áhrifavaldur á launamun kynjanna, auk þess sem það er óréttlátt að karlar og konur með svipaða menntun og hæfileika hafi ekki sama aðgengi að störfum eftir því hvort þau eru talin karllæg eða kvenlæg.

**Samfélagssjónarmiðið:** Kynjaskiptur vinnumarkaður stendur í vegi fyrir því að mannaður samfélagsins sé nýttur til fulls (Emerek og Holt, 2008).

Kynjaskipting vinnumarkaðarinnar í Danmörku er með svipuðum hætti og á Íslandi, þ.e.a.s. konur starfa frekar í félags- og heilbrigðisgeiranum, þær sækja sér frekar skrifstofumenntun og hugvísindamenntun. Karlmennt velja frekar iðngreinar, tæknigreinar og tölvufræði og upplýsingatækni. En það er ekki bara kynjaskipt náms- og starfsval sem er orsök, því samkvæmt skýrslunni hefur mismunurinn á vinnumarkaði töluverð áhrif. Þá er átt við hugmyndir vinnuveitanda um hvaða starfsmenn eru æskilegir starfsmenn, þar sem kyn, uppruni og fleira hefur áhrif (Emerek og Holt, 2008).



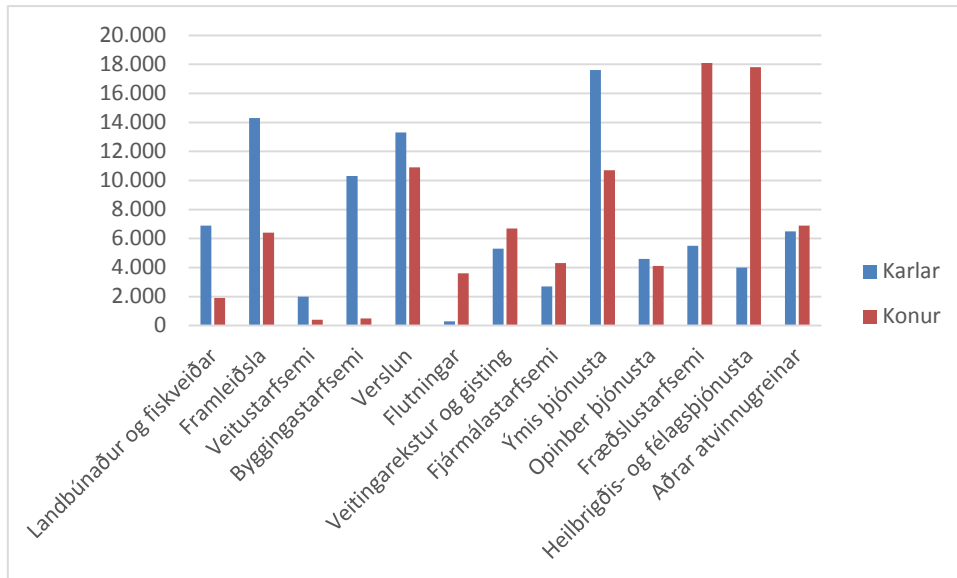
Heimild: Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir.

Mynd 3: Fjöldi starfandi eftir starfsstétt, 2014

Rætur kynjaskipts vinnumarkaðar liggja í sögulegum kynhlutverkum sem hafa þróast yfir í staðalímyndir kynjanna, og samverkandi þáttum eins og áhugasviði, umönnunarskyldum, kynjaskekkju í matsaðferðum fyrirtækja, kynjuðu námsvali og starfsvali, félagsmótun, fordómum og mistökum eða áhugaleysi í stefnumótun til að bregðast við kynjuðum vinnumarkaði. Afleiðingarnar birtast í launamun kynjanna, vanmati á virði vinnu kvenna og mismunun, en einnig hefur sjónum síðustu ár verið beint að áhrifum kynjaskipts vinnumarkaðar á skort á vinnuafli innan ákveðinna greina. Vaxandi áhyggjur eru af skorti á vinnuafli í mjög kynjaskiptum greinum eins og umönnunarstörfum, verslunarstörfum og iðnaðarstörfum. Í skýrslu á vegum framkvæmdastjórnar



Evrópusambandsins (Bettio og Verashchagina, 2009) er rætt um helstu mótvægisáðgerðir sem hægt er að grípa til vegna kynjaskipts vinnumarkaðar. Þar eru fræðsla og átaksverkefni til að vinna gegn staðalímyndum í skólum og í fjölmiðlum efst á blaði hvað varðar aðgerðir ríkisins. Vinnumarkaðurinn getur lagt sitt af mörkum með því að efla starfsþjálfunartækifæri og greina kynjaskekkjur í eigin starfsemi hvað varðar t.d. ráðningarferli, launastefnu, stöðuhækkanir, yfirvinnu, starfsmat og verkaskipting.



Heimild: Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir.

Mynd 4: Fjöldi starfsmanna eftir atvinnugrein, 2014

Eins og kemur víða fram í þessari skýrslu er kynjaskipting íslenska vinnumarkaðarins töluverð, þrátt fyrir að mælast minni en í hinum Norðurlöndunum. Konur eru til að mynda miklu fjölmennari í umönnunarstörfum og raunar er hlutfall karla í umönnunarstörfum hérlendis mun lægra en annars staðar á Norðurlöndunum, samkvæmt skýrslu aðgerðahóps um launajafnrétti á vinnumarkaði. Í þeirri skýrslu eru starfsstéttir þar sem annað kynið er í miklum meirihluta (2/3 hlutar starfsfólks) kallaðar kvenna- eða karlastéttir eftir því kyni sem er í meirihluta (Aðgerðahópur um launajafnrétti á vinnumarkaði, 2014). Samkvæmt þeirri skilgreiningu og upplýsingum Hagstofu Íslands er fjölmennar kvennastéttir að finna meðal kennara og ákveðinna stétta heilbrigðiskerfisins, s.s. hjúkrunarfræðinga, en einnig meðal skrifstofufólks. Karlastéttir má finna í iðnaði og meðal véla- og vélgæslufólks, en einnig er kynjahalli meðal bænda og fiskimanna, þar sem karlar eru mun fleiri.

Eins og skýrt kemur fram í 5. kafla um *Kynbundinn launamun* eru laun að jafnaði lægri í kvennastéttum en karlastéttum, en jafnvel innan karlastétta eða stétta þar sem eru miklu fleiri karlar virðist halla á laun kvenna. Þannig var t.d. meðaltal heildarlauna fullvinnandi karlmanna meðal iðnaðarmanna 581 þúsund krónur árið 2013 en 436 þúsund krónur meðal kvenkyns iðnaðarmanna (Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir). Í skýrslu nefndar um störf kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjum á Íslandi birtast ekki upplýsingar um launamun, en þar kemur fram að vísbendingar séu um að starfsöryggi kvenna sé mun minna en karla, hlutur kvenna í stjórnun fyrirtækja í sjávarútvegi sé rýr og karlar vinni meiri yfirvinnu á viku en konur þrátt fyrir að ekki verði séð að konur færast frekar undan yfirvinnu en karlar (Sjávarútvegsráðuneytið, 2007).

Í grein um stöðu kvenna í landbúnaði sem byggir á gögnum frá 2007 kemur fram að verulegur munur var á launum kvenna og karla. Tölunum ætti að taka með fyrirvara, þar sem um er að ræða heildarlaun og ekki stjórnað fyrir vinnutíma, starfi eða öðru. Rannsóknin er gerð meðal fólks sem var búsett á lögbýlum á Íslandi og var á aldrinum 18 til 70 ára. Meðaltal launa var samkvæmt rannsókninni 235 þúsund krónur hjá körlum en 191 þúsund krónur hjá konum (Hjördís

Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2009). Þá kemur fram í rannsókn Steinunnar Rögnvaldsdóttur á lífeyrismálum frá kynjasjónarmiði að konur sem fengu greiðslur úr lífeyrissjóði bænda fengu að meðaltali 63% af greiðslum karla sem fengu lífeyrisgreiðslur úr sama sjóði. Eins og í rannsókn Hjördísar og Guðbjargar Lindu er hér heldur ekki stjórnað fyrir neinum breytum, en þrátt fyrir það gefur þetta ákveðnar vísbendingar (Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2012).

Það hefur háð upplýsingum um landbúnað á Íslandi að það er einungis á síðustu áratugum sem eiginkonur bænda eru skráðar sem starfsmenn við landbúnað. Þær voru áður iðulega taldar til *framfærðra* og voru staðsettar sem húsfreyjur innan þessa geira, sem framan af 20. öldinni var langfjölmennasti atvinnuvegur Íslendinga (Vega Rós Guðmundsdóttir, 2010). Í áðurnefndri rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur og Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur (2009) kemur einnig fram að algengara var að karlar væru eingöngu skráðir fyrir búrekstrinum en konur, það átti við um 62% þeirra karla sem voru svarendur í rannsókninni en 24% þeirra kvenna sem svöruðu. Þó virtist algengara að yngri hjón væru skráð saman fyrir búrekstrinum. Árið 2005 voru konur 35% þeirra sem gátu talið sig bændur, en konur voru 13% þeirra sem voru handhafar beingreiðslna í sauðfé og 8% handhafa beingreiðslna í mjólk. Samkvæmt upplýsingum frá Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins voru konur 28,7% „farm holders“ (bænda) í EU-27 árið 2007, og býli þeirra voru gjarnan minni en karlanna (European Commission, 2012).

Í rannsókn Hjördísar Sigursteinsdóttur og Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur (2009) kom einnig fram að konur voru oftár í hálfu starfi eða minna við búreksturinn en karlar, og í mörgum tilvikum var það talið hlutverk kvenna frekar en karla að sinna störfum innan heimilisins. Þá eru vísbendingar um að býli gengju frekar til sona en dætra frá foreldrum. Þegar spurt var hvar þátttakendur rannsóknarinnar sæju helst kynbundnar hindranir nefndu allmargir að vantrú á getu kvenna, viðhorf til þeirra og kynjamisrétti væri kynbundin hindrun sem væri til staðar, en einnig kom fram að lánamöguleikar þeirra væru verri en hjá körlum. Að auki kemur fram kynjahalli konum í óhag þegar spurt er um tengsl við vini og ættingja, ánægju með búsetuskilyrði og aðra þætti sem leggja áherslu á líðan. Niðurstöður rannsóknarinnar telja höfundar að séu áhyggjuefni, bæði út frá jafnréttissjónarmiðum og áherslum um góðan landbúnað, þar sem það sé forsenda góðra skilyrða til búsetu og landbúnaðar að konur fái notið sín til jafns við karla. Það væri allra góðra gjalda vert að skoða jafnréttisstöðu kynjanna í íslenskum landbúnaði betur, sér í lagi með tilliti til vísbendinga sem hér hefur verið bent á um að kynbundinn launamunur og valdamisræmi séu viðvarandi innan stéttarinnar. Þá væri einnig æskilegt að skoða fleiri atvinnugreinar frá sama sjónarhorni og gert er í þessari rannsókn til þess að draga betur fram kynjahalla einstakra greina umfram það sem beinar tölulegar niðurstöður gefa til kynna.

### 2.1.1 Vinnumarkaðsaðgerðir fyrir hverja?

Sigurbjörg K. Ásgeirsdóttir (2013) hefur bent á að stuðningur stjórnvalda við atvinnusköpun hafi verið töluverður þegar kemur að sjávarútvegi, landbúnaði og iðnaðarframleiðslu, þ.e. innan greina þar sem hlutfallslega fáar konur hafa rekið fyrirtæki. Þannig var litið á virkjanaframkvæmdir og stuðning við að koma álframleiðslu af stað á Austurlandi á síðasta áratug sem byggðastefnu þar sem átti að byggja upp atvinnutækifæri og sporna við byggðaröskun. Fræðimenn og sérfræðingar hafa bent á að þar hafi verið sköpuð dæmigerð karlastörf, á sama tíma og jafnvel meira var í húfi að skapa störf fyrir konur, þar sem flutningar ungra kvenna af landsbyggðinni eru sérstakt vandamál og ógn við byggð í dreifbýlli hlutum landsins (sjá t.d. greiningu Þorgerðar Einarsdóttur og Gyðu Margrétar Pétursdóttur á Rannsóknarskýrslu Alþingis, 2010).

Samkvæmt skýrslu sem gefin var út á vegum Byggðastofnunar árið 2012 hefur fábreyttur vinnumarkaður og lægri laun á landsbyggðinni gert það að verkum að konur sem hafa menntað sig líta ekki svo á að það standi þeim til boða að búa á landsbyggðinni. Svipaða sögu er að segja frá nágrannalöndum okkar; Noregi, Svíþjóð og Færeyjum. Á Íslandi eru konur fleiri en karlar á höfuðborgarsvæðinu en alls staðar færri á landsbyggðinni og ástandið einna verst á Austurlandi, þar sem voru um 89 konur á hverja 100 karla samkvæmt íbúatölum Hagstofunnar 1. janúar 2011.



Munurinn milli kynjanna var töluvert meiri í aldurshópnum 20-39 ára, sem segir okkur að ungar konur flytjast í meiri mæli frá landsbyggðinni en ungir karlar (Elín Gróa Karlsdóttir, 2012). Samkvæmt rannsókn Önnu Kristínar Gunnarsdóttur frá 2009 voru helstu ástæður fyrir búferlaflutningum 20-39 ára kvenna af landsbyggðinni til höfuðborgarsvæðisins nám, fábreyttur vinnumarkaður á landsbyggðinni og betri launakjör á höfuðborgarsvæðinu (Anna Kristín Gunnarsdóttir, 2009).

Á landinu öllu eru 2,1% fleiri karlar en konur og á öllum landssvæðum eru karlar fleiri en konur á aldrinum 20-39 ára. Munurinn er þó mismikill eftir svæðum. Þannig er munurinn minnstur á höfuðborgarsvæðinu þar sem karlar eru 1,1% fleiri á þessu aldursbili. Aftur á móti eru 5,2% fleiri karlar en konur á Vestfjörðum þar sem kynjamunurinn er mestur á aldrinum 20-29 ára. (Hagstofa, Mannfjöldi).

Atvinnuskapandi aðgerðir eins og átak í vegamálum hafa einnig verið gagnrýndar frá kynjasjónarmiði, þar sem slíkar aðgerðir eru líklegar til að vera fyrst og fremst atvinnuskapandi fyrir karla. Til dæmis var gagnrýnd mótvægisáðgerð ríkisstjórnarinnar vegna samdráttar í aflamarki þorsks árið 2007, þar sem ákveðið var að bregðast við með því að verja umtalsverðum fjárhæðum til flýtiframkvæmda í samgöngumálum. Þeir sem gagnrýndu þá ráðstöfun bentu á að konur í fiskvinnslu væru líklegri en karlar til að missa vinnuna vegna aflasamdráttar í þorski á meðan framkvæmdir í samgöngumálum væru líklegar til að gagnast fyrst og fremst körlum í atvinnuleit, en fáar konur væru líklegar til að starfa við þær framkvæmdir (Þóra Kristín Þórsdóttir og Kjartan Ólafsson, 2010). Gagnrýni á karllæga þætti úrbóta í samgöngukerfinu er fyrst og fremst beint að gildi þeirra sem atvinnuskapandi aðgerða. Áhrif samgöngubóta geta verið til hagsbóta fyrir bæði konur og karla sem nota samgöngur, en á sama tíma geta þær haft mismunandi áhrif á kynin, t.d. þau að stækka atvinnu- og þjónustusvæði. Með tilliti til þess að rannsóknir sem hafa verið gerðar hérlandis á áhrifum samgöngubóta á ferðavenjur fólks hafa sýnt að færri konur en karlar ferðast lengri vegalengdir til að stunda vinnu sína er rétt að taka það með í reikninginn við ákvarðanir um stórtækar aðgerðir í samgöngumálum og greina hvaða áhrif slíkar aðgerðir hafa á kynin á umræddu svæði (Andrea Hjálmsdóttir, 2011).

Þrátt fyrir eða kannski frekar vegna álversframkvæmda á Austurlandi hefur konum þar fækkað og því eru til staðar sterkar vísbendingar um að álversframkvæmdirnar hafi ekki gert það að verkum að hægt væri að halda í ungar konur á svæðinu (Elín Gróa Karlsdóttir, 2012). Þetta skoðuðu Tinna Kristbjörg Halldórsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2012) í rannsókn sinni um samfélagsbreytingar í kjölfar álversframkvæmdanna og atvinnumöguleika kvenna á Austurlandi í kjölfarið. Rannsókn þeirra byggir á greiningu lýðfræðilegra gagna og eigindlegum viðtölum við 34 konur. Niðurstöður þeirra eru að þótt álversframkvæmdir hafi aukið þjónustu í samfélaginu hafi ný störf skapast í meiri mæli fyrir karla en konur. Á meðan til urðu ný afleidd störf og störf í álverinu voru lögð niður störf í sjávarútvegi og verslun. Atvinnuleysi er meira meðal kvenna en karla á Austurlandi. Raunar hefur mikið álag á karla og langir vinnudagar á tíma framkvæmdanna veikt vinnumarkaðsstöðu kvenna með lítil börn og í gagnkynhneigðum samböndum, því að mikil fjölskylduábyrgð hvílir þá á herðum kvenna. Það framlengist svo eftir framkvæmdirnar ef feður sækja vinnu fjarri heimili, t.d. á sjónum eða í álverinu, en meira en helmingur karla sem vinna í álverinu á Reyðarfirði eiga lögheimili á stöðum sem eru í meira en 15 mínútna fjarlægð frá álverinu. Það bindur mæðurnar enn frekar heima og dregur úr möguleikum þeirra til að vinna fullan vinnudag.

Alcoa Fjarðarálf gaf út að það vildi ráða konur til jafns við karla í álverið á Reyðarfirði og konur voru þriðjungur starfsmanna þegar álverið var opnað árið 2007. En konunum fór fljótt fækkandi og árið 2012 var hlutfall kvenna meðal starfsmanna komið niður í 22%. Viðmælendur í áðurnefndri rannsókn álitu álverið ekki fýsilegan starfsvettvang, einkum vegna vaktafyrirkomulags sem þær álíta útiloka fjölskyldufólk, sérstaklega konur og þá sem eiga erfitt með að vinna á löngum vöktum. Um er að ræða 12 tíma vaktir þar sem margir þurfa að sækja vinnu um langan veg, auk þess sem leikskólaopnanir eru ekki hentugar. Bent var á í rannsókninni að þetta fyrirkomulag væri ekki fjölskylduvænt heldur óheppilegt fyrir samspil atvinnu- og fjölskyldulífs. Engin kvennanna sem rætt

var við vann í álverinu og engin þeirra hafði flutt á Austurland til að vinna í álverinu eða við virkjanaframkvæmdir. Hins vegar hafði ein flutt til að fylgja manni sem fékk starf við álverið og fleiri áttu eiginmenn sem unnu þar eða í afleiddum störfum (Tinna Kristbjörg Halldórsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2012).

Þrátt fyrir að forsvarsmenn Fljótsdalshéraðs hafi sagt að sérstök áhersla hafi verið lögð á uppbyggingu kvennastarfa í kjölfar framkvæmdanna, m.a. til að búa til störf fyrir maka þeirra sem fluttu á svæðið, virðist slíkt ekki hafa komið til framkvæmda í stefnumótun og áætlanagerð sveitarfélagsins (Tinna Kristbjörg Halldórsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2012). Þetta stefnumótunarleysi er gagnrýnt í skýrslunni, og hugsanlegt er að menn hafi talið að afleidd störf fyrir konur myndu myndast sjálfkrafa í kjölfar framkvæmdanna og opunar álversins. Sigurbjörg K. Ásgeirsdóttir bendir á að samþætting kynjasjónarmiða hafi í raun ekki verið notuð í opinberri stefnumótun í atvinnumálum í dreifbýli, en eins og tölur um fækkun kvenna á landsbyggðinni segja best er brýn þörf á slíkri vinnu. Fjölbreyttari atvinnutækifæri og aukið framboð á menningu og afþreyingu, auk áherslu á fjölskylduvænleika, geti laðað fleiri konur að landsbyggðinni (Sigurbjörg K. Ásgeirsdóttir, 2013).

Samkvæmt rannsókn byggðri á spurningakönnun sem Rannsóknarmiðstöð Háskólans á Bifröst vann fyrir Samtök sveitarfélaga á Vesturlandi árið 2006 var kvenkyns þátttakendum í könnuninni marktækt meira umhugað en körlum um að hafa gott umhverfi til að ala upp börn, hafa háskóla á svæðinu, lægra húsnæðisverð, gott framboð á menningu, góða leikskóla og að losna við mikla bílaumferð. Karlmonnum var meira umhugað um að búa ekki of þétt. Eindregnari afstaða kvenna til þess hvaða búsetuskilyrði þær telja mikilvæg kann að vera hluti af skýringu á hárra hlutdeild þeirra meðal brottfluttra af landsbyggðinni (Vífill Karlsson og Kolfína Jóhannesdóttir, 2010). Í (tilviljunar)úrtaki voru 2.000 karlar og konur sem búsett voru á höfuðborgarsvæðinu, Vestfjörðum og á Norðurlandi vestra. Svarhlutfall var lágt, eða 23,7%, en rannsóknin gefur engu að síður vísbendingar um áhrifapætti á búferlaflutninga kvenna. Samkvæmt niðurstöðunum ættu aðgerðir sem miða að því að auka hlut kvenna í búsetu að beinast að því að styrkja þjónustu við barnafjölskyldur og byggja upp góðar aðstæður á sviði lífshjálpa og framfærslu.

Í þessu samhengi er áhugavert að benda á erlendar rannsóknir á hreyfanleika para, eða „the two body problem“, en það hugtak er notað til að lýsa því „vandamáli“ sem fylgir flutningum pars til að annað þeirra geti tekið atvinnutilboði fjarri áður landfræðilegri staðsetningu heimilis þeirra. Benson (2014) fjallar um það í nýlegri rannsókn og vísar til þess að stór fyrirtæki utan stórborga sem þurfa að laða til sín fólk frá þéttbýlli svæðum bjóða oft upp á óformlegan eða formlegan stuðning við að finna starf á nýjum stað fyrir maka þess starfsfólks sem fyrirtækin sækjast eftir að ráða. Rannsóknir á fjölskyldum greina frá því að tilhneiging sé meðal para til að flytjast búferlum vegna vinnutilboðs eiginmanns/fjölskylduföður frekar en konunnar.

Finnski hagfræðingurinn Satu Nivalainen hefur einnig rannsakað þessi mál meðal finnskra fjölskylda og samkvæmt niðurstöðum hennar er tilhneiging til að starfsframi eiginmanns vegi þyngra en starfsframi eiginkonu þegar kemur að ákvörðun um búferlaflutninga. Meðan eiginmenn hagnast á því að flytja búferlum hafa búferlaflutningar yfirleitt neikvæð áhrif á atvinnuþátttöku kvenna. Aðrir þættir koma þó vissulega til og m.a. eru einstaklingar með háskólagráðu líklegri til að njóta velgengni á vinnumarkaði eftir flutninga heldur en þeir sem eru án háskólagráðu. Engu að síður segir Nivalainen að þessar niðurstöður komi á óvart með tilliti til sterkrar jafnréttisstöðu kynjanna í finnsku samfélagi. Meðal þess sem geti haft áhrif á þetta sé launamunur kynjanna; hærri laun karla gætu haft meira vægi en laun kvenna í þessum samningaviðræðum um búferlaflutninga og hvað parið fengi út úr slíkum gjörningum (Nivalainen, 2010).

Benson vitnar í fleiri rannsóknum á efninu sem gefa svipaðar niðurstöður; búferlaflutningar hafa tilhneigingu til að hafa jákvæð áhrif á frama eiginmanna en veikja frama eiginkvenna. Þetta hefur verið tengt yfirburðastöðu karla í hjónaböndum. Benson bendir hins vegar á að þetta geti átt sér rætur í atburðum sem gerist löngu fyrir hjónaband, nefnilega kynjuðu náms- og starfsvali. Hann

bendir á að hugsanlegt sé að uppbygging vinnumarkaðarins, sem beini fólki í karla- og kvennastörf, og einstaklingsbundið val á námi og frama geti tengst því að þör/fjölskyldur flytjist búferlum oftar vegna atvinnu eiginmanns/fjölskylduföður. Svokölluð kvennastörf séu nefnilega mörg mun „hreyfanlegri“ en svokölluð karlastörf, það er að segja, þetta eru störf sem þarf alls staðar að vinna. Alls staðar þarf kennara, heilbrigðismenntað starfsfólk og fólk í þjónustustörfum. Karlastörf á borð við ýmsar greinar verkfræði, læknisfræði og jarðfræði eru aftur á móti aðeins unnin á einstökum svæðum. Benson er með þessu að benda á að rannsaka þyrfti betur upp að hvaða marki konur séu meðvitaðar um þetta atriði og hve mikil áhrif það hafi þegar þær velji sér framabraut. Búast stúlkur við að þurfa að fylgja eiginmanni í framtíðinni til staða með óþekkta möguleika, og hefur það áhrif á starfsval þeirra? Benson bendir á að ef slík tilgáta ætti við rök að styðjast gæti það verið skýring á því hve margar vel menntaðar konur hafa síðustu áratugi kosið sér frama sem kennarar, tannlæknar og millistjórnendur, þ.e. sem hreyfanlegir sérfræðingar, í stað frama sem sérhæfðir verkfræðingar eða tæknifræðingar (Benson, 2014).

Styrkjakerfi vísindarannsókna telst almennt ekki með vinnumarkaðsaðgerðum en var þó notað í slíkum tilgangi þegar fjármagn nýsköpunarsjóðs námsmanna var aukið árið 2009 til þess að skapa ný atvinnutækifæri fyrir ungt fólk í kjölfar efnahagshruns sem ein af bráðaaðgerðum vegna atvinnuleysis (Forsætisráðuneytið, 2009; Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2009). Styrkjakerfið er ótvírætt mjög mikilvægt fyrir atvinnusköpun í samfélaginu. Nýlega fór fram greining á styrkjakerfi vísindarannsókna frá kynjasjónarmiði á vegum mennta- og menningarmálaráðuneytisins. Greiningin er hluti af verkefni ráðuneytanna í kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð (KHF). Eftirfarandi sjóðir voru greindir: AVS-rannsóknasjóður í sjávarútvegi, Átak til atvinnusköpunar, Fornminjasjóður, Framleiðnisjóður landbúnaðarins, Innviðasjóður, Markáætlun á sviði vísinda og tækni, Nýsköpunarsjóður námsmanna, Orkusjóður, Rannsóknarnámssjóður, Rannsóknasjóður, Starfslaunasjóður sjálfstætt starfandi fræðimanna, Tækniþróunarsjóður og Verkefnasjóður landbúnaðarins (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015).

Samkvæmt úttekt mennta- og menningarmálaráðuneytisins þarf að bæta söfnun kyngreinanlegra upplýsinga um sjóðina og aðgengi að þeim upplýsingum. Kynjaskipting í fagraðum er á leið í jafnréttisátt þó að enn sé kynjaskiptingin ójöfn, körlum í hag. Konur eru í minnihluta umsækjenda um styrki, hlutdeild þeirra í úthlutuðu fjármagni var minni en karla (sem útskýrist að einhverju leyti af færri kvenkyns umsækjendum) og í nokkrum sjóðum var árangurshlutfall (e. success rate) kvenna nokkuð lægra en karla. Þó var árangurshlutfall kynjanna það jafnt að almennt séð bendir úttektin ekki til þess að kyn hafi áhrif á úthlutanir, samkvæmt höfundum lokaskýrslu verkefnisins. Hlutfall kvenna er misjafnt eftir eðli sjóða og fagsviða innan þeirra og endurspeglar hlutfallið hefðbundnar starfsgreinar kvenna og karla. Í skýrslu verkefnisins kemur fram að enn vanti skráðar upplýsingar um hvernig ákvarðanir séu teknar út frá kynjasjónarmiðum í sjóðunum. Þá kemur fram að vert sé að skoða hvernig auglýst sé eftir styrkjum og hvernig hægt sé að fá fleiri konur til að sækja um í sjóðina. Í eldri greiningu á styrkúthlutun Rannís árin 1996-2000, sem greint var frá í skýrslunni *Konur í vísindum* árið 2002, kom fram kynjamunur að því leyti að konur voru færri meðal umsækjenda og dálítill munur var á styrkuppþæðum, körlum í vil (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015).

Eins og fyrr segir er ástandið mismunandi milli sjóða og vísindagreina. Því er mismikil þörf á að grípa til aðgerða eftir sjóðum, en í niðurstöðunum segir að t.d. þurfi að hvetja konur til að sækja um í Tækniþróunarsjóð og einnig kemur fram að konur sækja ekki í sama mæli og karlar í Orkusjóð. Fjármagn sem var veitt úr Orkusjóði á árunum 2010-2013 nam um 100 milljónum króna. Um 90 milljónir fóru til karla en konur fengu um 10 milljónir. Þó að konur séu vissulega færri meðal þeirra sem sóttu í sjóðinn er árangurshlutfall þeirra lægra og þær fá að meðaltali lægri styrkfjárhæðir en karlar. Þetta er tilefni til nánari skoðunar og er sérstaklega umhugsunarvert að þetta gerist í jafn kynjaskiptum geira og orkumál eru. Þá kemur einnig fram í skýrslunni að á síðustu 11 árum hafi einvörðungu nemendur úr raun- og heilbrigðisvísindum, verkfræði og hönnunargreinum hlotið Nýsköpunarverðlaun forseta Íslands. Á sama tíma eru um 70% verðlaunahafa karlar. Í skýrslunni eru vangaveltur um hvort við val á verðlaunahöfum sé byggt á gömlum skilgreiningum á nýsköpun, þar

sem lögð er áhersla á að uppruni nýsköpunar sé fyrst og fremst í hagnýtum rannsóknum í raun- og tæknigreinum. Það stangast á við almennar viðurkenningar dagsins í dag um nýsköpun sem getur skilað öðrum árangri en nýrri vöru, t.d. bættri þjónustu eða verkferlum. Sú sýn á nýsköpun gefur meira rými fyrir þekkingu almennings, félagsvísinda og þeirra sem vinna við þjónustu og stjórnun. Í ljósi kynjamunarins er því velt upp hvort þröng skilgreining á nýsköpun sé karllæg (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015).

Í viðauka skýrslu verkefnisins er samantekt um styrkjakerfi vísindarannsókna frá kynjasjónarmiði, sem Þorgerðar Einarsdóttur gerði í september 2011 til undirbúnings verkefninu. Í samantekt Þorgerðar kemur fram að í öllum Evrópulöndum sé kynjaskekkja í háskóla- og vísindasamfélaginu. Staða kvenna í styrkjakerfinu sé nátengd stöðu þeirra og framgangi í háskólasamfélaginu. Þrátt fyrir að því hafi verið haldið fram að kynjahlutföll jafnist sjálfkrafa í háskóla- og vísindasamfélaginu eftir því sem menntun kvenna aukist og konum fjölgi meðal háskólastúdenta sýni rannsóknir að þetta gerist ekki af sjálfu sér. Brottfall sé mikið og kerfisbundið milli skólastiga og sömuleiðis milli náms og starfa í akademíu. Brottfallið sé ekki tímabundið vandamál, því ef sú væri reyndin ættu konur að vera orðnar miklu fjölmennari á æðri stigum innan margra greina þar sem þær hafa til langs tíma verið fjölmennar. Í samantektinni er einnig fjallað um niðurstöður rannsókna í Svíþjóð sem voru á þá leið að matsferli í Vísindasjóði lífvísinda í Svíþjóð væri kynjað og minna hæfir karlmenn nyttu jákvæðrar mismununar á kostnað hæfari kvenna. Kynjuð umfjöllun var í kjölfarið staðfest í fleiri rannsóknum (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2015).

### 2.1.2 Kynjuð hagstjórn og fjárhagsáætlanagerð

Á síðustu árum hafa kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð annars vegar og kynjuð fjárhags- og starfsáætlanagerð hins vegar rutt sér til rúms í íslenski stjórnsýslu. Um er að ræða aðferð sem sameinar þekkingu á gerð fjárlaga/fjárhagsáætlana og þekkingu á kynjajafnrétti, með það að leiðarljósi að stuðla að réttlátri og hagkvæmri nýtingu (opinberra) fjármuna. Nýting fjármuna er þá greind út frá kynjasjónarmiði sem afhjúpar og gerir kynjamun sýnilegan þar sem hann er til staðar. Aðferðin byggir á þeirri forsendu að ákvarðanir í fjármálum hins opinbera, hvort sem um er að ræða einstaka tekju- eða útgjaldaliði, séu ekki hlutlausar gagnvart kynjunum. Þannig er hægt að meta áhrif einstakra tekju- eða útgjaldaliða á kynin og skoða hvernig unnt er að samþætta jafnréttissjónarmið almennri fjárlagagerð. Í kjölfarið er hægt að endurskipuleggja fjárlög/fjárhagsáætlanir (og starfsáætlanir) þannig að þær tryggi réttláta og hagkvæma úthlutun gæða, samhliða því að kynjasjónarmið eru fléttuð saman við ferli ákvarðanatöku (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, e.d.).

Síðastliðin ár hefur verið unnið að kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð í fjármála- og efnahagsráðuneytinu. Það þýðir að kynjað mat er lagt á fjárlög, kynjasjónarmið eru samofin í öll stig fjárhagsáætlunar- og fjárlagaferlisins og tekju- og útgjaldaliðir eru endurskipulegðir með það að markmiði að stuðla að kynjajafnrétti. Þá hefur Reykjavíkurborg einnig tekið verkefnið upp á arma sína ásamt nokkrum sveitarfélögum til viðbótar. Dæmi um verkefni sem hafa verið unnin í kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð og gefa upplýsingar um stöðu kynjanna á vinnumarkaði eru greining á stöðu aldraðra á hjúkrunarheimilum, greining á búvörusamningum og greining á styrkjakerfi vísindarannsókna frá kynjasjónarmiði.

Tæki kynjaðrar hagstjórnar geta verið gagnleg við greiningu á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði. Meðal rannsókna sem hafa verið gerðar og tengjast stöðu kynjanna á vinnumarkaði og samræmast kynjaðri hagstjórn eru greining Vinnumálastofnunar á atvinnuleysisbótum og greining starfsfólks Reykjavíkurborgar á atvinnuátaki hjá Reykjavíkurborg og framfærslustyrk sveitarfélagsins, sem og rannsókn á lífeyrismálum frá kynjasjónarmiði (Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2012). Þá gerði Herdís Sólberg Haraldsdóttir (2013) rannsókn þar sem skoðuð voru áhrif stefnu stjórnvalda hvað varðar dagvistun, fæðingarorlof, umönnunarbætur, millifærslu persónuafsláttar og barnabætur á foreldra ungra barna. Í þeirri rannsókn bendir Herdís Sólberg á að þarft væri að breyta notkun stjórnvalda þannig að niðurstöður aðgerða samræmdust jafnréttismarkmiðum stjórnvalda.

Niðurstaða rannsóknar hennar er enda að foreldrar hafi ekki jafna möguleika á að samræma fjölskyldulíf og atvinnuþátttöku eins og staðan er í dag, kyns síns vegna. Mikilvægt sé við slíkar aðstæður að greina ólík áhrif stefnu á kynin til að tryggja að ójöfnuður aukist ekki heldur úr honum dragi. Höfundur talar fyrir því að aðferðafræði kynjaðrar hagstjórnar og kynjaðrar starfs- og fjárhagsáætlanagerðar verði beitt í þeim tilgangi. Bæði sanngirnis- og hagkvæmnisrök styðji það. Meta þurfi bein og óbein áhrif af öllum fjárlútlátum á núverandi stöðu kynjanna með það að leiðarljósi að jafnrétti hafi ekki verið náð. Í samhengi við stöðu Íslands á lista Alþjóðæfnaðagsráðsins (World Economic Forum), þar sem Ísland hefur vermt toppsætið undanfarin ár, bendir Herdís á að í þeim mælingum sé ekki spurt um vinnutíma, vinnuálag, skiptingu heimilisstarfa eða ábyrgð á uppeldi barna, þó að um brýn jafnréttismál sé að ræða (Herdís Sólberg Haraldsdóttir, 2013). Þannig bendir hún á að niðurstöður Alþjóðæfnaðagsráðsins geti ekki verið alhæfandi fyrir stöðu jafnréttis á Íslandi þar sem einungis afmarkaðir þættir jafnréttisstöðu séu mældir.

Herdís Sólberg (2013) ræðir í rannsókn sinni um umönnunarhagkerfið, sem nær yfir ólaunuð heimilis- og umönnunarstörf og treystir á mannauð og félagsleg kerfi til að sinna þeim störfum sem þarf að inna af hendi, án greiðslu. Ólaunuð heimilis- og umönnunarstörf séu þjónusta í formi umhyggju. Einstaklingar sem sinni slíkum verkum hafi orðið fyrir ákveðinni félagsmótun í samfélaginu sem ýti undir það að þeir sinni slíkri þjónustu án þess að fá greitt fyrir það. Á meðan nái launaða hagkerfið bæði yfir opinbera og einkageirann. Við niðurskurð á opinberri þjónustu hverfa ekki þau verkefni sem þarf að sinna. Þar sem konur vinna meiri ólaunaða vinnu innan heimila færast við niðurskurð verk sem eru unnin innan opinberrar þjónustu, t.d. í heilbrigðisþjónustu, í auknum mæli aftur á hendur kvenna innan fjölskyldna. Enn þann dag í dag eru konur líklegri til að sleppa yfirvinnu og taka síður að sér krefjandi störf til að hafa tækni á að sinna heimilinu. Þá eru þær líklegri til að taka að sér hlutastörf en karlmenn, til að ná að sinna umönnunarskyldum meðfram launavinnu. Í ljósi þess að skyldur heima fyrir geta dregið úr getu til að sinna launaðri vinnu getur staða kvenna veikt á vinnumarkaðnum í kjölfarið. Fjárlög og ákvarðanir sem þar koma fram, t.d. um niðurskurð, hafa því áhrif á ólaunaða vinnu einstaklinga og nauðsynlegt er að meta áhrif opinberrar stefnu og nýtingar almannafjár á þennan þátt samfélagsins.

Samkvæmt heimasíðu fjármála- og efnahagsráðuneytisins er nú unnið að verkefni sem felur í sér að gerðar verði verklagsreglur við mat á jafnréttisáhrifum lagafrumvarpa ásamt viðmiðum og sjónarmiðum til grundvallar matinu. Markmið verkefnisins er að gætt sé jafnréttissjónarmiða við undirbúning og samningu stjórnarfrumvarpa, að mat á jafnréttisáhrifum stjórnarfrumvarpa fylgi framlög þeirra á Alþingi og að þekking og færni í beitingu jafnréttissjónarmiða sé til staðar meðal starfsmanna ráðuneyta (Forsætisráðuneytið, 2012). Slíkt fyrirkomulag mun án vafa vera gagnlegt og virðist þörfin vera til staðar, þar sem stjórnvöld hafa á síðustu árum verið gagnrýnd fyrir að ganga gegn kynja- og jafnréttissjónarmiðum með aðgerðum sínum, meðal annars vegna niðurskurðar á opinberri þjónustu sem færast á hendur kvenna inni á heimilum og hefur áhrif á stöðu þeirra á vinnumarkaði.

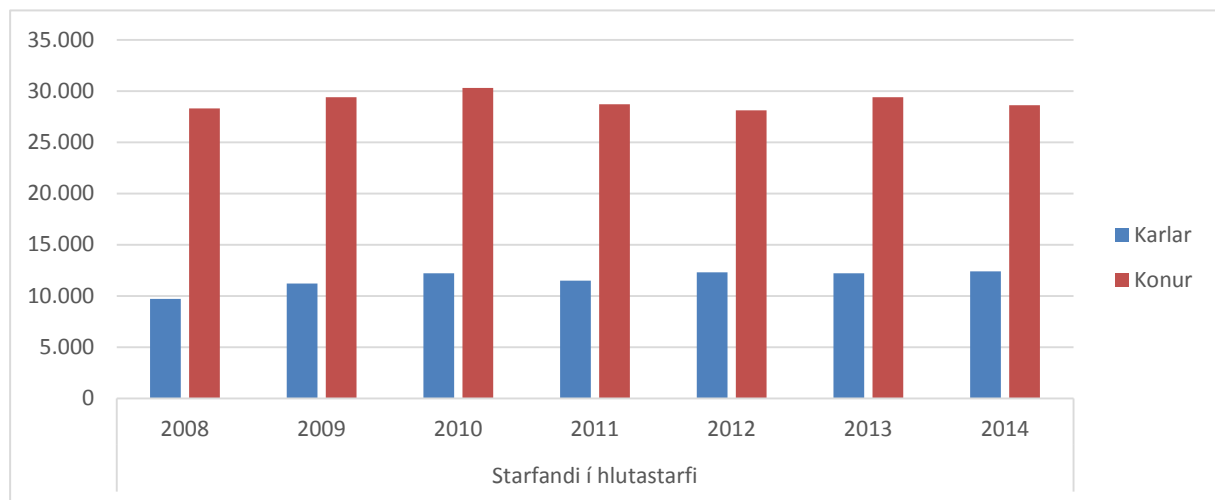
Ingunn Vilhjálmisdóttir skoðaði í BA-ritgerð sinni kynjuð áhrif lækkunar framlaga í fjárlögum til Fæðingarorlofssjóðs. Niðurstaða hennar var að kynjasambættingar hefði ekki verið gætt við ákvörðun um lækkun fjárheimilda, en áhrif lækkunarinnar birtust í minni nýtingu feðra á fæðingarorlofsrétti sínum, sem væri komin undir 90 daga grunnrétt þeirra. Ákvörðunin samræmist því ekki markmiðum kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar (Ingunn Vilhjálmisdóttir, 2013). Þá var frumvarp til laga um breytingar á lögum um almannatryggingar og málefni aldreaða sem lagt var fram sumarið 2013 gagnrýnt m.a. af Femínistafélagi Íslands, Jafnréttisstofu, BSRB og Mannréttindaskrifstofu Íslands. Frumvarpið kvað á um hækkun frítekjumarka vegna atvinnutekna ellilífeyrisþega og afnám skerðingar grunnlífeyris vegna lífeyrissjóðstekna og var það gagnrýnt fyrir að hafa ójöfn áhrif á lífeyri karla og kvenna. Hvað þetta frumvarp varðar hefðu skýrar verklagsreglur við mat á jafnréttisáhrifum frumvarpa verið afar gagnlegar, þar sem í athugasemdum með frumvarpinu kom fram að ekki væri séð að frumvarpið hefði bein áhrif á jafnrétti kynjanna, en í



umsögn fjármála- og efnahagsráðuneytisins við frumvarpið kemur fram að áhrif þessara breytinga séu til meiri hagsbóta fyrir karla en konur (Þingskjal 40, 2013).

## 2.2 Hlutastörf og tímabundnir ráðningasamningar

Samkvæmt alþjóðlegri skilgreiningu International Labour Organisation (ILO) sem Hagstofa Íslands miðar við telst einstaklingur vera í hlutastarfi ef hann vinnur 1-34 klukkustundir að jafnaði í viku. Í fullu starfi er sá sem vinnur í 35 tíma eða lengur í hverri viku (Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir). Í Danmörku er full vinnuvika 37 tímar og 37,5 tímar í Noregi, en 40 tímar í Finnlandi, Íslandi og Svíþjóð (Wennemo Lanninger og Sundström, 2014). Hér á landi eru ríflega tvöfalt fleiri konur en karlar í hlutastarfi og þær vinna ívið lengri vinnudag en karlarnir, eða ríflega 23 klukkustundir á viku samanborið við tæplega 22 klukkustunda vinnuviku karla.



Heimild: Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir.

Mynd 5: Fjöldi starfandi í hlutastarfi, 2014

Í lögum um starfsmenn í hlutastörfum nr. 10/2004, kemur fram í fyrstu grein að markmið laganna sé að koma í veg fyrir að starfsmenn í hlutastörfum sæti mismunun. Samkvæmt lögnum skulu starfsmenn í hlutastörfum ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi. Atvinnurekendur skulu eftir því sem kostur er, leitast við að taka tillit til óska starfsmanns um að minnka eða auka við starfshlutfall sitt. Þá teljist það ekki eitt og sér gild ástæða uppsagnar að starfsmaður neiti að fara úr fullu starfi í hlutastarf eða öfugt. Uppsögn telst þó ekki andstæð lögnum sé hún í samræmi við lög, kjarasamninga eða venju og stafar af öðrum ástæðum s.s. rekstrarþörfum viðkomandi fyrirtækis eða stofnunar.

Tafla 5: Vinnustundir 16-64 ára, 2014

	VINNUSTUNDIR Í FULLU STARFI	VINNUSTUNDIR Í HLUASTARFI
Karlar	47,1	21,9
Konur	41,2	23,3

Heimild: Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir.

Í öllum ríkjum OECD er algengara að konur vinni hlutastörf en karlar. Sums staðar hefur orðið aukning í hlutastörfum á síðustu árum vegna efnahagskreppunnar, meðal annars á Íslandi. Talið hefur verið að ástæður þess að konur leiti í slík störf séu staðalímyndir um hlutverk kynjanna, og heimilis- og uppeldisskyldur þeirra, sem þær taka ríkari ábyrgð á heldur en karlmenn. Því eru

hlutastörf í eðli sínu kynjað fyrirbæri. Hlutastörf eru algengust meðal fólks sem er á „jaðri starfsævi sinnar“, þ.e.a.s. ungs fólks sem er að stíga út á vinnumarkaðinn með tímabundnum hlutastörfum meðfram námi, eða eldra fólks sem er að stíga út af vinnumarkaðinum og tekur út lífeyri meðfram hlutastarfi (Drange og Egeland, 2014). Fullt starf er normið í íslensku samfélagi og leggja t.d. stéttarfélög opinberra starfsmanna (SFR og STRV) áherslu að félagsmönnum þeirra bjóðist full störf og geti án vandkvæða aukið starfshlutfall sitt séu þeir í skertu starfshlutfalli. En hlutastörf eru almennt ekki álitin vera vandamál í íslensku samfélagi, hvorki með tilliti til kyns né annars (Edda Björk Kristjánsdóttir eins og vísað er til í Drange og Egeland, 2014).

Í meistararitgerð Lilju Lindar Pálsdóttur (2012) kemur fram að í ákveðnum greinum fremur en öðrum sé gefinn kostur á hlutastörfum, svo sem í þjónustustörfum, umönnunar- og heilbrigðisstörfum og kennslustörfum. Þessi störf teljist fremur til kvennastarfa heldur en blandaðra eða karlastarfa, og er þar samhljómur við skýrslur og rannsóknir sem gefa til kynna að mun fleiri konur en karlar starfi við hlutastörf. Til dæmis voru rúm 57% kvenna á Landspítala í hlutastörfum á móti 35% karla. Formaður Sjúkraliðafélags Íslands sagði í fréttum vorið 2013 að ofan á lág laun sjúkraliða byðist þeim oft ekki annað en hlutastarf. Starfshlutfallið sé oft í kringum 75% og sagði formaðurinn að það hafi verið svarið frá yfirmönnum að þeir vildu ekki sjúkraliða í meiri vinnu þar sem störfin væru erfið. Aftur á móti sé mjög erfitt fyrir sjúkraliða að lifa á lágum launum í hlutastarfi (Ríkisútvarpið, 2013). Konur eru mikill meirihluti þeirra sem vinna sem sjúkraliðar.

Margt bendir til að ferðaþjónusta á Íslandi einkennist af hlutastörfum og láglaunastörfum sem eru að meirihluta unnin af konum (Herdís Þorgeirsdóttir, 2013). Á Norðurlöndunum er auk þess mikið af hlutastörfum í verslun og þjónustu (verslanir, hótél, veitingarstaðir). Mismunandi ástæður liggja að baki því að í þessum geirum er mikið um hlutastörf. Það geta verið ástæður eins og langir opnunartímar, hagnaðarsjónarmið, sveiflur í þörf fyrir vinnuafli og þörf fyrir að veita sólarhringsþjónustu o.fl (Drange og Egeland, 2014).

Í skýrslu Nordisk information för kunskap om kön (NIKK) um hlutastörf er vitnað til rannsóknar Abbasian og Hellgren frá 2012 um vinnuaðstæður ræstitækna í Stokkhólmi (sýslunni) í Svíþjóð. Í kjölfar þess að ræstingageirinn var einkavæddur, hrakaði vinnuaðstæðum með fleiri hlutastörfum og tímabundnum samningum í andstöðu við óskir starfsmanna. Þetta var útskýrt með þörf þjónustuþega fyrir þjónustu, stöðugri pressu um að bjóða lágt verð og þörf atvinnurekenda til að draga úr kostnaði vegna vinnuafli og að geta skipt um vinnuafli auðveldlega. Konur og innflytjendur voru þau sem urðu fyrir mestum áhrifum, enda meirihluti starfsmanna ræstingageirans. Rannsóknir skortir um hvernig breyturnar kyn, stétt og uppruni hafa samverkandi áhrif þegar kemur að hlutastörfum (Drange og Egeland, 2014).

Ætli fólk að starfa í hlutastörfum er því líklegt að það starfi í atvinnugrein þar sem konur eru meirihluti starfsmanna. Samkvæmt áðurnefndri rannsókn Lilju Lindar Pálsdóttur hafa kannanir sýnt að í löndum þar sem möguleiki er á hlutastarfi er atvinnuþátttaka kvenna meiri, en umfang áhrifanna ræðst að mestu leyti af óskum kvenna um slíka vinnu. Mikilvægt sé að möguleikinn á hlutastörfum sé til staðar þar sem það hefur ekki aðeins jákvæð áhrif á atvinnuþátttöku kvenna, heldur veitir að auki skólafólki tækifæri til að sjá fyrir sér í námi og stuðlar einnig að sveigjanleika á vinnumarkaði. Hins vegar er ljóst að hlutastörf fela í sér lægri tekjur (og þar með lífeyri), takmarkað aðgengi að störfum við hæfi og færri tækifæri til ábyrgðar í starfi og starfsframa (Lilja Lind Pálsdóttir, 2012).

Samkvæmt rannsókn frá 2002 voru flestar konur sem gegna hlutastarfi á Íslandi, starfandi í slíkum störfum að eigin ósk en ekki vegna þess að þær fengu ekki fullt starf (Árelía E. Guðmundsdóttir, eins og vísað er til í Katrín Ólafsdóttir, 2008). Árið 2008 varð svo efnahagskreppa á Íslandi og þekkt var að vinnuveitendur þrýstu á starfsfólk að minnka við sig starfshlutfall til að geta komist hjá því að segja fólki upp. Ný rannsókn NIKK á hlutastörfum skýrir frá því að samkvæmt gögnum frá 2012 var hlutfall kvenna á Íslandi, sem gegna hlutastarfi vegna þess að þær fengu ekki fullt starf, tæplega 30% meðal kvenna í hlutastörfum. Hlutfallið meðal karla var svipað eða rúmlega 30% (Wennemo Lanninger og Sundström, 2014).

Vinnuvikan er mislöng á Norðurlöndunum en lengst á Íslandi, þótt vinnustundum hafi fækkað í kjölfar efnahagskreppunnar. Vinnuvikan hér á landi er 40 tímar á viku fyrir fullt starf, en meðalfjöldi vinnustunda fyrir karlmenn er 47 tímar og meðalfjöldi vinnutíma kvenna er 42 tímar. Meðaltal stunda sem íslenskar konur vinna almennt í hlutastörfum eru 22 tímar á viku, 2-4 tímum færri en sænskar konur en 2 tímum fleiri en finnskar, danskar og norskar. Að meðaltali vinna íslenskir karlmenn í hlutastörfum 17 tíma á viku, sænskir vinna 21 tíma að meðaltali, danskir 15 klukkustundir og meðaltalið í Evrópusambandsríkjunum er 19 tímar (Drange og Egeland, 2014).

Þóra Þorgeirsdóttir (2012) gerði eigindlega rannsókn í Hollandi á upplifun fólks á hlutastörfum og tengdi það við afköst. Rannsóknin er byggð á 13 viðtölum við 8 konur og 5 karla af ýmsum þjóðernum. Niðurstöður hennar benda til að aðstæður einstaklingsins og samhengi séu lykilatriði í því hvernig starfsfólk upplifir sveigjanleika á vinnustað. Afköst geti aukist þar sem starfsfólki í hlutastarfi sé oft ætlað að sinna sömu vinnu og þau sem eru í 100% starfi. Það geti líka valdið streitu vegna tímapressu á starfsmanninn. Rannsakandi hikar við að tengja aukin afköst beint við tímavinnufyrirkomulagið, en bendir á að samhengið og persónuleg staða fólks, þar með talið kyn þess og fjölskyldustaða, skipti alltaf máli. Þótt alhæfingargildi rannsóknarinnar sé lítið þá vitnar höfundur í aðrar rannsóknir sem lýsa svipuðum niðurstöðum.

Tímabundnir ráðningarsamningar eru ekki eins kynjað fyrirbæri. Þannig er minni kynjamunur meðal þeirra sem eru með tímabunda samninga, sé litið til EU-27 árið 2012, en þar er um að ræða 14,2% kvenna og 13,3% karla. Þó hefur verið vakin athygli á því að óbein mismunur í tengslum við tímabundna samninga geti átt sér stað þegar valið er að endurnýja ekki samninga við starfsmenn, t.d. þegar undirliggjandi ástæða tengist þungun eða barnsburði. Í skýrslu European Commission um kynbundna mismunur í tengslum við hlutastörf og tímabundin störf (frá 2013) kemur fram að t.d. á Írlandi og Grikklandi eru tímabundnir samningar algengari í starfsgreinum þar sem konur eru í meirihluta. Þá kemur einnig fram að í Finnlandi eru vísbendingar um að yngri starfsmönnum séu oftast boðnir slíkir samningar. Ekki liggja fyrir upplýsingar um launamun kynjanna meðal þeirra sem hafa tímabunda samninga en hins vegar er vitað að kynbundinn launamunur í Finnlandi er mestur meðal ungra starfsmanna. Auk þess voru 29% þarlendis kvenkyns starfsfólks undir 35 ára aldri með tímabundinn samning meðan það sama gildi fyrir 12% karlmanna í sama aldurshópi (Burri og Aune, 2013).

Í lögum um tímabundna ráðningu starfsmanna nr. 139/2003 kemur fram að markmið laganna sé að tryggja að starfsmönnum með tímabundna ráðningu sé ekki mismunað miðað við þá sem ráðnir eru ótímabundið. Jafnframt er óheimilt að tímabundinn ráðningarsamningur gildi til lengri tíma en tveggja ára. Af laganna hljóðan og í samtölum við þá aðila, sem til þekktar, er ekki ástæða til að ætla að í tímabundnum ráðningarsamningum héraendis sé ástæða til að ætla að um kynbundinn mun sé að ræða.

### 2.2.1 Ástæður hlutastarfa

CEDAW, nefnd Sameinuðu þjóðanna um afnám misréttis gagnvart konum, hefur gert athugasemdir við þá stöðu á íslenskum vinnumarkaði að fleiri konur en karlar vinni í hlutastörfum og hafi staðalímyndir og hefðbundnar hugmyndir um kynhlutverk og fjölskylduábyrgð kvenna þar mikil áhrif á og séu til þess fallnar að veikja stöðu kvenna á íslenskum vinnumarkaði. Árið 2008 mælti nefndin með því að íslensk yfirvöld gerðu rannsókn á ástæðum þessa ójafna hlutfalls kynjanna í hlutastörfum og skoðuðu kynjamun í tímabundnum störfum. Þrátt fyrir þessar athugasemdir hefur slík rannsókn ekki enn verið framkvæmd (Herdís Þorgeirsdóttir, 2013).

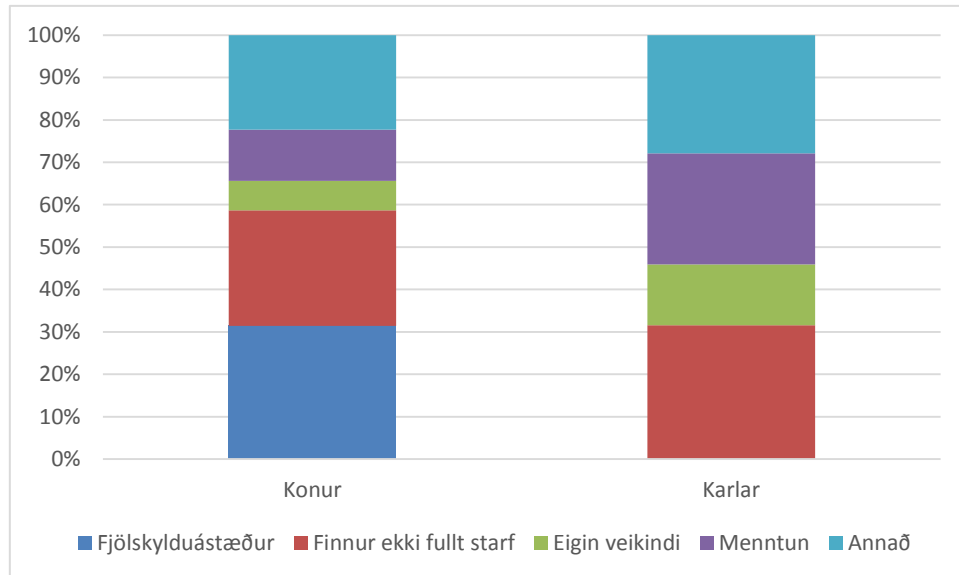
Það sem hefur hins vegar gerst er að NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, hefur látið rannsaka ástæður þess að fólk vinnur hlutastörf. NIKK gaf út tvær skýrslur um efnið árið 2014. Samkvæmt skýrslum NIKK (sem byggir á upplýsingum frá Eurostat) fækkaði konum í hlutastarfi á árunum 1995-2012 á öllum Norðurlöndunum nema í Finnlandi. Árið 2012 voru flestar konur í hlutastarfi í Noregi eða ríflega 40% af konum á þarlandum vinnumarkaði. Hlutfallið er lægst í Finnlandi af Norðurlöndunum en þar unnu 19% kvenna hlutastörf árið 2012 og þar er einnig lægsta



hlutfall atvinnuþátttöku kvenna á Norðurlöndunum. Á sama tíma voru um 32% kvenna á vinnumarkaði í hlutastarfi á Íslandi. Áberandi minni munur er á milli karla á Norðurlöndunum hvað þetta varðar, en þar eru karlar í hlutastarfi í undantekningartilvikum. Karlar í hlutastörfum voru árið 2012 flestir í Noregi og Danmörku (um 15%) en fæstir í Finnlandi (um 9%). Hlutfallið á Íslandi hefur verið á milli 6% og 12% síðustu ár og var um 11% árið 2012 (Wennemo Lanninger og Sundström, 2014). Samkvæmt Hagstofu Íslands voru starfandi karlmenn í hlutastarfi 12,5% af starfandi á vinnumarkaði árið 2014 og konur starfandi í hlutastarfi voru 32% af starfandi á vinnumarkaði (Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir).

Á öllum Norðurlöndunum er það algengara að konur með litla menntun séu í hlutastarfi á meðan vel menntaðar konur eru í fullri vinnu. Þessi munur er ekki jafn mikill meðal karla. Í skýrslunni er sérstaklega rætt um þá sem eru í hlutastarfi en ekki að eigin ósk og er þar átt við þá sem eru í hlutastarfi en kjósa að vera í fullu starfi. Hlutfall kvenna og karla í þessari stöðu er mjög mismunandi á Norðurlöndunum. Það er algengast í Finnlandi og á Íslandi en hlutfallið er lægst í Danmörku og Noregi. Með auknu atvinnuleysi hækkar hlutfall þeirra sem eru í hlutastarfi en kjósa fremur að vera í fullu starfi, enda er þetta stundum kallað dulið atvinnuleysi. Hérlandis sést þetta ágætlega á breytingu á svörum fólks við því hvaða ástæður séu fyrir því að það vinni hlutastarf. Athyglisvert er að lítill munur er á hlutföllum kynjanna sem starfa við hlutastörf ekki að eigin ósk (Wennemo Lanninger og Sundström, 2014).

Algengustu ástæðurnar sem konur nefna fyrir að vinna hlutastörf tengjast fjölskyldu- og einkalífi. Árið 2007 svöruðu tæplega 36% íslenskra kvenna sem unnu hlutastörf því til að það væri meginástæðan og 31,4% svöruðu því til árið 2012. Það er einnig algengasta ástæðan meðal kvenna á hinum Norðurlöndunum, en það er ekki ástæða sem vegur þungt hjá karlmönnum, að Finnum undanskildum. Raunar gaf enginn þeirra íslensku karlmanna í hlutastarfi sem spurður var, að fjölskyldu- og einkalíf væri aðalástæða þess að þeir væru í hlutastarfi, bæði árin sem mælt er.



Heimild: Wennemo Lanninger og Sundström (2014).

Mynd 6: Ástæður hlutastarfa á Íslandi 2012

Aðrar ástæður sem vega þungt, bæði hjá körlum og konum, eru þær að þau gátu ekki fundið fulla vinnu við hæfi. Árið 2012 voru 27,3% kvenna starfandi í hlutastörfum vegna þess að þær gátu ekki fengið fullt starf og hafði hlutfallið hækkað úr 8,1% frá árinu 2007. Hlutfallið meðal karlmanna var 31,6% 2012 en mældist ekki árið 2007. Árið 2012 gátu 14,3% íslenskra karlmanna ekki unnið fullt starf vegna veikinda eða heilsubreystsborið saman við 6,9% kvenna. Af þeim karlmönnum sem voru í

hlutastarfi gáfu 26,2% þá ástæðu að þeir væru að mennta sig á meðan 12,1% kvenna gaf þá ástæðu árið 2012 (Wennemo Lanninger og Sundström, 2014).

Ekki eru til gögn um viðhorf Íslendinga gagnvart því hlutskipti að vinna hlutastörf en á hinum Norðurlöndunum (SE, FI, DK, NO) segir tiltölulega stór hluti kvenna og karla að þau hafi átt í erfiðleikum með að ná endum saman með lægri tekjur síðustu þrjú ár. Flestir svarendur eru þó ánægðir í starfi en í sumum Norðurlandanna eru þeir þó fleiri sem vinna í hlutastarfi og eru óánægðir með atvinnu sína samanborið við þá sem eru í fullu starfi. Karlar eru almennt ánægðari með laun sín en konur þótt þeir sem vinna hlutastarf hafi tilhneigingu til að vera minna ánægðari en þeir sem vinna fullt starf (Wennemo Lanninger og Sundström, 2014).

Vísbendingar eru uppi um að á næstu áratugum verði skortur á vinnuafli á Norðurlöndunum vegna þess að öldruðum muni fjölga ört. Sökum þess er það að vissu leyti óhentugt að halda í það fyrirkomulag að hafa fólk í hlutastarfi. Í dag eru sums staðar farin í gang verkefni til að vinda ofan af hlutastarfsfyrirkomulaginu með áherslu á að útrýma hlutastörfum sem eru ekki að eigin ósk starfsmanns. Niðurstöður slíks verkefnis í Svíþjóð sýnir blendnar niðurstöðurog m.a. það að þátttakendur sem störfuðu við streituvaldandi störf kusu oft að hverfa til baka í hlutastörf. Rannsóknir sýna einnig að margir, sem vinna hlutastarf sjálfviljugir í umönnunar- og heilbrigðisgeiranum, gera það til að draga úr álagi og jafna sig á milli vakta. Hlutastörf geta þannig verið aðferð til að forðast líkamlega ofþreytu og kulnun í starfi (Drange og Egeland, 2014). Þegar svo er komið er kannski gagnlegt að velja því fyrir sér hvort eitthvað í skipulagi starfsins mætti betur fara.

Í Danmörku hefur hlutastörfum fækkað og virðist sem svo að atvinnurekendur séu minna jákvæðir í garð þeirra en áður. Fólk sem vinnur fullt starf er álitid hæfara og tryggara vinnustaðnum. Álit atvinnurekenda gæti því verið að hann fái ekki það besta út úr mannauðnum með því að hafa starfsfólk í hlutastörfum. En fækkun hlutastarfa mætti líka rekja til breyttrar stöðu kvenna, hærra menntunarstigs þeirra og aukins sjálfstæðis auk formgerðarlegs stuðnings í samfélaginu sem birtist í aðgengi að daggæslu o.fl. Þá eru fleiri konur eina fyrirvinna fjölskyldu en áður. Óskir þeirra eða beinlínis þörf til að vinna fullt starf getur haft áhrif á að hlutastörfum fækkar í Danmörku (Drange og Egeland, 2014).

Sveigjanleiki til að vinna hlutastörf er talinn jákvæður fyrir konur og fjölskyldur þeirra og jafnframt vinnuveitendur. En á sama tíma eru hlutastörf áskoron þegar kemur að kynjajafnrétti. Ef önnur hliðin á peningnum er sú sveigjanlega, þá er hin hliðin sú efnahagslega. Þar sem langtum fleiri konur en karlar vinna hlutastörf eru efnahagslegu áhrifin af því kynjuð. Ef konur velja, t.d. að minnka við sig starfshlutfall vegna fjölskylduaðstæðna, sem enginn karl virðist gera, er ólíklegt að vinnuálag á þær minnki þótt tekjur lækki. Þetta getur leitt til þess að konur séu háðari maka sínum efnahagslega. Val kvenna um sveigjanleika vegna fjölskyldu getur því í raun vegið að efnahagslegu sjálfstæði kvenna og sama má segja að gerist þegar þeim býðst ekki fullt starf heldur einungis hlutastarf. Bent hefur verið á að umrætt val er undir áhrifum af kynjuðum staðalímyndum og félagslegum væntingum til kvenna og mæðra og að þetta sé t.d. mjög áberandi í norski menningu þar sem töluvert ber á skoðunum þess efnis að full vinna sé ósamræmanleg hlutverki hinnar „góðu móður“. Þegar slíkar hugmyndir hafa traustar rætur í menningunni má ætla að erfitt verði að breyta fyrirkomulaginu (Drange og Egeland, 2014).

En mikilvægasta spurningin er þó alltaf sú hvort yfir höfuð eigi að breyta fyrirkomulaginu. Hlutastörf hafa sína kosti og galla fyrir bæði kynin og fyrir atvinnurekendur. Starfsfólk sem vinnur hlutastörf hefur sömu réttindi og fólk í fullu starfi sem vafalaust gerir þessi störf meira aðlaðandi í augum fólks. Þegar hlutastörf eru þess eðlis að þau hafa lítil áhrif á framamöguleika kvenna og skilyrði fyrir þeim eru góð, nýta fleiri konur sér það að vinna hlutastörf, sérstaklega mæður. Þannig viðhelst fyrirkomulagið um hlutastörf á vinnumarkaði þannig að starfsfólk vinni hlutastörf að eigin ósk og einnig að fólk vinni hlutastörf þegar það vill í raun fullt starf. Menningin á Norðurlöndunum er sú að fullt starf sé normið, en á sama tíma er líka viðtekið og jafnvel æskilegt að konur – sérstaklega

mæður – vinni hlutastörf meðfram skyldum þeirra inni á heimilunum. Ekki einungis viðheldur þetta hugmyndinni um karlmennið sem fyrirvinnu, heldur er erfitt að brjóta upp normið um „fulla vinnu“ með umræðu um t.d. styttingu vinnuvikunnar eða að karlar fari að haga sér meira eins og konur og vinna minna. Spurningin er hvort mikilvægara sé að fækka hlutastörfum kvenna eða fjölga hlutastörfum karla, eða eitthvað þar á milli?

### 2.3 Staðalímyndir og mismunun

Í skýrslu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins eru staðalímyndir kynjanna taldar vera stór hluti ástæðu þess að vinnumarkaður er jafn kynjaskiptur og raun ber vitni (Bettio og Verashchagina, 2009). Í orðabók Jafnréttisstofu eru staðalímyndir skilgreindar svo:

Staðalímyndir eru fyrirfram ákveðnar hugmyndir um útlit og/eða eiginleika fólks sem tilheyrir ákveðnum hópi eða stétt innan samfélagsins, eins og hvernig það á að hegða sér og hvaða störf eru við hæfi þess. Sumar staðalímyndir hafa neikvæð áhrif á jafnrétti kynjanna og samkvæmt 1. gr. jafnréttislaga 10/2008 á að vinna gegn þeim.

Samfélagslegar hugmyndir um hvað sé gott og æskilegt fyrir karla annars vegar og konur hins vegar að taka sér fyrir hendur viðhalda staðalímyndum kynjanna og með því kynjaskiptum vinnumarkaði sem og öðrum takmörkunum og hindrunum sem standa í vegi fyrir jafnrétti. Staðalímyndir kynjanna eru taldar hafa veruleg áhrif á kynjað náms- og starfsval og þar með á kynjaskiptan vinnumarkað. Staðalímyndir valda því að konur velja náms- og starfsgreinar sem eru dæmigerðar fyrir þeirra kyn, t.d. hjúkrun eða kennslu. Þær hafa fyrirmyndir í þeim greinum og munu vinna með öðrum konum í greinum sem er almennt viðurkennt að konur hafi hæfileika til að gegna. Hið sama gildir um karla; þeir velja sér gjarnan greinar þar sem karlmenn eru fyrir á fleti, þeir hafa fyrirmyndir í þeim greinum og viðurkennt er að þeir sem karlmenn hafi hæfileika á sviði greinarinnar.

Oft er erfiðara fyrir karla að rísa á móti þessari tilhneigingu og sækja inn í kvenlegar greinar en það er fyrir konur að starfa á karllægum sviðum vegna þess að kvenmennska er undirskipuð og það sem er kvenlegt er notað til þess að gera lítið úr körlum. Í undirskipun kvenleikans felst að karlmenn mega alveg virða konur upp að vissu marki en ekki svo mikið að þeir kjósi að vinna og haga sér eins og konur. Aftur á móti eru ýmis karllæg einkenni talin mjög eftirsóknarverð fyrir konur sem starfa í karllægum geirum. En jafnvel þegar konur og karlar vinna í sama geira kemur kynjuð verkaskipting í ljós. Í skýrslu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins er bent á að 7 af hverjum 10 kvenkyns lögmönnum á Írlandi sérhæfi sig í fjölskyldurétti (Bettio og Verashchagina, 2009). Í skýrslunni kemur einnig fram að það séu þekkt viðbrögð að gangast inn á staðalímyndir til að nýta sér þær í þágu eigin frama og starfsþróunar, enda megi færa rök fyrir því að það geti verið auðveldara í einhverjum tilfellum en að gera uppreisn gagnvart staðalímyndum.

Hins vegar er alltaf erfitt að skilja á milli áhrifa staðalímynda og einstaklingsbundins vals – hvar liggja mörk áhrifanna? Í áðurnefndri skýrslu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins er goldinn varhugur við því að eigindlegar rannsóknir ofmeti áhrifamátt staðalímynda þegar kemur að kynjaskiptum vinnumarkaði þar sem staðalímyndir geti líka verið notaðar til að réttlæta ákvarðanir sem geti hafa verið teknar á öðrum forsendum. Því er erfitt að rannsaka áhrif staðalímynda og ekki er alltaf ljóst hvað liggur á bak við staðalímyndina. Í Portúgal er um helmingur lækna konur, en þar eru tannlækningar fag þar sem karlar eru fjölmennir á meðan konur eru miklu fjölmennari meðal meinatækna. Því er reyndar velt upp í skýrslunni hvort það sýni að minni áhersla sé á umhyggju og tilfinningar sjúklunga tannlækna.

Eins og fyrr segir endurspeglar staðalímyndir algengar hugmyndir um útlit og eiginleika fólks. Slíkar hugmyndir geta leitt til þess að fólki sé mismunað eða því hampað. Fjöldi erlendra rannsókna hefur afhjúpað tengsl milli útlits fólks og gengis þess á vinnumarkaði. Þar skiptir hæð, þyngd, útlit og klæðaburður máli fyrir ráðningar, stöðuhækkanir, launaákvæðanir og aðrar aðgerðir sem hafa áhrif á

hag fólks á vinnumarkaði. Þessi atriði eru í fæstum tilfellum málefnaleg að því leyti að þau skipti máli fyrir þá vinnu sem einstaklingur á að framkvæma.

Meira að segja háralitur skiptir máli. Samkvæmt meginlegri rannsókn Johnston (2010) á þessu efni er ljóshærðum konum umbunað í launum umfram aðrar konur. Það forskot sem þær hafa vegna háralits jafngildir einu ári í háskóla samkvæmt Johnston, og vísar til þess að þetta sé í samræmi við rannsókn Price frá 2008 um að hvítar ljóshærðar konur nái meiri árangri í fjáröflun en dökkhærðar konur (Johnston, 2010). Þrátt fyrir þessar niðurstöður bendir Johnston einnig á að það að vera ljóshærð kona geti líka haft neikvæðar afleiðingar og útskýrir það með því að tvenns konar staðalímyndir fylgi því: Annars vegar að ljóshærðar konur séu meira aðlaðandi en hins vegar að þær séu verr gefnar. Ef fyrri staðalímyndin hefur yfirhöndina njóta ljóshærðar konur staðalímyndarinnar í hærri launum, ef sú síðari hefur yfirhöndina tapa þær því þeim er borgað verr. Ástæður að baki jákvæðu staðalímyndinni geta t.d. verið þær að konurnar vinni í geirum þar sem útlit er líklegt til að hafa áhrif á framleiðni (t.d. sölumannsstörf), en einnig vegna þess að aðlaðandi starfsfólki séu eignaðir (með réttu eða röngu) ákveðnir jákvæðir eiginleikar, s.s. að það hafi meira sjálfstraust, hafi betri samskiptahæfileika og sé afkastameira (Johnston, 2010).



Heimild: VR.is

Mynd 7: Myndir úr auglýsingaherferð VR 2005.  
Gísli Marteinn Baldursson í kvengervi og Ingibjörg Sólrún Gísladóttir í karlgervi.

Í frægri auglýsingaherferð frá 2005 vakti VR athygli á áhrifum kyns og útlits á laun (VR, 2005). Aftur á móti hafa ekki verið gerðar íslenskar rannsóknir á áhrifum útlitseinkenna á stöðu fólks á vinnumarkaði. Harpa Hrudn Berndsen (2011) gerði rannsókn á sviði heilsuhagfræði þar sem fram kom að í kjölfar efnahagskreppunnar voru feitar konur líklegri en konur í kjörþyngd til að missa vinnuna. Sami munur kom ekki fram meðal karlmannna. Samband offitu og launa var marktækt neikvætt hjá konum en marktækt jákvætt hjá körlum þegar gögn frá árinu 2007 voru skoðuð. Í rannsókninni kemur fram að niðurstöður á gögnum frá árinu séu í samræmi við fyrri erlendar rannsóknir sem sýnt hafi fram á neikvæð áhrif offitu á atvinnustig og laun kvenna. Niðurstöður Hörpu eru í samræmi við rannsókn leiðbeinanda hennar, Tinnu Laufeyjar Ásgeirsdóttur, sem rannsakaði samspil þyngdar og kyns sem áhrif á stöðu á vinnumarkaði með gögnum Gallup frá árinu 2002. Gögnum var safnað í úrtaki 2.000 Íslendinga á aldrinum 20-80 ára þar sem svarhlutfall var 54%. Fram kemur í rannsókn Tinnu Laufeyjar að veikt neikvætt samband sé milli þyngdar kvenna og atvinnuþátttöku, en veikt jákvætt samband milli þyngdar karla og atvinnuþátttöku. Í rannsókninni segir að niðurstöðurnar séu sambærilegar við fyrri rannsóknir í Danmörku, Englandi og Finnlandi þótt áhrif þyngdar á atvinnuþátttöku kvenna mælist sterkari í erlendu rannsóknunum. Rannsakandi veltir því upp hvort „blint“ ráðningarferli með skriflegum umsóknum og símaviðtölum geti verið æskilegt til að koma í veg fyrir kynjamismunun í ráðningum, þrátt fyrir að slíkar aðferðir séu ekki jafn áreiðanlegar og ráðningarferli þar sem fólk hittist í eigin persónu. Lokaspurning hennar er hvort

kostirnir við að koma í veg fyrir mismunun séu meiri en gallarnir við slíkt fyrirkomulag (Tinna Laufey Ásgeirsdóttir, 2010).

Þá gerði Sigurbjörg Ásta Hreinsdóttir (2012) rannsókn á áhrifum andlitsfegurðar og kynferðis á ráðningar og laun. Sigurbjörg Ásta vísar í áhugaverðar erlendar rannsóknir sem sýna að aðlaðandi einstaklingar hafa verið metnir jákvæðar en þeir sem voru óaðlaðandi og þeir tengdir við jákvæða persónueiginleika eins og gáfur, félagslega hæfni og heiðarleika. Að vera aðlaðandi veiti einstaklingum forskot á vinnumarkaði þar sem aðlaðandi einstaklingar séu oft teknir fram yfir þá sem séu minna aðlaðandi þegar kemur að ráðningum, frammistöðumati, tillögum að launahækkunum og stöðuhækkunum. Málum vegna mismununar á vinnumarkaði byggðri á útliti sé að fjölga og vísar Sigurbjörg Ásta til þess að í Victoríu í Ástralíu taki löggjöf gegn mismunun nú útlit með þeim þáttum sem ólöglegt er að mismuna vegna, ásamt þáttum eins og þjóðerni eða kynþætti, fötlun, kynhneigð, kynferði o.fl.

Rannsókn Sigurbjargar Ástu var ferilskrárrannsókn þar sem mannauðsstjórar í 300 stærstu fyrirtækjum á Íslandi voru fengnir til að svara spurningalista á netinu og var svarhlutfall 49%. Hver þátttakandi fékk senda eina af fjórum ferilskrám og átti að meta starfsumsókn út frá henni og svara spurningalista. Spurningalistarnir og ferilskrá sem þeim fylgdi voru eins efnislega en mismunandi myndir voru á þeim, tvær af konum og tvær af körlum. Í forprófun höfðu verið valin tvö sett af myndum, annað af karli og konu sem voru metin aðlaðandi og hitt af karli og konu sem voru metin óaðlaðandi. Niðurstöður voru þær að karlkyns umsækjendum voru boðin hærri laun en kvenkyns umsækjendum, óháð útliti þeirra. Því kom fram kynbundinn launamunur en ekki kom fram munur eftir útliti í hæfnismati umsækjenda; aðlaðandi umsækjendum voru ekki boðin hærri laun og ekki frekar lagt til að þeir væru ráðnir. Rannsakandi bendir á að þetta sé ekki í samræmi við erlendar rannsóknir og tiltekur atriði sem gætu haft áhrif á niðurstöðuna, t.d. að ekki var um samanburð á umsækjendum að ræða heldur skoðaði hver þátttakandi einungis eina ferilskrá (Sigurbjörg Ásta Hreinsdóttir, 2012).

Aftur á móti kom í ljós að kvenkyns mannauðsstjórar buðu karlkyns umsækjendum 7% hærri laun að jafnaði en kvenkyns umsækjendum. Þá kom einnig fram munur á launatilboðum karlkyns og kvenkyns mannauðsstjóra til karlkyns umsækjenda. Karlkyns mannauðsstjórar buðu óaðlaðandi umsækjendum af sama kyni 12% hærri laun en aðlaðandi umsækjendum. Á sama tíma var launatilboð kvenkyns mannauðsstjóra til aðlaðandi karlkyns umsækjenda að meðaltali 7% hærra en launatilboð karlkyns mannauðsstjóra til aðlaðandi umsækjenda af sama kyni. Rannsakandi bendir á að þótt í heild hafi ekki greinst munur eftir útliti umsækjenda megi sjá vísbendingar um að aðlaðandi útlit geti haft neikvæð áhrif þegar mannauðsstjórar meti umsækjendur af sama kyni (Sigurbjörg Ásta Hreinsdóttir, 2012). Þetta eru mjög áhugaverðar niðurstöður og ljóst að frekari rannsókn er þörf, t.d. ef meta ætti hvort tilefni væri til að mismunun eftir útliti yrði gerð refsiverð, að ástralskri fyrirmynd.

Í rannsókn frá 2002 rannsakar Þorgerður Þorvaldsdóttir hvort kynjaslagsíða eða kynjað tungumál birtist í dómnefndarálitum Háskóla Íslands og hvort slíkt hafi þar með hugsanlega áhrif á framgang og mannráðningar. Verkefnið er byggt upp af textarýni þar sem „kynjað málfar“ er greint. Þegar talað er um kynjað málfar er verið að vísa til þess þegar kynjaðar staðalímyndir og samfélagslegar væntingar um karla og konur lita og móta umfjöllun um einstaklinga, athafnir þeirra og verk. Kveikjan að rannsókninni var innlendar og erlendar rannsóknir sem sýndu að konur stæðu höllum fæti innan háskólasamfélagsins og skiluðu sér ekki upp í efstu stöður, en á þessum tíma voru konur í minnihluta í nefndum, stjórnnum og ráðum Háskóla Íslands og einungis 11,3% þeirra gegndu stöðu prófessors. Í rannsókninni voru skoðuð 35 kynjablönduð dómnefndarálit (það er álit þar sem einstaklingar af báðum kynjum sóttu um starf) frá árunum 1997-1999 úr sjö deildum Háskóla Íslands. Í þessum álitum greindust ákveðin einkenni kynjunar, í stuttu máli: *Kynjað orðalag* sem vísar til staðlaðra ímynda um karlmennsku og kvenleika, t.d. kynjað líkingamál – í dómnefndarálitum var karllægt málfar yfirleitt meira áberandi og hærra metið; *Úrdráttur og þöggun*, sem felst í því að framlag kvenna, eða kvengerðra umsækjenda er „þaggað“. Verk þeirra fá minni umfjöllun miðað við



verk karla eða karlgerðra umsækjenda sem fá langa umfjöllun og oft litla gagnrýni. Meira er um beinar aðfinnslur, efnislegar leiðréttingar og villuleit í umfjöllun um konur en karla. Þegar viðfangsefni umsækjenda eru kvenna- og kynjafraeðileg hagnast karlar á því þar sem það er til marks um fræðilega víðsýni og dirfsku, en sambærilegar rannsóknir fræðikvenna eru skrifaðar niður og afgreiddar sem þröngar og takmarkaðar jaðarrannsóknir. Þá er karllæg áhersla á *jafna og stöðuga rannsóknarvirkni*, en að meta slíkt á þann hátt sem gert er veldur því að oft hallar á konur vegna barneigna og fjölskylduábyrgðar (Þorgerður Þorvaldsdóttir, 2002).

Mikilvægt er að ítreka að kvenleg einkenni í dómnefndarálitunum fyrirfinnast ekki hjá öllum konum eða konum eingöngu. Hvort sem slíkt orðalag er notað um karla eða konur er hins vegar algengast að kvenleg einkenni í álitinu séu minna metin en karllæg. Þá voru dómnefndarálitin einnig lituð af þáttum eins og innherjatengslum, deildar- og skorarpólitík og þjóðerni einstaklinga. Rannsakandi segir að ein af meginniðurstöðum, sem draga megi af rannsókninni, sé nauðsyn þess að hugsa kynjamismunun innan vísindasamfélagsins upp á nýtt og hætta að einblína á neikvæð einkenni kynjunnar þar sem konum er mismunað. Þess í stað þurfi að huga að því sem kallað hefur verið „jákvæð mismunun“ eða „karlabónus“. Svo virðist sem meir sé krafist af konum en körlum til að sanna sig. Rannsakandi bendir á að fjölgun kvenna í vísindum sé ekki einungis spurning um jafnrétti heldur vísindunum nauðsynleg. Íslenskt þjóðfélag hafi ekki efni á að fullnýta ekki þá fjárfestingu og það afl sem falið sé í menntun og krafti kvenna (Þorgerður Þorvaldsdóttir, 2002).

Eins og hér hefur verið rætt geta staðalmyndir og staðlaðar hugmyndir um kynin leitt beint eða óbeint til mismununar. Oft eru þessar ímyndir og hugmyndir svo inngrónar í uppbyggingu vinnustaða að þær verða meira og minna ósýnilegar og í þeim aðstæðum er jafnvel ályktað sem svo að kynjajafnrétti sé til staðar. Reykjavíkurborg hefur árum saman lagt áherslu á að ná niður kynbundnum launamun og innleiddi fyrir allnokkrum árum starfsmatskerfi í þeim tilgangi að koma í veg fyrir óréttmætan launamun. Í kjölfarið hefur greinst mjög lítil kynbundinn launamunur á grunnlaunum, en nokkur munur er þó á heildarlaunum kynjanna þar sem við bætist yfirvinnukaup og mismunandi greiðslur til kynjanna vegna aksturssamninga. Í rannsókn Þórs Steinarssonar (2012) á launamun kynjanna hjá Reykjavíkurborg kemst hann að þeirri niðurstöðu að launamunur kynjanna hjá Reykjavíkurborg stafi ekki síst af því að karlamenning – sem einkennist meðal annars af frjálsegu viðhorfi til verklagsreglna og notkun á aukagreiðslum til yfirborgana – fái að þrífast á sumum sviðum.

Rannsókn Þórs var meginndleg og spurningalisti var lagður fyrir alla yfirmenn borgarinnar – ekki var því um úrtaksrannsókn að ræða heldur var þýðið skoðað í heild sinni. Svarhlutfall var 67,9% og voru karlar í miklum meirihluta svarenda, eða 140 af 217 svarendum. Svið voru flokkuð í karla- og kvennasvið eftir því hvort karlar eða konur voru í meirihluta stjórnenda. Fastlauna- og aksturssamningar voru mun algengari á karlasviðum en kvennasviðum. Kvennasviðin voru líklegri til að fylgjast með því hvort vinnuframlag væri í samræmi við fastlaunasamninga, þ.e.a.s. kvennasviðin voru líklegri til að fara eftir verklagsreglum. Niðurstöður rannsóknarinnar voru þær að mikill munur væri á vinnumenningu milli sviða borgarinnar, á milli karla- og kvennasviða (Þór Steinarsson, 2012). Rannsakandi segir niðurstöðurnar renna stöðum undir rannsókn Gyðu Margrétar Pétursdóttur og Þorgerðar Einarsdóttur frá 2007, sem var eigindleg viðtalsrannsókn við 23 einstaklinga á 6 vinnustöðum borgarinnar – kynjablönduðum sem og starfsstöðum sem voru skilgreindir sem karla- eða kvennavinnustaðir (þar sem tveir þriðju hlutar starfsfólks voru af sama kyni). Í niðurstöðum þeirrar rannsóknar kom fram að mismunandi menning ríkti innan ólíkra vinnustaða Reykjavíkurborgar. Fjölskyldustefna var almennt ekki til og jafnréttisstefna var á einum vinnustað af sex. Á tveimur vinnustöðum af sex héngu uppi á vegg myndir af fáklæddum konum, sem lýsir menningu þar sem konur eru hlutgerðar og er á skjön við þá áherslu Reykjavíkurborgar að vinna gegn klámvæðingu í samfélaginu eins og hún birtist í mannréttindastefnu borgarinnar (Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2007).

Samkvæmt rannsókn Gyðu Margrétar og Þorgerðar var leitast við að fjölga körlum á kvennavinnustöðum og má segja að þeir hafi fengið að njóta kyns síns í ráðningum. Það sama átti

ekki við um konur á karlavinnustöðum. Þær þurftu ekki bara að vera jafnhæfar heldur einnig betri en karlar. Þá kom fram mismunandi viðhorf gagnvart vinnutímaog dæmi voru um að karlar væru með langan vinnutíma til að hifa upp laun þótt verkefnastaðan krefðist þess ekki. Á öðrum stað voru dæmi um að kona væri send heim af því að það var svo lítið að gera og vinnustaðurinn var að spara peninga. Þátttakendur í rannsókninni á vinnustöðum Reykjavíkurborgar, konur sem karlar, voru hlyntir kynjablönduðum vinnustöðum. Í því samhengi benda rannsakendur á erlendar rannsóknir á samsetningu vinnustaða sem leitt hafa í ljós að körlum líði best á vinnustöðum sem eru blandaðir, þ.e.a.s. þar sem nokkuð jafnt hlutfall er af körlum og konum. Rannsakendur segja að miðað við frásagnir þátttakenda sé niðurstaðan sú að kynin séu sterkari saman að því gefnu að einstaklingum, körlum og konum, sé gert kleift að starfa án þess að vera sett í ákveðið kynhlutverk (Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2007). Af þessum rannsóknum að dæma hefur mismunandi vinnustaðamenning áhrif á jafnrétti á vinnustöðum.

## 2.4 Vinnustaðamenning

Í umfjöllun Gylfa Dalmann og samstarfsmanna hans (2010) er hugtakinu „vinnustaðamenning“ lýst sem flóknu og erfiðu að henda reiður á. Skilgreiningavandi hugtaksins endurspeglar í umræðum um þann vanda sem fræðimenn hafa staðið frammi fyrir í greiningu á hugtakinu *menning*. Höfundar vísa í mismunandi greiningar ýmissa fræðimanna á hugtakinu. Þar kemur m.a. fram að vinnustaðamenning sé sameiginlegar hugmyndir innan skipulagsheildar, eitthvað sem sé samgróid, ósýnilegt og eiginlega innri meðvitund skipulagsheildarinnar sem skapar hringáhrif milli sín og hegðunar einstaklinga. En einnig að menning sé venjur og ríkjandi hegðun sem er bæði samþykkt og ætlast til að fólk sýni af sér. Flestir sem hafa fjallað um vinnustaðamenningu segja menningu byggða upp af þáttum eins og gildum, viðhorfum, skynjun, sýnilegum táknum, samskiptamynstri og hegðun. Vinnustaðamenning sé afurð samfélags okkar, óáþreifanlegt afl sem knýi skipulagsheildina áfram. Vinnustaðamenning geti virkað sem stjórnþæki, nokkurs konar taumhald sem segi til um hvað sé æskileg og óæskileg hegðun.

Eins og áður hefur komið fram getur menning verið mismunandi milli vinnustaða. Meðal annars er í grein Gylfa Dalmann og samstarfsmanna hans rætt um karlmenskumeningu (e. tough guy macho culture) samkvæmt kenningu Deal og Kennedy þar sem megineinkenni eru snögg og stöðug endurgjöf og mikil umbun, áhættusækni og áhersla á skammtímamarkmið (Gylfi Dalmann o.fl., 2010). Í greiningu á skýrslu rannsóknarnefndar Alþingis frá kynjafræðilegu sjónarhorni (Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010) kemur fram að menningarbundnar hugmyndir um kyn, þ.e. kyngervi, höfðu töluverð áhrif í atburðarás þeirri sem leiddi til falls viðskiptabankanna og efnahagskreppu á Íslandi árið 2008. Fjármálakerfið sem atvinnugrein hafi verið karllægt, því stjórnað af litlum hópi einsleitra karla sem umbunuðu körlum á grundvelli huglægs mats. Ráðandi karlmenskuhugmyndir sem í senn byggjast á áhættusækni, samkeppni og samtryggingu hafi átt þátt í að ýta fjármálakerfi landsins út á ystu nöf. Hugmyndir um hæfni byggðust á meintu innsæi og snilld einstakra karla á kostnað ígrundunar og reynslu. Íslensk fyrirtækjamening hafi verið karllæg, henni var líkt við víkingaskip og lýst með orðum eins og „hraði“ og „hugrekki“.

Þær Þorgerður og Gyða (2010) vitna til þess að á Íslandi hafi ímynd karlmansins sem fyrirvinnu verið ríkjandi þrátt fyrir mikla þátttöku íslenskra kvenna á vinnumarkaði. Karlar vinni að meðaltali lengur en konur og fái hærri laun – og virði íslensk karls sem manneskju sé mælt í stundunum sem hann verji á vinnustaðnum og launum hans. Á því byggja margir karlmenn sjálfsmýnd sína. Þetta sé ráðandi hugmynd um karlmennsku í okkar samfélagi og fyrir hrun bankanna hafi hún verið enn ýktari, þar sem einkenni ráðandi karlmennsku hafi verið vinnuumhverfi sem byggðist jöfnum höndum á samkeppni og samvinnuanda, með löngum vinnudegi og samkeppnisandrúmslofti. Í greiningu þeirra er bent á að slík vinnumenning einskorðist ekki við bankaumhverfið heldur sé til staðar á fleiri sviðum atvinnulífsins.



Þótt þær flokkist ekki sem fræðilegar rannsóknir láta vinnustaðir oft framkvæma kannanir á starfsumhverfi og aðstæðum. Hér verður ekki fjallað um þær kannanir nema kynjasjónarmið í niðurstöðum gefi tilefni til umfjöllunar. Þær rannsóknir á vinnustaðamenningu sem til eru leggja mesta áherslu á að skoða sveigjanleika eða skort á sveigjanleika í vinnustaðamenningu og áhrif hans á stöðu karla og kvenna (fjallað er um sveigjanleika í þessari skýrslu í tengslum við samræmingu fjölskyldulífs- og atvinnulífs í 4. kafla). Í tengslum við samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Gallup frá 2000-2001, *Hið gullna jafnvægi*, framkvæmdi Gallup spurningakönnun meðal 1.200 einstaklinga á höfuðborgarsvæðinu á aldrinum 25-65 ára. Svarhlutfall var 63%. Könnunin sneri að högum og viðhorfum fólks á vinnumarkaði til samræmingar starfs og einkalífs. Helstu niðurstöður voru þær að eftir því sem vinnustaðamenning var „jákvæðari“, eftir því sem fólk upplifði meiri sveigjanleika og eftir því sem stuðningur stjórnenda óx, því meiri var starfsánægja fólks, tryggð þess og ánægja með fjölskyldulífið og lífið almennt. Í fræðsluefni verkefnisins kemur fram að aukinn sveigjanleiki (svo sem í lengd og tilhögun vinnutíma í þeim tilgangi að samræma einkalíf og vinnu) geti ráðið úrslitum um hvort starfsmenn haldist í starfi og það sé hagur vinnuveitenda að ýta undir sveigjanlegri vinnustaðamenningu til að halda í gott starfsfólk (*Hið gullna jafnvægi*, 2001).

Hrefna Sif Heiðarsóttir rannsakaði viðhorf forstjóra og framkvæmdastjóra stærstu fyrirtækja landsins til samþættingar vinnu og heimilislífsog tóku 40 forstjórar og framkvæmdastjórar 150 stærstu fyrirtækja landsins þátt í rannsókninni með því að svara spurningalista. Karlar voru í miklum meirihluta svarenda, eða 90%. Varasamt væri að alhæfa um niðurstöðurnar þar sem tiltölulega fá svör liggja að baki, en niðurstaðan gefur engu að síður vísbendingar um að íslenskir forstjórar og framkvæmdastjórar séu frekar jákvæðir gagnvart samþættingu vinnu og einkalífs. Á sama tíma vinna þeir sjálfir mjög mikið. Hegðun þeirra getur haft mjög mótandi áhrif á fyrirtækjamenningu og með þessum löngu vinnudögum leggja yfirmenn því líklega línurnar að fyrirtækjamenningu sinna vinnustaða þar sem langir vinnudagar eru í hávegum hafðir þrátt fyrir að í jafnréttisstefnu fyrirtækisins segi að starfsmenn eigi að geta notið sveigjanleika á vinnustað og samræmt fjölskyldulíf og atvinnuþátttöku. Falleg starfsmannastefna á pappír þarf því ekki að vera það sama og raunveruleg vinnumenning á starfsstaðnum (*Hrefna Sif Heiðarsóttir*, 2010).

Sama mynstur birtist í rannsókn Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2007) á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu innan íslenskra hugbúnaðarfyrirtækja í útrás. Gyða Margrét gerði eigindlega viðtalsrannsókn meðal 19 stjórnenda og almennra starfsmanna sem höfðu börn á framfæri sínu og störfuðu í sex hugbúnaðarfyrirtækjum. Nánast undantekningarlaust voru vinnustaðirnir hefðbundnir karlavinnustaðir, þ.e. þrír af hverjum fjórum starfsmönnum voru karlar. Rannsakandi beitti orðræðugreiningu á viðtalsgögnin. Fram kemur að yfirbragð þeirra fyrirtækja sem rannsökuð voru hafi verið frekar karllægt sem var m.a. greint í líkingamáli sem var sótt í boltaíþróttir og var mikið notað. Karlar voru í meirihluta á vinnustöðunum og fóru saman í körfu í hádeginu – án kvennanna. Opinberlega var talað um að á stöðunum ríkti fjölskyldustemning, en það lýsir betur ákveðnu samtryggingarkerfi innan vinnustaðarinnar fremur en að fyrirtækin hafi verið fjölskylduvæn. Þrátt fyrir að yfirmenn og starfsfólk töluðu um sveigjanleika birtist mótsögn í ummælum þeirra þar sem vinnustaðurinn var þvert á móti samfélag þar sem krafist var hollustu í formi viðveru. Starfsmenn gerðust meðeigendur fremur en að fá greidda yfirvinnu og starfsdagar urðu langir, sem hamlaði samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Þá var samkeppnisandrámsloft og keppniskarlmennska hluti af vinnumenningunni sem stuðlaði einnig að meiri viðveru á vinnustaðnum. Orð um sveigjanleika virtust því ekki rista djúpt.

Mikilvægt sjónarhorn á sveigjanleika á vinnustöðum er fyrir hverja sveigjanleikinn sé og til hvers. Samkvæmt áður nefndri rannsókn Gyðu Margrétar Pétursdóttur og Þorgerðar Einarsdóttur (2007) á vinnumenningu á starfsstöðum Reykjavíkurborgar virtist sveigjanleiki, sem felst í minni viðveru á starfsstað eða lægra starfshlutfalli, ekki ríma við hugmyndir um störf karla sem fyrirvinnur. Rannsókn á stöðu feðra í sænskum fyrirtækjum leiddi í ljós að feður fengu lítinn stuðning frá yfirmönnum og samstarfsmönnum til að samræma vinnu og fjölskyldulíf. Rannsóknin tók til 377 feðra í einkareknum fyrirtækjum í Svíþjóð sem þar störfuðu árin 1997-1998. Rannsóknin benti til að

vinnustaðamenning einkenndist af því að vinnan og fjölskyldulíf væru aðskildir þættir. Feður voru líklegir til að upplifa togstreitu milli skylduverka sinna sem feður og sem starfsmenn þegar fjölskyldustefna var ekki virk í fyrirtækjunum. Þegar feður upplifa vinnustaðamenningu sem styður við fjölskylduskyldur þeirra og veitir sveigjanleika eru þeir líklegir til að eiga auðveldara með að samræma atvinnuþátttöku og heimilislíf (Allard, Haas og Hwang, 2011).

Vinnustaðamenning getur gert meira en að styðja við sveigjanleika og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Samkvæmt rannsókn Ernu Kristínar Ernudóttur (2013) virðist fyrirtækjamenning sem stuðlar að tengslum milli samstarfsfélaga geta haft jákvæð áhrif fyrir konur sem búa sig undir að snúa til baka til vinnu eftir fæðingarorlof. Konur sem rætt var við í eigindlegri rannsókn Ernu Kristínar (8 viðmælendur) lýstu því að tengsl við samstarfsfélagana drægju úr félagslegri einangrun og tilfinningum eins og óöryggi og kvíða. Að viðhalda félagslegum tengslum við samstarfsfólk meðan á fæðingarorlofi stendur virðist því viðhalda tengslum við fyrirtækjamenningu og gera endurkomu starfsmanns auðveldari. Þá voru konurnar almennt jákvæðari gagnvart því að snúa aftur til starfa ef jafnréttisstefna var í gildi á vinnustaðnum. Tengsl voru við lengd fæðingarorlofs, en konur voru almennt tilbúnari að koma til baka eftir langt orlof heldur en stutt. Rannsakandi bendir einnig á erlendar rannsóknir sem greina frá því að starfsmaður, sem fær þarfir sínar fyrir viðurkenningu og félagsleg tengsl uppfylltar með tengslaneti í vinnunni, er tryggari starfsmaður og skiptir síður um vinnustað þrátt fyrir að bjóðast jafnvel betri launakjör annars staðar.

Sem fyrr segir er vinnustaðamenning þó misjöfn. Þegar vinnustaðamenning er mjög karllæg eða kvenlæg, þ.e.a.s. annað kynið er í yfirgnæfandi meirihluta á vinnustað, getur það haft áhrif á starfsmenn af því kyni sem er í minnihluta. Á þessu er tæpt í umfjöllun um kynjaskipt náms- og starfsval – en ein ástæða þess að erfitt er að stuðla að uppbroti á hinum kynjaskipta vinnumarkaði getur verið sú að það sé erfitt fyrir einstaklinga að vera í minnihluta á vinnustað vegna vinnustaðamenningar sem virkar neikvætt á viðkomandi.

Lág laun eru meðal þess sem oft hefur verið nefnt sem það sem standi í vegi fyrir að karlar vinni kvennastörf, en einnig að hugmyndir um karlmennsku og karlmannleg störf hafi áhrif; karlmenn vilji ekki gefa eftir karlmennsku sína með því að taka að sér „kvennastörf“. Rannsóknir á konum í karllægum starfsgreinum greina frá ýmsum neikvæðum þáttum í vinnumenningunni sem hafa áhrif á vilja kvenna til að starfa innan þessara geira. Í viðtalsrannsókn Powell, Bagilhole og Dainty (2009) sem framkvæmd var á hópi kvenkyns nema í verkfræði kom fram að til að halda sínu striki innan fagsins þyrftu flestar konur að taka upp karllægar áherslur og framkomu í vinnunni, hegða sér eins og „ein af strákunum“, tala niður til kvenna og reyna að réttlæta þegar þeim sjálfum er mismunað, því það að gera athugasemdir við slíkt gæti gert andrúmsloftið gagnvart þeim verra. Rannsakendur benda á að í aðstæðum þar sem konur laga sig að vinnumenningu sem felur í sér undirskipun kvenna viðhaldi þær á sama tíma vinnuumhverfi sem sé fjandsamlegt konum. Hins vegar séu slík viðbrögð skiljanleg varnarviðbrögð þeirra sem vilji komast af innan geirans.

Dæmi um þetta sjást í rannsókn Svanhvítar L. Guðmundsdóttur (2014) við blaðamenn og -konur um vinnuumhverfi íslenskra blaðamanna. Um var að ræða eigindlega rannsókn með hálfopnum viðtölum við tólf einstaklinga, karla og konur, sem störfuðu eða höfðu starfað sem blaðamenn. Í niðurstöðum rannsóknarinnar kemur fram að vinnustaðamenning á fjölmiðlum sé karllæg, erfið og fjandsamleg, bæði konum og körlum. Að auki hafi erfið samræming atvinnu og heimilislífs sitt að segja, álag sé mikið í starfinu og launin lág. Fréttamennska er karllægur geiri ef horft er til kynjahlutfalls almennra blaðamanna og stjórnenda. Í meistararitgerð Sunnu Stefánsdóttur frá árinu 2013 kemur fram að konur séu í miklum minnihluta þeirra sem skrifi fréttir og staða kvenna á dagblöðum sé afar bágborin. Í rannsókn Sunnu kemur fram að hlutfall fréttanna sem skrifaðar voru af konum voru rétt rúmlega 23% á mótí tæpum 77% fréttanna sem skrifaðar voru af körlum. Þá voru stjórnendur íslenskra fjölmiðla flestallir karlar (Sunna Stefánsdóttir, 2013).

Í áður nefndri rannsókn Svanhvítar L. Guðmundsdóttur kemur fram að margir þeirra blaðamanna sem hún ræddi við upplifðu að þeir þyrftu að vera „naglar“ til að þrífast í starfi og húmorinn innan

fjölmiðlaumhverfisins væri grófur og jafnvel særandi. Húmornum er lýst sem karllægum og rannsakandi bendir á að ekki sé ljóst að hve miklu leyti hann hafi varanleg neikvæð áhrif, þótt viðmælendur harki allir af sér gefi það ákveðnar vísbendingar í sjálfu sér hve margir þeirra minnst á þetta atriði. Allir kvenkyns viðmælendur höfðu upplifað mismunum vegna kyns síns, og er líklegt að slíkt reyni á úthald blaðakvenna. Niðurstöður rannsóknarinnar gefa til kynna að ástæða þess að konur virðist endast í styttri tíma í þessu erfiða umhverfi en karlar sé sú að þær þurfi frekar að berjast fyrir sinni stöðu, berjast fyrir því að fá að fjalla um þau mál sem þær vilja og berjast fyrir því að njóta virðingar. Rannsakandi segir: „Til að eiga auðveldara uppdráttar í vinnunni virðist því vera sem konurnar þurfi að breytast í átt til karlanna þar sem þeir eru frekar viðurkenndir af menningunni og þar með fólkinu“ (Svanhvít L. Guðmundsdóttir, 2014, s. 72).

Lögreglan er annar karllægur vinnustaður þar sem vinnustaðamenning hefur verið rannsökuð á Íslandi. Tvær nýlegar rannsóknir hafa farið fram. Í rannsókn Finnborgar Salóme Steinþórsdóttur (2013) á vinnumenningu og kynjatengslum lögreglunnar kemur fram að hugmyndafræðileg tengsl séu á milli karlmennsku og lögreglu hér á landi. Karlar séu ríkjandi innan lögreglunnar, þeir séu meirihluti starfsmanna eða 87,4% allra lögreglumanna og á efstu starfsstigum starfi nær eingöngu karlar. Finnborg bendir á að fæð kvenna í lögreglulíði landsins sé áhyggjuefni og til samanburðar séu konur 28% lögreglumanna í Svíþjóð og um 25% í Noregi. Niðurstöður rannsóknarinnar eru þær að vinnumenning lögreglunnar sé körlum hliðhollari en konum. Neikvæð viðhorf í garð kvenna eru algeng, konur þykja ekki jafn hæfar, ekki hafa næga líkamlega burði til að sinna störfum lögreglu og ekki vera jafn góðir stjórnendur og karlar. Konur virðast hafa minni aðgang að stjórnunarstöðum innan lögreglunnar þó að þær sækist eftir aukinni ábyrgð til jafns við karla. Konur eru ekki þátttakendur í öllum hliðum lögreglustarfsins, þær hafa hvorki fullan aðgang að öllum störfum lögreglunnar né félagsskap lögreglumanna. Vinnustaðamenningin er ekki bara vandi fyrir konur; karlar og konur í lögreglunni upplifa í miklum mæli einelti, eða þrjár af hverjum tíu lögreglumönnum. Konur upplifa í miklum mæli kynferðislega áreitni, eða þrjár af hverjum tíu konum. Konur verða frekar varar við klámvædda vinnumenningu innan lögreglunnar og sú menning er oftast mun meira niðurlægjandi fyrir konur en karla. Rannsakandi leggur til aukna vinnu í jafnréttismálum innan lögreglunnar til að uppræta skaðlega vinnumenningu og fjölga konum innan lögreglunnar.

## Þrír nýir aðstoðaryfir lögregluþjónar

• INNLENT | 14:11 | 01. JÚLÍ 2014

Líkar þetta 1.3 þús.



Efri röð frá vinstri: Aðstoðaryfir lögregluþjónarnir Ásgeir Þór Ásgeirsson, Margeir Sveinsson, Kristján Ólafur Guðnason, Árni Þór Sigmundsson, Jóhann Karl Þórisson og Ómar Smári Ármannsson. Neðri röð frá vinstri: Jón HB Snorrason aðstoðarlögreglustjóri, Stefán Eiríksson lögreglustjóri, Hörður Jóhannesson aðstoðarlögreglustjóri og Egill Bjarnason yfir lögregluþjónn.

Heimild: vísir.is.

Mynd 8: Ímynd lögreglunnar er karllæg og myndbirting sem þessi ýtir frekar undir þá ímynd.

Kristján Páll Kolka Leifsson (2014) rannsakaði einnig stöðu kvenna í vinnustaðamenningu lögreglunnar á Íslandi í meistararitgerð sinni í félagsfræði við Háskóla Íslands. Rannsókn Kristjáns var eigindleg viðtalsrannsókn þar sem tekin voru viðtöl við tíu starfandi sem og fyrrverandi lögregluþjóna ásamt þátttökuathugun á vettvangi. Rannsakandi skipti menningareinkennum sem hann greindi upp í mismunandi tegundir menningar og lýsir t.d. karlamenningu innan lögreglunnar sem hömlulausri fyndni sem þjóni tilgangi spjörunar (e. coping) en hafi á sama tíma skaðleg áhrif á konur í lögreglunni. Karlar lögðu meiri áherslu á trygging, hlýðni, styrk og hugrekki og voru líklegri til að nota valdbeitingu með offorsi í starfinu, samkvæmt niðurstöðunum. Í greiningu á kvennamenningu komst rannsakandi að þeirri niðurstöðu að konur væru jafnhæfar í starfinu og hefðu meiri færni í að ná stjórn á vettvangi án átaka. Þær yrðu frekar fyrir kynferðislegri áreitni, bæði á vettvangi og innan starfslíðs lögreglunnar, þær hefðu síður aðgang að félagsskap lögreglunnar og traust til líkamlegrar færni vegna kyns síns og þyrftu að leggja meira á sig til að sanna sig í starfi. Kristján Páll komst að þeirri niðurstöðu að byrðar fjölskylduábyrgðar væru ríkari á konum en körlum, sem kynni að hamla þeim, en vert er að benda á að samkvæmt rannsókn Finnborgar Salóme (2013) virtist samræming fjölskyldulífs og atvinnu ekki há konum; þeim gekk betur að viðhalda jafnvægi milli vinnu og einkalífs en körlum í lögreglunni.

#### 2.4.1 Líðan á vinnustöðum

Rannsókn Arneyjar Einarsdóttur og Sigríðar Þrúðar Stefánsdóttur (2008) á viðhorfum starfsfólk leiðir í ljós að starfsánægja kvenna er almennt meiri en karla, þótt munurinn sé ekki marktækur. Rannsóknin er byggð á mælitæki Evrópsku starfsánægjuvísitölunnar (EEI) og þátttakendur eru 2.440 starfsmenn 36 fyrirtækja þar sem svarhlutfall var 75%. Í rannsókninni er spurt um áhrifaþætti á starfsánægju á borð við ímynd, stjórnun fyrirtækis, yfirmenn, samstarf, starfsskilyrði, laun og starfsþróun. Kynjamun í viðhorfi til þessara þátta var einungis að finna í ímynd fyrirtækisins, sem konur töldu mikilvægari en karlar, eigin hollustu við fyrirtækið, sem konur töldu einnig mikilvægari en karlar, og starfsþróun, sem karlar mátu meira en konur.

Að framan hefur verið rætt hvernig vinnustaðamenning getur haft áhrif á líðan starfsfólks, til góðs eða ills. Vinnustaðamenning á í samspieli við þætti eins og starfsöryggi, starfsaðstæður, álag og aðbúnað, þar sem kyn hefur líka áhrif í mörgum tilfellum. Í rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og samstarfsmanna á tengslum milli rafrænnar vöktunar og líðan starfsmanna kemur fram að starfsfólk sem vann undir rafrænni vöktun var útsettara fyrir ýmsum álagspáttum sem er í samræmi við erlendar rannsóknir. Með rafrænu eftirliti eða vöktun er hér átt við sítengingu starfsmanna við tölvurita, myndbandsupptökur í vinnurými og eftirlit með tölvupósti, netnotkun og símtölum starfsmanna. Meirihluti starfsmanna sem tók þátt í rannsókninni sagði eftirlitið valda óþægindum og höfðu þeir marktækt oftari fundið fyrir vinnutengdri streitu nýlega en þeir starfsmenn sem ekki sættu rafrænu eftirliti, verið óvenju andstuttir og átt við svefnörðugleika að etja. Einnig voru þessir starfsmenn líklegri en aðrir starfsmenn til að vera fjarverandi frá vinnu vegna veikinda (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir o.fl., 2005).

Konur sem unnu undir rafrænu eftirliti voru ekki líklegri en aðrar konur til að hafa fundið fyrir sjúkdómseinkennum eins og verkjum í hálsi, herðum og höfði, síþreytu og auknum hjartslætti. Karlar sem tóku þátt í rannsókninni og unnu undir rafrænu eftirliti voru aftur á móti líklegri en aðrir karlar til að hafa fundið fyrir slíkum sjúkdómseinkennum. Þegar litið er til vinnuskipulagsþátta, s.s. vinnuhraða, sjálfræðis, stuðnings og starfsanda eru konurnar líklegri en karlar til að segjast vinna við það sem telst frá vinnuverndarsjónarmiði vera slæmt vinnufyrirkomulag. Það skýra rannsakendur með vísan í kynjaskiptan vinnuþætti og að konurnar séu líklegri en karlarnir til að vinna í þjónustuverum og við sambærileg störf þar sem mikil einhæfni, lítið sjálfræði og fjölþætt rafræn vöktun er við lýði (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir o.fl., 2005).

Nokkrar rannsóknir hafa verið gerðar á vinnuumhverfi kvennastétta síðustu ár og lýsa þær rannsóknir því að andlegt álag sé algengt á meðan líkamleg áhætta er sjáanlegri í hefðbundnum karlastörfum eins og byggingariðnaði eða þar sem notaðar eru hættulegar vélar við störf. Oft er því



dregin sú ályktun að kvennastörf séu áhættuminni en karlastörf en það er bara hálfur sannleikurinn. Álag, streita, kulnun og örorka eru alvarleg ógn við sjálfbærnan og stöðugan vinnumarkað og því er mikilvægt að huga að andlegum áhættuþáttum með virku vinnuverndarstarfi. Í rannsókn landlæknis um heilsu og líðan Íslendinga frá 2012 mælist andlegt álag meira meðal kvenna. Þær upplifa meira álag en karlmenn við að samræma vinnu/nám og einkalíf, þær eru orkuminni, finna meira fyrir depurð, eiga hlutfallslega erfiðara með svefn en karlmenn og upplifa síður þá tilfinningu að finnast þær úthvildar (Jón Óskar Guðlaugsson o.fl., 2014).

Starfsöryggi getur haft töluverð áhrif á líðan í starfi. Ásta Snorradóttir (2011) hefur skoðað ólíka upplifun karla og kvenna á öryggi í starfi meðal kvenna og karla sem starfa í íslenskum bönkum. Þegar íslensku bankarnir hrundu í byrjun október 2008 var 20% af starfsfólki sagt upp og endurskipulagning á starfsemi bankanna hófst. Rannsóknir hafa sýnt að breytingar sem þessar geta haft umtalsverð áhrif á líðan og heilsu starfsfólks sem heldur vinnu sinni; það er líklegt til að upplifa öryggi í starfi við slíkar kringumstæður. Öryggi í starfi felst í því að einstaklingar upplifa að þeim lífsgæðum sem felast í vinnunni sé ógnað og líkur standi til að breytingar verði á atvinnu þeirra, þvert á eigin óskir. Inn í þetta falla áhyggjur af því að verða sagt upp eða að breytingar verði gerðar á starfi einstaklings. Öryggi í starfi er því í eðli sínu tengt því að geta ekki haft áhrif á eigið vinnuumhverfi.

Í sumum atvinnugreinum er öryggi viðvarandi; t.d. vitnar Ásta Snorradóttir (2011) í rannsókn á fjármálafyrirtækjum á Wall Street í Bandaríkjunum, þar sem öryggi var inngróið í störf vegna þess að endurnýjun starfsliðs fór fram reglulega með tilheyrandi uppsögnum og nýráðningum. Öryggi getur valdið streitu og neikvæðum áhrifum á líðan og heilsu starfsfólks. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2009) hefur bent á að þar sem atvinnustig hafi verið hátt á Íslandi og Íslendingar unnið langan vinnudag samanborið við grannþjóðirnar sé ekki ólíklegt að vinnan hafi meiri áhrif á sjálfsmynd og líðan Íslendinga en annarra þjóða. Hvort sem svo er eða ekki benda rannsóknir til þess að heilsufar fólks líði fyrir öryggi í starfi og atvinnuleysi, en erlendar rannsóknir eru nokkuð misvísandi þegar kemur að því að meta hvort áhrifin séu meiri gagnvart körlum en konum (Guðbjörg Linda o.fl., 2014).

Rannsókn Ástu var þversniðsrannsókn sem framkvæmd var á tveimur tímapunktum, í mars 2009 og aftur í apríl 2011. Stuðst er við svör þátttakenda, sem voru starfsmenn Arion banka, Landsbanka og Íslandsbanka. Svarhlutfall var 68% (N=1.881) árið 2009 og 64% (N=2.154) árið 2011. Konur voru í meirihluta þátttakenda; 74% árið 2009 og 72% árið 2011. Hlutfall þeirra sem voru óörugg um starf sitt lækkaði marktækt milli ára, sem er eðlilegt í ljósi þess að áhrifin af hruninu hafa ekki jafn mikil áhrif 2011 og þau höfðu árið 2009. Mun fleiri konur voru óöruggar í starfi; 50,7% á móti 45,3% karla árið 2009, og 29,1% á móti 22,5% karla árið 2011. Öryggi í starfi er marktækt tengt aldri, menntun og stöðu hjá konum, en tengslin breytast milli ára. Árið 2009 eru það yngri konur og konur með framhaldsmenntun eða háskólapróf sem eru óöruggastar, þær gegna nánast hvaða starfi sem er í bönkunum utan þess að vera í stjórnunarstöðu. Árið 2011 eru það hins vegar konur sem eru á aldursbilinu 40-59 ára, þær sem eru með grunnskólapróf og þær sem starfa sem gjaldkerar/ritarar, í bakvinnslu eða sem þjónustufulltrúar sem eru óöruggastar í starfi. Hjá körlum er öryggi í starfi tengt aldri árið 2009 þannig að elstu og yngstu starfsmenn bankanna eru síst óöruggir í starfi. Árið 2011 er öryggi í starfi marktækt tengt stöðu og menntun á þann hátt að þeir sem eru með minni menntun og þeir sem vinna sem gjaldkerar/ritarar og í bakvinnslu eru óöruggastir í starfi. Rannsakandi bendir á að í niðurstöðunum megi greina ólíka stöðu kynjanna á vinnumarkaði í því að öryggi í starfi er meira meðal kvenna en karla þar sem fleiri konur en karlar eru í lægri þrepum bankakerfisins (Ásta Snorradóttir, 2011).

Samkvæmt rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur (2009) á líðan í kjölfar efnahagskreppunnar voru konur sem misstu vinnu hjá fjármálafyrirtækjum í kjölfar bankahrunsins líklegri til að finna fyrir vanlíðan en karlar, og fyrrverandi starfsfólk var líklegra til að upplifa vanlíðan en núverandi starfsfólk. Konur voru líklegri (22%) en karlar (8%) til að leita til læknis vegna veikinda eða heilsubrests sem þær töldu að mætti rekja til falls bankanna. Hið sama gildir um starfsfólk sem starfaði áfram í fjármálageiranum. Á móti kemur að almennt er talið að karlar fari síður til læknis en konur þar sem þeir vilji ekki sýna veikleika heldur vera harðir af sér og konur eigi léttara með að tjá líðan sína en

karlar vegna kynbundinnar félagsmótunar. Þá hefur komið fram í rannsókn meðal þess starfsfólks íslenskra fjármálafyrirtækja sem ekki missti vinnuna í kjölfar efnahagshrunsins að starfsfólk sem vann í deildum sem urðu fyrir beinum niðurskurði eða skipulagsbreytingum fann frekar fyrir andlegri vanlíðan en starfsfólk annarra deilda. Rannsóknin sýndi að konur voru líklegri en karlar til að upplifa andlega vanlíðan (Ásta Snorradóttir o.fl., 2013).

Í rannsókn Sigurbjargar Stelli Gunnarsdóttur (2013) um „survivor syndrome“, þ.e. líðan þeirra sem eftir sitja í fyrirtækjum eftir að samstarfsmönnum hefur verið sagt upp, kom almennt ekki fram kynjamunur þegar spurt var um starfsöryggi. Rannsóknin var gerð með hentugleikaúrtaki og svarendur voru 323. Reyndar kemur fram að konur eru líklegri en karlar til að telja að starf þeirra verði mikilvægt næstu tólf mánuði og að mannauður þeirra nýtist fyrirtækinu. Aftur á móti er ekki kynjamunur þegar spurt er hversu líklegt fólk telji að því verði sagt upp á næstu tólf mánuðum. Ekki var heldur munur á kynjum þegar kom að trausti á fyrirtæki og yfirmönnum. Í rannsókninni kom fram að konur voru heldur óánægðari í starfi en karlar, sem er þvert á margar aðrar rannsóknir á líðan kynjanna á vinnustað.

Rannsókn á veikindafjarvistum meðal grunn- og leikskólakennara hér á landi sýnir aukin veikindi og veikindafjarvistir í kjölfar efnahagskreppunnar (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011). Beitt var blönduðum aðferðum við gagnaöflun og greiningu, en netkönnun var send þátttakendum tvisvar; árið 2010 og 2011. Í úrtaki var starfsfólk 20 sveitarfélaga, 7.329 manns árið 2010 og 7.182 manns árið 2011. Svarhlutfall var 64,5% árið 2010 og 60% árið 2011. Konur voru 88% svarenda og karlar 12% (bæði árin), en kynjahlutföll meðal grunnskólakennara voru um það bil 80% konur og 20% karlar árið 2011 og kynjahlutföll leikskólakennara og annarra starfsmanna við uppeldi og menntun barna var um það bil 94% konur og 6% karlar árið 2011, samkvæmt upplýsingum Hagstofunnar (Hagstofa Íslands, Skólamál). Niðurstöður leiddu m.a. í ljós að í mörgum skólastofnunum hafði starfsfólki verið sagt upp og starfsöryggi minnkað. Tengsl eru milli óöryggis í starfi og slæmrar heilsu starfsfólksins. Skert starfsöryggi hafði marktæk tengsl við löngun starfsfólks til að skipta um starfsvettvang og við versnandi heilsufar. Tengslin milli óöryggis og slæmrar andlegrar heilsu voru sterkari en tengsl óöryggis og slæmrar líkamlegrar heilsu. Í rannsókninni kom fram að þeim sem sögðust aldrei vera veikir fækkaði úr 20,2% árið 2010 í 13,5% árið 2013. Einnig fjölgaði þeim sem sögðust hafa verið frá vinnu vegna veikinda í meira en sjö daga, en einnig hækkaði hlutfall starfsfólks sem sagðist mæta veikt til vinnu. Veikindi starfsfólks voru mest á þeim vinnustöðum sem höfðu orðið fyrir beinum niðurskurði og þar var starfsfólk einnig líklegast til að hafa mætt veikt til vinnu (Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011). Þótt erlendar rannsóknir séu ekki á einu máli um hvort samdráttur í fyrirtækjum í kjölfar kreppu leiði til aukinna veikindafjarvista (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir o.fl., 2014) sýna niðurstöður þessarar rannsóknar að um slík tengsl er að ræða.

Rannsóknir hafa sýnt að óvissuástand á vinnustöðum getur verið gróðrarstía fyrir óæskilega hegðun, svo sem einelti og kynferðislega áreitni (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir o.fl., 2014). Kostnaður vegna vanlíðunar og veikinda sem tengjast einelti og áreitni eða öðrum samskiptavandamálum á vinnustöðum getur verið umtalsverður og áhrifin á heilsu og líðan fólks mjög neikvæð. Í áður nefndri yfirlitsgrein Guðbjargar Lindu o.fl. (2014) er greint frá langtímarannsókn meðal starfsfólks leikskóla, grunnskóla, sambýla og öldrunarheimila hér á landi sem sýnir að tíðni ósæmilegrar háttsemi – þ.e.a.s. eineltis, kynferðislegrar áreitni, líkamlegs ofbeldis og hótana, jókst í kjölfar efnahagshrunsins. Aukningin var mest á vinnustöðum sem höfðu orðið fyrir beinum niðurskurði. Aukningin er marktæk og veruleg, en árið 2010 urðu 8% starfsfólks fyrir einelti en 20% árið 2013. Einnig jókst líkamlegt ofbeldi, hótanir og kynferðisleg áreitni. Ekki kom fram kynjamunur, nema að karlmenn höfðu frekar orðið fyrir hótunum en konur (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir o.fl., 2014 – vísar til Sigursteinsdóttir, Jónsdóttir og Rafnsdóttir, í ritryningu).

Kyn getur skipt máli þegar kemur að því að meta hvað er einelti. Í rannsókn sinni greindi Salin (2011) svör 293 svarenda gagnvart þremur mismunandi atvikaýsingum af einelti. Svarendur voru finnskir viðskiptafræðinemar á aldrinum 21-25 ára, sem sátu námsáfangna um leiðtogahæfni (e. leadership).

Hlutfall kynja var nokkuð jafnt og höfðu svarendur starfsreynslu af vinnumarkaði sem rannsakandi flokkaði sem „í meðallagi“. Aðferðin var þannig að hópnum var skipt í þrennt og fengu þau atvikalýsingu um einelti á vinnustað þar sem þolandi verður fyrir framkomu sem er gjarnan skilgreind sem einelti og í hópi geranda er einn höfuðpaur en yfirmaður skerst ekki í leikinn. Í atvikalýsingu fyrir fyrsta hópinn var kona þolandi og karl aðalgerandi. Í dæminu fyrir annan hópinn voru bæði þolandi og gerandi karlmenn og í fyrir þriðja hópinn voru bæði þolandi og gerandi konur. Atvikalýsingarnar voru hins vegar samhljóða og eini munurinn því nöfn geranda og þolenda. Svarendur áttu að lesa atvikalýsingar, skera úr um hvort um einelti væri að ræða og rökstyðja mat sitt. Þeir áttu að reyna að bera kennsl á rót samskiptavandans, hvað vægi þar þyngst og hvað gæti gerst héldi þetta svona áfram.

Ekki var marktækur munur á því hvort konur og karlar skilgreindu atvikið sem einelti og í dæmunum þar sem þolandi og gerandi voru af sama kyni kom ekki fram munur á skilgreiningu karl- og kvenkyns svarenda um hvort um einelti væri að ræða. Þegar þolandi var kona og gerandi karlmaður var hins vegar marktækur munur á svörum kynjanna. 41,9% karla töldu dæmið lýsa einelti en 66% kvenna. Þá voru einnig mismunandi orð notuð til að lýsa ástæðum samskiptavandans; karlkyns þolandinn var oftast sagður öðruvísi en aðrir í starfsmannahópnum eða andfélagslegur, en kvenkyns þolandinn oftast talinn vera ögrandi eða kvartari – sem rannsakandi bendir á að í samhenginu sé miklu neikvæðari merking og gefi til kynna að sök vandans liggja hjá þolanda. Þetta gefur til kynna að þrátt fyrir að lýsingar á kvenkyns og karlkyns þolanda séu nákvæmlega eins er hegðun þeirra litin mismunandi augum eftir því hvoru kyni þau tilheyra. Fleiri karlar en konur nefndu persónueinkenni þolandans sem eitt af því sem vægi þyngst í samskiptavandanum, en fleiri konur en karlar nefndu atriði í uppbyggingu/menningu vinnustaðarins sem mikilvægt atriði. Rannsakandi dregur þá ályktun að þegar um aðila af gagnstæðu kyni sé að ræða í aðstæðunum samsvari svarendur sig meira með persónunni sem er af sama kyni og þau og ályktanir þeirra um málið séu þeirri manneskju þá frekar í hag. Niðurstöður sýna að minnstar líkur séu á að metið sé að um einelti sé að ræða ef karlkyns þriðji aðili (starfsmannastjóri) er upplýstur um að kvenkyns starfsmaður verði fyrir neikvæðri hegðun af hendi karlkyns geranda (Salin, 2011).

Salin (2011) nefnir að í eldri rannsókn sinni hafi karlkyns starfsmannastjórar verið ólíklegri en kvenkyns starfsmannastjórar til að stíga inn í tilkynnt eineltismál. Rannsókn Salin hefur þær takmarkanir að vera framkvæmd á viðskiptafræðinemum og hefði fjórði hópurinn sem hefði skoðað atvikalýsingu með karlkyns þolanda og kvenkyns geranda bætt miklu við. Áhugavert væri samt að sjá sambærilegar rannsóknir í íslensku vinnuumhverfi.

#### 2.4.2 Vaktavinna

Bæði karlar og konur sinna vaktavinnu innan ýmissa starfsstétta hérlendis, en talsvert færri virðast vera í vaktavinnu hérlendis (7%) en í öðrum löndum, þar sem í sumum þeirra vinna í kringum 20% starfsmanna vaktavinnu (Nanna Ingibjörg Viðarsdóttir, 2014). Embætti landlæknis rannsakar reglulega heilsu og líðan Íslendinga með spurningalistakönnun sem send er til um 10.000 Íslendinga. Svarhlutfall í rannsókninni árið 2012 var 67%, um 6.800 manns. Þar af unnu 7% í vaktavinnu (þar af karlar 3,4% og konur 3,6%), en 46,1% unnu dagvinnu. Aðrir unnu samkvæmt öðru fyrirkomulagi eða í blandaðri vaktavinnu og dagvinnu, 46,9%. Stærstur hluti vaktavinnufólks var á aldrinum 18-29 ára. Skipulag vinnunnar og inntak viðkomandi starfa skiptir máli þegar kemur að áhrifum vaktavinnu á heilsu fólks og á fjölskyldu- og félagslíf. Rannsóknir á aðstæðum vaktavinnufólks benda til þess að vaktavinnufólk hafi að einhverju leyti lakari andlega og líkamlega heilsu en þau sem vinna dagvinnu. Jafnframt geta aðrir persónulegir þættir eins og aldur og heilsufar haft samverkandi áhrif – kyn er einn þeirra þátta.

Vinnufyrirkomulag vaktavinnufólks gengur að hluta til gegn lífeðlisfræðilegum takti líkamans, eða líkamsklukkunni. Í hverri vaktatörn hleðst upp þreyta og syfja sem er erfitt fyrir vaktavinnufólk að bæta sér upp milli vakta, sér í lagi fyrir þau sem eru á síbreytilegum vöktum og þau sem taka miklar aukavaktir. Niðurstöður rannsókna benda til að vaktavinna og langar vinnustundir auki líkur á streitu,



kvíða og þunglyndi. Þá hafa sumar rannsóknir bent á að vaktavinna auki tíðni hjarta- og æðasjúkdóma hjá fólki og hafi truflandi áhrif á tíðahring kvenna á barneignaraldri. Þá hafa rannsóknir bent til meiri hættu á fósturláti og fyrirburafæðingum hjá konum sem vinna vaktavinnu. Konur í vaktavinnu hafa fundið meira fyrir svefnleysi og heilsutengdum vandamálum en karlar, en það hefur einnig verið tengt ójafnri stöðu kynjanna þar sem konur beri meiri ábyrgð á heimilis- og fjölskyldulífi en karlar. Þá eru konur sem eru giftar og/eða með börn ólíklegri til að vinna vaktavinnu en giftir karlmenn eða feður. En vaktavinnufólk er líka ólíklegra til að vera gift eða eiga börn en dagvinnufólk (Hildur Fjólá Antonsdóttir o.fl., 2006; Nanna Ingibjörg Viðarsdóttir, 2014).

Í rannsókn Nönnu Ingibjargar Viðarsdóttur (2014) kom fram að konur í vaktavinnu svöruðu talsvert oftar að álag á þeim væri frekar mikið; 31,7% svöruðu þessu samanborið við 15% karla. Í rannsókninni kemur þó fram að ekki var marktækur munur eftir kynjum á því hversu erfitt fólk átti með að samræma vinnu og einkalíf sitt og barneignir kvenna höfðu heldur ekki marktæk áhrif. Vaktavinnufólk var marktækt óánægðara með samband sitt við maka heldur en dagvinnustarfsmenn, en vaktavinnustarfsfólk var ekki óánægðara með sambönd við aðra fjölskyldumeðlimi, vini eða vinnufélaga. Ekki var marktækur munur milli veikindadagafjölda vaktavinnufólks og dagvinnufólks, en hins vegar tóku konur í vaktavinnu marktækt fleiri veikindadaga en karlar í slíkri vinnu. Konurnar tóku einnig marktækt oftar frí en karlar í vaktavinnu.

Í rannsókn Hildar Fjólú Antonsdóttur og samstarfsmanna (2006) var m.a. gerð eigindleg rannsókn í formi rýnihópsviðtala við vaktavinnufólk og stjórnendur. Þar kom endurtekið upp sú umræða að 80% vaktavinna ætti að jafngilda 100% dagvinnu, þar sem vaktavinna væri aukalegur álagsþáttur í sjálfu sér. Rútína vaktavinnufólks er á skjön við fjölskyldumeðlimi og vini og getur ör skipting vakta haft neikvæð áhrif á líðan og heilsu. Rannsakendur benda á að þótt við fyrstu sýn sé ekki augljóst hvernig það að minnka vinnuskyldu geti leyst vanda atvinnurekenda við að manna óvinsælar vaktir geti slík aðgerð mögulega aukið almenna eftirspurn eftir vaktavinnu.

Heilbrigðisstéttir vinna gjarnan vaktavinnu og þar eru konur fjölmennar. Langflestir sjúkraliðar héraendis eru t.d. konur. Laun þeirra eru ekki há, meðalaldur þeirra er hár og nýliðun er lítil. Í rannsókn á vinnu og vinnuumhverfi sjúkraliða á bráðalegudeildum Landspítalans frá 2011 kom fram að sjúkraliðar finna fyrir miklu og sívaxandi vinnuálagi. Í skýrslu Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands frá 2006 kom fram að síðustu 10 árin á undan höfðu að jafnaði verið gefin út um 87 sjúkraliðaleyfi á ári. Sá fjöldi er ekki nægilegur til að anna eftirspurn innan heilbrigðisþjónustunnar (Alda Ásgeirsdóttir og Helga Bragadóttir, 2011). Fulltrúaðing Sjúkraliðafélags Íslands hefur lýst yfir áhyggjum af þessari þróun því á sama tíma eykst þörf eftir sjúkraliðum með fjölgun aldraðra. Í ályktun félagsins frá maí 2014 segir að í vaxandi mæli fái sjúkraliðar ekki fulla vinnu og sé stýrt inn á „akkorðsvaktir“ þar sem álagið sé mjög mikið en álagsgreiðslur lágar eða engar. Félagið segir að með þessu skerðist árslaun gríðarlega og líkur á flóttu úr stéttinni aukist til muna (BSRB, 2014).

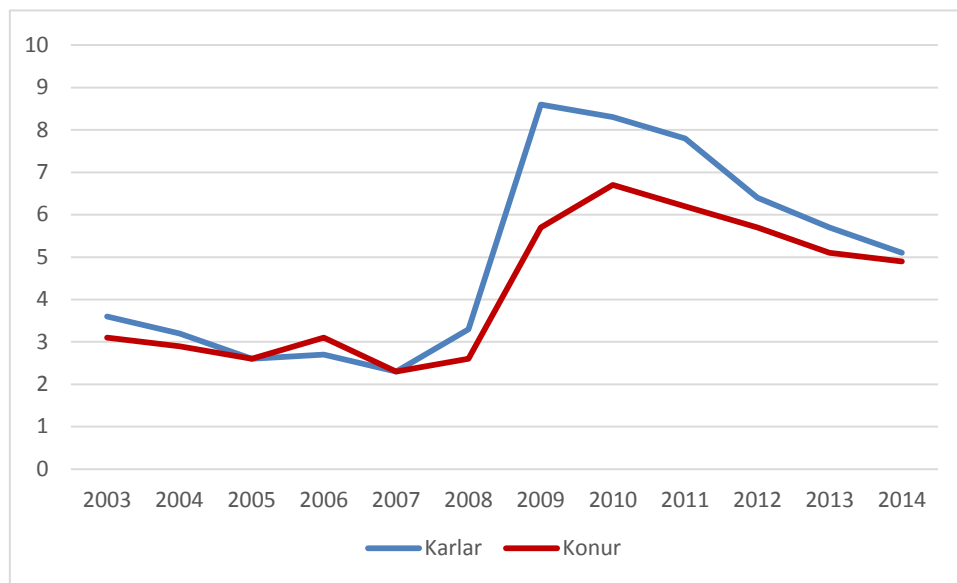
Árið 2007 var gefin út skýrsla á vegum Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga um manneklu í hjúkrun, en þar kom fram að alls 582 hjúkrunarfræðinga vantaði til starfa til að leysa úr skorti á hjúkrunarfræðingum og sú tala myndi halda áfram að hækka að óbreyttu. Langflestir hjúkrunarfræðingar eru konur. Í eigindlegri rannsókn sinni um af hverju hjúkrunarfræðingar hætta störfum kemst Sigríður Edda Hafberg (2008) að þeirri niðurstöðu að helstu ástæður þess að hjúkrunarfræðingar hætta að starfa við hjúkrun séu laun, vinnutími, álag í starfi, vaktavinna og misræmi milli starfs og einkalífs.

Konur eru 95% umönnunarstarfsfólks í öldrunarþjónustu héraendis, en hlutfallið er svipað annars staðar á Norðurlöndunum. Hins vegar hefur starfsfólk á hinum Norðurlöndunum að jafnaði meiri þjálfun eða nám að baki og lengri starfsreynslu. Hátt hlutfall starfsmanna héraendis finnur fyrir vanmætti yfir því að þjónustuþegar fái ekki þá umönnun sem þeir ættu að fá. 67% svarenda eru líkamlega þreytt eftir vinnudaginn og um 36% andlega úrvinda. Rúmlega þriðjungur starfsmanna hefur íhugað að hætta í vinnunni undanfarið ár, samkvæmt rannsókn Elísabetar Karlsdóttur (2011). Þar sem öldruðum hefur fjölgað síðustu ár og mun halda áfram að fjölga er það umhugsunarefni að

fjöldi sjúkraliða og hjúkrunarfræðinga anni ekki eftirspurn og þriðji hver starfsmaður í öldrunarþjónustu hugsar sér til hreyfings.

## 2.5 Atvinnuleysi og kyn

Samkvæmt Hagstofu Íslands varð atvinnuleysi á tímabilinu 2008-2012 mest í maí 2010, 11,9%, en til samanburðar var atvinnuleysi 2,4% í október 2008. Í maí 2010 var atvinnuleysi meðal karla 12,6% og 11% meðal kvenna. Það þýðir að þá voru 12.500 karlmenn og 9.400 konur atvinnulaus. Hæst varð atvinnuleysi karla í apríl 2011, 13,1%. Hæst varð atvinnuleysi kvenna í maí 2011, 11,8%. Upp úr því minnkaði atvinnuleysi, úr 11% í maí 2011 í 5,9% í árslok sama árs, og hefur síðan farið lækkandi (Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir). Árstölur atvinnuleysis karla og kvenna má sjá á mynd 9. Lítil kynjagunur er á atvinnuleysi eftir lengd atvinnuleysis.

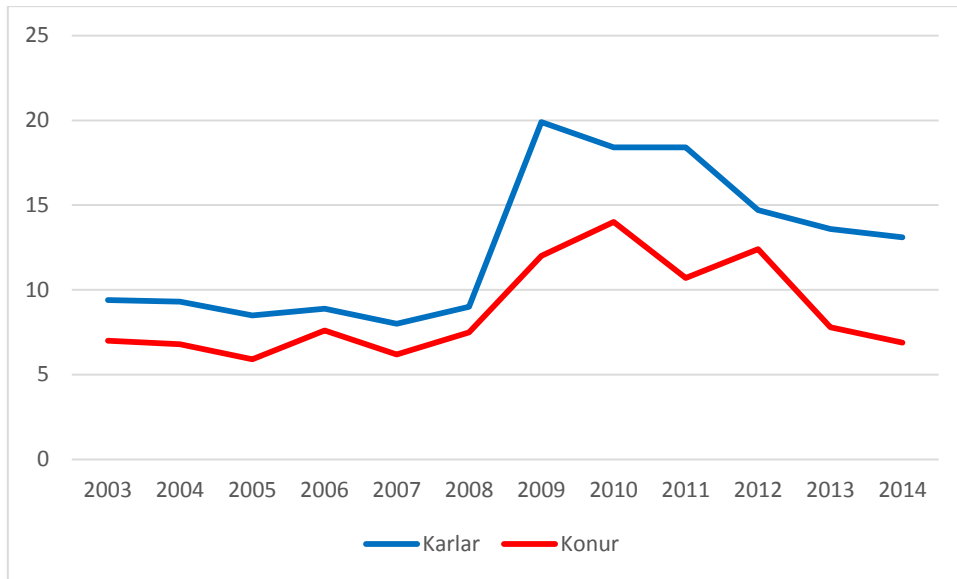


Heimild: Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir.

Mynd 9: Atvinnuleysi karla og kvenna 2003-2014, hlutfall af vinnuafli

Atvinnuleysi er ein af þeim lykilstærðum sem litið er til þegar staða efnahagsmála er metin. Samkvæmt skilgreiningu teljast þeir atvinnulausir sem eru ekki í vinnu en eru að leita sér að vinnu. Lágt atvinnuleysi er ákjósanlegt og ekki er ástæða til að miða að því að atvinnuleysi sé ekkert, því alltaf munu vera einstaklingar á vinnumarkaði sem kjósa að hætta í einni vinnu til að leita sér að vinnu sem hæfir þeim betur. Þá eru nokkrir meinbugir á atvinnuleysisismælingunni sjálfri. Þannig getur það gerst við hagsveiflur, t.d. í niðursveiflu þegar atvinnuleysi hækkar hratt og erfitt er að fá vinnu, að fólk hreinlega gefist upp og við það fækki atvinnulausum á skrá. Af þeim sökum er æskilegt að skoða einnig hverjir standa utan vinnumarkaðar.

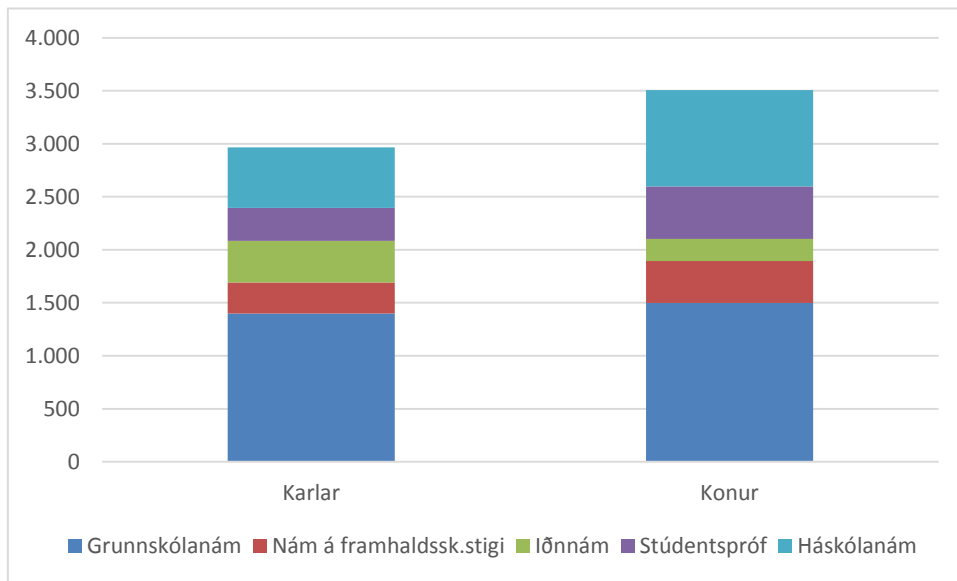
Þegar saman dregur í þjóðarbúskapnum hefur það sýnt sig að í þróðu ríkjunum eru karlar líklegri en konur til að missa vinnuna (ITUC Report, 2009). Karlar eru líklegri til að vinna í atvinnugreinum sem eru háðar hagsveiflu, eins og byggingariðnaði, á meðan konur vinna frekar í þjónustugeiranum, eins og heilbrigðisþjónustu, sem ekki er eins háður hagsveiflu. Í upphafi kreppunnar misstu fleiri karlmenn vinnuna en konur, enda misstu margir úr byggingariðnaðinum og bankageiranum vinnuna (Katrín Ólafsdóttir, 2009b). Það er þekkt um allan heim að atvinnuleysi meðal ungmenna er almennt hærra en atvinnuleysistig almennt. Hér á landi er sömu sögu að segja, en munurinn er minni en víðast hvar annars staðar. Þó er vert að veita því athygli að atvinnuleysi meðal ungra karla er töluvert meira en ungra kvenna og helst það í hendur við brottfall úr skóla.



Heimild: Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir.

Mynd 10: Atvinnuleysi ungmenna 16-24 ára, 2003-2014, hlutfall af vinnuafli

Atvinnuleysi er jafnan mest meðal þeirra sem minnsta menntun hafa og eins og sjá má á mynd 11, er það einnig hér á landi. Það er hins vegar áhyggjuefni að nálægt eitt þúsund háskólamenntaðar konur eru atvinnulausar.

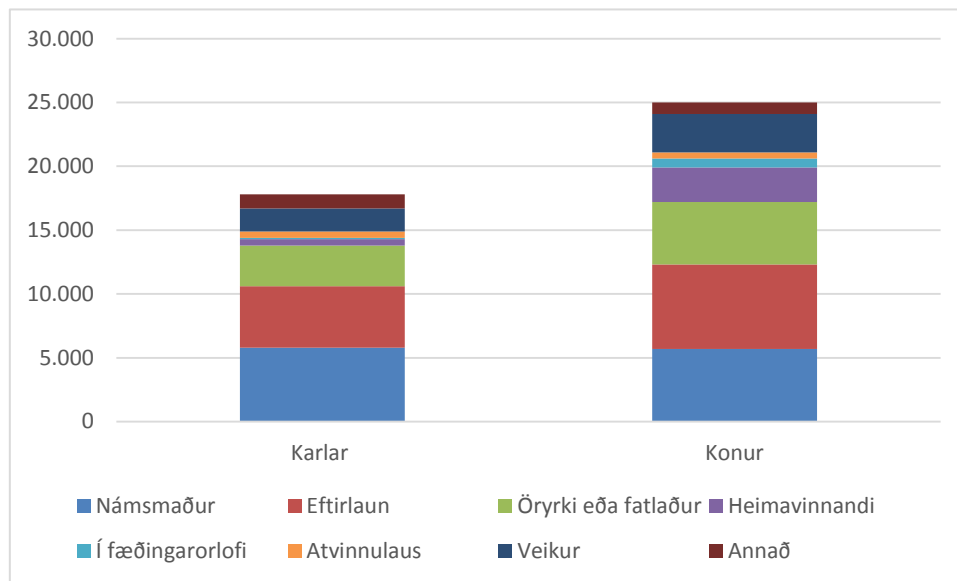


Heimild: Vinnumálastofnun.

Mynd 11: Atvinnuleysi eftir menntun og kyni, 2014

Í skýrslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins frá hausti 2014 kemur fram að atvinnulausir karlar komi flestir úr hópi verkafólks og hópi fólks í þjónustustörfum. Atvinnulausum iðnaðarmönnum hafi fækkað hratt síðustu misseri og sama gildi um karla í véla- og vélgæslustörfum, meðal þeirra sé ástandið á vinnumarkaði að batna, en báðir þessir hópar fóru illa út úr hruninu 2008. Atvinnulausar konur séu á sama tíma flestar í hópi þjónustufólks og verkafólks. Atvinnulausum konum hafi fækkað mest undanfarin misseri í þessum stéttum en atvinnuleysi kvenna meðal sérfræðinga hafi haldist stöðugt síðustu misseri. Atvinnuleysi fólks með háskólamenntun hafi aukist hlutfallslega en á meðal atvinnulausra kvenna sé hærra hlutfall með stúdentspróf eða háskólapróf en á meðal atvinnulausra

karla. Meðal karla sé hærra hlutfall einvörðungu með grunnskólamenntun og iðnmenntun en meðal kvenna. Með auknum ferðamannastraumi í kjölfar hrunsins fjölgaði hins vegar störfum í þeim geira, til urðu „hefðbundin“ kvennastörf en karlar færðust einnig í auknum mæli yfir í greinar eins og hótél- og veitingahúsarekstur (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2014).



Heimild: Vinnumálastofnun.

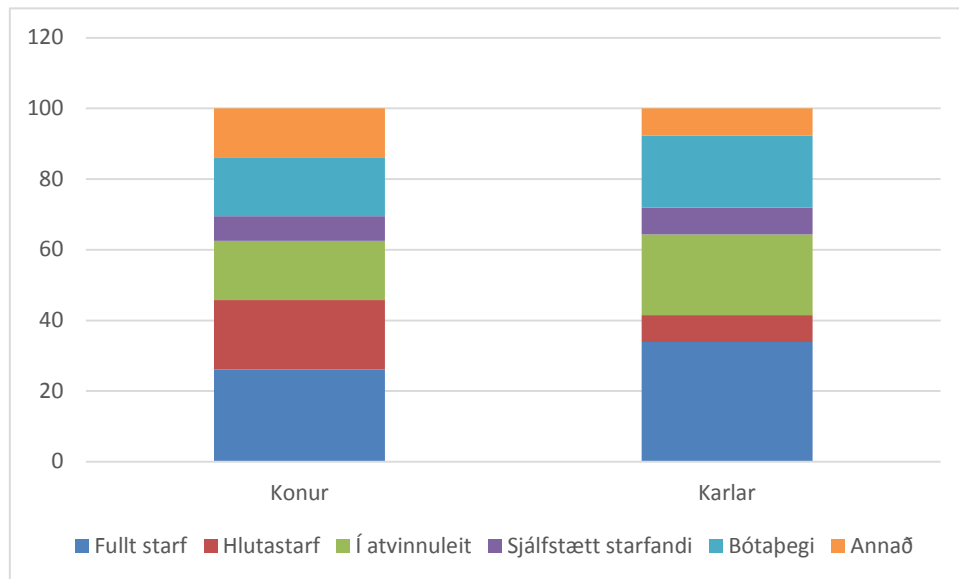
Mynd 12: Einstaklingar utan vinnumarkaðar, 2014

Þó að karlmennskan hafi lengi verið tengd þeirri ímynd að vera virkur á vinnumarkaði og atvinnuleysi því talið koma verr við karla en konur hafa norrænar rannsóknir á síðustu árum sýnt fram á að atvinnuleysi hefur ekki síður slæm áhrif á konur og hefur því verið fleygt fram að mikil atvinnuþátttaka kvenna á Norðurlöndum gæti átt hlut að máli (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir o.fl., 2014). Konur byggja nefnilega sjálfsmynd sína, ekki síður en karlar, á velgengni á vinnumarkaði. Í yfirlitsgrein um vinnufyrirkomulag og líðan í kjölfar kreppu fjalla Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ásta Snorradóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir um íslenskar rannsóknir sem hafa beinst að vinnufyrirkomulagi og líðan starfsfólks fjármála fyrirtækja (banka og sparisjóða) og sveitarfélaga (grunnskóla- og leikskólakennara, starfsfólks í öldrunarþjónustu og á sambýlum) í kjölfar efnahagskreppunnar sem hófst haustið 2008. Rannsakendur benda á að samkvæmt langtímarannsókn sem var gerð í tengslum við efnahagskreppuna í Finnlandi á 10. áratug síðustu aldar hafi samdráttur í finnskum sveitarfélögum neikvæð áhrif á fyrirkomulag vinnu þeirra sem ekki var sagt upp og neikvæð áhrif á sjálfmetna heilsu þeirra.

Á tíma efnahagskreppunnar var ýmsum atvinnuátaksaðgerðum hleypt af stokkunum og samkvæmt könnun um árangur þeirra aðgerða voru um 75% þeirra sem voru skráðir hjá Vinnumálastofnun í atvinnuleit á árunum 2009 til 2013 í vinnu eða námi haustið 2013. Áætla má að það séu tæplega 18.100 af 24.000 einstaklingum (Þóra Ásgeirsdóttir o.fl., 2013). Innan ákveðinna átaksverkefna kom í ljós kynjahalli meðal þátttakenda og þeirra sem fengu vinnu í gegnum verkefni. Þannig voru karlar 70% þátttakenda á *Atvinnutorgi*, úrræði fyrir ungt atvinnulaust fólk sem skortir starfshæfni og reynslu (Berglind Hauksdóttir o.fl., 2013). Kynjabilið er breiðara en munurinn á hlutfalli atvinnulausra ungmenna (16-24 ára); árið 2012 voru konur rúmlega 45% ungmenna á þessum aldri sem voru atvinnulausar, og karlar tæplega 55%, á landsvísu (Hagstofa Íslands, Vinnumarkaðsrannsóknir). Í átakinu *Vinnandi vegur* voru karlar 63% þeirra sem ráðin voru í átaksstörf. Þetta er útskýrt með því að karlar hafi frekar verið ráðnir í störf sem kröfðust sérstakrar iðnmenntunar. Konur voru í meirihluta þeirra sem voru ráðin í störf sem kröfðust stúdentsprófs eða háskólamenntunar, en karlar í meirihluta þeirra sem ráðin voru í störf þar sem ekki var krafist formlegrar menntunar. Í átakinu

Liðsstyrkur voru karlar 62% þátttakenda sem höfðu fengið vinnu, en konur 38% (Félags- og húsnæðismálaráðherra, 2013).

Í desember 2014 gerði Maskína (2015) könnun fyrir Vinnumálastofnun meðal fyrrverandi bótaþega. Í þýðinu voru allir þeir sem höfðu verið á skrá hjá Vinnumálastofnun en voru það ekki lengur. Þegar spurt var um stöðu þeirra á vinnumarkaði kom í ljós að nálægt 40% karla höfðu farið af atvinnuleysiskrá í fullt starf samanborið við 30% kvenna. Aftur á móti voru 9% karla í hlutastarfi á meðan 22% kvenna voru í hlutastarfi. Svipað hlutfall karla og kvenna vann sjálfstætt, eða 8-9%. Karlar voru hlutfallslega fleiri í atvinnuleit en konur, eða 26% á móti 19% kvenna. Þeir voru líka hlutfallslega fleiri meðal lífeyrisþega og öryrkja en konur. Aftur á móti voru hlutfallslega fleiri konur námsmenn eða heimavinnandi (sem hvort tveggja fellur undir Annað á mynd 13).



Heimild: Maskína (2015).

Mynd 13: Staða fyrrverandi atvinnuleitenda á vinnumarkaði í lok árs 2014

Í skýrslunni *Konur í kreppu* frá 2011 segir að viðbrögðum ríkisins við kreppunni megi lýsa sem niðurskurði í kvennastörfum og sköpun karlastarfa. Þá sé umræðan hérlandis um „mannafsfrekar framkvæmdir“ til marks um karllæga slagsíðu á atvinnuþróunarstefnu, og tiltaka skýrsluhöfundar að í júní 2009 hafi iðnaðarráðuneytið sent frá sér samantekt um störf sem orðið hafi til vegna aðgerða ríkisstjórnarinnar í atvinnumálum. Langflest störfin sem höfðu orðið til voru störf í iðnaði, sem er karllægur geiri. Viðbrögð ríkisins hafi fyrst og fremst miðast við aðgerðir fyrir þá sem fyrst misstu vinnuna, þ.e. karla. Tryggja þurfi að aðgerðir í þágu vinnumarkaðarins skapi störf sem henti konum og körlum með fjölbreyttan bakgrunn (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011).

Þessi umræða er umhugsunarverð fyrir skipuleggjendur vinnumarkaðsúrræða. Nauðsynlegt er að slík úrræði mæti þörfum bæði karla og kvenna og því væri æskilegt að gefa kynjabreytunni meiri gaum í skipulagningu og greiningu á úrræðunum. Ástæður þess að hlutfallið var ekki jafnara eru ekki kannaðar í áður nefndum skýrslum en margt gæti komið til, ekki síst mismunandi aðstæður kynjanna (ábyrgð á fjölskyldu og heimilisskyldum) og kynjaskiptur vinnumarkaður – voru fleiri störf sem hentuðu karlmönnum en konum í boði, og ef svo er, hvers vegna?

Í skýrslu Þóru Ásgeirsdóttur, Þorláks Karlssonar og Helgu Láru Haarde (2013) fyrir Vinnumálastofnun er greint frá könnun sem var lögð fyrir einstaklinga sem höfðu verið atvinnuleitendur. Spurt var um stöðu þeirra í dag og þá þjónustu sem þeir höfðu nýtt sér hjá Vinnumálastofnun (tæplega 3.000 manns voru í úrtaki, svarhlutfall var 61,3% fyrir þá sem voru með íslenskt þjóðerni en 47% meðal þeirra sem voru með erlent þjóðerni). Konur voru um 44% þátttakenda og karlar 56%. Í skýrslunni

kemur fram kynjamunur en hann er sjaldnast marktækur. Þó gefa niðurstöðurnar ákveðnar vísbendingar sem eru allrar athygli verðar, ekki síst í ljósi þess að fáar aðrar rannsóknir eru til um efnið. Hærra hlutfall karla sagði t.d. að það sem hefði hjálpað þeim mest við að fá aftur vinnu hefði verið tengslanet þeirra eða að þekkja rétta fólkið, 18,8% karla svöruðu því á móti 12,8% kvenna. Fleiri konur svöruðu því að menntun, námskeið eða starfsreynsla hefði hjálpað þeim mest, 21,2% kvenna á móti 16,9% karla. Flestar konur og karlar svöruðu því þó að eigið frumkvæði, metnaður, dugnaður eða þrautseigja hefði hjálpað þeim mest – 38% karla svöruðu því og 39,3% kvenna. Hlutfallslega færri konur en karlar voru ánægðar með atvinnuátaksverkefni *Ungt fólk til athafna og þor – þekking og reynsla*. Aftur á móti voru 84,3% kvenna ánægð með átakið *Nám er vinnandi vegur*, og 79,7% karla. Svipað hlutfall kynjanna (37,1% karla og 36,7% kvenna) fannst *Nám er vinnandi vegur* hjálpa mikið við að fá vinnu. Svipað mikil ánægja var með átakið *Vinnandi vegur* meðal kynjanna; 61,3% karla og 59,3% kvenna voru ánægð með það. Þá voru 64,3% kvenna og 58% karla ánægð með átakið *Liðsstyrkur*. Sem fyrr segir er kynjamunurinn sjaldnast marktækur, en marktækur munur kom þó fram á kynjum þegar þau mátu hvað nýttist þeim best á námskeiðum í atvinnuleit. Þannig sagði 26,1% kvenna að sjálfstraust þeirra hefði aukist, þeim hefði nýst kennsla í framkomu og/eða þær öðlast öryggi í atvinnuleit. Hlutfall karla sem sagði það sama var 12,5%.

Í skýrslu fjármála- og efnahagsráðuneytisins í kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð kemur fram að karlar taki frekar þátt í starfstengdum vinnumarkaðsúrræðum og styttri námskeiðum, en fleiri konur hafi nýtt sér lengra nám og endurmenntun. Þá leiddu úrræði sem karlar nýttu sér frekar til ráðningarsambands en úrræði sem konur nýttu sér. Hlutfallslega fleiri konur en karlar nýta sér úrræði Vinnumálastofnunar. Ekki er hægt að gera grein fyrir kostnaði af úrræðum eftir kyni, þar sem greiðslur eru ekki sundurliðaðar á einstaklinga í bókhaldskerfi Vinnumálastofnunar, en þar sem konur fara í námsúrræði í ríkari mæli en karlar má álykta að konur velji fremur dýrari úrræði en karlar og val þeirra geti leitt til lengra atvinnuleysis þar sem þær fá ekki tengingu við vinnumarkaðinn í gegnum úrræðin. Hins vegar má leiða líkur að því að konur hafi meiri hag af sínu vali til lengri tíma lítið þegar nám nýttist þeim til réttinda á ýmsum sviðum, svo sem starfsréttinda eða háskólagráðu (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2014).

Reykjavíkurborg hefur greint atvinnuátaksúrræði á vegum borgarinnar frá kynjasjónarmiði. Í greiningu frá 2013 kemur fram að árið 2009 voru karlmenn í yfirgnæfandi meirihluta þeirra sem fengu ráðningar í átaksstörf; 36 karlar og 1 kona fengu ráðningu það ár. Árin á eftir fjölgaði ráðningum í átaksverkefni allnokkuð og kynjahlutfallið jafnaðist. Árið 2010 voru konur 46% ráðinna, árið 2011 voru þær 54% og árið 2012 voru þær 44% ráðinna í átaksverkefni. Á tímabilinu 2009-2012 voru 444 einstaklingar ráðnir í átaksverkefni til borgarinnar. Meira en helmingur þeirra var ráðinn árið 2012, eða 259 einstaklingar. Flestir voru ráðnir í átaksverkefnið *Vinnandi vegur*, en færri konur en karlar voru gjaldgengar í verkefnið, þar sem einstaklingar þurftu að falla í flokk langtímaatvinnulausra. Konur voru 38% á lista Vinnumálastofnunar yfir gjaldgenga einstaklinga fyrir verkefnið, en þær voru 43,5% þeirra sem fengu ráðningu og um 55% þeirra sem fengu áframhaldandi ráðningu þegar átaksráðningu lauk. Hugsanleg skýring á því er sú að konur voru frekar ráðnar í skóla og leikskóla og þar er oft skortur á starfsfólki. Konur voru einnig í miklum minnihluta þeirra sem höfnuðu starfi, eða um 27% (Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara, 2013).

Ári seinna kom önnur skýrsla út á vegum Skrifstofu borgarstjóra og borgarritara Reykjavíkurborgar (2014). Sú skýrsla byggist á greiningu á svörum við spurningalista til foreldra barna á leikskólum. Úrtak var um 800 manns, svarhlutfall 56,3% og konur voru 76% svarenda. Til skoðunar voru áhrifaþættir á stöðu foreldra á vinnumarkaði, það er leikskólaþjónusta og starfsumhverfi skóla- og frístundasviðs. Atvinnumáladeild fær á hverju ári til sín foreldra sem geta ekki stundað vinnu á sumrin þar sem þeir hafa ekki daggæsluúrræði fyrir börn sín á tíma sumarlokana leikskóla. Flestum leikskólum Reykjavíkurborgar er lokað á sumrin í fjórar vikur samfellt. Hlutfallslega fleiri konur sækja um fjárhagsaðstoð á sumrin auk þess að vera líklegri til að hafna starfi í samanburði við karla, sem er ekki í samræmi við önnur átaksverkefni. Þessi staða kemur ekki upp yfir vetrartímamann. Niðurstöður rannsóknarverkefnisins voru þær að leikskólalokanir að sumri hefðu frekar áhrif á konur, einstæða



foreldra og námsmenn, sem bera hitann og þungann af umönnun barna. Því leituðu foreldrarnir, sem voru flestir námsmenn milli anna eða í tímabundnu starfi yfir vetrartímamann, eftir fjárhagsaðstoð hjá Reykjavíkurborg og ljóst er að ákveðinn kostnaður verður alltaf vegna sumarlokana leikskóla – þótt ein af skýringunum sem hafi verið gefnar á sumarlokunum sé að sparnaður hljótist af þeim aðgerðum.

Rannsakendur setja fram tillögur í skýrslu sinni um að stytta lokunartímabil leikskóla, bæta við daggæsluúrræðum yfir sumartímamann og hugsanlega hafa leikskólana opna yfir allt sumarið með ákveðnum skilyrðum. Þeir setja þó einnig óbreytt ástand fram sem möguleika, með þeim orðum að „flestir ná hinsvegar að bjarga sér“ og fyrirkomulagið henti leikskólastjórum og starfsfólki á leikskólum sem og stórum hópi foreldra. Augljóslega mun slíkt fyrirkomulag halda áfram að hafa neikvæð áhrif á ákveðinn hóp foreldra í viðkvæmri stöðu, sem samanstandur fyrst og fremst af konum. En einnig kemur fram það viðhorf í skýrslunni, bæði innan skólageirans og meðal foreldra, að börn eigi rétt á sumarfrí og að foreldrar verji þeim tíma með börnunum, svo að hugsanlega myndu ekki allir foreldrar nýta sér áðurnefnd úrræði til að geta unnið sumarvinnu. Í skýrslunni er bent á að þar sem leikskólaþjónusta sé ein af grunnþjónustum samfélagsins, sem tryggja konum jöfn tækifæri til atvinnuþátttöku, sé hætta á því að leikskólalokanir gangi gegn yfirlýstu markmiði jafnréttislaganna nr. 10/2008 – þó að hugsanlega sé ekki um eiginlegt brot á lögnum að ræða (Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara, 2014).

### 2.5.1 Örorða

Sambandið milli atvinnuleysis og örorku hefur verið rannsakað töluvert. Sigurður Thorlacius og Stefán Ólafsson reifa þessi mál í grein sinni frá 2010, sem gerir grein fyrir rannsókn þeirra á áhrifum atvinnuleysis á örorku meðal Íslendinga á árunum 1992–2007. Niðurstöður þeirra eru þær að heilsa, andleg sem líkamleg, hafi áhrif á algengi örorku, en lítilsháttar sveiflur í algengi örorku séu tengdar umhverfisþáttum á vinnumarkaði, sér í lagi atvinnuleysi. Á tímabilinu sem Sigurður og Stefán skoða verður tvisvar umtalsverð aukning á atvinnuleysi, á árunum 1993-1995 og 2002-2003. Á báðum tímabilum fjölgaði greiningum á örorku umtalsvert í kjölfarið, meðal beggja kynja. Sú aukning rénaði svo í kjölfar þess að atvinnuleysi minnkaði, en þó ekki jafn mikið – örorkan er sem sé varanlegri en atvinnuleysið. Niðurstöður rannsakenda eru þær að fólk með skerta heilsu missi frekar fótanna á vinnumarkaði en aðrir á tímum aukins atvinnuleysis, það sé skýringin á þessari fylgni frekar en að atvinnuleysi hafi bein skaðleg áhrif á heilsu, enda fái minnihluti þeirra sem missa vinnuna örorkumat. Þörf sé á að styrkja stöðir starfsþjálfunar og starfsendurhæfingar í íslenska kerfinu til að stuðla að virkni þeirra sem séu viðkvæmir heilsufarslega á vinnumarkaði (Sigurður Thorlacius og Stefán Ólafsson, 2010).

Rannsóknin nær ekki til aukins atvinnuleysis á Íslandi í kjölfar bankahrunsins, en samkvæmt tölum Tryggingastofnunar hefur hlutfall örorkulífeyrisþega vaxið nokkuð síðustu ár. Árið 2008 var hlutfall örorku- og endurhæfingarlífeyrisþega ásamt örorkuþegum 7,4% af mannfjölda 18-66 ára, og var komið í 8,8% árið 2013 (Tryggingastofnun ríkisins, 2014). Konur eru fjölmennari hópur öryrkja en karlmenn. Í desember 2013 voru 9,5% kvenna á Íslandi öryrkjar og 6% íslenskra karla. Það eru 9.850 konur og 6.296 karlar. Í aldurshópnum frá 18-24 ára eru fleiri karlar en konur, en í aldursbilinu frá 25 ára og upp úr eru konur fleiri en karlar. Hlutfall öryrkja eykst með hækkandi aldri og er hæst í elsta aldurshópnum, 65-66 ára, en meðal kvenna eru 26,9% á þeim aldri örorkulífeyrisþegar og 16,7% íslenskra karla (Tryggingastofnun, 2014). Þegar litið er til þessarar fjölgunar verða ráðleggingar rannsakenda um nauðsyn þess að styrkja starfsendurhæfingaráhræði þeim mun meira áriðandi.

Í rannsókn Guðrúnar Hannesdóttur, Sigurðar Thorlacius og Stefáns Ólafssonar (2010) kemur fram að ekki sé marktækur munur á atvinnuleysi karla og kvenna meðal öryrkja en þó megi sjá að hlutfallslega fleiri karlar en konur hafi þá reynslu. Marktækur munur er hins vegar þar sem hlutfallslega fleiri karlar en konur hafa fengið skipulagða starfsendurhæfingu eða starfsþjálfun. Yngra fólk, þeir sem hafa fengið örorkumat fyrir fertugt, þeir sem eru barnlausir og þeir sem búa við geðfötlun eða meðfædda skerðingu hafa í marktækt hærra hlutfalli notið þessarar þjónustu en þeir



sem eldri eru, þeir sem voru eldri við örorkumat, þeir sem eiga börn eða þeir sem búa við aðra fötlun eða sjúkdóma.

Tafla 6: Örorkulífeyrisþegar skipt eftir aldursbili, desember 2013

ALDUR	ÖRORKULÍFEYRISÞEGAR		HLUTFALL AF MANNFJÖLDA 18-66 ÁRA		MANNFJÖLDI 18-66 ÁRA	
	KARLAR	KONUR	KARLAR	KONUR	KARLAR	KONUR
18 – 19 ára	108	77	2,3%	1,7%	4.705	4.509
20 – 24 ára	360	234	2,8%	1,9%	12.670	12.084
25 – 29 ára	369	377	3,2%	3,4%	11.581	11.170
30 – 34 ára	417	652	3,5%	5,7%	12.037	11.445
35 – 39 ára	440	753	4,1%	7,2%	10.717	10.503
40 – 44 ára	508	890	4,8%	8,5%	10.592	10.446
45 – 49 ára	667	1.197	6,3%	11,1%	10.515	10.814
50 – 54 ára	855	1.426	7,9%	13,2%	10.781	10.817
55 – 59 ára	1.031	1.656	10,2%	16,6%	10.060	10.002
60 – 64 ára	1.035	1.781	11,9%	21,1%	8.701	8.440
65 – 66 ára	506	807	16,7%	26,9%	3.031	3.001
<b>Samtals</b>	<b>6.296</b>	<b>9.850</b>	<b>6,0%</b>	<b>9,5%</b>	<b>105.390</b>	<b>103.231</b>

Heimild: Tryggingastofnun ríkisins, 2014.

Ásta Snorradóttir (2008) gerði eigindlega rannsókn á stöðu kvenna með örorku og sérstaklega kvenna með vefjagigt, en konur eru 94% þeirra sem greinast með vefjagigt. Níu konur með vefjagigt lýstu í viðtölum við rannsakanda álagsþáttum í vinnufyrirkomulagi sem höfðu áhrif á starfsgetu þeirra. Þær töldu sig geta stundað vinnu ef boðið væri upp á sveigjanleika á vinnumarkaði sem tæki tillit til þeirra sveiflna sem fylgdu sjúkdómnum. Niðurstöður rannsóknar Ástu benda til að huga þurfi að því að fjölga hlutastörfum á vinnumarkaði þar sem boðið er upp á sveigjanlega viðveru og vinnutíma. Ásta bendir á að meðalaldur fari hækkandi í vestrænum ríkjum og fæðingartíðni lækkandi. Hætt sé því við skorti á vinnuafli í framtíðinni og ótímabært hvarf fólks af vinnumarkaði geti reynst samfélögum þungur baggi. Þess vegna væri skynsamlegast að nýta þann mannauð sem til staðar er með auknum sveigjanleika sem taki tillit til skertrar starfsgetu, sem bitni þá að sama skapi ekki á rekstri.

Rannsakandi vitnar til norrænna rannsókna sem hafa sýnt að erfið vinna, langur vinnutími og vinna sem einkennist af endurtekningum og lágum launum tengist auknum líkum á örorku, en niðurstöður eru ekki óyggjandi (m.a. vegna áhrifa frá úrtaksstærð rannsókna). Bent hefur verið á þann möguleika að félagsleg staða eða veikindi sem ekki tengjast vinnunni skýri það hverjir veljist í þau störf þar sem áhættuþættir hafa verið kannaðir og þar með er erfitt að vita hvort vinnuaðstæður eða aðstæður utan vinnu hafa áhrif á örorku. Algengustu sjúkdómsflokkar meðal kvenna á örorkuskra eru geðraskanir og stoðkerfisraskanir. Rannsakandi bendir á að rannsóknir hérlendis á líðan kvenna í vinnu hafi gefið til kynna að einkenni frá hreyfi- og stoðkerfi séu algeng auk þess að tengjast vinnu að einhverju leyti. Líkamlega erfið störf og vinnufyrirkomulag geta aukið líkur á einkennum frá hreyfi- og stoðkerfi. Samkvæmt eigindlegri rannsókn Ástu Snorradóttur rekja konur með vefjagigt upptök sjúkdómsins til álags sem ýmist tengist daglegu lífi, samræmingu atvinnu- og einkalífs eða vinnunni. Þær lýstu því að hafa verið örmagna andlega og líkamlega að vinnudegi loknum og rannsakandi bendir á að samkvæmt íslenskum rannsóknum á mismunandi starfsstéttum og líðan þeirra í vinnu segist stór hluti kvenna vera þreyttur andlega og líkamlega í lok vinnudags (Ásta Snorradóttir, 2008).

Ásta Snorradóttir tekur fram að bent hafi verið á að fyrir einstaklinga sem eru í mjög lágt launuðum störfum og með börn á framfæri (hér hafa einstæðir foreldrar verið nefndir sérstaklega) geti það í einhverjum tilfellum verið hagstæðara að vera öryrkjar en að vera á vinnumarkaði. Hefur þessu m.a.

verið velt upp sem einni af skýringum þess að konur eru fjölmennari meðal öryrkja – þar sem þær eru líka fjölmennari í láglaunahópum og meðal einstæðra foreldra. Í þessu samhengi er hins vegar mikilvægt að huga að því að örorkumat er ekki eitthvað sem fólk fær eftir pöntun heldur er það veitt á grundvelli óvinnufærni vegna heilsubreysts. Einnig bendir rannsakandi á, og vísar í eigin rannsókn, að ekki séu allir reiðubúnir til að láta af starfi sínu og þiggja örorkubætur þó að afkoman myndi batna. Vinnan hefur gildi ekki bara sem undirstaða fjárhags, heldur sem undirstaða félagslegra tengsla, sjálfsmyndar o.fl. Viðmælendur Ástu í rannsókninni lýstu tilhugsuninni um að hætta sem erfiðri, m.a. vegna þess að vinnan væri mikilvæg fyrir sjálfsmynd þeirra og gildismat (Ásta Snorradóttir, 2008).

## 2.6 Samantekt

Íslenskur vinnumarkaður er kynjaskiptur þar sem iðnaðarmenn eru í miklum meirihluta karlmenn en í umönnunarstörfum eru konur í miklum meirihluta. Aftur á móti hafa ýmsar rannsóknir sýnt að bæði konum og körlum líður betur á blönduðum vinnustöðum. Því væri það öllum til hagsbóta að finna leiðir til að hvetja konur til að fara í svokölluð karlastörf og karla til að fara í kvennastörf. En eins og rætt verður í næsta kafla eru þar ýmis ljón í veginum.

Ekki er einhlít skýring á því hvers vegna kynjaskipting ríkir í flestum starfsstéttum en í þessum kafla var meðal annars rætt um rannsóknir sem gerðar hafa verið á stöðu karla og kvenna í landbúnaði til að leita skýringa þar. Æskilegt væri að gera fleiri slíkar rannsóknir á einstökum atvinnugreinum, þar sem skýring í einni atvinnugrein á ekki endilega við í annarri atvinnugrein.

Einnig þyrfti að rýna í fólksflutninga á milli landsvæða þar sem við þá flutninga myndast misræmi á milli fjölda karla og kvenna á einstökum landsvæðum. Þá hafa konur í æ ríkari mæli sótt sér menntun og telja að henni lokinni að tækifæri á landsbyggðinni séu fá og leita sér atvinnu á þéttbýlisstöðum. Í kaflanum er rætt að vinnumarkaðsaðgerðir stjórnvalda, svo sem stóriðjuverkefni, hafi karllæga slagsíðu og séu ekki líklegar til þess að bæta stöðu kvenna á landsbyggðinni. Vinnumarkaður á landsbyggðinni veikist við það að ekki séu störf fyrir bæði kynin þar sem konur eru þá líklegri til að flytjast frá landsbyggðinni, sem vindur upp á sig og skapar ákveðinn vítahring hnignunar byggðar.

Konur eru líklegri til að vinna hlutastörf, taka langt fæðingarorlof eða hverfa af vinnumarkaði vegna þess að þær þurfa að sinna ólaunuðum umönnunarstörfum. Þetta skapar vítahring því að vinnuveitendur eru tregari til að fjárfesta í starfsþróun kvenna þegar að þeir telja að konur muni hverfa í lengri eða skemmri tíma frá störfum vegna umönnunarskyldna sinna. Ef konur geta ekki náð markmiðum sínum á vinnumarkaði eru auknar líkur á að þær hörfi þaðan en ef þær halda áfram að reyna fyrir sér á vinnumarkaði eru auknar líkur á að hæfileikar þeirra nýtist ekki til fullnustu vegna þeirra takmarkana sem vítahringurinn hefur í för með sér (Adema, 2012). Til að ýta undir atvinnuþátttöku beggja kynja þarf hún að borga sig og fela í sér jöfn tækifæri.

Kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð, sem og kynjuð fjárhagsáætlunargerð, hefur varpað nýju ljósi á hvort aðgerðir stjórnvalda hafi mismunandi áhrif á kynin. Þessi aðferðafræði hefur hægt og sígandi verið að ryðja sér til rúms en ætti að vera hluti af vinnuferli stjórnvalda við ákvarðanatöku. Það er umhugsunarvert að atvinnuátaksaðgerðir í kreppu hafi beinst hlutfallslega meira að því að koma körlum til vinnu en konum á sama tíma og skorið var niður í velferðarþjónustu þar sem konur eru talsvert fjölmennari meðal starfsfólks en karlar. Við skipulagningu vinnumarkaðsaðgerða þyrfti að beita aðferðum kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar til að greina hugsanlegar aðgerðir sínar frá kynjasjónarmiði, líkt og Reykjavíkurborg hefur látið gera.

Sveigjanleiki getur ýtt undir fjölskylduvæna vinnuvenningu. Í rannsóknum bæði Hrefnu Sifjar Heiðarsdóttur (2010) og Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2007) kemur fram að þrátt fyrir að yfirmenn og starfsfólk séu jákvæð gagnvart sveigjanleika í orði rista þau orð ekki alltaf ýkja djúpt – ætlast er til mikillar hollustu og forgangsroðunar starfsfólks í þágu vinnunnar. Þetta er í raun öfugsnúið ef litið er til þess að ein af niðurstöðunum úr rannsókn sem framkvæmd var í tengslum við verkefnið *Hið gullna*

*jafnvægi* var að tryggð starfsmanna við fyrirtæki væri meiri ef þeir upplifðu sveigjanleika og jafnvægi milli einkalífs og atvinnu. Sveigjanleiki er hugsaður til að létta álagi af starfsfólki, en ef hann er ekki í raun til staðar er hættu á að álag verði of mikið.

Þegar vinnustaðamenning er mjög karllæg eða kvenlæg, þ.e. þegar annað kynið er í yfirgnæfandi meirihluta á vinnustað, getur það haft áhrif á starfsmenn af því kyni sem er í minnihluta. Ein ástæða þess að erfitt getur verið að stuðla að uppbroti á hinum kynjaskipta vinnumarkaði getur verið að erfitt sé fyrir einstaklinga að vera í minnihluta á vinnustað vegna vinnustaðamenningar sem orkar neikvætt á viðkomandi. Þó að fáar rannsóknir skoði þetta sérstaklega var í kaflanum vitnað í rannsóknir á nokkrum atvinnugreinum þar sem kynjuð vinnustaðamenning var áberandi og reyndist starfsfólki erfið – til dæmis í blaðamennsku, lögreglustörfum og hugbúnaðargeiranum. Þetta er umhugsunarefni þegar rannsóknir leiða í ljós að báðum kynjum líður betur á kynjablönduðum vinnustöðum en á vinnustöðum þar sem annað kynið er í meirihluta.

Vinnustaðamenning á í samspili við þætti eins og starfsöryggi, starfsaðstæður, álag og aðbúnað þar sem kyn hefur oft áhrif. Til dæmis getur andlegt álag verið mikið í hefðbundnum kvennastörfum á meðan líkamleg áhætta er sjáanlegri í hefðbundnum karlastörfum (t.d. í byggingariðnaði). Álag getur t.d. verið mikið í vaktavinnu og hættu er á að fólk stoppi stutt við í þeim störfum vegna erfiðra vinnuskilyrða. Í rannsókn Hildar Fjólu Antonsdóttur og samstarfsmanna (2006) er bent á að sú umræða hafi komið ítrekað upp við gerð rannsóknarinnar að 80% vaktavinna ætti að jafngilda 100% dagvinnu, þar sem vaktavinna sé aukalegur álagsþáttur í sjálfu sér. Huga mætti að því hvort slík aðgerð gæti nýst í að laða fólk að umönnunarstörfum, því eins og áður hefur verið rætt í skýrslunni eru blikur á lofti hvað varðar fækkun í starfsstéttum sem sinna umönnunarstörfum og fjölgun meðal þeirra sem þarfnast umönnunar, sem orsakast helst af auknum fjölda eldri borgara.

Nýlegar rannsóknir benda ekki til þess að vinnan sé körlum mikilvægari en konum. Eins og komið hefur fram hér byggja konur ekki síður en karlar sjálfsmynd sína, tengslanet og gildismat í kringum virkni og vellíðan á vinnumarkaði – að ógleymdri fjárhagslegri afkomu. Staðalímyndir um fyrirvinnuhlutverkið og kynhlutverk sem eru enn á kreiki veikja stöðu kynjanna á vinnumarkaði á margvíslegan hátt eins og hefur verið reifað í þessum kafla. Þess vegna haldast niðurbrot kynjaðra staðalímynda og jafnrétti á vinnumarkaði hönd í hönd.

## 3 Kynjað náms- og starfsval

Þegar rætt er um einstakar starfsstéttir sem karla- eða kvennastéttir er ekki einhlítt hver viðmiðunin er. Í skýrslu aðgerðahóps um launajafnrétti á vinnumarkaði eru starfsstéttir þar sem annað kynið er í miklum meirihluta (2/3 hlutar starfsfólks) kallaðar kvenna- eða karlastéttir eftir því kyni sem er í miklum meirihluta (Aðgerðahópur um launajafnrétti á vinnumarkaði, 2014). Einnig hefur tíðkast að miða við 60/40 hlutföllin, þ.e. að stétt sé kynjaskipt þegar hlutfall annars hvors kynsins er undir 40% eða yfir 60%. Þetta eru til dæmis hlutföllin sem miðað er við í lögum um kynjahlutföll í stjórnnum fyrirtækja (Lög nr. 13/2010). Nokkrar íslenskar rannsóknir hafa verið gerðar á kynjuðu náms- og starfsvali þar sem ýmist er notast við aðra skilgreininguna (2/3 hlutar) eða hina (40/60 hlutfall) innan náms- eða starfsgreina. Umfang þessara rannsókna er í flestum tilfellum lítið, sem segir sitt um hve lítið efnið hefur verið rannsakað. Hér verður greint frá helstu rannsóknum og niðurstöðum þeirra.

### 3.1 Áhrifin í upphafi

Frelsi fólks til að velja sér nám og starf eftir eigin áhugasviði helst í hendur við að ekki séu til staðar hamlandi staðalímyndir grundvallaðar á kyni, um hvernig stelpur og strákar, sem og konur og karlar, eigi að vera. Staðalímyndir eru einfaldar og útbreiddar, oftast neikvæðar hugmyndir sem við höfum um hlutverk og hegðun einstaklinga sem tilheyra ákveðnum hópi. Ríkjandi staðalímyndir geta haft neikvæð og hamlandi áhrif á þroska og sjálfsmynd einstaklinga sem tilheyra þeim hópi sem þær eiga við um. Þannig geta t.d. íhaldssamar staðalímyndir af karla- og kvennastörfum hamlað því að hæfileikaríkir einstaklingar láti að sér kveða á því sviði sem er beinlínis skilgreint fyrir utan umráðasvæði viðkomandi kyns. Það er því visst áhyggjuefni að íslensk rannsókn sýni að ungmenni eru ekki minna íhaldssöm árið 2014 en þau voru árið 1992 (Andrea Hjálmsdóttir, 2014). Einnig sýnir norræn rannsókn frá árinu 2010 aukna íhaldssemi meðal ungmenna, þar sem 40% drengja á aldrinum 16-19 ára telja að karlmenn eigi að ganga framur konum um störf (Auður Magnús Auðardóttir, 2014). Það lítur út fyrir að ákveðin stöðnun eða jafnvel bakslag sé í baráttunni við að brjóta upp hefðbundnar staðalímyndir kynjanna, sem er hindrun fyrir bæði konur og karla til að blómstra í námi, starfi og einkalífi. Staðalímyndir eru hluti af kynjakerfinu, rótgrónu félagslegu fyrirbæri sem setur fólk í mismunandi hólft eftir kyni. Kynjakerfið er rótgróið í menningu okkar, en algengt er að fólk átti sig ekki á staðalímyndum sem lita hegðun þess.

Ýmsir fræðimenn hafa skoðað hugmyndir barna og unglunga um kynin til að varpa ljósi á hvernig staðalímyndir hafa áhrif á viðhorf barna til kynjanna og til eigin stöðu. Rannsókn Agnesar Óskar Snorradóttur (2010) leiddi í ljós kynjamun á hugmyndum 26 leikskólabarna á aldrinum 3-6 ára um framtíðarstörf. Rannsakandi skoðaði m.a. leiki barna og í ljós kom að drengir léku sér frekar í ímyndunarleikjum. Stúlkur sóttu frekar en strákar í leiki sem snerust um umönnun. En áhrifavaldarnir eru víða. Samkvæmt rannsókn Gerðar Bjarnadóttur og Guðnýjar Guðbjörnsdóttur (2011) þar sem lagður var spurningalisti fyrir 111 nemendur á fyrsta ári á framhaldsskóla á höfuðborgarsvæðinu voru 40% aðspurðra drengja ólíkleg til að leyfa litla bróður sínum að leika sér með dúkku. Stúlkur fá aftur á móti meira svigrúm til að leika sér með drengjaleikföng; aðeins um 4,4% karlkyns svarenda og enginn kvenkyns svarenda var líklegur til að leyfa ekki systur sinni að leika sér með bíl. Það er í samræmi við það að hið kvenlæga er gjarnan minna metið en hið karllæga í samfélaginu, sem er annar hluti af kynjakerfinu. Þannig er það meira aðkallandi að stöðva að drengur hagi sér stelpulega en að stelpa hagi sér strákalega. Hluti af þessum anga kynjakerfisins er vinnumarkaður þar sem kvennastörf eru metin til minni launa en karlastörf. Völd og virðing fylgja hinu karllæga sviði og því er það skiljanlegra að konur sæki inn á þau svið en að karlar sæki á kvennasviðin.

Í grein Sifjar Einarsdóttur (2005) þar sem hún skrifar um rannsóknir sínar á starfsáhuga kemur fram svipaður kynjamunur og fundist hafði í Bandaríkjunum, þar sem karlar höfðu meiri áhuga á þeim sviðum sem sneru að vísindum og handverki, en konur á því sem sneri að félags- og listasviðunum.

Sif hefur skoðað kynbundna skekkju og staðalímyndir í áhugasviðskönnununum og ýmislegt bendir til að kynbundnar staðalímyndir kynja hafi áhrif á svör ráðþega (í framhalds- eða háskólanámi) – áhugi á tilteknum starfssviðum hefur ekki aðeins áhrif á svör í könnunum, heldur einnig kynbundnar staðalímyndir þeirra starfa sem könnunin tekur til. Guðbjörg Vilhjálmsdóttir (2004) gerði rannsókn á ólíkri starfshugsun drengja og stúlkna. Hún lagði könnun fyrir 911 unglinga, annars vegar á höfuðborgarsvæðinu og hins vegar í sjávarþorpum (26 grunnskólar). Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að stúlkur og drengir hugsi á mismunandi hátt um virðingu starfa og tekjur, og að áhugi þeirra á umræddum störfum fari að einhverju leyti eftir kyni. Stúlkur gefa umönnunarstörfum meira vægi, en strákarnir verk- og tæknistörfum. Rannsakandi dregur þær ályktanir að staða ungmennanna innan félagslegs rýmis móti skoðanir þeirra, sem og upplýsingar þeirra um eðli starfanna og staðsetningu þeirra innan kynjavidda. Þegar Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir (2011) draga saman niðurstöður rannsóknar sinnar á kynjakerfinu og viðhorfi framhaldsskólanema benda þær á að til að vinna bug á félagslegum þrýstingi um kynhlutverk, og breyta því að völd og virðing fylgi hinu karllæga, verði að sameina hópana til að bæði karlar og konur geti notið sín án þvingana kynjakerfisins.

### 3.1.1 Um kyn kennara og fleira

Í skýrslu skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar, Út fyrir boxið: Hvernig efla má sjálfstraust stelpna og vinna gegn hamlandi staðalímyndum í lífi barna og ungmenna á skapandi og árangursríkan hátt (ritstj. Auður Magnús Auðardóttir, 2014), kemur fram að rannsóknir hafi dregið fram þá staðreynd að kennarar eru ólíkari innbyrðis en sem nemur muninum milli karlkennara og kvenkennara, og karlkennari sé því engin trygging fyrir velgengni stráka í skólum. Rannsóknir hafi sýnt að fagmennska kennara og þekking þeirra á félagsmótun og kynjafræði hafi meiri áhrif á gæði skólustarfs en kynferði þeirra. „Góður kennari í góðum skóla er góður fyrir öll börnin í þeim skóla, sama hvers kyns hann er“ (Auður Magnús Auðardóttir, 2014).

Laufey Axelsdóttir og Gyða Margét Pétursdóttir (2014) gagnrýna umræðu um karla á leikskólum sem fyrirmyndir, enda eigi slíkt nán tengsl við takmarkandi eðlishyggju og kynhlutverk, sem útiloki t.d. lesbísku foreldra og viðhaldi úreltum hugsunarhætti um kynhlutverk. Þá hefur Anna Lís Hreiðarsdóttir (2006) bent á að það sé áhætta við að gera karla að kynfyrirmyndum vegna þess að það útiloki ákveðna hópa karlmanna sem ekki uppfylli staðalímyndir um karlmennsku. Fagleg rök þurfi að vera fyrir því að fjölga karlkyns kennurum á leikskólum; hugmyndafræðin á bak við fjölgun karla á leikskólum verði að vera skýr. Rökin sem blasa við eru t.d. þau að skapa blandaðri og fjölbreytilegri starfsmannahópa þar sem það stuðli að starfsánægju, og um sé að ræða hóp starfsmanna með ólík kyngervi sem þó sinni sömu verkefnum og brjóti þannig niður staðalímyndir sem setja hömlur á val karla og kvenna. Ef hæfileikaríkt fólk skili sér ekki í umrædd störf vegna fordóma samfélagsins tapi allir.

#### Rammi 3. Úr grein Gylfa Magnússonar, dósentis við HÍ.

„Jafnréttisbaráttan og rannsóknir á jafnréttis- og kynjamálum hafa að miklu leyti snúist um stöðu kvenna. Það er ekki skrítið í ljósi þess að hve mjög hallaði á konur framan af. Það er hins vegar umhugsunarvert hvort ekki sé tímabært að beina kröftunum að fleiri þáttum í þjóðlífinu þar sem miklu munar á kynjunum eða a.m.k. reyna að finna svör við ýmsum áleitnum spurningum. Hvers vegna hallar t.d. svo mjög á karla í menntakerfinu, bæði meðal nemenda og starfsmanna? Hvers vegna vilja ungir menn ekki mennta sig til starfa í heilbrigðis-, mennta- og félagskerfinu? Er eðlilegt eða æskilegt að þessi hluti samfélagsins verði fyrst og fremst starfsvettvangur kvenna en karlar geri annað?“

Piltar og stúlkur, Vísbending, 23. tbl. 2014.

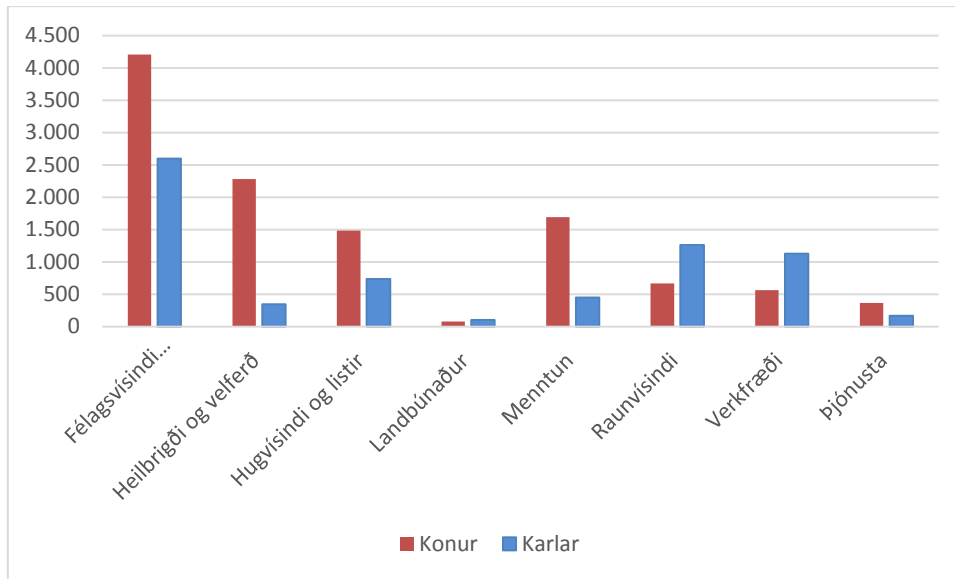
Í rannsókn Laufeyjar Axelsdóttur (2013) kom í ljós að bæði karlar og konur í þeim tveimur leikskólum sem hún rannsakaði héldu hefðbundnum kynjaímyndum á lofti. Karlarnir á leikskólunum (3) fengu meira rými til að verja tíma sínum í vinnunni í leik með börnum á meðan verksvið kvenkyns kennara virtist vera líkamleg umönnun. Spurningin er hvað ávinnst með að slík kynhlutverk séu kynnt fyrir leikskólabörnum, sem verða óhjákvæmilega vitni að þeim og fá þau skilaboð að það sé munur á viðfangsefnum og hlutverkum karla og kvenna. Taka ber fram að rannsókn Laufeyjar er eigindleg og byggir á viðtölum við 10 konur og 3 karla. Alhæfingargildi hennar er því takmarkað en hún veitir ákveðnar vísbendingar. Kynjaskipting í verkefnum starfsfólks leikskóla er því verð frekari rannsókna til að komast að því hvort algengt sé að leikskólar haldi hefðbundnum kynjaímyndum á lofti. Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2014) telja að efla þurfi þekkingu starfsmanna á leikskólum á jafnrétti og kynjafræðum. Það er í takt við niðurstöður Þórdísar Þórðardóttur (2005) um mikilvægi kynjafræðinnar í kennaranámi og annars fræðimanns, Ingólfs Ásgeirs Jóhannessonar (2004) sem er höfundur bókarinnar *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Ingólfur hefur m.a. rakið bakslag í opinberum jafnréttismarkmiðum til skorts á því að bæði stúlkur og drengir fái stuðning til að takast á við óhefðbundin kynjaverkefni. Viðhald hefðbundinna kynhlutverka vinnur gegn markmiðum um jafnrétti.

### 3.2 Áhrif á val karla og kvenna

Viðfangsefni rannsókna um kynjaðar hliðar náms- og starfsvals miða að því að svara spurningunni hvers vegna við stöndum frammi fyrir kynjaskiptu náms- og starfsvali. Hvers vegna sækja karlar ekki í umönnunarstörf og hvers vegna konur eru færri í iðngreinum og vísindum? Í almennri umræðu hefur alloft verið vísað til tekjumöguleika þegar umræðuefnið er fæð karla í hefðbundnum kvennastörfum, s.s. við umönnun. Á allra vitorði er að umönnunarstörf eru ekki hálaunastörf. Þó að ekki séu til staðar íslenskar rannsóknir sem vitna um að karlmenn hrekist beinlínis úr umönnunarstörfum vegna lakra launa benda t.d. rannsóknir Fjólu Þórdísar Jónsdóttur (2013) og Inga Rúnars Eðvarðssonar og Guðmundar Kristjáns Óskarssonar (2010) til þess að tekjumöguleikar ráði miklu í náms- og starfsvali karlmanna. Umræddar rannsóknir hafa þó takmarkað alhæfingargildi. Í rannsókn Fjólu Þórdísar var gagna aflað með því að senda rafræna spurningalista á meðlimi tveggja fagfélaga; Sálfræðingafélags Íslands og Tæknifræðingafélags Íslands. Alls fengu 1.436 listann sendan og svöruðu 404, sem gerir um 28% svarhlutfall, en þetta lága svarhlutfall er helsta takmörkun rannsóknarinnar. Í rannsókn Inga Rúnars og Guðmundar Kristjáns var gagna aflað með spurningalistakönnun; þýði var nemendur í Háskólanum á Akureyri sem brautskráðust á tímabilinu 2004-2007, alls 1.247 einstaklingar. Úrtakið var 599 nemendur, sem takmarkaðist við nemendur sem voru í grunnámi og í deildum sem buðu upp á fjarnám, og svöruðu 350 einstaklingar, eða 58,4%.

Konur eru þó samkvæmt þessum rannsóknum líklegri til að leggja áherslu á áhuga á faginu og tækifæri til að láta gott af sér leiða. Þá höfðu fjölskyldumeðlimir meiri áhrif á starfsval kvenna en karla. Einnig kemur fram í rannsókn Fjólu Þórdísar (2013) að konur hafi lagt meiri áherslu á að starfið væri fjölskylduvænt, og þeim þótti líklegra en körlum að þær tækju sér á einhverjum tímamarki hlé frá störfum vegna fjölskylduaðstæðna. Þetta rímar við hugleiðingar Benson (2014) um „the two body problem“ sem ræddar voru í 2. kafla um kynin á vinnumarkaði. Einnig virtist konur oftara bera meiri ábyrgð en karlar á heimilisstörfum og barnaupplæddi, þótt flestir teldu ábyrgðina vera jafna, en það er í samræmi við aðrar rannsóknir um heimilisábyrgð frá kynjuðu sjónarhorni (Þóra Kristín Þórsdóttir og Kolbeinn Stefánsson, 2010).





Heimild: Hagstofa Íslands, Skólamáli.

Mynd 14: Nemendur á háskólastigi eftir námssviðum 2013

Í eigindlegri rannsókn Lenu Rutar Birgisdóttur (2011) kemur fram að viðmælendur hennar sem eru karlar í hefðbundnum kvennastörfum (leikskólakennari, tveir grunnskólakennarar, hjúkrunarfræðingur, starfsmaður í umönnun og leiðbeinandi á leikskóla) hafi ekki stefnt að því upphaflega að starfa í kvennastarfi heldur í lengst í starfi sem þeir sáu sem tímabundið. Uppeldisaðstæður þeirra og stuðningur frá þeirra nánustu gætu einnig hafa haft áhrif á starfsval. Þá skiptir áhugi og vellíðan í starfi máli. Vegna smæðar rannsóknarinnar er ekki hægt að yfirfæra niðurstöðurnar á stærra þýði þó að rannsóknin gefi ákveðnar vísbendingar.

Innreið kvenna í karlastörf hefur að mörgu leyti verið hraðari en innreið karlanna í hefðbundin kvennastörf. Þó eru enn vígi, eins og flestar iðngreinar, sem virðast ekki vera að falla. Konum hefur aftur á móti fjölgað í verk- og tæknigreinum í háskóla þó að karlar séu þar enn í meirihluta. Konur voru um 23% af nemum í eðlisfræði, rafmagns- og tölvuverkfræði, stærðfræði og tölvunarfræði við Háskóla Íslands þegar Þuríður Ósk Sigurjónsdóttir gerði rannsókn á námsvali og aðstæðum kvenna í þeim greinum (sbr. grein þeirra Þuríðar og Sifjar Einarsdóttur, 2011). Niðurstöður benda til þess að kvennemendur þurfi meiri hvatningu og stuðning en karlkyns samnemendur þeirra til að velja nám í hefðbundnum karlagreinum. Það bendir til þess að konum þyki erfiðara að feta þessa braut, sem sýnir sig svo aftur í eigindlegri rannsókn Aldísar Guðmundsdóttur (2014) um upplifun og starfshvata kvenna í karlastörfum. Viðmælendur í rannsókn Aldísar lýstu streitu eða kvíða sem fylgdi því að fara upphaflega inn í fagið. Rannsakandi bendir á að hræðsla við að stíga inn á braut vegna þess að karlar eru ríkjandi á henni og trú um að konur eigi ekkert erindi þangað geti fælt konur frá því að starfa við það sem hugur þeirra stendur raunverulega til. Smæð rannsóknarinnar, sem byggist á eigindlegum viðtölum við sex konur, gerir okkur erfitt fyrir um að alhæfa um þýðið, en rannsóknin gefur ákveðnar vísbendingar.

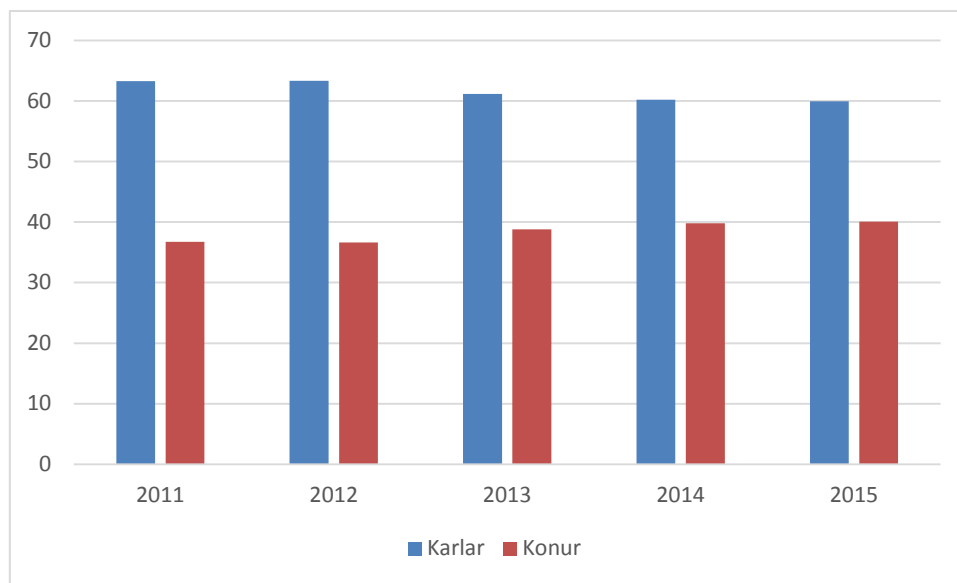
Í Háskólanum í Reykjavík voru í byrjun árs 2015 um 60% nemenda karlar og 40% konur. Kynjaskiptingin er aftur á móti mikil á milli einstakra deilda. Karlar eru í meirihluta í Frumgreinadeild, Tækni- og verkfræðideild og Tölvunarfræðideild. Nálægt 80% nemanda við Tölvunarfræðideild eru karlar á móti 20% konum. Tölvunarfræðideild hefur markvisst unnið að því að auka hlutdeild kvenna í deildinni og voru konur einungis um 15% árið 2011, en breytingin er hæg. Konur eru aftur á móti í meirihluta í Lagadeild og Viðskiptadeild. Í öllum deildum skólans hafa kynjahlutföll jafnast á tímabilinu frá 2011 til 2015, nema í Viðskiptadeild þar sem hlutdeild kvenna hefur farið úr 55% í 60%.



Tafla 7: Hlutdeild karla og kvenna í einstökum deildum Háskólans í Reykjavík, vor 2015.

	KARLAR %	KONUR %
Frumgreinadeild	60,6	39,4
Lagadeild	44,5	55,5
Tækni- og verkfræðideild	65,5	34,5
Tölvunarfræðideild	78,7	21,3
Viðskiptadeild	40,4	59,6
Háskólinn í Reykjavík	59,9	40,1

Heimild: Háskólinn í Reykjavík.



Heimild: Háskólinn í Reykjavík.

Mynd 15: Hlutdeild karla og kvenna meðal nemenda í HR

Viðmælendur í rannsókn Katrínar Bjargar Ríkharðsdóttur (sjá grein hennar með Ingólfi Ásgeiri Jóhannessyni, 2012) voru átta konur sem lokið höfðu námi í húsasmíðum og tölvunarfræði. Þær nefndu flestar fjölskylduaðstæður sem drífandi áhrifavald á náms- og starfsval sitt. Sumar nefndu sveigjanlegan vinnutíma og aðrar nefndu ákjósanlega atvinnu- og tekjumöguleika til að geta framfleytt fjölskyldu sinni. Flestar konurnar höfðu innsýn í starfið og/eða mikinn áhuga auk þess að líta á það sem hagnýtt og höfðu fengið góð viðbrögð við námsvalinu frá sínu nánasta umhverfi. Helstu áhrifaþættir á starfsval viðmælenda í rannsókn Aldísar Guðmundsdóttur (2014) sem voru konur í hefðbundnum karlastörfum (tveir bifvélavirkjar, lögreglukona, fangavörður, pípulagningamaður og rafvirki), voru karlfyrirmyndir, einlægur áhugi á starfinu (oft áhugi sem verið hafði til staðar frá unglingsaldri) og fjölbreytileiki starfsins. Þær upplifðu einnig í flestum tilfellum stuðning frá fjölskyldum sínum og er hér ákveðinn samhljómur á milli rannsókna. Enn og aftur verður þó að taka fram að rannsóknin er smá í sniðum og alhæfingargildi rannsókna því lítið, en úr henni má lesa ákveðnar vísbendingar og samhljómur milli rannsókna gefur þeim aukinn trúverðuleika.

Sumir fræðimenn vilja meina að starfsval ráðist af sálfélagslegum (e. psychosocial) þáttum. Samkvæmt rannsókn Antecol og Cobb-Clark (2013) var samband milli þess að taka sér fyrir hendur nám sem er karllægt (meirihluti nemenda karlkyns) og þess að búa yfir karllægum eiginleikum (það er að segja sjálfstæði og ákveðni, en ekki feimni, tilfinningasemi eða viðkvæmni) og trú á eigin gáfur.

Sama samband var milli þessara þátta og þess að starfa í karllægum atvinnugreinum, en þar var einnig samband við hvatvísi, vilja til að leggja hart að sér og tilhneingingu til að forðast vandræði. Hins vegar eru konur sem búa yfir þessum karllægu eiginleikum og hafa trú á gáfum sínum lítið líklegri en aðrar konur til að nema eða starfa í karllægum geirum. En trú á eigin getu virðist samkvæmt rannsókninni hafa tengsl við það að hefja nám í fagi sem er óhefðbundið út frá kyni. Þetta bendir til þess að einstaklingar sem hafa trú á eigin greind og atgervi hafi meira sjálfstraust og trú á möguleikum sínum á að ná árangri í störfum sem eru óhefðbundin fyrir þeirra kyn (Antecol og Cobb-Clark, 2013).

### 3.3 Norrænar rannsóknir á kynjuðu náms- og starfsvali

Í skýrslu frá 2008 sem skoðar kynjaskipta vinnumarkaðinn í Danmörku áratuginn á undan má finna rannsókn Inge Henningsen um náms- og starfsval kynjanna. Kynin velja mismunandi menntun, hvort sem um er að ræða bóknað eða verknám, en einnig virðist erfiðara fyrir konur en karla að fá þá menntun sem þau óska sér, þótt fleiri konur en karlar útskrifist úr námi. Fjöldatakmörkanir virðast vera algengari í „kvennafögum“ en „karlafögum“ og efasemdir eru settar fram í skýrslunni um að slíkar takmörkanir séu nemendum og atvinnulífinu í hag. Í greinum þar sem allir umsækjendur komust inn voru karlar um 65% nemenda. En þar sem fjöldatakmörkanir voru til staðar, t.d. í lækningum, sálfræði og ljósmóðurnámi, voru konur 75% þeirra sem sóttu um og næstum 80% þeirra sem var vísað frá. Samkvæmt skýrslunni var á áttunda og níunda áratugnum gripið til aðgerða í Danmörku til að fjölga nemendum í „karllægum“ greinum en skorið niður í „kvenlægum“ greinum. Afleiðingin var skortur á hjúkrunarfræðingum, kennurum og félagsráðgjöfum (Henningsen í Emerek og Holt, 2008).

Í iðnnámi er brottfall stórt áhyggjuefni en í Danmörku gildir það sama um brottfall og hér heima – strákar eru líklegri en stelpur til að hverfa frá námi. Hins vegar eiga konur erfiðara með að komast á samning í verklegu iðnnámi. Árið 2006 voru 11% kvenna í iðnnámi í erfiðleikum með að komast á samning, á móti 5% karla. Þó að þetta sé almennt raunin snýst dæmið við í einstökum greinum sem eru „kvennagreinar“ þar sem karlar eiga erfiðara uppdráttar. Þá benda rannsóknir til að brotthvarf kvenna sé meira í karllægum greinum og öfugt. Því eru sterkar vísbendingar um að bæði karlar og konur sem fara út fyrir kynjarammann í náms- og starfsvali eigi erfiðara með að komast á samning (Emerek og Holt, 2008).

Í skýrslunni kemur einnig fram að aðferðir í náms- og starfsráðgjöf í Danmörku hafi verið skoðaðar og komið í ljós að sú ráðgjöf sem er veitt sé ekki líkleg til þess að brjóta upp kynjaskiptan vinnumarkað – kynjuðum hugmyndum pílta og stúlkna er ekki ögrað í námsráðgjöfinni. Konur og karlar virðast hafa sömu möguleika en ekki frjálst val, ef marka má skýrsluna. Til eru aðferðir í námsráðgjöf til að styrkja óhefðbundið náms- og starfsval frá kynjasjónarmiði en þær eru sjaldan notaðar og ekki er því vitað með vissu hvort þær myndu hafa marktæk áhrif (Emerek og Holt, 2008).

Í sömu skýrslu fjallar Stine Thiedmann Faber um konur í lögreglunni, en greining á stöðu kvenna í íslensku lögreglunni var gerð nýlega (Finnborg Salóme Steinþórsdóttir, 2013). Í dönsku skýrslunni eru kunnugleg stef. Margir kvenkyns lögregluþjónar hafa upplifað að karlkyns kollegar þeirra hafi meira eða minna unnið gegn þeim og þær þurfi að sanna sig áður en farið sé að líta á þær sem jafngildar karlkyns lögregluþjónum. Þetta er líka kallað *200%-reglan*, sem felst í því að konur þurfa að leggja sig meira fram en karlkyns samstarfsmenn þeirra til að sanna gildi sitt. Þær upplifa einnig orðræðu á vinnustað sem einkennist af hlutgervingu og kvenfyrirlitningu. Stór hluti þeirra hefur orðið fyrir kynferðislegri áreitni af ýmsu tagi (fram kemur að þetta sé líka mynstur í danska hernum, sem er einnig karllægur vinnustaður; þar verði jafnvel enn stærri hluti kvenna fyrir kynferðislegri áreitni og ofbeldi). Neikvæðum sögum um þær er komið af stað, spurningarmerki er sett við kynhneigð þeirra, þær eru sakaðar um að hafa sofið sig á toppinn ef þær fá stöðuhækkun, og mæta andstöðu karlmanna ef þær taka þátt í félagsskap lögreglukvenna (Faber í Emerek og Holt, 2008).

Í annarri nýlegri danskri skýrslu voru tekin viðtöl við konur í rafvirkjun (Bloksgaard, 2010). Þar koma fram svipaðar upplýsingar. Konurnar höfðu upplifað þá námsráðgjöf sem þær fengu sem íhaldssama með tilliti til karl- og kvenhlutverka, þar sem rafvirkjun var kynnt sem karlastarf. Þær upplifðu einnig að þær þyrftu að sanna sig áður en tekið væri mark á þeim sem fagmönnum, og að sett væri spurningarmerki við kvenleika þeirra af því að þær væru í „karlastarfi“. Þær upplifðu tortryggni og andstöðu frá samstarfsmönnum, og gróft tal og hegðun sem einnig lýsti sér sem kynferðisleg áreitni. Þær voru að mörgu leyti mjög jákvæðar gagnvart starfi sínu en mættu mörgum hindrunum. Auk fyrrnefndra atriða áttu þær oft í vandræðum með að komast að sem lærlingar, og skýrslan getur þess að skortur sé á störfum fyrir þær að lokinni útskrift – þar kemur samkvæmt skýrslunni einnig til kynbundin mismunun á vinnunni sem á rætur sínar að rekja til hugmynda um eðli og hlutverk kynjanna, t.d. um karlmanninn sem fyrirvinnu. Í skýrslunni er mælt með því að grípa til aðgerða varðandi vinnustaðamenningu og reyna að skapa faginu þá ímynd að það sé fyrir bæði karla og konur. Þá kemur fram að það sé mikill styrkur fyrir þau sem eru í minnihluta á vinnustað að hafa a.m.k. einn annan einstakling af sama kyni með sér á vinnustaðnum. Þá er einnig mælt með því að skapa og viðhalda tengslaneti kvenna í rafvirkjun, til að styðja þær og skapa vettvang til að deila reynslu sinni (Bloksgaard, 2010).

Í áðurnefndri skýrslu Emerek og Holt (2008) er einnig tekin fyrir upplifun karlmanna sem starfa á dagvistunarheimilum. Þrátt fyrir að þeir séu álitnir ómissandi og sérstakir starfskraftar, vegna kyns síns, virðast þeir vera á jaðrinum á vinnustöðunum. Umfjöllun Steen Baagøe Nielsen dregur fram sams konar umræðu og hér heima um mikilvægi karlfyrirmynda, hvað hún eigi að fela í sér og hvernig hún fer saman með kröfum um fagleg vinnubrögð. Tilhneigingin, sú sama og hér heima, virðist vera sú að karlmenn hafi fyrst og fremst ákveðin verkefni inni á dagvistunarheimilum, þ.e.a.s. að leika við börnin, á meðan þeir taka ekki jafn mikinn þátt í nauðsynjaverkum eins og að skipta um bleyjur. Baagøe Nielsen dregur fram að laun séu ein af nokkrum hindrunum í vegi fyrir blandaðri vinnustöðum. Laun sem eru lægri í umönnunarstörfum en í störfum sem krefjast jafn mikillar eða minni menntunar skapa hugmyndir um kyn í táknrænni merkingu, þ.e.a.s. hugmyndir um að konur vinni við eitthvað sem er minna virði en það sem karlmenn vinna við. Karlmenn sem takast á hendur slík verk eru því ekki að vinna eins og karlmenn, fá ekki laun eins og karlmenn og eru því eiginlega ekki „alvöru karlmenn“. Það er ekki mjög hvetjandi til að fjölga karlmönnum í faginu. Rætt er um upplifanir karlkyns starfsmanna um að vera grunaðir um eitthvað misjafnt í stað einlægs vilja til að vinna með börnum, þ.e.a.s. vera grunaðir um að vera kynferðisafbrotamenn, og það eftirlitsumhverfi sem hefur byggst upp á vinnustöðunum svo að karlkyns starfsmenn séu aldrei einir með börnin (Baagøe Nielsen í Emerek og Holt, 2008). Slík tortryggni er talin líkleg til að draga úr áhuga karlmanna á að vinna með börnum.

Brottfall úr leikskólakennaranámi er næstum þrisvar sinnum hærra meðal karla en kvenna í Danmörku og algengt er einnig að karlar skipti um starfsvettvang – könnun frá 1998 sýndi að það átti við um helming útskrifaðra karlkyns leikskólakennara í Danmörku. Það er einkenni á körlum í þessari grein að þeir virðast vera þar tímabundið. 65% karlkyns leikskólakennara sinna stjórnunarstörfum á leikskólum, á móti 31% kvenna. Þá er algengt að karlar sérhæfi sig, sem gerir þá að sérfræðingum, fjarlægja frá kvennahópnum sem unnið er með, og það þýðir einnig að þeir sinna síður nauðsynjaverkum á borð við bleyjuskipti. Sumir bregðast við einangruninni með því að leggja áherslu á karlmennsku sína, en karlmennska þeirra á oft undir högg að sækja. Þeir eru gjarnan álitnir samkynhneigðir hver svo sem raunveruleg kynhneigð þeirra er. Samkvæmt Baagøe Nielsen er bæði ætlast til að karlar séu faglegir og taki þátt í almennum verkefnum á leikskóla, og séu jafnframt karlfyrirmyndir. Þegar þeir eru ráðnir fyrst og fremst sem karlfyrirmyndir en ekki faglegir starfskraftar getur farið illa, eins og Baagøe Nielsen lýsir í greininni (Baagøe Nielsen í Emerek og Holt, 2008).

**Rammi 4. Úr viðtali við Ingólf V. Gíslason, lektor við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Væri réttlætanlegt að slá af faglegum kröfum, t.d. á leikskólum, eða breyta þeim, jafnvel setja kynjakvóta á vinnustaði, til að fjölga körlum í kennslu á yngsta stigi?

**Ingólfur:** Þetta er virkilega erfið spurning. Í grunninn finnst mér að börn eigi kröfu á að þau fái þá bestu til að kenna sér. Hvort skólakerfið eða einkunnir skólakerfisins segi sjálfkrafa til um það hverjir eru bestir og hverjir eru lakastir hef ég hins vegar töluverðar efasemdir um. Það er ekkert sjálfgefið þó að þú sért góður í stærðfræði eða íslensku að þá sértu þar með góður kennari. Hugsanlegur möguleiki væri að menn hefðu inntökupróf eða eitthvað slíkt þar sem reyndi á þá hæfileika sem nýtast þegar fólk er starfandi í leikskólanum.

Ég væri ekki spenntur fyrir því að það væri svona átómatískur kynjakvóti, hvorki í námið né inn í starfið. Af því að staðan er þannig að á milli 40% og 50% starfsmanna í flestum leikskólum eru ófagmenntaðir myndist mér mjög gott ef menn myndu leggja sig extra mikið fram um að ráða karla við slíkar aðstæður. En ég myndi náttúrulega telja það afskaplega varasamt að hafna menntaðri konu til að koma ómenntuðum karli að.

Í skýrslunni *Nordiske mænd til omsorgsarbejde! En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen*, sem gerð var í samvinnu við Norrænu ráðherranefndina árið 2011, er farið yfir verkefni á Norðurlöndunum sem snúist hafa um að brjóta upp kynjaskiptan vinnumarkað með því að fjölga körlum í kvennastörfum. Þar kemur fram að kynjaskipting vinnumarkaðarins sé í svo samfélagslega föstum skorðum að hún standi af sér tímabil þar sem atvinnuleysi fer vaxandi án þess að haggast, þ.e.a.s. jafnvel mikið atvinnuleysi á almennum markaði verður ekki til þess að karlmenn íhugi að ráða sig störf sem í menningunni eru álitin kvenlæg. Fram kemur að það verkefni sem best hafi gengið á Norðurlöndunum sé verkefni um að fjölga karlmönnum á leikskólum í Noregi, en um er að ræða langtímaverkefni með pólitískan og fjárhagslegan stuðning sem hefur staðið yfir í um 15 ár og hefur byggst upp með fjölbreytilegum aðferðum, stuðningi hugsjónafólks og frumkvæði úr „grasrótinni“ ef svo má komast að orði, þ.e.a.s. ekki bara með tilskipun að ofan. Langtímaverkefni með stöðugum stuðningi er álitnið mikilvægt til að skapa trú á að verkefnið takist og ekki sé unnið til einskis (Baagøe Nielsen, 2011).

Í skýrslunni kemur fram hið sama og áður hvað varðar upplifun karla í kvennastörfum, þ.e.a.s. að þeir geti upplifað sig einangraða eða á jaðrinum, að ofuráhersla sé lögð á kyn þeirra, sem getur verið óþægilegt, efasemdir hafðar uppi um kynhneigð þeirra eða ástæður fyrir starfsvalinu og þeir upplifa ógn við karlmennsku þeirra. Þeir geti því haft tilhneigingu til að nota karlmennsku til að skapa sér sérstöðu eða fjarlægja sig starfsmannahópnum með því að sérhæfa sig eða fara í stjórnunarstörf. Skilaboð skýrslunnar eru þau að þörf sé á að stjórnvöld skuldbindi sig til vinnu til langs tíma í verkefni sem ætlað sé að brjóta upp kynjaskiptan vinnumarkað, annars sé hætta á að árangurinn verði takmarkaður. Í skýrslunni er töluvert rætt um aðferðafræði vegna aðgerða til að fá menn til starfa á leikskólum og bent á að íhuga verði hvaða hlutverki karlmenn sem starfsmenn í faglegum skilningi eigi að gegna. Eiga þeir að vera karlmannlegar fyrirmyndir eða hluti af faglegum starfsmannahópi? Er hætta á að áhersla á karlmannlegar fyrirmyndir endurskapi staðalímyndir kynjanna, sem eru þegar öllu er á botninn hvolft ein af hindrununum fyrir því að brjóta upp kynjaðan vinnumarkað? Er réttlætanlegt að slá af faglegum kröfum og setja kynjakvóta á vinnustaði eins og leikskóla, þ.e.a.s. ástunda jákvæða mismunun? Skýrslan veltir þessu upp og aðalspurningin er í raun hvort tilgangurinn helgi meðalið – en því er ekki beinlínis svarað í skýrslunni. Þá er minnt á að skoða verði launaumhverfi og starfsskilyrði í stéttinni, og ef þau séu ekki ákjósanleg muni það að öllum líkindum verða hindrun í því að fjölga starfsfólki og brjóta upp kynjaskiptingu (Baagøe Nielsen, 2011).

Í norski skýrslu frá 2013 (*Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv: Status og årsaker*) er bent á að víðast hvar á Norðurlöndum sé hlutfall stráka sem hverfa frá námi hærra en stúlkna. Þetta sé aftur á móti viðsnúningur frá því sem var fyrir 20 árum. Skýrsluhöfundar rekja það til þess að brottfall var

algengara meðal þeirra sem ekki komust inn í það nám sem var þeirra fyrsta val, en fjöldatakmörkanir voru áður fyrr algengari í kvenlægum fögum, s.s. heilbrigðisfögum og listum. Í Noregi er hið sama uppi á teningnum og annars staðar þegar kemur að kynjamynstri í brottfalli: stelpur eru líklegri til að hætta í karllægum fögum, og öfugt. Í Noregi eins og víðar eru jákvæðar breytingar á kynjaskiptum vinnumarkaði að miklu leyti tengdar því að konur sækja inn á hefðbundin karlasvið. Þá kemur fram að sú félagsmótun sem fram fari í uppvexti barna, m.a. á leikskóla, sníði drengjum þrengri stakk hvað varðar kynhlutverk en stelpum, og gildir þá einu að uppálandur í leikskóla telja sig flestir koma eins fram við stráka og stelpur – ómeðvitað er raunin önnur. Stúlkur eru frjálssari að færa sig inn á svið karlmanna þar sem það er viðurkenndara að vera strákaleg stelpa en stelpulegur strákur. Þar sem kvenlæg störf eru oftarr verr launuð og lægra skrifuð hagnast konur meira en karlmenn á því að velja óhefðbundin störf frá kynjasjónarmiði. En þó að starfsval sé mikilvægt þegar kemur að því að brjóta upp kynjaðan vinnumarkað hefur það ekki allt að segja því að konur og karlar virðast sinna mismunandi verkefnum, störfum og stöðum innan sömu atvinnugreina. Kynjuð verkaskipting á sér því líka stað inni á vinnustöðum og í einstökum geirum atvinnulífsins, ekki einungis á vinnumarkaðinum í heild (Reisel og Brekke, 2013).

### 3.3.1 Um fjöldatakmörkanir, brottfall og möguleika á vinnumarkaði

Fjöldi nemenda ofan grunnskóla árið 2013 var ríflega 4,5 þúsund. Konur voru þar mun fleiri en karlar, eða 2,5 þúsund samanborið við rúmlega 2,0 þúsund karla. Karlar af erlendum uppruna voru rúmlega 800, á meðan konur af erlendum uppruna í námi ofan grunnskóla voru rúmlega 1100 (Hagstofa, Skólamál). Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands er brottfall meðal nemenda framhaldsskóla hátt, þar sem ríflega einn af hverjum fjórum nemendum hættir námi (27,6%) og fleiri drengir en stúlkur hætta námi á framhaldsskólastigi án þess að útskrifast. Á meðal nýnema árið 2004 hafði rúmlega 31% karlkyns nema og tæplega 24% kvenkyns nema hætt námi án þess að útskrifast þegar staða þeirra var skoðuð fjórum árum síðar. Þessi hlutföll höfðu lítið breyst þremur árum eftir það, sjö árum eftir innritun. Meira er um brottfall meðal beggja kynja í skólum utan höfuðborgarsvæðisins, og hærri hlutfall nemenda í verk- og starfsnámi hættir án þess að útskrifast (Hagstofa Íslands, Skólamál).

Tafla 8: Hlutfall nemenda sem ekki hafa lokið námi fjórum árum eftir innritun í framhaldsskóla árið 2004, %.

UPPRUNI	ALLS	KARLAR	KONUR
Alls	27,6	31,4	23,6
Enginn erlendur bakgrunnur	26,2	30,7	21,6
Fædd/ur á Íslandi, annað foreldri erlent	29,0	35,4	20,5
Önnur kynslóð innflytjenda	60,0	50,0	66,7
Fædd/ur erlendis, íslenskur bakgrunnur	21,4	23,1	20,0
Fædd/ur erlendis, annað foreldri erlent	32,5	26,8	38,5
Innflytjandi	62,3	65,6	60,5

Heimild: Hagstofa Íslands, Skólamál.

Töluverð tengsl virðast vera á milli brottfalls og uppruna einstaklinga, eins og sést í meðfylgjandi töflu. Hlutfall þeirra sem hætta námi án þess að útskrifast er hæst meðal ungmenna af erlendum uppruna og annarrar kynslóðar innflytjenda. Hæst er brottfallshlutfallið meðal stúlkna af annarri kynslóð innflytjenda, 66,7%, en karlkyns innflytjendur koma næstir með 65,6% brottfall. Ýmislegt er



athyglisvert við þessar tölur – þannig er lægst hlutfall brottfalls meðal ungmenna sem eru fædd erlendis en með íslenskan bakgrunn (Hagstofa Íslands, Skólamál).

Bjargey Gígja Gísladóttir (2009) rannsakaði brotthvarf stúlkna úr framhaldsskóla og kynlægar hindranir í meistararitgerð sinni. Rannsókn Bjargeyjar byggði á upplýsingaöflun og eigindlegum viðtölum við átta stúlkur sem höfðu hætt í námi í framhaldsskóla. Ein af niðurstöðum Bjargeyjar var að fjöldatakmörkanir í nám sem konur sækja frekar í en karlar væru hugsanlega ein af ástæðunum á bak við brotthvarf stúlkna úr framhaldsskóla – aðrar eru t.d. erfiðar heimilisaðstæður og ótímabærar barneignir, auk áhugaleysis sem er þó algengari orsök brotthvarfs meðal drengja.

Stúlkunum sem hún talaði við hentaði ekki bóknám, en ýmsar ástæður lágu að baki því að þær hættu námi, m.a. að þær komust vegna fjöldatakmörkana ekki inn í það nám sem hugur þeirra stóð til. Bjargey bendir á að stúlkum á landsbyggðinni sem ekki hafi áhuga á bóknámi sé þröngur stakkur sniðinn vegna fábrotins framboðs á starfsnámi. Bjargey vitnar líka í rannsókn Kristjönu Stellu Blöndal og Jóns Torfa Jónassonar frá 2002, þar sem kemur fram að stúlkur án framhaldsmenntunar fái mun lakari laun en piltar án framhaldsmenntunar. Á meðan piltar hverfi frá námi vegna námsleiða, peningavandræða og tilboða um ágæt störf hætti stelpur frekar vegna erfiðra fjölskylduáðstæðna. Bjargey telur að ein af ástæðum þess að stúlkur eru fleiri í framhaldsskólum en piltar sé að þeim finnist þær ekki hafa mikið val um annað ef þær eigi að geta séð fyrir sér í framtíðinni (Bjargey Gígja Gísladóttir, 2009).

Sem fyrr segir komust viðmælendur Bjargeyjar ekki í það nám sem þær kusu vegna fjöldatakmörkana þegar þær sóttu um verknám og virtist það sérstaklega eiga við um hárgreiðslu og snyrtifræði, en einnig um ýmsa einkaskóla þar sem við bætast há skólagjöld. Því eru áhöld um hvort stúlkur hafi nægilega greiðan aðgang að því námi sem hugur þeirra stendur til. Þetta kallar höfundur kynlægar hindranir í skólakerfinu um námsval og framtíðarstarf. Höfundur kannaði námsframboð hjá fimm framhaldsskólum á landinu, þar sem komu fram sterkar vísbendingar um að á þeim starfsnámsbrautum sem höfðuð mest til stúlkna væri ekki hægt að mæta eftirspurn og mörgum stúlkum væri vísað frá námi, sérstaklega í hárgreiðslu, snyrtifræði og fataiðn (Bjargey Gígja Gísladóttir, 2009).

Höfundur kemst að þeirri niðurstöðu að jafnrétti kynjanna til náms verði ekki náð með því að leggja áherslu á að karlar og konur mennti sig til sömu starfa – það er verkefnið um uppbrot hins kynjaskipta vinnumarkaðar. En jafnrétti til náms felist í því að konum og körlum standi til boða jöfn tækifæri til að mennta sig til þess starfs sem hugur þeirra standi til. Það sé því umhugsunarvert hvort rétt sé að bjóða aðeins takmörkuðum fjölda nemenda aðgang að tilteknu starfi, sérstaklega ef tilgáta höfundar og fleiri fræðimanna sem vitnað er til er rétt, að slíkt fækki möguleikum stúlkna til náms og starfs (Bjargey Gígja Gísladóttir, 2009).

Niðurstöður Bjargeyjar eru áhugaverðar í ljósi norrænna skýrsla þar sem bent er á að fjöldatakmörkunum sé frekar beitt í greinum sem konur sækja meira í en karlar, og að konur eigi almennt erfiðara með að komast á samning vegna starfsnáms. Efasemdir um að slíkar takmörkanir séu nemendum og atvinnulífnum í hag hafa verið viðraðar (Henningsen í Emerek og Holt, 2008). Nýjar tölfræðiupplýsingar um brotthvarf í framhaldsskóla skoða ekki hvað veldur þegar ungmenni hverfa frá skólagöngu vegna þess að þau fá ekki aðgang að náminu sem þau sækja í. Ljóst er að þekkingu skortir hvað varðar þennan þátt og áhrif hans á stöðu kynjanna á vinnumarkaði, því að tölfræðiupplýsingarnar taka einungis fyrir hvaða þættir hafa áhrif á að nemendur sem eru skráðir í nám í upphafi annar hafa horfið frá námi, þ.e.a.s. ekki mætt í lokapróf við annarlök.

Samkvæmt skýrslu mennta- og menningarmálaráðuneytisins um brotthvarf úr framhaldsskólum, sem byggir á upplýsingum frá 30 framhaldsskólum (af 31) um brotthvarf 896 nemenda frá námi vorið 2014, hættu flestir nemendur námi vegna þess að þeim var vísað úr skóla vegna brots á skólareglum. Það gerðu 247 nemendur, eða 28%, en þar voru voru karlkyns nemendur í meirihluta, eða 63% þeirra sem vísað var úr skóla. Í skýrslunni kemur fram að telja megí víst að orsök brottvísunar hafi verið að nemendur hafi fallið á mætingu. Ýmsar ástæður geta legið þar að baki og því er erfitt að gera sér



grein fyrir raunverulegri ástæðu þess að nemendur hættu að mæta í skólann. Um 9% hópsins skiptu um skóla og eru því ekki eiginlegir brotthvarfsnemendur á meðan 11% hættu í skóla til að fara út á vinnumarkaðinn, en 72% þeirra sem það gerðu voru strákar. Um 14% hættu vegna andlegra eða líkamlegra veikinda og voru stúlkur þar í meirihluta (64%) (Mennta- og menningarmálaráðuneytið, 2014).

Ekki liggja fyrir upplýsingar um hvaða áhrif fjöldatakmörkunir í framhalds- og háskólum hafa á brottfall ungmenna frá námi, en vísbendingar má finna með því að skoða hversu algengar fjöldatakmörkunir eru í starfsnám í framhaldsskólum, og í háskólagreinum, og að hvaða leyti þessar fjöldatakmörkunir eru kynjaðar.

### 3.3.2 Könnun á fjöldatakmörkunum á framhalds- og háskólastigi á Íslandi

Hér á eftir er gerð tilraun að varpa ljósi á hvort fjöldatakmörkunir á starfsnámsbrautum í íslenskum framhaldsskólum og í fög á háskólastigi séu kynjaðar hindranir. Það var gert með því að afla upplýsinga frá framhalds- og háskólum um hvaða fög hefðu fjöldatakmörkunir. Kynjahlutföll nemenda í umræddum fögum eru svo skoðuð með gögnum frá Hagstofu Íslands. Við leggjum áherslu á að hér er um að ræða lauslega könnun sem ætlað er að varpa ljósi á viðfangsefnið og draga fram vísbendingar sem nýst geta í frekari rannsókn á efni. Í þetta sinn voru einkaskólar sem kenna t.d. snyrtifræði ekki teknir með í könnuninni en í ítarlegri úttekt ættu allir skólar sem bjóða nám á þessu námsstigi að vera með, bæði út frá kynjasjónarmiði og aðgengi vegna efnahagsstöðu.

Sendar voru fyrirspurnir á 20 framhaldsskóla og svöruðu 16 þeirra fyrirspurninni. Svör bárust um að takmörkunir væru í ýmsum skólum á eftirfarandi brautir: gullsmíði, ljósmyndun, hársnyrtið, vélstjórn, sjúkraliðanám, grunnnám málmíðngreina, húsasmíði, grunnnám rafiðna, grunnnám bygginga- og mannvirkjagerðar, hrossabraut, grunnnám bíliðna, grunnnám rafiðna, vélvirkjun, bifreiðasmíði, bifreiðavirkjun og bílamálun. Af þessum 15 brautum eru kvenkyns nemendur í meirihluta í fimm greinum (gullsmíði, ljósmyndun, hársnyrtið, sjúkraliðanám og hestabraut) en karlkyns í tíu greinum samkvæmt upplýsingum frá árinu 2012 (Hagstofa Íslands, Skólamáli). Því er ljóst að fjöldatakmörkunir eru við lýði í bæði kvenlægum og karllægum iðngreinum á framhaldsskólastigi og ef eitthvað er fylgja þær fleiri karllægum greinum.

Í nokkrum tilfellum eru sömu iðngreinar kenndar á fleiri en einum stað og misjafnt á hvaða stöðum eru virkar fjöldatakmörkunir. Sem dæmi má nefna að fjöldatakmörkunir eru í húsasmíði í Fjölbautaskóla Norðurlands vestra en ekki í sömu grein í Iðnskólanum í Hafnarfirði. Margir forsvarsmenn skóla tóku fram að sjaldan þyrfti að vísa fólki frá þrátt fyrir takmörkunir, og þeir legðu sig fram um að reyna að taka alla umsækjendur inn, frávisanir í umsóknarferli væru oft af öðrum ástæðum en þeirri að umsóknir væru of margar. Ekki bárust svör frá nógu mörgum skólum um hve algengt væri að umsækjendum væri hafnað til að hægt væri að draga ályktanir af því og er slíkt efni í frekari rannsóknir. Þá kom einnig fram í máli stjórnenda að stundum þyrfti að hætta tímabundið við kennslu á ákveðnum brautum vegna þess að ekki væru nógu margar umsóknir um námið.

Þegar kemur að fjöldatakmörkunum í háskólanámi eru þær í eftirfarandi fögum við Háskóla Íslands: MA í blaða- og fréttamennsku, MA í náms- og starfsráðgjöf, MA í félagsráðgjöf, BA í lögfræði, MS í nýsköpun og viðskiptaþróun, lækisfræði (BS), sjúkrapjálfun (BS), hjúkrunarfræði (BS), ljósmóðurfræði (kandíatsnám), næringarfræði (BS), Cand. psych. í sálfræði, tannlækisfræði (kandíatsnám), tannsmíði (BS) og talmeinafræði (MS). Í Háskólanum á Akureyri eru fjöldatakmörkunir (numerus clausus) í hjúkrunarfræði og í Hólaskóla eru takmörkunir á hestafræðideild sem ekki þarf alltaf að beita samkvæmt svari við fyrirspurn. Í Listaháskóla Íslands eru víða takmörkunir og mörgum er vísað frá. Takmörkunir eru í myndlist, leiklist, sviðshöfundabraut, tónsmíðar, arkitektúr, grafíska hönnun, fatahönnun, vöruhönnun og MA í hönnun.

Upplýsingar um kynjaskiptingu nemenda í blaða- og fréttamennsku, nýsköpun og viðskiptaþróun, MA í hönnun og sviðshöfundabraut voru ekki til í gögnum Hagstofu Íslands. Í tilfelli Cand. psych.-

námsins var einungis að finna kynjasamsetningu í sálfræði í heild sinni. Í þeim tuttugu greinum þar sem upplýsingar fundust fyrir kynjahlutfall nemenda miðað við árið 2012 voru karlmenn í meirihluta (um 65%) í tónsmíðum og um 55% nema í grafískri hönnun. Konur voru 52-57% nema í leiklist, lögfræði í HÍ (lögfræði er kennd víðar á Íslandi), læknisfræði og arkitektúr. Í öðrum greinum voru konur 2/3 nemenda eða fleiri (Hagstofa Íslands, Skólamál). Því er ljóst að fjöldatakmarkanir á háskólastigi eru oftast við lýði í greinum þar sem konur eru í meirihluta.

Könnunin vakti fleiri spurningar en svör, eins og í raun var búist við. Áhugavert væri að skoða efnið nánar og þá þyrfti að taka með í reikninginn eftirfarandi þætti: Kynjahlutföll og afdrif þeirra sem vísað er frá námi vegna fjöldatakmarkana, um hvaða greinar er að ræða, á hverju byggjast fjöldatakmarkanir, hvort fjöldatakmarkanir eru í takt við raunveruleikann í atvinnulífinu, hvort fjöldatakmarkanir í ákveðnum greinum eru við lýði í öllum skólum sem bjóða upp á greinina eða bara sumum, hvaða áhrif fjöldatakmarkanir hafa fyrir nemendur á landsbyggðinni annars vegar og á höfuðborgarsvæðinu hins vegar, hvort erfiðleikar við að komast á samning í iðnnámi voru hindrun o.fl.

### 3.3.3 Fordómar og neikvæð athygli gagnvart körlum í umönnunarstörfum

Þórður Kristinsson vann árið 2005 skýrslu fyrir Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands um upplifun karla í hjúkrunarnámi og hvað stæði í vegi fyrir auknum hlut karla í hjúkrun. Í rannsókn Þórðar kemur fram að ástæðuna er meðal annars að finna í skorti á karlkyns fyrirmyndum og skorti á fræðslu eða umræðu um samskipti kynjanna. Karlkyns hjúkrunarfræðinemar virðast hafa fundið fyrir óþægilegri athygli frá kennurum og samnemendum sökum kynferðis síns. Einnig fundu þeir fyrir fordómum samfélagsins. Fordómarnir hafa mismikil áhrif á viðmælendur í rannsókn Þórðar, en gjarnan lýsa viðmælendur þeim fordómum sem þeir verða fyrir sem „saklausu gríni“. Þótt „grínið“ sé saklaust er ljóst að það hefur áhrif þegar það er ítrekað og hefur það áhrif á hvernig einstaklingurinn upplifir sjálfan sig. Þótt það hreki menn ekki beinlínis úr starfi/námi getur „grínið“ leitt til þess að viðkomandi geri breytingar á lífi sínu þegar aðstæður sem hann er í verða óþægilegar (Þórður Kristinsson, 2005).

Þessi atriði koma aftur fyrir í grein Ingólfs V. Gíslasonar (2011), *Karlar í „kvenna“störfum*. Þar dregur hann fram að karlkyns hjúkrunarfræðinimum finnist þeir stundum minntir á kyn sitt á óþægilegan hátt. Ingólfur beinir athygli að því að eigindlegar rannsóknir á hjúkrunarfræðingum og -nimum gefi til kynna að bæði á meðan á námi stendur og eftir að því er lokið upplifi þeir óþægilega „sexualiseringu“ líkama síns: athugasemdir um hversu frábært það sé örugglega fyrir þá að vera umkringdir konum vegna þess að sjálfir eru þeir karlar, auk aðdróttana um samkynhneigð og fleira.

Karlmenn í öðrum störfum sem eru gjarnan kölluð kvennastörf á grundvelli þess að þau eru fyrst og fremst unnin af konum fara ekki varhluta af fordómum samfélagsins. Rannsókn Lenu Rutar Birgisdóttur (2011) bendir til þess að karlar í hefðbundnum kvennastörfum upplifi neikvæð viðhorf og fordóma, ógn við karlmennsku sína og að vera útundan í kvennasamræðum á vinnustaðnum. Sama er uppi á teningnum samkvæmt grein Laufeyjar Axelsdóttur og Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2014), sem byggir á eigindlegri rannsókn um kynjaðar væntingar til kvenna og karla í tveimur leikskólum. Karlkyns starfsmenn virðast verða fyrir fordómum, sem að mati rannsakenda bendir til að starfið samrýmist illa hugmyndum samfélagsins um karlmennsku. Líkamar karlmannanna eru einnig „sexualiseraðir“, en í báðum fyrrnefndum rannsóknum kemur fram að starfsfólk á leikskólum skynji að fólk eigi erfitt með að sjá fyrir sér að karlmenn gerist starfsmenn á leikskóla vegna áhuga á faginu og umönnun barna, og verði vart við umræðu um að annarleg sjónarmið hljóti að liggja þar að baki. Ýmislegt bendir til að karlar mæti fordómum innan leikskóla því að þeir séu taldir mögulegir kynferðisafbrotamenn, en ekki eru til neinar rannsóknir eða upplýsingar sem styðja við það að karlmenn sem starfa í leikskólum séu sérstakur gerendahópur í kynferðisofbeldismálum gegn börnum.

Anna Lía Hreiðarsdóttir (2006) fjallar einnig sérstaklega um þetta í meistararitgerð sinni í menntunarfræðum. Þar bendir hún á að kynferðisleg misnotkun á börnum sé tengd mun sterkar við karla en konur og geti gert körlum erfitt um vik í starfi sínu með ungum börnum. Þó að umræða um

kennara og mismunun hafi ekki verið mikil hér á landi og kærúmál á kennara verið fátíð hefur meira farið fyrir þessari umræðu erlendis. Samkvæmt frétt mbl.is frá 9. janúar 2013 er algengt að á nýjum leikskólum í Danmörku séu innréttaðir með glerveggjum. Þetta er gert til að vernda karlkyns starfsmenn gegn orðrómi um að þeir sækji í slík störf til að geta misnotað börn. Þeim séu enn fremur settar ýmsar skorður í starfi, t.d. sé það fyrirkomulag við lýði á sumum leikskólum að karlkyns starfsmenn megi ekki skipta á börnunum nema kvenkyns starfsmaður sé viðstaddur. Í fréttinni kemur fram að þótt á síðustu fimm árum hafi á milli 50 og 100 danskir leikskólakennarar verið kærðir fyrir að áreita börn kynferðislega hafi málin verið rannsökuð og fæst þeirra leitt til ákæru eða dóms, og formaður félags danskra leikskólakennara segir að langoftast eigi kærurnar ekki við nein rök að styðjast (Mbl.is, 2013). Anna Lísá vísar í erlendar rannsóknir þar sem fram kemur að þessi staða valdi karlkennurum hugarangri og hættan á að verða sakaðir að ósekju um kynferðislega misnotkun geti jafnvel hrakið menn frá störfum. Þótt karlkennarar vilji veita alúð og nánd og viti að slíkt skipti börnin máli hiki þeir vegna þess þeir óttist að vera grunaðir um græsku.

### 3.3.4 Áreitni gagnvart konum í tækni- og iðngreinum

Í áðurnefndri rannsókn Þuríðar Óskar Sigurjónsdóttur og Sifjar Einarsdóttur (2011) kemur fram að konur virðist samsama sig vel menningu og gildismati í raungreinum í HÍ. Þegar kemur að viðhorfi til kynja greinist meiri togstreita. Konur upplifa í minni mæli en karlar að viðurkenning, virðing og jafnrétti ríki innan námsins. Rannsókn Þuríðar Óskar og Sifjar var megindleg (svarhlutfall var lágt) en Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir (ásamt Þorgerði Einarsdóttur, 2011) gerði eigindlega rannsókn með opnum viðtölum við 10 kvenstúdenta í áðurnefndum greinum þar sem hún leitaðist við að greina félagslega og menningarlega áhrifavalda í lífi kvenstúdenta í raungreinum. Niðurstöður þeirrar rannsóknar eru að grófur og ágengur húmor sem getur auðveldlega fallið undir kynferðislega áreitni (sjá bæklinginn *Klámvæðing er kynferðisleg áreitni*, Thomas Brorsen Smidt, 2012) viðgangist í menningu raun- og tæknivísindagreina. Þetta endurspeglast bæði í jafningjamenningu og námstilhögun og getur að mati rannsakenda reynst hindrun fyrir nemendur sem ekki samsama sig karllægri ímynd (Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011).

**Rammi 5. Margrét Helga Erlingsdóttir og Elín Inga Bragadóttir, talskonur Barnings, lista- og hugsjónahóps ungs fólks, voru með erindi á vegum Jafnréttisstofu þann 24. október 2014, sem þær nefndu „Af framkomu við konur í þjónustustörfum“.**

Þær vitnuðu í innlegg sem birst hafa á Facebook-síðunni „Kynlegar athugasemdir“ sem hópurinn heldur úti:

„Hef unnið mörg ár á börum og veitingastöðum og lent svo ótal sinnum í kynferðislegri áreitni. Eins og þegar maður fer með drykki á borð. Oftar en ekki þá eru nokkrir karlmenn saman sem eru að sýna sig fyrir hvor öðrum og beinlínis leika sér að mér, og sjá reiði mína en vita að ég má ekki öskra á kunnana. Eins og síðasta sumar var ég að vinna á hóteli úti á landi og oft héngu rútubílstjórar á barnum þegar ég var að loka honum. Eitt sinn var ég óþreyjufull að klára svo ég segi einum að honum sé velkomið að taka bjórinn með sér upp á herbergi. Hann: „Get ég ekki pantað þig líka með mér upp á herbergi svona sæta og girnilega?“ Þeir hlægja. Hann: „Nei elska þú veist að ég er að djóka í þér.“ Og ég sagði ekki neitt. Mér finnst að vinnustaðir ættu að vera með þá reglu að svona hegðun sé óásættanleg. Að starfsmenn geti farið til yfirmanns sem að þá tali við kunnana og krefjist þess að þeir biðjist afsökunar eða fari út.“ (Jafnréttisstofa, 2014b).

Viðmælendur í rannsókn Katrínar Bjargar Ríkhardsdóttur og Ingólfs Ásgeirs Jóhannessonar (2012) voru konur sem höfðu lagt fyrir sig smíðar og tölvunarfræði. Þær höfðu svipaða sögu að segja; erfitt og groddalegt andrúmsloft gæti skapast á vinnustöðum sem mætti rekja til sérstöðu þeirra sem kvenna, og þær virtust þurfa að vera á varðbergi gagnvart kynferðislegri áreitni. Einnig kom í ljós kynjaskipting í verkefnum innan vinnustaða viðmælenda; starfsfólk með sama faglega bakgrunn fékk mismunandi verkefni sem mátti rekja til hugmynda sem stjórnendur höfðu um hæfileika

starfsfólksins og grundvölluðust fyrst og fremst á kyni viðkomandi. Tölvunarfræðingar sem Katrín Björg ræddi við höfðu upplifað kynbundinn launamun á starfsstöðum sínum. Niðurstaða rannsakenda er að konurnar sem rætt var við í rannsókninni nutu ekki fulls jafnræðis innan greinanna, hvort sem litið er til launa eða stöðu, og þær upplifðu ósveigjanlegar kröfur um að laga sig að karlamenningu á vinnustöðum.

Í áður nefndri rannsókn Aldísar Guðmundsdóttur (2014) kemur fram að konur í karlastörfum hafi fremur jákvæða upplifun við starfa sinn, en þær verði fyrir fordómum sem dragi úr hinum jákvæða hluta upplifunar þeirra. Fordómarnir snerust um kyn þeirra og starfsval, en einnig höfðu langflestir viðmælendur reynslu af áreitni á vinnustað. Allar brugðust þær við með því að aðhafast ekkert. Viðmót þeirra gagnvart áreitni á vinnustað virtist vera nokkuð vonlaust; það væri fylgifiskur þess að vinna á karlavinnustað og þær yrðu bara að láta sig hafa það.

Áður nefndar niðurstöður um algengni kynferðislegrar áreitni gagnvart konum í karlastörfum byggja á rannsóknum sem eru flestar smáar í sniðum og því með lágt alhæfingargildi fyrir þýðið. Rannsókn Finnborgar Salóme Steinþórsdóttur (2013) er svo enn ein nýleg rannsókn sem gefur til kynna að áreitni gegn konum sé algeng þegar þær vinna störf í greinum þar sem karlar eru í meirihluta. Finnborg Salóme rannsakaði vinnumenningu og kynjatengsl innan lögreglunnar með spurningalistakönnun til lögreglumanna og með viðtölum við fyrrverandi lögreglukonur. Spurningalistakönnun var send til allra starfandi lögregluþjóna og bárust svör frá 394 lögreglumönnum, sem þýðir að svarhlutfall var rúmlega 50%. Um þriðjungur lögreglukvenna hafði upplifað áreitni innan vinnustaðarins samkvæmt könnuninni, og voru dæmi þess að konur hefðu hrökklast úr starfi vegna þessa. Þá gáfu svör lögreglumanna í könnuninni og viðtöl til kynna að lögreglan og lögreglumenn væru aðgerðalaus gagnvart vandanum. Eftir að skýrslan var kynnt haustið 2013 var tilkynnt að ráðist yrði í átaksverkefni um jafnréttismál innan lögreglunnar. Samkvæmt svari jafnréttisfulltrúa lögreglunnar við fyrirspurn skýrsluhöfunda hefur verið unnið að því að bæta innviði lögreglunnar, vinnumenningu og líðan á vinnustað. Í byrjun mars 2015 var endurskoðun á jafnréttisáætlun lögreglunnar í farvegi, sömuleiðis endurskoðun á siðareglum lögreglunnar og samræming verklags vegna eineltis- og áreitnimála. Ríkislögreglustjóri starfrækir fagrað fimm utanaðkomandi aðila sem taka til umfjöllunar tilkynnt mál er varða einelti, kynferðislega áreitni og kynbundið ofbeldi. Þá hefur fræðslustarfsemi um jafnréttismál, einelti og góð samskipti verið eflað. Hlutfall kvenna af lögreglumönnum hefur verið um 11-13% frá 2012, en ekki hefur verið ráðist í neinar sértækar aðgerðir til að fjölga konum sem lögreglumönnum. Það er atriði sem þarf að skoða í samvinnu við lögreglustjórana, samkvæmt svörum jafnréttisfulltrúans (Katrín Salima Dögg Ólafsdóttir, jafnréttisfulltrúi lögreglunnar, tölvupóstur, 2. mars 2015).

### 3.3.5 Rannsóknir um kynferðislega áreitni

Samkvæmt upplýsingum Vinnueftirlitsins getur kynferðisleg áreitni til dæmis falist í dónalegum bröndurum og kynferðislegum athugasemdum, óviðeigandi spurningum um kynferðisleg málefni, snertingu sem ekki er óskað eftir og endurteknum beiðnum um kynferðislegt samband sem mæta áhugaleysi og er hafnað (Vinnueftirlitið, 2008). Þetta er ekki tæmandi upptalning og má þess einnig geta að klámvæðing hefur verið skilgreind sem kynferðisleg áreitni (Thomas Brorsen Smidt, 2012).

Fyrr í þessum kafla var vísað í norrænar rannsóknir þar sem fram kom að konur í karlastörfum yrðu oft fyrir kynferðislegri áreitni, t.d. þær sem starfa í lögreglunni, hernum, sem rafvirkjar o.fl. En hvað segja íslenskar rannsóknir? Í skýrslu sem Marta Einarsdóttir (2014) vann fyrir Jafnréttisstofu og áður hefur verið vitnað til kom fram að um 17% fyrirtækja með 25 starfsmenn eða fleiri hefðu fengið kvartanir um kynferðislega áreitni. Þrátt fyrir að lög skyldi fyrirtæki til að gera ráðstafanir til að bregðast við kynferðislegri áreitni á vinnustað hafði meirihluti fyrirtækja (53%) enga áætlun um hvernig þau myndu bregðast við kynferðislegri áreitni.

Reykjavíkurborg gerir reglulegar viðhorfskannanir meðal starfsmanna sinna og árið 2013 sögðust 5% starfsmanna hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni í orðum og 1% fyrir líkamlegri kynferðislegri áreitni, frá samstarfsfólki sínu. Alls svöruðu 3.603 konur og 945 karlar könnuninni, sem gerir fjölda

svara 4.835, og svarhlutfall var 68% meðal starfsfólks Reykjavíkurborgar, sem er einn stærsti vinnustaður landsins. Þegar kom að kynferðislegri áreitni frá þjónustuþegum höfðu 6% svarenda orðið fyrir áreitni í orðum og 2% fyrir líkamlegri áreitni af höndum þjónustuþega. Þegar allar tegundir áreitni, kynferðisleg og önnur, eru teknar saman hafa um 7% karlkyns svarenda og 8% kvenkyns svarenda orðið fyrir áreitni frá samstarfsfólki. Athyglisvert er að þegar kynjahlutföllin eru skoðuð hafa 14% kvenna orðið fyrir áreitni en 18% karlanna – en ítreka ber að hér er um að ræða allar tegundir áreitni, kynferðislega og aðra (Freyr Halldórsson, 2013).

**Rammi 6. Viðtal við Ragnheiði E. Stefánsdóttur, mannauðsráðgjafa hjá skóla- og frístundasviði Reykjavíkur (SFS), 14. okt. 2014.**

Ragnheiður hefur um 30 ára starfsreynslu við störf hjá ÍTR, nú SFS. Hún byrjaði sem starfsmaður í félagsmiðstöð, var um skeið jafnréttisráðgjafi hjá ÍTR, skrifaði meistararitgerð í mannauðsstjórnun í tengslum við störf sín hjá borginni og starfar nú sem mannauðsráðgjafi hjá SFS.

„Ég upplifði það þegar ég byrjaði að vinna hjá ÍTR að fólk fékk strax ábyrgð, fékk að koma inn með sín áhugamál og styrkleika og vinna með það í starfinu. Þá voru félagsmiðstöðvarnar aðalatriðið og þær eru grunnurinn, frístundaheimilin eru miklu nýrra fyrirbæri. Hjálparveitustrákar og fyrrum skátar sóttu í þessi störf, þar sem útivist var mikill hluti af starfinu og þeir sáu þarna að þeir gátu fengið sér hlutastarf og unnið með áhugamál sitt – þetta átti náttúrulega líka við um stelpur. Svo myndaðist góð stemning í starfsmannahópnum og starfið var því eftirsóknarvert bæði fyrir konur og karla. Svo er hluti af þessu líka það að mikið af þessum störfum eru hlutastörf, sem gerir eftirsóknarvert fyrir fólk að starfa við þetta meðfram háskólastarfi.

Það er bara miklu meiri sveigjanleiki og frjálssræði í frístundastarfinu, ekki námsskrá og kennsluskylda sbr. grunnskólana. Það er líka kannski eitthvað við umönnunarhlutverkið, karlmenn hafa ekki haft fyrirmyndir þar í gegnum tíðina, og þykir kannski eitthvað skrítið að fara í þau störf, á meðan það er ekkert skrítið að fara í aksjón, fjör og læti með unglungum í frístundastarfi.

Ég var ráðin jafnréttisfulltrúi ÍTR og starfaði við það í nokkur ár og það var lögð áhersla á að fjölga karlmönnum í öllum störfum innan æskulýðssviðsins. Við fórum m.a. í auglýsingaherferð til að höfða til karlmanna. Þetta snerist líka um að viðhalda því sem við höfðum. Árið 1996 voru t.d. kynjahlutföllin jafnari en 40/60%. Það er eiginlega álitnið sjálfsagt mál að það eigi að vera sem jafnast kynjahlutfall, og það skiptir líka bara máli vegna eðlis starfseminnar.

Menntunarkröfur hafa ekki verið miklar, ráðningar hafa oft snúist meira um að draga inn hæfileikana og áhugann á t.d. tónlist eða tækni eða útivist, sem nýtist í starfinu. Þessi störf eru oft tímabundin, en samt þá hafa margir karlmenn sem byrjuðu hjá okkur farið svo út í nám þessu tengt. Og það hjálpar að vera með fyrirmyndir í þessum geira, karlmenn sem stýra frístundastarfi. Það er auðvitað flott fyrir yngri karla að sjá að þessir hafa gert þetta að framtíðarstarfi. Í grunn- og leikskólum er aðalmálið að fá karlmenn inn í námið á meðan þetta hefur kannski verið öfugt í frístundinni, þar geta menn komið inn og unnið og svo ákveðið hvort þeir vilja mennta sig í þessu. Það er kannski erfiðara að koma þannig inn í grunn- og leikskólaumhverfi. Og auðvitað spila launin inn í, það er ekki spurning.

Háskóli Íslands (HÍ) gerði árið 2004 könnun á tíðni eineltis og kynferðislegrar áreitni í skólanum. Samkvæmt niðurstöðunum töldu tæplega 3% nemenda og 1% starfsfólks sig þolendur kynferðislegrar áreitni í HÍ á undangengnum sex mánuðum. Þá höfðu 2% nemenda og 3% starfsfólks orðið vitni að kynferðislegri áreitni í HÍ á undangengnum sex mánuðum. Almennt var ekki kynjamunur á tíðni kynferðislegrar áreitni í HÍ þó að hlutfallslega fleiri konur en karlar hefðu upplifað gláp eða óþægilegt augnatillit af kynferðislegum toga. Hærra hlutfall nemenda og starfsfólks hafði þó upplifað neikvæðar athafnir og athugasemdir af kynferðislegum toga, eða 7-8% nemenda og starfsfólks (Andrea G. Dofradóttir o.fl., 2004).



Nokkuð er um að fyrirtæki láti gera kannanir meðal starfsfólks um líðan starfsfólks og oft er í þessum könnunum einnig spurt um einelti og áreitni. Athyglisvert er að í samtölum við aðila sem taka að sér að framkvæma slíkar rannsóknir innan fyrirtækja er það næstum undantekningalaust niðurstaða þessara kannana að einhver starfsmaður telji sig hafa orðið fyrir einelti eða áreitni innan fyrirtækis síns. Því er tvímælalaust ástæða til að rannsaka þennan þátt betur.

Í rannsókn Hólmfríðar K. Gunnarsdóttur og samstarfsfólks frá 2005 er heilsufar starfsfólks í þremur kvennastéttum skoðað og m.a. skoðuð tíðni áreitni og áhrif hennar á heilsufar í megindlegri spurningalistarannsókn. Endurtekin kynferðisleg áreitni, einelti, ofbeldi og hótanir höfðu fylgni við minni líkamlega og andlega heilsu hjá öllum þremur hópunum sem til rannsóknar voru, þ.e.a.s. konur sem störfuðu sem flugfreyjur, leikskólakennarar og hjúkrunarfræðingar. Endurtekin kynferðisleg áreitni í starfi var algengust meðal flugfreyja, eða 31%, en var 8% meðal hjúkrunarfræðinga og 4% meðal leikskólakennara. Athygli vekur að þegar flugfreyjur voru spurðar hvort þær teldu að kynferðisleg áreitni hefði skaðleg áhrif á líkamlega eða andlega heilsu þeirra taldi mikill meirihluti þeirra að áreitnin hefði engin slík áhrif. Rannsakendur benda á að svipað hafi komið upp í ítalskri rannsókn fáum árum áður. Engu að síður er neikvæð fylgni milli eigin mats flugfreyjanna á heilsu sinni og endurtekinnar kynferðislegrar áreitni (Hólmfríður K. Gunnarsdóttir o.fl., 2006).

Rannsakendur vitnuðu einnig í erlendar rannsóknir á kynferðislegri áreitni gagnvart hjúkrunarfræðingum sem hafa sýnt að á milli 30 og 76% af hjúkrunarfræðingum verði fyrir kynferðislegri áreitni í starfi sínu. Í einni rannsókn sem vitnað er í upplifðu 90% hjúkrunarfræðinga og hjúkrunarfræðinema kynferðislega áreitni í einhverri birtingarmynd (G. Bronner, C. Peretz og M. Ehrenfeld, í Hólmfríður K. Gunnarsdóttir o.fl., 2006). Í þessu samhengi er athyglisvert hve lágt hlutfall hjúkrunarfræðinga í íslensku rannsókninni hefur orðið fyrir endurtekinni kynferðislegri áreitni. Áður nefndir rannsakendur benda á að hugsanlega sé menningarmunur á því hvað er álitnið kynferðisleg áreitni og hvað ekki, og mörk geti verið óljós þegar kemur t.d. að stríðni eða bröndurum. Rannsakendur benda á að taka þurfi kynferðislega áreitni með í reikninginn þegar vinnuveitendur láti meta öryggi á vinnustöðum, ekki síst í ljósi niðurstaða þeirra, sem eru að fylgni sé á milli þess að hafa verið áreitt tvisvar eða oftar og mats á eigin heilsu, andlegri og líkamlegri (Hólmfríður K. Gunnarsdóttir o.fl., 2006).

Að öðru leyti eru rannsóknir af skornum skammti um algengi kynferðislegrar áreitni gagnvart starfsfólki í íslenskum fyrirtækjum og stofnunum. Á heimasíðu Jafnréttisstofu kemur fram að á hádegisverðarfundum í október 2014 hafi verið haldin tvö erindi um kynbundna og kynferðislega áreitni í þjónustu- og umönnunarstörfum. Í máli fyrirlesara á fundinum kom fram að kynferðisleg áreitni væri algeng í báðum þessum geirum og ekki einungis þyrfti að opna umræðu um hana heldur einnig skrá atvik, og má velja fyrir sér hvort slíkt sé almennt gert (Jafnréttisstofa, 2014b).

### 3.3.6 Aðgerða þörf vegna fordóma og áreitni

Hér að framan voru ræddar nokkrar rannsóknir þar sem fram kom að karlar í umönnunarstörfum upplifðu töluverða fordóma og „sexualiseringu“. Ekki ósvipaða sögu er að segja af konum í hefðbundnum karlastörfum, en áberandi er hvernig mótspyrnan gegn þeim og náms- og starfsvali þeirra lýsir sér í kynferðislegri áreitni. Þótt umræða um karlmenn í umönnunar- og kennslustörfum sem kynferðisbrotamenn hafi verið fátíð á Íslandi er ekki hægt að segja að hún sé ekki til staðar. Í lok ársins 2013 birti íslenskur grunnskólakennari frásögn sína af tildrögum þess að hann sagði starfi sínu lausu við skóla í Reykjavík, en það gerði hann í kjölfar nafnlausra ásakana um barnanið sem svo reyndust vera rangar (Mbl.is Sjónvarp, 2013, 18. desember). Áður hefur verið nefnt hér í þessari skýrslu að slíkar umræður séu tíðar erlendis, t.d. hafi þær haft áhrif á fyrirkomulag skólastarfs í Danmörku og full ástæða sé til að ætla að umræðan hafi áhrif á karlmenn sem þegar starfa eða gætu hugsað sér að starfa í greininni. Því er mikilvægt að skoða betur áhrif fordóma sem þessara.

Annað sem er áhugavert að skoða er misræmið á milli kynjahlutfalla starfsmanna í leik- og grunnskóla annars vegar og á frístundaheimilum hins vegar. Samkvæmt starfsáætlun skóla- og



frístundasviðs Reykjavíkurborgar voru karlmenn í rétt tæplega 40% stöðugilda í frístundastarfi Reykjavíkurborgar árið 2013. Í sömu skýrslu kemur einmitt fram að tæp 20% starfsmanna grunnskóla séu karlmenn og tæplega 8% starfsmanna leikskóla (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, e.d.). Þótt störf í frístundastarfi séu sérstök að því leyti að langflest þeirra eru hlutastörf og hverfist í kringum frístundastarf að loknum námsdegi í grunnskóla er þetta afar áhugaverður munur miðað við leikskóla og grunnskóla Reykjavíkur, þar sem unnið er með sömu aldurshópa.

**Rammi 7. Viðtal við Ingólf V. Gíslason, lektor við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Þú hefur rætt um að pólitísk ákvörðun um langtímavinnu við það að fjölga körlum markvisst í svokölluðum „kvennastörfum“ sé nauðsynleg til þess að slíkt takist. Hver telur þú að þurfi að vera aðalaðgerðin í slíkri pólitískri ákvörðun?

**Ingólfur:** Það er kannski erfitt að ætla að taka út aðalatriði af því að það þarf að vinna þetta á svo mörgum sviðum samtímis. Það þarf alveg klárlega að gera virkilegt átak í því að kynna það fyrir framhaldsskólanemum að karlar geti verið hjúkrunarfræðingar og geti verið leikskólakennarar. Ég held að í yfirgnæfandi meirihluta tilfella hvarfli þessi möguleiki bara ekkert að strákunum.

Rannsóknir Guðbjargar Vilhjálmsdóttur um kynjahugsun um störf hafa til dæmis sýnt fram á að strákar bera töluverða virðingu fyrir hjúkrunarfræðingum. Það er ekki það að þeir líti niður á þetta starf, það hvarflar bara ekkert að þeim að þeir gætu unnið við það.

Ég held að það væri þarft að vinnustaðir sem legðu áherslu á kynjablöndun starfsfólks væru sérstaklega verðlaunaðir. Það væri þá gert á þeim grundvelli að leikskóli sem er með blöndu af kven- og karlkyns starfsfólki sé einfaldlega betri en leikskóli þar sem er bara starfandi annað kynið. Þetta sé sem sagt gæðamál.

Kannski má segja að aðalatriðið væri að það væri pólitísk eining um að þetta væri eitthvað sem þyrfti að laga – og þá ekki bara samstaða í ræðum heldur í verki.

Rannsakendur hafa ályktað að kynningarátaka sé þörf til að upplýsa fólk um valkosti um nám og starf fyrir utan hin hefðbundnu kynjahlutverk. Áður hefur verið gripið til átaksverkefna í þessum dúr og gefist ágætlega, í stuttan tíma. Nýlegt dæmi um slíkt er átak öldrunarheimila á Akureyri í að ráða karla til starfa, þar sem körlum fjölgaði frá 5 upp í 16 sumarið 2013 í kjölfar auglýsinga sem var sérstaklega beint að körlum. Karlmönnunum fækkaði svo ekki jafn mikið eftir sumarið, og voru 11 starfandi í janúar 2014 (Fréttatíminn, 2014). Í skýrslu um aukinn hlut karla í jafnréttismálum (Velferðarráðuneytið, 2013b) er lagt til að gert verði átak til að auka hlut karla í umönnunarstörfum og kanna leiðir til að vinna gegn fordómum gagnvart körlum sem vinna störf á sviðum umönnunar.

Í Tímariti hjúkrunarfræðinga árið 2014 kom fram að þá voru einungis tæplega 2% hjúkrunarfræðinga karlmenn, og 1,7% hjúkrunarfræðinema (Ólafur Guðbjörn Skúlason, 2014). Í gegnum tíðina hefur verið ráðist í átök til að fjölga körlum í hjúkrunarfræði. Átaksverkefni hafa skilað árangri í skráningu í námið, sem hefur svo gengið til baka á stuttum tíma. Samkvæmt Ingólfi V. Gíslasyni (2011) er pólitísk ákvörðun um langtímavinnu á sviðinu nauðsynleg til að fjölga körlum í svokölluðum kvennastörfum. Ingólfur bendir á að eigin reynsla sé það sem fyrst og fremst dragi karlkyns hjúkrunarfræðinema að náminu. Því er umhugsunarvert hvort leggja ætti meiri áherslu á að fá karla í sumarvinnu eða hlutastörf sem tengjast umönnun.

Ingólfur V. Gíslason (2011) ræðir einnig að í almennum umræðum ríki „sérkennileg hugmynd“ um að það eina sem þurfi að gera sé að hækka launin í kvennastörfum og þá muni karlarnir skila sér. Sú staðhæfing fær samkvæmt Ingólfi takmarkaðan stuðning í íslenskum rannsóknum og enn minni í norrænum rannsóknum. Þess í stað er áhersla á neikvætt viðhorf nánasta umhverfis til kvennastarfa,

kynjaða vinnustaðamenningu og „sexualiseringu“ karllíkamans sem orsakir fyrir fæð karlmanna í hefðbundnum kvennastörfum (Ingólfur vitnar hér í norrænar rannsóknir, m.a. Baagøe Nielsen (2011) o.fl.). Þótt áður hafi verið vísað í íslenskar rannsóknir sem benda til að laun skipti karlmenn miklu þegar kemur að starfsvali verður að benda á að þær rannsóknir eru á afmörkuðum hópum, og þeir karlar sem hafa verið viðmælendur í rannsóknum á körlum í kvenlægum störfum hafa ekki nefnt þetta sem aðalatriði. Því bendir flest til að þetta sé réttmæt athugasemd hjá Ingólfi. Hitt er svo annað mál að rannsóknir á þessu sviði hérlendis eru fremur fáar og smáar í sniðum og alhæfingargildi þeirra því takmarkað. Gagnlegt væri ef gerðar yrðu fleiri og yfirgrípsmeiri rannsóknir á viðhorfi karla til að starfa við kvenlæg störf.

Rannsakendur hafa bent á að fræðslu um samskipti kynjanna á mjög kynjaskiptum vinnustöðum skorti, og fyrirliggjandi rannsóknir styðja við það því að bæði karlkyns og kvenkyns viðmælendur finna fyrir óþægilegri athygli vegna kyns síns. Þá benda fræðimenn á að bregðast þurfi við karllægri menningu og grófri hegðun og áreitni í garð kvenna í karlastörfum, sem virðist vera töluvert algeng. Nauðsynlegt sé að bregðast við ef fjölga eigi konum innan greinanna (sjá m.a. Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2011; Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2014; Finnborg Salóme Steinþórsdóttir, 2013; Katrín Björg Ríkhardsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson, 2012). Þótt flestar rannsóknir sem til eru séu smáar í sniðum og ekki hægt að alhæfa út frá þeim segja þær ákveðna sögu og það er sláandi hversu samhljóma þær eru um áreitni sem konur í karlastörfum verða fyrir. Rannsóknir um umfang kynferðislegrar áreitni í íslensku samfélagi eru af skorum skammti. Fræðileg umræða, auk rannsókna um kynferðislega áreitni, virðist vera lítil þó að samfélagsleg umræða um málefnið sé alltaf öðru hverju á dagskrá þegar fréttir af slíku rata í fjölmiðla. Kynferðisleg áreitni er ofbeldi, og því er mikilvægt að skoða reglulega hver staða málaflokksins er. En einnig væri æskilegt að rannsaka hvort kynferðisleg áreitni leiði til brotthvarfs kvenna úr störfum og greinum þar sem konur eru í minnihluta. Hugsanlega ætti einnig að rannsaka þennan vinkil gagnvart körlum í kvennastörfum, sbr. umræðu fræðimanna um „sexualiseringu“ líkama karla í umönnunarstörfum.

### 3.4 Samantekt

Svo virðist sem hugmyndir okkar um karla- og kvennastörf séu rótgrónar og myndist við ungan aldur. Allmörg teikn eru á lofti um að þessar rótgrónu og e.t.v. ómeðvituðu hugmyndir um störf hafi töluverð áhrif á náms- og starfsval kynjanna. Auðvitað koma aðrir þættir þar inn í eins og laun, vinnutími, vinnuálag og fleira. Frá sjónarhóli einstaklinga er mikilvægt að viðkomandi finni sér starf við hæfi þar sem hann geti gengið glaður til vinnu. Frá sjónarhóli þjóðfélagsins í heild er mikilvægt að nýta mannauðinn sem það býr yfir eins vel og mögulegt er. Því er það öllum til hagsbóta að við náms- og starfsval liggi allir hugsanlegir náms- og starfsmöguleikar til grundvallar því vali, ekki aðeins sá hluti sem þykir hæfa öðru kyninu.

Þær skýrslur og rannsóknir sem hér eru reifaðar hafa engar byltingarkenndar hugmyndir fram að færa um hvernig eigi að brjóta upp náms- og starfsval kynjanna. Ljóst er að vinna þarf á öllum stigum skólakerfisins og á vinnumarkaðnum í heild að því að breyta þessum oft ómeðvitaða hugsunarhætti. Í skýrslunum og rannsóknunum eru ítrekaðar tillögur um stuðning við þá einstaklinga sem velja óhefðbundið nám og starf frá kynjasjónarmiði, upplýsingaherferðir, rannsóknir á hindrunum í vinnuumhverfi og ímyndarstarf.

Fram kemur að vandamálið er hluti af kynjaðri menningu og breytingar á þessu sviði eru samhangandi við almennt uppbrot staðalímynda. Ungt fólk er ekki einvörðungu að velja sér nám og starf vegna hreins áhuga, það speglar sig í samfélaginu og reynir að finna sér stað meðal þess sem það veit að er „eðlilegt“ – ber sig saman við þær ímyndir og fyrirmyndir sem til staðar eru. Nokkrar áhugaverðar athugasemdir koma þó fram. Norsk skýrsla (Reisel og Brekke, 2013) bendir á að foreldrar hafi mikil áhrif á náms- og starfsval og leggur til frekari rannsóknir á samspili kyns og

stéttar, þ.e.a.s. stöðu út frá fjárhag og menntun. Þá er bent á að breytan *uppruni* þurfi einnig að skoðast í þessu samhengi.

**Rammi 8. Úr viðtali við Kristínu Ástgeirsdóttur, framkvæmdastýru Jafnréttisstofu, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Í skýrslunni eru ræddar nokkrar rannsóknir þar sem fram kom að karlar í umönnunarstörfum upplifðu töluverða fordóma og „sexualiseringu“; kyn þeirra og kynferðislegar hneigðir væru sett í samhengi við starfsvettvang þeirra. Á sama tíma greina rannsakendur frá því hvernig mótspyrna gegn konum í „karlastörfum“ lýsir sér oft í kynferðislegri áreitni. Hverjar eru hugleiðingar þínar varðandi þetta?

**Kristín:** Fyrst og fremst þarf að gera almennilega könnun á þessu svo að við getum gert okkur grein fyrir umfanginu – og það þarf að setja peninga í að rannsaka það. Tilfinning mín er sú að það sé mikið um þetta, miklu meira en við vitum. Bæði hvað varðar ýmiss konar áreitni og einelti og svo kynferðislega áreitni. Og þetta hefur alveg hræðileg áhrif á fólk. Kynferðisleg áreitni er niðurlægjandi og valdastrúktúrinn er líka óþægilegur. Yfirmenn reyna oft að bregðast við en það gengur misvel. Og því miður er það alloft sem það er þólandinn sem hættir og yfirgefur vinnuna.

Eitt sem hefur ekki komist í umræðuna hér en hefur verið mikið til umræðu í Evrópu er ofbeldi á vinnustöðum og kynjavinkillinn í því. Til dæmis á geðdeildum geta átt sér stað mikil átök. Starfsfólk getur verið í stórhættu í vinnunni. Einnig í lögreglunni, í heimaþjónustu o.fl. Svo er það kynferðisleg áreitni og ofbeldi innan vinnustaða. Kynferðisleg áreitni er auðvitað ofbeldi, en það er engin umræða eða rannsóknir um grófara ofbeldi innan vinnustaða, eins og nauðganir, kúltúr í kringum vinnustaðapartý o.fl.

Það sem auðvitað er mikilvægt í þessu er að þátttaka á vinnumarkaði snýst ekki bara um að allir mæti og vinni sína vinnu og fari svo heim. Það er svo margt sem þarf að huga að. Það er líðan á vinnustöðum, samskiptin, virðing og jafnrétti. Það er mikilvægt að reyna að fá fram skilning á að þetta er margslungið viðfangsefni.

Samkvæmt könnun skýrsluhöfunda á fjöldatakmörkunum á framhalds- og háskólastigi á Íslandi er fjöldatakmörkunum beitt hvað varðar ýmsar námsgreinar á bæði framhalds- og háskólastigi. Ítarlegri rannsókn á umfangi slíkra takmarkana og áhrifum þeirra væri æskileg, og auk kynjasjónarmiða væri eðlilegt að skoða mismunandi áhrif eftir búsetu nemenda og því hvort námið sé verk- eða iðnnám. Umhugsunarvert er hvort þær fjöldatakmarkanir sem eru við lýði eru í takt við raunveruleikann í atvinnulífinu.

Athugasemdir úr skýrslunum um þátt námsráðgjafar eru áhugaverðar og væri athyglisvert að skoða hvort námsráðgjöf í íslenskum skólum hampar hefðbundnu eða óhefðbundnu náms- og starfsvali frá kynjasjónarmiðum. Þá kemur fram í skýrslu sem unnin var í samstarfi við Norrænu ráðherranefndina 2010-2011 að skipulagðar og fjölbreyttar langtímaaðgerðir með viðvarandi pólitískum og fjárhagslegum stuðningi séu þær aðgerðir sem hafi reynst best. Vert er að benda aftur á að æskilegt er að fram fari umræða um hugmyndafræði slíkra aðgerða, enda varhugavert frá langtímajafnréttissjónarmiðum að fara út í aðgerðir sem styrkt geta staðalímyndir kynjanna.

Fjöldi fyrirliggjandi rannsókna kom þægilega á óvart en aftur á móti er ljóst að þær eru flestar smáar í sniðum. Um helmingur rannsóknanna notast við megindlegar aðferðir, oftast spurningalistakannanir. Í þeim tilfellum er þátttaka oft slök, svo að svarhlutfall verður lágt og áreiðanleiki minnkar. Hinn helmingurinn er unninn með eigindlegri aðferðafræði, þ.e.a.s. viðtölum, oft opnum og óstöðluðum. Alhæfingargildi eigindlegra rannsókna yfir á stærri hóp er alla jafna lítið en gefur ákveðnar vísbendingar. Það er aftur á móti umhugsunarvert þegar slíkar rannsóknir gefa ítrekað áþekkar niðurstöður, eins og t.d. um algengi þess að konur í karlastörfum verði fyrir



kynferðislegri áreitni, sem er endurtekið stef í nokkrum rannsóknum eins og áður hefur verið vísað til.

Þörf er fleiri rannsókna á þessu sviði, ekki síst rannsókna í anda rannsóknar Finnborgar Salóme um vinnumenningu innan lögreglunnar. Slíka rannsókn mætti til að mynda gjarnan framkvæma á fleiri vinnustöðum, sérstaklega þar sem kynjahlutföll eru ójöfn og illa hefur gengið að breyta því.

Þar sem verr hefur gengið að fá karla í kvennastörf en konur í karlastörf er full þörf á að gera fleiri rannsóknir á því hvað stendur í vegi fyrir jafnari kynjahlutföllum innan þeirra greina. Gagnlegt væri ef gerðar yrðu fleiri og yfirgrípsmeiri rannsóknir á viðhorfi karla til að starfa við kvennastörf. Einnig hefur komið fram að mikill skortur er á rannsóknum um algengi og áhrif kynferðislegrar áreitni á vinnustöðum og í námi. Þörf er á slíkum rannsóknum um upplifun beggja kynja, en sérstaklega þyrfti að rannsaka hvort kynferðisleg áreitni leiði til brotthvarfs kvenna úr störfum og greinum þar sem konur eru í minnihluta. Hið sama þyrfti að skoða hvað varðar karlmenn í kvennastörfum, með tilliti til umræðu fræðimanna um „sexualiseringu“ líkama karla í umönnunarstörfum.

## 4 Samþætting fjölskyldu- og atvinnulífs

Allnokkrar íslenskar rannsóknir hafa verið gerðar á þáttum sem lúta að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Þar eru fyrirferðarmestar rannsóknir um íslensku fæðingarorlofslöggjöfina og áhrif hennar og því er þeim gerð sérstök skil í þessum kafla. Fyrri hluti kaflans fjallar sérstaklega um rannsóknir á fæðingarorlofi og áhrifum þess á jafnrétti og vinnumarkað, en í seinni hluta kaflans er gerð grein fyrir rannsóknum um aðra þætti sem hafa áhrif á samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs, s.s. umönnunargreiðslum og verkaskiptingu á heimilum. Í þessum kafla er einnig kynnt rannsókn sem gerð var sérstaklega fyrir þessa skýrslu.

### 4.1 Fæðingarorlof á Íslandi

Núverandi fæðingarorlofslöggjöf er frá árinu 2000 (lög nr. 95/2000) en frá þeim tíma hafa verið gerðar ýmsar breytingar sem varða upphæðir greiðslna og lengd viðmiðunartímabila varðandi meðallaun og tíma til að taka orlof. Eins og staðan er nú eru mánaðarlegar greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði til foreldris í fullu fæðingarorlofi 80% af meðaltali heildarlauna eða reiknaðs endurgjalds á viðmiðunartímabili vegna barna sem fæðast á árinu 2015 og síðar, þó aldrei hærra en 370.000 kr. Mánaðarleg greiðsla til foreldra í 25-49% starfi er aldrei lægri en 100.720 kr. og mánaðarleg greiðsla í fæðingarorlofi til foreldris í 50-100% starfi er aldrei lægri en 139.591 kr. Mánaðarlegur fæðingarstyrkur til foreldris utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfi er 60.911 kr., en mánaðarlegur fæðingarstyrkur til foreldris í fullu námi (75-100%) er 139.591 kr. Ítrekað skal að þetta eru upphæðir fyrir árið 2015, en upphæðirnar taka reglulega breytingum (Fæðingarorlofssjóður, 2015).

Upphaflega höfðu íslenskar konur öðlast rétt til 90 daga fæðingarorlofs á fullum launum með reglugerð frá árinu 1954 – en það gildi einvörðungu um konur sem störfuðu hjá ríkinu. Árið 1987 var þetta orlof lengt í áföngum í 6 mánuði með möguleika á framlengingu í 9 mánuði á skertum launum (möguleiki sem lengdist í 12 mánuði árið 1989). Konur á almennum vinnumarkaði fengu árið 1975 rétt til atvinnuleysisbóta vegna „forfalla frá vinnu vegna barnsburðar“ í 90 daga samtals, en áður en þau lög komu til framkvæmda munu hafa verið ákvæði um fæðingarorlof í kjarasamningum einstakra stéttarfélaganna. Árið 1980 samþykkti Alþingi lög um fæðingarorlof og samkvæmt þeim átti foreldri með lögheimili á Íslandi rétt á þriggja mánaða fæðingarorlofi með greiðslum frá almannatryggingum. Óheimilt varð að segja barnshafandi konu upp störfum (nema með gildum og knýjandi ástæðum) eða foreldri í fæðingarorlofi, og einnig var opnað á það að karlar gætu tekið hluta fæðingarorlofs. Orlofið var lengt í áföngum í 6 mánuði samkvæmt lagasetningu árið 1987. Karlar sem voru giftir konum í opinberri þjónustu áttu ekki rétt á greiðslum ef þeir vildu nýta sér rétt til fæðingarorlofs. Ekki voru margir karlar í fæðingarorlofi á þessum árum. Á árabílinu 1993-1998 fengu á milli 8 og 17 feður árlega greiðslur frá Tryggingarstofnun vegna fæðingarorlofs (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Á árunum 1996-1997 var samþykkt bæði hjá Reykjanesbæ og í Reykjavík að veita körlum í fullu starfi hjá sveitarfélaginu tveggja vikna fæðingarorlof við fæðingu barns. Í september 1997 gaf fjármálaráðherra út reglur um sjálfstæðan rétt feðra í starfi hjá hinu opinbera til launaðs fæðingarorlofs í tvær vikur við fæðingu barns. Seinna sama ár samþykkti Alþingi lög um breytingar á fæðingarorlofslögum þar sem allir íslenskir feður fengu rétt til tveggja vikna fæðingarorlofs sem mátti taka hvenær sem var fyrstu átta vikurnar eftir fæðingu eða heimkomu barns. Það gildi bæði um mæður og feður að réttur til greiðslna fór eftir því hvort viðkomandi starfaði á almennum vinnumarkaði eða hjá hinu opinbera. Starfsmenn hins opinbera héldu launum sínum en starfsmenn á almennum vinnumarkaði fengu lægri bótagreiðslur (Ingólfur V. Gíslason, 2007). Á árinu 1996 hafði jafnréttisnefnd Reykjavíkurborgar frumkvæði að tilraun með fæðingarorlof feðra árið 1996. Þá fengu 8 feður sem störfuðu hjá borginni þriggja mánaða fæðingarorlof á launum gegn því að vera viðfang í

rannsókn um verkefnið. Vel tókst til og í kjölfarið var rituð rannsóknarskýrsla og heimildarmynd gerð um verkefnið.

Árið 2000 var lögum um fæðingarorlof breytt á róttækan hátt þegar feðraorlof var innleitt í skrefum. Fæðingarorlofið er nú 9 mánuðir sem skiptist þannig að 3 mánuðir eru eyrnamerkir móður, 3 eru eyrnamerkir föður og þau geta skipt 3 mánuðum á milli sín. Greiðslurnar nema eins og fyrr segir 80% af launum foreldra upp að ákveðnu marki. Foreldrar utan vinnumarkaðar eiga rétt á fæðingarstyrk. Foreldrar halda áfram að ávinna sér vinnumarkaðstengd réttindi s.s. veikinda- og orlofsrétt meðan á töku fæðingarorlofs stendur. Einnig eiga lögin að vernda foreldra sem starfsmenn fyrir uppsögnum, en ólöglegt er að segja upp starfsmanni eftir að hann hefur tilkynnt að hann hyggist taka fæðingarorlof (á þessu eru mjög skilyrtar undanþágur) (Guðný Björk Eydal og Ingólfur Gíslason, 2014a).

Samkvæmt markmiðasetningu laga um fæðingarorlof, sem voru sett árið 2000, áttu lögin annars vegar að tryggja barni samvistir við bæði föður og móður og hins vegar gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Í umræðum á þingi kom fram að frekari vonir væru bundnar við lögin, t.d. að þau myndu hafa áhrif á það að draga úr kynbundnum launamun. Þannig sést að hugsunin á bak við lögin var meira en bara að vernda heilsu móður og barns og viðhalda frjósemi, heldur einnig að bregðast við breyttum aðstæðum 20. aldarinnar þar sem konur voru komnar út á vinnumarkaðinn og á leið með að verða jafnvel meira menntaðar en karlar. Illa væri farið með mannaúðinn ef barneignir væru til þess fallnar að hrekja konur af vinnumarkaði og verða til þess að þeim væri mismunað um laun og framavonir (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Fæðingarorlof karla og aukin ábyrgð á umönnunarsviði fjölskyldulífsins gæti því jafnað stöðu karla og kvenna þar sem konur væru ekki sem hópur óöruggt vinnuafli á vinnumarkaði frekar en karlar. Auk þess hefur verið talið að uppeldisleg áhrif þess að börn verði vitni að samvinnu foreldra á heimili og uppbrot á íhaldssömum kynhlutverkum stuðli að auknu kynjajafnrétti til lengri tíma litið. Að ógleymsdu því að feðraorlof bætir tækifæri karla til að sinna og njóta fjölskyldulífs (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Samkvæmt markmiðasetningu laga um fæðingarorlof, sem voru sett árið 2000, áttu lögin annars vegar að tryggja barni samvistir við bæði föður og móður og hins vegar gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Í umræðum á þingi kom fram að frekari vonir væru bundnar við lögin, t.d. að þau myndu hafa áhrif á það að draga úr kynbundnum launamun. Þannig sést að hugsunin á bak við lögin var meira en bara að vernda heilsu móður og barns og viðhalda frjósemi, heldur einnig að bregðast við breyttum aðstæðum 20. aldarinnar þar sem konur voru komnar út á vinnumarkaðinn og á leið með að verða jafnvel meira menntaðar en karlar. Illa væri farið með mannaúðinn ef barneignir væru til þess fallnar að hrekja konur af vinnumarkaði og verða til þess að þeim væri mismunað um laun og framavonir (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Tafla 9: Fjöldi feðra og mæðra sem fengu hámarksgreiðslu úr Fæðingarorlofssjóði, 2007-2014

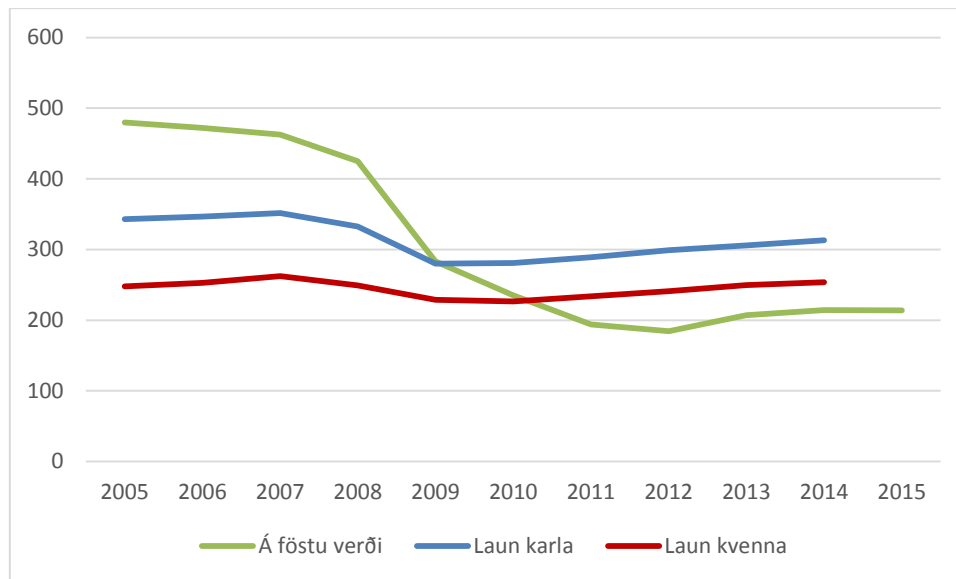
	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	2013*	2014*
Faðir	225	335	1.190	1.621	1.400	1.505	1.256	1.117
Móðir	41	74	413	687	636	740	604	552

\* Bráðabirgðatölur.

Heimild: Póstsamskipti við Leó Örn Þorleifsson, forstöðumann Fæðingarorlofssjóðs, janúar 2015.

Á sama tíma og feðrum og mæðrum, sem fá hámarksgreiðslur í fæðingarorlofi fjölga, þá fækka fæðingum á tímabilinu og þar með viðtakendum. Þau sem fá fæðingarstyrki eru ekki meðtalin hér þar sem þau eru utan vinnumarkaðar.





Heimild: Fæðingarorlofssjóður og Hagstofa Íslands, Laun á almennum vinnumarkaði.

Mynd 16: Hámarksgreiðsla úr Fæðingarorlofssjóði á föstu verði 2006 í þúsundum króna samanborið við miðgildi launa fullvinnandi launafólks á almennum vinnumarkaði

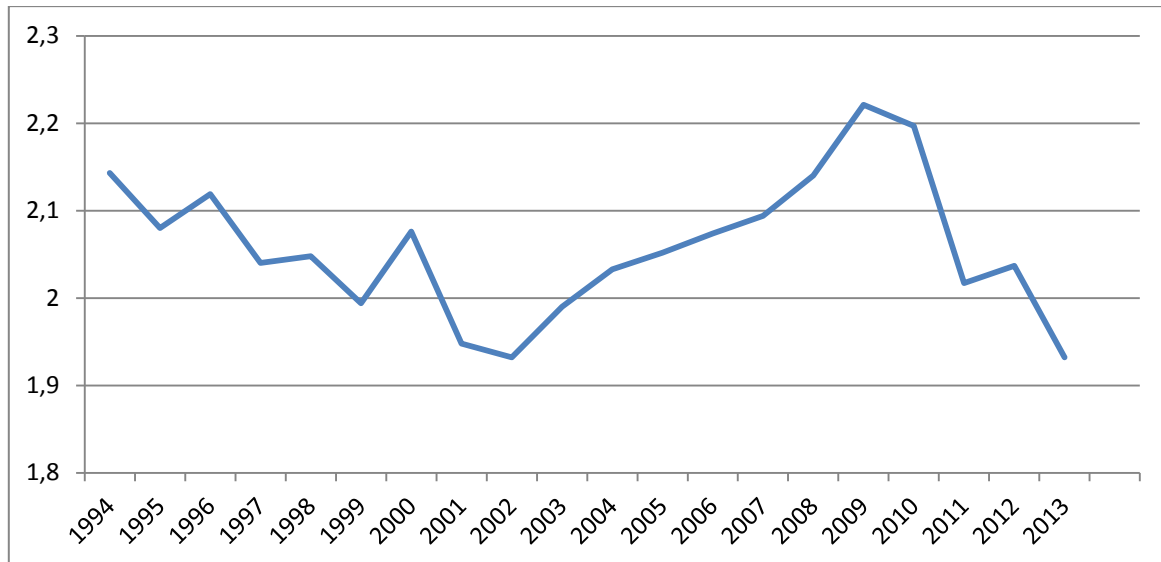
Skipulag fæðingarorlofskerfisins verður að vera í samræmi við markmið laga um fæðingarorlof. Til dæmis ef stuðla á að jafnrétti á vinnumarkaði verður að taka tillit til þess við skipulagningu. Ef réttindin eru t.d. fyrst og fremst ætluð mæðrum er ólíklegt að þau nái markmiði um jafnrétti heldur snúist jafnvel upp í andstæðu sína með því að veikja stöðu mæðra á vinnumarkaði. Í meistararitgerð sinni í hagfræði um áhrif íslensku efnahagskreppunnar á fæðingarorlofskerfið, bendir Björn Þór Hermannsson (2010) á að þær sparnaðarleiðir sem íslensk stjórnvöld samþykktu til að draga úr útgjöldum Fæðingarorlofssjóðs eftir hrun (2008-2009), gangi gegn markmiðum laganna um fæðingarorlof sem eiga að tryggja barni samvistir við báða foreldra og gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf. Um verulega lækkun greiðslna er að ræða og bendir Björn á að vísbendingar séu um að meira hafi verið dregið saman en nauðsynlegt var miðað við sparnaðarmarkmið. Hann varar einnig við því að verði þessar breytingar á kerfinu viðvarandi sé ekki loku fyrir það skotið að smám saman muni frjósemi íslenskra kvenna fara lækandi vegna erfiðleika við að samþætta vinnu og fjölskyldulíf (Björn Þór Hermannsson, 2010). Á tölum Hagstofu Íslands sést raunar að frjósemitölur hafa farið lækandi eftir efnahagshrunið, en þær náðu hápunkti árið 2009 þegar konur eignuðust að jafnaði rúmlega 2,2 börn, sjá mynd 17.

Tafla 10: Fjöldi foreldra sem fengu greiðslur í fæðingarorlofi – launþegar og sjálfstætt starfandi

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Faðir</b>	3730	4052	3874	3660	3227	3210	2924	2016
<b>Móðir</b>	3537	3875	4013	3839	3482	3479	3272	2524

Heimild: Póstsamskipti við Leó Örn Þorleifsson, forstöðumann Fæðingarorlofssjóðs, janúar 2015.

Eftir að þak var sett á greiðslur fæðingarorlofs og það lækkað umtalsvert árið 2008 hefur þeim feðrum fækkað sem taka fæðingarorlof. Það var 91% á árinu 2008 en fór niður í 78% á árinu 2013 samkvæmt umfjöllun Fréttablaðsins í nóvember 2014 (Sveinn Arnarsson, 2014). Ekki hafa verið gerðar rannsóknir sem sýna að það séu tekjuháttur feðurnir sem sleppa fæðingarorlofinu. Mikilvægt er að rannsaka þann hóp feðra sem ekki tekur fæðingarorlof og hvaða ástæður liggja þar að baki.



Heimild: Hagstofa Íslands, Mannfjöldi.

Mynd 17: Lifandi fædd börn á ævi hvers konu

Í skýrslu sinni um fæðingarorlof í kjölfar efnahagskreppu segja Parrukoski og Lammi-Taskula (2012) að í efnahagskreppunni hafi Ísland verið eina Norðurlandið sem hreyfði við fæðingarorlofslöggjöfinni, þegar stjórnvöld gripu til aðgerða sem lækkuðu greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi. Höfundar telja það mjög varhugavert að taka áhættu með þann árangur sem hefur náðst í því að jafna stöðu kynjanna í þessum málaflokk fyrir efnahagslega skammtímahagsmuni.

Flestar þær rannsóknir sem gerðar hafa verið hér á landi um fæðingarorlof lúta að þátttöku feðra en í rannsókn Rønsen og Kitterrød (2015) kemur fram að foreldraorlof þar sem foreldrar fá greiðslur á meðan á orlofi stendur og er tryggt að starf bíði þeirra þegar því er lokið auki tengsl kvenna við vinnumarkaðinn og geri þeim auðveldara að snúa aftur. Sú þróun að báðir foreldrar taki orlof hefur orðið til þess að konur fara fyrr aftur út á vinnumarkaðinn eftir barnsburð og rof á starfsreynslu því styttra.

Í grein sinni *Feður sem taka lengra fæðingarorlof* bendir Ingólfur V. Gíslason (2005) á að hlutfall feðra sem tekur hluta af þeim þremur mánuðum sem eru sameiginlegir fyrir foreldra, er lágt eða á milli 14 og 15 prósent árið 2005. Þetta sé í samræmi við reynslu annarra þjóða, tími sem foreldrar geta valið að skipta á milli sín verður tími sem móðirin notar fyrst og fremst (Ingólfur V. Gíslason, 2005; Jacobsen, Heegaard Klyngje og Holt, 2013). Hlutfall þetta var komið í 20,1% árið 2009 (Ásdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2013). Í rannsókn Auðar Örnú Arnardóttur, Leifs Geirs Hafsteinssonar og Sturlu Jóhanns Hreinssonar (2007) um *Fæðingarorlof frá sjónarhóli feðra og mæðra*, kemur fram við samanburð á nýtingu fæðingarorlofs að 75% feðra tók fullar 12 vikur í fæðingarorlof en 98,1% mæðra. Þá tóku 83,3% feðra ekkert af sameiginlegum þriggja mánaða fæðingarorlofsrétti foreldra. Hlutfall feðra fer upp í um 92% þegar teknir eru með þeir sem nýttu sér hluta af lögbundnu 12 vikna fæðingarorlofi, en 8,1% feðra nýtti ekkert af rétti sínum. Þeir feður sem mesta menntun höfðu nýttu minnst af fæðingarorlofinu, bæði af lögbundnum rétti sínum og sameiginlega orlofinu, og feður sem höfðu mest mannaforráð á vinnustað nýttu einnig minna en þeir sem engin mannaforráð hafa (Auður Arna Arnardóttir, 2008).

Guðný Björk Eydal hefur rannsakað hvað einkennir aðstæður feðra sem ekki nýta sér rétt sinn til fæðingarorlofs. Þeir feður sem ekki taka fæðingarorlof hafa lægri fjölskyldutekjur, sem er í samræmi við erlendar rannsóknir. Samkvæmt sænskum rannsóknum sem höfundur vitnar til hefur aukið menntunarstig feðra og trygg atvinnustaða jákvæð áhrif á töku fæðingarorlofs, og einnig hafa atvinnustaða og aukin menntun mæðra jákvæð áhrif á orlofstöku feðra. Niðurstöður íslensku rannsóknarinnar benda til að skoða þurfi sérstaklega stöðu námsmanna en munur reyndist vera milli

þeirra og starfandi feðra. Munurinn var þó mestur milli feðra eftir fjölskyldustöðu, á meðan 81,9% feðra á heimilum þar sem tveir foreldrar voru til staðar tóku orlof, átti hið sama við um aðeins tæpar 60% feðra sem ekki bjuggu með börnum sínum (Guðný Björk Eydal, 2008).

**Rammi 9. Úr viðtali við Ingólf V. Gíslason, lektor við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Samkvæmt fréttum á haustmánuðum þá hefur hlutfall feðra sem taka fæðingarorlof farið minnkandi frá hrúni. Hvaða áhrif mun það hafa á vinnumarkað, jafnrétti og frjósemi, ef þessi þróun heldur áfram?

**Ingólfur:** Ef þessi þróun heldur áfram þá erum við náttúrulega komin í sömu stöðu eins og við vorum fyrir lögin 2000, hvað það varðar að það eru að stærstum hluta konur sem hverfa af vinnumarkaði til þess að sinna börnum. Ef feðurnir eru ekki að taka sinn hluta þá þurfa þær að vera enn lengur í burtu, og það blasir við að það kemur til með að grafa verulega undan konum á vinnumarkaði.

Það mun líka hafa neikvæð áhrif á fjölskyldulíf. Við höfum séð það í rannsóknum bæði hérlendis og erlendis að karlar sem að hafa verið heima með börnunum, sérstaklega þeir sem hafa verið einir heima með börnunum í fæðingarorlofi, eru virkari í umönnun barnanna og í heimilisstörfunum heldur en þeir sem hafa ekki tekið fæðingarorlof. Konur eru ekkert reiðubúnar í það að vera fyrst í krefjandi launavinnu og koma síðan heim og þurfa að standa fyrir stórum hluta af vinnunni heima.

Þegar Svíar gengu í gegnum bankakreppu á tíunda áratuginum þá lækkuðu þeir greiðslur í fæðingarorlofi, og sáu svo strax í kjölfarið minnkandi fæðingartíðni. Þetta tók aðeins lengri tíma hjá okkur en síðan fór að gerast alveg það sama. Ég held að tvennt komi til: annars vegar einfaldlega að það eru fjölskyldur sem ráða ekki við þá tekjuskerðingu sem þær verða fyrir í fæðingarorlofi í dag og fresta þar af leiðandi barneign eða hætta við. En hitt er að við höfum rannsóknir frá fjórum Evrópulöndum: Svíþjóð, Ungverjalandi, Austurríki og Ítalíu sem allar segja það sama varðandi ákvarðanir kvenna um að eignast barn númer tvö eða barn númer þrjú. Og mjög veigamikill þáttur í þeirri ákvörðun er hversu ánægðar þær eru með þátttöku föðurins í umönnun fyrsta barnsins. Ef þær eru ánægðar með það, þá eru þær til í barn númer tvö eða barn númer þrjú, en ef ekki þá er eitt barn kappnóg. Ánægja mæðranna er lykilþáttur. Munur kemur fram á samfélögum að því leyti að það þarf t.d. meira framlag feðra í Svíþjóð til að gera þarlandar mæður ánægðar heldur en í Austurríki – sem kemur ekki á óvart þegar litið er til þess að sænskir karlar eru almennt mjög virkir í umhyggju og heimilisstörfum, því þarf nýbakaður sænskur faðir að leggja fram töluvert fleiri vinnustundir í umhyggju barnsins heldur en sá austurríski til að konan sé ánægð.

Marktækur munur hefur komið í ljós á bakgrunni fjölskyldna þar sem feður tóku lengra fæðingarorlof miðað við þá feður sem ekki tóku fæðingarorlof. Hærri tekjur og meiri menntun höfðu jákvæð áhrif á töku orlofs feðra samkvæmt Rannsóknarstofnun í barna- og fjölskylduvernd (2010). Samkvæmt skýrslu Ingólfs V. Gíslasonar (2007) eru feður sem nýta sameiginlega tímann að einhverju eða öllu leyti verulega tekjuhærri en meðaltal þeirra feðra sem taka orlof á árunum 2001-2004. En líklegt er að fleiri breytur hafi áhrif, t.d. staða móður á vinnumarkaði. Sé hún t.d. tekjuhá hefur það áhrif á hvernig þau skipta með sér orlofi. Þar sem þak á hámarksgreiðslur í fæðingarorlofi var sett 2005 koma áhrif af því ekki fram í þessari athugun. Samkvæmt rannsókn Bryndísar Jónsdóttur frá 2007, svaraði tæpar helmingur þeirra sem ekki fullnýttu feðraorlof sitt að ástæðan væri tekjuskerðing, og ályktar hún að líklega sé um láglaunamenn að ræða, a.m.k. að hluta (eins og vitnað er til í Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Reynsla þeirra sem Ingólfur ræddi við í eigindlegri viðtalsrannsókn þar sem viðmælendur voru 9 karlar og makar fjögurra þeirra var sú að viðbrögð umhverfisins væru jákvæð gagnvart körlum sem tóku hluta af sameiginlega orlofinu, en hlutlaus eða neikvæð gagnvart mæðrunum sem áttu í hlut, þ.e.a.s. sem létu feðrunum eftir hluta eða allan sameiginlega tímann. Ingólfur bendir á að umhverfið þrýsti á mæður að fullnýta allt mögulegt orlof, þar sé að verki ímynd „hinnar góðu móður“ sem geri

Það að verkum að konur sem ekki fullnýta alla möguleika til fæðingarorlofs upplifa ákveðna fordæmingu. Ingólfur kemst einnig að þeirri niðurstöðu að hugmyndir um að karlmennska sé ákveðin hindrun fyrir karla þegar kemur að umhyggjupáttum tilverunnar, eigi sér litla stoð í norrænum nútímasamfélögum og vísar í viðtalsrannsóknina sem bendir til að feður þurfi ekki að hafa áhyggjur af stríðni eða augngotum þótt þeir sinni umönnun barna sinna. Ingólfur telur samt ólíklegt að feðrum fjölgi mikið sem taki hluta af sameiginlega tímanum, nema ef komi til lengingar fæðingarorlofsins, en bendir á að með því að lengja orlofið væri hægt að losa foreldra við það vandamál að brúa „umönnunarbilið“, þ.e. tímabilið frá því fæðingarorlofi lýkur þar til barnið fær inni á leikskóla. Þetta bil geri það að verkum að konur fara oft ekki strax aftur á vinnumarkaðinn eftir fæðingarorlof og þá oft í hlutastarf, en hvort tveggja grefur undan möguleikum þeirra á vinnumarkaði (Ingólfur V. Gíslason, 2005).

Ingólfur V. Gíslason (2005) hefur nefnt sex hugsanlegar ástæður þess að karlmenn nýta síður sameiginlega hluta fæðingarorlofsins. Í fyrsta lagi hafi hefðbundin viðhorf, þ.e.a.s. þau viðhorf í samfélaginu að umönnun barna sé fyrst og fremst hlutverk kvenna. Hann bendir á skoðanakönnun Gallup frá 2003 þar sem í ljós kom að 26,8% Íslendinga, þar af fleiri karlar en konur, töldu að konur væru hæfari en karlar til að annast uppeldi barna. Í öðru lagi er líkamleg endurhæfing móður – en meðganga og fæðing reyna líkamlega mjög á og vitnar Ingólfur í bók um það ferli þar sem fram kemur að það taki líkamann gjarnan um hálf tölur að jafna sig. Í þriðja lagi: Brjóstgjöf. Alþjóðaheilbrigðisstofnunin mælir með því að börn séu eingöngu á brjósti fyrstu 6 mánuði ævinnar og íslenskar konur fá þann boðskap á meðgöngunni. Þó að hægt sé að leysa slík mál þykir mörgum það vísast þægilegra að móðirin sé heima meðan barnið er á brjósti.

Í fjórða lagi eru atvinnutekjur karla gjarnan hærrar en kvenna og því er tekjutap fjölskyldu oft meira þegar faðirinn tekur orlof en þegar móðirin gerir það. Í fimmta lagi dregur Ingólfur fram staðsetningu á vinnumarkaði og bendir á að konur séu líklegri en karlar til að starfa á opinberum markaði þar sem sé meira starfsöryggi og hugsanlega auðveldara að fara fram á fæðingarorlof. Og í sjötta lagi bendir Ingólfur á rannsókn Gallup frá 2003 þar sem fram kemur að viðhorf atvinnurekenda gagnvart fæðingarorlofstöku karla er neikvæðara en meðal almennings og þeir telja erfiðara þegar karlar taka fæðingarorlof heldur en þegar konur geri slíkt hið sama. Viðhorf atvinnurekenda virðist því enn nokkuð þannig að karlar séu mun frekar ómissandi á vinnustað heldur en konur (Ingólfur V. Gíslason, 2005).

#### 4.1.1 Litið til Norðurlanda

Fyrirkomulag fæðingarorlofs á Norðurlöndunum er almennt talið vera með því framsæknasta í heiminum og eitt af því sem stuðlar að sterkri stöðu Norðurlandanna þegar kemur að kynjajafnrétti. Meðal annarra þátta sem einkenna fæðingarorlofskerfið er að foreldrar fá greiðslur í fæðingarorlofi, sem er ekki bara nauðsynlegt fyrir fjárhag fjölskyldna heldur einnig skilaboð um að samfélagið meti umönnun starf foreldra. Þegar greiðslur í fæðingarorlofi eru lágar virðist það vera minna hvetjandi fyrir feður til að nýta orlofið sitt, vegna fjárhagsstöðu fjölskyldunnar og þeirrar staðreyndar að vegna kynjaskipts vinnumarkaðar og kynbundins launamunar þá hafa karlmenn oftari tekjur en konur (Duvander og Lammi-Taskula, 2011).

Á Norðurlöndunum tíðkast tvær tegundir orlofs fyrir feður, fæðingarorlof og feðraorlof. Fæðingarorlof feðra er ætlað til þess að faðir geti verið hjá barni og móður strax eftir fæðingu á meðan móðirin jafnar sig. Það er lengst í Finnlandi þar sem það er þrjár vikur en ekkert slíkt orlof er á Íslandi. Á Íslandi er feðraorlof sem er 12 vikur og má taka hvenær sem er þar til barnið nær 18 mánaða aldri, og er því ætlað að ýta undir þátttöku feðra í umönnun barna. Á öllum Norðurlöndunum nema í Danmörku tíðkast óyfirfæranlegt feðraorlof. Danir námu sitt feðraorlof úr gildi árið 2002, en eru nú að íhuga að taka aftur upp sérstakt feðraorlof til viðbótar við þær tvær vikur sem danskir karlmenn hafa í fæðingarorlof feðra. Þrátt fyrir sjálfstæðan rétt til feðraorlofs í Noregi er þátttaka þeirra ekki mikil. Talið er að ástæðan fyrir því að ekki taka fleiri feður í Noregi fæðingarorlof en raun ber vitni, sé sú að réttur til fæðingarorlofs er mjög háður atvinnuþátttöku bæði móður og

föður. Þetta leiddi til þess að ekki áttu allir feður rétt á að taka launað fæðingarorlof. Þetta hefur breyst síðustu ár og árið 2010 var réttur norskra feðra verulega aukinn. Þrátt fyrir það eru enn um 6500 feður (um 10% feðra) sem hafa áunnið sér rétt til orlofs en geta ekki nýtt hann vegna þess að móðir barnsins hefur ekki áunnið sér rétt til orlofs eða er ekki farin aftur út á vinnumarkaðinn (Parrukoski og Lammi-Taskula, 2012). Faðir á rétt á feðrakvóta þegar báðir foreldrar eiga rétt á foreldragreiðslum, sem felur í sér að bæði móðir og faðir hafi verið í launuðu starfi undanfarna sex af tíu mánuðum. Ef faðir hefur ekki verið í launuðu starfi í sex undanfarinna tíu mánaða færast vikurnar til móðurinnar (Norden.org, e.d.).

Tafla 11: Fæðingarorlof á Norðurlöndunum 2015

LAND	MÆÐUR	FEÐUR	SAMEIGINLEGT
Ísland	3 mánuðir	3 mánuðir	3 mánuðir
Noregur	Valkvætt	10 vikur	37 vikur
Danmörk	18 vikur	2 vikur	32 vikur
Svíþjóð	60 dagar	60 dagar	360 dagar
Finnland	4 mánuðir	54 virkir dagar	6 mánuðir

Heimild: Norden.org

Tilkoma feðraorlofs hefur haft skýr áhrif á töku fæðingarorlofs meðal karlmannna. Það hefur sýnt sig að þegar fæðingarorlof er nokkuð langt og hluti þess eyrnamerktur feðrum og þar með ekki hægt að láta þann rétt ganga yfir til móður, þá taka feður lengra fæðingarorlof en þegar slík eyrnamerking er ekki til staðar. Þetta sést á því að taka fæðingarorlofs hefur verið jöfnust síðustu ár á Íslandi af Norðurlöndunum, þar sem þrjú mánuðir eru eyrnamerktir feðrum. Bilið milli töku feðra og mæðra er mest í Finnlandi og Danmörku. Í Finnlandi er stutt feðraorlof sem er töluverðum takmörkunum háð og í Danmörku er ekkert eiginlegt feðraorlof (Parrukoski og Lammi-Taskula, 2012). Nýlegar danskar rannsóknir sýna að mikill meirihluti danskra feðra myndi vilja taka lengra fæðingarorlof (Jacobsen, Heegaard Klyngje og Holt, 2013).

Í riti Ingólfs V. Gíslasonar og Guðnýjar Eydal (2011) um fæðingarorlof, umönnun barna og jafnrétti kynjanna á Norðurlöndum, kemur fram það mat þeirra að sú staðreynd að þriggja mánaða feðraorlofið á Íslandi var ekki tekið af almennum rétti kvenna til fæðingarorlofs heldur bætt við, sé ástæða þess að mynstrið varðandi hverjir taka fæðingarorlof breyttist svona fljótt. Hefði þremur mánuðum verið bætt við sem bæði feður og mæður mættu taka hefðu afleiðingarnar vafalítið orðið aðrar, en rannsóknir benda til þess að sameiginlegi tíminn sé fyrst og fremst nýttur af mæðrum. Það að íslenskir feður hafi tekið lengst fæðingarorlof karlmannna á Norðurlöndum er þannig beintengt við feðrakvótann. Sænskir karlmenn hafa í gegnum tíðina líka tekið langt fæðingarorlof miðað við kynbræður sína á Norðurlöndum og líklegasta skýringin er sú að fæðingarorlof sem bæði faðir og móðir geta tekið er lengst í Svíþjóð af Norðurlöndunum (Duvander og Lammi-Taskula, 2011).

Samkvæmt norrænum rannsóknum hefur löggjöf greinilega mikil áhrif og þar skipta kvótar sköpum. Það hefur reynst áhrifameira að eyrnamerkja hluta af orlofi feðrum til að auka hlut þeirra í feðraorlofinu heldur en að hafa frjálst val. Kvótar um feðraorlof hafa þau áhrif að orlofstaka feðra verður viðtekin, en þeir gefa einnig merki um hvað sé „viðeigandi“ lengd orlofs. Þannig er sjaldgæft að feður taki meira orlof umfram það sem feðraorlofskvóti þeirra segir til um (Jacobsen, Heegaard Klyngje og Holt, 2013).

Sviar hafa gert tilraun til að hvetja foreldra til að taka jafnlangt fæðingarorlof með því að innleiða svokallaðan „jafnréttisbónus“. Jafnréttisbónusinn, sem var innleiddur árið 2008, felur í sér skattaafslátt sem foreldrar geta nýtt sér eftir að fæðingarorlofi lýkur. Bónusinn felst í því að fólki er umbunað með skattaafslætti fyrir að skipta orlofinu sem jafnast á milli sín. Hæstur getur bónusinn numið 1375 evrum ef sameiginlegum orlofsdögum er skipt algerlega jafnt á milli foreldra samkvæmt upplýsingum frá árinu 2011. Foreldrar þurfa að hafa notað sinn kvóta af orlofinu áður en bónusinn kemur til greina. Aftur á móti var reynslan fyrstu 18 mánuðina sú að bónusinn breytti ekki miklu



varðandi það hvernig foreldrar skiptu orlofinu. Ýmislegt getur komið þar til, t.d. var hlutfall greiðslna í fæðingarorlofi fært úr 90% niður í 75% í Svíþjóð í efnahagskreppunni á tíunda áratug síðustu aldar. Þótt hlutfallið væri síðar hækkað í 80%, var ennþá þak á hámarksgreiðslum og vaxandi hluti foreldra var með tekjur yfir þessu hámarki á þessum tíma – þessum aðgerðum hefur verið kennt um það að fæðingartíðni í Svíþjóð hrundi á þessum tíma. Rannsóknir gefa til kynna að þakið hafi haft áhrif á töku fæðingarorlofs, sérstaklega meðal feðra. Einnig er hugsanlegt að fyrirkomulagið hafi verið of flókið og hafa verið gerðar breytingar á því, t.d. þannig að ekki þarf lengur að sækja um bónusinn heldur er hann greiddur sjálfkrafa ef viðkomandi uppfyllir skilyrðin (Parrukoski og Lammi-Taskula, 2012; Duvander og Lammi-Taskula, 2011).

Þegar að kemur að tekjum sýna rannsóknir að það eru feður sem standa utan vinnumarkaðar (atvinnulausir eða í námi) sem eru fjölmennastir í hópi þeirra feðra sem ekki taka leyfi – í Noregi eiga reyndar einstaklingar utan vinnumarkaðar oft ekki rétt á fæðingarorlofi. Það að tekjumissir sé bættur að verulegu leyti, samfara því að hægt sé að taka orlof í lengri tíma (meira en hálfan mánuð), eykur töku feðra á fæðingarorlofsdögum, samkvæmt samanburðarrannsókn frá 2009 (O'Brien, 2009, í Jacobsen, Heegaard Klynge og Holt, 2013).

Hvað varðar konur lítur dæmið öðruvísi út þar sem vel menntaðar konur, tekjuháar og í stjórnunarstöðum taka styttra orlof. Vel menntaðir karlar, með góðar tekjur og í stjórnunarstöðum virðast vera duglegir í orlofstöku þangað til kemur að æðstu stjórnunarstörfum – þá fækkar þeim. Þróunin er s.s. þannig að minna menntaðar og tekjulágar mæður og vel menntaðir og tekjuháir feður taka lengra orlof heldur en meira menntaðar og tekjuhærri mæður og lítið menntaðir og tekjulágir feður. En því tekjuhærri sem móðirin er og því jafnari sem tekjur foreldranna eru þeim mun lengra orlof taka feður. Rannsóknir benda til þess að karlar sem starfa hjá hinu opinbera taki lengra fæðingarorlof en karlmenn sem starfa í einkageiranum. Á þessu hafa verið nefndar tvær hugsanlegar skýringar, annars vegar sú að auðveldara sé fyrir karlmenn að taka fæðingarorlof þegar meira jafnvægi sé á milli kynjanna á vinnustað – og þá bent á að fleiri konur vinna í opinbera geiranum. Þetta getur þó einnig þýtt að það sé erfiðara fyrir starfsmenn á almennum markaði að taka fæðingarorlof, þar sem þar eru fleiri karlmenn starfandi. Þá hafa feður á stærrri vinnustöðum tilhneigingu til að taka lengra orlof, en einnig þeir sem eru á föstum launum og vinna ekki yfirvinnu. Einnig virðist það auka líkur á því að feður taki lengra fæðingarorlof ef aðrir feður á sama vinnustað hafa líka farið í fæðingarorlof – en það atriði hefur engin áhrif á orlofstöku móður (Jacobsen, Heegaard Klynge og Holt, 2013; Duvander og Lammi-Taskula, 2011).

Samkvæmt finnskri rannsókn eru það konur í tímabundnum störfum sem eiga erfiðast með að taka fæðingarorlof. Langt fæðingarorlof hefur neikvæð áhrif á tækifæri kvenna til að sækja fram á vinnustað og getur því stuðlað að því að lítið sé á þær sem annars flokks vinnuafli. Tekjumissir feðra hafði töluvert neikvæð áhrif á töku þeirra á fæðingarorlofi samkvæmt íslenskri rannsókn Ingólfs V. Gíslasonar og Guðnýjar Eydal (2011) sem er áhugavert í ljósi þess að fyrri rannsóknir hafa bent til þess að karlar með hærri tekjur séu líklegir til að taka orlof. Kannski tengjast niðurstöður norskra rannsókna því máli að því leyti að þær hafa leitt í ljós að eftir því sem launajafnvægi er meira milli foreldra, þeim mun líklegra sé að faðirinn taki fleiri orlofsdaga. Orlofi feðra hættir til að lengjast ef móðirin er tekjuhá og menntunarstig móður er mikilvægur þáttur þegar kemur að orlofstöku feðra (Duvander og Lammi-Taskula, 2011).

Fyrirliggjandi norrænar rannsóknir draga saman helstu atriði sem eru mikilvæg varðandi þátttöku feðra í fæðingarorlofi (Jacobsen, Heegaard Klynge og Holt, 2013) en það eru:

- Rétturinn til launaðs fæðingarorlofs og að sem flestir feður hafi þann rétt.
- Feðraorlof skal vera ríflegt og ekki yfirþjálflegt til móður.
- Orlofið sem hægt er að deila á milli foreldra sé ríflegt.
- Möguleikar eru á uppbótum vegna tekjutaps.
- Fyrirkomulagið sé sveigjanlegt.
- Sérstakir hvatar (s.s. jafnréttisbónusinn í Svíþjóð).



Fræðimenn á Norðurlöndunum fara yfir reynslu þjóðanna af fæðingarorlofslöggjöfnni í skýrslu Parrukoski og Lammi-Taskula (2012) og koma þar fram ýmsar áhugaverðar upplýsingar sem er ágætt að hafa í huga þegar stefna í fæðingarorlofsmálum og fjölskyldustefna í stærra samhengi eru ræddar. Í Noregi var feðraorlofið lengt um tvær vikur í þrjá mánuði árið 2011. Þessar tvær vikur voru teknar af sameiginlega orlofinu þannig að kostnaður ríkisins yrði ekki meiri vegna lengingar orlofsins. Þetta olli nokkurri óánægju þeirra sem litu svo á að þarna væri verið að taka vikur frá móðurinni, sem sýnir hvernig sameiginlegar vikur orlofsins eru oftast álitnar tilheyra móðurinni. Í Noregi fer móðir í orlof 3 vikum fyrir barnsburð og á samkvæmt lögum að vera í orlofi í 6 vikur eftir barnsburð. Þetta er samtals styttri tími en 12 vikur feðranna. Í nýlegum opinberum skjölum hefur verið rætt um að eyrnamerkja ákveðinn hluta móður þannig að það sé skýrara að ákveðinn hluti sé ætlaður móður, ákveðinn hluti ætlaður feðrum og síðan sameiginlegar vikur sem ættu í raun að vera sameiginlegar, ekki leynt eða ljóst eyrnamerktað einhverjum (Parrukoski og Lammi-Taskula, 2012).

Eftir síðustu ríkisstjórnarskipti í Noregi var feðraorlofið stýtt aftur úr 12 vikum niður í 10 vikur. Þar er nú rætt um að opna á að hægt verði að færa eyrnamerktað orlofsrétt milli foreldra á auðveldari hátt og jafnvel hefur verið lagt til að heildarlengd orlofsins verði stýtt (Aftenposten, 2014). Umræðan einkennist mjög af djúpstæðum ágreiningi norskra stjórn málafla um fjölskyldustefnu, sem fer eftir því hvort stjórn málaöflin skilgreina sig til hægri eða vinstri, og er það að frumkvæði hægrisinnaðra sem til stendur að draga úr eyrnamerkta feðraorlofinu. Svipuð viðhorf lágu til grundvallar þegar danska feðraorlofið var afnumið (af hægrisinnum stjórnvöldum). Þetta er að nokkru leyti ólíkt íslenskum veruleika, þar sem miðju/hægristjórn var við völd þegar þriggja mánaða feðraorlofi var komið á með almennum stuðningi Alþingis og lítill flokkapólitískur ágreiningur hefur verið um tilvist feðraorlofsins.

Í umfjöllun um fæðingarorlofsfyrirkomulagið í Svíþjóð bendir Ann-Zofie Duvander á að mikilvægt sé að nálgast málin frá því sjónarmiði að jafnrétti kynjanna sé ekki og geti ekki verið ósamræmanlegt hagsmunum barna, sem er stef í umræðunni og heyrir stundum þegar umræðan er á þá leið að með jafnari skiptingu orlofs stýttist sá tími sem móðir hefur í fæðingarorlofi. Geti feður af einhverjum ástæðum ekki nýtt orlofið þá leiði þetta til þess að barnið fari fljótt úr umsjón foreldra. Að baki því viðhorfi að kynjajafnrétti og hagsmunir barna fari ekki saman, liggur vantraust á karlmönnum, segir Duvander. Með fullnægjandi löngu leyfi og aðgengilegri dagvistun er hægt að minnka líkur á að átök verði um þetta atriði (Duvander, í Parrukoski og Lammi-Taskula, 2012).

#### 4.1.2 Viðhorf vinnuveitenda

Nokkrar rannsóknir skoða viðhorf stjórnenda til fæðingarorlofs starfsmanna. Niðurstöður eigindlegar rannsóknar Gyðu Margrétar Pétursdóttur frá 2004, eru þær að yfirmenn margra feðra, sem Gyða ræðir við í rannsókn sinni, séu andsnúnir lögum um fæðingar- og foreldraorlof, þ.e.a.s. þætti feðranna, og það er mat Gyðu að þeir yfirmenn líti svo á að vegna barneigna séu konur minna verðmætt vinnuafli (í Ingólfur V. Gíslason, 2007). Þó bendir könnun Laufeyjar Ýrar Hákonardóttur og Ólafar Jónsdóttur frá 2004 til þess að stjórnendur á þeim tíma hafi almennt verið jákvæðir eða hlutlausir gagnvart feðraorlofinu – þeir sem hafa sjálfir reynslu af orlofstöku eru jákvæðari en hinir og yngri stjórnendur eru jákvæðari en þeir eldri (í Ingólfur V. Gíslason, 2007). Capacent Gallup könnun frá 2006, sem Bryndís Jónsdóttir vann sína rannsókn upp úr (Ingólfur V. Gíslason, 2007) bendir til þess að atvinnurekendur séu á heildina litið ekki neikvæðir gagnvart fæðingarorlofstöku ef marka má mat svarenda á viðhorfi vinnuveitenda sinna. Hér er þó töluverður kynjamunur, 10,9% karla segjast hafa mætt frekar eða mjög neikvæðu viðhorfi vegna fæðingarorlofstöku, en 4,8% kvenna. Neikvæðnin virðist sérlega mikil í hópi iðnaðarmanna og sérhæfðs iðnverkafélks og véla- og vélgæslufólks. Neikvæðnin er einnig meiri hjá einkareknum fyrirtækjum en opinberum stofnunum, og meiri þar sem yfirmaður er karlkyns en þar sem hann er kvenkyns. Í rannsókn Bryndísar Jónsdóttur kom einnig fram að um 15% kvenna og 10% karla þótti starfsöryggi sínu ógnað með töku fæðingarorlofs. Helst átti það við um verkefnastjóra, deildarstjóra og millistjórnendur (í Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Í könnun á vegum Rannsóknarstofu í kvenna- og kynjafræðum o.fl. frá árinu 2004, kemur fram að 80% karla og kvenna voru jákvæð gagnvart fæðingarorlofslögunum sem þá voru nýlega komin til framkvæmda. Þó taldi helmingur karla að það væri erfitt fyrir karla að taka 3-6 mánaða fæðingarorlof, en 35% kvenna var á þeirri skoðun. Atvinnurekendur höfðu meiri efasemdir, en 46% þeirra töldu erfitt fyrir karla að taka 3ja mánaða orlof og 26% töldu erfitt fyrir konur að taka 6 mánaða orlof (Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004).

#### 4.1.3 Áhrif á samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs

Guðný Björk Eydal hefur rannsakað lög um fæðingarorlof, m.a. gerði hún árið 2007 rannsókn þar sem foreldrar barna fæddra 1997 og 2003 svöruðu spurningalistum um hvernig þau höfðu hagað atvinnuþátttöku og umönnun barna sinna fyrstu árin eftir fæðingu. Guðný skoðaði hvort lögin hefðu náð markmiði sínu um að börn fái að njóta samvista við báða foreldra og foreldrar geti samræmt atvinnuþátttöku og fjölskyldulíf. Svo virðist vera þar sem bilið, sem mældist milli hlutfalls foreldra í vinnu og vinnutíma þeirra á fyrstu þremur æviárum barna sem fæddust árið 1997, mældist minna hjá foreldrum barna sem fædd voru árið 2003. Einnig sýndi rannsóknin að feður barna sem fæddust árið 2003 annast í mun ríkara mæli um börn sín en feður barnanna sem fædd voru árið 1997 (Guðný Björk Eydal, 2007).

Í rannsókn Ásdísar A. Arnalds og samstarfsmanna (2013) er vitnað í norrænar rannsóknir sem benda til þess að feður verji meiri tíma með börnum sínum og sjái meira um umönnun þeirra eftir að hafa tekið fæðingarorlof. Það þýðir líka að þeir vinna minna utan heimilis vegna þess að þeir hafa umönnunarskyldum að gegna og þetta dregur því eitthvað úr framtíðartekjum þeirra. Höfundar draga þá ályktun af rannsókninni að mjög líklegt sé að aukin þátttaka feðra í umönnun barna eigi rætur að rekja til feðraorlofsins. Höfundar benda einnig á að lækkun hámarksgreiðslna úr fæðingarorlofssjóði geti haft þau áhrif að tekjuhærri foreldrar (oftast feður) taki síður fæðingarorlof.

Þegar Ingólfur V. Gíslason (2007) metur áhrif fæðingarorlofslaganna á samræmingu atvinnu- og fjölskyldulífs leiðir hann líkur að því að staða kynjanna á vinnumarkaði hafi að einhverju leyti jafnast vegna laganna. Til stuðnings máli sínu nefnir hann dæmi úr fjölmiðlum, annars vegar að árið 2001 hafi Slökkvilið höfuðborgarsvæðisins sótt um aukafjármagn vegna þess að svo margir slökkviliðsmenn á karlavinnustaðnum tóku fæðingarorlof og hins vegar, samkvæmt ársskýrslu Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, hafi þeim tilfellum fjölgað þar sem foreldrum var sagt upp ólöglega í fæðingarorlofi en sérstök aukning hafði orðið á uppsögnum feðra. Þetta virðist einnig staðfest í könnun Capacent Gallup árið 2006 eins og fram kemur í rannsókn Bryndísar Jónsdóttur (í Ingólfur V. Gíslason, 2007). Langflestir aðspurðra foreldra í könnuninni, 92,3%, höfðu snúið aftur í sama starf og þeir sinntu fyrir fæðingarorlof. Af þeim sem ekki gerðu það hafði 51 einstaklingi, eða 10% þeirra sem ekki sneru aftur í fyrra starf, verið sagt upp, 9% kvenna og 14% karla. Af því dregur skýrsluhöfundur þær ályktanir að óréttlætinu sé nú að minnsta kosti jafnar dreift, þótt ekki sé það jákvætt og alls ekki í anda markmiðs laganna. Mat Ingólfs er það að jákvæðni ríki til feðraorlofsins en viðhorfin myndu breytast til samræmis við lengd eynamerкта feðraorlofsins. Jákvæðnin sé bundin við eynamerкта orlofið og erfiðara sé fyrir karlmenn að taka af sameiginlega orlofinu hvað viðhorfin varðar. Karlar virðast ekki líta á það sem sérstaka ógn við karlmennsku sína að taka að sér umhyggjuhlutverk eða heimilisrekstur, samkvæmt þeim eiginlegu rannsóknnum sem skýrsluhöfundur styðst við. Hins vegar verði mæður, sem ekki fullnýta allan þann tíma sem þær geta, litnar hornauga, samkvæmt rannsóknnum (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Niðurstöður skýrsluhöfundar eru þær að vísbendingar séu fyrir hendi um að lögin hafi gert stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði jafnari, en þær vísbendingar séu hvorki skýrar né afgerandi. Þrándur í Götu sé þó umönnunarbilið að loknu fæðingarorlofi og áður en leikskólinn tekur við. Mun fleiri mæður en feður lagi vinnumarkaðsþátttöku sína að þessu atriði og barneignir hafa þar með meiri áhrif á konur en karla. Ólíklegt sé að mikil breyting verði þar á fyrr en bilið verður brúað með einum eða öðrum hætti (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Í rannsókn á vegum Jafnréttisstofu, sem framkvæmd var á árunum 2002-2004 og byggði á aðferðafræðilegri margnalgun, m.a. viðtölum við pör með barn/börn á forskólaaldri og við yfirmenn feðranna, ræddu rannsakendur um kynbundna vinnuhegðun. Á Íslandi er langur vinnutími algengur, sér í lagi meðal karla, sem gerir mörkin milli atvinnu og einkalífs mjög fljótandi. Íslenskir feður sem rætt var við, sinntu allir einhvers konar yfirvinnu sem oft var aðeins borguð eða skráð að hluta eða voru á einhverri óskilgreindri bakvakt í vinnunni – sem merki um að viðkomandi væri ómissandi í vinnunni. Þessi markalaus tengsl við vinnuna virtust körlum mikilvæg – það er mikilvægt að vera ómissandi og getur skapað ákveðið öryggi sem hugsanlega vegur upp á móti markaleysinu í hugum viðkomandi. Í rannsókninni kom fram að flestum foreldrum fannst tekjuskerðingin í fæðingarorlofinu slæm (að fá bara 80% af meðaltekjum ársins á undan) og nánast öllum viðmælendum fannst tíminn of stuttur, gjarnan fannst viðmælendum réttur mæðranna of lítill. Flestir kvenkyns viðmælendur voru lengur heima eftir fæðingarorlofið, þ.e.a.s. í launalaus leyfi. Margar nefndu brjóstgjöf sem ástæðu (Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2004).

#### 4.1.4 Áhrif á jafnrétti og verkaskiptingu á heimilum

Eitt af markmiðum laganna um fæðingarorlof voru að tryggja barni samvistir við bæði föður og móður (Ingólfur V. Gíslason, 2007). Áður en feðraorlofið var innleitt tóku fæstir feður foreldraorlof, en eftir að það kom til framkvæmda fjölgaði þeim hratt sem nýttu sér orlofið og fór hlutfallið yfir 90% árið 2008. Ýmislegt bendir til að taka feðraorlofs leiði til aukinnar þátttöku feðra í umönnun barna eftir að feðraorlofinu lýkur og þannig breytist kynhlutverk kvenna og karla smám saman í þá átt að báðir foreldrar bera ábyrgð jafnt á tekjuöflun sem og umönnun barna (Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2014a).

Í rannsókn Auðar Örnú, sem minnst var á fyrr í kaflanum, var spurt um verkaskiptingu milli svarenda (feðra) og maka þeirra við umönnun og heimilisstörf áður en fæðingarorlof var tekið og eftir að fæðingarorlofi lauk. Í rannsókninni kom í ljós að þátttaka feðra í heimilisstörfum fyrir orlofstöku var metin tæp 40% á móti rúmlega 60% framlagi maka, og svipað eftir að fæðingarorlofi lauk. Feður töldu ekki að þátttaka þeirra í heimilisstörfum hefði aukist vegna orlofs, en makar telja frekar að svo sé. Um 36% feðra og 30% maka upplifðu meira jafnvægi í sambandinu hvað varðar ýmsa þætti daglegs lífs. Rúmlega helmingur svarenda var þó hlutlaus í afstöðu sinni gagnvart því atriði. Þá voru 26% feðra og 24% maka sammála því að eftir fæðingarorlofstöku væri meira jafnræði milli þeirra, en um 11,1% feðra og 12,5% maka töldu að sjálf fæðingarorlofstakan hefði aukið jafnræði þeirra á milli (Auður Arna Arnardóttir, 2008).

Ásdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason (2013) gerðu rannsókn um áhrif fyrirkomulags fæðingarorlofs á verkaskiptingu foreldra hvað varðar umönnun barna. Þrír hópar foreldra voru skoðaðir, allt foreldrar sem eignuðust sitt fyrsta barn á einhverjum af þessum þrem tímamörkum: árið 1997 – áður en lögum um fæðingarorlof var breytt með feðrakvóta; árið 2003 sem var árið sem feðrakvótinn varð 3 mánuðir (eins og hann er enn í dag) og árið 2009, þegar feðraorlofið hafði verið til staðar í nokkurn tíma. Niðurstöður sýna að hærra hlutfall barna fær umönnun frá báðum foreldrum, eftir að lögin tóku gildi.

Í rannsókn sinni á því hvernig einstæðir foreldrar haga fæðingarorlofi sínu, komast Guðný Björk Eydal og Rannveig Sigríður Ragnarsdóttir (2008) að þeirri niðurstöðu að tekjuskerðing getur takmarkað möguleika foreldra á að taka eins langt orlof og þeir annars hefðu kosið. Fram kemur í eigindlega hluta rannsóknarinnar, sem inniheldur 11 viðtöl við foreldra sem ekki höfðu sameiginlega forsjá, að einstæðir foreldrar sem eru einir um umönnun barna sinna væru í erfiðri stöðu hvað varðar samþættingu atvinnu og umönnunar barns. Mæður meðal viðmælenda (sem voru 6 mæður og 5 feður) lýstu því að þær hefðu brúað bilið með aðstoð nákominna. Margir viðmælendur töldu fæðingarorlofið vera of stutt og var ár oft nefnt sem ásættanlegur tími í því samhengi.

Í nýlegri rannsókn skoða Herdís Steingrimsdóttir og Arna Varðardóttir áhrif jafnari skiptingar umönnunarskyldu á líkur á skilnaði. Þær bera sama stöðu hjóna, annars vegar þeirra sem eignuðust barn rétt áður en löggjöf um eins mánaðar fæðingarorlof feðra tók gildi (1. janúar 2001) og hins

vegar þeirra sem eignuðust börn stuttu síðar og áttu rétt á mánaðarfeðraorlofi. Þær skoða líkur á því að samband haldi í gegnum fyrstu ár barns foreldra – sem er tímabil þar sem skilnaðir eru hvað algengastir. Niðurstöður höfunda eru þær að þegar báðir foreldrar hafa átt rétt á fæðingarorlofi þá séu marktækt minni líkur á skilnaði foreldra en ef aðeins móðirin eigi rétt. Foreldrar í rannsókninni, sem eignuðust barn rétt eftir að feðraorlofið tók gildi, voru mun síður líklegir til að skilja en foreldrar sem eignuðust barn rétt áður en feðraorlofið tók gildil og gætir áhrifanna enn tíu árum síðar. Niðurstöðurnar benda því til að þegar feður verða virkari þátttakendur í umönnun barna þá hafi það veruleg langtímaáhrif á stöðugleika parasambanda (Steingrimsdóttir og Vardardóttir, 2015).

Í grein Herdísar Steingrimsdóttur og Örnú Varðardóttur kemur fram að í nokkrum rannsóknum frá síðustu árum mælist áhrif af feðraorlofi á tekjur ýmist engin, nokkur áhrif til skamms tíma eða nokkur áhrif til langs tíma. Áhrif á þátttöku í heimilisstörfum mælast ýmist engin eða þó nokkur. Í danski skýrslu um feður og fæðingarorlof frá árinu 2013 (Jacobsen, Heegaard Klyngje og Holt, 2013), er því haldið fram að ekki sé hægt að draga þær ályktanir að feðraorlofið hafi áhrif á verkaskiptingu innan fjölskyldunnar. Ekki sé heldur hægt að draga þær ályktanir að feðraorlofið hafi áhrif á framtíðartekjur foreldra og stöðu þeirra á vinnumarkaði. Í þeirri skýrslu er fyrst og fremst litið til norskra og sænskra rannsókna. Í sömu skýrslu er reyndar vitnað í rannsókn Ottosen frá 2012 þar sem fram kemur að samband sé milli lítillar þátttöku feðra í barnauppleði og upplausn „kjarnafjölskyldunnar“, þ.e.a.s. skilnaða. Ekki hefur komið í ljós hvaða áhrif feðraorlof hefur á tekjur foreldra til lengri tíma litið, eða áhrif þess á verkaskiptingu á heimilum.

#### 4.1.5 Hindranir í vegi jafnréttis í fæðingarorlofslögum

Í skýrslu Fríðu Rósar Valdimarsdóttur um þróun löggjafar um fæðingarorlof á Norðurlöndum, sem gefin var út af Jafnréttisstofu árið 2005, eru annmarkar á lögum um fæðingarorlof á Norðurlöndum ræddir. Þar kemur fram að því fleiri takmörkunum sem réttindi einstaklinga eru háð þeim mun erfiðara er fyrir fólk að sækja þessi réttindi sín. Svo virðist sem nokkrir annmarkar séu á lögum um fæðingarorlof sums staðar á Norðurlöndunum sem draga úr möguleikum fólks á að taka fæðingarorlof. Þannig er réttur karla í Noregi til fæðingarorlofs tengdur atvinnuþátttöku barnsmæðra þeirra sem þýðir að feður geta aðeins fengið greiðslur í orlofi ef móðir var virk á vinnumarkaði og fá greiðslur í hlutfalli við starfshlutfall maka. Danmörk hefur afnumið feðraorlofið og er það álitnið skref aftur á bak ef litið er til kynjajafnréttis þar sem flest bendir til þess að karlar nýti orlof frekar ef rétturinn er sérstaklega eyrnamerkur þeim. Í Finnlandi er takmarkaður sveigjanleiki varðandi fæðingarorlofstöku álitnið vandamál, t.d. þarf að taka samfellt orlof og það er ýmsum takmörkunum háð ef fólk vill taka hlutaorlof (t.d. 50%) (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005).

Fram kemur í skýrslu Fríðu Rósar að samkvæmt norrænum rannsóknum á nýtingu feðra á fæðingarorlofi þá eru hindranir gagnvart fæðingarorlofstöku feðra faldar í misbresti á ofangreindum þáttum, þ.e.a.s. að lengd orlofs og greiðslur í fæðingarorlofi séu fullnægjandi og fyrirkomulag fæðingarorlofsins sveigjanlegt og hvetjandi gagnvart feðrum (t.d. með því að eyrnamerkja þeim orlof). Þá getur upplýsingaskortur til karla um réttindi þeirra einnig verið hindrun, þótt sumir vilja meina, t.d. finnski sérfræðingurinn Lammi-Taskula, að fáar vísbendingar séu um það að skortur á upplýsingum um rétt feðra sé mikilvæg ástæða þess að þeir nýti ekki rétt sinn. Orsakanna sé frekar að leita í því að foreldrar hreinlega ræði ekki möguleikana á orlofstöku föðurins. Samkvæmt rannsókn Lammi-Taskula voru það oftast mæður sem héldu á lofti hugmyndum um að barnaumönnun væri fyrst og fremst í verkahring kvenna en ekki karla, og tengsl voru á milli þessara hugmynda og þess að faðirinn tæki ekki orlof (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005). Þannig er hugarfarið líka mikilvægur þáttur.

Vitnað er í danska rannsókn í skýrslu Fríðu Rósar, sem er á svipuðum nótum varðandi hugarfarið sem hindrun, þar sem bent sé á að hugmyndir samfélagsins um hina góðu móður geri það að verkum að pressa skapast á konur að taka jafn langt orlof og þær geta – eins og kemur fram í máli Ingólfs V. Gíslasonar sem áður hefur verið vísað til. Hugmyndin um „góða móður“ standi því orlofstöku feðra fyrir þrífum, sé orlof ekki sérstaklega eyrnamerkt feðrum. Fleiri hugarfarshindranir eru til staðar, t.d.

þær hugmyndir karla að þeir séu fyrirvinnur heimilisins og að þeir eigi erfitt með að fara frá vinnu. Karlar sem vinna mest og vinna mikla yfirvinnu eru ólíklegastir til að taka fæðingarorlof samkvæmt rannsókn Brandth, Kvande og Winge sem var framkvæmd í Noregi og vitnað er til í skýrslu Fríðu Rósar. Lammi-Taskula bendir á að það séu ekki endilega vinnuveitendur sem gera slíkar kröfur til karla, heldur meti karlarnir stöðuna á þennan háttog hafi jafnvel þörf fyrir að vera „ómissandi“ í vinnunni (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005). Fríða Rós vitnar til þess að norrænar rannsóknir hafi leitt í ljós að nýting feðra á fæðingarorlofi fari mikið eftir aðstæðum og stöðu móðurinnar, en sé ekki einungis tengd samfélagslegri og efnahagslegri stöðu feðranna. Horfa verður til þess þegar aðgerðir í tengslum við fæðingarorlof eru ákveðnar.

**Rammi 10. Úr viðtali við Ingólf V. Gíslason, lektor við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Það má færa rök fyrir því að langt fæðingarorlof kvenna viðhaldi kynjaðri verkaskiptingu á heimilum og veiki stöðu þeirra á vinnumarkaði. Sérð þú þess merki í rannsóknum þínum og ef svo er, væri þá lenging fæðingarorlofsins skynsamleg útfrá markmiðum um jafnrétti á vinnumarkaði?

**Ingólfur:** Ef við hefðum 12 mánaða fæðingarorlof þar sem foreldrar réðu „sjálfir“ hvernig þeir skiptu því með sér, myndi það hafa hörmulegar afleiðingar fyrir konur á vinnumarkaði. Hins vegar, orlof sem er eitt ár og væri með skiptingu eins og Alþingi ákvað um árið en kom ekki til framkvæmda, 5-5-2 skipting, held ég að myndi klárlega ekki veikja stöðu kvenna heldur til lengri tíma lítið styrkja stöðu þeirra.

Það gekk alveg ótrúlega fljótt að normalisera það á Íslandi að feður tækju það fæðingarorlof sem þeir eiga rétt á. Við sjáum að fólk er að nýta þetta orlof á eins skynsamlegan hátt og hægt er út frá því að umhyggjubilið – þessi tími þar sem barnið þarf að vera hjá dagforeldri eða einhverjar aðrar reddingar eru í gangi – verði sem allra styst. Þess vegna er ég ekki í nokkrum vafa um það að þó að við myndum bæta þessum tveimur mánuðum við, annars vegar hjá móður og hins vegar hjá föður, þá myndu karlarnir taka þessa fimm mánuði og langstærstur hluti þeirra myndi taka þetta þannig að bilið frá því að fæðingarorlofi lýkur og þar til leikskóli tekur við, sé eins lítið eins og framast er unnt.

Samkvæmt Þorgerði Einarsdóttur og Gyðu Margræti Pétursdóttur (2004) sýnir reynslan að sveigjanlegt kerfi sem felst í því að foreldrar semji um sín á milli hvort þeirra nýtir sameiginlega hlutann af fæðingarorlofsréttinum, sé ekki líklegt til að skapa breytingar á kynjamynstri hvað varðar töku orlofs. Of margir hlutir tugi í gagnstæðar áttir eins og hefðir, kynbundnar hugmyndir um foreldrahlutverk og aldagamlar hugmyndir um ólík hlutverk kynjanna o.fl. Þessir þættir eiga svo í samspili við aðra þætti eins og launamun kynjanna og veikari stöðu kvenna á vinnumarkaði, fyrir utan kröfur vinnustaða um hollustu og fórnfýsi þeirra gagnvart vinnustaðnum.

Ingólfur V. Gíslason gerði viðtalsrannsókn 2005 þar sem hann tók viðtöl við feður sem hafa nýtt einhvern hluta af sameiginlega tímanum og maka þeirra (rætt var við 9 feður og maka fjögurra þeirra). Meðal þess sem fram kemur virðist afstaða móðurinnar skipta meginmáli þegar kemur að spurningunni hvort feðurnir muni nýta hluta af sameiginlega orlofinu, þó svo að vilji feðranna standi til þess að taka lengra orlof en sem nemur þeirra kvóta. Samkvæmt Ingólfi er mjög ólíklegt að faðir andmæli ef móðirin segist vilja taka sameiginlega tímann og í fæstum tilfellum fara fram nokkrar samningaviðræður (Ingólfur V. Gíslason, 2005).

Í tengslum við fæðingarorlofslöggjöfina og framkvæmd hennar hefur örlítið verið rætt um endurgreiðslukröfur frá Fæðingarorlofssjóði en kynjaðar hliðar þess lítið verið rannsakaðar. Það sem endurkröfur sjóðsins á hendur foreldrum eiga fyrst og fremst sameiginlegt er það að þeir foreldrar, sem fá slíkar kröfur, hafa gjarnan skipt fæðingarorlofinu í nokkra hluta eða tekið jafnvel hluta af mánuðum eða vikur sem falla ekki að mánaðardagatalinu í orlof. Þegar slíkt gerist skoðar Fæðingarorlofssjóður heildartekjur yfir mánuðinn og hvort þær séu sambærilegar miðað við meðaltekjur þar á undan. Ef um misræmi er að ræðasendir sjóðurinn hugsanlega endurkröfu á greiðslur úr sjóðnum.



Sem fyrir segir liggja ekki fyrir rannsóknir eða upplýsingar um kynjahlutfall þeirra sem fá þessar endurkröfur en pistlahöfundurinn Pawel Bartoszek skrifaði pistil um málið í júní 2013. Þar lýsti hann því að Fæðingarorlofssjóður hafi ekki unnið úr slíkum kynjuðum tölfræðiupplýsingum og ekki standi til að gera það, stofnunin beri fyrir sig kostnað. Hins vegar eru til gögn úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála um afgreiðslumál sem hafa verið kærð. Árið 2012 voru það 40 úrskurðir vegna endurgreiðslu fæðingarorlofs. Af þeim sem kærðu kröfu um endurgreiðslu voru 92,5% karlmenn. Höfundur bendir á að án gagna frá sjóðnum sé ómögulegt að segja til um ástæðuna; hvort karlmenn kæri oftast úrskurði, hvort lögin henti körlum verr en konum eða hvort starfsaðferðir sjóðsins hafi hér áhrif. Vekur þetta upp spurninguna hvort karlar séu líklegri til að lenda í óþarfa vandamálum við að taka fæðingarorlof og það hafi áhrif á hversu mikið orlof þeir taki (Pawel Bartoszek, 2013).

Í desember 2014 kom fram í fjölmiðlum að framkvæmd Fæðingarorlofssjóðs á frádráttarreglu (í lögum um fæðingarorlof nr. 95/2000) hafi ekki staðist, samkvæmt álitum umboðsmanns Alþingis. Fæðingarorlofssjóður þurfi því að endurgreiða fólki stærstan hluta þeirra upphæða sem innheimtar hafa verið síðustu ár vegna ofgreidds fæðingarorlofs (Óli Kristján Ármannsson, 2014) og ljóst er að sjóðurinn mun breyta verklagi sínu. Í desember tilkynnti félags- og húsnæðismálaráðherra einnig um stofnun starfshóps sem móta á tillögu um framtíðarstefnu í fæðingarorlofsmálum.

#### 4.1.6 Brot á fæðingarorlofslögum

Skýrsluhöfundar höfðu samband við samtök launafólks til að fá upplýsingar um mat þeirra á virkni fæðingarorlofslöggjafarinnar. Forsvarsmenn stéttarfélaganna voru beðnir um upplýsingar um hvort átt hefðu sér stað á síðustu árum atvik þar sem félagsmenn, konur sem karlar, leituðu til stéttarfélaganna vegna þess að þeir telja að brotið hafi verið á lögbundnum rétti þeirra til fæðingarorlofs; til að taka slíkt orlof og geta að því loknu snúið aftur til vinnu eins og gert er ráð fyrir í 29. og 30. grein í lögum nr. 95/2000 um fæðingarorlof. Upphaflega var erindið sent til forsvarsmanna Alþýðusambands Íslands (ASÍ), Bandalags háskólamenntaðra (BHM), Bandalags starfsmanna ríkis og bæja (BSRB), Kennarasambands Íslands (KÍ), Starfsgreinasambands Íslands (SGS) og Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja (SSF). Erindið var síðar sent einnig til Blaðamannafélags Íslands. Svör bárust frá öllum þessum aðilum, utan SSF.

Niðurstöður þessarar lauslegu athugunar eru þær að samtök launafólks skortir að miklu leyti yfirsýn yfir þetta atriði. Til dæmis kom fram í svari BSRB að: „Þjónusta við félagsmenn bandalagsins fer fram hjá stéttarfélagunum (aðildarfélagunum sjálfum) en þau geta svo leitað hingað eftir frekari aðstoð. Þar af leiðandi leita félagsmenn ekki beint til okkar – og því ekki hægt að hafa yfirsýn yfir hversu mörg erindi aðildarfélagin sjálf eru að fá“. Einnig kom fram að um 70% félagsmanna BSRB eru konur og næstum eingöngu konur hafa fengið aðstoð í gegnum bandalagið um þessi málefni. Svör voru í mörgum tilfellum rýr. Fá svör komu frá aðildarfélagum SGS ef frá eru talin svör Eflingar stéttarfélags, en samkvæmt því koma reglulega upp mál af þessu tagi, eða 1-2 á ári, síðustu ár. Því er ekki vitað með vissu hvort þessi mál séu almennt fátíð eða hvort skráning sé ekki til staðar.

Mestur fjöldi mála kemur fram í svari VR, enda er það stórt félag. Á heimasíðu VR kemur fram að fullgildir félagar VR séu um 30 þúsund og þar af 60% konur. Frá 2004 til október 2014 hafði VR skráð 178 mál sem snúast um fæðingarorlof og hafa komið inn til þeirra með formlegum hætti. Um er að ræða margþætt mál en oftast eiga uppsagnir eða veikindi hlut að máli. Síðustu tvö ár virðist málunum fara fækkandi, 7 mál eru skráð á hvort ár (þótt 2014 hafi ekki verið liðið) en flest voru málin árið 2010, eða 27 talsins. Mikill meirihluti mála snýst um brot gagnvart konum, en 1-4 mál þar sem brotið er gegn körlum hafa verið skráð á hverju ári frá 2004.

Samkvæmt upplýsingum frá KÍ og Rafiðnaðarsambandinu er töluvert um að félagsmenn lendi í því að krafist sé endurgreiðslu fæðingarorlofs á grundvelli 10. mgr. 13. gr. laga nr. 95/2000, auk 15% álags. Sérstaklega var þetta bagalegt fyrir félagsmenn KÍ, en samkvæmt svari félagsins hefur vinnufyrirkomulag kennara rekist á við reglur um fæðingarorlof sem hefur leitt til fjölmargra endurgreiðslukrafna um laun. Um er að ræða sumarvinnu sem kennarar vinna af sér með lengri viðveru, en kennarar ávinna sér sín 12 mánaða laun á 9,5 mánuðum. Vegna þessa hefur



stéttarfélagið leitað eftir úrbótum til stjórnvalda og samkvæmt svarinu er búið að gera drög að reglugerð sem tekur á þessum vanda. Hjá KÍ er fólk bjartsýnt á að þetta mál sé að leysast til frambúðar. Að auki hafa síðustu ár komið upp mál þar sem félagsmönnum Rafiðnaðarsambandsins er sagt upp í tengslum við fæðingarorlof þeirra.

Svör SFR – Stéttarfélags í almannajónustu, eru á þá leið að fá eða engin dæmi séu um að félagsmenn kvarti til þeirra yfir broti á lögbundnum rétti varðandi töku fæðingarorlofs. Hins vegar hafi félagið mörg dæmi þess að ráðning tímabundið ráðinna starfsmanna, sem eru að fara í fæðingarorlof, renni út og þeir komi því ekki aftur til starfa. Í svari frá starfsmanni félagsins segir: „Hér er þó ekki um brot á lögbundnum rétti starfsmanns að ræða en maður getur velt því fyrir sér hvort vinnuveitandi dragi það eins lengi og heimilt er að fastráða starfsmann, m.a. af því að starfsmaður gæti átt eftir að eiga barn“.

Að lokum var rætt við verkefnisstjóra á fræðsludeild ASÍ sem hefur mikla reynslu sem leiðbeinandi trúnaðarmanna hjá ASÍ og BSRB. Í samstarfi sínu við trúnaðarmenn komi þessi mál oft til umræðu. Viðkomandi sagði í samtali við rannsakanda að hún tæki eftir því í kjölfar efnahagskreppu hefði neikvæðni í viðhorfum til barnafólks vaxið. Hún yrði oftast vör við að karlar greindu frá neikvæðu viðmóti vinnuveitenda ef þeir ætluðu sér að nýta fæðingarorlofsréttinn. Neikvætt viðmót atvinnurekenda og neikvæð fjárhagsleg áhrif sökum lækkunar á hámarksþaki fæðingarorlofsgreiðslna, hefðu þau áhrif að karlmenn nýttu sér ekki fæðingarorlof eins og þeir myndu vilja. Ógnin um uppsögn væri til staðar, þrátt fyrir lög sem eigi að vernda foreldra fyrir uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar þeirra. Neikvæð fjárhagsleg áhrif væru líka umkvörtunarefni kvenna. Þá finndi starfsfólk fyrir töluverðri pressu vegna veikinda barna, slíkt væri illa séð, atvinnurekendur pressuðu um að „hitt foreldrið“ tæki veikindadaga til móts við starfsmanninn, og þar væru kvennavinnustaðir ekki undanskilnir. Atvinnurekendur átti sig ekki á neikvæðum afleiðingum þess að auka álag á starfsmenn s.s. vanlíðan og auknum fjarvistum frá störfum. Allt í allt má segja að viðkomandi greini neikvæðari viðhorf gagnvart barnafólki og setur það í samhengi við aukið álag og kröfur um sparnað eftir efnahagskreppu.

Við þetta má bæta að formaður Blaðamannafélagsins segir í svari sínu að hann telji að breytingar á lögum um fæðingarorlof og upphæðir bóta hafi gert það að verkum að karlmenn sæki síður þennan rétt sinn að fullu en áður. Lögin þurfi að hans mati að veita afdráttarlausari vernd en nú er þar sem varnarákvæði séu of matskennd. Hjá Blaðamannafélaginu séu mál af þessum toga óalgeng en ekki óþekkt.

---

## 4.2 Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Hér er gerð grein fyrir hinum helstu íslensku rannsóknum sem snúa að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Hér er áfram haldið þar sem frá var horfið í umfjöllun um fæðingarorlofið, hvað tekur við að fæðingarorlofinu loknu hvað varðar ábyrgð á umönnun, verkaskiptingu og samræmingu vinnu, umönnunar og heimilishalds.

### 4.2.1 Umönnunarbilið sem konurnar brúa

Að loknu fæðingarorlofi við níu mánaða aldur barns og þangað til því er tryggð leikskólavist um tveggja ára aldur myndast það sem gjarnan er kallað umönnunarbíl eða jafnvel umönnunargjá. Frá því fæðingarorlofi lýkur og þar til barnið kemst á leikskóla þurfa foreldrar að finna lausn á því hver eigi að sinna daglegri umönnun barnsins. Samkvæmt tölum Hagstofunnar fyrir 2013 voru 87% tveggja ára barna komin með pláss á leikskóla, en einungis 34% eins árs barna, og um eitt prósent barna á fyrsta aldursári.

Edda Sigurbjörg Ingólfsdóttir skoðaði í nýlegri meistararannsókn sinni hvernig íslenskir foreldrar brúuðu umönnunargjána milli fæðingarorlofs og leikskóla. Rannsókn Eddu byggði bæði á megindegum gögnum og eigindlegum viðtölum. Niðurstöður voru þær að umönnunarbilið hefði

neikvæð áhrif á kynjajafnrétti þar sem konur væru þær sem oftast brúðu bilið, tækju meiri ábyrgð á umönnun barnanna með því að vera áfram heima þegar hefðbundnu fæðingarorlofi lyki og skipulegðu atvinnuþátttöku sína eftir fjölskylduaðstæðum á meðan feður skipuleggja frekar umönnunarhlutverk sitt eftir aðstæðum í vinnu. Umönnunarbilið hafi verið mjög erfiður tími fyrir þær einstæðu mæður sem hún talaði við en þar sem um einungis tvö viðtöl af 15 eigindlegum viðtölum var að ræða, er ljóst að áhrif umönnunarbilsins á einstæða foreldra þarfnast ítarlegri rannsóknar (Edda Sigurbjörg Ingólfssdóttir, 2013 og 2014).

Tafla 12: Börn á leikskólum og hjá dagforeldrum 2013

	FÆDD BÖRN, FJÖLDI	BÖRN Á LEIKSKÓLA (HLUTFALL FÆDDRA BARNNA)	BÖRN Í DAGVISTUN Á EINKAHEIMILUM (HLUTFALL FÆDDRA BARNNA)	BÖRN HVORKI SKRÁÐ Í DAGVISTUN NÉ Á LEIKSKÓLA (HLUTFALL FÆDDRA BARNNA)
Á fyrsta ári	4,547	1%	4%	95%
1 árs	4,488	34%	40%	26%
2 ára	4,858	87%	1%	12%
3 ára	4,878	96%	-	-
4 ára	4,700	101%	-	-
5 ára	4,523	98%	-	-

Heimild: Hagstofa Íslands, Skólamál.

Í rannsókn Eddu Sigurbjargar kom fram að þótt mæðurnar hefðu axlað stærstu umönnunarábyrgðina og pörunum oftast fundist það sjálfsagt fyrirkomulag, hafi það verið mikilvægt fyrir þörin að koma því á framfæri að þau væru jafnréttissinnuð og oft tóku þör fram að þau skiptu heimilisstörfum jafnt á milli sín og að jafnræði ríkti á heimilinu. Jafnréttisorðræðan er mjög sterk, en þörin sjá ójöfnu skiptinguna á umönnunarábyrgð ekki sem misvægi heldur þeirra eigið val (Edda Sigurbjörg Ingólfssdóttir, 2014). Þetta er í samræmi við áður nefnda kenningu Gyðu Margrétar Pétursdóttur um áru kynjajafnréttis.

Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason (2014b) báru saman niðurstöður meistarrannsóknna Eddu Sigurbjargar Ingólfssdóttur (2013) og Bryndísar Jónsdóttur frá 2007, um hvernig foreldrar brúðu bilið milli fæðingarorlofs og leikskóla. Niðurstöðurnar eru svipaðar milli ára hvað varðar lausn foreldra á að brúa bilið, og augljóst að það eru í mun ríkari mæli mæður sem laga vinnumarkaðsþátttöku sína að þörfum barnanna. Það gera þær með lengingu orlofstíma, minnkuðu starfshlutfalli og sveigjanlegum vinnutíma. Fjöldi feðra, sem lagar vinnumarkaðsþátttöku að þessari stöðu, virðist þó aukast milli ára (Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2014b).

Samkvæmt rannsókn Eddu Sigurbjargar Ingólfssdóttur (2014) mæta foreldrar mismunandi kröfum samfélagsins út frá kyni. Niðurstöður Eddu eru sambærilegar við rannsókn Farstad (2012), sem var eigindleg viðtalsrannsókn byggð á viðtölum við 14 íslensk pör í sambúð með börn frá hálfis árs að tveggja ára aldri. Samkvæmt Farstad taka þær leiðir, sem foreldrar fara við að brúa umönnunarbilið meðal annars mið af samfélagslegum viðhorfum tengdum umönnun og kynhlutverkum. Það er samkvæmt þessum rannsóknum og fleirum (sjá t.d. Ingólfur V. Gíslason, 2007) samfélagslega viðurkenndara að konur taki bróðurpart umönnunarábyrgðarinnar á sínar herðar fremur en að faðir og móðir (í gagnkynhneigðum samböndum) skipti henni á milli sín. Í því samhengi má benda á að samkvæmt niðurstöðum samanburðarrannsóknar á viðhorfum ungmenna í 10. bekk, sem framkvæmd var í 35 löndum vorið 2011 (á Íslandi svöruðu 81% íslenskra tíundubekkinga, eða um 3.500 ungmenni), telja 70% drengja og 69% stúlkna að konur séu betri í að sjá um nýfædd börn en karlar, en 30% stúlkna og 27% stráka telja kynin jafn hæf til þessa. Í sömu rannsókn komu fram þau viðhorf að konur væru betur til þess fallnar en karlar að sjá um gamalt fólk og veika, þótt drjúgur hluti svarenda telji ekki að á því sé kynjamunur. Drengir eru frekar þessarar skoðunar en stúlkur. Aftur á móti telja 4,8% drengja karla vera hæfari til að stýra stórum fyrirtækjum, en jafn stórt hlutfall

drengja telur kynin jafn vel til þess fallin. Flestar stúlkur (73%) telja kynin jafn hæf til að stýra stórum fyrirtækjum en þó telja 18% stúlkna karlmenn hæfari til þess (Andrea Hjálmsdóttir, 2012).

Í grein sinni um umönnunargreiðslur taka Guðný Björk Eydal og Tine Rostgaard (2010) saman upplýsingar um stuðning norrænu velferðarríkjanna til foreldra vegna umönnunar barna. Það felur fyrst og fremst í sér fæðingarorlof, barnabætur og dagvistun, en einnig svokallaðar umönnunargreiðslur sem öll Norðurlönd nema Ísland hafa sett lög um. Umönnunargreiðslur eru greiddar foreldrum að uppfylltum ákveðnum skilyrðum, yfirleitt frá lokum fæðingarorlofs og til u.þ.b. þriggja ára aldurs. Greiðslurnar eru oftast mjög lágar borið saman við greiðslur í fæðingarorlofi. Samkvæmt útreikningum rannsakenda eru umönnunargreiðslur í Finnlandi, Noregi og Svíþjóð í kringum 10% af meðallaunum, en í Danmörku eru greiðslurnar um 25% af meðallaunum – en þar eru þó umönnunargreiðslur ekki mikið notaðar vegna sterkrar hefðar fyrir ungarnaleikskólum

Umönnunargreiðslur eða heimgreiðslur hafa á síðustu árum tíðkast á stöku stað í íslenska kerfinu. Nokkur sveitarfélög hafa boðið foreldrum upp á slíkar greiðslur, árið 2009 átti það við um 12 sveitarfélög á landinu, þar með talið Reykjavík, stærsta sveitarfélagið. Þessum sveitarfélögum hefur nú fækkað og t.d. eru umönnunargreiðslur eða svokölluð þjónustutrygging ekki lengur í boði í Reykjavík. Slíkar greiðslur tíðkast á Norðurlöndunum þar sem þeim er ætlað að auka valmöguleika foreldra. Hérlandis hefur markmiðið með umönnunargreiðslum verið ólíkt yfirlýstu markmiði löggjafarinnar á Norðurlöndum þar sem greiðslurnar hafa verið nýttar til að brúa bilið milli loka fæðingarorlofs þar til barnið fer á leikskóla, oft án þess að raunverulegt val sé fyrir hendi vegna skorts á daggæsluúrræðum að loknu fæðingarorlofi. Réttur til þjónustutryggingar (heiti umönnunargreiðsla í Reykjavík á sínum tíma) skapaðist einungis ef barn var á biðlista eftir leikskólaplássi eða annarri niðurgreiddri þjónustu. Öll Norðurlönd nema Ísland hafa enn fremur lögleitt rétt barna til dagvistar, sem þýðir að foreldrar geta krafist þjónustu ef svo ber undir (Guðný Björk Eydal og Tine Rostgaard, 2010).

Umönnunargreiðslur hafa verið umdeildar og harðlega gagnrýndar fyrir að stríða gegn stefnu og hugmyndafræði um jafnrétti kynjanna, en einnig fyrir að vinna gegn hagsmunum barna þar sem vísbendingar eru um að oft séu það þau börn sem hafa mesta þörf fyrir leikskóla, t.d. börn innflytjenda, sem séu heima hjá foreldrum – oftast mæðrum – sem þiggja umönnunargreiðslur. Niðurstöður rannsókna varðandi þiggjendur umönnunargreiðslna í Noregi og Finnlandi – sem eru þau Norðurlönd þar sem greiðslurnar eru mest notaðar – sýna að það eru fyrst og fremst mæður sem taka sér leyfi frá störfum til að vera lengur heima með börnum sínum (97% þeirra sem það gera í Finnlandi eru mæðurnar). Einkum á það við um mæður með litla menntun og óörugga stöðu á vinnumarkaði, sem eru frá vinnu í langan tíma og félagsleg réttindi þeirra eru lítil á meðan þær eru heima með börnum sínum. Einnig hefur verið bent á að greiðslur vegna umönnunar barna heima vinni beinlínis gegn markmiðum feðraorlofsins um að tryggja samvistir barns við báða foreldra. Vert er að benda á að Reykjavík hafði á sínum tíma nokkra sérstöðu þar sem foreldrum var skylt að skipta með sér þeim tíma sem umönnunargreiðslna naut við. Árið 2010 voru greiðslurnar mismunandi á milli sveitarfélaga, eða á bilinu 20.000 (í Reykjavík) og 40.000 kr. á mánuði (í Kjósarhreppi). Alls veittu 11 sveitarfélög umönnunarstyrki eða umönnunargreiðslur á þeim tíma (Guðný Björk Eydal og Tine Rostgaard, 2010).

Samkvæmt rannsokendum hafa áhrif íslensku kerfanna – sem voru og eru mismunandi eftir sveitarfélögum – lítið verið rannsökuð og því ekki ljóst hvaða áhrif þau hafa á möguleika feðra og mæðra til að samþætta vinnu og umönnun barna. Sú staðreynd að íslenskar umönnunargreiðslur væru ólíkar þeim, sem tíðkast á Norðurlöndum og í fæstum tilvikum greiddar eftir að börn ná tveggja ára aldri, var þó talin draga úr líkunum á því að þær hafi neikvæð áhrif á þróun jafnréttis kynjanna og velferð barna (Guðný Björk Eydal og Tine Rostgaard, 2010). Fram kom í rannsókn á vegum Rannsóknarstofnunar í barna og fjölskylduvernd, sem gerð var árið 2009, að í Reykjavík naut þjónustutryggingin mikils stuðnings og jákvæðni í garð hennar af hálfu foreldra, þótt meirihluti svarenda teldi upphæð greiðslna of lága (Rannsóknarstofnun í barna- og fjölskylduvernd, 2010).

Niðurstöður fyrrnefndrar könnunar voru einnig í samræmi við niðurstöður norrænna rannsókna um að hlutverk mæðra sé mun stærra en feðra í daglegri umönnun barnanna. Í flestum tilfellum var þjónustutryggingin nýtt á þann hátt að mæður voru heima með börnum. Algengasta ástæðan til að nýta sér þjónustutryggingu var sú að barnið hefði ekki fengið leikskólaláss eða komist að hjá dagmóður, en í rúmlega helmingi tilvika sögðust svarendur hafa valið þjónustutryggingu til að barnið gæti verið lengur heima. Algengt var að mæður, sem nýttu þjónustutrygginguna, væru ekki í launuðu starfi en við nánari greiningu kom í ljós að 37,5% þeirra voru í námi. Almennt var mikill munur á atvinnustöðu foreldra ungra barna, einungis 40% mæðranna voru í fullu starfi borið saman við 77,5% feðranna og tæplega 24% mæðra voru í hlutastarfi borið saman við 7% feðra. Fleiri mæður en feður voru atvinnulausar, heimavinnandi og/eða í námi. (Rannsóknarstofnun í barna- og fjölskylduvernd, 2010).

**Rammi 11. Úr viðtali við Ingólf V. Gíslason, lektor við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Margir leggja áherslu á að hækka greiðslur í fæðingarorlofi til að draga að karlmenn. Á sama tíma eiga foreldrar erfitt með að brúa umönnunarbíl milli loka fæðingarorlofs og upphafs leikskóla. Er annað mikilvægara en hitt fyrir jafnrétti á vinnumarkaði: lenging orlofs eða hækkun greiðslna?

**Ingólfur:** Að mínu mati er í raun og veru ekki hægt að svara því hvort eigi að koma á undan, vegna þess að hvort tveggja þarf að gerast. Ef við bara hækkum greiðslurnar þá er eftir sem áður umönnunarbilið til staðar og engin ástæða til að ætla annað heldur en að hið nákvæmlega sama haldi áfram eins og verið hefur hingað til, að konurnar brúi þetta bil í miklu ríkari mæli heldur en karlarnir, með því að aðlaga vinnumarkaðsþátttöku sína. En ef að við hins vegar lengjum fæðingarorlofið án þess að grípa til þess að hækka greiðslurnar, þá gerist alveg það sama, þ.e.a.s. feðurnir taka ekki fæðingarorlofið, vegna þess að í langflestum tilfellum eru þeir að þéna meira en konurnar og fjölskyldan hefur ekki efni á þessu. Þetta var fínt eins og Alþingi samþykkti þetta árið 2012, lenging í 12 mánuði, 5-5-2 skipting og endurreisn á greiðslunum á það stig sem þær voru á fyrir 2008. Ég held að í raun og veru þurfi leikskólinn ekki að fara neðar en að 14 mánaða aldri ef að fæðingarorlofið verður lengt í 12 mánuði, því svo bætist í flestum tilfellum við sumarleyfi.

Þetta eru náttúrulega töluverð útgjöld. En ef menn settust niður og reiknuðu þetta, og skoðuðu kostnaðinn við leikskóla fyrir svona ung börn og bæru það á móti kostnaðinum við að hafa annað foreldrið heima, utan vinnumarkaðar – og svo sem ýmsir þættir bætast þarna inn í, eins og hvað leikskólinn er góður til að jafna stöðu barna, finna strax þau sem eiga á einhvern hátt undir högg að sækja og grípa strax inn í – annars þarf að gera það seinna, aðlaga innflytjendur, kenna börnum þeirra góða íslensku og annað þess háttar, öll þessi mikilvægu atriði, þá er ég ekkert viss um að, ef að menn settu þetta upp í svona hagfræðilega útreikninga, að það væri neitt sértaklega dýrt að lengja leikskólann. Miðað við það sem kæmi til baka í skatttekjum, útvarstekjum og langtímasparnaði á inngripum á skólastigunum.

Herdís Sólborg Haraldsdóttir gerði rannsókn á áhrifum jafnréttisstefnu og opinberra stjórnækja á foreldra ungra barna. Niðurstöður eru m.a. þær að foreldrar hafa ekki jafna möguleika á að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf eins og stuðningur við foreldra er uppbyggður í dag. Móðir sé líklegri til að hverfa frá launaðri vinnu en faðir og sinna umönnunarstörfum meðan börn eru ung. Umönnunargreiðslur virka þannig í öfuga átt við jafnréttismarkmið um að kynin geti til jafns samræmt atvinnuþátttöku og fjölskyldulíf. Sama má segja um millifæranleika persónuafsláttar. Barnabætur ýta hins vegar undir jafnræði foreldra í ljósi launamunar kynjanna, en þær eru það lágar að áhrif þeirra eru ekki mikil. Þakið á fæðingarorlofinu er orðið lágt og fæðingarorlofið er stutt miðað við önnur Norðurlönd og áhrifa þessa gætir á töku fæðingarorlofs meðal karlmanna. (Herdís Sólborg Haraldsdóttir, 2013).

Aðgangur að góðri dagvistun á viðráðanlegu verði skiptir lykilmáli fyrir samræmingu launaðrar atvinnu og fjölskyldulífs. Í rannsókn Herdísar 2013 ber hún saman tilvik með mismunandi forsendum, kyn, meðaltekjur og þjónustu sveitarfélaga. Niðurstöðurnar eru þær að kerfið eins og það er uppbyggt í dag virkar letjandi á atvinnuþátttöku mæðra ungra barna. Þær eru líklegri til að nota bróðurpart sameiginlega fæðingarorlofstímabilsins og líklegri til að vinna heima þar til leikskólapláss fæst. Í ljósi launamunar kynjanna og útreikninga í rannsókn Herdísar eru meiri líkur á því að það sé móðirin sem sé heima með börnunum. Ólík úrræði sveitarfélaga í dagvistunarmálum hafa einnig áhrif á jafnrétti kynjanna. Sem dæmi má nefna 20 börn fæddust í sveitarfélaginu Vogum árið 2011 og haustið 2012 voru 9 þeirra á leikskóla. Hin voru væntanlega í heimahúsum þar sem á þessum tíma var ekkert starfandi dagforeldri í sveitarfélaginu og ekki var greitt með neinu barni til dagforeldris. Á sama tíma er í Garðabæ rekinn ungubarnaleikskóli og er notast við þjónustusamninga til að tryggja dagvistun. Í niðurstöðum rannsóknar sinnar bendir Herdís á að brýn þörf sé á því að móta heildræna stefnu sem ná yfir tímabilið frá vöggu til leikskóla. Það er ekki nægjanlegt að móta stefnu í kringum fæðingarorlof en vera svo með hálfgerð stefnuleysi í kjölfarið (Herdís Sólborg Haraldsdóttir, 2013).

Í grein Guðnýjar Bjarkar Eydal og Ingólfs V. Gíslasonar (2014b) kemur fram að í kjölfar efnahagskreppunnar hafi stærri sveitarfélög landsins gripið til ýmissa sparnaðarráðstafana á leikskólum sem höfðu áhrif á umönnun barna. Sum sveitarfélög stytta þann dvalartíma sem börn áttu kost á en önnur hækkuðu gjaldskrá sína fyrir vistun umfram átta tíma á dag. Ekki er vitað til að farið hafi fram rannsókn á því hvaða afleiðingar þetta hafði fyrir foreldra. Í áður nefndri grein segja Guðný og Ingólfur frá rannsókn sem þau gerðu ásamt Ásdísi A. Arnalds sumarið 2013. Netkönnun var gerð meðal foreldra sem eignuðust sitt fyrsta barn árið 2009 (N=2005, svarhlutfall 60%). Foreldrar voru spurðir hvernig þeir hefðu hagað umönnun barnsins og atvinnuþátttöku ári fyrir fæðingu og þar til barnið náði þriggja ára aldri, en einnig var spurt um áhrif efnahagskreppunnar á umönnun barnsins. Nálægt þrjú af hverjum fjórum foreldrum (72,6%) töldu hana ekki hafa haft áhrif en 16,4% foreldra töldu efnahagskreppuna hafa haft áhrif á umönnun barnsins. Þegar þeir foreldrar sem svöruðu játandi voru beðnir að skýra með hvaða hætti efnahagskreppan hefði haft áhrif á umönnun barnsins, nefndu margir að dagforeldrar hefðu verið of dýrir og því hefðu foreldrar leitað til ættingja eða unnið óreglulegan vinnutíma til að geta skipst á að gæta barnsins. Einnig lýstu foreldrar því að hafa þurft að stytta þann tíma sem þeir hefðu ætlað að vera heima með barninu, að feður hefðu þurft að leita að vinnu langt frá heimili og því misst af fyrstu mánuðum barnsins eða að feður hefðu misst vinnu og því verið lengur í fæðingarorlofi en áætlað var. Margir nefndu fjárhagslegar þrengingar sem höfðu haft áhrif á aðbúnað barnsins (Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2014b).

#### 4.2.2 Fjölskyldustefna á vinnumarkaði

Til að mæta þeirri fjölskylduábyrgð, sem oft hvílir á starfsfólki, hafa mörg fyrirtæki mótað fjölskyldustefnu sem hluta af stefnumótun í mannauðsmálum. Í rannsókn Ragnheiðar Eyjólfsdóttur (2013) var leitast við að skoða hvort starfsfólki í fyrirtækjum, sem hafa fjölskyldustefnu, gangi betur að samræma fjölskyldulíf og atvinnuþátttöku fremur en starfsfólki fyrirtækja sem hafa ekki slíka stefnu. Ragnheiður notast við skilgreiningu Carlsons og fl. á hugtakinu um jafnvægið milli fjölskyldulífs og atvinnu: *Að einstaklingur náði að uppfylla væntingar samstarfsmanna/fjölskyldumeðlima gagnvart þeim hlutverkum sem krafist er bæði á vettvangi starfs og heimilis.* Rannsókn Ragnheiðar byggði á meginlegri gagnaöflun, úrtakið var hentugleikaúrtak (til að tryggja að þverskurður næðist af starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði) og svarendur 635 manns. Karlar voru 61% þátttakenda og konur 39% (Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013).

Bent hefur verið á að togstreita milli vinnu og fjölskyldu bitni ekki einungis á starfsfólki heldur einnig á vinnustað viðkomandi. Ávinningurinn af því að starfsfólk upplifi gott jafnvægi milli fjölskyldulífs og atvinnu er margvíslegur, s.s. meiri starfsánægja og framleiðni, minni starfsmannavelta, betri líðan, minni streita og minni hætta á kulnun, betra úrval umsækjenda og fækkun veikindafjarvista, t.d. vegna álagstengdra veikinda. Fyrirtækjum helst einnig betur á hæfu starfsfólki sem getur einhverra hluta vegna ekki unnið venjulegan vinnutíma. Erlendar rannsóknir hafa sýnt að það eru meiri afköst



meðalstarfsmanna fyrirtækja með fjölskylduvæna starfsmannastefnu, en áhugavert væri að gera nánari rannsóknir á því héraendis til að sjá hvort hægt sé að yfirfæra þær niðurstöður á Ísland. Það er ekki síst áhugavert fyrir þær sakir að þótt Íslendingar vinni lengri vinnuviku en nágrannþjóðirnar þá eru afköst minni, þar sem framleiðni héraendis er um 20% lægri en í nágrannalöndunum (í McKinsey & Co, í Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013). Með fjölskylduvænni starfsmannastefnu bætir fyrirtækið einnig ímynd sína, bæði gagnvart viðskiptavinum og framtíðarumsækjendum. Mikilvægt er að fjölskyldustefna feli í sér sveigjanleika í vinnu sem miðar að því að starfsmaður geti sinnt fjölskyldunni þegar á þarf að halda á venjulegum vinnutíma og hafi á móti tækifæri til að skila vinnuframlagi sínu á annan hátt. Formleg fjölskyldustefna getur falið í sér ýmsa valkosti, s.s. val starfsfólks um tímabundna lækkun starfshlutfalls, fækkun vinnustunda á viku, hlutastörf, fjarvinnu og sveigjanleika í viðveru – svo nokkuð sé nefnt (Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013).

Þá hefur vaktavinna einnig verið nefnd sem úrræði til samræmingar vinnu og fjölskyldulífs þar sem starfsfólk í vaktavinnu hefur möguleika á því að aðlaga vinnutíma sinn að þörfum fjölskyldunnar. Sum fyrirtæki og stofnanir hafa einnig boðið upp á að starfsmenn komi með börn með sér í vinnuna hluta úr degi eða í einn og einn dag, t.d. vegna lokunar skóla og úrræðaleysis foreldra hvað varðar aðra gæslu (þó slíkt hafi þann ókost að geta skilað sér í truflunum og minni afköstum). Þá er ótalið samkomulag milli vinnuveitanda og starfsmanna um að hægt sé að sinna stuttum einkaerindum á vinnutíma án þess að draga þann tíma frá vinnuskyldu (Sæunn Hafdís Oddsdóttir, 2012).

Ekki hefur verið gerð heildræn rannsókn á hversu algengt er að fyrirtæki og stofnanir hafi fjölskyldustefnu og hvernig virkni slíkrar stefnu er háttáð. Sæunn Hafdís Oddsdóttir (2012) rannsakaði fjölskyldustefnu nokkurra fyrirtækja og stofnana á Suðurnesjum og hvernig þau kæmu til móts við starfsmenn sína í því að samþætta vinnu og fjölskylduábyrgð. Eigindleg viðtalsrannsókn Sæunnar leiddi í ljós að mótun sérstakrar formlegrar fjölskyldustefnu er ekki endilega sú leið sem vinnustaðirnir höfðu valið til að ná markmiðum sínum um samþættingu vinnu og fjölskylduábyrgðar. Þannig er mögulegt að óformlegar leiðir geti skilað árangri til jafns við formlegar.

Á hinn bóginn ef fjölskyldustefna á að vera virk þá verður hún að vera studd í verki af yfirmanni (Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013). Helstu niðurstöður rannsóknar fyrir verkefnið *Hið gullna jafnvægi*, sem framkvæmd var af Gallup voru á þá leið að eftir því sem stuðningur stjórnenda var meiri, því meiri var starfsánægja fólks, hollusta, ánægja með fjölskyldulíf og lífið almennt. Stuðningur stjórnenda einn og sér dugar þó ekki til að fólk upplifi sveigjanleika. Raunverulegir valkostir eins og hvort fólk hefur sveigjanlegan vinnutíma, hafa mun sterkara samband við upplifun fólks á sveigjanleika en stuðningur stjórnanda, en eftir því sem fólk upplifir meiri sveigjanleika því meiri er starfsánægja, tryggð og ánægja með lífið almennt (*Hið gullna jafnvægi*, 2001). Þá gefa niðurstöður meginlegrar rannsóknar Arneyjar Einarsdóttur (2007) vísbendingar um að starf og starfsskilyrði hafi mest áhrif á starfsánægju fólks hér á landi. Einnig virðist ímynd fyrirtækis skipta starfsfólk hér á landi töluverðu máli. Eigindleg rannsókn Guðrúnar Írisar Guðmundsdóttur (2008), þar sem tekin voru viðtöl við fimm starfsmenn í opinbera geiranum og fimm starfsmenn í einkageiranum af báðum kynjum, tekur í sama streng. Í rannsókninni var kannað viðhorf starfsmanna til samspils vinnu og einkalífs og sýna niðurstöður að skilningur af hálfu yfirmanna skiptir miklu máli fyrir jafnvægi á milli vinnu og einkalífs og sveigjanleiki er forsendan til að ná samþættingu. Þá bendir rannsóknin til að starfsmenn í einkageiranum njóti fremur sveigjanleika í starfi en starfsmenn hins opinbera en ekki er hægt að yfirfæra niðurstöður úr smáu úrtaki yfir á þýðið allt. Aftur á móti er þetta umhugsunarvert í ljósi þess að töluverð kynjaskipting er meðal starfsmanna hins opinbera þar sem konur eru í meirihluta.

Samkvæmt fyrrnefndri rannsókn Ragnheiðar Eyjólfsdóttur (2013) telur starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði sig ekki eiga erfitt með að samræma fjölskyldulíf sitt og atvinnu heldur bendir margt til þess að frekar gott jafnvægi ríki milli þessara tveggja hlutverka þeirra. Samt sem áður myndu 40% svarenda í rannsókninni vilja fækka vinnustundum á viku, 24% myndu vilja neita að vinna yfirvinnu og 22% myndu vilja lækka starfshlutfall sitt. Þetta er í samræmi við rannsókn Kolbeins H. Stefánssonar (2008b) sem unnin var úr gögnum úr alþjóðlegri könnun um fjölskyldulíf og breytt



kynhlutverk. Mikill meirihluti Íslendinga var sáttur við vinnutíma sinn en þó var mikill fjöldi sem vildi draga úr honum. Ef horft var til karlmanna einvörðungu vildi mikill meirihluti þeirra draga úr fjölda vinnustunda til að geta varið meiri tíma með fjölskyldu sinni. Í áður nefndri rannsókn Ragnheiðar kom fram að áhrifaþættirnir fjölskyldustefna, stuðningur frá vinnuveitanda og sveigjanleiki í starfi höfðu marktæka jákvæða fylgni við jafnvægi milli fjölskyldulífs og vinnu. Ragnheiður fjallaði í þessu samhengi um stöðu stéttarfélaganna. Í ljósi þeirrar staðreyndar að stéttarfélagsaðild á Íslandi er mjög há, má líta svo á að það skapi kjörinn vettvang til að vinna að innleiðingu aukins sveigjanleika í starfi, fækka vinnustundum á viku og hvetja til innleiðingar fjölskyldustefnu í fyrirtækjum landsins (Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013).

Hildur Friðriksdóttir (2004) rannsakaði álag í tengslum við samþættingu atvinnu og fjölskyldulífs, með áherslu á fólk sem starfaði hjá bönkum og sparisjóðum, og studdist við bæði meginleg og eigindleg gögn. Niðurstöður hennar benda til að stuðningur og umhyggja yfirmanns skipti konur meira máli en karla og fyrirtækjamenning hafi mikið að segja þegar kemur að sveigjanleika og hvort hann sé raunverulega til staðar eða bara orð á blaði. Ef starfsmenn upplifa rof á milli stefnu og raunveruleikans í fyrirtækjamenningunni, t.d. að foreldraorlof sé lítið hornauga eða styttri vinnutími eigi þeir erfitt með að rísa gegn ríkjandi vinnustaðamenningu og nýta sér ekki þann sveigjanleika sem þó er í boði. Þegar skoðaður var munur á milli feðra og mæðra sem störfuðu í bankaútibúum áttu mæður í almennum störfum erfiðara með samræminguna, en enginn kynjamunur var hjá foreldrum í stöðu yfirmanna og sérfræðinga. Fram kom að mikilvægt væri að fólki finnst það hafa stjórn á lífi sínu til að fyrirbyggja streitu og andlegt álag.

#### 4.2.3 Verkaskipting á heimilum

Þótt verulega hafi dregið saman með kynjunum, þegar kemur að þeim tíma sem þau segjast verja til heimilisstarfa á síðustu tveimur áratugum, er enn þó nokkurra klukkustunda munur samkvæmt íslenskum rannsóknum. Þar kemur fram að karlar verja minni tíma til heimilisstarfa en konur. Þær tölur eru í samræmi við tölur frá öðrum OECD-ríkjum. Adema (2012) hefur bent á að há atvinnuþátttaka kvenna stuðli að jafnari verkaskiptingu kynjanna hvað varðar heimilisstörf, en einnig að tíma kynjanna sem varið er í „heimilisstörf“ sé varið á ólíkan hátt þar sem mæður verji tímanum frekar til almennra heimilisstarfa og umönnunar barna en feður verji tímanum til menntunar og afþreyingar barna sinna. Samkvæmt rannsókn Þóru Kristínar Þórsdóttur og Kolbeins Stefánssonar (2010) hafði íslenska bankahrunið þau áhrif að jafna verkaskiptingu kynjanna. Karlar voru meiri tíma í heimilisstörf árið 2010 en þeir gerðu árið 2005 – en þrátt fyrir það er skipting heimilisstarfa enn ójöfn og ágreiningur um skiptingu heimilisstarfa tíðari 2010 en 2005. Þegar skoðuð er skipting þess tíma sem fólk ver með börnunum sínum út frá gæðatíma annars vegar og uppeldi og umönnun hins vegar, sést að konur verja ekki aðeins meiri tíma í börn en karlar heldur er hærra hlutfall af þeim tíma vinna, þ.e.a.s. umönnun og uppeldi, samanborið við karla.

Niðurstöður erlendra rannsókna benda til þess að atvinnuleysi karla leiði ekki til mikillar aukningar í þátttöku þeirra í heimilisstörfum, sem er þvert á niðurstöðu rannsókna Þóru og Kolbeins. Þar kemur fram að atvinnulausir karlar voru meiri tíma, eða sem nam rúmlega tveimur klukkustundum á viku í heimilisstörf, en karlar almennt. Þá kemur einnig í ljós að lengstan heildarvinnutíma (launavinna, ólaunuð umönnunarstörf, heimilisverk og barnauppeldi) höfðu konur í hjúskap, með börn, sem eru í fullu starfi. Næst á eftir þeim koma einstæðar mæður í fullu starfi. Í ljósi þess að einstæðar mæður eru einu fyrirvinnur heimilis og eini aðilinn sem sér um heimilisstörf mætti halda að heildarvinnustundir þeirra væru fleiri en kvenna í hjúskap, en svo er ekki. Rannsakendur benda á að hér gæti spilað inn í aukin vinna kvenna við að hafa karlmann á heimilinu hvað varðar, t.d. hvers kyns þvott og þrif (Þóra Kristín Þórsdóttir og Kolbeinn Stefánsson, 2010).

Í viðauka með þessari skýrslu birtist sérstakur kafli um verkaskiptingu, vinnu og heimili, sem Kolbeinn Stefánsson hefur unnið upp úr nýlegum gögnum *International Social Survey Programme* (ISSP) frá 2013-2014. Þar kemur fram að íslenskir karlar og konur voru samtals að meðaltali um 22,5 klukkustundum í heimilisstörf á viku, sem er með minna móti miðað við önnur lönd. Íslenskar konur

vörðu að meðaltali 13,5 klukkustundum á viku í heimilisstörf (umönnun barna og tómsundaiðja ekki meðtalin) en karlar vörðu um 9 klukkustundum á viku að meðaltali í heimilisstörf. Munurinn er 4,5 klukkustundir á viku og dregið hefur saman milli karla og kvenna. Þannig var munurinn 6,9 klukkustundir árið 2005 og fór niður í 5,2 klukkustundir árið 2010 þegar karlar juku þátttöku sína í heimilisstörfum, og aftur minnkaði munurinn svo árið 2013 en í það skipti vegna þess að konur drógu aðeins úr þeim tíma sem þær verja í heimilisstörf (Kolbeinn Stefánsson, viðauki í skýrslu).

**Rammi 12. Úr viðtali við Ingólf V. Gíslason, lektor við félags- og mannvísindadeild Háskóla Íslands, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Nú er sameiginleg forsjá barna eftir skilnað foreldra orðið langalgengasta forsjárformið í dag, telurðu að það hafi haft áhrif á jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og þá hvernig?

**Ingólfur:** Ég veit ekki til þess að þetta hafi verið rannsakað hérlendis frá vinnumarkaðssjónarhorni, og man heldur ekki eftir sérstökum erlendum rannsóknum um efnið. Í könnun á tímanotkun fólks í Svíþjóð, sem er keyrð á 10 ára fresti, hefur komið fram að það hefur dregið saman í vinnuframlagi karla og kvenna innan veggja heimilisins – eins og hefur reyndar verið langtíma trend á Norðurlöndunum. En það stafar ekki svo mikið af því að karlar hafi aukið vinnuframlag sitt, heldur að konur hafa dregið úr því. Ein af þeim kenningum sem velt var upp til skýringar á þessu var að nú er sameiginleg forsjá orðin mjög algeng í Svíþjóð, og það að barnið búi viku hjá hvoru foreldri um sig. Vikuna sem konurnar eru barnlausar, þá þrifa þær bara ekki, eða alla vega miklu minna en þær gera að öðrum kosti. Það sé stóra skýringin á því að það hafi dregið úr þeirra framlagi í þrífnaðarmálum heimilanna. Sé þetta rétt, þá er þetta fyrirkomulag að jafna hlut kynjanna, alla vega statistískt, og ég held að það hljóti líka að þýða það að konur hafi möguleika til að taka yfirvinnu eða vinna á tímum sem að annars eru óþægilegir, alla vega aðra hvora viku.

Kolbeinn bendir á að þegar kemur að jafnrétti kynjanna þá skipti ekki aðeins máli hve löngum tíma er varið í heimilisstörf heldur líka hvernig tíminn skiptist milli karla og kvenna. Beri konur meiri ábyrgð á heimilisstörfum getur það haft áhrif á möguleika þeirra á að taka að sér aukna ábyrgð, yfirvinnu eða önnur verkefni í starfi, sem getur svo haft áhrif á möguleika þeirra á framgangi í starfi. Á Íslandi var sá tími sem karlar vörðu í heimilisstörf að meðaltali 66,7% af tímanum sem konur vörðu í heimilisstörf árið 2013. Þá er einnig bent á að ójöfn skipting heimilisstarfa þarf í sjálfu sér ekki að vera óréttlát, sé verkaskiptingin fengin með frjálsum vali. En það er ekki sjálfgefið að skiptingin sé frjálst val beggja aðila. Í rannsókninni kemur fram að svarendur telja almennt að verkaskiptingin sé ekki sanngjörn og réttlát og telja konur almennt að þær geri sinn skerf eða meira á meðan tæp 39% karla töldu sig gera minna en sinn skerf árið 2013 (Kolbeinn Stefánsson, viðauki í skýrslu).

Ekki er vitað til þess að gerð hafi verið rannsókn á því hvernig foreldrar skipta með sér umönnun á veikindadögum barna og hvort þar sé kynjamunur. En það er líklegt að svo sé þegar litið er til þess að svarendur ISSP-könnunarinnar svörðu oftast eða í 54,5% tilvika að því verkefni að annast veika fjölskyldumeðlimi væri skipt jafnt milli hjóna/sambúðaraðila, en í tæplega 43% tilvika var svarið að það væri oftast konan sem annaðist þá. Þetta er þó það heimilisstarf sem hæst hlutfall svarenda skipti jafnt árið 2013. Næst á eftir koma matarinnkaup en 44,9% svarenda skiptu þeim jafnt. Konur voru líklegri til að sinna öllum heimilisstörfum en karlar ef minniháttar viðhald er undanskilið, en þróunin frá 2005 er almennt sú að skipting heimilisstarfa verður sífellt jafnari (Kolbeinn Stefánsson, viðauki í skýrslu).

Önnur atriði sem fram koma í kafla Kolbeins eru m.a. að álag í vinnu virðist vera nokkuð mikið á Íslandi miðað við í öðrum löndum sem tóku þátt í ISSP, en vísbendingar séu þó uppi um að vinnuálag hafi minnkað síðustu ár, einkum hjá körlum. Hlutfall þeirra sem eiga erfitt með að sinna fjölskyldunni nokkrum sinnum í mánuði eða oftast vegna tíma sem fer í launavinnu, er hærra meðal karla en kvenna, eða um 43% karla á móti um 31% kvenna. Það kemur ekki á óvart þar sem konur vinna færri tíma í launavinnu og starfa frekar í hlutastörfum. Fram kemur að hlutfall þetta er hærra hér á landi en á öðrum Norðurlöndum. Þá var hlutfall karla sem hefur komið of þreyttur til vinnu vegna

heimilisstarfa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar árið 2013, 8,2%. Hlutfall kvenna var 7,3%. Bæði kyn raðast fyrir miðju dreifingarinnar þegar löndin sem tóku þátt í könnuninni eru borin saman. Rannsakandi bendir á að þetta skýrist að hluta til af því að Íslendingar verji tiltölulega fáum stundum í heimilisstörf á viku miðað við aðrar þjóðir (Kolbeinn Stefánsson, viðauki í skýrslu).

Þá er í kafla Kolbeins fjallað um viðhorf til atvinnuþátttöku mæðra en "hefðbundin" viðhorf til atvinnuþátttöku mæðra eru samkvæmt rannsakanda fremur fátíð á Íslandi og hópurinn sem aðhyllist slík viðhorf hefur minnkað á tímabili gagnasöfnunarinnar (2005-2013). Þá er einnig fjallað um skiptingu og ráðstöfun tekna meðal para, en hlutfall kvenna sem höfðu hærri tekjur en maki þeirra hækkaði á milli árána 2005 og 2010. Sú breyting gekk að hluta til baka árið 2013 og má telja afar líklegt að atvinnuástand í kjölfar kreppunnar hafi áhrif á þessar breytingar. Samkvæmt gögnunum er Ísland eftirbátur annarra Norðurlanda þegar kemur að jöfnuði í því hvort kynið hefur oftar hærri laun, en samkvæmt gögnunum hafa konur það aðeins í 15,1% tilfella árið 2013 (Kolbeinn Stefánsson, viðauki í skýrslu).

Í skýrslu velferðarráðuneytisins frá 2014 um aldraða í hjúkrunarrýmum á hjúkrunarheimilum, sem var unnin í tengslum við verkefni ráðuneytisins um kynjaða hagstjórn, kemur fram að mun fleiri konur voru skráðar sem nánasti aðstandandi heimilismanns en karlar, eða 1.064 konur á móti 729 körlum. Konur eru einnig oftar skráðar aðalumönnunaraðilar en karlar og einnig annast þær oftar aðstandendur sína. Konur meðal íbúa hafa lægri tekjur en karlkyns íbúar. Þá kemur fram að konur meðal starfsfólks á hjúkrunarheimilum bera minna úr býtum fjárhagslega en karlkyns starfsmenn. Hér endurspeglast samfélagslegur kynbundinn launamunur og kynjaskiptur vinnumarkaður í aðstæðum kvenna, bæði íbúa og starfsfólks. Í skýrslu ráðuneytisins gerir verkefnahópurinn sem hana vann athugasemd um mikilvægi þess að velferðarráðuneytið beini því til fjármála- og efnahagsráðuneytisins, sem fer með samningsumboð ríkisins í kjarasamningum, að útvíkka veikindarétt í kjarasamningum svo hann nái til veikinda náinna aðstandenda. Það sé mikilvægt með hliðsjón af verkaskiptingu kynjanna í hinu ólaunaða umönnunarhagkerfi (Velferðarráðuneytið, 2014a).

Togstreita milli vinnu og fjölskyldu hefur verið skilgreind sem árekstur eða togstreita milli hlutverka sem tilkomin eru vegna ósamrýmanlegs þrýstings frá vinnu og einkalífi. Auðgun vísar hins vegar til þess hvernig þátttaka á öðru hvoru sviðinu (vinnu eða einkalífi) er gerð auðveldari með reynslu eða færni sem þróast á hinu sviðinu. Líkt og togstreita er auðgun tvíátta hugtak – s.s. uppspretta togstreitu/auðgunar getur verið í einkalífi og öfugt (Auður Arna o.fl., 2007).

Í megindlegri rannsókn Auðar Örnú Arnardóttur, Leifs Geirs Hafsteinssonar og Sturlu Jóhannar Hreinssonar (2007), rannsaka þau auðgun og togstreitu milli fjölskyldu og starfs. Í rannsókninni kemur fram að konur upplifa meiri auðgun milli vinnu og fjölskyldulífs en karlar upplifa meiri togstreitu. Stjórnað er fyrir áhrifum lengdar vinnuviku þannig að hugsanlegri skýringa verður að leita í öðru en því að karlar upplifi togstreitu vegna þess að þeir vinna lengri vinnuviku í launavinnunni en konur. Ein algeng skýring er sú að auðgun sé líklegri þegar unnið er við umönnun og uppeldi, hin svokölluðu kvennastörf (það á þó ekki við um rannsókn Auðar Örnú og samstarfsmanna). Fram kemur að úrtakið sé lítið og svarhlutfall lágt og því þurfi að gæta varúðar við að yfirfæra niðurstöður þessarar rannsóknar á allt íslenskt starfsfólk. Úrtakið var 150 starfsmenn fjögurra íslenskra fyrirtækja í háskóla, tækni- og vísindaiðnaði, giftir eða í sambúð og með börn, sem fengu sendan spurningalista. Hugsanlegt er að konurnar í rannsókninni nálgist störf sín á annan hátt en karlar, sem veldur þeim meiri auðgun en meiri togstreitu hjá körlum. Mögulega vinna karlmenn oftar stjórnunarstörf sem eru meira streituvaldandi. Þá er einnig hugsanlegt að konur séu einfaldlega betri en karlmenn í að samræma mismunandi hlutverk sem valdi minni togstreitu hjá þeim og meiri auðgun. En til þess að styðja þá tilgátu er þörf á frekari rannsóknum á þessu sviði.

#### 4.2.4 Sveigjanleiki og mismunandi aðstæður til samræmingar

Nokkrar rannsóknir hafa skoðað mismunandi aðstæður fólks eftir kyni og atvinnugreinum til að samræma atvinnu og einkalíf. Gyða Margrét Pétursdóttir (2006) gerði eigindlega viðtalsrannsókn

um ólíka möguleika og sýn kynjanna innan vinnustaða Reykjavíkurborgar á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Rannsakandi tók viðtöl við stjórnendur og almenna starfsmenn, bæði konur og karla á sex vinnustöðum Reykjavíkurborgar, og var stuðst við orðræðugreiningu við greiningu viðtalanna. Einnig var gerð þátttökuathugun (þar sem rannsakandi fór á vettvang og varði tíma með þeim sem verið var að rannsaka, fylgdist með daglegu lífi og hegðun og skráði niður það sem var gert og sagt og undirliggjandi merkingu þess) á öllum vinnustöðunum. Niðurstaðan er sú að karlar eru fleiri í stjórnunarstöðum á vinnustöðunum og oftast en ekki nýtur vinna kvenna minni virðingar en vinna karla. Þótt karlar hafi oft og tíðum mun meiri sveigjanleika í starfi en konur eru uppi hugmyndir um að það sé hlutverk karla að vinna langan vinnudag og vera sem mest á staðnum og þeir virðast sækja tilverurétt sinn í vinnuna. Sveigjanleiki í starfi var litinn hornauga meðal þeirra sem minni menntun höfðu á meðan þeir sem voru langskólagengnir voru almennt jákvæðari. Gyða Margrét telur að þar komi til að töluverð fækkun hafi orðið á störfum þeirra sem ekki hafa sérfræðimenntun og margir viðmælenda væru uggandi um störf sín. Þá skiptir máli að vera sem mest á vinnustaðnum til að sýna fram á mikilvægi sitt í vinnu (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2006).

Sveigjanleiki í starfi hefur ekki endilega sömu merkingu hjá konum og körlum en munur er á kynjum þegar kemur að raunverulegum/hlutlægum og upplifun/huglægum sveigjanleika. Karlar nefna oft að þeir hafi sveigjanleika til að skreppa frá og njóta meiri hreyfanleika í starfi. Konur eru mun oftast í störfum sem krefjast meiri viðveru og bjóða upp á minni sveigjanleika. Þannig eru úrræði til samræmingar fjölskyldulífs og atvinnu ekki miðuð við þá einstaklinga sem sinna störfum sem krefjast viðveru og njóta lítils sjálfræðis vegna eðli starfsins. Gyða Margrét Pétursdóttir (2006) telur að þær konur sem voru viðmælendur í rannsókn hennar noti tæki orðræðunnar til að höndla eigin aðstæður þegar þær einkennast af erfiðleikum varðandi samræmingu einkalífs og vinnu. Þær setja dæmið þannig upp að þetta gæti verið verra og miða við önnur öfgafyllri dæmi þar sem þeirra staða kemur alltaf betur út. Þótt karlar hafi meira sjálfræði í vinnu og því meiri möguleika til samræmingar virðast þeir ekki bera jafn mikla ábyrgð á umönnun barna heldur vera meira í hlutverki fyrirvinnu. Á meðan eru konur hálfdrættingar í því tilliti vegna verðmætamats samfélagsins á hefðbundnum störfum kvenna.

Í rannsókn Finnborgar Salóme Steinþórsdóttur og Gyðu Margrétar Pétursdóttur (2013) um samspil vinnu og einkalífs lögreglumanna þar sem unnið var úr megindegri spurningakönnun, eigindlegum viðtölum og greiningu á fyrirliggjandi gögnum komu fram vísbendingar um að konum í lögreglunni gangi betur en körlum að halda jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Karlar virðast frekar en konur finna fyrir neikvæðum áhrifum vinnunnar á fjölskyldu og einkalíf. Einnig þykir þeim frekar en konum að kröfur af heimilinu hafi neikvæð áhrif á vinnuna. Finnborg og Gyða Margrét tengja þessi svör lögreglumannanna við niðurstöður Þóru Kristínar Þórsdóttur og Kolbeins Stefánssonar (2010) um verkaskiptingu kynjanna inni á heimilum, þar sem fram kemur að breytingar hafi orðið frá 2005 til 2010 í þá átt að verkaskipting kynjanna á heimilum hafi orðið jafnari. Þrátt fyrir það sé verkaskiptingin enn ójöfn og tíðni ágreinings um verkaskiptingu hefur aukist. Þetta gæti verið vísbending um að karlar finni nú fyrir auknum kröfum um framlag til heimilisverka, nokkuð sem konur hafa alla tíð fundið fyrir. Aukin tíðni ágreinings getur bent til þess að konur sætti sig ekki lengur við að þurfa að sinna stærri skerf heimilisverka þegar báðir aðilar eru útí vinnandi (Finnborg Salóme Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2013).

Karlar í lögreglunni virðast því eiga í meiri vandræðum en konur með að samræma vinnu og fjölskyldulíf. Rannsakendur benda á að þar sem starfsval í lögreglunni er óhefðbundið fyrir konur, þá gæti verið að þær taki vel ígrundaða ákvörðun um að fara út í nám og starfa sem lögregluþjónar, og séu því vel undirbúnar fyrir hinar ýmsu hindranir eins og t.d. samræmingu vinnu og fjölskyldulífs. Einnig gæti verið að þær hafi aðlagð sig hindrunum og leggi sig fram um að láta allt ganga upp með hjálp orðræðubeitingar sem gerir lítið úr þeirra vandræðum miðað við aðra, samanber það sem fram kom í rannsókn Gyðu Margrétar (2006) og greint er frá hér að ofan (Finnborg Salóme Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir, 2013).

Í þessu samhengi er áhugavert að benda á að í rannsókn Hafðísar Erlu Jóhannsdóttur (2012), sem skoðaði aðstæður og möguleika sjómanna til að taka þátt í umönnun og uppeldi ungra barna sinna, kom ekki einungis fram að sjómenn álitu sig vera virka þátttakendur í umönnun og uppeldi barna sinna, heldur einnig að flestir þeirra telja að starf þeirra hafi hvorki góð né slæm áhrif á þátttöku þeirra í umönnun og uppeldi – óháð lengd þeirra sjóferða sem þeir leggjast reglulega í. Fleiri sögðu starfið frekar hafa góð áhrif en slæm. Á sama tíma svaraði næstum helmingur svarenda að þeir gætu mjög eða frekar illa tekið þátt í daglegu lífi yngsta barns. Sökum lágs svarhlutfalls er ekki hægt að yfirfæra niðurstöður á þýði þótt þetta gefi ákveðnar upplýsingar. Áhugavert er að velta fyrir sér áhrifum þess að dvelja í vinnunni svo vikum skipti fjarri fjölskyldu á togstreitu eða auðgun í sambandi við samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Þegar umhverfi þitt setur þér mjög miklar takmarkanir getur verið að neikvæð áhrif á samræmingu hverfi að því leyti að öll pressa á að taka meiri þátt í umönnunarskyldum er óraunhæf. En það gefur auga leið að makar þessara sjómanna bera hitann og þungann af öllum umönnunar- og heimilisskyldum í þessum tilfellum.

Einnig hefur vinnuumhverfi stjórnenda í félagslegri þjónustu á Íslandi verið rannsakað í megindlegri spurningakönnun Steinunnar Hrafnadóttur (2004). Þar kom í ljós að karlar upplifðu meiri togstreitu milli vinnu og fjölskyldu en konur. Þó fundu bæði karlar og konur, sem áttu börn sem voru 12 ára og yngri, fyrir aukinni togstreitu og álagið jókst eftir því sem börnin voru fleiri. Þótt karlmenn upplifðu almennt meiri togstreitu kom í ljós í niðurstöðum rannsóknarinnar að hefðbundin kynjuð skipting var á heimilisverkum þar sem konur báru meiri ábyrgð á umönnun barna, aldraðra, fatlaðra og sjúkra.

Guðrún Lilja Guðmundsdóttir (2013) gerði eigindlega rannsókn um hvernig íslenskum mæðrum í millistjórnendastöðum gengi að samþætta vinnu og einkalíf. Þótt smæð rannsóknarinnar (viðtöl við 8 mæður í millistjórnendastöðu) geri það að verkum að ekki er hægt að yfirfæra niðurstöðurnar á stærri hóp, koma samt ýmis áhugaverð atriði fram. Rannsóknin leiddi í ljós að samspil einkalífs og atvinnu mæðranna gekk vel upp og hvorki barneignir né hjónaband reyndust fyrirstaða. Mikilvægustu atriðin til að auðvelda samspil einkalífs og atvinnu voru stuðningur, sveigjanleiki á vinnustað og viðhorf til álags. Auk þess hafði starf maka töluverð áhrif og stuðningur hans var einnig sérstaklega mikilvægur. Sveigjanleiki á vinnustað hjá viðmælendum birtist í því að þær höfðu nokkuð frjálstar hendur hvað varðaði vinnutíma, gátu unnið heima og tekið sér frídaga ef þörf var á.

Í viðtölunum kom fram að helsta togstreitan sem myndaðist hjá konunum væri á milli hlutverks þeirra sem stjórnendur og hlutverks þeirra sem mæður. Togstreitan birtist aðallega í samviskubiti yfir að þurfa að fórnar samveru með börnum sínum fyrir vinnuna. Guðrún Lilja segir það hafa komið sér á óvart við rannsóknina að konurnar létu eiginkonuhlutverkið sitja mest á hakanum samanborið við hlutverk móðurinnar og starfsmannsins en hún hefði fyrirfram talið að þær settu sjálfar sig í neðsta sætið þar sem þær gefi sér ekki mikinn tíma til að vera einar, slaka á eða fara í ræktina þegar þær hafa lausan tíma. Guðrún Lilja bendir á að konurnar litu á vinnuna sína sem eitthvað sem þær gerðu fyrir sjálfa sig, tími sem þær gefa sjálfri sér til að nærast og þroskast sem einstaklingar.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra (2013) gerðu eigindlega rannsókn á samræmingu vinnu og einkalífs í íslensku fræðimannumhverfi. Þær benda á að sveigjanlegur vinnutími sé tvíeggjað sverð fyrir fræðimenn. Á sama tíma og fræðimenn kunna vel að meta sveigjanleikann til að geta sinnt þörfum fjölskyldunnar virðist hann nýtast fyrst og fremst til að gera einmitt það, sinna þörfum. Á meðan leiðir sveigjanleikinn til þess að fólk „er alltaf í vinnunni“ sem bitnar á gæðastundum fjölskyldunnar. Viðmælendur í rannsókninni tóku vinnuna með sér heim og voru sí og æ að grípa í verkefnið meðan þau áttu samverustundir með fjölskyldunni, eftir að börnin voru sofnuð, í sumarfríum og við flest önnur tækifæri. Þar hefur áhrif að laun og framgangur velta að miklu leyti á afköstum sem meðal annars eru metin með fjölda birtra rannsókna. Konur létu í ljós meiri sektarkennd yfir því að vinna á óhefðbundnum tímum en karlar. Einnig kom fram að ímynd hinnar góðu móður í þeirra huga gat aukið á vanlíðan þeirra vegna hins mikla vinnuálags. Að vinna á tímum þar sem fjölskyldan ætti að njóta athygli manns getur aukið stress og togstreitu. Þótt upplýsingatæknin hafi í för með sér sveigjanleika fyrir viðmælendur, þá virðist hún ekki hafa eintóm jákvæð áhrif á jafnvægi milli vinnu og einkalífs heldur þvert á móti einnig valda árekstrum.



Jafnvel þótt viðmælendur af báðum kynjum segist vinna um 60 tíma á viku, virðast karlmennirnir fá meiri stuðning maka til að sinna fræðimennsku og bera minni ábyrgð á vinnu innan heimilisins. Konurnar eru líklegri til að semja beint eða óbeint um að vinna á tímum sem eiga að vera samverustundir fjölskyldunnar á meðan sambærileg vinna karlmanna virðist vera á þeirra forsendum og þeir spyrja ekki um leyfi. Karlar voru líklegri en konur til að líta svo á að þeir hefðu vald yfir eigin tíma og virðast deila þeim tíma milli fjölskyldu og vinnu á afslappaðri hátt en konurnar. Margir viðmælendur sögðust líta á starf sitt sem lífstíl og hluta af sjálfsmynd og sjálfsvitund sinni. Rannsakendur benda á að það sé ein leið til að beina sjónum frá þeirri staðreynd að vinnan hefur tilhneigingu til að taka yfir lífið á kostnað fjölskyldu og einkalífs (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra, 2013).

Niðurstöður rannsakennda eru þær að karlkyns fræðimenn sem rætt var við áttu auðveldara með að stjórna tíma sínum, óháð aldri og fjölda barna, á meðan konur virðast bera meiri byrðar þegar kemur að umönnun og umsjón heimilis. Sveigjanleikinn sem upplýsingatæknin hefur í för með sér ber í sér hærra gjald fyrir konur en karla, hann tekur frekar af þeim en körlum möguleikann á að fara heim snemma og vera ekki „á vaktinni“. Þannig endurskapast hefðbundin valdatengsl milli kvenna og karla í kynjuðu vinnuumhverfi. Rannsakendur vísa til þess að erlendar rannsóknir hafa bent til að sveigjanleiki auki jafnvægi milli vinnu og einkalífs, en benda einnig á rannsókn sem eins og þeirra eigin bendir til þess að það sé mismunandi eftir því um hvaða atvinnugrein – og hvaða kyn – sé að ræða (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra, 2013).

Áhugavert er að bera þessar niðurstöður saman við niðurstöður nýlegrar rannsóknar Þórhildar Gísladóttur (2012) um fjarvinnu, upplýsingatækni og samspil vinnu og einkalífs. Þórhildur notaði gögn úr megindlegri spurningakönnun sem lögð var fyrir stjórnendur og næstráðendur í 500 stærstu fyrirtækjum/stofnunum landsins til að skoða tengsl upplýsinga- og samskiptatækni við sveigjanleika og möguleika á samþættingu atvinnu og einkalífs. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að konur hafi neikvæðara viðhorf gagnvart notkun upplýsinga- og samskiptatækni en karlar þegar kemur að samspili atvinnu og einkalífs.

Samkvæmt niðurstöðunum snertir þessi tækni hvað mest ungt barnafólk og fjarvinna gerir einstaklingi kleift að sinna umönnunar- og uppeldisstörfum meðfram verkefnum í vinnunni. Konur eru líklegri til að upplifa þetta fyrirkomulag á neikvæðan hátt þar sem heimilisstörf og barnaupveldi lenda í mörgum tilfellum á þeim, óháð vinnuálagi. Álag í vinnu minnkar ekki þótt þær geti sinnt fjölskyldunni í meiri mæli og því verður álagið mun meira en annars og á kostnað svefns og frítíma. Engu að síður eru konurnar þó fremur jákvæðar gagnvart sveigjanlegum vinnutíma þar sem sveigjanleiki léttir af þeim áhyggjum um hvernig eigi að púsla saman vinnu og fjölskylduskyldum. Höfundur bendir á að niðurstöðurnar renni einnig stoðum undir gagnrýni á þróun aukinnar fjarvinnu sem snýr að því að upplýsinga- og samskiptatækni geri starfsmönnum kleift að vinna meira utan vinnustaðar, en ýti á sama tíma konum aftur inn á heimilin þar sem að þær standa frammi fyrir meira álagi þegar vinna og fjölskylduskyldur hvíla á þeirra herðum. Þótt fjarvinna virðist við fyrstu sýn auka sveigjanleika á vinnumarkaði er hugsanlegt að afleiðingarnar verði í þveröfuga átt og ekki í átt til jafnréttis (Þórhildur Gísladóttir, 2012).

Þórhildur bendir á að þessi gagnrýni eigi hugsanlega frekar við um fjarvinnu sem gerir starfsmönnum kleift að vinna alfarið heima en dregur einnig fram mikilvægi þess að koma í veg fyrir að fjarvinna þróist í þá átt að sveigjanleikinn og upplýsinga- og samskiptatæknin verði til þess að konur fari í meira mæli inn á heimilið (Þórhildur Gísladóttir, 2012). Áhugavert er að velta fyrir sér áhrifum umönnunarþilsins umrædda því ef konur þurfa að brúa bilið milli fæðingarorlofs og leikskóla með fjarvinnu felur það í sér aukið álag á þær.

Annað áhugavert rannsóknarefni væri hvort aðgengi að fjarvinnu sé misjafnt eftir kyni en höfundur vitnar í erlendar rannsóknir sem benda til þess að karlar í hærri stöðum hafi betra aðgengi að fjarvinnu en konur. Einnig dregur höfundur fram niðurstöður úr könnunum á vegum stéttarfélaganna VR og SFR þar sem fram kemur að karlar eru mun líklegri en konur til þess að vinna fjarvinnu. Það



voru 20% karlkyns svarenda í launakönnun SFR frá 2007 sem unnu fjarvinnu samanborið við 8% kvenna. Til samanburðar unnu karlkyns félagsmenn VR fjarvinnu í 41% tilvika en konur 28% í könnun frá 2010. Karlar upplifðu meiri sveigjanleika en konur samkvæmt könnuninni. Þá sýna tölur VR að 42% félagsmanna voru með pakkalaun eða fastlaunasamning, á móti 29% kvenna. Þótt fjarvinna sé ekki skilgreindur hluti af starfslýsingu þegar fastlaunasamningar eru gerðir gefa slíkir samningar ákveðnar vísbendingar um að einhver hluti vinnunnar sé unninn í fjarvinnu þar sem hlutfall stjórnenda hjá VR sem unnu fjarvinnu var komið yfir 40% árið 2009 (Þórhildur Gísladóttir, 2012). Raunar er tilvist fastlaunasamninga alveg sérstakt umræðuefni frá kynjasjónarmiði, og er rætt frekar á öðrum stað í þessari skýrslu.

Árið 2015 setti Reykjavíkurborg af stað tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar, eða nánar til tekið styttingu vinnudags án launaskerðingar. Verkefnið nær til tveggja starfsstaða borgarinnar, annars vegar Þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts og hins vegar Barnaverndar Reykjavíkur. Í blaðagrein um verkefnið kemur fram að markmiðið sé að kanna áhrif á vellíðan og starfsanda starfsmanna og þjónustu starfsstaðanna með tilliti til gæða og hagkvæmni. Í greininni segir einnig að Íslendingar vinni að jafnaði nokkrum klukkustundum lengur en aðrir Norðurlandabúar í viku hverri. Greinarhöfundar segja að víða hafi tekist að stytta vinnuvikuna án þess að það hafi teljandi áhrif á afköst eða launakostnað. Það sé því lítið því til fyrirstöðu að skoða hvort slíkar aðgerðir séu framkvæmanlegar hér á landi (Sóley Tómasdóttir, Magnús Már Guðmundsson og Helga Jónsdóttir, 2015).

Í rannsókn Vegu Rósar Guðmundsdóttur (2010) kemur aftur á móti fram að vegna manneklu í láglau nastörfum sé erfitt að koma til móts við kröfur um sveigjanleika eða styttingu vinnuviku. Konur starfa gjarnan í þeim geirum þar sem mannekla er mest og eru því ólíklegar til að njóta sveigjanleika. Mörg þeirra starfa, sem einkum er sinnt af konum, fela í sér mikla viðveru. Sveigjanleiki í slíkum störfum er því fyrst og fremst falinn í því að minnka starfshlutfallið. Eins og launakerfi eru almennt upp byggð bitnar það val á tekjum launþega. Áhersla á yfirvinnu eru ekki endilega kröfur vinnumarkaðarins, heldur spretta þær úr því fyrirkomulagi að umbunað er meira fyrir yfirvinnu en fyrir hefðbunda dagvinnu. Í rannsókn Vegu Rósar kemur fram að stytting vinnuvikunnar sé ekki endilega það sem verkalýðsfélög vilja, heldur stytting raunverulegu vinnuvikunnar með yfirvinnutímum sem þarf að vinna til að ná laununum upp.

### 4.3 Samantekt: Mögulegar lausnir og nokkrir varnaglar

Norðurlöndin státa af fæðingartíðni sem er yfir meðallagi meðal OECD-ríkja. Samkvæmt Adema (2012) má rekja ástæður þess til stuðnings þessara ríkja við fjölskyldufólk til að samræma atvinnuþátttöku og fjölskyldulíf með aðgerðum eins og launuðu fæðingarorlofi, niðurgreiddri dagvistun og framboði á vistun barna eftir hefðbundinn skóladag í grunnskólum (frístundastarf). Fjölskyldustefna ætti að hafa það að markmiði að koma í veg fyrir göt í stuðningskerfi fyrir fjölskyldur ungra barna. Adema segir að aðgerðir til samræmingar vinnu og fjölskyldulífs muni verða sífellt mikilvægari til að stuðla að atvinnuþátttöku kvenna, stuðla að hagsæld og til að fjármagna félagslegt velferðarkerfi sem er afar mikilvægt í ljósi þess að þjóðir eldast nú hratt (Adema, 2012).

Markmiðin með fæðingarorlofslögunum þegar þau voru sett árið 2000 voru skýr, en í frumvarpinu var þeim lýst svo:

Með aukinni þátttöku kvenna á vinnumarkaði hafa komið fram breytt viðhorf til hlutverka og verkaskiptingar kvenna og karla í samfélaginu. Forsenda þess að karlar og konur geti tekið jafnan þátt í launavinnu sem og öðrum störfum utan heimilis er að þau skipti með sér umönnun barna sinna. ... Einn af þeim þáttum sem stuðla að samspili fjölskyldu- og atvinnulífs er sá að konur og karlar eigi jafnan rétt til fæðingarorlofs auk þess að eiga kost á sérstöku foreldraorlofi frá vinnu til að vera

með börnum sínum. Var að því markmiði stefnt við gerð þessa frumvarps en jafnframt er þá verið að tryggja börnum samvistir við báða foreldra.

Frumvarpi þessu er því meðal annars ætlað að auðvelda útivinnandi foreldrum, bæði mæðrum og feðrum, að samræma þær skyldur sem þeim eru lagðar á herðar í starfi og fjölskyldulífi. Þá er tekið undir ályktun ráðs Evrópusambandsins frá 6. desember 1994 þar sem karlar eru hvattir til að axla ábyrgð á umönnun barna og í fjölskyldulífi til jafns við konur. Þar er jafnframt viðurkennt að forsenda árangursríkrar stefnu í jafnréttismálum sé samþætt heildarstefna þar sem gert er ráð fyrir að vinnutími verði betur skipulagður og sveigjanlegri auk þess sem fólki verði gert auðveldara að fara aftur út á vinnumarkaðinn.

Það er því áhugavert, umhugsunarvert og jafnvel áhyggjuefni þegar fræðimennirnir Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason benda á að veruleikinn í íslensku velferðarkerfi samræmist ekki hinu svokallaða norræna módeli þar sem framlög til velferðar hafi verið og séu talsvert lægri hérlendis. Það felur meðal annars í sér að íslensk stjórnvöld veita barnafjölskyldum minni stuðning en tíðkast á hinum Norðurlöndunum, t.d. ábyrgist ríkið ekki að sjá til þess að öll börn fái notið dagvistunar (Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2014a). Þá hefur verið bent á að aðgerðir á síðustu árum sem hafa skert greiðslur í fæðingarorlofi, geti haft þau langtímaáhrif að fæðingartíðni muni minnka, en slíkt gerðist í Svíþjóð á tíunda áratugnum þegar greiðslur í fæðingarorlofi voru skertar að undangenginni efnahagslægd.

Ljóst er að breytingar þær sem gerðar hafa verið á fæðingarorlofslögunum frá gildistöku, ekki síst þegar þak var sett á fæðingarorlofsgreiðslur sem síðar var lækkað til muna, hafði mikil áhrif á töku fæðingarorlofs, ekki síst töku feðra. Þá er vaxandi umræða um að lengja orlofið í tólf mánuði til að mæta þeim vanda sem umönnunarbilið er.

Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason benda á að það sem standi helst í vegi fyrir því að foreldrar geti borið jafna ábyrgð á tekjuöflun og umönnun barna, sem felur í sér aukið kynjajafnrétti, er umönnunarbilið frá lokum fæðingarorlofs til þess tíma sem leikskólar taka við börnum, en bilið er (að því best er vitað) að miklu leyti brúað með því að móðirin er áfram heima með barnið og aðlagar vinnumarkaðspátttöku sína að þörfum fjölskyldunnar. Þetta vinni þvert á markmið fæðingarorlofslöggjafarinnar. Höfundarnir benda á að lausnin feli í sér að sameina hagsmuni foreldra, barna, vinnumarkaðar og markmið stjórnvalda um aukið kynjajafnrétti og það hljóti því að mæla með því að lengja fæðingarorlofið í að minnsta kosti ár og sjá til þess að sveitarfélögin mæti þörfum fyrir dagvistunarúrræði. Einnig mæla þau með styttingu vinnudagsins svo ekkert barn þurfi að verja meira en átta klukkutímum á dag í leikskóla (Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2014a).

Í skýrslu Fríðu Rósar Valdimarsdóttur (2005) er rætt um þær leiðir sem taldar eru gefa besta raun hvað varðar feðraorlof. Í fyrsta lagi má telja lengd orlofsins – því lengra sem orlofið er, því líklegra er að það skili árangri. Í annan stað þá skiptir máli hversu hátt hlutfall af fyrri launum fólk á kost á í orlofi til þess að tekjutap verði ekki hindrun í vegi þeirra sem vilja taka orlof. Þá skiptir sveigjanleiki máli því að eftir því sem skilyrðum fyrir orlofstöku fjölga þá dregur úr nýtingu orlofsins. Foreldrar hafa t.d. ekki alltaf möguleika á að taka allt orlofið sitt í einu og því hjálpar að geta tekið það í nokkrum hlutum. Þá er líka mikilvægt að geta samræmt orlofstöku sína við launavinnu, t.d. með hlutaorlofi. Með núverandi fyrirkomulagi fæðingarorlofs og umönnunarmála náist jafnrétti á vinnumarkaði seint þar sem umönnunarbilið og kynbundinn launamunur haldi konum frekar en körlum áfram inni á heimilinu þar til barnið fær leikskólavist. Þá bendir höfundur á að umönnunargreiðslur ýti undir hefðbundin hlutverk kynjanna og viðhaldi veikri stöðu kvenna á vinnumarkaði. (Fríða Rós Valdimarsdóttir, 2005). Þegar kemur að þátttöku foreldra á vinnumarkaði þá aðlagar móðir sig frekar en faðir að umönnunarskyldum vegna umönnunarbilsins, t.d. með hlutastörfum. Umönnunarbilið dregur því alvarlega úr jafnréttisáhrifum fæðingarorlofskerfisins.

Stefnan í fæðingarorlofsmálum hefur verið sú að auka jafnrétti kynjanna og í því sambandi er mikilvægt að karlar axli meiri ábyrgð hvað heimilishald og umönnun barna varðar. Slíkt getur oft

en ekki haft í för með sér meiri fjarveru feðra frá vinnu. Fríða Rós (2005) bendir á að það veiki stöðu feðra á vinnumarkaði án þess að staða kvenna styrkist endilega og varar við hættunni á þeim möguleika að farið verði að líta á foreldra sem annars flokks vinnuafli (í staðinn fyrir konur/mæður eins og áður var) og barnlausir karlar haldi forréttindastöðu sinni á vinnumarkaði.

Fæðingarorlofslöggjöfin verður örugglega alltaf umdeild. Margir foreldrar vilja t.d. frekar meira frelsi til að ráðstafa fæðingarorlofi að vild, án eyrnamerktra mánaða hvoru þeirra til handar. Yrðu slíkir kvótar afnumdir er nánast öruggt að orlofstaka feðra myndi minnka. Rannsóknir benda til að mæður hafi oftast lokaorðið þegar skipulagt er hvernig umönnun barna sé háttað. Einnig benda rannsóknir til þess að þótt margar fjölskyldur líti svo á að það sé hagkvæmast að móðir taki langt foreldraorlof er sömuleiðis oft tilfellið að foreldrar hafa ekki skýra mynd um það hvernig best sé að hámarka tekjur á meðan á fæðingarorlofstímabili stendur. Það verður hins vegar ekki dregin dul á það að efnahagsleg staða foreldra skapar þeim takmarkanir sem þau verða að vinna úr þegar kemur að orlofstöku og umsjón barna í framhaldi orlofstöku. En jafnframt er „frelsi“ fólks til að velja hvernig það skiptir með sér verkum oft takmarkað af þeim hefðum og hugarfari sem eru til staðar í samfélaginu.

Eins og hér hefur komið fram hafa fjölmargar rannsóknir verið gerðar tengdar fæðingarorlofi. Aftur á móti virðist skorta rannsóknir á því hvað taki við að því loknu. Skoða þarf betur hvað gerist þegar á umönnunarbílinu stendur á milli fæðingarorlofs og leikskóla og eins hvernig umönnun er háttað eftir að skólaganga barna hefst. Hvernig er umönnunarábyrgð skipt þegar ábyrgðin skarast við vinnutíma, t.d. þegar kemur að veikindadögum barna, starfsdögum í skóla og foreldrafundum?

Fróðlegt væri að kanna hvað veldur þegar karlar og konur draga sig af vinnumarkaði af sjálfdáðum. Í rannsókn Hewlett og Luce frá 2005, sem Guðrún Lilja Guðmundsdóttir (2013) vitnar í, kemur fram að karlar og konur hætta sjálfviljug í vinnu vegna ólíkra aðstæðna. Um 39% kvenna og 24% karla í rannsókninni sögðust hafa yfirgefið starfsferil sinn sjálfviljug á einhverjum tímapunkti. Á meðan helsta ástæða þess að konur hættu í starfi voru fjölskylduaðstæður (44% kvenna) þá var algengasta ástæðan meðal karla sú að þeir vildu breyta um starfsvettvang (29% karla). Fjölskylduaðstæður voru í neðsta sæti hjá karlmönnum, aðeins 12% þeirra höfðu hætt í vinnu vegna fjölskyldunnar. Áhugavert væri að rannsaka héraðs hvort kynjamunur sé á því hvers vegna fólk gerir hlé á ferli sínum, hvort kynjamunur sé á því hvort fólk seinki barneignum fram eftir aldri vegna starfsframa, eignist færri börn eða hætti jafnvel við barneignir.

Ekki hefur verið gerð heildræn rannsókn á því hversu algengt er að fyrirtæki og stofnanir hafi fjölskyldustefnu og hvernig virkni slíkrar stefnu gengur fyrir sig og væri það því áhugaverð rannsókn. Í því samhengi væri athyglisvert að gera rannsókn á því héraðs hver áhrif virkrar fjölskyldustefnu eru á afköst og framleiðni innan fyrirtækja stofnanna. Slíkar rannsóknir virðast ekki vera til staðar héraðs, en erlendar rannsóknir hafa sýnt að það eru meiri afköst meðal starfsmanna fyrirtækja með fjölskylduvæna starfsmannastefnu (McKinsey & Co, í Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013). Samkvæmt rannsókn Ragnheiðar Eyjólfsdóttur telur starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði sig ekki eiga erfitt með að samræma fjölskyldulíf og atvinnu, en engu að síður myndi stór hluti svarenda vilja fækka vinnustundum á viku, sleppa því að vinna yfirvinnu og/eða lækka starfshlutfall sitt. Fjölskyldustefna er áhrifaþáttur þegar kemur að jafnvægi milli fjölskyldulífs og vinnu og eru marktæk jákvæð tengsl þar á milli samkvæmt rannsókn Ragnheiðar. Virk fjölskyldustefna er ekki einungis til að bæta ímynd fyrirtækja heldur getur hún leitt til þess að starfsfólk upplifir gott jafnvægi á milli fjölskyldu og þátttöku á vinnumarkaði sem hefur í för með sér meiri starfsánægju, minni starfsmannaveltu og þar með meiri framleiðni. Fyrirtæki ættu því að sjá sér hag í því að mæta starfsfólki með virkri fjölskyldustefnu.

Íslenska fæðingarorlofskerfið hefur verið rannsakað frá ýmsum hliðum, en lítið hefur verið gert af því að skoða áhrif fæðingarorlofs á launamun kynjanna þótt komið sé inn á það í rannsókn Herdísar og Örnú (Steingrimsdóttir og Vardardóttir, 2015). Slíkar rannsóknir eru til erlendis og er rannsóknarefnið mjög forvitnilegt í ljósi skoðana erlendra fræðimanna á áhrifum lengdar orlofs um

Það hvort langt fæðingarorlof veiki stöðu á vinnumarkaði og viðhaldi launamun kynjanna eða ekki. Slíkar rannsóknir væru mikilvægt innlegg í þekkingu okkar á áhrifum fæðingarorlofs. Þá væri einnig áhugavert að endurtaka rannsóknir um viðhorf almennings til fæðingarorlofs og hugarfar í samfélaginu um fyrirvinnur, „góðar mæður“ og kynhlutverk.

Mikilvægt er að kanna ástæður þess að þótt dregið hafi saman með konum og körlum á þeim tíma sem varið er til heimilsstarfa er það mjög hægfara þróun. Kanna ber hvað standi í vegi fyrir hraðari breytingum. Er það eitthvað í vinnuumhverfinu varðandi sveigjanleika á vinnumarkaði eða eru það huglægjar ástæður sem valda því að konan tekur jafnan meiri ábyrgð heima fyrir?

Sveigjanleiki í starfi er báðum kynjum mikilvægur en með sveigjanleika er mögulegt að bæta samspil atvinnuþátttöku mæðra og feðra og fjölskyldulífs þeirra. Með sveigjanlegum vinnutíma, leyfi til að skreppa frá til að sinna aðstandendum, hlutastarfi og fjarvinnu er hægt að liðka fyrir umönnunarskyldum foreldra. Á hinn bóginn sjást merki þess að sá sveigjanleiki í starfi, sem upplýsingatæknin hefur í för með sér beri með sér hærra gjald fyrir konur en karla. Hann tekur af konum frekar en körlum möguleikann á að fara heim snemma og vera ekki „á vaktinni“. Þannig endurskapast hefðbundin valdatengsl milli kvenna og karla í kynjuðu vinnuumhverfi. Einnig getur sveigjanleiki í vinnu orðið til þess að fólk er alltaf í vinnunni sem er líklegt til að stuðla að kulnun í starfi.

Mótun stefnu varðandi sveigjanleika er flókið mál þar sem sveigjanleiki virðist hafa bæði kosti og galla í för með sér. Það er líklega ekki skynsamlegt að ætla að mæla fyrir minni sveigjanleika. Hins vegar skortir upplýsingar og umræðu um sjálfstjórn og vinnuþenningu og áhrif þess á heilsu og vellíðan, auk framleiðni og starfsánægju sem eru mikilvæg atriði fyrir atvinnulífið. Einnig væri gagnlegt að rannsaka kynjað eðli sveigjanleika, hvort hann hafi mismunandi áhrif á kynin eða hvort möguleikinn á sveigjanleika sé mismunandi eftir kyni.

## 5 Kynbundinn launamunur

Fjölmargar rannsóknir hafa verið gerðar á launamun karla og kvenna hér á landi. Þar á meðal er ný rannsókn *Launamunur karla og kvenna* sem unnin er af Hagstofu Íslands fyrir aðgerðahóp stjórnvalda og samtaka aðila vinnumarkaðarins til þess að vinna að launajafnrétti kynjanna sem gefin er út samhliða þessu riti. Í skýrslu félags- og húsnæðismálaráðherra á jafnréttisþingi árið 2013 kom fram að í rannsóknum nýliðinna ára hafi launamunur mælst á bilinu 7-18%. Í umræðu og á heimasíðu Jafnréttisstofu er gerður greinarmunur á kynbundnum launamun (e. gender pay gap) og launamun kynjanna. Launamunur kynjanna vísar til þess munar sem er á launum óháð öðru, eða það sem oft er kallað óleiðréttur munur. Kynbundinn launamunur er aftur sá munur sem eftir stendur þegar stjórnað eða leiðrétt hefur verið fyrir menntun, aldri, starfsaldri, starfshlutfalli, starfsstétt, yfirvinnu og vaktálagi, eða það sem oft hefur verið kallað leiðréttur munur.

Laun einstaklings ákvarðast af mörgum mismunandi þáttum. Vinnuframlag, vinnutími og ábyrgð vega þar þungt og byggja meðal annars á menntun og reynslu einstaklingsins. Launamunur er gjarnan metinn á grundvelli mannaúds þar sem menntun og reynsla eru veigamikil atriði. En fleira hefur augljóslega áhrif á laun eins og áræðni, sjálfstæði og skapferði. Þessi atriði er erfitt að meta og koma því ekki beint fram í venjulegum launajöfnum. Meðal annars af þessum ástæðum fylgja ýmis vandamál því að meta launamun kynjanna og laun almennt. Þá er heldur ekki auðvelt að meta hvað er eðlilegur launamunur og hvað ekki, því að á launamun geta verið fjölmargar skýringar. En þótt mat á launamun kynjanna sé ýmsum annmörkum háð, þá er leitun að rannsóknum á launamun kynjanna sem ekki benda til þess að launamunur sé fyrir hendi (Katrín Ólafsdóttir, 2009a).

Við mælingar á launum og launamun er að ýmsu að gæta, t.d. þegar skoðuð er þróun á milli ára þarf að liggja fyrir hvort um paraðan eða óparaðan samanburð er að ræða, þ.e. eru sömu einstaklingar bæði árin, eða er um mismunandi hópa að ræða. Þá þarf að liggja fyrir hvaða laun er um að ræða, grunnlaun eða heildarlaun og hvort tekið er tillit til vinnutíma eða ekki. Einnig þarf að liggja fyrir hvort um er að ræða laun samkvæmt launaseðlum eða hvort einstaklingar eru spurðir um eigin laun, en í þeim upplýsingum er jafnan mun meiri skekkja.

Það er vel þekkt að því fleiri breytur sem teknar eru með í reikninginn þegar verið er að „leiðrétta“ launamuninn, því minni mælist kynbundinn launamunur. Lilja Mósesdóttir og samstarfsmenn (2006) benda á að oft séu notaðar vafasamar skýribreytur, sem endurspeglir huglægt mat rannsakanda frekar en málefnalegar fosendur, og séu notaðar á ógagnrýninn hátt. Mikilvægt sé að taka með allar skýribreytur sem taldar eru hafa áhrif á framleiðni, en sleppa þeim sem séu framleiðni óviðkomandi. Sem dæmi um slíkar breytur nefna þau hjúskaparstöðu, fjölda og aldur barna, stærð vinnustaðar, frí og hreyfanleika. Margar breytur geta veitt mikilvægar upplýsingar um uppsprettu breytileika launa, en þess verður að gæta að þær dylji ekki mismunun með því að útskýra muninn í burtu, heldur afhjúpi mismunun með gagnrýnni umræðu um breytur. Breytur ætti því að velja eftir faglega ígrundun og með rökstuðningi (Lilja Mósesdóttir o.fl., 2006). Það er þó engan veginn hægt að segja hvaða breytur er rétt að nota og hverjar ekki heldur ræðst það af efni hverrar rannsóknar fyrir sig.

Aðgerðahópur velferðarráðherra (nú félags- og húsnæðismálaráðherra) um launajafnrétti kynjanna hefur m.a. fengið það verkefni að vinna að samræmingu rannsókna um kynbundinn launamun. Í samræmi við aðgerðaáætlun um launajafnrétti kynjanna var skipaður starfshópur af fjármála- og efnahagsráðuneytinu, en í honum sátu auk fulltrúa fjármála- og efnahagsráðherra fulltrúar frá BHM, BSRB og Félagi forstöðumanna ríkisstofnana. Hópurinn skilaði í lok árs 2013 af sér skýrslu um það sem hópurinn kallar málefnalegar skýribreytur við greiningu á launamun kynjanna. Í vinnu hópsins var litið til bæði innlendra og erlendra fyrirmynda hvað varðar launakannanir (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013a). Þannig hefur Evrópusambandið tekið þá pólitísku ákvörðun að ekki sé hægt að leiðrétta muninn með hjúskaparstöðu eða fjölda barna einstaklinga þar sem breytur sem um ræðir byggist m.a. á þeim staðreyndum sem orsaka launamuninn (Velferðarráðuneytið, 2013a). Starfshópurinn varð sammála um að eftirfarandi skýribreytur væru málefnalegar í úttektum á

launum karla og kvenna og leggur til að þær verði notaðar í launarannsóknunum framtíðarinnar: Kyn, atvinnugreinaflokkun, starf flokkun, starfshlutfall, vinnutími, menntun og starfsreynsla/aldur (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013a).

Í þessum kafla verður tæpt á nýjustu launakönnunum, með áherslu á rannsóknina sem birtist í skýrslunni *Launamunur karla og kvenna* og unnin er á vegum aðgerðahóps um launajafnrétti. Þá verður gerð grein fyrir helstu rannsóknunum á launamun kynjanna sem framkvæmdar hafa verið héraðslendis síðasta áratug sem og erlendum rannsóknunum og tölfraði um launamun kynjanna og kynbundinn launamun. Ekki verður gerð grein fyrir öllum launakönnunum sem hafa birst síðasta áratug þar sem þær eru allmargar og úreldast fljótt.

## 5.1 Lög um launajafnrétti

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, segir eftirfarandi í 19. grein laganna sem fjalla um launajafnrétti:

Konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf.

Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðun ekki fela í sér kynjamismun.

Starfsmönnum skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þeir kjósa svo.

Ráðherra er heimilt að setja reglugerð um nánari framkvæmd þessa ákvæðis, þar á meðal um innleiðingu staðals um launajafnrétti, svo sem varðandi hæfniskröfur til vottunarstofa og framkvæmd jafnlaunavottunar.

Í 25. grein laganna segir:

25. gr. Bann við mismunun í kjörum.

Atvinnurekendur er óheimilt að mismuna konum og körlum í launum og öðrum kjörum á grundvelli kyns.

Ef leiddar eru líkur að því að kona og karl sem starfa hjá sama atvinnurekanda njóti mismunandi launakjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf skal atvinnurekandi sýna fram á, ef um launamun er að ræða, að munurinn skýrist af öðrum þáttum en kyni.

Samkvæmt heimasíðu Jafnréttisstofu (e.d.) er kynbundinn launamunur skilgreindur svo:

Sá munur á launum karla og kvenna sem stendur eftir þegar búið er að leiðrétta fyrir muni á menntun, aldri, starfsaldri, starfshlutfalli, starfsstétt, yfirvinnu og vaktalági. Það er umdeilt hvað það er sem á að taka inn í reikninginn til dæmis er þátttaka á kynjanna á vinnumarkaði hluti af stærra félagslegu munstri. Konur taka frekar ábyrgð á heimilishaldi og börnum og er frekar í hlutastörfum, það sama á við um yfirvinnu og vaktavinnu. Eins eru hefðbundin kvennastörf ekki jafn mikils metin og hefðbundin karlastörf. Þetta eru þættir sem erfitt er að mæla en ber að hafa í huga.

Önnur skilgreining á heimasíðu Jafnréttisstofu tekur fyrir launamun kynjanna

Launamunur kynjanna vísar til þess munar sem er á hreinum tekjum karla og kvenna.

Hér er því ekki um að ræða sama hugtak og kynbundinn launamun en bæði hugtökin eru mikið notuð í íslenskri jafnréttisumræðu (Jafnréttisstofa, e.d.).

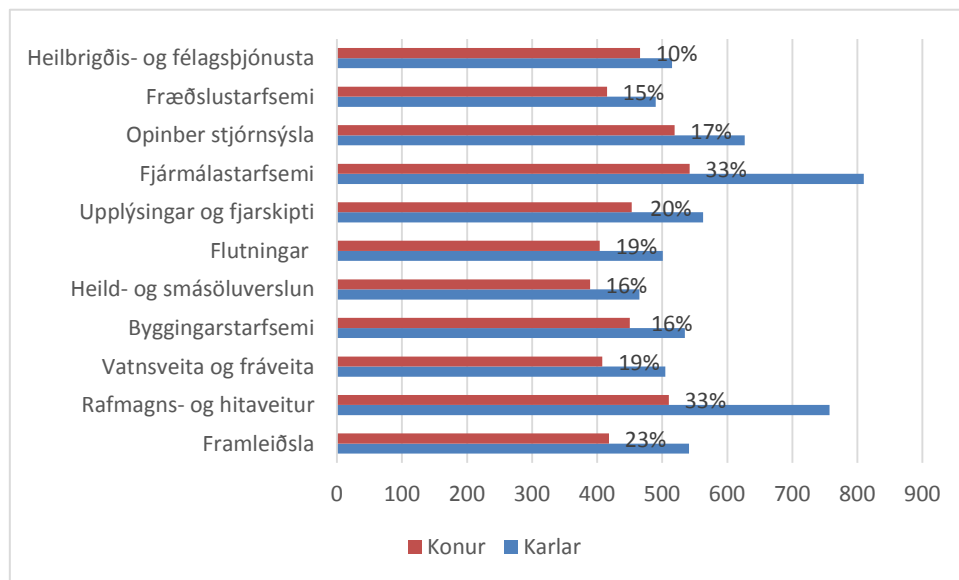
Það getur því verið mismunandi hvaða breytum er leiðrétt fyrir. Stundum er leiðrétt fyrir „vinnutíma“ í stað yfirvinnu og í sumum launakönnunum stéttarfélaganna er t.d. leiðrétt fyrir mannaforráðum og



fjárhagslegri ábyrgð. Þetta getur því verið mismunandi eftir könnunum og rannsóknaraðferðum. Þá getur verið mismunandi eftir könnunum hvort stuðst er við upplýsingar úr launabókhalda eða upplýsingar frá starfsmönnum sjálfum sem fengnar eru í gegnum spurningalista. Þetta getur leitt til þess að niðurstöður rannsókna á kynbundnum launamun eru mismunandi og minnkar launamunurinn yfirleitt eftir því sem leiðrétt er fyrir fleiri atriðum.

## 5.2 Launaþróun og launabil

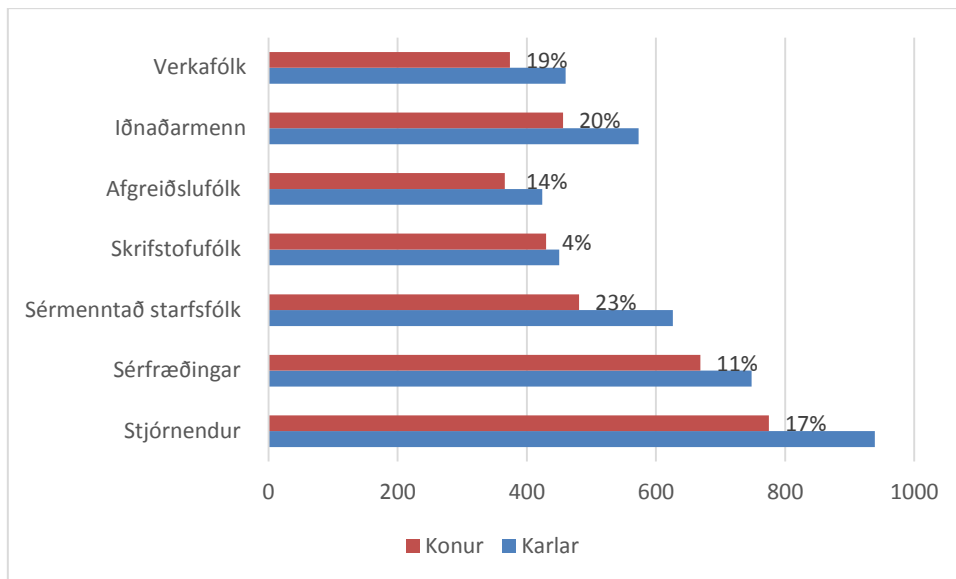
Í skýrslunni *Launamunur karla og kvenna* sem kemur út samhliða þessari skýrslu er ítarleg greining á launamun. Á myndum 18 og 19 má sjá miðgildi heildarlauna fullvinnandi fólks annars vegar eftir atvinnugrein og hins vegar eftir starfsstétt. Þarna eru borin saman heildarlaun einstaklinga sem eru í fullri vinnu. Í stað þess að horfa á meðaltal sem getur gefið skakka mynd þar sem örfáir einstaklingar innan hópsins eru með mun hærri laun en aðrir geta hækkað meðaltalið. Því er hér litið til miðgildis, þ.e. þeirra launa sem sá sem stendur í miðjum launaskalanum hefur. Hér er einnig litið til heildarlauna svo vinnutími getur haft áhrif á launamuninn, en aftur á móti gefur það ekki ranga mynd þar sem heildarlaunin eru þau laun sem við höfum til ráðstöfunar.



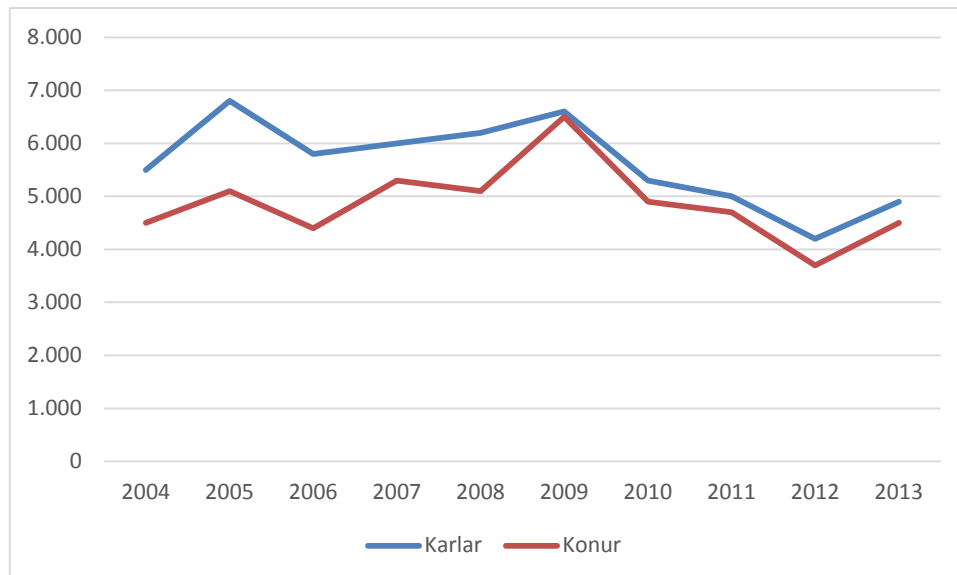
Heimild: Hagstofa Íslands, *Laun á almennum vinnumarkaði*.

Mynd 18: Miðgildi heildarlauna fullvinnandi fólks eftir atvinnugrein í þúsundum króna og hlutfallslegur munur, 2014

Ef við horfum á launamuninn eftir starfsstétt kemur ekki á óvart að launin eru hæst meðal stjórnenda og þar er launamunurinn einnig hvað mestur. Launamunur er reyndar meiri meðal sérmenntaðs starfsfólks og meðal verkafólks og iðnaðarmanna. Minnstur er launamunur meðal skrifstofufólks. Samanburður á myndum 18 og 19 leiðir í ljós að launamun kynjanna má að stórum hluta rekja til þess að konur og karlar starfa í mismunandi atvinnugreinum. Mynd 20 sýnir að á móta fjöldi karla og kvenna er með tekjur undir lágtekjumörkum, en hér er ekki tekið tillit til fjölskyldugerðar.



Mynd 19: Miðgildi heildarlauna fullvinnandi fólks eftir starfsstétt í þúsundum króna og hlutfallslegur munur, 2014



Heimild: Hagstofa Íslands, Tekjudreifing.

Mynd 20: Fjöldi einstaklinga undir lágtekjumörkum, 2004-2013

### 5.3 Rannsóknir á kynbundnum launamun

Við mat á launamun kynjanna er engin ein aðferð betri önnur, en samt sem áður hafa skapast ákveðnar hefðir varðandi þá aðferðafræði sem beitt er, þótt vissulega sé munur á útfærslu og framsetningu. Því þarf í hvert sinn að skoða lýsingu á aðferð til að kanna hvort rannsóknin sé samanburðarhæf við aðrar rannsóknir um sama efni. Jafnframt þarf að gæta að því að óvissa er ætíð í mati og því vafasamt að meta litla breytingu yfir tíma sem merki um minnkandi eða vaxandi launamun.

Einfaldasta leiðin til að meta laun er með launajöfnu á forminu:

$$\ln W_{it} = X_{it}\beta + \epsilon_{it} \quad (1)$$

Þar sem  $W_{it}$  táknar laun og  $X_{it}$  táknar vektor af skýribreytum sem skýra laun, má þar nefna menntun, aldur, og starfsstétt, og  $\epsilon_{it}$  táknar skekkjulið.  $\ln$  táknar logra,  $i$  táknar einstakling og  $t$  táknar tíma. Skekkjuliðurinn er skilgreindur sem:

$$\epsilon_{it} = v_i + u_{it} \quad (2)$$

Þar sem  $v_i$  táknar eiginleika hvers einstaklings sem ekki mælist í öðrum breytum og er óbreytt yfir tíma á meðan  $u_{it}$  er venjulegur skekkjuliður með meðaltal 0 og fast staðalfrávik. Með því að nota kynjabreytu sem eina af skýribreytum og sjá hvaða gildi hún fær má fá einfalt mat á launamun eftir kyni.

Einnig er hægt að meta eftirfarandi samband sem jafnan er kennt við Blinder og Oaxaca.

$$(\overline{\ln W^M} - \overline{\ln W^F}) = (\bar{X}^M - \bar{X}^F)\hat{\beta}^M + \bar{X}^F(\hat{\beta}^M - \hat{\beta}^F) \quad (3)$$

Stærðin vinstra megin við jafnaðarmerkið sýnir meðalmun á logra af launum karla og kvenna. Fyrri stærðin hægra megin við jafnaðarmerkið er sá hluti launamunarins sem hægt er að skýra með þeim breytum sem eru í vektornum  $X$ , en síðari stærðin er óskýrður launamunur.

Rannsóknir undanfarinna ára á kynbundnum launamun eru mismunandi aðferðafræðilega og því þarf að setja ákveðinn fyrirvara við túlkun á niðurstöðum um kynbundinn launamun og launamun kynjanna. Í rannsóknum getur leiðréttur, kynbundinn launamunur farið niður í 5-6% (t.d. í nýjustu launakönnun STRV - BSRB, e.d.b) en óleiðréttur launamunur á heildarlaunum getur verið á bilinu 20-30% (sjá t.d. rannsókn Hagstofunnar frá 2010 og Félagsvísindastofnunar frá 2008). Kannanir og rannsóknir síðustu ára hafa oft sýnt óleiðréttan kynbundinn launamun á bilinu ca. 13-20% sem lækkar svo gjarnan um 5-10 prósentur þegar leiðrétt hefur verið fyrir breytum eins og vinnutíma, starfsheiti, aldri, starfsaldri, menntun og jafnvel fleiri breytum. Þetta sýna til dæmis rannsókn unnin fyrir félagsmálaráðuneytið frá 2006 (Guðbjörg Andrea Jónsdóttir o.fl., 2006), rannsókn ParX viðskiptaráðgjafar IBM og Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands (2009), rannsókn Félagsvísindastofnunar 2008 (Einar Mar Þórðarson o.fl., 2008), upplýsingar og rannsóknir Hagstofu Íslands og launakannanir einstakra stéttarféлага á síðustu árum. Sömu rannsóknir og upplýsingar staðfesta að launamunur kynjanna er gjarnan meiri þegar kemur að heildarlaunum; konum í óhag og stafar það af því að konur vinna að jafnaði styttri vinnuviku en karlar og minni yfirvinnu.

### 5.3.1 Rannsókn aðgerðahóps um launajafnrétti um kynbundinn launamun

Samhliða útgáfu þessarar skýrslu kemur út skýrslan *Launamunur karla og kvenna* sem unnin er af Sigurði Snævarr hagfræðingi og Hagstofu Íslands fyrir aðgerðahóp um launajafnrétti og gefin er út af velferðarráðuneytinu (2015). Rannsóknin tekur til árána 2008-2013 og til um 40% starfandi fólks, eða 67-68 þúsund einstaklinga á hverju ári, samtals 412 þúsund færslur. Rannsóknin er ein stærsta launarannsókn sem ráðist hefur verið í hér á landi og tekur bæði til almenna vinnumarkaðarins og hins opinbera; ríkis og sveitarféлага. Í skýrslunni eru birtar niðurstöður hefðbundinnar aðhvarfsgreiningar á borð við þá sem rædd er hér að framan. Einnig eru birtar niðurstöður greiningar á langsníðsgögnum (e. panel data) og niðurstöður þar sem beitt er aðferð Blinder og Oaxaca.

Í skýrslunni kemur fram að óleiðréttur launamunur kynjanna nam 22% á árinu 2014 þegar miðað er við heildarlaun. Munurinn er minni þegar miðað er við meðaltal reglulegra launa, eða 17%, og hefur launamunur dregist töluvert saman frá árinu 2008. Á almennum markaði er launamunurinn 19% miðað við heildarlaun og 18% miðað við regluleg laun. Hjá hinu opinbera er launamunur kynjanna 22% miðað við heildarlaun en 12% miðað við regluleg laun. Á árinu 2008 var launamunur svipaður á almennum markaði og hjá hinu opinbera og svo er enn þegar litið er til heildarlauna þar sem launamunur hefur minnkað álíka mikið á báðum þessum mörkuðum. Aftur á móti hefur náðst meiri árangur hjá hinu opinbera þegar kemur að reglulegum launum þar sem launamunur hefur minnkað um átta prósentur frá 2008, einkum hjá sveitarfélagögögnum, samanborið við þrjár prósentur á almennum markaði.

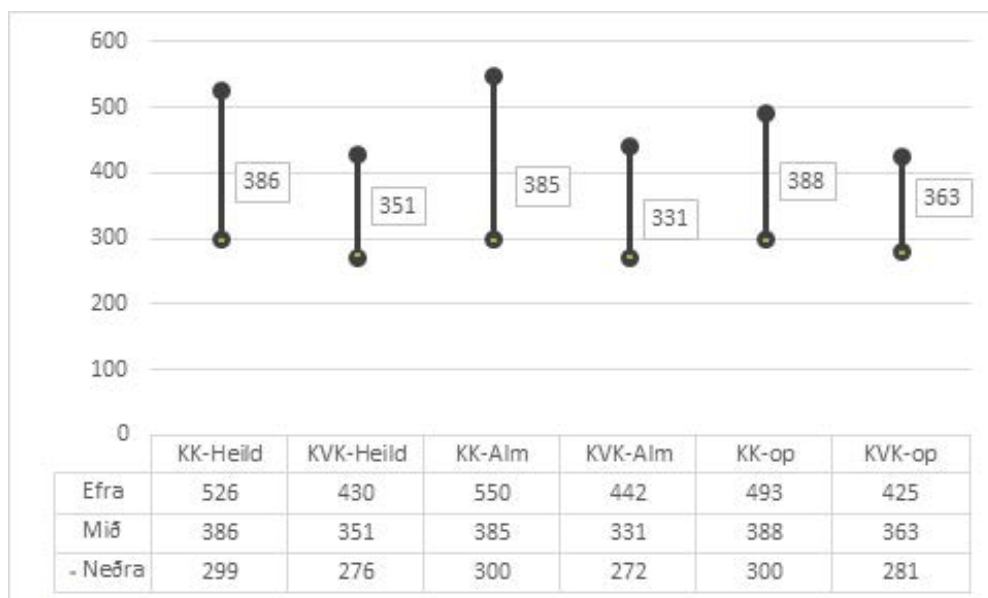
Tafla 13: Óleiðréttur munur á launum karla og kvenna

	HEILDARLAUN		REGLULEG LAUN	
	2008 %	2014 %	2008 %	2014 %
Vinumarkaður í heild	28	22	20	17
Almennur markaður	27	19	21	18
Hið opinbera	28	22	20	12

Heimild: Launamunur karla og kvenna (2015).

Almennt er launamunur innan einstakra atvinnugreina minnstur þar sem opinber umsvif eru hvað mest, í heilbrigðis- og félagsþjónustu, opinberri stjórnýslu og fræðslustarfsemi. Mestur er launamunurinn í fjármálastarfsemi og þar eru einnig hæstu meðallaunin. Rekja má um fimmtung launamunar kynjanna til þess að kynin eru ekki jafndreifð innan einstakra atvinnugreina. Þessi niðurstaða er í samræmi við norrænar rannsóknir sem ræddar eru síðar í þessum kafla.

Þegar kemur að launadreifingu eru laun karla mun dreifðari en laun kvenna. Þannig er launamunur á neðri fjórðungsmörkum karla og kvenna fremur lítil, en fjórðungsmörk eru þau launamörk sem fjórðungur einstaklinga er undir. Þannig eru neðri fjórðungsmörk karla á árinu 2014 299 þúsund kr. á mánuði miðað við regluleg laun. Það þýðir að á árinu 2014 var fjórðungur karla með laun undir 299 þúsund kr. á mánuði. Fyrir konur eru neðri fjórðungsmörk 276 þúsund kr. Þegar kemur að efri fjórðungsmörkum eru þau 536 þúsund kr. á mánuði fyrir karla en 430 þúsund kr. fyrir konur. Það þýðir að fjórðungur karla var með yfir 536 þúsund kr. í regluleg laun á meðan fjórðungur kvenna var með yfir 430 þúsund kr. í regluleg laun. Launadreifingin er meiri á almennum markaði heldur en á hinum opinbera eins og sjá má á mynd 21.



Heimild: Hagstofa Íslands, Laun á almennum vinnumarkaði.

Mynd 21: Efri og neðri fjórðungsmörk ásamt miðgildi reglulegra laun karla og kvenna, 2014

Samkvæmt rannsókninni er launamunur kynjanna minnstur meðal yngstu aldurshópanna. Þannig var hann 5% á almenna markaðnum árið 2013. Hann eykst með aldri og er yfir 20% hjá þeim sem eru

á aldursbilinu 38 ára og upp úr á almenna markaðnum. Að hluta til má rekja þennan mun til þess að menntun yngri kvenna er meiri en þeirra sem eldri eru.

Leiðréttur kynbundinn launamunur, þegar miðað er við reglulegt tímakaup, mældist 5,7% á árinu 2013 og fór lækkandi frá árinu 2008 þegar hann mældist 7,8%. Við mat þessara talna er byggt á launajöfnu á borð við jöfnu (1) hér að ofan. Ef beitt er aðferð Blinder og Oaxaca sem sýnd er í jöfnu (3) hér að ofan og notuð meðaltöl þriggja ára í senn fæst út að heildarlaunamunur árána 2011-2013 er 12,4%. Hluta þessa munar er hægt að skýra, en eftir stendur óskýrður launamunur sem nemur 5,0% á árunum 2011-2013. Bæði heildarlaunamunurinn sem og óskýrði launamunurinn hefur farið minnkandi frá árinu 2008.

Í skýrslu nefndar um málefnalegar skýribreytur við greiningu á launamun kynjanna kemur fram að nefndin hefði orðið sammála um að eftirfarandi skýribreytur væru málefnalegar í úttektum á launum karla og kvenna og leggur til að þær verði notaðar í launarannsóknum framtíðarinnar: Kyn, atvinnugreinaflokkun, starfaflokkun, starfshlutfall, vinnutími, menntun og starfsreynsla/aldur (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2013a). Ef aðeins er tekið mið af þessum breytum, þá mælist heildarlaunamunur kynjanna árin 2011-2013 12,4% líkt og kom fram hér að ofan. Óskýrður munur er aftur á móti meiri en kom fram hér að ofan, eða 6,9% samanborið við 5,6%.

Tafla 14: Launamunur samtals og óskýrður launamunur

	ALLAR SKÝRIBREYTUR		„MÁLEFNALEGAR“ SKÝRIBREYTUR	
	2008-2010	2011-2013	2008-2010	2011-2013
	%	%	%	%
Vinumarkaður í heild	12,5	5,0	12,4	6,5
Almennur markaður	15,5	5,4	15,5	7,4
Opinber markaður	8,3	5,2	5,2	5,2

Heimild: Launamunur karla og kvenna (2015).

Annað sem rannsóknin leiddi ljós var að háskólapróf nýtist körlum og konum í svipuðum mæli á meðan mannaforráð gefa körlum meiri launaávinning en konum. Ávinningur karla af því að vinna í almenna geiranum er mun meiri en kvenna, en munur á ávinningi þess að vera iðnaðarmaður eftir kyni er aftur á móti konum í vil. Að vera með erlent ríkisfang hefur meiri áhrif til lækkunar launa karla en kvenna.

Að vera í sambúð hefur jákvæð áhrif á laun karla og kvenna, en mun meiri hjá körlum en konum. Orsakasambandið er óljóst, en viðlíka niðurstöður er að finna í fjölda rannsókna um laun og launamun. Nokkrar tilgátur hafa verið settar fram um tengsl sambúðar og launa karla. Ef gengið er út frá hefðbundinni verkaskiptingu á heimili og að karlinn geti helgað sig vinnunni í meira mæli, þá aukist framleiðni hans og hann fái þannig ríkari umbun en ella. Aðrar kenningar ganga út frá því að karlar í sambúð séu ábyrgari en þeir sem ekki eru í sambúð. Þá hefur fjöldi barna mun meiri áhrif á laun karla en kvenna. Svipaðar niðurstöður er að finna í fjölda launarannsókna og í mörgum þeirra hefur það að hafa börn á framfæri neikvæð áhrif á laun kvenna. Mæður ungra barna eru fremur frá vinnu vegna barna en feður og vinnutími þeirra því skemmri.

Skýrsla sambærileg þeirri sem nú er gefin út var síðast gerð árið 2010 og var sú skýrsla unnin í samstarfi við ASÍ og SA. Niðurstöðurnar byggðust á tæplega 185 þúsund athugunum á launum einstaklinga sem störfuðu á almennum vinnumarkaði á árunum 2000-2007, að meðaltali 23 þúsund á ári. Ekki var unnið með upplýsingar um laun hjá hinu opinbera í þessari rannsókn (Hagstofa Íslands, 2010). Í niðurstöðum kemur fram að þegar tölulegt meðaltal reglulegra launa kvenna er skoðað sem hlutfall af launum karla voru konur með 21,7% lægri laun en karlar árið 2007 og hafði munurinn

minnkað úr 29,1% árið 2000. Sé horft til heildarlauna, þar sem sem yfirvinna og aðrar tilfallandi greiðslur eru teknar með, eru konur með að meðaltali 26% lægri laun en karlar árið 2000 og 25,8% lægri laun árið 2007. Leiðréttur, kynbundinn launamunur mældist í þessari rannsókn 9,9% árið 2007. Þegar metið var með langsníðsgögnum mældist launamunur 22,9% í heild árin 2004-2007 og þar af var óskýrður launamunur 7,6%. Launamunur fór minnkandi frá 2000 til 2003, en á móti hafði óskýrði hluti hans farið vaxandi (Hagstofa Íslands, 2010).

Samkvæmt rannsókninni minnkaði launamunur kynjanna með árunum en óskýrði launamunurinn jókst. Það gæti gefið til kynna aukningu á launamismunun en í skýrslunni er bent á að það hefur verið talsvert gagnrýnt að túlka þann mun sem eiginlega launamismunun þar sem það skorti áreiðanleika. Munurinn geti stafað af því að breytur vanti í líkanið auk þess sem tengsl á milli breyta sem fyrir eru í líkaninu geti haft áhrif á niðurstöður. Einnig kemur fram að jákvætt samband er milli sambúðar og hjúskapar og reglulegs tímakaups bæði karla og kvenna. Þá er jákvætt samband einnig milli skráðra barna á heimili og launa karla, en er neikvætt hjá konum, sem er algeng niðurstaða í rannsóknum (Hagstofa Íslands, 2010).

### 5.3.2 Kynbundinn launamunur hjá stærstu stéttarfélögum

Langflestir launþegar á íslenskum vinnumarkaði taka laun samkvæmt kjarasamningum. Samkvæmt rannsókn Barth, Røed og Torp (2002) hefur sterk staða stéttarfélaga almennt þau áhrif að launadreifing á vinnumarkaði er minni sem þar með leiðir til þess að kynbundinn launamunur er minni en ella. Samkvæmt rannsókninni eru þau áhrif reyndar takmörkuð að því leyti að ekki er mikill munur á kynbundnum launamun innan starfsgreina eftir því hvort laun eru ákvörðuð fyrst og fremst með kjarasamningum eða samningum einstaklinga. Þá kemur einnig fram að mikil áhrif miðlægra kjarasamninga í opinbera geiranum og sterk staða stéttarfélaga sé ástæða þess að kynbundinn launamunur sé almennt minni í opinbera geiranum en hinum almenna (Barth o.fl., 2002).

Kynbundinn launamunur innan stéttarfélagsins VR mældist 8,5% í launakönnun árið 2014. Þá er miðað við fullt starf og tillit tekið til vinnutíma, aldurs, starfsaldurs, starfsstéttar, menntunar, atvinnugreinar, vaktavinnu og hvort fólk hefur mannaforráð. Munurinn hefur farið minnkandi, en hann mældist 15,3% árið 2000. Munurinn á heildarlaunum karla og kvenna var 13,3% 2014, samanborið við 20,4% árið 2000. Í janúar 2014 voru karlar í VR að meðaltali með rúmlega 575 þúsund kr. í heildarlaun á mánuði, en konur með tæp 499 þúsund kr. Karlar vinna um 3 klukkustundum lengur á viku en konur, eða að meðaltali 45,1 klst. Hér er miðað við meðaltal allra sem tóku þátt í könnuninni og voru í fullu starfi. Könnunin var gerð meðal 20.891 félagsmanns í febrúar til apríl árið 2014 og svarhlutfall var 53,2%. Launamunurinn var minni meðal eldri félagsmanna en þeirra yngri og vísbendingar eru um að munurinn sé minni meðal stjórnenda og sérfræðinga en í hópi afgreiðslu- og sölufólks. Þá benda tölur til þess að kynbundinn munur sé minni í fyrirtækjum í sérhæfðri þjónustu og fjármálageira en í fyrirtækjum í verslun og þjónustu (VR, 2014.).

Upplýsingar um kynbundinn launamun innan BSRB (Bandalags starfsmanna ríkis og bæja) eru frá 2012 en þá var óskýrður, kynbundinn launamunur innan félagsins 13,1% þegar tekið er tillit til aldurs, vinnutíma, starfsaldurs, starfsstéttar, menntunar og vaktalags. Munur á meðallaunum kynjanna var 26%. Á meðan karlar voru með 448.498 kr. að meðaltali í heildarlaun höfðu konur 362.142 kr. á mánuði. Karlar vinna um fjórum stundum lengur á viku en konur, eða að meðaltali 46 klukkustundir. Kynbundinn launamunur var mismunandi eftir landshlutum; frá 10% á Austurlandi og upp í 18,8% á Vesturlandi og Vestfjörðum (BSRB, 2013; BSRB, e.d.a). Innan tveggja stærstu aðildarfélaganna BSRB, Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar (St.Rv.) og Stéttarfélags í almannaðjónustu (SFR) er þróunin mismunandi. Kynbundinn launamunur, samkvæmt mælingum 2014, er 6% hjá Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar en hefur verið um 8-10% undanfarin ár. Miðað er við heildarlaun fólks í fullu starfi og tekið tillit til aldurs, starfsaldurs, menntunar, vinnutíma, starfsgreinar, atvinnugreinar og mannaforráða. Hjá SFR virðist kynbundinn launamunur aftur á móti vera að aukast, en hann fór úr 7% árið 2013 upp í tæp 10% árið 2014. Kannanir sýna einnig að karlar eru mun líklegri til að fá



aukagreiðslur og hlunnindi í starfi en konur. Þannig fær 21% kvenna innan SFR engar aukagreiðslur en einungis 7% karla, en munurinn er minni hjá St.Rv. (BSRB, e.d.b).

Innan BHM (Bandalags háskólamanna) minnkaði leiðréttur, kynbundinn launamunur úr 11,9% árið 2012 í 8,4% árið 2013 þegar tekið er tillit til starfshlutfalls og vinnustunda, aldurs og menntunar, mannaforráða og fjárhagslegrar ábyrgðar. Launamunur kynja var greindur með línulegri aðhvarfsgreiningu meðal starfsfólks í 50% starfshlutfalli eða hærra (laun fólks í skertu starfshlutfalli uppreiknuð m.v. 100% starf). Óleiðréttur launamunur kynja minnkar einnig úr 21% árið 2012 í 16,3% árið 2013. Launamunurinn var minnstur hjá starfsfólki félagsamtaka og sjálfseignarstofnana en mestur hjá sveitarfélögum öðrum en Reykjavíkurborg (Maskína, 2013).

Þær rannsóknir sem ræddar eru hér að ofan eru gerðar með könnunum meðal félagsmanna þeirra stéttarfélaga sem í hlut eiga. Katrín Ólafsdóttir (2009a) rannsakaði kynbundinn launamun meðal félagsmanna í BHM þar sem notuð voru launagögn úr launakerfi fjármálaráðuneytisins. Rannsókn þessi hefur það umfram fyrrgreindar rannsóknir að villur í launagögnum eru litlar sem engar og sömu sögu má segja um starfshlutfall og vinnustundir. Á móti kemur að upplýsingar um menntun liggja ekki fyrir að öðru leyti en því að félagsmenn BHM eru almennt með háskólamenntun. Í þessari rannsókn kemur fram að launamunur kvenna og karla, þegar miðað er við heildarlaun, fór úr 30% árið 1994 í tæplega 17% árið 2007. Þróun dagvinnulauna var á annan veg, launamunur var tæplega 9% árið 2004 en var kominn í ríflega 12% árið 2007.

Til að meta kynbundinn launamun var leiðrétt fyrir aldri, starfshlutfalli, stærð vinnustaðar, fjölda félagsmanna stéttarfélags, hlutfalli fólks í hlutastarfi í stéttarfélagi og hlutfalli kvenna í stéttarfélagi og bæði notuð þversniðs- og langsníðsgögn. Kynbundinn launamunur mældist 5,3% á árunum 2005-2007 miðað við dagvinnulaun, en 8,8% miðað við heildarlaun. Launamunur miðað við dagvinnulaun hafði lítið breyst frá 1994, en miðað við heildarlaun hafði hann minnkað úr 11,8%. Í rannsókninni kemur einnig fram að launamunur er minnstur hjá þeim einstaklingum sem eru launalægstir, þ.e. í lægsta fimmtungi launadreifingarinnar (Katrín Ólafsdóttir, 2009a).

### 5.3.3 Aðrar rannsóknir á kynbundnum launamun

Eins og kom fram hér að ofan eru rannsóknir á kynbundnum launamun ólíkar aðferðafræðilega og misjafnt hvaða breytur eru notaðar til skýringa. Kannanir og rannsóknir síðustu ára hafa oft sýnt óleiðréttan launamun kynjanna á bilinu ca. 13-20% og prósentan lækkar svo gjarnan í 5-10% kynbundinn launamun þegar stjórnað hefur verið fyrir breytum eins og vinnutíma, starfsheiti, aldri, starfsaldri, menntun og jafnvel fleiri breytum (sjá t.d. Guðbjörg Andrea Jónsdóttir o.fl., 2006; rannsókn ParX viðskiptaráðgjafar IBM og Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands, 2009; Einar Mar Þórðarson o.fl., 2008).

Í skýrslu Hagfræðistofnunar Háskóla Íslands frá 2009, þar sem rýnt er í fyrirbyggjandi launarannsóknir, kemur fram að yfirleitt eykst launamunur kynja með aldri. Á þessu geti verið ýmsar skýringar en ein þeirra er að tiltölulega lítill launamunur fram að fertugu endurspeglir fremur jafna verkaskiptingu á heimilum hjá fólki á þessum aldri og jafna fjölskylduábyrgð. Meiri launamunur hjá eldri kynslóðum stafar af því að meðal þeirra séu konur oftast heimavinnandi og með bróðurpartinn af fjölskylduábyrgðinni á sínum herðum. Þær hafi því ekki náð sama frama í starfi og karlarnir. Sé þessi skýring rétt megi búast við því að launamunur kynja í eldri aldursflokkum minnki með tímanum (Hagfræðistofnun Háskóla Íslands, 2009).

Samkvæmt nýlegri rannsókn Andreu G. Dófradóttur og samstarfsmanna við Háskóla Íslands er óleiðréttur, kynbundinn launamunur útskrifaðra nema úr framhaldsnámi við Háskóla Íslands 11,9%. Þegar leiðrétt hefur verið fyrir aldri, starfi, deild við HÍ, yfirvinnu og starfsgeira er munurinn 8,3%. Rannsóknarniðurstöður byggjast á svörum frá 670 körlum og 1741 konu sem tóku þátt í gæðakönnun Háskóla Íslands árin 2011-2013, en höfðu útskrifast um það bil ári áður en könnunin fór fram. Konur í fullu starfi höfðu að jafnaði 16,2% lægri laun fyrir fullt starf en karlar ári eftir útskrift og konur telja frekar en karlar að laun þeirra að loknu meistara- og doktorsnámi séu lægri en væntingar stóðu til.

Höfundar telja að mismunun skýri stóran hluta hins rúmlega 8% óskýrða launamunar og að niðurstöður rannsóknarinnar sýni að frjálst val einstaklinga á því hvaða nám og starf þeir leggja fyrir sig skýri ekki eitt og sér launamun kynjanna. Auk þess sé slegið á þá mýtu að konur hafi minni væntingar en karlar til launa (Andrea G. Dofradóttir, 2014; Mbl.is, 2014).

#### 5.3.4 Erlendar rannsóknir um launamun

Meðallaunamunur kynjanna í aðildarlöndum Evrópusambandsins var um 16% árið 2013, þ.e.a.s. konur fá 16% lægri laun á klukkutímam heldur en karlar. Þær eru einnig líklegri til að vinna hlutastörf og taka hlé frá vinnu til að sinna umönnunarstörfum í lengri eða styttri tíma. Afleiðing þessa er sú að bilið milli lífeyristekna kvenna og karla í Evrópusambandinu er 39% (European Commission, 2014a). Samkvæmt upplýsingum frá dönsku hagstofunni var óleiðréttur munur á tímakaupi karla og kvenna árið 2012 18,1% á Íslandi og var munurinn ívið meiri í Finnlandi eða 19,1%. Í Noregi var munurinn 14,9%, í Svíþjóð 15,3% og minnstur var munurinn í Danmörku eða 14,4%. Munurinn hefur minnkað um rúm 5 prósentur á Íslandi frá 2007 þegar hann var 23,4%. Minni breyting hefur átt sér stað á hinum Norðurlöndunum (Statistics Denmark, e.d.).

Samkvæmt skýrslu sænska ríkissáttasemjarans fyrir árið 2013 var launamunur kynjanna 13,4%, en þegar stjórnad er fyrir atvinnugrein, aldri, menntun, vinnutíma og mismunandi störfum, þá mælist munurinn 5,8%. Munurinn hefur farið minnkandi frá 2005 til 2013, bæði hvað varðar leiðréttan og óleiðréttan mun, og minnkar hann mest meðal opinberra starfsmanna. Launamunurinn er mestur meðal sérfræðinga á almennum markaði, eða 8,6%, en minnstur meðal starfsmanna sveitarfélaga, 0,6%. Sú breyta sem útskýrir mestan mun er kynjaskiptur vinnumarkaður, þ.e.a.s. að karlar og konur vinna gjarnan í mismunandi starfsgreinum þar sem eru mismunandi launastig. Sænskur vinnumarkaður er fremur kynjaskiptur og í skýrslunni kemur fram að miðað við kynjaskiptingu á vinnumarkaði árið 2013 hefðu 55% fólks á vinnumarkaði þurft að skipta um vinnu til að jafna fjölda karla og kvenna í öllum atvinnugreinum (Medlingsinstitutet, 2014).

Í skýrslu sænska ríkissáttasemjarans kemur fram að meðal þess sem greiningin getur ekki tekið með í reikninginn sé ónákvæmni í skilgreiningum á störfum. Þannig geti stjórnunarstörf verið flokkuð með störfum þar sem ekki er krafist jafn mikillar ábyrgðar og geti þetta leitt til villandi niðurstaðna um kynbundinn launamun í umræddum starfsgreinum. Í skýrslunni er einnig rætt um að laun geti verið ákvörðuð út frá þáttum sem ekki eru mældir í hefðbundnum launakönnunum og það geti mögulega verið málefnalegar ástæður þar að baki í stað mismununar. Þetta geti verið hæfniskröfur með tilliti til t.d. sérstakrar hæfni, metnaðar í starfi, samkeppnishæfni eða annarra hæfileika sem vinnuveitandi sækist eftir (Medlingsinstitutet, 2014).

Árið 2008 kom út skýrsla norskrar nefndar á vegum ráðuneytis jafnréttis og málefna barna sem ætlað var að taka saman yfirlit yfir mismunandi stöðu karla og kvenna í samfélaginu. Á þeim tíma er skýrslan var skrifuð höfðu konur að meðaltali um 65% af atvinnutekjum karla, en þegar leiðrétt hafði verið fyrir vinnutíma höfðu þær um 85% af launum karla. Áður var talið að ein stærsta skýringin á kynbundnum launamun væri sú að konur hefðu menntað sig minna og hefðu minni starfsreynslu heldur en karlar. Þetta er ekki lengur ráðandi skýring, þar sem konur hafa nú ekki minni menntun en karlmenn og atvinnuþátttaka þeirra hefur aukist mjög síðustu áratugi. Þrátt fyrir það var launamunurinn í Noregi árið 2008 svipaður því sem hann var um miðjan níunda áratug síðustu aldar. Rannsóknir hafa sýnt að launamunurinn er mestur innan hópa sem eru með meiri menntun og sinna stjórnunarstörfum og almennt er kynbundinn launamunur meiri innan hópa sem hafa háar tekjur en hópa með lágur tekjur. Það hversu lík framabrot kynjanna er orðin, veikir þá ályktun að mannaður í formi menntunar og starfsreynslu, geti verið veigamikill þáttur hvað varðar launamun kynjanna (Barne- og likestillingsdepartementet, 2008).

Norska skýrslan sýnir líkt og sú sænska að ein helsta ástæðan fyrir kynbundnum launamun er kynjaskiptur vinnumarkaður. Konur og karlar vinna í mismunandi atvinnugreinum þar sem laun geta verið töluvert ólík þótt um sambærilega menntun sé að ræða. Algengara er að konur vinni hjá hinu opinbera þar sem laun í faglærðum störfum eru almennt lægri en á almennum markaði. Þannig eru

kvenkyns starfsmenn í skólum og á heilbrigðisstofnunum oft með lægri laun en hópar með sama menntunarstig sem starfa á almennum vinnumarkaði. Aftur á móti er launamunur kynjanna gjarnan meiri á almennum markaði en í opinbera geiranum. Samkvæmt skýrslunni er kynbundinn launamunur innan vinnustaða samt sem áður almennt lítill; bilið myndast á milli fyrirtækja og stofnana innan hvernar atvinnugreinar. Af þessum ástæðum er því ekki hægt að leita réttar síns á þeirri forsendu að manni sé mismunað af því að jafnmenntaður starfsmaður af gagnstæðu kyni í öðru fyrirtæki fái hærri laun (Barne- og likestillingsdepartementet, 2008).

En þótt kynjaskiptur vinnumarkaður sé samkvæmt þessum norrænu rannsóknum stærsta ástæðan fyrir launamun kynjanna, eru ekki allir vísindamenn á þeirri skoðun að það sé nægjanlegt að brjóta upp kynjaskiptan vinnumarkað til að eyða launamuninum. Bandaríski rannsakandinn Claudia Goldin (2014) notaði bandarísk gögn (American Community Survey, O\*net, University of Michigan Law School Alumni Survey Research Dataset) í rannsókn sinni á launamun kynjanna og hennar niðurstöður eru þær að það væri ekki nægjanlegt að breyta kynjaskiptingu innan og á milli starfsgreina. Í dag komi það niður á starfsfólki hvað varðar laun að hafa sveigjanleika í vinnufyrirkomulagi sínu og/eða geta unnið færri tíma. Í vinnuumhverfi þar sem tímapressa ríkir og áhersla er lögð á að vera stöðugt í samskiptum við viðskiptavini/þjónustuþega er launamunur kynja meiri en annars. Það bitnar einnig á launum starfsfólks ef það gerir hlé á frama sínum, t.d. vegna barneigna. Samkvæmt Goldin hefur launamunur innan starfsstétta meiri áhrif á launamun kynjanna og ef fyrirtæki hefðu ekki innbyggt í hvatakerfi sitt að umbuna einstaklingum sem vinna langa vinnudaga og á ákveðnum tímum þá gæti það stuðlað að því að launamunur kynjanna myndi minnka verulega eða jafnvel hverfa.

Kynbundinn launamunur er meiri þegar starfsfólk á lítil börn og hefur þau áhrif að konur með börn eru með lægri laun en ella á meðan karlar með börn eru með hærri laun en ella samkvæmt norsku skýrslunni (Barne- og likestillingsdepartementet, 2008). Áhrif barneigna mælast yfirleitt þó nokkur í launarannsóknum og barneignir virðast enn í dag hafa meiri takmarkanir í för með sér fyrir mæður en feður. Samkvæmt nýlegri breskri rannsókn er nokkurt bil á milli væntinga karla og kvenna um laun. Mælingin var gerð meðal fólks sem var án fastrar atvinnu. Konur myndu samkvæmt rannsókninni sætta sig við lægri laun en karlar til að komast í vinnu. En þegar börn eru til staðar, sérstaklega ef um er að ræða börn á leikskólaaldri, aukast launakröfur, þ.e. þau laun sem einstaklingar eru tilbúnir að samþykkja, bæði hjá körlum og konum en meira hjá konum. Með tilkomu barna hækkar kostnaður við að taka vinnu utan heimilis; vinnan verður að borga sig og þess vegna eru launakröfur hærri hjá konum sem eiga börn sem eyðir í raun kynjabilinu. Bilið er samt sem áður óútskýrt meðal einstaklinga án barna og segja rannsakendur að þetta geti bent til þess að upplifun af mismunum á vinnumarkaði (e. perceived discrimination in the labor market), sér í lagi fyrir konur í kringum fertugt, hafi áhrif á væntingar um laun (Brown o.fl., 2011).

Bæði í skýrslu norska ráðuneytis jafnréttis og málefna barna og sænska ríkissáttasemjarans kemur fram að kynjaskiptur vinnumarkaður útskýri að miklu leyti kynbundinn launamun. Þetta kemur einnig fram í skýrslu Barth, Røed og Torp (2002), sem var samanburðarrannsókn á þremur starfsgreinum í sex Evrópulöndum (Austurríki, Danmörku, Grikklandi, Íslandi, Noregi og Bretlandi). Samkvæmt niðurstöðum þeirra á munurinn á launum kynjanna uppruna sinn fyrst og fremst í tveimur ástæðum: kynjaskiptum vinnumarkaði (enn og aftur) og því að störfum þar sem karlar eru í meirihluta sé hyglað umfram störf þar sem konur eru í meirihluta. Þá kom fram að það sem skýrði helst kynbundinn launamun innan atvinnugreina væri annars vegar vinnutími og hins vegar hefðbundin verkaskipting kynjanna sem síaðist inn í atvinnugreinar þar sem eru fjölbreytt verkefni (Barth o.fl., 2002).

Í rannsókn gerðri í Bandaríkjunum var fylgst með einstaklingum sem útskrifuðust samtímis úr MBA-námi. Í upphafi ferils voru tekjur karla og kvenna innan hópsins á móta en eftir því sem árin liðu þá jókst launamunur kynjanna. Höfundar nefna þrjár meginástæður þessa: Í fyrsta lagi mismunandi bakgrunn áður en námið hófst, hlé á atvinnuþátttöku og mismilangan vinnutíma. Barneignir skýra að

mestu leyti muninn á atvinnuþátttöku kvenna og karla og hlé á starfsferli þeirra sem og mismun í vinnutíma (Bertrand og fl., 2009).

#### 5.4 Rannsóknir um samningaviðræður og launakröfur

Fjöldi rannsókna bendir til þess að konur standi höllum fæti þegar kemur að því að semja um laun. Hið almenna mynstur er að konum eru boðin lægri laun og þegar þær koma með gagntilboð er fjárhagslegur ávinningur þeirra minni en karla í sömu aðstæðum. Þetta kemur m.a. fram í rannsókn Aðalsteins Leifssonar og Aldísar Guðnýjar Sigurðardóttur (2010) á samningaviðræðum og launakröfum kynjanna. Send var rafræn könnun til stúdenta við Háskólann í Reykjavík; svarhlutfall var 39% og á bak við það eru 94 einstaklingar sem skiptast nokkuð jafnt eftir kynjum. Meirihluti svarenda var á aldrinum 21-30 ára. Rannsakendur vildu skoða hvort konur væru síður líklegar til að koma með gagntilboð um laun í samningaviðræðum, hvort konum væru boðin lægri laun en körlum í slíkum samningaviðræðum og hvort einstaklingar sem hafa tekið grunnnámskeið í samningatækni væru líklegri til að setja fram gagntilboð.

Niðurstöður rannsóknarinnar voru þær að konur voru síður líklegar til að setja fram gagntilboð en karlar. Um 48% kvenna settu fram gagntilboð en 66% karla. Einnig kom í ljós að munur var á upphæðum sem konur og karlar settu fram í gagntilboði og settu konur fram lægri gagntilboð – hins vegar mælist munurinn ekki marktækur, en áhugavert væri að skoða þetta atriði í stærrri rannsókn. Einungis 14 þátttakendur höfðu tekið grunnnámskeið í samningatækni en 79% þessara 14 aðila settu fram gagntilboð, á meðan 53% þeirra sem ekki höfðu tekið slíkt námskeið settu fram gagntilboð – munurinn er marktækur (Aðalsteinn Leifsson og Aldís G. Sigurðardóttir, 2010).

Höfundar velja því upp hvort að það að setja ekki fram gagntilboð sé vatn á myllu kynbundins launamunar. Konurnar í rannsókninni voru líklegri en karlar til að taka fyrsta launatilboði með skilyrði um að launin yrðu endurskoðuð að þremur mánuðum liðnum. Þetta gæti bent til þess að þeim finnist þær þurfa að sanna sig í starfi og vinna fyrir því að fá hærri laun. Höfundar benda á að mismunandi samningatækni og launakröfur karla og kvenna sé ekki hægt að skoða nema taka með í reikninginn áhrif kyns á heimilislíf, svo sem það að hjónaband hefur jákvæð áhrif á laun bæði karla og kvenna en áhrifin eru meiri fyrir karla og vaxa gjarnan með fjölda barna, á meðan að fjöldi barna hefur heldur neikvæð áhrif á laun kvenna. Þótt úrtakið í þessari rannsókn og svarhlutfallið sé of lítið til að hægt sé að yfirfæra niðurstöðurnar á þýðið, þá koma fram vísbendingar um að þjálfun í samningatækni geti verið lóð á vogarskálar þess að taka á kynbundnum launamun og áhrifum staðalimynda kynjanna á launasetningu (Aðalsteinn Leifsson og Aldís G. Sigurðardóttir, 2010).

Í könnun um byrjunarlaun nýútskrifaðra meistaranema frá Carnegie-Mellon háskólanum í Bandaríkjunum kom í ljós að byrjunarlaun karla voru 7,6% hærri en byrjunarlaun kvenna og munaði um \$4000 á launinum. Þegar spurt var hvort viðkomandi hefði gert gagntilboð við upprunalegu launatilboði kom fram að aðeins 7% kvenna höfðu gert það á móti 57% karla. Athyglisvert er að þeir sem höfðu gert gagntilboð höfðu að meðaltali hækkað meðallaun sín um 7,4% eða \$4053, sem er nánast sama tala og nemur kynjamuninum (Babcock og Laschever, 2003). Leibbrandt og List (2012) velta upp þeirri spurningu hvort konur séu ragar við að semja um laun. Í rannsókn sem tók til 2500 manns í atvinnuleit kom fram að ef ekki var tekið fram að hægt væri að semja um laun (e. negotiable), þá væru karlar líklegri til að semja um laun en konur. Aftur á móti ef tekið var fram að hægt væri að semja um laun þá voru konur jafnlíklegar og jafnvel líklegri en karlar til að semja um laun.

Í rannsókn Þorláks Karlssonar, Margrétar Jónsdóttur og Hólmfríðar Vilhjálmsdóttur (2007) var leitast við að svara spurningunni hvort körlum væru boðin hærri laun en konum. Þá var kannað hvort mismunun vegna kynferðis kæmi líka fram í ráðleggingum til kvenna og karla hvaða laun þau ættu að fara fram á. Framangreindum spurningum var svarað og tilgátur prófaðar með tilraun þar sem um 430 þátttakendur voru fengnir til að leika starfsmannastjóra fyrirtækis og meta hvað umsækjandi

myndi sætta sig við og bjóða umsækjandanum laun. Jafnframt voru þátttakendur beðnir að ráðleggja nákomnum ættingja hvað hann eða hún ætti að biðja um í laun, hvað hægt væri að reikna með að viðkomandi yrði boðið og hvað væri ráðlegt fyrir viðkomandi að sætta sig við í laun. Um var að ræða ýmist karl- eða kvenumsækjendur og frænku eða frænda og svo athugað hvort umrædd laun, launatilboð og ráðgjöf væru mismunandi eftir kyni. Notaðar voru paraðar starfsumsóknir sem voru alveg eins að undanskyldu kyni umsækjenda. Þátttakendur í tilrauninni voru bæði starfsmenn fyrirtækja og háskólanemendur. Tilviljun réði því hvort þátttakandi fékk kven- eða karlumsækjanda til að ráða og hvort frænka eða frændi bað um ráð hjá viðkomandi.

Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar var munur á launum alltaf í sömu átt. Konum voru boðin lægri laun, talið var að þær myndu sætta sig við lægri laun og þeim var ráðlagt að biðja um og sætta sig við lægri laun heldur en karlar. Kona fékk að meðaltali 10-12% lægri laun en karl í öllum mælingum. Körlum voru boðin hærri laun en konum, óháð því hvort þátttakandi var karl eða kona. Þátttakendur töldu einnig að kvenumsækjendur ættu líklega erfiðara með að vinna aukavinnu. Rannsakendur segja að niðurstöðurnar bendi til þess að hluta óskýrðs launamunar kynjanna geti verið að finna við samningaborðið eða skömmu áður en sest er að því. Greinilega séu mismunandi væntingar og viðhorf til kynjanna sem hafa áhrif og mögulega leika kynhlutverk og staðalímyndir þar stór hlutverk. Rannsakendur velja fyrir sér hvort fræðsla geti skilað úrbótum og ræða í því samhengi bæði um námskeið og þjálfun í samningatækni fyrir konur og námskeið um staðalímyndir fyrir karl- og kvenstjórnendur. Þá velja þau upp hvort jafnlaunastefna geti haft jákvæð áhrif og vert væri að rannsaka það betur (Þorlákur Karlsson o.fl., 2007).

Tryggvi R. Jónsson, Haukur Freyr Gylfason og Albert Arnarson (2008) könnuðu launavæntingar og áhrif þeirra á launakröfur í rannsókn sinni frá 2008. Þátttakendur voru 283 nemendur við Háskóla Íslands sem voru valdir vegna hentugleika, flestir á aldrinum 24 ára eða yngri og konur voru rúmlega 60% þátttakenda. Mælitækið var spurningalisti þar sem þátttakendur fengu tvær starfslýsingar, annars vegar um stöðu verkefnastjóra en hins vegar um starf forstöðumanns. Þá var samhlíða þessu framkvæmd rannsókn á umsækjendum um tvö störf sem kallaðir voru til viðtals á ráðningastofu. Um var að ræða 15 þátttakendur sem svöruðu spurningum um starf framkvæmdastjóra og 17 þátttakendur sem svöruðu spurningum um starf sérfræðings í fjármálafyrirtæki. Kynjahlutföll voru nokkuð jöfn. Mælitækið var einnig spurningalisti eins og í fyrri rannsókninni. Niðurstöður rannsókna sýndu að konur myndu vilja svipuð eða lægri laun en karlar þrátt fyrir að þær teldu að meiri hæfni þyrfti til að sinna viðkomandi starfi en karlmenn töldu. Konur bjuggust við að fá launaupphæð sem var um 86-88% af því sem karlar bjuggust við að fá í laun. Rannsakendur vísa til þess að þetta sé í samræmi við erlenda rannsókn Barrons frá 2003, hvar einnig kemur fram að jákvætt samband sé milli launakrafa og útkomu launaviðræðna. Því sé mikilvægt að konur og karlar hafi sömu væntingar til launa þegar samið er um laun.

Í rannsókn sem gerð var á umsóknum um starf í háskóla (Moss-Racusin og fl., 2012) áttu akademískir starfsmenn á vísindasviði að gefa umsögn um umsókn nemanda í starf aðstoðarmanns á rannsóknarstofu. Nemandanum var með slembiaðferð gefið ýmist karlmannsnafn eða kvenmannsnafn. Þátttakendur í tilrauninni voru 127 talsins. Þeir sem mátu umsóknirnar töldu karlkyns umsækjandann mun hæfari en kvenkyns umsækjandann, þótt umsækjendur væru í raun alveg eins, fyrir utan kyn þeirra. Þátttakendur voru líka tilbúnir að greiða karlkyns umsækjendum hærri laun og að veita þeim meiri leiðbeiningu (e. mentoring). Enn fremur kom í ljós að kyn þeirra sem mátu upplýsingarnar skipti ekki máli, bæði konur og karlar mátu karlinn hærra en konuna.

Þótt óskýrður launamunur kynjanna sé stundum útskýrður sem afleiðing þess að konur séu ekki nægilega kröfuharðar í samningum um laun, hafa rannsakendur upp til hópa komist að þeirri niðurstöðu að kyn eitt og sér sé ekki sú meginbreyta sem segir til um hegðun og árangur í samningaviðræðum. Þetta kemur fram í grein Þóru Christiansen (2013) um rannsóknir á samningum kynjanna um launakjör. Þóra gerði úttekt á rannsóknum á kynjamun og samningum um launakjör og í grein hennar kemur fram að jafnan snúist samningar um launakjör um fleira en bara launin, s.s. vinnutíma, bónusa, leyfi, verkefni, sveigjanleika og fríðindi. Engin af þeim rannsóknum sem Þóra



hafði skoðað tók á samspili allra þessara möguleika – þær taka langflestar til einfaldra samninga um laun. Rannsóknirnar sem Þóra skoðaði voru flestar frá Norður-Ameríku og því er menningarmunur líklegur til að vera áhrifaþáttur í samningum kynjanna um launakjör og því er þörf á samanburðarrannsóknum sem taka tillit til menningarmuns.

Samkvæmt niðurstöðum Þóru er ávinningur kvenna af samningum um laun að jafnaði síðri en karla. Þó virðist áhersla á neikvæða staðalímynd kalla fram viðbragð á þann hátt að konur náðu betri árangri í samningum sínum við karlkyns viðsemjendur. Niðurstöður Egils Fivelstad (2013), sem skoðaði áhrif neikvæðra staðalímynda og ýfingar (e. priming) á fólk eftir kyni, eru í samræmi við þetta (sjá umfjöllun á öðrum stað í skýrslunni). Aðalniðurstaða Þóru er þó að frekari rannsókna sé þörf ef fást eigi skýr svör við spurningunni um kynjamun í samningum um launakjör. Ekki er um einfalda samninga að ræða og því þurfi rannsóknir að taka til margra þátta eins og samningaferlis, samskipta og undanfara samninga (Þóra Christiansen, 2013).

## 5.5 Að leita réttar síns

Í skýrslu Kenn Warming og Kirsten Precht (2014) fyrir Institut for Menneskerettigheder er farið yfir reynslu af málsóknum vegna brota á jafnlaunalöggjöf Dana. Í rannsókninni er skoðuð reynsla þeirra starfsmanna sem upplifa að brotið sé á rétti þeirra til jafna launa, kæra það athæfi og fá málið tekið fyrir hjá úrskurðanefnd. Skýrsluhöfundar benda á að óskýrður launamunur kynjanna sé 4-7% körlum í vil og því mætti búast við að margar málshöfðanir vegna launamisréttis kæmu fram. Svo er hins vegar alls ekki, en á milli 2000 og 2014 barst einungis 31 mál vegna launamisréttis til nefndar um jafna meðferð (Ligebehandlingsnævnet). Ekki er vitað um hversu mörg launamisréttismál koma upp þar sem leyst er úr málum með samningaviðræðum. Í rannsókninni eru tekin viðtöl við 18 manns sem lögðu fram kvartanir og höfðuðu mál vegna launamisréttis. Einnig var rætt við trúnaðarmenn sem höfðu komið að málum.

Í skýrslunni kemur fram að ýmist var upplýsingum um laun og launastefnu haldið leyndum fyrir starfsmönnum eða að erfitt var að komast yfir slíkar upplýsingar; einnig var nokkuð um að erfitt væri að lesa úr þeim upplýsingum. Kærendur tjáðu reiði og að þeim fyndist þeir sviknir vegna launamismununar. Aðalástæða þess að þeir kærðu voru réttlætisástæður, þeir samþykktu ekki að láta mismuna sér og öðrum hjá fyrirtækinu. Nokkrir viðmælendur lýstu því að þeim fannst þeir ekki hafa nægar upplýsingar um stuðning sem þeim stæði til boða við það að leggja fram kæru og fylgja henni eftir í kerfinu. Langflestir íhuguðu af fullri alvöru mögulegar neikvæðar afleiðingar þess að kvarta undan yfirmönnum sínum vegna launamismununar. Þeim þótti það tilfinningalega erfitt að ásaka yfirmenn sína og voru hræddir um að það myndi stuðla að því að þeir yrðu fyrir aðkasti (e. victimisation) og að starfsferill þeirra biði hnekk. Trúnaðarmenn sögðu að ótti starfsmanna við að fá slæma meðferð væri stór hindrun í vegi þess að þeir færu fram með mál sitt. Kærendurnir lýstu óþægindum og tilfinningu um valdbeitingu og valdaleysi þegar þeir fylgdu máli sínu eftir. Þeim þótti sem gert væri lítið úr frammistöðu þeirra og að vinnuveitendur reyndu að vekja efasemdir um heilindi þeirra. Nokkrir kærenda þurftu að upplifða að úrlausn mála þeirra drægist mjög á langinn og þeir hefðu einnig átt í erfiðleikum með að samtvinna vinnu, einkalíf og málaferlin og verið undir töluverðu álagi. Þeim var því létt þegar niðurstaða fékkst í málinu (Warming og Precht, 2014).

Um helmingur kærenda hafði skipt um starf þegar þeir komu í viðtal vegna rannsókninnar. Ástæðurnar sem þeir gáfu upp voru slæmt samband við vinnuveitanda, hrakandi vinnuaðstæður og tilfinning um að brotið hefði verið á þeim í málaferlunum. Nokkrir höfðu leitað sér hjálpar sérfræðings til að geta starfað eðlilega án þess að óttast hefndaraðgerðir. Nokkrir töldu stöðuna hafa batnað, t.d. með endurskoðaðri launastefnu vinnustaðarins. Svo virðist sem kærendur, sem tóku þátt í hóp málsóknum, upplifi jákvæðari afleiðingar þess að fara áfram með kæru sína heldur en þeir sem það gerðu á einstaklingsgrundvelli. Flestir kærendur í einstaklingsmálum töldu að persónuleg byrði þess að fara fram með kvörtun sína hefði verið umtalsverð og ekki er hægt að draga þá niðurstöðu að kærendur líti jákvæðum augum á málið jafnvel þótt þeir hefðu unnið það. Í



skýrslunni er lagt til að danska atvinnuvegaráðuneytið útbúi leiðbeiningar varðandi lög um launajafnrétti sem og gátlista til að hjálpa fólki að átta sig á sinni stöðu og sínum rétti. Þá er lagt til að lögum verði breytt þannig að atvinnurekanda beri skylda til að upplýsa starfsfólk um hvaða reglur gildi um launajafnrétti, sérstaklega hvað varðar réttinn til að ræða laun sín og vernd gegn aðkasti (e.victimization). Einnig þarf að huga að starfsmanni, vinnuveitanda og starfsanda til að tryggja starfshæft andrúmsloft á vinnustaðnum eftir að málarekstri um jafnlaunamál er lokið, hugsanlega með sáttuamleitunum leiddum af fagmönnum (Warming og Precht, 2014).

Samkvæmt norskri skýrslu um launajafnrétti fær umboðsmaður jafnréttismála (Likestillings- og diskrimineringsombudet) þar í landi mörg mál inn á sitt borð sem tengjast mismunun á vinnumarkaði en tiltölulega fá mál koma til kasta dómstólsins sem dæmir í málum sem tengjast jafnrétti og mismunun, og í enn færri málum er staðfest að um mismunun sé að ræða. Frá 2002 til 2008, þegar skýrslan kom út, tók dómstóllinn fyrir 17 mál varðandi launamisrétti. Samkvæmt skýrslunni gerir það launþegum erfitt fyrir að eiga ekki rétt á upplýsingum um laun samstarfsmanna; það gerir þeim erfitt fyrir að bera sig saman við þá til að meta hvort um hugsanlegt launamisrétti sé að ræða. Auk þess sé það álag að kæra og litlar líkur á að bera nokkuð úr bótum – þetta er sambærilegt við niðurstöður skýrslu Warming og Precht (2014) um stöðuna í Danmörku (Barne- og likestillingsdepartementet, 2008).

**Rammi 13. Úr viðtali við Kristínu Ástgeirsdóttur, framkvæmdastýru Jafnréttisstofu, sem tekið var við gerð þessarar skýrslu:**

**Rannsakandi:** Í svari frá Jafnréttisstofu um mál þar sem einstaklingum var af hálfu stofnunarinnar veitt ráðgjöf í sambandi við launamál, ráðningar eða uppsagnir, kom fram að í yfirgnæfandi meirihluta tilvika snýr ráðgjöfin að hugsanlegum brotum opinberra aðila á jafnréttislögum, en í minnihluta tilvika að aðilum á einkamarkaði. Þá vaknar sú spurning hvort að starfsfólk einkafyrirtækja veigri sér við að leita eftir ráðgjöf ef það telur á sér brotið. Nema það starfsfólk sé bara svona miklu ánægðara með stöðu sína og jafnréttisfyrirkomulag á vinnustað. Hafið þið hjá Jafnréttisstofu einhverjar tilgátur varðandi það?

**Kristín:** Ég held að það sé þannig að fólk veigri sér við því að tilkynna misrétti. Því miður. Fólk óttast að missa vinnuna. Það er svolítið dæmigert fyrir þetta að þegar fólk hringir þá segir það kannski einhverja sögu, og við biðjum það að skrifa okkur því að við verðum að hafa eitthvað á blaði – og við höldum náttúrulega nafnleynd. En svo kemur ekkert bréf – fólk þorir ekki að skrifa.

Ekki hefur farið fram sambærileg rannsókn hérlendis, en á öðrum stað í þessari skýrslu er gerð grein fyrir úrskurðum kærunefndar jafnréttismála á Íslandi, síðasta áratug (2004-2014). Á þeim tíma var úrskurðað í 15 málum sem snerust um kynbundna mismunun í launakjörum. Í fimm málum af 15 staðfesti kærunefndin að brotið hefði verið á viðkomandi með launamismunun og í eitt skipti var hin kærða ákvörðun um launamál felld úr gildi og málinu því vísað frá kærunefndinni. Enn fremur kemur fram í skriflegu svari til skýrsluhöfunda frá starfsmanni Jafnréttisstofu að á árunum 2011 til desember 2014 hafi Jafnréttisstofa veitt 52 einstaklingum ráðgjöf vegna þess að viðkomandi taldi brotið á sér á vinnumarkaði. Á sama tíma setur kærunefnd jafnréttismála fram úrskurði í 27 málum. Ekki er vitað hve oft koma upp mál um kynbundinn launamun, sem eru leyst á vinnustöðunum sjálfum, og hvernig slík mál eru leyst, né hversu mörg mál fara ekki fyrir kærunefndina heldur beint í kærufjerli. Nánari skoðun og kortlagning á því væri afar mikilvægt efni varðandi þessa umræðu.

## 5.6 Jafnlaunastaðallinn

Jafnlaunastaðallinn byggir á bráðabirgðaákvæði IV í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008, en þar segir að ráðherra málaflokksins skuli í samvinnu við aðila vinnumarkaðarins sjá til þess að þróað verði fyrir 1. janúar 2010 „sérstakt vottunarkerfi á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir“. Í sérstakri bókun í

kjarasamningum milli Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins, frá febrúar 2008, segir einnig að þróa eigi „vottunarferli sem fyrirtæki geti nýtt sér og feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti og jafna möguleika kynjanna til starfa og starfsþróunar“ og var stefnt að því að ljúka verkefninu fyrir árslok 2009. Verkefnið reyndist tímafrekara en gert var ráð fyrir, en staðallinn var gefinn út í desember 2012 af Staðlaráði Íslands. Einnig var of flókið að búa til staðal um bæði launajafnrétti og framkvæmd stefnu um jafnrétti við ráðningar og uppsagnir og því hefur staðall um hið síðarnefnda ekki litið dagsins ljós (Velferðarráðuneytið, 2013a). Aðrar tilraunir í sama dúr hafa áður verið gerðar, t.d. *Jafnréttiskennitalan* sem var þróunar- og rannsóknarverkefni unnið á árunum 2006-2008 af Rannsóknarsetri vinnuréttar og jafnréttismála við Háskólann á Bifröst (Elín Blöndal, 2010).

Markmið jafnlaunastaðalsins er að fyrirtæki og stofnanir geti komið sér upp ferlum sem tryggja að málsmeðferð og ákvarðanatöku í launamálum feli ekki í sér kynbundna mismunun. Vottunarleiðin byggist á því að fá óháðan aðila til að staðfesta að ekki sé um kynbundinn launamun að ræða hjá fyrirtækjum. Hugmyndin að baki slíkri vottun er að fyrirtæki öðlist betri ímynd og orðspor á markaði og laði til sín hæfasta starfsfólkið í kjölfar gæðastimpils á launa- og starfsmannamál sín. (Velferðarráðuneytið, 2013a). Staðallinn er valfrjáls fyrir fyrirtæki og stofnanir.



Mynd 22: Jafnlaunamerki

Í október árið 2014 staðfesti félags- og húsnæðismálaráðherra reglugerð um vottun jafnlaunastaðalsins (ÍST-85:2012). Árið 2014 fór í gang tilraunaverkefni um innleiðingu á jafnlaunastaðli og taka nokkrar stofnanir, sveitarfélög og fyrirtæki þátt í því verkefni sem er leitt af sérfræðingum fjármála- og efnahagsráðuneytisins. Enginn hefur lokið innleiðingu jafnlaunastaðalsins þegar þetta er skrifað en undirbúningur stendur yfir. Í apríl 2015 boðaði velferðarráðuneytið til námskeiðs um vottun jafnlaunakerfa til að uppfylla megi kröfur um sérfræðiþekkingu þeirra sem votta kerfin (Velferðarráðuneytið, 2015b). Það á því eftir að koma í ljós hversu vel staðallinn reynist og hve mörg fyrirtæki og stofnanir muni nýta sér hann. Í viðtali við *Arbetsliv i Norden* sagði Þorsteinn Víglundsson framkvæmdastjóri Samtaka atvinnulífsins að hann teldi raunhæft að meira en helmingur af 3-4000 stærstu fyrirtækjum á Íslandi muni sækjast eftir jafnlaunavottun. Fyrirtæki hafi augljóslega hag af því að geta sýnt fram á að þau uppfylli skilyrði jafnlaunastaðalsins því það styrki stöðu þeirra í samkeppninni um hæfasta starfsfólkið (Velferðarráðuneytið, 2014b).

Stéttarfélagið VR hefur í samstarfi við *British Standards Institution* (BSI) á Íslandi komið á fót Jafnlaunavottun VR. Vottunin felur í sér úttekt innan fyrirtækja og stofnana á launum starfsfólks, starfaflokkun og öðrum þáttum sem hafa áhrif á kjör karla og kvenna. Viðmið fyrir vottun fyrirtækja eru samkvæmt áður nefndum Jafnlaunastaðli. Vottunin er ætluð fyrirtækjum og stofnunum sem vilja sýna fram á að launastefna þeirra og mannauðsstjórnun mismuni ekki konum og körlum. Samkvæmt heimasíðu VR er vottunin einnig til þess fallin að bæta starfsanda, styrkja ímynd og jafnvel gera fyrirtækjum auðveldara um vik að fjármagna sig. Þau fyrirtæki og stofnanir sem skrá sig til þátttöku skuldbinda sig til þriggja ára í senn. Öll fyrirtæki og stofnanir á íslenskum vinnumarkaði geta sótt um vottunina. Fyrstu fyrirtækin hlutu vottun í apríl 2013, en alls höfðu 23 fyrirtæki og stofnanir hlotið vottunina samkvæmt heimasíðu VR um miðjan febrúar 2015 (VR, e.d.). Eins og fyrr segir skortir allar rannsóknir um áhrif jafnlaunastaðalsins og jafnlaunavottunarinnar á launamun

kynjanna. Það stafar af því að umrædd jafnréttistæki eru nýtilkomin og má þess vænta að vel verði fylgst með áhrifum þeirra á næstu árum.

## 5.7 Lífeyrismál kynjanna

Síðustu ár hefur æ meir verið rætt um stöðu kynjanna þegar kemur að töku lífeyris. Niðurstöður rannsóknar Steinunnar Rögnvaldsdóttur (2012), um stöðu kvenna á eftirlaunaaldri, voru þær að kynbundinn launamunur framlengdist í ellinni. Konur hafa unnið sér inn minni réttindi hjá lífeyrissjóðum og með viðbótarlífeyrissparnaði heldur en karlar. Ekki verður séð að íslensku lífeyrissjóðirnir mismuni kynjunum með beinum hætti heldur fer ávinnsla lífeyrisréttinda eftir lengd veru og upphæð launa á vinnumarkaði. Þetta kemur fyrst og fremst til af því að konur fóru seinna út á almennan vinnumarkað, en vinna þeirra inni á heimili var og er ekki launuð. Heimilisábyrgð kvenna er meiri en karla enn þann dag í dag. Konur hafa glímt við mismunun á vinnumarkaði í formi kynbundins launamunar og stóðu ekki jafnfætis karlmönnum þegar kom að ráðningum og framgangi í störfum. Þær hafa haft og hafa enn lægri tekjur en karlar og því minna svigrúm til að leggja fyrir lífeyrissparnað.

Konur þurfa því að reiða sig meira á ellilífeyri og réttindi almannatrygginga. Konur eru í meirihluta þeirra sem fá hvers kyns uppbætur frá almannatryggingakerfinu. Til dæmis voru þær 72% þeirra sem fá heimilissuppbót, sem er sérstök uppbót fyrir fólk sem býr eitt, og 60% þeirra sem fengu tekjutryggingu frá almannatryggingum árið 2010. Sama ár voru greiðslur til kvenna í gegnum lífeyrissjóði, innan við 50% af því sem karlar fengu greitt úr lífeyrissjóðum samkvæmt upplýsingum Fjármálaeftirlitsins. Einnig fengu þær umtalsvert lægri greiðslur úr viðbótarlífeyrissparnaði og lögðu lægri upphæðir inn á viðbótarlífeyrissparnað (Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2012). Á hinn bóginn lifa konur að jafnaði lengur en karlar og fara fyrr á lífeyri. Þær fá því greiddan lífeyri lengur en karlar. Á árinu 2011 var metið að karlar væru að meðaltali á ellilífeyri í 16,8 ár samanborið við 19,2 ár hjá konum. Meðal OECD-ríkja, þar sem fólk hættir jafnan fyrr að vinna, var þetta tímabil lengra eða 18,5 ár fyrir karla og 23,3 ár fyrir konur (Katrín Ólafsdóttir, 2011).

Ljóst er að með því að taka ábyrgð á ólaunuðum störfum á heimilum og innan fjölskyldna hafa konur skapað svigrúm fyrir karla til að vinna meiri launavinnu í gegnum tíðina. Um leið hafa konur sparað ríkinu stórfé með því að vinna launalaust störf sem hafa mikla þýðingu fyrir samfélagið. Þótt vinnumarkaðspáttaka kvenna hafi aukist mun kynbundinn launamunur, ólaunuð heimilisábyrgð og færri vinnustundir kvenna í launavinnu leiða til þess að kynjamisrétti á vinnumarkaði öðlist framhaldslíf þegar konur hætta að vinna. Lífeyrismunur kynjanna mun ekki hverfa að óbreyttu á næstu árum þótt hann minnki trúlega hægt og rólega næstu ár og áratugi (Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2012).

NIKK, *Nordisk information för kunskap om kön*, lét rannsaka hvernig hlutastarf hefur áhrif á eftirlaunin og niðurstöðurnar eru birtar í skýrslu Wennemo Lanninger og Sundström (2014). Útreikningar voru gerðir á nokkrum mismunandi sviðsmýndum. Gert var ráð fyrir að konurnar í dæmunum störfuðu sem grunnskólakennarar og sjúkraliðar, þær ynnu ýmist fulla vinnu eða 75% hlutastarf í 10 ár en fulla vinnu utan þess. Niðurstöðurnar sýna að munurinn á eftirlaunum þeirra sem vinna hlutastarf og þeirra sem vinna fulla vinnu er lítill í Danmörku og Noregi. Í Finnlandi, á Íslandi og í Svíþjóð eru eftirlaunin 4-6% lægri hjá konum sem eru í hlutastarfi samanborið við þær sem eru í fullu starfi, en í þessum löndum endurspeglar eftirlaunin í meira mæli fjölda vinnustunda á starfsævinni. Munurinn er 6% á Íslandi (Wennemo Lanninger og Sundström, 2014).

## 5.8 Ástæður og aðgerðir

Í skýrslu norska *Barne- og likestillingsdepartementet* er fjallað um hagfræðilegt sjónarhorn á mismunun og það rakið til þriggja mismunandi ástæðna sem mögulegt er að liggja að baki. Í fyrsta

lagi dálætismismunun sem stendur fyrir að vinnuveitandi borgi konum minna því hann taki karla fram yfir konur og hafi á þeim meira dálæti (e. preference-based discrimination). Í öðru lagi tölfræðileg mismunun (e. statistical discrimination) sem byggist á hugmyndum vinnuveitanda um starfsmenn og hann byggir á tölfræðilegum upplýsingum og væntingum í tengslum við persónueinkenni starfsmanna, í þessu tilfalli kyn starfsmanna. Má þar nefna hugmyndir um að konur hafi minni metnað fyrir frama og meiri metnað fyrir því að sinna fjölskyldunni o.fl. Í þriðja og síðasta lagi atvinnumarkaðsmismunun sem er möguleg þegar konur hafa færri atvinnutækifæri en karlmenn, t.d. þegar þær hafa minni hreyfanleika á markaði. Í skýrslunni er einnig rætt um félagslegt sjónarhorn þar sem áherslan er á að mismunun sé afleiðing formgerðar í félagslegum kerfum og stofnunum og þar ráði menning, félagsmótun og völd miklu og hafi áhrif á bæði möguleika og frjálst val einstaklingsins. Þá er einnig bent á að í kynjarannsóknnum sé áherslan á það hvernig munurinn á kynjunum verði til í gengum ýmis efnisleg og óefnisleg ferli og byggist á sömu áherslum og félagslegt sjónarhorn (Barne- og likestillingsdepartementet, 2008).

Launamyndun og launakerfi eru, eins og önnur samfélagsleg sköpunarverk, afurð sögulegra og félagslegra mótunarafla. Gyða Margrét Pétursdóttir (2010) hefur dregið fram, með vísun í gögn úr eigindlegri viðtalsrannsókn sinni um jafnrétti á vinnumarkaði, að karlar og konur ræði á mismunandi hátt um laun sín og þar komi til mismunandi væntingar samfélagsins. Karlar hafa tilhneigingu til að rökstyðja hvers vegna þeir eru ekki stöðugt að leitast eftir stöðuhækkun og réttlæta laun sín. Þeir bera sig saman við menn með milljónir á mánuði í laun, í stað þess að bera sig saman við aðra karlmenn á svipuðu reiki eða konur, og eru uppteknir af samkeppni. Út frá þeirra sjónarhorni er það að vera ánægður með eigin laun ákveðið metnaðarleysi sem er ekki karlmannlegt. Algengara var meðal kvennanna að konur ættu í erfiðleikum með að ræða laun sín ef vísbindingar væru uppi um að þær sættu mismunun á vinnustað. Rannsakandi tengir það við sjálfsbjargarviðleitni í aðstæðum sem eru niðurlægjandi og þar sem brotið er á þeim. Fólk vill ekki sjá sjálft sig sem einstaklinga sem eru niðurlægðir og fórnarlömb mismununar og því forðast þær að ræða laun sín ef umræða um þau gæti orðið til þess að niðurlægja þær (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010). Þetta er umhugsunarvert og hljótum við að spyrja okkur hvort samfélagslegu skilaboðin séu þau að það sé veikleikamerki ef konur viðurkenni fyrir sjálfum sér og öðrum að brotið sé á þeim. Hvernig geta konur orðið valdamiklar ef það er veikleikamerki að viðurkenna að einhver annar hafi tekið sér óréttlátt vald gagnvart þeim?

Gyða Margrét bendir einnig á að möguleikar starfsfólks til að bera laun sín saman við laun annarra séu ófullnægjandi. Jafnréttislög segja að starfsfólk geti, ef það svo kýs, rætt launakjör sín. Þótt launaleynd hafi verið afnumin og fólk sé frjálst að segja frá launum sínum þýði það ekki að fólk vilji gera það – þannig að þótt konur leiti eftir því að fá upplýsingar um laun þeirra sem þær bera sig saman við þá er alls óvíst að þeir aðilar vilji tjá sig um laun sín. Ábyrgðin um að láta ekki snúða sig er þannig lögð á herðar einstaklinga (kvenna) en upplýsingarnar eru eftir sem áður utan þeirra seilingar (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010).

Ýmsar aðgerðir eru stöðugt í gangi hérlendis og erlendis til að minnka launamun kynjanna og kynbundinn launamun. Nokkrum sérstaklega áhugaverðum aðgerðum hefur verið komið á í aðildaríkjum Evrópusambandsins. Til dæmis er fyrirtækjum í Austurríki með fleiri en 150 starfsmenn skylt að birta jafnlaunaskýrslur reglulega. Aðgerðir í þessum anda má líka finna í Belgíu, Portúgal og Frakklandi og raunar hafa Frakkar verið að herða viðurlög gagnvart fyrirtækjum með 50 starfsmenn eða fleiri sem virða ekki skuldbindingar varðandi kynjajafnrétti. Austurríkismenn hafa einnig sett upp „launareikni“ þar sem hægt er að nálgast uppfærðar upplýsingar auðveldlega um algeng laun innan starfsgreina. Svipaðan launareikni má finna á heimasíðu VR og byggir hann á upplýsingum úr launakönnunum VR. Í mörgum löndum er blásið til launajafnréttisdaga til að vekja athygli á málinu. Þá hefur fyrirtækjum í Sviss sem hafa innleitt jafnlaunastefnu verið boðið að taka upp jafnlaunamerki (European Commission, 2014b) sem er kannski ekki ósvipað jafnlaunavottuninni íslensku.

## 5.9 Samantekt

Þrátt fyrir að næstum fjórtíu ár séu liðin frá því lög um launajafnrétti kynjanna voru sett hér á landi þá mælist jafnan munur á launum karla og kvenna þrátt fyrir að tekið sé tillit til atriða eins og aldurs, starfsaldurs, menntunar og annarra atriða sem almenn sátt er um að nota við að leiðrétta launamun. Kannanir og rannsóknir síðustu ára hafa oft sýnt óleiðréttan, kynbundinn launamun á bilinu ca. 13-20% sem lækkar svo gjarnan um 5-10 prósentustig þegar leiðrétt hefur verið fyrir breytum eins og vinnutíma, starfsheiti, aldri, starfsaldri, menntun og jafnvel fleiri breytum og leiðréttur kynbundinn launamunur getur þannig farið niður í 5-6%.

Í skýrslu aðgerðahóps um launajafnrétti sem kemur út samhliða þessari kemur fram að óleiðréttur launamunur kynjanna nam 22% á árinu 2014 þegar miðað við heildarlaun og hefur launamunur dregist töluvert saman frá árinu 2008 þegar hann mældist 28%. Á almennum markaði er launamunurinn 19% miðað við heildarlaun, en var 27% árið 2008. Hjá hinu opinbera er launamunur kynjanna 22% miðað við heildarlaun samanborið við 28% 2008.

Leiðréttur, kynbundinn launamunur, þegar miðað er við reglulegt tímakaup fyrir hver ár, mældist 5,7% á árinu 2013 og hafði farið lækkandi frá árinu 2008 þegar hann mældist 7,8%. Ef beitt er aðferð Blinder og Oaxaca og notuð meðaltöl þriggja ára í senn kemur fram að heildarlaunamunur áranna 2011-2013 er 12,4%. Hluta þessa munar er hægt að skýra, en eftir stendur óskýrður launamunur sem nemur 5,0% á árunum 2011-2013. Bæði heildarlaunamunurinn sem og óskýrði launamunurinn hefur farið minnkandi frá árinu 2008.

Rannsóknin leiddi jafnframt í ljós að háskólapróf nýtist körlum og konum í svipuðum mæli á meðan mannaforráð gefa körlum meiri launaávinning en konum. Jafnframt er ávinningur karla af því að vinna í almenna geiranum mun meiri en kvenna, en erlent ríkisfang hefur meiri áhrif til lækkunar á launa karla en kvenna. Að vera í sambúð hefur jákvæð áhrif á laun karla og kvenna, en mun meiri á karla en konur. Orsakasambengið er óljóst en viðlíka niðurstöður er að finna í fjölda rannsókna um laun og launamun. Nokkrar tilgátur hafa verið settar fram um tengsl sambúðar og launa karla. Ef gengið er út frá hefðbundinni verkaskiptingu á heimili og að karlinn geti helgað sig vinnunni í meira mæli aukist framleiðni hans og hann fái þannig ríkari umbun en ella. Aðrar kenningar ganga út frá því að karlar í sambúð séu ábyrgari en þeir sem ekki eru í sambúð. Þá hefur fjöldi barna mun meiri áhrif á laun karla en kvenna. Svipaðar niðurstöður birtast í mörgum launarannsóknum og í mörgum gerir það að hafa börn á framfæri neikvæð áhrif á laun kvenna. Mæður ungra barna eru fremur frá vinnu vegna barna en feður og vinnutími þeirra því skemmri. Barneignir virðast þannig setja kynin í ólíka stöðu – konur virðast dragast aftur úr í launum og stöðuveitingum vegna fjölskylduábyrgðar en karlar fá aukin verkefni og ábyrgð hugsanlega vegna hugmynda um að þeir séu fyrirvinnur og hafi fyrir fjölskyldu að sjá.

Í rannsókn Aðalsteins Leifssonar og Aldísar G. Sigurðardóttur (2010) um samningaviðræður karla og kvenna kemur fram að konur séu líklegri en karlar til að taka fyrsta launatilboði og síður líklegar til að setja fram gagntilboð – en einnig eru vísbendingar um að þær setji fram lægri gagntilboð þótt munurinn mælist ekki marktækur. Fróðlegt væri að gera sambærilega rannsókn með stærra sniði þar sem úrtakið var fremur lítið. Rannsóknin gefur þó vísbendingar um að þjálfun í samningatækni fyrir konur geti verið tæki til að vinna gegn kynbundnum launamun. Þorlákur Karlsson og samstarfsmenn (2007) velta upp sömu hugmynd um að fræðsla um samningatækni geti gagnast konum, en einnig námskeið um staðalímyndir fyrir karl- og kvenstjórnendur. Hægt er að velta því upp hvort að fræðsla fyrir stjórnendur sé jafnvel meira áriðandi þáttur í þessu samhengi. Þó hver sé sinnar gæfu smiður þá er umhugsunarvert hvort við sem samfélag ætlum að slaka á kröfum okkar um að vinnuveitendur mismuni ekki fólki, og gera einstaklingana þess í stað ábyrga fyrir að kynna sér samningatækni.

Í áður nefndri skýrslu *Barne- og likestillingsdepartementet* í Noregi er bent á að fáar rannsóknir taki fyrir öflun hæfra starfsmanna og ferli stöðuhækkana í fyrirtækjum út frá kynjasjónarmiði. Fleiri slíkar rannsóknir gætu varpað ljósi á þessi ferli. Þá er m.a. lagt til að fyrirtæki upp að ákveðinni stærð, bæði



á almennum og opinberum markaði, verði skyldug til að birta upplýsingar um laun hjá fyrirtækinu; kyngreind og eftir stöðugildum og gera þær upplýsingar opinberar fyrir starfsfólk. Önnur af tillögum í skýrslunni er að gera sérstakt átak í að hækka laun ákveðinna kvennastétta innan opinbera geirans. Slíkt myndi krefjast sérstaks framlags frá ríkinu (Barne- og likestillingsdepartementet, 2008). Þessu má e.t.v. líkja við jafnlaunaátakið sem ríkisstjórn Íslands ýtti úr vör fyrir fáeinum árum þar sem stefnan var að hækka laun kvennastétta umfram aðrar. Ekki hefur farið fram fræðilegt mat á því hve vel tókst til í því átaki, en af fjölmiðlaumfjöllun má merkja að skiptar skoðanir eru um árangurinn. Í norrænum rannsóknum kemur fram að kynjaskiptur vinnumarkaður sé ein helsta skýringin á kynbundnum launamun og því verðugt að skoða sérstaklega til hvaða aðgerða hægt er að grípa til þess að draga úr kynjaskiptingu vinnumarkaðarins og/eða jafna laun milli atvinnugreina.

Í dönskum og norskum rannsóknum sem vitnað var til kemur fram að tiltölulega fá mál um launamismunun komi til kasta þar til gerðra nefnda og dómstóla sem úrskurða um mál sem varða jafnrétti og mismunun. Samkvæmt skýrslunum gerir það starfsfólki erfiðara fyrir að geta ekki borið sig saman við laun samstarfsmanna vegna þess að það á ekki rétt á upplýsingum um launakjör þeirra. Mikið álag sé á starfsfólk sem kærir og erfitt að standa í slíkum málarekstri við stjórnendur á eigin vinnustað, en einnig telur fólk litlar líkur á að það beri nokkurn árangur. Ekki hefur verið gerð sambærileg rannsókn hérlendis en þar sem tölur um kærð mál vegna launamisréttis eru ekki ólíkar þeim sem fram koma í skýrslunum frá Danmörku og Noregi þá er full ástæða til að fram fari slík rannsókn hérlendis. Á 11 árum úrskurðaði kærunefnd jafnréttismála í 15 málum um kynbundna mismunun varðandi launakjör. Rannsaka þyrfti því svo fá mál koma til kasta kærunefndarinnar, í því samhengi að hérlendis er viðvarandi kynbundinn launamunur.

Jafnlaunavottunin er ein af leiðunum sem íslensk fyrirtæki og stofnanir geta farið til að taka á kynbundnum launamun. Jafnlaunavottunin hefur verið mörg ár í þróun og því ekki komin reynsla á hana enn. Markmið jafnlaunastaðalsins er að fyrirtæki og stofnanir geti komið sér upp ferlum sem tryggja að málsmeðferð og ákvarðanatöku í launamálum feli ekki í sér kynbundna mismunun. Með vottun um jöfn laun er markmiðið að fyrirtæki öðlist betri ímynd og orðspor á markaði og laði til sín hæfasta starfsfólkið í kjölfar gæðastimpils á launa- og starfsmannamál sín (Velferðarráðuneytið, 2013a). Í þessu samhengi má nefna að á Spáni njóta hlutafélög sem fylgja lögum um kynjakvóta forgangs í útboðum á vegum hins opinbera og mætti hugsa sé sambærileg skilyrði hér á landi sem hvata til jafnlaunavottunar.

Aðrar leiðir eru í deiglu hjá t.d. Reykjavíkurborg sem er einn stærsti vinnuveitandi landsins; þar er stefnt að því að taka upp kynhlutlaust hæfnismatskerfi til að minnka enn frekar kynbundinn launamun meðal starfsmanna sveitarfélagsins, en rannsóknir á kynbundnum launamun hjá Reykjavíkurborg hafa sýnt að kynbundni launamunurinn liggur fyrst og fremst í yfirvinnu- og akstursgreiðslum (Reykjavík.is, 2013). Grunnlaunin eru hins vegar mjög jöfn eftir kyni þar sem Reykjavíkurborg er eitt af þeim sveitarfélögum sem hefur tekið upp starfsmatskerfi sem á að tryggja að starfsfólk fái sömu laun fyrir jafn verðmæt störf og þar með er m.a. tekið á kynbundnum launamun. Hvers kyns jafnlaunaáætlanir innan fyrirtækja og stofnana, hvort sem þær heita jafnlaunavottun eða annað, eru lóð á vogarskálar launajafnréttis.

Samkvæmt rannsóknum sem greint hefur verið frá í þessum kafla skiptir aðgengi að upplýsingum miklu máli til að einstaklingar geti borið laun sín saman við laun samstarfsmanna og standi því ekki höllum fæti í samningaviðræðum um laun. Í því samhengi er aðgerð Austurríkismanna, að setja upp „launareikni“ þar sem hægt er að nálgast uppfærðar upplýsingar um algeng laun innan starfsgreina, allrar athygli verð. Launamunur kynjanna verður að skoðast í samhengi við stöðuna í jafnréttismálum á öðrum sviðum, sérstaklega í tengslum við kynjaskiptan vinnumarkað. Það leiðir okkur aftur að kynjaskiptu náms- og starfsvali, vinnuaðstæðum, samspili fjölskyldu- og atvinnulífs o.fl. Þetta er allt samhangandi og því eru þær leiðir sem bent er á í öðrum köflum þessarar skýrslu, um að stuðla að auknu jafnrétti á vinnumarkaði, allar samhangandi við markmiðið um að útrýma kynbundnum launamun og launamun kynjanna.



## 6 Kyn, völd og áhrif á íslenskum vinnumarkaði

Í inngangi að skýrslu um efnahagsleg völd kvenna sem unnin var fyrir forsætisráðuneytið og kom út árið 2004 er gerður greinarmunur á tvenns konar valdi: efnislegu valdi og stjórnunarlegu valdi. Hið fyrra vísar til yfirráða á efnislegum gæðum og náttúrunni, en hið síðara vísar til stjórnunar á fólki. Tekið er fram að vald geti líka falist í áhrifum á framsetningu þekkingar, upplýsingatækni, yfir fjölmiðlum og síðast en ekki síst, í áhrifum tungumálsins á skynjun og túlkun veruleika sem það býr yfir. Þannig hljóti hefðbundin viðhorf til hlutverka kynjanna að hafa nokkur áhrif á möguleika þeirra til valda. Vald og valdauppsprettur geti þannig verið með ýmsum hætti og vald er ekki alltaf sýnilegt. Í skýrslunni er því farin sú leið að leggja áherslu á að kanna sýnileg áhrif kvenna yfir efnislegum gæðum og mannaforráð þeirra í fyrirtækjum og opinberum störfum (Forsætisráðuneytið, 2004).

Vald kemur meðal annars fram í sýnileika í fjölmiðlum og þar hallar á konur. Í könnun sem Creditinfo gerði og rætt er um í grein Huldu Bjarnadóttur (2014) kom fram að á tímabilinu frá 1. febrúar 2009 til 30. ágúst 2013 hafi 70% viðmælanda í þáttum og fréttum verið karlar en aðeins 30% konur. Á þessum tíma var rætt við 70 þúsund karla og 30 þúsund konur í fréttatengdum viðtölum. Í spjallþáttum ljósvakamiðlanna var hlutfallið aðeins jafnara þar sem tvöfalt fleiri karlmenn en konur voru viðmælendur í spjallþáttum. Konur voru því meira áberandi í spjallþáttum ljósvakamiðlanna á þessu tímabili en í fréttum en þó í miklum minnihluta viðmælanda. Þá eru starfa mun fleiri karlar en konur í þessum geira, þótt þeim hafi fjölgað frá árinu 2000.

Tafla 15: Fjöldi félagsmanna félaga fjölmiðlafólks og auglýsingahönnuða 2000 og 2014

	KARLAR		KONUR	
	2000	2014	2000	2014
Blaðaljósmyndarafélag Íslands	94	92	6	8
Blaðamannafélag Íslands	66	57	34	43
Félag fréttamanna	73	61	27	39
Félag grafískra teiknara	50	53	50	47

Heimild: Hagstofa Íslands, Fjölmiðlun og menning.

Fjöl margar erlendar rannsóknir eru til sem skoða stöðu kvenna í valdastöðum eða hindranir á leið kvenna til æðstu metorða, en hér verður áherslan á rannsóknir á íslenskum og norrænum aðstæðum.

### 6.1 Staða kvenna í áhrifastöðum í atvinnulífinu

Í atvinnulífinu eru konur um allan heim í minnihluta þegar kemur að stjórnunarstöðum, hvort sem um er að ræða stjórnarsetu, eignarhlut eða framkvæmdastjórn. Á árlegum lista bandaríska tímaritsins *Fortune*, yfir 500 stærstu fyrirtæki Bandaríkjanna, eru konur forstjórar (e. CEO) í 23 fyrirtækjum, eða 4,6% fyrirtækjanna árið 2015 (Catalyst, 2015a). Samkvæmt upplýsingum Hagstofu Íslands voru konur 21,6% framkvæmdastjóra allra íslenskra fyrirtækja árið 2014. Þegar fyrirtæki með 50-99 starfsmenn voru skoðuð voru konur 15,7% framkvæmdastjóra og 8,1% framkvæmdastjóra í fyrirtækjum með 250 starfsmenn eða fleiri (Hagstofa Íslands, Stjórnir og framkvæmdastjórar fyrirtækja).

Í ljósi fæðar kvenna meðal framkvæmdastjóra eru það athyglisverðar tölur sem birtast okkur um kyn fjármálastjóra fyrirtækja í rannsókn Páls Ríkharðssonar, Þorláks Karlssonar og Catherine Batt (væntanlegt). Í rannsókn sem gerð var árið 2008 og aftur árið 2014 á hlutverki og starfi fjármálastjóra í 300 stærstu fyrirtækjum á Íslandi kom í ljós að árið 2014 voru konur tæplega 34% fjármálastjóra íslenskra fyrirtækja. Samkvæmt rannsakendum sýnir þetta að fjármálastjórastaðan sé ekki aðeins „karlastaða“ eins og stundum heyrir. Samkvæmt rannsakendum eru hlutfallslega fleiri konur fjármálastjórar í íslenskum fyrirtækjum en í nágrannalöndunum. Noregur kemur næst þar sem 20,7%

fjármálastjóra stærstu fyrirtækja eru konur. Í Danmörku er hlutfallið tæplega 14% og á milli 17 og 18% í Svíþjóð og Finnlandi miðað við gögn frá 2008 (CCD, einsog vitnað er til í Páll Ríkharðsson, Þorlákur Karlsson og Catherine Batt, væntanlegt).

Samkvæmt Hagstofu Íslands voru konur 25,5% stjórnarmanna fyrirtækja sem skráð voru í hlutafélagaskrá árið 2014. Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja hefur hækkað undanfarin ár, en breytingin er mjög hægfara, þannig var hlutfall kvenna 21,6% árið 2000. Hlutfall stjórnarformanna er svipað, eða 23,8% árið 2013, og hefur það verið tiltölulega óbreytt frá árinu 2000 þegar það var 22,1%. Aftur á móti hefur konum í stjórnnum stærri fyrirtækja fjölgað mikið síðustu ár. Árið 2014 voru konur þriðjungur stjórnarmanna í fyrirtækjum með 50 starfsmenn eða fleiri; til samanburðar voru þær tæplega 15% stjórnarmanna árið 2008. Hagstofan rekur skýringuna á þessum breytingum til hinna nýju laga um kynjahlutfall í stjórnnum fyrirtækja sem tóku gildi í september 2013. Samt sem áður er hlutfallið lægra og konum fjölgar hægt í stjórnnum fyrirtækja með færri en 50 starfsmenn, en þau eru tæp 98% af fjölda þeirra fyrirtækja sem greiða laun (Hagstofa Íslands, Stjórnir og framkvæmdastjórnar fyrirtækja). Til samanburðar voru konur 17,8% stjórnarmanna stærstu fyrirtækja á almennum markaði í aðildarríkjum Evrópusambandsins í október 2013. Mjög fáar konur voru í áhrifamestu stöðunum, einungis 4,8% stjórnarformanna voru kvenkyns og einungis 2,8% framkvæmdastjóra. Breytingar hafa verið mjög hægar meðal aðildarríkjanna (European Commission, 2014a). Þegar litið er vestur um haf er svipaða sögu að segja. Í þeim fyrirtækjum sem eru á listanum S&P 500, en þann lista fylla 500 stærstu fyrirtækin miðað við markaðsvirði þeirra og sem eru skráð á NYSE eða NASDAQ hlutabréfamarkaðina. Hlutfall kvenna meðal starfsmanna þessara fyrirtækja er 45%; konur eru 37% millistjórnenda og 25% fulltrúa í framkvæmdastjórn. Þegar kemur í efstu stjórnunarlögin þá hallar enn á konur; þær fylla 19% stjórnarsæta og eru innan við 5% forstjóra (e. CEO) (Catalyst, 2015b).

Það er spurning hvort svo fáar konur í stjórnunarstöðum breyti einhverju í stjórn þeirra. Í því sambandi má nefna að rannsókn sem gerð var árið 2006 sýndi að þátttaka kvenna í stjórnnum hefur ekki áhrif svo nokkru nemi fyrir en þrjár eða fleiri konur eru komnar í stjórn (Kramer og fl., 2006).

Þegar horft er til aðila vinnumarkaðar, þá eru fleiri karlar en konur í áhrifastöðum þar. Á vinnuveitendahlíðinni má sjá að í stjórn SA í apríl 2015 voru átta manns, sex karlar og ein kona. Í stjórn Samtaka iðnaðarins er kynjaskiptingin svipuð; af tíu manna stjórn eru sjö karlar og þrjár konur. Staðan er reyndar svipuð hjá sumum samböndum stéttarfélaganna. Í miðstjórn ASÍ sátu í apríl 2015 15 manns, 11 karlar og fjórar konur. Í stjórn VR eru konur aftur á móti í meirihluta, þar eru níu konur á móti sex körlum. Hjá stéttarfélagasamtökum hins opinbera þá eru sjö manns í stjórn BHM, fjórar konur og þrjú karlar. Hjá BSRB eru 27 formenn aðildarfélaganna í stjórn, 17 karlar og 10 konur og í stjórn KÍ eru níu manns, fimm konur og fjórir karlar.

Lög sem kveða á um kynjahlutföll í stjórnnum fyrirtækja (nr. 13/2010) tóku gildi 1. september 2013. Frá árinu 2008 hefur verið ákvæði í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna (nr. 10/2008) sem kveður á um að hlutfall kynjanna sé sem jafnast og ekki minna en 40% þegar um fleiri en þrjá fulltrúa er að ræða, í stjórnnum, ráðum og nefndum á vegum ríkis og sveitarfélaga, og enn fremur í stjórnnum opinberra hlutafélaga og fyrirtækja sem ríki eða sveitarfélög eru aðili að. Jafnréttisstofa fær upplýsingar um skipan í nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna í árlegri greinargerð frá jafnréttisfulltrúum ráðuneytanna – og óskar eftir útskýringum ef ekki er skipað í samræmi við lög. Jafnréttisstofa leggur mat á hvort rétt sé að beita undanþáguákvæði sem heimild er fyrir í lögnum. Samkvæmt skýrslu Jafnréttisstofu um nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna árið 2013 er hlutur kvenna 44% og hlutur karla 56% þegar litið er til skiptingar nefndarsæta eftir kyni í öllum ráðuneytum. Árið 2013 ná öll ráðuneytin tilsettum hlut kynjanna eða 40% viðmiðunarmarkinu hvað varðar hlutfall í samtals öllum nefndum, í fyrsta skipti síðan löggin voru sett árið 2008 (Jafnréttisstofa, 2014a).

Það þýðir þó ekki að allar nefndir séu skipaðar samkvæmt lögnum. Árið 2013 störfuðu 438 af 677 nefndum á vegum ráðuneytanna samkvæmt lögnum. Það þýðir að 65% nefnda starfa í samræmi

við lögin og hefur hlutfallið hækkað úr 43% sem það var árið 2008. Þegar horft er til nefnda sem voru skipaðar á árinu 2013 er hlutfallið hærra, þar sem 171 nefnd af 230 (74% nefnda) var skipuð í samræmi við lögin, en 59 nefndir ekki. Ekki liggur fyrir hve margar af þessum 59 nefndum uppfylla skilyrði til undanþágu (Jafnréttisstofa, 2014a).

Af forstöðumönnum ríkisstofnana eru konur 58 af 160 forstöðumönnum, eða 36% hlutdeild. Aðeins mennta- og menningarmálaráðuneytið er með hlutfall kynjanna innan 40-60% viðmiðanna sem notuð eru í lögum um kynjahlutfall í stjórnnum. Þá eru konur meirihluti forstöðumanna í forsætisráðuneytinu eða fjórar af sex forstöðumönnum. Í öðrum ráðuneytum er hlutfall kvenna undir 30% (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2015).

Tafla 16: Forstöðumenn stofnana 2015 og hlutfall kvenna

	KARLAR	KONUR	SAMTALS	2015	2014
Forsætisráðuneytið	2	4	6	67%	67%
Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið	10	3	13	23%	23%
Fjármála- og efnahagsráðuneytið	10	3	13	23%	15%
Innanríkisráðuneytið	21	13	34	38%	29%
Mennta- og menningarmálaráðuneytið	27	23	50	46%	44%
Umhverfis- og auðlindaráðuneytið	11	4	15	27%	13%
Utanríkisráðuneytið	2	0	2	0%	0%
Velferðarráðuneytið	19	8	27	30%	28%
	<b>102</b>	<b>58</b>	<b>160</b>	<b>36%</b>	<b>31%</b>

Heimild: Fjármála- og efnahagsráðuneytið (2015).

Í ríkisstjórn Íslands sitja nú 10 manns, sex karlar og fjórar konur. Af sitjandi alþingismönnum í apríl 2015 eru 37 karlar og 27 konur (43%). Af átta ráðuneytisstjórnurum eru nú fimm konur og þrjú karlar. Í janúar 2013 voru konur 35% bæjarstjóra, sveitarstjóra og oddvita. Eftir sveitarstjórnarkosningar árið 2014 voru konur 44% kjörinna sveitarstjórnarfulltrúa.

Auðvitað mætti spyrja hvers vegna ætti að stefna að þátttöku beggja kynja í stjórnun fyrirtækja. Í rannsókn sem unnin var af McKinsey & Company (Hunt og fl., 2015) kemur fram að í fyrirtækjum þar sem stjórnir eru kynjablandaðar séu meiri líkur á afkoma sé yfir meðaltali. Í rannsókninni lágu til grundvallar 366 fyrirtæki í Bandaríkjunum, Kanada, Bretlandi og Brasilíu. Rannsóknin leiddi í ljós að þau fyrirtæki sem voru mest kynjablönduð (efsti fjórðungur) voru 15% líklegri til að skila afkomu yfir meðaltali á meðan fyrirtæki sem voru minnst kynjablönduð (neðsti fjórðungur) voru líklegri en önnur til að skila afkomu sem var undir meðaltali.

### 6.1.1 Rannsóknir á viðhorfum til kynjakvóta og áhrif þeirra

Reynsla Noregs af kynjakvótalögum er sú að hlutfall kvenna í stjórnnum hlutafélaga fór úr 9% árið 2004 í 40% árið 2011 (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012). Konum í æðstu stöðum fyrirtækja hefur fjölgað innan þeirra fyrirtækja sem þurftu lögum samkvæmt að leiðrétta hlutfall kvenna í stjórnnum, en svo virðist sem það hafi ekki haft nein áhrif á stöðu kvenna sem almennra starfsmanna í fyrirtækjunum. Það gæti tengst því að oft hafa stjórnir ekki mikið að segja um dagleg mannauðsmál og ráðningar almennra starfsmanna. Einnig, ef konur skipa einungis 40% af stjórnnum, gætu þær hugsanlega ekki ráðið slíkum ákvörðunum þótt þær vildu. Að þessu sögðu þá er það einnig staðreynd að stuttur tími er liðinn síðan norsku lögin tóku gildi og áhrif þeirra munu að öllum líkindum halda áfram að koma fram á næstu árum og áratugum. Norsku lögin gilda ekki um stjórnir minni hlutafélaga og þótt vonast hafi verið til að lagasetning hefði sjálfkrafa áhrif á þau þá virðist svo ekki vera og þau hafa heldur ekki haft áhrif á launamun kynjanna (Bertrand o.fl., 2014).

Í grein í the *Economist* frá nóvember 2014 kemur fram að þótt fleiri konur eigi nú sæti á stjórnarfundum séu karlmenn nánast alltaf þeir sem hafa töglin og hagldirnar. Aðeins 6% þeirra

fyrirtækja sem eru skráð á hlutabréfamarkað í Noregi höfðu kvenkyns framkvæmdastjóra árið 2013, sem er ekki ósvipað hlutfall og á *Fortune 500* listanum í Bandaríkjunum. Fjölgun norskra kvenkyns framkvæmdastjóra úr 2% árið 2001 í 6% árið 2013 er ekki meiri en í Danmörku þar sem ekki eru kynjakvótar. Það er því umhugsunar- og rannsóknarefni hvort og hvernig áhrif kynjakvóta í stjórnnum smitast yfir í kynjaskiptingu æðstu stjórnunarstarfa. Greinin veltir því upp hvers vegna konur í hinum rómuðu jafnréttissamfélögum Norðurlanda eigi svo erfitt með að brjóta „glerþakið“ og vitnar í Ninu Smith, hagfræðing við Háskólann í Árósum (Danmörku), sem ásamt fleiri fræðimönnum hefur bent á tvær sláandi skýringar. Í fyrsta lagi að rausnarlegt fæðingarorlof hvetji konur til að taka langt hlé frá vinnu og það komi í bakið á þeim seinna meir á meðan karlkyns keppinautar þeirra á markaði séu á sama tíma að öðlast mikilvæga reynslu. Í öðru lagi að norrænar konur á framabraut eigi erfiðara með að hafa efni á heimilishjálpi heldur en amerískar stallsystur þeirra (Economist, 2014).

Áhyggjur af því að konurnar sem kæmu inn í norskar stjórnir eftir lagasetninguna væru ekki hæfar hafa ekki reynst á rökum reistar, en konur sem komu inn í stjórnir eftir lagasetninguna virðast vera hæfari en þær konur sem fyrir voru – þess má geta að norsk stjórnvöld settu saman lista „viljugra kvenna“ sem höfðu áhuga á að sitja í stjórnnum. Engu að síður – þar sem norsku löggin ná ekki til einkahlutafélaga – var talsvert um að norsk fyrirtæki breyttu skipulagi sínu frá því að vera hlutafélög og urðu einkahlutafélög. Á milli 2003 og 2008 fækkaði hlutafélögum úr 563 í 179. Samband var á milli þess að félag skipti um rekstrarform og þess að konur væru í minnihluta í stjórnnum fyrirtækisins. Þetta bendir til þess að félögin hafi í einhverjum tilfellum skipt um rekstrarform til að komast hjá því að breyta stjórnnum sínum (Bertrand o.fl., 2014).

Áður en íslensku löggin um kynjakvóta tóku gildi gerðu Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir rannsókn þar sem þær skoðuðu viðhorf til kynjakvóta og kynjajöfnuðar í æðstu stjórnnum fyrirtækja. Einnig leituðu þær í rannsókninni skýringa á því hvað mögulega héldi konum frá því að sitja í stjórnnum fyrirtækja. Rannsóknin studdist við blandaðar aðferðir þar sem unnið var með meginleg gögn og eigindleg viðtöl tekin. Niðurstöður sýndu að þótt almenningur og stjórnendur teldu að fjölga þyrfti konum í æðstu stjórnnum fyrirtækja var mikill munur á viðhorfum kynjanna til kynjakvotalaganna og ástæðum þess að fáar konur koma að æðstu stjórnun fyrirtækja. Konur voru mun jákvæðari gagnvart kynjakvóta heldur en karlar þar sem 72% kvenna og 52% karla voru hlynnt lögum um kynjakvóta í stjórnnum hlutafélaga og einkahlutafélaga. Enn fleiri voru sammála því að mikilvægt væri að jafna hlut karla og kvenna við æðstu stjórnun fyrirtækja eða 85% kvenna og 72% karla (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012). Í spurningakönnun til stjórnenda kemur fram að um þriðjungur kvenna (33%) og rúmur helmingur karla (54%) er sammála eftirfarandi fullyrðingu: „Það að mun færri konur en karlar koma að æðstu stjórnun fyrirtækja og stofnana stafar af því að konur hafa síður áhuga en karlar á þessari tegund starfa“. Þetta viðhorf er til staðar þrátt fyrir að fjöldi kvenna hafi lýst áhuga á að taka þátt í stjórnnum fyrirtækja, samanber lista sem Félag kvenna í atvinnurekstri setti saman í tengslum við átak sitt um að fjölga konum í stjórnnum fyrirtækja (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012).

Stjórnendur, einkum karlar, voru síður hlynntir kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja en almenningur. Þegar afstaða kvenstjórnenda er skoðuð kemur í ljós að 69% voru hlynnt kynjakvóta en aðeins 25% karlkyns stjórnenda. Eigindleg viðtöl leiddu í ljós að hópur þeirra sem styður ekki kynjakvotalögin lítur svo á að með lögunum sé hugsanlega verið að sniðganga hæfileika fólks og þau feli í sér neikvæðar þvingunaraðgerðir. Þá eru einnig uppi þau viðhorf meðal andstæðinga laganna að kynjakvótinn skemmi fyrir konum sem hafi þegar haslað sér völl í stjórnnum og litið verði svo á að stjórnarseta þeirra sé ekki byggð á eigin verðleikum. Jafnvel telja andstæðingar laganna að þau geti veikt stjórnirnar og fært ákvarðanatökur út af stjórnarfundum. Á móti koma réttlætisrök og nytjarök, m.a. að það væri sóun að nýta ekki hæfileika kvenna því ekki sé ástæða til að ætla að þær séu minna hæfar en karlar til stjórnarsetu. Þá hafa ýmsir haldið því fram að fjölbreytni og blandaðar stjórnir hafi góð áhrif á viðskipti og geti bætt starfshætti stjórna á jákvæðan hátt og verið góð fyrir ímynd fyrirtækja (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012).

Þórdís Rún Þórisdóttir (2013) kemst að sambærilegri niðurstöðu í rannsókn sinni um viðhorf æðstu stjórnenda til kynjakvótalaga. Þar kemur fram að konur eru mun hlynntari setningu laga um kynjakvóta en karlar. Karlmennt lýsa sig jákvæða gagnvart því að staða kynjanna í æðstu stöðum jafnist, bara ekki með kynjakvóta og voru yngri karlmenn neikvæðari en þeir eldri. Rök þeirra sem voru á móti kynjakvótum snéru yfirleitt að hæfni kvenna til að sitja í stjórnnum sem er í anda þeirra mótmæla sem komu fram við setningu laganna í Noregi. Þórdís Rún veltir upp þeirri spurningu hvort ein ástæða þessarar neikvæðni sé undirliggjandi ótti karlanna við að missa tækifæri til stjórnarsetu yfir til kvenna. Í þessu samhengi kemur fram í rannsókninni að einn af hverjum þremur karlstjórnendum var sammála þeirri fullyrðingu að karlar hefðu ekki áhuga á að velja konur til stjórnunarstarfa. Þótt um minnihluta karlanna sé að ræða verður þetta að teljast nokkuð hátt hlutfall. Sjötíu og sex prósent kvenstjórnenda voru sammála því að þessi fullyrðing ætti við rök að styðjast.

Vorið 2009 skrifuðu Samtök atvinnulífsins (SA) undir samstarfssamning til fjögurra ára við Félag kvenna í atvinnurekstri (FKA) og Viðskiptaráð Íslands um að efla hlut kvenna í stjórnnum atvinnulífsins. Ári síðar voru lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja samþykkt en þau tóku ekki gildi strax. Tveimur árum eftir að átakið hófst (2011) hafði konum ekki fjölgað að neinu ráði í stjórnnum hlutafélaga og var hlutfall þeirra um 12%, sem er um það bil sama hlutfall og þremur árum áður (Geirprúður Alfreðsdóttir, 2011). Í grein Guðbjargar og Margrétar (2012) kemur fram að þróun í átt að kynjajafnvægi í stjórnnum fyrirtækja sé hæg í löndum sem hafa beitt hvatningu eða aðhaldsaðgerðum í stað lagasetningar. Það hefur m.a. verið skýrt með því að íhaldssamar staðalímyndir um hlutverk kynjanna komi í veg fyrir að konur komist til slíkra starfa. Niðurstöður eigindlega hluta rannsóknar þeirra Guðbjargar og Margrétar styðja að nokkru leyti þá skýringu; fjórir kvenstjórnendur af fimm og helmingur karlkyns stjórnenda telur að íhaldssamar staðalímyndir hindri konur í að verða stjórnendur í fyrirtækjum.

Í rannsókn sinni vísa Guðbjörg Linda og Margrét til rannsókna sem sýna að fyrirtæki sem hafa bæði konur og karla við stjórn nái betri árangri í rekstri en fyrirtæki sem er eingöngu stjórnað af karlmönnum. Þær vísa m.a. í skýrslu Creditinfo frá 2009 þar sem fram kemur að í íslenskum fyrirtækjum sem hafa kynjablandaða stjórn sé arðsemi eigin fjár að meðaltali 23% en aðeins 11% að meðaltali í fyrirtækjum þar sem stjórnin er eingöngu skipuð körlum. Athyglisvert er að í fyrirtækjum sem hafa stjórn sem eingöngu er skipuð konum er arðsemi eigin fjár 32%, en þau fyrirtæki eru reyndar mjög fá. Í skýrslu Creditinfo kemur líka fram að fyrirtæki sem hafa kynjablandaðar stjórnir eru síður líkleg til að lenda í alvarlegum vanskilum en fyrirtæki þar sem stjórnin er skipuð eingöngu öðru kyninu (Creditinfo á Íslandi, 2009, í Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012). Rannsakendur hafa bent á að rannsóknir um að kynjahlutföll innan stjórna skipti máli fyrir rekstur og arðsemi séu ekki óumdeildar, sér í lagi þar sem fyrirtæki með jafnan hlut kvenna og karla séu fá og stutt sé síðan kynjakvóti tók gildi.

Á síðustu árum hafa birst margar rannsóknir sem sýna fram á að fyrirtæki sem hafa bæði kynin í stjórn skili betri arðsemi en þau fyrirtæki sem hafa einsleitar stjórnir (Margrét Sæmundsdóttir, 2009). Margrét Sæmundsdóttir rannsakaði 101 fyrirtæki og fann jákvætt, marktækt samband milli þess að hafa bæði kynin í stjórn fyrirtækisins og arðsemi eigin fjár og veikt en jákvætt samband við arðsemi heildareigna. Bent hefur verið á að erfitt sé að fullyrða um orsakasamhengi á milli þessara tveggja þátta. Þannig hafa rannsóknir í dönskum fyrirtækjum sýnt fram á jákvætt samband milli þess að hafa vel menntaðar konur í stjórnnum og í stjórnendateymi fyrirtækja og jákvæðrar rekstrarlegrar afkomu. Norskar rannsóknir hafa þó sýnt að kyn í stjórnnum skipti ekki máli fyrir rekstrarhliðina, eða jafnvel að hópur einsleitra stjórnenda geti þýtt meiri arðsemi. Samkvæmt íslenskum upplýsingum um fyrirtæki á vanskilaskrá eru þau fyrirtæki sem hafa blandaða stjórn, karla og kvenna, hlutfallslega fæst á vanskilaskrá (samkvæmt upplýsingum frá Creditinfo Ísland 2009) (Þórdís Rún Þórisdóttir, 2013). Rannsóknir eru því nokkuð misvísandi en rannsókn Margrétar er að því er best er vitað eina íslenska rannsóknin á efninu. Þörf er á rannsókn sem skoðar efnið nú eftir efnahagskreppu og gildistöku laga um kynjakvóta.



Rannsókn Matsa og Miller (2012) sýndi fram á minnkandi skammtímahagnað hjá fyrirtækjum sem skipuðu konur í stjórn vegna kvótalaganna, en það virðist þó mega rekja til þess að þessi fyrirtæki hafa ekki sagt jafn mörgum upp og fyrirtæki almennt á síðustu árum og launakostnaður hjá þeim fyrirtækjum dregur því úr hagnaði. Matsa og Miller benda í umræðum um stjórnunarstíl kvenna á að þetta rími við rannsóknir sem sýna að í Bandaríkjunum séu fyrirtæki í eigu kvenna síður líkleg til að segja starfsfólki upp í efnahagsþrengingum síðustu ára en fyrirtæki í eigu karlmannna. Þá veiti stjórnir fyrirtækja þar sem konur eru fjölmennari umhverfismálum og samfélagslegri ábyrgð fyrirtækja meiri athygli. Þótt rannsakendur komist að þeirri niðurstöðu að töluverður munur sé á stjórnunarstíl karla og kvenna í dag, þá telja þeir alveg eins líklegt að þessi munur muni hverfa í kjölfar þess að konur verði fjölmennari í stjórnnum fyrirtækja. Með auknu framboði kvenna séu stjórnarmenn í betri stöðu til að velja konur til starfa sem hafa sömu áherslur og eru fyrir og mótast af karllægum stjórnunarháttum. Reyndar geta áhrifin einnig farið í hina áttina þar sem konur geta haft áhrif á karlkyns samstarfsmenn sína. Þannig má benda á rannsókn þar sem kemur fram að karlkyns stjórnarmenn mæti betur ef þeir sitja í blönduðum stjórnnum.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir gerði rannsókn ásamt Þorgerði Einarsdóttur og Jóni Snorra Snorrasyni sem byggir á meginlegum gögnum frá KPMG fyrir þrjú ár, 2012, 2013 og 2014, þar sem stjórnarfolk er spurt um viðhorf og væntingar til kynjakvótalaganna og hvaða breytingar þau geti haft í för með sér. Umrædd rannsókn er yfirstandandi en vitnað var til umræðu um hana í útvarpsþættinum *Sjónmáli* á Rás 1 í janúar 2014 (Ríkisútvarpið, 2014). Í rannsókninni sést að viðhorf kvenna og eldra fólks til lagasetningarinnar er jákvæðara en viðhorf karla og yngra fólks. Þetta er í samræmi við fyrri rannsókn Guðbjargar Lindu sem hún gerði með Margréti Þorvaldsdóttur (2012).

Þegar stjórnarfolk er spurt um viðhorf til þess hvort rekstur, ímynd eða fyrirtækjamening muni batna, þá eru konur líklegri til að telja að svo verði. Nánast enginn svarenda telur að rekstur, menning eða ímynd muni versna þótt ekki sé samhljómur um hversu miklu þetta muni breyta. Það er athyglisvert í ljósi þess að ein aðalgagnrýni á kynjakvóta er sú að slík aðgerð ógni rekstri vegna þess að fólk veljist þá ekki í stjórnir á grundvelli hæfni. Í því samhengi má nefna að samkvæmt rannsókninni voru konur sem settust í stjórnir síðustu ár almennt með hærra menntunarstig en stjórnarliðar sem voru fyrir. Þær voru einnig yngri. Á þennan hátt breytist samsetning stjórnanna á fleiri vegu en bara þannig að konum fjölg, menntunarstig vex einnig og aldursskipting verður breiðari (Ríkisútvarpið, 2014). Reynslan hér á landi er í samræmi við reynslu Norðmanna eins og kemur fram í grein Jóns Snorra Snorrasonar (2011) um kynjahlutföll í stjórnnum fyrirtækja. Reynsla Norðmanna eftir lagasetninguna er sú að ekki hafi aðeins fleiri konur komið inn í stjórnir heldur einnig yngri fólk og betur menntað en áður. Færa má rök fyrir því að aukin fjölbreytni í stjórnnum fyrirtækja geti bætt stjórnunarhætti þar sem einsleitni viku fyrir fjölbreytilegri reynslu, menntun og þekkingu sem geti aukið virkni stjórnanna. Það dragi úr „hjarðhegðun“ innan stjórnanna og auki árangur.

Samkvæmt Guðbjörgu Lindu Rafnsdóttur virðast konur sem sitja í stjórnnum hafa meira sjálfstraust gagnvart eigin verkum en karlar og meta sig og sína færni almennt mjög hátt – sem er ekki í samræmi við orðræðu um að það sé erfitt að fá konur í stjórnir því þær treysti sér ekki í verkefnið. Þegar spurt er um heimilisábyrgð í spurningalistum er lítill kynjamunur á svörum en í eigindlegum viðtölum kemur fram ólík umræða meðal karla og kvenna um ábyrgð og þátttöku þeirra í heimilisstörfum. Það er ljóst að konur bera eftir sem áður meiri ólaunaða ábyrgð á heimili, líka meðal stjórnenda. Karlkyns stjórnendur eru líklegri til að eiga maka í hlutastörfum sem sjá meira og minna um heimilisstörf. Það er mjög ólíklegt að kvenstjórnendur séu í þeirri aðstöðu. Þar sem stjórnarseta bætist að jafnaði ofan á fullt starf þá er ekki ólíklegt að konur hugsi sig vel um áður en þær taka að sér stjórnarsetu (Ríkisútvarpið, 2014).

Yfirstandandi rannsókn Auðar Örnú Arnardóttur og Þrastar Olafs Sigurjónssonar, um hvernig fyrirtæki hafa unnið að breytingum á stjórnarskipan vegna innleiðingar laganna um kynjakvóta í stjórnnum, bendir til þess að um 58% karlmannna sem gegna stjórnarstörfum séu enn neikvæðir í garð laga um kynjakvóta. Afstaða bæði karla og kvenna til laganna hefur þó orðið jákvæðari með árunum. Yngri karlmenn eru neikvæðari en eldri sem rannsakendur rekja til þess að þeir telji konurnar hefta



aðgengi sitt að stjórnarstörfum. Rannsóknin er unnin með blönduðum aðferðum, þ.e. spurningalistakönnun og ítarviðtölum. Rannsakendur draga fram að umræðan á stjórnarfundum sé það sem hafi raunverulega breytst frá setningu laganna; hún sé nú tekin frá ólíkari sjónarhornum og fyrirtækjabragurinn sé að breytast. Einnig kemur fram í rannsókninni að nýr hópur kvenna sé að koma inn í stjórnir og sitji alla jafna í einum til tveimur stjórnnum. Þetta sýni að forspáin um að sömu konurnar, með viðurnefnið „gullpilsin“, myndu sitja í fjöldamörgum stjórnnum (Sunna Sæmundsdóttir, 2014) reyndist ekki á rökum reyst, en forsendur þeirrar forspár voru líka þær að um fáar, hæfar konur væri að ræða og því myndi hver þeirra sitja í fjölda stjórna. Það virðist hins vegar enginn skortur á hæfum konum til stjórnarsetu. Rannsakendur vísa í að það séu raunar mikið fleiri „gullbuxnar“ í stjórnnum í Noregi, en þar eru karlkyns stjórnendur tvöfalt líklegri en kvenkyns stjórnendur til að sitja í fleiri en einni stjórn (Auður Arna Arnardóttir, 2014).

Í rannsókn Auðar og Þrastar kemur fram að ekki er marktækur munur á því hversu mörgum stjórnnum þátttakendur í rannsókninni, sem voru allir stjórnarmenn í íslenskum fyrirtækjum, sátu í. Konurnar sátu að meðaltali í 2,9 stjórnnum og karlmennirnir að meðaltali í 3,4 stjórnnum. Á Íslandi virðist sem nýr hópur kvenna hafi komið inn til stjórnarmennsku og sitja þá alla jafna í einni til tveimur stjórnnum. Meðal þeirra sem hafa eins til fjögurra ára reynslu af stjórnarsetu er langalgengast að viðkomandi sitji í einni stjórn. Í rannsókninni kom einnig fram að algengara var að leitað væri nýrra stjórnarliða í gegnum persónuleg tengslanet þeirra sem fyrir eru í stjórn, fremur en í gegnum fagtengslanet (eins og FKA og Emblur) eða með aðstoð ráðningarfyrirtækja (Auður Arna Arnardóttir, 2014).

### 6.1.2 Glerfyrirbæri og aðrar hindranir

Í dag útskrifast fleiri konur en karlar úr háskóla. Það er því umhugsunarefni hvers vegna konur eru mun færri en karlmenn í stjórnnum fyrirtækja og í æðstu stjórnunarstöðum þar sem ekki skortir þær menntunina. Ein af skýringunum, sem hefur komið fram og hefur öðlast nokkra viðurkenningu á undanförmum árum, er sú að konur reki sig á hið svokallaða glerþak (e. glass ceiling). Með því er átt við að konur komist ekki yfir ósýnilegan múr eða hindranir sem eru innbyggðar í valdakerfi atvinnulífsins (og aðrar skipulagsheildir). Þær nái einungis að klífa metorðastigann upp að ákveðnu marki og svo reki þær sig á glerþakið þegar lykilstöðurnar eru í sjónmáli. Þessar ósýnilegu hindranir standa í vegi fyrir því að konur nái eins langt og ætla mætti að þær gætu. Ósýnileiki hindrananna gerir það erfitt að ryðja þeim úr vegi (Margrét Sæmundsdóttir, 2009). Þá hafa rannsakendur einnig bent á að áhrifa kvenna fari ekki að gæta fyrir en þær verði fleiri en ein við stjórnarborðið; ein kona í stjórn geti ekki breytt miklu og jafnvel geti verið um sýndarmennsku (e. tokenism) að ræða þegar ein kona sé skipuð í stjórn (Jón Snorri Snorrason, 2012).

Önnur skýring sem hefur fengið nokkra viðurkenningu er sú að konur skorti sterkt tengslanet. Ýmsar rannsóknir gefa til kynna að öflugt tengslanet sé eitt af mikilvægustu atriðunum sem stuðlað geta að starfsframa. Á síðustu árum hafa konur í atvinnulífinu byggt upp tengslanet sín á milli til þess að styrkja konur til að hafa samskipti og gera sig sýnilegar, skiptast á upplýsingum og ráðleggingum og hafa stuðning hver af annarri. Dæmi um slík félög eru Félag kvenna í atvinnulífinu – FKA (sem eiga og reka fyrirtæki eða stjórna þeim), Exedra (vettvangur kvenna úr fremstu röð úr atvinnulífinu, opinbera geiranum, fjölmiðlum, listheimum, stjórnámálum og sérfræðingar á ýmsum sviðum) og Emblur (konur sem lokið hafa MBA-námi við Háskólann í Reykjavík). Formleg tengslanet kvenna hafa orðið til vegna erfiðleika þeirra við að fá aðgang að tengslanetum karla. Rannsóknir benda einnig til þess að þegar óformleg eða formleg tengslanet eru meðal kvenna veigri þær sér samt við að blanda saman persónulegum vinatengslum og kunningsskap og atvinnutengdum þáttum og nýti sér því síður en karlar tengsl sín sér til framdráttar í atvinnulífinu (Valgerður Jóhannesdóttir, 2009).

Í eigindlegri rannsókn Valgerðar Jóhannesdóttur (2009) á tengslanetum kvenna, þar sem hún tók viðtöl við 10 kvenstjórnendur sem voru félagar tengslaneta kvenna í atvinnulífinu, kemur fram að konur fái mikið út úr þátttöku sinni í tengslanetum. Aðkoman að félagsskapnum hafi aukið sjálfstraust þeirra og vellíðan; konur innan tengslanetsins hafi verið þeim innblástur og fyrirmyndir. Margar meðal viðmælenda telja sig hafa fengið aukin tækifæri í atvinnulífinu fyrir tilstilli þátttöku

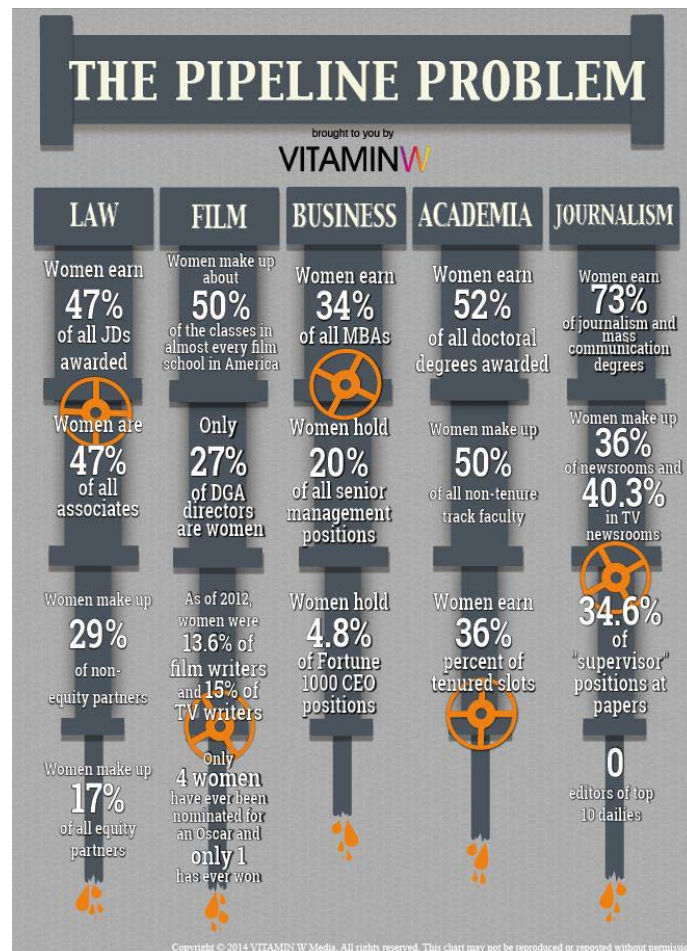
sinnar í tengslanetum, en það er m.a. í gegnum þessi tengslanet sem konur, sem eru tilbúnar að setjast í stjórnir fyrirtækja, hefur verið komið á framfæri. Í viðtölunum mátti greina samhljóma athugasemdir um að til staðar væri ákveðin hræðsla meðal kvenna við að nýta sér tengsl sín viðskiptalega eða gefa upplýsingar viðskiptalegs eðlis.

Það eru fleiri fyrirbæri sem hafa verið kennd við gler til að lýsa kynjuðum vinnumarkaði. Má þar nefna glerrúllustigann sem er nýttur til að lýsa því hvernig karlmenn ferðist upp ósýnilegan rúllustiga til æðstu metorða þegar starfsvettvangur þeirra er innan kvennastétta. Rannsóknir á kvennastéttum gefa til kynna að karlar sem starfa innan kvennastétta komist hraðar upp valdaþrep fyrirtækja heldur en jafn hæfar konur í sömu störfum. Þannig hjálpar það körlum að vera í minnihluta í starfsstéttinni á meðan þessu er öfugt farið með konur í karlastéttum þar sem þær eiga erfiðara uppdráttar (Kristín Ágústsdóttir, 2012). Hugtekið hefur m.a. verið notað í samhengi við þá stöðu sem kom upp árið 2014 þegar formenn í Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga, Félagi grunnskólakennara og Félagi leikskólakennara voru allt karlar, kosnir af félagsmönnum sem eru 82-97% konur (Erla Björg Gunnarsdóttir, 2014).

Enn annað hugtak er svo „glerhurðin“ (e. glass door). Glerhurðin vísar til ráðninga í æðstu stjórnunarstöður og þeirra hindrana sem konur hitta fyrir; þær séu síður líklegar til að vera ráðnar í stjórnunarstöður en karlar. Ein rannsókn hefur farið fram á efninu hérlendis og var hún gerð af Kristínu Ágústsdóttur (2012). Kristín rannsakaði hverjir væru umsækjendur um æðstu stjórnunarstöður þegar þær voru auglýstar. Konur voru í verulegum minnihluta umsækjenda eða um 25%. Af því dró Kristín þá ályktun að umsækjendahópur sem sækist eftir æðstu stjórnunarstöðum væri bundinn við kyn á Íslandi. Konur höfðu rúmlega tvisvar sinnum meiri líkur á ráðningu en karlar samkvæmt niðurstöðum Kristínar, og konur hafa meiri líkur á ráðningu í æðstu stjórnunarstöður þegar þær eru auglýstar. Karlar sem fengu starfið voru 61% umsækjenda en hlutfall kvenna var 39%. Glerhurðin virðist því ekki vera til staðar á Íslandi og konur verða ekki fyrir hindrunum í ytri ráðningum til æðstu stjórnunarstaða þótt þær séu í miklum minnihluta þegar kemur að umsækjendum um slíkar stöður – sem vekur upp spurninguna: *Hvers vegna eru þær í minnihluta meðal umsækjenda?* (Kristín Ágústsdóttir, 2012). Kanna þyrfti hvort ástæða þessa sé sú að konur séu af einhverjum ástæðum tregari til að sækja um æðstu stöður, hvort þær telji möguleika sína minni en karlarnir. Ekki verður séð að tekið hafi verið tillit til kynjaskipts vinnumarkaðar og starfsstéttar í greiningunni, en þar sem kynjaskipting á vinnumarkaði hefur verið mikil undanfarin ár er umhugsunarvert hvaða áhrif það gæti haft á rannsóknina. Sækja t.d. fleiri konur um störf í fyrirtækjum eða stofnunum sem starfa í kvenlægum geira og öfugt?

Þegar glerþakinu sleppir, getur „glerbrúnin“ (e. glass cliff) tekið við. Lilja Lind Pálsdóttir (2012) segir frá glerbrúninni í rannsókn sinni á stöðu kvenna á íslenskum vinnumarkaði. Þangað skolar konum oft samkvæmt kenningunni, að þegar fyrirtæki hafa lent í niðursveiflu, þá eru þau líklegri til að ráða konur til stjórnunarstarfa, en þegar stöðugt ástand ríkir. Staðan á glerbrúninni er áhættusöm og miklar líkur á að mistakast. Lilja Lind ber þetta saman við uppstokkun í kjölfar íslensku efnahagskreppunnar þegar ný ríkisstjórn tók við völdum í byrjun árs 2009 og kona varð í fyrsta skipti forsætisráðherra. Að auki hafi hlutfall kvenna í stjórnnum stærstu bankanna hérlendis aukist verulega eftir bankahrunið 2008 og þetta styðji kenninguna um að konur fái frekar tækifæri þegar illa gengur en þegar allt leikur í lyndi.

„Lagnakenningin“ hefur einnig verið nefnd til sögunnar, en samkvæmt henni mun hlutur kvenna í atvinnulífinu leiðréttast með tímanum og verða sá sami og karla. Frambróunin þarf bara að hafa sinn tíma. Þessu er líkt við rennandi vatn sem flæðir um lögn og við endann á lögninni er takmarkið – eins er staða konunnar í fyrirtækinu, hún er í farvegi um lagnir þess í átt að takmarkinu, efsta þrepinu í metorðastiganum. En eitthvað gerist á leiðinni og þá hefur stundum verið talað um að lagnirnar leki því að konan nær ekki takmarkinu eða það tekur hana miklu lengri tíma að ná takmarkinu en karl í sömu upphafssporum. Eitthvað óáþreifanlegt hindrar framganginn (Þórdís Rún Þórisdóttir, 2013). Þessi kenning líkist því glerþakskeningunni mjög. Í Bandaríkjunum hefur vandamálinu við lagnakenninguna verið lýst eins og sést á mynd 21.



Heimild: Vitamin W.

Mynd 23: Vandamálið við lagnakenninguna frá sjónarhóli Vitamin W

Í rannsókn Þórdísar Rúnar (2013) eru áhugaverðar upplýsingar um aðstæður kvenstjórnenda, þeirra eigin viðhorf og viðhorf gagnvart þeim. Rannsókn Þórdísar var gerð með blandaðri aðferð, meginlegri spurningalistakönnun til æðstu stjórnenda fyrirtækja og stofnana og eigindlegri viðtalsrannsókn við fimm kvenkyns og fjóra karlkyns stjórnendur. Fram kom að íslenskir karlar í stjórnunarstörfum vinna um 10 klst. lengri vinnuviku að meðaltali heldur en kvenstjórnendur, en engu að síður kvarta börn kvenstjórnenda frekar en karlstjórnenda undan löngum vinnutíma þeirra. Rannsakandi telur að þetta megi rekja til þess að kvenstjórnendur séu almennt yngri en karlstjórnendur, eigi almennt yngri börn.

Kvenstjórnendur í rannsókn Þórdísar töluðu sérstaklega um að þeim tækist að samþætta vinnu og fjölskyldulíf með sveigjanlegum vinnutíma, en karlar minntust ekki á sveigjanleika. Bæði kven- og karlkyns stjórnendur töldu að kerfislægir þættir við skipulag vinnunnar, t.d. langur vinnutími og ferðalög, hefðu áhrif á aðkomu kvenna að þessum störfum. Samkvæmt rannsókninni verja kvenstjórnendur meiri tíma en karlstjórnendur í umönnun barna eftir að vinnudegi líkur – og einnig í heimilisstörf. Makar kvenstjórnenda vinna töluvert mikið meira en makar karlanna og því er ljóst að karlar og konur í stjórnendastöðum eru í afar ólíkri stöðu hvað varðar heimilisábyrgð (Þórdís Rún Þórisdóttir, 2013). Þetta kemur einnig fram í nýlegri rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur sem sýnir að makar karlkyns stjórnenda vinna miklu meira af heimilisstörfum en þeir sjálfir. Á sama tíma leggja makar kvenkyns stjórnenda mun minna til heimilisstarfa en kvenkyns stjórnandinn. Í viðtali um rannsóknina við Mbl.is vitnar Guðbjörg Linda í rannsókn sem gerð var meðal stjórnenda í

Finlandi. Þar kom fram að finnskar konur sem gegna stjórnunarstöðum vilji ekki ógna hjónabandinu með því að gera kröfur á eiginmenn sína um að vinna heimilisverkin til jafns við þær sjálfar eða meira. Þá vilji þær heldur ekki varpa skugga á ímynd sína sem góðar mæður. Þetta segir Guðbjörg Linda að sé einkenni ótta við að rugga kynjakerfinu og þetta megi greina líka á Íslandi í kynjaójafnvægi í heimilisstörfum og ólíkum veruleika kvenkyns og karlkyns stjórnenda í heimilislífnum (Ingveldur Geirsdóttir, 2014).

### 6.1.3 Konur í fyrirtækjarekstri

Rannsóknir á frumkvöðlastarfi benda til þess að tilhneiging sé til þess að karlar fremur en konur taki þátt í frumkvöðlastarfi. Árið 2009 stunduðu um 15% karla frumkvöðlastarfsemi á Íslandi en um 8% kvenna. Frumkvöðlastarfsemi einkennist meðal annars af áhættu, samkeppni og einyrkjaumhverfi. Rannsóknir erlendis sýna að konur forðast frekar en karlar vinnuumhverfi sem einkennist af þessum atriðum (Stefán Þór Helgason, 2013). Stefán Þór Helgason gerði rannsókn meðal þátttakenda í Gullegginu, viðskiptaáætlanakeppni á vegum fyrirtækisins Innovit. Fram kom marktækur munur á viðhorfum kynjanna til spurninga varðandi áhættu, samkeppni, nytsemi menntunar, hugmyndauðgi, vilja til að starfa sjálfstætt og afstöðu til stofnunar fyrirtækis með hliðsjón af fjárstuðningi. Niðurstaða rannsóknarinnar kemur heim og saman við þær erlendu rannsóknir á efninu sem rannsakandi vísar til. Rannsakandi ályktar af niðurstöðunum að konur setji þessi atriði frekar fyrir sig en karlar og það geti verið áhrifavaldur varðandi ákvarðanir þeirra um þátttöku í frumkvöðlastarfi. Svarhlutfall var slakt í rannsókninni, eða 24,3%, en líta má á niðurstöðuna sem ákveðna vísbendingu sem væri vert að fylgja eftir með því að endurtaka svipaða rannsókn og leggja áherslu á að ná betra svarhlutfalli. Einnig væri æskilegt að fram færi ítarlegri rannsókn, t.d. á ástæðum þess að konur meta stöðuna þannig að menntun þeirra nýtist þeim ekki til að stofna og reka fyrirtæki á meðan að karlar hafa meiri trú á menntun sinni. Hvers vegna þær telja sig síður hugmyndaþarfar en karlar, en einnig hvort aðgengi þeirra að fjármagni til að stofna fyrirtæki sé jafn gott og aðgengi karla (Stefán Þór Helgason, 2013).

Hlutdeild kvenna í stofnun fyrirtækja hefur aukist jafnt og þétt frá árinu 1990 þegar konur voru 11% þeirra sem stofnuðu fyrirtæki. Árið 2009 var hlutfall þeirra komið upp í 22%, en flest voru fyrirtækin á sviði þjónustu og verslunar (Creditinfo Ísland, 2009 í Þórdís Rún Þórisdóttir, 2013). Sömu sögu er ekki að segja af hlutdeild kvenna í stofnun tæknifyrirtækja hér á landi. Rannsóknarmiðstöð HR í nýsköpunar- og frumkvöðlafræðum hefur árlega safnað gögnum um stofnun tæknifyrirtækja hér á landi. Gögn þessi eru til kynjaskipt frá 1995 til 2009 og voru tekin saman við vinnslu þessarar greinargerðar. Frá 1995 til 1999 voru stofnuð fimm tæknifyrirtæki að meðaltali hvert ár og voru 5,6% stofnenda þeirra konur. Hlutfall kvenna hækkaði í uppsveiflunni á árunum 2000 til 2007 og einnig voru stofnuð fleiri tæknifyrirtæki. Að meðaltali voru 22 tæknifyrirtæki stofnuð á ári og konur voru 11% stofnenda. Þegar tók að halla undan fæti í þjóðarbúskapum fækkaði nýstofnuðum tæknifyrirtækjum í 11 á ári að meðaltali árin 2008 og 2009 og hlutdeild kvenna meðal stofnenda lækkaði niður í 6,1%.

Ekki er þó marktækur munur á vilja ungra kvenna og karla til að stofna eigin fyrirtæki samkvæmt könnun Capacent fyrir Samtök atvinnulífsins frá árinu 2013 (úrtak 1450 manns á landinu öllu, svarhlutfall var 58,2%). Um helmingur svarenda í aldurshópnum átján til tuttugu og fjögurra ára hafði samkvæmt könnuninni áhuga á að stofna eigin fyrirtæki, en þó að kynjamunurinn hafi sem áður segir ekki verið marktækur voru karlmenn meira afgerandi í svörum sínum heldur en konur samkvæmt frétt SA um könnunina. Í sömu könnun kom fram að 49% karla, og þriðjungur kvenna á öllum aldri, hafa áhuga á að stofna eigið fyrirtæki. Einnig kom fram í sömu könnun að 37% karlkyns svarenda höfðu stofnað eigin fyrirtæki en 21% kvenna (Samtök atvinnulífsins, 2013).

IMG-Gallup framkvæmdi síma- og netkönnun fyrir Byggðastofnun í júlí 2005. Í úrtakinu voru fyrirtæki úr fyrirtækjaskrá ríkisskattstjóra og virðast svarendur vera eigendur fyrirtækjanna. Fjöldi svarenda var 624, svarhlutfall var 50,5%. Svarendur voru 438 konur og 165 karlar. Karlmenn voru líklegri til að eiga meirihluta eignarhluta í fyrirtækjum. Hlutfallslega fleiri konur en karlar höfðu sótt



um lán og styrki til rekstrar eða við stofnun félagsins, en hlutfallslega fleiri karlar en konur höfðu sótt um hlutafé til opinberra sjóða eða stofnana. Um 81% karla og 58% kvenna fengu umbeðna styrki sem þýðir að um 19% karla fengu neitun um styrk og 42% kvenna. Algengara var einnig að karlar fengju hærri styrki. Styrktar- og lánasjóðir kvenna virðast skipta miklu máli, t.d. sögðu þær konur sem fengu tryggingu hjá Lánatryggingasjóði kvenna, að hún hefði skipt sköpum fyrir framgang verkefnisins og fæst verkefnin hefðu orðið að veruleika án aðstoðar sjóðsins (Sigríður Elín Þórðardóttir og Halldór V. Kristjánsson, 2005). Lánatryggingasjóður kvenna starfaði á árunum 1998-2003 en tók aftur til starfa árið 2011 undir heitinu Svanni. Þá var sérstökum lánaflokki komið á haustið 2014 hjá Byggðastofnun fyrir fyrirtækjarekstur kvenna á starfssvæði stofnunarinnar í von um að með því gæti stofnunin ýtt undir fjölbreyttari atvinnutækifæri fyrir konur í byggðum landsins (Byggðastofnun, 2014).

Í skýrslu um eignarhald kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði sem kom út árið 2005 eru birtar niðurstöður eigindlegra viðtala við 15 konur í atvinnurekstri, sem ráku fyrirtæki í mismunandi atvinnugreinum, s.s. verslun og þjónustu, iðnaði og landbúnaði. Meginniðurstaðan er sú að konurnar lögðu áherslu á að atvinnureksturinn skilaði hagnaði og veitti þeim tækifæri til þess að öðlast völd til að geta haft áhrif á eigið líf og aðstæður. Sumar konur höfðu upplifað að þær sem eigendur fyrirtækjanna væru settar til hliðar í viðskiptum við ýmsar stofnanir sem þær höfðu haft samskipti við. Þær höfðu t.d. fengið reikninga vegna fyrirtækisins stílaða á karlkyns maka þrátt fyrir að þær væru skráðir eigendur fyrirtækjanna. Þær höfðu einnig upplifað aðstæður þar sem þær voru gerðar ósýnilegar. Þær lýstu því að þær hefðu ekki notið lánstrausts í viðskiptabönkum – þó með nokkrum undantekningum. Nokkrar konur höfðu fengið spurningu á borð við „hver er maðurinn þinn?“ í bankanum (Sigríður Elín Þórðardóttir o.fl., 2005).

Konurnar upplifðu að aðgengi þeirra að fjármagni hjá lánastofnunum væri verra en karla. Einnig upplifðu þær að ráðgjöf frá karlkyns atvinnuráðgjafa hafi einkennst af vantrú og jafnvel hroka í þeirra garð. Sumar töluðu um að þær upplifðu að oft væri litið á kvennafyrirtæki sem tómstundarfyrirbæri en ekki alvöru atvinnustarfsemi. Konurnar upplifðu leikreglur atvinnulífsins karllægar; þær væru samdar af körlum fyrir hefðbundnar atvinnugreinar karla. Enn fremur væru enn til staðar rótgrónar hugmyndir um mismunandi hæfni kynjanna til að vinna ákveðin störf. Þá töldu konurnar tímaskort koma í veg fyrir að konur þrói og viðhaldi tengslanetum og að þarfir fjölskyldunnar væru minna mál fyrir karla í fyrirtækjarekstri en konur sem skapaði körlum ákveðin sérréttindi (Sigríður Elín Þórðardóttir o.fl., 2005). Allt þetta bendir til þess að kynbundnar hindranir verði frekar á vegi kvenna heldur en karla í fyrirtækjarekstri.

#### 6.1.4 Leiðtogar og staðalímyndir

Guðný Guðbjörnsdóttir (2006) hefur skoðað rannsóknir á leiðtogahlutverkinu og spyr í grein sinni frá 2006 hvort leiðtogahlutverkið sé kynjað og hafi áhrif á framgang kvenna í leiðtogastöðum. Ef annað kynið er í minnihluta í starfi þá myndast gjarnan staðalímyndir og þar sem karlar eru í miklum meirihluta í leiðtogastöðum hefur það áhrif á staðalímyndir af leiðtogum. Lýsingar á leiðtogum og karlmennsku fari saman og sé hugtakið því kynbundið í hugum fólks. Tilhneiging samfélagsins til að líta svo á að kynin séu ólík í eðli sínu veldur því að konur eru skynjaðar öðruvísi en karlar í sömu aðstæðum og væntingar samstarfsfólks eða undirmanna eru aðrar. Þetta hefur áhrif á möguleika kvenna til að komast í forystuhlutverk þar sem þær eru ólíkar karlmönnum og álitnar skorta þá eiginleika sem karlmenn hafa og falla vel að hugmyndum um leiðtogahæfileika þrátt fyrir að í sjálfru sér séu skilgreiningar á leiðtoga í eðli sínu kynhlutlausar. Dæmi um eiginleika sem eru nefndir í samhengi við bæði leiðtogahæfni og karlmennsku eru, t.d. að vera ákveðinn og fastur fyrir, kjarkmikill, greindur og skynsamur, yfirvegaður og hafa þol gegn mótlæti, sjálfsöruggur og hafa gott vald á samskiptum. Þó verður að taka fram að skilgreiningar á hugtakinu leiðtogi eru margvíslegar, og stjórnunarstílar, sem álitnir eru vænlegir, breytast með tíð og tíma, einkum á tímum aukinna mannaúts- og stjórnunarrannsókna.

Rannsóknir benda annars vegar til þess að konur telji að kynferði þeirra skipti ekki máli en hins vegar telja þær konur hafa séreinkenni sem leiðtogar og stjórnendur sem samræmist kvenlægri hegðun. Áhugavert er að á sama tíma og konur telja að kvenstjórnendur hafi kvenlæg séreinkenni líta þær á sjálfar sig sem öðruvísi kvenleiðtoga, karllægari. Algeng viðbrögð kvenleiðtoga við staðalímyndum eru þau að reyna að brjótast undan þeim með því að afmá sérkenni sín sem kvenna og reyna að líkjast körlum. Þannig viðhelst ákveðin staðalímynd á sama tíma og konur tapa sérstöðu sinni sem leiðtogar og því sem stuðlar að leiðtogastyrk; að þora að vera sérstakur. Konur geta líka andmælt staðalímyndum með því að gangast upp í þeim og upphefja hið kvenlæga, t.d. vera nærandi og styðjandi en sú hætta er á að með því verðist staðalímynd um kvenstjórnendur einnig viðhaldið. Margar konur virðast eiga erfitt með að nýta sér kynferði sitt, aldur og kynþokka til að styrkja sig og valdefla á sama hátt og karlar en hafna þess í stað sérstöðu sinni í tilraun til að aðgreina sig frá veikjandi staðalímyndum og fordómum (Guðný Guðbjörnsdóttir, 2006).

Egill Fivelstad (2013) skoðaði áhrif staðalímynda á áhuga kvenna á að gegna leiðtogahlutverki annars vegar og á launakröfur kvenna hins vegar. Hann gerði tvær tilraunir þar sem þátttakendur voru nemendur við Háskóla Íslands. Í þeirri fyrri athugaði Egill áhrif ýfingar (e. priming) staðalímynda en ýfing er virkjun ákveðinna hugrænna flokka sem hefur áhrif á hvernig unnið er úr upplýsingum eða áreiti. Þannig myndu konur verða viðkvæmar fyrir þeirri staðalímynd að karlmenn væru hæfari leiðtogar en konur og það gerir það að verkum að konurnar sækjast síður eftir leiðtogahlutverkum. Sú tilgáta sannaðist ekki í rannsókn Egils, ýfing staðalímynda virðist ekki hafa áhrif á konur þegar kemur að leiðtogahlutverkinu. Mögulegar ástæður fyrir þessu eru þær að áhersla á samskiptahæfni í verkefnalýsingu í tilrauninni hafi ýtt undir sjálfstraust kvenna en dregið úr henni hjá körlum. Einnig er mögulegt að íslenskar konur treysti sér vel til leiðtogahlutverka en rannsóknin var gerð að bandarískri fyrirmynd og hér gæti menningarmunur verið hluti af orsökinni.

Í síðari tilraun Egils var verið að kanna hvort konur gerðu lægri launakröfur en karlar. Án ýfingar gerðu konur 45.000 kr. lægri launakröfur en karlar í starfi stjórnanda. Með ýfingu þar sem konur voru minntar á kyn sitt í upphafi þar sem þær voru beðnar um að merkja við kyn gerðu þær enn lægri launakröfur eða 60.000 kr. lægri launakröfur að meðaltali en konur sem merktu við kyn sitt í lok spurningalista. Egill bendir á að þetta sýni að ýfing staðalímynda hafi neikvæð áhrif á launakröfur kvenna í stjórnunarstarfi. Þessu væri hugsanlega hægt að breyta ef samanburður við laun einstaklinga innan sömu starfsstéttar væri auðveldari. Auk þess telur rannsakandi að það sé lykilatíði að konur hafi vitneskju um neikvæð áhrif staðalímynda á launakröfur þeirra (Egill Fivelstad, 2013).

Árelía Eydís Guðmundsdóttir gerði eigindlega rannsókn sem fólst í ítarviðtölum við átta konur í stjórnunarstöðum til að komast að því hvað einkenndi kvenleiðtoga. Niðurstöður Árelíu eru þær að vegna þess að ímynd leiðtogans er karllæg þurfi konur að hafa enn meira fyrir leiðtogahlutverkinu en karlar. Konurnar eigi að vera mjúkar á sama tíma og þær þurfi að sanna að þær geti tekið ákvarðanir og verið „harðar“. Flestar konurnar í rannsókn Árelíu fóru þá leið að verða „ein af strákunum“ og láta fordóma í sinn garð ekki trufla sig í átt að markmiðinu, þrátt fyrir að meirihluti þeirra hefði einhvern tíma á starfsævi sinni hætt í vinnu vegna þess að þær sáu að þær myndu ekki ná lengra vegna kyns síns. Heildarniðurstaða Árelíu er sú að konur sem ná árangri séu líklegri til að hafa þurft að laga sig að menningu „strákanna“ (Árelía Eydís Guðmundsdóttir, 2008).

Í bók sinni „Lean in“ segir höfundurinn Sheryl Sandberg, sem einnig er stjórnandi hjá Facebook, að því meiri velgengi sem karlmaður nýtur þeim mun betur líkar fólki við hann. Aftur á móti líki fólki síður við konur sem njóta velgengni. Hún vísar í þessu samhengi til rannsóknar sem var framkvæmd við bandarískan háskóla 2003 af Frank Flynn og Cameron Anderson. Rannsakendur létu stúdenta meta hæfni stjórnanda og hversu vel þeim litist á viðkomandi með því að veita þeim ákveðnar upplýsingar. Helmingur nemenda fékk upplýsingarnar með kvennafninu Heidi og hinn helmingurinn upplýsingar með karlmannsnafninu Howard. Þátttakendur voru því ekki að bera saman tvo aðila heldur voru þau að meta einn aðila og tilviljun réði hvort sá bar kvenmanns- eða karlmannsnafn. Niðurstöðurnar voru þær að ekki var munur á hvernig þátttakendur mátu hæfni Heidi og Howard.



Hins vegar líkaði þeim ekki við Heidi en voru hrifin af Howard. Þau vildu hvorki vinna fyrir né ráða Heidi en öðru máli gildi um Howard. Rannsakendurnir Ketil Raknes og Tarje Gaustad endurtóku þessa rannsókn árið 2015 á norskum háskólastúdentum. Nöfn frumkvöðlanna í þeirri rannsókn voru Hanna og Hans. Niðurstaðan var sú að norskir stúdentar líta öðrum augum á framakonur en á framakarla. Nemendum líkaði verr við Hönnu en Hans og töldu hana vera verri stjórnanda þrátt fyrir að eini munurinn á þeim væri nafnið. Það sem meira er, þá var kynjamunur á álitni nemendanna. Minni munur var á mati kvenna á Hönnu og Hans en karlmenn voru mun neikvæðari gagnvart Hönnu. Þegar rannsakendur báru niðurstöðurnar undir nemendur lýstu margir karlkyns stúdentar því yfir að þrátt fyrir að þeir hefðu gefið Hönnu lélega umsögn hefðu þeir gert nákvæmlega hið sama hefðu þeir verið að meta Hans. Rannsakendurnir álykta að ástæður þessa munar megi rekja til rótgróinna staðalímýnda kynjanna og þrátt fyrir að Noregur sé meðal þeirra landa þar sem jafnrétti mælist mest. Áhugavert væri að endurtaka þessa rannsókn hérlendis (Gaustad og Raknes, 2015).

Í athugun sem birtist á vefsíðu Fortune tímaritsins skoðar Snyder (2014) ummæli úr starfsmannaumsögnum. Hann safnaði umsögnum um starfsmenn frá þeim starfsmönnum sem voru tilbúnir að láta þau af hendi og fékk alls 248 umsagnir frá 180 einstaklingum. Kynjaskiptingin var þannig að 105 karlar skiluðu 141 umsögn og 75 konur skiluðu 107 umsögnum. Í 177 af 248 umsögnum kom fram gagnrýni (e. critical feedback) eða 71%. Kynjaskipting var afar ójöfn, 59% af umsögnum um karla innihéldu gagnrýni á störf á meðan 88% af umsögnum um konur innihéldu gagnrýni. Þá var þeirri gagnrýni sem beint var til kvenna og karla mjög ólík. Gagnrýni á karla innihélt einnig umfjöllun um hvernig mætti bæta frammistöðu á meðan gagnrýni á konur var beinskeyttari. Neikvæð gagnrýni sem beindist að persónu viðkomandi kom fram tvisvar í gagnrýni gagnvart körlum (2,4%) á meðan samsvarandi gagnrýni á konur kom fram í 71 tilviki (75,5%). Hér er ekki um vísindalega rannsókn að ræða en engu að síður er kynjamunurinn áberandi. Þá kannaði Snyder hvort munurinn lægi í því hvort kona eða karl skrifaði umsögnina en slíkan kynjamunur var ekki að finna.

Í skýrslu um efnahagsleg völd kvenna frá 2004 kemur fram að karlar beri meira úr bytum og stýri frekar fyrirtækjum en konur. Þar af leiðir að áhrif þeirra yfir efnislegum gæðum séu meiri en kvenna. Í viðhorfskönnun, sem framkvæmd var í tengslum við gerð skýrslunnar, kom fram að nánast jafnt hlutfall karla og kvenna hafði **ekki** sóst eftir aukinni ábyrgð (71%) og **ekki** sóst eftir launahækkunum (þetta á við um 63% kvenna og 64% karla). Þetta segja skýrsluhöfundar að séu vísbendingar um að aukin ábyrgð og hærri laun séu ekki til komin til vegna eigin frumkvæðis heldur komi aðrir hlutir til eins og ólíkur starfsvettvangur, menntun, fjölskylduábyrgð og viðhorf í þjóðfélaginu. Að auki hrekur þetta mýtuna um að konur hafi lægri laun en karlar og gegni síður ábyrgðarstörfum vegna þess að þær sækist hvorki eftir meiri ábyrgð né hærri launum (Forsætisráðuneytið, 2004). Þetta leiðir aftur hugann að tengslanetinu og hverjir veljast til ábyrgðastarfa.

Í sömu skýrslu er vísað til umræðu um að ákveðinnar tilhneigingar gæti hjá fólki til að velja til náins samstarfs þá einstaklinga sem svipar til þess sjálfs. Samkvæmt þeirri tilgátu eru karlar í stjórnunarstörfum líklegri til að velja karla í ábyrgðarstörf með svipaðan bakgrunn og þeir sjálfir. Skýrsluhöfundar segja stöðum skotið undir þessa tilgátu í könnun Samtaka atvinnulífsins meðal stjórnenda frá árinu 2003. Þar kemur fram að margir stjórnendur telji að konur vanti tengsl fyrir utan fyrirtækið sem gagnist þeim í starfi stjórnanda. Ekki kom fram hvers konar tengsl væri um að ræða, hugsanlegt er að átt sé við kunningsskap við aðra stjórnendur og áhrifamenn utan fyrirtækisins. Í sömu könnun Samtaka atvinnulífsins kom fram að forsvarsmenn fyrirtækja töldu sig hafa álíka góða eða ívið betri reynslu af konum en körlum sem stjórnendum. Hins vegar töldu forsvarsmennirnir að konur sæktust ekki jafn mikið eftir stjórnunarstöðum og karlar, sem er þvert á niðurstöðu þeirrar könnunar sem rædd er hér að ofan. Ríflega helmingur, eða 56% stjórnenda hélt þessu fram á meðan um 35% stjórnenda töldu konur sækjast jafn mikið eftir stjórnunarstöðum og karlar. Af þeim sem þekktu til stjórnunarstarfa kvenna, töldu flestir að þær væru að jafnaði samviskusamari og liprari í samskiptum en karlkyns stjórnendur. Einnig var álitnið að þær entust lengur í starfi, en þóttu hafa minni tengsl utan fyrirtækis, vera lengur að taka ákvarðanir, eiga erfiðara með að taka gagnrýni og þyrftu meira að sinna fjölskyldu og heimili en karlkyns stjórnendur (Forsætisráðuneytið, 2004).

### 6.1.5 Stjórnunarstíll

Í megindlegri rannsókn Inga Rúnars Eðvarðssonar og Guðmundar Kristjáns Óskarssonar (2009) sem gerð var með rafrænni spurningalistakönnun til stjórnenda í íslenskum fyrirtækjum (svarhlutfall 46%) kom fram að íslenskir stjórnendur beita lýðræðislegum stjórnunaraðferðum og blanda saman ólíkum aðferðum. Konur beita frekar stjórnun sem er skilgreind sem hvetjandi og veitandi þar sem stjórnandi veitir uppörvun, hvatningu og stuðning. Karlar beita flestir stjórnunaraðferðum sem eru skilgreindar sem felandi þar sem stjórnandi felur starfsmanni að vinna verkefni á eigin forsendum og fylgist með úr fjarlægð.

Rannsókn Margrétar Sæmundsdóttur (2009) sem rædd var fyrr í þessum kafla, sneri m.a. að tengslum milli kyns og stjórnunarstíls. Vísbending er um að konur deili síður verkefnum til starfsmanna sinna og velji frekar að vinna sem mest sjálfar. Kvenstjórnendur töldu sig frekar verða fyrir hindrunum í starfi en enginn marktækur munur var á kynjunum þegar þau voru spurð út í það hvort þeim þætti erfitt að vera í samkeppni við aðra stjórnendur innan fyrirtækisins. Ekki var heldur marktækur munur á kynjunum varðandi áhættusækni. Keppnisskap og áhættusækni hafa oft verið nefnd sem karllæg einkenni stjórnenda. Engin tengsl komu fram þegar athugað var hvort seta kvenna í stjórnum leiddi til fleiri kvenna í stjórnunarstöðum og betri stjórnunarháttum með tilliti til starfsmanna. Höfundur telur það vísbendingu um að konur eigi þó nokkuð í land með að ná áhrifum hvað varðar stjórnunarhætti innan fyrirtækja (Margrét Sæmundsdóttir, 2009).

Í eigindlegri rannsókn Sigríðar Kristjánsdóttur (2009) á ellefu kvenstjórnendum í þremur ólíkum starfsgreinum kom í ljós að þær beittu mildum og óbeinum stjórnunaraðferðum sem voru leiðbeinandi, lýðræðislegar og byggðu á tengslum – ekki var mikill munur á stjórnunaraðferðum þátttakenda eftir starfsvettvangi þeirra. Flestir þátttakendur töldu að kynferði hefði engin áhrif á stjórnunaraðferðir sínar en töldu sig þó beita mýkri stjórnunaraðferðum en karlar. Það væri hins vegar fyrst og fremst vegna persónugerðar þeirra og sjálfstæðs vals á stjórnunaraðferðum. Þegar áhrif kvenleika í starfi voru rædd báru þátttakendur hins vegar kennsl á ýmsa þætti í stjórnun sinni þar sem kynferði hafði áhrif, t.d. að taka tillit til fjölskylduástandna og eiga persónuleg samtöl við starfsfólk. Rannsakandi telur að *kynblindu* (e. gender blindness) gæti að einhverju leyti meðal þátttakanda eins og viðhorf þeirra til áhrifa kynferðis síns á stjórnun bera með sér – en kynblinda á sér stað þegar áhrif kyns eru ekki skoðuð, fólk leiðir hjá sér eða kemur ekki auga á kynjamerktu sem er til staðar í samfélaginu (Jafnréttisstofa, e.d.). Kynblindan beinist ýmist að þeim sjálfum, að áhrifum kynferðis á stjórnunarhætti eða að starfsumhverfi þeirra. (Sigríður Kristjánsdóttir, 2009).

Af framangreindu að dæma eru íslenskar rannsóknir nokkuð misvísandi gagnvart því hvort karlkyns stjórnendur séu ólíkir kvenkyns stjórnendum. En þótt konur og karlar geti verið ólík sem stjórnendur kemur það ekki í veg fyrir að konur reyni að laga sig að karllægum stjórnunarháttum þótt þær fari ekki alla leið heldur haldi í ákveðna mýkt. Þær virðast því þurfa að halda fleiri boltum á lofti hvað varðar stjórnunarstíll því að þær eru bæði harðar í horn að taka og mjúkar og umhyggjusamar. Þar koma til tvenns konar kröfur um að konur sanni sig sem jafnoka karlmanna en verði á sama tíma ekki stimplaðar „ókvenlegar“.

---

## 6.2 Samantekt: Gengið til góðs eða á gleri?

Það er langur vegur frá því að konur hafi náð jafnvægi í valdastöðum íslensks þjóðfélags. Þær eru í minnihluta í ríkisstjórn Íslands, í sveitarstjórnnum, í flestum nefndum og ráðum á vegum hins opinbera. Konur eru einnig í minnihluta í flestum stjórnnum fyrirtækja á almennum markaði og minnihluti framkvæmdastjóra þeirra eru konur. Konur eru í miklum minnihluta þeirra sem stofna fyrirtæki. Ástæðu þess má eflaust að hluta rekja til þess að konur eru oft ragari við að taka áhættu en karlar en stofnun fyrirtækja felur í sér töluverða fjárhagslega áhættu auk mikillar vinnu. Einnig hlýtur að mega rekja hluta ástæðunnar til þess að konur virðast ekki hafa sama aðgang að fjármagni til stofnunar fyrirtækja og karlar, hvort sem um er að ræða aðgang að styrkjum eða lánsfé í bankakerfinu.

Í þessum kafla er rætt um hindranir sem mæta konum í atvinnulífinu og á leið þeirra til æðstu metorða. Gjarnan eru þessar hindranir kenndar við gler: glerþak, glerhurð, glerbrún o.fl. Áherslan á glerið er vísun í að þessar hindranir eru að miklu leyti ósýnilegar og felast í menningu í atvinnulífinu, viðhorfi og valdastrúktúr. Í rannsókn sinni vísar Lilja Lind Pálsdóttir (2012) líka til þess að sumir vilji meina að nær væri að tala um hindranir í vegi kvenna á framabraut sem völundarhús fremur en glerþak. Veggir og hindranir séu allt um kring og erfitt fyrir konur að klifra upp metorðastigann. Karllægni leiðtoga hlutverksins er dæmi um slíka hindrun, staðalímyndir og fjölskylduábyrgð þeirra sömuleiðis. Til að ryðja þessum hindrunum úr vegi kvenna sé t.d. hægt að breyta vinnuvenjum, gera frammistöðumat skilvirkara og koma til móts við fjölskylduskuldbindingar kvenna. Konur virðast einnig vera ragari en karlar að nýta sér tengslanet sín til að koma sér á framfæri. Það er umhugsunarefni þar sem minnihluti bæði karla og kvenna hefur boðið sig fram til stöðuhækkunar. Eftir sem áður fá karlar fremur stöðuhækkun en konur.

Efnistöð greinar Economist (2014) um hve hægt gengur að auka hlut kvenna á Norðurlöndunum í stjórnunarstöðum, enduróma áhyggjur um að stefnumótun með áherslu á sveigjanleika og fjölskylduvænleika, sem á að auka jafnrétti á vinnumarkaði og gerir það líklegast fyrir „fólkið á gólfinu“, virki öfugt þegar komið er í efstu lög stjórnenda á vinnumarkaði. Í grein Economist er bent á að margt sé enn hægt að gera til að auka jafnrétti á vinnumarkaði, ábyrgðin liggja ekki síst innan fyrirtækja sem ættu að leggja sig fram um að útdeila ögrandi og mikilvægum verkefnum bæði til karla og kvenna. Stjórnendur í hópi kvenna ættu að taka hlutverk sitt sem lærimestarar yngri kvenna alvarlega. Atvinnurekendur ættu að hvetja í stað þess að refsa körlum sem taka fæðingarorlof og veita þeim sveigjanleika í vinnufyrirkomulagi og valnefndir ættu að hætta að leggja áherslu á „samfellda atvinnuþátttöku“ og refsa þannig konum sem að taka sér hlé á vinnumarkaði vegna barneigna.

Þriðjungur karla sem sinna stjórnunarstörfum gangast við þeirri fullyrðingu að karlar hafi síður áhuga á að ráða konur til stjórnunarstarfa og þeir vilja síður setja lög um kynjakvóta. Þetta tengir Þórdís Rún Þórisdóttir (2013) beint við kenninguna um glerþak – hér sé glerþakið komið, það er ekki vilji til að hleypa konum lengra. Þetta er einnig áhugavert í ljósi skýrslu um efnahagsleg völd kvenna (Forsætisráðuneytið, 2004), þar sem rætt er um tilhneigingu fólks til að velja einstaklinga með sér til náins samstarfs sem svipar til þess sjálfs. Þórdís Rún bendir réttilega á að áhugavert væri í framhaldi af þessum niðurstöðum að skoða betur viðhorf karla til þess að ráða konur í stjórnarstörf.

Guðný Guðbjörnsdóttir bendir á að samþætting jafnréttissjónarmiða (e. gender mainstreaming) væri æskilegri leið en kynjakvóti til að uppræta rótgrónar hindranir í vegi kvenleiðtoga, hindranir sem tengjast skipulagsheildum eða samfélaginu svo sem óvinveitta fyrirtækjamenningu, meiri kröfur til kvenna en karla, fordóma, staðalímyndir, skort á mentorum, útilokun frá tengslanetum og fleira sem snýr að viðmóti gagnvart kvenstjórnendum. Viðhorfsbreytingar sé þörf og má sjá efasemdir hjá Guðnýju um að kvótajafnrétti muni skila henni (Guðný Guðbjörnsdóttir, 2006).

Of skammt er liðið frá því að lög um kynjakvóta tóku gildi svo ekki er hægt að leggja mat á það hvort efasemdir um gildi þeirra hafi reynst réttmætar. En fleiri hafa lýst áhyggjum líkt og Guðný. Í meistaraverkefni Bryndísar Ernu Jóhannsdóttur (2010) í blaða- og fréttamennsku fer hún yfir möguleg áhrif efnahagskreppunnar á kynin. Bryndís bendir á að höfðatölujafnrétti sé ekki nægjanlegt eitt og sér til að koma á raunverulegu jafnrétti. Höfðatölujafnrétti dugi skammt ef ekki sé tekist á við „kynjapólitísktar“ hugmyndir í menningu okkar um karlmennsku og kvenleika sem geta viðhaldið valdatengslum og ranglátu kerfi. Höfðatölujafnrétti geri það aftur á móti að verkum að það verður eðlilegt og sjálfsagt að sjá konur í forsvari sem afbyggir viðteknar hugmyndir um kven- og karlhlutverk. Þannig verður erfiðara að sniðganga konur og þær öðlast fleiri fyrirmyndir og mentora, meiri áhrif og sterkari rödd.

Rannsóknir, sem fjallað hefur verið um í þessum kafla renna, stöðum undir það að kvenkyns leiðtogar lagi sig að karllægri menningu í stað þess að halda sérkennum sínum, hafni sérstöðu sinni sem konur og séu jafnvel haldnar kynblindu gagnvart starfsumhverfi sínu. Það bendir til þess að



Þrátt fyrir að samfélagið nýti í vaxandi mæli mannauð kvenna í stjórnun þá missir samfélagið af kvenlægum styrkleikum þeirra þar sem þær aðlaga sig að ríkjandi karllægum stjórnunarstíl. Á meðan slíkt viðgengst er ólíklegt að kvenlægar áherslur verði hærra skrifaðar og að konur í stjórnunarstöðum muni komi inn með spennandi breytingar í fyrirtækjum og vinnustaðameningu, heldur fáum við mjög svipaða stjórnendur og voru fyrir. Það er umhugsunarvert hvort svigrúm fyrir kvenlægar stjórnun muni fyrst skapast þegar konur verða farnar að mynda verulega stóran hluta af stjórnendum og leiðtogum á vinnumarkaði og hvort rými skapist fyrir kvenlægar áherslur þegar konur eru ekki lengur að berjast fyrir tilverurétti sínum í starfsumhverfi þar sem konur eru fáar og karllægar áherslur alls ráðandi.

Margar rannsóknir hafa sýnt að fyrirtækjum gengur betur ef bæði konur og karlar koma að stjórnun þess en niðurstöður hafa ekki allar verið á sama veg.

## Helstu niðurstöður

Í þessari skýrslu hefur verið leitast við að kortleggja stöðu kynjanna á íslenskum vinnumarkaði og setja hina mörgu þætti sem staða kynjanna á vinnumarkaði ræðst af í samhengi. Hér verður farið yfir helstu niðurstöður skýrslunnar sem og tillögur að aðgerðum sem geta stuðlað að auknu jafnrétti á vinnumarkaði. Jafnframt má finna ítarlega samantekt í lok hvers kafla skýrslunnar.

Þegar litið er til lagalegs ramma jafnréttis hér á landi er fátt sem þarfnast athugunar. Það dugar þó skammt ef lögum er ekki fylgt eftir. Árum saman hafa launakannanir sýnt fram á að kynbundinn launamunur viðgengst þó það sé brot á jafnréttislögum. Þrátt fyrir lagalega skyldu eru til stofnanir, sveitarfélög og fyrirtæki sem skila ekki jafnréttisáætlunum til Jafnréttisstofu. Það má því draga þær ályktanir að eftirliti með jafnréttislagabrotum og aðgerðum stjórnvalda vegna þessa sé ábótavant. Jafnréttisstofa er fámenn stofnun staðsett langt frá stærsta atvinnusvæði landsins og stofnunin virðist hvorki hafa fjármagn né mannafla til að beita sér gegn slíkum jafnréttislagabrotum. Þetta er sérstakt áhyggjuefni í ljósi þess að engin viðurlög eru við brotum á lögum um kynjakvóta í stjórnum fyrirtækja og er umhugsunarvert hvaða áhrif þetta muni hafa á virkni laganna.

Þrátt fyrir viðvarandi kynbundinn launamun hér á landi úrskurðaði kærunefnd jafnréttismála í einungis 15 málum á 11 árum. Fólk virðist vera tregt til að sækja rétt sinn og getur þar spilað inn í að áhætta starfsmanns er töluverð hvað varðar stöðu á vinnumarkaðnum, sérstaklega ef hann telur litlar líkur á að bera nokkuð úr bótum.

Aðgengi að upplýsingum skiptir miklu máli til að einstaklingar geti borið laun sín saman við laun samstarfsmanna og standi því ekki höllum fæti í samningaviðræðum um laun. Í því samhengi er aðgerð Austurríkismanna um að setja upp „launareikni“ þar sem hægt er að nálgast uppfærðar upplýsingar um algeng laun innan starfsgreina allrar athygli verð. Stéttarfélagið VR hefur einnig sett upp reiknivél á heimasíðu sinni.

Í íslenskum og norrænum rannsóknum kemur fram að kynskiptur vinnumarkaður sé ein helsta skýringin á kynbundnum launamun og því verðugt verkefni að skoða sérstaklega til hvaða aðgerða er hægt að grípa til að draga úr kynskiptingu vinnumarkaðarins og/eða jafna laun milli atvinnugreina. Hvers konar jafnlaunaáætlanir innan fyrirtækja og stofnanna, hvort sem þær heita jafnlaunavottun eða annað, eru lóð á vogarskálar launajafnréttis.

Ein ástæða þess að erfitt getur verið að stuðla að uppbroti á hinum kynjaskipta vinnumarkaði getur verið að erfitt sé fyrir einstaklinga að vera í minnihluta á vinnustað vegna vinnustaðamenningar sem orkar neikvætt á viðkomandi. Rannsóknir eru til í nokkrum atvinnugreinum þar sem kynjuð vinnustaðamenning var áberandi og reynist starfsfólki erfið – til dæmis í blaðamennsku, lögreglustörfum og hugbúnaðargeiranum. Innreið kvenna í karlastörf hefur að mörgu leyti verið hraðari en innreið karlmannna í hefðbundin kvennastörf. Þó eru enn vígi sem virðast ekki falla svo sem flestar iðngreinar. Fjölgun hefur þó orðið meðal kvenna í verk- og tæknigreinum í háskólum þótt karlar séu þar enn í meirihluta.

Karlmenn í störfum sem gjarnan eru kölluð kvennastörf fara ekki varhluta af fordómum samfélagsins. Í rannsóknum kemur fram að karlar í umönnunarstörfum upplifa töluverða fordóma og „sexualiseringu“. Ekki ósvipaða sögu er að segja af konum í hefðbundnum karlastörfum, en áberandi er hvernig mótspyrnan gegn þeim og þeirra náms- og starfsvali lýsir sér í kynferðislegri áreitni. Æskilegt væri að rannsaka hvort kynferðisleg áreitni gagnvart konum og „sexualisering“ gagnvart körlum leiði til brotthvarfs þeirra úr störfum og greinum þar sem þeirra kyn er í minnihluta. Kynningar er þörf til að upplýsa fólk um valkosti um nám og störf fyrir utan hin hefðbundnu kynjahlutverk. Tímabundið átak í þessa veru skilar einungis tímabundnum árangri. Því verður að hugsa til lengri tíma ef varanlegur árangur á að nást.

Vinnuvikan er löng á Íslandi, þótt vinnustundum hafi fækkað í kjölfar efnahagskreppunnar. Karlar í fullu starfi vinna að meðaltali 47 klukkustundir á viku og konur 42. Sveigjanleiki getur ýtt undir



fjölskylduvæna vinnumenningu, en rannsóknir benda til þess að í einhverjum tilfellum risti jákvæðni yfirmanna og starfsfólks gagnvart sveigjanleika ekki djúpt. Ætlast sé til mikillar hollustu og forgangsroðunar starfsfólks í þágu vinnunnar. Sveigjanleiki er hugsaður til að létta álagi af starfsfólki, en ef sveigjanleiki er ekki til staðar í raun þá er hætta á að álag verði of mikið. Sveigjanleiki getur einnig verið tvíþentur og leitt til þess að fólk tekur vinnuna með sér heim og nær því síður að safna orku fyrir vinnu næsta dags. Sé slíkt ástand viðvarandi getur það leitt til langvarandi álags sem leiðir af sér heilsufarsvandamál, vandamál í einkalífi og kulnun í starfi. Æskilegt er að hérlendis væri gerð rannsókn á því hvar fjölskyldustefna sé við lýði, hvernig henni sé fylgt og hvaða áhrif hún hefur á líðan starfsmanna og afköst á vinnustað og þar með framleiðni fyrirtækisins eða stofnunarinnar.

#### Rammi 14. Jafnréttisaðgerðir og árangur í Orkuveitu Reykjavíkur

Orkuveita Reykjavíkur fór í gegnum erfitt tímabil í efnahagskreppunni upp úr 2008 eins og mörg önnur fyrirtæki. Ljóst var að segja þyrfti upp fólki og endurskipuleggja starfsemina. Á sama tíma var ákveðið endurhugsa gildi og markmið fyrirtækisins. Jafnréttismál voru eitt af þeim atriðum sem ákveðið var að setja í öndvegi. Teknar voru ákvarðanir um að jafna kynjahlutföll meðal stjórnenda annars vegar og hins vegar að eyða launamun kynjanna innan fyrirtækisins.

Hjá Orkuveitu Reykjavíkur starfa að jafnaði um 400 manns. Konur eru 30% starfsmanna og karlmenn 70%. Frá 2008 til 2014 fjölgaði konum í stjórnunarstöðum innan Orkuveitunnar úr 20,3% í 42,9%. Launamunur kynjanna innan fyrirtækisins, mældur í árlegum launakönnunum, hefur farið úr 8,4% árið 2008 í 3,6% árið 2014. Framkvæmdastjórn hittist reglulega til að fara yfir laun og uppbætur á laun til hópa og einstaklinga.

Árangur hefur náðst við að fjölga konum meðal verk- og tækniþræðinga í starfslíði Orkuveitunnar og hefur hlutfall þeirra u.þ.b. sexfaldast á síðasta áratug. Konur eru fáar meðal iðnaðarmanna á vinnumarkaði og það hefur staðið í vegi fyrir því að Orkuveitan geti fjölgað konum eins mikið og vilji stendur til. Orkuveitan hefur haft frumkvæði að því að kynna þessi störf og vekja áhuga kvenna á starfseminni. Það er gert með kynningum í skólum, með því að ráða ungt fólk af báðum kynjum í sumarstörf og taka inn jafn marga nema af hvoru kyni í iðnnemastöður.

Starfsfólk og stjórnendur fá fræðslu um jafnrétti og jafnréttisáætlun fyrirtækisins er endurskoðuð reglulega. Jafnréttisfulltrúi rannsakar á vinnumenningu fyrirtækisins með það að markmiði að varpa ljósi á raunverulega stöðu jafnréttismála innan þess og kortleggja hvar hægt er að gera betur og hvernig. Kyngreind gögn eru skoðuð auk skýrslna og áætlana um kynjajafnrétti innan fyrirtækisins. Þá eru tekin viðtöl við stjórnendur og starfsfólk um samskipti, kynferðislega áreitni, klámvæðingu, verkaskiptingu, viðhorf og meðvitund gagnvart jafnrétti.

Orkuveita Reykjavíkur fékk útnefninguna *Stofnun ársins* árið 2014 og jafnréttisviðurkenningu Jafnréttisráðs sama ár. Þetta er í annað skiptið sem Orkuveitan hlýtur viðurkenningu Jafnréttisráðs en fyrra skiptið var árið 2002.

Bjarni Bjarnason, forstjóri Orkuveitunnar, segir að hann hafi getað dregið þann lærdóm af aðgerðum Orkuveitunnar í jafnréttismálum að yfirburðarstaða karlmanna í orkugeiranum sé ekkert náttúruleg mátt – frekar en á öðrum sviðum atvinnulífsins. Í kjölfar jafnréttisaðgerðanna hafi umræður í Orkuveitunni orðið opnari og tekið sé tillit til fjölbreyttari sjónarmiða. Ákvarðanatökufærlið sé opnara og betra og afköst í vinnu hafi aukist. Starfsandinn sé betri, einelti og hætta á kynferðislegri áreitni hafi minnkað. Niðurstaða hans er sú, að (kynja)blandaðir vinnustaðir eru betri vinnustaðir.

Konur eru líklegri til að vinna hlutastörf, taka langt fæðingarorlof eða hverfa af vinnumarkaði til þess að sinna ólaunuðum umönnunarstörfum. Þetta skapar víthring því vinnuveitendur eru tregari til að fjárfesta í starfsþróun kvenna þegar þeir telja líklegt að þær muni hverfa í styttri eða lengri tíma frá störfum vegna umönnunarskyldna. Ef konur geta ekki náð markmiðum sínum á vinnumarkaði eru

auknar líkur á að þær hörfi þaðan og ef þær halda áfram að reyna fyrir sér á vinnumarkaði, nýttist hæfileikar þeirra ekki til fullnustu vegna þessara takmarkana. Aðgerðir til samræmingar vinnu og fjölskyldulífs munu verða sífelld mikilvægari til að stuðla að atvinnuþátttöku kvenna, halda þjóðarþúinu gangandi og fjármagna félagslegt velferðarkerfi sem er afar mikilvægt í ljósi þess að þjóðir eldast nú hratt.

Rannsóknir sýna að margir sem vinna sjálfviljugir hlutastarf í umönnunar- og heilbrigðisgeiranum, gera það til að draga úr álagi og jafna sig á milli vakta. Hlutastörf geta þannig verið aðferð til að forðast líkamlega ofþreytu og kulnun í starfi. Velta þyrfti upp kostum og göllum þess að minnka vinnuskyldu án þess að lækka laun. Slík aðgerð gæti t.d aukið eftirspurn eftir vaktavinnu sem jafnframt myndi laða starfsfólk að umönnunarstörfum.

Fæðingarorlofið hér á landi hefur verið mörgum fyrirmynd vegna mikillar þátttöku feðra. Skuggi hefur þó fallið á þá björtu ímynd þar sem tekjuhámark greiðslna til foreldra í fæðingarorlofi var lækkað til muna og fór undir miðgildi launa bæði karla og kvenna árið 2010 og er þar enn. Þessi breyting hefur haft mikil áhrif á töku fæðingarorlofs feðra þar sem færri taka orlof og styttra en áður. Þegar fæðingarorlofinu lýkur tekur annað vandamál við. Það sem stendur ekki síður í vegi fyrir því að foreldrar geti borið jafna ábyrgð á tekjuöflun og umönnun barna er „umönnunarbilið“ sem tekur við frá lokum fæðingarorlofs til þess tíma sem leikskólar taka við börnum. Að því er best er vitað er bilið að miklu leyti brúað með því að móðirin er áfram heima með barnið og aðlagar vinnumarkaðsþátttöku sína að þörfum fjölskyldunnar. Umönnunarbilið dregur því verulega úr jafnréttisáhrifum fæðingarorlofskerfisins. Lausnin hlýtur að felast í því að sameina hagsmuni foreldra, barna og vinnumarkaðar og uppfylla markmið stjórnvalda um aukið kynjajafnrétti með því að lengja fæðingarorlofið, sjá til þess að greiðslur í fæðingarorlofi séu fullnægjandi og sveitarfélögin mæti þörfum fyrir dagvistunarræði að loknu fæðingarorlofi.

Þrátt fyrir að rúm 50 ár séu síðan lög um launajafnrétti kynjanna voru fyrst sett árið 1961, þá sýna rannsóknir nánast undantekningarlaust launamun konum í óhag. Í rannsókn sem Hagstofan vann og kemur út samhliða þessari skýrslu kemur fram að óleiðréttur launamunur á vinnumarkaðnum í heild, þegar litið er til reglulegra launa, er 12,5%. Hluta þessa launamunar er hægt að skýra, en eftir stendur 5,0% óskýrður launamunur. Sambúð hefur jákvæð áhrif á laun karla og kvenna, en mun meiri á laun karla (Velferðarráðuneytið, 2015). Einnig kemur fram í rannsókninni að kynjamunur eykst með aldri sem skilar sér síðar í lægri lífeyrisgreiðslum til kvenna.

Rannsóknin *Launamunur karla og kvenna* er ein sú umfangsmesta sem gerð hefur verið hér á landi og þar er nýttur sá möguleiki að samkeyra mismunandi gagnagrunna. Þessari aðferð er reglulega beitt í erlendum rannsóknum og gefa því mun áreiðanlegri niðurstöður en ella, en sjaldan hefur fengist leyfi til þessa hér á landi. Ef ætlunin er að minnka eða jafnvel útrýma kynbundnum launamun eru áreiðanlegar rannsóknir lykiltríði í því verkefni. Nauðsynlegt er því að auka gæði þeirra gagna sem notuð eru og opna á möguleikana til að samkeyra gagnagrunna til að nýta allar mögulegar upplýsingar.

Þá hefur verið sýnt fram á að misrétti eigi sér oft stað við ráðningar í störf hvort sem það er af ásettu ráði eða vegna fordóma. Þannig hefur komið fram í rannsóknum að séu sendar út eins umsóknir fyrir utan kvenmannsnafn á annarri og karlmannsnafn á hinni, þá er umsækjandinn með karlmannsnafnið almennt talinn hæfari. Karlmonnum eru af þessum sökum boðin hærri laun. Þá eru konur líklegri en karlar til að taka fyrsta launatilboði sem býðst á meðan karlar gera frekar gagntilboð um hærri laun. Launamunur getur því myndast í sjálfu ráðningarferlinu. Fyllsta ástæða er til að fylgja þessu frekar eftir með rannsóknum og fræðslu.

Þrátt fyrir að samfélagið nýti í vaxandi mæli mannauð kvenna við stjórnun skipulagsheilda þá eru ýmsar hindranir á borð við glerþakið svokallaða enn í veginum. Karlar eru mun sýnilegri í fjölmiðlum en konur, enda er þeim flestum stjórnað af körlum. Á meðan konur eru fáar í stjórnunarstöðum aðlaga þær sig gjarnan að ríkjandi karllægum stjórnunarstíl. Á meðan slíkt viðgengst er ólíklegt að



margbreytileiki ryðji sér til rúms við stjórnun íslensks atvinnulífs. Karlar eru oftast frumkvöðlar í atvinnulífinu en konur þrútt fyrir markvissa fræðslu, en hluti skýringarinnar er sá að erfiðara er fyrir konur að fjármagna fyrirtæki sín. Sérstakir lánasjóðir kvenna hafa mætt þessu að einhverju leyti en eru auðvitað ekki besta lausnin.

Ábyrgð á auknu jafnrétti á vinnumarkaði liggur ekki síst meðal stjórnenda fyrirtækja og stofnana. Atvinnurekendur ættu í meira mæli að hvetja karla til að taka fæðingarorlof og veita þeim þann sveigjanleika sem nauðsynlegur er til samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs.

Kynjakvótar og aðrar sértækar aðgerðir tryggja ekki jafnrétti einar og sér en eru þó aðferðir til að breyta viðhorfum og hugmyndum okkar um karlmennsku og kvenleika sem viðhalda valdakerfa sem er konum í óhag.

## Heimildaskrá

- Adema, W. (2012). Setting the scene: The mix of family policy objectives and packages across the OECD. *Children and youth services review* 34 (2012), 487-498.
- Aðalsteinn Leifsson og Aldís G. Sigurðardóttir (2010). Gender in individual salary negotiations. Learning to counter-offer. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XI. Viðskiptafræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2010*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Aðgerðahópur um launajafnrétti á vinnumarkaði (2014). *Vinnu- og áfangaskýrsla 2013*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Aftenposten (2014). *Nå skal mor få overta fars permisjon*. Skoðað 27. apríl 2015 á <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/politikk/Na-skal-mor-fa-overta-fars-permisjon-7618211.html>
- Agnes Ósk Snorradóttir (2010). „Þegar ég verð stór, ætla ég að vera pollur“: Hugmyndir leikskólabarna um framtíðarstarf. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félags- og mannvísindadeild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/4803>.
- Alda Ásgeirsdóttir og Helga Bragadóttir (2011). Rannsókn á vinnu og vinnuumhverfi sjúkraliða á bráðalegudeildum Landspítala. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 87(5), 48-55.
- Aldís Guðmundsdóttir (2014). *Konur í karlastörfum. Upplifun þeirra og starfshvatar*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/17785>.
- Allard, K., Haas, L. og Hwang, C. P. (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization*, 18(2), 141-157.
- Almenn hegningarlög nr. 19/1940.
- Andrea G. Dofradóttir (2014, október). *Kynbundinn launamunur háskólamenntaðra ári eftir útskrift*. Erindi flutt á málþingi Jafnréttissjóðs, Kyn og fræði – ný þekking verður til, Reykjavík.
- Andrea G. Dofradóttir, Kristjana Stella Blöndal og Friðrik H. Jónsson (2004). *Einelti og kynferðisleg áreitni í Háskóla Íslands*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Andrea Hjálmsdóttir (2011). Staða kynjanna fyrir Héðinsfjarðargöng: Áhrif samgöngubóta á efnahagslega, félagslega, menningarlega og pólitíska stöðu kynjanna í Fjallabyggð. Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Andrea Hjálmsdóttir (2012). „Konan á vilja og vit, vilji hún sýna lit“. Um viðhorf unglunga til verkaskiptingar kynjanna. Erindi flutt á *Ráðstefnu um íslenska þjóðfélagsfræði*. Háskólinn á Akureyri 20. og 21. apríl 2012.
- Andrea Hjálmsdóttir (2014). „Er þetta að koma? Um viðhorf unglunga til jafnréttis 1992-2014“. Erindi flutt á *Þjóðarspegli*, ráðstefnu um rannsóknir í félagsvísindum XV. Háskóli Íslands, 31. október 2014.
- Andrea Hjálmsdóttir og Kjartan Ólafsson (2013). Jafnrétti til sjávar og sveita. Búseta og jafnréttisviðhorf unglunga. Erindi flutt á *Menntakvik*. Háskóli Íslands 27. september 2013.
- Andrea Hjálmsdóttir og Þóroddur Bjarnason (2008). „Og seinna börnin segja: Þetta er einmitt sú veröld sem ég vil“...? Breytingar á viðhorfum 10. bekklinga til jafnréttismála, 1992-2006. *Uppeldi og menntun* 17(2), 75-86.
- Anna Kristín Gunnarsdóttir (2009). *Orsakir búferlaflutninga kvenna af landsbyggðinni*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Menntavísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/3996>.

- Anna Lísá Hreiðarsdóttir (2006). *Fólk heldur að við séum fleiri*. Óbirt M.Ed. ritgerð, Háskólinn á Akureyri, Akureyri.
- Antecol, H., og Cobb-Clark, D. A. (2013). Do psychosocial traits help explain gender segregation in young people's occupations? *Labour Economics*, 21, 59-73.
- Arney Einarsdóttir (2007). Áhrifavaldar starfsánægju og hvatningar: Íslensk stöðlun og prófun á evrópsku starfsánægjuvísitölunni. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VII. Viðskipta- og hagfræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í desember 2007*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Arney Einarsdóttir og Sigríður Þrúður Stefánsdóttir (2008). Lýðfræðilegir áhrifaþættir starfsánægju á Íslandi. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Viðskipta- og hagfræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2008*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Auður Arna Arnardóttir (2014, nóvember). Corporate board selection practices in the wake of gender quota legislation in Iceland (law no. 13/2010). Erindi flutt á málstofu í Háskólanum í Reykjavík, Reykjavík.
- Auður Arna Arnardóttir (2008). Fæðingarorlof frá sjónarhóli feðra og mæðra. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Félags- og mannvísindadeild, Félagráðgjafadeild, Sálfræðideild og Stjórn málafræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2008*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Auður Arna Arnardóttir, Leifur Geir Hafsteinsson og Sturla Jóhann Hreinsson (2007). Auðgun og togstreita milli fjölskyldu og starfs: Tengsl við persónubundna og vinnutengda þætti. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VII. Viðskipta- og hagfræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í desember 2007*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Auður Magnús Auðardóttir (ritstj.) (2014). Út fyrir boxið: Hvernig efla má sjálfstraust stelpna og vinna gegn hamlandi staðalmyndum í lífi barna og ungmenna á skapandi og árangursríkan hátt. Reykjavík: Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2008). Ein af strákunum: Íslenskir kvenleiðtogar. Í Ingjalður Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Viðskiptafræðideild og hagfræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2008*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Ásdís A. Arnalds, Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason (2013). Equal rights to paid parental leave and caring fathers – the case of Iceland. Í *Stjórn mála og stjórnsýsla*, 9(2), 323-344. Reykjavík: Stofnun stjórnsýslufræða og stjórn mála.
- Ásta Snorradóttir (2008). *Örorka meðal kvenna á Íslandi*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/2136>.
- Ásta Snorradóttir (2011). Óöryggi í starfi, ólík upplifun kvenna og karla? Í Ása Guðný Ásgeirsdóttir, Helga Björnsdóttir og Helga Ólafs (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XII. Félags- og mannvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2011*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Ásta Snorradóttir, Rúnar Vilhjálmsson, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson (2013). Financial crisis and collapsed banks: Psychological distress and work related factors among surviving employees – a nation-wide study. *American Journal of Industrial Medicine*, 56, 1095-1106.
- Baagøe Nielsen, S. (ritstj.) (2011). Nordiske mænd til omsorgsarbejde!- En forskningsbaseret erfaringsopsamling på initiativer til at rekruttere, uddanne og fastholde mænd efter finanskrisen. Roskilde: VELPRO



- Babcock, L. og Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask, Negotiation and the Gender Divide*. Princeton: University Press.
- Barne- og likestillingsdepartementet (2008). *Gender and Pay. Facts, analyses and measures to promote equal pay*. Noregur: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Barth, E., Røed, M., og Torp, H. (2002). Towards a Closing of the Gender Pay Gap. A comparative study of three occupations in six European countries. Oslo: Institute for Social Research.
- Benson A. (2014). Rethinking the Two Body Problem: The Segregation of Women into Geographically-Dispersed Occupations. *Demography*, 41(4).
- Berglind Hauksdóttir, Guðlaug Friðgeirsdóttir og Ragnheiður Viðarsdóttir (2013). *Rannsókn á afdrifum og viðhorfum ungmenna sem fengið hafa þjónustu Atvinnutorga*. Reykjavík: Nýsköpunarsjóður námsmanna og Reykjavíkurborg.
- Bergþóra Ingólfssdóttir (2004). Jafnrétti, fjölskylduábyrgð og lagasetning í ljósi kvennaréttar. Í Aðalheiður Jóhannsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum V. Lagadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2004*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Bertrand, M., Black, S.E., Jensen, S., og Lleras-Muney, A. (2014). *Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Bertrand, M., Goldin, C. og Katz, L. (2009). Dynamics of the gender gap for young professionals in the corporate and financial sectors. NBER Working Paper no. 14681.
- Bettio, F. og Verashchagina, A. (2009). Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. Luxembourg: European Commission.
- Bjargey Gígja Gísladóttir (2009). „Ég ætla að verða sú fyrsta sem útskrifast ... í einhverju“ : brotthvarf stúlkna úr framhaldsskóla, kynlægar hindranir og framtíðardraumar. Meistararitgerð, Háskólinn á Akureyri, Hug- og félagsvísindadeild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/3159>
- Björn Þór Hermannsson (2010). *Íslenska efnahagskreppan: Áhrifin á íslenska fæðingarorlofskerfið*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Hagfræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/4303>.
- Bloksgaard, L. (ritstj.) (2010). *Kvinder i Elfaget*. Frederiksberg: Dansk EI-Forbund.
- Boði Logason (2013). *Telur lög um kynjakvóta ekki henta lífeyrissjóðum*. Skoðað 2. febrúar 2015 á <http://www.visir.is/telur-log-um-kynjakvota-ekki-henta-lifeyrissjodum/article/2013709039959>
- Brown, S., Roberts J., og Taylor K. (2011). The gender reservation wage gap: Evidence from British Panel data. *Economics Letters*, 113, 88-91.
- Bryndís Erna Jóhannsdóttir (2010). *Kynleg kreppa – Jafnréttismál á umbrotatímum; tækifæri til framfara eða líkur á bakslagi?* Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félags- og mannvísindadeild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/4782>.
- Brynhildur G. Flóvenz (2004). Um rétt og kynferði. Í Aðalheiður Jóhannsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum V. Lagadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2004*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- BSRB (2014). *Ályktanir fulltrúapings SLFÍ*. Skoðað 26. janúar 2015 á <http://www.bsrb.is/um-bsrb/frettir/frett/2014/05/14/Alyktanir-fulltruathings-SLFI/>
- BSRB (2013). Helstu niðurstöður launakönnunar BSRB, *BSRB Tíðindi*, 22(1), 8-10.
- BSRB (e.d.a). *Kynbundinn launamunur*. Skoðað 24. desember 2014 á <http://www.bsrb.is/jafnrretti/kynbundinn-launamunur/>
- BSRB (e.d.b). *Kjarakönnun SFR og STRV*. Skoðað 24. desember 2014 á <http://www.bsrb.is/um-bsrb/frettir/frett/2014/09/16/Kjarakonnun-SFR-og-STRV/>

- Burri, S. og Aune, H. (2013). Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work – The application of EU and national law in practice in 33 European countries. European Union: European Commission.
- Byggðastofnun (2014). *Nýr lánaflökkur – Stuðningur við fyrirtækjarekstur kvenna*. Skoðað 5. desember 2014 á <http://www.byggdastofnun.is/is/frettir/nyr-lanaflokkur-studningur-vid-fyrirtaekjarekstur-kvenna>
- Catalyst (2015a). *Women CEOs of the S&P 500*. Skoðað 11. febrúar 2015 á <http://www.catalyst.org/knowledge/women-ceos-fortune-1000>
- Catalyst (2015b). *Pyramid: Women in S&P 500 Companies*. New York: Catalyst, April 3.
- Drange, I. og Egeland, C. (2014). Part-Time Work in the Nordic Region II: A research review on important reasons. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Duvander, A. og Lammi-Taskula, J. (2011). Í Ingólfur V. Gíslason og Guðný Björk Eydal (ritstj.), *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. TemaNord 2011:562. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Economist (2014). *A Nordic mystery*. Skoðað 23. febrúar 2015 á <http://www.economist.com/news/business/21632512-worlds-most-female-friendly-workplaces-executive-suites-are-still-male-dominated>
- Edda Sigurbjörg Ingólfssdóttir (2013). Det löser sig: En studie om hur isländska föräldrar överbygger omsorgsgapet mellan föräldradeltidighet och förskola. Óbirt meistararitgerð. Lunds universitet. Sociologiska institutionen.
- Edda Sigurbjörg Ingólfssdóttir (2014). „Petta reddast“. Reykjavík: Jafnréttisráð.
- Egill Fivelstad (2013). *Áhrif staðalímynda á launakröfur kvenna og áhuga þeirra á að gegna leiðtogahlutverki*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/13737>.
- Einar Mar Þórðarson, Heiður Hrund Jónsdóttir, Fanney Þórsdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson (2008). *Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B., og Schwartz, G. (2013). Women, work and the economy: macroeconomic gains from gender equity. *IMF staff discussion note, 13/10*. International Monetary Fund.
- Elín Blöndal (2010). Jafnréttiskennitalan. *Bifröst Journal of Social Science — Tímarit um félagsvísindi*, 4, 5-17.
- Elín Gróa Karlsdóttir (2012). Með konum skal land byggja! Í Sigríður Kristín Þorgrímsdóttir (ritstj.), *Samfélag, atvinnulíf og íbúápróun í byggðarlögum með langvarandi fólksfækkun*. Sauðárkrókur: Byggðastofnun.
- Elísabet Karlsdóttir (2011). *Verkefni, vinnuumhverfi og líðan starfsfólks í umönnun aldraðra á Íslandi. Norræn samanburðarrannsókn*. Reykjavík: Rannsóknastofnun í barna- og fjölskylduvernd og Þjóðmálastofnun Háskóla Íslands.
- Elsa Arnardóttir og Rúnar Helgi Haraldsson (2014). *Origin and multiple discrimination*. Fjölmenningarsetur, Mannréttindaskrifstofa Íslands og European Commission.
- Emerek, R. og Holt, H. (ritstj.) (2008). *Lige Muligheder – Frie Valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Erla Björg Gunnarsdóttir (2014). *Karlmenntur í forystu fyrir kvinnastéttir*. Skoðað 11. desember 2014 á <http://www.visir.is/article/201470119977>

- Erna Kristín Ernudóttir (2013). „Að koma aftur á vinnustaðinn er eins og að koma aftur heim“: *Upplifun kvenna á samskiptum í fæðingarorlofi*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14508>.
- European Commission (2012). *Women in EU agriculture and rural areas: Hard work, low profile*. EU Agricultural Economic Briefs N°7, June 2012.
- European Commission (2014a). *Progress on equality between women and men in 2013*. Belgium: European Commission.
- European Commission (2014b). *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Belgium: European Commission.
- Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir (2011). *Konur í kreppu? Samantekt á opinberum tölulegum gögnum á áhrifum efnahagsshrunsins á velferð kvenna*. Reykjavík: Velferðarvaktin. Skoðað 21. nóvember 2014 á [http://www.velferdarraduneyti.is/media/ritogskyrslur2011/Konur\\_i\\_kreppu\\_22032011.pdf](http://www.velferdarraduneyti.is/media/ritogskyrslur2011/Konur_i_kreppu_22032011.pdf).
- Farstad, G.R. (2012). Når omsorgsgapet skal dekkes: Islandske foreldres kjønnede omsorgsstrategier. *Tidsskrift for Nordisk Barnehageforskning*, 5(5), I-II.
- Félags- og húsnæðismálaráðherra (2013). *Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um árangur vinnumarkaðsaðgerða fyrir ungt fólk*. Skoðað 29. janúar 2015 á <http://www.althingi.is/altext/142/s/pdf/0129.pdf>
- Finnborg Salóme Steinþórsdóttir (2013). *Vinumening og kynjatengsl lögreglunnar. Af hverju eru konur svo fámennar meðal lögreglumanna?* Reykjavík: Ríkislögreglustjórnin, Nýsköpunarsjóður námsmanna og Háskóli Íslands.
- Finnborg Salóme Steinþórsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2013). „Það gekk auðveldlega. Við vorum tvö... ég átti ekki börnin ein!“. Í Stefanía Óskarsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XIV. Stjórn málafræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2013*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið (e.d.). *Hvað er KHF?* Skoðað 31.12.2014 á [http://www.fjarmalaraduneyti.is/verkefni/kynjud\\_fjarlagagerd/hvad\\_er\\_khf](http://www.fjarmalaraduneyti.is/verkefni/kynjud_fjarlagagerd/hvad_er_khf)
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið (2013a). *Skýrsla nefndar um málefnalegar skýribreytur við greiningu á launamun kynjanna*. Reykjavík: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið (2014a). *Vinumarkaður – Lokaskýrsla*. Reykjavík: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið (2015). *Fréttabréf stjórnenda ríkisstofnana 20. febrúar 2015 17(1)*. Reykjavík: Fjármála- og efnahagsráðuneytið.
- Fjóla Þórdís Jónsdóttir (2013). *Áhrifaþættir á starfsval – munur á milli kynja og aldurshópa*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14525>.
- Forsætisráðuneytið (2004). *Efnahagsleg völd kvenna – skýrsla nefndar um efnahagsleg völd kvenna*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið. Skoðað 5. desember 2014 á [http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnahasleg\\_vold\\_kvonna/EVKskyrsla.pdf](http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnahasleg_vold_kvonna/EVKskyrsla.pdf)
- Forsætisráðuneytið (2009). *Bráðaaðgerðir gegn atvinnuleysi*. Skoðað 26. febrúar 2015 á <http://www.forsaetisraduneyti.is/verkefni/verkefnum-lokid/frettir-island-is/nr/5849>
- Forsætisráðuneytið (2012). *Mat á jafnréttisáhrifum stjórnarfrumvarpa. Áfangaskýrsla I*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.

- Freyja Barkardóttir (2014). "Við erum alltaf gay. Ekki bara þegar hinum hentar". *Reynsla og upplifun hinsegin starfsfólks hjá Reykjavíkurborg*. Skoðað 5. apríl 2015 á [http://reykjavik.is/sites/default/files/ymis\\_skjol/skjol\\_utgefid\\_efni/vid\\_erum\\_alltaf\\_gay\\_reynsla\\_og\\_upplifun\\_hinsegin\\_starfsfolks\\_hja\\_reykjavikurborg.pdf](http://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/vid_erum_alltaf_gay_reynsla_og_upplifun_hinsegin_starfsfolks_hja_reykjavikurborg.pdf)
- Freyr Halldórsson (2013). *Viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar 2013*. Reykjavík: Mannauðsdeild Reykjavíkurborgar.
- Fréttatíminn (2014, janúar). *Karlar í umönnunarstörfum á Akureyri*. Skoðað 15. september 2014 á [http://www.frettatiminn.is/frettir/karlar\\_i\\_umonnunarstorfum\\_a\\_akureyri/](http://www.frettatiminn.is/frettir/karlar_i_umonnunarstorfum_a_akureyri/)
- Fríða Rós Valdimarsdóttir (2005). Þróun lögjafar um fæðingarorlof á Norðurlöndum og reynsla þjóðanna. Akureyri: Jafnréttisstofa.
- Fæðingarorlofssjóður (2015). *Hámarks- og lágmarksupphæðir greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrkja á árinu 2015*. Skoðað 28. apríl 2015 á [http://www.faedingarorlof.is/files/Upph%C3%A6%C3%B0ir%202015\\_931969733.pdf](http://www.faedingarorlof.is/files/Upph%C3%A6%C3%B0ir%202015_931969733.pdf)
- Gaustad, T. og Raknes, K. (2015). *Menn som ikke liker karrierekvinner. Hovedresultater fra en eksperimentell undersøkelse*. Skoðað 3. maí 2015 á <http://www.tankesmienagenda.no/wp-content/uploads/Tankesmien-Agenda-Rapport-Menn-som-ikke-liket-karrierekvinner.pdf>
- Geirþrúður Alfreðsdóttir (2011). *Af hverju vilja hluthafar ekki meiri ávöxtun?* Viðskiptablaðið. Skoðað 3. maí 2015 á <http://www.vb.is/blog/skodun/63373/>
- Gerður Bjarnadóttir og Guðný Guðbjörnsdóttir (2011). Kynjakerfið og viðhorf framhaldsskólanema. *Netla – Vef tímarit um uppeldi og menntun*. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Skoðað 11. september á <http://netla.hi.is/greinar/2011/ryn/001.pdf>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119.
- Guðbjörg Andrea Jónsdóttir, Ásdís G. Ragnarsdóttir, Hrefna Guðmundsdóttir, Jóna Karen Sverrisdóttir, Matthías G. Þorvaldsson og Sigríður Herdís Bjarkadóttir (2006). *Launamyndun og kynbundinn launamunur: Skýrsla unnin fyrir félagsmálaráðuneytið*. Reykjavík: Félagsmálaráðuneytið and Capacent Gallup.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2009). Líðan í kjölfar efnahagshruns. Samanburður þriggja hópa. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum X. Félags- og mannvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2009*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2007). Karlkyns fyrirvinnur og konur sem vinna stundum. Í Sumarliði Ísleifsson og Þórunn Sigurðardóttir (ritstj.), *Samfélagsleg áhrif verkalýðshreyfingarinnar á 20. öld*, Efling-stéttarfélag og Reykjavíkúakademían.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir (2012). Kynjakvótar og mögulegar hindranir á leið kvenna til æðstu stjórnunar. *Íslenska þjóðfélagið*, 3, 57-76.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Tamar M. Hejstra (2013). Balancing Work-family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work and Organization*, Vol. 20 (3), 283-296.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ásta Snorradóttir og Hjördís Sigursteinsdóttir (2014). Vinnufyrirkomulag og líðan í kjölfar kreppu: Yfirlitsgrein. *Íslenska þjóðfélagið*, 5(29), 39-55.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Kristinn Tómasson og Margrét Lilja Guðmundsdóttir (2005). Alsjáandi auga tækninnar og líðan kvenna og karla í íslenskum fyrirtækjum. *Læknablaðið*, 91(11), 821-7.

- Guðbjörg Vilhjálmisdóttir (2004). Ólík hugsun um störf eftir kynferði. Í Úlfar Þormóðsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum V. Félagsvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2004*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.
- Guðný Björk Eydal (2007). Fæðingarorlof: Löggjöf og lífsstíll. Í Gunnar Þór Jóhannesson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII. Félagsvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í desember 2007*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðný Björk Eydal (2008). Fæðingarorlof, feður og fjölskyldustaða. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Félags- og mannvísindadeild, Félagráðgjafadeild, Sálfræðideild og Stjórn málafræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2008*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason (2014a). Family Policies: The Case of Iceland. Í Robila, M. (ritstj.), *Handbook of Family Policies Across the Globe*. New York: Springer
- Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason (2014b). Hrunið og fæðingarorlof: Áhrif á foreldra og löggjöf. *Íslenska þjóðfélagið*, 5(2), 77-93.
- Guðný Björk Eydal og Rannveig Sigríður Ragnarsdóttir (2008). *Hvernig haga einstæðir foreldrar fæðingarorlofi?* Reykjavík: Rannsóknarstöð þjóðmála, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðný Björk Eydal og Tine Rostgaard. (2010). Umönnunargreiðslur: Ógn við jafnrétti eða aukið val? Í Halldór S. Guðmundsson, *Rannsóknir í félagsvísindum XI. Félagráðgjafardeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2010*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðný Guðbjörnsdóttir (2006). Er leiðtogahugtakið kynjað? Í Úlfar Hauksson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VII. Félagsvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2006*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Guðrún Hannesdóttir, Sigurður Thorlacius og Stefán Ólafsson (2010). *Örorka og virk velferðarstefna á Íslandi: Könnun á aðstæðum, viðhorfum og samfélagsþátttöku örorkulífeyrisþega 2008-2009*. Skýrsla fyrir Landssamtök lífeyrissjóða og Örorkumatsnefnd forsætisráðuneytis. Reykjavík: Þjóðmálastofnun Háskóla Íslands.
- Guðrún Íris Guðmundsdóttir (2008). *Samspil vinnu og einkalífs*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/3392>.
- Guðrún Lilja Guðmundsdóttir (2013). „Þetta er ekki bara einhver vinna fyrir mér“: *Samspil einkalífs og atvinnu hjá mæðrum í stjórnendastöðum*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14517>.
- Guðrún Pétursdóttir (2013). Birtingarmyndir dulinna fordóma og mismunun í garð innflytjenda á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið*, 4, 27-38.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2006). Skreppur og Pollýanna: Um ólíka möguleika og sýn kynjanna innan vinnustaða Reykjavíkurborgar á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Í Úlfar Hauksson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VII: Félagsvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2006*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2007). „Going global“: Útrás íslenskra hugbúnaðarfyritækja og samræming fjölskyldulífs og atvinnu. Í Gunnar Þór Jóhannesson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII. Félagsvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í desember 2007*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2009). Within the aura of gender equality: Icelandic work cultures, gender relations and family responsibility. Doktorsritgerð, Háskóli Íslands, Reykjavík.



- Gyða Margrét Pétursdóttir (2010). Homo economicus meets Homo holismus. Men and women discuss their salaries within different frames of reference. Í Silja Bára Ómarsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XI. Erindi Flutt á ráðstefnu í október 2010*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir (2012). Styðjandi og mengandi kvenleiki innan áru kynjajafnréttis. *Íslenska þjóðfélagið*, 3, 5-18. Reykjavík: Félagssfræðingafélag Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2007). Fyrirvinnur, hálfdrættingar og heildarhyggja: Um vinnumenningu fjölskylduábyrgð og kynjatengsl innan vinnustaða Reykjavíkurborgar. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Reykjavíkurborgar.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, Þórhallur Örn Guðlaugsson og Ester Rós Gústavsdóttir (2010). Íslensk vinnustaðamenning: Skýr og markviss stefna en skortur á samhæfingu og samþættingu. *Stjórnsmál & Stjórnsýsla* 6(2), 229-251.
- Gylfi Magnússon (2014). Piltar og stúlkur, *Vísbinding*, 23. tbl. Reykjavík: Heimur.
- Hafdís Erla Jóhannsdóttir (2012). *Eru sjómenn virkir þátttakendur í umönnun og uppeldi barna sinna? Sjómenn og föðurhlutverkið*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísinda svið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/13554>.
- Hagfræðistofnun Háskóla Íslands (2009). *Launamunur karla og kvenna: Rýnt í rannsóknir*. Reykjavík: Hagfræðistofnun Háskóla Íslands.
- Hagstofa Íslands (2010). Launamunur kynjanna. Skýrsla unnin á vegum samstarfsverkefnis Hagstofu Íslands, Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins um launamun kvenna og karla byggt
- Hagstofa Íslands (e.d.). Laun á almennum vinnumarkaði.
- Hagstofa Íslands (e.d.). Mannfjöldi.
- Hagstofa Íslands (e.d.). Vinnumarkaðsrannsóknir.
- Hagstofa Íslands (e.d.). Skólamál.
- Hagstofa Íslands (e.d.). Tekjudreifing.
- Hagstofa Íslands (e.d.). Fjölmíðlun og menning.
- Hagstofa Íslands (e.d.). Stjórnir og framkvæmdastjórar fyrirtækja.
- Halldén, Karin (2014). Könnssegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000-2010 i Kunze, A. og Thorburn, K (ritstj.) *Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*. SOU 2014:81.
- Harpa Hrund Berndsen (2011). *The Effect of Obesity on the Labor Market*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Hagfræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/7238>.
- Herdís Sólborg Haraldsdóttir (2013). *Frá vöggju til leiksskóla. Áhrif jafnréttistefnu og opinberra stjórnækja á foreldra ungra barna*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/13061>.
- Herdís Þorgeirsdóttir (2013). National Law: Report from Iceland. Í Susanne Burri og Helga Aune, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work – The application of EU and national law in practice in 33 European countries*. European Union: European Commission.
- Hið gullna jafnvægi (2001). *Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum*. Skoðað 26. janúar 2015 á <http://jafnretti.is/D10/FILES/HGJ10skref.pdf>
- Hildur Fjóra Antonsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Herdís Sveinsdóttir og Hólmfríður K. Gunnarsdóttir (2006). *Á vaktinni – með sveigjanlegum stöðugleika*. Reykjavík: Rannsóknastofa í vinnuvernd.

- Hildur Friðriksdóttir (2004). „Það þarf einhvern veginn að púsla þessu saman“. Rannsókn á vinnustreitu og samþættingu fjölskyldulífs og atvinnu. Óbirt meistararitgerð við Háskóla Íslands.
- Hjördís Sigursteinsdóttir og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (2009). Staða kvenna í landbúnaði: Kynjafræðilegur sjónarhóll. *Stjórnmál og stjórnsýsla*, 5(1), 27-47.
- Hjördís Sigursteinsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2011). „Rosaleg óvissa hjá okkur og vondur tími“: Um starfsöryggi og líðan kennara eftir hrun. *Ráðstefnurit Netlu – Menntakvika*. Skoðað 27. janúar 2015 á <http://netla.hi.is/menntakvika2011/014.pdf>
- Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, Herdís Sveinsdóttir, Jón Gunnar Bernburg, Hildur Friðriksdóttir og Kristinn Tómasson (2006). Lifestyle, harassment at work and self-assessed health of female flight attendants, nurses and teachers. *Work*, 27(2), 165-172.
- Hrafnhildur Snæfríðar- og Gunnarsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2011). Um orðræðu og áhrifavalda í menningu raun- og tæknivísindagreina. *Tímarit um menntarannsóknir/ Journal of educational research (Iceland)*, 8, 103-123.
- Hrefna Sif Heiðarsdóttir (2010). *Viðhorf forstjóra og framkvæmdarstjóra til samþættingar vinnu og einkalífs*. Óbirt meistararitgerð, Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Hulda Bjarnadóttir (2014). Hverjir tjá sig?, *Vísbending*, 26. tbl. Reykjavík: Heimur.
- Hunt, V., Layton, D, og Prince, S. (2015). *Diversity Matters*. McKinsey & Company, 2. febrúar.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2009). Íslenskir stjórnendur: Einkenni, stjórnunaraðferðir og árangur. *Bifröst Journal of Social Science*, 3, 45-65.
- Ingi Rúnar Eðvarðsson og Guðmundur Kristján Óskarsson (2010). Hvað ræður vali á námssviði og háskóla? Viðhorf brautskráðra nemenda frá Háskólanum á Akureyri. *Uppeldi og menntun*, 19, 153-178.
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2004). *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum.
- Ingólfur V. Gíslason (2005). Feður sem taka lengra fæðingarorlof. Í Úlfar Hauksson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VI. Félagsvísindadeild. Erindi haldin á ráðstefnu í október 2005*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.
- Ingólfur V. Gíslason (2007). Fæðingar- og foreldraorlof á Íslandi: Þróun eftir lagasetninguna árið 2000. Akureyri: Jafnréttisstofa.
- Ingólfur V. Gíslason (2011). Karlar í „kvenna“störfum. Í Ása Guðný Ásgeirsdóttir, Helga Björnsdóttir og Helga Ólafsdóttir (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XII. Félags- og mannvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2011*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Ingólfur V. Gíslason og Guðný Björk Eydal (ritstj.) (2011). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. TemaNord 2011:562. Copenhagen: Nordic Council of Ministers
- Ingunn Vilhjálmsdóttir (2013). Kynjuð hagstjórn og fæðingarorlofssjóður. Samræmist lækkun fjárlaga til Fæðingarorlofssjóðs kynjasamþættingu og aðferðum kynjaðrar hagstjórnar og fjárlagagerðar? BA-ritgerð við Háskólann á Bifröst. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/17487>.
- Ingveldur Geirsdóttir (2014). *Konur gera meira en karlar*. Skoðað 12. desember 2014 á [http://www.mbl.is/frettir/innlent/2014/11/06/konur\\_gera\\_meira\\_en\\_karlar/](http://www.mbl.is/frettir/innlent/2014/11/06/konur_gera_meira_en_karlar/)
- Innanríkisráðuneyti (e.d.). *Úrskurðir og álit – Kærunefnd jafnréttismála*. Skoðað 18. febrúar 2015 á <http://www.urskurdir.is/Felagsmala/KaerunefndJafnrettismala/>
- ITUC Report (2009), *Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and developments*, International Trade Union Federation. Skoðað 20. apríl 2015 á [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-og\\_EN.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-og_EN.pdf).

- Jacobsen S. J., Heegard Klinge A., og Holt, H. (2013). *Øremærking af barsel til fædre: Et litteraturstudie*. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Jafnréttisstofa (e.d.). *Orðabók Jafnréttisstofu*. Skoðað 26. janúar 2015 á <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=Page3&ID=37>
- Jafnréttisstofa (2014a). Skýrsla Jafnréttisstofu um nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna árið 2013. Akureyri: Jafnréttisstofa.
- Jafnréttisstofa (2014b). *Kynferðisleg áreitni er ótrúlega algeng*. Skoðað 10. nóvember 2014 á <http://www.jafnretti.is/jafnretti/?D10cID=ReadNews3&ID=1096&CI=0>
- Johnston, D. W. (2010). Physical appearance and wages: Do blondes have more fun? *Economic Letters* 108(1), 10-12.
- Jón Júlíus Karlsson (2014). *Konum yfir fimmtugu mismunað á vinnumarkaði*. Skoðað 20. febrúar 2015 á <http://www.visir.is/konum-yfir-fimmtugu-mismunad-a-vinummarkadi/article/2014140729672>
- Jón Óskar Guðlaugsson, Kristján Þór Magnússon og Stefán Hrafn Jónsson (2014). *Heilsa og líðan Íslendinga 2012 – Framkvæmdaskýrsla*. Reykjavík: Embætti landlæknis.
- Jón Snorri Snorrason (2011). Kynjahlutföll í stjórnnum fyrirtækja. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XII: Viðskiptafræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2011*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Jón Snorri Snorrason (2012). Yfirlit um stöðu og áhrif jafnari kynjahlutfalla við stjórnun og í stjórnnum fyrirtækja. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 8(1), 93-107.
- Katrín Ólafsdóttir (2011). *Íslenska lífeyrisherfið og íslenskur þjóðarbúskapur*. Í Úttekt á fjárfestingarstefnu, ákvarðanatöku og lagalegu umhverfi lífeyrissjóðanna í aðdraganda bankahrunsins 2008.
- Katrín Ólafsdóttir (2009a). Nýir kjarasamningar og launamunur kynjanna. Í Auður Hermannsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Snjólfur Ólafsson (ritstj.), *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands*. Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Katrín Ólafsdóttir (2009b). Gender effects of the economic crisis. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum X: Viðskiptafræðideild*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Katrín Ólafsdóttir (2008). *Er íslenskur vinnumarkaður sveigjanlegur?* Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Katrín Björg Ríkharðsdóttir og Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2012). Er hægt að bjóða kynjakerfinu birginn? Reynsla átta kvenna af smíðum og tölvunarfræði. *Netla – veftímarit um uppeldi og menntun*.
- Kolbeinn H. Stefánsson (2008a). *Kynhlutverk: viðhorf til kynbundinnar verkskiptingar: Rannsóknarritgerð*. Reykjavík: Rannsóknarstöð þjóðmála, Félagsvísindastofnun Íslands.
- Kolbeinn H. Stefánsson (2008b). *Samspil vinnu og heimilis: Álag og árekstrar*. Reykjavík: Rannsóknarstöð þjóðmála, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Kramer, V.W., Konrad, A.M. og Erkut, S. (2006). *Critical mass on corporate boards: Why three or more women enhance governance*. Wellesley Center for Women.
- Kristín Ágústsdóttir (2012). *Konur og æðstu stjórnunarstöður. Er glerhurðin til staðar á Íslandi? Meistararitgerð*, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/11266>.
- Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir (2014). Fordómar og félagsleg útskúfun: Samantekt á stöðu fatlaðs fólks eins og hún birtist í íslenskum rannsóknum frá árunum 2000-2013. Reykjavík: Rannsóknasetur í fötlunarfræðum við Háskóla Íslands.

- Kristján Páll Kolka Leifsson (2014). *Konur í lögreglunni og bjargir þeirra: Staða kvenna í vinnustaðarmenningu lögreglunnar á Íslandi*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/17921>.
- Laufey Axelsdóttir (2013). Leikskólakennarastarfið í femínísku ljósi: Samskipti kvenna og karla, fagleg staða og áhrif sveitarfélaga á stöðu og þróun leikskólakennarastarfsins. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14774>.
- Laufey Axelsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2014). Kynjaðar væntingar til kvenna og karla í tveimur leikskólum. *Netla – veftímarit um uppeldi og menntun*. Menntavísindasvið Háskóla Íslands. Skoðað 11. september á <http://netla.hi.is/greinar/2014/ryn/002.pdf>
- Leibbrandt, A. og List, J.A. (2012). Do women avoid salary negotiations? Evidence from a large scale natural field experiment. NBER Working Paper no. 18511, November.
- Lena Rut Birgisdóttir (2011). *Að halda í karlmenskuna. Reynsla karla í kvinnastörfum*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/9961>.
- Lilja Mósesdóttir, Andrea G. Dofradóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Kristjana Stella Blöndal, Einar Mar Þórðarson og Sigurbjörg Ásgeirsdóttir (2006). *Mælistikur á launajafnrétti á Norðurlöndum*. Skoðað 9. maí 2015 á [http://jafnrretti.is/D10/ FILES/isl\\_samantekt\\_april\\_05\\_2006.pdf](http://jafnrretti.is/D10/FILES/isl_samantekt_april_05_2006.pdf)
- Lilja Lind Pálsdóttir (2012). *Staða kvenna á íslenskum vinnumarkaði. Þróun og horfur*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/10578>.
- Löfström, Åsa (2009). *Gender equality, economic growth and employment*. Swedish Ministry of Integration and Gender Equality.
- Lög nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.
- Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof.
- Lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.
- Lög nr. 60/1961 um launajöfnuð karla og kvenna.
- Lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.
- Lög nr. 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna.
- Lög nr. 13/2010 um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög (eignarhald, kynjahlutföll og starfandi stjórnarformenn).
- Lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.
- Lög nr. 10/2004 um starfsmenn í hlutastörfum.
- Lög nr. 2/1995 um hlutafélög.
- Lög nr. 2/1993 um Evrópska efnahagssvæðið.
- Margrét Sæmundsdóttir (2009). Konur og stjórnunarhættir fyrirtækja á Íslandi. *Bifröst Journal of Social Science* 3, 5-26.
- Marta Einarsdóttir (2014). Jafnrétti á vinnustöðum á Íslandi – Rannsókn á viðhorfi stjórnenda fyrirtækja til jafnréttis og mismununar. Akureyri: Rannsóknar- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri.
- Maskína (2013). *Bandalag háskólamanna, kjarakönnun BHM, mars-apríl 2013*. Skoðað 24. desember 2014 á [http://issuu.com/bhmvefur/docs/2013-08-21\\_bhm\\_launakonnun\\_heildars?e=8651333/4621392](http://issuu.com/bhmvefur/docs/2013-08-21_bhm_launakonnun_heildars?e=8651333/4621392)
- Maskína (2015). Vinnumálastofnun. Könnun meðal fyrrum bótaþega, desember 2014.

- Matsa, D.A. og Miller, A.R. (2012). A Female Style in Corporate Leadership? Evidence from Quotas. *American Economic Journal: Applied Economics*, 5(3), 136-69.
- Mbl.is (2013). „Karlar mega ekki skipta á börnum“. Skoðað 25. apríl 2015 á [http://www.mbl.is/frettir/erlent/2013/01/09/karlar\\_mega\\_ekki\\_skipta\\_a\\_bornunum/](http://www.mbl.is/frettir/erlent/2013/01/09/karlar_mega_ekki_skipta_a_bornunum/)
- Mbl.is (2014). *Laun kvenna 92% af launum karla*. Skoðað 29. desember 2014 á [http://www.mbl.is/frettir/innlent/2014/10/24/laun\\_kvenna\\_92\\_prosent\\_af\\_launum\\_karla/](http://www.mbl.is/frettir/innlent/2014/10/24/laun_kvenna_92_prosent_af_launum_karla/)
- Mbl.is Sjórnvarp (2013, 18. desember). *Undirbýr mál á hendur borginni*. Skoðað 15. september 2014 á [http://www.mbl.is/frettir/innlent/2013/12/18/undirbyr\\_mal\\_a\\_hendur\\_borginni/](http://www.mbl.is/frettir/innlent/2013/12/18/undirbyr_mal_a_hendur_borginni/)
- Medlingsinstitutet (2014). What do the official wage statistics say about wage differentials between women and men in 2013? Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Mennta- og menningamálaráðuneytið (2009). *Nýsköpunarsjóður námsmanna styrktur*. Skoðað 26. febrúar 2015 á <http://www.menntamalaraduneyti.is/frettir/Frettatilkynningar/nr/4948>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið (2014). *Brotthvarf úr framhaldsskólum: Vor 2014*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið (2015). *Styrkjakerfi vísindarannsókna frá kynjasjónamiði*. Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J., Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol. 109, no. 41.
- Nanna Ingibjörg Viðarsdóttir (2014). *Á vaktinni. Áhrif vaktavinnu á heilsu og líðan*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/19735>.
- Nivalainen, S. (2010). *Essays on family migration and geographical mobility in Finland*. Helsinki: Pellervo Economic Research.
- Norden.org (e.d.). *Börn og fjölskyldur á Norðurlöndum*. Skoðað 27. apríl 2015 á <http://www.norden.org/is/nordurloend-fyrir-thig/boern-og-fjoelskyldur-a-nordurloendum>
- OECD (2014). *Trade union density*. Skoðað 18. nóvember 2014 á [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density\\_data-00371-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density_data-00371-en)
- Ólafur Guðbjörn Skúlason (2014). Formannspistill: Brjótum upp staðalímynd hjúkrunarfræðingsins. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 90(1), 3.
- Óli Kristján Ármannsson (2014). *Fæðingarorlofssjóði óheimilt að krefjast endurgreiðslna*. Skoðað 28. apríl 2015 á <http://www.visir.is/faedingarorlofssjodi-oheimilt-ad-krefjast-endurgreidslna/article/2014712109943>
- Ómar Valdimarsson (2014). *Hvar þrengir að? 2014: Könnun Rauða krossins á Íslandi á hvaða hópar í samfélaginu eigi helst undir högg að sækja*. Reykjavík: Rauði krossinn á Íslandi.
- Parrukoski, S. og Lammi-Taskula, J. (ritstj.) (2012). *Parental Leave Policies and the Economic Crisis in the Nordic Countries. Seminar Report 24:2012*. Helsinki: National Institute for Health and Welfare.
- ParX viðskiptaráðgjöf IBM og Hagfræðistofnun Háskóla Íslands (2009). *Rannsókn á launamun kynjanna*. Reykjavík: Samtök atvinnulífsins, Parx viðskiptaráðgjöf IBM, Hagfræðistofnun Háskóla Íslands og Alþýðusamband Íslands.
- Pawel Bartoszek (2014). *Fedur undir smásjá?* Skoðað 20. október 2014 á <http://www.visir.is/fedur-undir-smasja-/article/2013706079913>
- Páll Ríkharðsson, Þorlákur Karlsson og Catherine Batt (væntanlegt). *Hinn íslenski fjármálastjóri: Umhverfi, hlutverk og verkefni*.



- Powell, A., Bagihole, B. og Dainty, A. (2009). How Women Engineers Do and Undo Gender: Consequences for Gender Equality. *Gender, Work and Organization*, 16(4), 411-428.
- Ragnheiður Eyjólfsdóttir (2013). *Samræming fjölskyldulífs og atvinnu. Hvernig gengur starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði að samræma fjölskyldulíf og atvinnu?* Meistararitgerð, Háskólinn í Reykjavík, Viðskiptadeild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/16358>.
- Rannsóknarstofnun í barna- og fjölskylduvernd (2010). *Umönnun ungra barna í Reykjavík – Hluti II: Rannsókn RBF fyrir Leikskólasvið Reykjavíkurborgar 2009-2010*. Reykjavík: Rannsóknarstofnun í barna og fjölskylduvernd við Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands.
- Reglugerð nr. 1000/2004 um aðgerðir gegn einelti á vinnustað.
- Reglugerð nr. 931/2000 um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.
- Reisel, L., og Brekke, I. (ritstj.) (2013). *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv: Status og årsaker*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Reykjavik.is (2013). *Heildarlaun karla 5,8% hærrí en kvenna*. Skoðað 24. desember 2014 á <http://reykjavik.is/frettir/heildarlaun-karla-58-haerri-en-kvenna>
- Ríkisútvarpið (2013). *Sjúkraliðar lifa ekki af laununum*. Skoðað þann 10. nóvember 2014 á <http://www.ruv.is/frett/sjukralidar-lifa-ekki-af-laununum>
- Ríkisútvarpið (2014). *Meira sjálfstraust en fleiri verkefni*. Hljóðupptaka, skoðuð þann 18. nóvember 2014 á <http://ruv.is/jafnrettismal/meira-sjalfstraust-en-fleiri-verkefni>
- Rønsen, M. og Kitterrød R.H. (2015). Gender-equalizing family policies and mother's entry into paid work: Recent evidence from Norway. *Feminist Economics*, Vol. 21 (1), 59-89.
- Salin, D. (2011). The significance of gender for third parties' perceptions of negative interpersonal behaviour: Labelling and explaining negative acts. *Gender, Work and Organization*, 18(6), 571-591.
- Samtök atvinnulífsins (2013). *Ungar konur og karlar hafa jafnan áhuga á að stofna eigið fyrirtæki*. Skoðað 3. maí 2015 á <http://www.sa.is/frettatengt/eldri-frettir/ungar-konur-og-karlar-hafa-jafnan-ahuga-a-ad-stofna-eigid-fyrirtaeki/>.
- Sif Einarsdóttir (2005). Kynjamunur á starfsáhuga – raunverulegur eða skekkja í áhugakönnunum? Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstj.), *Kynjamyndir í skólastarfi* (bls. 101-122). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands
- Sigríður Edda Hafberg (2008). *Af hverju hætta hjúkrunarfræðingar að starfa við hjúkrun?* Óbirt meistararitgerð, Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Sigríður Elín Þórðardóttir og Halldór V. Kristjánsson (2005). *Konur og stoðkerfi atvinnulífsins*. Byggðastofnun.
- Sigríður Elín Þórðardóttir, Stefanía Óskarsdóttir, Bjarnheiður Jóhannsdóttir, Helga Björg Ragnarsdóttir, Kristín Karlsdóttir og Erna Bjarnadóttir (2005). *Eignarhald kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði*. Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið og Byggðastofnun.
- Sigríður Kristjánsdóttir (2009). *Konur, stjórnun og samskipti: Stjórnunaraðferðir kvenna í ólíkum atvinnugreinum*. Óbirt meistararitgerð, Háskólinn á Akureyri, Akureyri.
- Sigurður Thorlacius og Stefán Ólafsson (2010). From unemployment to disability? Relationship between unemployment rate and new disability pensions in Iceland 1992-2007. *The European Journal of Public Health Advance Access*, 22(1), 96-101.
- Sigurbjörg Stella Gunnarsdóttir (2013). *Survivors of layoffs: Attitudes and behaviors of employees*. Meistararitgerð, Háskólinn í Reykjavík, Viðskiptadeild. Sótt af <http://skemman.is/handle/1946/16920>.

- Sigurbjörg Ásta Hreinsdóttir (2012). Flýgur hver eins og hann er fiðraður? Áhrif andlitsfegurðar og kynferðis á ráðningar og laun. Óbirt meistararitgerð, Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Sigurbjörg K. Ásgeirsdóttir (2013). *Atvinnusköpun í dreifbýli út frá kynjasjónarmiði*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/11241>.
- Sjávarútvegsráðuneytið (2007). Skýrsla nefndar um störf kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjunum á Íslandi. Reykjavík: Sjávarútvegsráðuneytið.
- Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar (e.d.). *Stefna og starfsáætlun skóla- og frístundasviðs Reykjavíkurborgar 2014*. Skoðað 15. september 2014 af [http://reykjavik.is/sites/default/files/ymis\\_skjol/skjol\\_svida/starfsaaetlun\\_sfs\\_2014.pdf](http://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_svida/starfsaaetlun_sfs_2014.pdf)
- Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara (2013). *Atvinnuáttak. Greiningar- og aðgerðaráætlun með aðferðafræði kynjaðrar fjárhags- og starfsáætlunar*. Reykjavík: Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara, Reykjavíkurborg.
- Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara (2014). *Áhrif leikskólalokunar á atvinnuþátttöku. Rannsókn og greining með aðferðafræði kynjaðrar fjárhags- og starfsáætlunar*. Reykjavík: Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara, Reykjavíkurborg.
- Slotky, J. (2006). Gender and its relevance to Macroeconomic policy: A survey. IMF Working Paper WP/06/233.
- Snyder, K. (2014), *The abrasiveness trap: High-achieving men and women are described differently in reviews*. Skoðað 5. maí 2015 á <http://fortune.com/2014/08/26/performance-review-gender-bias/>.
- Sóley Tómasdóttir, Magnús Már Guðmundsson og Helga Jónsdóttir (2015). *Stytting vinnuviku í Reykjavík*. Skoðað 1. maí 2015 á <http://www.visir.is/stytting-vinnuviku-i-reykjavik/article/2015703029939>
- Statistics Denmark (e.d.). *INDIC109: Gender pay gap by sector and reporting country*. Skoðað 19. desember 2014 á [norden.statbank.dk/INDIC109](http://norden.statbank.dk/INDIC109)
- Stefán Þór Helgason (2013). *Forsendur frumkvöðla. Rannsókn á ólíkri þátttöku kynjanna í frumkvöðlastarfi*. BS-ritgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14702>.
- Steingrimsdóttir, Herdis og Vardardóttir, Arna (2015). *How Does Daddy at Home Affect Marital Stability?*, Working Paper May 2015.
- Steinunn Hrafnisdóttir (2004). *The mosaic of gender: the working environment of Icelandic social service managers*. Reykjavík: University of Iceland Press.
- Steinunn Rögnvaldsdóttir (2012). *A haunted society. Old age pensions in Iceland from a gender perspective*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/11115>.
- Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands, lög nr. 33/1944.
- Stjórnsýslulög nr. 37/1993.
- Sunna Stefánsdóttir (2013). *Bág staða íslenskra blaðakvenna. Greining á Fréttablaðinu, Morgunblaðinu og DV*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14979>.
- Sunna Sæmundsdóttir (2014). *Ekki einungis „gullpilsin“*. Mbl.is. Skoðað 2. febrúar 2015 á [http://www.mbl.is/vidskipti/frettir/2014/12/04/ekki\\_einungis\\_gullpilsin/](http://www.mbl.is/vidskipti/frettir/2014/12/04/ekki_einungis_gullpilsin/)
- Svanhvít Ljósbjörg Guðmundsdóttir (2014). *„Ég fórnaði bara öllu“ Starfsaldur, álag og kynjamismun hjá íslenskum blaðamönnum*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/18150>.

- Sveinn Arnarsson (2014). *Færri feður í fæðingarorlof*. Visir.is. Skoðað 23. febrúar 2015 á <http://www.visir.is/faerri-fedur-i-faedingarorlof/article/2014711269927#>
- Sveitastjórnarlög nr. 138/2011.
- Sæunn Hafdís Oddsdóttir (2012). *Fjölskyldustefna fyrirtækja og stofnana á Suðurnesjum: Samþætting vinnu og fjölskylduábyrgðar*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/13520>.
- Terjesen, S., Aguilera, R. og Lorenz R. (2015). Legislating a woman's seat on the board: Institutional factors driving gender quotas for boards of directors. *Journal of Business Ethics*, 233-251.
- Thomas Brorsen Smidt (2012). *Klámvæðing er kynferðisleg áreitni*. Reykjavík: Mannréttindaskrifstofa Reykjavíkurborgar og MARK - Miðstöð margbreytileika og kynjarannsóknna við Háskóla Íslands.
- Tinna Kristbjörg Halldórsdóttir og Guðbjörg Lilja Rafnsdóttir (2012). Er álið málið? Samfélagsbreytingar og atvinnumöguleikar kvenna á Austurlandi. *Stjórnmal og stjórnsýsla* 8(2), 451-468.
- Tinna Laufey Ásgeirsdóttir (2010). Do body weight and gender shape the work force? The case of Iceland. *Economics and Human Biology* 9(2), 148-156.
- Tryggingastofnun (2014). *Ársskýrsla og staðtölur Tryggingastofnunar 2013*. Reykjavík: Tryggingastofnun ríkisins.
- Tryggvi R. Jónsson, Haukur Freyr Gylfason og Albert Arnarson (2008). Áhrif væntinga til launa á launakröfur. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum IX. Viðskiptafræðideild og hagfræðideild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2008*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Valgerður Jóhannesdóttir (2009). *Tengslanet kvenna í atvinnulífinu: Dropinn holar steininn*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/2562>.
- Vega Rós Guðmundsdóttir (2010). *Launavinna kvenna í ljósi þjóðfélagsbreytinga*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/5572>.
- Velferðarráðuneytið (2015). Launamunur karla og kvenna: Skýrsla Aðgerðahóps stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins til þess að vinna að launajafnrétti kynjanna. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Velferðarráðuneytið (2013a). Jafnréttisþing 2013: Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála árið 2013. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Velferðarráðuneytið (2013b). Karlar og jafnrétti: Skýrsla og tillögur um aukinn hlut karla í jafnréttismálum. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Velferðarráðuneytið (2014a). *Aldraðir í hjúkrunarrýmum á hjúkrunarheimilum*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Velferðarráðuneytið (2014b). *Jafnlaunastaðall verði öðrum Norðurlandþjóðum fyrirmynd*. Skoðað 3. desember 2014 á <http://www.velferdarraduneyti.is/frettir-vel/nr/34727>
- Velferðarráðuneytið (2015). *Námskeið um vottun jafnlaunakerfa*. Skoðað 9. maí 2015 á <http://www.velferdarraduneyti.is/frettir-vel/nr/35100>
- Vinnueftirlitið (2008). Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum: Forvarnir og viðbrögð. Reykjavík: Vinnueftirlitið.
- Vinnumálastofnun (e.d.). *Atvinnuleysistöður*. Skoðað 12. apríl 2015 á <https://www.vinnumalastofnun.is/um-okkur/utgefing-efni-og-talnaefni/atvinnuleysistolur-i-excelsskjolum>

- Vitamin W. *The pipeline problem*. Skoðað 13. maí 2015 á <http://vitaminw.co/change/pipeline-problem-women-law-business-film-journalism>
- Vífill Karlsson og Kolfinna Jóhannesdóttir (2010). Búferlaflutningar kvenna. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XI. Viðskiptafræðideild – Ritryndar greinar. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2010*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- VR (2005). *Ekki láta útlitið blekkja þig*. Skoðað 20. apríl 2015 á <http://www.vr.is/umvr/jafnrettismal/lesa-frett/2005/09/16/Ekki-lata-utlitid-blekkja-thig/>
- VR (2014). *Launamunur kynjanna*. Skoðað 24.12.2014 á <http://www.vr.is/kannanir/launakonnun-2014/launamunur-kynjanna/>
- VR.is (e.d.). *Jafnlaunavottun VR*. Skoðað 17. febrúar 2015 á <http://jafnlaunavottun.vr.is/>
- Walby, S. (2013). *Legal instruments for gender quotas in management*. Directorate General for Internal Policies, European Parliament.
- Warming, K. og Precht, K. (2014). *Erfaringer fra Ligelønssager – En interviewundersøgelse af klagerens perspektiv*. København: Institut for Menneskerettigheder.
- Wennemo Lanninger, A. og Sundström, M. (2014). *Part-Time Work in the Nordic Region: Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Þingskjal 40 (2013). *Frumvarp til laga um breytingu á lögum um almannatryggingar, nr. 100/2007, og lögum um málefni aldraðra, nr. 125/1999, með síðari breytingum (frítækjumörk, tekjutengingar og eftirlitsheimildir)*. Sótt 4. maí 2014 af <http://www.althingi.is/altext/142/5/0040.html>.
- Þingskjal 149 (2007-2008). *Frumvarp til laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla*. Skoðað 13. apríl 2015 á <http://www.althingi.is/altext/135/5/0149.html>.
- Þorgerður Einarsdóttir (2007). *Aumingjahjálpi eða afbygging á umframvaldi? Um sértækar aðgerðir, jákvæða mismunun og kvóta*. Í Gunnar Þór Jóhannesson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum VIII, Félagsvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í desember 2007*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2004). „Þetta liggur einhvern veginn betur fyrir henni“: Feður, börn og fæðingarorlof á Íslandi og í Noregi. Í Úlfar Hauksson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum V: Félagsvísindadeild. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2014*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Þorgerður Einarsdóttir og Gyða Margrét Pétursdóttir (2010). *Greining á skýrslu rannsóknarnefndar Alþingis frá kynjafræðilegu sjónarhorni*. Reykjavík: Alþingi.
- Þorgerður Þorvaldsdóttir (2002). „Kynlegar viddir í dómnefndarálitum?“ Er kynbundinn munur á umfjöllun um karl- og kvenumsækjendur í dómnefndarálitum Háskóla Íslands? Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.
- Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjalmsdóttir (2007). *Kvennafn lækkar launin: Tilraun á mögulegum skýringum á útskýrðum launamuni karla og kvenna*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Þór Steinarsson (2012). *Launamunur kynjanna hjá Reykjavíkurborg. Úttekt á fastlaunasamningum og akstursgreiðslum*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/11096>.
- Þóra Ásgeirsdóttir, Þorlákur Karlsson og Helga Lára Haarde. (2013). *Vinumálastofnun. Fyrrum atvinnuleitendur. Nóvember- desember 2013*. Reykjavík: Maskína.

- Póra Christiansen (2013). Rannsóknir á samningum kynjanna um launakjör. Kerfisbundin úttekt. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í félagsvísindum XIV. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2013*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Póra Kristín Þórsdóttir og Kjartan Ólafsson (2010). Kynferði og samgöngubætur. Í Þóroddur Bjarnason og Kolbeinn H. Stefánsson (ritstj.), *Fjallabyggð fyrir Héðinsfjarðargöng. Samgöngur, samfélag og byggðaðpróun*. Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Póra Kristín Þórsdóttir og Kolbeinn Stefánsson (2010). *Verkaskipting kynjanna fyrir og eftir bankahrun. Karlar verja meiri tíma í heimilisstörf en þeir gerðu árið 2005*. Skoðað 12. september 2014 á vef  
Þjóðmálastofnunar: [http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/frettabref\\_thjodmalastofnunar\\_10\\_2010.pdf](http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/frettabref_thjodmalastofnunar_10_2010.pdf)
- Póra Þorgeirsdóttir (2012). *Does part-time work make employees more efficient? Importance of context in assessing flexible work arrangements*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Viðskiptafræðideild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/10510>.
- Þórdís Rún Þórisdóttir (2013). Viðskiptalífið – vettvangur karla? Viðhorf æðstu stjórnenda til setningu kynjakvótalaga og hindranir sem verða á vegi kvenna í leið sinn að æðstu stjórnunarstöðum. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14912>.
- Þórdís Þórðardóttir (2005). Hvers vegna á kynjafræði erindi í kennaramenntun? Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstj.), *Kynjamyndir í skólalastarfi* (bls. 31-52). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands
- Þórður Kristinsson (ritstj.) (2005). *Upplifun karla af hjúkrunarnámi – Hvað stendur í vegi fyrir auknum hlut karla í hjúkrun?* Reykjavík: Jafnréttisnefnd Háskóla Íslands.
- Þórhildur Gísladóttir (2012). *Að vinna eða vinna ekki, það er spurningin? Um fjarvinnu, upplýsingatækni og samspil atvinnu og einkalífs*. Meistararitgerð, Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/11243>.
- Þuríður Ósk Sigurjónsdóttir og Sif Einarsdóttir (2011). Kyngervi raunvísinda: Námsval og aðstæður kvenna í hefðbundnum karlagreinum við Háskóla Íslands. *Tímarit um menntarannsóknir/ Journal of educational research (Iceland)* 8, 80-102.





## Viðauki - Verkaskipting, vinna og heimili

### Kolbeinn Stefánsson

Í fyrri köflum þessarar skýrslu hefur verið fjallað um stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Í þessum kafla verður athyglinni aftur á móti beint að samspili vinnu og heimilis sem og skiptingu heimilisstarfa og ýmsum viðhorfum tengdum þeim. Ætla má að þróun vinnumarkaðarins hafi umtalsverð áhrif á viðfangsefni þessa kafla. Það er augljóst hvað varðar samspil vinnu og heimilis en það má einnig ætla að ólík staða kynjanna á vinnumarkaði hafi áhrif á skiptingu heimilisstarfa, en rannsóknir benda til að sá aðili í hjúskap sem vinnur lengri vinnuviku og/eða hefur hærri tekjur verji að jafnaði minni tíma í heimilisstörf (Presser, 1994; Brines, 1994). Að því marki sem hrunið hafði mismunandi áhrif á vinnutíma og laun karla og kvenna má ætla að það hafi einnig haft mismunandi áhrif á verkaskiptingu á heimilum, eins og verður fjallað um hér á eftir.

Viðfangsefni þessa kafla eru nokkuð víðfeðm. Fjallað verður um skiptingu heimilisstarfa, álag í vinnu, álag á heimilum og árekstra á milli heimilis og vinnu, viðhorf til skiptingar heimilisstarfa, viðhorf til kynhlutverka og ánægju með bæði vinnu og fjölskyldulíf. Þessi efnistöð væru efni í heila bók ef það ætti að kryfja þau til mergjar. Þar sem við höfum takmarkað rými hér verður áherslan á að setja Ísland í alþjóðlegt samhengi og skoða þróunina yfir tíma og niðurstöður eingöngu sundurgreindar eftir kyni. Þá verður ítarleg prófun á orsakaskýringum að bíða betri tíma. Slík vinna er í gangi og verður birt á öðrum vettvangi.

Áður en lengra er haldið er rétt að gera einn fyrirvara við niðurstöðurnar. Það er ekki unnt að greina kyn maka í þeim gögnum sem hér er unnið með. Í þeim greiningum sem hér verða birtar gefum við okkur að allir þátttakendur í könnuninum sem eru í hjúskap eigi maka af gagnstæðu kyni. Fastlega má gera ráð fyrir því að frávik frá því sé að finna í gögnunum. Spurningin er þá hvort og hvaða áhrif þetta hefur á niðurstöður.

Á árunum 1996-2011 áttu sér stað 25.375 hjónavígslur á Íslandi samkvæmt tölum Hagstofu Íslands. Þar af voru 246 á milli einstaklinga af sama kyni,<sup>1</sup> eða rétt tæplega 1%. Samkvæmt sömu heimild voru 11.400 sambúðir skráðar á milli 2006 og 2011, þar af voru 186 á milli einstaklinga af sama kyni, eða rúmlega 1,6%. Upplýsingar um fjölda óskráðra sambúða liggja ekki fyrir og því er ekki hægt að útiloka að fjöldi sambúða para af sama kyni séu tíðari en tölur Hagstofunnar gefa til kynna. Engu að síður benda fyrirliggjandi upplýsingar til þess að skekkjan sé fremur lítil.

Erlendis hafa verið gerðar rannsóknir á skiptingu heimilisstarfa hjá pörum af sama kyni. Þær rannsóknir eru mjög gagnlegar til að varpa ljósi á áhrif kyns á skiptingu heimilisstarfa hjá pörum af gagnstæðu kyni. Almennt benda slíkar rannsóknir til þess að heimilisstörfum sé jafnar skipt hjá samkynja en tvíkynja pörum og að skipting tiltekinna verka sé á annan veg (Goldberg, 2013; Goldberg, Smith, & Perry-Jenkins, 2012; Kurdek, 2007; Perlesz, o.fl., 2010). Hvað varðar skekkjuna sem hlýst af því að gefa sér að allir svarendur í hjúskap séu með maka af gagnstæðu kyni þýðir það að munurinn á körlum og konum er væntanlega dálítið vanmetinn þegar kemur að skiptingu heimilisstarfa.

### Um gögnin

Útgangspunkturinn í þessum kafla er nýleg rannsókn *International Social Survey Programme* (ISSP) á fjölskyldulífi og kynhlutverkum sem Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands átti aðild að. Sú rannsókn

<sup>1</sup> <http://www.hagstofa.is/Hagtolur/Mannfjoldi/Giftingar-og-skilnadir>

inniheldur upplýsingar um álag í vinnu og á heimili og árekstra þar á milli, um tíma sem varið er í heimilisstörf og skiptingu tiltekinna heimilisverka, sem og um ýmis viðhorf sem tengjast þessum þáttum. Helsti kostur þessara gagna er að þau eru fjölbjóðleg svo hægt er að setja niðurstöður um Ísland í víðara samhengi. Að auki er notast við tvær aðrar rannsóknir Þjóðmálastofnunar frá árunum 2005 og 2010 til að gefa mynd af breytingum yfir tíma. Þær kannanir byggðu á eldri útgáfu rannsóknar ISSP og innihalda því margar mælingar sem eru sambærilegar við nýrri útgáfuna sem Félagsvísindastofnun átti aðild að.

Það er engu að síður nauðsynlegt að setja fyrirvara við sambærileika gagnanna þar sem framkvæmd könnunarinnar var með öðru móti árið 2013 en fyrri árin, en slíkt getur haft áhrif á niðurstöðurnar. Eldri kannanirnar tvær voru símakannanir framkvæmdar á öðrum ársfjórðungi hvors árs. Úrtökin voru valin af handahófi úr þjóðskrá, 1000 einstaklingar árið 2005 og 1500 einstaklingar árið 2010. Svarhlutföllin voru 73,4% árið 2005 og 63,4% árið 2010. Báðar þessar kannanir voru framkvæmdar af Félagsvísindastofnun.

Rannsókn ISSP á heimilislífi og kynhlutverkum árið 2014 var framkvæmd á Íslandi frá 30. júní 2013 til 21. mars 2014. Um er að ræða heimsóknarkönnun með 2109 einstaklinga slembiúrtaki úr þjóðskrá. Alls tóku 1172 einstaklingar þátt í rannsókninni, eða 55,6% úrtaksins. Þegar tekið er tillit til þeirra sem voru fluttir af landi brott eða látnir var svarhlutfallið 58,3%.

Kannanirnar þrjár ná yfir ólíka aldurshópa. Til að gæta sambærileika takmarkast þær greiningar sem hér eru birtar við fólk á aldrinum 18-70 ára, en það er það aldursbil sem allar kannanirnar ná yfir. Það tapast óneitanlega upplýsingar við að útiloka fólk yfir 70 ára aldri úr greiningunni en það er engu að síður ásættanlegt þar sem megin viðfangsefni þessarar skýrslu er staða karla og kvenna á vinnumarkaði. Í rannsókninni frá 2005 var aðeins fólk í hjúskap spurt um tíma sem var varið í heimilisstörf. Í seinni könnunum fengu allir slíkar spurningar. Í þeim greiningum á tíma sem er varið í heimilisstörf sem verða birtar hér á eftir er aðeins stuðst við svör fólks í hjúskap, enda markmiðið að skoða hvaða áhrif kyn hefur á skiptingu slíkra starfa á milli fólks í hjúskap. Í öðrum greiningum er stuðst við úrtakið í heild sinni nema þar sem spurningarnar eiga aðeins við hluta úrtaksins, t.d. spurningar um álag í vinnu sem eiga eðli málsins samkvæmt aðeins við um starfandi fólk. Allur alþjóðlegur samanburður byggir á rannsókn ISSP á fjölskyldulífi og kynhlutverkum.

## Álag í vinnu og árekstrar við heimilislíf

Íslenskur vinnumarkaður er athyglisverður fyrir mikla atvinnuþátttöku beggja kynja. Samkvæmt evrópsku hagstofunni Eurostat voru 83,7% íslenskra karla á aldrinum 15-74 ára virkir á vinnumarkaði árið 2013 og 77,6% íslenskra kvenna. Hlutfallið var hvergi hærra innan Evrópska efnahagssvæðisins hvort sem um ræðir karla eða konur. Raunar var atvinnuþátttaka íslenskra kvenna meiri en atvinnuþátttaka karla í Hollandi (76%) sem er það land sem er með þriðju hæstu atvinnuþátttöku karla í Evrópu.<sup>2</sup> Samkvæmt Eurostat voru 88,6% starfandi karla á aldrinum 15-74 ára á Íslandi í fullu starfi, sem er ögn lægra en meðaltal Evrópusambandsins (90,3%). 67,7% starfandi kvenna á Íslandi var í fullu starfi sem er svipað og meðaltal Evrópusambandsins (67,4%).<sup>3</sup>

Samkvæmt Eurostat unnu íslenskir karlar í fullu starfi að meðaltali 47,3 klukkustundir á viku árið 2013 en konur í fullu starfi unnu 41,6 klukkustundir. Íslenskir karlar voru í öðru sæti á eftir tyrkneskum körlum hvað varðar lengd vinnuvikunnar en íslenskar konur voru í sjötta sæti.<sup>4</sup> Lengd vinnuvikunnar segir þó ekki alla söguna þar sem það er munur á milli landa hvað varðar lengd sumarleyfa og fjölda almennra frídaga. OECD birtir mælingu á meðalfjölda vinnustunda á ári þar sem leiðrétt er fyrir

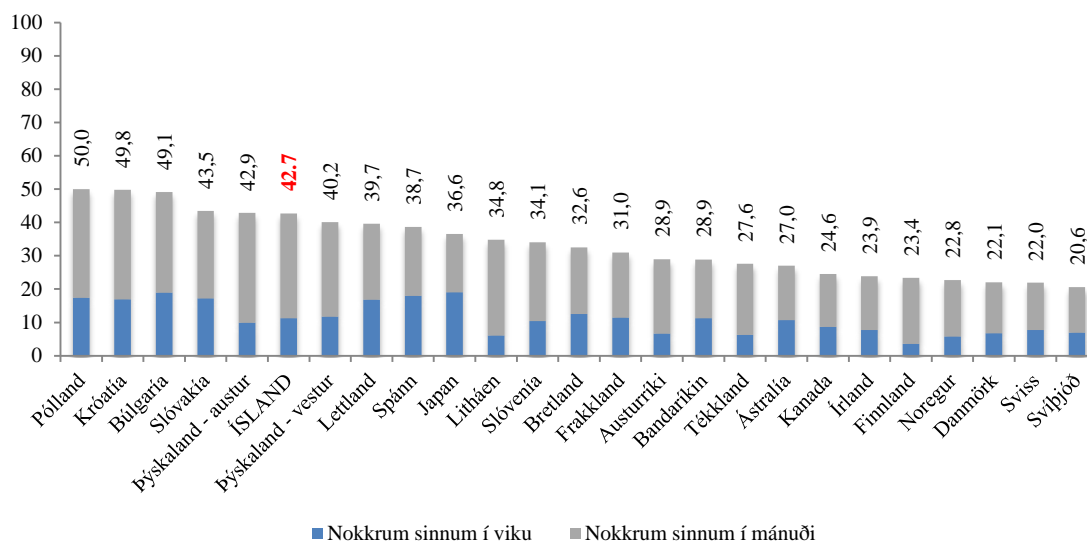
<sup>2</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_argan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_argan&lang=en)

<sup>3</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en)

<sup>4</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_ewhun2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewhun2&lang=en)

slíkum þáttum.<sup>5</sup> Samkvæmt henni vann meðal Íslendingurinn 1704 klukkustundir árið 2013 sem er rétt undir meðaltali OECD ríkjanna (1770 klukkustundir). Á hinum Norðurlöndunum er meðalfjöldi vinnustunda yfir árið hins vegar lægri eða 1408 klukkustundir í Noregi, 1411 í Danmörku, 1607 í Svíþjóð og 1666 í Finnlandi. Í vinnutímamælingu Eurostat sem var fjallað um hér að ofan var vinnuvika beggja kynja lengst í Tyrklandi árið 2013. Samkvæmt Eurostat unnu Tyrkir að meðaltali 1832 klukkustundir það ár.

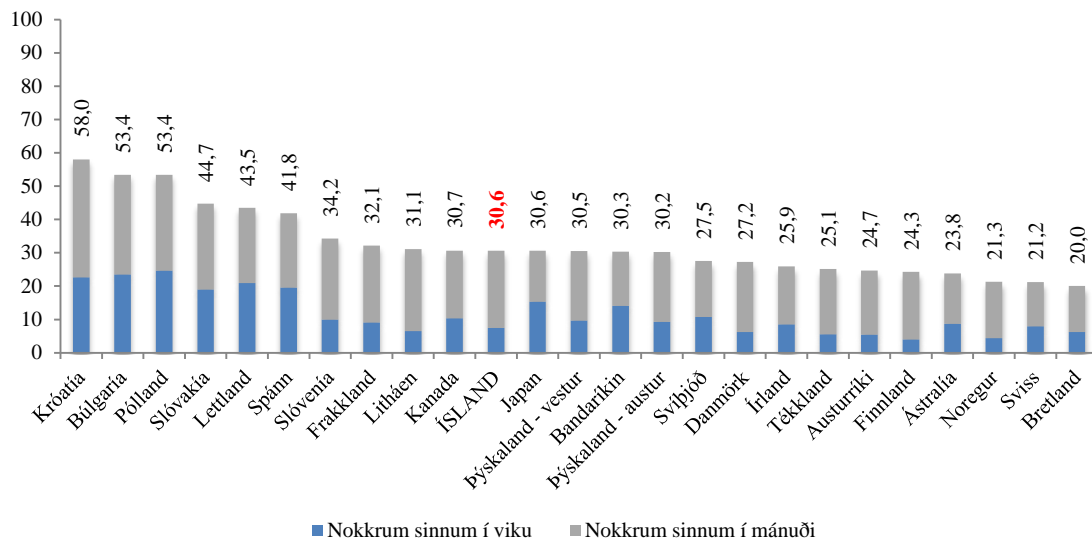
Mæling OECD er þeim annmörkum háð að hún tekur meðaltal ólíkra hópa svo sem karla og kvenna og fólks í fullu starfi og í hlutastarfi og gefur þannig óskýra mynd af vinnutíma hins „venjulega einstaklings“. Hvað varðar samspil vinnu og heimilis má einnig ætla að lengd vinnuvikunnar sé það sem skiptir máli, hún gefi skýrasta mynd af hversdagslífi launafólks þar sem mörg heimilisverk eru þess eðlis að þeim verður að sinna jafnt og þétt og ekki hægt að geyma þau til næsta frídags eða sumarfrís. Þá skiptir ekki einungis máli hve löng vinnuvika einstaklingsins er heldur einnig vinnutími maka þeirra sem eru í hjúskap. Það gefur augaleið að það hefur minni áhrif á heimilislífið að vinna 47 klukkustundir á viku ef maki vinnur 20 stundir fremur en rúmar 40 stundir. Lengd vinnuvikunnar hefur svo allt önnur áhrif á heimilishald þeirra sem eru einhleypir og meðal einhleypira eftir því hvort þeir eru með börn á heimilinu eða ekki.



Mynd 1: Hlutfall karla (%) sem á erfitt með að sinna fjölskyldunni nokkrum sinnum í mánuði eða oftari vegna þess tíma sem þeir verja í launavinnu, 2013.

Miðað við lengd vinnuvikunnar á Íslandi má ætla að árekstrar vinnu og heimilis séu nokkuð tíðir, a.m.k. þeir árekstrar þar sem vinnan kemur niður á heimilislífinu. Mynd 1 sýnir hlutföll karla sem telja sig eiga erfitt með að sinna fjölskyldu sinni nokkrum sinnum í viku eða nokkrum sinnum í mánuði vegna þess tíma sem þeir verja í launavinnu. Mynd 2 sýnir sömu hlutföll fyrir konur. 42,7% íslenskra karla telur þetta henda nokkrum sinnum í mánuði eða oftari, sem er sjötta hæsta hlutfallið. Það Norðurlandanna sem kemst næst Íslandi er Finnland þar sem hlutfallið er 23,4%. Þar á eftir kemur Noregur með 22,7%, Danmörk með 22% og Svíþjóð með 20,7%. Það er vert að taka fram að ef löndunum væri raðað eftir hlutfalli þeirra sem eiga erfitt með að sinna fjölskyldunni nokkrum sinnum í viku myndi Ísland raðast mun neðar, eða í 21. sæti. Munurinn á Íslandi og hinum Norðurlöndunum væri eftir sem áður umtalsverður.

<sup>5</sup> <http://stats.oecd.org/>

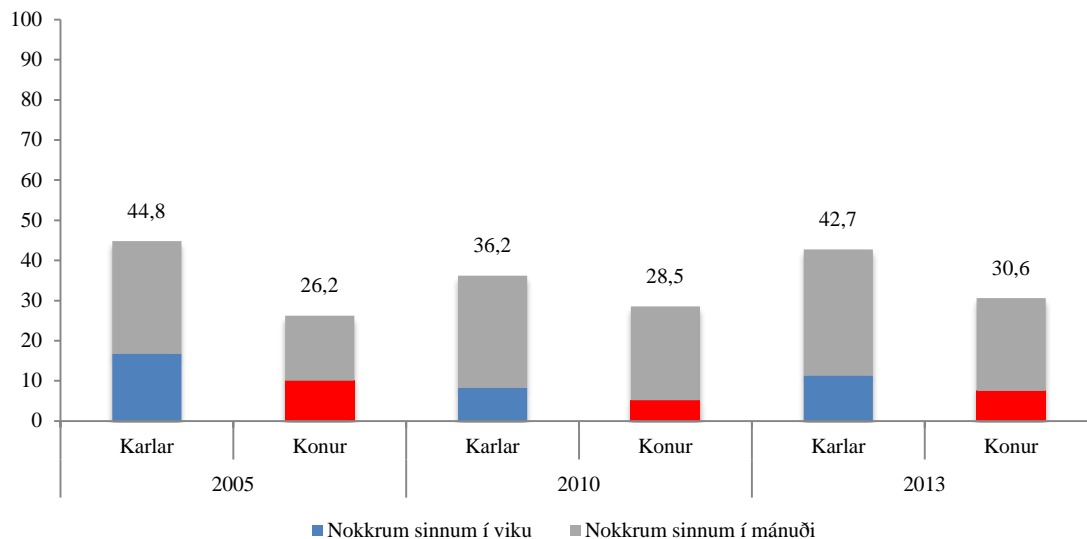


Mynd 2: Hlutfall kvenna (%) sem á erfitt með að sinna fjölskyldunni nokkrum sinnum í mánuði eða oftar vegna þess tíma sem þær verja í launavinnu, 2013.

Það hendir 30,6% íslenskra kvenna að eiga erfitt með að sinna fjölskyldu sinni nokkrum sinnum í mánuði eða oftar vegna þess tíma sem þær verja í launavinnu. Það er lægra en hlutfall karla sem er í samræmi við að hærra hlutfall kvenna er í hlutastörfum, auk þess sem meðalfjöldi vinnustunda fullvinnandi kvenna er lægri en fullvinnandi karla. Íslenskar konur raðast að auki neðar en karlar í alþjóðlega samanburðinum, eða í 10. sæti sem eru í miðju dreifingarinnar. Líkt og með karla er hlutfallið hærra en á hinum Norðurlöndunum en munurinn er þó umtalsvert minni. Næst á eftir Íslandi koma Svíþjóð með 27,5% og Danmörk með 27,3%, Finnland með 24,3% og Noregur með 21,4%.

Mynd 3 sýnir þær breytingar sem hafa orðið á tíðni þessarar tegundar áreksra vinnu og heimilis. Þróunin fyrir karla er í samræmi við þróun fjölda vinnustunda á viku. Árið 2005 var meðalfjöldi vinnustunda þeirra á viku 47,9 klukkustundir (49,8 stundir fyrir fullvinnandi). Það ár áttu 44,8% karla erfitt með að sinna fjölskyldu sinni vegna þess tíma sem þeir vörðu í launavinnu. Árið 2010 hafði meðalfjöldi vinnustunda dregist saman í 43,6 stundir en 47,1 stund fyrir karla í fullu starfi. Það ár var hlutfall karla sem átti erfitt með að sinna fjölskyldu sinni líka lægra, eða 36,2%. Árið 2013 var meðalfjöldi vinnustunda karla svipaður og árið 2010, 44 stundir en 47,4 stundir fyrir fullvinnandi. Munurinn á milli 2010 og 2013 fólst fyrst og fremst í því að körlum í fullu starfi fjölgaði úr 74.900 í 79 þúsund á meðan fjöldi karla í hlutastörfum stóð í stað. Hlutfall karla sem átti erfitt með að sinna fjölskyldu vegna vinnutíma hækkaði samanborið við 2010 og var 42,7%.





Mynd 3: Hlutfall (%) karla og kvenna sem á erfitt með að sinna fjölskyldunni nokkrum sinnum í mánuði eða oftar vegna þess tíma sem þau verja í launavinnu. Ísland 2005, 2010 og 2013.

Vinnutími kvenna breytist lítið yfir tímabilið. Meðalfjöldi vikulegra vinnustunda þeirra var 35,6 árið 2005, 34,9 árið 2010 og 35,1 árið 2013. Meðalfjöldi vinnustunda fullvinnandi kvenna var 42,6 stundir árið 2005, 41,4 stundir árið 2010 og 41,3 stundir árið 2013. Aftur á móti fjölgaði konum í fullu starfi á milli þessara þriggja tímamarkna, úr 47.100 árið 2005 í 50 þúsund árið 2010 og áfram í 54.400 árið 2013, á meðan fjöldi kvenna í hlutastörfum stóð nokkurn veginn í stað. Að sama skapi hækkaði hlutfall kvenna sem átti erfitt með að sinna fjölskyldu sinni vegna vinnutíma stöðugt á tímabilinu, úr 26,2% árið 2005 í 28,5% árið 2010 og í 30,6% árið 2013.

Vinnuálag snýst ekki eingöngu um vinnutíma heldur einnig um það hverju fólki er ætlað að afkasta á þeim tíma sem það ver í vinnunni. Þannig getur vinnuálag aukist jafnvel þó vinnustundum fækki ef vinnuveitendur gera á sama tíma kröfur um aukin afköst (e. work intensification). Slíkt álag getur haft áhrif á lífið utan vinnu ekki síður en langur vinnutími, en mikið vinnuálag tengist einnig ýmsum heilsufarsvandamálum (Chandola, 2010; Marmot, 2004) sem og ánægju í starfi (Gallie, White, Cheng, & Tomlinson, 1998; Kalleberg, 2011; Kalleberg & Vaisey, 2005; Zhou, 2009). Það er þó rétt að taka fram að áhrifum álags í vinnu er miðlað í sjálfstæði fólks í starfi, þ.e. að mikið álag sem fer saman með miklu sjálfstæði hefur mun minni neikvæð áhrif (Gallie & Zhou, 2013; Marmot, 2004; Theorell, 2007). Þá getur mikið vinnuálag komið niður á heimilishaldi og fjölskyldulífi (Gallie & Russell, 2009; McGinnity & Russell, 2013).

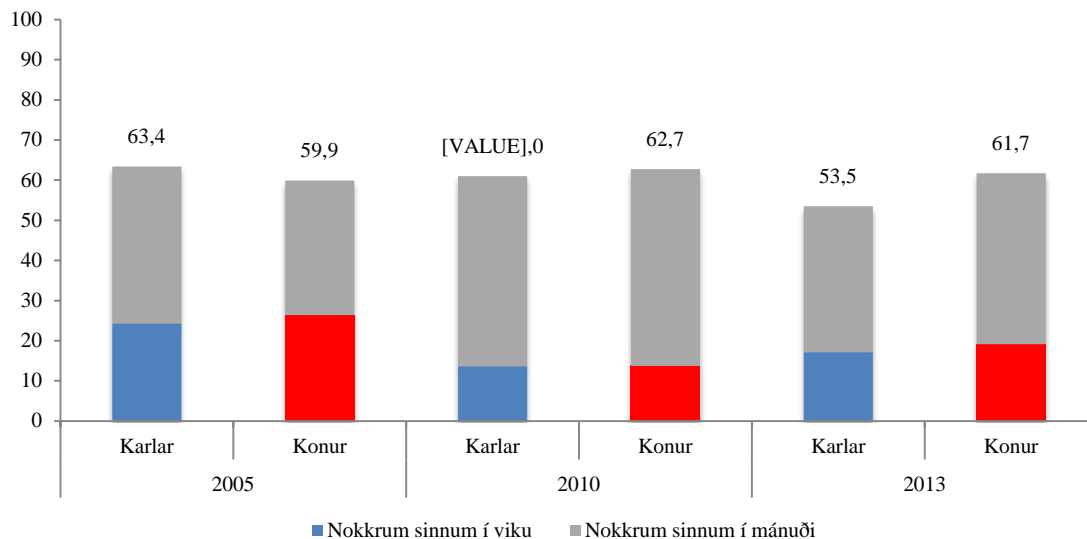
Fram á seinni hluta tíunda áratugar síðustu aldar var þróunin í flestum hagsælli löndum sú að vinnustundum fækkaði en samhliða því virðist álag á vinnutíma hafa aukist, þótt á síðustu árum hafi hægt á þessari þróun (Green, 2006; Steiber & Pichler, 2014). Á þessu eru ýmsar skýringar. Þróunin hefur til dæmis verið tengd við áhrif tækninýjunga sem hafa áhrif á inntak starfa. Því er haldið fram að ný framleiðslutækni einfaldi verkferli og gefi vinnuveitendum meiri stjórn yfir þeim. Það dregur svo úr þeirri hæfni sem þarf til að sinna ýmsum störfum en eykur álag (Braverman, 1974; Crompton & Jones, 1984). Á hinn bóginn eru aðrar rannsóknir sem benda til þess að tækninýjungar geri störf fjölbreyttari og auki þá hæfni sem fólk þarf til að sinna þeim og það auki álag (Gallie og félagar, 1998; Green, Felstead, & Gallie, 2003; Piore & Sabel, 1984). Slíkar niðurstöður virðast við fyrstu sýn vera í mótsögn við hvora aðra. Þegar betur er gáð skýrist þetta af því að mismunandi tækninýjungar hafa verið innleiddar í ólíkum störfum sem í sumum tilfellum auka fjölbreytileika starfa og þá hæfni sem þau krefjast en hafa í öðrum tilfellum öfug áhrif. Það virðist þó sammerkt með þessum nýjungum að þær auka í flestum tilfellum álag, þó aukningin sé ekki endilega jafn mikil fyrir alla hópa (Gallie, 1991; Green, 2006; McGovern, Hill, Mills, & White, 2007).

Aðrir hafa bent á að áhrif tækninýjunga séu ekki óhjákvæmilega á einn veg heldur skipti máli hvernig tækni er innleidd og notuð og það ráðist ekki síst af félagslegum og efnahagslegum þáttum. Í þessu samhengi hefur verið horft til áhrifa hnattvæðingarinnar (Gray, 1998; Heery & Salmon, 2000). Hnattvæðingin setur aukin þrýsting á mörg fyrirtæki sem standa frammi fyrir breyttu samkeppnisumhverfi. Til að vera samkeppnishæf þurfa þau að auka framleiðni og draga úr kostnaði. Fyrirtækin bregðast við með því að gera aukna framleiðnikröfu á starfsfólkið. Á sama tíma á hnattvæðingin að hafa breytt valdajafnvægi vinnuveitenda og launþega sem dregur úr möguleikum þeirra síðarnefndu að spyrna gegn því aukna álagi sem af þessu leiðir.

Hluti af þessari þróun er að vinnuveitendur líta í auknum mæli á ráðningarsambandið sem viðskiptasamband sem lúti markaðslögmálum fremur en sem langtíma samstarf vinnuveitanda og launþega. Slík markaðsvæðing dregur úr atvinnuöryggi launþega en erlendar rannsóknir benda einmitt til að fólk sem telur atvinnu sína ótrygga leggi meira á sig í vinnunni og búi þar af leiðandi við meira vinnuálag (Burchell, Lapido, & Wilkinson, 2002). Það er hins vegar ekki augljóst að markaðsvæðing hafi átt sér stað á vinnumarkaðnum almennt. Þvert á móti hafa verið innleiddar ýmsar nýjungar á sviði mannauðs- og gæðastjórnunar sem kalla á langtímafjárfestingu vinnuveitenda í starfsfólki sínu, en slík nýmæli tengjast einnig auknu vinnuálagi (McGovern og félagar, 2007; White, Hill, Mills, & Smeaton, 2003). Það er ekki þar með sagt að markaðsvæðing og minnkandi atvinnuöryggi séu ekki hluti af sögunni en þessir þættir virðast þó einkum bundnir við störf sem voru tiltölulega markaðsvædd til að byrja með, þ.e. störf þar sem kostnaður af starfsmannaveltu er fremur lítill þar sem störfin séu einföld og einhæf (Ibid.).

Frá 1991 hefur vinnuvikan verið að stytast á Íslandi (Kolbeinn H. Stefánsson, 2012), en því miður eru ekki til nein gögn sem gera okkur kleift að meta álag á vinnutíma yfir sama tímabil. Ef við heimfærum þróunina í öðrum löndum á Ísland, má ætla að álag á vinnutíma hafi aukist á sama tíma. Það er hins vegar ekki sjálfgefið að sú þróun, ef hún átti sér stað, hafi haldið áfram yfir það tímabil sem hér er til skoðunar. Áföll í þjóðarbúskap geta hæglega raskað slíkri langtímaþróun og því er vert að gefa gaum að mögulegum áhrifum þeirra á álag í vinnu.

Áhrif kreppu á vinnuálag ræðst af ýmsum öðrum þáttum. Með auknu atvinnuleysi fjölgar þeim sem telja atvinnu sína ótrygga, með réttu eða röngu (Gallie & Zhou, 2013; Gash & Inanc, 2013), en eins og kom fram hér að ofan leggur fólk með ótrygga atvinnu að jafnaði meira á sig til að treysta stöðu sína. Minni eftirspurn eftir vöru og þjónustu sem er fylgifyiskur kreppu mæta vinnuveitendur oft með því að segja upp fólki og þannig dregur úr vinnuálagi. Að því marki sem vinnuveitendur halda eftir fleira fólki en þeir þurfa á að halda í ljósi minni eftirspurnar, leiðir það til minna álags í vinnu. Slíkt gerist til dæmis þegar vinnuveitendur telja langtímahagsmuni sína af því að halda í starfsfólk vega þyngra en skammtímakostnaðinn af ofmönnum (e. labour hoarding). Nýlegar rannsóknir benda til þess að álag í vinnu hafi almennt aukist í Evrópu í kreppunni (Gallie & Zhou, 2013; Russell & McGinnity, 2014).

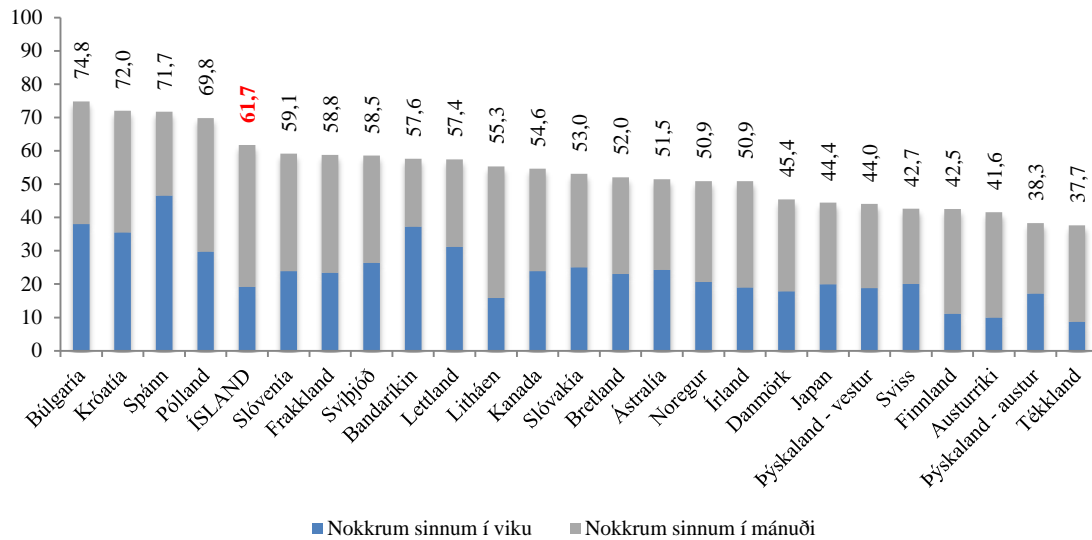


Mynd 4: Hlutfall (%) karla og kvenna sem hafa komið of þreytt heim úr vinnu nokkrum sinnum í mánuði eða oftár til að sinna heimilisstörfum. Ísland 2005, 2010 og 2013.

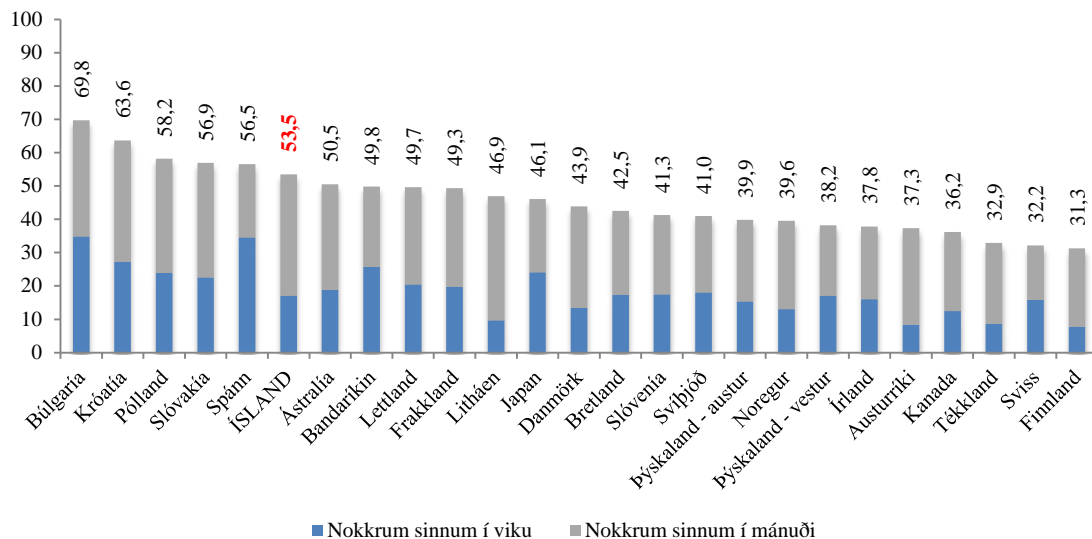
Mynd 4 sýnir hlutfall svarenda fólks sem hefur komið of þreytt heim úr vinnu til að sinna heimilisverkum nokkrum sinnum í viku eða nokkrum sinnum í mánuði. Myndin bendir ekki til þess að álag í vinnu hafi aukist. Þvert á móti virðist hafa dregið nokkuð úr því hjá körlum en staðið nokkurn veginn í stað hjá konum. Árið 2005 voru 63,4% karla of þreyttir eftir vinnu til að sinna heimilisverkum nokkrum sinnum í mánuði eða oftár. Árið 2010 átti þetta við um 61% karla. Árið 2013 var hlutfallið komið niður í 53,5%. Þessi þróun skýrist að einhverju leyti af færri vinnustundum karla, en þeim fækkaði að meðaltali úr 48 klukkustundum á viku árið 2005 í 43,7 klukkustundir árið 2010 samkvæmt Hagstofu Íslands,<sup>6</sup> en ætla má að bæði vinnutími og álag í vinnu hafi áhrif á það hvort fólk sé of þreytt til að sinna heimilisstörfum. Aftur á móti stóð lengd vinnuvikunnar nokkurn veginn í stað á milli 2010 og 2013 (fór úr 43,7 í 44 klukkustundir) en yfir sama tímabil lækkaði hlutfall karla allnokkuð sem komu of þreyttir heim úr vinnu til að sinna heimilisstörfum. Það er því vísbending um að það hafi dregið úr álagi í vinnu karla auk þess sem vinnustundum fækkaði.

Myndir 5 og 6 setja mælinguna úr mynd 4 í fjölpjódlegt samhengi. Hlutfall kvenna sem koma of þreyttar heim úr vinnu til að sinna heimilisverkum er það fimmta hæsta á Íslandi og hlutfall karla er það sjötta hæsta. Hlutföllin eru lægri á hinum Norðurlöndunum en þó er vert að benda á að sænskar konur búa við svipað álag og þær íslensku, en 58,5% þeirra fyrrnefndu eru oft of þreyttar eftir vinnu til að sinna heimilisstörfum samanborið við 61,7% íslenskra kvenna. Hvað varðar karlana eru Danir næstir Íslendingum, en 43,9% þeirra koma of þreyttir heim úr vinnu til að sinna heimilisverkum nokkrum sinnum í mánuði eða oftár, samanborið við 53,5% íslenskra karla.

<sup>6</sup> <http://www.hagstofa.is/Hagtolur/Laun,-tekjur-og-vinumarkadur/Vinumarkadur>



Mynd 5: Hlutfall (%) kvenna sem hafa komið of þreyttar heim úr vinnu til að sinna heimilisstörfum nokkrum sinnum í mánuði eða oftar, 2013.

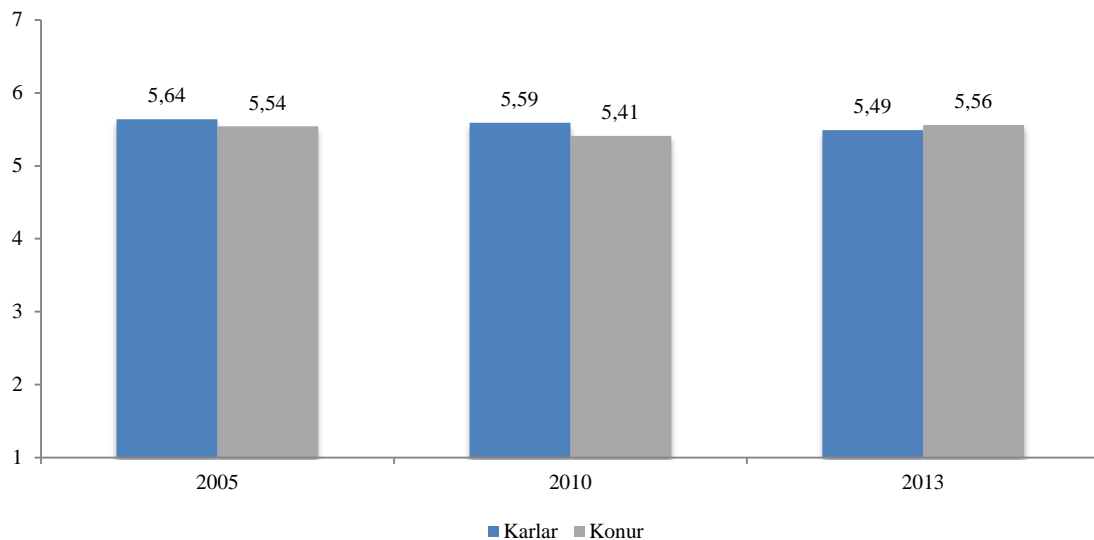


Mynd 6: Hlutfall (%) karla sem hafa komið of þreyttir heim úr vinnu til að sinna heimilisstörfum nokkrum sinnum í mánuði eða oftar, 2013.

Næst birtum við samanburð á tveimur mælingum á vinnuálagi sem ekki er hægt að setja í fjölþjóðlegt samhengi. Annarsvegar er það hlutfall fólks sem er frekar eða mjög sammála fullyrðingu um að það sé of mörgu að sinna í vinnunni til að það hafi tíma til að ljúka því öllu en sú seinni er hlutfall fólks sem er ósammála fullyrðingunni að starf utan heimilis valdi þeim sjaldan streitu. Fyrri mælingin er ekki hluti af alþjóðlegu rannsókn ISSP en var engu að síður hluti af íslenska spurningalistaum. Seinni mælinguna er aðeins að finna í gögnum Þjóðmálastofnunar frá 2005 og 2010. Í stuttu máli benda báðar mælingar til þess að álag í vinnu hafi verið minna í kjölfar hruns en árið 2005. Fyrri mælingin er sérstaklega athyglisverð í því samhengi enda mælir hún verkefnaálag í vinnu fremur en heildarálag og útilokar þannig álag vegna langs vinnutíma.

Tafla 1: Álag í vinnu. Afstaða til tveggja fullyrðinga. Ísland 2005, 2010 og 2013.

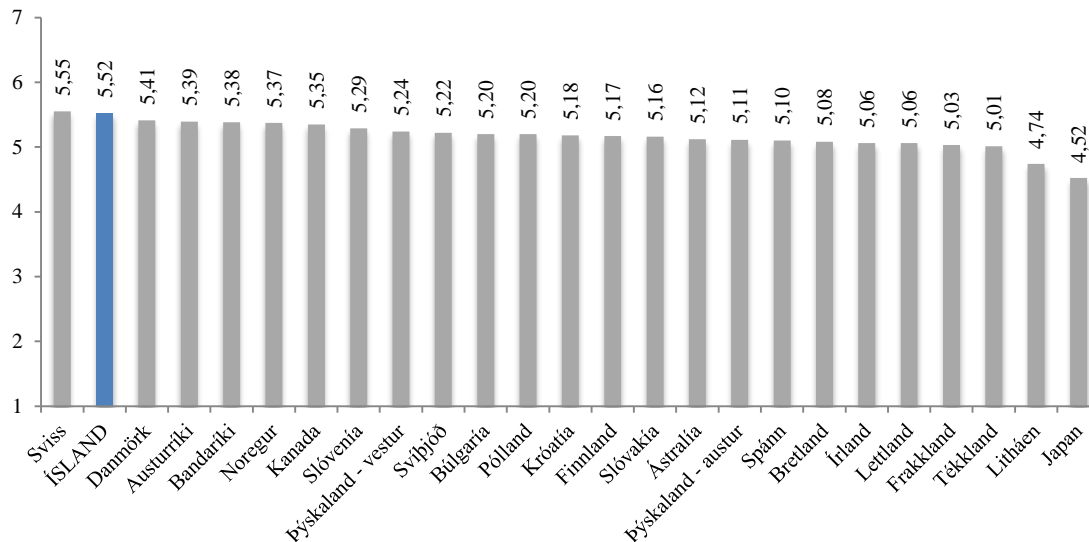
ÞAÐ ER SVO MÖRGU AÐ SINNA Í VINNUNNI AÐ OFT HEF ÉG EKKI TÍMA TIL AÐ LJÚKA ÞVI ÖLLU, % SAMMÁLA.			
	2005	2010	2013
Allir	55,6	57,0	43,4
Karlar	62,3	58,6	44,1
Konur	49,0	55,4	42,7
STARF UTAN HEIMILIS VELÐUR MÉR SJALÐAN STREITU, % ÓSAMMÁLA			
	2005	2010	
Allir	40,7	34,8	
Karlar	42,1	36,3	
Konur	39,3	33,1	



Mynd 7: „Þegar á heildina er litið, hve ánægð(ur) ert þú með aðalstarf þitt?“ Meðaltöl á sjö punkta svarskala. Ísland 2005, 2010 og 2013.

Í rannsókn ISSP voru svarendur beðnir að meta ánægju sína með aðalstarf sitt á sjö punkta skala, þar sem 1 endurspeglar mesta ánægju og 7 mesta óánægju. Í þeim greiningum sem hér eru birtar var svarskalanum snúið við þannig að 7 endurspeglar mesta ánægju. Ánægja fólks með aðalstarf sitt hefur verið nokkuð stöðug yfir tímabilið, eins og má sjá á mynd 7. Að auki hefur munurinn á starfsánægju karla og kvenna verið fremur lítill og ekki tölfræðilega marktækur. Ein leið til að túlka það er að minna vinnuálag sé ekki að skila meiri starfsánægju. Hér verður þó að hafa tvennt í huga. Annarsvegar hafa hverskyns ánægjumælingar tilhneigingu til að vera fremur stöðugar yfir tíma þar sem fólk aðlagast breyttum aðstæðum, a.m.k. upp að vissu marki (Lucas, 2007), eða metur aðstæður sínar út frá aðstæðum annarra sem hafa hugsanlega breyst á sama veg (Clark, Frijters, & Shields, 2008). Hitt sem ber að hafa í huga að það eru fleiri þættir en álag sem hafa áhrif á starfsánægju (Kalleberg, 2011; McGovern, Hill, Mills, & White, 2007). Í kreppum verða oft hraðar breytingar á störfum fólks og samspil ólíkra áhrifaþátta getur orðið æði flókið. Sem dæmi má nefna að á tímum aukins atvinnuleysis getur ánægjan með að hafa starf unnið upp á móti neikvæðum áhrifum ýmissa breytinga sem verða á starfinu (Gallie, 2013).





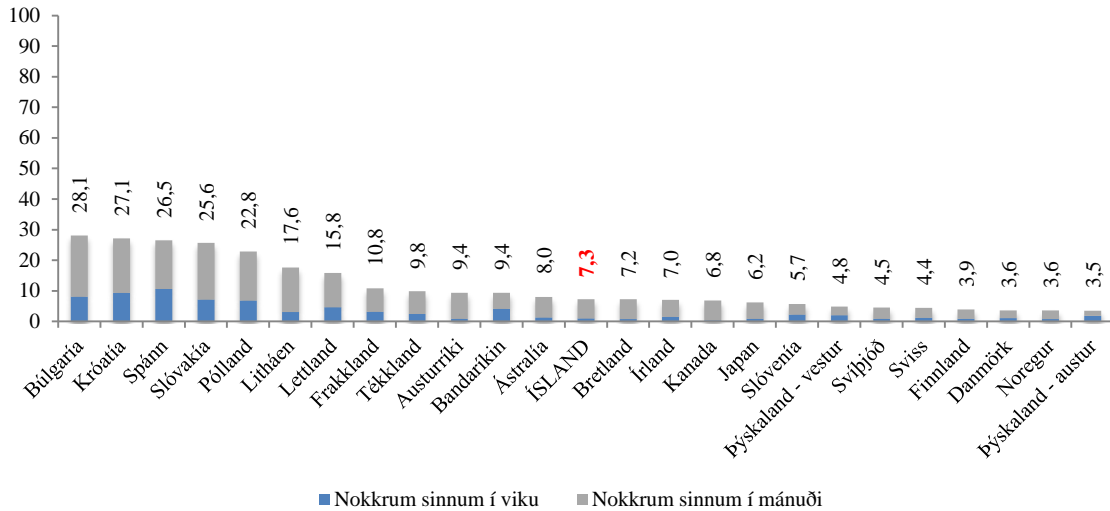
Mynd 8: „Pegar á heildina er litið, hve ánægð(ur) ert þú með aðalstarf þitt?“ Meðaltöl á sjö punkta svarskala. 2013.

Mynd 8 sýnir svo meðalánægju fólks með aðalstarf sitt í löndunum sem tóku þátt í ISSP rannsókninni. Þar sem líttill sem engin munur var á körlum og konum á Íslandi, og munurinn ekki tölfræðilega marktækur, birtum við alþjóðlega samanburðinn á starfsánægju fyrir bæði kynin saman. Starfsánægja Íslendinga að meðaltali er sú næst hæsta og hærri en á hinum Norðurlöndunum, eða 5,52. Danir eru skammt undan með 5,41. Finnar eru með minnstu starfsánægjuna af Norðurlöndunum, eða 5,17.

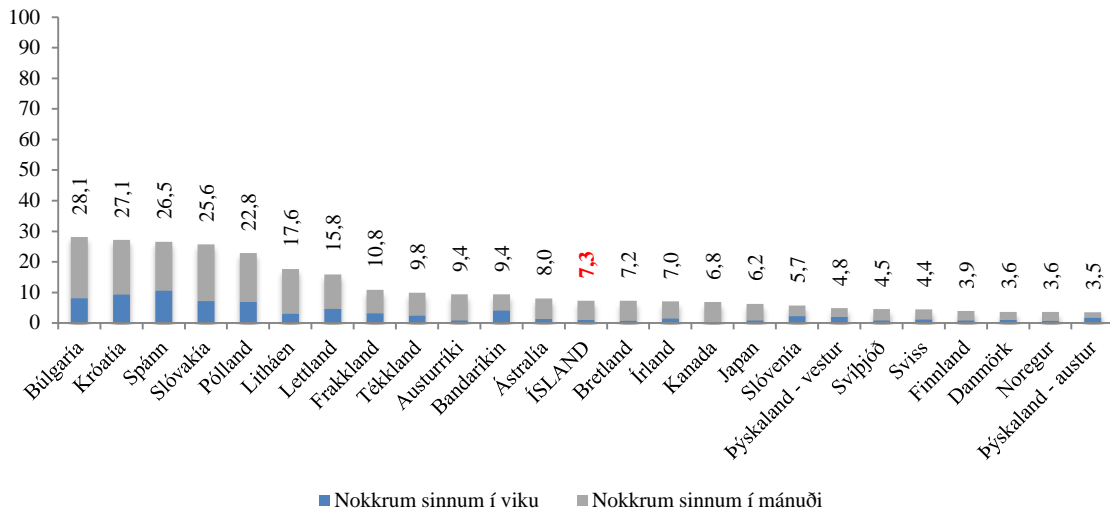
### Álag á heimili og árekstrar við launavinnu

Árekstrar heimilis og vinnu eru ekki eingöngu þess eðlis að vinnan komi niður á heimilislífínu heldur getur ýmiskonar álag á heimili komið niður á launavinnu fólks. Slíkt álag getur verið margskonar, t.d. vegna heimilisstarfa eða vegna erfiðleika í fjölskyldulífínu. Í rannsókn ISSP eru tvær mælingar sem mæla þessar ólíku gerðir álags. Til að mæla álag vegna heimilisstarfa er fólk spurt hve oft það hendir að það komi of þreytt til vinnu vegna heimilisstarfa. Til að mæla annarskonar álag eru þátttakendur í rannsókninni beðnir að svara spurningu um hve oft það hendir að þeir eigi erfitt með að einbeita sér í vinnu vegna fjölskyldunnar.

Mynd 9 sýnir hlutfall kvenna sem koma of þreyttar til vinnu vegna heimilisstarfa a.m.k. nokkrum sinnum í mánuði í þeim löndum sem tóku þátt í rannsókn ISSP. Mynd 10 sýnir sömu upplýsingar fyrir karla. Það er ljóst að það er mun fátíðara að fólk komi of þreytt til vinnu vegna heimilisstarfa en að fólk komi of þreytt heim úr vinnu til að sinna slíkum störfum. Hlutfall karla sem hefur komið of þreyttur til vinnu vegna heimilisstarfa nokkrum sinnum í mánuði eða oftár árið 2013 var 8,2% og hlutfall kvenna var 7,3%. Bæði karlar og konur á Íslandi raðast fyrir miðju dreifingarinnar. Þetta skýrist að hluta til af því að Íslendingar verja tiltölulega fáum stundum í heimilisstörf á viku, eins og fjallað verður um hér að neðan.

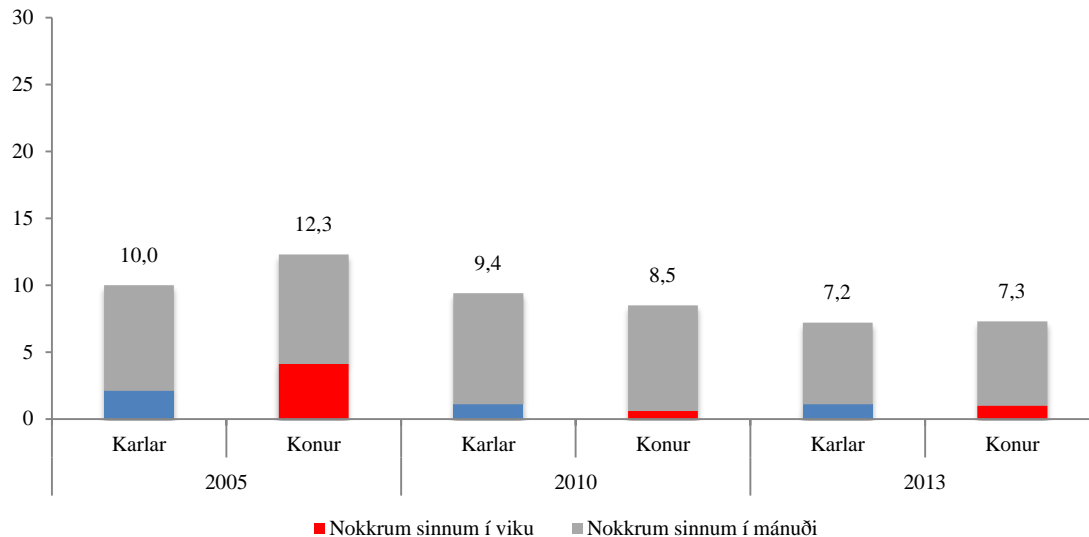


Mynd 9: Hlutfall (%) starfandi kvenna sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar komið of þreyttar til vinnu til að sinna verkefnum vegna heimilisstarfa, 2013.

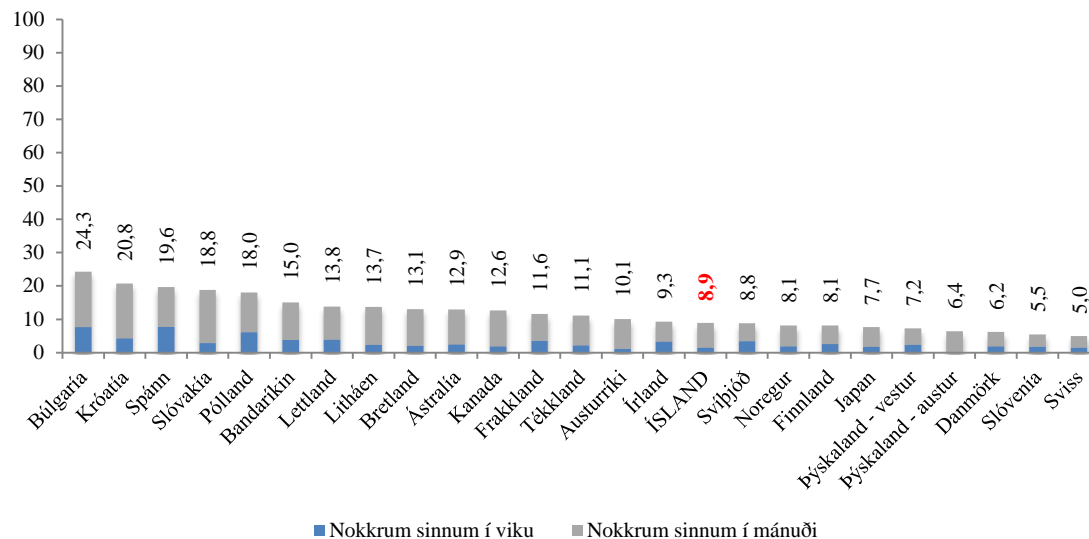


Mynd 10: Hlutfall (%) starfandi karla sem hefur nokkrum sinnum í mánuði eða oftar komið of þreyttir til vinnu til að sinna verkefnum vegna heimilisstarfa, 2013.

Mynd 11 sýnir svo breytingar á hlutföllum karla og kvenna sem koma of þreytt til vinnu vegna heimilisverka a.m.k. nokkrum sinnum í mánuði á milli árána 2005, 2010 og 2013. Myndin bendir ekki til þess að vinnuálag á heimili hafi aukist. Þvert á móti lækka hlutföllin fyrir bæði kynin, úr 10% karla og 12,3% kvenna árið 2005 í 7,2% karla og 7,3% kvenna árið 2013.

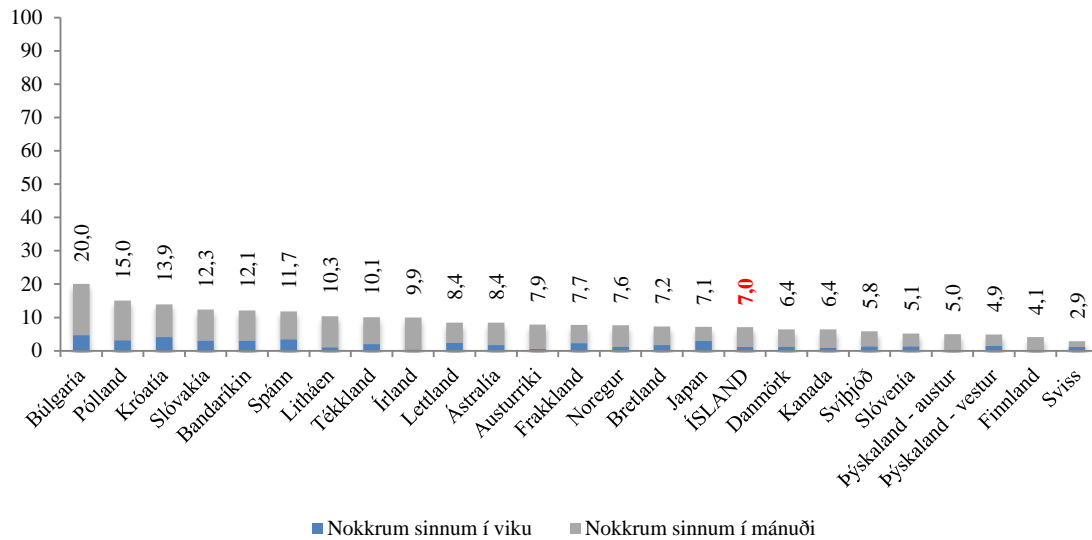


Mynd 11: Hlutfall (%) karla og kvenna sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar komið of þreytt til vinnu til að sinna verkefnum vegna heimilisstarfa. Ísland 2005, 2010 og 2013.

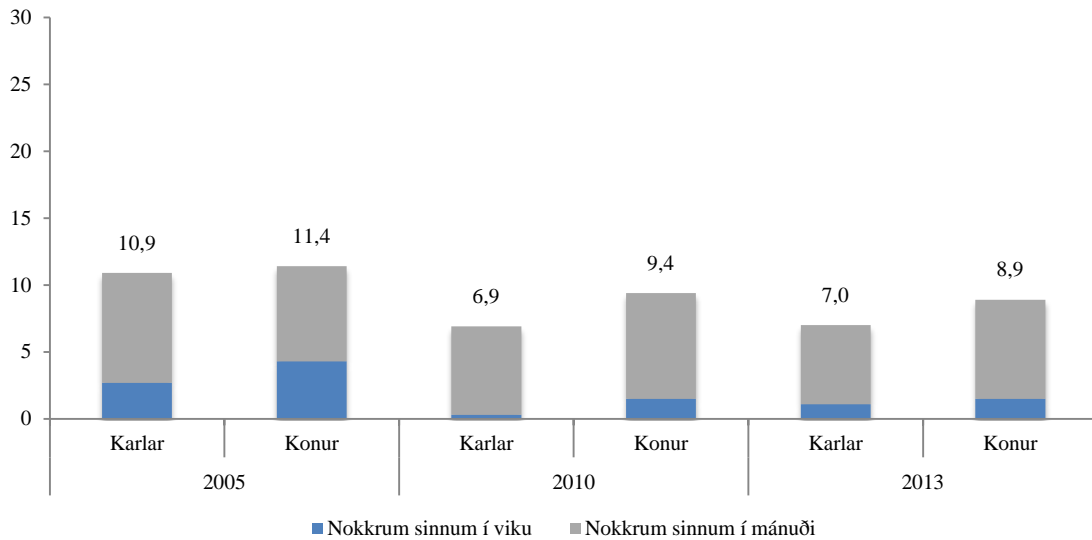


Mynd 12: Hlutfall (%) kvenna sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar átt erfitt með að einbeita sér í vinnu vegna þeirra skyldna sem þær hafa að gegna gagnvart fjölskyldunni, 2013.

Annarskonar álag en vegna heimilisstarfa virðist heldur ekki vera mjög algengt á Íslandi. Samkvæmt mynd 12 henti það 8,9% íslenskra kvenna nokkrum sinnum í mánuði að eiga erfitt með að einbeita sér í vinnu vegna fjölskyldunnar árið 2013. Mynd 13 sýnir að sama hlutfall karla var 7,2%. Íslenskir karlar og konur eru vel fyrir neðan miðju dreifingarinnar. Á mynd 14 má svo sjá hvernig þessi hlutföll hafa breyst frá 2005, en þau lækkuðu fyrir bæði karla og konur. Hjá körlum lækkaði hlutfallið úr 10,9% árið 2005 í 6,9% árið 2010 en breyttist lítið eftir það. Hjá konum lækkar hlutfallið stöðugt á milli mælinga en þó mun minna en fyrir karla, eða úr 11,4% árið 2005 í 8,9% árið 2013.

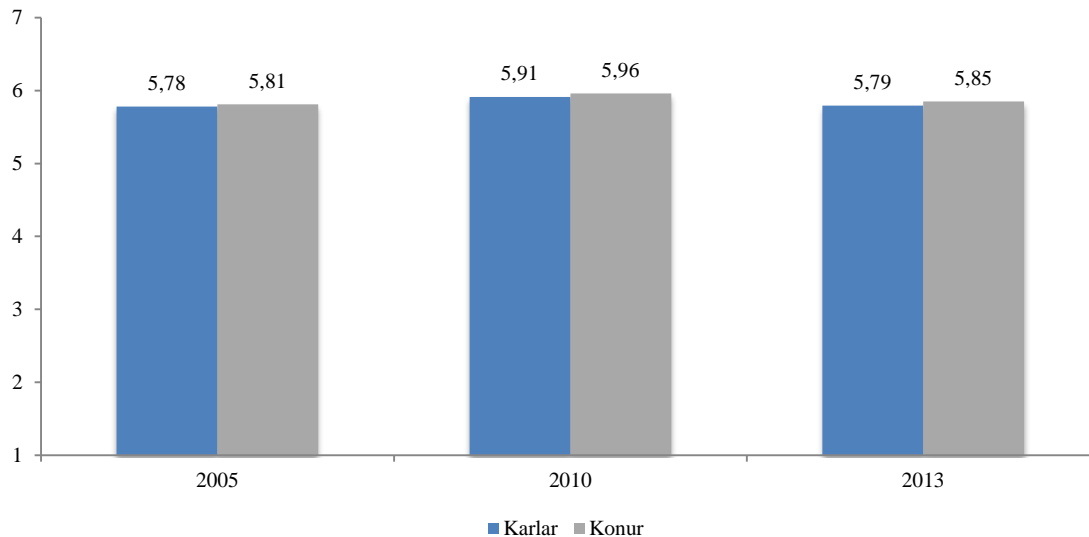


Mynd 13: Hlutfall (%) karla sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar átt erfitt með að einbeita sér í vinnu vegna þeirra skyldna sem þeir hafa að gegna gagnvart fjölskyldunni, 2013.

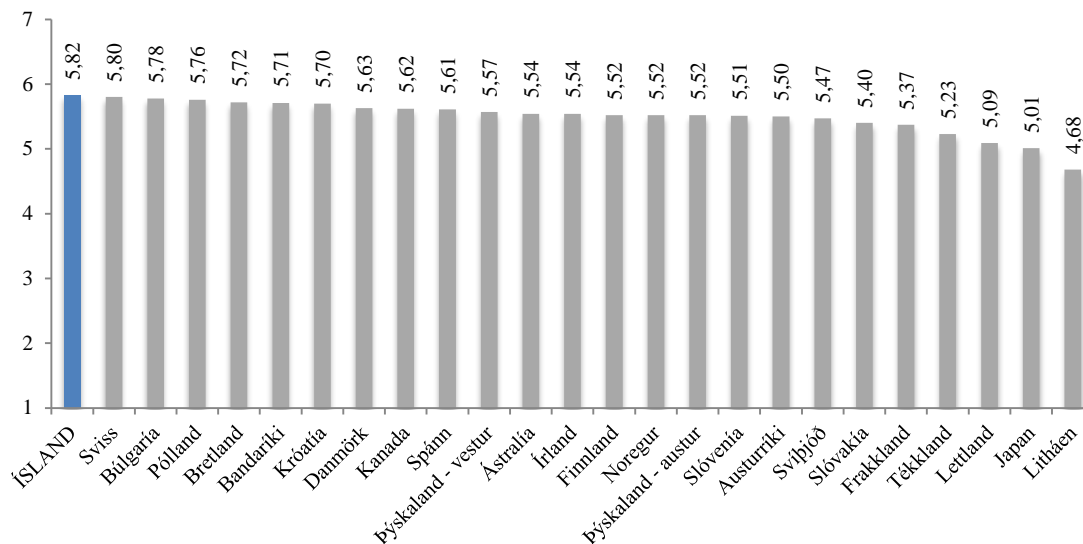


Mynd 14: Hlutfall (%) karla og kvenna sem hafa nokkrum sinnum í mánuði eða oftar átt erfitt með að einbeita sér í vinnu vegna þeirra skyldna sem þau hafa að gegna gagnvart fjölskyldunni. Ísland 2005, 2010 og 2013.

Þátttakendur í rannsókninni voru beðnir að meta ánægju með fjölskyldulíf sitt á sama hátt og ánægju með aðalstarf sitt (sjá hér að ofan). Svarkalanum var snúið við á sama hátt. Líkt og með ánægju með aðalstarf er ánægja fólks á Íslandi með fjölskyldulíf sitt stöðug yfir tímabilið sem er til skoðunar (mynd 15). Munurinn á körlum og konum er hverfandi og ekki tölfraðilega marktækur. Þeir fyrirvarar sem voru settir við ánægju með aðalstarf eiga einnig við um ánægju með fjölskyldulíf. Meðalánægja með fjölskyldulíf á Íslandi var sú fimmta hæsta í rannsókn ISSP (sjá mynd 16).



Mynd 15: „Pegar á heildina er litið, hve ánægð(ur) ert þú með fjölskyldulífið?“ Meðaltöl á sjö punkta skala. Ísland 2005, 2010 og 2013.



Mynd 16: „Pegar á heildina er litið, hve ánægð(ur) ert þú með fjölskyldulífið?“ Meðaltöl á sjö punkta skala, 2013.

## Skipting heimilisstarfa

Launavinna er aðeins hluti af þeirri vinnu sem er unnin í samfélaginu. Umtalsverð framleiðsla og þjónusta á sér stað inni á heimilunum. Flest okkar þvo þvott, elda mat, sinna börnum og framkvæma minniháttar viðgerðir heima hjá okkur, þó hluta af þessum verkefnum sé vissulega úthýst til aðila utan heimilisins (s.s. umönnun barna til leikskóla og matreiðsla til veitingastaða). Heimilishaldið er fjármagnað með launavinnu, en vinnan getur einnig takmarkað tímann sem við höfum til að sinna börnum og heimili. Heimilið og vinnan eru því tvær hliðar á sama peningnum. Ólíkt launavinnu eru heimilisstörf ekki launuð. Það skiptir því umtalsverðu máli hvernig heimilisverkunum er skipt. Það er skemmst frá því að segja að konur bera þungan af heimilisstörfum alls staðar á Vesturlöndum.

Það eru fimm meginskýringar á þeirri staðreynd að konur sinni meirihluta heimilisstarfa. Ein þeirra er sú að heimilisverkum sé útdeilt til heimilismeðlima eftir því hve mikinn tíma fólk hefur aflögu (Presser, 1994; Shelton, 1996). Sá aðili sem ver lengri tíma í launavinnu ver færri stundum í heimilisstörf. Samkvæmt annarri kenningu semur fólk um skiptingu heimilisstarfa og útkoman ræðst

af því hver hefur fleiri bjargir svo sem hærra laun til að semja sig frá heimilisverkum (Brines, 1994; Greenstein, 2000). Þriðja skýringin kemur úr smiðju nóbelsdagfræðingsins Gary Becker (1965), en samkvæmt honum skipta pör með sér verkum á grundvelli ólíkra hæfileika með það fyrir augum að hámarka velferð fjölskyldumeðlima. Breski félagsfræðingurinn Catherine Hakim hefur haldið því fram að kynbundin verkaskipting endurspeglir frjálst val karla og kvenna, enda séu áhugasvið kynjanna ólík (Hakim, 2000). Andstætt Hakim eru svo fræðimenn sem færa fyrir því rök að valið stjórnist af hugmyndum fólks um kynhlutverk (Coltrane, 2000; West & Zimmerman, 1981).

Af þessum kenningum má leiða áhrif kreppunnar á skiptingu heimilisstarfa. Á Íslandi jókst atvinnuleysi karla meira en kvenna og vinnustundum þeirra fækkaði meira. Ef kenningar um að tími í heimilisstörf stjórnist af þeim tíma sem fólk ver í launavinnu ættu karlar að verja meiri tíma í heimilisstörf árið 2010 en árið 2005 (sjá t.d. Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012).

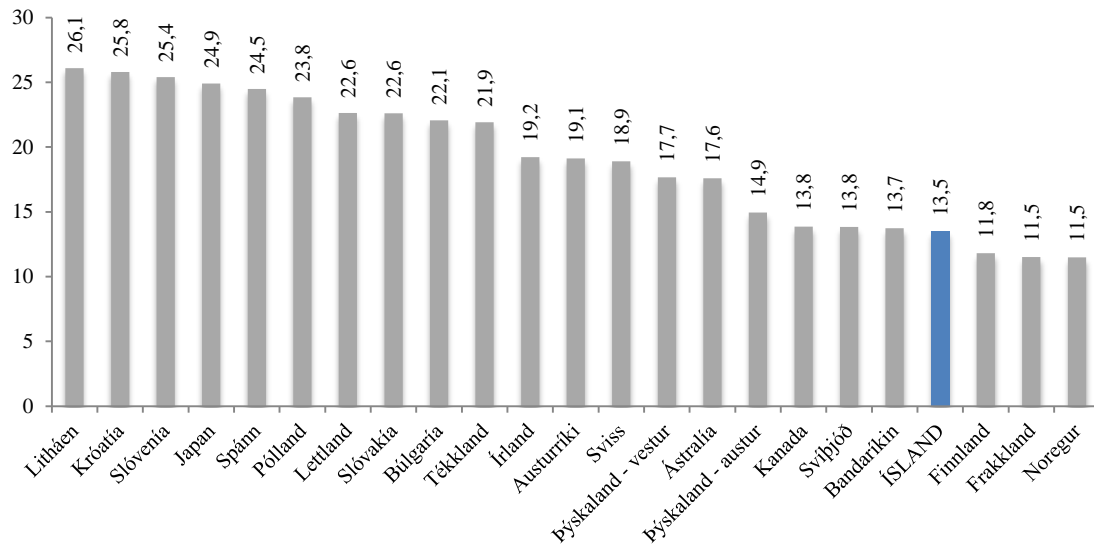
Breytingarnar á milli 2010 og 2013 eru ekki eins augljósar. Meðalfjöldi vinnustunda karla jókst ekki en atvinnuleysi þeirra minnkaði meira en kvenna og hlutfall karla í fullu starfi hækkaði. Á móti vegur að hlutfall kvenna í fullu starfi hækkaði líka. Ef skipting heimilisstarfa breyttist mætti ætla að breytingin á milli 2005 og 2010 hafi gengið lítillega til baka árið 2013.

Þá ættum við að sjá sama mynstur ef kenningar um að skipting heimilisstarfa ráðist af þeim tekjum sem fólk aflar fyrir heimilið. Hagstofan birtir tölur um óleiðréttan kynbundinn launamun en aðeins aftur til 2008. Kynbundinn launamunur minnkaði á milli 2008 og 2010 en jókst svo eftir það. Af því leiðir að það getur verið erfitt að gera upp á milli þessara kenninga enda tekjur m.a. fall af atvinnustöðu og vinnutíma. Kenningar Becker benda einnig í sömu átt. Að því marki sem staða karla á vinnumarkaði versnaði meira en staða kvenna ættum við að sjá jafnari skiptingu heimilisstarfa.

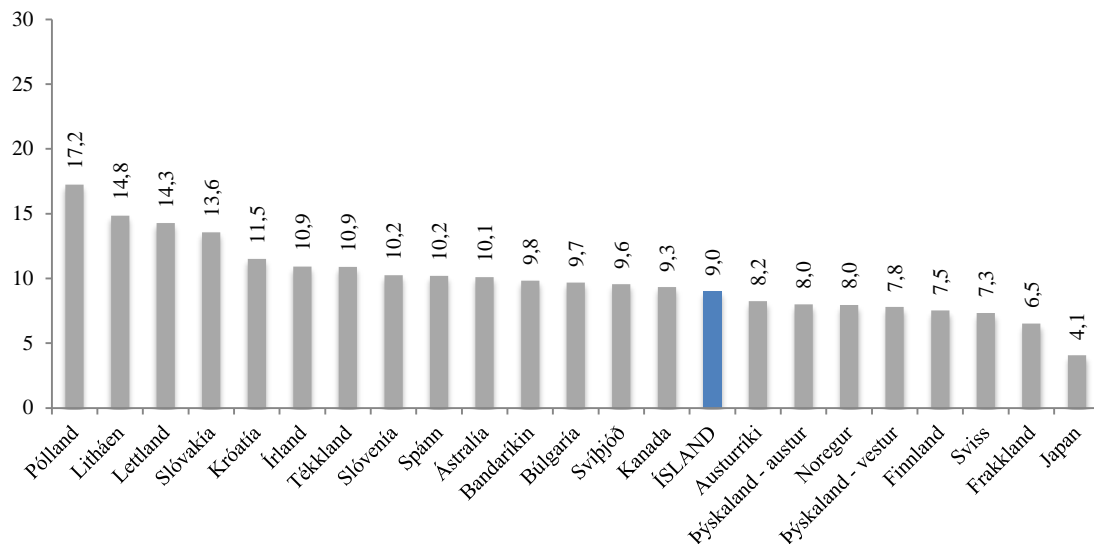
Kenningar Hakim benda til þess að kynbundin verkaskipting breytist ekki þrátt fyrir breytingar á vinnumarkaði enda sé engin ástæða til að ætla að áhugasvið kynjanna breytist í kjölfarið. Kenningar um að skipting heimilisstarfa stjórnist af hugmyndum fólks um kynhlutverk benda hins vegar til þess að hlutfall heimilisstarfa sem eru unnin af konum hækki á krepputímum. Þegar heimili missa tekjur reyna þau gjarnan að mæta því með auknum heimilisstörfum, t.d. með því að heimilismeðlimir sinna sjálfir ýmsum verkum sem áður voru aðkeypt. Að því marki sem slík verk eru „kvennastörf“ í augum fólks er líklegra að þau lendi frekar á herðum kvenna en karla (Bahçe & Memiş, 2013; Bettio & Verashchagina, 2013; sjá þó Berik & Kongar, 2013). Samkvæmt annarri útfærslu kenninga um kynhlutverk hefur atvinnu- og tekjumissir áhrif. Að því marki sem hugmyndir um karlmennsku eru tengdar fyrirvinnuhlutverkinu er atvinnumissir áfall fyrir sjálfsmynd karla og að bæta við sig heimilisstörfum, sérstaklega þeim sem eru „kvennastörf“ eykur á sjálfsmyndarkrísuna. Af þessu leiðir að karlar í hjúskap sem missa vinnuna verja minni tíma í heimilisstörf en þeir annars myndu gera (Strøm, 2002 og 2003). Ætla má að tekjumissir hafi svipuð áhrif.

Myndir 17 og 18 sýna meðalfjölda stunda varið í heimilisstörf á viku í þeim löndum sem tóku þátt í rannsókn ISSP. Fyrri myndin sýnir konur en sú seinni karla. Í öllum þeim löndum sem eru hér til skoðunar verja konur meiri tíma í heimilisstörf en karlar. Við sjáum líka að það er allnokkur munur á þeim fjölda stunda sem varið er í heimilisstörf í mismunandi löndum. Samanlagt vörðu t.d. karlar og konur að meðaltali um 22,5 klukkustundum í heimilisstörf á viku, sem er með minna móti. Íslenskar konur vörðu að meðaltali 13,5 klukkustundum á viku í heimilisstörf, sem er fjórði stysti tíminn, en íslenskir karlar vörðu 9 klukkustundum á viku að meðaltali, sem er rétt fyrir neðan miðju dreifingarinnar. Það eru ýmsir þættir sem hafa áhrif á hve miklum tíma er varið í heimilisstörf svo sem hversu algeng vinnusparandi heimilistæki eru, almenn viðmið um t.d. hreinlæti eða hverju beri að sinna inni á heimilinu, og framboði af ýmskonar þjónustu utan heimilis.



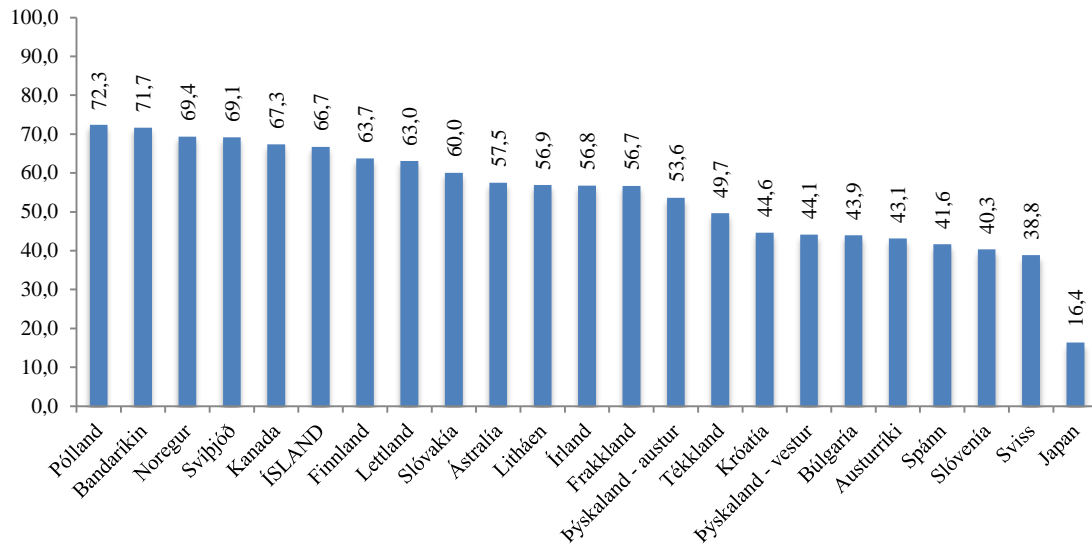


Mynd 17: Meðalfjöldi klukkustunda á viku sem konur verja í heimilisstörf, umönnun barna og tómstundaiðja ekki meðtalin, 2013.

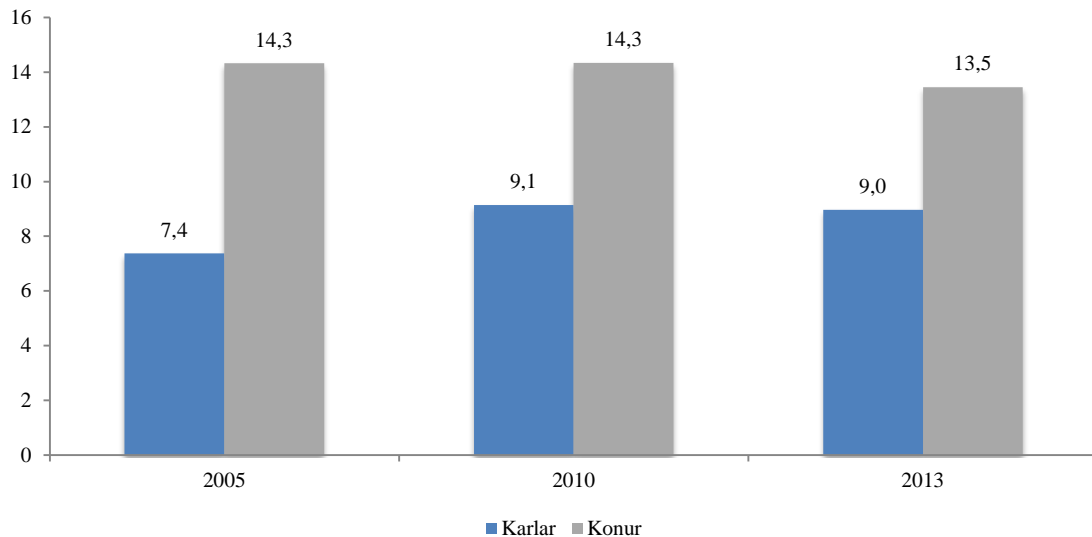


Mynd 18: Meðalfjöldi klukkustunda á viku sem karlar verja í heimilisstörf, umönnun barna og tómstundaiðja ekki meðtalin, 2013.

Þegar kemur að jafnrétti kynjanna skiptir ekki aðeins máli hve löngum tíma er varið í heimilisstörf heldur einnig hvernig sá tími skiptist á milli karla og kvenna. Ef konur bera meiri ábyrgð á heimilisstörfum en karlar, getur það haft áhrif á möguleika þeirra til að taka að vinna yfirvinnu eða taka að sér aukaverkefni sem getur haft neikvæð áhrif á möguleika þeirra til framgangs í starfi. Þá skiptir máli varðandi heildarvinnuálag karla og kvenna hvernig launavinnu og heimilisstörfum er skipt. Mynd 19 sýnir þann tíma sem karlar verja að meðaltali í heimilisstörf sem hlutfall af þeim tíma sem konur verja. Á Íslandi er þetta hlutfall 66,7% sem er það sjötta hæsta af þeim löndum sem tóku þátt í rannsókn ISSP.



Mynd 19: Tími sem karlar verja í heimilisstörf sem hlutfall (%) af tímanum sem konur verja í heimilisstörf, 2013.



Mynd 20: Meðalfjöldi klukkustunda á viku sem karlar og konur verja í heimilisstörf, umönnun barna og tómstundaiðja ekki meðtalin. Ísland 2005, 2010 og 2013.

Þær erlendu rannsóknir sem liggja fyrir benda sumar til þess að vinnuálag á heimilum hafi aukist í kreppunni og að hlutur kvenna í heimilisstörfum hafi aukist. Heimilin eru þá væntanlega að bregðast við þrengri fjárhag með því að sinna sjálf ýmsum verkum sem þau áður greiddu öðrum fyrir að sinna, en meirihluti þessara verka lendir þá á konum fremur en körlum (Bahçe & Memiş, 2013; Bettio & Verashchagina, 2013). Í öðrum rannsóknum eru áhrifin engin (Berik & Kongar, 2013). Þessar rannsóknir eru frá mismunandi löndum sem bendir til þess að áhrif kreppunnar á skiptingu heimilisstarfa ráðist af aðstæðum á hverjum stað. Á Íslandi er þróunin sú, eins og sjá má á mynd 20, að dregið hefur saman á milli karla og kvenna. Árið 2005 munaði 6,9 klukkustundum á körlum og konum en árið 2010 var munurinn kominn niður í 5,2 klukkustundir þar sem sá tími sem meðalkarlinn varði í heimilisstörf jókst á milli mælinga. Árið 2013 var munurinn kominn niður í 4,5 klukkustundir á viku en nú vegna þess að konur drógu lítillga úr þeim tíma sem þær verja í heimilisstörf. Munurinn á körlum og konur er tölfræðilega marktækur öll árin.

Tímamælingar eins og þær sem hér hefur verið fjallað um gefa mynd af heildarskiptingu heimilisstarfa. En skipting heimilisstarfa snýst ekki aðeins um vinnumagn heldur hvernig

mismunandi verkefni skiptast á milli karla og kvenna. Þátttakendur sem voru í hjúskap voru beðnir að meta hvort þeir eða maki þeirra sinnti frekar eftirfarandi heimilisverkum: 1) þvo þvott; 2) annast veika fjölskyldumeðlimi; 3) kaupa í matinn; 4) elda matinn; 5) þrifa heimilið; 6) minniháttar viðhald. Svarmöguleikarnir voru a) alltaf ég; 2) oftast ég; 3) bæði jafnt; 4) oftast maki minn; 5) alltaf maki minn. Þar sem konur eru líklegri en karlar til að sinna öllum þessum verkum nema minniháttar viðhaldi var dreifing svara karla og kvenna mjög ólík. Meirihluti kvenna svaraði alltaf eða oftast ég á meðan meirihluti karla svaraði alltaf eða oftast maki minn. Svörum karla var snúið við til að endurspegla skiptinguna á kyn. Hér er eins og áður gefin sú forsenda að allir svarendur í hjúskap eigi maka af gagnstæðu kyni.

Tafla 2: Skipting tiltekinna heimilisstarfa á Íslandi 2005, 2010 og 2013. Dreifing svara (%).

	ALLTAF KONAN	OFTAST KONAN	BÆÐI JAFNT	OFTAST KARLINN	ALLTAF KARLINN
<b>Hver sér um þvottinn?</b>					
2005	51,1	24,0	21,3	1,1	2,5
2010	36,4	34,5	22,4	5,6	1,1
2013	33,8	38,7	18,7	6,3	2,5
<b>Hver annast veika fjölskyldumeðlimi?</b>					
2005	18,8	21,5	56,1	1,5	2,1
2010	11,9	27,1	59,8	1,0	0,2
2013	7,5	35,4	54,5	1,8	0,8
<b>Hver kaupir í matinn?</b>					
2005	19,5	19,9	50,4	5,7	4,5
2010	10,9	28,0	52,4	6,5	2,2
2013	6,7	33,6	44,9	12,6	2,2
<b>Hver eldar matinn?</b>					
2005	22,8	30,9	43,9	1,1	1,3
2010	13,5	35,9	46,0	4,0	0,7
2013	12,3	44,1	37,8	5,3	0,4
<b>Hver þrifu heimilið?</b>					
2005	29,6	26,3	33,5	6,5	4,1
2010	16,0	36,3	31,4	12,2	4,1
2013	13,2	40,5	28,2	14,8	3,4
<b>Hver sinnir minniháttar viðhaldi?</b>					
2005	6,4	3,4	21,4	25,6	43,2
2010	1,8	2,9	12,1	44,5	38,7
2013	1,0	3,8	14,9	49,4	31,0

Tafla 2 sýnir dreifingu svara fyrir öll árin sem við höfum gögn fyrir. Umönnun veikra fjölskyldumeðlima var það heimilisstarf sem hæst hlutfall svarenda skipti jafnt árið 2013, eða 54,5%. Næst á eftir koma matarinnkaupin en árið 2013 skiptu 44,9% þeim jafnt. Konur voru líklegri en karlar til að sinna öllum heimilisstörfum ef minniháttar viðhald er undanskilið. Þvotturinn var það heimilisstarf sem líklegast var til að lenda að mestu eða öllu leyti á herðum kvenna. Samkvæmt 72,5% svarenda sáu konur oftast eða alltaf um þvottinn en aðeins 8,8% karla. 56,4% svarenda sögðu konuna elda alltaf eða oftast en aðeins 5,7% sögðu þetta verk frekar lenda á karlinum. Heimilisþrifu komu svo í þriðja sæti, 53,7% sögðu þau fyrst og fremst unnin af konunni en 18,1% sögðu þau vera meira á herðum karlsins. Þrifu eru jafnframt það heimilisstarf sem næst hæst hlutfall segir karlinn sinna frekar. Minniháttar viðhald var hins vegar það verk sem var líklegast til að vera unnið af karlinum en 80% sögðu það vera svo oftast eða alltaf.

Þegar þróun yfir tíma er skoðuð sést að skipting allra heimilisstarfa utan minniháttar viðhalds hefur orðið jafnari milli hjóna á tímabilinu sem hér er til skoðunar. Hlutfall svarenda sem segir umrædd heimilisstörf alltaf lenda á konunni lækkar en hlutfallið sem segir að verkið lendi oftast á konunni hækkar. Hlutfallið sem segir að heimilisþrifu lendi alltaf eða oftast á karlinum hækkar stöðugt yfir

tímabilið, úr 10,6% árið 2005 í 18,1% árið 2013, sem og fyrir þvottinn – úr 3,6% í 8,8% – og fyrir eldamennsku, úr 2,4% í 5,7%. Hlutfallið sem sagði að karlinn keypti alltaf eða oftast í matinn var hærra 2013 en árið 2005 en hafði þó lækkað á milli 2005 og 2010. Hvað varðar minniháttar viðhald hækkaði hlutfallið sem sagði að karlinn sinnti því oftast eða alltaf úr 68,8% árið 2005 í 83,2% árið 2010 en lækkaði svo lítillega í 80,4% árið 2013. Á sama tíma lækkaði hins vegar hlutfallið sem taldi karlinn alltaf sinna slíku viðhaldi, úr 43,2% árið 2005 í 31% árið 2013.

Á heildina litið virðist verkaskipting á heimili hafa orðið jafnari. Það hefur dregið saman með kynjunum hvað varðar þann tíma sem er varið í heimilisstörf og karlar hafa aukið þátttöku sína í ýmsum heimilisstörfum, bæði þeim sem þeir sinntu að meirihluta til fyrir efnahagskreppu, en einnig þeim sem hafa meira verið á herðum kvenna. Þó er ástæða til að leggja áherslu á að enn sé nokkuð mismunandi hvaða heimilisstörfum karlar og konur sinna.

Tafla 3: „Hvað lýsir best hvernig þú og maki þinn skiptið heimilisstörfum?“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013.

	ÉG GERI MIKLU MEIRA EN MINN SKERF	ÉG GERI MUN MEIRA EN MINN SKERF	ÉG GERI UM ÞAÐ BIL MINN SKERF	ÉG GERI MUN MINNA EN MINN SKERF	ÉG GERI MIKLU MINNA EN MINN SKERF
<b>Karlar</b>					
2005	1,9	3,5	44,7	31,5	18,3
2010	1,4	5,5	54,6	25,9	12,6
2013	1,3	6,9	53,1	29,5	9,2
<b>Konur</b>					
2005	18,1	29,5	49,3	3,1	0,0
2010	18,5	31,0	46,4	3,3	0,9
2013	15,0	38,7	43,4	2,3	0,6

Jöfn verkaskipting er ekki endilega réttlát verkaskipting. Hér er þó mikilvægt að gera greinarmun á skiptingu heimilisstarfa inni á hverju heimili fyrir sig og skiptingu heimilisstarfa í samfélaginu heilt yfir. Það má t.d. færa rök fyrir því að það sé réttlátt að sá aðili sem ver meiri tíma í að afla heimilinu tekna verji minni tíma í heimilisstörf á móti. En ef það er í öllum tilfellum karlinn sem ver meiri tíma í launavinnu getum við fallist á að það sé réttlátt skipting á hverju heimili að konan verji lengri tíma í heimilisstörf, en engu að síður haft efasemdir um að það sé æskilegt að verkaskiptingin sé með þessu hætti í samfélaginu? Þó er einnig hægt að líta á skiptingu launavinnu og heimilisstarfa á milli kynjanna heilt yfir sem réttláta ef hún er réttlát á hverju heimili fyrir sig. Skipting heimilisstarfa veur þannig upp flókna spurningar um réttlæti sem ekki verður reynt að svara í þessari skýrslu. Aftur á móti er fróðlegt að skoða hvernig þátttakendur í þeim könnunum sem við greinum frá hér mátu skiptinguna á þeirra eigin heimili.

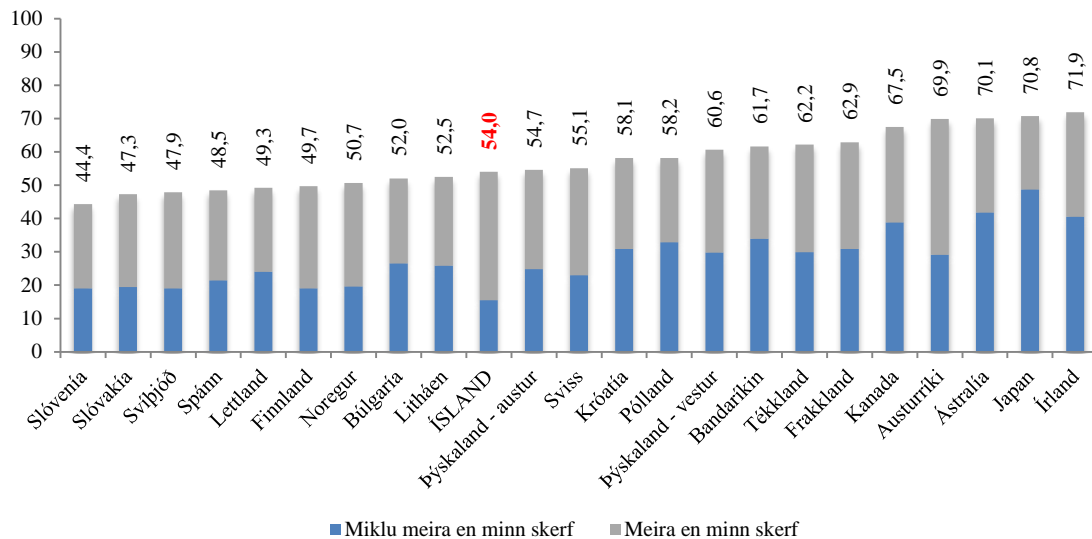
Í könnunum voru þátttakendur beðnir um að taka afstöðu til þess hvort þeir gerðu meira eða minna en sinn skerf af heimilisstörfum á eigin heimili. Tafla 3 sýnir dreifingu svara, en þar sem dreifingarnar voru mjög ólíkar fyrir karla og konur birtum við niðurstöðu hvers árs sundurgreinda eftir kyni. Um helmingur bæði karla og kvenna telja að þau geri um það bil sinn skerf. Árið 2013 var hlutfallið hærra á meðal karla en kvenna, eða 53,1% samanborið við 43,4%. Hlutfall karla sem telur sig gera um það bil sinn skerf hækkaði á milli 2005 og 2010, úr 44,7 í 54,6% en breyttist lítið á milli 2010 og 2013. Hlutfall kvenna sem telur sig gera nokkurn veginn sinn skerf lækkar hins vegar stöðugt yfir tímabilið, úr 49,3% árið 2005, í 46,4% árið 2010 og í 43,4% árið 2013.

Munurinn á körlum og konum er að mun hærra hlutfall kvenna en karla telur sig gera meira en sinn skerf, eða 53,7% árið 2013 samanborið við 8,2% karla og hærra hlutfall karla en kvenna telur sig gera minna en sinn skerf, eða 38,7% árið 2013 samanborið við 3,2% kvenna. Á meðal karla fækkar þeim yfir tímabilið sem telja sig gera minna en sinn skerf, úr 49,8% árið 2005 í 38,7% árið 2013, og fjölgar þeim sem telja sig gera meira en sinn skerf, úr 5,4% árið 2005 í 8,2% árið 2008. Þetta er í samræmi við þá þróun sem var fjallað um hér að framan að skipting tíma varið í heimilisstörf varð jafnari yfir

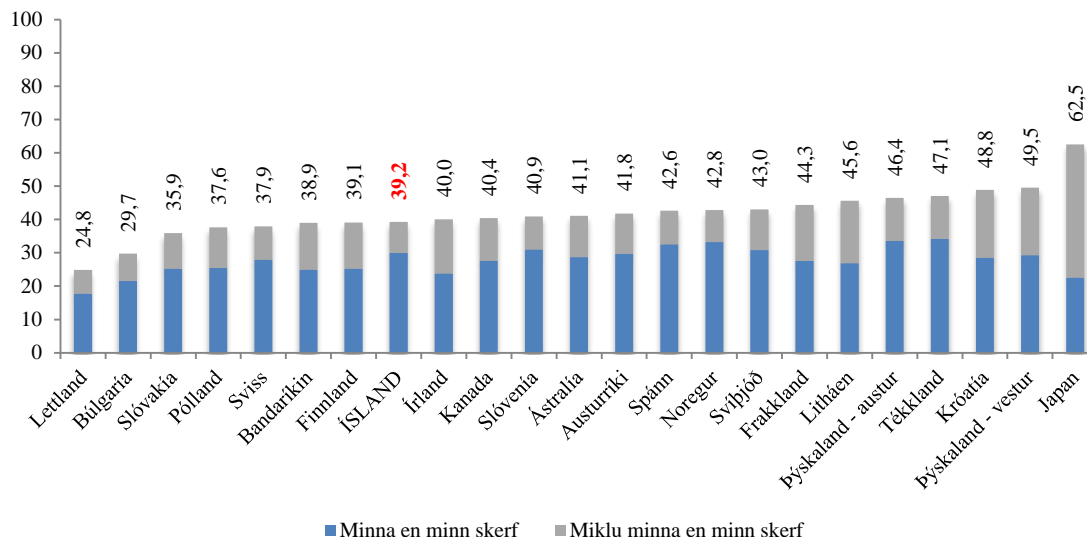
tímabilið, að mestu vegna þess að vikulegum klukkustundum sem karlar verja í heimilisstörf fjölgaði á milli 2005 og 2010. Það er hins vegar athyglisvert að hlutfall kvenna sem telur sig gera meira en sinn skerf lækkar ekki yfir tímabilið, eins og ætla mætti af jafnari verkaskiptingu. Þvert á móti hækkar hlutfallið úr 47,6% árið 2005 í 53,7% árið 2013.

Þessi niðurstaða virðist þversagnakennd við fyrstu sýn, en ef við höfum í huga að 1) það er samband á milli þess tíma sem varið er í heimilisstörf og í launavinnu og 2) mat á því hvort skipting heimilisstarfa er sanngjörn ræðst ekki aðeins af skiptingunni sjálfri heldur af öðrum þáttum, þ.á m. tíma sem fólk ver í launavinnu (Nordenmark & Nyman, 2003; Ruppner, 2008 og 2010), opnast sá möguleiki að þær breytingar sem hafa orðið á verkaskiptingunni horfi öðruvísi við konum en körlum. Annarsvegar líti margir karlar svo á að þeir séu í auknum mæli að gera sitt enda hafi þeir aukið þátttöku sína í heimilisstörfum. Hins vegar líti margar konur svo á að makar þeirra séu ekki að auka þátttöku sína sem nemur fækkun vinnustunda og lægri launum.

Myndir 21 og 22 setja mat fólks á skiptingu heimilisstarfa í fjölþjóðlegt samhengi. Á mynd 21 berum við saman hlutfall kvenna sem telur sig gera meira en sinn skerf af heimilisstörfum, en það hlutfall fyrir Ísland er rétt fyrir ofan miðju dreifingarinnar. Mynd 22 sýnir hlutfall karla sem telur sig gera minna en sinn skerf af heimilisstörfum. Hlutfallið á Íslandi er það áttunda lægsta.



Mynd 21: „Hvað lýsir best hvernig þú og maki þinn skiptið heimilisstörfum?“ Dreifing svara kvenna (%). 2013.



Mynd 22: „Hvað lýsir best hvernig þú og maki þinn skiptið heimilisstörfum?“ Dreifing svara karla(%), 2013.

### Skipting og ráðstöfun tekna

Karlar eru að jafnaði með hærri laun en konur. Samkvæmt mælingum Hagstofu Íslands var tímakaup kvenna á Íslandi að meðaltali um 80% af tímakaupi karla.<sup>7</sup> Þessi munur skýrist af ýmsum þáttum og hluti munarins á sér eðlilegar skýringar (Albelda, Drago, & Shulman, 1997). Í samhengi þessa skýrsluhluta skiptir leiðréttur launamunur takmörkuðu máli þar sem það eru tekjurnar sem einstaklingar koma með inn á heimilið sem hafa áhrif á þætti svo sem skiptingu heimilisstarfa sem var fjallað um í síðasta hluta og ráðstöfun fjármuna heimilisins sem verður fjallað um hér að neðan.

Það að karlar séu almennt með hærri laun en konur þýðir ekki að það sé í öllum tilfellum karlinn sem er tekjuhærri einstaklingurinn í hverju sambandi. Besta leiðin til að meta hvor aðilinn í sambandi er með hærri tekjur er að vera með ítarlegar upplýsingar um tekjur beggja einstaklinga. Öflun slíkra upplýsinga er þó vandkvæðum háð, ekki síst vegna þess að það eykur mjög svarbyrði þátttakenda auk þess sem ýmsar villur eiga til að slæðast inn í slíkar mælingar (Breen & Moisiso, 2004; Ravallion & Chen, 1997). Þær tekjuupplýsingar sem eru í gögnunum eru of ónákvæmar til að greina hvor aðilinn er tekjuhærri. Í staðinn var brugðið á það ráð að spyrja svarendur hvort væri með hærri tekjur, þeir eða makar þeirra. Slík mæling hefur ýmsa ókosti. Til dæmis má ætla að hugmyndir um fyrirvinnuhlutverk karla auki líkurnar á að karlar segist ranglega hafa hærri tekjur en maki þeirra. Engu að síður gefur þessi mæling vísbendingu um stöðuna og er gagnleg þar sem engar betri upplýsingar liggja fyrir.

Tafla 4 sýnir þróunina frá 2005 til 2013. Eins og áður hefur komið fram jókst atvinnuleysi meira meðal karla en kvenna í kjölfar hrunsins. Auk þess fækkaði vinnustundum þeirra meira að jafnaði. Af því má ætla að launatekjur karla hafi almennt lækkað meira en kvenna. Breytingin á milli 2005 og 2010 er í samræmi við þetta. Hlutfall kvenna sem höfðu hærri tekjur en makar þeirra hækkaði úr 16,5% í 23,4%. Á sama tíma dró úr forskoti þeirra karla sem höfðu hærri tekjur en makinn. Hlutfall karla sem hafði mun hærri tekjur lækkaði úr 44,6% í 36,8% en hlutfall karla sem höfðu nokkuð hærri tekjur hækkaði úr 23,8% í 27%. Hlutfall para með um það bil sömu tekjur stóð hins vegar nokkurn veginn í stað. Á milli 2010 og 2013 gekk þessi þróun að hluta til baka. Hlutfall kvenna sem var með hærri laun en makinn lækkaði niður í 15,1% sem er ögn lægra en það var árið 2005. Hins vegar lækkaði hlutfall

<sup>7</sup> <http://www.hagstofa.is/Hagtolar/Laun,-tekjur-og-vinnumarkadur/Laun>



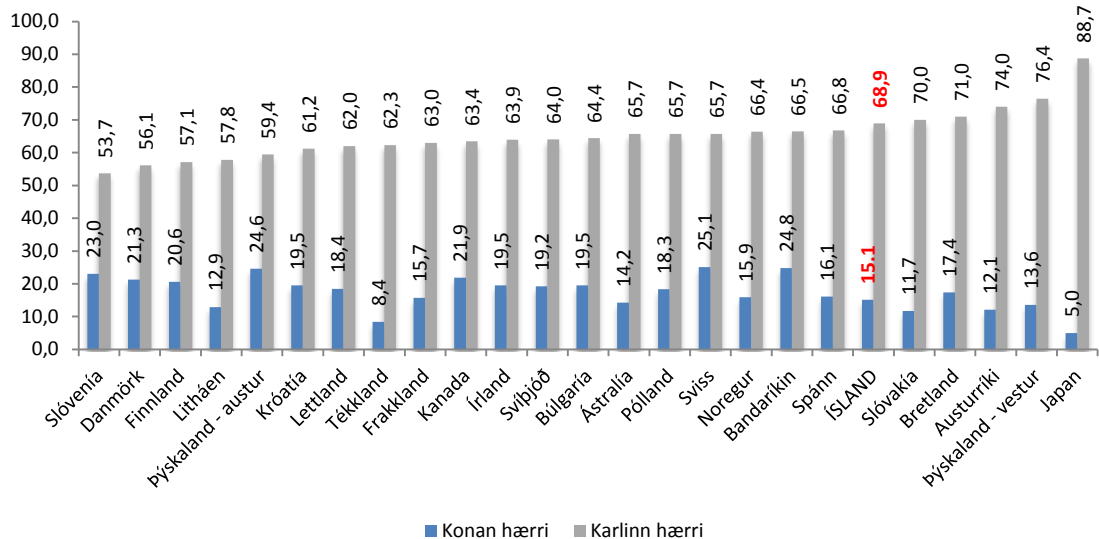
karla með mun hærri tekjur en makinn áfram, úr 36,8% í 31%. Hlutfall para með svipaðar tekjur hækkaði hins vegar í 16,1% og hlutfall karla með nokkuð hærri tekjur hækkaði áfram í 36,9%

Tafla 4: „Þegar þú hefur í huga allar tekjur heimilisins, hvort ykkar hefur hærri tekjur, þú eða maki þinn?“  
Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013.

	2005	2010	2013
Karlinn hefur engar tekjur	3,8	1,3	0,4
Konan hefur mun hærri tekjur	8,5	8,1	4,1
Konan hefur hærri tekjur	4,2	14,0	10,6
Við höfum um það bil sömu tekjur	12,3	11,4	16,1
Karlinn hefur hærri tekjur	23,8	27,0	36,9
Karlinn hefur mun hærri tekjur	44,6	36,8	31,0
Konan hefur engar tekjur	2,7	1,4	1,0

Mynd 23 sýnir hlutfall para þar sem annað hvort karlinn eða konan er með hærri tekjur. Löndunum er raðað eftir hlutfallinu þar sem karlinn er með hærri tekjur, sem endurspeglar hefðbundnari skiptingu. Í öllum þeim löndum sem gögnin ná til er algengara að karlar hafi hærri tekjur en konur þeirra. Tvö Norðurlandanna eru á meðal þeirra landa sem eru með hvað jafnasta skiptingu, þ.e. Danmörk og Finnland í öðru og þriðja sæti. Svíþjóð og Noregur raðast neðar, í 12. og 17. sæti. Ísland kemur svo í 20. sæti og er því eftirbátur hinna Norðurlandanna.

Ráðstöfun fjármuna heimila gefur vissar vísbendingar um valdajafnvægi í samböndum (Nyman, 2003; Vogler, Lyonette, & Wiggins, 2008) og getur haft áhrif á lífsgæði karla og kvenna (Layard, 2006) sem og ánægju þeirra með sambandið (Kirchler, Rodler, Holzl, & Meier, 2001; Vogler, Lyonette, & Wiggins, 2008). Breski félagsfræðingurinn Ray Pahl (1989) þróaði það flokkunarkerfi sem er notast við í flestum könnunum þegar spurt er um hvernig fjármunum heimilisins er ráðstafað innan sambands og er það flokkunarkerfi sem er notað í rannsóknum ISSP. Hin hefðbundna skipting er að karlar fari að mestu leyti með ákvörðunarvaldið þó framkvæmdin sé ósjaldan á herðum kvenna. Það má einnig finna dæmi um að ákvörðunarvaldið liggi hjá konunni en í þeim tilfellum er það ósjaldan að framkvæmdin er líka á herðum kvenna. Í flestum löndum þar sem þetta hefur verið rannsakað er þó algengast að pör haldi sameiginlegan fjárhag og deili ákvörðunarvaldinu (Vogler, Lyonette, & Wiggins, 2008). Eftir 1990 hefur reyndar víða færst í aukana að pör hafi fjárhag sameiginlegan að hluta en hvor aðili um sig haldi eftir hluta af tekjum sínum og ráðstafi þeim að vild (Burgoyne, Clark, Reibstein, & Edmunds, 2006; Pahl, 2005; Vogler, Brockmann, & Wiggins, 2006). Þá er eitthvað um að pör hafi aðskilinn fjárhag, en þá er ábyrgð á útgjöldum til heimilisins og ákvörðunarvaldi að einhverju leyti skipt á milli einstaklinga.



Mynd 23: „Þegar þú hefur í huga allar tekjur heimilisins, hvort ykkar hefur hærri tekjur, þú eða maki þinn?“ Hlutföll (%), 2013.

Erlendar rannsóknir benda til þess að það sé fyrst og fremst menntað yngra fólk sem kys að halda sameiginlegan fjárhag að hluta (Vogler, Brockmann, & Wiggins, 2006). Markmiðið virðist vera að tryggja fjárhagslegt sjálfstæði beggja aðila á sama tíma og sameiginlegur rekstur heimilisins er tryggður. Anthony Giddens (1992) hefur haldið því fram að þetta sé mikilvægt skref í átt til aukins jafnréttis kynjanna en rannsóknir benda þó til þess að þetta fyrirkomulag geti allt eins viðhaldið ójafnrétti (Vogler, 2005). Í flestum tvíkynja samböndum er það karlinn sem er með hærri tekjur. Ef framlag beggja aðila til reksturs heimilisins er jafnt leiðir það til þess að tekjulægri aðilinn ver herra hlutfalli tekna sinna í sameiginlegan sjóð heimilisins og hefur þá minna á milli handanna til að verja í sjálfan sig. Við það verður til munur á milli maka hvað varðar lífsgæði. Ef framlag endurspeglar hins vegar tekjumuninn er hætt við því að aðilinn með hærri tekjur hafi meiri áhrif á ráðstöfun hins sameiginlega sjóðs í krafti þess að leggja meira til. Það getur leitt til óánægju tekjulægri einstaklingsins og togstreitu innan sambandsins (Kirchler, Rodler, Holzl, & Meier, 2001). Það fyrirkomulag sem skilar hins vegar mestum jöfnuði í lífsgæðum á milli para og mestri ánægju með sambandið er þegar tekjur beggja aðila fara í sameiginlegan sjóð sem þeir ráðstafaða í sameiningu (Vogler, Lyolette, & Wiggins, 2008).

Tafla 5 sýnir þróun þess hvernig íslensk pör ráðstafa tekjum heimilisins frá 2005 til 2013. Þrátt fyrir að mikill meirihluti para deili fjárhag þá lækkaði hlutfall allnokkuð á milli 2005 og 2010, úr 79,7% í 66,8%. Á sama tíma hækkaði hlutfall þeirra sem eru með sameiginlegan fjárhag að hluta, úr 10,8% í 15,1%, og þeirra sem eru með aðskilinn fjárhag, úr 6,3% í 14,6%. Breytingar á milli 2010 og 2013 voru hins vegar litlar, utan að hlutfall para með sameiginlegan fjárhag að hluta lækkaði lítillega úr 15,1% í 12,3%.

Tafla 5: „Hvernig ráðstafið þú og maki þinn tekjunum sem annað hvort ykkar eða bæði aflið?“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013.

	2005	2010	2013
Kona ráðstafar peningum heimilisins	1,1	2,1	2,8
Karl ráðstafar peningum heimilisins	2,0	1,3	2,1
Sameiginlegur fjárhagur	79,7	66,8	67,9
Fjárhagur sameiginlegur að hluta	10,8	15,1	12,3
Aðskilinn fjárhagur	6,3	14,6	14,9

Tafla 6: „Hvernig ráðstafið þú og maki þinn tekjunum sem annað hvort ykkar eða bæði aflið?“  
Dreifing svara (%), 2013.

	KONA RÁÐSTAFAR PENINGUM HEIMILISINS	KARL RÁÐSTAFAR PENINGUM HEIMILISINS	SAMEIGINLE GUR FJÁRHAGUR	FJÁRHAGUR SAMEIGINLE GUR AÐ HLUTA	AÐSKILINN FJÁRHAGUR
Ástralía	11,9	6,0	59,1	13,2	9,8
Austurríki	6,6	12,0	40,2	15,9	25,2
Bandaríkin	2,3	11,5	47,1	9,2	11,8
Bretland	6,8	6,8	54,5	17,7	14,2
Búlgaría	5,6	8,9	66,1	12,5	6,9
Danmörk	2,1	2,5	62,4	20,1	12,9
Finnland	3,9	2,3	35,4	27,8	30,5
Frakkland	2,6	2,4	57,9	21,4	15,6
Írland	7,3	6,9	52,5	19,4	13,9
Ísland	2,7	2,0	68,0	12,4	14,8
Japan	57,9	16,5	10,6	9,0	6,0
Kanada	5,5	5,6	52,3	21,8	14,8
Króatía	4,2	4,7	76,2	10,6	4,3
Lettland	17,9	10,1	40,6	23,6	7,8
Litháen	16,7	8,8	42,3	23,9	8,3
Noregur	2,5	2,8	51,6	31,8	11,4
Pólland	9,5	4,4	69,3	8,6	8,3
Slóvakía	13,6	4,9	60,4	17,1	4,0
Slóvenía	2,5	1,8	70,3	15,8	9,7
Spánn	12,7	5,9	68,9	8,5	4,0
Sviss	6,5	8,5	53,9	17,0	14,1
Svíþjóð	2,1	2,2	50,4	32,6	12,7
Tékkland	15,8	8,2	52,7	18,4	5,0
Þýskaland austur	8,3	2,6	64,4	10,6	14,1
Þýskaland vestur	8,7	5,3	59,4	11,5	15,1

Tafla 6 sýnir hvernig pör í mismunandi löndum ráðstafa fjármunum heimilisins. Löndunum er raðað í stafrófsröð enda falla svarmöguleikarnir ekki á samfelldan kvarða. Ísland er með sjötta lægsta hlutfall para þar sem konan ráðstafar peningum heimilisins, með 2,7%. Lægsta hlutfallið er í Danmörku og Svíþjóð, 2,1%, og Noregi, 2,5%. Finnar eru ekki langt undan með 3,9%. Ísland er með næst lægsta hlutfall para þar sem karlinn ráðstafar fjármunum heimilisins, 2%. Hin Norðurlöndin eru þó á svipuðu róli, á bilinu 2,2 til 2,5%. Þegar kemur að hlutfalli para með sameiginlegan fjárhag er allnokkur munur á milli Norðurlandanna. Hæst er hlutfallið á Íslandi, 68%, og Danmörku, 62,4%. Hlutfallið er nokkru lægra í Noregi og Svíþjóð, 51,6% og 50,4%. Lægst er hlutfallið í Finnlandi, eða 35,4%.

Ísland er ólíkt hinum Norðurlöndunum hvað varðar hlutfall para sem eru með fjárhaginn sameiginlegan að hluta. Svíþjóð (32,6%), Noregur (31,8%) og Finnland (27,8%) eru þau þrjú lönd í rannsókn ISSP sem eru með hæst hlutfall landa með þetta fyrirkomulag. Hlutfallið er ívíg lægra í Danmörku, 20,1%, og enn lægra á Íslandi (12,4%). Sérstaða Finnlands felst hins vegar í háu hlutfalli para með aðskilinn fjárhag, eða 30,5%. Af Norðurlöndunum er Ísland næst Finnlandi með 14,8% en Danmörk (12,9%), Svíþjóð (12,7%) og Noregur (11,4%) eru skammt undan.

## Viðhorf til atvinnuþátttöku kvenna

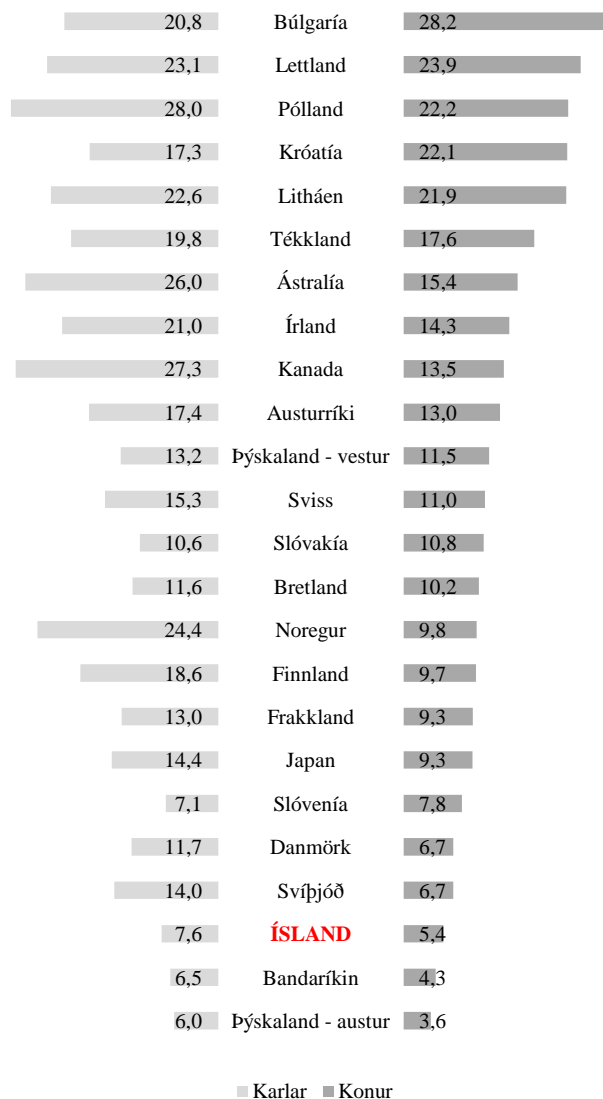
Viðhorf til kynhlutverka geta haft áhrif á atvinnuþátttöku kvenna (Nordenmark, 2004). Þó eru einnig vísbendingar um að orsakasambandið liggja a.m.k. að hluta í hina áttina, að atvinnuþátttaka kvenna stjórnist af öðrum þáttum og viðhorfin aðlagi sig að þeim (Carlson & Lynch, 2013; Crompton & Harris, 1997). Þó virðast hefðbundin viðhorf til atvinnuþátttöku kvenna vera að hupa í flestum löndum þar sem mælingar eru gerðar sem skýrist að hluta til af kynslóðamuni í viðhorfum en yngra fólk er síður líklegt til að aðhyllast hefðbundin kynhlutverk en þeir sem eldri eru (O'Sullivan, 2012).

Það er þó nokkur munur í viðhorfum til atvinnuþátttöku kvenna á milli landa og viss breytileiki yfir tíma (Crompton & Harris, 1997; Knudsen & Waerness, 2002; Scott, Braun, & Alwin, 1996). Treas og Widmer (2000) hafa þó bent á að lítil munur sé á milli landa í viðhorfum til atvinnuþátttöku barnlausra kvenna og það sjónarmið sé almennt að þær eigi að vera í fullu starfi. Munurinn á viðhorfum til atvinnuþátttöku kvenna kemur hins vegar fram varðandi atvinnuþátttöku mæðra. Treas og Widmer greindu ríki í þrjá hópa eftir viðhorfum til atvinnuþátttöku mæðra. Í fyrsta hópnum voru lönd sem þeir skilgreina sem "vinnumiðuð" (e. work oriented). Það eru þau lönd sem fólk er síst líklegt til að telja að staður móður sé á heimilinu auk þess sem önnur viðhorf til kynhlutverka eru nútímaleg fremur en hefðbundin. Annar hópurinn er andstæða þess fyrsta en í honum eru þau lönd þar sem hefðbundin sjónarmið um kynhlutverk eru útbreiddust og fólk er hvað líklegast til að líta svo á að mæður eigi að vera heimavinnandi. Þriðji hópurinn liggur svo þarna á milli. Treas og Widmer telja að megineinkenni hópsins sé vinnumarkaðsmiðuð aðlögun að fjölskyldulífi (e. family accommodation). Í þessum löndum er hátt hlutfall fólks þeirrar skoðunar að mæður eigi að vera á vinnumarkaði en ekki í fullu starfi. Þessi hópur landa er jafnframt stærstur.

Tafla 7 sýnir viðhorf karla og kvenna á Íslandi til fullyrðingarinnar „Samband útivinnandi móður við börn sín getur verið jafn hlýtt og traust og móður sem vinnur ekki utan heimilis“ á tímabilinu 2005-2013. Karlar hafa hefðbundnari skoðanir á atvinnuþátttöku kvenna en konu og er það vel þekkt í rannsóknum á þessu viðfangsefni (Breen & Cooke, 2005). Reyndar er það svo að allur þorri bæði karla og kvenna er sammála fullyrðingunni en munurinn felst í því hversu sammála þeir eru. Árið 2013 voru 36,2% karla mjög sammála fullyrðingunni en 47,9% frekar sammála samanborið við 55,7% kvenna sem voru mjög sammála og 34,8% sem voru frekar sammála.

Tafla 7: „Samband útivinnandi móður við börn sín getur verið jafn hlýtt og traust og móður sem vinnur ekki utan heimilis.“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013.

	MJÖG SAMMÁLA	FREKAR SAMMÁLA	HVORKI/NÉ	FREKAR ÓSAMMÁLA	MJÖG ÓSAMMÁLA
<b>Karlar</b>					
2005	37,6	34,7	4,4	15,2	8,2
2010	43,7	35,1	5,1	11,6	4,4
2013	36,2	47,9	8,2	7,0	0,6
<b>Konur</b>					
2005	50,5	32,6	3,1	9,6	4,2
2010	55,0	34,4	2,1	7,6	0,8
2013	55,7	34,8	4,1	4,7	0,6



Mynd 24: Hlutföll karla og kvenna sem eru ósammála fullyrðingunni „Samband útivinnandi móður við börn sín getur verið jafn hlýtt og traust og móður sem vinnur ekki utan heimilis.“ 2013.

Viðhorf kvenna breyttust lítið yfir tímabilið. Hlutfall kvenna sem var frekar eða mjög sammála fullyrðingunni hækkaði að vísu úr 83,1% árið 2005 í 89,4% árið 2010 en var svipað, eða 90,5% árið 2013. Viðhorf karla breyttust meira. Á milli 2005 og 2010 hækkaði hlutfall karla sem var mjög sammála fullyrðingunni úr 37,6% í 43,7% en hlutfall karla sem var ósammála henni lækkaði úr 23,4% í 16%. Á milli 2010 og 2013 hélt hlutfall karla sem var ósammála fullyrðingunni áfram að lækka, í 7,6%, en hlutfall karla sem var mjög sammála fullyrðingunni lækkaði hins vegar aftur í 36,2% sem er svipað og það var árið 2005. Hlutfall karla sem var frekar sammála fullyrðingunni hækkaði hins vegar úr 35,1% í 47,9%. Þegar karlar sem eru frekar eða mjög sammála fullyrðingunni eru taldir saman var hlutfallið 84,1% árið 2013, 78,8% árið 2010 og 72,3% árið 2005.

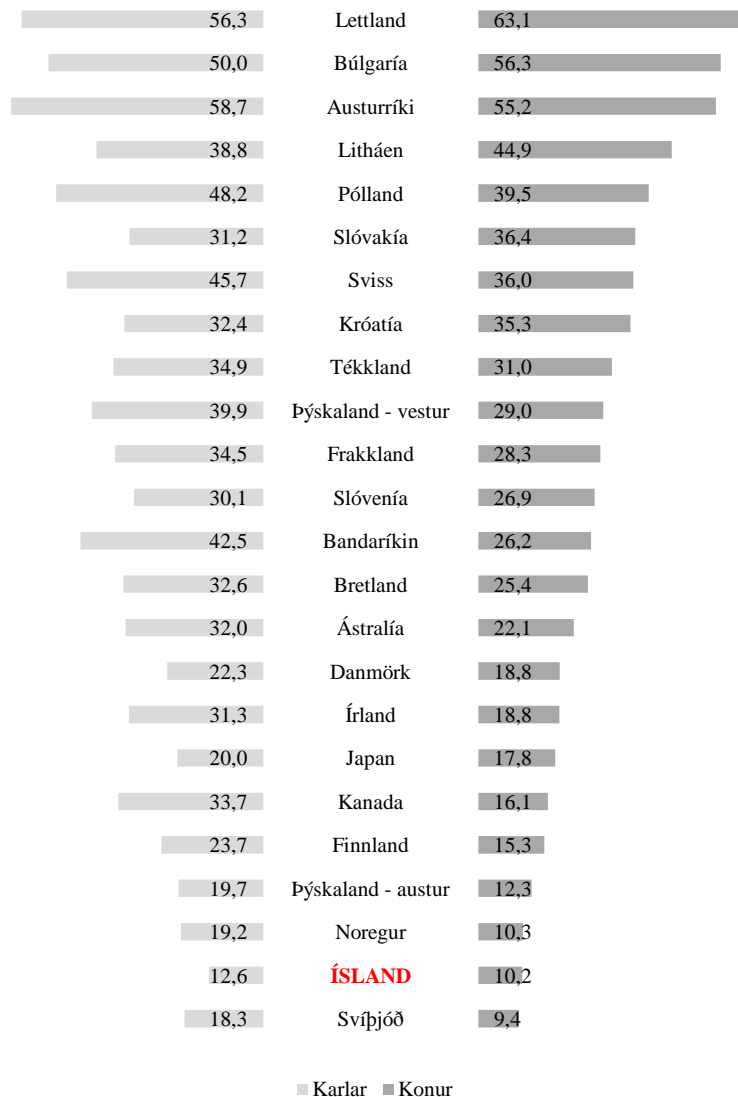
Mynd 24 sýnir hlutföll svarenda sem aðhyllast hefðbundin kynjaviðhorf hvað varðar þessa mælingu, þ.e. hlutfall karla og kvenna sem er ósammála því að samband útivinnandi móður við börn sín geti verið jafn hlýtt og traust og heimavinnandi móður. Ísland er á meðal þeirra landa sem eru með hvað lægst hlutfall fólks með hefðbundin viðhorf. Íslenskir karlar eru með fjórða lægsta hlutfallið og íslenskar konur með þriðja lægsta hlutfallið. Þetta kemur varla á óvart í ljósi mikillar atvinnuþátttöku kvenna á Íslandi.

Önnur mæling á samskonar viðhorf er hvort fólk telji barn á leikskólaaldri líklegt til að líða fyrir það ef móðir þess vinnur utan heimilis. Spurningin hefur víðari skírskotun enda hugsanlegt að það séu aðrir þættir en sambandið við móðurina sem hafa neikvæð áhrif á börn útvinnandi mæðra. Þessi mæling var ekki í gögnunum frá 2010 en við getum borið saman dreifingu svara árin 2005 og 2013. Mikill meirihluti svarenda af báðum kynum var ósammála þeirri fullyrðingu að launavinna móður kæmi niður á börnum þeirra (Tafla 8). Karlar voru ögn hefðbundnari í viðhorfum en konur. Árið 2013 voru 70,9% karla ósammála fullyrðingunni en 78,4% kvenna. Það hafði hins vegar dregið saman með kynjunum, en árið 2005 voru 65,7% karla ósammála fullyrðingunni en hlutfall kvenna var það sama bæði árin. Athyglisvert er að hlutfall bæði karla og kvenna sem var mjög ósammála fullyrðingunni lækkaði, en þó meira hjá körlum. Mynd 25 sýnir að hlutfall þeirra sem voru sammála þessari fullyrðingu (voru með hefðbundin viðhorf) var með því lægsta sem mældist í rannsókn ISSP.

Tafla 8: „Barn á leikskólaaldri er líklegt til að líða fyrir það ef móðir þess vinnur utan heimilis.“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013.

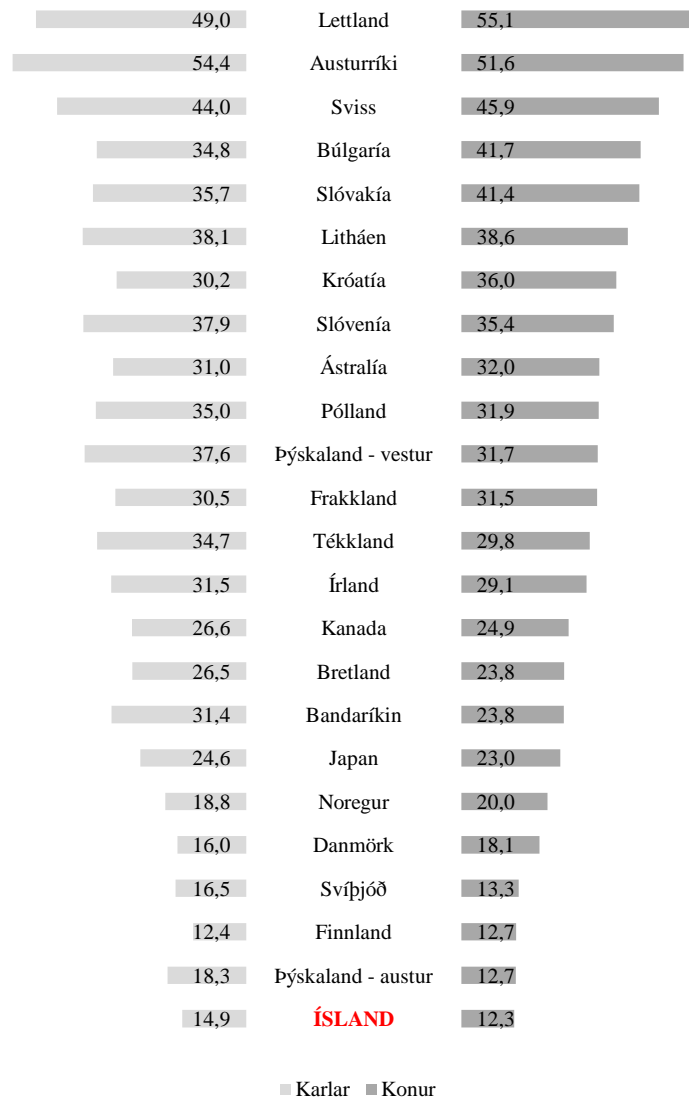
	MJÖG SAMMÁLA	FREKAR SAMMÁLA	HVORKI/NÉ	FREKAR ÓSAMMÁLA	MJÖG ÓSAMMÁLA
<b>Karlar</b>					
2005	12,3	17,3	4,7	36,1	29,6
2013	0,8	11,8	16,5	50,2	20,7
<b>Konur</b>					
2005	6,5	9,2	6,0	41,6	36,6
2013	0,8	9,4	11,4	46,8	31,6





Mynd 25: Hlutfall (%) karla og kvenna sem eru sammála fullyrðingunni „Barn á leikskólaaldri er líklegt til að líða fyrir það ef móðir þess vinnur utan heimilis“, 2013.

Tafla 9 og mynd 26 taka enn víðara sjónarhorn á sama viðfangsefni með því að spyrja um möguleg áhrif launavinnu kvenna á fjölskyldulífið. Niðurstaðan er í samræmi við hinar mælingarnar sem voru kynntar í myndum 24 og 25 og töflum 7 og 8. Ísland er á meðal þeirra þjóða sem er með hvað lægst hlutfall fólks sem aðhyllist hefðbundin sjónarmið um atvinnuþátttöku kvenna. Þá gætir sömu þróunar og á hinum mælingunum tveimur. Hlutföll bæði karla og kvenna sem eru ósammála því að launavinna kvenna komi niður á fjölskyldulífi, hækka yfir tímabilið og hlutföll þeirra sem eru ósammála lækka.



Mynd 26: Hlutfall (%) karla og kvenna sem eru sammála fullyrðingunni „Þegar á heildina er litið þá líður fjölskyldulífið fyrir það ef konan vinnur fulla vinnu“, 2013.

Tafla 9: „Þegar á heildina er litið þá líður fjölskyldulífið fyrir það ef konan vinnur fulla vinnu.“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013.

	MJÖG SAMMÁLA	FREKAR SAMMÁLA	HVORKI/NÉ	FREKAR ÓSAMMÁLA	MJÖG ÓSAMMÁLA
<b>Karlar</b>					
2005	17,8	20,7	7,3	30,6	23,6
2010	9,9	25,7	9,4	30,4	24,5
2013	1,6	13,4	15,7	44,0	25,3
<b>Konur</b>					
2005	13,6	27,7	8,8	25,3	24,5
2010	10,3	26,5	9,5	27,5	26,2
2013	2,5	9,8	17,0	40,5	30,1

Spurningarnar að baki töflum 7-9 og myndum 24-26 snúast um hugmyndir fólks um afleiðingar atvinnuþátttöku mæðra, þ.e. hvort konur séu í launavinnu eða ekki. Þær gefa hins vegar ekki vísbendingu um afstöðu fólks til þess hve mikið konur eiga að vinna. Í töflu 10 sjáum við hins vegar dreifingu svara við tveimur spurningum um hvort og hve mikið konur ættu að vinna þegar þær eru með barn á eða undir grunnskólaaldri á heimilinu.

Tafla 10: „Finnst þér að konur ættu að vinna fulla vinnu, hluta úr degi eða ekki vinna utan heimilis við eftirfarandi aðstæður?“ Dreifing svara (%). Ísland 2005, 2010 og 2013.

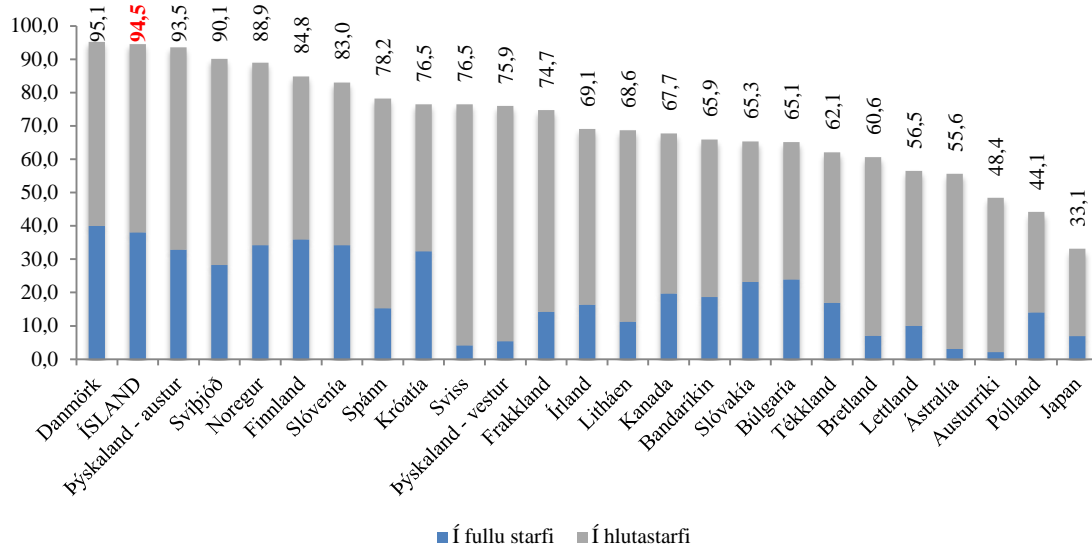
	Í FULLU STARFI	Í HLUFASTARFI	EKKI VINNA
<b>Þegar það er barn undir grunnskólaaldri á heimilinu</b>			
<b>Karlar</b>			
2005	21,7	58,2	20,1
2010	25,7	58,9	15,4
2013	39,6	53,6	6,8
<b>Konur</b>			
2005	23,1	61,4	15,6
2010	26,4	66,6	7,0
2013	36,3	59,5	4,2
<b>Eftir að yngsta barnið byrjar í skóla</b>			
<b>Karlar</b>			
2005	37,3	54,2	8,5
2010	51,5	42,5	6,0
2013	67,1	31,3	1,6
<b>Konur</b>			
2005	38,8	56,3	4,9
2010	49,5	48,8	1,7
2013	57,2	41,9	0,9

Árið 2013 töldu 36,3% kvenna að konur með börn undir skólaaldri ættu að vera í fullu starfi en 39,5% karla. Þessi hlutföll höfðu hækkað frá 2005, en þá voru 23,1% kvenna og 21,7% karla þessarar skoðunar. Hlutfall þeirra sem voru á þeirri skoðun að mæður ungra barna ættu að vera heimavinnandi lækkaði að sama skapi á tímabilinu og árið 2013 voru afar fáir á því að þær ættu að vera heimavinnandi, eða 6,8% karla og 4,2% kvenna. Þróunin er svipuð fyrir bæði kynin og munurinn á hlutföllum á tilteknum árum í flestum tilfellum óverulegur.

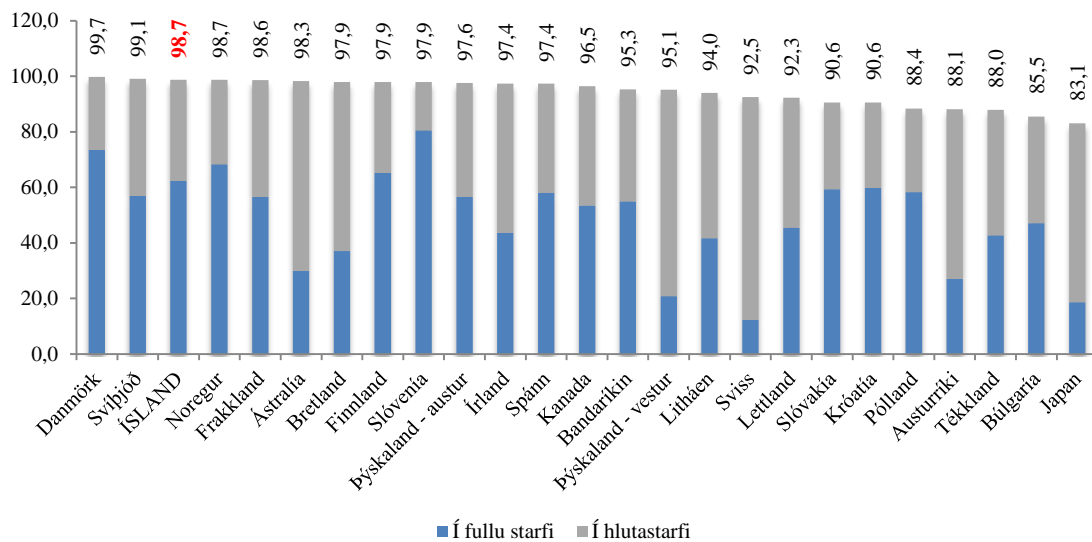
Árið 2013 voru 67,1% karla og 57,2% kvenna á þeirri skoðun að mæður barna á skólaaldri ættu að vera í fullu starfi. Það er hærra hlutfall en fyrir konur barna undir skólaaldri. Það sjónarmið að mæður barna á skólaaldri ættu að vera heimavinnandi heyrði hins vegar til undantekninga þar sem aðeins 1,6% karla og 0,9% kvenna lýsti þeirri skoðun. Þróunin yfir tíma er sú sama og fyrir spurninguna um konur með börn undir skólaaldri. Hlutfall þátttakenda sem finnst þær konur eiga að vinna fulla vinnu hækkar úr 37,3% í 67,1% fyrir karla og 38,8% í 57,2% fyrir konur.

Myndir 27 og 28 sýna hlutfall svarenda sem töldu að konur ættu að vinna þegar þær eru annað hvort með barn undir eða á grunnskólaaldri á heimilinu. Ísland er með næst hæsta hlutfallið sem telur að mæður barna undir grunnskólaaldri eigi að vinna og þriðja hæsta hlutfallið sem telur að mæður barna á skólaaldri eigi að gera það. Hlutfallið er lægst í Danmörku fyrir báða hópana. Norðurlöndin eru öll á meðal þeirra landa þar sem jákvæð viðhorf til atvinnuþátttöku mæðra eru útbreidd. Það er ekki eingöngu svo að hátt hlutfall fólks telji að mæður eigi að vinna heldur er hlutfall fólks sem telur

þær eiga að vera í fullu starfi hátt í samanburði við önnur lönd. Því má segja að öll Norðurlöndin, Ísland þar með talið, tilheyri þeim hópi landa sem Treas og Widmer (2000) flokka sem vinnumarkaðsmiðuð hvað varðar viðhorf til atvinnuþátttöku mæðra.



Mynd 27: „Finnst þér að konur ættu að vinna fulla vinnu, hluta úr degi eða ekki vinna utan heimilis þegar það er barn undir grunnskólaaldri á heimilinu?“ Hlutfall (%) sem telur að konur eigi að vera í annað hvort fullu starfi eða hlutastarfi, 2013.



Mynd 28: „Finnst þér að konur ættu að vinna fulla vinnu, hluta úr degi eða ekki vinna utan heimilis eftir að yngsta barnið byrjar í skóla?“ Hlutfall (%) sem telur að konur eigi að vera í annað hvort fullu starfi eða hlutastarfi, 2013.

## Samantekt

Í þessum kafla höfum við farið yfir ýmsar mælingar á samspili vinnu og heimilis, svo sem skiptingu heimilisstarfa, álag á heimili og í vinnu og árekstra þar á milli, viðhorf til atvinnuþátttöku mæðra, skiptingu tekna og ráðstöfun fjármuna heimila. Á heildina litið hefur kreppan ekki haft neikvæð áhrif

á jafnrétti kynjanna hvað varðar skiptingu heimilisstarfa né á viðhorf til atvinnuþátttöku kvenna. Þvert á móti. Hlutdeild karla í heimilisstörfum jókst og hefðbundin kynjaviðhorf virðast hafa hopað. Styttri vinnutími og aukid atvinnuleysi karla eru á meðal þátta sem er sennilegt að skýri þá þróun. Þrátt fyrir það hefur hlutfall kvenna sem telja sig gera meira en sinn skerf af heimilisstörfum hækkað, sem gæti skýrst af því að margar konur telji að makar þeirra ættu að gera jafnvel enn meira í ljósi færri launavinnustunda og lægri launatekna. Sú tilgáta kallar þó á ítarlegri greiningar en hægt er að gera skil hér.

Álag í vinnu virðist vera nokkuð mikið á Íslandi samanborið við önnur lönd sem tóku þátt í rannsókn International Social Survey Programme. Engu að síður eru vísbendingar um að vinnuálagið hafi minnkað á tímabilinu sem við erum með til skoðunar en þó einkum hjá körlum. Fjölskyldu- og heimilislíf virðist hins vegar ekki vera sérstakur álagspáttur í lífi Íslendinga. Tiltölulega lágt hlutfall bæði karla og kvenna hefur komið of þreytt til vinnu eða átt erfitt með að einbeita sér í vinnunni vegna fjölskyldu og heimilis. Þá dró úr álagi vegna fjölskyldu og heimilis á tímabilinu 2005 til 2013 og það á við um bæði kynin. Íslendingar eru heilt yfir ánægðir með bæði fjölskyldulíf sitt og aðalstarf og eru á meðal þeirra landa (sem tóku þátt í ISSP) sem eru með hvað hæsta meðalánægju með báða þessa þætti. Þá hélst ánægjan með báða þætti stöðug frá 2005 til 2013. Hefðbundin viðhorf til atvinnuþátttöku mæðra eru fremur fátíð á Íslandi og hópurinn sem aðhyllist slík viðhorf hefur minnkað á tímabilinu.

### Heimildaskrá viðauka

- Albelda, R., Drago, R., & Shulman, S. (1997). *Unlevel Playing Fields: Understanding Wage Inequality and Discrimination*. New York: McGraw-Hill.
- Bahçe, S., & Memiş, E. (2013). Estimating the Impact of the 2008-09 Economic Crisis on Work Time in Turkey. *Feminist Economics*, 19 (3), 181-207.
- Burchell, B., Lapido, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job Insecurity and Work Intensification*. London: Routledge.
- Burgoyne, C., Clark, V., Reibstein, J., & Edmunds, A. (2006). "All My Worldly Goods I Share With You"? Managing Money at the Transition to Heterosexual Marriage. *The Sociological Review*, 54 (4), 619-637.
- Becker, G. (1965). Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, 75 (299), 493-517.
- Berik, G., & Kongar, E. (2013). Time Allocation of Mothers and Fathers in Hard Times: The 2007-09 US Recession. *Feminist Economics*, 19 (3), 208-237.
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2013). Women and Men in the Great European Recession. Í M. Karamessini, & J. Rubery, *Women and Austerity* (bls. 57-81). London: Routledge.
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2014). Women and Men in the 'Great European Recession'. Í M. Karamessini, & J. Rubery, *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality* (bls. 57-81). London: Routledge.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press.
- Breen, R., & Cooke, L. (2005). The Persistence of Gendered Division of Domestic Labour. *European Sociological Review*, 21 (1), 43-57.
- Breen, R., & Moiso, P. (2004). Poverty Dynamics Corrected for Measurement Error. *The Journal of Economic Inequality*, 2 (3), 171-191.
- Brines, J. (1994). Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home. *American Journal of Sociology*, 100 (3), 652-688.



- Carlson, D., & Lynch, J. (2013). Housework: Cause and consequence of gender ideology? *Social Science Research*, 42 (6), 1505–1518.
- Chandola, T. (2010). *Stress at Work*. London: The British Academy.
- Clark, A., Frijters, P., & Shields, M. (2008). Relative Income, Happiness, and Utility: An Explanation for the Easterlin Paradox and Other Puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46 (1), 95-144.
- Coltrane, S. (2000). Research on Household Labour: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and Family*, 64 (4), 1208-1233.
- Crompton, R., & Harris, F. (1997). Women's Employment and Gender Attitudes: A Comparative Analysis of Britain, Norway and the Czech Republic. *Acta Sociologica*, 40 (2), 183-202.
- Crompton, R., & Jones, G. (1984). *White-Collar Proletariat*. London: Macmillan.
- Gallie, D. (1991). Patterns of Skill Change: Upskilling, Deskilling or the Polarization of Skills? *Work, Employment and Society*, 5 (3), 319-351.
- Gallie, D. (2013). *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-Family Conflict and Working Condition in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93 (3), 248-280.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y., & Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., & Zhou, Y. (2013). Job Control, Work Intensity, and Work Stress. Í D. Gallie, *Economic Crisis, Quality of Work, & Social Integration* (bls. 115-141). Oxford: Oxford University Press.
- Gash, V., & Inanc, H. (2013). Insecurity and the Peripheral Workforce. Í D. Gallie, *Economic Crisis, Quality of Work, & Social Integration* (bls. 142-168). Oxford: Oxford University Press.
- Giddens, A. (1992). *The Transformation of Intimacy*. Cambridge: Polity Press.
- Goldberg, A. (2013). "Doing" and "Undoing" Gender: The Meaning and Division of Housework in Same-Sex Couples. *Journal of Family Theory & Review*, 5 (2), 85-104.
- Goldberg, A., Smith, J., & Perry-Jenkins, M. (2012). The Division of Labour in Lesbian, Gayr, and Heterosexual New Adoptive Parents. *Journal of Marriage and Family*, 74 (4), 812-828.
- Gray, J. (1998). *False Dawn: The Illusion of Global capitalism*. London: Granta.
- Green, F. (2006). *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Green, F., Felstead, A., & Gallie, D. (2003). Computers and the Changing Skill-Intensity of Jobs. *Applied Economics*, 35 (14), 1561-1576.
- Greenstein, T. (2000). Economic Dependence, Gender, and the Division of Labour in the Home: A Replication and Extension. *Journal of Marriage and the Family*, 62 (2), 322-335.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Heery, E., & Salmon, J. (2000). *The Insecure Workforce*. London: Routledge.
- Kalleberg, A. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalleberg, A., & Vaisey, S. (2005). Pathways to Good Jobs: Perceived Work Quality among the Machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3), 431-454.



- Karamessini, M. (2014). Introduction - Women's Vulnerability to Recession and Austerity: A Different Crisis, a Different Context. Í M. Karamessini, & J. Rubery, *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality* (bls. 3-16). London: Routledge.
- Kirchler, E., Rodler, C., Holzl, E., & Meier, K. (2001). *Conflict and Decision Making in Close Relationships*. Hove: The Psychology Press.
- Knudsen, K., & Waerness, K. (2002). National Context, Individual Characteristics and Attitudes On Mothers' Employment: A Comparative Analysis of Great Britain, Sweden and Norway. *Acta Sociologica*, 44 (1), 67-79.
- Kolbeinn H. Stefánsson. (2012). Umfang vinnunnar í lífi Íslendinga, 1991-2008. Í Guðný Eydal, & Stefán Ólafsson, *Þróun velferðarinnar 1988-2008* (bls. 89-106). Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Kurdek, L. (2007). The Allocation of Household Labour by Partners in Gay and Lesbian Couples. *Journal of Family Issues*, 28 (1), 132-148.
- Layard, R. (2006). *Happiness*. London: Penguin.
- Lucas, R. (2007). Adaptation and the Set-Point Model of Subjective Well-Being Does Happiness Change After Major Life Events? *Current Directions in Psychological Science*, 16 (2), 75-79.
- Marmot, M. (2004). *The Status Syndrome. How Your Social Standing Directly Affects Your Health and Life-Expectancy*. London: Bloomsbury.
- McGinnity, F., & Russell, H. (2013). Work-Family Conflict and Economic Change. Í D. Gallie, *Economic Crisis, Quality of Work, & Social Integration* (bls. 169-194). Oxford: Oxford University Press.
- McGovern, P., Hill, S., Mills, C., & White, M. (2007). *Market, Class, and Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Nordenmark, M. (2004). Does Gender Ideology Explain Differences Between Countries Regarding the Involvement of Women and of Men in Paid and Unpaid Work? *International Journal of Social Welfare*, 13 (3), 233-243.
- Nordenmark, M., & Nyman, C. (2003). Fair or Unfair? Perceived Fairness of Household Division of Labour and Gender Equality among Women and Men. *The European Journal of Women's Studies*, 10 (2), 181-209.
- Nyman, C. (2003). The Social Nature of Money: Meanings in Swedish Families. *Women's Studies International Forum*, 26 (1), 79-94.
- O'Sullivan, S. (2012). 'All Changed, Changes Utterly'? Gender Role Attitudes and the Feminisation of the Irish Labour Force. *Women's Studies International Forum*, 35 (4), 223-232.
- Pahl, R. (1989). *Money and Marriage*. Basingstoke: Macmillan.
- Pahl, R. (2005). Individualization in Couple Finances: Who Pays for the Children? *Social Policy and Society*, 4 (3), 381-391.
- Perlesz, A., Power, J., Brown, R., McNair, R., Schofield, M., Pitts, M., o.fl. (2010). Organising Work and Home in Same-Sex Parent Families: Findings From the Work Love Play Study. *The Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 31 (4), 374-391.
- Piore, M., & Sabel, C. (1984). *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Presser, H. (1994). Employment Schedules Among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labour by Gender. *American Sociological Review*, 59 (3), 348-364.
- Scott, J., Braun, M., & Alwin, D. (1996). Generational Changes in Gender Role Attitudes. Britain in a Cross-National Perspective. *Sociology*, 30 (3), 471-92.



- Shelton, B. A. (1996). The Division of Household Labour. *American Review of Sociology*, 22 (1), 299-322.
- Steiber, N., & Pichler, F. (2014). Trends in Work-Stress and Exhaustion in Advanced Economies. *Social Indicators Research*, Online first, NA.
- Strøm, S. (2003). Unemployment and Families: A Review of Research. *Social Service Review*, 77 (3), 399-430.
- Strøm, S. (2002). Unemployment and Gendered Divisions of Domestic Labor. *Acta Sociologica*, 45 (2), 89-106.
- Ravallion, M., & Chen, S. (1997). What Can New Survey Data Tell Us about Recent Changes in Distribution and Poverty? *World Bank Economic Review*, 111 (2), 357-382.
- Ruppanner, L. (2010). Conflict and Housework: Does Country Context Matter? *European Sociological Review*, 26 (5), 557-570.
- Ruppanner, L. (2008). Fairness and Housework: A Cross-National Comparison. *Journal of Comparative Family Studies*, 39 (4), 509-526.
- Russell, H., & McGinnity, F. (2014). Under Pressure: The Impact of Recession on Employees in Ireland. *British Journal of Industrial Relations*, 52 (2), 286-307.
- Theorell, T. (2007). Psychosocial Factors in Research on Work Conditions and Health in Sweden. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 33 (1), 20-26.
- Treas, J., & Widmer, E. (2000). Married Women's Employment Over the Life Course: Attitudes in Cross-National Perspective. *Social Forces*, 78 (4), 1409-1436.
- Vogler, C. (2005). Cohabiting Couples: Rethinking Money in the Household at the Beginning of the Twenty First Century. *The Sociological Review*, 53 (1), 1-29.
- Vogler, C., Brockmann, M., & Wiggins, R. (2006). Intimate Relationships and Changing Patterns of Money Management at the Beginning of the Twenty-First Century. *British Journal of Sociology*, 57 (3), 455-482.
- Vogler, C., Lyonette, C., & Wiggins, R. (2008). Money, Power and Spending Decisions in Intimate Relationships. *The Sociological Review*, 56 (1), 118-143.
- West, C., & Zimmerman, D. (1981). Doing Gender. *Gender and Society*, 1 (2), 125-151.
- White, M., Hill, S., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). "High-Performance" Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41 (2), 175-195.
- Zhou, Y. (2009). British Employees' Organizational Participation: Trends, Determinants and Impact. Berlin: VDM Verlag Dr Muller.
- Þóra Kristín Þórsdóttir. (2012). Í Guðný Eydal, & Stefán Ólafsson, *Þróun velferðarinnar 1988-2008* (bls. 301-322). Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Þóra Kristín Þórsdóttir. (2014). Iceland in Crisis: Gender Equality and Social Equity. Í M. Karamessini, & J. Rubery, *Women and Austerity. The Economic Recession and the Future for Gender Equality* (bls. 102-122). London: Routledge.