

# Jafnréttisskorkort fyrir íslenskt atvinnulíf

Snjólfrur Ólafsson, Lára Jóhannsdóttir, Sigríður Finnbogadóttir, Erla S. Kristjánsdóttir, Þóra H. Christiansen og Þórunn Sigurðardóttir<sup>1</sup>

## Ágrip

Í íslensku atvinnulífi er talsverður kynjahalli þrátt fyrir aðgerðir sem ætlað er að draga úr honum. Hér hallar á konur. Því er kallað eftir bættri stöðu, t.d. varðandi laun og kynjahlutfall í stjórnunarstöðum. Þetta er flókið viðfangsefni en mikilvæg atriði hafa verið dregin fram í áhrifariti sem sýnir meginatriðin og hvernig þau tengjast innbyrðis. Meðal helstu atriða eru launamunur kynjanna, fjölskyldu-ábyrgð, frami kvenna innan fyrirtækja og staðalmyndir kynjanna. Markmið rannsóknarinnar er að draga fram á skipulegan hátt safn mælikvarða, í formi jafnréttisskorkorts, til að meta stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Rannsóknarspurningarnar sem lagt var upp með voru: *Hvaða safn mælikvarða, sett fram í jafnréttisskorkorti, gefur heildarmynd af stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi? og Hver er staða kynjanna í íslensku atvinnulífi samkvæmt jafnréttisskorkortinu? Niðurstöðurnar og meginframlag rannsóknarinnar er jafnréttisskorkortið sem og samantekt tölulegra gagna sem tengjast mælikvörðum í skorkortinu. Jafnréttisskorkortið getur gagnast í rannsóknum til að sýna stöðu kynjanna og hvernig hún þróast. Það hefur einnig hagnýtt gildi fyrir þá sem vinna að því að jafna stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi, hvort heldur sem er stjórnvöld eða aðilar vinnumarkaðarins.*

## Abstract

Despite extensive efforts to reduce gender inequality, considerable gender bias can still be found in the Icelandic labor market. Women are at a disadvantage and as a result improvements are called for to e.g. close the wage gap and eliminate the gender bias in senior management. An influence map has revealed the key factors and relationships that contribute to this complex issue. The strongest contributors are the gender wage gap, family responsibility, women's professional advancement in organizations, and gender stereotypes. This study aims to systematically identify a collection of measurements to form a gender equality scorecard that can serve as a numerical indicator of the level of balance between women and men in the Icelandic labor market. The research questions are: *Which measurements, collectively presented in a gender equality scorecard, effectively represent the level of balance between women and men in the Icelandic labor market? and What is the level of balance between women and men in the Icelandic labor market according to the gender equality scorecard?* The resulting gender equality scorecard and collection of numerical measures pre-

<sup>1</sup> Snjólfrur Ólafsson er prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Netfang: snjolfur@hi.is. Lára Jóhannsdóttir er prófessor við Umhverfis- og auðlindafræði, Háskóli Íslands. Netfang: laraj@hi.is. Erla S. Kristjánsdóttir er dósent við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Netfang: esk@hi.is. Þóra H. Christiansen er aðjúnkt við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Netfang: thc@hi.is. Sigríður Finnbogadóttir er sérfræðingur með MS í stjórnun og stefnumótun frá Háskóla Íslands. Netfang: sif2@hi.is. Þórunn Sigurðardóttir er hjúkrunarfræðingur með MS í viðskiptafræði frá Háskóla Íslands. Netfang: thorunnsig@yahoo.com.

sented are the main contribution of this study. The gender equality scorecard can be used in research of the gender balance and how it evolves. It can also have a practical application for anyone, working on eliminating the gender imbalance in the Icelandic labor market, be they the government or labour market participants.

*JEL flokkun: M14, M51*

*Lykilorð: Staða kynjanna; skorkort; mælikvarðar; atvinnulíf; frami kvenna.*

*Keywords: Gender equality; scorecard; measurements; work; women's advancement.*

## Gender Equality Scorecard for the Icelandic labor market

### 1 Inngangur

Barátta fyrir jafnrétti kynjanna hefur staðið yfir lengi og gerir enn. Á Íslandi hefur mikið áunnist á þessu sviði eins og sést best í alþjóðlegum samanburði, en þó er langt í land að fullu jafnrétti sé náð. Því má spyrja: Hver er staðan í raun? Hve mikið vantar upp á að fullu jafnrétti sé náð? Er hægt að mæla kynjajafnrétti? Hvaða tölur gefa góða mynd af kynjajafnrétti?

Þessi rannsókn takmarkast við jafnrétti kynjanna í atvinnulífinu og atriði sem talin eru að stuðli að því. Hún einskorðast við jafnrétti kvenna og karla en ekki annarra hópa, t.d. innflytjenda eða fatlaðs fólks og með jafnrétti kynjanna er átt við jafna stöðu kvenna og karla frekar en lagalegt jafnrétti. Rannsóknin einskorðast við atvinnulífið þannig að ýmsar aðrar hliðar kynjajafnréttis, t.d. jafnrétti í íþróttum, listum og menntakerfinu, eru utan afmörkunar þessarar rannsóknar og greinar, nema að því marki sem þær eru taldar hafa áhrif á jafnrétti í atvinnulífinu. Þá er heldur ekki verið að leggja mat á frammistöðu einstakra fyrirtækja á sviði kynjajafnréttis.

Af og til eru dregnar fram tölur sem segja til um stöðuna varðandi jafnrétti kynjanna í atvinnulífinu. Þar má nefna tölur varðandi kynbundinn launamun og kynjaskipt atvinnulíf (Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal, 2004) eða hlutfall kvenna í framkvæmdastjórn (Ásta Dís Óladóttir, Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Þóra H. Christensen, 2019). Þessar rannsóknir veita mikilvægar upplýsingar um ákveðna þætti viðfangsefnisins, en þó vantar ítarlegar, tölulegar upplýsingar um stöðuna í heild, þ.e. stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi, eins og þessi rannsókn veitir. Vissulega geta mælikvarðar aldrei sagt alla söguna en góðir mælikvarðar eru mjög mikilvægir ef vilji er til að vinna markvisst að því að bæta tiltekið ástand.

Ýmislegt hefur verið gert til að jafna stöðu kynjanna og má þar nefna að árið 2010 voru samþykkt lög á Íslandi um að hvort kyn skyldi vera að lágmarki 40% í stjórnnum fyrirtækja með fleiri en 50 starfsmenn (sbr. lög nr. 13/2010). Slíkar kröfur eru dæmi um markmið stjórnvalda sem stefnt er að. Undanfarin ár hefur Félag kvenna í atvinnulífinu (FKA) barist fyrir því að fjölga konum í framkvæmdastjórnnum fyrirtækja. FKA kom af stað nýju verkefni, sem kallast Jafnvægisvogin, með velferðaráðuneytinu og samstarfsaðilum úr viðskiptalífinu, með það að markmiði að hlutfall kynja í framkvæmdastjórnnum fyrirtækja verði a.m.k. 40/60 árið 2027 (Ásta Dís Óladóttir o.fl., 2019). Konur upplifa ennþá hindranir og ójöfn tækifæri kynjanna á vinnumarkaði þrátt fyrir aukna áherslu á jafnrétti kynjanna í íslensku atvinnulífi (Júlíusdóttir, Rafnsdóttir og Einarsdóttir, 2018; Unnur Dóra Einarsdóttir, Erla S. Kristjánsdóttir og Þóra H. Christensen, 2017).

Staða kynjanna í íslensku atvinnulífi hefur töluvert verið rannsökuð, en viðfangsefnið er flókið og margþætt og erfitt er að henda reiður á nákvæmlega hvaða þættir geta stuðlað að og dregið úr ójafnri stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Tilgangur rannsóknarinnar er að þróa skorkort sem nýtist til að fylgjast með árangrinum í því að jafna stöðu karla og kvenna í íslensku atvinnulífi. Skorkortið byggist á viðeigandi mælikvörðum, og dregur

fram í safni mælikvarða tölur sem gefa glögga heildarmynd af stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Þar sem ein tala segir lítið, nema um mjög afmarkað efni, þá er nauðsynlegt að draga fram safn af tölum. Tölurnar mega hins vegar ekki vera of margar því þá er erfitt að átta sig á meginatriðum og sjá heildarmynd. Ef nota á slíkt safn af tölum til að fylgjast með þróun þá þurfa þær að byggjast á vel skilgreindum mælikvörðum sem settir eru fram í safni mælikvarða (Martin og Sauvageot, 2011). Til að safnið gefi góða heildarmynd af stöðunni þarf að flokka mælikvarðana saman. Leitað var svára við tveimur rannsóknarspurningum. Fyrri rannsóknarspurningin er: *Hvaða safn mælikvarða, sett fram í jafnréttisskorkorti, gefur heildarmynd af stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi?* Til að leggja mat á hvaða safn mælikvarða segði mest um stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi var nauðsynlegt að skoða tölur fyrir þá og því var tölum frá 1999 til 2018 safnað í þeim mæli sem hægt var. Þessar tölur veita greinargóðar upplýsingar og því var sett fram önnur rannsóknarspurning: *Hver er staða kynjanna í íslensku atvinnulífi samkvæmt jafnréttisskorkortinu?*

Rannsókn þessi er byggð á niðurstöðum fyrri rannsóknar þar sem heildarmynd er sýnd með áhrifariti af þáttum sem hafa áhrif á stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi, sjá mynd 1 (Snjólful Ólafsson, Erla S. Kristjánsdóttir, Lára Jóhannsdóttir og Þóra H. Christiansen, 2019). Auk þess er byggt á mælikvörðum sem aðrir hafa notað til að mæla/meta afmarkaða þætti málsins. Sumir þeirra koma fram í skilgreindum söfnum mælikvarða eða eru grunnur fyrir vísitölu jafnréttis, en eru ekki settir fram á heildstæðan hátt eins og hér er gert. Útgangspunktur í rannsókninni er meistararitgerð Þórunnar Sigurðardóttur (2018) sem dregur fram safn mælikvarða og má jafnvel líta á það sem frumútgáfu af jafnréttisskorkorti.

Til þess að finna gott safn mælikvarða fyrir jafnréttisskorkortið voru ýmis söfn mælikvarða og vísitölur skoðuð. Niðurstöður þeirrar vinnu eru þær að í jafnréttisskorkortinu er dregið saman safn 28 mælikvarða á stöðu kynjanna í atvinnulífinu og eru þeir flokkaðir í fjóra flokka, sem eru: laun og atvinnuþátttaka, völd og áhrif, náms- og starfsval, fjölskylduábyrgð. Þá voru valdir mælikvarðar á skorkortið, dregnar fram tölur fyrir þá og tölurnar ræddar stuttlega. Ekki er vitað til þess að skorkort sem þetta hafi áður verið sett fram varðandi það viðfangsefni sem fjallað er um hér, annað en þau frumdrög sem Þórunn Sigurðardóttir setti fram í sinni meistararitgerð. Jafnréttisskorkortið getur gagnast í rannsóknnum til að sýna stöðu kynjanna og hvernig hún þróast. Það hefur einnig hagnýtt gildi fyrir þá sem vinna að því að bæta stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi, hvort heldur er stjórnvöld eða aðilar vinnumarkaðarins.

Í kafla 2 er fjallað um stöðu kynjanna í atvinnulífinu, einkum á Íslandi. Kafli 3 fjallar um aðferðafræði og er þar útskýrt á hverju skorkort grundvallast, sjá mynd 2, hverjir eru helstu eiginleikar skorkorta og hvers vegna hér er farin sú leið að þróa skorkort frekar en annars konar safn mælikvarða. Kafli 4 fjallar um ýmis söfn mælikvarða sem hafa verið notuð til að lýsa stöðu kynjanna. Í kafla 5 eru valdir mælikvarðar á skorkortið, dregnar fram tölur fyrir þá og stutt umræða um þær. Umræður eru síðan í kafla 6.

## 2 Konur og karlar í íslensku atvinnulífi

Á Íslandi er lögð mikil áhersla á jafnrétti og jöfn tækifæri kvenna og karla. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (nr. 10/2008) leggja ríka skyldu á fyrirtæki um að sinna jafnréttismálum. Í 18. grein laganna (nr. 10/2008) er fjallað um réttindi og skyldur atvinnurekenda en þar segir meðal annars að atvinnurekendur skuli leggja áherslu á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Staða kvenna á íslenskum vinnumarkaði hefur verið talsvert í umræðunni undanfarin ár og áratugi og mælist Ísland mjög hátt í jafnréttiskönnunum (World Economic Forum, 2020). Ísland kemur einnig best út í mælingum Nordic Labour Journal á stöðu kynjanna í valdastöðum á Norðurlöndum (Gender Equality Barometer) fyrir árið 2019 og má það helst þakka kjöri Drífu Snædal í stöðu forseta ASÍ (Lindahl, 2019). Hlutfall kvenna í hinum ýmsu áhrifastöðum í samfélaginu er engu að síður ennþá

lægra en karla (Hagstofa Íslands, Jafnréttisstofa og forsætisráðuneytið, 2019). Misvægi kynja í æðstu stöðum er jafnframt tiltekið sem ein af þeim áskorunum sem Ísland stendur frammi fyrir þegar kemur að því að vinna að heimsmarkmiði 5 um jafnrétti kynjanna (Forsætisráðuneytið, 2019).

Konur eru í miklum meirihluta þegar kemur að háskólamenntun, en nálægt tvöfalt fleiri konur en karlar hafa útskrifast með háskólagráðu frá aldamótum (Hagstofa Íslands, 2020). Enn fremur er atvinnuþátttaka kvenna sú hæsta innan OECD, en tæplega 80% kvenna störfuðu utan heimilis árið 2018 (Hagstofa Íslands o.fl., 2019; OECD, 2019). Aftur á móti er hlutfall kvenna í stöðu framkvæmdastjóra á Íslandi rétt um 23% þegar öll fyrirtæki eru skoðuð. Enn lægra hlutfall kvenna er í framkvæmdastjórastöðum í fyrirtækjum með yfir 100 starfsmenn eða um 12% (Hagstofa Íslands o.fl., 2019). Árið 2010 var Ísland annað landið á heimsvísu á eftir Noregi til að lögleiða kynjajafnrétti (kynjakvóta) í stjórnnum fyrirtækja og samþykkt var að hvort kyn skyldi að lágmarki vera 40% í fyrirtækjum með 50 starfsmenn eða fleiri (sbr. lög nr. 13/2010). Í lok ársins 2017 var hlutfall kvenna í stjórnnum þeirra fyrirtækja 32,6% (Hagstofa Íslands, 2018).

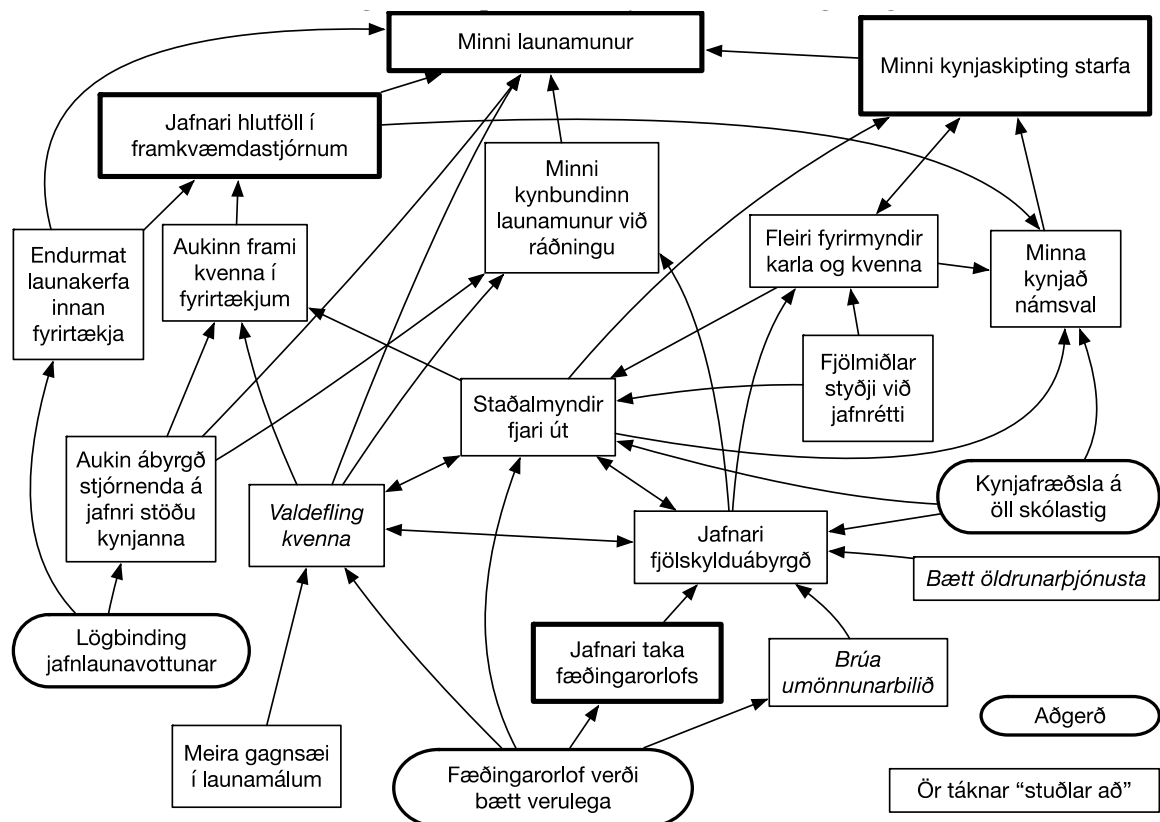
Þrátt fyrir þetta hafa konur staðið höllum fæti þegar kemur að stjórnunarstöðum og setu í stjórnnum stærri fyrirtækja og konur upplifa enn hindranir á íslenskum vinnumarkaði hvað þennan þátt varðar þrátt fyrir aukna áherslu á kynjajafnrétti og jöfn tækifæri kynjanna (Júlíusdóttir o.fl., 2018; Unnur Dóra Einarsdóttir o.fl., 2017). Varðandi launamun kynjanna, þá eru meðalatvinnutekjur karla hærrí en tekjur kvenna með sömu menntun. Árið 2017 var óleiðréttur launamunur kynjanna rúmlega 15%, en tæp 14% ef aðeins launafólk í fullu starfi er skoðað (Hagstofa Íslands o.fl., 2019).

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna (nr. 10/2008) voru sett á Alþingi 2008 og 2018 voru sett lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, óháð aldri, trú, fötlun o.fl. (nr. 86/2018), sem leggja bann við mismunun við ráðningu, í starfi eða í tengslum við laun og kjör. Þrátt fyrir að réttur til fæðingarorlofs hafi verið jafnaður með lögum um fæðingar- og foreldraorlof sumarið 2000 (nr. 95/2000) nýta konur frekar fæðingarorlof en karlar (Velferðarráðuneytið, 2018).

Innlendar rannsóknir sýna að karlar verja meiri tíma í launaða vinnu en konur. Á móti verja konur meiri tíma í að sinna ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum (Forsætisráðuneytið, 2020; Hagstofa Íslands o.fl., 2019; Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015; Kolbeinn Stefánsson, 2015; Þóra Kristín Þórsdóttir og Kolbeinn Stefánsson, 2010). Í erlendum rannsóknum kemur fram að jafnvel í löndum sem standa framarlega hvað varðar kynjajafnrétti, finnst konum þeim mismunað af ýmsum ástæðum á vinnumarkaði og upplifa jafnvel að þær teljist of gamlar mörgum árum áður en þær uppfylla aldurskilyrði eftirlaunaaldurs (Jyrkinen, 2013; Jyrkinen og McKie, 2012; Radl, 2012). Samkvæmt mælikvörðum Þróunaráætlunar Sameinuðu þjóðanna (UNDP) á jafnrétti í heiminum hefur kynjajöfnuður aukist, en mjög hefur hægt á þróuninni síðasta áratuginn og bakslags orðið vart í 15 af 31 landi sem mælingarnar náðu til (United Nations Development Programme, 2020). Stofnunin gefur út vísitöluna GSNI (Gender Social Norms Index) sem er mælikvarði sem lýsir þjóðfélagslegum viðhorfum til jafnréttis kynjanna. Vísitalan tekur til pólitískra og efnahagslegra þátta, menntamála og líkamlegra þátta og er t.d. efnahagslegi þátturinn mældur út frá staðhæfingum um að karlar hafi ríkari rétt en konur til atvinnu og að karlar séu betri stjórnendur í viðskiptum heldur en konur. Nýjustu mælingarnar sýndu að einungis 13,9 af hundraði kvenna og 9,4 af hundraði karla í heiminum hafa enga fordóma gagnvart jafnrétti kynjanna. Þó svo að Norðurlöndin komi alla jafna vel út úr jafnréttismælikvörðum og raðist oftast í topp tíu sæti lista eins og Misréttisvísitölu UNDP og vísitölu kynjabils Alþjóðaefnahagsráðsins (e. World Economic Forum Global Gender Gap Index), sýna mælingar UNDP fyrir Svíþjóð að þar hefur komið bakslag í þróunina og bæði körlum og konum hefur fækkað sem ekki sýna neina fordóma gagnvart jafnrétti kynjanna (United Nations Development Programme, 2020).

Vantrú á færni kvenna í viðskiptum er oft rakin til þess sem teljast kvenlægir eiginleikar eins og áhættufælni og hún talin skýra slakari rekstrarárangur fyrirtækja undir stjórn kvenna. Guðrún Johnsen (2020) bendir aftur á móti á misvísandi niðurstöður rannsókna á kynjamuni sem snúa að áhættufælni og rekstrarárangri og greinir frá niðurstöðum rannsóknar sinnar og Yu Zheng á rekstrarárangri fyrirtækja á Íslandi. Ólíkt erlendum rannsóknum sýndu niðurstöður íslensku rannsóknarinnar að ekki reyndist munur á rekstrarárangri fyrirtækja eftir því hvort þau voru undir stjórn karla eða kvenna, auk þess sem ekki reyndist munur á arðbærni, skuldsetningu, fjárhagserfiðleikum og afskriftum í rekstri fyrirtækja eftir því hvort þau voru í meirihlutaeigu karla eða kvenna. Með því að kanna rekstrarárangur fjölskyldufyrirtækja sem komin voru í hendur annarar kynslóðar eigenda komst rannsóknin hjá ýmsum mögulegum skekkjum og styrkir það niðurstöðurnar um að „við getum ekki gengið að því vísu að konur séu í edli sínu áhættufælnari rekstraraðilar eða leiðtogar í fyrirtækjum, einfaldlega vegna þess að þær eru konur“ (Guðrún Johnsen, 2020, bls. 3). Ekki eru því rekstrarlegar skýringar á því að færri konur en karlar stýra fyrirtækjum á Íslandi.

Í grein sem ber yfirskriftina: Þættir sem hafa áhrif á stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi: Heildarmynd sýnd með áhrifariti (Snjólfur Ólafsson o.fl., 2019), gera höfundar grein fyrir niðurstöðum rannsóknar sem fólst einkum í átta rýnifundum með sérfræðingum og stjórnendum sem tengjast íslensku atvinnulífi. 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. Þetta áhrifarit er notað hér sem útgangspunktur við það verkefni að skilgreina safn mælikvarða fyrir stöðu kynjanna í atvinnulífinu. 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.

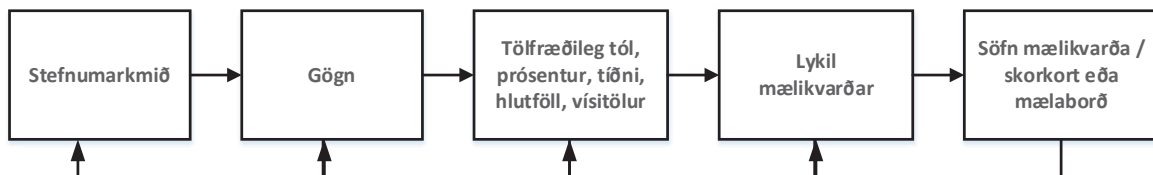


**Mynd 1.** Áhrifarit sem sýnir heildarmynd viðfangsefnisins: Hvaða þættir geta stuðlað að jafnri stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi? (Snjólfur Ólafsson o.fl., 2019, bls. 79).

Á hverjum rýnifundi var sérstaklega rætt um mögulega mælikvarða fyrir atriðin sem höfðu komið fram á fundinum og kom þá mjög vel í ljós hvað það er erfitt að mæla flest atriðin. Sumt er erfitt að sjá fyrir sér að hægt sé að mæla, t.d. valdefling kvenna eða staðalmyndir fjari út, þó svo að óbeinir þættir gætu þar haft áhrif eins og jafnari hlutföll í framkvæmdastjórnnum, fjölmiðlaumræða og kynjafræðsla á öllum skólastigum. Ein af ályktunum rannsakenda eftir rýnifundina var að líklega væri einna auðveldast að skilgreina og velja mælikvarða fyrir fjögur efnisatriði sem eru auðkennd með sverari ferhyrindum römmum. Við leit að mælikvörðum á jafnréttisskorkortið er horft á áhrifaritið í heild en nokkur áhersla lögð á þessi fjögur atriði. Auk þess er farið í kafla 4 yfir önnur söfn mælikvarða sem gætu gagnast við þróun jafnréttisskorkortsins.

### 3 Aðferðafræði

Eins og fram hefur komið er markmið rannsóknarinnar að draga fram safn mælikvarða, þ.e. jafnréttisskorkort, sem gefur heildarmynd af stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi og meta stöðuna. Í skýrslu Menningarmálastofnunar Sameinuðu þjóðanna, UNESCO, nánar tiltekið Tölfræðistofnunar UNESCO (e. UNESCO Institute for Statistics), er gerð grein fyrir þróun skorkorta fyrir æðri menntun (Martin og Sauvageot, 2011). Byggt á þeirri umfjöllun má draga fram mynd 2 sem sýnir þróunarferil skorkorta allt frá því að stefnumarkmið eru sett. Fremst er stefnumarkmið stjórnvalda, t.d. það að jafna stöðu kynjanna í atvinnulífinu. Til þess að ná því markmiði þarf að afla viðeigandi gagna, t.d. tölulegra gagna. Síðan má nota tölfræðileg töl, svo sem prósentur, tíðni, hlutföll, eða vísitölur til þess að sýna stöðuna. Í framhaldinu er hægt að setja fram lykilmælikvarða (e. key performance indicators eða KPIs). Þessa mælikvarða er síðan hægt að draga saman í söfn mælikvarða (e. indicator systems), s.s. skorkort eða mælaborð sem notuð eru til að meta árangur. Þær niðurstöður má síðan nýta til að bæta mælikvarða og tölfræðileg töl, stuðla að betri gögnum og meta hvort að stefnumarkmiðunum hafi verið náð. Rætt verður nánar um vísitölur, lykilmælikvarða og söfn mælikvarða hér að neðan.



Mynd 2. Þróunarferill frá stefnumarkmiðum til skorkorta (Martin og Sauvageot, 2011).

Vísitölur byggja á meðaltölum sem fengin eru með því að veita saman tiltekna stærðir til að setja fram eina tölu. Vísitölur er mikið notaðar á sviði efnahagsmála, t.d. launavísitala, vísitala neysluverðs, eða verðlagsvísitölur. Þær geta gagnast við að reikna út frammistöðu mismunandi landa á samanburðarhæfan hátt og hefur slíkur samanburður leitt í ljós að jafnrétti er komið lengra á Íslandi en í öðrum löndum heimsins ef marka má vísitölu kynjabils Alþjóðæfnahagsráðsins (World Economic Forum, 2020) sem rætt er um í kafla 4.2. Slík vísitala sýnir einnig hvort að staðan þróast í rétta átt eða ranga sé horft á breytingar á milli tímabila. Vísitölur fela aftur á móti í sér of mikla einföldun til að unnt sé að draga miklar ályktanir, t.d. gæti staða jafnréttis versnað varðandi eitt atriði sem liggur til grundvallar vísitölunni en batnað varðandi annað en vísitalan gefið sömu tölu. Þær veita einnig takmarkaðar upplýsingar um það hvernig æskilegt er að vinna að úrbótum, til þess þarf frekari sundurliðun á undirliggjandi þáttum sem gera má með skorkorti. Einnig hefur verið bent á að þrátt fyrir að Ísland skori hátt á ýmsum mælikvörðum um jafnrétti kynjanna þá er hér ennþá verk að vinna og að slíkir mælikvarðar gefi oft þrönga og einfaldaða mynd af kynjajafnrétti, jafnvel villandi mynd (Einarsdóttir, 2020).

Lykilmælikvarðar, stundum kallaðir árangursmælikvarðar, byggjast á undirliggjandi

gögnum sem greind hafa verið með tölfræðilegum tólum, svo sem prósentum, hlutföllum eða vísitölum. Þeir draga saman talsvert magn af gögnum, en tilgangurinn er að setja fram yfirlit eða almennar vísbendingar um ástand sem verið er að greina og nýtast því til að ákvarða stöðu, fylgjast með þróun og framförum, mæla styrkleika eða veikleika og kynna árangur. Með því að tengja mælikvarða við aðra mælikvarða, aðrar vísbendingar, sem settir eru fram í safni mælikvarða eða skorkorti má ná fram allsherjargreiningu á tilteknu kerfi. Slíkt ætti að hjálpa til að draga fram hver vandamálin eru, auðvelda mælingu á þeim og vinna að úrbótum (Martin og Sauvageot, 2011).

Þegar þróa á jafnréttisskorkort er mikilvægt að líta til jafnréttisvísitalna sem og safna lykilmælikvarða, sjá mynd 2 og kafla 4. Vel hefði verið hægt að leggja til vísitölu fyrir stöðu kynjanna í atvinnulífinu, en slíkt er ekki gert í þessari rannsókn þar sem meginkostur og megingalli vísitalna felst í einfaldleika þeirra (ein tiltekin tala). Byggt á hugmyndafræði um stefnukort, skorkort, lykilmælikvarða og söfn mælikvarða eða frammistöðumælaborð, er í næstu köflum dregið fram á skipulegan hátt safn mælikvarða, byggt á áhrifariti, fyrirbyggjandi gögnum og söfnum mælikvarða, sem endurspeglar stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi og þannig þróað jafnréttisskorkort fyrir íslenskt atvinnulíf.

Í stefnumiðuðu árangursmati (e. Balanced Scorecard) byggist *skorkort* (e. scorecard) gjarnan á *stefnukorti* (e. strategy map) sem á að gefa heildarmynd af stefnunni sem skorkortið á að mæla (Snjólfur Ólafsson, 2005). Mynd 2 sýnir að skorkort getur einnig grundvallast á stefnumarkmiðum, t.d. stefnu stjórnvalda. Segja má að slíkt stefnukort liggi þegar fyrir í formi *áhrifaritsins* sem sýnt er í mynd 1 og rætt er um í greininni *Þættir sem hafa áhrif á stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi: Heildarmynd sýnd með áhrifariti* (Snjólfur Ólafsson o.fl., 2019), en þar eru dregin fram ýmis mikilvæg atriði stefnunnar og áhrif þeirra hvert á annað. Í tengslum við stefnukortið/áhrifaritið er, í þessari grein, farin sú leið að þróa skorkort í anda stefnumiðuðs árangursmats (Kaplan og Norton, 2001a; Lawrie og Cobbold, 2004; Rigby, 2001, 2003) í því skyni að mæla kynjajafnrétti, en það byggir á því að finna tölur og mælikvarða sem gefa hvað gleggsta heildarmynd af stöðunni. Hér á eftir er fjallað um eðli og eiginleika skorkorta og síðan rökstutt hvers vegna skorkort varð fyrir valinu við að mæla kynjajafnrétti í íslensku atvinnulífi.

Upphaflega var stefnumiðuð árangursmat sett fram sem stjórnþæki fyrir hagnaðar-drifin fyrirtæki (Rigby, 2001, 2003) en það hefur síðan verið notað hjá alls kyns skipulagsheildum, meðal annars hjá stjórnvöldum, stofnunum og sveitarfélögum (Khalid, Beattie, Sands og Hampson, 2019; Mendes, Nunes og Teixeira, 2014; Ndevu og Muller, 2018; Wisniewski og Ólafsson, 2004). Skorkort hafa einnig verið þróuð sérstaklega til þess að ná fram kynjajafnrétti hjá einstökum fyrirtækjum (Wijk, 2007) eða stofnunum, eins og Sameinuðu þjóðunum (OSAGI og OFPW, 2010), en ekki fyrir atvinnulífið í heild sinni eins og gert er í þessari grein. Greina má þrjár kynslóðir skorkorta, þar sem upphaflega útgáfan frá Kaplan og Norton (Kaplan og Norton, 2001a) telst til fyrstu kynslóða skorkorta, í annarri útgáfu komu fram endurbætur og sterkari tengsl við stefnumótandi markmið (e. strategic goals) og í þeirri þriðju sterkari tengsl við árangurstjórnun, aðferðir (töl) og stuðningsnet (Lawrie og Cobbold, 2004).

Samkvæmt Lawrie og Cobbold (2004) eru helstu eiginleikar skorkorta: 1) blanda af fjárhagslegum og annars konar mælikvörðum, 2) takmarkaður fjöldi mælinga (t.d. 15-25), 3) flokkar (klasar) mælikvarða sem í tilfelli fyrirtækja nefnast oft fjárhagur, viðskiptavinir, innri ferlar, lærdómur og nýsköpun eða lærdómur og vöxtur, 4) mælikvarðar sem tengjast stefnumótandi markmiðum, 5) stuðningur æðstu stjórnenda við val á mælikvörðum sem þannig endurspeglar forgangsröðun þeirra og 6) orsakasamhengi á milli aðgerða í skorkortinu sem og afturvirkra (e. lag) og framvirkra (e. lead) mælikvarða (Kaplan og Norton, 1992, 1993, 1996a, 1996b, 2001b). Skorkort eru einnig tengd við framtíðarsýn (e. vision), hlutverk (e. mission) og markmið (e. objective) fyrirtækja (Syalom, 2015). Hvert fyrirtæki velur safn mælikvarða fyrir sitt skorkort sem á að endurspeglar lykilatriði í stefnu þess.

Náskýlt skorkorti er það sem gjarnan kallast mælaborð (e. dashboard) (Shamsuzzoha,

Hao, Helo og Khadem, 2014), einnig nefnd mælaborð fyrirtækis (e. corporate dashboard), mælaborð stjórnandans (e. management dashboard) eða frammistöðumælaborð (e. performance dashboard). Þó svo að mismunandi heiti séu notuð yfir mælaborðin, þá eru þau í eðli sínu svipuð, en þau byggja á því að tengja saman viðskiptagreiðing (e. business intelligence) og frammistöðustjórnun (e. corporate performance management) (Melchert, Winter og Klesse, 2004) með því að safna og greina gögn á þann hátt að úr þeim verði aðgengilegar upplýsingar, oft settar fram á myndrænan hátt, sem nýtast til að bæta frammistöðu skipulagsheildar (Kristín Guðmundsdóttir og Eðvald Möller, 2012; Shamsuzzoha o.fl., 2014). Í þessu skyni eru notaðir lykilmælikvarðar sem stuðla að skjótri ákvarðanatöku sem byggist á nýjustu upplýsingum og gögnum (Mack, 2014). Þar sem tölurnar í mælaborði eru fengnar með vel skilgreindum mælikvörðum þá eru tölurnar samanburðarhæfar við eldri tölur og þannig auðvelt að fylgjast með þróun mála. Mælaborðin eru yfirleitt útfærð þannig að hægt er að sjá marga mælikvarða í einu en líka er hægt að kafa ofan í einstaka mælikvarða og t.d. sjá undirmælikvarða. Ólíkt skorkortum, þá er breytilegt hvaða safn mælikvarða notandandinn horfir á hverju sinni því mælaborð gera notendum kleift að grúska í gagnagrunni. Segja má að Jafnvægisvog Félags kvenna í atvinnulífinu (FKA, e.d.-a) sé dæmi um mjög einfalt mælaborð, sjá nánar í kafla 4.6.

Í skýrslu UNESCO (Martin og Sauvageot, 2011, bls. 31) er sýnt hvernig þróa má skorkort í tíu skrefum, sem tengja má við mynd 2, en þau eru:

1. Afmarka eða skilgreina markmið, sem í þessu tilviki er að jafna stöðu kynjanna í atvinnulífinu.
2. Búa til lista stefnumála sem byggjast á markmiðunum, en segja má að slíkt komi fram í áhrifaritinu á mynd 1.
3. Búa til lista yfir mögulega mælikvarða.
4. Tilgreina þau gögn sem þarf til að reikna út mælikvarðana.
5. Finna tiltæk gögn.
6. Reikna gildi mælikvarðanna.
7. Sannreyna niðurstöður.
8. Greina mælikvarðana.
9. Velja endanlega mælikvarða á skorkortið.
10. Ákveða birtingarform (e. layout) skorkortsins.

Þróun jafnréttisskorkortsins fylgir þessum skrefum í grófum dráttum. Við það má þó bæta að dregningar eru fram mælikvarðar á skorkortið með því að ákveða fyrst flokka mælikvarða og síðan velja nokkra mælikvarða í hverjum flokki.

## 4 Söfn mælikvarða á stöðu jafnréttismála

Í þessum kafla er fjallað um helstu söfn mælikvarða varðandi jafnrétti sem geta nýst við að ákveða þá flokka mælikvarða sem verða á skorkortinu og að velja einstaka mælikvarða skorkortsins. Byrjað er á að fjalla um alþjóðleg söfn mælikvarða, en síðan er fjallað um íslensk söfn. Þau söfn og vísitölur sem rætt er um eru; Heimsmarkið Sameinuðu þjóðanna, Vísitala kynjábils, EIGE, CORE skorkortið, Jafnréttisskorkort Ástralíu, Mælaborð Jafnvægisvogar FKA, flokkar og mælikvarðar úr bæklingnum *Konur og karlar á Íslandi* og að lokum mælitæki Þórunnar Sigurðardóttur. Í hverjum undirkafla er gerð grein fyrir einu tilteknu safni, eða vísitölu, hvaða aðilar standa að því, hvaða flokkar eru skilgreindir beint eða óbeint og sagt frá helstu mælikvörðum sem eru taldir mikilvægir fyrir þessa rannsókn. Að lokum eru dregnar ályktanir varðandi það hvernig viðkomandi safn nýtist við gerð jafnréttisskorkorts.



## 4.1 Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna

Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna sem sett voru fram árið 2015 fela í sér markmið um sjálfbæra þróun sem ná á eigi síðar en árið 2030. Markmiðin eru alls 17, sjá mynd 3, en undirmarkmið eru 169 („Heimsmarkmiðin um sjálfbæra þróun“, e.d.). Til þess að meta árangur af innleiðingu heimsmarkmiðanna á samræmdan hátt á milli þjóða eru 232 mælikvarðar lagðir til grundvallar, þar af liggur fyrir skilgreind aðferðafræði fyrir 164 mælikvarða (Stjórnarráð Íslands, e.d.-a). Reyndar eru sumir mælikvarðarnir ekki tölulegir heldur eru sett fram markmið sem er fylgst með hvort hafi náðst eða ekki.



**Mynd 3.** Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun (Félag Sameinuðu þjóðanna á Íslandi, e.d.).

Markmið 5 fjallar um jafnrétti kynjanna, eins og sjá má á mynd 3. Undir það falla níu undirmarkmið, mæld með 14 mælikvörðum. Þar af liggja fyrir gögn um sex mælikvarða á Íslandi (Stjórnarráð Íslands, e.d.-b). Tveir mælikvarðar þar sem gögnum er safnað koma sérstaklega til álita varðandi skorkort um jafnrétti í atvinnulífinu og einn þar sem gögnum er ekki safnað af stjórnvöldum, sjá töflu 1.

**Tafla 1.** Flokkar og mælikvarðar heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna (Stjórnarráð Íslands, e.d.-b).

Flokkur	Mælikvarðar
Ólaunuð umönnunar- og heimilisstörf	5.4.1: Hlutfall tíma sem varið er til ólaunaðra heimilis- og umönnunarstarfa, eftir kyni, aldri og staðsetningu.
Virk þátttaka og jöfn tækifæri kvenna	5.5.1: Hlutfall kvenna a) á þjóðþingum og b) í sveitarstjórnnum. 5.5.2: Hlutfall kvenna í stjórnunarstöðum.

Þetta eru í raun ekki þrjú mælikvarðar heldur þrjú söfn af mælikvörðum. Hver mælikvarði, í þeim skilningi þess orðs sem á við í þessari grein, gefur eina tölu á hverju tímabili, sem er ár í okkar tilviki. Mælikvarði 5.5.1 er safn tveggja mælikvarða, svo dæmi sé tekið, annar hlutfall kvenna á þjóðþingi og hinn hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum. Ýmsir mælikvarðar í hinum söfnunum sem fjallað er um í þessum kafla eru einnig söfn af mælikvörðum.

Fjölskylduábyrgð hefur mikil áhrif á kynjahalla í atvinnulífinu og því mikilvægt að vera með einhverja mælikvarða um það í skorkortinu, en fjölskylduábyrgð endurspeglast m.a. í ólaunuðum umönnunar- og heimilisstörfum. Hvað mælikvarða 5.4.1 varðar þá kemur

fram á vef Stjórnarráðsins (e.d.-b) að það liggi ekki fyrir almennar upplýsingar um hann en vísað er í skýrslu Katrínar Ólafsdóttur og Steinunnar Rögnvaldsdóttur (2015) ásamt könnun um vinnu aðstandenda fatlaðs fólks. Mælikvarði 5.5.1 um hlutfall kvenna á þjóðþingum og í sveitarstjórnnum þykir einnig skipta máli, en deila má um það hvort Alþingi og sveitarstjórnir séu hluti af íslensku atvinnulífi. Í ljósi þess að Alþingi og sveitarstjórnir hafa mikil áhrif á íslenskt atvinnulíf er sá mælikvarði tiltekinn sem mögulegur mælikvarði í skorkorti um stöðu jafnréttis í íslensku atvinnulífi. Samkvæmt Stjórnarráði Íslands (e.d.-b) er upplýsingum um mælikvarða 5.5.2 ekki safnað af stjórnvöldum, en verið að kanna fýsileika þess að greina stöðu hans líka. Reynar birtir Hagstofa Íslands upplýsingar um hlutfall kvenna í stjórnunarstöðum og mælikvarðar 2.4 og 2.5 í jafnréttisskorkortinu eru slíkir mælikvarðar.

## 4.2 Vísitala kynjabils

Vísitala kynjabils er vísitala sem Alþjóðaefnahagsráðið birtir árlega, allt frá árinu 2006, og er ætlað að mæla kynjajafnrétti (World Economic Forum, 2020). Vísitalan er vegið meðaltal vísitalna (e. subindexes) fjögurra flokka sem mæla kynjabil og er hæsta fánlega vísitalan 1, en þá er búið að jafna út kynjabilið í öllum fjórum flokkunum (Gná Guðjónsdóttir, 2017; World Economic Forum, 2020). Mælikvarðar sem liggja til grundvallar Vísitölu kynjabilsins eru sýndir í töflu 2.

**Tafla 2.** Flokkar og mælikvarðar í vísitölu kynjabilsins (World Economic Forum, 2020).

Flokkur	Mælikvarðar
Atvinnuþátttaka og jöfn tækifæri	Atvinnuþátttaka eftir kyni. Sömu laun fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Áætlaðar tekjur. Löggjafarþingmenn, æðstu embættismenn og stjórnendur. Fagmenn og tæknilegir starfsmenn.
Menntunarstig	Hlutfall læsis. Innritun í grunnskóla. Innritun í framhaldsskóla. Innritun í háskóla.
Heilsa og lífslíkur	Kynjahlutfall við fæðingu. Heilbrigðar lífslíkur í árum.
Pólítísk valdefling	Þingkonur. Konur í ráðherraembætti. Árafjöldi með kven-/karlkyns þjóðhöfðingja (á síðustu 50 árum).

Undir flokknum atvinnuþátttaka og jöfn tækifæri eru fimm undirþættir: atvinnuþátttaka kvenna miðað við atvinnuþátttöku karla, launajafnrétti kvenna og karla fyrir sambærileg störf, áætlaðar tekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla, hlutfall kvenna samanborið við hlutfall karla hvað varðar löggjafarvald, æðstu embættismenn og stjórnendur í atvinnulífinu. Menntunarstig felur í sér fjóra undirþætti sem eru læsi kvenna samanborið við læsi karla sem og innritunarhlutfall kvenna í grunn-, framhalds- og háskólum, samanborið við innritunarhlutfall karla. Heilsa og lífslíkur felur í sér tvo undirþætti, en þeir eru kynjahlutfall við fæðingu og heilbrigði og lífslíkur kvenna samanborið við sömu þætti hjá körlum. Þrír þættir falla undir pólítíska valdeflingu: hlutfall kvenna á þingi samanborið við hlutfall karlþingmanna, kvenráðherrar samanborið við karlráðherra og fjöldi ára sem kvenþjóðhöfðingjar hafa verið við völd, samanborið við karla (World Economic Forum, 2020).

Þeir mælikvarðar sem falla undir Vísitölu kynjabilsins eiga misvel við íslenskar aðstæður, auk þess sem þeir hafa mismikla þýðingu fyrir stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Fyrsti flokkurinn á að sjálfsögðu heima á jafnréttisskorkorti fyrir íslenskt atvinnulíf, og sá síðasti getur líka átt heima þar. Hinir tveir flokkarnir segja meira um stöðuna í þróunar-

löndum, en fyrir Ísland er það helst kynbundið námsval sem á erindi á jafnréttisskorkort.

### 4.3 Jafnréttisvísitala EIGE

Evrópska jafnréttisstofnunin (European Institute for Gender Equality, EIGE) hefur þróað og sett fram jafnréttisvísitölu (e. gender equality index) sem er ætlað að mæla stöðu og þróun jafnréttismála í Evrópu. Ísland er ekki hluti af EIGE tölfræðinni en upplýsingar um marga þessa mælikvarða eru þó til. Í vísitölunni eru sjö (yfir)flokkar og 31 mælikvarði, ásamt því að hægt er að greina upplýsingar eftir ýmsum bakgrunnsbreytum eins og aldri, fötlun, menntunarstigi, fæðingarlandi og fjölskylduaðstæðum. Vísitalan byggir á stefnu Evrópusambandsins í jafnréttismálum og tekur til 28 landa Evrópusambandsins. Vísitalan hefur verið birt á tveggja ára fresti síðan árið 2013 (European Institute for Gender Equality, e.d.). Árið 2019 var lögð sérstök áhersla á að mæla jafnvægi milli vinnu og einkalífs (EIGE, 2019). Yfirlit yfir flokka, undirflokkar og mælikvarða jafnréttisvísitölnnar má sjá í töflu 3.

**Tafla 3.** Mælikvarðar sem jafnréttisvísitala Evrópusambandsins byggist á (European Institute for Gender Equality, e.d.).

Yfirflokkur	Undirflokkur	Mælikvarðar (stikkorð)
Atvinna	Þátttaka	Atvinnuþátttaka, starfsævi.
	Kynjaskipting starfa og gæði starfa	Starfsval, hlutfall í heilbrigðis- og félagsstarfi, sveigjanleiki í starfi, starfshorfur.
Fjárhagur	Tekjuöflun	Laun, tekjur, hagnaður.
	Fjárhagsleg staða	Fátækt, tekjudreifing.
Þekking	Öflun þekkingar	Þátttaka, brautskráningar.
	Kynjaskipting	Brautskráningar úr framhaldsnámi eftir sviði.
Tími	Umönnunarstörf	Einstaklingar sem sinna ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum daglega.
	Félagsstörf	Þátttaka í íþróttum, félagsstörfum og sjálfböðastarfi.
Völd	Stjórnsmál	Ráðherrar, þingmenn, sveitarstjórnir.
	Efnahagur	Stjórnarmenn í stórum fyrirtækjum, framkvæmdastjórnnum, bankaráði, seðlabanka.
	Félagslegt	Stjórnarmenn í rannsóknarstofnunum, ríkisreknum fjölmiðlum, íþróttasamböndum.
Heilsa	Staða	Eigið mat á heilsu, lífslíkur, lífslíkur við góða heilsu, reyklausir, drekkur ekki í óhófi.
	Hegðun	Hreyfing og mataræði.
	Aðgengi	Aðgengi að heilbrigðisþjónustu. Hefur neitað sér um lækniþjónustu eða tannlæknaþjónustu.
Ofbeldi	Algengi	Líkamlegt og kynferðislegt ofbeldi. Morð.
	Alvarleiki	Heilsufarslegar afleiðingar v. ofbeldis. Fjöldi gerenda.
	Annað	Kynferðisleg áreitni, heimilisofbeldi, mansal.

Fyrstu fimm flokkarnir eiga erindi á jafnréttisskorkortið, en ekki síðustu tveir, um heilsu og ofbeldi.

### 4.4 CORE skorkortið

Norska rannsóknarstofnunin um kynjajafnrétti (CORE - Centre for Research on Gender Equality) hefur frá árinu 2016 birt skorkort um stöðu jafnréttismála í atvinnulífinu. Verkefnið ber heitið *CORE Norwegian Gender Balance Scorecard* og var sett á laggirnar fyrir tilstuðlan jafnréttis- og barnamálaráðuneytisins í Noregi. Skorkortið er uppfært og birt á

tveggja ára fresti (CORE - Centre for Research on Gender Equality, 2018). Tilgangur skorkortsins er að draga upp mynd af kynjahlutfalli í stjórnnum og æðstu stjórnunarstöðum í norsku atvinnulífi. Mælikvarðarnir byggjast allir á upplýsingum um 200 stærstu fyrirtæki Noregs, sjá töflu 4.

**Tafla 4.** Flokkar og mælikvarðar í norska CORE skorkortinu (CORE - Centre for Research on Gender Equality, 2018).

Flokkur	Mælikvarðar
Kynjajafnrétti í 200 stærstu fyrirtækjum	1.1 Hlutfall kvenna í stjórnnum. 1.2 Hlutfall kvenna meðal framkvæmdastjóra (CEO). 1.3 Hlutfall kvenna í framkvæmdastjórn. 1.4 Samanburður á kynjahlutföllum stjórna og framkvæmdastjórna eftir því hvort þau falli undir lög um kynjahlutföll.
Línu- og stoðdeildastjórnendur	2.1 Kynjahlutföll í mismunandi stöðum innan fyrirtækja (línu, stoðdeilda, annað).
Hægar breytingar	3.1 Kynjahlutföll nýrra framkvæmdastjóra frá árinu 2016. 3.2 Kynjahlutföll framkvæmdastjóra sem hafa verið minna en fimm ár í starfi. 3.3 Kynjahlutföll í stjórnnum og línustöðum eftir atvinnugreinum.
Í átt að jafnrétti	4.1 Kynjahlutföll í framkvæmdastjórnnum og meðal stjórnarformanna, eftir árum. 4.2 Hlutfall fyrirtækja með jafnt kynjahlutfall í framkvæmdastjórn.

Allir mælikvarðarnir á þessu skorkorti koma til álita við gerð jafnréttisskorkorts fyrir íslenskt atvinnulíf. Það eru þó einungis aðgengileg gögn fyrir suma þeirra, t.d. hefur gögn um ekki verið safnað á Íslandi fyrir mælikvarða 2.1.

## 4.5 Jafnréttisskorkort Ástralíu

Jafnréttisstofnun vinnumarkaðarins (Workplace Gender Equality Agency, WGEA) er lögboðin stofnun ástralskra stjórnvalda og er starfrækt samkvæmt lögum um kynjajafnrétti á vinnumarkaði í Ástralíu frá árinu 2012 (Workplace Gender Equality Act, 2012)2012. Stofnunin hefur það hlutverk að stuðla að jafnrétti á vinnumarkaðnum („About the Agency“, e.d.). Hún safnar árlega gögnum frá fyrirtækjum um stöðu jafnréttismála á vinnumarkaðnum. Enda þó stofnunin tali um „Australia’s gender equality scorecard“ (e.d.) þá er um gagnasafn að ræða en ekki skorkort í þeirri merkingu sem lýst er í kafla 3. Gögnin eru flokkuð í sex flokka (Gender equality indicators) og undir hverjum flokki eru nokkrar mælingar („WGEA Data“, e.d.). Flokkarnir sex eru:

- Kynjasamsetning vinnuafls/starfsmanna
- Kynjasamsetning stjórnenda og stjórna
- Launa- og kjarajafnrétti
- Fjölskylduvænar stefnur og aðgerðir
- Samráð við starfsfólk hvað varðar kynjajafnrétti
- Annað sem ráðherra ákveður: Kynbundin áreitni og mismunun

Atvinnurekendur í einkarekna geiranum með yfir eitt hundrað starfsmenn skulu fylla út og skila inn árlegri skýrslu til stofnunarinnar (Workplace Gender Equality Agency, 2019)2019. Í skýrslunni skal meðal annars koma fram starfaskipting og kynjasamsetning vinnustaðarins ásamt því að tilgreina hvar vinnustaðurinn stendur á fyrirfram tilgreindum mælingum. Atvinnurekendur fylla út spurningalista sem samanstendur af 17 spurningum sem tengjast stefnumótun (e. strategy), reglum/stefnum (e. policies), framþróun starfsmanna, stjórnun, samráði við starfsfólk, hvort stutt sé við fjölskylduvænar aðgerðir eins og sveigjanlegt vinnufyrirkomulag og hvort til staðar séu stefnur og aðgerðaáætlanir

varðandi kynbundna áreitni eða heimilisofbeldi („Guide to reporting under the Workplace Gender Equality Act 2012“, e.d.)e.d..

Gagnasafnið, sem er opinbert, tekur til yfir tæplega 5000 skipulagsheilda og yfir fimm milljón starfsmanna (um 40% af vinnuafli). Markmiðið er að hafa jákvæð áhrif á jafnrétti á vinnumarkaði og hvernig atvinnurekendur nálgast viðfangsefnið (Workplace Gender Equality Agency, 2019)2019. Gagnasafnið er fremur yfirgrípsmikið. Hægt er að bera saman niðurstöður eftir stærð skipulagsheilda og niður á atvinnugreinar og einstaka fyrirtæki. Í gagnasafninu eru bæði tölulegar mælingar (eins og kynjahlutföll) en einnig er greint frá eigindlegum gögnum (eins og hvort tiltekin stefna sé til staðar) („WGEA Data“, e.d.). Jafnréttisstofnunin birtir árlega helstu niðurstöður í svokölluðu Jafnréttisskorkorti („Australia’s Gender Equality Scorecard“, e.d.).

**Tafla 5.**

Flokkur	Mælikvarðar
Reglur og stefnur (e. policies and strategies)	Eru til staðar stefnur varðandi t.d. kynjajafnrétti, ráðningar og stöðuhækkunar. Frammistöðumælingar hvað varðar jafnréttismál.
Kynjasamsetning vinnuafls	Kynjasamsetning stjórnenda (eftir stöðu/starfsheiti). Kynjasamsetning almenns starfsfólks (eftir starfsheiti). Vinnuhlutfall (fullt starf, hlutastarf, annað ráðningarfyrirkomulag). Kynjahlutföll þeirra sem fá stöðuhækkun (stjórnendur og almennt starfsfólk). Kynjahlutföll þeirra sem er sagt upp (stjórnendur og almennt starfsfólk).
Kynjasamsetning yfirstjórnar	Vinnuveitandi hefur sett sér markmið varðandi kynjasamsetningu stjórnenda og stjórnarmamma.
Launa- og kjarajafnrétti	Launamunur (grunnlaun, heildarlaun). Launamunur eftir starfsheiti/stöðu og eftir vinnuhlutfalli. Ýmsar aðgerðir vinnuveitanda varðandi launajafnrétti.
Fjölskylduvænar stefnur og aðgerðir	Hlutfall starfsfólks sem er með sveigjanleika í starfi. Tegund sveigjanleika. Fæðingarorlof. Stuðningur í boði varðandi ýmislegt tengt börnum.
Samráð við starfsfólk	Ýmsar upplýsingar um samráð við starfsfólk hvað varðar kynjajafnrétti.
Annað: Kynbundin áreitni og mismunun	Er stefna og aðgerðaáætlun til staðar. Meðferð mála (Verkferlar, sáttamiðlun). Stjórnendajálfun. Stuðningur við starfsfólk sem verður fyrir heimilisofbeldi.

„Jafnréttisskorkort Ástralíu“ er að mörgu leyti sambærilegt við þann hluta gagna á vef Hagstofunnar sem lúta að þessum málum, en þar eru þó umtalsvert magn upplýsingar sem tengjast ekki tilteknum mælikvörðum. Það má segja að hlutverk WGEA sé annars vegar að safna þessum gögnum og hins vegar að sinna svipuðu hlutverki og Jafnréttisstofa gerir á Íslandi.

## 4.6 Mælaborð Jafnvægisvogar FKA

Jafnvægisvog félags kvenna í atvinnulífinu (FKA) er verkefni sem ætlað er að stuðla að breytingum. Þátttakendur í verkefninu eru fyrirtæki, opinberir aðilar og sveitarfélög. Tilgangur verkefnisins er að vinna að auknu jafnvægi milli kynja í atvinnulífinu. Mælaborð Jafnvægisvogar FKA minnir um margt á norska skorkortið sem fjallað er um í kafla 4.4. Í mælaborði Jafnvægisvogar FKA eru upplýsingar um hlutföll kynjanna og fjölda af hvoru kyni (FKA, e.d.-a). Því er skipt upp í fjóra flokka mælikvarða og hefur hver flokkur einn til fjóra undirflokka og nokkra mælikvarða sem má sjá í töflu 6. Allir lykilmælikvarðar, nema einn, byggjast á upplýsingum frá Hagstofu Íslands, en upplýsingar um jafnlaunavottun koma frá Jafnréttisstofu (FKA, e.d.-a).

**Tafla 6.** Upplýsingar í mælaborði Jafnvægisvogar FKA (FKA, e.d.-a).

Yfirflokkur	Undirflokkur	Mælikvarðar
Hið opinbera	Alþingi	Kynjahlutfall kjörinna alþingismanna eftir kosningarárum og kyni. Fjöldi kjörinna alþingismanna eftir kosningarárum og kyni. Hlutfall kvenna á Alþingi eftir kosningarárum og aldri.
	Sveitarstjórnir	Kynjahlutföll kjörinna fulltrúa sveitarfélaga eftir kosningarárum. Kynjahlutföll kjörinna fulltrúa eftir landssvæðum og sveitarfélögum. Hlutfall kjörinna kvenna eftir landshlutum.
Atvinnulífið	Stjórnir og framkvæmda-stjórar	Hlutfall kvenna meðal stjórnarmanna, stjórnarformanna og framkvæmdastjóra. Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja eftir árum og stjórnarsetu. Kynjahlutfall eftir stærð fyrirtækja. Kynjahlutfall eftir atvinnugrein. Kynjahlutfall stjórna og framkvæmdastjóra eftir aldri.
Menntun	Háskólar	Fjöldi brautskráðra eftir árum og kyni. Kynjahlutföll meðal brautskráðra eftir árum. Fjöldi brautskráðra eftir sviðum og kyni. Fjöldi brautskráðra eftir prófgráðum og kyni.
	Símenntun	Þátttaka í símenntun eftir kyni. Símenntun eftir aldursflokki. Símenntun eftir tegund. Símenntun eftir stöðu á atvinnumarkaði.
Launamál	Launamunur	Hvað konur þéna að meðaltali sem hlutfall af tekjum karla eftir árum. Samanburður við 1000 kr karla eftir atvinnugreinum. Leiðréttur launamunur eftir vinnumörkuðum og árum.
	Jafnlaunavottun	Listi yfir fyrirtæki sem hlotið hafa jafnlaunavottun.
	Vinnustundir	Meðalfjöldi vinnustunda í viku eftir atvinnugrein. Meðalfjöldi vinnustunda á viku eftir árum.
	Fæðingarorlof	Hlutfallsleg kynjaskipting á fæðingarorlofi eftir árum. Meðaldagafjöldi foreldris í fæðingarorlofi. Meðaldagafjöldi foreldris í fæðingarorlofi eftir fæðingarári og kyni.

Allir mælikvarðarnir á þessu skorkorti koma til álita við gerð jafnréttisskorkorts fyrir íslenskt atvinnulíf. Þeir spanna þröngt svið og eru sumir mjög sértækir þannig að ekki allir eiga heima á jafnréttisskorkorti sem á að gefa heildarmynd.

## 4.7 Konur og karlar á Íslandi

Bæklingurinn *Konur og karlar á Íslandi* er gefinn út árlega af Jafnréttisstofu í samstarfi við Hagstofu Íslands og forsætisráðuneytið (Hagstofa Íslands o.fl., 2019). Þar eru teknar saman upplýsingar sem gefa vísbendingar um stöðu kvenna og karla í samfélaginu. Einnig eru myndrit um mannfjölda, fjölmiðla, menntun, vinnumarkað, laun og tekjur og áhrifa-stöður. Þessi bæklingur minnir um margt á skorkort en þó meira á mælaborð stjórnandans, sjá kafla 3. Ýmist eru gefnar upplýsingar fyrir 2019 eða sýnd þróun yfir tíma. Yfirlit yfir flokka og mælikvarða bæklingins má sjá í töflu 7.

**Tafla 7.** Konur og karlar á Íslandi, flokkar og mælikvarðar (Hagstofa Íslands o.fl., 2019).

Flokkur	Mælikvarðar
Áhrifastöður	Hlutfall kvenna af frambjóðendum og kjörnum fulltrúum í alþingiskosningum. Hlutfall kvenna í forystu fyrirtækja (framkvæmdastjórar, stjórnarformenn, stjórnarmenn) eftir stærð fyrirtækja. Hlutfall kvenna í ýmsum áhrifastöðum í samfélaginu.
Laun og tekjur	Óleiðréttur launamunur kynjanna. Meðalatvinnutekjur eftir menntun.
Mannfjöldi	Mannfjöldi eftir kyni og aldri. Ýmsar upplýsingar um mannfjölda (t.d. frjósemi, fæddir, dánir, lífslíkur, öryrkjar). Foreldrar í launuðu fæðingarorlofi. Samsetning fjölskyldna (t.d. hjónaband, óvígð sambúð, með/án barna).
Fjölmíðlar	Viðmælendur í fréttum og fréttatengdum þáttum.
Menntun	Brautskráningar eftir prófgráðu. Brautskráningar á háskólastigi eftir almennu sviði. Mannfjöldi eftir menntunarstigi og búsetu.
Vinumarkaður	Atvinnuþátttaka. Ýmsar upplýsingar um vinnumarkaðinn (t.d. atvinnuleysi, meðalfjöldi vinnustunda, starfandi í fullu starfi/hlutastarfi). Starfandi fólk eftir starfsstétt.

Í bæklingnum eru fjölmargar tölur sem endurspeglar mun fleiri mælikvarða en væru að jafnaði á skorkorti. Í mörgum tilvikum eru tölurnar ekki gefnar en þær sýndar óbeint með súluriti eða annars konar myndriti.

#### 4.8 Mælitæki Þórunnar Sigurðardóttur

Í meistararitgerð Þórunnar Sigurðardóttur (2018), Ísland best í heimi? *Safn mælikvarða sem sýna stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi*, er skilgreint mælitæki sem er hliðstætt því skorkorti sem sett er fram í þessari grein. Mælitækinu er skipt í fjórar víddir (flokka) en undir hverri vídd eru nokkrir mælikvarðar, samtals 21 mælikvarði, sjá töflu 8. Gögn fyrir flesta mælikvarðana eru frá Hagstofu Íslands en einnig eru í skorkortinu gögn frá Tryggingastofnun, Alþingi og VR (Þórunn Sigurðardóttir, 2018).

**Tafla 8.** Mælitæki sem sýnir stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi (Þórunn Sigurðardóttir, 2018).

Flokkur	Mælikvarðar
Völd og áhrif	Hlutfall kvenna sem eiga sæti á Alþingi. Hlutfall kvenna sem eru í sveitarstjórnnum. Hlutfall kvenna sem stjórnarmenn. Hlutfall kvenna sem framkvæmdastjórar. Hlutfall kvenna sem stjórnarmenn í fyrirtækjum með 50+ starfsmenn. Hlutfall kvenna sem framkvæmdastjórar í fyrirtækjum með 50+ starfsmenn.
Atvinna og fjárhagur	Atvinnuþátttaka kvenna. Atvinnuþátttaka karla. Atvinnuleysi kvenna. Atvinnuleysi karla. Óleiðréttur launamunur. Kynbundinn launamunur VR.
Fjölskylduábyrgð	Hlutfall karla og kvenna sem þiggja greiðslur frá Fæðingarorlofssjóði. Skipting greiðslna frá Fæðingarorlofssjóði eftir kynjum. Hlutfall maka- og umönnunarbóta sem falla til kvenna. Hlutfall umönnunargreiðslna sem falla til kvenna. Hlutfall foreldragreiðslna sem falla til kvenna.
Starfaskipting	Hlutfall karla og kvenna starfandi í framleiðslu. Hlutfall karla og kvenna starfandi við byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð. Hlutfall karla og kvenna starfandi við fræðslustarfsemi. Hlutfall karla og kvenna starfandi við heilbrigðis- og félagsþjónustu.

Segja má að niðurstöður Þórunnar séu útgangspunktur í vinnunni við þessa grein, þar sem um er að ræða safn mælikvarða sem er frumútgáfa af jafnréttisskorkorti því sem kynnt er í greininni. Sumir mælikvarðarnir eru óbreyttir eða lítt breyttir á jafnréttisskorkortinu. Aðrir eru ekki notaðir, m.a. þar sem þeir þóttu ekki segja nógu mikið um stöðu kynjanna í atvinnulífinu, m.a. varðandi atvinnuþátttöku og maka- og umönnunarbætur. Í sumum tilvikum eru valdir aðrir mælikvarðar fyrir tiltekið atriði, t.d. varðandi óleiðréttan launamun.

## 4.9 Samantekt

Í töflu 9 er samantekt á flokkum mælikvarða sem voru dregnir fram hér á undan. Flokkum er snúa að heilsu, ofbeldi og lífslíkum er sleppt. Misjafnt er hvernig flokkar eru afmarkaðir og hvaða mælikvarðar eru í flokkunum. Niðurstöður í þessari samantekt hafa áhrif á val á flokkum í jafnréttisskorkortið.

**Tafla 9.** Samantekt á flokkum mælikvarða.

Safn	Sjórnmála- þátttaka	Frami í fyrirtækjum	Atvinnu- þátttaka	Starfsval	Fjárhagur/ launamunur	Menntun / námsval	Fjölskyldu- ábyrgð
Heimsmarkmið SP	X	X	X			X	X
Kynjabilið	X	X	X	X		X	
EIGE	X	X	X	X	X	X	X
CORE skorkortið		X					
Jafnréttissk.k. Ástralíu		X	X	X	X		X
Jafnvægisvog FKA	X	X		X	X	X	
Konur og karlar á Íslandi	X	X	X	X	X	X	X
Mælitæki Þórunnar	X	X	X	X	X	X	X

Tvö þessara safna eru sett fram sem skorkort, CORE sem er mjög fókuserað á einn flokk, þ.e. frama í fyrirtækjum og mælitæki Þórunnar sem spannar alla flokkana. Heimsmarkmið SP og vísitala kynjabils ná yfir marga þætti aðra en þá flokka sem eru í töflunni. Jafnréttisvísitölu EIGE er ætlað að vera álíka víðtæk og jafnréttisskorkortið en vísitalan nær þó yfir fleiri þætti, eins og ofbeldi og heilsu.

## 5 Jafnréttisskorkort – mælikvarðar og tölur

Í þessum kafla eru dregnir fram þeir flokkar og mælikvarðar sem fram koma í jafnréttisskorkortinu. Val á mælikvörðunum er rökstutt og greint frá því hvaðan gögn eru fengin. Á skorkortinu þurfa að vera fjölbreyttir mælikvarðar sem ná yfir sem flest atriði sem eru talin skipta máli þegar kemur að stöðu kynjanna í atvinnulífinu. Eins og áður segir er tekið mið af heildarmyndinni, áhrifaritinu, sem fram kemur í mynd 1 við val á mælikvörðum. Þá er tekið mið af því hvort gögn eru fánleg fyrir hvern mælikvarða og hvort þau eru aðgengileg. Mælingar þurfa jafnframt að vera framkvæmdar með sambærilegum hætti, á reglubundinn hátt (t.d. árlega). Það þarf einnig að vera nokkuð skýrt hvað tölurnar segja.

Jafnréttisskorkortið er safn 28 mælikvarða á stöðu kvenna og karla í atvinnulífinu. Skorkortið skiptist í fjóra flokka, sem eru;



- Laun og atvinnuþátttaka
- Völd og áhrif
- Náms- og starfsval
- Fjölskylduábyrgð

Í hverjum flokki eru fjórir til níu mælikvarðar, en fjöldi mælikvarða segir ekkert um mikilvægi flokksins. Ekki er heldur lagt mat á mikilvægi einstakra mælikvarða, en hver og einn er hluti af heildarmyndinni. Skorkortið í heild sinni má sjá á mynd 4 og í næstu undirköflum er gerð grein fyrir mælikvörðunum í hverjum flokki fyrir sig.

Laun og atvinnuþátttaka		Völd og áhrif	
1.1 Óleiðréttur launamunur opinberra starfsmanna	16%	2.1 Hlutfall kvenna af stjórnarformönnum fyrirtækja	24%
1.2 Óleiðréttur launamunur á almennum markaði	16%	2.2 Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja	26%
1.3 Leiðréttur launamunur opinberra starfsmanna	3,3%	2.3 Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja með 50+ starfsmenn	34%
1.4 Leiðréttur launamunur á almennum markaði	5,4%	2.4 Hlutfall kvenna af framkvæmdastjórum fyrirtækja	23%
1.5 Leiðréttur launamunur hjá VR	10%	2.5 Hlutfall kvenna af framkvæmdastjórum fyrirtækja með 50+ starfsmenn	13%
1.6 Hlutfall kvenna af þeim sem eru starfandi í hlutastarfi	69%	2.6 Hlutfall kvenna sem eiga sæti á Alþingi	38%
1.7 Yfirvinna kvenna sem hlutfall af yfirvinnu karla	18%	2.7 Hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum	47%
1.8 Hlutfall starfandi karla sem vinna langa vinnuviku	27%		
Náms- og starfsval		Fjölskylduábyrgð	
3.1 Hlutfall kvenna af heilbrigðis- og velferðarsviði	87%	4.1 Meðallengd fæðingarorlofs karla (% af konum)	43%
3.2 Hlutfall kvenna úr raunvísindum, stærðfræði og tölvunarfræði	39%	4.2 Meðallengd fæðingarorlofs karla (dagafjöldi)	78 dagar
3.3 Hlutfall kvenna úr verkfræði, framleiðslu og mannvirkjagerð	36%	4.3 Hlutfall umönnunargreiðslna til kvenna	87%
3.4 Hlutfall kvenna með sveinspróf	18%	4.4 Tími karla í heimilisstörf sem hlutfall af tíma kvenna	67%
3.5 Hlutfall kvenna í framleiðslu	32%		
3.6 Hlutfall kvenna í byggingarstarfsemi og mannvirkjagerð	6%		
3.7 Hlutfall kvenna í fræðslustarfsemi	77%		
3.8 Hlutfall kvenna í heilbrigðis- og félagsþjónustu	79%		
3.9 Hlutfall kvenna meðal iðnaðarmanna	8%		

**Mynd 4.** Jafnréttisskorkort fyrir íslenskt atvinnulíf. Flestar tölurnar eru frá 2018, en frá 2017 fyrir mælikvarða 1.1, 1.2, 4.1 og 4.2, frá 2016 fyrir mælikvarða 1.3 og 1.4 og frá 2013 fyrir mælikvarða 4.4.

## 5.1 Laun og atvinnuþátttaka

Í þessum flokki eru átta mælikvarðar sem veita upplýsingar um launamun kynjanna og mun á atvinnuþátttöku karla og kvenna. Mælikvarðar 1.1-1.5 snúast um launamun kynjanna og mælikvarðar 1.6-1.8 um atvinnuþátttöku og vinnutíma.

### 5.1.1 Launamunur

Launamunur kynjanna hefur verið eitt af áhersluatriðum jafnréttisbaráttunnar undanfarna áratugi og er það ennþá. Á áhrifaritinu á mynd 1 er sver rammi um þetta atriði vegna þess að þátttakendur í rýnihópunum töldu mögulegt að draga fram mælikvarða fyrir launamun kynjanna og reyndar má mæla hann á ýmsa vegu og hver mælikvarði segir sína sögu. Þrjú atriði hafa mikil áhrif á hvað mælikvarðinn segir, en þau eru hvaða hópar eru lagðir til grundvallar, hvaða laun eru skoðuð og hvort notaðar séu skýribreytur.

Hver mælikvarði fyrir launamun kynjanna setur fram mun á launum kvenna og karla fyrir tiltekinn hóp launafólks. Þetta geta t.d. verið allir félagsmenn VR eða allir opinberir

starfsmenn. Oft er aðeins hluti hópsins lagður til grundvallar, t.d. aðeins þeir sem vinna fulla vinnu. Algengt er að nota föst laun, dagvinnulaun, heildarlaun eða tímakaup, en aðrar útfærslur eru líka þekktar. Ekkert af þessu gefur „rétt mynd“, en hver mælikvarði segir sína sögu.

Þegar reiknaður er „kynbundinn launamunur“, „leiðréttur launamunur“ eða „skýrður launamunur“ þá er byrjað á að taka tillit til atriða annarra en kyns, sem talið er eðlilegt að hafi áhrif á laun. Það atriði sem yfirleitt er byrjað á að taka tillit til er vinnutími, enda telst eðlilegt að þeir sem vinna lengri vinnudag fái að jafnaði hærra laun en þeir sem vinna styttri vinnudag. Önnur atriði sem stundum er tekið tillit til eru starf, menntun, ábyrgð, aldur og reynsla (Hagtíðindi, 2018). Það má deila um það hvaða breytur eigi að hafa með og hvað má telja til eðlilegra skýringa eins og bent hefur verið á (Forsætisráðuneytið, 2020; Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal, 2004). Ef slík atriði eru ekki tiltekin þá er talað um „óleiðréttan launamunur“.

Í skorkortinu eru fimm mælikvarðar fyrir launamun kynjanna sem til samans gefa gleggri mynd en einn eða tveir mælikvarðar. Fyrstu fjórir mælikvarðarnir byggja á tölum frá Hagstofu Íslands (Hagstofa Íslands, e.d.-a, e.d.-b), en sá fimmti á tölum frá VR („Launamunur kynjanna“, e.d.). Fyrstu tveir sýna óleiðréttan launamun, annars vegar hjá opinberum starfsmönnum og hins vegar á almennum markaði. Næstu tveir sýna leiðréttan launamun fyrir sömu hópa. Hagstofan byggir útreikning sinn á óleiðréttum launamun kynjanna á aðferðafræði sem Hagstofa Evrópusambandsins (Eurostat) notar í rannsókn sinni á uppbyggingu launa (e. structure of earnings survey), sem framkvæmd er á fjögurra ára fresti. Við útreikninginn eru mánaðarlaun (fastar reglulegar greiðslur auk yfirvinnu) í október höfð til grundvallar (óreglulegar greiðslur sem falla til í október eru undanskildar). Þessi aðferð er talin sambærileg við það sem Hagstofan kallar regluleg heildarlaun í öðru talnaefni. Við útreikning á leiðréttum launamun er notast við svokallaða Oaxaca aðferð (Sigurður Snævarr, 2015). Oaxaca aðferðin er kennd við hagfræðinginn Ronald Oaxaca (1973) og er algeng þegar mæla á mismun milli hópa. Aðferðin byggir á reiknilíkani þar sem skilgreindar eru hinar ýmsu stýribreytur sem eru taldar hafa áhrif á launamun. Útkoman er svo sundurliðun í skýrðan og óútskýrðan launamun, þ.e.a.s. hversu mikið af launamuninum er hægt að skýra með þeim breytum sem eru settar inn í reiknilíkanið og hversu mikill munur stendur eftir óútskýrður (Hagtíðindi, 2018; Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal, 2004).

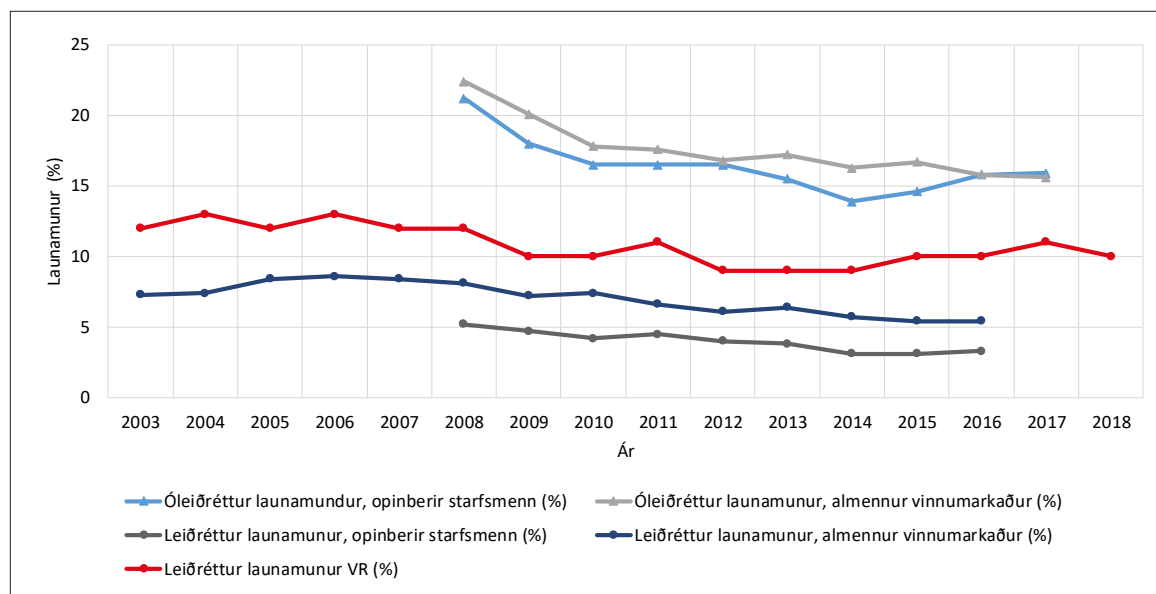
Síðasti mælikvarðinn um launamun kynjanna er um félagsmenn í VR („Launamunur kynjanna“, e.d.) en þessi launamunur hefur verið mældur reglulega af stéttarfélaginu frá árinu 2003. Mælikvarðinn gefur þann mun sem er á launum karla og kvenna þegar búið er að taka tillit til helstu áhrifaþátta á laun, sem eru vinnutími, aldur, starfsaldur, starfs- og atvinnugreinar, menntun, mannaforráð og vaktavinna. Einungis eru borin saman laun einstaklinga í fullu starfi.

Mælikvarðarnir fimm um launamun eru eftirfarandi:

- **Mælikvarði 1.1:** Óleiðréttur launamunur opinberra starfsmanna.
- **Mælikvarði 1.2:** Óleiðréttur launamunur á almennum vinnumarkaði.
- **Mælikvarði 1.3:** Leiðréttur launamunur opinberra starfsmanna.
- **Mælikvarði 1.4:** Leiðréttur launamunur á almennum vinnumarkaði.
- **Mælikvarði 1.5:** Leiðréttur launamunur hjá VR.

Mynd 5 sýnir að launamunur kynjanna er mjög misjafn eftir hópum og hvaða mælikvarði er notaður. Þannig sést greinilega að óleiðréttur launamunur er mun meiri en leiðréttur launamunur og ein af meginskýringum þess er að launaður vinnutími karla er lengri en kvenna. Einnig er launamunur minni hjá opinberum starfsmönnum en á almennum vinnumarkaði. Hjá félagsmönnum VR mælist launamunur meiri en á almennum vinnumarkaði

og að öllum líkindum er meginástæðan sú að launamunurinn er leiðréttur á annan hátt hjá VR en hjá Hagstofunni.



**Mynd 5.** Mælikvarðar um launamun kynjanna (Hagstofa Íslands, e.d.-a, e.d.-b; „Launamunur kynjanna“, e.d.).

### 5.1.2 Atvinnuþátttaka og vinnutími

Eins og kom fram í kafla 2 sýna fjölmargar rannsóknir að karlar verja að jafnaði meiri tíma í launaða vinnu, en á móti verja konur meiri tíma í að sinna ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum. Þannig veita mælikvarðar um atvinnuþátttöku ekki aðeins upplýsingar um vinnutíma heldur gefa einnig vísbendingu um tíma sem er varið í ólaunuð heimilis- og umönnunarstörf. Hér eru notaðir þrjú mismunandi mælikvarðar sem allir gefa upplýsingar um mismunandi vinnutíma kynjanna, en hver á sinn hátt.

Fyrstu tveir mælikvarðarnir (1.6 og 1.7) koma úr vinnumarkaðsrannsókn Hagstofu Íslands (Hagstofa Íslands, e.d.-c, e.d.-d). Starfandi telst allt fólk (á aldrinum 16-74 ára) sem vinnur einhverjar stundir í tiltekinni viðmiðunarviku.

Mælikvarði 1.6 sýnir í hve miklum mæli konur, frekar en karlar, vinna hlutastörf. Einstaklingur telst vera í hlutastarfi ef hann vinnur 1-34 klst. að jafnaði á viku. Þegar kemur að ástæðu hlutastarfa á Íslandi þá nefnir þriðjungur kvenna fjölskylduástæður en enginn karlanna (Lanninger og Sundström, 2014).

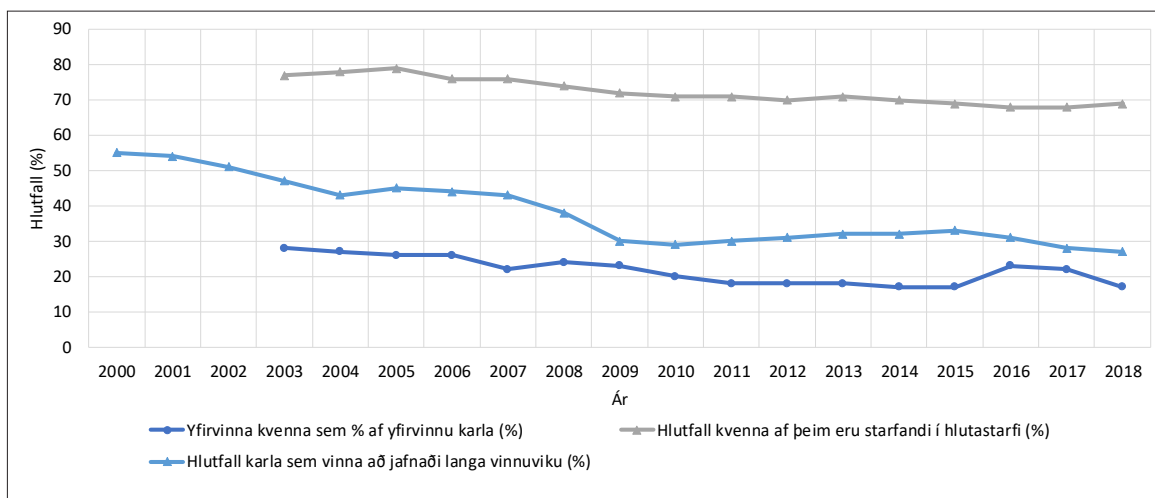
Mælikvarði 1.7 sýnir í hve miklum mæli karlar vinna fleiri yfirvinnustundir en konur. Notast er við tölur um vinnustundir fólks í fullu starfi og var ákveðið að tímar umfram 40 klst. vinnuvinnu (sbr. lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971) teldust vera yfirvinna, þó að vissulega séu mismunandi forsendur á bakvið það hvað telst full vinnuvika. Mælikvarðinn segir hve margar yfirvinnustundir konur vinna að meðaltali miðað við karla, þannig að talan er 100% ef kynin vinna að meðaltali jafn margar yfirvinnustundir.

Mælikvarði 1.8 sýnir hlutfall starfandi karla (á aldrinum 20-64 ára) sem vinna langa vinnuviku (49+ klst.). Að vinna langa vinnuviku að jafnaði þrengir mjög að þeim tíma sem fólk hefur til umræða til að sinna öðrum þáttum lífs síns, eins og t.d. fjölskyldu, vinum, líkamsrækt og áhugamálum. Miklu meira er um það að karlar vinni langan vinnudag og er það ein af skýringunum á því að karlar taka minni þátt í heimilisstörfum en konur. Tölurnar fyrir þennan mælikvarða eru hluti af evrópsku vinnumarkaðsrannsókninni, sem er framkvæmd árlega af Hagstofu Evrópusambandsins (Eurostat, e.d.).

Mælikvarðarnir þrjú eru eftirfarandi:

- **Mælikvarði 1.6:** Hlutfall kvenna af þeim sem eru starfandi í hlutastarfi.
- **Mælikvarði 1.7:** Yfirvinna kvenna sem % af yfirvinnu karla.
- **Mælikvarði 1.8:** Hlutfall starfandi karla sem vinna langa vinnuviku að jafnaði.

Mynd 6 sýnir þróun talna um atvinnuþátttöku og vinnutíma og þar sést að mun fleiri konur en karlar eru í hlutastarfi og hefur hlutfallið aðeins lækkað lítillega á tímabilinu 2003 til 2018, var tæplega 80% í upphafi tímabilsins en er um 70% í lok þess, þannig að ójöfnuðurinn hefur minnkað lítið en greinilega. Svipaða þróun má sjá varðandi yfirvinnustundir, en í upphafi tímabilsins var meðalfjöldi yfirvinnustunda kvenna tæplega 30% af yfirvinnustundum karla en tæplega 20% í lok þess, þannig að ójöfnuðurinn varðandi þetta atriði hefur aukist lítilsháttar. Hlutfall karla sem vinna að jafnaði langa vinnuviku lækkaði umtalsvert frá 2000 til 2009, en hefur lítið breyst síðan þá. Þrátt fyrir að hlutfall þeirra sem vinna að jafnaði langa vinnuviku hafi lækkað var Ísland með annað hæsta hlutfallið í Evrópu árið 2018.



**Mynd 6.** Mælikvarðar um atvinnuþátttöku og vinnutíma (Eurostat, e.d.; Hagstofa Íslands, e.d.-c, e.d.-d).

## 5.2 Völd og áhrif

Mælikvörðum í flokknum völd og áhrif má skipta í tvennt. Fyrstu fimm mælikvarðarnir (2.1-2.5) ná yfir völd og ábyrgð innan fyrirtækja á Íslandi og tengjast þeir atriðinu „Jafnari hlutföll í framkvæmdastjórnnum“ á áhrifaritinu. Hinir mælikvarðarnir ná svo yfir pólitísk völd (2.6-2.7), en þeir tengjast nokkrum atriðum á áhrifaritinu, m.a. „Staðalmyndir fjari út“. Við fjöllum fyrst um fimm fyrstu og síðan um hina tvo.

### 5.2.1 Æðstu stjórnendur í fyrirtækjum

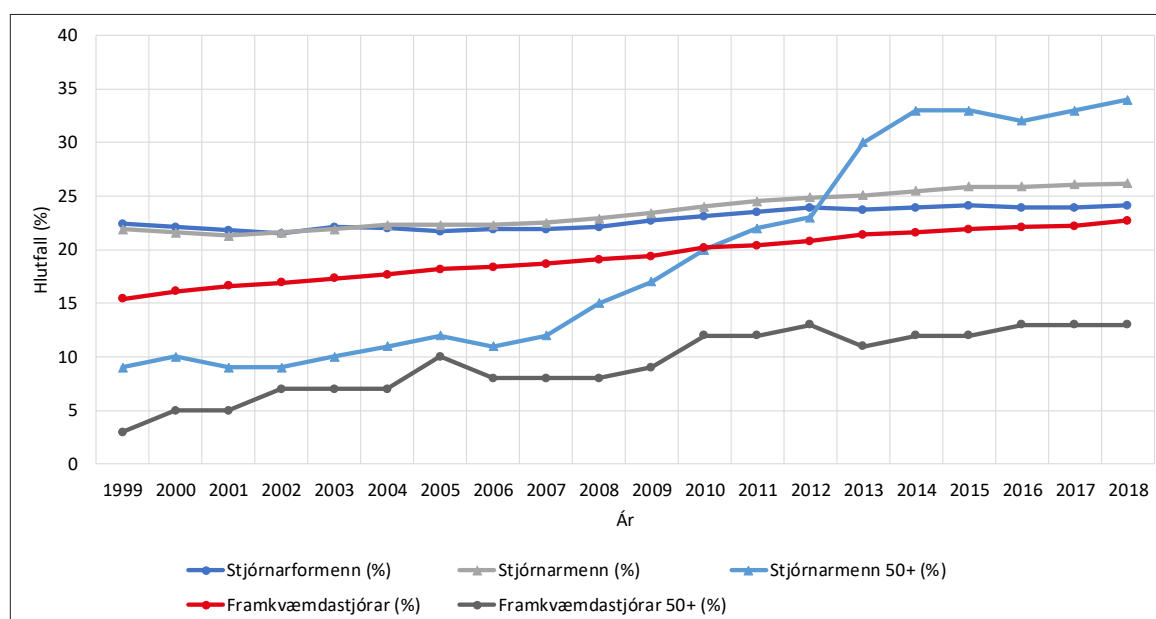
Á skorkortinu eru fimm mælikvarðar um stöðu kvenna í efstu lögum fyrirtækja á Íslandi, þrjár um stjórnarsetu og tveir um kynjahlutföll meðal framkvæmdastjóra. Stjórnarformenn hafa mun meiri völd og áhrif en almennir stjórnarmenn og því er sérstakur mælikvarði fyrir formenn. Sérstakir mælikvarðar sýna hlutfall kvenna sem eru framkvæmdastjórar og stjórnarmenn hjá fyrirtækjum með 50 eða fleiri starfsmenn, en lög kveða á um hlutföll kynja í stjórnnum slíkra fyrirtækja, sjá umföllun um mynd 7.

Tölur fyrir alla mælikvarðana eru fengnar af vef Hagstofunnar (Hagstofa Íslands, e.d.-e, e.d.-f). Hagstofan fær upplýsingar um skráða framkvæmdastjóra, stjórnarformenn og stjórnarmenn úr hlutafélagaskrá og í birtum gögnum Hagstofunnar eru eingöngu virk félög.

Mælikvarðarnir fimm eru eftirfarandi:

- **Mælikvarði 2.1:** Hlutfall kvenna af stjórnarformönnum fyrirtækja.
- **Mælikvarði 2.2:** Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja.
- **Mælikvarði 2.3:** Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn.
- **Mælikvarði 2.4:** Hlutfall kvenna af framkvæmdastjórum hjá fyrirtækjum.
- **Mælikvarði 2.5:** Hlutfall kvenna af framkvæmdastjórum fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn.

Mynd 7 sýnir tölulega þróun stöðu kvenna í æðstu stjórn fyrirtækja og þegar horft er á öll fyrirtæki þá eykst hlutfall kvenna í stjórnnum og sem framkvæmdastjórar stöðugt en hægt yfir tímabilið 1999-2018. Árið 2018 eru mælikvarðar 2.1, 2.2 og 2.4 eru með gildin 24% 26% og 23% þannig að enn er langt í land að hlutfallið nái 50%. Mælikvarðarnir fyrir fyrirtæki með 50 eða fleiri starfsmenn sýna ólíka þróun. Án vafa höfðu breytingar sem gerðar voru árið 2010 (nr. 13/2010) á lögum um einkahlutafélög (nr. 138/1994) og lögum um hlutafélög (nr. 2/1995) mikil áhrif. Breytingarnar miðuðu að því að jafna hlut kynjanna í stjórnnum fyrirtækja og kveða lögin nú á um að í félagi þar sem starfsmenn eru 50 eða fleiri þá skuli hlutfall hvors kyns í stjórn ekki vera lægra en 40%. Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn hefur aukist mjög mikið á tímabilinu 1999-2018, eða úr 9% í 34%. Hlutfall kvenna meðal framkvæmdastjóra fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmen var undir 5% um aldamótin og hefur einungis aukist upp í 13% árið 2018.



**Mynd 7.** Mælikvarðar um hlut kvenna í forystu fyrirtækja. (Hagstofa Íslands, e.d.-e, e.d.-f).

### 5.2.2 Pólitísk völd

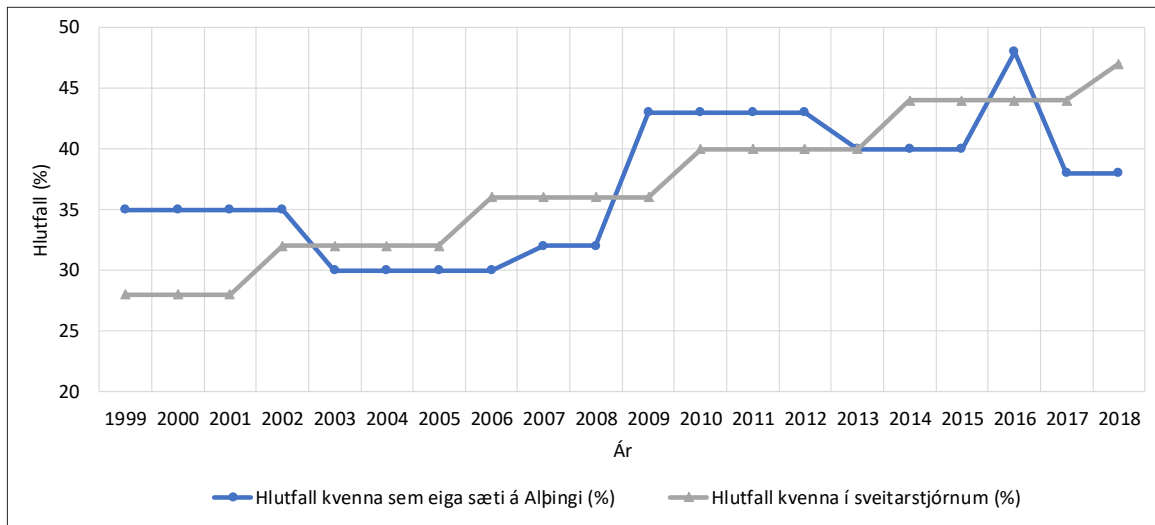
Undir pólitísk völd falla tveir mælikvarðar, hlutfall kvenna á Alþingi og í sveitarstjórnnum. Hagstofan birtir töluleg gögn um hlutfall kvenna á Alþingi og í sveitarstjórnnum eftir kosningarárum (Hagstofa Íslands, e.d.-g, e.d.-h).

Mælikvarðarnir eru eftirfarandi:

- **Mælikvarði 2.6:** Hlutfall kvenna sem eiga sæti á Alþingi.
- **Mælikvarði 2.7:** Hlutfall kvenna í sveitarstjórnnum.

Eðli málsins samkvæmt þá sveiflast hlutfall milli kosninga og kosningar eru yfirleitt haldnar á fjögurra ára fresti. Ef litið er á þróun talna um pólitísk völd á mynd 8 má segja

að lítið vanti upp á að jöfnuði milli kynjanna í sveitarstjórnnum sé náð. Bakslag varð í alþingiskosningum 2017, en líklegt má telja að það sé tímabundið bakslag.



Mynd 8. Mælikvarðar um pólitísk völd (Hagstofa Íslands, e.d.-g, e.d.-h).

### 5.3 Náms- og starfsval

Einn angi af kynjamuni í íslensku atvinnulífi eru svokölluð kvenna- og karlastörf. Til að tiltekin starfsstétt teljist „karlastétt“ eða „kvennastétt“ er miðað við að hlutfall annars kynsins sé 2/3 hlutar eða meira (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Hér er horft á lárétta skiptingu vinnumarkaðarins (þ.e.a.s. að konur og karlar gegna ólíkum störfum), en tölur um lóðréttu skiptingu vinnumarkaðarins (þ.e.a.s. að konur og karlar hljóta ólíkan framgang í starfi) hafa verið ræddar hér áður undir flokknum völd og áhrif.

Tiltekið nám er oft forsenda fyrir tiltekið starf eins og dregið er fram á áhrifaritinu. Þess vegna er ein af forsendum þess að breyta kynjahlutföllum í mörgum kvenna- og karlastéttum sú að námsval verði minna kynbundið, sjá áhrifarit. Við fjöllum um mælikvarðana í þessum flokki í tvennu lagi, fyrst um námsval (mælikvarðar 3.1-3.4) og síðan um starfskiptingu (mælikvarðar 3.5-3.9).

#### 5.3.1 Námsval

Valdir voru fjórir mælikvarðar sem taldir eru gefa skýra mynd af kynbundnu námsvali. Fyrstu þrjú mælikvarðarnir (3.1-3.3) ná yfir brautskráningar á háskólastigi af ákveðnum sviðum og fjórði mælikvarðinn (3.4) nær yfir kynjaskiptingu í iðnnámi.

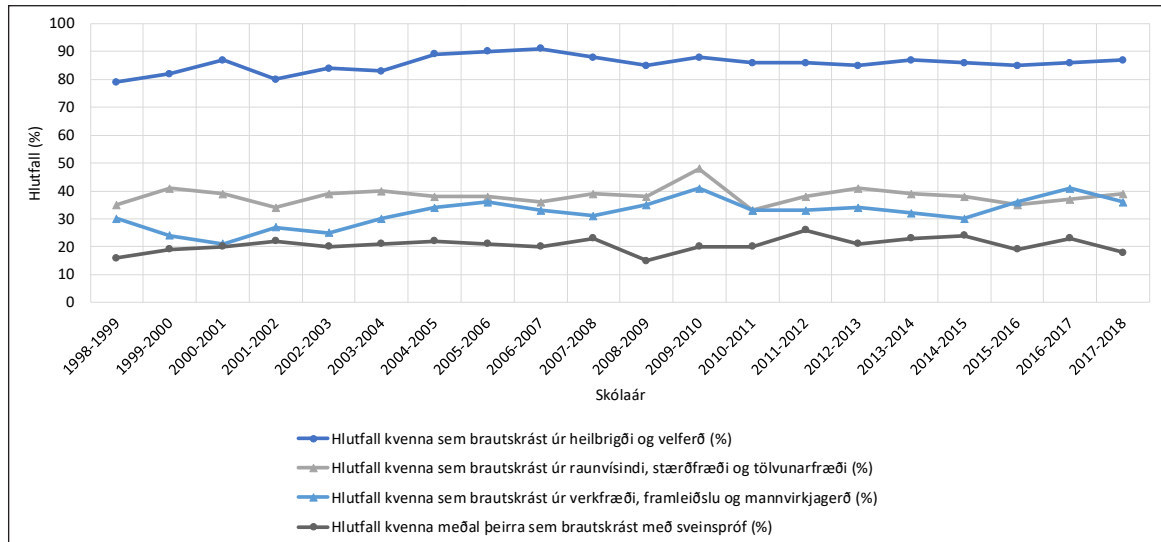
Mælikvarðarnir eru eftirfarandi:

- **Mælikvarði 3.1:** Hlutfall kvenna sem brautskrást af heilbrigðis- og velferðarsviði.
- **Mælikvarði 3.2:** Hlutfall kvenna sem brautskrást með gráðu í raunvísindum, stærðfræði og tölvunarfræði.
- **Mælikvarði 3.3:** Hlutfall kvenna sem brautskrást með gráðu í verkfræði, framleiðslu og mannvirkjagerð.
- **Mælikvarði 3.4:** Hlutfall kvenna meðal þeirra sem brautskrást með sveinspróf.

Tölur fyrir mælikvarðana eru fengnar frá Hagstofu Íslands (Hagstofa Íslands, e.d.-i, e.d.-j), en Hagstofan safnar gögnum frá skólum á háskólastigi sem brautskrá nemendur í lok hvers misseris. Flokkunin er samkvæmt íslensku náms- og menntunarflokkuninni (ÍS-NÁM2008) sem er byggð á alþjóðlegu menntaflokkuninni (ISCED97). Hagstofan fær upplýsingar um sveinspróf frá mennta- og menningarmálaráðuneytinu en ráðherra mennta-

mála ber ábyrgð á að haldin séu sveinspróf fyrir iðnnema í löggiltum iðngreinum og heldur skrá yfir alla sem lokið hafa sveinsprófi (nr. 698/2009).

Þegar mynd 9 um þróun námsvals er skoðuð sést að litlar breytingar hafa átt sér stað á tímabilinu. Svólitlar breytingar eru milli ára en þær virðast einkum vera tilviljunarkenndar eða tímabundnar frekar en að um langtímaþróun sé að ræða. Við túlkun á þessum mælikvarða er ágætt að hafa í huga að heildarskipting brautskráðra úr háskóla árið 2017-2018 var með þeim hætti að konur voru um 65% og karlar 35% (Hagstofa Íslands, 2020).



Mynd 9. Mælikvarðar um kynbundið námsval. (Hagstofa Íslands, e.d.-i, e.d.-j).

### 5.3.2 Kynjahlutföll í störfum

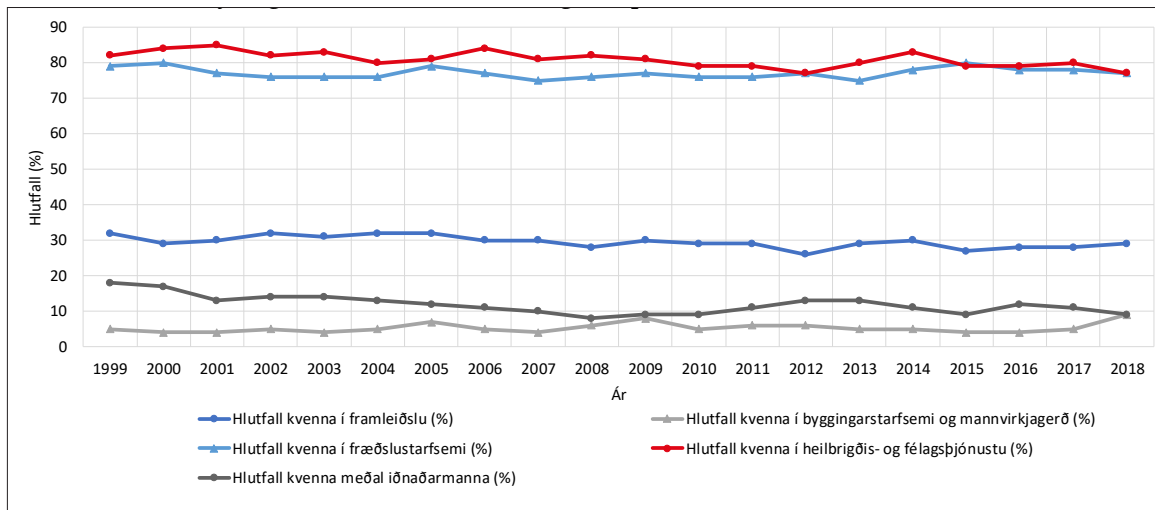
Fyrstu fjórir mælikvarðarnir (3.5-3.8) snúa að tilteknum atvinnugreinum sem eru töluvert kynjaskiptar, tvær þar sem meirihlutinn eru karlar (3.5 og 3.6) og tvær þar sem konur eru í meirihluta (3.7 og 3.8). Síðasti mælikvarðinn (3.9) sýnir hlutfall kvenna meðal iðnaðarmanna, sem er karllæg starfsstétt.

Mælikvarðarnir eru eftirfarandi:

- **Mælikvarði 3.5:** Hlutfall kvenna í framleiðslu.
- **Mælikvarði 3.6:** Hlutfall kvenna í byggingastarfsemi og mannvirkjagerð.
- **Mælikvarði 3.7:** Hlutfall kvenna í fræðslustarfsemi.
- **Mælikvarði 3.8:** Hlutfall kvenna í heilbrigðis- og félagsþjónustu.
- **Mælikvarði 3.9:** Hlutfall kvenna meðal iðnaðarmanna.

Tölur fyrir mælikvarðana eru fengnar frá Hagstofu Íslands (Hagstofa Íslands, e.d.-k, e.d.-l), þ.e. úr Vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar, en hún er hluti af samstarfi EES-ríkja. Um langtímarannsókn er að ræða, þar sem úrtak sem telur um 4.000 einstaklinga er valið úr Þjóðskrá. Flokkun í atvinnugreinar er í samræmi við íslensku atvinnugreinaflokkunina (ÍSAT2008) sem er byggð á atvinnugreinaflokkun Evrópusambandsins (NACE REV.2). Flokkun Hagstofunnar í starfsstéttir er í samræmi við íslensku starfaflokkunina (ÍSTARF95) sem er byggð á alþjóðastarfaflokkuninni (ISCO88).

Þegar mynd 10 er skoðuð sést að litlar breytingar á starfsvali hafa átt sér stað á tímabilinu. Svólitlar breytingar eru milli ára en þær virðast einkum vera tilviljunarkenndar eða tímabundnar breytingar frekar en að um langtímaþróun sé að ræða.



Mynd 10. Mælikvarðar um kynbundið starfsval. (Hagstofa Íslands, e.d.-k, e.d.-l).

## 5.4 Fjölskylduábyrgð

Ljóst er að ein af meginástæðum þess að konur verja færri klukkustundum í launuð störf en karlar og ná minni frama í fyrirtækjum er að þær bera meiri ábyrgð á ólaunuðum heimilis- og umönnunartörfum. Forsenda þess að jafna stöðu kynjanna í atvinnulífinu er því að jafna fjölskylduábyrgð, en mörg atriði á áhrifaritinu snúast um það. Umönnun og uppeldi barna vegur þungt í fjölskylduábyrgð en ýmislegt annað skiptir líka máli, t.d. umönnun veikra maka, foreldra eða annarra skyldmenna og almenn heimilisstörf, eins og þrif, þvottur og eldamennska.

Fjölskylduábyrgð er flókið fyrirbæri og erfitt að skilgreina mælikvarða sem veita miklar upplýsingar um hana. Auk þess er upplýsingum um skiptingu fjölskylduábyrgðar ekki safnað mjög reglulega á Íslandi frekar en annars staðar. Á skorkortinu eru fjórir mælikvarðar sem hver um sig varpar einhverju ljósi á stöðuna og til samans gefa þeir gleggri mynd af henni en ella. Fyrst koma tveir mælikvarðar um fæðingarorlof (4.1 og 4.2) og svo eru tveir mælikvarðar um heimilisstörf og umönnun (4.3 og 4.4).

Mælikvarðarnir tveir sem tengjast fæðingarorlofi segja ólíka hluti og segja því meira til samans en hvor fyrir sig. Sá fyrri mælir hvernig kynin skipta með sér fæðingarorlofi og mælir því kynjamun beint. Sá seinni tiltekur fjölda daga sem feður taka í fæðingarorlofi, en ætla má að ef fjöldi daga eykst þá læri feður betur að taka ábyrgð á umönnun barna og fjölskylduábyrgð almennt.

Fæðingarorlofskerfið er með þeim hætti að hvort foreldri á sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs og að auki er sameiginlegur réttur sem foreldrar geta skipt milli sín eins og þeir kjósa. Lengd fæðingarorlofs og sjálfstæði rétturinn hefur sveiflast yfir tímabilið. Árið 2001 var sjálfstæður réttur feðra einn mánuður, árið 2002 var rétturinn tveir mánuðir og svo þrjú mánuðir frá og með árinu 2003.

Töluleg gögn fyrir mælikvarðana eru fengin frá Hagstofu Íslands, en Hagstofan safnar þessum gögnum frá Vinnumálastofnun og Fæðingarorlofssjóði sem halda utan um þessar greiðslur (Hagstofa Íslands, e.d.-m). Þar sem foreldrar geta tekið fæðingarorlof fyrstu tvö árin frá fæðingu barns þá eru tölulegar upplýsingar fyrir börn fædd 2016 fyrst komnar að fullu fram í lok árs 2018.

Umönnunargreiðslur eru greiddar til foreldra barna sem glíma við fötlun eða veikindi, skv. 4. gr. laga um félagslega aðstoð (nr. 99/2007). Gögn um umönnunargreiðslur eru úr bókhaldi Tryggingastofnunar Íslands og eru aðgengilegar á vef stofnunarinnar (Tryggingastofnun, e.d.).

Ákveðin áskorun var fólgin í því að finna mælingar á því hvernig skipting heimilis-



og umönnunarstarfa er háttað. Að lokum var ákveðið að draga fram gögn úr alþjóðlegu félagsvísindarannsókninni (ISSP) sem Félagsvísindastofnun hefur séð um framkvæmd á héraðs- og umönnunarstörfum á tíu ára fresti undir þemanu fjölskyldan og breytt kynjahlutverk (e. family and changing gender roles). Síðasta könnun með þessu þema var gerð árið 2012 (2013 á Íslandi) svo næst verður þetta þema til rannsóknar árið 2022 (ISSP, e.d.).

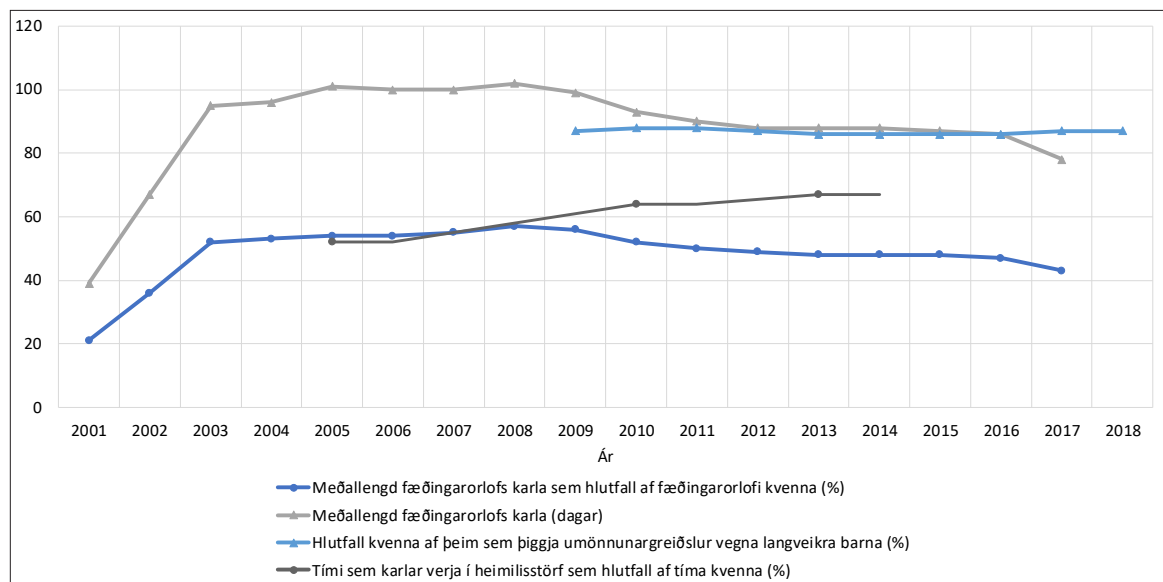
Mælikvarðarnir eru eftirfarandi:

- **Mælikvarði 4.1:** Meðallengd fæðingarorlofs karla sem hlutfall af meðallengd fæðingarorlofs kvenna.
- **Mælikvarði 4.2:** Meðallengd fæðingarorlofs karla (dagafjöldi).
- **Mælikvarði 4.3:** Hlutfall umönnunargreiðslna sem falla til kvenna.
- **Mælikvarði 4.4:** Tími sem karlar verja í heimilisstörfum sem hlutfall (%) af tímanum sem konur verja í heimilisstörfum.

Mynd 11 sýnir þróun fjölskylduábyrgðar og nýtingu feðra á fæðingarorlofi. Báðir mælikvarðar fæðingarorlofs sýna mikla aukningu í þátttöku feðra frá 2001 til 2003 og er það bein afleiðing af breyttu fæðingarorlofskerfi. Þátttaka feðra dregst lítillega saman frá árinu 2008, mest fyrstu 4 árin og svo aftur milli 2016 og 2017. Ein af ástæðunum er eflaust breytingar á fæðingarorlofskerfinu, en hámarksgreiðslur voru lækkaðar árið 2009 og hlutfall af launum lækkað árið 2010. Frá og með árinu 2020 er sjálfstæður réttur hvors foreldris fjórir mánuðir og má ætla að áhrif þess byrji að koma fram árið 2021 og svo af fullum þunga 2022.

Varðandi bótagreiðslur þá sýnir mynd 11 að staðan hefur nánast ekkert breyst, konur fá 86-88% af umönnunargreiðslum til foreldra barna sem glíma við fötlun eða veikindi, en slíkt er þá vísbending um að konur sinni umönnuninni mun meira en karlar.

Síðasti mælikvarðinn á mynd 11 sýnir að hlutur karla í heimilisstörfum hefur aukist nokkuð frá 2005 til 2013, en hafa þarf í huga að fáar og stopular mælingar eru fyrir þennan mælikvarða.



**Mynd 11.** Mælikvarðar um fjölskylduábyrgð (Hagstofa Íslands, e.d.-m; ISSP, e.d.; Tryggingastofnun, e.d.).

## 6 Umræður og lokaorð

Í þessari rannsókn var lagt upp með tvær rannsóknarspurningar: *Hvaða safn mælikvarða, sett fram í jafnréttisskorkorti, gefur heildarmynd af stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi? og Hver er staða kynjanna í íslensku atvinnulífi samkvæmt jafnréttisskorkortinu?* Til að svara þessum rannsóknarspurningum var safn mælikvarða dregið skipulega fram í formi jafnréttisskorkorts sem endurspeglar með tölulegum niðurstöðum stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi.

Eitt af fjölmörgum álitamálum við gerð skorkorts sem þessa er val á flokkum og mælikvörðum sem settir eru fram í skorkorti, en það val tengist meðal annars afmörkun viðfangsefnisins. Með áður birtu áhrifariti (Snjólfur Ólafsson o.fl., 2019) og síðan frumútgáfu af skorkorti (Þórunn Sigurðardóttir, 2018) var lagður grunnur að þessu vali. Þessi nálgun, að skilgreina áhrifarit og skorkort, er í eðli sínu áþekkt því sem skipulagsheildir gera þegar þær vinna stefnukort og skorkort í anda stefnumiðaðs árangursmats, t.d. fyrirtæki eða sveitarfélög (Khalid o.fl., 2019; Mendes o.fl., 2014; Ndevu og Muller, 2018; Wisniewski og Ólafsson, 2004). Með áhrifariti/stefnukorti eru sýnd meginatriði stefnu og örvar á milli atriðanna sýna áhrif eða orsakasamhengi (Kaplan og Norton, 2001a; Lawrie og Cobbold, 2004; Rigby, 2001, 2003). Með skorkorti eru teknar saman á einn stað, með lykilmælikvörðum, tölulegar upplýsingar sem sýna á skipulegan og markvissan hátt hvernig gengur að ná fram þeirri stefnu sem kemur fram á áhrifaritinu. Því nýtist slíkt safn vel til að lýsa stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi, en einnig mögulega til að draga upp framtíðarsýn og markmið um breytta stöðu (Syalom, 2015). Enda þó fjölmörg söfn talna og mælikvarða sem tengjast jafnrétti hafi verið sett fram, sjá töflu 9, þá eru þau mismunandi og ólík því skorkorti sem sett er fram hér, með þeirri undantekningu að í meistararitgerð Þórunnar Sigurðardóttur (2018) dregur hún fram frumútgáfu af því jafnréttisskorkort sem sett er fram í þessari grein.

Jafnréttisskorkortið er safn 28 mælikvarða á stöðu kynjanna í atvinnulífinu og skiptist í fjóra flokka: *Laun og atvinnuþátttaka, Völd og áhrif, Náms- og starfsval og Fjölskylduábyrgð*. Við val á mælikvörðum í fyrstu tveimur flokkunum var mest krefjandi að velja milli fjölmargra mælikvarða sem komu til greina og útfærslu sumra þeirra. Tvö sjónarmið réðu miklu um valið, annars vegar að mælitækið gæfi miklar upplýsingar og hins vegar að forðast að einhverjir tveir mælikvarðar gæfu mjög svipaðar upplýsingar. Þriðji flokkurinn er tvíþættur, um kynjaskiptingu í æðstu störfum í fyrirtækjum og um kynjaskiptingu á Alþingi og í sveitarstjórnun. Hagstofan birtir miklar upplýsingar um kynjaskiptingu í fyrirtækjum og þar fóst vinnan í að velja mælikvarða. Mest krefjandi var að velja mælikvarða í síðasta flokkinn, þ.e. fjölskylduábyrgð. Ljóst er að ójöfn fjölskylduábyrgð hefur talsverð áhrif á ólíka stöðu kynjanna í atvinnulífinu, eins og áhrifaritið á mynd 1 dregur fram, en á sama tíma er erfitt að mæla hana og fá tölur sem veita gagnlegar upplýsingar. Niðurstaðan var að hafa fjóra mælikvarða í þessum flokki, þar af tvo varðandi fæðingarorlof.

Áhrifaritið á mynd 1 er einn af útgangspunktunum við val á mælikvörðunum á jafnréttisskorkortinu á mynd 4. Eins og kemur fram í lok kafla 2 þá var ein af ályktunum rannsakernda eftir rýnifundina sú að líklega væri einna auðveldast að skilgreina og velja mælikvarða fyrir fjögur efnisatriði og eru þau auðkennd með sverari römmun. Skoðum þessi efnisatriði fyrst en tökum líka með atriðið „Minna kynjað námsval“ af því að kynjaskipt námsval er nátengt kynjaskiptingu starfa.

„Minni launamunur“ er mældur beint með mælikvörðum 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 og 1.5. Mælikvarðar 1.6-1.8 snúast um það að karlar vinna meira en konur, sem fræðimenn eru sam-mála um að sé ein af meginástæðunum fyrir óleiðréttum launamun kynjanna og er í takt við fyrri innlendar rannsóknir (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). „Minni kynjaskipting starfa“ er mælt með mælikvörðum 3.5 – 3.9 og „Minna kynjað námsval“ með mælikvörðum 3.1 – 3.4. „Jafnari hlutföll í framkvæmdastjórnun“ er mælt með 2.4 og 2.5. Mælikvarðar 2.1 – 2.3 eru um stjórnir fyrirtækja sem er nátengt þessu atriði, en þetta er ekki sérstakt atriði á áhrifaritinu. „Jafnari taka fæðingarorlofs“ er mælt beint með

mælikvörðum 4.1 og 4.2. Þeir mælikvarðar sem ekki hafa verið taldir upp eru 2.6 – 2.7 og 4.3 – 4.4, þ.e. einungis 4 af 28 eru um atriði sem talið var að gæti verið erfitt að finna mælikvarða fyrir.

Áætla má að þrjú atriði á áhrifaritinu: „Minni launamunur“, „Minni kynjaskipting starfa“ og „Jafnari hlutföll í framkvæmdastjórnnum“ séu yfirmarkmið í stefnu um jafna stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi og á jafnréttisskorkortinu eru 12 mælikvarðar beint um þessi atriði. Aðrir mælikvarðar á jafnréttisskorkortinu eru einkum um atriði sem eru talin hafa mikil áhrif á þessi atriði og má þar nefna lengri vinnutíma karla, námsval og fjölskylduábyrgð, eins og útskýrt er hér að framan. Mælikvarðar 2.6 og 2.7, um hlutföll kvenna á Alþingi og í sveitarstjórnun, gefa vísbendingu um nokkur atriði á áhrifaritinu og má sérstaklega nefna „Valdefling kvenna“ og „Fleiri fyrirmyndir karla og kvenna“. Mælikvarðar 4.3 og 4.4 snúast einkum um „Jafnari fjölskylduábyrgð“ og það gera að sjálfsögðu líka mælikvarðar 4.1 og 4.2, um töku fæðingarorlofs.

Sem svar við fyrri rannsóknarspurningunni er sett fram jafnréttisskorkort (mynd 4), sem gefur heildarmynd af stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Á myndum 5-11, eru sýndar tölur og þróun fyrir mælikvarðana frá 1999-2018 í þeim mæli sem mögulegt var. Á þennan hátt sýnir jafnréttisskorkortið bæði hver staða kynjanna er og hvernig hún hefur þróast. Þegar þær upplýsingar eru skoðaðar er augljóst að talsvert vantar upp á að staða kynjanna í íslensku atvinnulífi sé jöfn. Sumir þættir hafa þróast í átt að jöfnuði síðustu tvo áratuginna en aðrir þættir hafa staðið í stað, eða að bil hefur minnkað lítillega.

Svarið við seinni rannsóknarspurningunni má lesa úr skorkortinu og er ljóst að samkvæmt fyrirliggjandi tölum er staða kvenna og karla ekki jöfn á íslenskum vinnumarkaði og hallar umtalsvert á konur. Hér fyrir neðan verða niðurstöðurnar ræddar út frá þeim fjórum flokkum sem koma fram í skorkortinu: Laun og atvinnuþátttaka, Völd og áhrif, Náms- og starfsval og Fjölskylduábyrgð.

#### *Laun og atvinnuþátttaka*

Launamunur kynjanna hefur minnkað umtalsvert og má ætla að hann haldi áfram að minnka m.a. í tengslum við innleiðingu jafnlaunavottunar. Launamunur er þó mjög misjafn eftir hópum og fram kemur á mynd 5 að óleiðréttur launamunur er mun meiri en leiðréttur launamunur. Megin skýringin er sú að launaður vinnutími karla er lengri en kvenna. Þessar niðurstöður styðja innlendar rannsóknir sem sýna að karlar verja meiri tíma í launaðri vinnu á meðan konur verja meiri tíma í ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum (Forsætisráðuneytið, 2020; Hagstofa Íslands o.fl., 2019; Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015; Kolbeinn Stefánsson, 2015; Þóra Kristín Þórsdóttir og Kolbeinn Stefánsson, 2010). Einnig sýnir skorkortið að mun fleiri konur en karlar eru í hlutastarfi þó að hlutfallið hafi lækkað lítillega eða úr 80% í 70% á tímabilinu 2003-2018 (mynd 6).

#### *Völd og áhrif*

Hlutfall kvenna í stjórnnum og sem framkvæmdastjórar hefur aukist stöðugt en hægt þegar horft er á öll fyrirtæki á tímabilinu 1999-2018 (mynd 7). Þrátt fyrir að Ísland komi best út úr mælingum um jafna stöðu kynjanna í valdastöðum á Norðurlöndum (Gender Equality Barometer) fyrir árið 2019, standa konur höllum fæti þegar kemur að stjórnunarstöðum og formennsku í stjórnnum stærri fyrirtækja (Júlíusdóttir o.fl., 2018; Lindahl, 2019; Unnur Dóra Einarsdóttir o.fl., 2017). Þegar litið er á áhrifastöður í fyrirtækjum sést að mesti kynjahallinn varðar framkvæmdastjóra fyrirtækja með fleiri en 50 starfsmenn og er ekki að merkja teljandi breytingu í takt við fjölgun kvenna í stjórnnum slíkra fyrirtækja í kjölfar gildistöku kynjakvótaganna 2010 (lög nr. 13/2010). Það má því ætla að næstu áratuginna verði breytingar hægfara. Varðandi hlutfall kynjanna í sveitarstjórnnum þá vantar ekki mikið upp á að jöfnuði sé náð, en samt er nokkuð í land og þó nokkrar sveiflur milli kosninga í hlutfalli kvenna á Alþingi.

*Náms- og starfsval*

Sumar starfstéttir eru í dag hefðbundnar kvennastéttir og aðrar karlastéttir (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015) og myndirnar sýna að nánast engin breyting hefur átt sér stað síðustu áratugi í þeim starfstéttum sem mælikvarðar eru fyrir (mynd 10). Samkvæmt 18. grein laga (nr. 10/2008) varðandi réttindi og skyldur atvinnurekenda er lögð rík áhersla á að stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Ef vilji er til að minnka þennan mikla kynjamun þá er ein leið að leggja aukna áherslu á að námsval verði minna kynbundið og vinna að því á margan hátt yfir langt tímabil. Áhrifarit Snjólfss Ólafssonar o.fl. (2019) og skorkortið í þessari rannsókn sýna fram á að ein af rótum vandans er kynbundið námsval og gefa myndirnar til kynna að lítil breyting hefur orðið þar á (mynd 9). Færa má rök fyrir því að nauðsynlegt sé að fara í einhvers konar þjóðar-átak til að ná árangri á því sviði. Öll skólástig skipta þar máli: leikskólar, grunnskólar, framhaldsskólar og háskólar.

*Fjölskylduábyrgð.*

Karlar taka mun minni fjölskylduábyrgð en konur (sjá mynd 11), en ein af forsendum þess að jafna stöðu kynjanna í atvinnulífinu er að jafna fjölskylduábyrgð. Skipting ábyrgðar hefur jafnast hægt og bitandi frá 2005 til 2013, en samt er munurinn ennþá mjög mikill (mynd 11). Eins og fram hefur komið þá verja konur færri klukkustundum í launuð störf en karlar og ná þar af leiðandi minni frama í fyrirtækjum en karlar (Forsætisráðuneytið, 2020; Hagstofa Íslands o.fl., 2019; Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015; Kolbeinn Stefánsson, 2015; Þóra Kristín Þórsdóttir og Kolbeinn Stefánsson, 2010). Þrátt fyrir aukna áherslu á jafnrétti kynjanna í íslensku atvinnulífi upplifa konur ennþá hindranir og ójöfn tækifæri á vinnumarkaði og er ein af ástæðum fyrir því að konur verja meiri tíma í ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum en karlar (Júlíusdóttir o.fl., 2018; Unnur Dóra Einarsdóttir o.fl., 2017). Þessar niðurstöður eru í takt við fyrri rannsóknir og sýna að þrátt fyrir að réttur til fæðingarorlofs hafi verið jafnaður í lögum um fæðingar- og foreldraorlof sumarið 2000 (nr. 95/2000) nýta karlar síður fæðingarorlof en konur. Ætla má að þær breytingar sem urðu á fæðingarorlofskerfinu árið 2020 muni hafa merkjanleg áhrif, líkt og komu fram við breytingarnar árin 2000-2003, og verður fróðlegt að fylgjast með tölum á skorkortinu á næstu árum í ljósi þess, en reyndar mun áhrifanna ekki byrja að gæta fyrr en árið 2021.

Þessir fjórir flokkar sem koma fram í skorkortinu: Laun og atvinnuþátttaka, Völd og áhrif, Náms- og starfsval og Fjölskylduábyrgð veita mikilvæga yfirsýn yfir núverandi stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi og varpa ljósi á mikilvæg atriði sem vert er að fylgja eftir. Það er athyglisvert að þrátt fyrir að nálægt tvöfalt fleiri konur en karlar hafi útskrifast með háskólagráðu frá aldamótum (Hagstofa Íslands, 2020), að atvinnuþátttaka kvenna sé sú hæsta innan OECD (Hagstofa Íslands o.fl., 2019; OECD, 2019), að lög hafi verið sett um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja um að hvort kyn skyldi vera að lágmarki 40% í fyrirtækjum með yfir 50 starfsmenn (lög um hlutafélög nr. 13/2010) þá virðist vera langt í land þar til hlutfallið nái 50% og þar til að fullkomið jafnrétti náist á íslenskum vinnumarkaði.

Í þessari grein er í fyrsta sinn birt skorkort sem gefur heildarmynd af stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi, en frumútgáfa af slíku skorkorti var unnið í óbirtri meistararitgerð Þórunnar Sigurðardóttur (2018). Skorkort eru hugsuð sem verkfæri fyrir stjórnendur skipulagsheilda, t.d. fyrirtækja eða sveitarfélaga, til að greina hvaða aðgerða eða ákvarðana er þörf til að bæta árangur skipulagsheildarinnar (Khalid o.fl., 2019; Martin og Sauvageot, 2011; Mendes o.fl., 2014; Ndevu og Muller, 2018; Wisniewski og Ólafsson, 2004). Í þessu tilviki er skipulagsheildin Ísland, heil þjóð, og skorkortið er hugsuð fyrir marga aðila, einkum fræðimenn, stjórnvöld og ýmis félagasamtök. Jafnréttisskorkortið er hægt að nota til að fylgjast með stöðunni og þróun mála og leggja tölulegt mat á hvernig miðar.

Jafnréttisskorkortið getur nýst við stefnumörkun í jafnréttismálum eða við einstaka ákvarðanir, m.a. auðveldað mat á mikilvægi einstakra þátta. Það getur verið innlegg í vinnu við að velja aðgerðir eða skilgreina átaksverkefni sem eiga að stuðla að breytingum. Það getur gagnast við að fylgjast með og meta þróun mála, m.a. hvort árangur verði sýnilegur. Jafnréttisskorkortið getur jafnvel nýst einstökum stofnunum og fyrirtækjum sem vilja stuðla að auknu jafnrétti kynja í atvinnulífinu, m.a. með því að skapa umræður innan þeirra um aðgerðir sem að stjórnendur skipulagsheildanna geta gripið til eða stutt við.

Takmörkun rannsóknarinnar felst í því að skorkort segja aldrei alla söguna þó svo að þau gefi gleggri mynd af stöðunni en til að mynda vísitölur eða söfn mælikvarða sem eru frekar almennir. Hafa þarf í huga að flestar vísitölur fela í sér of mikla einföldun til að unnt sé að draga miklar ályktanir, t.d. gæti staða jafnréttis versnað mikið varðandi eitt atriði en batnað varðandi annað en vísitalan gefið sömu tölu. Þær veita einnig takmarkaðar upplýsingar um það hvernig æskilegt er að vinna að úrbótum, til þess þarf frekari sundurliðun á undirliggjandi þáttum sem má gera með skorkorti. Jafnréttisskorkortið sem hér er kynnt hefur vissulega sína annmarka, sem og önnur sértæk skorkort. Til að mynda má nefna að oft eru ekki fyrirbyggjandi gögn eða mælikvarðar fyrir þætti sem gæfu glögga mynd af tilteknum þáttum, eins og t.d. fjölskylduábyrgð, sem hefur engu að síður umtalsverð áhrif á stöðuna sem ætlunin er að meta og/eða hafa áhrif á. Í slíkum tilvikum hjálpar að nýta mælikvarða sem gefa vísbendingar um stöðuna, frekar en að sleppa því alfarið að taka umrædda þætti með í myndina. Þá getur þurft að takmarka val á mælikvörðum við þá mælikvarða þar sem hægt er að fá sambærilegar tölur fyrir á milli tímabila. Þetta þýddi í raun að flestir mælikvarðar sem í greininni voru notaðir byggja á tölum sem Hagstofa Íslands birtir. Vissulega geta mælikvarðar aldrei sagt alla söguna en góðir mælikvarðar eru mjög mikilvægir ef vilji er til að vinna markvisst að því að bæta tiltekið ástand.

Sem dæmi um mælikvarða sem æskilegt væri að hafa á jafnréttisskorkortinu en tókst ekki skilgreina og fá gögn um, var um hlut kvenna í fjölmiðlum. Félag kvenna í atvinnulífinu (FKA) hefur m.a. lagt áherslu á að auka sýnileika kvenna í atvinnulífinu og liður í því er að konum fjölgi sem viðmælendum í fjölmiðlum (FKA, e.d.-b; FKA, e.d.-c). Í gegnum tíðina hafa fjölmargir tekið saman tölur varðandi þennan þátt en það er ekki gert reglulega á sambærilegan hátt milli ára þannig að slíkur mælikvarða er ekki á jafnréttisskorkortinu. Alþjóðlega fjölmiðlavaktin (Global media monitoring project, GMMP) hefur verið framkvæmd á fimm ára fresti frá því árið 1995 og hefur Ísland tekið fullan þátt frá árinu 2010. Framkvæmd fjölmiðlavaktarinnar er með þeim hætti að fylgst er með kynjahlutföllum í öllum helstu fréttamiðlum (ljósvaka- og prentmiðlum) á einum tilteknum degi. Framkvæmdin og úrvinnslan er samræmd hjá öllum þáttökulöndunum (Valgerður Jóhannsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir, 2015). Þar sem fjölmiðlavaktin tekur aðeins yfir einn dag á fimm ára fresti og tölurnar eru margar en hver um sig segir lítið og taka auk þess breytingum milli ára, þá var ákveðið að hafa ekki mælikvarða sem byggir á þessari könnun.

Skorkortið er liður í rannsóknarverkefni sem hófst á því að setja fram áhrifarit fyrir stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi. Skorkortið getur nýst við áframhaldandi rannsóknir á viðfangsefninu, m.a. við að skilgreina/afmarka frekari rannsóknarverkefni eða sem útgangspunktur í rannsóknum. Sem dæmi má nefna rannsóknarverkefni sem snúa að kynbundnu náms- og starfsvali og hvort og þá hvernig hafa má áhrif á þá þætti, sé ætlunin að stuðla að auknu jafnrétti í atvinnulífinu. Einnig mætti skoða nánar áhrif fjölskylduábyrgðar á frama kvenna í atvinnulífinu. Þá mætti skoða betur kynjamun meðal framkvæmdastjóra í stórum fyrirtækjum, en verðugt verkefni væri að kortleggja með áhrifariti hvað gæti orðið til þess að veruleg breyting yrði þar á. Þessu til viðbótar einskorðaðist rannsóknin við jafnrétti kvenna og karla en ekki annarra hópa. Því væri hægt að þróa, byggt á frekari rannsóknum og gagnaöflun, skorkort sem taka á málefnum annarra hópa í samfélaginu, t.d. fatlaðs fólks eða innflytjenda.

## Heimildaskrá

- About the Agency (e.d.). Sótt 23. ágúst 2020 af <https://www.wgea.gov.au/about-the-agency>
- Australia's gender equality scorecard (e.d.). Sótt 23. ágúst 2020 af <https://www.wgea.gov.au/data/wgea-research/australias-gender-equality-scorecard>
- Ásta Dís Óladóttir, Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Þóra H. Christiansen (2019). Er skortur á framboði eða er engin eftirspurn eftir konum í æðstu stjórnunarstöður? *Stjórnmál & stjórnsýsla*, 15(2), 205–228. doi:10.13177/irpa.a.2019.15.2.4
- CORE - Centre for Research on Gender Equality (2018). CORE Norwegian gender balance scorecard 2018. Institute for Social Research. Sótt af [https://www.samfunnsforskning.no/core/bilder/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer\\_pdf/core-norwegian-gender-balance-scorecard-2018.pdf](https://www.samfunnsforskning.no/core/bilder/core-topplederbarometer/core-topplederbarometer_pdf/core-norwegian-gender-balance-scorecard-2018.pdf)
- EIGE (2019). Gender equality index 2019: Work - life balance. Vilnius, Litháen: European Institute for Gender Equality. doi:10.2839/44985
- Einarsdóttir, Þ. J. (2020). All that Glitters is Not Gold: Shrinking and Bending Gender Equality in Rankings and Nation Branding. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 1-13.
- European Institute for Gender Equality (e.d.). Gender Equality Index. Sótt 3. mars 2020 af <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
- Eurostat (e.d.). Long working hours in main job by sex, age, professional status and occupation [data]. Sótt 26. febrúar 2020 af [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_qoe\\_3a2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_3a2&lang=en)
- Félag Sameinuðu Þjóðanna á Íslandi (e.d.). Heimsmarkmiðin. Sótt 2. mars 2020 af <http://www.un.is/heimsmarkmidin/>
- FKA (e.d.-a). Jafnvægisvog FKA - Mælaborð. Sótt 2. mars 2020 af <https://www.fka.is/jafnvagisvog-fka/melaborb/>
- FKA (e.d.-b). Fjölmíðlaverkefni FKA 2013-2017. Sótt 26. febrúar 2020 af <https://www.fka.is/um/fjolmidlaverkefni-fka-2013-2017/>
- FKA (e.d.-c). FKA fjölmiðlaþjálfun 2020 í húsakynnum RÚV Efstaleiti 1. (2020, 3. janúar). Sótt 26. febrúar 2020 af <https://www.fka.is/um/frettir/fka-fjolmidlathjalfun-2020-i-husakynnum-ruv-efstaleiti-1>
- Forsætisráðuneytið (2019). Iceland's implementation of the 2030 agenda for sustainable development. Voluntary national review. Stjórnarráð Íslands.
- Forsætisráðuneytið (2020). Jafnrétti 2020: Skýrsla forsætisráðherra um jafnréttismál 2018-2019. Lögð fram á jafnréttisþingi 2020. Stjórnarráð Íslands og Jafnréttisráð.
- Gná Guðjónsdóttir (2017). Samfélagsábyrð og sjálfbærni í ársskýrslum skipulagsheilda: Kerfisbundin leið til að ná fram markmiðum jafnréttislaða (óbirt meistararitgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/28999>
- Guðrún Johnsen (2020). Náttúrulegt eðli eða uppeldi? Kynjamunur á áhættufælni. *Vísbending*, 38(5), 1–4.
- Guide to reporting under the Workplace Gender Equality Act 2012 (e.d.). Sótt 23. ágúst 2020 af <https://www.wgea.gov.au/guide-to-reporting>
- Hagstofa Íslands (2018). Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtæka stendur í stað milli ára. Sótt 7. mars 2020 af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/fyrirtaeki/stjornir-og-framkvaemdastjorar-fyrirtaekja-2017/>
- Hagstofa Íslands (2020). Brautskráningar á háskólastigi og doktorsstigi eftir kyni [Talnaefni]. Sótt 7. mars 2020 af <https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/menntun/haskolastig/>
- Hagstofa Íslands (e.d.-a). Óleiðréttur launamunur kynjanna 2008-2017 [Talnaefni]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_launogtekjur\\_\\_1\\_laun\\_\\_2\\_launamunurkynjanna/LAU02000.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__launogtekjur__1_laun__2_launamunurkynjanna/LAU02000.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-b). Leiðréttur launamunur (OLS) 2000-2016 [Talnaefni]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_launogtekjur\\_\\_1\\_laun\\_\\_2\\_launamunurkynjanna/LAU02001.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__launogtekjur__1_laun__2_launamunurkynjanna/LAU02001.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-c). Fjöldi og hlutfall starfandi fólks eftir árum 2003-2019 [Vinnumarkaðsrannsókn]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_vinnumarkadur\\_\\_vinnumarkadsrannsokn\\_\\_3\\_arstolur/VIN00931.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadsrannsokn__3_arstolur/VIN00931.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-d). Meðalfjöldi unninna og venjulegra vinnustunda eftir árum 2003-2019 [Vinnumarkaðsrannsókn]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_vinnumarkadur\\_\\_vinnumarkadsrannsokn\\_\\_3\\_arstolur/VIN00941.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadsrannsokn__3_arstolur/VIN00941.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-e). Framkvæmdastjórar og stjórnarmenn fyrirtækja eftir kyni og aldri 1999-2018 [Talnaefni]. Sótt 25. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir\\_\\_fyrirtaeki\\_\\_fjoldi\\_\\_stjornir/FYR06101.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir__fyrirtaeki__fjoldi__stjornir/FYR06101.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-f). Kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna eftir stærð fyrirtækja 1999-2018 [Talnaefni]. Sótt 25. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir\\_\\_fyrirtaeki\\_\\_fjoldi\\_\\_stjornir/FYR06102.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir__fyrirtaeki__fjoldi__stjornir/FYR06102.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-g). Þingmenn kjörnir í alþingiskosningum eftir kyni og meðalaldri 1874-2017 [Talnaefni]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Ibuar/Ibuar\\_\\_kosningar\\_\\_althingi\\_\\_althkjornir/KOS02054.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Ibuar/Ibuar__kosningar__althingi__althkjornir/KOS02054.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-h). Frambjóðendur og kjörnir fulltrúar í sveitarstjórnarkosningum 1950-2018 [Talnaefni].

- Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/lbuar/lbuar\\_\\_kosningar\\_\\_yflit/KOS02008.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/lbuar/lbuar__kosningar__yflit/KOS02008.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-i). Brautskráningar úr starfsnámi á framhaldsskólastigi eftir námsbraut, prófgráðu og kyni 1995-2018 [Talnaefni]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_skolamal\\_\\_3\\_framhaldsskolestig\\_\\_1\\_fsProf/SKO03206c.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__3_framhaldsskolestig__1_fsProf/SKO03206c.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-j). Brautskráningar á háskólastigi og doktorsstigi eftir almennu sviði, prófgráðu og kyni 1995-2018 [Talnaefni]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_skolamal\\_\\_4\\_haskolastig\\_\\_1\\_hsProf/SKO04205.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__4_haskolastig__1_hsProf/SKO04205.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-k). Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum, kyni og landssvæðum 1991-2019 [Vinnumarkaðsrannsókn]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_vinnumarkadur\\_\\_vinnumarkadsrannsokn\\_\\_3\\_arstolur/VIN01101.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadsrannsokn__3_arstolur/VIN01101.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-l). Starfandi í aðalstarfi eftir atvinnugreinum (bálkar), kyni og búsetu 1991-2018 [Vinnumarkaðsrannsókn]. Sótt 26. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_vinnumarkadur\\_\\_vinnumarkadsrannsokn\\_\\_3\\_arstolur/VIN01105.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadsrannsokn__3_arstolur/VIN01105.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands (e.d.-m). Meðaldagafjöldi foreldris í fæðingarorlofi eftir fæðingarári barns 2001-2017 [Talnaefni]. Sótt 27. febrúar 2020 af [http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag\\_\\_born\\_\\_6\\_felagsvernd/BOR06011.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795](http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__born__6_felagsvernd/BOR06011.px/?rxid=28330685-33cf-47f3-9e28-5bceb8dd2795)
- Hagstofa Íslands, Jafnréttisstofa og forsætisráðuneytið (2019). Konur og karlar á Íslandi. Reykjavík: Hagstofa Íslands, Jafnréttisstofa og forsætisráðuneytið.
- Hagtiðindi. (2018). Rannsókn á launamun kynjanna 2008-2016. Hagstofa Íslands.
- Heimsmarkmiðin um sjálfbæra þróun (e.d.). Sótt 2. mars 2020 af <https://www.heimsmarkmidin.is/>
- ISSP (e.d.). ZA5900: International social survey programme: Family and changing gender roles. IV - ISSP 2012. Sótt 27. febrúar 2020 af <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?ll=10&notabs=&af=&nf=&search=&search2=&db=e&no=5900>
- Júlíusdóttir, Ó., Rafnsdóttir, G. L. og 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. doi:10.1108/gm-03-2017-0028
- Jyrkinen, M. (2013). Women Managers, Careers and Gendered Ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30(2), 175–185. doi:10.1016/j.scaman.2013.07.002
- Jyrkinen, M. og McKie, L. (2012). Gender, Age and Ageism: Experiences of Women Managers in Finland and Scotland. *Work, Employment and Society*, 26(1), 61–77. doi:10.1177/0950017011426313
- Kaplan, R. S. og Norton, D. P. (1992, 1. janúar). The Balanced Scorecard—Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review*, (January–February 1992).
- Kaplan, R. S. og Norton, D. P. (1993). Putting the Balanced Scorecard to Work. *Harvard Business Review*, (September/October).
- Kaplan, R. S. og Norton, D. P. (1996a). Linking the Balanced Scorecard to Strategy. *California Management Review*, 39(1). doi:10.2307/41165876
- Kaplan, R. S. og Norton, D. P. (1996b). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
- Kaplan, R. S. og Norton, D. P. (2001a). Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part I. *Accounting Horizons*, 15(1), 87–104. doi:10.2308/acch.2001.15.1.87
- Kaplan, R. S. og Norton, D. P. (2001b). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði*. Staðreyndir og staða þekkingar. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Khalid, S., Beattie, C., Sands, J. og Hampson, V. (2019). Incorporating the Environmental Dimension into the Balanced Scorecard: A Case Study in Health Care. *Meditari Accountancy Research*, 27(4), 652–674. doi:10.1108/MEDAR-06-2018-0360
- Kolbeinn Stefánsson (2015). *Viðauki 1: Verkaskipting, vinna og heimili. Í Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: Staðreyndir og staða þekkingar*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Kristín Guðmundsdóttir og Eðvald Möller (2012). *Viðskiptagreinind. Í Ingjaldr Hannibalsson (ritstjóri), Rannsóknir í félagsvísindum XIII. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2012. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands*.
- Lanninger, A. W. og Sundström, M. (2014). *Part-Time Work in the Nordic Region: Part-Time Work, Gender and Economic Distribution in the Nordic Countries*. Denmark: Norden. doi:10.6027/TN2014-503
- Launamunur kynjanna (e.d.). Sótt 26. febrúar 2020 af <http://www.vr.is>
- Lawrie, G. og Cobbold, I. (2004). Third-Generation Balanced Scorecard: Evolution of an Effective Strategic Control Tool. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 53(7), 611–623. doi:10.1108/17410400410561231
- Lindahl, B. (2019, 6. mars). Nordic Power Positions: A Modest Increase in Gender Equality. *Nordic Labour Journal*. Sótt af <http://www.nordiclbourjournal.org/i-fokus/in-focus-2019/gender-equality-barometre-2019/article.2019-03-04.2406255703>

- Lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971.
- Lög um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög nr. 13/2010.
- Lög um einkahlutafélög nr. 138/1994.
- Lög um félagslega aðstoð nr. 99/2007.
- Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000.
- Lög um hlutafélög nr. 2/1995.
- Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.
- Mack, P. (2014). *Big Data, Data Mining, and Predictive Analytics and High Performance Computing*. Í J. Lawrence (ritstjóri), *Renewable energy integration: Practical management of variability, uncertainty, and flexibility in power grids* (1. útg.). Cambridge: Academic Press.
- Martin, M. og Sauvageot, C. (2011). *Constructing an Indicator System or Scorecard for Higher Education. A Practical Guide*. Paris, France: International Institute for Educational Planning. Sótt af <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/constructing-an-indicator-system-or-scorecard-for-higher-education-a-practical-guide-2011-en.pdf>
- Melchert, F., Winter, R. og Klesse, M. (2004). *Aligning Process Automation and Business Intelligence to Support Corporate Performance Management*. Í 507. Flutt á Tenth Americas Conference on Information Systems, New York, NY.
- Mendes, P., Nunes, L. M. og Teixeira, M. R. (2014). *Quantitative Performance Targets by using Balanced Scorecard System: Application to Waste Management and Public Administration*. *Waste Management & Research*, 32(9), 927-936. doi:10.1177/0734242X14540977
- Ndevu, Z. J. og Muller, K. (2018). *Operationalising Performance Management in Local Government: The Use of the Balanced Scorecard*. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(0), 11. doi:10.4102/sajhrm.v16i0.977
- Oaxaca, R. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. doi:10.2307/2525981
- OECD (2019). *Employment rate [data]*. doi:10.1787/1de68a9b\_en (Sótt 7. mars 2020)
- OSAGI og OFFW (2010). *Gender Balance Strategy for the United Nations Secretariat: A Strategic Action Plan*. Sótt af [https://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/NEW%20Gender%20Balance%20Strategy\\_march%202010\\_Anex%206.pdf](https://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/NEW%20Gender%20Balance%20Strategy_march%202010_Anex%206.pdf)
- Radl, J. (2012). *Too Old to Work, or Too Young to Retire? The Pervasiveness of Age Norms in Western Europe*. *Work, Employment and Society*, 26(5), 755-771. doi:10.1177/0950017012451644
- Reglugerð um sveinspróf nr. 698/2009.
- Rigby, D. (2001). *Management Tools and Techniques: A Survey*. *California Management Review*, 43(2), 139-160. doi:10.2307/41166079
- Rigby, D. (2003). *Management Tools Survey 2003: Usage Up as Companies Strive to Make Headway in Tough Times*. *Strategy & Leadership*, 31(5), 4-11. doi:10.1108/10878570310492005
- Shamsuzzoha, A., Hao, Y., Helo, P. T. og Khadem, M. K. (2014). *Dashboard User Interface for Measuring Performance Metrics: Concept from Virtual Factory Approach*. Flutt á The 2014 International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Bali, Indonesia. Sótt af <http://www.iiom.org/ieom2014/pdfs/34.pdf>
- Sigurður Snævarr (2015). *Launamunur karla og kvenna. Velferðarráðuneytið*.
- Snjólfur Ólafsson (2005). *Stefnumiðað árangursmat sem liður í að framkvæma stefnu*. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 3(1), 47-72. doi:10.24122/tve.a.2005.3.1.3
- Snjólfur Ólafsson, Erla S. Kristjánsdóttir, Lára Jóhannsdóttir og Þóra H. Christiansen (2019). *Þættir sem hafa áhrif á stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi: Heildarmynd sýnd með áhrifariti*. *Tímarit um viðskipti og efnahagsmál*, 16(1), 71-88. doi:10.24122/tve.a.2019.16.1.5
- Stjórnarráð Íslands (e.d.-a). *Tölfræði heimsmarkmiðanna*. Sótt 2. mars 2020 af <https://www.stjornarradid.is/verkefni/utanrikismal/throunarsamvinna/heimsmarkmidin/tolfraedi-heimsmarkmidanna/>
- Stjórnarráð Íslands (e.d.-b). *Heimsmarkmiðin. Mælikvarðar fyrir markmið 5*. Sótt 2. mars 2020 af <https://www.stjornarradid.is/verkefni/utanrikismal/throunarsamvinna/heimsmarkmidin/tolfraedi-heimsmarkmidanna/maelikvardar-5/>
- Syalom (2015). *Design of a Balanced scorecard on nonprofit organizations (Study on Yayasan Pembinaan dan Kesembuhan Batin Malang)*. *Journal of Business and Management*, 17(12), 7-14. doi:10.9790/487X-171220714
- Tryggingastofnun (e.d.). *Lífeyrisþegar, greiðslur lífeyrstrygginga, félagslegrar aðstoðar og greiðslur til foreldra eftir kyni [Tafla 1.3 og 1.4]*. Sótt 27. febrúar 2020 af <https://qlik.capacent.is/extensions/TRS03/TRS03.html>
- United Nations Development Programme (2020). *Human development perspectives: Tackling social norms - a game changer for gender inequalities*. New York, NY: UNDP.
- 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. doi:10.24122/tve.a.2017.14.1.1
- Valgerður Jóhannsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir (2015). *Gender Bias in the Media: The Case of Iceland*.



- Stjórnmal og stjórnsýsla, 11(2), 207–230. doi:10.13177/irpa.a.2015.11.2.5
- Velferðarráðuneytið (2018). Skýrsla félags- og jafnréttismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2015–2017. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- WGEA Data (e.d.). Sótt 23. ágúst 2020 af <https://www.wgea.gov.au/data>
- Wijk, S. F. (2007). The Gender Balanced Scorecard. A Management Tool to Achieve Gender Mainstreaming in Organisational Culture. *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 21(4), 486–489. doi:10.1177/239700220702100443
- Wisniewski, M. og Ólafsson, S. (2004). Developing Balanced Scorecards in Local Authorities: A Comparison of Experience. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 53(7), 602–610. doi:10.1108/17410400410561222
- World Economic Forum (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
- Workplace Gender Equality Act (2012) [Act No. 91 of 1986 as amended].
- Workplace Gender Equality Agency (2019). *Australia's Gender Equality Scorecard. Key Findings from the Workplace Gender Equality Agency's 2018-19 Reporting Data*. Sydney: Workplace Gender Equality Agency. Sótt af <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2018-19-Gender-Equality-Scorecard.pdf>
- Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal (2004). Kynbundinn launamunur: umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi. Í Irma Erlingsdóttir (ritstjóri), *Fléttur II. Kynjafræði - kortlagningar* (bls. 247–271). Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands.
- Þóra Kristín Þórsdóttir og Kolbeinn Stefánsson (2010). *Verkaskipting kynjanna fyrir og eftir bankahrun*. Fréttabréf Þjóðmálastofnunar Háskóla Íslands. Reykjavík.
- Þórunn Sigurðardóttir (2018). *Ísland best í heimi? Safn mælikvarða sem sýna stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi (óbirt meistararitgerð)*. Háskóli Íslands, Reykjavík. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/29337>

