



## **BA ritgerð**

### **BA gráða í félagsfræði**

## **Kynjakvótar í íslensku atvinnulífi**

Hverju hafa þeir áorkað?

Ingibjörg Karlsdóttir

**Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir**  
**Júní 2019**



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**  
**FÉLAGSVÍSINDASVIÐ**

FÉLAGSFRÆÐI-, MANNFRÆÐI-  
OG ÞJÓÐFRÆÐIDEILD



**Kynjakvótar í íslensku atvinnulífi**  
***Hverju hafa þeir áorkað?***

Ingibjörg Karlsdóttir

Lokaverkefni til BA-gráðu félagsfræði  
Leiðbeinandi: Dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

12 einingar

Félagsfræði-, mannfræði- og þjóðfræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2019



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**

Kynjakvótar í íslensku atvinnulífi – Hverju hafa þeir áorkað?

Ritgerð þessi er lokaverkefni til BA í félagsfræði  
og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.  
© Ingibjörg Karlsdóttir, 2019

Prentun: Háskólaprent  
Reykjavík, Ísland, 2019

## Formáli

Verkefni þetta er 12 (ECTS) eininga lokaverkefni til BA-gráðu við félagsfræðideild Háskóla Íslands á vorönn 2019. Markmið verkefnisins er að kanna hverju kynjakvótar hafa áorkað á íslenskum vinnumarkaði og hvort að Ísland sé komið á þann stað sem áætlað var árið 2019.

Í gegnum háskólagöngu mína hef ég sótt nokkur námskeið sem koma að ójöfnuði sem hafa opnað augu mín fyrir allskonar ójöfnuði sem birtist okkur í samfélaginu. Þar sem ég er í námsbraut í félagsfræði með viðskiptafræði sem aukafag þá fannst mér tilvalið að tvinnna þessar tvær námsleiðir saman og skoða ójöfnuð á íslenskum vinnumarkaði út frá félagsfræði atvinnulífs.

Verkefnið er unnið undir handleiðslu Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur, prófessors við Háskóla Íslands. Ég vil þakka henni kærlega fyrir faglega og uppbyggjandi leiðsögn í gegnum önnina. Einnig vil ég þakka foreldrum mínum fyrir það að hafa staðið þétt við bakið á mér og þakka þeim fyrir allan þann stuðning sem þau hafa veitt mér í gegnum háskólanámið. Að lokum vil ég þakka Guðmundi Kjartanssyni og Maríu Guðmundsdóttur fyrir mikla hjálp og yfirlestur á ritgerðinni.

Ég vona innilega að þessi ritgerð gagnist öðrum og opni fyrir aukna umræðu um jafnrétti kynjanna á íslenskum vinnumarkaði.

## Útdráttur

Í eftirfarandi ritgerð er leitast við að skoða og skýra helstu sjónarmið varðandi kynjakvóta í atvinnulífinu. Litið er til lagasetningar og sögulegrar þróunar frá því lagafyrirmæli á þessu sviði voru fyrst innleidd í Noregi og skömmu síðar á Íslandi. Sýnt er fram á að atvinnulífið hefur tekið hinu nýja lagaumhverfi vel. Óhætt er að segja að svör atvinnulífinn hafi verið bæði betri og skjótari en nokkurn grunaði, en eins og vænta má voru þessi afskipti löggjafans umdeild og áttu þau sér langan aðdraganda í opinberri umræðu hér sem annarsstaðar.

Litið er á helstu staðreyndir og vísbendingar út frá tölfræðigögnum sem fyrir liggja eftir viðamiklar rannsóknir undanfarna áratugi. Mjög er litið til áhrifa mismunandi menntunarstigs á möguleika til ráðningar og í framhaldinu stöðuhækkunar. Nokkrar vísbendingar eru alltaf uppi um að atvinnulífið leiti í sína eigin farvegi í meðhöndlun og úrlausn viðfangsefna sem snerta persónulega möguleika til framgangs í starfi út frá kynjasjónarmiðum samhliða mati á menntun.

Mikil tölfræði er aðgengileg þeim sem vill skoða þessi og skyld viðfangsefni. Starfinu er hvergi nærri lokið. Þess vegna er svo mikilvægt að staðreyndum sem draga má fram í dagsljósið með rannsóknum sé haldið til haga og þeim komið á framfæri í opinberri umræðu.

## Efnisyfirlit

<b>Formáli</b>	3
<b>Útdráttur</b>	4
<b>Efnisyfirlit</b>	5
<b>Töfluskra</b>	6
<b>Myndaskra</b>	6
<b>1. Inngangur</b>	7
<b>2. Kynjajafnrétti og kynjakvótar</b>	9
2.1 Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna	10
2.2 Lög um kynjajafnrétti	11
2.3 Kynjakvótar	12
2.4 Kynjakvótar á Íslandi í samanburði við Noreg	15
<b>3. Skýringar á kynjajaójafnrétti í atvinnulífi</b>	18
3.1 Kynhlutverk og aðgreining kynjanna	19
3.2 Staðalmyndir kynjanna og gleráhrifin	20
<b>4. Ólík sjónarhorn á kynjajafnrétti og atvinnulíf</b>	22
4.1 Frjálslynda sjónarhornið	23
4.2 Róttæka sjónarhornið	23
4.3 Umbreytingarsjónarhornið	24
4.4 Margskipta sjónarhornið	25
4.5 Samantekt	27
<b>5. Staðan á Íslandi</b>	28
5.1 Fyrirtæki og kynjahlutfall í stjórnnum á Íslandi	29
5.2 Atvinnuþátttaka á Íslandi	35
5.3 Menntun á Íslandi	37
<b>6. Niðurstöður</b>	41
<b>7. Umræða og lokaorð</b>	44
<b>8. Heimildaskra</b>	46

## Töfluskrá

Tafla 1. **Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja af öllum stærðum árin 2014 til 2016**

## Myndaskrá

Mynd 1. **Hlutfall kvenna í stjórn sem stjórnarmenn (e. *board members*) árið 2003 til 2018**

Mynd 2. **Hlutfall kvenna sem æðstu stjórnendur (e. *executives*) árið 2012 til 2018**

Mynd 3. **Fjöldi skráðra fyrirtækja og félaga árið 2008 til 2017**

Mynd 4. **Fjöldi og kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna í fyrirtækjum á Íslandi frá 2008 til 2017**

Mynd 5. **Hlutfall og kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna í fyrirtækjum með 50-99 starfsmenn á Íslandi frá 2010 til 2017**

Mynd 6. **Hlutfall og kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna í fyrirtækjum með 100-249 starfsmenn á Íslandi frá 2010 til 2017**

Mynd 7. **Hlutfall og kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna í fyrirtækjum með fleiri en 250 starfsmenn á Íslandi frá 2010 til 2017**

Mynd 8. **Atvinnuþátttökuhlutfall kynjanna á aldrinum 15 til 64 ára á Íslandi og í Evrópusambandinu árið 2010 til 2018**

Mynd 9. **Brautskráningar á háskólastigi árið 1995 til 2016**

Mynd 10. **Fjöldi brautskráninga kvenna á háskólastigi flokkað eftir almennu sviði árið 1995 til 2017**

Mynd 11. **Fjöldi brautskráninga karla á háskólastigi flokkað eftir almennu sviði árið 1995 til 2017**

## 1. Inngangur

Norðmenn voru fyrstir til þess að innleiða lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja og fylgdi Ísland í fótspor Noregs. Ísland varð því annað landið í heiminum til þess að innleiða sömu lög í löggjöf sína (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Þorgerður Einarsdóttir og Jón Snorri Snorrason, 2014; 156). Samkvæmt Alþjóðaeftnahagsráði (World Economic Forum) er kynjajafnrétti á Íslandi það mesta í heiminum. Ísland hefur minnkað bilið á milli kynjanna um rúmlega 85% og þar á eftir fylgir Noregur, Svíþjóð og Finnland (The Gender Gap Report, 2018; viii). Ísland hefur haldið efsta sæti í úttekt Alþjóðaeftnahagsráðsins, þegar kemur að kynjajafnrétti, í heilan áratug og hefur tekið miklum framförum frá því að skýrslan var fyrst gefin út árið 2006 (The World Economic Forum, 2018; 18).

Í mars árið 2010 voru samþykktar breytingar á lögum nr. 13/2010 sem fjalla um kynjakvóta á Íslandi (Lög um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög nr. 13/2010). Ákvæðin tóku gildi þann 1. september 2013 (Velferðarráðuneytið, 2015). Markmið laga um kynjakvóta er að bæði kyn eigi að minnsta kosti 40% fulltrúa í stjórn í fyrirtækjum sem eru með fleiri en 50 starfsmenn. Stjórn félags er handhafi æðsta valds fyrirtækis á milli hluthafafunda. Stjórnir fyrirtækja sjá um að rekstur fyrirtækisins sé í réttu horfi ásamt því að hafa eftirlit með daglegum rekstri og stuðla að langtíma árangri fyrirtækis (Stjórnarhættir fyrirtækja, e.d.; a). Stjórnarmenn eru kjörnir í stjórn og stjórnarformanni er falin sú ábyrgð að hafa eftirlit með hlutverki stjórnarinnar (Stjórnarhættir fyrirtækja, e.d.; b).

Eitt af eldri hugtökum á þessu sviði er kenningin um glerþakið, en þrátt fyrir viðamiklar yfirlýsingar stærstu fyrirtækja á alþjóðlegum vettvangi um jafna möguleika allra til frama óháð kyni eða uppruna virðist ganga hægt all víða að slétta völlinn. Önnur hugtök þessu tengd eru t.d. glerstiginn og glerhurðir, sem tákna sýnda veiði en ógefna þegar kemur að öðrum en hefðbundum karlasellum í fyrirtækjum eða fyrirtækjaheildum. Langvarandi reynsla af fjölþjóðlegri fyrirtækjamenningu sýnir að við öguraðstæður eins og sköpuðust víða við efnahagsshrunið 2008 hafa menn tilhneigingu til að leita á fornar slóðir og taka upp eldri og „reyndar“ aðferðir við uppbyggingu strúktúrs sem áður hafði tekið breytingum í frjálsræðisátt. Einn vandinn sem við er að etja er að fyrirtæki í einkaeigu eru að mestu stjórnað eins og einræðisríki, þrátt fyrir viðurhlutamiklar yfirlýsingar, bæði í stefnuskrám og yfirlýstri starfsmannastefnu um hið gagnstæða.



Lagasetningin sem víða er minnst á í ritgerðinni var því þrautalending samfélagsins í viðleitni sinni við að koma á sanngjörnu og eðlilegu starfsmannaumhverfi þar sem allar aðrar forsendur voru fyrir hendi en virtust ekki duga til að koma á neinum marktækum breytingum. Þar er átt við menntun, hæfileika, getu, vilja, metnað og skilning fólks á viðfangsefninu en fékk ekki að njóta sín vegna úreltra kenninga um eðlis- eða erfðafræðilegan mun á einstaklingum bundið við kyn eða aðra arfgerð.

Markmið þessarar ritgerðar er að fjalla um hverju kynjakvótar hafa áorkað í íslensku atvinnulífi og kanna hvort Ísland sé komið á þann stað sem áætlað var árið 2019. Allar þýðingar á erlendum texta eru eftir höfund þessarar ritgerðar.

## 2. Kynjajafnrétti og kynjakvótar

Miklar framfarir hafa orðið á heimsvísu síðustu áratugi hvað varðar löggjöf um jöfn tækifæri (Syed og Özbilgin, 2015; 123). Eftirfarandi kafla skoðar heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun í samhengi við kynjajafnrétti og aukinn jöfnuð. Ísland er aðildarríki Sameinuðu þjóðanna en heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun eru 17 talsins og eru undirmarkmið þeirra 169. Öll aðildarríki Sameinuðu þjóðanna hafa innleitt þessi markmið að einhverju leyti (Félag Sameinuðu þjóðanna, e.d.). Aðildarríkin sem koma að heimsmarkmiðunum hafa skuldbundið sig til þess að innleiða markmiðin í löggjöf sína jafnt á innlendum sem og erlendum vettvangi (Stjórnarráð Íslands, 2018; 3). Í stöðuskýrslu um heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna kemur fram að Ísland hafi tekið virkan þátt þegar samningaviðræður um heimsmarkmiðin áttu sér stað og „lagði Ísland sérstaka áherslu á jafnréttismál“ (Stjórnarráð Íslands, 2018; 4).

Í eftirfarandi kafla verður einnig fjallað um lög um kynjajafnrétti, rýnt verður í lög um kynjakvóta og fjallað verður almennt um kynjakvóta, kosti þeirra og galla, einnig verður skoðað hver fylgist með því að kynjajafnrétti sé tryggt. Í kjölfarið verður Ísland skoðað í samhengi við Noreg út frá lögum um kynjakvóta. Ísland er annað landið í heiminum á eftir Noregi sem innleiðir kynjakvóta. Norsk lög eru á ákveðinn hátt góð fyrirmynd fyrir kynjakvóta, en á árunum 2004 til 2011 fjölgaði konum í stjórnnum hlutafélaga um 31%. Helstu markmið kaflans eru að útskýra kynjajafnrétti og kynjakvóta, skoða kynjakvóta hér á landi í samhengi við Noreg. Hlutfall kvenna í stjórnnum, bæði á Íslandi og í Noregi, verður borið saman við meðaltal þeirra landa sem tilheyra Evrópusambandinu.

## 2.1 Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna

Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun er átak gegn ýmiskonar ójöfnuði og vandamálum sem allir jarðbúar þurfa að leysa í sameiningu. Heimsmarkmiðin eru 17 talsins og miða að því að allir fái jöfn tækifæri, hafi aðgang að nauðsynlegum auðlindum og stuðlað sé að verndun jarðarinnar. Markmiðin leitast við að ljúka við það sem ekki hefur náðst með þúsaldarmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna en heimsmarkmiðin vinna meðal annars að því að efla vald kvenna á öllum aldri ásamt því að ná fram kynjajafnrétti (Stjórnarráð Íslands, e.d.). Þúsaldarmarkmið Sameinuðu þjóðanna voru í gildi frá árinu 2000 til ársins 2015 og kemur fram í stöðuskýrslu um heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna að á gildistíma þeirra náðu þau góðum árangri (Stjórnarráð Íslands, 2018; 3). Stefnt er að öllum markmiðunum verði náð árið 2030, en markmiðin voru samþykkt í september 2015 af öllum fulltrúum aðildarríkja Sameinuðu þjóðanna (Stjórnarráð Íslands, 2018; 3). Meðal heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun eru jafnrétti kynjanna og aukinn jöfnuður sem fjallað verður um í eftirfarandi kafla.

Markmiðið sem fjallar um jafnrétti kynjanna segir meðal annars til um að ólaunuð umönnunar- og heimilisstörf eigi að vera metin og viðurkennd hjá báðum kynjum ásamt því að unnið verður að því að ýta undir sameiginlega ábyrgð á heimilinu. Markmiðið mun einnig tryggja virka þáttöku kvenna, stefnt verður að því að konur fái jöfn tækifæri og karlar til leiðandi ákvörðunartöku á sviði stjórn- og efnahagsmála og að konum verður tryggður jafn réttur í efnahagsmálum, yfirráðum yfir landi og öðrum eignum (Stjórnarráð Íslands, e.d.).

Markmiðið sem fjallar um aukinn jöfnuð leggur meiri áherslu á að allir fái jafnan rétt til þess að taka þátt í samfélaginu og að allir hafi jöfn tækifæri með tilliti til efnahags.

„Tryggð verði jöfn tækifæri og dregið úr ójöfnuði, meðal annars með afnámi laga, breyttri stefnumótun og starfsháttum sem ala á mismunun, samhliða því að þrýsta á lagasetningu, stefnumótun og starfshætti sem styðja við markmiðið“ (Stjórnarráð Íslands, e.d.). Á Íslandi hafa ýmsar breytingar orðið á lögum sem stuðla að meiri jöfnuði og jafnari tækifærum óháð kyni. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er gott dæmi um það (Stjórnarráð Íslands, 2018; 40).

Stjórnvöldum ber samkvæmt jafnréttislögum að gera framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum til fjögurra ára í senn. Gildandi áætlun fyrir árin 2016-2019 hefur þau markmið að stuðla að kynjajafnrétti og efla völd kvenna og stúlkna á öllum sviðum samfélagsins. Meðal verkefna áætlunarinnar er átak um samþættingu

jafnréttissjónarmiða við alla ákvarðanatöku og stefnumótun í stjórnkerfinu í samræmi við jafnréttislög og kynjuð hagstjórn og fjárlagagerð (Stjórnarráð Íslands, 2018; 23-24).

## 2.2 Lög um kynjajafnrétti

„Fyrstu almennu lögum um jafnrétti kvenna og karla voru sett hér á landi árið 1976 með það að markmiði að stuðla að jafnrétti kynjanna á öllum sviðum þjóðfélagsins“

(Forsætisráðuneytið, e.d.).

Íslenskar konur vöktu heimsathygli með stórfundi á Lækjartorgi 24. október þar sem minnt var á mikilvægi vinnuframlags kvenna. Íslenska ríkisstjórnin brást skjótt við og var þeim Guðrúnu Erlendsdóttur hæstaréttarlögmanni og Hallgrími Dalberg ráðuneytisstjóra falið að semja frumvarp til laga um jafnstöðu kvenna og karla. Við endanlega afgreiðslu var nafni laganna breytt í lög um jafnrétti kvenna og karla og voru þau samþykkt 18. maí 1976 (Kristín Ástgeirsdóttir, 2016).

Þann 18. mars 2008 tóku gildi breytingar á lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Með lögnum var það tryggt að ekki væri hægt að mismuna einstaklingum á grundvelli kyns á einn eða annan hátt. Í lögnum er ítarlega farið í þær aðgerðir sem eiga að fyrirbyggja og koma í veg fyrir ójöfnuð kynjanna.

1. mgr. 18. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla segir að „atvinnurekendur og stéttarfélög skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Atvinnurekendur skulu sérstaklega vinna að því að jafna stöðu kynjanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf. Sérstök áhersla skal lögð á að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.“ Með því að stuðla að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna- og karlastörf er markvisst verið að brjóta upp staðalmyndir kynjanna á vinnumarkaði. Staðalmyndir geta haft mikil áhrif á vinnumarkaðinn í heild sinni. Með því að flokka störf niður í karla- og kvennastörf er verið að ýta undir staðalmyndir beggja kynja sem verður til þess að aukinn ójöfnuður myndast milli kynja á vinnumarkaði.

1. mgr. 19. gr. laga nr. 10/2008 segir að „konum og körlum er starfa hjá sama atvinnurekanda skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf“ (Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla). Fyrir sama starf eiga að vera greidd sömu laun, sama hvort starfsmaðurinn er karl eða kona.

## 2.3 Kynjakvótar

Árið 2005 kom fram í skýrslu frá iðnaðar- og viðskiptaráðuneytinu að kvótaleiðin væri ekki vænlegur né áhugaverður kostur til þess að ná aukinni hlutdeild kvenna í stjórnnum á Íslandi. Árið 2009 tóku Samtök atvinnulífsins, Félag kvenna í atvinnurekstri og Viðskiptaráð Ísland sig saman og skrifuðu undir samning þar sem ákveðið var að hlutfall beggja kynja væri ekki undir 40% í stjórnnum í lok árs 2013 (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012; 58).

Í 1. mgr. 39. gr. laga nr. 138/1994 um einkahlutafélög kveður um að í félagi þar sem eru fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal bæði vera karl og kona í stjórn ef stjórnarmenn eru tveir eða þrír og þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír á hlutfall hvors kyns ekki að vera lægra en 40%. Í 1. mgr. 63. gr. laga nr. 2/1995 um hlutafélög kveður á um það sama, það er að ef stjórnarmenn eru fleiri en þrír þá skal hlutfall beggja kynja eigi vera lægra en 40% þegar kemur að stjórnun opinberra hlutafélaga og hlutafélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli, ef stjórnin er skipuð þremur einstaklingum skal hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn. Í 4. mgr. 29. gr. laga nr. 129/1997 um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða kemur fram að „hvort kyn skal eiga fulltrúa í stjórn þegar stjórn er skipuð þremur mönnum og þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír í lífeyrissjóði skal tryggt að hlutfall hvors kyns sé ekki lægra en 40%.“

Íslensku lögin um kynjakvóta ná yfir, eins og áður segir, stjórnir einkahlutafélaga, hlutafélaga og lífeyrissjóða. En lögin ná einungis yfir stjórnir þessara félaga sem eru með fleiri en 50 starfsmenn og lífeyrissjóða þar sem eru fleiri en þrír í stjórn, en segir ekki til um að það sé ákveðinn kynjakvóti þegar kemur að starfsmönnum félagsins eða lífeyrissjóða. Lögin voru samþykkt í mars árið 2010 og tóku gildi 1. september 2013. Jafnréttisstofu er falið að fylgjast með því hvort þessum lögum sé fylgt eftir. Lög nr. 10/2008 fjalla um jafnan rétt kvenna og karla eins og áður segir. „Markmið laganna er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins“ (Forsætisráðuneytið, e.d.).

Eftirfarandi útskýrir hvernig einstaklingar eða aðrar stofnanir geta leitað réttar síns ef þeim hefur verið mismunað vegna kyns og hvert Jafnréttisstofa sækir heimild sína í lögum til þess að framfylgja slíkum málum.

Einstaklingar, fyrirtæki, stofnanir og félagasamtök, í eigin nafni eða fyrir hönd félagsmanna sem telja að ákvæði jafnréttis laga hafi verið brotin á sér, geta leitað atbeina kærunefndar jafnréttismála, samanber lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, nr. 10/2008. Jafnréttisstofa getur óskað eftir að kærunefnd jafnréttismála taki mál til meðferðar (Stjórnarráð Íslands, 2018; Kærunefnd jafnréttismála).

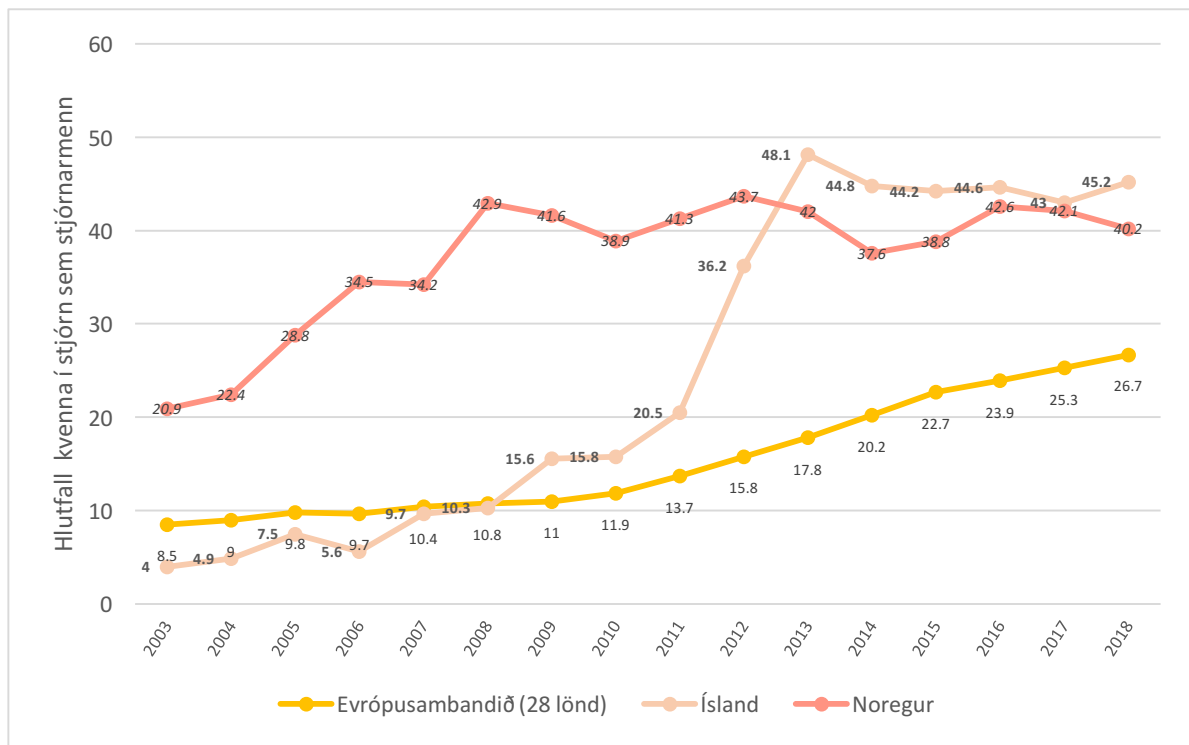
Efnahagskreppan sem skall á árið 2008 dró athygli að lítilli þátttöku kvenna í stjórnnum fyrirtækja sem ýtti undir aukna vitundavakningu í þeim málum (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012; 58). Hugmyndin að kynjakvóta kom fram fyrst í Noregi árið 2005 og var Ísland annað landið í heiminum sem setti lög um kynjakvóta. Markmið með lögum um kynjakvóta á Íslandi er að auka hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja og lífeyrissjóða hér á landi. Kynjakvótar ná ekki yfir fyrirtæki sem að eru með 50 starfsmenn eða færri.

Kostir og gallar geta fylgt því að innleiða lög um kynjakvóta en meðal þeirra kosta sem fylgja kynjakvótum eru hraðar breytingar, aukin fjölbreytni, trygging er fyrir jafnara hlutfalli beggja kynja í stjórnnum og konur verða sýnilegar fyrirmyndir. Hraðar breytingar geta átt sér stað með tilkomu kynjakvóta og undir réttum kringumstæðum. Þá geta kynjakvótar brotið upp einokun karlmanna í stjórnnum (Baldez, 2006; 104). Leiðtogastarf er vanalega skilgreint sem karllægt fyrirbæri út frá samfélagslegum hugmyndum um leiðtoga og leiðtogahæfni einstaklinga. Kynjakvótar geta ýtt undir að konur í stjórn séu fyrirmyndir annarra einstaklinga, en þær konur sem eru meðvitaðar um að leiðtogastörf eru talin karllæg leitast frekar eftir því að finna sér kvenkyns leiðtoga til þess að líta upp til (Visser, 2011; 17). Konur í stjórnunarstöðum geta orðið til þess að fleiri konur séu ráðnar á vinnustað. Það skiptir því miklu máli að hafa konur í stjórnnum til þess að einstaklingar, bæði karlar og konur, geti haft kvenkyns leiðtoga til þess að líta upp til. Kynjakvótar auka einnig fjölbreytni á vinnustað. Með því að notast við stjórnun fjölbreytileika (e. *managing diversity programs*) á vinnustað ýtir það undir sanngjarna samkeppni milli einstaklinga þegar kemur að auðlindum og stöðum innan fyrirtækja (Foldy, 2002; 103).

Meðal þeirra ókosta sem geta stafað af kynjakvótum eru að ójöfn kynjahlutföll í stjórnnum geta ýtt undir að hæfasti einstaklingurinn fær ekki starfið einungis vegna áhrifa kynjakvóta. Einnig getur það orðið til þess að einstaklingur sem er ráðinn inn í fyrirtæki er ekki metinn jafn verðugur og aðrir starfsmenn vegna þess að einstaklingurinn fékk stöðuna því kynjahlutföll í stjórninni voru ójöfn. Kynjakvótar geta útilokað að karlmenn geti fengið sæti í stjórn þar sem að kynjahlutföllin eru ójöfn. Ef kona og karl sækja um stöðu í þriggja manna stjórn og fyrir eru tveir karlmenn í stjórninni þá er konan frekar ráðin í stöðuna heldur en karlinn. Það sama á við ef tvær konur eru í þriggja manna stjórn og það er ein laus staða þá fær karlmaður stöðuna fram yfir konu sem sækir um sama starf. Þegar einstaklingur er ráðinn í stöðu einungis vegna kynjakvóta þá er ákveðin hættu á tákmyndum (e. *tokenism*). Táknmyndir vísa til þess að einstaklingur er einungis ráðinn inn í fyrirtæki til þess að bæta ímynd fyrirtækisins út á við (Cambridge University Press, e.d.; c). Með því að ráða inn karl eða konu einungis vegna kynjakvóta getur afleiðingin orðið sú að einstaklingurinn fái ekki jafn mikla virðingu og ef einstaklingurinn væri ekki ráðinn inn til þess að aðlaga stjórn fyrirtækisins að kynjakvotalögum. „Meginreglur íslensku laganna hafa verið skýrðar þannig að þegar val stendur milli tveggja jafnhæfra einstaklinga skuli veita starfið einstaklingi af því kyni sem er í minnihluta á starfssviðinu“ (Þorgerður Einarsdóttir, 2007; 395). Hugmyndir um kynjakvóta komu frá Noregi en hvergi annars staðar í heiminum höfðu verið innleidd lög sem fjalla um hlutfall kynja í stjórnnum.

## 2.4 Kynjakvótar á Íslandi í samanburði við Noreg

Árið 2008 tóku í gildi lög um kynjakvóta hlutafélaga í Noregi. Sú lagasetning kom í kjölfarið af reglugerð sem stjórnvöld gáfu út árið 2005 sem hafði ekki tilætluð áhrif en reglugerðin átti að tryggja 40% hlut kvenna í stjórnnum (Velferðarráðuneytið, 2015; 22). Samkvæmt Þórdísi Sif Sigurðardóttur (eins og vísað er til í rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Margrétar Þorvaldsdóttur, 2012; 58) þá eru engin sérstök refsíákvæði í íslenskum lögum um kynjakvóta en það eru refsíákvæði í þeim norsku. Þau refsíákvæði sem koma fram í norskum lögum eru að stjórn getur verið neitað um skráningu á markað, fyrirtækið getur verið leyst upp ásamt því að það gæti verið sektað þangað til skilyrði um kynjakvóta hafa verið uppfyllt (Velferðarráðuneytið, 2015; 23).



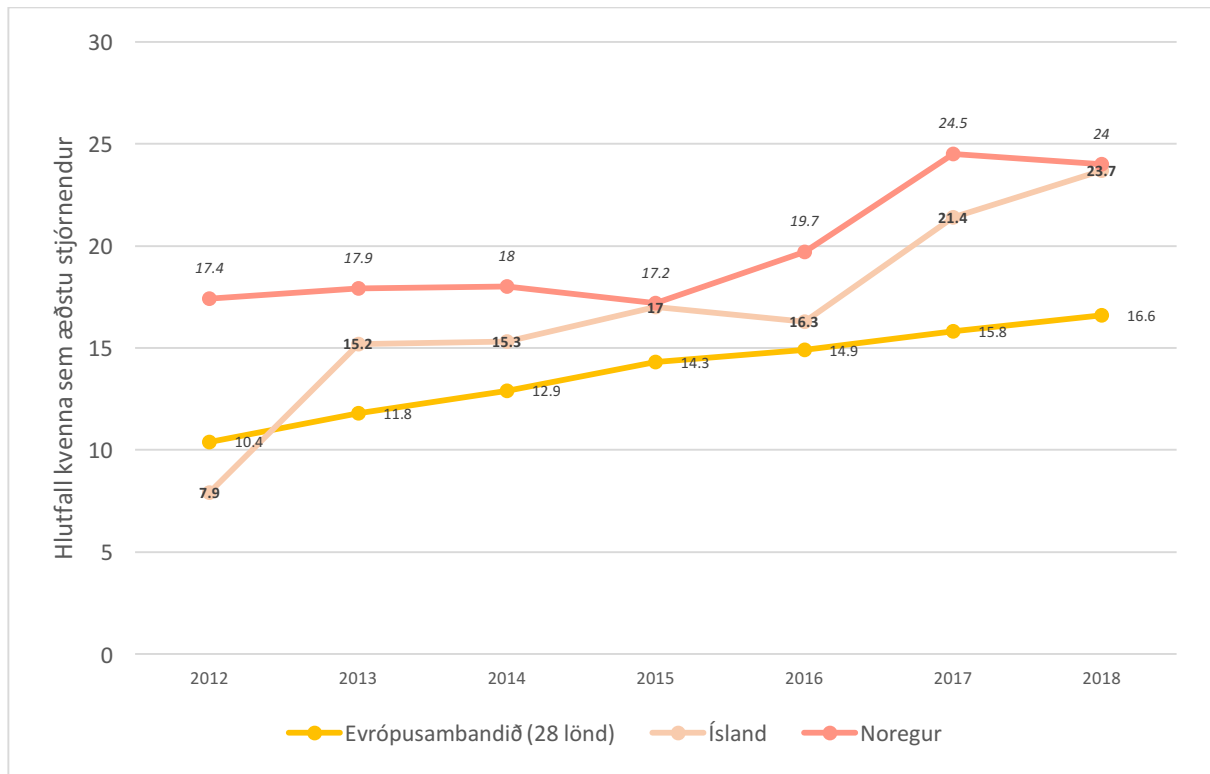
Mynd 1. Hlutfall kvenna í stjórn sem stjórnarmenn (e. *board members*) árið 2003 til 2018 (Eurostat, 2019).

Á mynd 1 má sjá hlutfall kvenna í stjórn sem stjórnarmenn (e. *board members*) á Íslandi, Noregi og meðaltal þeirra 28 landa sem mynda Evrópusambandið og sýna gögnin þróunina í gegnum árin. Stjórnarmeðlimir eru skilgreindir sem „hópur einstaklinga sem eru ábyrgir fyrir stjórn og skipulagningu fyrirtækis eða stofnunar“ (Cambridge University Press, e.d.; b). Þegar tölurnar fyrir Ísland eru skoðaðar á árunum 2010 til 2013 þá má sjá stórt stökk, en hlutfallið fer úr 15,8% upp í 48,1%, það er 32,3% breyting á mjög skömmum tíma. Lögum um kynjakvóta voru samþykkt árið 2010 og tóku lögum gildi árið 2013. Frá árinu 2009 til 2018 er



hlutfall kvenna í stjórnnum á Íslandi yfir meðaltali þeirra landa sem tilheyra Evrópusambandinu, en árin 2003 til 2008 var hlutfall kvenna í stjórnnum á Íslandi undir því meðaltali. Eftir árið 2013 minnkar hlutfallið en þó ekki afgerandi mikið og er frekar fljótandi.

„Samkvæmt ályktun Evrópuþingsins á hlutfall kvenna í æðstu stjórnunarstöðum stærstu fyrirtækja Evrópusambandsins að ná 30% fyrir árið 2015 og 40% fyrir 2020“ (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012; 60). Rannsókn Guðbjargar Lindu og Margrétar var gerð árið 2012 en árið 2015 voru 22,7% kvenna í stjórnunarstöðum innan Evrópusambandsins sem að styður ekki ályktun Evrópuþingsins um að hlutfallið yrði 30% það ár. Á mynd 1 ná nýjustu gögn frá Eurostat til ársins 2018 og benda þau gögn ekki til þess að ályktun Evrópuþingsins standist um að hlutfall kvenna verði 40% fyrir árið 2020. En það þarf að taka það inn í dæmið að ályktunin fjallar um stjórnir stærstu fyrirtækja Evrópusambandsins, mynd 1 sýnir ekki einstaka fyrirtæki né tiltekna stærðir fyrirtækja. Þó svo að Ísland og Noregur eru á réttri leið með kynjakvótann eftir að lögin tóku gildi þá eru ekki öll löndin innan Evrópusambandsins á sama stað. Samkvæmt Aagoth Storvik og Mari Teigen tók hlutfall kvenna í stjórnnum hlutafélaga stórt stökk eftir að Norsk lög um kynjakvóta voru samþykkt. Árið 2004 var hlutfall kvenna í Norskum stjórnnum aðeins 9% (Storvik og Teigen, 2010; 8). Árið 2009 var 40% markmiðinu náð en árið 2010 fór hlutfallið niður í 39%, árið 2011 varð hlutfallið aftur 40% (Teigen, 2012; 124).



**Mynd 2. Hlutfall kvenna sem æðstu stjórnendur (e. *executives*) árið 2012 til 2018 (Eurostat, 2019).**

Mynd 2 sýnir hlutfall kvenna í stöðu æðstu stjórnenda (e. *executives*) árið 2012 til 2018 á Íslandi, í Noregi og meðaltal þeirra landa sem tilheyra Evrópusambandinu. Æðstu stjórnendur eru skilgreindir sem „einstaklingar í háttsettri stöðu, sérstaklega í viðskiptum, sem taka ákvarðanir og koma þeim í verk“ (Cambridge University Press, e.d.; a). Noregur er með hæsta hlutfall kvenna sem æðstu stjórnendur árið 2012 til 2018. Árið 2013 til 2018 er Ísland yfir meðaltali Evrópusambandsríkja. Þróun þeirra mála meðal Evrópusambandsríkja er hægfara. Árið 2013 taka lög um kynjakvóta gildi á Íslandi, en þau fjalla þó ekki um konur í æðstu stjórnunarstöðum. Lögin um kynjakvóta gætu þó ýtt undir að fyrirtæki endurskoði æðstu stjórnunarstöður en fyrirtækjum á Íslandi fjölga einnig á þessum sömu árum.

### 3. Skýringar á kynjaójafnrétti í atvinnulífi

Markmið með kynjakvótum er að jafna hlutföll kynja í stjórnnum en það eru margir mismunandi þættir sem geta útskýrt hvers vegna fleiri konur eru ekki í stjórnnum og þær hindranir sem verða á vegi þeirra. Samkvæmt Sameinuðu þjóðunum (eins og vísað er í Syed og Özbilgin, 2015; 110) þá vísar kynjajafnrétti (e. *gender equality*) á vinnustað til jafnréttis, jafnrar ábyrgðar og jafnra tækifæra kvenna og karla í atvinnu.

Jafnrétti (e. *equality*) þýðir ekki að konur og karlar verði eins heldur að réttindi, ábyrgð og tækifæri kvenna og karla ráðist ekki af því hvort einstaklingurinn fæðist karl- eða kvenkyns. Kynjajafnrétti (e. *gender equality*) felur í sér að tekið sé tillit til hagsmuna, mismunandi þarfa og forgangsröðunar bæði kvenna og karla, og viðurkenna þannig fjölbreytni ólíkra hópa bæði kvenna og karla (Syed og Özbilgin, 2015; 110).

Eftirfarandi kafli útskýrir mismunandi hugmyndir um það hvers vegna konur ná ekki jafn miklum framgangi í starfi og karlmenn. „Rætur kynjaskipts vinnumarkaðar liggja í sögulegum kynhlutverkum sem hafa þróast yfir í staðalímyndir kynjanna“ (Velferðarráðuneytið, 2015; 30). Aðgreining kynjanna segir frá svokölluðum karla- og kvennastörfum sem falla undir þau kynhlutverk sem samfélagið viðheldur með staðalmyndum kynjanna. Konur ná ekki ákjósanlegum framgangi í starfi vegna glerþaks sem erfitt er að brjóta og ef það tekst eru ákveðnar líkur að konur endi á glerbrúninni. Karlmenn njóta ýmissa forréttinda sem konur þurfa að leggja mikið á sig til að öðlast. Karlmenn eiga einnig auðveldara með framgang í starfi þegar þeir eru innan kvennastéttar vegna fyrirbæris sem kallast gler rúllustigi. Markmið kaflans er að fjalla um mismunandi hugtök sem geta að einhverju leyti skýrt hvers vegna vinnumarkaðurinn er jafn kynjaskiptur og hann er.

### 3.1 Kynhlutverk og aðgreining kynjanna

„Kynhlutverk vísa til félagslegra væntinga um hvernig karlar og konur eiga að hegða sér og eru oft skoðuð í sambandi við stofnanir og samfélög“ (Johnson, Murphy, Zewdie og Reichard, 2008; 39). Það er ákveðið ósamrými þegar kemur að kynhlutverki kvenna og forystuhlutverki einstaklinga en því er lýst með kenningunni um samhæfingu hlutverka (e. *role congruity theory*) (Johnson o.fl., 2008; 40). Kenningin fjallar um að konur séu taldar minna verðugar til þess að sinna forystuhlutverkum en karlar. Þetta getur haft þær afleiðingar í för með sér að viðhorf gagnvart konum í forystuhlutverki séu minna jákvæð en gagnvart körlum í sama hlutverki. Það verður einnig til þess að konur eiga erfiðara með að verða leiðtogar innan fyrirtækja og ná árangri í forystuhlutverkum (Eagly og Kauru, 2002; 573). „Mannauður og menntun nýtist illa á kynjaskiptum vinnumarkaði þar sem kyn einstaklinga ræður náms- og starfsvali en síður hæfni og annað atgervi einstaklinganna. Afleiðingarnar eru einkum vanmat á vinnuframlagi kvenna“ (Þingskjal 701 – 21. mál, 2015-2016; 2).

Aðgreining kynjanna (e. *gender segregation*) á vinnumarkaði sýnir þau mismunandi störf sem karlar og konur eru líkleg til að vinna. Það er afleiðing af þeim félagslegu mynstrum (e. *patterns of socialisation*) sem skilgreinir ákveðin störf sem “kvenna störf” eða “karla störf”. Það eru tvær tegundir af aðgreiningu, það er lárétt aðgreining og lóðrétt aðgreining. Lárétt aðgreining á við þegar vinnuafli iðnaðar eða tiltekinnar atvinnugreinar samanstendur aðallega af einu kyni, til dæmis karlmenn í byggingarvinnu eða konur sem sjá um ummönnun barna í leikskóla. Lóðrétt aðgreining á við þegar að möguleikar á starfsframa, innan fyrirtækis eða ákveðins iðnaðar, eru að mestu takmarkaðir við annað kynið en konur eru ólíklegri en karlar til að starfa sem stjórnendur eða æðstu embættismenn (Syed og Özbilgin, 2015; 110). Lóðrétt aðgreining bitnar oftast á konum en körlum þar sem annað kynið, oftast karlar, eru í hópi æðstu stjórnenda án þess að það endurspegli kynjasamsetningu starfsins að öðru leyti (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012; 58). Á Íslenskum vinnumarkaði er meirihluti iðnaðarmanna karlmenn en konur eru í miklum meirihluta á starfsvettvangi umönnunar. Þjónustustörf eru uppspretta iðnvæðingarinnar sem eru enn stór partur af Íslensku hagkerfi í dag. Mörg þjónustustörf eru flokkuð í karla- og kvennastörf. Svokölluð karlastörf einkennast af valdastöðum og frekari starfsþróunarmöguleikum frekar en í kvennastörfum (Þingskjal 701 – 21. mál, 2015-2016; 2). „Aftur á móti hafa ýmsar rannsóknir sýnt að bæði konum og körlum

líður betur á blönduðum vinnustöðum. Því væri það öllum til hagsbóta að finna leiðir til að hvetja konur til að fara í svokölluð karlastörf og karla til að fara í kvennastörf“ (Velferðarráðuneytið, 2015; 63).

### 3.2 Staðalmyndir kynjanna og gleráhrifin

Þó svo að samfélög hafa gengið í gegnum töluverðar breytingar þá er ójöfnuður karla og kvenna enn við lýði. Karlmennt eru í meira mæli í stjórnunarstöðum en konur og þurfa þær oftast en ekki að leggja meira á sig en karlar til að byggja upp starfsferil sinn. Það sem gæti útskýrt þennan kynjamismun eru fordómar sem setja ramma utan um félagsleg hlutverk karla og kvenna, en þessir fordómar kallast staðalmyndir. Staðalmyndir kynjanna (e. *gender stereotypes*) einkennast oft af neikvæðum hugmyndum um einstaklinga, þá aðallega um konur (Mihalčová, Pružinský og Gontkovičová, 2015; 1261). “Þrátt fyrir hæfni kvenna til að uppfylla þarfir starfsins og ná lengra innan fyrirtækisins, þá eru konur oft ekki taldar jafn verðugar og karlmenn“ (Syed og Özbilgin, 2015; 111).

Samkvæmt Baxter og Wright frá árinu 2000 (eins og vísað er í Zeng, 2011; 314) þá ná konur að ákveðnu marki upp að glerþakinu (e. *glass ceiling*) sjálfu en komast ekki yfir hindrunina sem glerþakið er, þeir töldu að áhrif glerþaksins væri algengara því hærra sem konur eru staðsettar í stigveldinu. Glerþak hefur neikvæð áhrif á framgang kvenna í atvinnulífi og kemur í veg fyrir að konur komist í stjórnunarstöður, en skertur framgangur hefur neikvæð áhrif á launamyndun (Wesarat og Mathew, 2017; 22-23). Samkvæmt Jackson (eins og vísað er í Wesarat og Mathew, 2017; 22) var hugtakið glerþak upphaflega notað til þess að lýsa samansafni af fyrirtækjum þar sem lokað var á aðgengi kvenna að stjórnunarstöðum vegna hefðar eða menningar.

Þegar búið er að brjóta glerþakið, sem er markmið sem oft er ekki mögulegt, þá tekur við glerbrúnin. Þessi svokallaða glerbrún (e. *glass cliff*) er staður sem konur fara á þegar þær eru komnar í gegnum glerþakið, á brúninni er ekki mikið svigrúm til þess að missa yfirsýn á hlutunum. Konur í stjórnunarstöðum eru oft sá kostur sem fyrirtæki velja til þess að bjarga ástandinu þegar illa gengur hjá fyrirtækjum. Þrátt fyrir það hversu jákvæða merkingu það hefur að hafa konur í stjórn þegar fyrirtæki eru í vandræðum, þá eru ákveðnar líkur að konur sem leiðtogar detta fram af þessari glerbrún sem gæti haft slæm áhrif á orðspor leiðtogans ef honum mistekst (Visser, 2011; 25).

Gler rúllustiginn (e. *glass escalator*) er annað hugtak tengt gleráhrifum sem segir frá því þegar karlar eru innan kvennastéttar og ferðast upp stigveldið á ógnarhraða upp svokallaðann gler rúllustiga. Það er þannig séð jákvætt fyrir karla að vera í minnihluta innan ákveðinnar starfstéttar sem flokkast undir kvennastörf þar sem þeir geta náð hröðum framgangi í starfi, öfugt við konur innan karlastéttar (Velferðarráðuneytið, 2015; 142). Konur fara hefðbundnu leiðina, upp venjulegan stiga, á meðan karlar komast fram úr þeim með því að fara upp gler rúllustigann (Gourdreau, 2012).

Oft er lokað á konur með glerhurð sem er annað hugtak tengt gleráhrifum. En glerhurðin er ákveðin hindrun sem konur verða fyrir þegar þegar þær sækjast eftir æðstu stjórnunarstöðum en karlar eru mun líklegri til þess að vera ráðnir í stjórnunarstöður (Velferðarráðuneytið, 2015; 142).

#### 4. Ólík sjónarhorn á kynjajafnrétti og atvinnulíf

Ekki eru einungis hugtök sem skýra kynjaójafnrétti í atvinnulífi eins og í kaflanum hér að framan heldur er einnig hægt er að skoða jafnrétti kynjanna út frá ýmsum sjónarhornum.

Í eftirfarandi kafla verða nokkur ólík sjónarhorn skoðuð sem snúa að kynjajafnrétti og atvinnulífi. Fyrst ber að nefna frjálslýnda sjónarhornið sem gengur út frá því að einstaklingar eru metnir á sama hátt sama hvort einstaklingurinn er fæddur karl- eða kvenkyns.

Róttæka sjónarhornið leitast við að ná fram sanngjörnum niðurstöðum með sértækum aðgerðum eins og kynjakvóta. Umbreytingarsjónarhornið sækist eftir meiri fjölbreytileika á vinnustað og eru því einstaklingar ekki ráðnir inn út frá fyrirfram ákveðnum félagslegum normum. Margskipta sjónarhornið skiptist í þrennt: breiðvirkir þættir, miðju skipulag og einstaklingsmiðað stig.

Helsta markmið kaflans er að skilja muninn á þessum sjónarhornum og hvernig hvert og eitt þeirra getur útskýrt jafnrétti kynja á misjafnan hátt. Í lok kaflans eru sjónarhornin útskýrð í samanburði við hvort annað til að skilja muninn á þeim enn betur. Kaflinn er ætlaður til þess að fá annað sjónarhorn á ójafnrétti kynjanna og skoða mismunandi birtingarmyndir kynjaójafnréttis í atvinnulífi. Sjónarhornin eiga að skýra þá hluti sem að geta ýtt undir eða hindrað framgang í starfi og sýnir hvað tíðarandi í samfélaginu getur haft mikil áhrif.

#### 4.1 Frjálslynda sjónarhornið

Samkvæmt Jewson og Mason (1986) þá stefnir frjálslynda sjónarhornið (e. *the liberal approach*) að jafnari atvinnutækifærum og miðar að því að koma í veg fyrir mismunun á stefnu og starfsháttum á vinnustöðum. Sjónarhornið leitast eftir því að skapa jöfn vinnuskilyrði fyrir bæði konur og karla. Þeir sem að aðhyllast þetta sjónarhorn horfa á karla og konur sem jafningja hvað varðar núverandi félags- og efnahagsstöðu (e. *socio-economic positions*) og gera ekki upp á milli þeirra. Þeir halda því fram að starfshættir og stefnur innan fyrirtækja ættu að vera þær sömu fyrir karla og konur (Syed og Özbilgin, 2015; 86).

Rannsókn Straw frá árinu 1989 fjallar um jafna atvinnumöguleika og byggir á frjálslynda sjónarhorninu. Straw skilgreinir jafnrétti sem þríþætt hugtak, jöfn tækifæri í ráðningarferlinu, jafnt aðgengi þegar einstaklingurinn er valinn í starfið og jöfn hlutdeild í skipulagi stigveldisins (e. *hierarchy*) (Straw, 1989).

Frjálslynda sjónarhornið leggur áherslu á jöfn tækifæri svo sem þjónustu, umbun og stöður innan stigveldisins (Syed og Özbilgin, 2015; 93). Sjónarhornið byggist á því að allir eigi sömu möguleika í starfi sama hvort einstaklingurinn er karl eða kona. Hæfasti einstaklingurinn fær starfið sem stendur til boða og hefur jöfn tækifæri til umbunar eins og allir aðrir.

Samkvæmt Noon (2007) er áskorunin við frjálslynda sjónarhornið að það skilgreinir og skoðar sérkenni einstaklinga frekar en að skoða eiginleika hópa (Noon, 2007; 780).

#### 4.2 Róttæka sjónarhornið

Róttæka sjónarhornið (e. *the radical approach*) telur að karlmenn og konur séu mjög ólík hvað varðar líffræðileg og félagsleg auðkenni þeirra (e. *social identities*). Róttæka sjónarhornið tryggir það að bæði kynin eru sýnileg á vinnustaðnum og leitast við að útrýma hindrunum sem minnihlutahópar standa frammi fyrir. Sjónarhornið er vanalega samþykkt af samtökum sem hafa sterk pólitísk- og siðferðileg sjónarmið og gildi (Syed og Özbilgin, 2015; 119). Róttæka sjónarhornið leitast við að ná fram sanngjörnum niðurstöðum, með sértækum aðgerðum (e. *affirmative action*), frekar en að notast eingöngu við stefnur og verklagsreglur (Syed og Özbilgin, 2015; 93). „Ef litið er á sértækar aðgerðir og kvóta sem handaflsaðgerð til að leiðrétta höfðatölu er um að ræða yfirborðslega skammtímalausn sem aðeins ræðst að einkennum vandans en ekki rótum hans“ (Þorgerður Einarsdóttir, 2007; 400). Sjónarhornið einblínir á lokaniðurstöðuna sama hvort hún sé til lengri eða styttri tíma.



Með því að setja ákveðna kvóta meðal kynjanna er verið að einblína á lokaniðurstöðu sem er meiri jöfnuður. Með því að innleiða kvóta geta vaknað spurningar meðal þeirra sem eru ráðnir inn í fyrirtæki eða stofnanir, hvort að einstaklingurinn hafi hreinlega verið ráðinn í stöðuna til þess að fylla upp ákveðinn kvóta. Tákmyndir (e. *tokenism*) lýsa því þegar fyrirtæki og stofnanir ráða einstaklinga sem tilheyra hópum, sem verða oft undir í samfélaginu, til þess að bæta ímynd sína út á við. Þetta eru einungis táknrænar aðgerðir með það að markmiði að koma í veg fyrir að fá gagnrýni á sig og láta líta út fyrir að sanngirnissjónarmið séu við lýði (Cambridge University Press, e.d.; c). Þessar aðgerðir eru notaðar sem vörn gegn ásökunum um fordóma og oft er þetta gert til þess að koma sér undan mikilvægari aðgerðum gagnvart mismunun. Dæmi um táknmyndir eru að ráða inn konu í svokallað karlastarf (Syed og Özbilgin, 2015; 23).

### 4.3 Umbreytingarsjónarhornið

Umbreytingarsjónarhornið (e. *the transformational approach*) leggur áherslu á það að stofnanir njóti góðs af fjölbreyttu vinnuafli, þar með talið starfsmenn sem tilheyra minnihlutahópum. Sjónarhornið leitast við að breyta því skipulagi sem er ráðandi innan fyrirtækisins í stað þess að einbeita sér að fjölbreyttu vinnuafli. Þrátt fyrir marga kosti sjónarhornsins hefur það ekki verið vinsælt hjá stofnunum (Syed og Özbilgin, 2015; 121-122). Samkvæmt Cockburn (1989) er ástæðan sú að ekki er gott samband á milli þrýstihópa (e. *pressure groups*), eins og til dæmis kvenna, og þjóðernishópa. Þetta sjónarhorn leitast við að breyta bæði uppbyggingu- og menningarlegum ójöfnuði innan stofnana (Syed og Özbilgin, 2015; 93). Sjónarhornið byggir á því að allt sem tengist fyrirtækinu eða stofnuninni er endurhugsað. Einstaklingar sem eru ráðnir inn í fyrirtæki og stofnanir eru ekki ráðnir inn út frá fyrirfram ákveðnum félagslegum normum. Það er ekki verið að einblína á það hvernig fyrirtækið er séð utan frá heldur er meiri áhersla á uppbyggingu fyrirtækisins innan frá.

#### 4.4 Margskipta sjónarhornið

„Margskipta sjónarhornið (e. *multi-level perspective*) gerir okkur kleift að meta hvernig samfélagslegir þættir svo sem kyn, menning, trúarbrögð, lög og efnahagslegir þættir hafa áhrif á atvinnutækifæri kvenna“ (Syed og Özbilgin, 2015; 125). Sjónarhornið skiptist í raun í þrennt.

Í fyrsta lagi eru það breiðvirkir þættir (e. *macro-national*) sem „fjalla um mikilvægi á grundvelli uppbyggingar og skipulagsheildar (e. *structural and institutional conditions*) til dæmis löggjöf, trúarbrögð, menntun, kyn og kynþátt“ (Syed og Özbilgin, 2015; 128). Hér er verið að einbeita sér að stóru heildarmyndinni. Þetta eru allt hlutir sem geta haft mikil áhrif á tækifæri einstaklinga á vinnustað. Það fer allt eftir því hvernig vinnustaðamenningin er og hvort þessir þættir hafi áhrif á starfsmenn. Ef staðalmyndir kynja eru ríkjandi á vinnustað þá gæti það hindrað að einstaklingur geti þroskast í starfi. Einnig gæti það hindrað að karl komist í þetta svokallaða “konustarf” og kona komist í svokallað “karlastarf”. Einstaklingum getur verið mismunað til dæmis vegna trúarbragða, menntunar og kyns.

Vinnustaðamenning samanstendur af mörgum þáttum, meðal annars af gildum og hegðun á vinnustað. Oft er auðvelt að bera kennsl á gildi fyrirtækja en þau eru oftast en ekki skrifuð í stefnu fyrirtækjanna. Hegðun á vinnustað felur í sér verkferla, daglega hegðun starfsmanna og aðra hluti sem tengjast táknrænni hegðun (Johnson, Whittington, Scholes, Angwin og Regnér, 2017; 171-172).

Í öðru lagi er það miðju skipulagið (e. *meso-organisational level*) sem „felur í sér skipulögð viðmið, hegðunarmynstur og aðferðarfræði þegar kemur að fjölbreytni“ (Syed og Özbilgin, 2015; 128). Samfélagsleg menning og viðmið geta haft mikil áhrif á starfsmenn. Það eru oftast en ekki ákveðin viðmið í samfélaginu þegar kemur að konum í starfi.

Með þeim væntingum sem eru gerðar til kvenna í sambandi við fjölskyldulíf, þá er ekki mikil hvatning til staðar til þess að taka þátt í æðstu stjórnnum fyrirtækja. Þar af leiðandi viðurkenna margir kvenkyns starfsmenn að það séu margar hindranir sem koma í veg fyrir framgang í starfi (Syed og Özbilgin, 2015; 128).

Að lokum er það einstaklingsmiðaða stigið (e. *micro-individual level*), en það miðar að „einstaka málefnum eins og fjölskyldustöðu, skipulagsheildar og sjálfsmyndar. Þessi málefni hafa mikil áhrif á hæfileika og tækifæri einstaklings“ (Syed og Özbilgin, 2015; 129). Hér eru hlutirnir skoðaðir út frá sjónarhorni einstaklingsins. Fjölskyldustaða getur haft áhrif á

tækifæri bæði karla og kvenna. Samkvæmt heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna er unnið að því að ýta undir sameiginlega ábyrgð á heimilinu.

Miðju skipulagið og einstaklingsmiðaða stigið fjalla bæði um fjölskyldulíf og áhrif þess á atvinnu einstaklinga. Áður fyrr tíðkaðist það að konur væru heimavinnandi og karlar sáu fyrir heimilinu. Mikið hefur breyst á síðustu áratugum, bæði þegar kemur að fjölskyldu- og atvinnulífi. Nú til dags eru fjölskyldusamsetningar orðnar fjölbreyttari en þær voru og er það orðið algengara að einstaklingar af sama kyni séu í sambúð og sjái fyrir heimilinu.

Jafnvægi milli einkalífs og atvinnu (e. *work life balance*) er mikilvægt þegar kemur að framleiðni og ánægju starfsmanna á vinnustað. Skortur á jafnvægi milli einkalífs og atvinnu getur verið stórt vandamál fyrir starfsmenn og fyrirtækið sjálft. Með aukinni tækni þá getur jafnvægið auðveldað það að samtvinna einkalíf og atvinnu. Á sama tíma getur það haft mikil áhrif á fjölskyldulífið þrátt fyrir að einstaklingurinn sé meira heima fyrir. Möguleikinn á því að svara tölvupóstum eftir kvöldmat getur verið ákveðinn kostur en þó er einnig hægt að horfa á það sem ókost. Jafnvægi milli einkalífs og atvinnu merkir ekki endilega það sama hjá öllum starfsmönnum og er það því persónubundið hvaða áhrif jafnvægið hefur fyrir hvern og einn (Abbott, 2013; 44).

## 4.5 Samantekt

Ef frjálslynda sjónarhornið og breiðvirki þátturinn (innan margskipta sjónarhornsins) eru borin saman að þá býður frjálslynda sjónarhornið upp á meiri jöfnuð hvað varðar kyn og efnahagsstöðu (Syed og Özbilgin, 2015; 118). Á meðan breiðvirki þátturinn byggir til dæmis á lögum, trúarbrögðum, menntun og kyni. Þessir þættir geta annað hvort ýtt undir eða hindrað jöfnuð einstaklings til tækifæra og framgangs í starfi. Breiðvirki þátturinn mismunar fólki eftir þessum hlutum sem eru taldir upp hér að framan og það er ekki endilega ákjósanlegt.

Róttæka sjónarhornið leitast við að útrýma hindrunum sem minnihlutahópar þurfa oft að takast á við þegar kemur að framförum í starfi (Syed og Özbilgin, 2015; 119). Sjónarhornið gefur til kynna að mismunun sé einungis skilgreind eftir hópum og því eru allar breytingar útskýrðar út frá hópum frekar en einstaklingum til dæmis konur sem minnihlutahópar miðað við karlmenn (Syed og Özbilgin, 2015; 86). Bæði breiðvirki þátturinn (innan margskipta sjónarhornsins) og róttæka sjónarhornið skoða hlutina út frá breiðara samhengi, það skoðar hópa frekar en einstaklinga. Þessi tvö sjónarhorn eiga það sameiginlegt að skoða hópa í stóru samhengi, til dæmis konur sem minnihlutahópa miðað við karla og áhrif þess á konur.

Umbreytingaraðferðin byggir á þeirri hugmyndafræði að ákjósanlegast sé að vinnuafli samanstandi af fjölbreyttum hóp af fólki sem koma úr mismunandi hópum samfélagsins, ásamt því að stokka upp innviðum fyrirtækja og stofnana. Þessi aðferð einblínir ekki á að einstaklingar falli undir ákveðin félagsleg norm, öllu heldur er uppbygging fyrirtækisins innan frá.

Margskipta sjónarhornið skiptist í þrennt og skoðar samfélagslega þætti og áhrif þeirra á framgang kvenna í starfi. Það sem er sameiginlegt með miðju skipulaginu og einstaklingsmiðaða stiginu er að bæði sjónarhornin skoða atvinnumöguleika með tilliti til fjölskyldulífs. Ákveðnar væntingar eru gerðar til kvenna þegar kemur að fjölskyldulífi og geta þau viðmið samfélagsins bitnað á konum sem sækjast eftir stjórnunarstöðum.

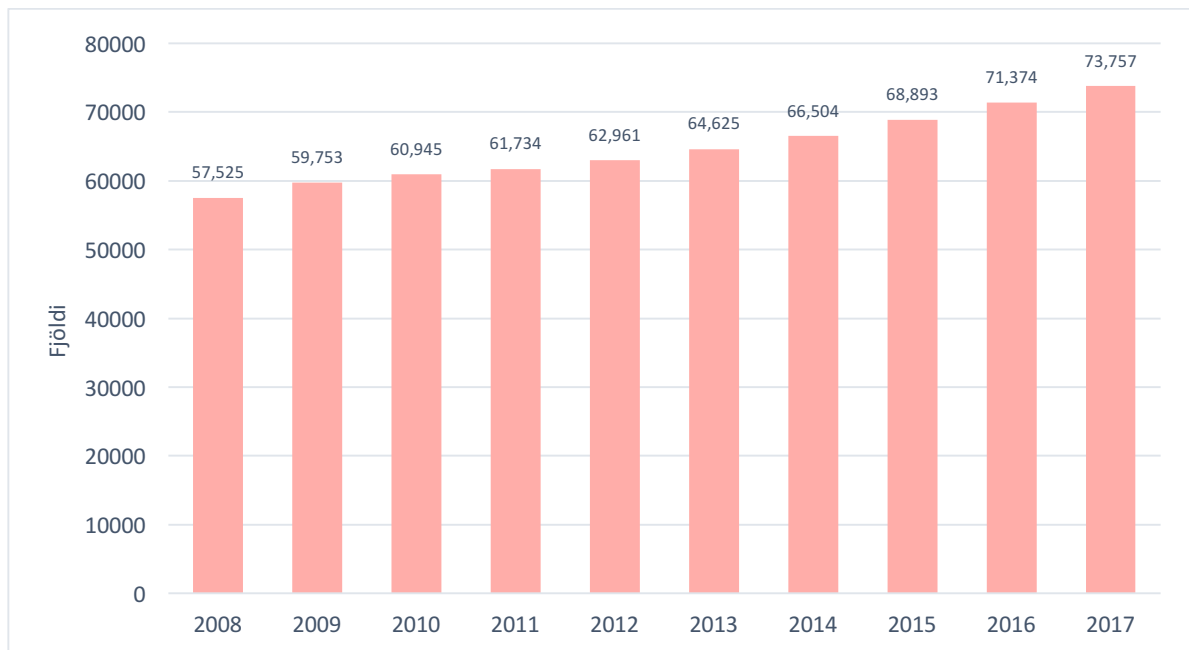
## 5. Staðan á Íslandi

Mikil breyting hefur orðið á íslensku samfélagi síðustu áratugi með aukinni fólksfjölgun og breyttum atvinnuhögum. Aukin samkeppni á vinnumarkaði hefur þau áhrif að vægi menntunar er orðið meira en það var. Atvinnuþátttaka er knúin fram af aukinni menntun. Mikil þróun hefur orðið í menntamálum seinustu áratugi en hlutfall einstaklinga með háskólamenntun hefur farið hækkandi hér á landi og einstaklingar sem hafa grunnskólapróf eða minni menntun eru ekki í jafn miklu mæli og áður (Hagfræðistofnun Háskóla Íslands, 2018; 8). Íslenskur vinnumarkaður einkennist af mikilli kynjaskiptingu milli starfa. Námsval einstaklinga er kynbundið sem ýtir undir aukna kynjaskiptingu milli starfsgreina. Karlar eru vanalega ofar í valdastiga atvinnulífsins og eiga meiri möguleika á því að vaxa í starfi heldur en konur (Stjórnarráð Íslands, 2018; 24).

Í eftirfarandi kafla verður staðan á Íslandi meðal annars skoðuð út frá stjórnun fyrirtækja og hvernig þeim er háttað. Vinnumarkaðurinn verður skoðaður út frá fjölda skráðra fyrirtækja á vinnumarkaði. Atvinnuþátttaka einstaklinga hér á landi verður borin saman við atvinnuþátttöku í þeim löndum sem tilheyra Evrópusambandinu. Atvinnuþátttaka verður meiri með aukinni menntun. Það „hefur dregið úr atvinnuþátttöku kvenna í starfsstétt iðnaðarmanna og sérhæfðs verkafólks. Konur hafa því í auknum mæli haslað sér völl í sérhæfðari starfsstéttum þar sem menntunarkröfur eru miklar“ (Þingskjal 701 – 21. mál, 2015-2016; 9). Háskólamenntun verður skoðuð eftir brautskráningu kynja eftir almennu sviði. Markmið kaflans er að varpa ljósi á stöðuna á Íslandi, bæði út frá sjónarhorni vinnumarkaðarins og út frá háskólamenntun, og hvernig staðan hefur þróast undanfarin ár.

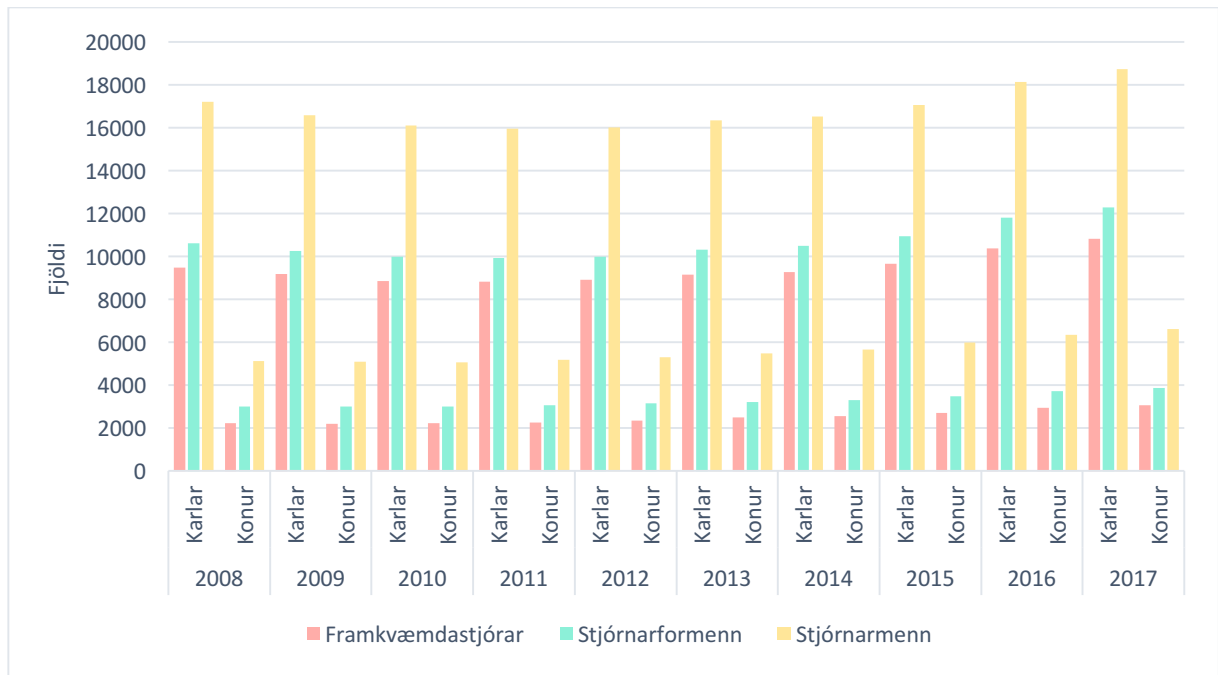
## 5.1 Fyrirtæki og kynjahlutfall í stjórnnum á Íslandi

Atvinnuhagir hafa breyst á síðustu áratugum og með aukinni fólksfjölgun er meiri eftirspurn eftir störfum í mismunandi atvinnugreinum hér á landi. Konum hefur fjölgað í stjórnnum þeirra fyrirtækja sem voru lögskylduð til þess að aðlaga stjórnir sínar að kynjakvótalögum en fyrirtæki hafa almennt ekki orðið fyrir smitáhrifum þegar kemur að almennum starfsmönnum vegna þessara laga (Velferðarráðuneytið, 2015; 137).



**Mynd 3. Fjöldi skráðra fyrirtækja og félaga árið 2008 til 2017 (Hagstofa Íslands, 2019).**

Mynd 3 sýnir fjölda skráðra fyrirtækja og félaga á tíu ára tímabili. Árið 2010 voru samtals 60.945 fyrirtæki og félög skráð á Íslandi en það voru 73.757 fyrirtæki og félög skráð árið 2017 (Hagstofa Íslands, 2019; d). Það er talsverð aukning á skráðum fyrirtækjum á milli ára, samtals 12.812 fyrirtæki eða 21% aukning. Með fleiri fyrirtækjum á markaði þarf fleiri stjórnarmenn og framkvæmdastjóra sem að skýrir aukningu þeirra á mynd 4.



**Mynd 4. Fjöldi og kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna í fyrirtækjum á Íslandi frá 2008 til 2017 (Hagstofa Íslands, 2018).**

Mynd 4 sýnir fjölda og kyn framkvæmdastjóra, stjórnarformanna og stjórnarmanna á tíu ára tímabili, það er árin 2008 til 2017. Þrátt fyrir að lög um kynjakvóta tóku gildi árið 2013 þá sést lítil breyting á fjölda stjórnarformanna og stjórnarmanna eftir kyni þegar myndin er skoðuð. Það er mjög áberandi mynstur á myndinni en fleiri karlar eru framkvæmdastjórar, stjórnarformenn og stjórnarmenn öll árin og með miklum yfirburðum. Samkvæmt gögnum frá Hagstofu Íslands (2018; b) árið 2010, þegar Alþingi samþykkti lög um kynjakvóta, voru samtals 9.983 karlkyns stjórnarformenn, 16.083 karlkyns stjórnarmenn, 2.996 kvenkyns stjórnarformenn og 5.071 kvenkyns stjórnarmenn. Konum í stjórnnum fyrirtækja hefur fjölgað á undanförunum árum en þrátt fyrir það hefur sú breyting tekið talsverðan tíma (Velferðarráðuneytið, 2015; 136).

Á mynd 4 sést töluverður kynjamunur, en það munar 11.012 stjórnarmönnum á kynjum árið 2010. Árið 2017, sem eru nýjustu tiltæku tölur frá Hagstofu Íslands, voru samtals 12.272 karlkyns stjórnarformenn og 18.732 karlkyns stjórnarmenn, á sama tíma voru 3.851 kvenkyns stjórnarformaður og 6.602 kvenkyns stjórnarmenn. Það var samtals 16,5% aukning hjá karlkyns stjórnarmönnum og 30,2% aukning hjá kvenkyns stjórnarmönnum á milli ára. Það sem útskýrir aukningu stjórnarmanna og stjórnarformanna hjá báðum kynjum, eins og sjá má á mynd 4, er fjölgun skráðra fyrirtækja sem sjá má á mynd

3. Hlutfallsleg aukning hjá konum er meiri en hjá körlum þrátt fyrir að karlar séu mun fleiri í stjórn og framkvæmdastjórar.

Myndir 5, 6 og 7 sýna hlutfall karla og kvenna sem framkvæmdastjórar, stjórnarformenn og stjórnarmenn í fyrirtækjum á Íslandi. Mynd 5 sýnir kynjahlutfall í fyrirtækjum með 50-99 starfsmenn, mynd 6 sýnir kynjahlutfall í fyrirtækjum með 100-249 starfsmenn og mynd 7 sýnir kynjahlutfall í fyrirtækjum með 250 starfsmenn eða fleiri. Þessar stærðir fyrirtækja eru teknar fyrir vegna þess að fyrirtæki með 50 starfsmenn eða fleiri falla undir kynjakvótalög. Markmið með myndum 5, 6 og 7 er að varpa ljósi á kynjaskiptingu innan fyrirtækja af mismunandi stærð og skoða hvort áhrif kynjakvóta séu sýnileg. Framkvæmdastjórar flokkast ekki undir kynjakvótalög en það hlutfall er notað til samanburðar til þess að skoða hvort kynjakvótalögin gætu haft smitáhrif.

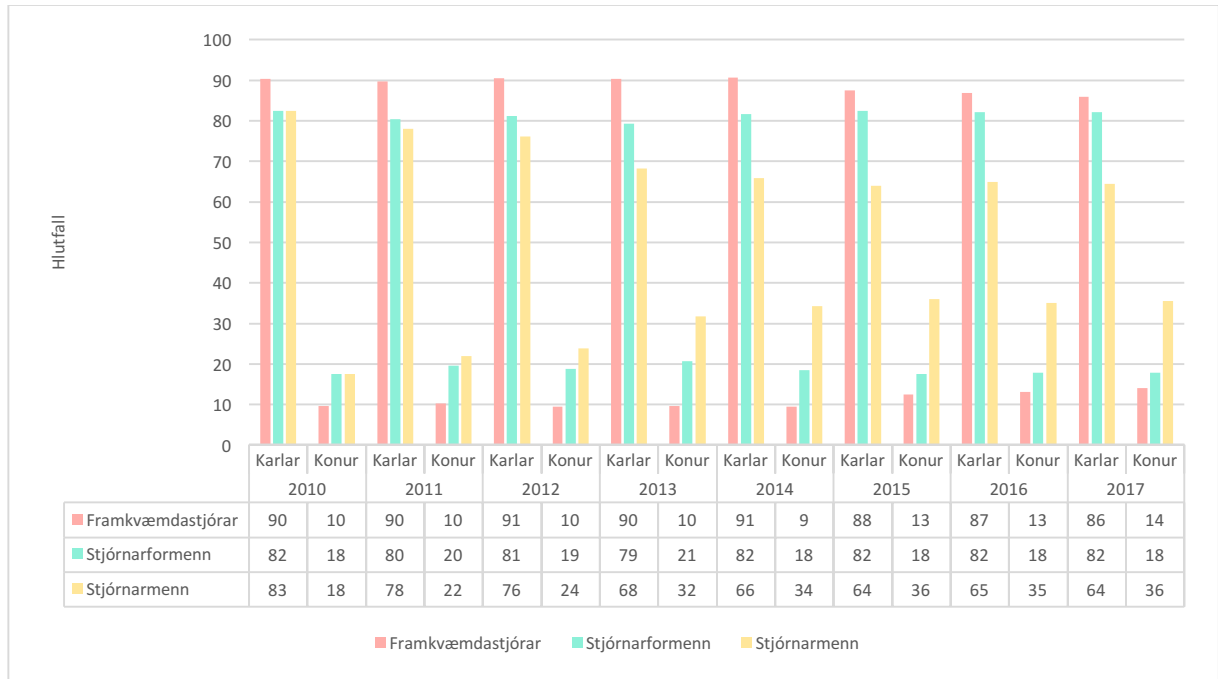


**Mynd 5. Hlutfall og kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna í fyrirtækjum með 50-99 starfsmenn á Íslandi frá 2010 til 2017 (Hagstofa Íslands, 2018).**

Mynd 5 sýnir þróun kynjahlutfalls í stjórnnum fyrirtækja með 50-99 starfsmenn á Íslandi. Hlutfall karla sem framkvæmdastjórar og stjórnarformenn fer aldrei undir 80%. Hlutfall kvenna í stjórnarformannsstöðum er frekar fljótandi en hlutfall kvenna í stöðum stjórnarmanna fer meira fram heldur en í hinum tveim stöðunum. Ef litið er á hlutfallstölur

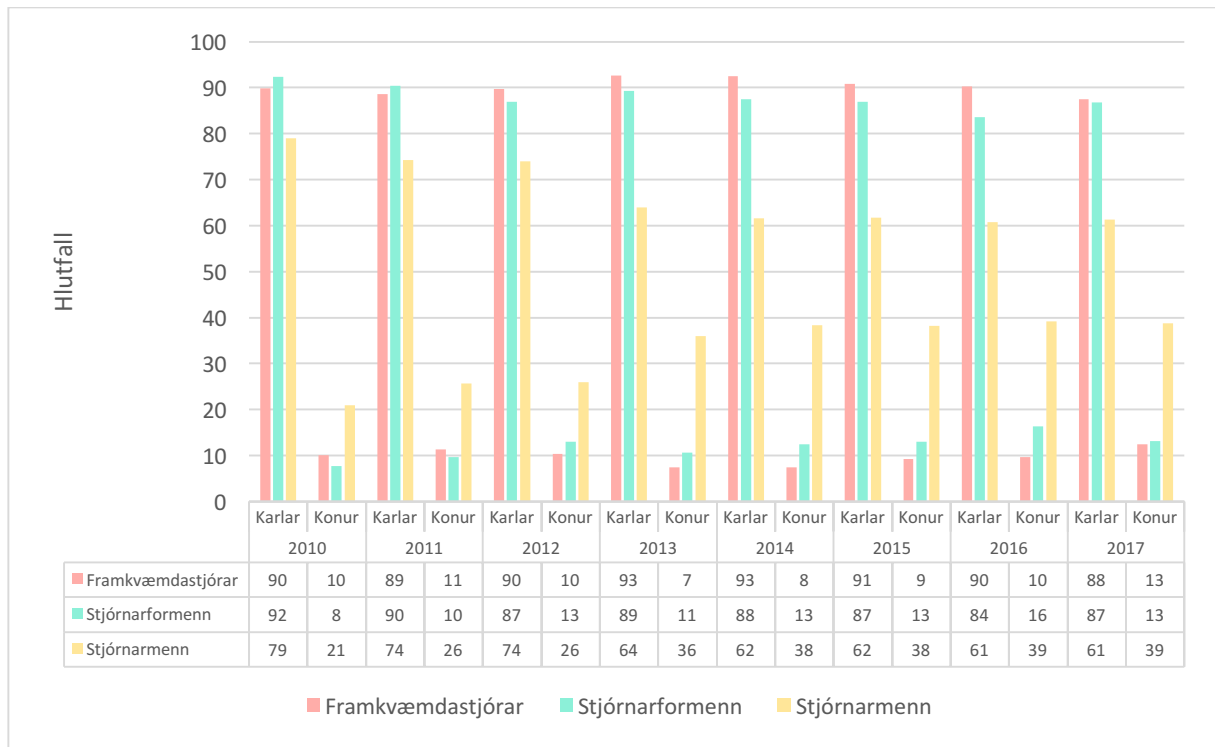


kvenna sem stjórnarformenn og stjórnarmenn þá er athugavert að skoða tölurnar fyrir þessa tvo flokka í sitt hvoru lagi og svo samanlagt. Hlutfall kvenna sem stjórnarmenn og stjórnarformenn fer aldrei yfir 40%. Samanlagt er hlutfall kvenna sem stjórnarmenn og stjórnarformenn rúmlega 40% árið 2012 til 2017.



**Mynd 6. Hlutfall og kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna í fyrirtækjum með 100-249 starfsmenn á Íslandi frá 2010 til 2017 (Hagstofa Íslands, 2018).**

Mynd 6 sýnir hlutfall þróun kynjahlutfalls í stjórnnum fyrirtækja með 100-249 starfsmenn á Íslandi. Á mynd 6 er svipað mynstur og á mynd 5. Hlutfall kvenna sem stjórnarmenn er þó nær því að vera 40% en á mynd 5. Ef hlutfall kvenna sem stjórnarformenn og stjórnarmenn er lagt saman þá nær hlutfall kvenna 40% og rúmlega það árið 2011 til 2017.



**Mynd 7. Hlutfall og kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna í fyrirtækjum með fleiri en 250 starfsmenn á Íslandi frá 2010 til 2017 (Hagstofa Íslands, 2018).**

Mynd 7 sýnir hlutfall þróun kynjahlutfalls í stjórnnum fyrirtækja með 250 starfsmenn eða fleiri á Íslandi. Hlutfall kvenna sem stjórnarmenn er mun nær 40% en mynd 5 og 6. Mynd 7 sýnir þó svipað mynstur og mynd 5 og 6.

Það má í raun segja að samkvæmt myndum 5, 6 og 7 þá hafa kynjakvótar ekki smitáhrif þegar kemur að stöðum framkvæmdastjóra í fyrirtækjum og bendir ekkert til þess að það muni breytast miðað við þá þróun sem er sýnileg á myndunum. Þær upplýsingar sem fylgdu með gögnunum, sem myndir 5, 6 og 7 voru byggðar á, tilgreindu ekki hvort stjórnarformenn væru sjálfstæðir út af fyrir sig eða hvort þeir séu einnig taldir með sem stjórnarmenn. Meirihluti stjórnarmanna í 20 fyrirtækjum gæti verið kvenkyns en stjórnarformaðurinn gæti verið karlkyns í öllum þessum 20 fyrirtækjum sem dæmi, upplýsingarnar gefa það ekki upp. Ef gengið er út frá því að stjórnarformenn séu sjálfstæð eining og stjórnarmenn líka þá hafa kynjakvótalögin ekki endilega áorkað því sem var áætlað. Hlutfall kvenna sem stjórnarmenn í fyrirtækjum með 50-99 starfsmenn, 100-249 starfsmenn og 250 eða fleiri starfsmenn ná aldrei 40% markmiðinu út af fyrir sig. Hlutfall kvenna í öllum stærðum af fyrirtækjum nær aldrei meirihluta þegar staða framkvæmdastjóra, stjórnarformanna og stjórnarmanna er skoðuð.

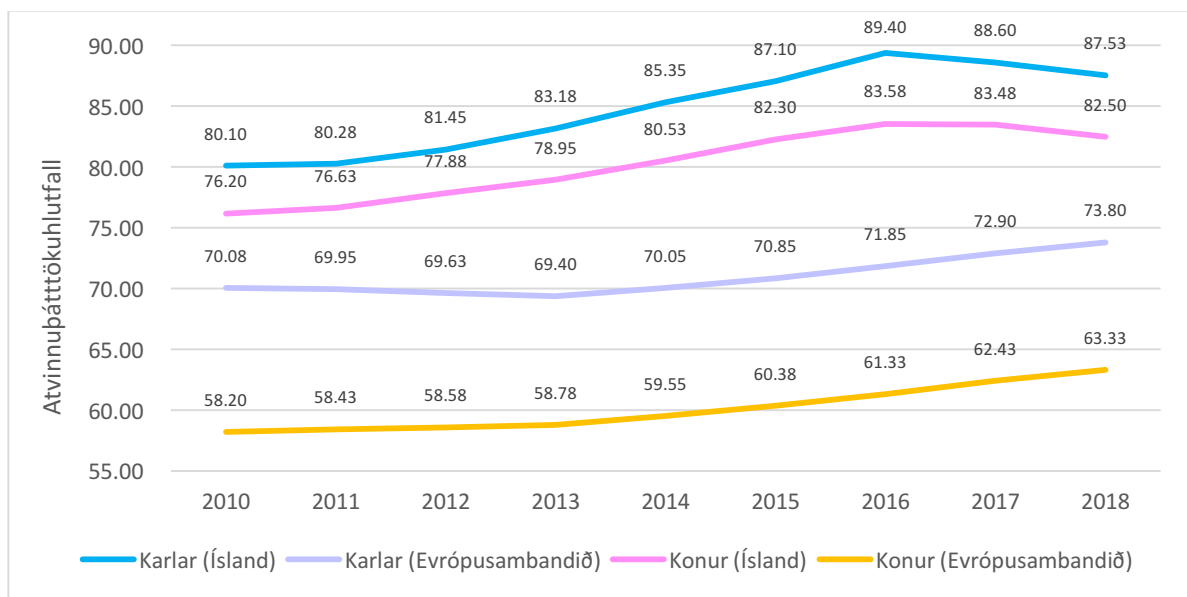
**Tafla 1. Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja af öllum stærðum árin 2014 til 2016 (Haraldur Guðmundsson, 2017). Taflan er byggð á gögnum frá Creditinfo.**

	Lítið	Meðal	Stórt
<b>Stjórn</b>			
2014	26%	20%	25%
2015	24%	18%	24%
2016	24%	18%	24%
<b>Stjórnarformaður</b>			
2014	25%	17%	13%
2015	25%	16%	12%
2016	26%	17%	13%
<b>Framkvæmdastjóri</b>			
2014	22%	12%	10%
2015	22%	12%	9%
2016	22%	12%	9%

Tafla 1 sýnir hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja, í hlutverki stjórnarformanna og framkvæmdastjóra árin 2014 til 2016. Stærð fyrirtækja ræðst eftir eignum þeirra. Taflan sýnir að konum í stjórn fyrirtækja óháð stærð fer fækkandi með árunum. Ef hlutfall kvenna sem stjórnarformenn er skoðað þá sést að hlutfall kvenna í litlum fyrirtækjum hækkar um 1% árið 2016 frá árinu áður. Hlutfall kvenna í stöðum stjórnarformanna í meðalstórum og stórum fyrirtækjum kemur í bylgjum. Konur sem framkvæmdastjórar lítilla og meðalstórra fyrirtækja standast í stað en þeim fer fækkandi í stórum fyrirtækjum eftir árum. Það sem er áberandi við töfluna er að þegar hlutfall kvenna hækkar þá er það aldrei hærra en 1% milli ára. Þau fyrirtæki sem flokkast undir lítil fyrirtæki áttu eignir undir 200 milljónum króna í lok 2016. Meðalstór fyrirtæki eru fyrirtæki sem áttu eignir frá 200 milljónum króna upp að einum milljarði króna. Stór fyrirtæki eru þau fyrirtæki sem áttu eignir yfir einn milljarð í lok árs 2016. Í upplýsingum sem Creditinfo tók saman fyrir árið 2016 kemur fram að konur voru framkvæmdastjórar í samtals 77 fyrirtækjum sem flokkast undir stór fyrirtæki, en þau eru 857 talsins (Haraldur Guðmundsson, 2017). Í skýrslu Creditinfo frá árinu 2009 þá „höfðu 71% allra fyrirtækja á Íslandi einungis karlmenn í stjórnnum það ár, 14% fyrirtækja höfðu einungis konur í stjórnnum og 15% höfðu blandaðar stjórnir“ (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012; 60).

## 5.2 Atvinnuþátttaka á Íslandi

Samkvæmt skilgreiningu Hagstofu Íslands er atvinnuþátttaka allir þeir einstaklingar sem að eru á vinnumarkaði, bæði starfandi og atvinnulausir (Hagstofa Íslands, 2016). Hluti af hagvexti sem hefur orðið á undanförunum árum má rekja til aukinnar atvinnuþátttöku kvenna. Auðlindir sem áður voru ónýttar eru nú mikilvægur þáttur í því að tryggja sjálfbæran hagvöxt (European Commission, 2010; 18). Íslenskur vinnumarkaður hefur lengi einkennst af mikilli atvinnuþátttöku kvenna í samanburði við önnur lönd (Stjórnarráð Íslands, 2018; 24). En atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi er yfir meðaltali Evrópusambandslanda. Atvinnuleysi á Íslandi hefur verið lágt í langan tíma miðað við önnur Evrópuríki og hér á landi er atvinnuþátttaka almennt talin vera mikil. Íslendingar eru með ólíka menntun og færni sem kemur þeim áfram í starfi á mismunandi vettvangi (Anton Örn Karlsson, Karl Sigurðsson, Ólafur Garðar Halldórsson og Róbert Farestveit, 2018; 6). „Síðasta áratug hefur dregið úr atvinnuþátttöku karla en þátttaka kvenna aukist“ (Þingskjal 701 – 21. mál, 2015-2016; 5).



**Mynd 8. Atvinnuþátttökuhlutfall kynjanna á aldrinum 15 til 64 ára á Íslandi og í Evrópusambandinu árið 2010 til 2018 (OECD, e.d.).**

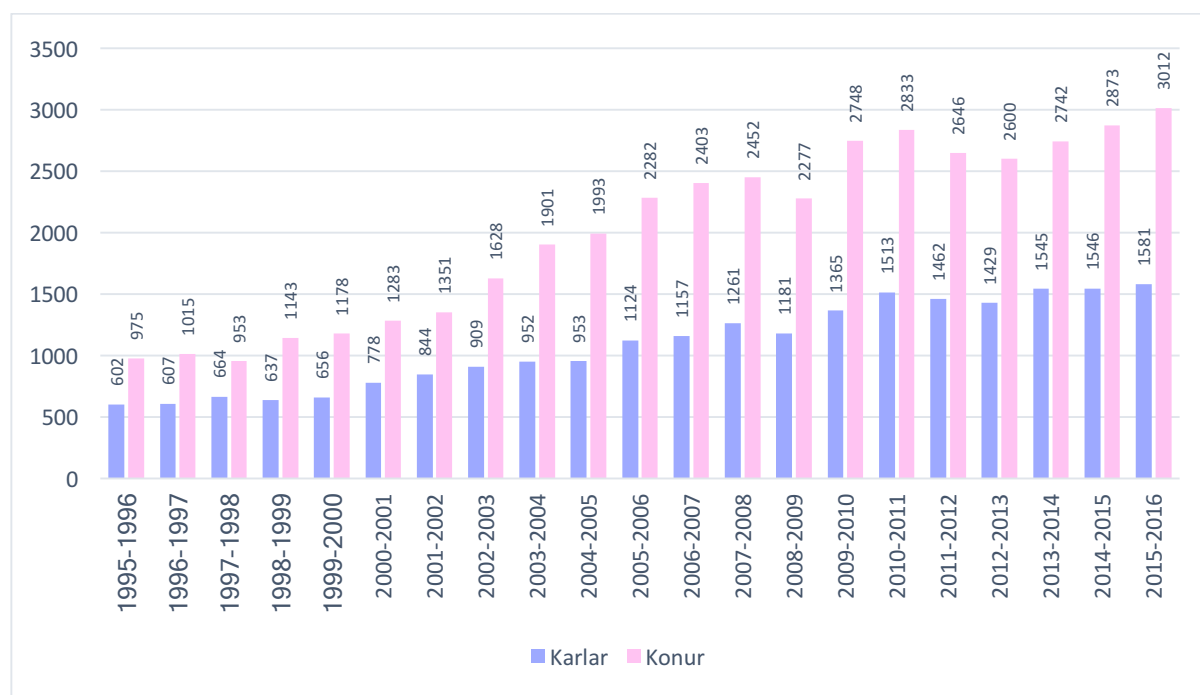
Eins og má sjá á mynd 8 sem er unnin upp úr gögnum frá OECD þá er atvinnuþátttökuhlutfall karla almennt meira en hlutfall kvenna, bæði á Íslandi og í þeim löndum sem tilheyra Evrópusambandinu. Atvinnuþátttökuhlutfallið tekur mið af einstaklingum á aldrinum 15 til 64 ára. Atvinnuþátttökuhlutfall kvenna er minna en karla, bæði á Íslandi og í Evrópusambandslöndum. Atvinnuþátttökuhlutfall karla og kvenna nær hámarki á Íslandi árið

2016 ef marka má mynd 8 og er mestur munur á atvinnuþátttöku kynja á Íslandi það sama ár. Minnstur er munur á atvinnuþátttöku kynjanna á Íslandi árið 2010. Munur á atvinnuþátttöku kvenna á Íslandi og í aðildarríkjum Evrópusambandsins er talsverður en árið 2010 var minnstur munur á því hlutfalli eða 18%, árið 2016 var munurinn 22,3%. Munur á atvinnuþátttöku karla á Íslandi og í aðildarríkjum Evrópusambandsins er minni en hjá konum. Árið 2010 var minnstur munur á atvinnuþátttöku eða 10% og árið 2016 var 17,6% hlutfallsmunur. Það má áætla að árið 2010 hafi atvinnuþátttökuhlutfall beggja kynja orðið fyrir áhrifum efnahagskreppunnar, bæði á Íslandi og í Evrópusambandslöndum.

Einstaklingar í Bretlandi, Danmörku, Hollandi og Svíþjóð taka lífeyri sinn út áður en lífeyristökualdri er náð. „Íslendingar hefja að jafnaði töku lífeyris 1-2 árum eftir að opinberum lífeyristökualdri er náð“ (Landssamtök lífeyrissjóða, e.d.). Það þýðir að Íslendingar eru lengur á vinnumarkaði sem gæti útskýrt hátt atvinnuþátttökuhlutfall Íslendinga miðað við aðra einstaklinga innan Evrópusambandsins. Konur eru líklegri en karlar til að sinna hlutastörfum innan fyrirtækja til þess að samtvinna fjölskyldu- og einkalíf. Konur taka lengra fæðingarorlof en karlar og hverfa því lengur af vinnumarkaði. Það verður til þess að vinnuveitendur eru tregari að fjárfesta í starfsþróun kvenna (Þingskjal 701 – 21. mál, 2015-2016; 3). Það gæti útskýrt hvers vegna atvinnuþátttökuhlutfall kvenna er lægra heldur en karla hér á landi og í Evrópusambandslöndum.

### 5.3 Menntun á Íslandi

„Vel menntað og þjálfað starfsfólk er grunnur að samkeppnishæfni fyrirtækja og liður í því að auka framleiðni þeirra“ (Samtök iðnaðarins, e.d.). Með aukinni þekkingu er staða einstaklings sterkari á vinnumarkaði. Samkvæmt upplýsingum frá Hagstofu Íslands voru tekjur háskólamenntaðra kvenna árið 2017 tæplega 72% af heildartekjum háskólamenntaðra karla. Árið 2018 var rúmlega helmingur kvenna á aldursbilinu 25 til 64 ára með háskólamenntun. Það sama ár var rúmlega þriðjungur karla á aldursbilinu 25 til 64 ára með háskólamenntun (Hagstofa Íslands, 2019; e). „Í dag útskrifast fleiri konur en karlar úr háskóla. Það er því umhugsunarefni hvers vegna konur eru mun færri en karlmenn í stjórnnum fyrirtækja og í æðstu stjórnunarstöðum þar sem ekki skortir þær menntunina“ (Velferðarráðuneytið, 2015; 141).

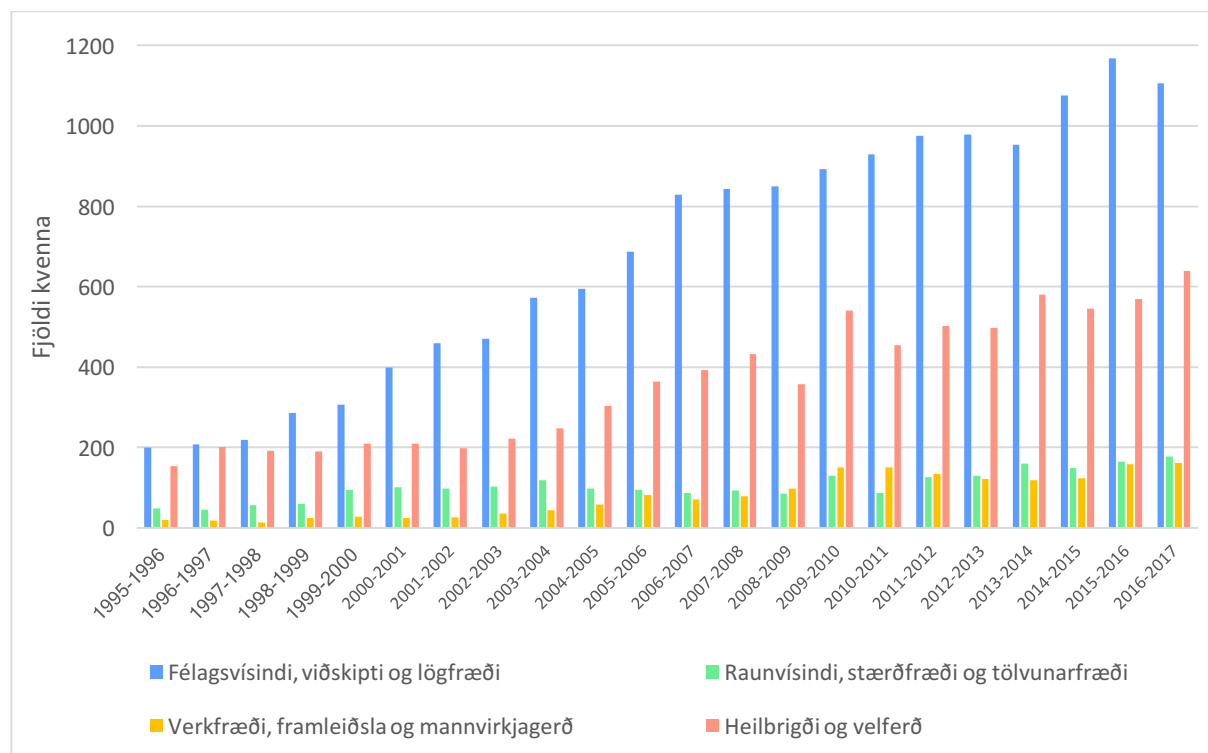


Mynd 9. Brautskráningar á háskólastigi árið 1995 til 2016 (Hagstofa Íslands, 2018).

Mynd 9 sýnir brautskráningar á háskólastigi eftir kyni árið 1995 til 2016. Fleiri konur útskrifast heldur en karlmenn á háskólastigi. Í kjölfar efnahagshrunsins urðu margir atvinnulausir, en árið 2009 voru samtals 15.121 einstaklingar atvinnulausir (Vinnumálastofnun, e.d.). Það ýtti undir að einstaklingar sem voru atvinnulausir fóru aftur á skólabeck. Efnahagshrunið hafði mikil áhrif á aðsókn að háskólanámi en árið 2009 voru

samtals 4.375 nýnemar skráðir í háskólanám (Hagstofa Íslands, 2018; a). Miða skal við að þeir nýnemar hafi útskrifast 3 árum seinna miðað við fullan námshraða. Einnig þarf að taka inn í dæmið að einstaklingar geta skráð sig í námskeið yfir sumartímann og útskrifast þá á innan við 3 árum.

Hér er einungis verið að skoða háskólamenntun kvenna og karla. Samkvæmt tölfræði af vef Kvennastarfs, sem byggð er á gögnum frá Menntamálaráðuneytinu, Hagstofu Íslands, Jafnréttisstofu og fleiri stofnunum, þá kemur fram að aðeins 57 konur starfa sem flugmenn og flugstjórar á meðan það eru samanlagt 807 karlmenn í sama starfi hér á landi. Það hafa aðeins 11 konur útskrifast frá Skipstjóraskólanum og 15 konur hafa útskrifast með sveinspróf í bifvélavirkjun frá upphafi. Það hafa samtals 1159 einstaklingar útskrifast með sveinspróf í pípulögnum en þar af eru 4 konur (Kvennastarf, e.d.).

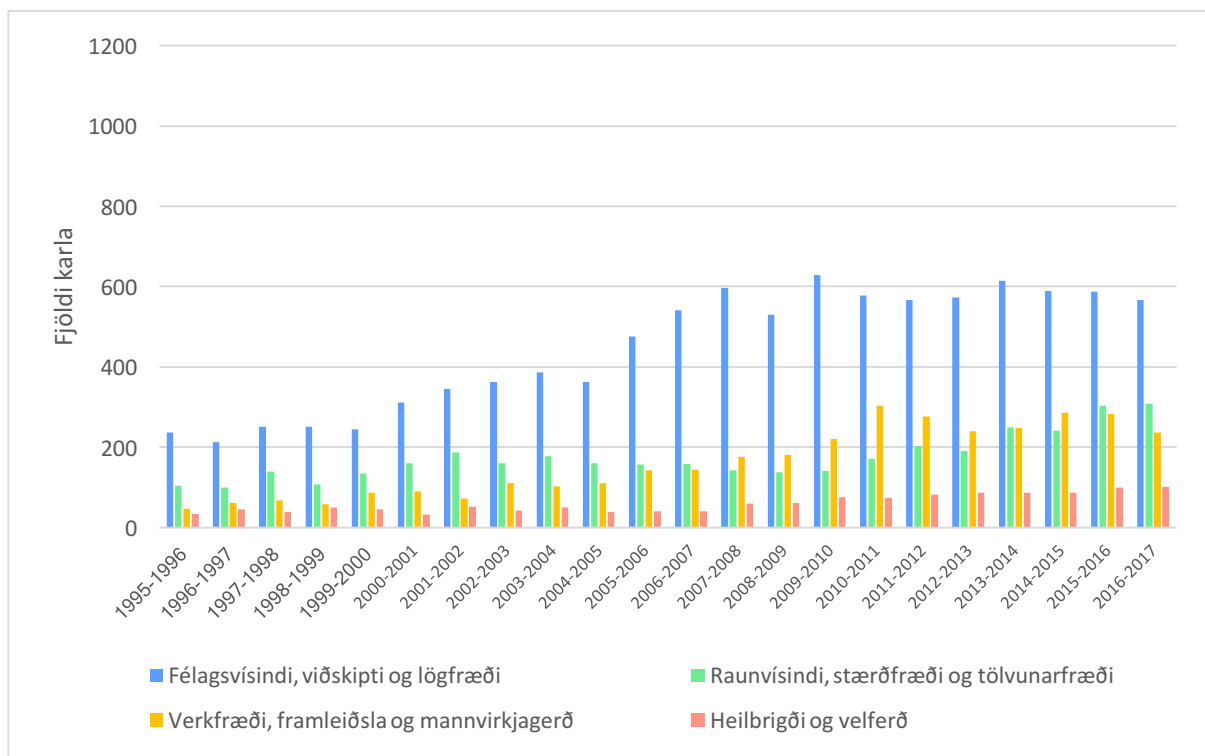


**Mynd 10. Fjöldi brautskráninga kvenna á háskólastigi flokkað eftir almennu sviði árið 1995 til 2017 (Hagstofa Íslands, 2019).**

Á mynd 10 má sjá fjölda kvenna sem hafa útskrifast á háskólastigi af eftirfarandi sviðum, félagsvísinda-, verkfræði-, raunvísinda- og heilbrigðissviði. Inn á myndina vantar

brautskráningar kvenna af menntunar-, hugvísinda-, landbúnaðarsviði og konur útskrifaðar með háskólagráðu sem tengist þjónustu.

Mynd 10 og 11 sýna báðar brautskráningar beggja kynja á háskólastigi flokkað eftir almennum sviðum. Myndirnar eru báðar stilltar eins og sýna sama fjölda brautskráninga á Y-ás, það er 0 upp í 1200. Myndirnar sýna eftirfarandi prófgráður; próf á háskólastigi sem ekki telst vera háskólagráða, fyrsta háskólagráða, viðbótarnám að lokinni fyrstu gráðu, meistaragráða og doktorsgráða.



**Mynd 11. Fjöldi brautskráninga karla á háskólastigi flokkað eftir almennum sviði árið 1995 til 2017 (Hagstofa Íslands, 2019).**

Á mynd 11 má sjá fjölda karla sem hafa útskrifast á háskólastigi af eftirfarandi sviðum, félagsvísinda-, verkfræði-, raunvísinda- og heilbrigðissviði. Inn á myndina vantar brautskráningar karla af menntunar-, hugvísinda-, landbúnaðarsviði og karlar sem útskrifaðir eru með háskólagráðu sem tengist þjónustu.

Þegar myndirnar eru bornar saman þá sést að frá árinu 1995 til 1998 þá eru fleiri karlar sem að eru brautskráðir frá háskóla á sviði félagsvísinda, viðskipta og lögfræði. En frá árinu 1998 til 2017 þá útskrifast fleiri konur af því sviði. Flestir karlar útskrifast skólaárið 2009-2010 þá 628 talsins og flestar konur útskrifast skólaárið 2015-2016 þá 1168 talsins.



Mestur er munur á kynjunum skólaárið 2015-2016 en þá útskrifast 587 karlmenn og 1168 konur. Minnstur er munur á kynjum á því sviði skólaárið 1996-1997 en þá útskrifast 207 konur og 212 karlmenn.

Fleiri karlmenn útskrifast á háskólastigi sem tengist raunvísindum, stærðfræði og tölvunarfræði frá árunum 1995 til 2017. Flestir karlmenn útskrifast frá því sviði skólaárið 2016-2017 eða 308 talsins og flestar konur útskrifast einnig þaðan það sama ár eða 177 talsins. Minnstur er munur á kynjunum skólaárið 2009-2010 en það ár voru 140 karlar og 129 konur brautskráð af háskólastigi. Mesti munur á kynjunum er skólaárið 2015-2016 en þá útskrifast 303 karlar og 164 konur.

Einnig eru fleiri karlmenn útskrifaðir á háskólastigi sem tengist verkfræði, framleiðslu og mannvirkjagerð árin 1995 til 2017. En flestir karlmenn útskrifast af því sviði árið 2010-2011 eða 304 talsins og flestar konur útskrifast af sömu braut skólaárið 2016-2017 þá 162 talsins. Mestur er munurinn á kynjunum skólaárið 2014-2015 en það ár útskrifuðust 286 karlmenn og 123 konur. Skólaárið 2016-2017 brautskráðust flestir karlar jafnt sem konur af sviði heilbrigðis og velferðar, eða 101 karl og 640 konur, það sama ár var einnig mestur munur á kynjunum. Af þessum deildum er mesta aðsóknin í háskólanám sem tengist félagsvísindum, viðskipta- eða lögfræði. Myndirnar sýna að það er meiri ásókn í nám tengt félagsvísindum og heilbrigði hjá konum og fleiri karlmenn eru brautskráðir úr raunvísindum og verkfræðitengdu námi.

Hér að framan er einungis verið að skoða háskólamenntun kynjanna en það er mikið af störfum sem þarfnast sérmenntunar sem er ekki á háskólastigi. Flugmenn, flugstjórar, skipstjórar, bifvélavirkjar og pípulagningarmenn er bara brot af þeim störfum sem þarfnast ekki háskólamenntunar en karlmenn eru vanalega í meirihluta þeirra sem útskrifast með sveinspróf. Eins og áður segir, þá eru ekki margar konur sem að útskrifast úr svokölluðum karlastörfum á meðan það eru fleiri konur en karlar sem útskrifast úr háskólanámi.

„Íslenskur vinnumarkaður er kynskiptur sem getur haft áhrif á launamun. Fyrst ber að nefna að karlar og konur eru í mörgum tilvikum í mismunandi störfum“ (Hagstofa Íslands, 2018 c; 9).

Áhugavert er að skoða menntun í sambandi við kynjakvóta því atvinnuþátttaka er knúin áfram af menntun. Menntun er stór hluti af möguleika einstaklings til framgangs í starfi og tengist því kynjakvótum. Fleiri konur eru háskólamenntaðar en karlar en kynjahlutföll í stjórnnum fyrirtækja endurspeglar ekki þá staðreynd.

## 6. Niðurstöður

Ísland sem aðildarríki Sameinuðu þjóðanna hefur samþykkt að öllum heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna verði náð árið 2030. Í þessari ritgerð var fjallað um markmið sem tengjast jafnrétti kynjanna og aukinn jöfnuð. Það eru enn 11 ár til stefnu og Ísland er búið að ná góðum árangri þegar kemur að jöfnuði kynjanna. Samkvæmt Alþjóðaefnahagsráði hefur Ísland minnkað bilið á milli kynjanna um rúmlega 85%. Þrátt fyrir það verða konur oft fyrir gleráhrifum á vinnumarkaði sem hindrar framgang þeirra í starfi. Gler rúllustiginn er hugtak sem fjallar um það þegar karlmenn ná hröðum framgangi í starfi innan kvennastéttar á meðan konur fara hefðbundnu leiðina, upp tröppurnar. Erfitt getur verið að brjóta glerþakið en í þeim tilfellum sem það tekst, sem gerist oft þegar fyrirtæki eru í vanda, þá eru ákveðnar líkur að konur endi á glerbrúninni þar sem lítill sveigjanleiki er til þess að gera mistök. Einnig eiga konur það til að lenda í áhrifum af glerhurð þegar þær sækjast eftir stjórnunarstöðum en karlmenn eru líklegri til þess að vera ráðnir í stjórnunarstöður.

Með lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er stuðlað að því að störf flokkist ekki í sérstök kvenna og karlastörf, með þeim lögum er markvisst verið að brjóta upp staðalmyndir kynjanna á vinnumarkaði. Lög um kynjakvóta voru samþykkt á Íslandi í mars 2010 en þá var hlutfall kvenna í stjórn 15,8% og tóku þau gildi í september 2013 og var hlutfall kvenna í stjórnnum orðið 48,1%. Ísland var því annað landið í heiminum á eftir Noregi til þess að innleiða lög um kynjakvóta en slík lög höfðu aldrei litið dagsins ljós. Markmið laga um kynjakvóta er að tryggja að hlutfall beggja kynja sé að minnsta kosti 40% í stjórnnum fyrirtækja.

Í samanburði við Noreg og aðildarríki Evrópusambandsins þá er Ísland með hæsta hlutfall kvenna í stjórn sem stjórnarmeðlimir frá og með árinu 2013. Hlutfall kvenna í stjórn sem stjórnarmeðlimir á Íslandi tók stórt stökk á árunum 2010-2013, en eins og áður segir voru löginn samþykkt árið 2010 og tóku gildi 2013. Það er merki um að kynjakvótalögin hafa borið þann árangur sem stefnt var að. Þó svo að Ísland og Noregur séu á réttri leið hvað varðar kynjakvóta þá eiga lönd sem tilheyra Evrópusambandinu langt í land, en árið 2018 var meðaltal kvenna í stjórn aðildarríkja Evrópusambandsins aðeins 26,7%. Kynjakvótalög fjalla ekki um hlutfall kvenna sem æðstu stjórnendur fyrirtækja, en árið 2012 var það hlutfall á Íslandi undir meðaltali Evrópusambandslanda. Frá árunum 2013-2018 hefur Ísland verið yfir

Því meðaltali, sem er jákvætt, það þýðir þó að þróun hjá aðildarríkjum Evrópusambandsins er hægfara.

Á árunum 2010 til 2017 fjölgaði stjórnarmönnum töluvert. Aukning karlkyns stjórnarmanna á því tímabili var samtals 16,5% og 30,2% aukning hjá kvenkyns stjórnarmönnum. Þrátt fyrir að fleiri karlar séu í stjórn og framkvæmdarstjórar þá er hlutfallsleg aukning stjórnarmanna meiri hjá konum en körlum þau ár, en það getur verið rakið til kynjakvóta að einhverju leyti. Á árunum 2010 til 2017 var talsverð fjölgun á skráðum fyrirtækjum og félögum, en aukningin var samtals 12.812 á því tímabili. Það gæti einnig útskýrt þessa fjölgun stjórnarmanna, stjórnarformanna og framkvæmdastjóra á árunum 2010 til 2017.

Íslenskur vinnumarkaður hefur lengi einkennst af mikilli atvinnuþátttöku kvenna í samanburði við önnur lönd og hefur atvinnuleysi einnig verið lágt. Atvinnuþátttökuhlutfall karla og kvenna á Íslandi er meira en tíðkast í aðildarríkjum Evrópusambandsins en hlutfallsmunur var mestur árið 2016, 5,8%, og minnstur var munur árið 2012, 3,6%. Atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi er 18-22,3% meiri en í Evrópusambandslöndum árið 2010 til 2018. Atvinnuþátttaka karla á Íslandi er 10-17,6% meiri en í Evrópusambandslöndum á sama tímabili. Það tíðkast í nokkrum löndum að hefja töku lífeyris nokkru áður en lífeyristökualdri er náð. Að meðaltali 1-2 árum eftir að lífeyristökualdri er náð fara Íslendingar á eftirlaun sem gæti útskýrt hátt atvinnuþátttökuhlutfall Íslendinga. Konur eru líklegri til að sinna hlutastörfum og taka að jafnaði lengra fæðingarorlof en karlar sem getur útskýrt lægra atvinnuþátttökuhlutfall kvenna. Atvinnuþátttaka helst í hendur við aukna menntun í samfélaginu.

Karla- og kvennastörf eru þekkt fyrirbæri en það tengist aðgreiningu kynjanna. Aðgreiningin ýtir undir kynhlutverk sem samfélagið viðheldur með staðalmyndum kynjanna. Þjónustustörf hér á landi eru mjög aðgreind en karlastörf einkennast af valdastöðum og frekari starfsþróunarmöguleikum en kvennastörf. Samkvæmt Velferðarráðuneytinu hafa ýmsar rannsóknir sýnt að einstaklingum líður betur í blönduðu vinnuumhverfi og væri því öllum fyrir bestu að konur fari í svokölluð karlastörf og karlar fari í kvennastörf. Ef miðað er við tölur frá árinu 1995 þá eru fleiri konur en karlar sem útskrifast af háskólastigi. Fleiri karlar útskrifast af jafnaði með sveinspróf en konur sem gæti útskýrt að hluta hvers vegna fleiri konur útskrifast með háskólapróf. Sem dæmi eru fleiri karlmenn sem starfa sem flugmenn og flugstjórar en konur bæði hér á landi og út í heimi. Fleiri karlmenn útskrifast á

háskólastigi sem tengist raunvísindum, stærðfræði, tölvunarfræði, verkfræði, framleiðslu og mannvirkjagerð. Fleiri konur útskrifast á háskólastigi sem tengist heilbrigði, velferð, félagsvísindum, lögfræði og viðskiptafræði. Vinnumarkaðurinn er ekki einungis kynjaskiptur heldur einnig það nám sem stuðlar að virku atvinnulífi.

Markmið þessarar ritgerðar sem fjallað var um í upphafi er tvíþætt, annars vegar að fjalla um hverju kynjakvótar hafa áorkað í íslensku atvinnulífi og hins vegar að kanna hvort Ísland sé komið á þann stað sem áætlað var árið 2019. Kynjakvótar tryggja jafnrétti kynjanna og minnka bilið á milli kynjanna. Áhrifin af kynjakvótalögum voru hröð og mikil hér á landi en það er eitt af einkennum kynjakvóta. Hlutfall kvenna í stjórn sem stjórnarmenn á Íslandi er hærra en í Noregi þrátt fyrir að það séu ekki nein refsíákvæði í íslenskum lögum. Ísland er komið á góðan stað þegar kynjajafnrétti er skoðað miðað við önnur lönd. Því hafa kynjakvótar áorkað miklu á stuttum tíma hér á landi.

Þegar hlutfall kvenna í stjórnnum íslenskra fyrirtækja er skoðað eftir stærð þeirra þá kemur í ljós að það er enn langt í land. Ef gengið er út frá því að stjórnarformenn séu sjálfstæð eining og stjórnarmenn líka þá hafa kynjakvótalögin ekki endilega náð þeim markmiðum sem sett voru. Hlutfall kvenna sem stjórnarmenn í fyrirtækjum með 50-99 starfsmenn, 100-249 starfsmenn og 250 eða fleiri starfsmenn ná aldrei 40% markmiðinu út af fyrir sig. Það fer því eftir hvernig horft er á kynjakvóta og hvort Ísland sé komið á þann stað sem áætlað var árið 2019. Hægt er að bera Ísland saman við Noreg og önnur Evrópusambandslönd til þess að sjá hvað Ísland er komið langt með tilkomu kynjakvótalaga. Einnig er hægt að skoða stærð íslenskra fyrirtækja og hlutfall kvenna í stjórnnum sem gefur skýra mynd af því að það eru ekki nógu margar konur í stjórnnum íslenskra fyrirtækja. Með heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna verður Ísland vonandi komið lengra árið 2030.

## 7. Umræða og lokaorð

Það er einkennilegt að hlutfall kvenna í stjórn endurspegli ekki menntunarstig þeirra. Atvinnuþátttaka kvenna er meiri á Íslandi en í öðrum Evrópulöndum. Menntunarstig kvenna hér á landi er mikið og ætti háskólamenntun að ýta undir framgang í starfi. Rætur karla- og kvenlægra starfa eru í menntakerfinu og þarf að uppræta þá aðgreiningu. Það er ákveðin skekkja þegar kemur að því hversu margar konur útskrifast með háskólamenntun og hversu margar konur sitja í stjórnnum. Það eru fleiri konur sem eru með háskólagráðu sem tengist lögfræði, viðskiptafræði eða félagsvísindum en karlar. Slík gráða ætti frekar að ýta undir líkur einstaklings til að sitja í stjórn en ekki.

Konur hverfa frekar og lengur af vinnumarkaði vegna fæðingarorlofs og eru líklegri til að sinna hlutastörfum fyrir meira jafnvægi einkalífs og atvinnu. Það bitnar því á starfsframa þeirra. Ef viljinn væri fyrir hendi væri hægt væri að mæta einstaklingum á vinnumarkaði með auknu jafnvægi einkalífs og atvinnu. Jafnvægi einkalífs og atvinnu hafa jákvæð áhrif bæði fyrir starfsmenn og vinnuveitenda. Ríkjandi hugarfar í samfélaginu skiptir miklu máli. Þegar sjónarhornin eru skoðuð þá er ekkert eitt sjónarhorn sem að er ákjósanlegra frekar en eitthvað annað, en það er hægt að taka eitthvað frá hverju og einu til þess að ýta undir meiri jöfnuð. Ákveðnar væntingar eru gerðar til kvenna þegar kemur að fjölskyldulífi og geta þau viðmið samfélagsins bitnað á konum sem sækjast eftir stjórnunarstöðum. Þegar áhrif kynjakvóta eru skoðuð á yfirborðinu þá eru áhrifin mikil og hröð, það má sjá þegar Ísland er sett í samanburð við Noreg. Áhrif kynjakvótanna sjást svo ekki jafn greinilega þegar rýnt er í hlutfall kynja í stjórnnum fyrirtækja eftir stærð þeirra.

Hvað þarf að gerast til að raunveruleg breyting eigi sér stað? Ef menntun er ekki metin til þess að einstaklingar nái ákjósanlegum árangri, hvað tryggir þá framgang í starfi? Þetta eru meðal þeirra spurninga sem vöknúðu við skrif þessarar ritgerðar. Kynjakvótar ná einungis yfir stjórnir fyrirtækja með 50 starfsmenn eða fleiri. Næstu skref væru að ná meiri smitáhrifum út í fyrirtæki almennt og þannig útrýma kvenna- og karlastörfum. Karla og kvennastörf eru úrelt fyrirbæri og styðja nútíma fjölskyldusamsetningar ekki við gamlar hugmyndir af útivinnandi húsbónda og heimavinnandi húsmóður. Með auknum fjölbreytileika á vinnustað verður til betra starfsumhverfi sem hvetur til meiri skilvirkni.

Það væri áhugavert að skoða kynjakvóta og önnur lönd sem hafa farið aðrar leiðir til þess að ná auknu kynjajafnrétti. Einnig væri forvitnilegt að vita hvort kynjakvótar hafi haft smitáhrif út í fyrirtæki eftir að kynjakvótalögin voru sett á hér á landi eða hvort kynjakvótar geti haft smitáhrif almennt.

Það er mikilvægt að skilja hvaða áhrif menntun hefur á atvinnulíf og atvinnuþátttöku. Með aukinni menntun eru einstaklingar að tryggja framtíð sína með þekkingu. Fleiri konur útskrifast úr háskóla en karlar og ætti það, miðað við að mennt er talin vera máttur, að tryggja þeim fleiri sæti í stjórnnum fyrirtækja. Menntastig kvenna endurspeglast ekki í íslensku atvinnulífi og er það einkennilegt. Gleráhrif eru enn viðvarandi í íslensku atvinnulífi þrátt fyrir gildandi lög um jafnan rétt kynja og kynjakvótalög.

## 8. Heimildaskrá

- Abbott, P. (2013). WORK/LIFE BALANCE. *Accountancy SA*, 44-45. Sótt þann 6.mái 2019 af <https://search.proquest.com/docview/1441698100?accountid=49582>
- Anton Örn Karlsson, Karl Sigurðsson, Ólafur Garðar Halldórsson og Róbert Farestveit. (2018). Færniþörf á vinnumarkaði; Hvernig má spá fyrir um færniþörf á íslenskum vinnumarkaði. Vinnuálastofnun.
- Cambridge University Press. - a (e.d.). *Cambridge online dictionary*, Cambridge Dictionary online. Sótt þann 5.mái 2019 af <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/executive>
- Cambridge University Press - b. (e.d.). *Cambridge online dictionary*, Cambridge Dictionary online. Sótt þann 5.mái 2019 af <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/board>
- Cambridge University Press - c. (e.d.). *Cambridge online dictionary*, Cambridge Dictionary online. Sótt þann 3.mái 2019 af <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/tokenism>
- Cockburn, C. (1989). Equal opportunities: the short and long agenda. *Industrial Relations Journal*, 20(3), 213–25.
- Eagly, A. H. og Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109, No. 3, 573-598.  
doi:10.1037//0033-295X.109.3.573
- European Commision. (2010). More women in senior positions, Key to economic stability and growth. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010.  
doi:10.2767/92882
- Félag Sameinuðu þjóðanna. (e.d.). Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun. Sótt þann 30. apríl 2019 af <https://www.un.is/skolavefur/heimsmarkmid-sameinudu-thjodanna-um-sjalfbaera-throun/>
- Foldy, E. G. (2002). 'Managing diversity': Power and identity in organizations. Aaltio, I. og Mills, A.J. (ristj.) í bókinni *Gender, Identity and the Culture of Organizations*. Routledge.
- Forsætisráðuneytið. (e.d.). Um jafnrétti kynjanna. Sótt þann 5. apríl 2019 af <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/um-jafnretti-kynjanna/>

- Goudreau, J. (2012). A New Obstacle For Professional Women: The Glass Escalator. FORBES. Sótt þann 5.mái 2019 af <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2012/05/21/a-new-obstacle-for-professional-women-the-glass-escalator/>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir. (2012). Kynjakvótar og mögulegar hindranir á leið kvenna til æðstu stjórnunar. Íslenska þjóðfélagið, 3. árgangur, 57-76.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Þorgerður Einarsdóttir og Jón Snorri Snorrason. (2014). Gender Quota on the boards of corporations in Iceland. *Gender quotas for company boards*, 147-157. Cambridge: Intersentia Publishing.
- Hagfræðistofnun Háskóla Íslands. (2018). *Skýrsla nr. C18:02; Greining á menntun, starfsréttum og atvinnugreinum á vinnumarkaði – stöðumat*. Sótt þann 1.mái 2019 af <http://hhi.hi.is/skyrslur>
- Hagstofa Íslands. (2016). *Hagtíðindi: Vinnumarkaður á 3. ársfjórðungi 2016*. Sótt þann 3.mái 2019 af [https://hagstofa.is/media/50137/hag\\_161103.pdf](https://hagstofa.is/media/50137/hag_161103.pdf)
- Hagstofa Íslands – a. (2018). *Fjöldi nýnema á háskólastigi hefur tvöfaldast á tuttugu árum*. Sótt þann 4. mars 2019 af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/menntun/nynemari-haskolum-2010-2017/>
- Hagstofa Íslands - b. (2018). *Kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna fyrirtækja eftir atvinnugreinum 2008-2017*. Sótt þann 26. febrúar 2019 af <http://hagstofa.is/>
- Hagstofa Íslands - c. (2018). Rannsókn á launamun kynjanna 2008-2016. *Hagtíðindi: Laun og tekjur*. Sótt þann 29. apríl 2019 af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/rannsokn-a-launamun-kynjanna-2008-2016/>
- Hagstofa Íslands - d. (2019). *Fjöldi skráðra fyrirtækja og félaga eftir atvinnugreinum 2008-2018*. Sótt þann 27. febrúar 2019 af <http://hagstofa.is/>
- Hagstofa Íslands - e. (2019). *Meðalatvinnutekjur karla hærrí en tekjur kvenna með sömu menntun*. Sótt þann 1. maí 2019 af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/felagsmal/konur-og-karlar-a-islandi-2019/>
- Haraldur Guðmundsson. (2017). Valdamiklum konum í stjórnun fjölga ekki [frétt af vefsíðu Vísis]. Sótt þann 1.mái 2019 af <https://www.visir.is/g/2017170209994>
- Johnson, G., Whittington, R., Scholes, K., Angwin, D. og Regné, P. (2017). *Exploring strategy. Text & cases* (11th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S. og Reichard, R. J. (2008). The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106, 39–60. doi:10.1016/j.obhdp.2007.12.002



Kristín Ástgeirsdóttir. (2016). Jafnréttislög í 40 ár. *Jafnréttisstofa*. Sótt þann 30. apríl 2019 af <https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu/greinar/jafnrettislog-i-40-ar>

Kvennastarf. (e.d.). Tölfræði um #Kvennastarf. Sótt þann 5.mái 2019 af <https://kvennastarf.is/tolfraedi/>

Landssamtök lífeyrissjóða. (e.d.). Kafli 6: Aldursdreifing og atvinnuþátttaka. Sótt þann 6.mái 2019 af <https://www.lifeyrismal.is/is/landssamtok-lifeyrissjoda/skyrslur-og-greinar/samanburdur-lifeyriskerfa-fimm-landa/kafli-6-aldursdreifing-og-atvinnuthattaka>

*Lög um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög (eignarhald, kynjahlutaföll og starfandi stjórnarformenn) nr. 13/2010*

*Lög um einkahlutafélög nr. 138/1994*

*Lög um hlutafélög nr. 2/1995*

*Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008*

*Lög um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða nr. 129/1997*

Mihalčová, B., Pružinský, M. og Gontkovičová, B. (2015). The Consequences of Gender Stereotypes in The Work of Managers. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1260-1265. doi:10.1016/S2212-5671(15)00464-5

Noon, M. (2007). The fatal flaws of diversity and the business case for ethnic minorities. *Work, Employment and Society*, 21 (4); 773-84.

Samtök iðnaðarins. (e.d.). Menntun. Sótt þann 1. maí 2019 af <https://www.si.is/malaflokkar/menntun/>

Stjórnarhættir fyrirtækja - a. (e.d.). Leiðbeiningar: Stjórn, Meginhlutverk og skyldur stjórnar. Sótt þann 1.mái 2019 af <http://leidbeiningar.is/Leidbeiningar/Stjorn>

Stjórnarhættir fyrirtækja - b. (e.d.). Leiðbeiningar: Stjórnarmenn. Sótt þann 7. maí 2019 af <http://leidbeiningar.is/Leidbeiningar/stjornarmenn>

Stjórnarráð Íslands. (e.d.). Almennt um heimsmarkmiðin. Sótt þann 12. febrúar 2019 af <https://www.stjornarradid.is/default.aspx?PageID=a8864db7-af5b-4dd9-940b-9c63856462aa>

Stjórnarráð Íslands. (2018). Heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna um sjálfbæra þróun: Stöðuskýrsla.

- Stjórnarráð Íslands. (2018). Kærunevnd jafnréttismála. Sótt þann 5. apríl 2019 af <https://www.stjornarradid.is/raduneyti/nefndir/kaerunefnd-jafnrettismala/>
- Storvik, Aagoth og Teigen, Mari. (2010). Women on Board. The Norwegian Experience. International Policy Analysis. Friedrich Ebert Stiftung. Sótt þann 5. maí 2019 af <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>
- Straw, J. (1989). Equal opportunities: The way ahead. London, UK: Institute of Personnel Management.
- Syed, J. og Özbilgin, M. (2015). *Managing Diversity and Inclusion: An International Perspective*. United Kingdom: Sage Publications Ltd.
- Velferðarráðuneytið. (2015). Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: staðreyndir og staða þekkingar. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Vinnumálastofnun. (e.d.). Tölur um fjölda atvinnulausra í lok mánaðar frá og með febrúar 2000: Fjöldi í lok mánaðar – ársmeðaltöl. Sótt þann 3. mars 2019 af <http://vinnumalastofnun.is/>
- Visser, M. (2011). The Female Leadership Paradox: Power, Performance and Promotion. Palgrave Macmillan. England: Hampshire.
- Teigen, Mari. (2012). Chapter 4, Gender Quotas on Corporate Boards: On the Diffusion of a Distinct National Policy Reform. Firms, Boards and Gender Quotas: Comparative Perspectives. *Comparative Social Research*, 29, 115-146.
- The World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Sótt þann 29. apríl 2019 af <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>
- Þingskjal 701 – 21. mál. (2015-2016). Skýrsla félags- og húsnæðismálaráðherra um stöðu kvenna á vinnumarkaði, samkvæmt beiðni. *Alþingistíðindi A-deild*, 145. Sótt þann 6. maí 2019 af <https://www.althingi.is/altext/145/s/0701.html>
- Þorgerður Einarsdóttir. (2007). *Aumingjahjálp eða afbygging á umframvaldi? Um sértækar aðgerðir, jákvæða mismunun og kvóta*. Gunnar Þór Jóhannesson (ritstj.). Rannsóknir í félagsvísindum VIII, (391-402). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Wesarat, P. og Mathew, J. (2017). Theoretical Framework of Glass Ceiling: A Case of India's Women Academic Leaders. *Paradigm*, 21, 21-30. doi:10.1177/0971890717700533
- Zeng, Z. (2011). The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment. *Social Science Research*, 40, 312-25. doi:10.1016/j.ssresearch.2010.06.012

## Töfluskrá

### Tafla 1

Haraldur Guðmundsson. (2017). Valdamiklum konum í stjórnun fjölgar ekki [frétt af vefsíðu Vísis]. Sótt þann 1. maí 2019 af <https://www.visir.is/g/2017170209994>

## Myndaskrá

### Mynd 1

Eurostat. (2019). Positions held by women in senior management positions (source: EIGE); Board members. Sótt þann 7. apríl 2019 af [https://ec.europa.eu/info/index\\_en](https://ec.europa.eu/info/index_en)

### Mynd 2

Eurostat. (2019). Positions held by women in senior management positions (source: EIGE); Executives. Sótt þann 7. apríl 2019 af [https://ec.europa.eu/info/index\\_en](https://ec.europa.eu/info/index_en)

### Mynd 3

Hagstofa Íslands. (2019). *Fjöldi skráðra fyrirtækja og félaga eftir atvinnugreinum 2008-2018*. Sótt þann 27. febrúar 2019 af <http://hagstofa.is/>

### Mynd 4

Hagstofa Íslands. (2018). *Kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna fyrirtækja eftir atvinnugreinum 2008-2017*. Sótt þann 26. febrúar 2019 af <http://hagstofa.is/>

### Mynd 5, 6 og 7

Hagstofa Íslands. (2018). *Kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna eftir stærð fyrirtækja 1999-2017*. Sótt þann 7. maí 2019 af <http://hagstofa.is/>

### Mynd 8

OECD. (e.d.). *Short-Term Labour Market Statistics: Employment rate*. Sótt þann 2. maí 2019 af <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR#>

### Mynd 9

Hagstofa Íslands. (2018). *Brautskráningar á háskólastigi og doktorsstigi eftir prófgráðu, aldursflokki og kyni 1995-2016*. Sótt þann 4. mars 2019 af <http://hagstofa.is/>

### Mynd 10 og 11

Hagstofa Íslands. (2019). *Brautskráningar á háskólastigi og doktorsstigi eftir almennu sviði, prófgráðu og kyni 1995-2017*. Sótt þann 7. apríl 2019 af <http://hagstofa.is/>