

Þættir sem hafa áhrif á stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi: Heildarmynd sýnd með áhrifariti

Snjólfrur Ólafsson, Erla S. Kristjánsdóttir, Lára Jóhannsdóttir og Þóra H. Christiansen¹

Ágrip

Krafa um jafna stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi hefur verið áberandi undanfarin misseri, því þrátt fyrir að margt hafi áunnist er enn talsverður kynjamunur til staðar, t.d. hvað varðar laun og hlutfall kynja í stjórnunar- og stjórnendastöðum. Mikið hefur borið á kröfunni um að konur fái laun til jafns við karla og tilraunir gerðar til að fá konur til starfa í dæmigerðum karlastéttum og karla í dæmigerðum kvennastéttum. Staða kynjanna í atvinnulífinu er flókið fyrirbæri sem hefur verið rannsakað bæði á Íslandi og erlendis. Það sem einkennir slíkar rannsóknir er að þær snúast í flestum tilvikum um afmarkaðan þátt viðfangsefnisins, t.d. launamun kynjanna, kvennastéttir, tilvist glerþaks eða mun á stjórnarháttum kynjanna. Tilgangurinn með þessari grein er að draga upp heildarmynd af því flókna viðfangsefni sem staða kynjanna í íslensku atvinnulífi er, með því að greina meginatriði málsins og áhrif þeirra hvert á annað og sýna með einu áhrifariti. Niðurstöðurnar eru meðal annars afrakstur átta rýnifunda um viðfangsefnið í heild eða einstaka mikilvæga þætti þess. Meginframlag greinarinnar er sú heildarmynd sem fæst og sýnd er með áhrifariti. Þrír þættir koma fram sem sérstaklega mikilvægir þættir heildarmyndarinnar, en það eru ólík fjölskylduábyrgð, staðalmyndir kynjanna og frami kvenna í fyrirtækjum. Áhrifaritið gagnast sem grunnur að frekari rannsóknum, ásamt því að hafa hagnýtt gildi fyrir þá sem vinna að því að bæta stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi.

Abstract

Demands for closing the gender gap in the Icelandic labor market have become louder recently because in spite of great strides towards gender equality, the gender pay gap still exists and the genders are still not equally represented in top management positions and on corporate boards. Calls for equal pay and equal opportunities for women in traditionally masculine jobs and for men in traditionally feminine jobs have been the loudest. Gender (in)equality in the labor market is a complex issue that has been studied both in Iceland and abroad. Those studies have predominantly focused on specific aspects of the issue, such as the gender pay gap, the gendered labor market, the glass ceiling, or gender differences in management. This study aims to generate a comprehensive map that encompasses

1 Snjólfrur Ólafsson er prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Netfang: snjolfrur@hi.is. Erla S. Kristjánsdóttir er dósent við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Lára Jóhannsdóttir er prófessor við Umhverfis- og auðlindafræði, Háskóli Íslands. Þóra H. Christiansen er aðjúnkt við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands.

the complexity of the influence of gender in the labor market and to present an influence map depicting the most influential issues, their interrelationships and how they interact. The findings are based on eight focus-group meetings, some of which dealt with the whole issue and some of which focused on a subset of issues. The main contribution of the paper is the resulting comprehensive influence map. Three issues appear as especially influential in the map, i.e. different family responsibilities, gender stereotypes, and women's professional advancement in organizations. The influence map is a valuable foundation for further research and a practical contribution for those who aim to reduce the gender gap in the Icelandic labor market.

JEL flokkun: M14; M51

Lykilorð: Staða kynjanna; áhrifarit; fjölskylduábyrgð; staðalmyndir; frami kvenna.

Keywords: Gender equality; influence maps; family responsibility; stereotypes; women's advancement.

Factors affecting gender (in)equality in the Icelandic labor market: A comprehensive influence map

1 Inngangur

Baráttan fyrir jafnrétti kynjanna hefur staðið lengi yfir og þykir mörgum ganga hægt að jafna stöðu kynjanna, meðal annars í íslensku atvinnulífi, sem er útgangspunktur í þessari rannsókn. Kynjajafnrétti er mikilvægt, ekki bara út frá sjónarmiði um réttlæti, heldur einnig í efnahagslegu tilliti (Slotsky, 2006), sem og út frá velgengni fyrirtækja (Elborgh-Woytek o.fl., 2013). Staða kynjanna í íslensku atvinnulífi er ójöfn að mörgu leyti. Kynbundinn launamunur mælist til dæmis gjarnan á bilinu 5-10% (Hagstofa Íslands, 2018; Einar Mar Þórðarson o.fl., 2008; Sigurður Snævarr, 2015), hlutfall kvenna í framkvæmdastjórnnum er nálægt 15% og engin kona stýrir skráðu fyrirtæki á markaði (Nasdaq Global Newswire, 2017). Rannsóknir á stöðu kynjanna í atvinnulífinu snúast að jafnaði um afmarkaða þætti málsins, t.d. um launamun kynjanna (Aðalsteinn Leifsson og Aldís G. Sigurðardóttir, 2010; Einar Mar Þórðarson, Heiður Hrunn Jónsdóttir, Fanney Þórsdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson, 2008; Gyða Margrét Pétursdóttir, 2010; Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir, 2007), kvennastéttir og kynbundið náms- og starfsval (Fjóra Þórdís Jónsdóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2013; Guðbjörg Vilhjálmsdóttir, 2004; Sif Einarsdóttir, 2005; Þuríður Sigurjónsdóttir og Sif Einarsdóttir, 2011), kynjakvóta og hindranir á framgangi kvenna (Axelsdóttir og Einarsdóttir, 2017; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012; Unnur Dóra Einarsdóttir, Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen, 2017) eða mun á stjórnarháttum kynjanna og stöðu kynjanna í leiðtogahlutverki (Júlíusdóttir, Rafnsdóttir, Einarsdóttir, 2018; Margrét Sæmundsdóttir, 2009).

Tilgangurinn með þessari grein er að draga fram heildarmynd af stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Til þess er notað áhrifarit þar sem sýnd eru atriði sem vega þungt og hvernig þau hafa áhrif hvert á annað. Á þennan hátt sýnir ein mynd, þ.e. áhrifaritið, ekki eingöngu hver meginatriði viðfangsefnisins eru, heldur er einnig hægt að sjá á einfaldan hátt margt fleira, t.d. hvaða atriði hafa mikil áhrif á tiltekið atriði og ýmsar orsakakeðjur. Markmið rannsóknarinnar er því ólíkt því sem tíðkast og þar með rannsóknaraðferðin. Hún felst í því að draga saman sýn sérfræðinga og hagsmunaaðila á tiltekna þætti í íslensku samfélagi, orsakir, áhrif og hugsanlegar aðgerðir og kortleggja heildarmynd þar sem hver hluti myndarinnar byggist á sýn margra einstaklinga. Hlutverk rannsakenda er að raða sýn þeirra allra saman þannig að hún myndi eina heild. Sú heildarmynd sem fæst og sýnd er með áhrifariti er þar af leiðandi meginframlag greinarinnar. Leitast er við að

svara eftirfarandi rannsóknarspurningu; *Hvaða þættir geta stuðlað að jafnri stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi?* Rannsóknin einskorðast við að skoða hvaða þættir geta hugsanlega jafnað stöðu karla og kvenna en ekki annarra hópa í atvinnulífinu, svo sem annarra kynja, innflytjenda eða fatlaðra. Slíkt er mikilvægt, en efni í aðra rannsókn. Rannsóknarspurningin byrjar á: *Hvaða þættir geta stuðlað að* og felur þannig í sér að fjallað er um áhrifaþætti og að horft er til framtíðar.

Í rannsókninni er dregið fram í hverju ójöfn staða kynjanna í atvinnulífinu felst og hvað geti orðið til þess að jafna þá stöðu. Þess vegna eru líka dregin fram atriði sem ekki eru beint hluti af atvinnulífinu en hafa áhrif á stöðu kynjanna í atvinnulífinu, en þar má nefna námsval og fjölskylduábyrgð fólks á vinnumarkaði sem dæmi. Valin var sú leið að halda rýnifundi með sérfræðingum og hagsmunaaðilum sem hafa mismunandi sýn á viðfangsefnið. Eftir hvern rýnifund var unnið áhrifarit, en sameiginlega nýttast áhrifaritin til að fá heildarsýn á viðfangsefnið. Alls voru haldnir 8 rýnifundir með samtals 43 einstaklingum, sjá nánar í kafla um rannsóknaraðferð. Fundirnir fóru fram í janúar til mars 2017.

Í næsta kafla er fræðileg umfjöllun um ólíka stöðu kynjanna í atvinnulífinu. Þar á eftir er ítarleg lýsing á rannsóknaraðferðinni og gerð grein fyrir helstu niðurstöðum rannsóknarinnar. Að lokum eru umræður og lokaorð.

2 Ójöfn staða kynjanna í íslensku atvinnulífi

Ójöfn staða kynjanna í íslensku atvinnulífi er tilefni rannsóknarinnar. Samkvæmt Katrínu Ólafsdóttur hefur staða kvenna á íslenskum vinnumarkaði batnað undanfarinn áratug og lýsir það sér t.a.m. í minnkandi launamuni og fjölgun kvenna í áhrifastöðum. Hindranir eru þó enn til staðar og hafa t.d. staðalmyndir hamlandi áhrif á jafna atvinnuþátttöku (Ólafsdóttir, 2018). Skýrslur Velferðarráðuneytisins, *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði* (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015) og *Skýrsla félags- og jafnréttismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2015–2017* (Velferðarráðuneytið, 2018) gera ítarlega grein fyrir stöðu og þróun síðustu ára, t.d. í því hversu kynjaskiptur vinnumarkaðurinn er, bæði lóðrétt og lárétt, hversu mikill skýrður og óskýrður launamunur er milli kynjanna, hversu kynjað náms- og starfsval er, hversu mikill munur er á töku fæðingarorlofs, hversu kynjuð verkaskiptingin inni á heimilum er og hvert hlutfall kvenna er í stjórnnum og framkvæmdastjórnnum fyrirtækja. Skýrsla félags- og jafnréttismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2015–2017 bendir jafnframt á að „jafnrétti kynjanna kemur ekki af sjálfu sér. Það krefst sameiginlegra aðgerða og samstöðu margra um baráttu kvenna fyrir mannréttindum, pólitísku vilja og verkfæra í formi löggjafar, kynjaðrar fjárlagagerðar og kynjakvóta“ (2018, bls. 9). Ekki er nóg að fyrirtæki setji sér jafnréttisáætlun, þau þurfa að taka frumkvæði að virkum aðgerðum til að jafna stöðu kynjanna (Arney Einarsdóttir, Katrín Ólafsdóttir og Laura Nesaule, 2018).

Þrátt fyrir þann kynjamun sem fram kemur í skýrslu Velferðarráðuneytisins (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015) er Ísland í efsta sæti, með minnstan kynjamun (e. gender gap) samkvæmt skýrslu *World Economic Forum (2018)* eins og undanfarin ár. Munur á stöðu kynjanna í íslensku þjóðfélagi mælist þannig minnstur í heimi, en því er haldið fram að 85% af kynjabilinu hafi verið lokað á Íslandi. Vísitalan sem setur Ísland í efsta sæti er vegið meðaltal af fjórum þáttum og einn þeirra er tækifæri og þátttaka í atvinnulífinu (e. economic participation and opportunity) og þar er Ísland í fjórtánda sæti. Hinir þrjú þættirnir snúast um menntunarstig (e. educational attainment), heilbrigði (e. health and survival) og stjórnsmál (e. political empowerment) (World Economic Forum, 2018).

Atvinnuþátttaka á Íslandi er hæst af öllum OECD ríkjunum og kynjamunur á atvinnuþátttöku minnstur (OECD, e.d.). Atvinnuþátttaka kvenna árið 2018 var tæplega 78% (Hagstofa Íslands, 2019a), en engu að síður er vinnumarkaðurinn talsvert kynjaskiptur (Velferðarráðuneytið, 2018). Nefna má að árið 2014 voru einungis 11% iðnaðarmanna konur, 17% skrifstofufólks karlar og í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð voru einungis 5% konur (Sigurður Snævarr, 2015). Í sumum fyrirtækjum er yfirgnæfandi meirihluti af sama

kyni, s.s. í ýmsum tæknifyrirtækjum. Þá var kynjaskipting mikil í sumum starfstéttum fyrir nokkrum áratugum, en er það ekki lengur. Þar má nefna að hlutfall kvenna í lækna-stétt er um þriðjungur og fer ört hækkandi, enda eru nú talsvert fleiri konur en karlar í hópi lækna undir fertugu, en í aldurshópnum 60 ára og eldri er hlutfall karla nær 90% (Læknafélag Íslands, e.d.).

Hlutföllin í menntakerfinu hafa jafnast mikið eða jafnvel snúist við í mörgum námsgreinum. Konur eru nú tvöfalt fleiri en karlar í hópi þeirra sem útskrifast úr háskólum á Íslandi (Hagstofa Íslands, e.d.). Alls eru þær 69% útskrifaðra meistaranema frá Háskóla Íslands og 66% þeirra sem útskrifast úr grunnnámi (Háskóli Íslands, 2018). Þeim fjölgar einnig í verkfræðitengdu námi, en eru þó enn langt undir 40% brautskráðra með háskóla-próf í verkfræði (Hagstofa Íslands, e.d.).

Kjararannsóknir sýna ótvírætt að konur hafa umtalsvert lægri laun en karlar (Hagstofa Íslands, 2018; VR, e.d.b). Margar leiðir eru til að reikna launamun og engin ein sú rétta (Sigurður Snævarr, 2015, Einar Mar Þórðarson o.fl., 2008). Í sumum tilvikum er eingöngu launafólk í 100% vinnu tekið með í samanburðinum, en stundum líka fólk í hlutastarfi. Stundum eru föst mánaðarlaun lögð til grundvallar og stundum heildarlaun. Stundum er byggt á meðaltölum og stundum á miðtölum. Í rannsóknum er launamuni gjarnan skipt í tvennt. Annars vegar er sá hluti launamunarins sem má skýra með þáttum sem rannsakendur telja til eðlilegra skýringa, svo sem hvað varðar vinnutíma. Þegar sá munur hefur verið dreginn frá stendur eftir það sem ýmist er kallað óútskýrður launamunur eða kynbundinn launamunur (Einar Mar Þórðarson o.fl., 2008). Þessi munur er umdeildur, meðal annars hvernig beri að túlka hann, en ekki er tekin afstaða til þess hér.

Hlutfall kvenna í áhrifastöðum í þjóðfélaginu er enn lágt (Hagstofa Íslands, 2019b; Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015; Velferðarráðuneytið, 2018) og hlutur kynjanna í fjölmiðlum er einnig ójafn (Valgerður Jóhannsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2015). Af stærstu fyrirtækjum landsins, með 250 starfsmenn eða fleiri, eru konur við stjórn í einungis 12,8% fyrirtækja (Hagstofa Íslands, 2019b) og karlar stýra nú öllum þeim fyrirtækjum sem skráð eru í Nasdaq kauphöllina á Íslandi.

Í bréfi frá Kauphöllinni dagsettu 3. mars 2017 þar sem boðið var til athafnar 8. mars 2017 segir m.a.: „43 kauphallir um allan heim, þ.á.m. Nasdaq Iceland, munu hringja bjöllunni fyrir jafnrétti kynjanna, til að vekja athygli á því að jafnrétti er nauðsynlegt til að drífa áfram alþjóðlegt efnahagslíf og að einkageirinn hefur mikilvægu hlutverki að gegna í þessari þróun“. Þar segir jafnframt: „Hlutdeild kvenna í stjórnum meðalstórra og stórra fyrirtækja er innan við fjórðungur. Þá eru konur innan við 10% framkvæmdastjóra á meðal stærstu fyrirtækja og fjárfesta og engin kona stýrir skráðu fyrirtæki á markaði“ (Nasdaq Global Newswire, 2017).

Þó settar hafi verið fram eðliskenningar eins og t.d. Hakim (2002) sem útskýrir stöðu kvenna á vinnumarkaði út frá valkenningu (e. preference theory) eða að konur séu líklegri til að vera í lægri stöðu, í hlutastarfi eða að leggja áherslu á sveigjanleika í starfi vegna þess að þær velji frekar að forgangsraða fjölskyldunni fram yfir starf á vinnumarkaði, þá hafa þær hlotið takmarkaðan stuðning. Til dæmis má nefna niðurstöður McRae (2003) sem bendir á að ytri aðstæður og takmarkaðir möguleikar kvenna til atvinnuþátttöku eins og t.d. skortur á barnagæslu stýri hegðun þeirra frekar en að þær velji að forgangsraða fjölskyldu fram yfir starf á vinnumarkaði. Hakim (2006) bendir hins vegar á að vegna þess að konur forgangsraði frekar í þágu fjölskyldunnar séu áhrif vinnumarkaðsúrræða eins og sveigjanlegs vinnutíma frekar til þess fallin að auka kynjamuninn en minnka hann.

Félagsmótunarkenningar skýra ólíkan framgang karla og kvenna út frá því að samfélagsleg viðhorf til karla og kvenna séu ólík, enn sé konum ætlað að axla meginábyrgð á umönnun barna og heimilis en körlum að vera fyrirvinnur (Blair-Loy, 2001). Ólíkar staðalmyndir kynjanna verða til þess að konum og körlum eru ætluð ólík kynhlutverk og kynhlutverk kvenna fellur ekki að leiðtogahlutverkinu (Eagly og Karau, 2002). Samfélagið

samsamar þannig konur síður en karla við hlutverk stjórnandans sem flestir gæða karl-lægum eiginleikum (Koenig, Eagly, Mitchell og Ristikari, 2011; Schein, 1973, 2007), leiðtogahegðun kvenna er metin neikvæðar en samskonar leiðtogahegðun karla (Eagly og Karau, 2002) og framlag kvenna er fremur vanmetið til launa en framlag karla (Blau og Kahn, 2007). Kynjaðar staðalmyndir þýða að einstaklingum eru eignaðir eiginleikar vegna kyns, t.d. er gert ráð fyrir að kona sé samvinnuþýðari og geri minni kröfur í samningum en karl. Þetta getur haft þau áhrif að konu eru boðin lægri laun og ef hún gerir gagn-tilboð eða sýnir hörku í samningum þá samræmist það ekki staðalmyndinni og hegðun sem metin væri jákvæð hjá karli er metin sem neikvæð hjá konu vegna ósamræmis við staðalmyndina (Eagly og Karau, 2002; Kray og Thompson, 2004). Þó samantekt Koenig o.fl. (2011) á rannsóknum bendi til þess að eitthvað sé að draga úr því hversu karllæg staðalmynd leiðtogans er, þá sýna þær einnig fram á að karlar eru líklegri en konur til að álíta leiðtogahlutverkið karllægt. Benda þær á að þar sem karlar eru í miklum meirihluta í æðstu stjórnendastöðum þá skapi staðalmyndir kynjanna og karllæg staðalmynd leiðtogans hindrun og dragi úr möguleikum kvenna á leiðtogastöðum. Mikilvægt er því að horfa til staðalmynda kynjanna og einnig áhrifa þess hvernig staðalmyndir hlutverka og starfa samræmast kynhlutverkum.

Íslenskar konur í millistjórnendastöðum upplifa hindranir vegna staðalmynda sterkt (Unnur Dóra Einarsdóttir, Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen, 2017) og bæði konur og karlar í yfirstjórnnum fyrirtækja telja íhaldssamar staðalmyndir hindra framgang kvenna í stjórnunarstöður á íslenskum vinnumarkaði (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012). Samkvæmt niðurstöðum Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Margrétar Þorvaldsdóttur (2012) hafna yfirstjórnendur því að ólíkt eðli karla og kvenna geri konur síðri kost í hlutverki yfirstjórnenda fyrirtækja. Íslenskir og norskir yfirstjórnendur eru auk þess líklegri til að styðja að fyrirtæki geri meira til að fá konur til starfa í topp stöður og jafna fjölskylduábyrgðina, en mun ólíklegri til að styðja aðgerðir eins og jákvæða mismunun eða kynjakvóta (Axelsdóttir og Halrynjo, 2018). Rannsóknir sýna að karlar og konur í leiðtogastöðum í íslensku atvinnulífi upplifa ólíkar áskoranir og hvílir ábyrgð fjölskyldu og heimilis þyngra á konunum en körlunum (Júlíusdóttir, Rafnsdóttir og Einarsdóttir, 2018). Samkvæmt niðurstöðunum eru karlar í leiðtogastöðum einnig líklegri til að eiga maka sem vinnur styttri vinnudag og helgar sig meira heimilinu og þannig viðheldur fjölskyldumynstrið aðstöðumuni kynjanna í atvinnulífinu.

3 Rannsóknaraðferð

Rannsókn þessi snýst um að ná utan um flókið viðfangsefni þar sem orsakasamhengi er mikilvægur þáttur. Hefðbundnar eigindlegar eða meginindlegar rannsóknaraðferðir henta ekki vel þegar skoða þarf flókin viðfangsefni eins og tengsl og áhrifaþætti til að jafna stöðu kynjanna eins og gert er í þessari rannsókn. Í rannsókninni er unnið með rit af þeim toga sem fjallað er um hér að neðan og rannsakendur kalla áhrifarit.

Sú rannsóknaraðferð sem notuð er í rannsókninni er sérsniðin að þessari rannsókn, en byggir einkum á tveimur aðferðum, *IM* og *SODA*. Í báðum þessum aðferðum eru áhrif þátta á aðra þætti sýnd með örvum á ritum sem kölluð eru *áhrifarit*, en eru kölluð „influence map“ í fyrri aðferðinni en „cognitive map“ í þeirri seinni. Þessum tveimur aðferðum verður nú gerð skil í nokkrum málsgreinum en síðan gerð grein fyrir rannsóknaraðferðinni sem notuð var í rannsókninni.

IM (e. interactive management) er aðferð sem var þróuð til að gera hópum kleift að vinna við flókin viðfangsefni og vandasamar aðstæður og sameina framlag einstaklinga með mismunandi bakrunn, reynslu og viðhorf (Alexander, 2002; Broome, DeTurk, Kristjánsdóttir, Kanata og Ganesan, 2002). Þessa aðferð má nota til að draga saman sýn einstaklinga á tiltekinn þátt í íslensku samfélagi, þ.e. stöðu kynjanna í atvinnulífinu. Hver einstaklingur þekkir vel til einhvers hluta viðfangsefnisins en það er hlutverk rannsakanda

að vinna úr þeim upplýsingum sem frá einstaklingunum koma og setja fram á myndrænan hátt heildarmynd af viðfangsefninu. IM felst í því að þátttakendur koma með hugmyndir og fundarstjórar (e. facilitators) sjá um að ferlið gangi vel fyrir sig án þess að hafa áhrif á umræðurnar. Fundarstjóri hvetur og eflir þátttakendur til umræðna með því að sýna þeim virðingu og umgangast þá sem sérfræðinga (Broome o.fl., 2002). Fundarstjórar vinna svo áhrifarit sem sýnir heildarmynd af viðfangsefninu.

Áhrifaritið veitir þátttakendum ekki aðeins yfirsýn yfir viðfangsefnið heldur sýnir einnig tengslin á milli fjölda þátta á kerfisbundinn hátt og sem hægt er að vinna með áfram. Áhrifaritið gerir rannsakendum kleift að skilja betur hvaða þættir hafa áhrif hver á annan, hvaða þættir standa í veginum fyrir jafnri stöðu kynjanna og hvað þarf mögulega að gerast til að jöfnuði sé náð. IM aðferðin og áhrifaritin veita margvíslegar upplýsingar sem ekki væri hægt að ná fram með hefðbundnum rannsóknaraðferðum eins og spurningarlistum (Broome o.fl., 2002). IM aðferðin hefur verið notuð víða um heim til að vinna með margvísleg vandamál í skipulagsheildum; til dæmis til að endurhanna skipulagsheildir, þróa framleiðsluvörur og við friðarumræður (Broome o.fl., 2002).

SODA (strategic options development and analysis) er aðferð sem þróuð var af Colin Eden og fleirum (Eden, 1989; Rosenhead, 1989). Áhersla er lögð á að kortleggja áhrifaþætti tiltekins viðfangsefnis og samhengi þeirra, einkum í þeim tilgangi að nýta þá greiningu sem undirstöðu fyrir stefnumótun. Liður í aðferðinni er að þróa áhrifarit sem lýsa því á ítarlegan hátt hvernig frekar fáir einstaklingar sjá tiltekið viðfangsefni, jafnvel með fleirum en 50 atriðum og ótal örvum sem sýna tengsl milli atriðanna. Þessi nálgun á margt sameiginlegt með notkun stefnukorta (e. strategy map) í stefnumiðuðu árangursmati (e. balanced scorecard) þar sem stefnukortin eiga að endurspegla stefnu fyrirtækja (Kaplan og Norton, 2001; Snjólfur Ólafsson, 2005). Á slíkum stefnukortum eru almennt sett fram 15-25 atriði.

Hugsunin í SODA og skyldum aðferðum er að greining eða rannsókn á viðfangsefni snúist um að gera líkan af flóknu (e. complex and messy) viðfangsefni þar sem meginatriði máls eru sýnd og orsakasamhengi eða áhrif á milli þeirra (Herrera, McCardle-Keurentjes og Videira, 2016). Slík viðfangsefni tengjast gjarnan stefnumótun (e. strategy, policy) og geta verið hjá fyrirtækjum, sveitarfélögum, öðrum skipulagsheildum eða viðfangsefnum sem snerta marga hagsmunaaðila (Farsari, Butler og Szivas, 2011). Í öllum tilvikum er unnið að því að draga fram sameignlega sýn margra aðila og í öllum tilvikum er einn eða fleiri fundarstjóri (e. facilitator) sem vinnur að því að þróa líkan af viðfangsefninu í formi áhrifarits. Rýnifundir eru jafnframt þáttur í vinnunni enda þótt stundum séu öðrum aðferðum blandað saman, t.d. einstaklingsviðtöl eða kannanir.

Markmiðið í þessari rannsókn var að gera áhrifarit sem lýsir því hvaða þættir hafa áhrif á stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Ákveðið var að styðjast alfarið við rýnifundi þar sem rýnifundir henta vel þar sem áhrifaritið endurspeglar viðhorf margra einstaklinga sem þekkja vel til einhverra þátta viðfangsefnis. Fræðilega þekkingin kemur á tvo vegu inn í áhrifaritið, annars vegar í gegnum þekkingu rannsakenda og hins vegar í gegnum ýmsa af þátttakendum í rýnihópunum. Það er svo í höndum rannsakenda að vinna áhrifaritið sem er meginniðurstaða rannsóknarinnar. Um það er fjallað í kafla 3.2.

Á fyrstu fimm rýnifundunum var umræðuefnið hin almenna rannsóknarspurning; *Hvaða þættir geta stuðlað að jafnri stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi?* Þessari rannsóknarspurningu var varpað fram fyrir þátttakendur að fást við á rýnifundunum. Ferlið á fundunum var þríþætt: hugarflæði þar sem þátttakendur skrifuðu niður eins margar hugmyndir og þeim datt í hug, hugmyndaflökkun fundarstjóra (byrjunar þemagreining á töflu) og umræður um áhrifaþætti til að svara rannsóknarspurningunni. Á síðustu þremur rýnifundunum var unnið með niðurstöður fyrstu fimm fundanna og kafað dýpra í tiltekin þemu; þ.e. jafnari hlutföll kynjanna í framkvæmdastjórnnum, kynbundið náms- og starfsval og jafnari fjölskylduábyrgð kynjanna. Þessi þemu höfðu kristallast á fyrstu fundunum sem mjög mikilvæg þemu sem þörf væri að skoða og greina nánar.

3.1 Rýnifundir

Rannsókn sem byggist á rýnihópum (e. focus group research) felur í sér að hópur einstaklinga er saman á fundi og ræðir tiltekið málefni þar sem rannsakandi leiðir umræðuna. Yfirleitt eru haldnir nokkrir fundir, gjarnan með 6-10 einstaklingum á hverjum fundi (Kvale og Brinkmann, 2009). Það fer eftir viðfangsefni og einstaklingunum á tilteknum fundi hvernig umræða þróast en leitast er eftir umræðum meðal jafningja (Creswell, 2007). Almenn tákna má segja að kosturinn við að hafa marga á fundi sé að þá koma að jafnaði fram fleiri ólík atriði en ef fáir taka þátt í fundinum. Kosturinn við að hafa færri þátttakendur er sá að þá fæst dýpri umræða um einstök umræðuatriði. Í þessari rannsókn voru haldnir 5 almennir rýnifundir og síðan 3 fundir um afmörkuð þemu. Í öllum tilvikum voru þátttakendur 5-7.

Þessi rannsóknaraðferð hentar vel þegar verið er að kanna ný svið (Kvale og Brinkmann, 2009). Rannsakendur vildu nálgast viðfangsefnið eins og um nýtt svið væri að ræða, meðal annars til þess að viðfangsefnið yrði skilgreint af hópi einstaklinga með mismunandi sýn á málið, frekar en eingöngu af rannsakendum sjálfum. Við val á einstaklingum á rýnifundina var miðað við að fá einstaklinga sem höfðu mikið til málanna að leggja varðandi einhvern þátt málefnisins sem til umræðu var. Einnig var horft til samsetningar hópsins og var farin sú leið að velja hópa einstaklinga á hvern fund sem voru ekki of ólíkir hvað þekkingu og reynslu varðar, m.a. til að fá fram jafningjaumræðu (Creswell, 2007), sjónarmiðin væru nógu ólík þrátt fyrir það. Eitt af því sem rannsakendur vildu láta reyna á með þessum hætti var hvort einhver umdeild atriði myndu koma í ljós, annars vegar í umræðu í einstökum hópum eða þegar niðurstöður fundanna væru bornar saman. Þátttaka einstaklinga á rýnifundum fól í sér samþykki þeirra (Burnett, 2009), en einnig fór forstígreiningar fram á fundum í samvinnu við þátttakendur.

Fyrirkomulag og framkvæmd fundanna var mjög í takt við aðferðir svokallaðrar *Nominal Group Technique* (Delbec, Van De Ven og Gustafson, 1975); en eftir kynningu á rannsókninni og rannsóknaraðferð, rannsakendum og þátttakendum fengu þátttakendur tíma til að skrifa á miða atriði sem tengdust rannsóknarspurningunni. Hver einstaklingur skrifaði atriði sem voru mikilvæg í hans huga varðandi viðfangsefni fundarins. Síðan var farið hring eftir hring og einn miði fenginn frá hverjum þátttakanda, miðinn settur á töflu og stutt útskýring eða umræða fylgdi í kjölfarið eftir atvikum. Síðasta skrefið á rýnifundum rannsóknarinnar var að ræða sérstaklega um áhrifatengsl milli atriða sem búið var að flokka gróflega eftir þemum, t.d. hvaða atriði það væru sem gætu stuðlað að breyttum staðalmyndum.

Á fyrsta fundinum voru þátttakendur ýmsir fræðimenn við Háskóla Íslands sem tengjast viðfangsefninu. Næstu tveir fundir voru með konum úr atvinnulífinu og var meðal annars haft samband við FKA (Félag kvenna í atvinnulífinu) og *Ungar athafnakonur* til að finna einstaklinga sem hefðu áhuga á málefninu. Fjórdi fundurinn var með fulltrúum samtaka vinnuveitenda, þ.e. Samtaka atvinnulífsins, Samtaka iðnaðarins, Viðskiptaráðs og Félags atvinnurekenda, og sá fimmti með fulltrúum stéttarfélag, þ.e. ASÍ, BSRB og BHM. Fjöldi þátttakenda á þessum fundum var (fjöldi kvenna + fjöldi karla) 5+1, 5+0, 5+0, 4+3 og 3+2, eða alls 28 einstaklingar. Fram kemur kynjahalli þegar kemur að þátttakendum á fundunum, þ.e. 22 konur og 6 karlar, en benda má á að þátttakendur voru útnefndir af hálfu þeirra samtaka og stofnana sem leitað var til, vegna þekkingar þeirra, reynslu og/ eða áhuga á málefninu.

Eftir rýnifundina fimm greindu rannsakendur þrjú mjög mikilvæga þætti sem ástæða þótti til að ná betur utan um og voru haldnir þrjú rýnifundir til viðbótar, hver með sitt viðfangsefni. Þátttakendur á fyrsta rýnifundinum tókust á við spurninguna: *Hvernig er hægt að jafna hlutfall kynjanna í framkvæmdastjórnnum?* Þátttakendur voru 3+4 einstaklingar, þar af 5 með reynslu sem forstjórar stórra fyrirtækja. Annar fundurinn fjallaði um spurninguna: *Hvernig má minnka kynbundið náms- og starfsval?* Þátttakendur á þeim fundi voru sérfræðingar í starfs- og námsráðgjöf, 6+0 talsins. Þema þriðja fundarins var: Hvernig er hægt að

jafna fjölskylduábyrgð kynjanna? Á þeim fundi voru 6+1 áhugasamir einstaklingar, sumir með reynslu af rannsóknum á þessu sviði, einn varaþingmaður og þrír sem höfðu tekið þátt í rýnifundum í fyrstu umferð.

Fundirnir voru nokkuð ólíkir innbyrðis, einkum vegna þess að þátttakendur voru ólíkir og komu fram með ólík atriði. Fundarstjóri hefur einnig nokkur áhrif á gang fundar, m.a. til að tryggja að allir fái tækifæri til að tjá sig, en almennt var reynt að stýra umræðunni eins lítið og mögulegt var og leyfa þátttakendum að láta hana þróast í þá átt sem þeir vilja. Eftir atvikum bað stjórnandi hópinn um að ræða tiltekið atriði nánar, t.d. ef það virtist vera mikilvægt en erfitt að ná utan um það. Yfirleitt voru þrír af rannsakendunum fjórum á fundunum, einn stýrði, annar var tilbúinn til aðstoðar eftir þörfum, m.a. við að flokka og raða miðum á töfluna og þriðji fylgdist með.

3.2 Úrvinnsla eftir rýnifundi

Úrvinnsla gagna byggist á miðunum sem að þátttakendur skrifuðu á, því sem rannsakendur heyrðu á fundunum og glósað var niður og þekkingu rannsakenda á viðfangsefninu. Ekki þótti ástæða til að hljóðrita fundina þar sem markmiðið var að draga fram meginatriði málsins (draga upp heildarmynd) en ekki greina viðfangsefnið á dýptina í upphafi. Það var þó gert í síðustu þremur rýnifundum þar sem kafað var dýpra í tiltekin viðfangsefni. Teknar voru ljósmyndir af töflunni með miðunum þegar þeir höfðu verið grófflokkaðir og áhrifatengsl teiknuð upp á fundunum í þeim tilgangi að auðvelda frekari greiningu gagna.

Eftir hvern fund var texti hvers miða fyrir sig skrifaður orðréttur í skjal. Næsta skref var að flokka efnið og þemagreina, með eitt atriði sem lýsandi þemaheiti. Dæmi um skref tvö í úrvinnsluferli er að atriðið *Kynjafræði á öllum skólastigum* var valið sem heiti á þema sem inniheldur atriði eins og t.d. *Kynjafræði í skólum* og *Byrja í leikskóla að fræða*.

Til að sannprófa að svipaðar áherslur kæmu út við þessa þemagreiningu þá tóku þrír rannsakendur að sér að þemagreina hver í sínu lagi niðurstöður fyrsta fundarins og var niðurstaðan að áherslur við flokkun efnisatriða var svipuð, þó svo að þeir notuðu mismunandi skýringarheiti á þemun. Rannsakendur sammæltust síðar um þau heiti sem notuð eru og eru þau kölluð *efnisatriði* hér. Þriðja skrefið var að taka efnisatriðin og setja upp í áhrifarit þar sem sýnt er hvernig eitt efnisatriði getur haft áhrif á annað. Lokaskrefið var að umorða efnisatriði eftir þörfum þannig að áhrifaritin séu auðlesanleg. Dæmi um umorðun í áhrifariti er að efnisatriðinu *Vantar fyrirmyndir í æðstu stöðum* var breytt í *Fleiri kvenfyrirmyndir í æðstu stöðum* og *Staðalmyndir um kyn, karlmennsku/kvenleika* var breytt í *Staðalmyndir fjari út*. Þá voru settar inn örvar frá einu efnisatriði að öðru, sem merkir að hið fyrra stuðlar að hinu síðara.

Gert var eitt áhrifarit eftir hvern fund og síðan var efni þeirra allra dregið saman í eitt heildaráhrifarit sem kynnt er í þessari grein. Ýmis atriði komu fram á mörgum áhrifaritum, jafnvel öllum, en sum komu aðeins fram á tveimur áhrifaritum. Næsti kafli fjallar um þá heildarmynd sem varð til eftir greiningu heildargagna.

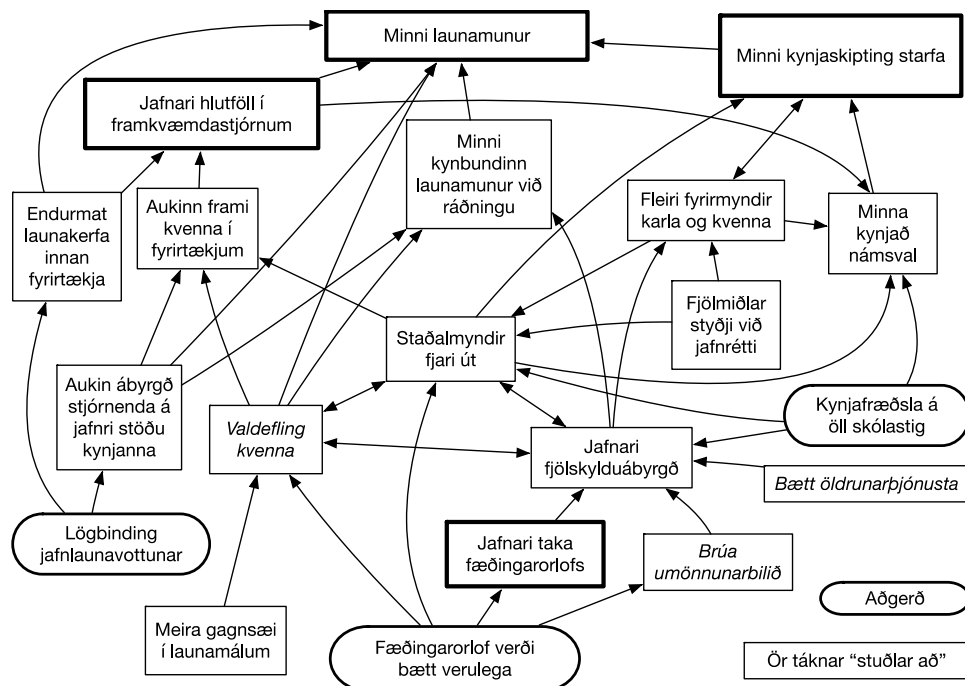
4 Niðurstöður

Meginniðurstaða rannsóknarinnar er áhrifaritið á mynd 1, en það er unnið úr þeim áhrifaritum sem urðu til eftir hvern rýnifund. Þannig endurspeglar mynd 1 þau viðhorf sem komu fram á rýnifundunum. Í kafla 4.1. er áhrifaritið sett fram og útskýrt hvað örvarnar merkja. Þar á eftir er í köflum 4.2, 4.3 og 4.4 dregin fram margt sem áhrifaritið felur í sér og það útskýrt nánar.

4.1 Áhrifarit sem sýnir heildarmynd viðfangsefnis rannsóknar

Áhrifaritið á mynd 1 sýnir efnisatriði sem dregin voru fram við úrvinnslu gagna frá rýnihópafundunum. Hvert efnisatriði er fulltrúi fyrir safn atriða sem fela í sér svipaða hugsun.

Efnisatriðin eru orðuð þannig að áhrifin sem dregin eru fram á milli þeirra eru í öllum tilvikum jákvæð, þ. e. fela í sér að stuðlað er að jákvæðum breytingum.



Mynd 1. Áhrifarit sem sýnir heildarmynd viðfangsefnisins: Hvaða þættir geta stuðlað að jafnri stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi?

Í flestum tilvikum voru áhrifin sem örvarnar lýsa nefnd á rýnifundum, oft af mörgum þátttakendum. Ekki er reynt að sýna öll áhrif með örvum heldur er dregið fram það sem telja má mikilvæg tengsl. Ein leið til að lesa ritið er að horfa á tiltekið efnisatriði og skoða annars vegar hvaða atriði hafa áhrif á það (örvar inn í atriðið) og hins vegar á hvaða atriði þetta tiltekna efnisatriði hefur áhrif á/stuðlar að (örvar út úr atriðinu).

4.1 Útskýringar á áhrifariti

Á áhrifaritinu eru 20 efnisatriði. Á rýnifundunum voru ýmis atriði nefnd sem ekki koma fram á ritinu og var það hlutverk rannsakenda að sameina efnisatriði eða sleppa þeim. Við slíka greiningu var horft til þess hvort atriðin hefðu verið rædd á einum eða fleiri fundum og hvernig umræðan var um þau. Efnisatriði sem fólu í sér svipaða merkingu voru sameinuð og sameiginlegt heiti fundið á viðkomandi efnisatriði (þema) eins og áður hefur verið útskýrt.

Efnisatriðin á áhrifaritinu eru í mismunandi römmum sem eru notaðir til flokkunar. Hér er valin sú leið að vera með þrjár gerðir ramma:

1. Efnisatriði í ferhyrningum má hugsa sem breytingar sem þurfa að eiga sér stað ef staða kynjanna á að jafnast. Nefna má sem dæmi *Jafnari fjölskylduábyrgð*, *Endurmat á launakerfum fyrirtækja*, *Minna kynjað námsval* og *Valdeflingu kvenna*.
2. Ferhyrningar sem eru dregnir með þykkari línun en aðrir fela í sér efnisatriði sem þátttakendur töldu að væri fremur auðvelt að þróa mælikvarða fyrir, sem geti sýnt hvernig staðan þróast á næstu árum. Þetta eru atriðin *Jafnari hlutföll í framkvæmdastjórnnum*, *Minni kynjaskipting starfa*, *Jafnari taka fæðingarorlofs* og *Minni launamunur*.

3. Á fundunum var sérstaklega reynt að fá þátttakendur til að tjá sig um mögulegar aðgerðir. Efnisatriði sem fela í sér mögulegar aðgerðir eru sett í sporöskjulaga ramma. Hér er um að ræða *Lögbindingu jafnlaunavottunar, Fæðingarorlof verði bætt verulega og Kynjafræðslu á öllum skólastigum*. Önnur atriði á áhrifaritinu fela ekki í sér aðgerðir, nema hugsanlega að litlu leyti, heldur eru fyrst og fremst afleiðingar af fjölmörgum aðgerðum og ákvörðunum margra aðila.

Þrjú efnisatriði fela í sér aðgerðir (sporöskjulaga rammar), eins og nefnt var hér að framan. Það er ljóst hvað *Lögbinding jafnlaunavottunar* stendur fyrir, enda var komið fram frumvarp, sem styður við þessa aðgerð, þegar fundirnir áttu sér stað (lög nr. 10/2008 um jafnlaunavottun). *Fæðingarorlof verði bætt verulega* hefur nokkuð skýra merkingu og nefndu margir þátttakendur mikilvægi þess að hækka hámarksgreiðslur í fæðingarorlofi til að auka líkur á að karlar, sem tekjuhærri einstaklingar, tækju fæðingarorlof. Sumir nefndu sérstaklega að stefna ætti að því að fæðingarorlofið yrði þannig að hvort foreldri um sig fengi 5 mánuði og 2 mánuðir væru til skiptanna. Sumir litu á þetta sem lið í því að Brúa umönnunarbilið, sem merkir að ekkert bil sé á milli þess að fæðingarorlofi ljúki og leikskólaganga barns hefst. Þriðja efnisatriðið sem felur í sér aðgerðir er *Kynjafræðsla á öllum skólastigum* sem myndi til dæmis stuðla að því að bæði kynin líti á það sem sjálfsagðan hlut að fjölskylduábyrgð karla og kvenna sé jöfn.

4.3 Kastljósinu beint að tilteknu efnisatriði

Til að sýna hve áhrifaritið á mynd 1 felur í sér miklar upplýsingar þá verður hér kafað nánar í þrjú mikilvæg efnisatriði á áhrifaritinu, en það eru *Staðalmyndir fjari út, Jafnari fjölskylduábyrgð og Aukinn frami kvenna í fyrirtækjum*.

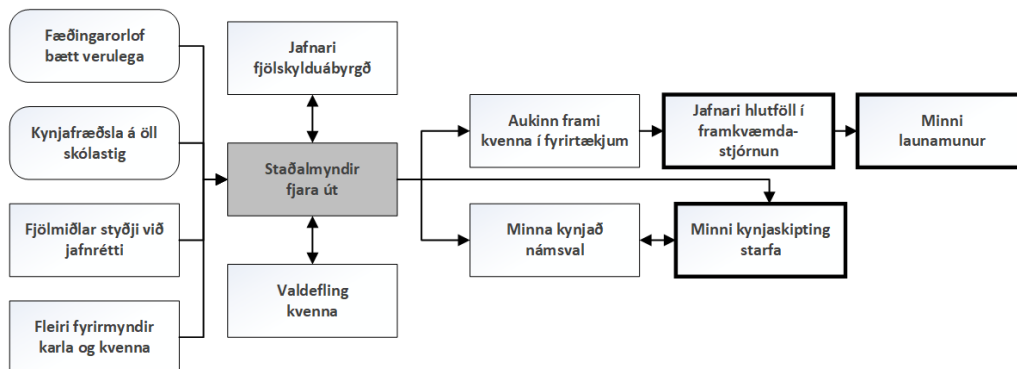
Í töflu 1 er dregið fram efnisatriðið *Staðalmyndir fjari út*. Þegar horft er á örvar að og frá efnisatriðinu á áhrifaritinu á mynd 1, þá sést að það eru tiltekin atriði sem stuðla að því að staðalmyndir fjari út (örvar að), en önnur lýsa því hverju það myndi skila ef að staðalmyndir fjari út (örvar frá). Í sumum tilvikum eru örvar í báðar áttir inn í þetta tiltekna efnisatriði, t.d. jafnari fjölskylduábyrgð og valdefling kvenna. Til að taka nánari dæmi um þátt sem stuðlar að því að staðalmyndir fjari út, samkvæmt umræðu í rýnihópum, þá var umræðan um fæðingarorlof sú að bætt fæðingarorlof myndi hafa jákvæð áhrif á töku fæðingarorlofs óháð kyni foreldris. Þannig dregur úr þeirri staðalmynd að sjálfsagt sé að mæður, frekar en fedur, taki lengra fæðingarorlof. Annað atriði sem stuðlar að því að staðalmyndir fjari út eru einstaklingar sem fyrirmyndir í samfélaginu og þá sér í lagi þegar fjallað er um einstaklinga af öðru kyni en því sem venjulega tengist tiltekinni starfstétt, s.s. karlar í hjúkrun eða konur í bifvélavirkjun. Kynjafræðsla dregur úr kynjuðum staðalmyndum og áhersla á breyttar staðalmyndir stuðlar að minna kynjuðu starfsvali og kynjaskiptingu starfa.

Dæmi um breytingu sem leiðir af því að staðalmyndir fjari út er að frami kvenna í fyrirtækjum ætti að aukast, sem síðan stuðlar að jafnari hlutföllum í framkvæmdastjórnnum og minni launamuni kynjanna. Einnig má ráðgera að þessi breyting á staðalmyndum myndi leiða til aukinnar valdeflingar kvenna sem stuðla myndi að auknum frama kvenna í fyrirtækjum sem og að jafna hlutföll í framkvæmdastjórnnum fyrirtækja.

Tafla 1. Þættir sem stuðla að því að staðalmyndir um kyn, karlmennsku og kvenleika fjari út og afleiðingar af þeirri breytingu.

Þættir sem stuðla að því að staðalmyndir fjari út (örvar að)	Afleiðingar af því að staðalmyndir fjari út (övar frá)
Valdefling kvenna, vegna meira gagnsæis í launamálum	Valdefling kvenna, sem stuðlar að auknum frama kvenna í fyrirtækjum og jafnari hlutföllum í framkvæmdastjórnnum
Fæðingarorlof verði bætt verulega	Jafnari fjölskylduábyrgð
Jafnari fjölskylduábyrgð, vegna bættis fæðingarorlofs, jafnari töku fæðingarorlofs og þess að umönnunarbíl sé brúað	Aukinn frami kvenna í fyrirtækjum, sem stuðlar að jafnari hlutföllum í framkvæmdastjórnnum og minni launamunur kynjanna
Kynjafræðsla á öll skólastig	Minni kynjaskipting starfa
Fjölmíðlar styðji við jafnrétti	Minna kynjað námsval, sem stuðlar að minni kynjaskiptingu starfa
Fleiri fyrirmyndir karla og kvenna, vegna minna kynjaðs námsvals og minni kynjaskiptingar starfa	

Einnig má draga saman á myndrænan hátt þau efnisatriði sem fram koma í heildarritinu, sem og í töflu 1, sjá mynd 2. Þar sjást þrjár tegundir tengsla, þ.e. fjögur atriði hafa áhrif á að staðalmyndir fjara út, tvö eru þess eðlis að áhrifin eru í báðar áttir, en síðan hefur efnisatriðið staðalmyndir fjara út bein áhrif á tvö atriði, með afleiddum áhrifum á jafnari hlutföll í framkvæmdastjórnnum, minni launamunur og minni kynjaskiptingu starfa. Þrjár tegundir af römmum í mynd 2 eru samsvarandi og lýst er hér að framan í efnisatriði 1-3.



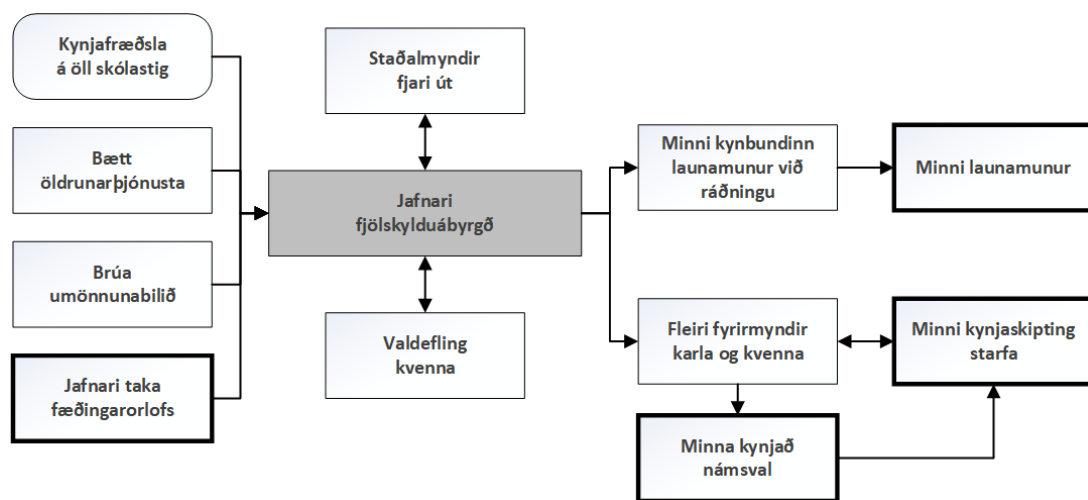
Mynd 2. Áhrif sem stuðla að því að staðalmyndir fjari út og afleiðingar af þeirri breytingu.

Í töflu 2 er dregið fram annað atriði úr áhrifaritinu, en það er efnisatriðið *Jafnari fjölskylduábyrgð*. Hér drógu þátttakendur í rýnihópum fram atriði eins og að bætt öldrunarþjónusta jafni fjölskylduábyrgðina, en umræðan var sú að konur öxluðu að öllu jöfnu meiri ábyrgð en karlar á öldruðum foreldrum og jafnvel tengdaforeldrum sem hefði áhrif á stöðu þeirra á vinnumarkaði. Þá myndi kynjafræðsla á öllum skólastigum stuðla að jafnari fjölskylduábyrgð, þar sem gengið væri út frá því að foreldrar sinntu þörfum barna til jafns. Jafnari fjölskylduábyrgð gæti síðan stuðlað að minni kynbundnum launamuni við ráðningu, þar sem jöfn fjölskylduábyrgð þætti sjálfsgöð, sem myndi stuðla að minni launamunur kynjanna.

Tafla 2. Þættir sem stuðla að jafnari fjölskylduábyrgð og afleiðingar af þeirri breytingu.

Þættir sem stuðla að jafnari fjölskylduábyrgð (örvar að)	Afleiðingar af jafnari fjölskylduábyrgð (örvar frá)
Staðalmyndir fjari út	Staðalmyndir fjari út
Jafnari taka fæðingarorlofs, vegna þess að fæðingarorlof er bætt verulega	Minni kynbundinn launamunur við ráðningu, sem leiðir til minni launamunar
Jafnari taka fæðingarorlofs, vegna þess að umönnunarbilið hefur verið brúað	Fleiri fyrirmyndir karla og kvenna sem leiðir til minna kynjaðs námsvals og minni kynjaskiptingar starfa
Bætt öldrunarþjónusta	
Kynjafraeðsla á öll skólastig	

Myndræn framsetning á þeim þáttum sem stuðla að jafnari fjölskylduábyrgð og afleiðingar af þeirri breytingu er sett fram í mynd 3.

**Mynd 3.** Áhrif sem stuðla að jafnari fjölskylduábyrgð og afleiðingar af þeirri breytingu.

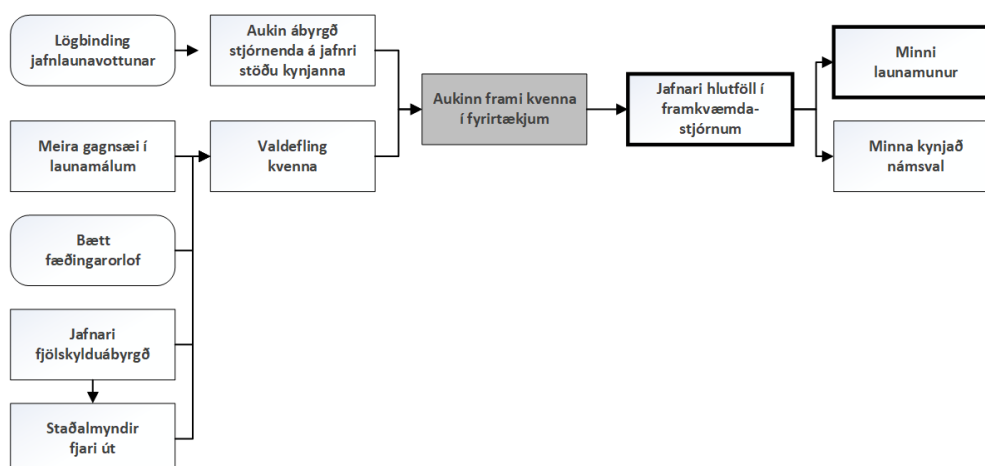
Í töflu 3 er dregið fram þriðja dæmið, en það er efnisatriðið *Aukinn frami kvenna í fyrirtækjum*. Sem dæmi um þátt sem stuðlar að þessari þróun er aukin ábyrgð stjórnenda á því að jafna stöðu kynjanna, m.a. með frumkvæði í framgangi og ráðningum. Þátttakendur nefndu einnig að lögbinding jafnlaunavottunar væri jákvæður þáttur sem stuðla myndi að slíkri þróun.

Aukinn frami kvenna gæti síðan stuðlað að jafnari hlutföllum í framkvæmdastjórnnum, sem myndi m.a. leiða til þess að draga myndi úr launamuni kynjanna sem og að minna kynjuðu námsvali nemenda.

Tafla 3. Þættir sem stuðla að auknum frama kvenna í fyrirtækjum og afleiðingar af þeirri breytingu.

Þættir sem stuðla að auknum frama kvenna (örvar að)	Afleiðingar af auknum frama kvenna (övar frá)
<p>Aukin ábyrgð stjórnenda á jafnari stöðu kynjanna, t.d. tilkomið með lögbindingu jafnlaunavottunar</p> <p>Valdefling kvenna sem er tilkomin vegna meiri gagnsæis í launamálum, því að fæðingarorlof sé bætt verulega, jafnari fjölskylduábyrgð og því að staðalmyndir fjari út</p> <p>Staðalmyndir fjari út vegna valdeflingar kvenna, gagnsæis í launamálum, jafnari fjölskylduábyrgðar, kynjafræðslu, aðkomu fjölmiðla og fyrirmýnda.</p>	<p>Aukinn frami kvenna í fyrirtækjum myndi stuðla að jafnari hlutföllum í framkvæmdastjórnnum sem myndi stuðla minna kynjuðu námsvali sem og minni launamuni kynjanna.</p>

Myndræn framsetning á þeim þáttum sem stuðla að auknum frama kvenna í fyrirtækjum og afleiðingar af þeirri breytingu er sett fram í mynd 4. Einnig hefði mátt bæta inn á myndina ástæðum þess að staðalmyndir fjari út, eins og gert er í töflu 3, en ekki þótti ástæða til að flækja myndina um of með því að bæta inn slíkum áhrifaþáttum þar sem þeim eru gerð nánari skil í töflunni.



Mynd 4. Áhrif sem stuðla að auknum fram kvenna í fyrirtækjum og afleiðingar af þeirri breytingu.

4.4 Margt má lesa úr áhrifaritinu

Eins og sjá má á myndum 1-4 má lesa ýmis keðjuáhrif úr áhrifaritinu og þeim skýringarmyndum sem settar hafa verið fram. Til að mynda: Hvernig hefur bætt fæðingarorlof áhrif á kynjaskiptingu starfa? Af myndinni sést að bætt fæðingarorlof hefur áhrif á jafnari fjölskylduábyrgð, bæði í gegnum jafnari töku fæðingarorlofs og í gegnum brúun umönnunarbilsins. Jafnari fjölskylduábyrgð hefur áhrif á bæði staðalmyndir og fyrirmýndir sem hvoru tveggja hefur áhrif á kynjaskiptingu starfa. Bætt fæðingarorlof hefur auk þess áhrif á valdeflingu kvenna sem hefur áhrif á staðalmyndir. Áhrifaritið sýnir þannig að bætt fæðingarorlof myndi hafa áhrif á kynjaskiptingu starfa á margan hátt og því ekki óvænt að þátttakendur í rýnifundunum teldu þetta mikilvægt atriði. Áhrifaritið sýnir líka hvernig bætt fæðingarorlof myndi hafa áhrif á launamun á ýmsan hátt, að mati þátttakenda.

Áhrifaritið getur veitt fyrstu svör við ýmsum spurningum. Tökum sem dæmi spurningarnar „Hvað stendur upp á stjórnvöld til að jafna stöðu kynjanna og hvað stendur upp á stjórnendur fyrirtækja?“. Þó nokkur atriði á áhrifaritinu snúa að stjórnvöldum, t.d.

Lögbinding jafnlaunavottunar, Fæðingarorlof verði bætt verulega, Brúa umönnunarbilið og Bætt öldrunarþjónusta. Þrjú atriði snúa sérstaklega að stjórnendum í fyrirtækjum: *Aukin ábyrgð stjórnenda á jafnari stöðu kynjanna, Endurmat launakerfa innan fyrirtækja og Meira gagnsæi í launamálum.* Áhrifaritið sýnir mjög skýrt að fjölmargir munu hafa áhrif á þróunina, þar á meðal skólastjórar og kennarar, starfsmenn fjölmiðla og nýbakaðir foreldrar.

Áhrifaritið segir ekki eitt og sér hvað sé mikilvægast til að staða kynjanna í íslensku atvinnulífi jafnist sem hraðast, en hver og einn getur notað það til að hjálpa sér að meta það. Það er t.d. ljóst að fjölskylduábyrgð og staðalmyndir, sem eru atriði sem tengjast sterkt, hafa afar mikil áhrif. Allt sem stuðlar að jafnari fjölskylduábyrgð og að því að staðalmyndir karla og kvenna verði líkari, mun hafa mikil áhrif. Menntakerfið hlýtur að leika hér lykilhlutverk á svo ótal marga vegu og það væri efni í stóra rannsókn. Sú einstaka aðgerð sem má færa rök fyrir því að hefði fljótt mikil áhrif væri að lengja þann tíma fæðingarorlofs sem feður fá.

5 Umræður

Rannsóknarverkefnið um stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi hófst í byrjun árs 2017 og er hugsað sem nokkurra ára verkefni. Fyrsti áfanginn fólst í því að draga upp ígrundaða heildarmynd af viðfangsefninu og er hún kynnt í þessari grein. Þessi heildarmynd stendur ein og sér og veitir umtalsverðar upplýsingar. Hún getur verið útgangspunktur í umræðu um viðfangsefnið. Hana má líta á sem leið til að skilgreina rannsóknir sem hafa það að markmiði að kafa ofan í tiltekna þætti viðfangsefnisins og er í þessum kafla rætt um nokkra slíka möguleika.

Rannsóknarspurningin sem fengist var við er eftirfarandi: *Hvaða þættir geta stuðlað að jafnri stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi?* Margir þættir (þemu) komu fram í rýnihópunum, en þrír voru ræddir sérstaklega: *Staðalmyndir fjari út, Jafnari fjölskylduábyrgð og Aukinn frami kvenna í fyrirtækjum.*

Staðalmyndir fjari út: Fram kom í rýnihópunum að bætt fæðingarorlof myndi hafa jákvæð áhrif á töku fæðingarorlofs óháð kyni foreldris. Þessi niðurstaða dregur úr þeirri staðalmynd að sjálfsagt sé að mæður, frekar en feður, taki lengra fæðingarorlof. Annað atriði sem kom fram í hópunum sem stuðlar að því að staðalmyndir fjari út eru einstaklingar sem fyrirmyndir í samfélaginu og þá sér í lagi þegar fjallað er um einstaklinga af öðru kyni en því sem venjulega tengist tiltekinni starfstétt, s.s. karlar í hjúkrun eða konur í bifvéla-virkjun. Áherslur á breyttar staðalmyndir byggja til að mynda á minna kynjuðu starfsvali og kynjaskiptingu starfa og er í samræmi við kenningar Eagly og Karau (2002) um að ósamræmi kynhlutverka geti verið hindrun í vegi þess að konur komist í áhrifastöður.

Dæmi um breytingar sem leiða af því að staðalmyndir fjari út er að fleiri fyrirmyndir að konum í leiðtogastörfum verða til og frami kvenna í fyrirtækjum ætti að aukast, sem síðan stuðlar að jafnari hlutföllum í framkvæmdastjórnnum og minni launamuni kynjanna sem er í samræmi við niðurstöður Koenig o.fl. (2011) og Kray og Thompson (2004). Einnig má ætla að þessi breyting á staðalmyndum myndi leiða til aukinnar valdeflingar kvenna sem stuðla myndi að auknum frama kvenna í fyrirtækjum sem og jafna hlutföll í framkvæmdastjórnnum fyrirtækja. Áherslan á staðalmyndir bendir til að þátttakendur hafni því að eðlismunur sé á körlum og konum (Hakim, 2002), sem styður niðurstöður Unnar Dóru Einarsdóttur, Erlu S. Kristjánsdóttur og Þóru H. Christiansen (2017) sem sýna að kvenmillistjórnendur upplifa sem hindrun að þær falli ekki að karllægri staðalmynd yfirstjórnandans og niðurstöður Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Margrétar Þorvaldsdóttur (2012) sem sýna að bæði konur og karlar í yfirstjórnnum íslenskra fyrirtækja telja íhaldssamar staðalmyndir hindra framgang kvenna í stjórnunarstöður á íslenskum vinnumarkaði.

Jafnari fjölskylduábyrgð: Fram kom í rýnihópunum að bætt öldrunarþjónusta muni jafna fjölskylduábyrgðina vegna þess að konur axla að öllu jöfnu meiri ábyrgð á öldruðum foreldrum og jafnvel tengdaforeldrum en karlar sem hefði áhrif á stöðu þeirra á vinnumarkaði. En fyrri rannsóknir (t.d. Blair-Loy, 2001) hafa sýnt fram á að enn sé konum ætlað að

bera meginábyrgðina á umönnun barna og heimilis en körlum að vera fyrirvinnur. Konur í forstjórastöðum upplifa meiri ábyrgð á umönnun fjölskyldunnar en karlar í sömu stöðum og vinna karlarnir lengri vinnudag utan heimilis (Júlíusdóttir, Rafnsdóttir og Einarsdóttir, 2018). Þessar niðurstöður skýra ólíkan framgang karla og kvenna út frá því að samfélagsleg viðhorf til karla og kvenna eru ólík (Blair-Loy, 2001; Eagly og Karau, 2002; Koenig o.fl., 2011). Enn fremur kom fram í rýnihópnum að jafnari fjölskylduábyrgð gæti síðan stuðlað að minni kynbundnum launamuni við ráðningu, þar sem jöfn fjölskylduábyrgð þætti sjálfsgöð, sem myndi stuðla að minni launamun kynjanna. Þessi ójafna fjölskylduábyrgð hefur mikil áhrif á stöðu kvenna í atvinnulífinu og á meðan fjölskylduábyrgð kynjanna er ójöfn þá verður staða kynjanna í atvinnulífinu ójöfn en þörf er á frekari rannsóknum á þessu sviði.

Aukinn frami kvenna í fyrirtækjum: Þriðji þátturinn sem kom skýrt fram í rýnihópnum var aukinn frami kvenna í fyrirtækjum. Enn fremur kom fram að þáttur sem stuðlar að þessari þróun er aukin ábyrgð stjórnenda á því að jafna stöðu kynjanna. Þessi niðurstaða rímar við rannsókn Arneyjar Einarsdóttur, Katrínar Ólafsdóttur og Laura Nesaule (2018) sem sýndi að tilvist jafnréttisáætlunar fyrirtækis hafði ekki áhrif á upplifun starfsfólks af kynjajafnrétti en það sem hafði jákvæð áhrif á upplifun af jafnrétti var aukið þroskastig jafnréttis skipulagsheilda sem lýsir sér í frumkvæði skipulagsheildarinnar í jafnréttismálum, svo sem greiningum eða jákvæðri mismunun. Arney o. fl. benda á þörfina fyrir frumkvæði fyrirtækja í jafnréttismálum og að þau auki gagnsæi t.d. í frammistöðumati, launasetningu og ákvarðanatöku. Þátttakendur nefndu sem dæmi að lögbinding jafnlaunavottunar væri jákvæður þáttur sem stuðla mundi að slíkri þróun. Aukinn frami kvenna gæti síðan stuðlað að jafnari hlutföllum í framkvæmdastjórnnum, sem myndi m.a. leiða til þess að draga myndi úr launamuni kynjanna sem og að minna kynjuðu námsvali nemenda.

Starfsval er að mörgu leyti kynbundið og það þarf alla vega tvennt til að ná fram verulegri breytingu á því. Í fyrsta lagi eru lægri laun í mörgum hefðbundnum kvennastörfum en í karlastörfum og fæli það karla frá þeim. Sem dæmi má nefna þá er, samkvæmt gildandi kjarasamningum, háskólamenntaður starfsmaður með B.ed. próf í leikskólakennarafræðum með kr. 404.080 í laun (Kennarasamband Íslands, 2018) á meðan meðalgrunnlaun tölvunarfræðinga með háskólapróf, óháð kyni, eru kr. 769.018 en karla í þessari grein kr. 782.866. Hér er ekki um kjarasamninga að ræða, en niðurstöður kjarakönnunar (VR, e.d.a). Þetta eru því einkum afleiðing kjarasamninga og einstaklingsbundinna samninga og líklega er erfitt að stýra þróun þess nema að því leyti sem ríki, sveitarfélög og vinnuveitendur geta tekið mið af því í eigin kjarasamningum. Í öðru lagi ráða viðhorf því að börn og ungt fólk íhugar ekki mörg störf sem „frátekin eru fyrir hitt kynið“. Um þessar mundir eru margir að vinna að því að breyta þessu, m.a. átakið „öll störf eru kvennastörf“ (sjá www.kvennastarf.is).

6 Lokaorð

Í þessari grein er gerð grein fyrir niðurstöðum rannsóknarverkefnis um kynjamun í íslensku atvinnulífi sem hefur það markmið að ná djúpum skilningi á því hvað mögulegt er að gera til að jafna stöðu kynjanna. Í rannsókninni er dregið fram í hverju ójöfn staða kynjanna í atvinnulífinu felst og þá sérstaklega hvað geti orðið til þess að jafna þá stöðu. Markmiðið var að draga fram meginþætti málsins og samhengi þeirra sem var gert með áhrifariti. Áhrifaritið er ekki endanlegt en það endurspeglar sýn fjölmargra einstaklinga, sérfræðinga og hagsmunaaðila, á samfélagið og samspil þess við vinnumarkaðinn. Áhrifaritið nær utan um meginatriði málsins og byggir þannig traustan grunn fyrir frekari rannsóknir. Í næstu áföngum rannsóknarverkefnisins er ætlunin að kafa dýpra í einstaka þætti viðfangsefnisins og þannig nýtist þessi áfangi við að skilgreina þær rannsóknir á markvissan hátt.

Nokkur rannsóknarverkefni, sem dýpkað geta niðurstöður þessarar rannsóknar, blasa við í framhaldi af þessum fyrsta áfanga eins og rakið var í greininni. Sem dæmi um áhuga-

verð rannsóknarverkefni má nefna eftirfarandi. Í fyrsta lagi er ljóst að ójöfn fjölskyldu-ábyrgð kynjanna hefur mikil áhrif á stöðu kynjanna í atvinnulífinu og því mikilvægt að greina það betur, bæði hvað þarf að breytast og hvaða aðgerðir geta stuðlað að breyttri stöðu. Í öðru lagi er mikilvægt að kafa dýpra í ástæður þess að frami kvenna er minni en karla í fyrirtækjum. Í þriðja lagi má nefna kynbundið náms- og starfsval og í fjórða lagi hvað grunnskólinn gæti gert betur til að stuðla að jafnari stöðu kynjanna í atvinnulífinu og þjóðfélaginu í heild. Rannsóknartækifærin eru óendanlega mörg.

Niðurstöður rannsóknarinnar geta nýst við frekari rannsóknir á viðfangsefninu. Stjórnvöld og fleiri gætu einnig haft gagn af þessu, m.a. við stefnumörkun í jafnréttismálum eða við einstaka ákvarðanir. Einnig gætu niðurstöður gagnast fyrirtækjum sem vilja stuðla að auknu jafnrétti kynja í atvinnulífinu, m.a. með því að skapa umræður innan þeirra um aðgerðir sem að stjórnendur fyrirtækjanna geta gripið til eða stutt við.

Rýnihópafundirnir og niðurstöður þeirra eru góður grunnur undir framsetningu heildarmyndar, sem bæði segir margt eins og hún er og nýtist einnig vel til þess að afmarka frekari rannsóknir þar sem kafað verður dýpra ofan í einstaka þemu. Í engum tilvikum er reynt að sanna að um orsakasamband sé að ræða, heldur á áhrifaritið að endurspegla sýn þátttakendanna á rýnifundunum á hvaða orsakasambönd eru sterk.

Ljóst er að margt þarf að koma til svo að staða kynjanna í atvinnulífinu verði jöfn. Meðal annars þarf að verða hugarfarsbreyting í þjóðfélaginu, en slíku er ekki hægt að breyta beint, en margt er hægt að gera til að hafa áhrif á hugarfar. Fjölmíðlar, einstaka stjórnendur og fjölmargir aðrir hafa sitt hlutverk í þessari vinnu, en stjórnvöld geta þó leikið lykilhlutverk. Lög um jafnlaunavottun er dæmi um slíkt og einnig er augljóst að breytingar á fæðingarorlofi sem leiddu til þess að feður myndu verja meiri tíma með unga börnum gætu haft mikil áhrif. En það er margt fleira sem stjórnvöld geta gert, til að mynda að efla kynjafræðslu og tengd viðfangsefni í skólakerfinu. Með frekari rannsóknum er hægt að auðvelda stjórnvöldum að taka ákvarðanir sem hafa mikil áhrif á framvindu mála. Þáttur fyrirtækja og stjórnenda er einnig stór og sýnir áhrifaritið að atvinnulífið þarf að taka höndum saman við stjórnvöld og einstaklinga til að vinna að því að jafna stöðu kvenna og karla.

Heimildir

- Arney Einarsdóttir, Katrín Ólafsdóttir og Laura Nesaule (2018). The relationship between gender equality activity in organizations and employee perceptions of equality. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál* 15(1), 37-53.
- Aðalsteinn Leifsson og Aldís G. Sigurðardóttir. (2010). Gender in individual salary negotiations: Learning to counter-offer. *Rannsóknir í félagsvísindum XI*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
- Alexander, G.C. (2002). Interactive management: An emancipatory methodolog. *Systemic Practice and Action Research*, 15(2), 111-122. <https://doi.org/10.1023/A:1015288407759>
- Axelsdóttir, L. og Einarsdóttir, Þ. (2017). The realization of gender quotas in post-collapse Iceland. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 25(1), 48-61.
- Axelsdóttir, L., og Halrynjo, S. (2018). Gender Balance in Executive Management: Top-Managers' Understanding of Barriers and Solutions from the Demand-Supply Perspective. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 25(2), 287-314.
- Blair-Loy, M. (2001). Cultural Constructions of Family Schemas The Case of Women Finance Executives. *Gender & Society*, 15(5), 687-709.
- Blau, F. D. og Kahn, L. M. (2007). The gender paygap: Have women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.
- Broome, B. J., DeTurk, S., Kristjansdóttir, E. S., Kanata, T. og Ganesan, P. (2002). Giving voice to diversity: An interactive approach to conflict management and decision-making in culturally diverse work environments. *Journal of Business and Management* 8(3), 239-264.
- Bryman, A. og Bell, E. (2007). *Business research methods* (2. útg.). Oxford: Oxford University Press.
- Burnett, J. (2009). *Doing your Social Science Dissertation*. London: Sage Publication, Inc.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2. útg.). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Delbeq, A. L., Van De Ven, A. H. og Gustafson, D. H. (1975). *Group techniques for program planning: A guide to nominal group and DELPHI processes*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

- Eagly, A. H., og Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, 109(3), 573.
- Eden, C. (1989). Using cognitive mapping for strategic options development and analysis (SODA), í Rosenhead (1989) *Rational analysis for a problematic world: Problem structuring methods for complexity, uncertainty and conflict*. Chichester: John Wiley & sons.
- Einar Mar Þórðarson, Heiður Hrunn Jónsdóttir, Fanney Þórsdóttir, Ásdís A. Arnalds og Friðrik H. Jónsson. (2008). *Kynbundinn launamunur á íslenskum vinnumarkaði*. 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.
- Farsari, I., Butler, R. W. og Szivas, E. (2011). Complexity in tourism policies: A Cognitive Mapping Approach. *Annals of Tourism Research*, 38(3), 1110-1134.
- Fjóla Þórdís Jónsdóttir og Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2013). Kynbundnir áhrifaþættir á starfsval sál- og tækni-fræðinga. *Íslenska þjóðfélagið* 4, 65–82.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir. (2012). Kynjakvótar og mögulegar hindranir á leið kvenna til æðstu stjórnunar. *Íslenska þjóðfélagið*, 3, 57-76.
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir. (2004). Ólík hugsun um störf eftir kynferði. *Rannsóknir í félagsvísindum V*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2010). Homo economicus meets Homo holismus. Men and women discuss their salaries within different frames of reference. *Rannsóknir í félagsvísindum XI*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Hagstofa Íslands (e.d.). *Talnaefni – Háskólastig*. Sótt af <https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/menntun/haskolastig>
- Hagstofa Íslands. (2018). *Launamunur kynjanna dregst saman*. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/launog-tekjur/rannsokn-a-launamun-kynjanna-2008-2016/>
- Hagstofa Íslands. (2019a). *Konur og karlar á Íslandi 2019*. Sótt af <http://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2019/f691d1ec-d651-4380-a68d-df7893e83e42.pdf>
- Hagstofa Íslands. (2019b). *Konur þriðjungur stjórnarmanna stórra fyrirtækja*. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/fyrirtaeki/stjornir-og-framkvaemdasjorar-fyrirtaekja-2018/>
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and occupations*, 29(4), 428-459.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294.
- Háskóli Íslands (2018). *Lykiltölur 2017*. Sótt 11. september 2018 á https://issuu.com/haskoliislands-university-oficeland/docs/lykilt_lur_slens2018.
- Herrera, H. J., McCardle-Keurentjes, M. H. F. og Videira, N. (2016). Evaluating Facilitated Modelling Processes and Outcomes: An Experiment Comparing a Single and a Multimethod Approach in Group Model Building. *Group Decision and Negotiation*, 25, 1277-1318.
- Júlíusdóttir, Ó., Rafnsdóttir, G. L., & Einarsdóttir, Þ. (2018). Top managers and the gendered interplay of organizations and family life: the case of Iceland. *Gender in Management: An International Journal*, 33(8), 602-622.
- Kaplan, R. S. og Norton, D. P. (2001). *The Strategy Focused Organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment*. Boston: Harvard Business School Press.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir. (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði*. Velferðarráðuneytið.
- Kennarasamband Íslands (2018). *Leikskólakennarar, launatafla B*, Gildir frá 1. júní 2018 til 30. júní 2019. Sótt af <https://ki.is/kjaramal/kaup-kjor/kjarasamningar/felag-leikskolakennara#leiksk%C3%B3lakennarar-launatafla-b-%C3%AD-gildi-1-j%C3%BAn%C3%AD-2018-til-30-j%C3%BAn%C3%AD-2019>.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., og Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological bulletin*, 137(4), 616.
- Kray, L. J., og Thompson, L. (2004). Gender stereotypes and negotiation performance: An examination of the theory and research. *Research in organizational behavior*, 26, 103-182.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (2 ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Lög um breytingu á lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla með síðari breytingum (jafnlaunavottun) nr. 56/2017. Sótt af <https://www.althingi.is/altext/146/s/1054.html>
- Læknafélag Íslands (e.d.). Sótt af <http://www.lis.is/UtgefingEfni/Hagdeild/nanar/4942/samantekt-a-vinnuaflaekna>.
- McRae, S. (2003). Constraints and choices in mothers' employment careers: a consideration of Hakim's preference theory. *The British journal of sociology*, 54(3), 317-338.
- Margrét Sæmundsdóttir. (2009). Konur og stjórnarhættir fyrirtækja á Íslandi. *Bifröst Journal of Social Science*, 3, 5-26.

- Nasdaq Global newswire (2017). *Kauphöllin hringir opunarbjöllu fyrir jafnrétti kynjanna í tilefni að Alþjóðadegi kvenna 8. Mars*. Sótt af <https://globenewswire.com/news-release/2017/03/06/931698/0/is/Kauphöllin-hringir-opunarbjöllu-fyrir-jafnrétti-kynjanna-í-tillefni-að-Alþjóðadegi-kvenna-8-mars.html>.
- Ólafsdóttir, K. (2018). Iceland is the best, but still not equal. *Sökelys på arbeidslivet*, 35(01-02), 111-126.
- Rosenhead, J. (ritstjóri) (1989). *Rational analysis for a problematic world: Problem structuring methods for complexity, uncertainty and conflict*. Chichester: John Wiley & sons.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95-100.
- Schein, V. E. (2007). Women in management: reflections and projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.
- Sif Einarsdóttir. (2005). Kynjamunur í starfsáhuga-raunverulegur eða skekkja í áhugakönnunum? Áhrif kynbundinna staðalmynda á starfsáhuga karla og kvenna. Í Arna Jónsdóttir, Steinunn Helga Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstj.). *Kynjamyndir í skólastarfi* (103-123). Reykjavík: Rannsóknastofnun Kennaraháskóla Íslands:
- Sigurður Snævarr. (2015). Launamunur karla og kvenna. Velferðarráðuneytið.
- Slotsky, J. (2006). Gender and its relevance to Macroeconomic policy: A survey. IMF Working Paper WP/06/233.
- Snjólfur Ólafsson (2005). Stefnumiðað árangursmat sem liður í framkvæmd stefnu. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál* 3(1), 47-72.
- Unnur Dóra Einarsdóttir, Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christiansen. (2017). „...hvað segið þið strákar?“ Upplifun kvenmillistjórnenda af stöðu sinni, möguleikum og hindrunum í starfi. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 14(1), 1-24.
- Valgerður Jóhannsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2015). „Gender bias in the media: the case of Iceland“. *Stjórnmal & stjórnsýsla* 11(2), 207-230.
- Velferðarráðuneytið (2018). *Skýrsla félags- og jafnréttismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2015-2017*. Velferðarráðuneytið.
- VR (e.d.a) *Starfsheiti og atvinnugrein, starfsheiti: Tölvunarfræðingar með háskólapróf*. Sótt af <https://www.vr.is/kannanir/launakonnun-2016/reiknadu-launin/>.
- VR (e.d.b). *Launamunur kynjanna*. Sótt af <https://www.vr.is/kannanir/launakonnun-2018/launamunur-kynjanna/>
- World Economic Forum (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Sótt af http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- Þorlákur Karlsson, Margrét Jónsdóttir og Hólmfríður Vilhjálmsdóttir. (2007). *Kvennanafn lækkar launin: Tilraun á mögulegum skýringum á óútskýrðum launamuni karla og kvenna*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.
- Þuríður Sigurjónsdóttir og Sif Einarsdóttir (2011). Kyngervi raunvísinda: Námsval og aðstæður kvenna í hefðbundnum karlagreinum við Háskóla Íslands. *Tímarit um menntamál*, 8, 80-101.