



Kynjaskipting og jafnrétti á vinnumarkaði

Staða karla í leikskólum Reykjavíkurborgar

Hólmfríður Birna Sigurðardóttir

Leiðbeinandi: Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Október 2016



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Kynjaskipting og jafnrétti á vinnumarkaði
Staða karla í leikskólum Reykjavíkurborgar

Hólmfríður Birna Sigurðardóttir

Lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði
Leiðbeinandi: Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
Október 2016

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BA-gráðu í félagsfræði og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© Hólmfríður Birna Sigurðardóttir, 2016

Reykjavík, Ísland 2016

Útdráttur

Verkefni þetta leitast við að svara því hvernig staða starfandi karlkyns leikskólakennara er innan leikskóla Reykjavíkurborgar. Í því skyni er skoðað hvaða þróun hefur átt sér stað hjá karlmönnum sem starfa við það sem talið er til hefðbundinna kvennastarfa. Gögn sem notast er við í ritgerðinni eru fyrri rannsóknir á efninu, tölur frá Hagstofu Íslands ásamt tölfræðilegum upplýsingum frá skóla- og frístundasviði Reykjavíkurborgar. Ýmsar kenningar má tengja við kynjaskiptan vinnumarkað og stöðu karlmannna þar og verða þær skoðaðar ásamt því að farið verður yfir jafnrétti, almennt og með tilliti til kynjanna. Flestar rannsóknir og kenningar um kynjaskiptan vinnumarkað ganga út frá sjónarhorni kvenna á vinnumarkaði. Í þessari ritgerð verður þó leitast við að skoða stöðu karlmannna og heimfæra fyrri rannsóknir og kenningar yfir á þá. Niðurstaða ritgerðarinnar bendir til að of fáir karlmenn starfi í hefðbundnum kvennastörfum. Fjölgun karlmannna í kvennastörfum er stórt verkefni. Ein hindrun þess að það takist að fjölga karlmönnum er talin liggja hjá samfélaginu sem lítur karla- og kvennastörfum ekki sömu augum. Einnig hafa viðhorf og fastmótaðar hugmyndir samfélagsins þau áhrif að karlmenn eiga erfiðara með að endast í kvennastörfum. Karlmönnum hefur þó fjölgað sem teljast verður jákvæð þróun.

Þakkarorð

Ég vil þakka leiðbeinanda mínum, Guðbjörgu Lindu Rafnsdóttur, kærlega fyrir alla þá leiðbeinslu sem hún hefur veitt mér við þessa vinnu. Hallfríði Þórarinsdóttur forstöðukonu MARK – Miðstöðsvar margbreytileika og kynjarannsóknna, þakka ég fyrir veitta aðstoð við að koma mér í samskipti við starfsmenn Reykjavíkurborgar. Ég vil sérstaklega þakka Hrafnkeli Tjörva Stefánssyni fyrir aðstoð við gagnaöflun og þolinmæði vegna fjölda tölvupósta sem á hann voru sendir. Einnig vil ég þakka Kolbrúnu Hrund Sigurgeirsdóttur og Rannveigu Júníönnu Bjarnadóttur fyrir góða fundi. Fyrir yfirlestur á verkefninu vil ég þakka mágkonu minni, Dagmar Clausen Þórðardóttir og vinkonu minni Ástdísi Þorsteinsdóttur, kærlega fyrir. Foreldrar mínir fá mínar innilegustu þakkir fyrir allan þann stuðning og hvatningu sem þau hafa veitt mér í gegnum árin. Fyrst og síðast vil ég þó þakka sambýlismanni mínum, Gunnari Ágústssyni, fyrir allan sinn stuðning, þolinmæði og trú á mér. Trú ykkar á mér hefur strykt trú mína á sjálfri mér.

Efnisyfirlit

Útdráttur	3
Þakkarorð	4
Efnisyfirlit	5
Myndaskrá	6
Töfluskrá	6
1. Inngangur	7
1.1 Tilurð verkefnis.....	7
1.1.1 KFS – Kynjuð fjárhags- og starfsáætlun.....	7
1.2 Markmið ritgerðar	8
1.3 Fræðilegt sjónarhorn, gögn og aðferðir	8
1.4 Uppbygging ritgerðarinnar	9
2. Kenningar	10
2.1 Hvað er vinna?.....	10
2.2 Láréttur og lóðréttur vinnumarkaður	11
2.3 Glerþakið	11
2.4 Lagnakenning	12
2.4 Glerrúllustiginn.....	13
3. Staða þekkingar	14
3.1 Kynjaskiptur vinnumarkaður	14
3.2 Áhrif glerþaksins og glerrúllustigans	16
3.3 Staðalímyndir á vinnumarkaði	17
3.4 Karlar í kvennastörfum.....	18
4. Staðan á Íslandi	20
4.1 Jafnrétti	20
4.2 Karlar og konur í kvennastörfum á Íslandi	21
5. Leikskólar. Saga, þróun og staða karla	25
5.1 Þróun leikskóla á Íslandi.....	25
5.2 Menntun leikskólakennara.....	26
5.3 Staða karlmanna í leikskólum hjá Reykjavíkurborg.....	29
6. Umræður	33
Heimildaskrá	39
Fylgiskjal 1	43

Myndaskrá

Mynd 1. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsgreinum árið 2015	22
Mynd 2. Starfsfólk við kennslu í grunnskólum eftir kyni	24
Mynd 3. Skráðir nemendur í leikskólakennaranám 2008 til 2013	28

Töfluskrá

Tafla 1. Brautskráðir úr hjúkrunar- og ljósmóðurfræðum 2010 til 2015	22
Tafla 2. Brautskráðir úr læknisfræði 2010 til 2015	23
Tafla 3. Brautskráðir með MA í leikskólakennarafræðum 2013 – 2015.....	28
Tafla 4. Hlutfall karla í leikskólum október 2015.....	30
Tafla 5. Heildarfjöldi stöðugilda 2013 til 2015	31
Tafla 6. Fjöldi starfsmanna 2006 – 2008	32

1. Inngangur

1.1 Tilurð verkefnis

Jafnrétti kynjanna hefur lengi verið málefni sem mér hefur þótt áhugavert. Sem kona þá hefur staða kvenna á vinnumarkaði og hvernig hún hefur þróast verið mér sérstakt hugðarefni. Við skoðun á málefninu vakti athygli mína að staða karla á á þeim vinnustöðum sem álitnir eru til kvennastarfa er alla jafna lítið rædd. Fyrir tilstuðlan leiðbeinanda þessa verkefnis, Dr. Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur, komst ég í samband við Hallfríði Þórarinsdóttur forstöðukonu MARK – Miðstöðsvar margbreytileika og kynjarannsókna, en Hallfríður hefur milligöngu um samstarf Háskóla Íslands og Reykjavíkurborgar um verkefni sem nefnist „KFS – kynjuð fjárhags- og starfsáætlun“. Í samtölum mínum við Hallfríði viðraði ég þær vangaveltur mínar að athyglisvert væri að skoða stöðu karlmanna á vinnumarkaði. Með verkefni KFS til hliðsjónar komst ég að þeirri niðurstöðu að staða karla á leikskólum Reykjavíkurborgar væri áhugavert viðfangsefni þessarar ritgerðar. Valið var mér léttbært enda er ég þeirrar skoðunar að allir eigi að hafa rétt á því að starfa við það sem þeir kjósa óháð kyni og að börnin okkar, komandi kynslóðir, njóti góðs af því að hafa bæði karl- og kvenkynsfyrirmyndir í leik og starfi allt frá unga aldri.

1.1.1 KFS – Kynjuð fjárhags- og starfsáætlun

Ritgerð þessi, *Kynjaskipting og jafnrétti á vinnumarkaði: staða karla í leikskólum Reykjavíkurborgar*, er unnin innan ramma samstarfsverkefnis Félagsvísindasviðs Háskóla Íslands - FVS og Reykjavíkurborgar um s.k. „kynjaða fjárhags- og starfsáætlun“ – KFS. Kynjuð fjárhags- og starfsáætlun felur í sér samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða við alla opinbera stefnumótun og áætlanagerð, en Reykjavíkurborg vinnur nú að innleiðingu kynjaðrar fjárhagsáætlunar sem áætlað er að ljúki 2018. Rannsóknarsamstarfið veitir nemum bæði í grunn- og framhaldsnámi tækifæri til að vinna að stærri og minni verkefnum, sem tengjast, á einn eða annan hátt, innleiðingu KFS auk þess að veita þeim aðgang að þeim gagnagrunnum borgarinnar sem tengjast verkefninu. Ritgerð þessi er ein afurð þessa rannsóknarsamstarfs. Hún var unnin í samstarfi við Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar og naut höfundur hennar aðstoðar Hrafnkels Tjörva Stefánssonar mannauðsráðgjafa á skóla- og frístundasviði.

1.2 Markmið ritgerðar

Markmið ritgerðarinnar er að varpa ljósi á stöðu karlmannna sem starfa á leikskólum Reykjavíkurborgar. Áhersla verður lögð á kynjaskiptan vinnumarkað og hvernig reynst hefur fyrir karlmenn að koma til starfa á vinnustaði sem innihalda störf sem flokkuð hafa verið sem hefðbundin kvennastörf. Leikskólar hafa lengi verið álitnir kvennavinnustaðir og því er stórt skref fyrir karlmenn að sækjast eftir að starfa þar, og enn fremur að sækja sér fimm ára menntun til þess að geta notað starfsheitið leikskólakennari, sbr. 3. gr. laga um menntun og ráðningu kennara og skólastjóranda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 87/2008. Lögin kveða á um að 2/3 hlutar stöðugilda við kennslu, umönnun og uppeldi barna í hverjum leikskóla skuli teljast til stöðugilda leikskólakennara, sbr. 2. mgr. 9. gr. laganna. En hafa viðmið verið sett er snúa að kynjahlutföllum? Hefur Reykjavíkurborg sett sér stefnu sem hefur það að markmiði að fjölga og viðhalda karlmönnum í leikskólakennarastarfinu?

Velta má fyrir sér hvort þeir karlmenn sem sækjast eftir leikskólakennarastarfinu haldist þar, en kenningar benda til að körlum sé frekar ýtt upp fyrirtækjastigann (*e. corporate ladder*) í stað þess að starfa á „gólfinu“ sem almennur starfsmaður (Warming, 2013).

Mikilvægt er að afla upplýsinga um stéttina og skoða möguleika á að auka áhuga karlmannna til að bæði mennta sig til leikskólakennarastarfsins og dvelja við starfið til framtíðar.

1.3 Fræðilegt sjónarhorn, gögn og aðferðir

Fræðilegt sjónarhorn ritgerðarinnar byggir meðal annars á kenningum um lárréttan- (*e. horizontal gender segregation*) og lóðréttan vinnumarkað (*e. vertical gender segregation*), glerþakið (*e. glass ceiling*), lagnakenningu (*e. pipeline theory*) og glerrúllustigann (*e. glass escalator*). Hér má meðal annars nefna rannsóknir breska félagsfræðingsins Sylviu Walby sem birtust í bók hennar, *Theorizing patriarchy*, sem kom út árið 1990 og tímamótarannsókn Christine L. Williams frá árinu 1992, *The Glass Escalator: Hidden Advantage for Men in the "Female" Professions* ásamt grein Margaret Allen og Tanya Castleman, *Fighting the Pipeline Fallacy* frá árinu 2011.

Nýlegar rannsóknir eru einnig lagðar til grundvallar við vinnslu á ritgerðinni og eru þar til að mynda grein Lotte Bloksgaard frá árinu 2011 sem fjallar um kynjaskiptan vinnumarkað í Danmörku. Kenn Warming skrifaði greinina, *Men Who Stop Caring: The Exit of Men from Caring Occupations*, árið 2013 og fjallar hún um karlkyns leikskólakennara sem hverfa frá

störfum vegna upplifunnar sinnar á vinnumarkaði. Einnig verður stuðst við lög sem tengjast efninu, m.a. *Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla* nr. 10/2008, og *Lög um menntun og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla* nr. 87/2008.

Ritgerðin byggir á greiningu fyrirbyggjandi tölfræðigagna um kynjaskiptan vinnumarkað og stöðu karla á leikskólum Reykjavíkurborgar. Gögnin koma ýmist frá Hagstofu Íslands eða frá skóla- og frístundasviði Reykjavíkurborgar. Hrafnkell Tjörvi Stefánsson mannauðsfulltrúi tók saman gögn frá Reykjavíkurborg en höfundur fékk aðgang að gögnunum í gegnum samstarfsverkefni Félagsvísindasviðs Háskóla Íslands - FVS og Reykjavíkurborgar um „kynjaða fjárhags- og starfsáætlun“ – KFS. Gögnin sem um ræðir eru tölfræðilegar upplýsingar um stöðu karlanna í leikskólum sem reknir eru af Reykjavíkurborg.

1.4 Uppbygging ritgerðarinnar

Ritgerðin skiptist upp í sex meginkafla. Í inngangi er gerð grein fyrir hugmyndinni að verkefninu, sagt frá markmiðum þess og rannsóknarspurningar settar fram. Einnig er farið yfir fræðilegt sjónarhorn, gögn og aðferðir. Í öðrum kafla verða kenningar teknar fyrir sem ritgerðin byggir á. Fjallað verður um lárréttan og lóðréttan vinnumarkað, kenningar um glerþakið, lagnakenningu og glerrúllustigann. Einnig verður stuttlega komið inn á skilgreingu á hugtakinu vinna. Í þriðja kafla verða erlendar rannsóknir á efninu lagðar fyrir og skoðaðar. Farið verður yfir kynjaskiptan vinnumarkað og staðalímyndir á vinnumarkaði ásamt umfjöllun um karla í kvennastörfum. Fjórði kafla fjallar um stöðu kynjanna á vinnumarkaði á Íslandi. Einnig er umfjöllun um jafnrétti, bæði almennt og út frá lögum og gildandi viðmiðum Reykjavíkurborgar. Karlar og konur í kvennastörfum á Íslandi verður skoðað í fjórða kafla. Fimmti kafla fjallar um þróun leikskóla á Íslandi ásamt menntun leikskólakennara og endar kaflinn á umfjöllun um stöðu karlanna í leikskólum hjá Reykjavíkurborg með tölfræðilegum upplýsingum frá Reykjavíkurborg að leiðarljósi. Jafnframt eru breytingar á hlutfalli karla í leikskólakennarastörfum á síðastliðnum árum skoðaðar. Í sjötta og síðasta kafla eru niðurstöður og umræður.

2. Kenningar

2.1 Hvað er vinna?

Ólíkar skýringar hafa verið uppi um hugtakið „vinna“ í gegnum tíðina og hafa þekktir fræðimenn látið á sér kveða í umræðu tengdri vinnu, þeirra á meðal Karl Marx og Emile Durkheim (Giddens & Sutton, 2013). Marx og Durkheim höfðu misjafnar skoðanir á hugtakinu „vinna“ en Marx taldi að vinna, utan heimilis, myndi að endingu gera einstaklingin fráhverfan þeirri vinnu sem fylgir að halda uppi heimili. Það myndi í kjölfarið hafa þau áhrif að einstaklingurinn myndi tapa skilningi á sjálfum sér. Durkheim var þó heldur jákvæðari í garð vinnu og taldi að sérhæfing einstaklinga myndi gera samfélagið sterkara og tengja fólk saman (Giddens & Sutton, 2013).

Skilgreina má vinnu, hvort sem hún er launuð eða ólaunuð, sem verkefni sem krefst líkamlegrar og andlegrar áreynslu og hefur það að markmiði að framleiða vöru eða þjónustu sem uppfylir þarfir einstaklinga (Giddens & Sutton, 2013). Hagstofa Íslands skilgreinir vinnu á eftirfarandi hátt:

Atvinna er hvers konar vinna gegn endurgjaldi í peningum eða fríðu, ólaunuð aðstoð við fyrirtæki eigin fjölskyldu, ólaunuð vinna við byggingu á eigin íbúðarhúsnæði eða framleiðslu til eigin neyslu. Vinna við heimilishald á eigin heimili eða sjálfboðastörf teljast ekki atvinna í skilningi vinnumarkaðsrannsóknarinnar (Hagstofa Íslands, 2016a).

Vinnumarkaðurinn hefur tekið miklum breytingum í gegnum tíðina. Í upphafi var nánast aðeins um landbúnað að ræða sem hefur þróast yfir í iðnaðarsamfélag þar sem landbúnaður er á undanhaldi. Karlmenn voru nánast þeir einu sem stunduðu launaða vinnu á öldum áður en frá miðbiki 20. aldar hafa konur streymt í auknum mæli á vinnumarkaðinn. Að mati Giddens & Sutton (2013) hefur aukning kvenna á vinnumarkaði stafað af aukinni menntun kvenna, hækkandi fæðingaraldri og skilnaðartíðni.

Segja má að með bók sinni *Theorizing patriarchy* (1990) hafi Sylvia Walby farið yfir kynjaskiptingu á vinnumarkaði allt frá upphafi fyrri heimstyrjaldar með hugmyndum og kenningum um málið og enn í dag er kynjaskiptur vinnumarkaður umfjöllunarefni sem félagsfræðingar og aðrir skoða mikið. Frá því að konur fóru að sækja í sig veðrið á vinnumarkaði hafa miklar breytingar átt sér stað. Samhliða fjölgun kvenna á vinnumarkaði

hefur skipting milli svokallaðra kvenna- og karlastarfa aukist. Á meðan flestar konur sinna ummönnunarstörfum og skrifstofu- og þjónustustörfum eru flestir karlar í störfum tengdum stjórnun, vélastörfum og sem lækna (Hagstofa Íslands, 2016b). Þróunin hefur verið á þá leið að margar starfsstéttir skiptast upp í karla- og kvennastörf sem hefur haft það í för með sér ákveðna mismunum varðandi launakjör kynjanna og stöðu starfsmanna innan fyrirtækja.

2.2 Láréttur og lóðréttur vinnumarkaður

Það var í gegnum brautryðjandi rannsókn Catherine Hakim (1979) sem kenningar um láréttan- og lóðréttan vinnumarkað birtust. Í verki sínu *Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation Between Men and Women's Work in Britain, the US and Other Countries* segir Hakim: „Lárétt starfs aðgreining er þegar karlar og konur eru mest að vinna í mismunandi tegundum af störfum. Lóðrétt starfs aðgreining er þegar menn eru að jafnaði að vinna í hærra settum stöðum og konur eru að mestu starfandi í lægra settum stöðum [...]” (Hakim, 1979, bls. 19).

Nánari skýring á láréttum vinnumarkaði vísar til þess að störfum sé skipt upp í karla- og kvennastörf. Einnig er talið að ákveðin störf tilheyri hvoru kyninu fyrir sig þrátt fyrir að vera jafnvel innan sömu atvinnugreinar, t.d. að lækni sé karlastarf á meðan hjúkrunarfræðingur sé kvennastarf. Einnig er talið að lárétt skipting á vinnumarkaði komi körlum betur en konum þar sem svokölluð karlastörf virðast, að marga mati, bjóða upp á meiri hreyfanleika og tækifæri til aukinnar þekkingar heldur en kvennastörfin (Bloksgaard, 2011).

Lóðrétt verkaskipting er aftur á móti sú skilgreining að kvennastörfin séu álitin neðar í fyrirtækjastiganum með tillit til launa, tækifæra til stöðuhækkana, hreyfanleika og aukinnar þekkingar, heldur en karlastörfin. Bloksgaard (2011) nefnir í þessu samhengi að í gegnum tíðina hafi mörg störf kvenna verið álitin sem aðstoðarstörf við störf karla, til dæmis hjúkrunafræðingur sem aðstoðar lækni.

2.3 Glerþakið

Það var árið 1986 að skilgreiningar á glerþakinu komu fram en um hugtakið birtist þá í bandaríska tímaritinu *Wall Street Journal*. Þar var því haldið fram að glerþakið væru ósýnilegar hindranir sem kæmu í veg fyrir að konur, og minnihlutahópar, gætu með góðu móti fært sig ofar í svokölluðum fyrirtækjastiga. Síðan þá hafa margar ólíkar skilgreiningar á hugtakinu komið fram en megininntakið stendur (Weyer, 2007).

Glerþakið, eða þær hindranir sem konur verða fyrir, virðist sér í lagi koma í ljós þegar konur sækjast í hærri stöður innan fyrirtækja, með tilfallandi meiri ábyrgð og hærri launum. Þetta vandamál virðist ekki vera jafn ríkjandi á öðrum sviðum, eða neðar í fyrirtækjastiganum. Þrátt fyrir að fjöldi kvenna á vinnumarkaði hafi aukist mikið og nú til dags sé algengara en áður að konur útskrifist með háskólagráðu, virðast ósýnilegar hindranir vera til staðar á flestum sviðum atvinnulífsins. Þessar ósýnilegu hindranir koma í veg fyrir að konur eigi, með góðu móti, auðvelt að færa sig í hærri stöður innan fyrirtækja (Wirth, 2001; Margrét Sæmundsdóttir, 2009).

Kenningar um tilkomu glerþaksins eru þónokkrar og byggja margar hverjar á þremur þáttum: líffræðilegum-, félagslegum og menningarlegum. Samkvæmt líffræðilegum útskýringum er líffræðilegur munur á körlum og konum, en þessar útskýringar eru ekki notaðar í dag þar sem talið er sannað að líffræðilegur munur kynjanna skýri ekki aðstöðumun þeirra á vinnustað. Félagslegar- og menningarlegar útskýringar telja að mismunur kynjanna liggi í félagsmótun einstaklinga og birtist í mismunandi þáttum lífsins eins og námi og vinnu. Félagslegar- og menningarlegar útskýringar njóta mikillar hylli í dag og eru taldar skýra aðstöðumun kynjanna einkar vel (Weyer, 2007).

Oakley (2000) taldi að útskýra mætti glerþakið með vísun til tveggja þátta. Fyrirtækjamenningu annars vegar og hegðunar- og menningarlegra þátta hins vegar. Við fyrirtækjamenningu átti Oakley (2000) við ráðningu og stöðuhækkun en hegðunar- og menningarlega þætti taldi hann eiga við um staðalímyndir og ákjósanlega stjórnunarhætti á vinnustað.

Bent hefur verið á að lóðrétt kynjaskipting og kenningar um glerþakið tengist, að lóðrétt kynjaskipting sé einhverskonar þríhyrningur. Því hærri sem staða innan fyrirtækis er því færri konur er þar að finna og er það talið tengjast glerþakinu á þann hátt að konur komast ekki í þessar stöður þrátt fyrir vilja (Kreitz-Sandberg, 2013).

2.4 Lagnakenning

Í kjölfar umræðunnar um glerþakið er rétt að greina frá því að fram eru komnar nýrri kenningar er varða stöðu kvenna á atvinnumarkaði. Ein þeirra nefnist lagnakenning og snýr að því að staða kvenna muni jafnt og þétt aukast og á endanum verða í takt við stöðu karla. Þetta ferli taki tíma og að því þurfi að sýna þolinmæði. Karlar hafi lengri sögu en konur á atvinnumarkaðinum og því ekki óeðlilegt að staða kvenna sé sú sem raun ber vitni um.

Samkvæmt lagnakenningunni skal þetta ferli gerast án allrar íhlutunnar eins og til dæmis laga um kynjakvóta (Allen og Castleman, 2001; Rodriguez, 2011).

2.4 Glerrúllustiginn

Í kjölfar rannsókna á glerpakinu kom fram nýtt hugtak sem nefnt hefur verið glerrúllustiginn. Frumkvöðull í rannsóknum á glerrúllustiganum var Christine L. Williams með greinina *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions* sem kom út árið 1992. Hugtakið lýsir því sem virðist gerast þegar karlmaður stígur inn á kvennavinnustað. Þessu er lýst sem leyndum aðstöðumun eða hag karla fram yfir konur þegar þeir starfa á kvennavinnustað. Kenningunni hefur oft verið lýst sem svo að karlar sem sinna kvennastörfum svífi upp fyrirtækjastigann eins og þeir séu staddir í rúllustiga. Þeim sé þannig fleytt áfram upp fyrirtækjastigann án þess að þurfa að hafa mikið fyrir því eða sækjast sérstaklega eftir því (Williams, 1992).

Í grein sem kom út árið 2013 endurskoðar Williams kenningu sína um glerrúllustigann. Í *The Glass Escalator, Revisited: Gender, Inequality in Neoliberal Times* (2013) er lögð áhersla á að kenningar um glerrúllustigann komi ekki öllum til góða og að veruleikinn sem hugtakið stendur fyrir sé sérstaklega hannaður fyrir hvíta karlmenn í hefðbundnum störfum. Þannig njóti menn af afrískum uppruna og samkynhneigðir karlar ekki sama forskots og hvítir (Smith, 2012; Wingfield, 2009; Price-Glynn og Rakovski, 2012). Williams (2013) gengur svo langt að segja að leggja skuli hugtakið niður og horfa á mismun kynja á vinnustað út frá breiðara stjórnarhorni með tilliti til nýrra tíma.

3. Staða þekkingar

3.1 Kynjaskiptur vinnumarkaður

Kynjaskiptur vinnumarkaður hefur verið rannsakaður allt frá sjöunda áratug 20. aldar og hafa komið fram margar kenningar sem byggja á mismunandi hugmyndum um vinnumarkaðinn. Sylvia Walby er meðal þeirra sem hafa skrifað mikið um kynjaskiptingu á vinnumarkaði og í bók sinni *Theorizing Patriarchy* (1990) rekur hún helstu kenningar sem á þeim tíma höfðu komið fram í tengslum við vinnumarkaðinn. Meðal þeirra kenninga sem hún fór yfir voru efnahagsleg og félagsleg nýtistefna (*e. economical and sociological functionalism*) og frjálshyggju kenningar (*e. liberalism*). Samkvæmt efnahagslegum og félagslegum kenningum krefjast best launuðu störfin mestrar þekkingar og þar sem konur væru minna á vinnumarkaði, bæði vegna þess að þær kæmu seint út á vinnumarkaðinn í sögulegu samhengi og vegna barneigna, hafi þær ekki öðlast þá þekkingu sem þurfi til að fá bestu launin og virðingamestu stöðurnar. Walby taldi að þessi kenning standist ekki skoðun og tók hún starfsstétt prentara sem dæmi. Þeir hafi, á árum áður, náð að halda fast í markaðshlutdeild sína þrátt fyrir nýjunga í tækni og kröfu um aukna þekkingu. Það tókst þeim með mikilli samtöðu. Frjálshyggjukenningar voru einnig til umfjöllunar hjá Walby en samkvæmt þeim er vinnumarkaðurinn karllægur og fleiri kvenfyrirmyndir vantar. Sterkari hefð sé fyrir körlum á vinnumarkaði, þar sem þeir voru þegar á vinnumarkaðinum á þeim tíma sem konur voru að ryðja sér til rúms. Samkvæmt frjálshyggjukenningunni nái karlar að koma sér og sínum kynbræðrum áfram vegna lengri sögu á vinnumarkaði og þannig eigi konur erfiðara uppdráttar en ella. Walby var hrifin af þessari kenningu en taldi að hún útskýrði einungis hvernig ástandið væri en kafi ekki nógu djúpt í rót vandans (Walby, 1990).

Walby (1990) hafði ekki mikla trú á kapitalismanum og taldi að hann væri konum síður til framdráttar. Hún var einnig þeirrar skoðunar að kynjaskiptur vinnumarkaður væri ekki nýr af nálinni hann hafi verið til staðar allt frá því að karlar fóru út á vinnumarkað og konur voru heima fyrir og sinntu heimilisstörfum. Með vexti kapítalismans taldi Walby að staða kvenna hafi versnað til muna. Konur hafi að mestu unnið heima fyrir á meðan karlar hafi farið út á vinnumarkaðinn og því hafi kynjaskiptur vinnumarkaður í raun verið lengi til staðar. Með iðnvæðingu og vexti kapítalismans hafi hins vegar skilin á milli heimilis og opinsbers vettvangs orðið skýrari. Þannig taldi Walby (1990) að með aukinni þátttöku kvenna á vinnumarkaði hafi þeim verið gefinn aðgangur að nýjum þáttum samfélagsins en áður hafi

konur staðið höllum fæti gagnvart körlum sem héldu í vald sitt og stöðu í gegnum sögu og hefðir.

Með kynjaskiptum vinnumarkaði er hætt við að stuðlað sé enn frekar að kynjaðri ímynd einstaklinga sem einhverskonar staðfestingu á hvað séu æskileg einkenni karla og kvenna. Þegar kynjaskiptur vinnumarkaður birtist einstaklingi frá unga aldri, t.d. á leikskóla þar sem mest megnis starfa konur, er hætt við að ýtt sé undir kynjaða ímynd einstaklinga. Þá gætu líkur aukist á að einstaklingur fari síður gegn óskrifuðu samfélagsreglunum sem hafa birst þeim frá unga aldri. Þetta getur haft í för með sér að einstaklingar velji sér menntun eða starf sem talin eru hæfa kyni þeirra, óháð raunverulegum áhuga. Þeir sem hins vegar fara gegn þessum óskrifuðu reglum samfélagsins eiga á hættu að verða fyrir gagnrýni. Rannsóknir benda til að karlmenn sem sinna hefðbundnum kvennastörfum, t.d. leikskólakennarastarfi, verði fyrir meiri gagnrýni en konur sem sinna karlastörfum eins og t.d. sem lögregluþjónn. Fram hefur komið að samfélagið telji að konur séu djarfær og hafi þor til að takast á við karlastörf en karlmennirnir séu mjúkir, ónytjungar og jafnvel er deilt um kynhneigð þeirra, taki þeir að sér störf sem flokkast sem hefðbundin kvennastörf (Bloksgaard, 2011).

Störf hafa verið flokkuð í þrjá mismunandi flokka eftir hversu mikil kynjaskipting er innan starfsgreinarinnar. Störf með háa kynjaskiptingu (*e. highly gender-dominated*) eru störf þar sem yfir 80% starfsmanna er af öðru hvoru kyninu. Kynjaskipt störf (*e. gender-dominated*) skiptast á þann veg að annað kynið er 20 – 39% allra starfsmanna en kynjablönduð störf (*e. gender-mixed*) eru með 40-60% skiptingu starfsmanna af hvoru kyninu. Þannig flokkast til að mynda bæði störf leikskólakennara (hátt hlutfall kvenna) og lögregluþjóna (hátt hlutfall karla) í hátt kynjaskipt störf (Bloksgaard, 2011; Warming, 2013).

Kynjaskiptur vinnumarkaður verður ekki aðeins útskýrður með tilliti til fjölda einstaklinga sem sinna ákveðnu starfi af hvoru kyni, staðreyndin er sú að vinnumarkaðurinn breytist yfir tíma og á milli menningarheima og samfélaga. Sem dæmi má nefna að störf tengd rafmagni eru að mestu unnin af karlmönnum í Danmörku og teljast til starfa með háa kynjaskiptingu en í Rúmeníu sinna bæði karlar og konur þessum störfum og þau flokkast til kynjablandaðra starfa (Bloksgaard, 2011; Warming, 2013).

Kynjamunur er talinn haldast í samfélaginu í gegnum þætti eins og menningu, sögu, kynbundna félagsmótun og kynhlutverk. Samfélagið elur þannig á hugmyndum einstaklings um hvers konar hegðun tejist rétt og viðeigandi fyrir einstaklings af hvoru kyninu og að ekki

eigi að fara gegn ríkjandi hugmyndum samfélagsins um þessi hlutverk. Rannsóknir hafa bent til þess að til að auka ánægju einstaklinga á vinnustað og möguleika á jöfnum kjörum sé blandaður vinnustaður besta lausnin. Kynja- og menningarleg blöndun komi í veg fyrir einangrun einstakra starfsmanna og bjóði upp á fjölbreyttara vinnuumhverfi og líflegri samræður (Bloksgaard, 2011; Warming, 2013).

3.2 Áhrif glerþaksins og glerrúllustigans

Talið var að með aukinni menntun kvenna og þátttöku á vinnumarkaði myndu þær, jafnt og þétt, færast ofar í hinum svokallaða fyrirtækjastiga. Konur nema allt að helmingi vinnuafis í vestrænum ríkjum og fleiri konur en karlar útskrifast með háskólagráðu. En aukning kvenna í stjórnunarstöðum hefur ekki verið eins auðveld og talið var í upphafi og virðist sem hinu ósýnilega glerþaki sé viðhaldið og konur finni sig oft án réttu eiginleikanna sem virðast vera æskilegir til að hægt sé að sinna stjórnunarstöðum (Wirth, 2001; Margrét Sæmundsdóttir, 2009).

En glerþakið og áhrif þess eiga ekki aðeins við um konur. Karlmennt upplifa hömlur glerþaksins í auknu mæli, þó það hafi verið talsvert minna rannsakað. Stöðuhækkarnir innan fyrirtækja eru oft taldar byggja á óformlegum meðmælum og tengslaneti sem byggir á klisjukenndum staðhæfingum um þau einkenni sem beri að hafa til að sinna ákveðnu starfi. Ekki eru allir karlmenn sem falla inn í þennan æskilega ramma og er jafnvel talið að þeim skorti ákveðna karlmenskueiginleika sem séu taldnir nauðsynlegir. Einnig kjósa fleiri karlmenn að eyða tíma með fjölskyldu og vinum og falla þá ekki inn í þá umgjörð sem oft er talin fylgja stjórnunarstöðum ef horft er til vinnutíma og álags (Wirth, 2001).

Áhrifana gætir líka hjá körlum sem leita inn á svið kvennastarfa. Þeir finni margir fyrir ósýnilegum öflum sem reyni að færa þá til í starfi. Það er þó ekki alltaf svo að karlmennirnir sem sinna kvennastörfunum vilji eða kjósi að færa sig ofar innan tiltekinnar atvinnugreinar. Karlar hafa lýst því að þeim sé ýtt í átt að ákveðnum stöðum og fundist þeir upplifa að aðrir telji þá eiga heima í hærra settum stöðum. „Oft, þrátt fyrir enga ósk um að færa sig til í starfi, finni karlmennirnir fyrir ósýnilegri pressu að færa sig ofar innan þeirrar starfsgreinar sem þeir starfa. Eins og þeir væru á ferð upp rúllustiga“ (Williams, 1992, bls. 256). Rannsóknir hafa leitt í ljós að ástæður þess að körlum er beint upp fyrirtækjastigann séu að ekki þyki samfélagslega samþykkt að karlmenn sinni ákveðnum störfum, t.d. hjúkrun og leik- og grunnskólakennslu. Einnig hefur verið bent á að þeim skorti karlmennsku þegar þeir sinni

störfunum, álitnir kvenlegir, séu samkynhneigðir og jafnvel hefur verið gengið svo langt að telja menn öfugugga (Snyder og Green, 2008).

3.3 Staðalímyndir á vinnumarkaði

Staðalímyndir eru áhugavert efni að skoða þegar vinnumarkaður er annars vegar. Rannsóknir hafa varpað ljósi á að mörg störf skiptast upp í karla- og kvennastörf (Snyder & Green, 2008). Staðalímyndir hafa áhrif á val einstaklinga á starf hvort heldur sem þeir fylgja hefðbundnum línunum sem staðalímyndir setja eða sækist í störf sem talin eru tilheyra hinu kyninu (Bloksgaard, 2011).

Þrátt fyrir að það hafi færst í aukanna að karlmenn sækji í hefðbundin kvennastörf, eins og til dæmis störf hjúkrunarfræðinga og leikskólakennara, þá benda rannsóknir á að ekki sé nóg að skoða hvað fái karlmenn til að starfa í þessum starfsstéttum. Einnig þurfi að skoða hvernig sé hægt að halda karlmönnum í viðkomandi stétt (Bloksgaard, 2011).

Staðalímyndir hafa lengi verið til staðar á vinnumarkaði. Á árum áður voru skýr skil talin vera til staðar um hver sinnti hvaða vinnu, inni á heimilum jafnt sem úti á vinnumarkaði. Karlar sáu um vinnu utan heimilis til þess að afla tekna fyrir heimilið á meðan konur sinntu störfum heimilisins sem nefnd hafa verið ólaunaða vinnan. Þrátt fyrir að breytingar hafi átt sér stað, bæði með tilkomu kvenna út á vinnumarkað í ríkari mæli og því að bæði kynin eru farin að sækja í störf sem hafa lengi verið flokkuð fyrir annað kynið, þá eru staðalímyndir á vinnumarkaði lifandi enn í dag (Berglind Rós Magnúsdóttir o.fl., 2010; Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal, 2004).

Samfélög hafa ýmist verið flokkuð í kvenlæg og karllæg samfélög. Kvenlæg samfélög leggja sig fram við að vernda hina veiku og umhverfið ásamt því að aðstoða fátæk lönd á meðan karllæg samfélög eru talin fjárfesta frekar í vopnum, telja hagvöxt mikilvægan þátt í samfélaginu og vernda sterku einstaklinga samfélagsins. Kynbundnar staðalímyndir og karllæg samfélög eru talin setja einstaklingum skorður þegar kemur að atvinnuvali. Í karllægu samfélagi er því ekki aðeins haldið fram að störf kvenna séu minna metin en störf karla heldur einnig að karlar eigi, þrátt fyrir áhuga, erfiðara með að ganga í þau störf sem teljast til hefðbundinna kvennastarfa. Þá er einnig talið að í kvenlægum samfélögum megi leiða líkur að því að einstaklingar upplifi síður hindranir í val á starfi sem hafi fyrirfram skilgreind kynhlutverk (Bloksgaard, 2011; Williams, 1992; Hofstede. G. H., 2010).

Þrátt fyrir að rannsóknir bendi til aukningar karla sem sækjast eftir kvennastörfum þá er, að mati Snyder & Green (2008), aukningin ein og sér ekki nægilega mikil. Þau telja þrjár ástæður liggja því að baki. Fyrst ber að nefna að ráðandi kvenna stéttir eru færri en karla stéttir. Í öðru lagi nefna þau að launaumræða hafi áhrif enda hefur því lengi verið haldið fram að kvennastéttir séu lægra launaðar heldur en karla. Í þriðja lagi telja þau samfélagslega umræðu verði til þess að karlmenn fari síður inn á brautir ráðandi kvennastétta og þá vegna staðalímynda (Snyder og Green, 2008).

Karlmenn sem sinna störfum sem teljast til hefðbundinna kvennastarfa eru taldir brjóta múra samfélagsins með atvinnuvali sínu og hafa þeir nefnt í viðtalsrannsóknnum að helst til hafi fólk í kringum þá verið hissa á starfsvali þeirra. En það eru ekki aðeins karlar sem sinna kvennastörfum, konur hafa einnig rutt sér leið inn á vettvang karlastarfa. Það hefur komið fram í viðtölum við einstaklinga sem starfa innan atvinnugreina sem flokkast til karla- og kvennastarfa að þegar um sé að ræða karl í kvennastarfi sé litið niður til hans en þegar um sé að ræða konu í karlastarfi sé hún álitin kjarnakona sem láti ekkert stöðva sig (Warming, 2013). Þetta gefur til kynna, að mati Bloksgaard (2011), að innan samfélagsins sé hreinlega almennt litið niður á þau störf sem flokkast sem kvennastörf og þar af leiðandi séu þau ekki nægilega góð fyrir karlmann að sinna.

3.4 Karlar í kvennastörfum

Karlar sem starfa í kvennastörfum hafa verið rannsóknarefni margra fræðimanna í gegnum árin. Í rannsóknnum hefur verið skoðað hvernig kynjaskipting á vinnumarkaði kemur við þá t.d. með glerrúllustiganum en einnig hefur verið skoðað hvernig karlmönnum líður á vinnustöðum og hvort þeir sjái fyrir sér að starfa áfram innan tiltekinnar starfsgreinar.

Þrátt fyrir að karlmenn sem starfa í hefðbundnum kvennastörfum séu sagðir brjóta kynjamúra samfélagsins þá virðist sem málið sé nokkuð flóknara. Rannsóknir hafa leitt í ljós að þessir tilteknu karlmenn verða fyrir ákveðnum þrýstingi af hendi samfélagsins að færa sig í störf sem talin eru „hæfa“ þeim sem karlmönnum. Þeir eru hvattir til að sérhæfa sig frekar í stað þess að starfa „aðeins“ sem, til dæmis, leikskólakennari eða hjúkrunafræðingur og færa sig þannig í átt að meira viðeigandi starfi með stjórnenda hlutverk að leiðarljósi. Með þessu eru það utanaðkomandi öfl sem ýta einstaklingi upp glerrúllustigann sem jafnvel er ekki endilega ósk starfsmannsins (Bloksgaard, 2011).

Warming (2013) tók viðtalsrannsókn við danska karlmenn í umönnunarstörfum. Hann komst að þeirri niðurstöðu að þrátt fyrir að karlmönnum þætti starfið áhugavert og skemmtilegt stöldrúðu þeir stutt við. Flestir sem hættu störfum nefndu samskipti við aðra starfsmenn og yfirmenn sem helstu ástæður starfsloka. Einnig komu þeir inn á að viðmót frá samfélaginu væri ástæða brotthvarfs þeirra. Karlmennirnir sem Warming (2013) ræddi við nefndu að þeim hafi þótt erfitt að stíga skerfið inn á starfssvið kvennanna. Þá kom einnig fram að margir þessara karla upplifðu ekki gagnkvæma virðingu á vinnustað þar sem talað var niður til þeirra og ekki hafi verið til staðar samstarfsvilji frá kvenkyns samstarfsfélögum. Einnig hefur borið á því að karlmönnum séu úthlutað störf eða verkefni á vinnustöðum sem talin voru hæfa frekar þeirra kyni, til dæmis að sinna líkamlegri erfiðsvinnu á meðan konurnar sinna áfram hinu hefðbundna umönnunarstarfi (Warming, 2013; Sif Einarsdóttir, 2005).

Rannsóknir hafa einnig sýnt fram á að þeir karlmenn sem sinna störfum sem talin eru flokkast undir hefðbundin kvennastörf telji að aðrir, utan þessara starfa, átti sig ekki á fjölbreytileika verkefna starfsins (Warming, 2013). Bloksgaard (2011) heldur því fram að þetta sé nátengt þeim ranghugmyndum sem fólk hefur um að karlar og konur séu fædd með mismunandi líffræðilegar tilhneigingar og að konur séu fæddar með sérstaka hæfileika til umönnunar.

Bloksgaard (2011) komst að því að í Danmörku væru karlar aðeins 3,5% af heildarfjölda hjúkrunafræðinga og konur 12% starfandi lögreglumanna. Athyglisvert þótti þó að sjá að konur voru undir 1% meðlima danska rafvirkjasambandsansins og má þá velta fyrir sér hvort takmörk séu fyrir því hversu langt inn á svið karla- og kvennastarfa einstaklingur af hinu kyninu fer. Eins hefur komið fram að margir karlmenn sem sinna störfum á kvennavinnustöðum upplifi einangrun, að það sé erfitt að vera eini karlinn á meðal kvennanna. Þetta hefur líka verið nefnt hér á landi og hefur til að mynda, í leikskólum hjá Reykjavíkurborg, verið erfiðara að fá karlmenn til starfa á þeim vinnustöðum þar sem enginn karl starfar fyrir en þegar einn eða fleiri eru þar fyrir (Bloksgaard, 2011; Warming, 2013; Hrafnkell Tjörvi Stefánsson, munnleg heimild, 14. apríl 2016).

Á síðustu 40 – 50 árum hefur orðið mikil breyting á vinnumarkaðinum, bæði hér á Íslandi og í Danmörku, og er það aðallega vegna tilkomu kvenna út á vinnumarkaðinn. Þrátt fyrir þessa breytingu virðist sem að konur sæki frekar í hefðbundin kvennastörf og karlar í hefðbundin karlastörf (Bloksgaard, 2011; Margrét Sæmundsdóttir, 2009).

4. Staðan á Íslandi

4.1 Jafnrétti

65. gr. Stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands nr. 33/1944 (hér eftir stjórnarskráin), kölluð jafnræðisreglan, kveður á um jafnrétti allra þegna landsins, og er svohljóðandi:

65. gr. Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti. Konur og karlar skulu njóta jafns réttar í hvívetna. (Stjórnarskrá Lýðveldisins Íslands nr. 33/1944).

Jafnrétti einstaklinga óháð öllu er ekki aðeins bundið í stjórnarskrána en lög hafa verið sett um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008 (hér eftir jafnréttislög). Markmið laganna er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins, sbr. 1. gr. laganna.

26. gr. jafnréttislaga kveður á um bann við mismunun milli kynjanna við auglýsingu um laust starf nema í þeim tilvikum þar sem tilgangur auglýsanda er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu:

26. gr. Óheimilt er að auglýsa eða birta auglýsingu um laust starf þar sem gefið er í skyn að fremur sé óskað starfsmanns af öðru kyninu en hinu. Þetta ákvæði gildir ekki ef tilgangur auglýsandans er að stuðla að jafnari kynjaskiptingu innan starfsgreinarinnar og skal það þá koma fram í auglýsingunni.

Jafnréttislög tilgreina sérstaklega að eitt af markmiðum laganna sé að bæta stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu, sbr. c) liður, 1. mgr. 1. gr. jafnréttislaga. Jafnræðisregla stjórnarskrárinnar segir jafnframt að allir skuli vera jafnir fyrir lögum (Stjórnarskrá, 1944).

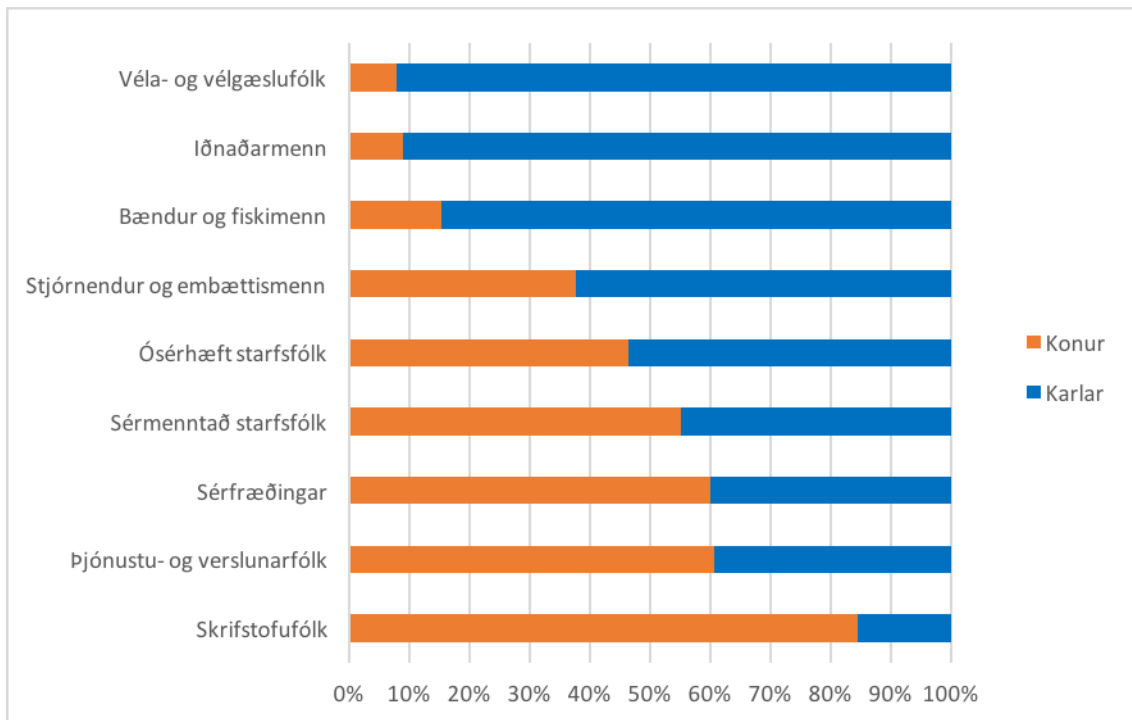
Reykjavíkurborg hefur sett sér mannréttindastefnu sem samþykkt var í borgarstjórn 16. maí 2006 og endurskoðun samþykkt í borgarstjórn 7. maí 2013. Mannréttindastefna borgarinnar byggir á jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar og gerir ítarleg skil á markmiðum og stefnu borgarinnar í mannréttindarmálefnum. Stefnan tekur fram að Reykjavík sé alþjóðleg borg þar sem lífsgæði og þarfir borgarbúa séu sett í forgang (Reykjavíkurborg, 2013).

Meginmarkmið mannréttindastefnunnar er að jafn réttur bæði karla og kvenna skuli vera sýnilegur í allri starfsemi borgarinnar. Lögð er áhersla á jafnrétti kynjanna á vinnustöðum og allar starfsauglýsingar skulu vera kynhlutlausar. Ef um sé að ræða störf þar sem hallar á annað kynið á ávallt að vekja athygli á markmiðum stefnunnar um kynjaskiptingu innan starfsgreina. Þá segir, „umsækjandi af því kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafn hæfur eða hæfari en aðrir umsækjendur“ (Reykjavíkurborg, 2013, bls. 2-3).

Reykjavíkurborg vinnur ekki aðeins eftir mannréttindastefnu sinni heldur hefur borgin einnig gert aðgerðaáætlun. Aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar sem er í gildi í dag er fyrir árin 2015 til 2019. Tilgangur áætlunarinnar er að flétta „saman þeim verkefnum sem sveitarfélögum ber að sinna samkvæmt jafnréttislögum, aðgerðum sem tengjast Evrópusáttmálanum og öðrum verkefnum sem mannréttindaráð og mannréttindaskrifstofa leggja áherslu á“ (Reykjavíkurborg, 2015, bls. 2). Aðgerðaáætluninni er ætlað að tryggja, með skipulögðu jafnréttisstarfi, að karlar, konur og transgender njóti jafnréttis á vinnustöðum borgarinnar. Þar má nefna eitt tilraunaverkefni um að jafna kynja hlutföll á fjórum vinnustöðum borgarinnar, þar af einum leikskóla (Kolbrún Hrund Sigurgeirsdóttir, munnleg heimild, 15. apríl 2016; Rannveig Júníana Bjarnadóttir, munnleg heimild, 20. apríl 2016).

4.2 Karlar og konur í kvennastörfum á Íslandi

Eins og áður hefur komið fram þá hafa margvísleg störf ýmist verið flokkuð sem karla- eða kvennastörf í gegnum tíðina, þar á meðal störf hjúkrunafræðinga og lögregluþjóna. Vinnumarkaðir eru almennt kynjaskiptir og er danskur kynjamarkaður til að mynda talinn einn mest kynjaskipti af aðildaríkjum Evrópusambandsins (Bloksgaard, 2011). Á Íslandi er vinnumarkaðurinn einnig kynjaskiptur en árið 2015 sinntu langflestar konur skrifstofustörfum og flestir karlar véla- og vélgæslustörfum, sjá mynd 1 (Hagstofa Íslands, 2016b).



Mynd 1. Hlutfall karla og kvenna eftir starfsgreinum árið 2015 (Hagstofa Íslands, 2016b).

Athyglisvert er að skoða hvort sjáanlegur munur sé á námi á háskólastigi og hvort sjá megi þess merki að karlar séu í auknum mæli farnir að sækjast eftir störfum sem áður hafa verið álitin sem kvennastörf. Á árunum 2010 til 2015 útskrifuðust alls 695 einstaklingar úr hjúkrunar- og ljósmóðurfræðum frá Háskóla Íslands, þar af voru aðeins 16 karlar eða 2,3%. Mest útskrifuðust sex karlar árið 2010 en athygli er vakin að karlmönnum hefur frekar farið fækkandi, sjá nánar í töflu 1.

Tafla 1. Brautskráðir úr hjúkrunar- og ljósmóðurfræðum 2010 til 2015 (Háskóli Íslands, e.d.).

Ár	Alls	Konur	Karlar	Hlutfall karla
2010	146	140	6	4,11%
2011	99	96	3	3,03%
2012	99	97	2	2,02%
2013	103	102	1	0,97%
2014	118	116	2	1,69%
2015	128	126	2	1,56%

Tafla 2 sýnir að á sex ára tímabili verður ekki mikil breyting á aðsókn karla í hjúkrunar- og ljósmóðurnám og ýtir þannig undir að aðsókn karla í kvennastörf er ekki nægilega mikil, eins

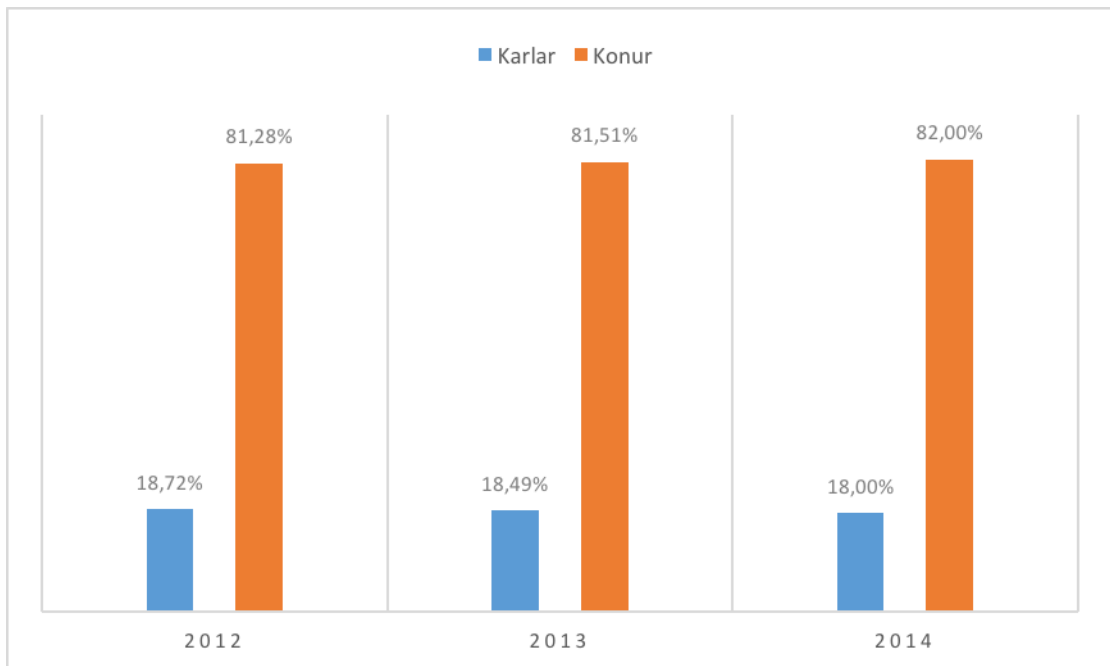
og Snyder og Green (2008) hafa einnig nefnt. Hins vegar er ahyglisvert að skoða læknifræðisnámið fyrir sömu árin og hjúkrunar- og ljósmóðurnámið var skoðað og þá sérstaklega hlutfall kvenna. Á árunum 2010 til 2015 útskrifuðust 558 læknar frá Háskóla Íslands. Í þeim hópi voru 237 karlar en 321 kona, sjá töflu 2.

Tafla 2. Brautskráðir úr lækni- og ljósmóðurnámi 2010 til 2015 (Háskóli Íslands, e.d.).

Ár	Alls	Karlar	Konur	Hlutfall kvenna
2010	86	33	53	61,63%
2011	96	39	57	59,38%
2012	97	41	56	57,73%
2013	90	40	50	55,56%
2014	101	46	55	54,46%
2015	88	38	50	56,82%

Hér sést glöggst hvernig konur virðast sækja í þau störf sem talin voru til hefðbundinna karla starfa hér áður fyrr. Konur eru til dæmis með meira en 50% hlutfall brautskráðra lækna á árunum 2010 til 2015 (Háskóli Íslands, e.d.).

Þegar skoðaður er munur út frá menntunarstigi er einnig athyglisvert að líta aðeins á vinnumarkaðinn og starf sem álitnið hefur verið sem kvennastarf. Grunnskólakennari hefur lengi verið talið kvennastarf og má ætla að það tengist ímynd samfélagsins um hlutverk kvenna í ummönnun barna. Í grunnskólum Reykjavíkurborgar störfuðu á árunum 2012 til 2014 um 1400 starfsmenn á ári hverju, sjá mynd 2 (Hagstofa Íslands, 2016c).



Mynd 2. Starfsfólk við kennslu í grunnskólum eftir kyni (Hagstofa Íslands, 2016c).

Á mynd 2 má sjá að konur eru töluvert fleiri en karlmenn í grunnskólum Reykjavíkurborgar. Karlar voru að meðaltali um 259 starfandi kennarar með kennsluréttindi á þessum árum en konur voru að meðaltali 1411 (Hagstofa Íslands, 2016c).

Mestu kynjaskiptingu má sjá í störfum á borð við skrifstofu- og þjónustustörf þar sem flestir starfsmenn eru konur en í véla- og iðnaðarstörfum eru flestir starfsmenn karlmenn. Framangreint gefur til kynna að íslenskur vinnumarkaður sé ekki aðeins lóðrétt kynjaskiptur heldur einnig lárétt kynjaskiptur.

5. Leikskólar. Saga, þróun og staða karla

5.1 Þróun leikskóla á Íslandi

Árið 1894 lagði Bríet Bjarnhéðinsdóttir til að stofnuð yrði uppeldisstofnun þar sem ung börn gætu verið í gæslu á daginn. Markar þessi tillaga Bríetar upphaf að hugmyndum um dagheimili og leikskóla á Íslandi (Jón Torfi Jónasson, 2006).

Sögu leikskóla má rekja allt til ársins 1924 þegar Barnavinafélagið Sumargjöf var stofnað að frumkvæði Bandalags kvenna. Sumargjöf setur á fótinn fyrsta dagheimilið, sem var starfrækt í tvo mánuði yfir sumartímann. Á tímum örar þéttbýlismyndunar var dagheimilið hugsað fyrir börn fátækra foreldra (Jón Torfi Jónasson, 2006; Jóhanna Einarsdóttir, 2007).

Leikskólinn Grænaborg er fyrsti leikskólinn sem var stofnaður í Reykjavík, árið 1932 af Sumargjöf. Við bættust þrír leikskólar, Vesturborg, Tjarnaborg og Suðurborg á árunum 1936 til 1937 og eru þeir allir starfræktir enn í dag. Leikskólar voru á þessum árum og allt til ársins 1978 byggðir af Reykjavíkurborg en rekstur annaðist Sumargjöf. Rekstur leikskóla Reykjavíkurborgar var því að miklu leyti í umsjá Sumargjafar í rúm 40 ár (Jón Torfi Jónasson, 2006; Reykjavíkurborg, 2016).

Dagheimilum og leikskólum fjölgaði mikið á árunum á eftir. Aukin vinna kvenna utan heimilisins var þar helsta ástæðan og árið 1973 voru dagheimili og leikskólar settir undir stjórn Menntamálaráðuneytisins með lögum um hlutdeild ríkisins í byggingu og rekstri dagvistunarheimila nr. 29/1973 (hér eftir lög um dagvistunarheimili). „[...] rétt er að benda á að með því að setja leikskóla og dagheimili undir stjórn Menntamálaráðuneytisins en ekki félagsmálaráðuneytisins [nú Velferðaráðuneyti] má leiða líkur að því að litið hafi verið á þessar stofnanir á einhverju marki sem menntastofnanir“ (Jóhanna Einarsdóttir, 2007, bls. 22).

Þróun leikskóla heldur áfram og árið 1985 er uppeldisáætlun fyrir dagvistarheimili gefin út. Með þessari útgáfu halda stjórnvöld áfram að ítreka ábyrgð sína á uppeldishlutverki þessara stofnana. Uppeldisáætlunin markaði tímamót þar sem út var komin formleg og fagleg opinber skilgreining á hlutverki leikskóla. Árið 1991 markaði enn ein tímamót í sögu leikskóla en það ár voru sett lög um leikskóla nr. 48/1991 og þar með er leikskólaheitið orðið formlegt. Þarna var enn stærra skref stigið í átt að sameiningu leikskóla og skólakerfisins í heild sinni, dagvistunarheimili voru lögð niður og leikskólar tóku alfarið við uppeldi og

menntun barna fram að skólaskyldualdri. Árið 1994 eru gefin út breytt lög um leikskóla nr. 78/1994 og er leikskólinn þar með formlega skilgreindur sem fyrsta skólastig og tekinn að fullu sem hluti af skólakerfinu. Leikskólakennari er frá þessum tíma notað yfir fagfólk, hvort heldur sem það hefur lokið leikskólakennara menntun eða fóstrunámi (Jón Torfi Jónasson, 2006; Jóhanna Einarsdóttir, 2007).

Árið 1999 er fyrsta aðalnámsskrá leikskóla gefin út sem tekur við af riti Valborgar Sigurðardóttur, *Starfshættir á leikskólum og dagheimilum*, og uppeldisáætlanir gefnar út 1985 og 1993 (Jón Torfi Jónasson, 2006).

5.2 Menntun leikskólakennara

Árið 1946 var uppeldisskóli Sumargjafar stofnaður. Uppeldisskólinn var fyrsti skólinn á Íslandi til að mennta leikskólakennara eða fóstrur eins og stéttin var þá oftast nefnd og þetta sama ár var ákveðið að enginn skuli vinna sem fóstra nema að hafa hlotið til þess menntun við hæfi. Nafninu var síðar breytt í Fósturskóli Sumargjafar sem var breytt í Fósturskóli Íslands árið 1973 og gerður að ríkisstofnun með lögum um Fósturskóla Íslands nr 10/1973. Ummönnunaraðilar, sem á þessum tíma voru einungis konur, voru kallaðar fóstrur en með lögum um leikskóla nr 48/1991 var starfsheitið leikskólakennari tekið upp (Jón Torfi Jónasson, 2006; Jóhanna Einarsdóttir, 2005; Valborg Sigurðardóttir, 1998).

Hlutverk Fósturskólans var menntun til uppeldisstarfa fyrir allar uppeldisstofnanir sem sáu um börn frá fæðingu til sjö ára aldurs. Inngönguskilyrði voru að hafa lokið stúdentsprófi, kennaraprófi, gagnfræðiprófi og tveimur árum í framhaldsdeild eða sambærilegu prófi. Nemendur urðu einnig að vera orðnir 18 ára (Jón Torfi Jónasson, 2006).

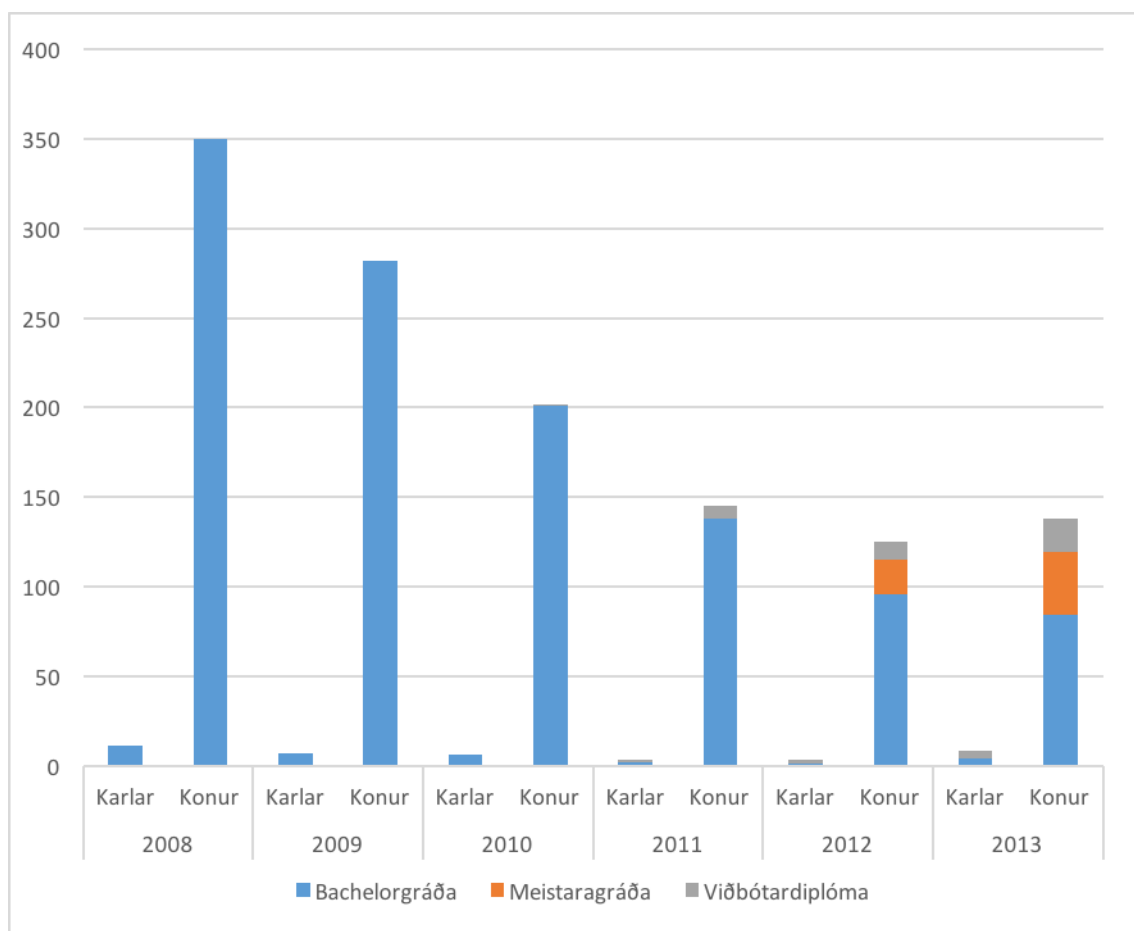
Fósturskólinn var eini skólinn á landinu sem sá um menntun leikskólakennara í 25 ár eða allt til ársins 1996 þegar kennaradeild Háskólans á Akureyri var stofnuð. Þegar Háskólinn á Akureyri fær leyfi til að útskrifa leikskólakennara fannst umsjónaraðilum Fósturskólans að þeim bæri að sitja við sama borð og ætti því að færa námið á háskólastig. Það gerist tveimur árum síðar eða 1998 og hefst þá kennsla í leikskólakennaranám við Kennaraháskóla Íslands (Jóhanna Einarsdóttir, 2012; Jón Torfi Jónasson 2006).

Leikskólakennaranámið hefur tekið miklum breytingum frá því að byrjað var að kenna það upp úr 1946. Í upphafi var um hugmynd Þórhildar Ólafsdóttur og Valborgar Sigurðardóttur að ræða og var námið tveggja ára nám sem síðar varð að þriggja ára námi með tilkomu

Fósturskólans 1968 sem var staðfest með lögum nr. 29/1973 um rekstur dagvistunarheimla (Jóhanna Einarsdóttir, 2004; Jón Torfi Jónasson, 2006).

Árið 2008 voru samþykkt lög um menntun og ráðningu kennara við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 87/2008 (hér eftir lög um kennaranám) og kennaranámið lengt í fimm ár. Árið markar stór tímamót í sögu leikskólakennaramenntunnar. Með breytingunum varð til sú krafa að einstaklingar þurfi að hafa fengið meistaraprófsréttindi til að geta orðið leikskólakennari. Á þessu sama ári sameinuðust Kennaraháskóli Íslands og Háskóli Íslands og kennaranámið (á öllum stigum) færð undir menntavísindasvið Háskóla Íslands (Jóhanna Einarsdóttir, 2012).

Með lögum um kennaranám (nr. 87/2008) var ekki aðeins verið að lengja námið heldur einnig sett fram sú krafa að 2/3 starfsfólks í leikskólum séu menntaðir leikskólakennarar eða eins og segir í 2. mgr. 9. gr laganna „Að lágmarki 2/3 hlutar stöðugilda við kennslu, umönnun og uppeldi barna í hverjum leikskóla skulu teljast til stöðugilda leikskólakennara“. Mennta- og menningamálaráðherra skipaði starfshóp í janúar 2012 til að setja fram aðgerðaráætlun til eflingar leikskólastigsins. Hópurinn komst að þeirri niðurstöðu að þörf væri á aðgerðum og telur hópurinn að 2/3 reglu laganna nái ekki að uppfylla fyrr en árið 2041 miðað við óbreyttar forsendur, „þ.e. að því gefnu að þau 180 námspláss sem háskólarnir hafa til ráðstöfunar fyrir leikskólakennaranema verði fyllt og ekkert brottfall verði“ (Mennta- og menningamálaráðuneyti, 2012, bls. 4). Mynd 3 sýnir að aðsókn í leikskólakennaranámið hefur fallið mikið frá því að námið var lengt í fimm ár árið 2008. Skráðir nemendur, voru 361 á öllum námsstigum (grunnám, meistaranám og viðbótardiplóma) árið 2008, þar af aðeins 11 karlar en árið 2013 voru nemendur 146 og ekki nema 8 karlar (Hagstofa Íslands, 2016d).



Mynd 3. Skráðir nemendur í leikskólakennaranám 2008 til 2013 (Hagstofa Íslands, 2016d).

Áhugavert er að sjá að á þeim þremur árum, 2013 til 2015, þar sem hefur verið brautskráð á meistarastigi úr leikskólakennaranáminu, hafa aðeins 17 einstaklingar lokið MA prófi í leikskólakennarafræðum, þar af er enginn karlmaður, sjá töflu 3 (Háskóli Íslands, e.d.).

Tafla 3. Brautskráðir með MA í leikskólakennarafræðum 2013 – 2015 (Háskóli Íslands, e.d.).

Ár	Konur	Karlar	Alls
2013	2	0	2
2014	8	0	8
2015	7	0	7

Vert er að nefna að í lögum um kennaranám virðist sem 2/3 reglan um fjölda menntaðra leikskólakennara taki ekki til greina einstaklinga sem, þrátt fyrir að hafa ekki leikskólakennaramenntun, hafa menntun sem ætla mætti að eigi allt eins heima innan veggja leikskólanna, eins og t.d. uppeldisfræðingar. Í 2. mgr. laganna er þó veitt heimild til að víkja

frá 2/3 reglunni ef ekki fást menntaðir leikskólakennarar til starfsins en þó er ekki getið nánar um hæfi þeirra einstaklinga sem um ræðir (Hrafnkell Tjörvi Stefánsson, munnleg heimild, 12. apríl 2016; Rannveig Júníana Bjarnadóttir, munnleg heimild, 20. apríl 2016).

5.3 Staða karlmanna í leikskólum hjá Reykjavíkurborg

Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar rekur 64 leikskóla víðs vegar um borgina. Árið 2015 voru starfsmenn þeirra 2545 talsins. Hlutfall karlmanna sem starfa á leikskólum Reykjavíkurborgar er og hefur ekki verið sérlega hátt. Leikskólarnir á vegum Reykjavíkurborgar hafa allt frá 7 til 72 starfsmenn en flestir, eða um 30 talsins, hafa á bilinu 21 til 30 starfsmenn. Í töflu 4 má sjá að mest er hlutfall karla 52,3% á leikskóla sem hefur 15 starfsmenn alls, 10 konur og 5 karla. Af þeim 64 leikskólum sem eru starfandi ná aðeins 22 því að hafa yfir 10% karlmanna og ekki nema 11 leikskólar hafa yfir 20% karlmenn. Athyglisvert er að sjá að í stærsta leikskólanum, þar sem 72 starfsmenn starfa, er aðeins 12,7% hlutfall karlmanna. Á þessum tiltekna leikskóla starfa því 64 konur og aðeins 8 karlmenn. Athyglisvert er einnig að sjá að í 12 leikskólum starfa engir karlmenn og 16 leikskólar hafa innan við 5% hlutfall karlmanna (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, 2016).

Tafla 4. Hlutfall karla í leikskólum október 2015 (Skóla- og frístundasvið Rvk, 2016a).

Leikskóli	Fjöldi stm	Konur	Karlar	Hlutfall karla
1	15	10	5	52,3%
2	17	13	4	34,8%
3	16	12	4	31,1%
4	33	26	7	28,2%
5	15	12	3	27,2%
6	23	18	5	24,9%
7	43	34	9	23,0%
8	18	15	3	22,1%
9	22	18	4	21,7%
10	33	27	6	21,0%
11	38	32	6	20,2%
12	23	19	4	18,9%
13	23	20	3	18,3%
14	43	39	4	13,2%
15	53	48	5	12,9%
16	72	64	8	12,7%
17	25	22	3	12,3%
18	24	21	3	11,6%
19	23	21	2	11,4%
20	24	22	2	11,1%
21	27	25	2	10,5%
22	26	24	2	10,0%

Alla töfluna má sjá í fylgiskjali 1 en tafla 4 sýnir alla leikskóla þar sem hlutfall karla nær yfir 10%. Í gögnum frá Reykjavíkurborg hefur október verið notaður sem samanburðarmánuður til að bera saman tölfræðilegar upplýsingar á milli ára. Þennan mánuð er skólastarf komið á fullt skrið eftir sumarfrí, lítið um frídaga og því gott að bera mánuðinn saman á milli ára. Það

ber að taka fram að taflan sem hér er til skoðunnar sýnir þann fjölda leikskóla sem var rekin af Reykjavíkurborg í október 2015. Þá voru þeir 61 en ekki 64 eins og staðan er í dag (Hrafnkell Tjörvi Stefánsson, munnleg heimild, 26. apríl 2016; Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, 2016).

Árið 2015 voru stöðugildi í leikskólum Reykjavíkurborgar 1553 þar af fylltu karlmenn 127 stöðugildi eða 8,18%. Hér verður notast við stöðugildi en ekki fjölda starfsmanna þar sem fjöldi starfsmanna er uppsafnaður fjöldi yfir árið og gefa því stöðugildi betri mynd (Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar, 2016).

Fjöldi stöðugilda tók þó nokkrum breytingum á milli 2013 og 2014 en þá fjölgaði stöðugildum um 51 eða frá 1495 til 1546. Fjöldi stöðugilda fer eftir fjölda barna og aldursamsetningu þeirra auk umfangs sérkennslu. Aukning á stöðugildum milli áráanna 2013 og 2014 skýrist því á fjölda barna (Hrafnkell Tjörvi Stefánsson, munnleg heimild, 10. maí 2016).

Fjöldi karlmanna sem fylla stöðugildi fyrir þessi ár er nokkuð jafn, fer frá 131 stöðugildi árið 2013 til 127 stöðugildis árið 2015 með mestan fjölda árið 2014 eða 137 stöðugildi. Í töflu 5 kemur fram heildarfjöldi stöðugilda og hlutfall karlmanna.

Tafla 5. Heildarfjöldi stöðugilda 2013 til 2015 (Skóla- og frístundasvið Rvk, 2016).

Ár	2013	2014	2015
Stöðugildi alls	1495	1546	1553
Þar af karlmenn	8,76%	8,86%	8,18%

Ef litið er til áráanna 2006 til 2008 þá sést að nokkur breyting hefur orðið. Stöðugildin hafa ekki breyst mikið en meðalfjöldi stöðugilda á þessum árum var 1407 stöðugildi en á árunum 2013 – 2015 voru það 1531 stöðugildi. Það sem helst er athyglisvert og jákvætt í ljósi umfjöllunnar hér að framan er að hlutfall karla hefur aukist. Á árunum 2006 til 2008 var fjöldi stöðugilda karla 72, 77 og 94. Tafla 6 sýnir að hlutfallið á þessum árum er á bilinu 5% til tæp 7%. Hins vegar fyrir árin 2013 til 2015 er hlutfall karla frá rúmum 8% til tæp 9%.

Tafla 6. Fjöldi starfsmanna 2006 – 2008 (Reykjavíkurborg, 2008; Reykjavíkurborg, 2009).

Ár	2006	2007	2008
Stöðugildi alls	1438	1355	1429
Þar af karlmenn	5,01%	5,68%	6,58%

Heildarfjöldi starfsmanna hefur aukist nokkuð frá því á árunum fyrir hrun. Leiða má líkur að fólksfjölgun hafi með það að gera en rannsóknir benda til að á árunum eftir hrun hafi fæðingum fjölgað nokkuð (Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir, 2011).

Vert er að nefna að í þeim gögnum sem fengust frá Reykjavíkurborg er ekki greint frekar niður en eftir kyni. Ekki var unnt að fá tölur frá Reykjavíkurborg þar sem tekið er út sérstaklega hvort um sé að ræða faglærða eða ófaglærða starfsmenn eða starfsmenn sem starfa við umönnun eða önnur almenn störf innan leikskólanna, t.d. í eldhúsi. Þó má gera ráð fyrir að stórt hlutfall starfsmanna séu þeir sem sinna umönnun barna.

Hjá Reykjavíkurborg er í dag í gangi verkefni þar sem fjórir vinnustaðir, þar sem hallar verulega á annað kynið, fara í átak til að jafna kynjahlutfallið. Þetta verkefni er hluti af aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum og er einn af þessum starfsstöðum leikskóli. (Kolbrún Hrund Sigurgeirsdóttir, munnleg heimild, 28. apríl 2016).

6. Umræður

Kynjaskiptur vinnumarkaður hefur verið viðvarandi í atvinnulífi vestrænna ríkja í fjölda ára og er Ísland þar ekki undanskilið. Að mestu virðist sem umræða um kynjaskiptan vinnumarkað snúi að konum og skort á tækifærum sem þeim hefur hlotnast eftir að þátttaka kvenna á vinnumarkaði jókst. Sylvia Walby (1990) er ein þeirra sem hefur skrifað mikið um kynjaskiptan vinnumarkað. Hún taldi margar kenningar sem tengjast kynjaskiptum vinnumarkaði góðar en að fæstar þeirra skýrðu hvernig skiptingin væri tilkomin.

Í rannsóknum á kynjaskiptum vinnumarkaði eru uppi margar kenningar sem reyna hver á fætur annari að skýra orsök stöðunnar. Ein þessara kenninga er glerrúllustiginn en það er kenning sem tekur á því að körlum, sem sækjast í störf titluð sem kvennastörf, sé fleytt áfram upp stiga atvinnulífsins, „[...] eins og þeir væru á ferð upp rúllustiga“ og á „réttan“ stað sem sæmir karlmönnum (Williams, 1992, bls. 256). Bæði eru karlmenn að sækjast eftir störfum sem flokkuð hafa verið sem hefðbundin kvennastörf, og konur að sækjast eftir karlastörfum í auknum mæli. En munurinn er sá að þegar konur sækjast í karlastörf eru þær sagðar djarfar og áræðnar að vilja takast á við þessi störf. Þær láti ekkert stoppa sig og séu kjarnakonur. En þegar karlmaður stígur inn á svið kvennastarfa þá gerist nokkuð merkilegt. Samfélagið tekur ekki eins vel í þetta val karlmannna og setur í raun og veru allt annan stimpil á karlinn heldur en konuna. Karlinn er álitinn of mjúkur, ekki nægilega mikill karlmaður (hver sem sú skilgreining kann að vera). Nokkrir karlar sem starfa á leikskólum hafa lent í þeirri aðstöðu að hreinlega vera taldir samkynhneigðir fyrir það eitt að velja sér ákveðið starf. Þessi viðbrögð samfélagsins gefa til kynna, að mati Bloksgaard (2011), að almennt sé frekar litið niður til þeirra starfa sem karlarnir taki að sér og teljast til hefðbundinna kvennastarfa heldur en þeirra starfa sem konur taka að sér og teljast til hefðbundinna karlastarfa. Þar sem karlmaðurinn er í ákveðnu tilliti talinn, af mörgum, vera sterkara kynið þá séu þessi störf einfaldlega ekki nægilega góð fyrir karlmenn. Þannig taki samfélagið sig til, ómeðvitað jafnvel, og reyni að koma í veg fyrir að karlmenn sinni þessum störfum og með hjálp kenninga eins og glerrúllustigans færi samfélagið og atvinnulífið karlmenn upp stigann með auðveldari hætti en konum tekst nokkurn tímann.

Kenningin um glerrúllustigann hefur ýmislegt til síns máls. Kenningin er á þá leið að þeir karlmenn sem starfa á kvennavinnustað, til dæmis leikskólum, eigi auðveldara með að færast ofar innan stjórnkerfisins og fá þannig stjórnendastörf með auðveldari hætti en konur. Í

viðtalsrannsókn sinni lagði Warming (2013) áherslu á að þeir karlkyns leikskólakennarar og hjúkrunarfræðingar sem rætt var við hafi talið að þeim væri hreinlega ýtt úr starfi. Þá voru það kvenkyns samstarfsmenn og yfirmenn sem komu í veg fyrir að þeir störfuðu í hefðbundnu verkum sem fylgja, t.d. umönnun barnanna á leikskólum. Það má því velta vöngum yfir því hvort að konur séu hreinlega að taka þátt í því að koma körlum annað en í þessi hefðbundnu störf, sem karlkynsleikskólakennarar á deild í leikskóla. Velta má því upp hvort það hreinlega gæti vantað upp á að konurnar leggi sig upp á móti þessari „meðferð“ á körlum, þ.e.a.s að þeim sé ýtt ofar upp stigann, því þær vilji í raun hafa þessa stétt út af fyrir sig. Þær, ásamt samfélaginu í heild sinni, séu ekki hrifnar af því að karlar komi inn á þeirra starfsvettvang, sem þær bjuggu til.

Það má einnig velta fyrir sér af hverju það virðist sem svo að kenningu um glerrúllustigann sé ekki hægt að beita í tilviki kvenna. Í rannsóknum um kynjaskiptan vinnumarkað hefur lítið borið á því að konur sem sækja í karlastörfin, sé fleytt upp stiga atvinnulífsins eins og körlum. Þær njóta ekki þessara tækifæra sem karlmenn virðast njóta. Getur verið að samfélagið taki því sem svo að konur þurfi hreinlega að bjarga sér sjálfar og það sé ekki hlutverk samfélagsins að hjálpa þeim áfram eins og gert í tilviki karlanna?

Í ljósi nýlegrar kenningar sem snýr að kynjaskiptum vinnumarkaði, lagnakenningunni, þá velti ég fyrir mér hvort heimfæra megi hana yfir á aukningu karla í störfum sem hingað til hafa verið flokkuð sem kvennastörf. Eins og fram hefur komið snýr lagnakenningin að því að konur hafi verið seinni út á vinnumarkaðinn og sé það helsta afleiðing kynjaskipts vinnumarkaður. Samkvæmt kenningunni á samfélagið að vera þolinmótt og leyfa þróuninni að eiga sér stað hægt og rólega, þ.e.a.s að konur komist í frekari áhrifastöður innan fyrirtækja með tímanum.

Leikskólakennarastarfið varð til þegar konur fóru að sækja meira út á vinnumarkaðinn og þörfin fyrir umönnun barna þeirra myndaðist. Þarna voru konur á ferð og segja má að þær hafi búið til starf utan um breyttar aðstæður sínar. Starfið hefur því um all langa tíð verið álitid kvennastarf. Það má velta því fyrir sér hvort ekki sé hægt að heimafæra lagnakenninguna yfir á karlmenn í þessu tilviki. Að samfélagið þurfi að sýna því þolinmæði að karlar komi inn í störf kvenna og þá sérstaklega þau sem hafa um lengri tíma verið mjög kynjaskipt eins og til dæmis leikskólakennarastarfið hefur verið. Ekki eigi að beita þvingunum eins og lagasetningu um kynjakvóta heldur leyfa þróuninni að hafa sinn gang. Það að setja

karlmenn í leikskólakennarastarfinu undir hatt lagnakenningarinnar er áhugavert og verðugt að skoða enn frekar.

Kenningar um glerþakið eru að mestu taldar hafa áhrif á konur og einstaklinga úr minnihlutahópum. Það er áhugavert að velta fyrir sér hvernig stendur á því að glerþakið sé enn til staðar. Konum fer sífellt fjölgandi á vinnumarkaði og eru þær í meira magni að útskrifast úr háskólanámi. Í námi sínu sækja konur einnig í öll fög og hafa til að mynda talsvert fleiri konur útskrifast úr læknisfræði frá Háskóla Íslands á síðastliðnum sjö árum en karlar. Kenningin byggir á að konur komist ekki í stjórnendastöður þrátt fyrir að vilja og getu og séu þar einhverskonar ósýnileg öfl að baki. En hvar liggur raunverulegi vandinn? Í dag er það svo að karlar eru í meirihluta yfirmenn og í stjórnunarstöðum og liggur því beinast við að velta fyrir sér hvort glerþakið sé hreinlega til þess fallið að viðhalda þessum aðstöðumun. Með aukinni atvinnuþátttöku kvenna séu karlmenn, jafnvel ómeðvitað, að gera allt sem í sínu valdi stendur til að halda í stöðu sína sem hingað til hefur verið að hafa yfirhöndina.

Það er athyglisvert að skoða kenningar um lárréttann og lóðréttan vinnumarkað og hvernig það snýr að íslenskum vinnumarkaði. Gróf útskýring segir að lárréttur vinnumarkaður sé þegar störf eru flokkuð sem karla og kvenna störf og lóðréttur vinnumarkaður sé þegar að kvennastarfið er metið minna en karlastarfið þrátt fyrir að vera jafnvel innan sömu starfsgreinar, til dæmis hjúkrunarfræðingar og læknir. Bent hefur verið á að íslenskur vinnumarkaður er talin bæði lárréttur og lóðréttur. Í dag er það þó þannig að bæði karlar og konur eru farin að sækja í störf sem áður hafa verið skilgreind sem karla og kvenna störf. Þó virðist vera að karlar sækji síður í kvennastörfin og má velta fyrir sér hvort samfélagsleg umræða um staðalímyndir geti verið að hafa þar einhver áhrif á.

Aftur á móti þá virðist lítil breyting vera á því sem viðkemur lóðréttu vinnumarkaðinum, þ.e.a.s að kvennastörfin séu minna metin en karlastörfin. Ef tekið er til dæmis starf hjúkrunarfræðings og læknis þá virðist sem svo að samfélagið líti svo á að starf læknisins sé meira virði en starf hjúkrunarfræðingsins. Hvaða áhrif hefur það á karla og konur? Það má velta því fyrir sér hvort ekki sé með ósýnilega glerrúllustiganum verið að beina körlum í átt að starfi læknisins frekar en hjúkrunarfræðingsins.

Það má einnig velta fyrir sér lóðréttan vinnumarkað með karla í leikskólum að leiðarljósi. Rannsóknir benda til að karlmönnum sé ýtt upp fyrirtækjastigann og þannig út úr hefðbundnum störfum leikskólakennara og í starf yfirmanns. En það er ekki aðeins verið að

ýta mönnum upp. Það er einnig verið að ákveða afmörkuð verkefni fyrir karlana. Eins og fram hefur komið þá hafa margir karlmenn sem rætt hefur verið við upplifað það sem svo að þegar þeir koma inn á leikskólana þá sé þeim úthlutað ákveðin verkefni sem talin eru hæfa kyni þeirra. Karlmenn eigi til dæmis að sjá um boltaleiki og viðgerðir á vinnustaðnum á meðan konurnar haldi áfram að sinna uppeldi og ummönnun.

Það er þó áhugavert að velta fyrir sér af hverju konum er ekki stýrt eins og körlum virðist vera. Það sem hér er átt við er að svo virðist sem konur megi að mestu leyti starfa við hvað sem þær vilja og verið titlaðar kjarnakonur fyrir vikið. Þessu er hins vegar öfugt farið með karlanna, þeir hreinlega eigi ekki að fara inn á svið kvennastarfa.

Megininntak þessarar ritgerðar var að skoða stöðu karlanna í leikskólum Reykjavíkurborgar. Til að hægt sé að skoða stöðu karlanna á leikskólum er nauðsynlegt að farið sé yfir kenningar og fyrri rannsóknir um kynjaskiptan vinnumarkað, orsakir og afleiðingu. Í rannsóknum á kynjaskiptum vinnumarkaði hefur markaðnum verið skipt niður í þrjá flokka eftir hversu mikil kynjaskipting er innan starfsgreinarinnar. Mikið kynjaskipt störf eru þau sem hafa yfir 80% starfsmanna af öðru kyninu. Kynjaskipt störf þar sem 20 – 39% starfsmanna eru af öðru kyninu og kynja blönduð störf þar sem 40 – 60% starfsmanna eru af hvoru kyninu (Bloksgaard, 2011; Warming, 2013). Kynjablandaður vinnumarkaður er talinn vera besta fyrirkomulagið svo að sem flestum starfsmönnum líði vel í starfi. Kynjablöndunin hefur jákvæð áhrif á kjör einstaklinga, bæði karla og kvenna, og er talin koma í veg fyrir einangrun einstaklinga ásamt því að bjóða upp á líflegri vinnustað (Bloksgaard, 2011; Warming, 2013). Samfélög hafa einnig verið flokkuð í karllæg eða kvenlæg samfélög. Þannig geri kvenlæg samfélög einstaklingi, óháð kyni, frekari kost að velja starf eftir áhuga. Einnig er talið að náms- og starfsval einstaklinga sé ólíkt eftir því hvort einstaklingur búi í karllægu eða kvenlægu samfélagi (Bloksgaard, 2011; Williams, 1992; Hofstede. G. H., 2010). Snyder og Green (2008) telja að þrjár megin ástæður búi að baki þess að körlum fjölgar ekki nægilega mikið í störfum sem teljast til kvennastarfa. Þeir telja að ráðandi kvennastéttir séu færri en karlastéttir, launaumræða hafi áhrif, en lengi hefur því verið haldið fram að kvennastéttir séu lægra launaðar en karlastéttir, og að samfélagsleg umræða komi í veg fyrir að karlmenn stígi inn á brautir kvennastétta.

Þegar talað er um að fjölgun karla í hefðbundnum kvennastörfum sé ekki nægilega mikil má velta fyrir sér hvað teljist nægileg fjölgun. Á leikskólum hjá Reykjavíkurborg hafa

karlmenn mest náð að fylla 8,86% stöðugilda allra starfsmanna þegar skoðaðar eru tölur frá árinu 2006 til 2008 og frá árinum 2013 til 2015. Fjölgun hefur orðið á karlmönnum í leikskólunum en þeir hafa aldrei, á umræddu tímabili, náð upp í eða yfir 10%. Sú staðreynd að karlmenn eru innan við 10% allra starfsmanna leikskóla Reykjavíkurborgar gerir starfið mikið kynjaskipt, samkvæmt skilgreiningu Warming (2013) á kynjaskiptum vinnustöðum. Velta má fyrir sér hvort ekki sé hægt að heimfæra þá skilgreiningu Warming (2013) á kynjaskiptum vinnumarkaði yfir á einstaka störf. Það má velta því fyrir sér hvort þessar tölur sýni ekki að fjölga þurfi karlmönnum í leikskólum.

Í ritgerðinni fer ég yfir þau lög og reglur sem sett hafa verið til að jafna hlut kynjanna á vinnumarkaði. Í jafnréttislögum og Stjórnarskrá Íslands er skýrt tekið fram að allir skuli vera jafnir og sérstaklega er tilgreint í jafnréttislögum að eitt af markmiðum lagnana sé að bæta stöðu kvenna. Einnig hafa verið sett lög er snúa að hlutfalli menntaðra leikskólakennara en þar segir að 2/3 allra starfsmanna á leikskólum skuli vera menntaðir leikskólakennarar. Það er aftur á móti ekki tilgreint í neinum lögum eða reglum hver kynjaskiptingin inn á leikskólum skuli vera. Svo virðist sem að ekki sé að finna verkefni þar sem markvisst er unnið að því að fjölga karlmönnum í leikskólakennarastarfinu. Þó er eitt verkefni í gangi hjá Reykjavíkurborg þar sem ótrautt á að vinna í að jafna hlut kynjanna og er einn leikskóli þar á meðal. Í ljósi þess að karlar ná ekki upp í 10% starfsmanna leikskóla hjá Reykjavíkurborg tel ég að stærri og hnitmiðaðri verkefni þurfi að eiga sér stað til að finna megi til árangurs í fjölgun karlmanna á leikskólum Reykjavíkurborgar. Til að mynda væri áhugavert að sjá hvort ekki megi opna fyrir möguleika fleiri starfsgreina að stíga inn á vettvang leikskólanna, eins og til dæmis fyrir uppeldisfræðinga.

Hvað varðar framtíðarrannsóknir á efninu er ljóst að margt er hægt að skoða. Í þessu verkefni var launamunur kynjanna ekki skoðaður en rannsóknir benda til að laun hafi áhrif á val einstaklinga á bæði nám og starf. Það er talið að ákveðnar starfsstéttir séu launahærri en aðrar og velta má fyrir sér hvort það stýri vali einstaklinga á atvinnu umfram áhuga.

Verkefni þetta einskorðaðist við leikskóla á vegum Reykjavíkurborgar en athyglisvert væri að skoða hvernig staða og þróun er á landsvísu. Reykjavíkurborg er vissulega stærsta sveitarfélagið á landinu og ætla mætti að staðan þar endurspeglaði, að einhverju leyti, stöðu karlmanna í leikskólum annarra sveitarfélaga á höfuðborgarsvæðinu, en svo þarf alls ekki að

vera. Þá er alls óljóst hvort staðan í Reykjavík endurspegli stöðuna á landsbyggðinni á nokkurn hátt.

Einnig er mikilvægt að nefna að áhugavert væri að skoða hvaða áhrif skortur á karlmönnum á leikskólum hefur á börnin sjálf. Það má velta því fyrir sér hvort ekki sé nauðsynlegt að koma í veg fyrir kynbundna birtingamynd í starfsvali einstaklinga. Með því að börn sjái og upplifi að einstaklingar af báðum kynjum gangi í öll störf, hvort um sé að ræða leikskólakennara eða lögregluþjón, hjálpi þeim að öðlast færni í að taka ákvarðanir burtséð frá kyni allt frá unga aldri. Svo virðist sem kynjaskiptur vinnumarkaður sé vandamál sem birtist snemma á lífsleið barna og ungmenna, til dæmis með námsvali þeirra. Það væri áhugavert að fylgjast með því hvort börn, sem strax frá leikskólaaldri, sjá fullorðna ganga í öll verk jafnt heima við sem og fyrir utan, hafi aðra sýn á náms- og starfsval heldur en börn sem sjá og upplifa skýra skiptingu milli verka eftir kyni.

Kynjaskipting á vinnumarkaði kemur bæði körlum og konum við en rannsóknir á kynjaskiptum vinnumarkaði virðast margar hverja snúa frekar að sjónarhorni kvenna heldur en karla. Kenningar sem fjallað var um í ritgerð þessari höfðu flestar konur að leiðarljósi og umhugsunarefni hvort skorti umfjöllun um kynjaskiptan vinnumarkað út frá sjónarhorni karla. Ritgerð þessi gefur aðeins innsýn í þann veruleika sem blasir við körlum sem ákveða að synda á móti straumnum og velja sér nám og starf eftir einskærum áhuga þrátt fyrir viðmið samfélagsins um annað.

Heimildaskrá

- Allen, Margaret og Tanya Castleman. (2001). Fighting the Pipeline Fallacy. Bls. 151 – 165 í Ann Brooks og Alison Machinnon (ritstj.), *Gender and the Restructured University: Changing Management and Culture in Higher Education*. Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Berglind Rós Magnúsdóttir, Guðrún M. Guðmundsdóttir, Jóna Pálsdóttir, Kristín Ástgeirsdóttir og Kristín Jónsdóttir (2010). *Kynungabók – upplýsingar fyrir ungt fólk um jafnrétti kynjanna*. Reykjavík: Mennta- og menningamálaráðuneytið.
- Bloksgaard, L. (2011). Masculinities, Femininities and Work – The Horizontal Gender Segregation in the Danish Labour Market. *Nordic Journal of working life studies*, 1, 5 – 21.
- Eva Bjarnadóttir og Eygló Árnadóttir. (2011). *Konur í kreppu? Samantekt á opinberum tölulegum gögnum á áhrifum efnahagshrunsins á velferð kvenna*. Reykjavík. Velferðarvaktin.
- Giddens, A. og Sutton P. W. (2013). *Sociology* (7. útgáfa). Cambridge: Polity.
- Glynn, P. K. og Rakovski, C. (2012). *Who rides the glass escalator? Gender, race and nationality in the national nursing assistant study*. *Work, employment and society*, 26(5), 699 – 715.
- Hagstofa Íslands. (2016a). *Helstu skilgreiningar og aðferðir við vigtun*. Sótt 4. júní 2016 af <http://gamli.hagstofa.is/pages/967>
- Hagstofa Íslands. (2016b). *Fjöldi starfandi eftir starfsstéttum, kyni og menntun 1991 – 2015*. Sótt 13. apríl 2016 af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadur/VIN01100.px/?rxid=176cf8d3-7250-4420-a750-4eb4c29da2e3.
- Hagstofa Íslands. (2016c). *Starfsfólk við kennslu eftir kyni, landssvæðum og kennsluréttindum 1998 – 2014*. Sótt 13. apríl 2016 af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__2_grunnskolestig__1_gsStarfsfolk/SKO02301.px/?rxid=80aa4362-87d3-4425-9345-f84504c218b8.
- Hagstofa Íslands. (2016d). *Skráðir nemendur á háskóla- og doktorsstigi eftir skólum, tegund náms og kyni 2007 – 2013*. Sótt 15. apríl 2016 af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__4_haskolastig__0_hsNemendur/SKO04100.px/?rxid=8b323b73-a198-479f-bce6-53b7eccdf1dd.
- Hakim, C. (1979). *Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation Between Men and Women's Work in Britain, the US and Other Countries*. Department of Employment Research Paper: London.

- Háskóli Íslands. (e.d.) *Brautskráningar*. Sótt 25. apríl 2016 af <http://www.hi.is/adalvefur/brautskraningar>.
- Hofstede, G. H., Hofstede, G. J. og Minkov, M. (2010). *Culture and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. New York: McGraw-Hill Professional.
- Jóhanna Einarsdóttir. (2005). Nýjar áherslur í leikskólastarfi: Kalla þær á breytingar í leikskólakennaramenntuninni? Í Grétar L. Marínósson, Þórunn Blöndal og Þuríður Jóhannsdóttir (ritstjórar), *Nám í nýju samhengi: erindi á málþingi um framtíðarskipar náms við Kennaraháskóla Íslands 11. og 12. ágúst 2005* (bls. 11 – 24). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands.
- Jóhanna Einarsdóttir (2007). *Lítill börn með skólatöskur: tengsl leikskóla og grunnskóla*. Reykjavík: Háskólaútgáfan. Rannsóknarstofa í menntunarfræðum ungra barna.
- Jóhanna Einarsdóttir (2012). *Leikskólakennaramenntun í mótun*. Sótt þann 09.04.2016 af <http://netla.hi.is/greinar/2012/alm/002.pdf>
- Jón Torfi Jónasson (2006). *Frá gæslu til skóla: um þróun leikskóla á Íslandi*. Reykjavík: Rannsóknarstofa um menntakerfi. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands
- Kreitz-Sandberg, S. (2013). Gender inclusion and horizontal gender segregation: stakeholder's strategies and dilemmas in Swedish teacher's education. *Gender and education*, 25, 444 - 465
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008.*
- Lög um menntun og ráðningu kennara og skólastjórnenda við leikskóla, grunnskóla og framhaldsskóla nr. 87/2008.*
- Margrét Sæmundsdóttir. (2009). Konur og stjórnunarhættir fyrirtækja á Íslandi. *Bifröst Journal of Social Science*, 3, 5 – 26.
- Mennta- og menningamálaráðuneyti. (2012). *Aðgerðir til eflingar leikskólastigsins*. Reykjavík.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27, 321 – 334.
- Reykjavíkurborg. (2008). *Stefna og starfsáætlun leikskólasviðs Reykjavíkurborgar 2008*. Reykjavík.
- Reykjavíkurborg. (2009) *Stefna og starfsáætlun leikskólasviðs Reykjavíkurborgar 2009*. Reykjavík.

- Reykjavíkurborg. (20. október 2015). *Aðgerðaáætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum*. Sótt 23. apríl af http://reykjavik.is/sites/default/files/yomis_skjol/skjol_utgefid_efni/adgerdaaaetlun_reykjavikurborgar_i_jafnrettismalum_2015-2019_01.12.pdf
- Reykjavíkurborg. (2016). *Leikskólar í Reykjavík*. Sótt 19. apríl 2016 af <http://reykjavik.is/leikskolar>
- Reykjavíkurborg. (7. maí 2013). *Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar*. Sótt 23. apríl 2016 af http://eldri.reykjavik.is/Portaldata/1/Resources/mannr_ttindaskrifstofa/skjol/Lokastefnan_endursko_u_-_tilb._fyrir_vef.pdf
- Rodriquez, Jenny K. (2011). *Joining the Dark Side: Women in Management in the Dominican Republic. Gender, Work and Organization*. Sótt 21. júní 2016 af <http://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1111/j.1468-0432.2010.00541.x/asset/gwao541.pdf?v=1&t=ips6nbk2&s=a7a036908f834f5169fa9fc8987b5e9b5c239543>
- Sif Einarsdóttir (2005). Kynjamunur á starfsáhuga – raunverulegur eða skekkja í áhugakönnunum? Í Arna H. Jónsdóttir, Steinunn H. Lárusdóttir og Þórdís Þórðardóttir (ritstýrur), *Kynjamyndir í skólastarfi* (bls 101 – 122). Reykjavík: Rannsóknarstofnun Kennaraháskóla Íslands
- Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (2016). *Fjöldi stöðugilda í leikskólum Reykjavíkurborgar – Gögn fengin frá Reykjavíkurborg*. Reykjavík.
- Skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar. (2016a). *Hlutfall karla starfandi í leikskólum október 2015 – Gögn fengin frá Reykjavíkurborg*. Reykjavík.
- Smith, R. (2012). *Money, Benefits, and Power: A Test of the Glass Ceiling and Glass Escalator Hypotheses*. *The annals of the american academy*, 639, 149 – 172.
- Snyder, K. A. og Green, A. I. (2008). *Revisiting the Glass Escalator: The Case of Gender Segregation in a Female Dominated Occupation*. *Social Problems*, 55(2), 271 – 299.
- Stjórnarskrá lýðveldisins Íslands nr. 33/1944*
- Valborg Sigurðardóttir (1998). *Fóstruskóli Íslands*. Reykjavík: Gott mál ehf.
- Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal (2004). Kynbundinn launamunur: Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamaun kynja í gangrýnu ljósi. Í Irma Erlingsdóttir (ritstýra), *Fléttur II, Kynjafræði – kortlagning* (bls. 247 – 272). Reykjavík: Rannsóknarstofa í kvenna- og kynjafræðum.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Cambridge: Basil Blackwell Inc.

- Warming, K. (2013). Men Who Stop Caring: The Exit of Men from Caring Occupations. *Nordic journal of working life studies*, 3, 5 – 20.
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22, 482 – 496.
- Williams, C. L. (1992). *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions*. *Social Problems*, 39(3), 253 – 267.
- Williams, C. L. (2013). The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times. *Gender & Society*, 1 – 21.
- Wingfield, A. H. (2009). *Racializing the Glass Escalator: Reconsidering Men’s Experiences with Women’s Work*. *Gender & Society*, 23, 5 – 26.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: women in management*. International labour office: Geneva.

Fylgiskjal 1

Hlutfall karla í leikskólum október 2015 (Skóla- og frístundasvið Rvk, 2016a).

Leikskóli	Fjöldi stm	Konur	Karlar	Hlutfall karla
1	15	10	5	52,3%
2	17	13	4	34,8%
3	16	12	4	31,1%
4	33	26	7	28,2%
5	15	12	3	27,2%
6	23	18	5	24,9%
7	43	34	9	23,0%
8	18	15	3	22,1%
9	22	18	4	21,7%
10	33	27	6	21,0%
11	38	32	6	20,2%
12	23	19	4	18,9%
13	23	20	3	18,3%
14	43	39	4	13,2%
15	53	48	5	12,9%
16	72	64	8	12,7%
17	25	22	3	12,3%
18	24	21	3	11,6%
19	23	21	2	11,4%
20	24	22	2	11,1%
21	27	25	2	10,5%
22	26	24	2	10,0%
23	45	42	3	8,3%
24	17	15	2	8,1%

25	16	15	1	7,3%
26	34	32	2	6,5%
27	26	24	2	6,4%
28	21	20	1	6,1%
29	21	20	1	5,9%
30	40	38	2	5,9%
31	49	47	2	5,6%
32	21	20	1	5,4%
33	24	23	1	5,3%
34	24	23	1	5,0%
35	25	24	1	4,8%
36	26	25	1	4,5%
37	27	25	2	4,3%
38	26	24	2	4,2%
39	31	30	1	4,0%
40	54	52	2	3,9%
41	34	33	1	3,5%
42	35	34	1	3,3%
43	37	36	1	3,3%
44	40	39	1	3,0%
45	37	36	1	3,0%
46	23	21	2	2,8%
47	24	23	1	1,8%
48	42	41	1	1,4%
49	20	19	1	1,3%
50	26	25	1	0,6%
51	34	34	0	0,0%
52	22	22	0	0,0%

53	21	20	1	0,0%
54	18	17	1	0,0%
55	43	43	0	0,0%
56	27	27	0	0,0%
57	30	30	0	0,0%
58	29	29	0	0,0%
59	18	18	0	0,0%
60	27	27	0	0,0%
61	26	26	0	0,0%