
Jaðarsetning í jafnréttiparadís

Innflytjendakonur í umönnun á leikskólum



Hallfríður Þórarinsdóttir



MIRRA

Mirra 2023

Heiti

Jaðarsetning í jafnréttisparadís - Innflytjendakonur í umönnun á leikskólum

Útgefandi

Mirra fræðslu- og rannsóknarsetur slf.

Fornhaga 17

Reykjavík 107

Sími: 692 1359

Netfang: mirra@mirra.is

Veffang: mirra.is

©Mirra

Ábyrgðarmaður: Hallfríður Þórarinsdóttir

ISBN 978-9979-9872-4-6

Efnisyfirlit

Aðfarar- og þakkarorð.....	vi
1. Inngangur.....	2
2. Markmið og aðferðafræði.....	6
3. Jafnrétti - samtvinnun mismununar - umönnun.....	8
4. Innflytjendur – vinnumarkaður – jafnrétti.....	14
<i>Innflytjendur á nýrri öld.....</i>	<i>14</i>
<i>Atvinnuframboð og eftirspurn eftir starfsfólki.....</i>	<i>15</i>
<i>Vinnumarkaður – atvinnuþátttaka - jafnrétti.....</i>	<i>18</i>
5. Leikskólar: Reykjavík, höfuðborgarsvæði, landsbyggð.....	22
<i>Fjöldi skóla, barna, starfsfólks og kyn.....</i>	<i>22</i>
<i>Uppruni starfsfólks – breytingar á samsetningu – innflytjendur.....</i>	<i>25</i>
<i>Innflytjendur starfandi á leikskólum – tölfræði.....</i>	<i>27</i>
5. Hvaða konur eru þetta og hvers vegna vinna þær á leikskóla?.....	32
<i>Bakgrunnur, starfreynsla o.fl.</i>	<i>32</i>
<i>Afkoma, aukavinna og nám samhliða vinnu.....</i>	<i>33</i>
<i>Reykjavík – konur af erlendum uppruna.....</i>	<i>34</i>
<i>Reykjavík íslenskar konur.....</i>	<i>35</i>
<i>Dreifbýli aðfluttar konur.....</i>	<i>36</i>
6. Rómað kynjajafnrétti.....	38
<i>Kynjajafnrétti á Íslandi í samanburði við heimalandið.....</i>	<i>39</i>
<i>Hvað sögðu íslensku konurnar?.....</i>	<i>43</i>
7.Reynsla af (ó)jafnrétti á vinnustað.....	46
<i>Launaþjófnaður.....</i>	<i>46</i>

<i>Starfslýsingu ábótavant – lítill stuðningur – undirbúningstímar vanvirtir</i>	48
<i>„Hypocrasía og stereótýpur“</i>	49
<i>Hunsun - jaðarsetning – útilokun</i>	50
<i>Öráreiti – skortur á menningarnæmi – öðrun</i>	51
<i>Áheyrn – ekki áheyrn</i>	53
<i>Ánægðar á leikskólanum en slæm reynsla úr ferðapjónustu</i>	55
8.Samskipti við Íslendinga – virðing, vanvirðing	56
<i>Íslendingar teknir fram yfir þig og aðra innflytjendur?</i>	56
<i>Framkoma Íslendinga – nýtur þú virðingar?</i>	58
<i>Ánægðar með að búa á Íslandi</i>	60
Niðurstöður og vangaveltur	62
Heimildir	66

Aðfarar- og þakkarorð

Hvatann að rannsókninni *Jaðarsetning í jafnréttisparadís - Innflytjendakonur í umönnun á leikskólum*, sem hér er kynnt má rekja til áhuga höfundar á jafnréttishugtakinu í þess orðs víðustu merkingu og tengslum þess við nýjan og ört stækkandi þjóðfélagshóp, innflytjendur. Í stað þess að horfa aðeins á kynjajafnrétti – karlar, konur, og/eða allra kynja – líkt og tíðkast hefur í bæði í almennri og fræðilegri orðræðu á Íslandi undanfarna áratugi, beinir rannsóknin sjónum sínum líka að jafnrétti, sem lýtur að uppruna og virðingarstöðu, ásamt viðhorfum til einstakra starfsgreina. Út frá þessari breiðu sýn á jafnrétti varð markmiðið að kanna stöðu innflytjendakvenna, framgangsmöguleika, upplifun þeirra og reynslu af jafnrétti í praxís og bera saman hvað væri líkt og hvað væri ólíkt með hlutskipti þeirra og íslenskra kvenna í sömu stöðu, í ljósi yfirlýstrar jafnréttisstefnu atvinnurekenda sem og opinberrar jafnréttisstefnu.

Fyrir valinu urðu innflytjendakonur, sem starfa í launaðri umönnun á leikskólum í Reykjavík og á landsbyggð. Megin áhersla var lögð á að kanna hvernig upplifun þessara kvenna rímar við goðsögnina um hið rómaða jafnrétti á Íslandi þ.e. hina s.k. „jafnréttisparadís“ m.t.t. samvinnunar annarra mismununarþátta. Auk kyngervis (e. gender) var rýnt í mismunun á grundvelli uppruna þ.e. innflytjandi/ekki innflytjandi og í mismunun sem felst í rótgróinni vanvirðingu fyrir umönnunarstörfum. Rannsóknin byggir á bæði á eiginlegri og megindlegri aðferðarfræði auk úrvinnslu ýmiskonar ritaðra gagna.

Sú skýrsla sem hér er kynnt er alfarið höfundarverk dr. Hallfríðar Þórarinsdóttur. Rannsóknin hlaut styrk úr Jafnréttissjóði og kann höfundur sjóðnum bestu þakkir fyrir. Efling stéttarfélag fær sömuleiðis þakkir fyrir að aðstoða við leit að viðföngum og útvegum á húsnaði til viðtala.

Hluti I.

*Innflytjendur, jafnrétti, mismunun,
konur og vinnumarkaður*

1. Inngangur

Launað starfsfólk í umönnun samanstendur að stórum og ört vaxandi hluta vinnuaflsins í þróuðum löndum jafnt og þróunarlöndum. Þetta er fólkið sem sér um líkamlegar, sálrænar og tilfinningalegar þarfir annars fólks – meðal annarra lækna, hjúkrunarfræðingar, umönnunaraðilar aldraðra og annað heilbrigðisstarfsfólk, kennarar barna og unglinga, meðferðarfulltrúar, matseljur, barnfóstrur. Launuð störf í umönnun er að finna á mismunandi sviðum samfélagsins frá mennta- og heilbrigðisstofnunum, hvort heldur almennt eða einkarekinna, á einkaheimilum, í formlegum og óformlegum á ráðningartengslum, innan opinberra stofnana eða einkarekinna, hagnaðardrifinna eða óhagnaðardrifinna.

Megináhersla þeirrar rannsóknar sem hér er kynnt *Jaðarsetning í jafnréttisparadís - Innflytjendakonur í umönnun á leikskólum*, er á innflytjendakonur¹ sem starfa í launaðri umönnun á leikskólum í Reykjavík og á landsbyggð og byggir á reynslusögum þeirra og upplifun af jafnrétti. Til samanburðar er sjónum beint að íslenskum stallsysturum þeirra. Konur af erlendum uppruna í umönnun eru hluti af ört vaxandi hópi innflytjenda, sem nú nálgast að vera fimmtungur landsmanna og þær eru jafnframt hluti af alþjóðlegri þróun, sem verið hefur í gerjun á síðustu áratugum og felst í aðstreymi fólks frá fátækari löndum heims til ríkari landa. Jafnhliða fjölgun innflytjenda hefur alþjóðleg verkaskipting víða verið að myndast í umönnunargeiranum þar sem umönnun í þróaðri og ríkari löndum heims er í auknum mæli innt af hendi af konum og körlum frá síður þróaðri og fátækari löndum (Duffy & Armenia 2021; Yeates 2005).

Fjölgun innflytjenda í launuðum umönnunarstörfum á Vesturlöndum, einkum kvenna, er hluti af almennri fjölgun launaðra umönnunarstarfa sem urðu til við tilfærslu umönnunar sem áður var sinnt á heimilum en fluttustu á stofnanir með aukinni atvinnuþátttöku kvenna. Ennfremur má rekja fjölgun innflytjenda í umönnun til hækkandi lífaldurs í móttökulöndunum og fjölgunar ellilífeyrisþega samfara lækkandi barneignum innfæddra, sem aftur kallar á aukna mannaflapörf. (Razavi 2007; Razavi og Staab 2017).²

Ísland hefur ekki farið varhluta af þessari þróun og innflytjendur – gjarnan konur – er að finna í auknum mæli á hjúkrunarheimilum, í heimaþjónustu aldraðra, í hvers kyns umönnun á sjúkrahúsum (læknar, hjúkrunarfræðingar, sjúkraliðar, aðstoðarfólk fagfólks o.fl.) Heildstæðar tölur um fjölda starfandi innflytjenda í umönnunarstörfum á Íslandi liggja ekki fyrir þar eð

¹ Samkvæmt skilgreiningu Hagstofu Íslands er fyrsta kynslóð þeir sem fæðast í öðru landi en Íslandi en eiga báða foreldra erlenda. Önnur kynslóð eru einstaklingar fæddir á Íslandi en báðir foreldrar eru innflytjendur.

² Fyrirséð er að á komandi árum mun öldruðum á Íslandi fjölga mikið þegar stórir árgangar komast á eftirlaun og viðbúið að innflytjendum í umönnun á hjúkrunarheimilum fjölgi.

umönnun er ekki að finna í atvinnugreinaflokkun Hagstofu Íslands, heldur er starfsfólk í umönnun dreift á mismunandi starfsgreinar innan mennta-, félagsmála- og heilbrigðiskerfis.

Umönnunarstörf s.s. umönnun barna, aldraðra - annarra þeirra sem ekki geta sinnt eigin þörfum – eru þau störf sem áður fyrr voru innt af hendi inn á heimilinum en hafa með breyttum samfélagsháttum, ekki síst aukinni atvinnuþátttöku kvenna, flust af heimilunum yfir á stofnanir. Aukin atvinnuþátttaka kvenna hefur kallað á heilsdags barnaumönnun utan heimilis og er um leið forsenda atvinnuþátttöku þeirra. Leikskólar hafa tekið það hlutverk að sér að stærstum hluta. Þar eð umönnunarstörf eru einatt talin til hefðbundinna kvennastarfa ætti varla að koma á óvart að þau hafa líkt og önnur hefðbundin kvennastörf liðið fyrir vanvirðingu og margskonar vanmat, sem einna skýrast hefur komið fram í lágum launum.

Á Íslandi líkt og á hinum Norðurlöndum hefur mikil áhersla verið lögð á jafnrétti, einkum og sérílagi á kynjajafnrétti og þá fyrst og fremst á milli karla og kvenna, samkvæmt hinni hefðbundnu kynjatvískiptingu. Í ágripi norrænu ráðherranefndarinnar frá 2018 kemur fram að vegna fjárfestinga í kynjajafnrétti eru Norðurlöndin eitt af mest velmegandi svæðum heimsins. Atvinnuþátttaka kvenna á Norðurlöndum er ein sú hæsta í heiminum, sem rekja má til skuldbindinga um jafnrétti á vinnustað, niðurgreiddrar barnaumönnunar og rausnarlegra fæðingarorlofs en víðast hvar þekkest.³

Ísland fellur sannarlega undir ofangreinda skilgreiningu og er jafnframt annálað fyrir að standa mjög framarlega í jafnréttismálum á heimsvísu. Því til sönnunar hefur landið ítrekað skipað efsta sætið á alþjóðlegum lista á mælikvarða Alþjóðæfnahagsráðsins (e. World Economic Forum) um kynjajafnrétti (Gender Gap Index) í heiminum í tólf ár í röð eða allt frá 2006 til 2022.⁴ Mælikvarði Alþjóðæfnahagsráðsins metur muninn á jafnrétti karla og kvenna út frá fjórum sviðum: efnahagslegri þátttöku, tækifærum til menntunar, valdeflingar í stjórnámálum og heilbrigði og heilsufarslegri afkomu. Auk þessarar viðurkenningar státar íslenskt samfélag af því að hafa fyrst landa í heiminum átt konu í forsetaembætti og enn fremur af því að hafa átt konu í stóli forsætisráðherra í tvígang. Það er því ekki að undra að landið hafi fengið viðurnefnið „jafnréttisparadís.“

Jafnréttisparadísin Ísland/kynjajafnréttisparadísin Ísland er að einhverju leyti sönn - vissulega hefur mikill árangur náðst í kynjajafnrétti á Íslandi miðað við mörg önnur lönd – en jafnréttisparadísin er líka mýta, ýktur veruleiki. Kynbundið launamisrétti er enn til staðar og þrátt fyrir áratuga jafnréttisbaráttu bera konur enn hitann og þungann af heimilishaldi og barnauppeldi. Heimilisofbeldi og kynferðisofbeldi er því miður reynsla allt of margra kvenna auk annarra fleiri birtingarmynda ójafnréttis á grundvelli kyns. #MeToo hreyfingin á Íslandi leiddi í ljós hærri tíðni kynferðisofbeldis meðal kvenna en nokkurn hafði grunað. Frásagnir kvenna leiddu enn fremur í ljós að tíðni kynferðisofbeldis meðal kvenna af erlendum uppruna var mun hærri en innfæddra

³ <https://www.norden.org/en/nordic-gender-effect-work> - sótt 31.03.2023.

⁴ World Economic Forum (2022). *Global Gender - Gap Report - INSIGHT REPORT*, Genf: Sviss.

(Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir 2019). Rannsóknir á kynferðisofbeldi, sem unnar voru í kjölfarið hafa stutt við frásagnir sem komu fram í #MeToo (Jonsdóttir, Hauksdóttir o.fl. (2022).

Hvaða sögu segir það um útbreiðslu kynjajafnréttis ef raunin er sú að konur af erlendum uppruna verða oftast fyrir kynferðisofbeldi en innlendar konur? Þetta er stór og áleitinn spurning sem ekki verður svarað hér. Hins vegar vekja þessar niðurstöður upp aðrar spurningar um tengsl jafnréttis, mismununar og kvenna af erlendum uppruna. Ójafnrétti þrífst ekki einvörðungu á grundvelli kyns/kyngervis, heldur líka á grunni annarra þátta, s.s. þjóðernisuppruna, trúar, lífsskoðunar, fötlunar, aldurs, kynhneigðar, kynvitundar, kyneinkenna og kyntjáningar líkt og segir í nýlegum lögum nr. 85/2018 um jafna meðferð utan vinnumarkaðar, sem og lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.⁵

Skýrslunni er skipt í tvo hluta. Í þeim fyrri *Innflytjendur, jafnrétti, mismunun, konur og vinnumarkaður* eru auk inngangs, kynning á markmiðum og aðferðafræði rannsóknar. Því næst er fjallað um kenningalegan bakgrunn með áherslu á jafnrétti, samvinnun mismununar og umönnun og kenningar reifaðar sem setja efnistöð í samhengi. Í fjórða og síðasta kafla í fyrri hluta er stiklað á stóru um þróun alþjóðlegra fólksflutninga og innflytjendur á Íslandi settir í alþjóðlegt og íslenskt samhengi. Þar eð alþjóðlegir fólksflutningar til landsins eru að stærstum hluta atvinnutengdir eru dregin fram helstu einkenni íslensks vinnumarkaðar og ljósi varpað á lagalega stöðu jafnréttis á vinnumarkaði.

Í síðari hluta skýrslunnar *Konur á leikskólum, bakgrunnur, reynsla (ó)jafnrétti, jaðarsetning* er sjónum fyrst beint að leikskólum, rýnt er í fjölgun skóla, barna og starfsfólks á umliðnum áratugum á landinu öllu á höfuðborgarsvæðinu og í Reykjavík og upphaf atvinnuþátttaka innflytjenda á leikskólum sett í það samhengi. Í lokin eru sett fram gröf sem sýna þróun starfsfólks leikskóla á öldinni m.t.t. innflytjenda.

Í sjötta kafla eru viðmælendur kynntir til leiks. Upplýst er um kyn, aldur, lengd í starfi og menntun hjá öllum konum og auk þess lengd búsetu á Íslandi og menningarlegan bakgrunn meðal aðfluttu kvennanna. Í kafla sjöunda kafla er fjallað um hið íslenska „rómaða kynjajafnrétti“ og konur inntar eftir reynslu sinni og upplifun af því. Í áttunda kafla eru frásagnir viðmælenda af reynslu af jafnrétti og ójafnrétti á vinnustað, þar sem m.a. er fjallað um ýmsar birtingarmyndir af mismunun. Í níunda kafla segja innflytjendakonur frá samskiptum við Íslendinga. Skýrslunni lýkur á umfjöllun og vangaveltum um niðurstöður.

⁵ Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, 2018 nr. 86. Lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar, 2018 nr. 85.

2. Markmið og aðferðafræði

Markmið rannsóknarinnar *Jaðarsetning í jafnréttisparadís - Innflytjendakonur í umönnun á leikskólum*, er varpa ljósi á reynslu og upplifun innflytjendakvenna, sem starfa í launaðri umönnun á leikskólum í Reykjavík og á landsbyggð af jafnrétti á vinnustað og utan hans og hvernig sú reynsla er samanborið við íslenskar starfssystur. Fjallað er um hvernig upplifun þessara hópa rímar við goðsögnina um hið rómaða jafnrétti á Íslandi þ.e. „jafnréttisparadísina“ einkum og sérílagi m.t.t. annarra mismununarþátta. Í því skyni er sjónum beint að því sem kallað hefur verið ‘samtvinnun’ margskonar ójafnréttis eða mismununarþátta.⁶ Auk kyngervis (e. gender) er rýnt í mismunun á grundvelli uppruna þ.e. innflytjandi/ekki innflytjandi og í mismunun sem felst í rótgróinni vanvirðingu fyrir umönnunarstörfum. Rýnt er í hvort og ef þá hvernig og á hvaða hátt þær upplifa mismunun og hvert birtingarformið er, m.a. hunsun, jaðarsetning, útilokun.

Rannsóknin byggir bæði á megindegum og eigindlegum aðferðum. Í fyrsta lagi var um að ræða greiningu á ýmiskonar textagögnum í öðru lagi stutt viðtöl við einstaklinga í síma eða augliti til auglitis. Síðast en ekki síst voru tekin s.k. eigindleg djúpvíðtöl.

- Eftirfarandi textagögn voru greind: blaðagreinar, fréttapistlar, ásamt ýmiskonar innlendum og erlendum skýrslum og fræðigreinum.
- Víðtöl. Auk styttri víðtala, við stjórnendur á leikskólum og starfsfólk stéttarfélaganna voru tekin hálfstöðluð djúpvíðtöl við samtals tuttugu einstaklinga, ellefu innflytjendakonur og níu íslenskar konur. Af erlendu konunum unnu tíu beinlínis við umönnun barna ýmist sem leikskólakennarar eða almennir starfsmenn og ein þeirra var matráður. Af íslensku konunum voru tvær konur, leikskólakennarar á eftirlaunum, tvær voru matráðar, hinar voru leikskólaliðar eða almennir starfsmenn. Víðtölin voru ýmist við einn einstakling í einu eða við hópa - rýnihópa - sem samanstóðu af tveimur að fjórum einstaklingum. Víðtölin fóru ýmist fram á íslensku eða ensku og voru afrituð á því tungumáli sem þau fóru fram á. Ensku víðtölin voru síðan þýdd yfir á íslensku áður en úrvinnsla hófst. Einstaklingsvíðtölin voru að jafnaði rúmlega klukkustundarlöng en víðtöl við hópa að tveimur stundum hvert fyrir sig.

Þátttakendur fylltu út staðlað blað þar sem innt var eftir uppruna, aldri, menntun, fyrri störfum, lengd í núverandi starfi auk lengd dvalar í landinu ef um erlendar konur var að ræða.

⁶ Samtvinnun er íslenskun á enska orðinu „intersectionality“ sem notað hefur verið til að ná utan um margþætta mismunun, sem einstaklingar og/eða hópar verða fyrir t.d., á grunni uppruna, kynþáttar, kyngervis. Frekari umræðu um hugtakið er að finna í kafla 3.

Vegna tafa á framgangi rannsóknar fyrst vegna verkfalls Eflingar og síðan vegna covid heimsfaraldursins, sem hamlaði allan aðgang að viðföngum um ófyrirséðan tíma var ekki unnt að taka viðtöl fyrir en í maí og júní 2021. Erfiðara reynist að ná í viðföng en vonir stóðu til. Brugðið var á það ráð að fá aðstoð frá Eflingu stéttarfélagi til að vera milligönguaðili, sem gekk eftir en heimtur urðu þó mun minni en vonir stóðu til en þar hittust þrír hópar leikskólastarfsfólks, með þremur þátttakendum hver fyrir sig bæði innlendum konum og aðfluttum. Hist var að loknum vinnudegi í húsi Eflingar við Guðrúnartún og bauð stéttarfélagið upp léttar veitingar.

Auk rýnihópanna voru tekin fimm einstaklingsviðtöl – tvö við íslenska leikskólakennara á eftirlaunum sem voru jafnframt fyrrum stjórnendur á Leikskólasviði Reykjavíkurborgar. Þrjú einstaklingsviðtöl voru tekin við innflytjendakonur sem öll fóru fram á kaffihúsum utan vinnutíma. Eitt viðtal – við tvær erlendar samstarfskonur – fór fram á vinnustað þeirra, leikskóla í Reykjavík.

Upphaflega var ætlunin að fara ekki út fyrir höfuðborgarsvæðið. En sökum þess hversu erfitt reyndist að fá þátttakendur var brugðið á það ráð að auglýsa á Facebook síðu innflytjenda eftir sjálfboðaliðum og þá gáfu sig fram fjórar innflytjendakonur, sem unnu á leikskóla í dreifbýli á Suðurlandi. Viðtal við þær fór fram í heimahúsi á svæðinu.

Þátttakendur fengu gjafabréf fyrir tvo á veitingastað í borginni frá rannsakendum, sem þakklætisvott fyrir þátttökuna.

3. Jafnrétti - samtíðinnun mismununar - umönnun

Kenningalegur bakgrunnur

Rannsóknir hafa sýnt að margir innflytjendur hafi þá ímynd af Íslandi, áður en þeir komu til landsins að landið væri jafnréttisparadís þar sem réttindi vinnandi fólks væru mikil og allir byggju við sömu réttindi Nanna Hermannsdóttir (2019). Svo er því miður ekki og rannsóknir á stöðu þeirra á vinnumarkaði sýna ítrekað að þeir eru almennt á mun lægri launum en Íslendingar (Hagstofa Íslands 2019; Friberg og Eldring 2013). Í vinnumarkaðsrannsókn Alþýðusambands Íslands, sem laut að erlendu starfsfólki og brotastarfsemi á íslenskum vinnumarkaði kom í ljós að meira en helmingur allra krafna vegna launaþjófnaðar hjá fjórum stærstu aðildarfélögum sambandsins árið 2018 var gerður fyrir hönd erlendra félagsmanna, sem voru þó ekki nema fjórðungur af félagsmönnum umræddra stéttarfélaganna (Alþýðusamband Íslands 2019) og er þá ekki allt upptalið.

Markmið þessarar rannsóknar er líkt og fram hefur komið að rýna í reynslu og upplifun innflytjendakvenna, sem starfa í launaðri umönnun á leikskólum í Reykjavík og á landsbyggðum á jafnrétti á vinnustað og hvernig sú reynsla er samanborið við íslenskar starfssystur. Til að ná betur utan um hvað í því felst er upplifun þessara hópa borin saman við goðsögnina um hið rómaða jafnrétti á Íslandi þ.e. „jafnréttisparadísina“ einkum og sérílagi m.t.t. annarra mismununarþátta. Í því skyni er sjónum beint að því sem kallað hefur verið samtíðinnun margskonar ójafnréttis eða mismununarþátta, sem hin hefðbundna tvíhyggjuhugsun sem liggur að baki grunnskilningi á kynjajafnrétti (kona/karl) nær ekki að fanga. Mismun getur legið í öðrum þáttum en kyngervi (gender) sem móta sjálfsímynd einstaklinga og hópa. Í kjölfar margskonar mannréttindabaráttu– einkum á Vesturlöndum undanfarin ár og áratugi - sem lýtur að andófi gegn hverskonar kúgun og mismunun á grundvelli kynþáttar, uppruna, stéttar- og/eða félagsstöðu, kynáttunar o.fl. þátta hefur ákall um víðari og jafnframt dýpri skilning á margháttaðri mismunun orðið sífellt áleitnari. Hér verður auk kyngervis (e. gender) rýnt í mismunun á grundvelli uppruna þ.e. innflytjandi/ekki innflytjandi og í mismunun sem felst í rótgróinni vanvirðingu fyrir umönnunarstörfum. Breyttur skilningur á ‚samtíðinnun mismununar‘ kallar því jafnframt á breyttan skilning á jafnréttishugtakinu. M.ö.o. hér er verður rýnt í jafnréttishugtakið út frá víðara sjónarhorni þannig að það nái út fyrir kyngervi og til allra þátta sem á einhvern hátt geta verið tilefni til jaðarsetningar.

Til að setja viðfangsefni rannsóknar í fræðilegt sambengi er því nauðsynlegt að rýna í jafnréttishugtakið annars vegar og hins vegar í feminískar og þverfaglegar kenningar um samtíðinnun (intersectionality) með tilliti til mismununarþátta.

Mikil áhersla hefur á síðustu áratugum verið lögð á kynjajafnrétti á Íslandi, líkt og á hinum Norðurlöndunum og atvinnuþátttaka kvenna er þar ein sú hæsta í heiminum og á Íslandi eins og vikið verður nánar að síðar. Mikill árangur hefur náðst í jafnréttisátt, sem endurspeglast m.a. í launuðu foreldraorlofi, niðurgreiddu aðgengi að barnaumönnun/leikskólum, sveigjanlegri vinnutilhöggun ásamt fleiru. Árangurinn hefur ekki komið af sjálfu sér heldur er hann afleiðing markvissrar stefnu stjórnvalda, sem á sér rætur í kvennabaráttu og nýtur jafnframt stuðnings ýmissa borgaralegra samtaka og einkageirans ([The Nordic Gender Effect at Work](#) 2019). Líkt og getið var í inngangi er Ísland annálað á heimsvísu fyrir árangur í kynjajafnrétti og hefur hlotnast sá heiður að skipa efsta sætið á alþjóðlegum lista á mælikvarða Alþjóðæfnaðagsráðsins um kynjajafnrétti í heiminum í tólf ár í röð eða allt frá 2006 til 2022. (Global Gender - Gap Report 2022).

Þrátt fyrir sterka og stöðuga áherslu á jafnrétti kynjanna á Norðurlöndum þ.m.t. á Íslandi er kynjamisrétti enn viðvarandi og vinnumarkaður enn mjög lagskiptur eftir kyni hvort heldur notaðir eru s.k. lóðréttir eða láréttir eða mælikvarðar (ibid. 2022). Lóðrétt skipting vísar til þess að konur eru einatt í störfum sem hafa lægri stöðu/status, minni völd og lægri laun en karlar. Lárétt skipting vísar til tölulegs fjölda þ.e. eitt kyn er í meirihluta í ákveðnum störfum sbr. s.k. hefðbundnar kvennastéttir þar sem konur eru í meirihluta (Guðbjört Guðjónsdóttir og Kristín Loftsdóttir 2009; Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal 2004). Auk þessara þátta, sem veikja stöðu kvenna, hvort heldur efnahagslega eða félagslega eru enn myrkari þættir við lýði, sem beinlínis ögra tilvist kvenna.⁷

Í ljósi þess sem áunnist hefur í kynjajafnrétti á Íslandi miðað við flest lönd er nafngiftin „jafnréttisparadís“ ekki alveg úr lausu lofti gripin. Engu að síður hafa rannsóknir, ekki síst á á kynferðislegri áreitni á vinnustöðum, sýnt að íslenskt vinnumhverfi er ekki sú „jafnréttisparadís,“ sem svo oft hefur verið klifað á. (Svava Dögg Jónsdóttir, Arna Hauksdóttir o.fl. 2022; Dagný A. Pind 2022). Þegar horft er sérstaklega til kvenna af erlendum uppruna fer ljóminn af jafnréttisparadísinni að fölna eins og frásagnir þeirra af margskonar ofbeldi og niðurlægingu í #MeToo vakningunni afhjúpuðu (Mosty 2020). Rannsókn á stöðu innflytjendakvenna, sem unnin var í kjölfar #MeToo vakningarinnar, afhjúpaði enn fremur að þær höfðu upplifað margskonar mismunun á vinnustað og í opinberu rými á Íslandi (Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir 2019).

Í hinni öfluglu kvenfrelsisbaráttu á ofanverðri tuttugustu öld og fram á þá 21., varð jafnréttishugtakið nánast alfarið tengt kyni eða öllu heldur jafnrétti kynjanna þ.e. kvenna til jafns við karla. Áherslan hefur smátt og smátt verið að breytast yfir í það að horfa á ýmsa minnihlutahópa og að því sem kallað hefur verið „margþætt mismunun“ (Þorgerður H. Þorvaldsdóttir 2014). Útvíkkun jafnréttishugtaksins má m.a. rekja til margskonar réttindabaráttu minnihlutahópa s.s. fatlaðra, hinsegin fólks o.fl., hérlendis. Ennfremur og ekki síst má rekja

⁷ Hér er vísað til heimilisofbeldis og kynferðislegrar misnotkunar, sem konum um gjörvalla heimsbyggðina stendur því miður ógn af. Það er efni er utan þessarar rannsóknar.

útvíkkun hugtaksins til baráttu etnískra/kynþátta og/eða minnihlutahópa í Bandaríkjunum gegn margþættu misrétti.

Margþætt mismunun er engan vegin ný af nálinni en segja má að straumhvörf hafi orðið í umfjöllun um hana þegar hugtakið ‚intersectionality‘ sem náði yfir margþætta mismun, kom fram í feminískri orðræðu vestan hafs fyrir rúmum þrjátíu árum.⁸ Hugtakið hefur einkum verið eignað svarta bandaríska mannréttindalögfræðingnum og baráttukonunni Kimberlé Crenshaw, sem setti það fyrst fram í grein 1989 einkum til að skýra margþætta mismunun svartra kvenna á og benti á að barátta litaðra kvenna félli milli skips og bryggju bæði í feminískri orðræðu og andrasískri orðræðu. Crenshaw benti á að nauðsynlegt væri fyrir fræðimenn að taka bæði kyngervi og kynþátt með í umfjöllun til að sýna hvernig þessir þættir bæði móta og samtvinnast í margvídda reynslu svartra kvenna. (Crenshaw 1989; 1991; Ferguson 2017; Davis 2008).

Hugtakið ‚intersectionality‘, hefur ýmist verið þýtt á íslensku, sem skörun (Guðbjört Guðjónsdóttir og Kristín Loftsdóttir 2009) eða samtvinnun líkt og Þorgerður H. Þorvaldsdóttir (2014), gerir og notað verður hér. Hugtakið vísar til samvinnunnar mismunandi félagslegra flokkana eins og kyns, kynþáttar, etnísks uppruna, stéttar, kynáttunar, líkamlegrar fötlunar o.s.frv. Í hugtakinu samtvinnun felst m.a. sá skilningur að ekki sé hægt að aðskilja reynslu af kúgun frá þeirri sem fylgir kyngervi - í merkingunni kona – annars vegar og svo kynþætti og/eða etniskum uppruna hins vegar. M.ö.o. hugtakið samtvinnun nær utan um samspil margra sjálfsímynda og reynslu af útilokun og undirokun og hefur frá því það var fyrst sett fram verið álitid eitt mikilvægasta framlag feminískra fræðimennsku (Ferguson 2017). Rétt er að benda á að í hinni líflegu fræðilegu orðræðu sem hugtakið ‚intersection‘/ samtvinnun hefur alið af sér hafa komið fram margháttadar túlkanir og/eða skilgreiningar á merkingu þess, sjá m.a. Kerner (2017), sem verða látnar liggja á milli hluta í þessari umfjöllun.

Til marks um mikilvægi hugtaksins ‚samtvinnun‘ fullyrðir félagsfræðingurinn og feministinn Kathy Davis (2008), að óhugsandi sé lengur að fókusa aðeins á kyngervi í kvenna- og kynjafræðum, heldur sé nauðsynlegt að skoða hinar margháttuðu sjálfsímyndir og reynslu undirokunar, sem sjónum verður beint að innflytjendakonum, sem starfa í launaðri umönnun á Íslandi og reynslu þeirra og upplifun af jafnrétti. Í grein sinni „Jafnrétti fyrir alla: Eitt markmið ólíkar leiðir“ (2014) tekur Þorgerður H. Þorvaldsdóttir í sama streng í umfjöllun sinni um jafnrétti á Íslandi.

Margskonar áskoranir blasa við þegar rýnt er í greiningu á tengslum umönnunar, kyngervis og alþjóðlegra fólksflutninga - bæði almennt séð og - í Evrópu, sem tengjast innbyrðis á flókin hátt sem gerir bæði hlutlæga skilgreiningu og þverþjóðlegan samanburð erfiðan (Williams; King-Dejardin 2019). Breski félagsfræðingurinn Fiona Williams, sem rannsakað hefur þessi tengsl um

⁸ Fræðileg umfjöllun um margþætta mismunun á sér miklu lengri sögu en tilvist hugtaksins ‚intersectionality‘ spannar og má í því sambandi t.d. benda á hið klassíska verk *Women, Race and Class* (Konur, kynþáttur, stétt) eftir svörtu baráttukonuna og bandaríska rithöfundinn, Angela Y. Davis (1983).

árabil bendir á að rannsóknir á alþjóðlegum fólksflutningum og umönnun hafi fyrst komið fram á sjónarsviðið sem gagnrýni á karlæga slagsíðu í fólksflutningsrannsóknum. Gagnrýnin beindist einkum að ný-nýlendu ánaud eða nýju heimskipulagi á heimilishaldi, sem var allt í senn arðrænandi, rasísk og kynbundin. Í tímamótaverki félagsfræðingsins Rhacel S. Parreñas frá 2001 um filippseyskar konur í heimilishjálpi á Vesturlöndum (Ítalíu og Bandaríkjunum), tengjast saman kyngervi, fólksflutningar, hnattvæðing, umönnun og heimilishjálpi, sem seinna varð svo þekkt sem ‚umönnunarkerfa‘ (e. care chain) (Hochschild 2001; Erenreich og Hochschild 2003). Líkt og rannsóknir Parreñas sýna hefur ‚umönnunarkerfan ekki síst verið tengd við konur frá fátækari löndum sem flytja til ríkari landa til að vinna á millistéttarheimilum í umönnun og heimilishjálpi og hafa margar hverjar skilið börn sín eftir í heimalandinu. Sóknin eftir betri lífsskjörum er oft dýru verði keypt og fórnarkostnaðurinn hár. Staða þessara kvenna einkennist sannarlega af samtvinnaðri mismunun. Þetta umönnunarfyrirkomulag, þar sem innflytjendakonur úr fátækari löndum eru barnfóstrur á heimilum efnafólks hefur verið mjög algengt í mörgum vestrænum samfélögum, einkum og sérílagi þar sem aðgengi að niðurgreiddri barnaumönnun er takmarkað s.s. í engilsaxneskum löndum m.a. Bandaríkjunum, Bretlandi og Ástralíu (Williams 2012; Hochschild 2001). Þetta fyrirkomulag er nánast óþekkt á Íslandi. Á hinn bóginn eru innflytjendakonur í umönnun á Íslandi – eins og sýnt verður fram á – flestar komnar frá fátækari ríkjum í leit að betri lífsskilyrðum.

Umönnunarkerfi eru mismunandi frá einu ríki til annars. Bresk-íranska fræðikonan Shakra Razavi, sem rannsakað hefur kyngervi og félagslega þróun, setti fram hugtakið ‚umönnunardemantur‘ (e. care diamond), sem er mjög gagnlegt til að skilja grunnþætti í veitingu umönnunar í hverju samfélagi um leið og það auðveldar skilning á því hvar munurinn milli ríkja liggur (2007: 2017). Um er að ræða fjórar hliðar á demantinum. Í fyrsta lagi er það fjölskyldan/heimilið, í öðru lagi markaðurinn, í þriðja lagi óhagnaðardrifni geirinn og í fjórða lagi hið opinbera (ríki og sveitarfélög). Gífurlega stór hluti umönnunar er ennþá unnin launalaust innan fjölskyldu og heimilis og þar er vinnuframlag kvenna yfirgnæfandi. Hinar þrjár hliðar umönnunardemantsins snúa allar að launaðri umönnun. Félagsfræðingarnir Mignon Duffy og Amy Armenia, sem báðar hafa unnið að rannsóknum á kyngervi og launaðri umönnun hafa bent á að launuð umönnun sé ákaflega mikilvæg hverju samfélagi vegna þess að með henni er hægt að veita faglega sérþekkingu, sem er önnur en heimilin búa yfir (2021). Launuð umönnun er ennfremur mikilvæg, segja sömu höfundar því sterkur launaður umönnunargeiri skapar val fyrir fjölskyldur, einkum konur sem inna af hendi mest af ólaunaðri umönnun. „Valið um að deila sumu af umönnunarvinnunni með launuðu starfsfólki er mikilvægur þáttur í því að auðvelda konum að velja um þátttöku á vinnumarkaði, verða pólitískt virkar eða nýta einstaklingsréttindi sín með öðrum hætti“ (ibid: 2021:1).

Ísland skipar sér á bekk með velferðarríkjum norður Evrópu og eins og á Norðurlöndunum er launuð umönnun almennt, sem og umönnun ungra barna á leikskólaaldri á Íslandi að stærstum hluta innt af hendi á stofnunum sem eru ýmist í rekstri hins opinbera eða óhagnaðardrifinna stofnana.

Þegar litið er á félagstöðu innflytjendakvenna sem starfa í launaðri umönnun má greina samtönnun þrennskonar mismununar, í fyrsta lagi því þær eru konur, í öðru lagi vegna þess að þær eru af erlendum uppruna og í þriðja lagi vegna þess að þær eru í starfi, sem nýtur skertrar virðingar er vanmetið og vanborgað. M.ö.o. jaðarsetning þeirra er margföld.

Í nýlegri skýrslu Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar (International Labor Organization-ILO), sem ber heitið *The Social Construction of Migrant Care Work - At the intersection of care, migration and gender* og út kom 2019 er bent á að til að skilja tengslin milli umönnunar, alþjóðlegra fólksflutninga og kyngervis sé nauðsynlegt að horfa til þriggja megin sviða eða stjórnskipunarkerfa og hvernig þau tengjast innbyrðis.⁹ Þ.e. vinnumarkaðssvið, svið umönnunar, kynskiptingar á umönnunarstörfum (King-Dejardin 2019). Í næsta kafla verður rýnt í þessi svið og hvernig þau tengjast innbyrðis og hafa áhrif á stöðu innflytjendakvenna í launaðri umönnun, upplifun og reynslu þeirra af jafnrétti Íslandi.

⁹ Í lauslegri þýðingu: Félagsleg mótun umönnunarstarfa af hálfu innflytjenda – Á mótum samtönnunar alþjóðlegra fólksflutninga og kyngervis.

4. Innflytjendur – vinnumarkaður – jafnrétti

Innflytjendur á nýrri öld¹⁰

Til að átta sig á því umfangi sem hin hraða fjölgun innflytjenda¹¹ til Íslands felur í sér er rétt að skoða tölur og setja Ísland í alþjóðlegt samhengi. Líkt og nefnt var í inngangi fjölgaði innflytjendum sjöfalt fyrstu tvo áratugi nýrrar aldar, fóru úr því að vera rétt innan við níu þúsund yfir í 63 þúsund árið 2021 (Hagstofa Íslands).¹² Sé lítið á breytingar á hlutfalli innflytjenda (af fyrstu kynslóð) af heildarmannfjölda á þessum árum þá fór það úr þremur prósentum í ríflega sautján prósent. Heildarmannfjöldi jókst á sama tíma um níutíu þúsund - úr tæpum 280 þúsundum í tæplega 370 þúsund - þar af voru innflytjendur um 60 prósent af fjölguninni. Þetta eru stórar tölur í íslensku samhengi þó þær séu örsmáar í alþjóðlegu samhengi og er þróunin á Íslandi í takti við þróun á alþjóðavísu þar sem alþjóðlegir fólksflutningar hafi aukist umtalsvert síðustu fimm áratugi.

Í ársskýrslu Alþjóðastofnunar fólksflutninga (International Organization for Migration - IOM) árið 2022 er áætlað að árið 2020 hafi 281 milljón manns búið í öðru landi en fæðingarlandi sem er meira en þrefalt meiri en áætlaður fjöldi var árið 1970. 281 milljón manns jafngildir 3,6 prósentum jarðarbúa. Dreifing innflytjenda/farandstarfsfólks er þó mjög ójöfn eftir ríkjum. Straumurinn liggur til þróaðra iðnríkja frá fátækari ríkjum (World Migration Report 2022 – 2022). Samkvæmt þessari sömu skýrslu er hlutfall innflytjenda á Íslandi sagt örlítið herra en tölurnar hér að ofan eða nítján prósent. Í samanburði við nærliggjandi rótgróin iðnríki þar sem innflytjendur eiga sér margfalt lengri sögu er hlutfall innflytjenda á Íslandi – á hvora töluna sem lítið er - ekki einasta á pari við hin löndin heldur er hlutfallið orðið herra en í mörgum þessara landa.

Konur voru í upphafi aldarinnar fjölmennari en karlar meðal innflytjenda en karlmönnum hefur iðulega fjölgað á þensluskeiðum en á samdráttarskeiðum hefur kynjaskipting meðal innflytjenda verið nokkurn veginn á pari.¹³ Árið 2022 var kynjaskipting innflytjenda þannig að konur voru 45 prósent en karlar 55 prósent og hafði haldist nánast óbreytt frá 2018.

¹⁰ Öll opinber tölfræði sem hér er vitnað í er frá Hagstofu Íslands, nema annað sé tekið fram.

¹¹ Enska hugtakið „migrant laborer“ hefur stundum verið þýtt sem farandstarfsfólk á íslensku.

¹² Innflytjendum fjölgaði í 67.723 árið 2022, samkvæmt tölum Hagstofu Íslands.

¹³ Á hátíndi efnahagsþenslunnar, á fyrsta áratug aldarinnar árið 2008 voru karlmenn 57 prósent allra innflytjenda en fór fækkandi í efnahagslæggðinni, sem fylgdi í kjölfarið. Konur höfðu vinninginn frá 2011 til 2017. Karlmönnum fjölgaði aftur með þenslunni, sem verið hefur í ferðþjónustu (Hallfríður Þórarinsdóttir 2019).

Innflytjendur á Íslandi eru margsleitur hópur, sem á rætur í ólíkum menningarsamfélögum víðs vegar um heiminn. Um tveir þriðju allra innflytjenda eru frá Evrópuríkjum þar af meginþorrinn frá löndum Evrópusambandsins (ESB) og Evrópska efnahagssvæðisins (EES), einkum ríkjum Austur-Evrópu. Ísland tilheyrir EES og deilir sameiginlegum vinnumarkaði með aðildarríkjunum.¹⁴ Mun flóknara er fyrir fólk, sem kemur frá löndum utan EES/EBS að fá atvinnu- og dvalarleyfi á Íslandi.¹⁵

Pólverjar eru og hafa verið yfirgnæfandi fjölmennasti innflytjendahópurinn. Þegar árið 2000 voru þeir 15 prósent af heildinni og hafa verið á bilinu 35-37 prósent í mörg undanfarin ár. Aldamótaárið röðuðu Danir, Þjóðverjar, Filippseyingar og Bandaríkjamenn sér í næstu sætin á eftir en enginn þessara hópa náði fimm prósentum. Um tuttugu árum síðar er enn stórt bil milli fjölmennasta þjóðernisins og þess næstfjölmennasta sem Litháar skipa nú en þeir eru 5,7 prósent allra innflytjenda. Á eftir þeim koma svo Filippseyingar, Rúmenar og Lettar sem eru rétt undir fjórum prósentum af heildinni hver.

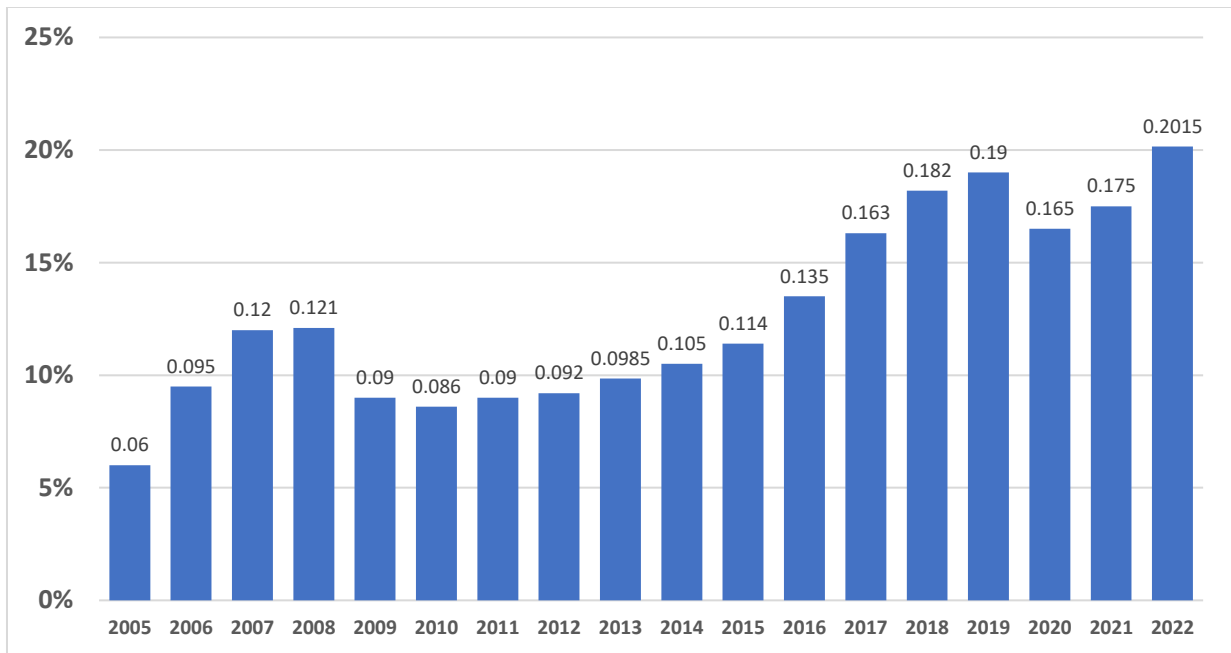
Atvinnuframboð og eftirspurn eftir starfsfólki

Meginhvatann að baki alþjóðlegum fólksflutningum til landsins má rekja til skorts á vinnuafli samfara efnahagsuppsveiflum sem orðið hafa tvisvar á tímabilinu. Sú fyrri um miðjan fyrsta áratuginn - einkum þensla í byggingariðnaði - og sú síðari um miðjan annan áratuginn – einkum þensla í ferðaþjónustu (Hallfríður Þórarinsdóttir 2019). Samkvæmt gögnum Hagstofu Íslands eru stærstu árgangar innflytjenda óháð kyni á bilinu 20-45 ára m.ö.o. á blómaskeiði starfsaldurs síns, sem endurspeglar glögglega vinnumarkaðstengingu alþjóðlegra fólksflutninga til landsins.

Mynd 1 sýnir fjölda t.v. og hlutfall innflytjenda t.h. starfandi á vinnumarkaði eftir kyni yfir tímabilið frá 2005 eða eins langt aftur þessi tölfræði Hagstofu Ísland nær og fram til 2022. Atvinnuþátttaka þeirra á vinnumarkaði hefur aukist jafnt og þétt en hækkað á miklum þensluárum og þá hefur karlmönnum fjölgað einkum vegna þenslu í byggingariðnaði.

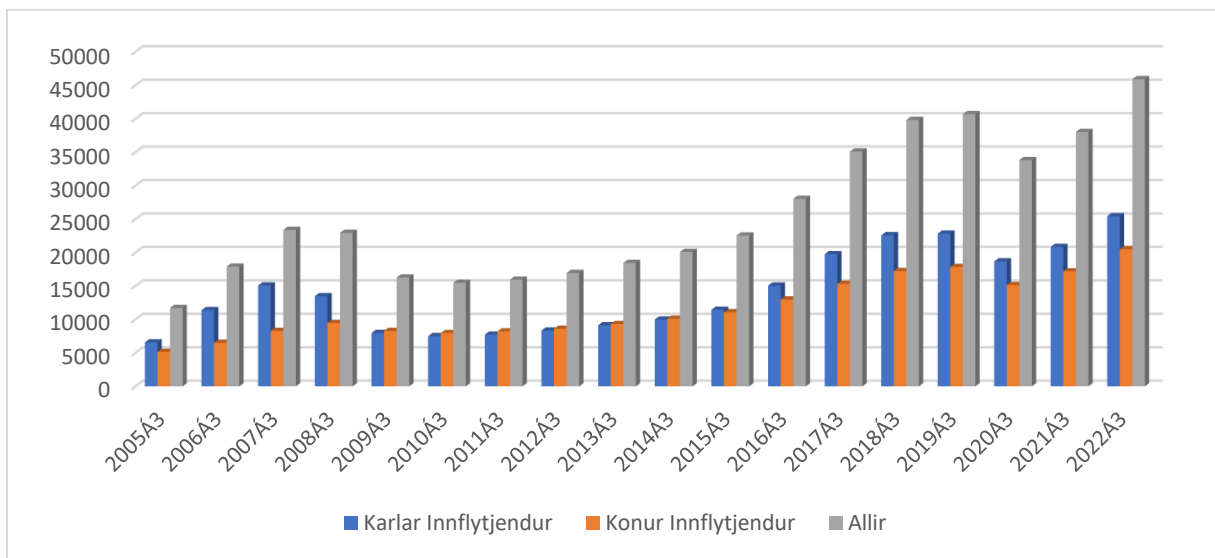
¹⁴ Borgarar allra aðildarríkja njóta fullra atvinnu- og borgaralegra réttinda í hvers annars ríkjum.

¹⁵ Erlendir ríkisborgarar frá löndum utan EES þurfa í flestum tilvikum að útvega atvinnuleyfi fyrir komuna til landsins, atvinnuleyfið er veitt einstaklingnum en það er bundið tilteknum atvinnurekanda. Skýlt er að skrá lögheimili á landinu ef starfað er lengur en í þrjá mánuði í senn (<https://island.is/atvinnuleyfi>).



Mynd 1: Hlutfall innflytjenda af starfandi á vinnumarkaði - júlímánuður 2005 - 2022

Hlutfall innflytjenda af starfandi á vinnumarkaði hefur þrefaldast á tímabilinu, vaxið úr sex prósentum árið 2005 í 17,5 árið 2021 og 20 prósent árið 2022. M.ö.o. fimmti hver starfandi á íslenskum vinnumarkaði er innflytjandi. Þrátt fyrir margsleitann og breiðan bakgrunn raðast innflytjendur ekki til jafns við innfædda á atvinnugreinar heldur er þá gjarnan að finna í störfum, sem krefjast ekki endilega sérþekkingar og því er dreifing þeirra ójöfn. Þess ber þó að geta að það segir ekkert um menntun þeirra.



Mynd 2: Fjöldi starfandi samkvæmt skrá eftir ársfjórðungum, kyni, aldri og bakgrunni 2005-2022

Samkvæmt atvinnugreinaflokkun Hagstofunnar var fjórðungur allra starfandi innflytjenda árið 2021 í atvinnugreinum iðnaðarins (m.a. byggingariðnaði) (Tafla 1).¹⁶ Hlutfallslega fæstir starfa í heild- og smásöluverslun eða ríflega einn tíundi. Álíka hátt hlutfall eða tæpur fimmtungur, starfar í framleiðslu (m.a. matvælaframleiðslu) (19 prósent) í einkennandi greinum ferðapjónustu (18,6 prósent) og í flokki O-Q, sem inniheldur opinbera stjórnsýslu, fræðslustarfsemi, heilbrigðis- og félagsþjónustu.

Í reitnum lengst til hægri á mynd 2 sýnir að hlutfall innflytjenda er 10,3 prósent af öllum starfandi í atvinnugreinunum í O-Q flokknum. Starfsfólk leikskóla fellur undir O-Q flokkinn. Í vinnumarkaðsgögnum Hagstofunnar er ekki hægt að sjá nánari dreifingu á einstök starfssvið hverrar atvinnugreinar og því ekki hægt að greina nákvæmt hlutfall starfandi í launaðri umönnun, líkt og komið hefur fram. Þó má ráð fyrir, m.a. vegna krafna um íslenskukunnáttu, að hún sé minnst í opinberri þjónustu, næstminnst í fræðslustarfsemi en mest í heilbrigðis- og félagsþjónustu.

	Hlutfall af öllum starfandi innflytjendum	Hlutfall af öllum starfandi í greinunum
Framleiðsla (m.a., ýmis matvælaframleiðsla) – C	19,0 %	33 %
Heild- og smásöluverslun, viðgerðir á vélknúnum ökutækjum – G	11,3 %	16,2 %
Opinber stjórnsýsla, fræðslustarfsemi, heilbrigðis- og félagsþjónusta – O-Q	18,5 %	10,3 %
Einkennandi greinar ferðapjónustu	18,6 %	34,5 %
Atvinnugreinar iðnaðarins (m.a. byggingariðnaður)	25,2 %	21,4 %

Tafla 1: Innflytjendur starfandi eftir atvinnugreinum 2021. (Heimild: Hagstofa Íslands).

Í nýlegri alþjóðlegri samanburðarrannsókn á launaðri umönnun í 47 löndum, kemur fram að hlutfall starfandi í launaðri umönnun miðað við landsframleiðslu á mann er mjög mismunandi eftir löndum. Hann er sýnu stærstur í háþrúðum iðnríkjum og liggur á bilinu 20 allt 30 prósentum líkt og í Danmörku. Rannsóknin sýnir að hlutfall kvenna í launaðri umönnun liggur á bilinu 70-80 prósent allra starfandi m.ö.o. konur eru í yfirgnæfandi meirihluta þar líkt og í

¹⁶ Í nýlegum Hagtíðindum, *Vinnuafli á íslenskum vinnumarkaði árið 2022* kemur fram að sá hópur sem örðugast hefur reynst að ná í fyrir vinnumarkaðrannsókn eru innflytjendur (2023:15).

ólaunaðri umönnun (Duffy og Armenia 2021). Athyglisvert er að þar kemur líka fram að hlutfall innflytjenda í umönnunargeiranum er iðulega á pari við hlutfall atvinnuþáttöku meðal þeirra á landsvísu. Ef það væri raunin á Íslandi ætti hlutfall innflytjenda í umönnun að vera um 20 prósent en líkt og fram hefur komið eru tölur um umfang umönnunargeirans á íslenskum vinnumarkaði ekki aðgengilegar né heldur um hlutfall innflytjenda þar af.

Vinnumarkaður – atvinnuþátttaka - jafnrétti

Þrátt fyrir kjaradeilur og verkföll á vinnumarkaði, sem oft hafa einkennt samskipti launafólks og atvinnurekenda stendur sá vinnumarkaður sem tekur á móti innflytjendum sem til landsins koma í atvinnuleit á afar traustum grunni, er einstaklega vel skipulagður og réttindi og skyldur launafólks jafnt sem atvinnurekenda tryggð með lögum – s.s. ýmsum lögum um vinnurétt.¹⁷

Íslenskur vinnumarkaður einkennist jafnframt af sveigjanleika sem m.a. gerir það að verkum að ráðningar og uppsagnir eru tiltölulegar einfaldar aðgerðir (Stefán Ólafsson 2011). Lágmarkslaun á Íslandi eru ekki bundin í lög frekar en á hinum Norðurlöndunum heldur gilda kjarasamningar fyrir allt launafólk óháð ríkisfangi og eru þeir tryggðir með lögum frá 1980 (Eldring and Alsos 2012; Alþingi 1980).

Að auki má benda á lög um jafna meðferð á vinnumarkaði (nr. 86/ 2018), sem eiga að tryggja „jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáníngu,“ eins og segir í lögnum.¹⁸ Lögin taka m.a. til aðgengis að störfum s.s. við ráðningar og framgang í starfi, ákvarðanir í tengslum við laun, önnur starfskjör og uppsagnir, aðgengis að náms- og starfsráðgjöf, starfsmenntun og starfsþjálfun, og þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda, þ.m.t. þau hlunnindi sem þau veita félagsmönnum.

Mikilvægt er að geta þess að vorið 2022 var lögum nr. 86/2018 breytt til að fjölga s.k. mismununarþáttum til samræmis við fjölgun mismununarþátta í lögum nr. 85/2018, sem hétu upphaflega lög um jafna meðferð óháð kynþætti og þjóðernisuppruna en hétu eftir breytingar lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar. Með fjölgun mismununarþátta í báðum þessum lögum, sem hver um sig taka tillit til mismununar innan vinnustaðar og utan ná lögin utan um samtökin ólíkra mismununarþátta. Þetta skýra bann við mismunun á vinnumarkaði, sem endurspeglast í lögum nr.86/2018 miðar að því að stuðla að virkri þátttöku sem flestra í íslensku atvinnulífi og koma í veg fyrir félagslega einangrun einstaklinga.

¹⁷ Kaflar lagasafns: 26. Vinnuréttur (2023) Íslensk lög 15. apríl 2023 (útgáfa 153b). - sótt 28.03.2023.

¹⁸ Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/ 2018.

Þrátt fyrir styrk og kosti íslensks vinnumarkaðar og lagasetningu til að koma í veg fyrir mismunun er þar engu að síður að finna lagskiptingu eftir aldri, kyni og uppruna. Að aldurskiptingu slepptri endurspeglast augljós lagskipting eftir kyni í hinum s.k. hefðbundnu kvennastéttum, ekki síst í hverskonar umönnunarstörfum og fræðslu einkum á fyrstu skólástigum þar sem konur eru í miklum meirihluta. Lagskipting á vinnumarkaði eftir uppruna hefur þróast héraendis með tilkomu innflytjenda á þann hátt að hlutfallslega mjög margir innflytjendur eru neðstir í launa- og virðingarpýramídanum. Þetta eru oftast láglounastörf, sem ekki krefjast sérmenntunar og bjóða því upp á litla framgangsmöguleika/starfsþróun. Atvinnuþátttaka í láglounastarfi segir í sjálfu sér ekkert um menntun eða starfsreynslu líkt og m.a. kemur fram í viðtölum við innflytjendur í þessari skýrslu – sjá umfjöllun í hluta II. Umönnunarstörf eru meðal þeirra starfa sem eru neðarlega í launastiganum.¹⁹ Lagskipting eftir uppruna endurspeglast glögglega í stéttarfélagasáðild þar sem innflytjendur eru um og yfir helmingur allra félaga í stéttarfélögum ófaglærðra líkt og Eflingu þó þeir séu einungis fimmtungur allra starfandi á vinnumarkaði eins vikið verður að síðar.²⁰

Atvinnuþátttaka á Íslandi er með því hæsta í heimi samkvæmt Efnahags- og framfarastofnuninni OECD og var árið 2021 í aldursþópnum 25-64 ára, 87,6 prósent hjá körlum og 82,2 prósent hjá konum (önnur kyn ekki uppgefin).²¹ Samkvæmt Vinnumarkaðsskýrslu ASÍ (2021) var atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 16-24 ára 78 prósent borið saman við 75 prósent meðal karla á sama aldri á árunum 2010-2019.²² Vert er að árétta að hvergi á Vesturlöndum er atvinnuþátttaka kvenna jafnhá og á Íslandi.

Í sérhefti Hagstofu Íslands um innflytjendur frá 2019 *Félagsleg velferð innflytjenda á Íslandi* er áætlað að atvinnuþátttaka innflytjenda hafi verið umtalsvert hærri en innfæddra eða á bilinu 86-91prósent en 79-81prósent innlendra – tölur miðast við 2017.²³ Sé litið á innflytjendur og stöðu þeirra á vinnumarkaði almennt er atvinnuþátttaka innflytjenda á Íslandi hæst af öllum Norðurlöndunum skv. Skýrslu Norrænu ráðherranefndarinnar (Calmfors og Gassen 2019).²⁴

Atvinnuþátttaka kvenna jókst verulega í flestum s.k. þróuðum löndum eða iðnríkjum alla tuttugustu öldina og er Ísland þar engin undantekning. Á tímabilinu frá 1910 til 1990 – sem einkenndist af stórstígum breytingum á öllum sviðum samfélagsins – breyttist atvinnuþátttaka karla afar lítið, reyndar minnkaði hún örlítið og fór úr tæpum 94 prósent niður í 86 prósent. Til samanburðar unnu tæplega 40 prósent allra kvenna (giftra og ógiftra) utan heimilis árið 1910. Næstu áratugi á eftir rokkaði hún um einhverjar prósentur, mest niður á við og var lægst ríflega

¹⁹ Þrif, matvælaframleiðsla, smáiðnaður, byggingarvinna og ferðapjónustunnar eru allt láglounastörf þar sem innflytjendur eru fjölmennir.

²⁰ Efling stéttarfélag (2021).

²¹ Aðeins í Svíþjóð reyndist atvinnuþátttaka hærri þessum aldursflokki skv. tölfræði OECD. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872#> - sótt 31.01.2023

²² Alþýðusamband Íslands – ASÍ (2021:15).

²³ Hagstofa Íslands (2019).

²⁴ [Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets](#)– sótt 30.03.2022.

34 prósent árið 1960 (en 86 prósent hjá körlum sama ár). Eftir það jókst þátttaka kvenna á vinnumarkaði mjög hratt, var komin í 50 prósent árið 1970 og 74 prósent árið 1991 (Hagskinna 1997). Árið 2000 var hún 82 prósent hjá öllum konum (16-74 ára) og tæp 88 prósent hjá körlum í sama aldurshópi.

Hin aukna atvinnuþátttaka kvenna, sem hófst upp úr 1970 hafði djúpstæð áhrif á stöðu kvenna innan heimilis og utan og var ekki síst það hreyfiafl, sem ól af sér kvennabaráttuna, sem hófst á áttunda áratugnum og átti eftir að kollvarpa íslensku samfélagi. Í fylkingabrjósti voru Rauðsokkur, hópur róttækra kvenna sem hrifu með sér aðrar konur svo úr varð fjöldahreyfing sem barðist fyrir bættum kjörum kvenna bæði á vinnumarkaði og innan veggja heimilisins. (Vilborg Sigurðardóttir 2001; Olga Guðrún Árnadóttir 2011). Með aukinni atvinnuþátttöku kvenna fluttust margskonar störf, sem lutu að umönnun frá heimilinu og á stofnanir þar með talin umönnun barna. Þetta voru störf sem höfðu nánast aldrei verið metin til fjár frekar en önnur störf, sem konur inntu af hendi á heimilinu. Það vanmat hefur verið viðvarnandi í allri umræðu um launakjör kvenna um áratuga skeið.

Þökk sé kvennabaráttunni var það einmitt á áttunda áratugnum, sem fyrstu jafnréttislögin á Íslandi, *Lög um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976* voru samþykkt (Guðrún Erlendsdóttir 1980; Forsætisráðuneyti 2021). Í lögnum var tekið fram að tilgangur þeirra væri að stuðla að jafnrétti og jafnri stöðu kvenna og karla. Lögin beindust fyrst og fremst að stöðu kynjanna á vinnumarkaði, ekki síst hvað varðaði launajafnrétti.²⁵ Jafnréttislögin hafa fimm sinnum tekið breytingum síðan fyrstu lögin voru samþykkt, nýjasta útgáfa er frá 2020. Nú heita þau Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.²⁶ Markmið nýju laganna eru þau sömu og eldri laga, þ.e. að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kyns og koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kynjanna á öllum sviðum samfélagsins.²⁷

Þrátt fyrir áratuga baráttu fyrir launajafnrétti kynjanna og lagasetningu þar að lútandi hefur kynbundinn launamunur verið viðvarandi á vinnumarkaði - að ekki sé minnst á ójafna hlutdeild kynjanna (hér kvenna og karla) í barnaupveldi og heimilsstörfum þar sem konur hafa lengst af borið hitann og þungann.²⁸ Baráttan hefur vissulega skilað árangri þó hægt gangi. Ef litið er til síðustu ára hefur launamunur karla og kvenna dregist saman og á það jafnt við um atvinnutekjur, óleiðréttan og leiðréttan launamun, samkvæmt rannsókn Hagstofu Íslands frá 2021. Þar kemur fram að á árunum 2008-2019 fór munur á atvinnutekjum úr 36,3 prósentum í 25,5 prósent, óleiðréttur launamunur lækkaði úr 20,5 prósentum í 13,9 prósent og leiðréttur launamunur úr 6,4 prósentum í 4,3 prósent.²⁹

²⁵ <https://www.jafnretti.is/is/moya/page/eldri-jafnrettislog> - sótt 31.03.2023.

²⁶ Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. nr. 150/2020.

²⁷ Helsta breytingin í nýju lögnum felst í því að ekki er lengur talað um tvö kyn, karl og konu, heldur er nú með kyni einnig átt við fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá.

²⁸ Kristín Ástgeirsdóttir (2011).

²⁹ Hagstofa Íslands (2021).

Rétt er að undirstrika að allar konur óháð uppruna njóta góðs af jafnréttislögum og sama gildir auðvitað um ofangreind lög um jafnan rétt á vinnumarkaði, sem tryggja þar rétt innflytjenda ásamt öðrum. Engu að síður er það staðreynd að innflytjendur eru almennt með lægri laun en innfæddir. Í áðurnefndu *Sérhefti um innflytjendur*, sýna niðurstöður fyrir tímabilið 2008-2017 að innflytjendur voru að jafnaði með tæplega 8 prósent lægri laun en innlendir að teknu tilliti til kyns, aldurs, menntunar, fjölskylduhaga, búsetu og ýmissa starfstengdra þátta (Hagstofa Íslands 2019).

Vert er að undirstrika að þrátt fyrir grundvallar mikilvægi umönnunar fyrir lífsafkomu fólks og þroska hafa erlendar rannsóknir leitt í ljós að tilhneiging er til að vanmeta og vanborga starfsfólki í umönnun samanborið við starfsfólk í öðrum greinum (Razavi og Staab 2017; Williams 2012). Ennfremur er mikilvægt að áréttu, sem nefnt var í inngangi að þegar litið er sérstaklega til innflytjenda í umönnunarstörfum er ljóst að þeir hafa tvær eða jafnvel þrjár félagslegar sjálfsímyndir, sem setja þá í verri stöðu í gistilandinu en þeir sem ekki eru innflytjendur. Auk þess að vera umönnunarstarfsfólk eru þetta í miklum meirihluta konur af annarri menningu, þjóðerni eða kynþætti og oftast en ekki frá minna þróuðu og jafnvel fátækara ríki og tilheyrir því lægri efnahagsstétt (Duffy og Armenia 2021).

5. Leikskólar: Reykjavík, höfuðborgarsvæði, landsbyggð

Fjöldi skóla, barna, starfsfólks og kyn

Rekstur formlegra leikskóla – áður barnaheimila - í Reykjavík er iðulega rakinn til ársins 1924 með stofnun Barnavinafélagsins Sumargjafar sem setti á fót sumardvalarheimili fyrir börn. Sumargjöf var óhagnaðardrifið félag, stofnuð fyrir tilstilli kvenna, sem í næstu fimmtíu ár rak leikskóla í borginni, sem fjölgaði í takt við síaukna fólksfjölgun (Bergur Felixson 2007). Á sama tíma - um og fyrir miðbik 20. aldarinnar - áttu konur víða annarsstaðar á landinu og ekki síst kvenfélög frumkvæði að stofnun leikskóla og sáu jafnframt um rekstur þeirra í áratugi.³⁰

Fyrstu lög um starfsemi barnaheimila, Lög um byggingu og rekstur dagvistunarheimila voru samþykkt á Alþingi 1973 á sama tíma og atvinnuþáttaka kvenna jókst verulega. Löggin voru svo endurskoðuð árið 1976 og þá voru sveitarfélög gerð ábyrg fyrir rekstrinum með 50 prósent stofnkostnaði frá ríkinu. Á þeim árum sem liðin eru hafa löggin tekið breytingum, 1991, 1994 og 2008. Breytingarnar sem hafa orðið á þessum árum snúa ekki síst að aukinni hlutdeild sveitarfélaga í rekstrinum og enn fremur að frá 1994 urðu leikskólar fyrsta stig skólakerfisins. Í lögunum frá 2008 er áhersla lögð á samfellu og sveigjanleika í skólastarfi og tryggja skóla án aðgreiningar alls skólastarfs m.a. með auknu samstarfi skólastiga, eins og segir í nefndarálitum með lagafrumvarpinu.³¹

Í lögunum er kveðið á um að sveitarfélög beri ábyrgð á starfsemi leikskóla. Markmið leikskólalaganna er að velferð og hagur barna sé ætíð hafður að leiðarljósi í öllu starfi. Hér verða leikskólalöggin ekki rakin en bent á að þar eru ákvæði um starfsvið og ábyrgð leikskólustjóra, um ráðningar starfsfólks og menntunarskilyrði leikskólustjóra, aðstoðarleikskólustjóra og leikskólakennara.³²

Síðastliðna tvo áratugi hefur hlutfall leikskóla í landinu haldist nokkuð stöðugt. Eðlilega er flesta leikskólana að finna þar sem mannfjöldinn er mestur þ.e. á höfuðborgarsvæðinu að Reykjavík meðtalinni og hefur hlutfall fjölda leikskóla milli landsbyggðar og höfuðborgarsvæðis haldist nokkuð jafnt yfir tímabilið. Aldamótaárið 2000 voru alls 253 leikskólar í landinu, af þeim voru

³⁰ Aðalbjörg Sigurðardóttir 1963; Guðrún Árnadóttir 1984.

³¹ Nefndarálit menntamálanefndar með um frv. til l. um leikskóla. [Alþingi, 9. maí 2008.](#)

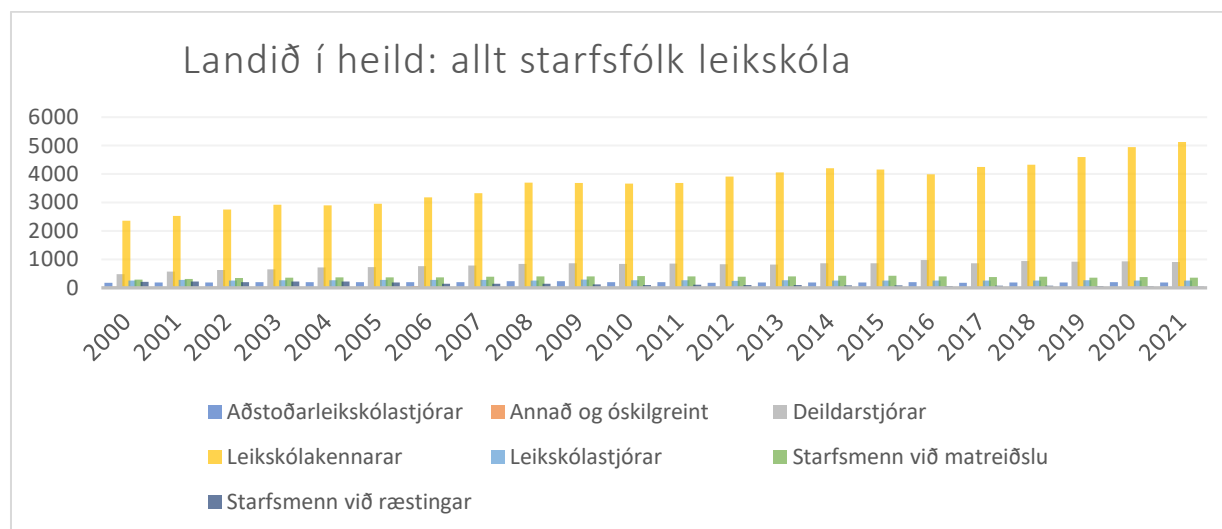
³² [Lög um leikskóla 2008 nr. 90 12. júní.](#)

128 á höfuðborgarsvæðinu þar af 84 í Reykjavík. Árið 2021 var heildarfjöldi leikskóla 260 og af þeim voru 149 á höfuðborgarsvæðinu þar af 83 í Reykjavík.

Meginþorri allra leikskóla í landinu hefur á tímabilinu verið rekinn af sveitarfélögum. Árið 2000 var hlutfallið milli reksturs sveitarfélaga og annarra aðila 231/20 og árið 2021 var það 217/43 og hefur einkareknum leikskólum því fjölgað um rúman helming á tímabilinu. Reykjavíkurborg rak 72 leikskóla aldamótaárið og einkaaðilar 12. Árið 2021 rak borgin 64 leikskóla og einkaaðilar 19 og hafði fjöldi og hlutfall haldist óbreytt um nokkurra ára skeið.

Fjöldi leikskólakennara á öllu landinu á þessu sama tímabili jókst úr 14.574 börnum í 19.275 eða um 24 prósent. Árið 2000 voru 5 prósent barnanna með erlent móðurmál en 16 prósent árið 2021. Á sama tíma fjölgaði starfsfólki úr tæplega fjögur þúsundum í tæplega sjö þúsund eða sem nemur um 44 prósentum. Rétt er að benda á að fjöldi starfsfólks segir ekki alla söguna þar sem sumir kunna að vera í hlutastarfi. Því er rétt að benda á stöðugildi – eitt stöðugildi samsvarar 100 prósent starfi – þeim fjölgaði á tímabilinu um helming eða úr tæpum þrjú þúsund í u.þ.b. sex þúsund.

Umönnun barna er - eins og fram hefur komið - líkt og flest önnur umönnunarstörf hefðbundið kvennastarf. Þökk sé aukinni vitund um kynjajafnrétti hefur kynjaslagsíðan breyst undanfarna áratugi og karlar sótt í störf á leikskólum þó fjölgun þeirra sé hægfara. Árið 2000 störfuðu aðeins 79 karlmenn af 3847 starfsmönnum í leikskólum landsins, sem jafngildir 0,2 prósentum en árið 2021 hafði hlutfall þeirra hækkað í 8 prósent (579/6894).



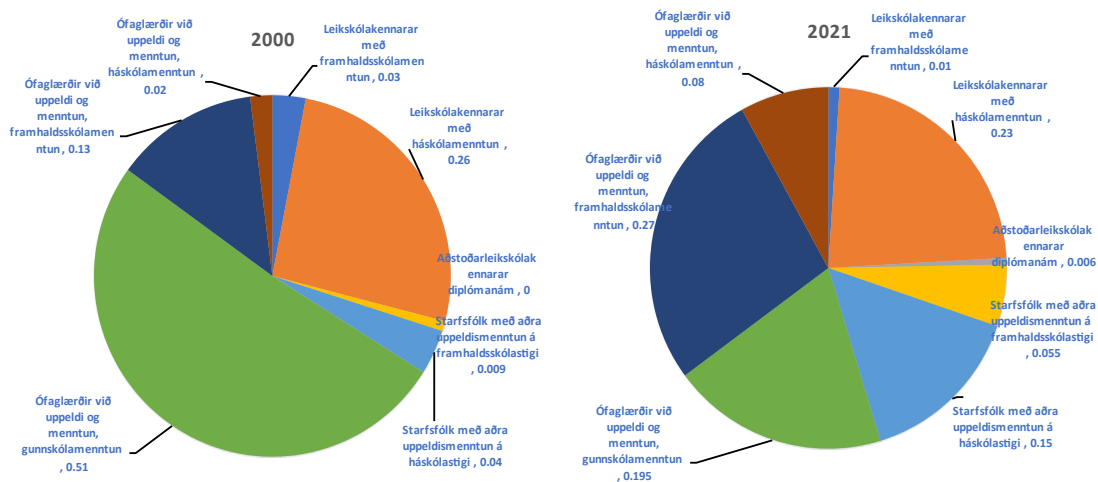
Mynd 3 : Allt starfsfólk leikskóla allt landið 2000-2021

Ath. Flokkurinn leikskólakennarar inniheldur menntaða leikskólakennara og aðra starfsmenn við uppeldi og menntun barna.

Faglærðir ekki faglærðir

Athyglisvert er að bera saman menntunarbakgrunn starfsfólks leikskóla og breytingar sem orðið hafa síðast liðna tvo áratugi eða svo. Þegar rýnt er í tölfræðina á mynd 4, sem sýnir menntun þess leikskólastarfsfólks, sem annast menntun og uppeldi, annars vegar árið 2000 og hins vegar árið 2021 kemur í ljós að leikskólakennurum með framhaldsskólamenntun hefur fækkað örlítið eða úr þremur í eitt prósent. Háskólamenntuðum leikskólakennurum hefur einnig fækkað örlítið úr 26 í 23 prósent. Árið 2021 er kominn nýr flokkur, með aðeins 0,6 prósent hlutfall þ.e. „aðstoðarleikskólakennarar með diplómanám“ sem ekki var til árið 2000.

Menntun starfsfólks leikskóla 2000 og 2021



Mynd 4: Starfsfólk á leikskólum eftir menntun - allt landið 2000-2021.

Í næstu tvo flokka raðast starfsfólk sem er með aðra uppeldismenntun en beina leikskólamenntun. Annars vegar eru þeir sem eru með uppeldismenntun á framhaldsskólastigi og hefur þeim fjölgað úr tæpu einu prósent í 5,5 prósent. Sé hins vegar litið á þá sem eru með aðra uppeldismenntun á háskólastigi – aðra en leikskólakennarafræði - hefur þeim fjölgað úr 4 í 15 prósent, sem samsvarar nærri fjórföldun. Í síðustu þremur flokkum eru þeir sem flokkast ófaglærðir. Þegar hópurinn ófaglærðir við uppeldi og menntun, sem einungis er með gunnskólamenntun, er skoðaður kemur í ljós að sá hópur hefur minnkað umtalsvert eða úr því að vera helmingur alls starfsfólks, sem annast menntun og uppeldi niður í tæpan fimmtung eða 19,5 prósent. Ófaglærðum, starfandi við uppeldi og menntun, með framhaldsskólamenntun fjölgaði hins vegar

um meira en helming úr 13 í 27 prósent. Sömu sögu er að segja með flokk ófaglærðra starfandi við uppeldi og menntun en með háskólamenntun, sá hópur stækkaði veruleg eða úr 2 í 8 prósent.

Hvaða ályktun er hægt að draga af þessum samanburði milli ára 2000 og 2021? Menntuðum leikskólakennurum fækkaði vissulega um 5 prósent á tímabilinu - samanlagt úr 29 í 24 prósent. Starfsfólki með uppeldisfræðimenntun aðra en leikskólafræði fjölgaði hins vegar úr 5 í 20,5 prósent þar af þrjú fjórðu með háskólamenntun. Ennfremur hefur menntunarstig ófaglærðs starfsfólks, sem sér um uppeldi og menntun, almennt hækkað umtalsvert. Munar þar mestu annars vegar um fækkun ófaglærðra sem aðeins hafa grunnskólapróf – voru helmingur eru tæpur fimmtungur - og hins vegar um helmings fjölgun ófaglærðra með framhaldskólamenntun, sem og fjórföldun ófaglærðra með háskólamenntun.

Uppruni starfsfólks – breytingar á samsetningu – innflytjendur

Erfitt reyndist að fá tölfraðileg gögn hjá Reykjavíkurborg varðandi hlutdeild innflytjenda í starfsliði leikskóla, sem náðu aftur fyrir aldamót. Til að bæta út því var rætt við tvo leikskólakennara, sem höfðu báðir starfað á leikskólunum sjálfum og síðan á Leikskólasviði Reykjavíkurborgar. Annars vegar var rætt við Hildi Skarphéðinsdóttur, sem hafði líka verið leikskólastjóri og fyrrum skrifstofustjóri á Leikskólasviði Reykjavíkurborgar. Hins vegar var rætt við Kolbrúnu Vigfúsdóttur, sem var leikskólafulltrúi hjá borginni og var fyrst allra til að hafa umsjón með börnum af erlendum uppruna. Þegar starfsfólki af erlendum uppruna fór að fjölga kom það líka til kasta hennar að leysa úr málum sem upp komu.

Báðar nefndu að innflytjendur hafi fyrst komið til starfa á leikskólunum í einhverju mæli á áratugnum milli 1990 og 2000. Til að byrja með var þá helst verið að finna í eldhúsum og ræstingu en afar lítið í umönnun, allavega fyrstu árin að sögn. Þetta voru einkum konur frá Filippseyjum og Thailandi, sem áttu margar í erfiðleikum með að læra íslensku. Um og eftir miðjan tíunda áratuginn fór innflytjendum smám saman að fjölga í starfsliði leikskólanna. Þeirra á meðal voru konur, sem höfðu flúið stríðið í fyrrum Júgóslavíu. Kolbrún segir að í Efra Breiðholti, sem dró til sín marga innflytjendur, hafi þeir komið inn á leikskólana til starfa en fjölgunin „hafi fyrst og fremst verið þegar þær fara að koma þessar austur-Evrópsku. Það var þessi stærsti hópur hjá okkur. Og hvort hann er ennþá ekki sá stærsti því Pólverjarnir eru svo yfirgnæfandi margir sko.“ Samhliða þessari fjölgun „voru voða miklar áhyggjur af því að þetta myndi, að börnin myndu hætta að tala íslensku.“ Hún bætir við og segir „að þá hafi ríkt „ógurleg hræðsla um íslenska tungumálið.“ Í innsendri grein í Morgunblaðinu frá tveimur mæðrum í foreldrafélagi leikskóla í Reykjavík frá árinu 2000 endurómar þessi ótti: „Nú er farið að ráða erlent starfsfólk í leikskólana líka vegna þess hve launin eru léleg. Er það rétt að fólk sem ekki

talur íslensku sjái um kennslu og umönnun barna á máltökualdri?“ (Anna Bjarnadóttir og Andrea Laufey Jónsdóttir (2000).

Kolbrún er sama sinnis hvað varðar fjölgun starfsfólks af erlendum uppruna. „[Fjölgunin] er bara vegna þess að það er skortur á fólki sem vill vinna, af því þetta eru lág laun sem ómenntaður starfsmaður í leikskóla [hefur] og það hefur alltaf verið þannig.“ Hildur benti líka á að milli 1990 og 2000 hafi oft verið erfitt að manna leikskólana, ekki síst vegna lágra launa en sagðist ekki muna eftir því að erlent starfsfólk hafi verið vandamál.

Þær minntust báðar á að óánægja hafi komið upp meðal íslenskra starfsmanna vegna þeirra sem ekki töluðu íslensku. Hildur mundi vel eftir því að hafa upplifað: að stjórnendur væru ekki nógu jákvæðir gagnvart því að starfsfólk færi á íslenskunámskeið í vinnutíma. Þú áttir að læra íslensku og helst að vera fúlbi fær þegar þú byrjaðir að vinna.“ Þegar viðkomandi starfsmaður benti á að sig vantaði upp á íslenskuna og vildi því fara á íslenskunámskeið, sem boðið var upp á fékk starfsfólk ekki leyfi frá leikskólastjóra til að fara á námskeið, að sögn Hildar. "Getið þið ekki verið með námskeið á kvöldin? Afhverju eruð þið með íslenskunámskeiðin á daginn? Afhverju lærir hún [útlenska konan] ekki bara íslenskuna. Á að undirmanna deildina af því hún þarf að fara á íslensku námskeið milli 9 og 11? Athugasemdir eins og þessar voru algengar,“ segir Hildur. En hún tók fram að svona kvartanir hefðu ekki heyrst varðandi önnur námskeið sem leikskólarnir voru að bjóða starfsfólki á vinnutíma.

Kolbrún segir að fljótlega eftir aldamótin þegar erlendu starfsfólki fór að fjölga hafi leikskólayfirvöld brugðið á það ráð að halda fundi þar sem erlendu starfsmennirnir komu, kynntu sig og sögðu frá sér og sínu landi og reynslu sinni af Íslandi, hver og einn eins og hann/hún treysti sér til. Sumir komu með tónlist og sumir eitthvað annað og þetta var mjög skemmtilegt. „Og þetta var mjög hollt fyrir íslensku starfsmennina, eiginlega alveg ótrúlega hollt fyrir þá. Þetta var einhver svona tilraun til að gera þá að hluta af. Og þeir fundu sig líka og okkur fannst það skipta máli. Við bara buðum þeim sem vildu.“ Kolbrún bætir við og segir:

Já við fundum líka út að fólkið var með ýmis konar menntun. Ég man eftir einni sem var egypsk, hún var lögfræðingur og kláraði svo leikskólafræðina. Þannig að við vorum með allskonar fólk með allskonar menntun. Og sumir miklu meira menntaðir en íslensku starfsmennirnir. En unnu kannski bara í eldhúsinu eða skúruðu.“

Líkt og greint verður frá næsta hluta er margt erlent starfsfólk leikskóla hámenntað. Á þessum upphafsárum nýrrar aldar þegar innflytjendum fór að fjölga á leikskólum, segir Kolbrún að oft hafi reynst erfitt fyrir þá að fá menntun sína metna og menntamálaráðuneytið hafi oft verið með „allskonar tiktúrur.“ Það hefur breyst til hins betra hvað varðar mat á kennara- og uppeldisfræðimenntun eins rætt verður síðar.

Kolbrún minntist ennfremur á að það hefði alveg „verið til að starfsmenn vildu ekki hafa einhvern sem deildarstjóra af því hún var útlendingur. Það var alveg til. Þá þurfti stundum að færa fólk til

eða fiffa, sumir vildu það ekki. Sumir taka ekki sönsum.“ Svo voru Íslendingar líka að kvarta yfir því að deildarstjórar af erlendum uppruna gerðu sí og svo og væru alveg ómögulegir og Kolbrún benti þeim á að ræða málin við viðkomandi en mætti þá oft fyrirstöðu. Hún bendir í þessu sambandi á konu frá Austur-Evrópu „Sú kona, hún var svoltið dæmigerð fyrir hennar hóp. Þær voru öðruvísi, þessar, austur-evrópsku konurnar. Miklu ákveðnari, stóðu alveg á sínu heldur en taflensku og filippísku konurnar. Þú varst ekkert að fara með hana neitt.“

Kolbrún segir enn fremur að hún hafi orðið vör við menningarmun í viðhorfum til barnanna.

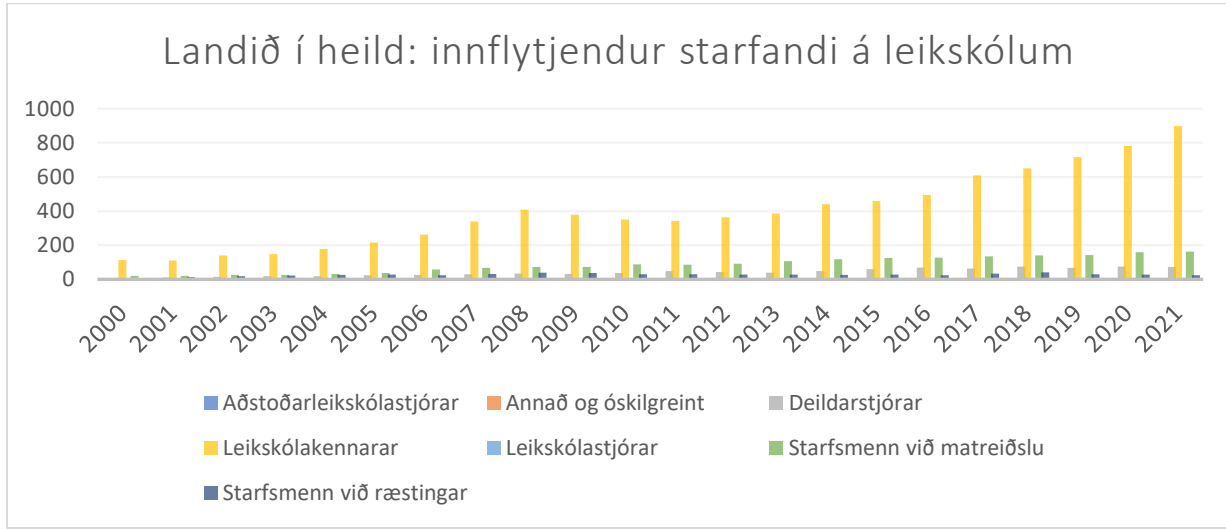
„Íslensku krakkarnir eru tiltölulega frjálisir og það er gert ráð fyrir að þeir leiki sér. Þau bara leiki sér og læra fullt af því að leika sér og einhver stýring á því. Á meðan að t.d. rússnesku konurnar og fleiri þarna austan að, vildu kenna þeim. Og þá þurfti maður oft að koma inn í sko. Skoðum þetta. Og svo þurfti oft ekkert annað en að maður útskýrði fyrir þeim að svona er þetta í lögum um námskrá og þetta eru íslensk lög og þá gerum við svona. En maður er bara maður sjálfur og dettur inn í það gamla. Þá verður hin, Íslendingurinn að koma á móti, svona er þeirra uppeldisaðferðir og fræði.“

Menningarmunurinn milli íslenskra starfsmanna og austur-evrópskra birtist jafnframt í því að þeir síðarnefndu leggja mun meiri áherslu á aga, sem Íslendingar eiga ekki að venjast. Þá „lendi aginn hart á vegg,“ slíkir árekstrar geta verið viðkvæmir viðureignar en „það er bara hlutur sem þarf að ræða segir og finna leið að,“ segir Kolbrún.

„Og hvar er ég þá sterk með minn aga? Ég man alveg eftir þessari .. [austur-evrópskri] konu, sem mér fannst svo skemmtileg. Þau voru mikið með útinám, fóru mikið út í Laugardal. Og það var svo skemmtilegt. Krakkarnir fóru á eftir henni eins og kindur, sko. Hún gekk bara eins og herföngi á undan og svo bara komu þau á eftir. Eltu, það var svo sjálfsagt mál þegar hún var með hópinn og svo fóru þau og gerðu eitthvað og hún leyfði þeim alveg að gera það. En hún hafði einhvernveginn tókin, var sterkur karakter, segi ég. Líka það.“

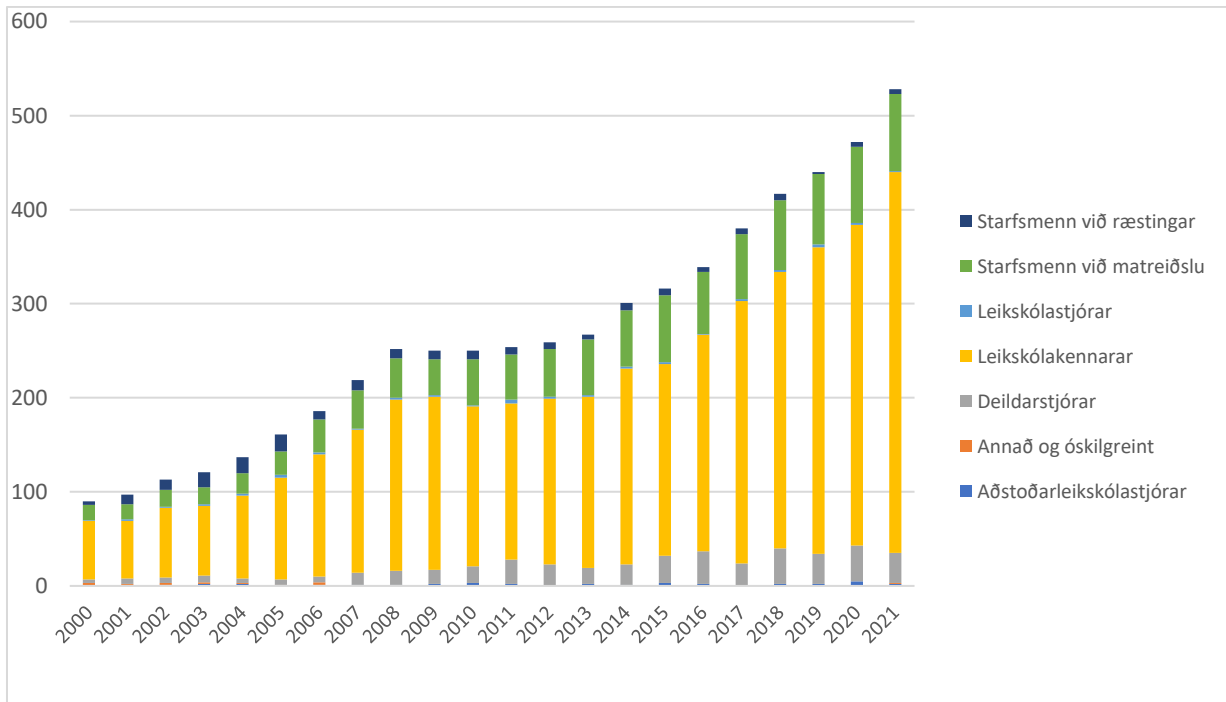
Innflytjendur starfandi á leikskólum – tölfræði

Hagstofa Íslands hefur yfirlit yfir þróun hlutfalls innflytjenda meðal leikskólastarfsfólks allt frá árinu 2000. Samkvæmt upplýsingum hennar voru innflytjendur 1,5 prósent af öllu leikskólastarfsfólki í landinu árið 2000 en voru orðnir 17 prósent árið 2021. Mynd 3 sýnir fjölda innflytjenda starfandi á leikskólum á öllu landinu. Næstu töflur á eftir sýna fjölda þeirra í Reykjavík, á höfuðborgarsvæðinu utan Reykjavíkur og svo á landinu utan Reykjavíkur og höfuðborgarsvæðis. Flokkurinn *leikskólakennarar* inniheldur menntaða leikskólakennara og aðra starfsmenn við uppeldi og menntun barna á öllum myndun fyrir neðan.

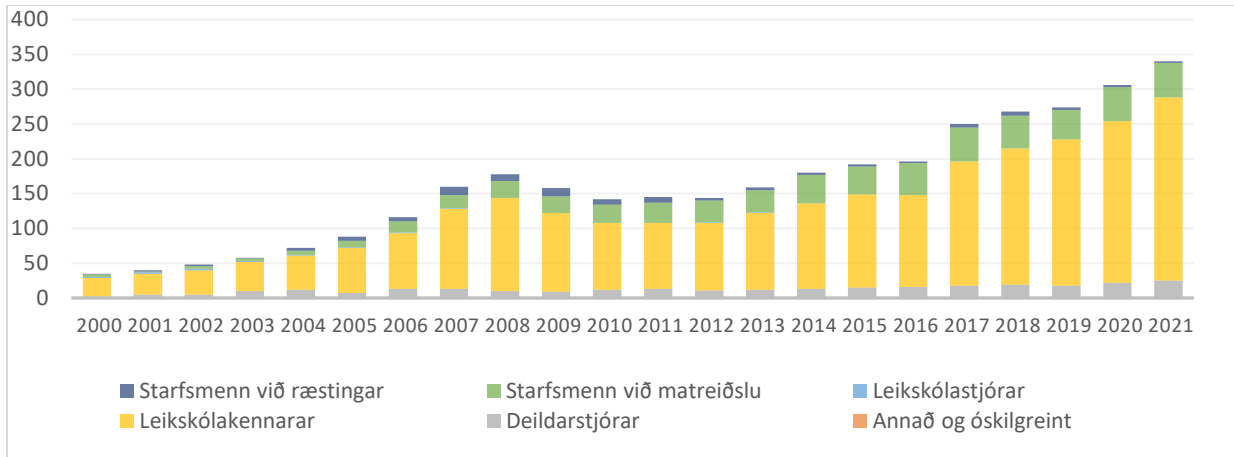


Mynd 5: Innflytjendur starfandi á leikskólum allt landið 2000 -2021.

Fróðlegt er að bera saman fjölda og hlutfall innflytjenda starfandi á leikskólum eftir svæðum. Árið 2021 voru 528 innflytjendur starfandi af heildarfjölda í Reykjavík sem var 2335. Það samsvarar tæpum 23 prósentum.

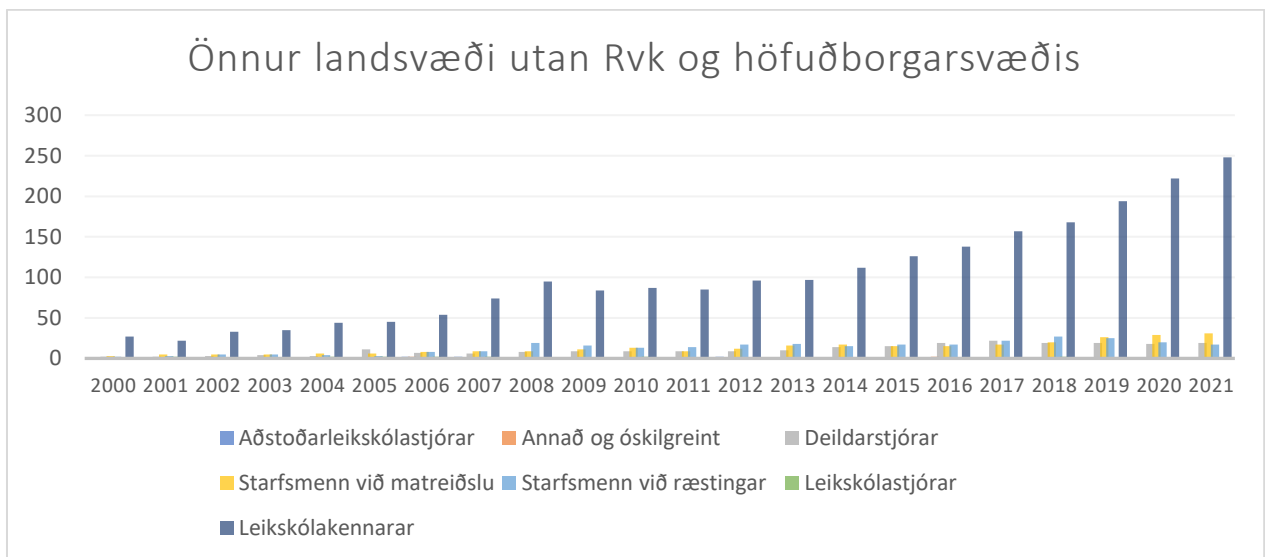


Mynd 6: Innflytjendur starfandi á leikskólum í Reykjavík 2000 – 2021.



Mynd 7: Innflytjendur starfandi á leikskólum á höfuðborgarsvæði utan Reykjavíkur 2000 – 2021.

Innflytjendur starfandi á leikskólum á höfuðborgarsvæði utan Reykjavíkur voru samtals 340 af 2086 eða sem samsvarar 16 prósentum.



Mynd 8: Innflytjendur starfandi á leikskólum utan Reykjavíkur og höfuðborgarsvæðis 2000 - 2021.

Hluti II.

*Konur á leikskólum, bakgrunnur,
reynsla (ó)59fnrétti, jaðarsetning*

5. Hvaða konur eru þetta og hvers vegna vinna þær á leikskóla?

Bakgrunnur, starfreynsla o.fl.

Í rannsókninni var talað við átján konur sem störfuðu á leikskólum þar af sjö íslenskar og ellefu af erlendum uppruna. Hér er gerð grein fyrir því hvaðan þær eru upprunnar, hvað hafi dregið þær til Íslands, hversu lengi þær hafa búið á Íslandi byrjað er á aðfluttu konunum, síðan þeim íslensku. Hér kemur einnig fram hvers vegna þær sóttu um vinnu á leikskóla, hver menntun þeirra og starfsreynsla er og hvort þær búa í eigin húsnæði eða leigja.

Vert er að undirstrika að þær konur sem rætt var við eru einungis að tala um eigin reynslu og upplifun og því varhugavert að draga ályktanir um allar konur starfandi í umönnun á leikskólum hvort heldur af erlendum uppruna eða innfæddar. Engu að síður gefa frásagnirnar innsýn inn í reynsluheim, sem vert er að veita áheyrn.

Allar íslensku konurnar störfuðu í Reykjavík og sjö þeirra aðfluttu en fjórar unnu í leikskóla í dreifbýli á Suðurlandi eins og fyrr er getið. Af viðtölunum við erlendu konurnar í Reykjavík voru þrjú einstaklingsviðtöl. Eitt með tveimur konum og í þriðja lagi voru þrjár þriggja manna rýnihópar þar sem voru samtals sjö íslenskar konur og tvær erlendar. Í dreifbýlinu var talað við fjórar konur í hóp.

Erlendu konurnar koma víðsvegar að úr heiminum, frá fjórum mismunandi heimsálfum en aðeins ein frá hverju landi, flestar eru frá Evrópu: Búlgaríu, Bretlandi, Lettlandi, Póllandi, Rússlandi, Serbíu, Tékklandi og Þýskalandi. Ein er frá Ástralíu, önnur frá Indlandi og ein frá Bandaríkjunum. Konurnar voru á ýmsum aldri, aðeins ein var undir þrítugu, fjórar voru á aldrinum 31-35 ára, ein í næsta aldursflokki þar fyrir ofan. Tvær voru á aldrinum 41-45 og tvær í næsta aldursflokki þar fyrir ofan. Sú elsta var í aldursflokki 56-60. Af ellefu konum fluttu níu til Íslands til að vinna og þar af komu sjö ásamt mökum sínum, tvær urðu ástfangnar af íslenskum mönnum og fluttu með þeim til landsins. Margar voru giftar eða í sambúð, flestar þeirra áttu börn og sumar höfðu skilið við eiginmenn sína og deildu forræði yfir börnunum. Sjö bjuggu í eigin húsnæði og fjórar í leiguhúsnæði.

Mjög mismunandi var hversu lengi þær höfðu búið í landinu. Sú sem búið hafði skemmst hafði aðeins verið í rúmt ár. Þrjár höfðu búið innan við fimm ár. Ein í sjö ár og fjórar á bilinu tólf til sautján ár og tvær höfðu verið í tuttugu ár. Allar voru fagmenntaðar með háskólagráður þar af voru fjórar með kennaramenntun úr eigin landi, ein hafði nýlengið leikskólakennaranámi á Íslandi og önnur að byrja. Aðrar voru með háskólamenntun í óskyldum greinum: leikhúsfræðum, iðjuþjálfun, hóteltstjórn, sálfræði, ferðaþjónustu og fornleifafræði.

Kennaramenntuðu konurnar höfðu allar kennslureynslu úr heimalandinu. Af öðrum höfðu sumar reynslu af starfi með unglingum en fæstar höfðu unnið með börn fyrr en á Íslandi. Aðeins ein hafði unnið á leikskóla skemur en eitt ár, fimm í tvö til fjögur ár, ein í sjö ár og fjórar höfðu unnið frá fjórtán að sautján árum. Utan einnar, sem vann sem matráður, unnu allar á deild með börnunum. Það fór eftir menntun hvort þær voru almennir starfsmenn eða leikskólakennarar. Sumar voru deildarstjórar, aðrar höfðu verið það áður en voru ekki lengur.

Ýmsar ástæður voru gefnar upp sem ástæða fyrir vali á starfi á leikskóla. Í nokkrum tilvikum var skortur á íslenskukunnáttu hindrun fyrir starfsmöguleikum annarsstaðar og/eða í eigin fagi. Í öðrum tilvikum slæm reynsla af öðrum störfum á Íslandi. Ekki var lagt mat á íslenskuþekkingu þátttakenda en hún var mjög mismunandi. Fjórar töluðu reiprennandi íslensku, aðrar skildu meira en þær töluðu en mismikið.

Af íslensku konunum sjö voru allar búsettar í Reykjavík, sú yngsta var 24 ára, tvær aðrar innan við þrítugt og ein rúmlega það. Ein var rúmlega fertug og tvær voru 65 ára. Tvær elstu áttu uppkomin börn en af þeim yngri voru þrjár barnlausar og tvær með börn. Sumar voru giftar/ í sambúð meðan aðrar voru frásildar eða einhleypar.

Bakgrunnur og menntun var mismunandi. Önnur elstu kvennanna var leikskólaliði með 25 ára starfsreynslu hafði áður unnið við afgreiðslustörf. Hin vann í fjármálageiranum í áratugi en missti vinnuna í bankahruninu og gekk ekki að finna þar aðra vinnu og söðlaði um og hóf störf á leikskóla þar sem launin voru þrisvar sinnum lægri og hefur unnið á leikskóla í sjö ár. Fertug kona háskólamenntuð í listnámi, hafði ekki fengið menntun sína metna starfaði fyrst við umönnun á frístundaheimili og hefur unnið á leikskóla í átta ár. Kona á þrítugsaldri með diplómu frá Bretlandi í sérnámi á framhaldsskólastigi, sem lýtur að umsjón með börnum og unglingum hefur heldur ekki fengið menntun sína metna, starfsreynsla hennar er er alfarið á leikskólum, annars vegar í Reykjavík og hins vegar í Bretlandi.

Tvær konur vinna sem matráðar, önnur er með stúdentspróf, vann lengi við afgreiðslustörf en var óánægð og langaði að vinna með börnum og söðlaði því um þrátt fyrir að launin þar væru lakari. Hin er líka með stúdentspróf og vann áður í mörg ár í eldhúsum og á veitingastöðum. Yngsta konan í hópnum vann áður við afgreiðslustörf og á spítala, fór að vinna á leikskóla vegna áhuga á börnum og hefur unnið þar þrjú ár og líkar starfið mjög vel þrátt fyrir að launin séu ekki mikil.

Afkoma, aukavinna og nám samhliða vinnu

Næstu spurningar sem lagðar voru fyrir þátttakendur lutu að afkomu og hvort þær hefðu sótt sér einhverja menntun á Íslandi:

Laun – er einfalt eða erfitt að lifa að launum?

Ertu í annarri vinnu samhliða leikskólastarfinu?

Ertu í skóla á Íslandi samhliða vinnu /hefur þú verið í skóla á Íslandi?

Rétt er að minna á að þar sem flestir leikskólar eru reknir af sveitarfélögunum ákvarða þau kaup og kjör starfsfólksins og m.a. þess vegna getur verið launamunur á milli sveitarfélaga. Fyrst er rýnt í viðbrögð innflyjendakvennanna og svo þeirra íslensku í Reykjavík og síðan innflytjendakvennanna í dreifbýlinu.

Reykjavík – konur af erlendum uppruna

Það er framkvæmanlegt, en er ekki auðvelt“ svarar ein háskólamenntuð en ófaglærð hvað varðar leikskóla, um hvort einfalt sé eða erfitt að lifa af laununum.. Hún segist þurfa vera meðvituð um hvernig hún eyði peningunum sínum og tekur fram að sér finnist hún mjög heppin að fá barnabætur. Hún er ekki í annarri vinnu og hefur verið í háskólanámi hér á landi.

Aðspurð um hvort henni finnist erfitt eð auðvelt að lifa af launum svarar einstæð þriggja barna móðir. „Fyrst var það þínu erfitt. Ég vann í tveimur vinnum síðasta ár. Vann í leikskólanum og svo fór ég á kvöldin í aðra vinnu.“ Hún vann um helgar og mörg kvöld í viku í aukavinnunni. En eftir að hún fékk launahækkun varð allt miklu betra og hún er ekki lengur í aukavinnunni. Varðandi launin segir hún: ég er búin að læra að lifa með þessu sem ég á. Ég á þetta og get þetta.“ Hún leggur stund á leikskólakennanám í Háskóla Íslands.

Aðspurð um launin, segir fráskilin móðir að meðan hún var gift og rak heimilið á tvennum tekjum hafi launin verið í lagi. Hún skildi og er á leigumarkaði og þá varð miklu erfiðara að láta enda ná saman. Eftir að hún fékk nám sitt metið og leyfisbréf sem leikskólakennari hefur hún meira á milli handanna en segir launin vera lág. Hún hafði unnið aukavinnu áður en hún skildi en gerir það ekki núna. Segir nóg að vinna fulla vinnu og reka heimili með tvö börn. Hún var um tíma í háskólanámi á Íslandi.

Kona sem bæði menntaður sjúkraliði og kennari, segist þurfa að vinna aukavinnu til að ná endunum saman. Hún hefur síðustu sex ár unnið á hjúkrunarheimili auk annarra verkefna til að eiga peninga fyrir viðgerðum á húsnæði, hún vilji ekki taka lán heldur vera sjálfstæð. Hún er afar ánægð með aukavinnuna og hún sem slík sé ekki erfið en það sé erfitt að eiga engan frítíma. Hún hefur sótt ýmis námskeið m.a. á háskólastigi.

Kona með háskólamenntun í óskyldu fagi, vann í mörg ár sem ófaglærð. Hún talar um sjokkið sem hún fékk fyrst þegar hún fékk útborgað fyrir starf á leikskóla, launin hafi verið svo lág. Í mörg ár vann hún aukavinnu og skúraði allan leikskólann að loknum vinnudegi og hafði þá son

sinn með sér. Hún er ekki lengur í aukavinnu enda með þrjú börn og eiginmann. Á tímabili var hún í 100% leikskólakennaranámi, 75% vinnu og með heimili og segir að það hafi verið algjör klinkun.

Kona kennaramenntuð, sem ráðin var beint sem kennari og því á launum samkvæmt taxta KÍ er barnlaus í sambúð, segir ekki erfitt að lifa af laununum. Hún er ekki í annarri vinnu og hefur verið að læra íslensku í nokkur ár. Matráður á miðjum aldri segist ekki eyða miklu, hana skorti ekkert og er ekki í annarri vinnu. Hún hefur sótt margskonar námskeið á Íslandi m.a. námskeið sem veitti henni réttindi til að starfa sem matráður.

Reykjavík íslenskar konur

Íslensku konurnar voru líkt og erlendu stallsystur þeirra spurðar hvort einfalt væri eða erfitt að lifa af launum og ennfremur hvort þær væru í annarri vinnu samhliða leikskólastarfinu. Bríet og Dagbjört eru ungar konur, önnur er matráður hin vinnur á deild, hvorug þeirra hafði spáð mikið í launin áður en þær byrjuðu að vinna á leikskóla en sögðu að þó launin væru ekki mikil þá fyndist þeim starfið líflegt og skemmtilegt. Báðar segja erfitt að lifa af laununum, það sé ströggil, sérstaklega verandi á leigumarkaði eins og þær höfðu báðar reynslu af. Engu að síður voru þær sammála um að þó launin væru lág, væri vinnan þess virði.

Halldóra er þrítug barnlaus og einhleyp, var nýbúin að kaupa sér íbúð, sagði afborganir stífar og lítið eftir af laununum þegar reikningar hafa verið greiddir. Matráður í sambúð með tvö börn og á leigumarkaði borgaði yfir helming af útborguðum launum sínum í leigu fyrir utan annan heimilisrekstur en segir afkomuna betri eftir að hún varð matráður.

Af elstu konunum missti önnur þeirra bæði starf sitt (í fjármálageiranum) og húsnæði í Hruninu og hafði ekki efni á því að leigja þegar hún fór að vinna í leikskólanum, flutti þá inn til ættingja og bjó þar í 10 ár. „Ég komst ekki út, segir Margrét því ég ætlaði náttúrulega að fá mér almennilega vinnu, leigja mér eitthvað húsnæði en ég gat það bara ekki þegar ég byrjaði í leikskólanum. Hún fékk enga starfsreynslu metna inn í leikskólastarfið þrátt fyrir að hafa verið á vinnumarkaði í 30 ár.“ Ég byrjaði bara í allra neðsta [launaflokki] sem hægt var,“ sagði hún.

Báðar konurnar segja að launin hafi batnað mjög mikið eftir lífskjarasamningana 2019 og benda á að þær hafi líka fengið greitt eitt ár aftur í tímann og miklu hafi munað um það. Talið barst að formanni Eflingar Sólveigu Önnu Jónsdóttur og þá sagði önnur þeirra: „loksins kom einhver sem barðist fyrir fólkið en hugsaði ekki bara um rassgatið á sjálfu sér. Það er bara þvílíkt lán að hafa fengið hana sko. Hún náttúrulega vann á leikskóla.“

Með kjarasamningunum 2019 varð áþreifanleg breyting, segir Helga fertug einstæð móðir, „ég sé alveg áberandi mun á andrýminu sem ég hef,“ og bætir við „ég get borgað Visa reikninga án þess að vera sníkja út úr pabba. Hún er á leigumarkaði og hefur upplifað að eiga ekki fyrir mat í lok mánaðar. „Beisiklí fór 85% af öllu sem ég fékk beint í húsaleigu, ég bara nota peningana til að borga reikningana.“ Og hún bætir við: Ég var með díl við kokkinn að ef það var eitthvað afgangsetti hann það inn í ísskáp fyrir mig og ég gat bara tekið það með mér. Annars hefði ég ekkert verið að borða neinn venjulegan manneskjumat.“

Allar konurnar töluðu um að kjarasamningarnir 2019 hafi breytt afkomu þeirra til hins betra. Sandra matráður, segist líka finna mun á því að færri starfsfólk komi í eldhúsið að biðja um afgang líkt og verið hafði fyrir launahækkunina sem kom með samningunum.

Í ljós kom að engin íslensku viðmælendanna var í aukavinnu og aðeins ein var í námi meðan rannsókn fór fram, sú var í leikskólaliðanámi. Margar höfðu áður sótt ýmiskonar námskeið. Herdís er með 25 ára starfsreynslu er ein þeirra, sem er alltaf að bæta við sig og læra. Hún bendir á að "það sé alltaf verið að hvetja okkur til að læra meira, taka leikskólaliðann o.fl.. en þetta er bara svo lítið metið. Fyrst núna eftir 10 ár erum við að fá sértaxta einn launaflokk." Hún tók leikskólaliðanámið og segir:

”Fékk náttlega rosalega þekkingu og lærði mikið en launin nánast um ekki neitt. Mér finnst ekki vera hægt að hvetja fólk til þess að fara að læra og mennta sig og annað í þessu djóbbi sem þú ert í ef það á ekkert að umbuna því fyrir það. Það er ekki Efling það er Reykjavíkurborg sem hefur verið að ýta á okkur með þetta nám en svo er það bara ekkert metið.”

Dreifbýli aðfluttar konur

Ólíkt undirliggjandi óánægju með launakjör meðal kvenna í Reykjavík var annað hljóð í konunum í dreifbýlinu varðandi afkomu, þær störfuðu allar á leikskóla sem rekinn var af sveitarfélaginu. Þær segja launin ekki vera vandamál þær séu ágætlega launaðar. Tvær þeirra eru í Kennarasambandinu, ein er menntaður iðjuþjálfari og fær greitt í samræmi við menntun, sú fjórða var nýhætt í starfi á leikskóla en sagði launin þar mjög ásættanleg. Flestum finnst almennt ríkja leynd yfir launum á Íslandi, sem þeim finnst miður ekki síst þar sem komið hafa upp mál þar sem útlendingar hafa verið hlunnfarnir. Af fjórum konum í hópnum var ein í háskólanámi samhliða starfi, önnur hafði sótt íslenskunámskeið en hinar tvær ekki verið í neinu námi. Allar eru með háskólamenntun frá heimalandi sínu.

6. Rómað kynjajafnrétti

Í alþjóðlegum samanburði er Ísland ásamt Norðurlöndunum meðal þeirra landa þar sem hvað mest kynjajafnrétti mælist. Líkt og fram hefur komið hefur Íslandi hlotnast sá heiður að skipa efsta sætið á lista á mælikvarða Alþjóðæfnahagsráðsins um kynjajafnrétti í heiminum í tólf ár í röð allt til 2021.³³

Kvennabarátta og baráttan fyrir jafnri stöðu kynjanna í íslensku samfélagi varð að sjálfsögðu ekki til í tómarúmi heldur vegna samþættra áhrifa frá alþjóðlegum straumum kvennabaráttu erlendis og á heimavelli. Hér verða ekki tíundaðir allir áfangasigrarnir á þeirri meira en aldarlöngu vegferð en auk sjálfs kosningaréttarins eru nokkur atriði á síðustu áratugum, sem öðrum fremur hafa skipt sköpum. Kvennafrídagurinn 1975, kona á forsetastól 1980, pólitísk framboð til sveitarstjórna og þings á níunda og tíunda áratugnum, sem ásamt því að efla pólitíska þátttöku þeirra gerði konur sýnilegri á hinum opinbera vettvangi en nokkru sinni hafði áður verið. Þessir þættir höfðu líka án nokkurs vafa mikil áhrif í að styrkja sjálfsímynd kvenna þvert yfir samfélagið.³⁴ Með aukinni atvinnuþátttöku varð krafan um aukinn aðgang að niðurgreiddri dagvist barna sífellt meira aðkallandi og konur áttu stóran hlut að máli í þeirri baráttu (sbr. Kvennaframboð og Kvennalista). Lenging fæðingarorlofs kvenna og innleiðing feðraorlofs eru ennfremur áfangar á vegferðinni í átt að auknu kynjajafnrétti.

Þó vissulega sé hægt að færa rök fyrir því að kynjajafnrétti á Íslandi eigi sér rætur í tiltölulega sterkum kvenímyndum fyrri alda er hæpið að rekja það eingöngu til aldargröins sjálfstæðis og atorkusemi íslenskra kvenna líkt og goðsögnin um hina sterku íslensku konu, sem sá um börn og bú meðan karlarnir voru fjarri heimilinu endurómar. Raunin er sú að þunginn í áunnu kynjajafnrétti er afrakstur þrotlausrar baráttu (Erla Hulda Halldórsdóttir et al. 2020; Helga Sigurjónsdóttir 1988).

Mælikvarði Alþjóðæfnahagsráðsins metur muninn á jafnrétti karla og kvenna út frá fjórum sviðum: efnahagslegri þátttöku, tækifærum til menntunar, valdeflingar í stjórnámálum og heilbrigði og heilsufarslegir afkomu. Rétt er að undirstrika að þeir mælikvarðar sem þar eru notaðir eru ekki yfir gagnrýni hafnir og hægt að deila um hversu réttmætt það er að bera saman smáríki á borð við Ísland og svo ríki sem telja á annan milljarð íbúa.

Skýrslan hefur komið út síðan 2006 og hefur þátttökuríkjum fjölgað jafnt og þétt síðan. Árið 2022 tóku 156 ríki þátt og voru þau metin og gefin einkunn þar sem 1 stig táknar fullt jafnrétti. Ísland situr, sem fyrr segir í efsta sæti listans, með 0,892 stig og bætir við sig 0,016 stigum frá

³³ World Economic Forum (2022). *Global Gender - Gap Report - INSIGHT REPORT*, Genf: Sviss.

³⁴ Hildur Hákonardóttir (2005). Erla Hulda Halldórsdóttir et al. (2020).

síðustu skýrslu. Þessi mælikvarði er engan veginn altækur en gefur vissulega sterkar vísbendingar.

Erlendu konurnar í rannsókninni voru inntar eftir því hvernig þær upplifa kynjajafnrétti á Íslandi í samanburði við heimalandið og enn fremur hvort eitthvað hafi komið þeim á óvart varðandi það hér á landi.³⁵ Misjafnt var hvernig þessum spurningum var svarað og sumar nefndu ekki sérstaklega að eitthvað hafi komið þeim óvart. Athyglisvert er að kona frá fyrrum kommúnistaríki, nefndi sérstaklega að hún hafi fyrst átt erfitt með að trúa því að konur fengju ekki sömu laun fyrir sömu störf og karlar. Í heimalandi hennar var ekki þessi kynbundni launamunur, sem hefur verið svo einkennandi á íslenskum vinnumarkaði og mikið hefur verið unnið að til uppræta en enn ekki tekist þó launagap milli kynjanna hafi minnkað.³⁶ Allar voru mjög hrifnar af því kynjajafnrétti sem hér ríkir.

Athyglisvert er að kanna hvar heimalönd þátttakenda skora á jafnréttismælikvarða Alþjóðaefnahagsráðsins (e. World Economic Forum) 2022 samanborið við Ísland. Lönd þáttakenda í rannsókninni raðast svona niður:

Þýskaland 10 UK 22 Serbía 23 Lettland 26 USA 27
Búlgaría 42 Ástralía 43 Tékkland 76 Pólland 77 Rússland* í 81 sæti 2021.³⁷
Indland 135.

Rétt er benda á að samanburður milli gjörólíkra landa hvað varðar stærð, mannfjölda, menningarlegan margbreytileika, efnahag og o.fl., þarf ætíð að vera gerður með fyrirvörum.

Kynjajafnrétti á Íslandi í samanburði við heimalandið

Þýskaland er það land, sem næst komst Íslandi á listanum og skipar tíunda sætið. Sabine er frá gamla Austur-Þýskalandi – og hefur búið á Íslandi í tvo áratugi. Hún segir erfitt að gera samanburð því hún sé búin að vera svo lengi á Íslandi. Hún er mjög hrifin af því hverju konur á Íslandi hafa áorkað í kynjajafnrétti.

Næst á eftir raða fjögur heimalönd þátttakenda sér niður á mjög svipuðum stað í könnun Alþjóðaefnahagsráðsins WEF 2022. Þetta eru Bretland í 22. sæti, Serbía í 23. sæti, Lettland í 26. sæti og Bandaríkin í 27. sæti. Breska konan segir að staða kvenna í Bretlandi sé um margt

³⁵ Þegar þú berð saman stöðu þína sem kona Íslandi við stöðu kvenna í heimalandinu, hvað er finnst þér líkt og hvað finnst þér ólíkt?

³⁶ <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/oleidrettur-launamunur-kynjanna-2021/>

³⁷ Rússland var ekki með 2022 – sjá WEF skýrslu 2022.

svipuð og á Íslandi en þar sé mikill kostnaður við umönnun barna, sem dragi úr atvinnuþátttöku kvenna.

Jovanka frá Serbíu hefur lengi á Íslandi og það var bylting og borgarastríð þegar hún flutti til Íslands. Hún segist ekki alveg vita hvernig staða kvenna er þar núna en hún hafi verið mjög ólík, allt miklu meira hefðbundið miðað við Ísland. Serbneska samfélagið hefur breyst mikið síðan þetta var og nú er samkynhneigið kona orðin forsætisráðherra, þrátt fyrir mikil mótmæli. Í Lettlandi eru konur mjög virkar á vinnumarkaði, segir Evelina frá Riga, en þar ríkir líka hefðbundin verkaskipting og heimilishald og barnauppeldi er nánast alfarið í höndum kvenna. Hún er fráskilin en var í hjónabandi - með samlanda sínum - þar sem allt heimilishaldið lenti á henni og segir að hún muni ekki sætta sig við það aftur.

Þegar Judith, sem er frá bandarískri stórborg, sagði sig hafa fallið fyrir mýttunni eða markaðssetningunni „konur eru svo miklu betur settar á Íslandi. Þetta er sagan sem ég hef alltaf heyrt frá Íslendingum. Frásögnin af sjálfstæðu víkingakonunum, sem sáu um rekstur sveitabýlanna meðan karlarnir voru í burtu.“ Aðspurð um hvort henni finnist þetta vera ýkjur, svarar hún: Jú, en þetta var samt tilfinningin sem ég og margir sem ég þekki hafa haft. Þannig að ég bjóst við slíku og á öllum listum yfir það hvar konur raðast upp í heiminum, mælikvarðar og svoleiðis, þá er Ísland alltaf þarna uppi. En ég veit ekki hvort það er betra í reynd [hér á landi] en á öðrum stöðum. Launin líta út fyrir að vera há en hér er framfærslukostnaðurinn mjög hár miðað við umheiminn og þegar horft er á muninn á körlum og konum er það ekki svo ólíkt það er bara hærri tala hér, vegna þess að hér er allt dýrara.“ Judith segir fæðingarorlofið vera miklu betra hér en í Bandaríkjunum.

Það sem helst kom henni á óvart við Ísland var gamaldags hugsunarháttur. Hún átti von á því að samfélagið væri framsæknara, róttækara en það í rauninni er. Þó það sé frjálslýnt að ýmsu leyti sé það líka íhaldssamt t.d hvað varðar stefnur. Yfirvöld komi í orði á móts við vilja almennings en þegar á hólminn er komið er minna um efndir og nefnir sem dæmi neikvæð viðhorf til kvenna sem afhjúpuðust í Klausturbars heykslinu árið 2018³⁸ sem og þau kynferðisbrotamál, sem afhjúpuð voru í #MeToo byltingunni. Judith bendir á að svo virðist sem pólitískir leiðtogar, sem stjórna á Íslandi séu í frjálslýndum ríkisstjórnunum miðað við önnur lönd í heiminum en þegar þegar til kastanna kemur hafi þeir afturhaldssamar hugmyndir og reyna ekki einu sinni að leyna þeim.

Búlgaríu og Ástralíu voru næst í röðinni í 42. og 43. sæti. María frá Búlgaríu segir augljóslega vera meira kynjajafnrétti á Íslandi en í heimalandinu og erfitt sé þar fyrir konur vera teknar alvarlega. Þær þurfi mikið að sanna sig. Hún segir verkaskiptingu í heimilishaldi og barnauppeldi vera hefðbundna þ.e.a.s. sú vinna lenti mest á konunum. Henni þykir allt mun framsæknara á Íslandi en í Búlgaríu. Sophie er frá stórborg í Ástralíu segir stöðu kvenna í Ástralíu alls ekki eins

³⁸ Haustið 2018 urðu nokkrir þingmenn uppvísir að mjög niðrandi ummælum um konur og minnihlutahópa. Sjá m.a. Birna Stefánsdóttir 2018; Margrét Helga Erlingsdóttir 2018.

góða og á Íslandi, leikskólar eru mjög dýrir, sem dregur verulega úr atvinnuþáttöku kvenna sem eru mæður. M.ö.o. kerfið vinnur gegn konum/mæðrum. Fæðingarorlof sé mjög stutt þar – aðeins sex vikur.

Monika kom ung til Íslands frá Tékklandi, sem var í 76. sæti á jafnréttismælikvarða Alþjóðæfnahagsráðsins 2022, hún var aldrei á vinnumarkaði í heimalandinu en segir allt miklu hefðbundnara þar hvað varðar stöðu kvenna. Þær sjái um uppeldi og heimilisstörf og ekki tíðkist eins að setja börn á leikskóla heldur séu mæður heima með börnunum.

Næst Tékklandi á mælikvarða Alþjóðæfnahagsráðsins um kynjajafnrétti var nágrannalandið Pólland sem var í 77. sæti aðeins fjórum sætum framar en Rússland, sem var næstneðst af heimalöndum þátttakenda. Katarzyna fulltrúa Póllands í rannsókninni fannst erfitt að segja eitthvað í nokkrum setningum um samanburð við Ísland á kynjajafnrétti. Hún er komin yfir miðjan aldur og man tímana tvöna. „Í Póllandi er mikið að breytast,“ segir hún, lækkar röddina töluvert, heldur áfram og segir: Þegar ég var ung voru konur í Póllandi mjög sterkar en núna er allt breytt og meira pólitískt og meira konservatíft. Núna er líka erfitt að finna vinnu - efnahagskreppa - og mér finnst þetta vera svolítið verra en það var þegar ég var ung,“ segir hún. Hún segir að nú orðið ráði kirkjan miklu meiru en var. „Það var frjálsara áður þegar það voru bara sósíalistar“ segir hún og hlær. „Sterkari konur. Konur voru þá með sterkari stöðu,“ segir hún.

Athygli vekur að það sem helst kom henni á óvart á Íslandi tengist ekki kynjaskiptingu heldur því að „Ísland er ekki eins stéttskipt og Pólland, þar er miklu meira híaarkí“ segir hún en segir það vera að breytast en ekki hratt. Fólk í einni stétt talar ekki við fólk úr annarri stétt. Hún segir frá því að það myndi aldrei ske að það væri tekin mynd af öllu starfsfólki saman, þ.e. forstjóra/leikskólastjóra og t.d. eldhússtarfsfólki eins og tíðkast hér á landi. „Ég er ekki grínast þetta myndi aldrei gerast, hópmynd af öllu starfsfólkinu saman. Hér er það í lagi. Þetta er allt öðru vísi en í Póllandi“ segir hún og bætir við að boðleiðir milli stjórnenda bæði í pólitík og annarsstaðar séu varla til ólíkt því sem gerist hér á landi þar sem miklu meira samband er á milli pólitíkurinnar og fólksins. Máli sínu til stuðnings segir hún frá því að hún hafi einu sinni komið á skrifstofu Eflingar og viljað tala við Sólveigu Önnu Jónsdóttur formann félagsins. „Ekki vandamálið,“ var svarið sem hún fékk, „ég skal spyrja hvort hún er laus.“ Hún segir með mikilli áherslu að í Póllandi myndi ALDREI neitt svona gerast.

Þau heimalönd sem ráku lestina á mælikvarða Alþjóðæfnahagsráðsins WEF 2022 voru Rússland og Indland. Rússland var reyndar ekki með á listanum sem kom út 2022 en var með árið á undan og lenti þá í 81. sæti.³⁹ Indland var í 135 sæti í skýrslunni 2022. Vegna þess að mestur munur er

³⁹ World Economic Forum (2021). *Global Gender - Gap Report - INSIGHT REPORT* Genf: Sviss.

á stöðu kvenna í þessum löndum og á Íslandi af öllu heimalöndum þátttakenda er sérstaklega fróðlegt að heyra hver svör þeirra eru.

Rússland og Indland eru hvort tveggja ákaflega stór lönd í þess orðs bestu merkingu. Rússland er víðfeðmasta land jarðarinnar – sautján þúsund sinnum stærra en Ísland - með 146 milljónir íbúa og ákaflega margsleitt í menningarlegu tilliti. Indland er annað fjölmennasta ríki heims og jafnframt fjölmennasta lýðveldi á jörðinni. Þar búa ríflega 1400 milljónir manns og landið eins margsleitt í öllu tilliti og nokkurt ríki getur orðið. Bæði þessi lönd eru sambandsríki og hvort um sig ákaflega menningarlega margsleit.

Olga er frá Rússlandi og segir stöðu kvenna í heimalandi sínu vera miklu lakari en á Íslandi. Þar sé mjög skýr og hefðbundin verkaskipting milli karla og kvenna, þar eigi konur ekki að vera femínistar, eiga ekki að tjá skoðanir sínar heldur sinna þeim verkum sem fyrir þær eru lagðar möglunarlaust. Hún segir konur þar kvarti ekki, heldur hlýði því sem fyrir þær er lagt. „þær berjast ekki gegn karlavelðissamfélaginu,“ segir hún, „og [ekki] gegn óréttlætinu og [ekki] gegn neinu. Af því þær eru hræddar um að missa eitthvað. Missa vinnu, missa virðingu, ef þú talar of mikið. Þig langar ekki að fólkið hugsi illa til þín. Þær eru ánægðar með allt sem þau hafa.“

Aðspurð um hvort hún haldi að þær séu í raun ánægðar eða bara segist vera það svarar hún því til að það sé afar erfitt að standa á móti ríkjandi viðhorfum og venjum. Fólk sé almennt á varðbergi og óttist að gagnrýna því „það reisis bara upp veggur“ segir hún, m.ö.o. gagnrýni mætir svo mikilli fyrirstöðu og því ekki á valdi nema einstaka sterkra persóna að standa í því. Olga segir upplifun sína af Íslandi allt aðra. „Mér líður sko mjög vel hér. T.d. ég get farið til deildarstjóra, leikskólastjóra og sagt hvernig mér líður og get sagt satt t.d. að mér líði illa.“ Slíkt hefði hún aldrei geta gert í heimalandinu þar eru tilfinningar ekki teknar til greina, engin virðing borin fyrir þeim, segir hún.

Aðspurð hvort konur gegni stjórnunarstöðum ef vanvirðing í garð kvenna er ríkjandi og ítök feðravelðisins eru eins sterk og raun ber vitni, svarar hún: „Já, já, þær eru leikskólastjórar, skólastjórar og fyrirtækisstjórar í litlum fyrirtækjum. Það er alveg þannig sko. En það getur verið bara í litlum samfélögum litlum svæðum, ekki á stórum svæðum ekki á stóra sviðinu.“

Olga var gift íslenskum manni en þau skildu. Hún segist hafa orðið alveg forviða yfir því að hann gekk í öll heimilisstörf, eldaði, þvoði þvotta, skúraði gólf og þreif, verk sem í heimalandi hennar eru alfarið á höndum kvenna og karlar koma yfirleitt ekki nálægt. Það tók hana svolítinn tíma að venjast þessu en svo kunnir hún afar vel að meta það. Olga segir að þrátt fyrir sterka stöðu karla í Rússlandi eru líka konur þar sem hafa sýnt mikið hugrekki með því að berjast fyrir bættri stöðu kvenna. Olga er afar sátt við kynjajafnréttið á Íslandi.

Shakti er frá Indlandi þar sem staða kvenna allt önnur en á Íslandi. Hún segir að „þeim sé uppálagt að vera stilltar og prúðar, ekki láta skoðanir sínar í ljósi, vera „góðar eiginkonur“ og leyfa eiginmanninum að láta ljós sitt skína.“ Þar er líka ævafornt stigveldi – kasta/ erfðastéttir –

sem þrátt fyrir að hafa verið bannað með lögum í áratugi virkar enn í praxís og sífellt sé verið að minna fólk á hvar í stétt það standi. Mörk á milli fólks séu miklu augljósari og þeim haldið við með formföstum umgengnisreglum. „Á Indlandi labbar þú ekki inn til leikskólastjóra til dæmis, eða skólastjórans. Þú bókar tíma skilurðu. Þú ert ekki að fara að banka og svo spjalla. Og það er *ALLTAF* verið að minna þig á hvar þú átt að vera, hver staða þín er. Minna þig á í hvaða tröppu þú átt að vera.“ Verkaskipting á vinnustöðum er líka miklu skýrar afmörkuð þ.e. hver gerir hvað. „En hér eru allir miklu meira á jafnréttisgrundvelli,“ segir hún.

Shakti giftist aðeins sautján ára gömul og fór beint úr föðuruhúsum í hjónaband. Í heimalandinu tíðkast ekki sami djammkúltúr og á Íslandi en gegnum starf sitt á leikskólanum heyrði hún frásagnir ungra samstarfskvenna af því. „Þær voru alltaf að segja mér djammsögur. Og ég var bara *VÁ!* Ég missti af þessum hlutum, skilurðu. Þetta var þínu óhugnanlegt sko. Kannski fóru þær heim með karlinum, „en svo reyndi hann að hringja í mig næsta dag [sögðu þær mér] og ég var bara að sofa hjá honum.“ Það má alveg [sofa hjá] en það má ekki hringja í mig, skilurðu, segir hún og hlær, „ég skil það ekki.“ Shakti fannst samt mjög jákvætt að upplifa að það sé jafn mikið frelsi fyrir stelpur og stráka. „Mér fannst það æðislegt. Þú mátt vera blindfull.“ Hún er mjög sátt við það kynjajafnrétti, sem hún hefur kynnst á Íslandi.

Hvað sögðu íslensku konurnar?

Íslensku konurnar rannsóknarinni voru líka spurðar hvort eitthvað kæmi þeim á óvart varðandi jafnrétti (kynjajafnrétti og jafnrétti almennt) á Íslandi. Misjafnt var eftir hópum hvort óánægju gætti og/eða hvort þær fundu fyrir ójafnrétti öðru en hvað varðar kyn. Í rýnihópi eitt þar sem voru tvær íslenskar konur kom ekki fram nein bein óánægja og þær sögðu karlmenn ganga í öll störf til jafns við konur en ræddu jafnrétti ekki að öðru leyti.

Óánægja með skort á jafnrétti beindist m.a. að því að meta ekki námskeið til launa og eins og fram hefur komið tók það tíu ár að fá fyrir það sértaxta um einn launaflokk. Upp komu vangaveltur um hvort kyn hefði getað breytt einhverju hér þ.e., hvort karlar hefðu þurft að búa við að fá litla sem enga launahækkun þrátt fyrir að hafa tekið námskeið af þessari stærð. Því var ekki svarað beinlínis en ein konan sagðist viss um að karlar væru með hærri laun en konur á leikskólum, en bætti við að hún gæti ekki sannað það. Það eru aðallega stjórnendur sem gangi framhjá sér, segja þær.

Önnur kona segir að sér finnst vera meiri fyrirlitning gagnvart Eflingarfólki eða þeim sem eru ekki með leikskólamenntun eða eru leikskólakennarar. Leikskólaliðinn tekur undir þetta og segir:

Þú ert í raun að gera nákvæmlega það sama og allir hinir á leikskólanum og jafnvel meira því við erum mest með börnin því þær eru á eilífum fundum og undirbúningi og fá alltaf

meiri og meiri undirbúning og þá hugsum við um börnin. Og ég verð nú bara að segja það af minni 25 ára reynslu að það er ansi oft að þessar blessuðu leikskólakennarar láta ekki sjá sig út fyrir dyr. Tala nú ekki um ef það er leiðindaveður þá hjálpa þær ekki neitt. Eru þá ekkert úti bara inni.“

Í rýnihópi 3 voru eingöngu íslenskar konur, þrjár að tölu. Þær töldu allar að komið væri fram við erlent starfsfólk af virðingu. Varðandi kynjahlutföll sögðu þær að karlmönnum hafi fjölgað og að þeir séu yfirleitt í yngri kantinum – undir þrítugu. Óánægja meðal þeirra beindist m.a. að stéttskiptingu og klíkuskap á vinnustaðnum eins og ein orðaði það. „Þeir sem eru vinir einhvers fá kannski meiri tækifæri og betri meðferð og eitthvað svona. Smá uppáhald og svona og hrósað meira fyrir vinnuna og svo stéttaskiptingin.“

Aðrar taka undir að stéttskiptingin sé ekki síst milli faglærðra og ófaglærðra. Halldóra segir að það „hafi ekkert verið neitt leyndarmál að leikskólastjórinn hefur oft verið að monta sig af því hvað margir eru með háskólapróf hjá okkur að vinna og svona. Þau eru ekki með háskólapróf í, þau eru ekki leikskólakennarar, þeir eru bara með japönsku eða heimspeki eða eitthvað svona. Þetta eru bara krakkar sem eru búnir að klára háskólann í einhverju.“

Halldóra lýsti því hvernig gengið hefði verið framhjá reynsluríku ófaglærðu starfsfólki og faglærðir settir yfir án nokkurrar reynslu af vinnustaðnum og reynsluríku ófaglærðu fólki ýtt til hliðar. Hún hefði ekki fengið sína erlendu leikskólamenntun metna og væri því skilgreind sem ófaglærð. Þrátt fyrir ánægju með aukna aðild karla í leikskólastarfi kom einnig fram að konunum fannst halla á sinn hlut. Gerðar kröfur á þær um að vera mjúkar en ekki með skráp. „Ég komst ekki upp með sömu hluti og karlmenn komust upp með,“ segir Helga

Halldóra segir að karlkyns samstarfsmenn hennar geri vinnuna sína ágætlega á hennar vinnustað, hún geti ekki dæmt um aðra vinnustaði. En hún bætir við og segir: En um leið og þeir eiga frumkvæði að einhverju, fara eitthvað eða gera eitthvað verkefni, þá er það bara „standing ovation“,“ - segir hún og klappar saman höndunum – „sko, þeir eru búnir að sýna frumkvæði, fá þvílíkt hrós fyrir það, eitthvað sem við gerum á hverjum degi alla daga þú veist. Helga segist upplifa að þetta sé útbreitt í samfélaginu. „Einhvernveginn að karlmaður bara fer fram úr rúminu þá er það bara geggið sko. Það er bara einhver rosa lár standard í gangi hér.“..

Í hópnum urðu umræður um skort á jafnrétti. Talað var um að væntingar til kvenna væru að þær eigi að vera mjúkar og auðmjúkar og hafa tilfinningu fyrir því hvernig fólk er. Karlmenn séu ekki undir sömu pressu um tiltekna hegðun, sem ætlast er til af konum og þeim leyfast hlutir sem konum leyfast ekki. Jafnréttispælingar beindust líka að mismunandi miklu umburðarlyndi fyrir ólíkum karakterum. Þátttakendum fannst almennt ekki gefið nógu mikið rými fyrir einstaklinga sem eru intróvert, þ.e. dulir og frekar fámálir. Extróvert - útávið tjá sig mikið - einstaklingar fá meiri athygli og rými. Ein orðaði þetta svona: Það er alltaf ætlast til þess í mörgum störfum að þú sért hinn fullkomni extróvert skilurðu. Eiginlega tilfinningaríkur og getur skilið alla eiginlega.

Það er einhver svona emósjónal leibel sem þú þarft að vera fullkomin í og það er alltaf endalaust þú veist, að gefa eftir.“

Fram kom að þessi slagsíða hefur verið rædd í jafnréttisnefnd á einum leikskólanum bæði hvað viðkemur starfsfólki og börnum því skólakerfið hampi frekar börnum sem eru extróvert. „Og það er ósanngjarnt gagnvart krökkunum sem vilja bara fá að sitja og lesa. Það er alltaf eitthvað svona er hann undarlegur eða, meðan krakkinn vill bara sitja og lesa og pæla í litlu hlutunum,“ segir ein þeirra.

7.Reynsla af (ó)jafnrétti á vinnustað

Innflytjendur eru almennt í veikari stöðu en heimamenn og þekkja síður norm og gildi hvort heldur í samfélaginu almennt eða á vinnustað og kunna ekki eins vel inn á leikreglurnar sem spilað er eftir, sem oft á tíðum lúta óljósum, duldum, og ósögðum menningarlegum samskiptareglum. Við þetta bætist á stundum takmörkuð tungumálakunnátta, sem gerir þeim erfiðara fyrir að tjá sig og eins að skilja til hlítar það sem sagt er. Vissulega er munur á einstaklingum, sumir búa yfir meiri styrk og ákveðni en aðrir en almennt séð leggst margt á eitt til að veikja stöðu þeirra. Það sem skiptir meginmáli þegar rýnt er í frásagnir innflytjenda varðandi jaðarsetningu, útilokun og/eða hverskonar hunsun er upplifun þeirra sjálfra en ekki meðvitaður eða ómeðvitaður ásetningur gerenda.

Næstu þrjár spurningar, sem viðmælendur voru inntir eftir skarast að einhverju leyti og verða því ræddar ýmist saman eða sérstaklega. Þær snúast um upplifun af jafnrétti á vinnumarkaði, þ.e.a.s. jafnrétti í víðustu merkingu þess orðs, sem og jaðarsetningu og hvort þær fái áheyrn á vinnustað. Tvær fyrri spurningarnar beindust einvörðungu að aðfluttu konunum en sú þriðja líka að íslensku konunum. Spurningarnar voru á þessa leið:

- Hefur reynsla þín af vinnumarkaði á Íslandi/starfi á leikskóla verið í samræmi við væntingar þínar hvað varðar jafnrétti?
- Hefur þú upplifað að vera jaðarsett v. uppruna? – Á núverandi vinnustað eða öðrum vinnustöðum sem þú hefur reynslu af á Íslandi?
- Færðu áheyrn/ er hlustað á þig þegar þú tjáir þig á vinnustaðnum?

Launaþjófnadur

Sabine er iðjuþjálfari, starfaði lengi við þá grein á sjúkrastofnun og segir að þar hafi hún ólíkt öðru starfsfólki aldrei fengið greitt fyrir akstur til vinnu. Þegar hún gerði athugasemdir voru þær hunsaðar en hún vildi ekki ganga fram í málinu af ótta við að missa vinnuna. Á leikskólanum sem hún starfar núna á hafi hún líka verið hlunnfarin þar sem hún fékk ekki greitt fyrir undirbúningstíma eins hún átti rétt á lögum samkvæmt. Búið er að leiðrétta það núna, en hún hafi í raun átt að fá þessa tíma greidda frá byrjun í 5 ár en henni finnst ekki þess virði að berjast fyrir rétti sínum, því sú barátta sé svo erfið tilfinningalega. Hún vildi ekki ganga fram í málinu af ótta við að missa vinnuna.

Jovanka er menntaður kennslu- og uppeldisfræðingur, sem í upphafi starfs síns á [einkareknum] leikskóla skilaði inn öllum sínum pappírnum og prófskírteinum, sem búið var að þýða á ensku og íslensku, stóð í þeirri meiningu að hún hefði verið ráðin sem kennari og fengi kennaralaun enda alltaf kölluð kennari. Hún hafi ekkert verið að pæla mikið í þessu en á launaseðlinum stóð „leiðbeinandi A,“ en það þýðir að viðkomandi er með einhverja menntun en ekki kennararéttindi. Hún hafði samt innt eftir því hjá stjórnendum hvort pappírarnir hennar hefðu ekki örugglega farið rétta leið og fékk jákvætt svar við því.

Svo gerist það að barn hennar veikist alvarlega og hún varð að hætta vinna á meðan það var veikt. Einu og hálfu ári síðar byrjaði hún á leikskóla hjá Reykjavíkurborg og mætti með alla sína pappíra. Leikskólastjórinn hafi litið á pappírana hennar og rekið í rogastans. „Nei, bíddu nú við, þú ert með svakalega menntun, ég ætla bara að láta þetta á sinn stað. Þú ert enginn leiðbeinandi, segir leikskólastjórinn. „Er ég ekki kennari,“ segi ég. „Nei, nei, segir hún þú færð ekki kennaralaun,““ segi hún. Í kjölfar þessarar uppgötvunar sendi Jovanka öll sín gögn í Menntamálaráðuneytið til að fá þau metin og beið í rúmt ár eftir svari. Það var ekki fyrr en hún mætti í ráðuneytið með íslenskan aðstoðarmann sér við hlið til að ýta eftir afgreiðslu málsins að það var loks sent í Háskóla Íslands til að fá úr því skorið. „Og loksins eftir átta og hálfu ár fæ ég leikskólakennaraleyfi. Þannig að ég vann í átta og hálfu ár án þess að fá leikskólakennaralaun.“

Um þessa reynslu segir hún með áherslu: Ég varð rosalega sár og líka svekkt yfir því að hafa ekki tékkað á þessu fyrr. En ég hafði bókstaflega ekki tíma og var ekki að pæla í þessu. Ég var kölluð kennari, þannig að ég hélt að ég væri á þannig launum.“ Jovanka hafði alltaf fengið hrós fyrir vinnuna og hafði þess vegna verið í góðri trú. Aðspurð um hvort launin hefðu hækkað svaraði hún:

Jú, ég fékk bara miklu betri laun strax, miklu betri en ég hafði haft hjá [einkarekna leikskólanum]. Ég varð deildarstjóri og launin hækkuðu. En ég talaði líka við leikskólastjóra, sem var að leysa af [fastráðna] leikskólastjórann hún tók þetta mjög inn á sig og fannst þetta rosalega ósanngjarnt. Hún vissi hvaða menntun ég hafði og hún hringdi í Reykjavíkurborg og þá hækkaði ég um tvo launaflokka ofan á þá leiðréttingu sem ég var búin að fá. Þannig að hún sagði "sem sárabót fyrir öll þessi átta ár", segir hún og brosir. „Og þetta var rosalega fallegt af leikskólastjóranum.“

Olga sem er leikskólakennari segir að á fyrri vinnustað – hjúkrunarheimili – hafi hún upplifað launabjófnað. Þar tíðkaðist sagði hún, að útlendingar fengju störf sem Íslendingar vildu ekki vinna, var ekki gefið tækifæri, engar útskýringar. Engin tilraun til að ræða málin af hálfu yfirmanna. Hún kunni ekki að lesa launaseðilinn sinn en maðurinn hennar – íslenskur – sá að búið var að skera niður fullt af tímum, sem henni voru ekki reiknaðir til launa. Málið fór til stéttarfélagssins Eflingar og þá kom í ljós að bókhaldari hjúkrunarheimilisins hafði leikið sama leikinn gagnvart öðru starfsfólki og var þá rekinn. Olga fékk sína peninga greidda. En hún segir að útlendingar hafi ekki fengið tækifæri til að vinna á rauðum dögum, ekki fengið að velja hvenær

þeir tóku frí o.fl., í þeim dúr. Olga: Ég fékk tilbaka peninga fyrir það sem ég var búin að vinna. En það var ekki jafnrétti því þú fékkst ekki að vinna á rauðum dögum, sem var mun betur borgað, það var frátekið fyrir Íslendinga.“ Á leikskólanum gegnir allt öðru máli þar eru miklu meiri samskipti og upplýsingaflæði miklu betra.

Starfslýsingu ábótavant – lítill stuðningur – undirbúningstímar vanvirtir

Nokkrar konur tóku fram að starfslýsingu hafi verið ábótavant eða hreinlega vantað og stuðningur hafi verið takmarkaður. Maria, sem er kennaramenntuð sagði að sér hefði komið mjög á óvart hversu ráðningasamningurinn innihélt litlar upplýsingar um starfið og hvorki fjöldi vinnustunda tiltekinn né launupphæði tilgreind. Hún átti í erfiðleikum með að skilja launaseðilinn og gekk erfiðlega að fá útskýringar, Excel launatöflur voru snúnar og annað sem viðkom launum var ógagnsætt – en fékk svo aðstoð frá stéttarfélagi sínu, Kennarasambandi Íslands.

Önnur kona með háskólapróf hafi ekki ósvipaða reynslu var mjög undrandi á því hversu erfitt reyndist að fá afgerandi svör um laun – í atvinnuviðtölum. Sagðist iðulega hafa fengið sama svarið þegar hún spurði um laun: við greiðum samkvæmt töxtum stéttarfélagsins.“ Þegar þessir taxtar eru skoðaðir sé erfitt að átta sig á hvaða laun ættu vera greidd, segir hún. „Ekkert er fyllilega útskýrt og það eru eins og fimm PDF skjöl sem þú getur opnað en óljóst hverju þú þarft að fletta upp.“ Hún segist hafa lent í því að þurfa að finna út hver launin væru áður en hún gat gefið svar um atvinnutilboð.

Olga er kennari og segir að hún hafi verið gerð að deildarstjóra en ekki fengið neina tilsögn, ekkert námskeið og lítinn stuðning þegar á hólminn var komið. Hún var með ungar samstarfskonur á deildinni, sem tóku fyrirmælum illa, hlustuðu ekki. Hún segir:

Já mér var hent út í djúpu og sparkað eins og bolta frá einum vegg til annars og ég bara vá! Afhverju seturðu mig yfir ef ekki þú treystir mér ekki? Ég fékk ekki traust og fann þetta bara strax sko. Fékk ekki mikinn stuðning við það sem átti gera en ég elskaði vinnuna og ég gerði vinnuna eins og ég vildi að hún ætti að vera. Ég skildi alveg hvað ég átti að gera. En ég var mjög ákveðin og ég sé það sem ég geri það var ekkert ‚appreciated‘. Ég bara ákvað, nei ég ætla ekki að vera áfram í þessu því ég fékk ekki stuðning. Ég fer bara og verð starfsmaður. En ég sé t.d. líka á fundum að sumir fá meiri hvatningu en aðrir enga. Afhverju bara þessi manneskja en ekki við.“

Shakti hafði svipaða reynslu, þegar hún starfaði sem deildarstjóri í eitt ár. „Það voru örfáir leikskólakennarar hérna og mér fannst, ég var aldrei spurð þangað til [fyrr en] ég var búin að fá gráðuna. Ég var aldrei spurð þó ég hefði mikla reynslu miðað við. OK en svo tek ég [námið] og

Þá er ég komin með þekkingu líka sko. Búin með tvö ár, það kallast diplóma í leikskólakennarafræði.“

Það var fyrst eftir að hún fór í námið, sem hún var spurð álit. „Já en ég finn og því meira sem ég tala við annað erlent fólk þá fatta ég að þetta sé stærra en ég sjálf. ‚It's not just me‘. Ég var alltaf að taka allt inn á mig. Ég var mjög sár,“ bætir hún við.

Hjá þó nokkrum konum kom fram að þær lentu í stappi annað hvort með að fá undirbúningstíma yfir höfuð eða fá þá greidda. Margir deildarstjórar af erlendum uppruna upplifðu hringl á milli daga með undirbúningstíma, þeir voru ekki spurðir hvernær það hentaði þeim að taka þá heldur var þeim úthlutað tímum sem hentuðu deildinni. Ein sagði að þær (deildarstjórnir) hafi farið að bera saman bækur sínar og áttað sig á þessu og líka því að íslenskir deildarstjórar þurftu ekki að standa í sama ströggli og þær upplifðu. Deildarstjórum er veittir tíu undirbúningstímar á viku.

‚Hypocrasía og stereótýpur‘

Þegar Katarzyna sem er matráður var spurð hvort reynsla hennar af vinnumarkaði á Íslandi/starfi á leikskóla hefði verið í samræmi við væntingar hennar hvað varðar jafnrétti, svaraði hún um hæl að það skipti máli hvaða leikskóla væri átt við. Hún hafi skipt tvisvar um vinnustað. „Í fyrsta sinnið lenti ég í vandræðum því yfirmaður minn vildi ekki vinna,... Já yfirmaður minn vildi ekki gera neitt.“ Ætlast var til að hún ynni yfirvinnu sem hún féllst ekki á og hætti. Hún segir: „Já, fyrst tilkynnti ég einelti til Reykjavíkurborgar, það hjálpaði ekki neitt svo ég skipti um leikskóla. Þar sagði leikskólastjórinn ‚ég elska útlendinga, útlendingar vinna miklu meira,“ hér hlær hún og segir um leið, „sem mér finnst ekki gott. Betra að tala ekki neitt en gera svona ‚útlendingar bara vinna.‘“

Ung íslensk kona í hópi viðmælenda bregst við þessu og segir: Sagði hún, ég elska útlendinga því þeir vinna meira? Guð! Skrýtið að segja svona.“ Þá segir önnur íslensk kona „Ég hef heyrt þetta mjög oft sko.“ Við þessa athugasemd varð Katarzyna vandræðaleg og hló í hálfum hljóðum. Íslenska konan bætir við: Þegar maður fer út á vinnustaði segja verkstjórnir við mann já hér er allt í útlendingum og þeir eru bara miklu duglegri en Íslendingarnir og maður er svona já,“ segir hún og setur upp undrunarsvip. „Kannski sumir sem halda að þetta sér hrós eða jákvætt. Þeir eru að reyna að segja að þeir séu duglegir, duglegir að vinna.“

Aðspurð um hvort hún hafi ákveðið að hætta á þessum leikskóla og fara annað, segir Katarzyna „já. En það er svo mikil hypocrasía/[hræsni] í sambandi við útlendinga. Hjá Reykjavíkurborg er svo mikil ímyndarpólítík.⁴⁰ Við elskum útlendinga og allt svo fallett og gott.“ Íslensku konurnar

⁴⁰ Rétt er að minna á að Reykjavíkurborg innleiddi Mannréttindastefnu árið 2006, sem var endurskoðuð 2016 (Borgarstjórn Reykjavíkur 2016). „Tilurð mannréttindastefnunnar er skýr yfirlýsing frá borgaryfirvöldum um að

í hópnum eru henni sammála. Fullyrðingar Íslendinga um hvað útlendingar/Pólverjar séu duglegir vekja upp gremju hjá Katarzyna. „Betra að segja ekki neitt bara“ segir hún, „skiptir ekki máli ef þú ert frá Póllandi, og þú frá Íslandi en ekki segja Pólverjar vinna mjög mikið/vel“ segir Katarzyna. Önnur íslenska konan svarar á þetta og segir: Þetta er svo mikil alhæfing, svo miklar stereótýpur.“

Hunsun - jaðarsetning – útilokun

Orðin hunsun, jaðarsetning og útilokun vísa öll til þess að komið er veg fyrir það sem kallað er á flestum nágrannatungumálum ‚inclusion/inklusion‘ hefur verið hluti af daglegu máli fólks í áraraðir ef ekki lengur. Orðið þýðir einfaldlega að taka með í hópinn, og er andstæðan við útilokun og tengist mjög gjarnan almennri orðræðu um hverskonar mismunun ekki síst á grunni uppruna eða kynþáttar í margmenningarsamfélögum. Nafnorðið var nýlega þýtt á íslensku sem ‚inngilding‘ en á sér enga sögu í daglegu orðfæri almennings. Líta má þessi orð þrjú hunsun, jaðarsetning og útilokun á skala: slæmt verra og verst.

Frásagnir viðmælenda af hunsun, jaðarsetningu og útilokun eru allt birtingarmyndir mismununar, sem getur ýmist verið augljós eða dulin. Það er upplifun þeirra sjálfra, sem skiptir máli en ekki endilega hvort hegðunin hafi verið meintur ásetningur gerenda eða ekki.

Brenda, sem er háskólamenntuð - ekki í leikskólafræðum - kemur úr leikskóla í dreifbýli. Þegar viðtal fór fram hafði henni nýlega verið sagt upp og var mjög ósátt við hvernig staðið var að uppsögninni. Hún segir að það hafi verið vitað þegar hún var ráðin að íslenskukunnátta hennar væri engin snilld. „En mér finnst erfitt þegar ekki er tekið á hlutunum á gagnsæjan hátt,“ segir hún.

„Hvernig ég yfirgaf skólann var þannig að eiginlega var tekið við öðrum starfsmanni en það voru engar breytingar á fjölda barna en mér sagt að við værum nú yfirmönnuð þannig að það var ég sem þyrfti að fara. Í grundvallaratriðum var það mjög úthugað að koma mér út. Frekar en að segja af hvaða ástæðu, sem gæti hafa verið lögmæt, t.d. að segja, þetta er ekki að ganga upp af þeirri ástæðu að þú þarft að bæta íslenskuna þína eða hvað sem það var og takast á við það á gagnsæjan hátt, þá er ég látin fara þegar ákveðin manneskja er ráðin.“

Brenda segir að í raun hafi það verið þannig að vinkonu hæstráðanda hafi vantað vinnu og þá hafi sér verið sagt upp á grunni þess að það væri ofmannað, sem varð þó aðeins eftir að þessi nýja manneskja var ráðin. Hún segir að skólinn hafi vísitandi tekið inn manneskju vitandi að þá

jafnréttis- og mannréttindamál skuli vera grundvallarstef í stjórn stefnumótun borgarinnar.“ (Þorgerður H. Þorvaldsdóttir og Guðbjörg Lilja Hjartardóttir (2016).

yrði ofmannað og þess vegna leitaði hún til stéttarfélags síns sem sagði við hana að þetta væri ekki vinsældakeppni og leikskólinn væri ekki skyldugur að halda henni. Nýi starfsmaðurinn hafði háskólamenntun og fór strax í deildarstjórn en fékk ekki undirbúningstíma. Brenda segir að hún hafi verið jaðarsett. „Veit ekki hvort það var svo mikið vegna þess að ég var útlendingur það var bara einhver sem var tengdari þeim, sem þeir vildu hafa í starfinu og vildi starfið.“ Brenda var ein fjögurra kvenna í rýnihópi, hinar þekktu til þessa máls og tóku undir þessa frásögn hennar.

Jovanka hefur tekið þátt í stóru alþjóðlegu starfstengdu verkefni, tekið þátt í greinaskrifum og flutt fyrirlestra því tengdu og fengið afar jákvæð viðbrögð frá foreldrum og samfélaginu almennt m.a. fjölmiðlaumfjöllun en engin jákvæð viðbrögð frá sínum vinnustað. Yfirmaður hafi þrátt fyrir beiðni hennar aldrei gefið sér tíma til að kynna sér verkefnið en engu að síður kvartað um að hún geri ekki nóg. Jovanka sviður þessi framkoma og finnst hún lýsa mikilli vanvirðingu í sinn garð.

Hún talar líka um að það eigi ekki að þurfa að minna íslenskt starfsfólk á að vera meira ‚inklúsíft‘ [taka það með í hópinn/inngildandi] gagnvart erlendu starfsfólki „En afhverju þarf alltaf að vera að minna á þetta?“ Henni er heitt í hamsi þegar hún segir frá þessu: Afhverju í ósköpunum þarf alltaf að minna á? Ég er búin að vinna í þessum leikskóla í mörg ár. Þú finnur alveg hvað ég er pirruð, þetta er nýbúið að gerast, í fyrradag..., Ég er ekki móðguð en ég vil ekki hafa fólk í kringum mig sem er svona. Leikskólastjórinn er ennþá alltaf að rugla nöfnum. Joanna, Jovanka Hún er alltaf að kalla mig Joanna, eftir þrjú ár!

Shakti hefur upplifað að vera jaðarsett. Hún er hörundsdökk og segir að fólk sé hrætt við að minnast á það. Hún gefur ekki mikið fyrir hugmyndina um ‚color-blindness‘ (þ.e. hugmynd að segjast ‚ekki sjá hörundslit‘ og að hann skipti ekki máli). Segir líka að það séu fordómar og hún hafi oft upplifað það - t.d. á fyrri vinnustað - að fá skammir fyrir að tala ekki íslensku á kaffistofunni og það var löngu áður en hún náði valdi á tungumálinu. Ennfremur út í samfélaginu hafi hún líka mætt andúð en segir jafnframt að viðhorf hafi breyst til hins betra á undanförunum árum. Segist finna fyrir því að það vanti gjarnan upp á tilfinningu fyrir þeim sem koma úr annarri menningu. „Á leikskólanum var verið að syngja lög sem voru beinlínis niðrandi – allt sem er gult finnst mér fallett eins og vinur minn, litli Kínverjinn.“ Í svoleiðis textum sé falin niðrun, segir hún.

Öráreiti – skortur á menningarnæmi – öðrun

Hugtökin; örارةiti, skortur á menningarnæmi, og öðrun, tengjast beinlínis margmenningu og vísa með einum eða öðrum hætti til neikvæðrar hegðunar gerenda. Hugtökin eiga sér mjög stutta

sögu í tungumálinu og ekki að undra að merking þeirra sé mörgum Íslendingum framandi. Judith kemur úr milljónaborg vestan hafs hafði ýmislegt um þetta skilningsleysi að segja.

Hún tekur fram að hún finni ekki mikið fyrir jaðarsetningu á núverandi vinnustað bara lítil ör-áreiði, (e. micro-aggression) eins og frá einum kennara í fjölmeningarmenntun, „sem virðist ekki virða það sem ég er að gera og hefur kastað fram mjög móðgandi athugasemdum þó það hafi ekki verið gert af ásetningi.“ Hún segist hins vegar ítrekað hafa upplifað ‚skort á menningarnæmi‘ meðal Íslendinga - (e. cultural insensitivity) ekki svo mikið á vinnustaðnum en annarsstaðar í samfélaginu. Segir m.a. frá óviðurkvæmilegum kommentum um Gyðinga þar sem dregnar voru upp neikvæðar stereótýpískar myndir af þeim og viðstöddum þóttu myndar. Hún varð hins vegar alveg forviða en gat ekki sagt neitt því hún var ekki nógu góð í íslensku á þeim tíma en velti fyrir sér hvort viðkomandi hafi vitað eða ekki vitað að hún er Gyðingur. Hún nefnir ennfremur að sér finnist sem Íslendingum finnist ekkert að því að vera ónæmir á menningu annarra og blæbrigði. Þeir segi sem svo: já við skiljum að þú kemur annarsstaðar frá en hér – á Íslandi – gerum við hlutina svona.“ Þetta virkar eins og hunsun,“ segir hún.

Judith segir að á leikskólanum hafi verið tilraunir með að efla menningarnæmi ekki síst gagnvart börnum úr annarri menningu. Prógramm sem kallast ‚gefðu tíu‘ og snýst um að hjálpa krökkum sem hafa íslensku sem annað eða þriðja tungumál eða ekki íslensku sem heimamál. Hugmyndin er að gefa þeim börnum sem þurfa tungumálaaðstoð, tíu mínútur á dag óskiptar til að tala við þau íslensku. Hún segir prógrammið hafi ekki verið sett nógu vel fram og vanþekking stjórnenda á menningu og móðurmáli barna sem voru langt að komin hafi komið í ljós, m.ö.o. skortur á menningarnæmi gerði öll samskipti við viðkomandi börn og foreldra erfiðari en ella. Ef rétt er að staðið - ef leiðbeinendur geta sett sig í spor þess sem ekki skilur - þá virki prógrammið vel. Nokkrir aðrir viðmælendur höfðu svipaða sögu að segja af framkvæmd þessa prógramms.

Judith: minnst í þessu sambandi á það sem á ensku hefur verið kallað ‚othering‘⁴¹ eða ‚öðrun,‘ og vísar til hegðunar þar sem komið er fram við manneskju eins og hún sé ekki hluti af hópi og sé öðruvísi á einhvern hátt. Líta má á öðrun sem birtingarform jaðarsetningar. Judith segir að t.d. varðandi börn sem koma úr framandi menningu og hvorugt foreldrið talar íslensku séu meiri líkur á ‚öðrun‘ en ella. Framkoma starfsfólks sé önnur en við þá foreldra sem tala íslensku og við þá sem eru nær meginstraumnum.

Í umræðum um jaðarsetningu kom fram að upplifun viðmælenda var mismikil og misjöfn. Sumar hafi upplifað hana á öðrum vinnustöðum en ekki á leikskóla. Eins kom fram að ekki var alltaf ljóst að þeirra mati hvort jaðarsetning stafaði af uppruna eða af persónulegum ástæðum. Skortur á baklandi var líka nefndur. „Allir þekkja alla á Íslandi - kynnast- Íslendingar geta kvartað við

⁴¹ <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/othering>.

hver aðra en ég get bara kvartað við samlanda mín,“ sagði ein og bætti við það væri erfitt, sérstaklega ef útlendingar eru ekki með mikil tengsl við íslenska samfélagið.

Áheyrn – ekki áheyrn

Viðmælendur voru spurðir um viðbrögð við áheyrn þegar þær tjáðu sig á vinnustaðnum. Margar konur höfðu upplifað skort á áheyrn á fyrri vinnustöðum og sögðu jafnframt að því væri stundum ábótavant á núverandi vinnustað. Ein tók sérstaklega fram að það hefði orðið mikil breyting til batnaðar undanfarin tvö ár eða svo, á hennar vinnustað, sem megi helst rekja til nýs starfsmanns af erlendum uppruna, sem hafði nýstárlegar hugmyndir og fékk stjórnendur í lið með sér. Allir hafi notið góðs af þeim breytingum, bæði börn og starfsfólk.

Önnur segir að þegar hún vann í ferðapjónustu hafi ekki verið mikið hlustað en á leikskólanum „get [ég] núna í grundvallaratriðum gert það sem ég vil og fæ stuðning og það skiptir mjög miklu máli.“ Aðspurð um hvort hún hafi frelsi til þess segir hún já og bætir við: ef ég kem með hugmynd tekur það auðvitað tíma og við þurfum að vinna með hana, en í grundvallaratriðum er hlustað og mér leyft að gera það. Og þeir spyrja mig: Hvað þarftu fyrir þetta?

Aðrar starfskonur hafa upplifað að ekki sé hlustað á þær. Olga hafði slæma reynslu af því vera deildarstjóri, fékk ekki það ‘átorítet’/(yfirvald), sem hún bjóst við, sagði hún og fékk heldur ekki þann stuðning eða hvatningu frá yfirmönnum sem hún átti von á og hætti því og varð almennur leikskólakennari. Hana undraði hvers vegna sumir fengu hvatningu en ekki hún. Segja má að þetta hafi verið einhverskonar þögul útilokun. Hún segir að í stórum hópum sé erfitt að fá áheyrn en það sé mun auðveldara í litlum hópum og/eða fundum. Þá er tekið eftir og hlustað og punktað niður.

Shakti, sem hefur mikla ástríðu fyrir starfinu hefur líka upplifað að vera ekki spurð álits og segir:

Ég hef svipaða reynslu, ég var deildarstjóri í eitt ár. Og það eru örfáir leikskólakennarar hérna og mér fannst, ég var aldrei spurð þangað til ég var búin að fá gráðuna. Ég var aldrei spurð þó ég hefði mikla reynslu miðað við. OK en svo tek ég [námið] og þá er ég komin með þekkingu líka sko. Búin með tvö ár, það kallast diplóma í leikskólakennarafræði og [mér] gengur ótrúlega vel í skóla.

Hún segir að eftir því sem hún hafi talað við fleira fólk af erlendum uppruna þá hafi hún áttað sig á að þetta var reynsla mun fleiri en bara hennar. En hún upplifði líka breytingar hvað þetta varðaði. Hún sagði: Mér finnst þetta nám hafa styrkt mig. Nú hef ég rök. Áður vissi ég sama hlutinn en ég hafði ekki rök. Gat ekki bakkað upp það sem ég sagði. Núna er fólk líka tilbúnara

að hlusta á mig. Svo lengi sem ég fer ekki upp á kant við aðra sem eru hærri, fyrir ofan mig,“ segir hún og verður örlítið spossk á svipinn.

Maria sem er austur-evrópskur leikskólakennari, nefndi að hún hefði lent í núningi við deildarstjóra vegna ólíkra áherslna. Deildarstjórinn lagði meiri áherslu á uppeldisþáttinn en hún sjálf lagði meiri áherslu á fræðsluna/kennsluna. Deildarstjórinn vildi að hún læsi greinar á bloggi og meira í þeim dúr, sem Maria áleit vera skoðanir frekar en akademískar greinar byggðar á fræðilegum rannsóknum. „Einhver þriggja barna móðir skrifar blogg um reynslu sína jafngildir ekki því að hafa faglega þekkingu“ segir Maria, sem fannst þessi tillaga ófagleg og gagnrýndi hana en fékk þá það svar frá deildarstjóranum að svona væru hlutirnir gerðir á Íslandi. Hún sagðist skilja það og ákvað svo að láta þar við sitja því hún væri á förum innan skamms. Maria nefndi líka að hún hefði ekki verið höfð með, ekki spurð álits af leikskólastjóranum þrátt fyrir að vera útlærður kennari. Einu skiptin sem leikskólastjórinn leitaði álits eða aðstoðar hennar var þegar hún þurfti aðstoð við þýðingar.

Þegar Jovanka er spurð hvort hún hafi lent í því að ekki sé hlustað á hana stendur ekki á svari:

Ég hef lent í þessu mjög oft. Því ég veit t.d. að það er ekki hlustað á mig af þessum leikskólastjóra – [sem hún vinnur nú hjá]. Ég hef [líka] oft talað við annað fólk og heyri eins sögur og ég er að upplifa akkúrat. Að hugmyndir þeirra eru ekki ræddar en ef önnur manneskja, sem er kannski íslensk, kemur með hugmynd, sem einhver önnur eða aðrar erlendar konur komu með upphaflega, þá segir leikskólastjórinn: frábær hugmynd og hrósar.“

Hér bætir hún við og er mikið niðri fyrir og segir með mikilli áherslu: „Þá var ég Pólverjinn/Króatinn/Rúmeninn“ „sem ætlaði að koma með hugmynd. Og svo þegar íslensk kona úr stjórnsýslunni kom mundi enginn eftir því að ég hafði verið m. sömu hugmynd tveimur mánuðum áður,“ segir hún. Henni sviður þessi framkoma og segir: Þetta er alveg svakalegt og þetta er svona aftur núna og ég er að hugsa um að hætta og færa mig annað á annan leikskóla. Ég bara þoli upp að einhverju marki og svo bara nenni ég ekki lengur.“

Aðrir viðmælendur nefndu að miklu síður væri hlustað á tillögur innflytjenda en Íslendinga. „Þeir sem ekki tala íslensku eru ekki spurðir og þeir spyrja ekki“ eins og ein þeirra orðaði það.

Af íslensku konunum, segja tvær það ekki vera vandamál að fá áheyrn. Sú þriðja bendir á að þetta sé mismunandi milli leikskóla og ennfremur að það sé persónubundið milli deildarstjóra. Tvær aðrar tala um að þetta sé ef til vill eitthvað sem útlendingar lendi frekar í en Íslendingar. Helga, ein íslensku kvennanna, bendir á að hún fái ekki að njóta sannmælis hvað varðar myndlistarmenntun sína nema helst á sinni deild. En hún segir jafnframt:

Já það er ákveðin vanvirðing gagnvart sko. Hugsanlega er það líka, þú ert svoltið með stimpilinn starfsmaður tvö – heiti yfir leikskólastarfmann án sérmenntunar - og það er

ekki verið að borga þér fyrir og þú hefur ekki eitthvað ákveðið starfssvið og þá ber þér í rauninni bara að virða það einhvernveginn. Sko þú ert ekki ráðin til að gera þetta. Já það er ákveðin vanvirðing gagnvart sko. Vanmat á þekkingu og reynslu stafar sennilegast af því að ef viðkomandi er ekki með kvittun/próf frá skóla sem er í samræmi við kröfur leikskólans þá er hún ekki tekin til greina. Virðist sem reynsla og þekking sé einungis metin ef það eru próf og/eða ef hún er beinlínis tengd. Held samt að nú sé starfsfólki talið til tekna að eiga börn/ hafa tekið þátt í barnauppleidi.“

Helga segir að það ríki ákveðnir fordómar í garð kvenna sem hafa unnið verkamannavinnu. Sú vinna er lítils metin. En hafi karlmaður unnið samskonar vinnu er sú reynsla metin að verðleikum og hann jafnvel álitinn sérfræðingur á því sviði.

Líkt og fram hefur komið sögðu íslensku konurnar að karlmönnum sem starfa á leikskólum sé almennt meira hampað fyrir sitt vinnuframlag en konum. Þeir fá jafnvel standandi klapp fyrir það eitt að eiga frumkvæði að einhverju verkefni, sem konur séu að gera á hverjum degi alla daga, sem þær álíta vera útbreitt viðhorf sem ríki í garð karlanna í samfélaginu.

Ánægðar á leikskólanum en slæm reynsla úr ferðapjónustu

Þar sem í fyrstu spurningu var spurt um reynslu af vinnumarkaði á Íslandi almennt en ekki einvörðungu á leikskólum sögðu nokkrar konur líka frá reynslu sinni af fyrri störfum. Tvær kvennanna í dreifbýlishópnum, sem báðar voru afar ánægðar með reynslu sína af starfi á leikskóla, höfðu unnið sín fyrstu störf á Íslandi í ferðapjónustu og höfðu báðar neikvæða reynslu. Um launapjófnað var að ræða í báðum tilvikum og brotið á réttindum annarrar varðandi veikindarétt. Stéttarfélagið stóð illa að málum og hún var mjög ósátt við hvernig mál hennar var afgreitt.

Hin konan er með meistaraþráðu í íþróttum og ferðamennsku auk kennaraprófs og fékk ekki greitt í samræmi við menntun sína, sem hún nýtti engu að síður í starfinu. Þegar hún gerði athugasemdir við þennan launapjófnað var henni einfaldlega sagt að hún gæti hætt, þyrfti ekki að vinna áfram það væri nóg framboð af starfsfólki. Í leikskólanum var viðmótið allt annað. Þar benti skólastjórinn henni á að sækja um sem kennari því hún hafði kennarapróf, sem hún og gerði og við það hækkaðu launin hennar umtalsvert. Reynsla beggja kvennanna rímar við rannsóknir á innflytjendum í ferðapjónustu og fréttum frá stéttarfélögum af launapjófnaði í greininni.⁴²

⁴² Hallfríður Þórarinsdóttir 2019; Íris Hrund Halldórsdóttir og Magnfríður Júlíusdóttir. (2020).

8.Samskipti við Íslendinga – virðing, vanvirðing

Nokkrar spurningar, sem lutu að samskiptum við Íslendinga og framkomu voru lagðar sérstaklega fyrir þátttakendur af erlendum uppruna. Spurningarnar voru ekki niðurnjörvaðar heldur var stuðst við þær í viðtölum. Spurt var m.a., „finnst þér Íslendingar vera teknir fram yfir þig og aðra innflytjendur? Almenn séð, á vinnumarkaði eða á einstökum vinnustöðum?“ Einnig var innt eftir því hvort þeir nyttu virðingar eða hvort þeim hafði verið sýnd óvirðing af hálfu Íslendinga eða annarra innflytjenda. Spurningarnar sköruðust að einhverju leyti en leitað var eftir því hvort þátttakendur hefðu upplifað virðingu eða vanvirðingu í samskiptum sínum við heimamenn. Ennfremur var spurt hvað þeim fyndist erfiðast í samskiptum við Íslendinga. Misjafnt var hvernig reynsla þátttakenda var háttað. Ein þeirra sagði, að útlendingar væru í sömu stöðu og konur gagnvart körlum á vinnumarkaði.

Þó hér fari frásagnir, sem að einhverju leyti endurspeglar neikvæða upplifun þátttakenda var reynsla þeirra af Íslendingum í stærstum dráttum jákvæð. Ein konan, sem búið hefur lengi á Íslandi og á fjölda íslenskra vina og líkar mjög vel hafði engu að síður ýmsar athugasemdir um framkomu þeirra í sinn garð og annarra innflytjenda. Eftir að hafa gagnrýnt yfirmann sinn leikskólastjórann, klykkti hún út með því að segja: Þegar ég segi þetta svona hljómar þetta gróft en þessi leikskólastjóri er líka yndisleg við mig elskuleg og hún er ekki einhver Grýla.“ Athygli vakti að flestum fannst Íslendingar mjög kurteisir og jafnvel stundum einum of og ennfremur að þeir væru sýknt og heilagt að biðjast afsökunar.

Íslendingar teknir fram yfir þig og aðra innflytjendur?

Nokkar konur sögðu frá því að hafa sótt um störf, sem þær höfðu faglega þekkingu til að sinna þ.e. bakgrunn/ ferilskrá, sem passaði nákvæmlega við uppsettar kröfur en ekki komið til greina í ráðningu. Bandarísk kona sagði að bara nafnið sitt útilokaði sig frá mörgum störfum. Önnur sagði frá vinkonu sinni rússneskri, sem breytti nafninu sínu – og barnsins – til að eiga frekar tækifæri á ráðningu. Hún íslenskaði skírnamafn sitt, felldi niður ættarnafnið og tók upp eftirnafn sem endaði á dóttir.⁴³ Margir þekktu til þess að Íslendingar væru teknir fram yfir útlendinga jafnvel þegar báðir væru með sömu menntun.

⁴³ Því hefur gjarnan verið haldið fram í almennri orðræðu að fólk með erlend nöfn sé síður ráðið í vinnu og það er jafnframt reynsla fólks með erlend nöfn Ritstjórn DV 2019; Viktoría Hermannsdóttir 2015; Erla S. Kristjánsdóttir

Í einum hópi spruttu upp umræður um rasisma og etnískt híaarkí/stigveldi í tengslum við hvort Íslendingar væru teknir framyfir innflytjendur. Olga sagði eftir fyrrum samstarfsmanni frá Marokkó, sem hún vann með á hjúkrunarheimili að hann hafi upplifað að vera settur langneðst í goggunarröðina/híaarkíið og teldi vonlaust að skipta um vinnu. Af því að fyrst fengju Pólverjar og svo aðrar Austur-Evrópu þjóðir forgang síðan kæmi Asíufólk og svo Arabar þar væru Marokkanar síðastir.

Shakti frá Indlandi, segir sögu af syni sínum í tengslum við þessa spurningu. Hann er fæddur og uppallinn á Íslandi og lítur alfarið á sig sem Íslending þó hann beri framandi nafn og sé dökkur á hörund, segir hún. „Hann er hörkunámsmaður og kominn í háskólanám,“ segir hún. Hann hafði unnið í sama matvörumarkaði meðfram menntaskóla í þrjú ár en vildi breyta til og sótti um í öðrum matvörumarkaði. Hann hafði mjög góð meðmæli og fór í eigin persónu og sótti um en fékk þau svör að ekkert væri laust. Skömmu síðar voru tveir [al]íslenskir vinir hans ráðnir í sömu verslun. Shakti segir að honum hafi verulega brugðið og fyrst og síðast sárnað þessi framkoma og ekki skilið hvers vegna. Hún þurfti að skýra út fyrir honum hvers vegna hann hefði fengið höfnun. M.ö.o. að þarna hafi verið augljós jaðarsetning á grundvelli uppruna – húðlitur og nafn ekki „passað“ segir hún.

Önnur kona, sem hafði verið hunsuð af leikskólastjóra sagði hafa orðið vitni að því að hann gerði augljóslega upp á milli starfsfólks, og hafi haldið sérstaklega upp á eina íslenska konu, gæfi íslenskum deildarstjórum undirbúningstíma, eins og þær eiga rétt á, meðan erlendar konur – nefnir hér tvær - sem eru deildarstjórar þurfi alltaf að berjast fyrir að fá undirbúningstíma.

Jovanka benti á mismunandi viðbrögð við tveimur konum á leikskólanum þar sem hún vann, sem tjáðu sig takmarkað við börnin. Önnur var íslensk og með einhverfu hin var erlend og talaði litla íslensku og var Jovanka beðin um að kenna henni og örva. Þegar á leið fannst leikskólastjóranum framfarir ekki nægjanlegar og sagði fámálu erlendu konunni upp. Þegar það var ljóst spurði Jovanka hvort það ætti ekki líka að reka þá íslensku, en þá var fátt um svör og í ljós kom að hún fékk að starfa áfram. Jovanka lítur á þetta, sem augljósa mismunun milli íslenskra og erlendra starfskvenna.

Þónokkrar nefndu að íslenskir starfsmenn fengju iðulega að fara fyrir heim en þeir erlendu ynnu fram að lokun og oft væri undirmannað á álagstímum þegar börnin væru sótt og erlent starfsfólk því síðast heim.

og Þóra Christiansen 2017; Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir 2009. Nýleg rannsókn meðal ráðningaraðila leiddi hins vegar í ljós að engin munur á skoðun ráðningaraðila á hæfni eða ráðningarmöguleika einstaklinga eftir nafni (Alma Sigurðardóttir, 2020).

Framkoma Íslendinga – nýtur þú virðingar?

„Já ég nýt virðingar. Þó mér líði stundum eins og furðufríkinu í sirkusnum!,” segir hin ameríska Judith og hlær. Fólk spyr hana gjarnan hvernig hlutirnir séu gerðir í Bandaríkjunum, hvort hitt eða þetta sem þeir haldi, standist. Þegar Trump var við völd snerust allar spurningar meira og minna um hann segir hún. Meira að segja í læknaviðtali, sem henni fannst í hæsta máta óviðeigandi. Í þessu sambandi segir hún að til að fólk öðlist meira menningarnæmi sé nauðsynlegt að það viti af því að það sé ónæmt (e. insensitive). Fyrir Judith voru það mikil viðbrigði að koma úr fjölmenningslegri milljónaborg og tilheyra þar minnihlutahópi og koma svo til Íslands þar sem þessi bakgrunnur hefur litla eða allt aðra merkingu. Þar sem hún er ljós á hörund getur hún líka auðveldlega fallið inn í fjöldann. Reynolds hennar sé því önnur en þeirra innflytjenda sem ekki falla inn í fjöldann/meginstrauminn. ”Margir halda að ég sé íslensk,” sagði hún.

Spurð hvort henni hafi verið sýnd vanvirðing af hálfu Íslendinga eða annarra innflytjenda segir hún: Nei ekki svo mikið frá öðrum innflytjendum, ég held ekki. Mér finnst eins og fólk á Íslandi sem er líka innflytjendur þrái að hafa fólk, sem heyrir í þeim tekur undir er sammála þeim. Mín reynsla er sú að ef ég segi Íslendingum af allri mismununinni, sem ég hef staðið frammi fyrir, þá hefur næstum hver einasta manneskja sagt: Þetta er bara vegna þess að þú ert viðkvæm það er ekki vegna þess að þú ert innflytjandi það er heldur ekki vegna þess að þú ert kona, þú heldur það bara vegna þess að þú vilt gera úlfalda úr mýflugu.“

Brenda frá Bretlandi segir: ég finn ekki fyrir neinum róttækum menningarmun hvað varðar þá virðingu sem ég virðist fá frá fólki. Mismunandi persónuleiki, mismunandi staðir. Íslenskt fólk er mjög kurteist, of kurteist að minni reynslu, oftast.“ Sabine frá Þýskalandi, segir: ég held að ég sé frekar heppinn á Íslandi vegna þess að flestir staðir í heiminum eiga í vandræðum með Þýskaland.“ Hún upplifir alls ekki vanvirðingu í sinn garð vegna þjóðernis síns.

Monika hafði áður unnið í ferðaþjónustu og hafði slæma reynslu af því. Hún fullyrta að á þeim vinnustað hefði ekki borin mikil virðing fyrir erlendu starfsfólki. Hún sagði með hæðnistón í röddinni: Útlendingar eru bestir því þeir segja ekkert,“ og svo skellti hún upp úr og aðrar konur í hópnum tóku undir. Hún hélt áfram og sagði „og eru ánægðir með að hafa vinnu. Ef þeir fara að spyrja, segir bossinn að það hafi tíu ný CV komið inn í þessari viku, svo ..“ Reynolds Moniku af starfi hennar á leikskóla er allt önnur hún nýtur þar virðingar, stuðnings og trausts og fær rými til að vinna með hugðarefni sín segir hún.

Sophie, sem vinnur auk starfs síns á leikskólanum, sem stundakennari í framhaldsskóla, segir að framkona Íslendinga við innflytjendur á vinnumarkaði sé mismunandi eftir atvinnugreinum. Á hærri stigum í ferðaþjónustunni er fullt af fólki sem er að reyna að leysa þessi vandamál og kann að meta nýja sýn, reynslu, kraft, nýjar hugmyndir og leiðir, sem koma með nýju fólki. Þar þarf

ekki að vera nein fyrirstaða gagnvart breytingum, segir hún og mikil gerjun sé í gangi um þessar mundir. Hún hefur aldrei fundið fyrir því í menntageiranum að vera álitin síðri vegna þess að hún er útlendingur.

Maria: Mér finnst fólk mjög kurteist og kannski sérstaklega vegna íslenskukunnáttu minnar, það hefur líka áhrif. Þegar ég hugsa um vinnuna hafa allir verið mjög vingjarnlegir. Hún hefur ekki upplifað óvirðingu af hálfu Íslendinga. Núningurinn sem varð milli hennar og deildarstjórans var ekki persónulegur heldur faglegur, segir hún.

Evelina frá Lettlandi hefur þetta að segja aðspurð hvort hún væri sátt við framkomu Íslendinga í sinn garð: Já, ég er bara líka sjálf mjög jákvæð og það hjálpar. Ég hef heyrt mismunandi sögur og líka Mjög margar neikvæðar sögur en það snýst alltaf um hvernig - og það er mín skoðun - hvernig þú ert sjálfur. Hvernig kemur þú fram sjálfur. Ef þú ert að horfa á þetta á neikvæðan hátt þá færðu örugglega þannig tilbaka.“

Jovanka frá suður Evrópu vísar í að aðrar konur af erlendum uppruna upplifi áhugaleysi leikskólastjóra á starfi þeirra og nefnir eina frá Póllandi og aðra frá Afganistan. Hvort það er þess vegna eða ekki þá segir Jovanka að hún finni hjá sér hvöt til að styðja við erlendar konur sem eru að byrja vinnu á leikskóla. Árið 2016 voru tvær konur á hennar vinnustað nýbyrjaðar þegar efnt var til mótmæla á Ingólfstorgi gegn kynbundnum launamun og fyrir betri vinnutíma og jafnrétti.

„Á þessum tíma er mikið verið að tala um dugnað. Þú ert svo dugleg, þú ert svo dugleg. Og allt í einu þá áttum við okkur á því að við þrjár erum ekki með bíl til að fara. Það spurði enginn okkur hvort við ætluðum að fara í bíl. Það er svona sem ég finn. Við erum alltaf einhvern veginn síðust í röðinni.“, „Engum datt í hug að bjóða okkur! En við fórum í mótmæli..., fjórar útlenskar konur, x var að keyra okkur....., ég sendi selfi frá mótmælunum af okkur - fjórum starfsmönnum - að við erum hérna líka, mjög duglegar. Þetta er svona leið og þá hrósar leikskólastjórinn. Auðvita þurfum við að minnst á svona.“

Jovanka hefur orð á því að sér finnist þessi framkoma sérkennileg. Hún hefur sjálf brugðið á það ráð að æfa sig í að vera ákveðnari í þeirri von að fá frekar áheyrn og lenda ekki í þessari útilokun. Hún segir það t.d. vera mjög hvítleitt að „ef ég er illa stemmd eða kát eða hvað sem er þá er alltaf verið að tengja það landinu sem ég kem frá.“ Þ.e. hegðun hennar er tengd við uppruna hennar en ekki persónu.

Reynsla Brendu af framkomu íslensks samstarfsfólks/yfirmanna lá henni þungt á hjarta, hún hafði þetta að segja:

„Ég get tekið þetta skrefi lengra. Þörfin fyrir að forðast árekstra og vera alltaf almennilegur og kurteis þegar í raun eru lögmætar ástæður til að vera hreinskilinn og segja það sem þarf að segja. Að gera það ekki er eins og eitruð jákvæðni, hún er ekki heiðarleg. Eins mikið og það gæti valdið Íslendingum óþægindum að þurfa að vera aðeins

beinskeyttari, þá þurfa þeir að skilja að við sem komum úr þannig menningu þar sem allt þarf ekki að vera fallett á yfirborðinu, við getum alveg tekið því: fjandinn hafi það vertu bara hreinskilinn og gagnsær um málið. Og ég held að það [þess konar framkoma] skapi meiri sundrung vegna þess að það sáir fræjum vantrausts. Fólk getur verið svo yndislegt og jákvætt augliti til auglitis en í rauninni er það alls ekki það sem er í gangi. Þú gætir svo heyrt það sem er raunverulega í gangi frá einhverjum öðrum, vinum eða kunningjum því mál og upplýsingar ferðast á milli fólks og upplýsingar koma til baka.“

Hún er verulega óánægð með ógagnsæi og óttann við að takast á við hlutina af hreinskilni og tilhneiginguna til að hafa allt slétt og fellt á yfirborðinu þegar veruleikinn er annar. Það er í raun óheiðarlegt.

Ánægðar með að búa á Íslandi

Þó hér hafi verið tínd til ýmis atriði í hegðun og framkomu Íslendinga, sem fólu í sér vanvirðingu gagnvart erlendu starfsfólki er mikilvægt að undirstrika að viðmælendum líkar ákaflega vel að búa í landinu. Allar konurnar dáðu kynjajafnréttið og almennt frjálsræði.

Það er við hæfi að ljúka þessari umfjöllum með orðum Judith sem er frá milljónaborg í Bandaríkjunum, sem er afar ánægð með að búa á Íslandi og hefur aldrei fundist hún eiga eins mikið heima neins staðar og hér á landi og sér ekki annað fyrir sér en að búa hér um ókomna framtíð þó það þurfi að breyta ýmsu til betri vegar. „Betra að vera stór fiskur í lítilli tjörn en lítill fiskur í stórri tjörn,” segir hún.

Niðurstöður og vangaveltur

Markmið rannsóknarinnar, *Jaðarsetning í jafnréttisparadís - Innflytjendakonur í umönnun á leikskólum*, sem hér hefur verið kynnt, var líkt og getið var í inngangi „að varpa ljósi á reynslu og upplifun innflytjendakvenna, sem starfa í launaðri umönnun á leikskólum í Reykjavík og á landsbyggð af jafnrétti á vinnustað og utan hans og hvernig sú reynsla er samanborið við íslenskar starfssystur“. Megin áhersla var lögð á að kanna hvernig upplifun þessara kvenna rímar við goðsögnina um hið rómaða jafnrétti á Íslandi þ.e. „jafnréttisparadísina“ m.t.t. samvinnunar annarra mismununarþátta. Auk kyngervis (e. gender) var rýnt í mismunun á grundvelli uppruna þ.e. innflytjandi/ekki innflytjandi og í mismunun sem felst í rótgróinni vanvirðingu fyrir umönnunarstörfum.

Sýnt var fram á að innflytjendakonur í umönnun á Íslandi eru hluti af alþjóðlegri þróun fólksflutninga til ríkari landa frá löndum þar sem lífskjör eru lakari um leið og þær eru líka hluti af ört vaxandi hópi innflytjenda á Íslandi. Ísland kom tiltölulega seint inn sem áfangastaður á landakorti alþjóðlegra fólksflutninga og hefur á aðeins tveimur áratugum eða svo náð því að vera á pari við nágrannalöndin hvað varðar hlutfall innflytjenda af heildarmannfjölda. Hröð fjölgun er eitt af einkennum alþjóðlegra fólksflutninga til Íslands, sem fyrst og fremst hefur verið drifin áfram af efnahagsþenslum og tilheyrandi vinnuafseftirspurn. Atvinnuþátttaka innflytjenda er mjög há en oftar en ekki samþjöppuð í láglauna störfum og/eða atvinnugreinum, sem ekki krefjast fagþekkingar. Sá vinnumarkaður sem tekur á móti innflytjendum er í alþjóðlegum samanburði mjög vel skipulagður stendur á afar traustum grunni og réttindi og skyldur launafólks jafnt sem atvinnurekenda tryggð með lögum – s.s. ýmsum lögum um vinnurétt, líkt og bent var á. Ný lög um jafna meðferð á vinnumarkaði (nr. 86/ 2018), ennfremur að tryggja „jafna meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu,“ eins og segir í lögnum.

Þrátt fyrir gott skipulag styrk og kosti íslensks vinnumarkaðar og lagasetningu til að koma í veg fyrir mismunun er þar engu að síður að finna lagskiptingu eftir aldri, kyni og uppruna. Að aldursskiptingu slepptri er íslenskur vinnumarkaður lagskiptur eftir kyni hvort heldur notaðir eru s.k. lóðréttir eða láréttir eða mælikvarðar líkt og greint var frá. Lóðrétt skipting vísar til þess að konur eru einatt í störfum sem hafa lægri stöðu/status, minni völd og lægri laun en karlar. Lárétt skipting vísar til tölulegs fjölda þ.e. eitt kyn er í meirihluta í ákveðnum störfum sbr. s.k. hefðbundnar kvennastéttir þar sem konur eru í meirihluta. Umönnunarstörf og fræðsla einkum á fyrstu skólastigum er dæmi um lárétt lagskipta og hefðbundna kvennastétt þar sem konur eru í miklum meirihluta. Lagskipting á vinnumarkaði eftir uppruna hefur ennfremur þróast hérlendis

með tilkomu innflytjenda, sem líka er bæði lárétt og lóðrétt. Hlutfallslega mjög margir innflytjendur eru neðstir í launa- og virðingarpýramídanum og það er einmitt þar sem innflytjendakonur í umönnun finna sig.

Vert er að undirstrika að þær konur sem rætt var við eru einungis að tala um eigin reynslu og upplifun og því varhugavert að draga ályktanir um allar konur starfandi í umönnun á leikskólum hvort heldur af erlendum uppruna eða innfæddar. Engu að síður gefa frásagnirnar innsýn inn í reynsluheim, sem vert er að veita áheyrn.

Innflytjendakonurnar, sem rætt var við í rannsókninni – ellefu talsins - voru frá jafnmörgum löndum úr þremur mismunandi heimsálfum. Það vildi svo til að þær konur sem völdust til þátttöku voru allar háskólamenntaðar, tæplega helmingur þeirra var með uppeldisfræðimenntun eða leikskólakennaranám en aðrar með annað nám. Þær höfðu búið og starfað í landinu allt frá innan við ári að tveimur áratugum og voru alla jafna mjög sáttar við búsetu og starf.

Inntar eftir afstöðu til kynjajafnréttis á Íslandi og samanburði við heimaland kom í ljós að allar voru mjög ánægðar og nefndu fæðingarorlof og almennt frelsi kvenna sérstaklega. Í alþjóðlegum samanburði á jafnrétti röðuðust heimalönd þeirra mjög dreift allt frá því að vera aðeins tíu sætum frá Íslandi – sem er á toppnum – að því að vera í 135. sæti og það kom á daginn að staða kvenna fór versnandi í heimalöndunum eftir því sem löndin sátu neðar á listanum.⁴⁴

Þær voru ánægðar með kynjajafnrétti á Íslandi en voru sér líka vel meðvitaðar um að staða kvenna er almennt lakari en karla og ekki síður innflytjendakvenna. Íslenskar stallsystur þeirra voru þökkalega sáttar en voru gagnrýnni á skort á kynjajafnrétti og töluðu um að karlmönnum í umönnun á leikskólum væri hampað fyrir verk sem sjálfsagt þykir að konur vinni möglunarlaust. Íslensku konurnar fundu fyrir stéttskiptingu á vinnustað sem grundvallaðist á að starfsreynsla mátti sín lítils í samanburði við fagmenntun. Varðandi launakjör voru konurnar sem unnu í dreifbýli ánægðastar með afkomu sína, allar unnu sem faglærðar. Í Reykjavík voru fagmenntuðu konurnar þökkalega sáttar við sín laun en flestar sem ekki voru fagmenntaðar voru íslenskar og þær voru allar sammála um að launakjör þeirra hefðu batnað til muna eftir lífshjónsamningana 2019.

Hversu langt inn í íslenskt samfélag nær ‚jafnréttisparadísinn‘ Ísland? Hvað með jafnrétti á vinnustað? Hvað með jafnrétti á hefðbundnum kvennavinnustað? Leiða má að því líkum að allar konur sem starfa við umönnun á hefðbundnum kvennavinnustað líkt og leikskólar eru hafi upplifað mismunun á grundvelli kyngervis og vanvirðingar á umönnunstörfum. M.ö.o., hafa þær upplifað a.m.k. tvenns konar samtvinnaða mismunun.

Velta má fyrir sér hvort hægt er að ætla að meira jafnrétti ríki meðal starfsfólks á leikskólum (hefðbundnum kvennavinnustað í umönnun) vegna þess að þar eru konur í yfirgnæfandi

⁴⁴ Global Gender - Gap Report 2022.

meirihluta og reynslu sinnar vegna af (margþættri) mismunun séu þær líklegri til að vera næmari og mismuni því síður. Erfitt er að fullyrða nokkuð um það. Engu að síður dregur þessi rannsókn fram að leikskólar eru ekki lausir við mismunun og jaðarsetningu. Hér má nefna að íslensku konurnar í rannsókninni kvörtuðu m.a. yfir því að njóta ekki virðingar af samstarfskonum því þær höfðu ekki tilskylda fagmenntun.

Hver er upplifun innflytjendakvennanna af mismunun?

Líkt og greint var frá eru innflytjendur í veikari stöðu en heimamenn og þekkja síður norm og gildi hvort heldur í samfélaginu almennt eða á vinnustað og kunna ekki eins vel inn á leikreglurnar sem spilað er eftir og eru á stundum duldar og óljósar eins og bent var á. Margir koma frá löndum þar sem vinnulöggjöf er veikburða samanborið við Ísland.

Staða innflytjendakvenna í umönnun einkennist af samtvinnaðri mismunun – kona, innflytjandi, starfandi í umönnun sem er vanvirt starf – og einmitt þess vegna er áhugavert að rýna í hvort og ef þá hvernig og á hvaða hátt konurnar upplifa mismunun og hvert birtingarformið er.

Rannsóknin sýnir að mismunun í þeirra garð var einkum og sérílagi viðhöfð vegna uppruna þeirra. Ef litið er fyrst á þætti sem snúa að vinnuveitendum kom fram að nokkrar kvennanna höfðu orðið fyrir alvarlegum launþjófnaði en leikreglurnar á íslenskum vinnumarkaði kveða á um að launagreiðslur fylgi kjarasamningum þar sem starfsfólki er raðað í launaflokka eftir menntun og starfreynslu og ber vinnuveitendum að fylgja því. Launþjófnaður meðal innflytjenda á íslenskum vinnumarkaði er því miður viðvarandi vandamál eins og bent var á.

Sumar kvennanna sem urðu fyrir launþjófnaði, voru hlunnfarnar til margra ára á leikskólum, þar sem menntun þeirra var ekki virt sem skyldi af vinnuveitanda og ein að auki upplifað hunsun menntamálaráðuneytis á afgreiðslu mála þar til Íslendingur gekk í málið með henni. Skortur á upplýsingu um undirbúningstíma, sem deildarstjórum er ætlaður og/eða erfiðleikar við að fá þeim úthlutað var ennfremur nefndur, sem dæmi um mismunun í launum. Enn aðrar konur töluðu um að starfslýsing hefði verið óljós og ábótavant, launaseðlar torskildir og erfitt að fá afgerandi svar um hver launin ættu að vera, sem virkaði hreinlega á stundum sem launaleynd. Starfsþjálfun var ennfremur talin af skornum skammti og stuðningi ábótavant ekki síst þegar þær gegndu stjórnunarstöðu. Í ljós kom að vald þeirra sem stjórnenda var misvirt, ekki tekið mark á þeim, og fengu ekki áheyrn sem stjórnendur. Dæmi voru um að yfirstjórnendur stýrðust af stereótýpískum hugmyndum um innflytjendur og þeim væri meira í mun að látast vera jafnréttissinnaðir en praktísera það í raun. Orð og efndir færu ekki alltaf saman.

Mismunun gagnvart þeim kom líka fram í skorti á áheyrn/hlustun á hugmyndir þeirra, sem þær sögðu hunsaðar. Sumar töluðu um að fagleg vinna þeirra og hugmyndir væru virtar að vettugi og svo virtist sem hugmyndir Íslendinga ættu greiðari aðgang að stjórnendum en hugmyndir innflytjenda. Munur var á milli einstaklinga og hópa hvað þetta varðaði. Þegar þeir sem valdið hafa – hér stjórnendur og eða heimamenn – beita fyrir sig hunsun, jaðarsetningu eða útilokun í

garð þeirra sem eru af öðrum menningarlegum uppruna eða kynþætti jafngildir það í versta falli valdniðslu þar sem slík útilokun lokar fyrir að rödd þeirra fái að hljóma að þeir fái hlutdeild í sköpun og uppbyggingu á vinnustaðnum, séu meðteknir sem hluti af stærri heild. Slík framkoma leiðir til óánægju og vansældar þeirra sem fyrir henni verða.

Fram kom að sumir viðmælendur nefndu fannst þeim vanta upp á menningarnæmi meðal Íslendinga. Það kemur í sjálfu sér ekki á óvart í ljósi þess hve einsleitt íslenskt samfélag hefur lengst af verið. Nú eru breyttir tímar og með sífelldri fjölgun innflytjenda og fyrirséðri fjölgun þeirra í umönnunstörfum, mun reyna mun meira á samskiptin. Fyrirgreind lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/ 2018, eiga að tryggja jafnrétti allra (sbr. félagslegar breytur sem taldar eru upp) en það er ekki þar með sagt að það ríki jafnræði meðal allra.

Rannsóknin sýnir að nauðsynlegt er að efla bæði vitund og hegðun sem ýtir undir menningarnæmi og inngildingu. Hér er fyrst og fremst vísað til Íslendinga/heimamanna/móttakenda, sem gegna lykilhlutverki í samþættingarferli innflytjenda. Það er allsendis ófullnægjandi að ætla innflytjendum einum saman að bera ábyrgð á samþættingu. Valdið liggur ekki síst meðal Íslendinga sem eru hliðverðir inn í íslenskt samfélag og menningu. Það heyrir því undir heimamenn að bjóða innflytjendur velkomna í hópinn, gefa þeim rödd og ljá þeim áheyrn. Opið hugarfar og hegðun eru frumforsendur þess að einstaklingar standi jafnfætis óháð uppruna, kyngervi eða starfsstöðu. Menningarlegur margbreytileiki er léttvægur ef aðrir en einstaklingar úr ríkjandi hópi fá ekki rödd eða hlutdeild í valdinu.

Heimildir

Aðalbjörg Sigurðardóttir (1963). „Hvað er þá orðið okkar starf?“, 19. Júní, 13 árg. 1.tbl.

Alma Sigurðardóttir. (2020). Is the Foreign Name a Disadvantage? Ethnic Discrimination in the Selection process (óútgefin meistara ritgerð). <http://hdl.handle.net/1946/36997>

Alþýðusamband Íslands – ASÍ (2021) [Íslenskur vinnumarkaður 2021.](#)

Reykjavík: ASÍ maí. – sótt 29.04.2022.

Alþýðusamband Íslands – ASÍ (2019) [Íslenskur vinnumarkaður 2019 - Erlent launafólk og brotastarfsemi á vinnumarkaði.](#) Reykjavík: Hagdeild ASÍ ágúst.

Anna Bjarnadóttir og Andrea Laufey Jónsdóttir (2000) „[Leikskólar án innihalds,](#)“ Morgunblaðið 7. desember 2000.

Anna G. Ólafsdóttir (2002). „Fjölmenningarlegt starf á vegum Leikskóla Reykjavíkur - Virðingin fyrir manneskjunn myndar grunninn.“ Viðtal við Kolbrúnu Vigfúsdóttur Reykjavík: Morgunblaðið 22.12.

Bergur Felixson (2007). Leikskóli fyrir alla – Úr sögu leikskóla Reykjavíkur 1975-2005.

Reykjavík: Bergur Felixson.

Birna Stefánsdóttir (2018). „[Drífa Snædal: Klaustursmálið hefur áhrif á trúverðugleika Íslendinga sem boðberar jafnréttis](#)“ birt í Kjarnanum 7. desember.

Borgarstjórn Reykjavíkur (2016). [Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar \(2016\).](#) Reykjavík: Borgarstjórn 18. október.

B.S.R.B. (2021). „[Sífelld fleiri aldraðir á hvern heilbrigðisstarfsmann](#)“ birt á heimasíðu B.S.R.B. 21.maí. – sótt 15. febrúar 2023.

Calmfors, Lars og Nora Sánchez Gassen (ritstj.), (2019) [Integrating Immigrants into the Nordic Labour Markets.](#)

Norræna ráðherranefndin/ Nordic Council of Ministers.

Crenshaw, Kimberlee. 1991. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review 43:1241-99.

Crenshaw K. 1989. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *Univ. Chicago Legal For.* 1989(1):139–67.

Dagný Aradóttir Pind (2022). „[Íslenskt vinnuumhverfi er ekki jafnréttisparadís](#)“ birt á visir.is 9. september – sótt 12. september 2022.

Davis, Angela Y. (1983). *Women, Race and Class*. New York: Vintage Books.

Davis, Kathy (2008). „Intersectionality as buzzword - A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful“, *Feminist Theory* vol. 9(1): 67–85. 1464–700. DOI: 10.1177/1464700108086364

Duffy, Mignon and Amy Armenia (2021). *Paid Care Work Around The Globe A Comparative Analysis Of 47 Countries And Territories*. UN Women – Discussion paper.

Duffy, Mignon, R. Albelda og C. Hammonds. (2013) “Counting Care Work: The Empirical and Policy Applications of Care Theory.” *Social Problems* 60 (2): 145–167.

Efling stéttarfélag (2021). [Ársskýrsla Eflingar-stéttarfélags 2020–2021](#). - sótt 28.03.2023 Reykjavík. Efling - maí.

Eldring, L og K. Alsos (2012). *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*. Oslo: Fafo.

England, Paula (2005). „Emerging theories of care work“. *Annual Review of Sociology* Vol. 31, (2005): 381-399.

Erenreich, Barbara og Arlie Russell Hochschild ritstjórar (2003). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. Metropolitan Books.

Erla Hulda Halldórsdóttir, Kristín S. Tómasdóttir, Ragnheiður Kristjánsdóttir og Þorgerður H. Þorvaldsdóttir (2020). *Konur sem kjósa aldar saga*. Reykjavík: Sögufélag.

Erla Sólveig Kristjánsdóttir og Thora Christiansen. (2017). “... You have to face the fact that you’re a foreigner”: Immigrants’ lived experience of communication and negotiation position toward their employer in Iceland. *Journal of Intercultural Communication*. 44, 1-17.

Ferguson, Kathy E. (2017). „Feminist Theory Today“ *Annu. Rev. Polit. Sci.* 2017. 20:269–86. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-052715-111648>

Flippen, Chenoa A. (2014). „Intersectionality at work: Determinants of Labor Supply among Immigrant Latinas.“ *Gender & Society*, Vol. 28 No. 3, June 2014 404-434. DOI: 10.1177/0891243213504032.

Forsætisráðuneytið (2021). Jafnréttisráð 1976-2020. Skipan, hlutverk og verkefni í 45 ár
Reykjavík: Forsætisráðuneytið.

Friberg, J. H., Arnholtz, J., Eldring, L., Hansen, N. W., & Thorarins, F. (2014). Nordic labour market institutions and new migrant workers: Polish migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik. *European Journal of Industrial Relations*, 20, 37-53.

Friberg, Jon H. og Line Eldring ritstj. (2013). Labour migrants from Central and Eastern Europe in the Nordic countries. Patterns of migration, working conditions and recruitment practices. Kaupmannahöfn: Norræna Ráðherranefndin. TemaNord 2013:570.

Global Gender Gap Report 2022 - INSIGHT REPORT
Genf, Sviss: World Economic Forum - júlí.

Guðbjört Guðjónsdóttir og Kristín Loftsdóttir (2009). „Íslendingar þrifa ekki herbergi – skörun kyn og uppruna í störfum á hóteli“ í Rannsóknir í félagsvísindum X. Ritstjórar Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Guðrún Árnadóttir (1984). Litið yfir farinn veg, Faxi 44. árg.8.tbl.

Guðrún Erlendsdóttir (1980). Jafnréttismál og jafnréttislögin“ í Konur skrifa til heiðurs Önnu Sigurðardóttur. Ritnefnd: Valborg Bentsdóttir, Guðrún Gísladóttir og Svanlaug Baldursdóttir. Reykjavík: Sögufélag.

Hagskinna (1997). Höfundar: Guðmundur Jónsson, Magnús S. Magnússon og Hallgrímur Snorrason. Reykjavík: Hagstofa Íslands.

Hagstofa Íslands (2023). Vinnuafli á íslenskum vinnumarkaði árið 2022
Reykjavík: Hagstofa Íslands, Hagtíðindi - greinargerð 2. mars 2022.

Hagstofa Íslands (2021). Launamunur karla og kvenna - Rannsókn á launamun 2008-2020.
Reykjavík: Hagstofa Íslands - Hagtíðindi greinargerð – 7. september.

Hagstofa Íslands. (2019) Rannsókn á launamun eftir bakgrunni 2008-2017
Reykjavík: Hagstofa Íslands, Hagtíðindi - greinargerð 29. mars.

Hagstofa Íslands (2019). Félagsvísar: Sérhefti um innflytjendur
Reykjavík: Hagstofa Íslands, Hagtíðindi - 31. janúar.

Hallfríður Þórarinsdóttir (2020). „Innflytjendur, fyrst og fremst vinnuafli?“ birt á visir.is 21. ágúst.

Hallfríður Þórarinsdóttir (2019). Innflytjendur í ferðapjónustu – drifkraftur vaxtar og hagsældar. Reykjavík: Mirra.

Hallfríður Þórarinsdóttir, Sólveig H. Georgsdóttir og Berglind L. Hafsteinsdóttir (2009). Staða innflytjenda á erfiðleikatímum - raddir og viðhorf. Reykjavík: MIRRA - Miðstöð InnflytjendaRannsókna ReykjavíkurAkademíunni.

Hildur Hákonardóttir (2005). Ég þori, get og vil. Kvænnafrídagurinn 1975, Vilborg Harðardóttir og allar konurnar sem bjuggu hann til. Reykjavík: Salka.

Helga Sigurjónsdóttir (1988). „Sterkar og djarfar“. Vera 7.árg. 3.tbl. 1988.

Hochschild, Arlie Russel (2001). „The Nanny Chain“ birt í The American Prospect 19.desember.

Íris Hrund Halldórsdóttir og Magnfríður Júlíusdóttir. (2020). Aðstæður erlends starfsfólks í ferðaþjónustu. Sjónarhorn stéttarfélaganna og starfsfólks. Reykjavík: Rannsóknamiðstöð ferðamála.

Jonsdóttir, Svava Dogg, Arna Hauksdóttir o.fl. (2022). „Risk factors for workplace sexual harassment and violence among a national cohort of women in Iceland: a cross-sectional study.“ The Lancet Public Health: Vol. 7, issue 9, e763-e774, september 2022.

Kaflar lagasafns: 26. Vinnuréttur (2023) Íslensk lög 15. apríl 2023 (útgáfa 153b). Reykjavík: Alþingi.

Kerner, Ina (2017). „Relations of difference: Power and inequality in intersectional and post-colonial feminist theories.“ Current Sociology Review 2017, Vol. 65(6) 846–866.

King-Dejardin, Amelita (2019). [The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender.](#) Genf: International Labour Office – ILO.

Kristín Ástgeirsdóttir (2011). [Ávarp Kristínar Ástgeirsdóttur 8. mars 2011](#) - sótt 31.03.2023.

Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/ 2018. Reykjavík: Alþingi.

Lög um jafna meðferð utan vinnumarkaðar nr. 85/ 2018. Reykjavík: Alþingi.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. nr. 150/2020. Reykjavík: Alþingi.

Lög um jafnrétti kvenna og karla nr. 78/1976. Reykjavík: Alþingi.

[Mannréttindayfirlýsing Sameinuðu þjóðanna](#) (2008).

Reykjavík: Utanríkisráðuneytið.

Margrét Helga Erlingsdóttir (2018). „[Forseta Íslands ofbauð ummæli sexmenninganna](#)“ birt á visir.is 2. desember – sótt 4. apríl 2023.

Mosty, Nichole Leigh (2020). „Mikilvægi samstöðunnar“ #MeToo-byltingin og konur af erlendum uppruna í Fléttur V. Ritsj. Elín B. Jóhannsdóttir, Kristín I. Pálsdóttir og Þorgerður H. Þorvaldsdóttir. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Nanna Hermannsdóttir (2019) *Hvað mætir útlendingum á íslenskum vinnumarkaði? - Launþjófnaður og fautaskapur*. Reykjavík: Félagsmáladeild ASÍ, september.

Nordic Information on Gender (NIKK) (2019). *The Nordic Gender Effect at Work* (2019). Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work. ©Nordic Council of Ministers.

OECD stats. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872#> - sótt 31.01.2023.

Olga Guðrún Árnadóttir (2011). *Á rauðum sokkum – Baráttukonur segja frá*. Reykjavík: Rannsóknarstofa í kvenna- og kynjafræðum. Háskólaútgáfan.

Parreñas, Rhacel Salazar (2001). *Servants of globalization : women, migration and domestic work*. Stanford, California. : Stanford University Press.

Razavi, S.; Staab, S. (2017). “Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers”, í M. Lansky, J. Ghosh, D. Méda and U. Rani (ritstj.): *Women, gender and work, Vol 2: Social choices and inequalities* (Genf, ILO), bls. 403–418.

Razavi, Shahra (2007). „The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options.“
Gender and Development Programme Paper Number 3.
United Nations: Research Institute for Social Development.

Ritstjórn DV (2019). „[Fær ekki vinnu þó hún sé íslensk og tali góða íslensku: „fyrir þeim er ég bara annar útlendingur að stela vinnu frá Íslendingum“](#)“
dv 1. júlí - sótt 4. mars 2023.

Stefán Ólafsson, Andersen T. og Hougaard F. (2011). *Assessment of the Labour Market in Iceland. Final Report. Policy and Business Analysis*. Árósar, Danmörku: Danish Technology Institute.

Unnur Dís Skaptadóttir, Anna Wojtynska og Margrét Wendt (2020). "Staða innflytjenda á vinnumarkaði" í Samfélag fjölbreytileikans. Samskipti heimamanna og innflytjenda á Íslandi, ritstjórar: Markus Meckl og Hermína Gunnþórsdóttir. Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Unnur Dís Skaptadóttir og Kristín Loftsdóttir (2019). *Konur af erlendum uppruna - Hvar krepur að? Skýrsla unnin fyrir félagsmálaráðuneytið*. Reykjavík: Háskóli Íslands.

Viktoría Hermannsdóttir (2015). „[Nýtt nafn fyrir betri möguleika á atvinnu](#)“
visir.is 7. maí – sótt 4. mars. 2023.

Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal (2004). *Kynbundinn launamunur: Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi*. Í Irma Erlingsdóttir (ritstjóri), *Fléttur II Kynjafræði – Kortlagningar 2547-271*. Reykjavík: RIKK – Rannsóknarstofa í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands.

Þorgerður H. Þorvaldsdóttir (2014). “Jafnrétti fyrir alla – Eitt markmið, ólíkar leiðir” í Fléttur III . Annadís G. Rúðolfsdóttir et al. ritstj. Rannsóknarstofnun í jafnréttisfræðum. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Þorgerður H. Þorvaldsdóttir og Guðbjörg Lilja Hjartardóttir (2016). “Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar: Áskoranir, togstreita og tækifæri. Stjórnsmál og stjórnsýsla 2. tbl. 12. árg. 2016 (369-392).

Vilborg Sigurðardóttir (2001). „Vitund vakar – augu opnast Rauðsokkahreyfingin 1970-1975. Í Kvinnaslóðir. Rit til heiðurs Sigríði Th. Erlendsdóttur sagnfræðingi. Reykjavík: Kvinnasögusafn Íslands.

World Economic Forum (2022). *Global Gender - Gap Report - INSIGHT REPORT*, Genf: Sviss.

World Migration Report 2022 (2022). Genf: International Organization for Migration.
<https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/>

Yeates, N. 2005. *Global care chains: A critical introduction, Global Migration Perspectives No. 44 (Geneva, Global Commission on International Migration (GCIM))*.



MIRRA

Fræðslu- og rannsóknarsetur

2023