



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Starfsaðstæður og kjör lögmanna á Íslandi

Kortlagning stöðu lögmanna út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum

Maríanna Hlíf Jónasdóttir, kt. 101098-2309

Verkefni III

KYN202F: Hagnýting jafnréttisfræða: Frá bróðurparti til systkinalags

Kennari: Finnborg Salome Steinþórsdóttir

Vor 2024

Efnisyfirlit

Inngangur	1
Fræðilegur bakgrunnur.....	1
<i>Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða</i>	<i>1</i>
<i>Kynjaskiptur vinnumarkaður.....</i>	<i>2</i>
<i>Samspil vinnu og einkalífs.....</i>	<i>2</i>
<i>Staða kynjanna innan lögmennskunnar</i>	<i>3</i>
<i>Lögmannafélag Íslands</i>	<i>4</i>
Aðferðarfræði.....	4
<i>Framkvæmdalýsing</i>	<i>4</i>
<i>Þátttakendur</i>	<i>5</i>
Niðurstöður	6
<i>Launakjör og vinnutímar</i>	<i>6</i>
<i>Starfsaðstæður.....</i>	<i>7</i>
<i>Samspil vinnu og einkalífs.....</i>	<i>8</i>
Lokaorð	10
Heimildir	14
Viðhengi 1.....	18

Töfluyfirlit

Tafla 1. Heildarfjöldi félagsmanna LMFÍ og úrtak þátttakenda í könnun	5
Tafla 2. Launakjör og vinnutímar þátttakenda.....	6
Tafla 3. Munur á verkaskiptingu innan heimilisins eftir kynjum	9

Inngangur

Í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr 150/2020) er kveðið á um að markmið laganna sé að viðhalda jafnrétti kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Þá er sérstaklega gerð grein fyrir stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Lögin eiga að vinna gegn launamisrétti og annars konar mismunun á grundvelli kyns á vinnumarkaði. Hins vegar er íslenskur vinnumarkaður enn í dag kynjaskiptur, bæði lárétt og lóðrétt. Það felur í sér að karlar og konur eru að velja sér ólík starfssvið og gegna ólíkum stöðum, en karlar tilheyra til að mynda oftar efstu ábyrgðarstöðum (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022). Grundvöll hins kynjaskipta vinnumarkaðar má þó rekja til kynjakerfisins, það er hið rótgróna yfirráðakerfi þar sem karlar njóta góðs af undirskipun kvenna (Þorgerður Einarsdóttir, 2006; Walby, 1997).

Vinumarkaðnum er oft skipt upp í karla- og kvennastéttir, slík vísun er notuð til að skilgreina starfsstéttir þar sem meirihluti starfsfólks er annað hvort karlar eða konur (Forsætisráðuneytið, 2021). En slík skipting vinnumarkaðsins byggir á rótgrónum samfélagslegum hugmyndum um karlmennsku og kvenleika (Connell og Messerschmidt, 2005). Sem dæmi um karlastétt má nefna lögmennsku, þar sem meirihluti lögmanna hafa verið og eru enn karlar (Ingimar Ingason, 2023). Þar sem hallar verulega á konur innan stéttarinnar og hún oft verið tengd við karllæg gildi er athyglisvert og enn fremur nauðsynlegt að skoða stöðuna betur út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum (Anna Lilja Hallgrímsdóttir, 2018).

Markmið eftirfarandi verkefnis er því að kortleggja stöðu lögmanna út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum, en sjónum verður sérstaklega beint að kjörum, starfsaðstæðum og samspili vinnu og einkalífs lögmanna. Dregnar verða fram helstu niðurstöður sem varpa ljósi á stöðu kynjanna og þær settar í samhengi við fræðilega þekkingu og markmið stjórnvalda í jafnréttismálum. Einnig verður gerð grein fyrir helstu sjónarmiðum sem hafa þarf í huga til að starfsemi Lögmannafélags Íslands geti stuðlað að framgangi jafnréttismála innan stéttarinnar.

Fræðilegur bakgrunnur

Í eftirfarandi kafla verður stuttlega gert grein fyrir fræðilegum bakgrunni sem styður við greiningu á niðurstöðum verkefnisins. Kynja- og jafnréttissjónarmið eru lykilþáttur í greiningunni, í því samhengi er mikilvægt að gera einnig grein fyrir kynjaskiptum vinnumarkaði, samspili vinnu og einkalífs og stöðu kynjanna innan lögmenskunnar.

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða

Samþætting kynja- og jafnréttissjónarmiða er ríkur liður í jafnréttislögum landsins sem má rekja til kvennaráðstefnu Sameinuðu þjóðanna í Peking 1995 (Lög um jafna stöðu og jafnan

rétt kynjanna nr. 150/2020; Þorgerður Einarsdóttir, 2002). Samþættingin felur í sér að flétta eigi kynja- og jafnréttissjónarmið inn í alla stefnumótun, á öllum stigum og af öllum aðilum. Huga þarf að öllum kynjum þegar ákvarðanir eru teknar, þannig hægt sé að stuðla að því að stefna og starfsemi mismuni ekki (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022). Mikilvægt er að ekki sé litið á konur sem vandamálið út frá einstaklingsskýringum eða eðlishyggju heldur er nauðsynlegt að beina sjónum að kerfislægum hindrunum (Þorgerður Einarsdóttir, 2002). Vinnumarkaðurinn á sinn þátt í að endurskapa og viðhalda kerfislægu misrétti (Hagstofa Íslands, 2023b). Því er nauðsynlegt að greina hann út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum og leggja til markvissra aðgerða sem ögra núverandi stöðu, styðja við lög og önnur markmið stjórnvalda.

Kynjaskiptur vinnumarkaður

Íslenskur vinnumarkaður er að mörgu leyti kynjaskiptur hins vegar er ávallt verið að vinna markvisst við að breyta því (Þingskjal nr. 762/2019-2020). Oft hefur verið rætt um Ísland sem jafnréttisparadís og stöndum við vel að vígi í jafnréttismálum samkvæmt jafnréttislista World Economic Forum (2023). Ef rýnt er í stöðuna kemur greinilega í ljós að við eigum enn langt í land. Þegar einblínt er á vinnumarkaðinn er eitt helsta vandamálið skipting hans í kvenna- og karlastéttir og launamunur kynjanna (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022).

Samkvæmt Hagstofu Íslands var óleiðréttur launamunur karla og kvenna 9.1% árið 2022. Þá eru konur einnig hlutfallslega fleiri í lægri launuðum störfum og má skýra það að miklu leyti með því að svokölluð kvennastörf eru verr launuð en karlastörf. Jafnframt eru karlar líklegri til að vinna meiri yfirvinnu á sama tíma og konur eru líklegri til að starfa í hlutastörfum (Hagstofa Íslands, 2023b; Hagstofa Íslands, 2023a). Karlar vinna að meðaltali fleiri vinnustundir en konur, sem má skýra til dæmis út frá ójafnri verkaskiptingu og fjölskylduábyrgð (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022).

Kynjaskiptur vinnumarkaður hagnast karlmönnum að mörgu leyti, má þar nefna launakjör, stjórnarstöður og auk þess gengur þeim betur en konum að fóta sig í greinum sem teljast óhefðbundnar fyrir kyn þeirra (Lena Rut Birgisdóttir, 2011). Þó upplifun kvenna í karlastörfum sé almennt jákvæð eru þær líklegri til að verða fyrir fordómum og áreitni (Aldís Guðmundsdóttir, 2014).

Samspil vinnu og einkalífs

Þegar kemur að því að samþætta vinnu við einkalíf eru konur oft í flóknari stöðu samanborið við karla. Gert er ráð fyrir að hlutverk karla sé að vera fyrirvinnan meðan konur sinna frekar

heimilinu (Acker, 1990). Ólaunuð vinna við umönnun og heimilisstörf er á Íslandi líkt og annars staðar í heiminum að lenda frekar á konum (Moreira da Silva, 2019). Karlar taka þó meiri þátt í heimilisstörfum en áður, að því sögðu hvílir álagið að miklu leyti enn þyngra á konum (Dr. Kolbeinn Stefánsson, 2015).

Samkvæmt rannsókn sem Varða - rannsóknarstofnun vinnumarkaðarins gerði eiga konur það frekar til að draga úr launaðri vinnu til að sinna ólaunuðum störfum innan heimilisins. Það helst í hendur við tölfræðigögn frá Hagstofu Íslands sem benda til að konur vinni að meðaltali færri vinnustundir en karlar á viku (Hagstofa Íslands, 2024). Niðurstöður sýndu einnig að hærra hlutfall kvenna en karla nýta orlofsdagana sína, taka launalaust leyfi eða taka börn með í vinnu (Kristín Helga Gísladóttir o.fl., 2023).

Þessi ójafna staða kynjanna í einkalífínu leiðir jafnframt til kynjamisréttis á vinnumarkaði (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Því er mikilvægt að vinnustaðir taki mið af stöðu starfsmanna sinna. Geri öllum kleift að samræma vinnu og einkalífi, enda er það hluti af lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020).

Staða kynjanna innan lögmennskunnar

Konur eru í miklum minnihluta lögmanna, en þetta mynstur er til staðar í lang flestum Evrópuríkjum. Þegar litið er sérstaklega til Norðurlandanna má sjá að konur eru í kringum þriðjungur allra lögmanna, þess má geta að hlutfallið er lægst á Íslandi (The Council of Bars and Law Societies of Europe, 2021). Þrátt fyrir að konur séu í miklum meirihluta laganema á heimsvísu endurspeglar það ekki hlutfall þeirra innan lögmennastéttarinnar. Konum fjölgar þó ört en þrátt fyrir það eru þær enn í verulegum minnihluta í stjórnendastöðum og eru mun ólíklegri til að vera sjálfstætt starfandi (International Bar Association, 2022).

Konur eru líklegri til að upplifa mismunun á vinnustað (Collins o.fl., 2017; Nelson o.fl., 2019). Fyrri rannsóknir sýna fram á kynjamun þegar kemur að starfi og kjörum, og er þessi munur oft tengdur við samspil vinnu og einkalífs, þá sérstaklega fjölskylduábyrgð (Bütikofer o.fl., 2018; Halrynjo, 2017). Íslensk rannsókn sem skoðaði upplifun kvenna sýndi fram á að þær þurfi að hafa meira fyrir ímynd sinni og trúverðugleika innan stéttarinnar og mæta annars konar viðmóti heldur en karlar (Katrín Johnson, 2017; Anna Lilja Hallgrímsdóttir, 2018). Í þessu samhengi má nefna hið myndræna glerþak sem hamlar konum innan stéttarinnar (Reichman og Sterling, 2004). Konur upplifa hindranir í starfi sem felur í sér mismunun byggða á hefðbundnum staðalímyndum um kynin og ójafnvægi milli vinnu og einkalífs sem kemur niður á mæðrum og þá sérstaklega einstæðum mæðrum. Launamunurinn hindrar konum á

heimsvísu þó hvað mest innan stéttarinnar, konur halda áfram að þéna mun minna en karlar (Markovic og Plickert, 2022; LegaMart, 2023).

Lögmannafélag Íslands

Allir lögmenntu eru félagsmenn í Lögmannafélagi Íslands (LMFÍ), en lögmenntu eru lögfræðingar sem hafa aflað sér réttinda til að flytja mál fyrir dómstólum landsins (Lög um lögmenntu nr. 77/1998). Félagið samanstendur nú af 1071 lögmonnum, þar af eru 31% konur. Konur hafa verið í minnihluta félagsins frá upphafi þess en þeim hefur fjölgað milli ára, sú fjölgun gerist þó hægt þar sem hlutfall kvenna í félaginu árið 2010 var 26% (Ingimar Ingason, 2010). Einnig helst hlutfall kvenna ekki í hendur við hlutfall brautskráðra lögfræðinga. Þegar litið er á fjölda brautskráðra árið 2022 frá Háskóla Íslands þá voru konur í meirihluta (Háskóli Íslands, e.d.).

Munur er á milli kynjanna þegar kemur að málflutningsréttindum og starfsvettvangi. Karlar eru mun líklegri til að vera með málflutningsréttindi fyrir Hæstarétti samanborið við konur. Karlar eru einnig líklegri til að vera sjálfstætt starfandi en konur eru líklegri til að vera innanhússlögmenntu eða fulltrúar (Ingimar Ingason, 2023).

Árið 2004 var stofnað sérstakt félag kvenna í lögmenntu innan Lögmannafélagsins. Tilgangur félagsins var að efla og styrkja stöðu kvenna í lögmannastéttinni (Sif Konráðsdóttir, 2004). Upplifun kvenna innan stéttarinnar var að hún byggir á karllægum gildum og var því talið nauðsynlegt að stofna félag til að halda utan um þær. Það átti að auka áhrif og þátttöku þeirra í lögmenntu á Íslandi (Lögmannafélag Íslands, e.d.).

Aðferðarfræði

Í eftirfarandi kafla er greint stuttlega frá gagnaöflun, en niðurstöður greiningarinnar byggja á spurningakönnun sem var lögð fyrir úrtak félagsmanna í Lögmannafélagi Íslands.

Framkvæmdalýsing

Lögmannafélag Íslands í samráði við Gallup lagði fyrir netkönnun á tímabilinu 19. júlí – 19. september 2023, með það að markmiði að skoða stöðu ýmissa mála meðal félagsmanna LMFÍ. Sérstök áhersla var lögð á spurningar sem snéru að launakjörum, vinnuaðstæðum og samspili vinnu og einkalífs. Gerð var greining á lang flestum spurningum eftir lýðfræðibreytum líkt og kyni, aldri og búsetu. Í eftirfarandi greiningu er aðeins lögð áhersla á kyn. Gögnin voru sett fram myndrænt og í tíðnitöflu fyrir hverja spurningu fyrir sig, þar mátti sjá hvernig svör þátttakenda dreifðust á ólíka svarkosti.

Þessi könnun er að mörgu leyti gott svar við kalli starfshóps sem skrifaði skýrslu árið 2017 um starfsumhverfi lögmannna. Þar var krafist þess að aflað yrði frekari gagna og gerð ítarlegri greining á starfsumhverfi lögmannna (Eva Halldórsdóttir o.fl., 2017).

Þátttakendur

Það voru 1008 félagsmenn Lögmannafélags Íslands sem fengu boð um þátttöku, 495 félagsmenn svöruðu könnuninni var því svarhlutfallið tæplega 50%. Þar af voru karlar 65% og konur 35% þeirra sem svöruðu. Hægt er að nálgast frekari kyngreindar upplýsingar um þátttakendur í viðhengi 1.

Í Töflu 1 má sjá upplýsingar um félagsmenn Lögmannafélags Íslands og dreifingu þátttakenda í könnuninni eftir kyni, aldri, starfsheiti og málflutningsréttindum. Notast var við marktektarprófið kí-kvaðrat til að greina hvort tölfræðilega marktækur munur væri á hlutföllum þátttakenda og þýðisins. Kannað var hvort úrtakið væri sambærilegt þýðinu, það er öllum félagsmönnum Lögmannafélags Íslands. Ekki var að finna tölfræðilega marktækan mun á hlutföllum þátttakenda og þýðisins þegar kom að kyni, aldri, starfsheiti og málflutningsréttindum, því má daga þá ályktun að úrtakið endurspegli þýðið ($p > .05$).

Tafla 1. Heildarfjöldi félagsmanna LMFÍ og úrtak þátttakenda í könnun

	Félagsmenn LMFÍ		Þátttakendur	
	Fjöldi*	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Kyn				
Karlar	734	69%	316	65%
Konur	337	31%	173	35%
Aldur				
25-29 ára	32	3%	24	5%
30-39 ára	257	24%	117	24%
40-49 ára	321	30%	164	33%
50-59 ára	236	22%	109	22%
60 ára eða eldri	225	21%	76	16%
Starfsheiti				
Sjálfstætt starfandi	565	56%	281	57%
Fulltrúi	168	17%	88	18%
Innanhússlögmaður	280	27%	125	25%
Málflutningsréttindi				
Héraðsdómur	697	65%	305	62%
Landsréttur	88	8%	50	28%
Hæstiréttur	285	27%	139	10%

* Allir virkir félagsmenn Lögmannafélags Íslands. Tölur frá maí 2023

Niðurstöður

Í eftirfarandi kafla eru niðurstöður spurningakönnunarinnar greindar út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum og sett í samhengi við fræðilegan bakgrunn og markmið stjórnvalda í jafnréttismálum. Við greininguna var spurningunum skipt upp í þrjá flokka eftir inntaki, það er *launakjör og vinnutímar, starfsaðstæður og samspil vinnu og einkalífs*.

Launakjör og vinnutímar

Niðurstöður könnunarinnar sýndu fram á þónokkurn kynjamun þegar litið er til launakjara og vinnutíma lögmannna hér á landi. Líkt og má sjá í Töflu 2 þá er munur á fjölda seldra klukkustunda á mánuði, þar sem karlar selja að jafnaði út þremur fleiri klukkustundum en konur. Einnig er vert að nefna að konur eru með lægra tímagjald. Þegar litið er til hve margar klukkustundir lögmennt vinna á mánuði má einnig sjá að karlar vinna að jafnaði því sem nemur tæplega heilum vinnudegi meira.

Þá má einnig sjá greinilegan launamun kynjanna þegar skoðuð eru mánaðarlaun sjálfstætt starfandi, innanhússlögmannna og fulltrúa. Það munar rúmlega 100 þúsund krónum á mánaðarlaunum kynjanna, munurinn er minnstur meðal sjálfstætt starfandi lögmannna eða 8%, meðal innanhússlögmannna er hann 9% og meðal fulltrúa er munurinn mestur eða 11%.

Tafla 2. Launakjör og vinnutímar þátttakenda

	Karlar	Konur	Heild
Hvað selur þú að meðaltali margar klukkustundir út á mánuði?	111 klst	108 klst	110 klst
Hvert er tímagjald þitt samkvæmt gjaldskrá f. útselda klukkustund (án vsk)?*	32.241 kr	29.772 kr	31.457 kr
Hvað vinnur þú að meðaltali margar klukkustundir á mánuði?	157 klst	150 klst	154 klst
Hver eru mánaðarlaun þín fyrir skatta (brúttó)? (Sjálfstætt starfandi)	1.332.692 kr	1.186.417 kr	1.289.508 kr
Hver eru mánaðarlaun þín fyrir skatta (brúttó)? (Innanhússlögmenn)	1.556.991 kr	1.422.574 kr	1.492.110 kr
Hver eru mánaðarlaun þín fyrir skatta (brúttó)? (Fulltrúar)	1.046.367 kr	929.435 kr	1.001.056 kr

*Innanhússlögmenn voru ekki spurðir um tímagjald

Þátttakendur voru einnig spurðir út í stöðu sína miðað við maka sinn þegar kemur að vinnutímum og launakjörum. Þar kom í ljós að karlar eru mun líklegri til að eiga maka sem vann færri klukkustundir en þeir á viku, 63% karla svöruðu spurningunni játandi en aðeins 37% kvenna. Einnig var líklegra að karlar ættu maka sem var á lægri launum, um 69% karla en aðeins 39% kvenna.

Þessar niðurstöður styðja við tölur Hagstofu Íslands sem benda til að það halli verulega á konur á vinnumarkaðnum þegar kemur að launakjörum. Álíka niðurstöður er einnig að finna í öðrum löndum (Hagstofa Íslands, 2023a; Hagstofa Íslands, 2023b; Dau-Schmidt o.fl., 2009). Niðurstöður haldast einnig ekki í hendur við 6. grein laganna um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020). Álykta mætti sem svo að kynjamunurinn stafi meðal annars af kynjaskiptum vinnumarkaði, fjölskylduábyrgð og samspili vinnu og einkalífs (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022). Þó liggur ekki fyrir með vissu hvað skýrir muninn. Út frá þessu má einnig líta svo á að það halli á karla þar sem þeir vinna fleiri vinnustundir ef markmiðið er að þeir fari að taka meiri þátt í fjölskyldulífinu, en álykta mætti að fjöldi vinnustunda skýri eflaust að einhverju marki launamun.

Hér er þó aðeins hægt að ræða um launamun milli kynjanna en ekki kynbundin launamun, þar sem ekki er búið að leiðrétta fyrir ákveðnum þáttum sem geta haft áhrif á launakjör (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015). Þó er ekki hægt að skýra muninn út frá menntun, aldri, starfsstétt, né starfsreynslu þátttakenda (sjá viðhengi 1), en gera má ráð fyrir að færri vinnustundir kvenna skýri að einhverju leyti launamuninn. Hins vegar má líta á það sem vandamál í sjálfu sér, þar sem líklegt er að skýringin á færri vinnustundum kvenna sé að miklu leyti vegna heimilis- og fjölskylduábyrgðar. Sú byrði á það til að lenda meira á konum og hefur gríðarleg áhrif á samspil vinnu og einkalífs (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022). Að sama skapi mætti eflaust rökstyðja stöðu kvenkyns lögmanna miðað við maka sína með sama hætti, það er karlarnir vinna meira og fá hærri laun þar sem heimilis- og fjölskylduábyrgð lendir oft meira á konum. Hafa þarf einnig í huga að það mælist jafnan munur á launum kynjanna þrátt fyrir að tekið sé tillit til þátta sem geta haft áhrif á launakjör, það er hinn leiðrétti launamunur og því þörf á aðgerðum (Hagstofa Íslands, 2021).

Starfsaðstæður

Spurningakönnunin beindi einnig sjónum að starfsaðstæðum lögmanna hér á landi. Innanhússlögmenn voru spurðir hvort þeir höfðu starfað á lögmannsstofu, um helmingur sögðust hafa áður starfað á lögmannsstofu. Einnig var spurt hvers vegna þau hefðu hætt störfum. Þá kom í ljós að mun algengara var að konur hefðu hætt störfum á lögmannsstofu þar

sem þær töldu það ekki nógu fjölskylduvænt, 47% kvenna miðað við 23% karla hökuðu við þann svarkost. Einnig voru karlar þeim mun líklegri til að geta hugsað sér að starfa aftur á lögmannsstofu, 83% karla svöruðu játandi en aðeins 54% kvenna. Því hallar greinilega nokkuð á konur þegar litið er til starfsaðstæða á lögmannsstofum.

Niðurstöðurnar sýndu einnig fram á að tæplega helmingur lögmanna hefur velt fyrir sér að skipta um starfsvettvang á síðustu 12 mánuðum, algengara er að konur (55%) hafi velt því fyrir sér en karlar (45%). Mikil streita er innan lögmannastéttarinnar, en 82% af þátttakendum sögðust finna fyrir nokkurri eða mikilli streitu í starfi, og gæti það skýrt að einhverju leyti hve stórt hlutfall hefur hugað að því að skipta um starfsvettvang. Meirihluti lögmanna telja streitu og álag stýrast af erfiðum málum og mikilli vinnu. Vert er þó að nefna að 49% kvenna á mótí 38% karla taldi álagið snúa að ójafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Álykta má út frá niðurstöðunum að vinnuumhverfið á lögmannsstofum sé að ákveðnu leyti óhentugt fyrir konur, það sem styður við það er að hlutfallslega fleiri konur eru innanhússlögmenn (Ingimar Ingason, 2023). Þetta helst í hendur við erlendar rannsóknir sem hafa sýnt fram á að karlar eru líklegri til að vera sjálfstætt starfandi en konur líklegri til að starfa í fyrirtækjaráðgjöf, ríkisstörfum eða við lögfræðikennslu (Dau-Schmidt o.fl., 2009). Huga má að því hvort auðveldara sé að samræma innanhússlögmennsku og einkalífi.

Lögmennskan er streitufullt starf og hafa fyrri rannsóknir sýnt fram á álíka niðurstöður, hér má nefna breska könnun sem gerð var árið 2022. Þar höfðu níu af hverjum 10 lögmönnum í Bretlandi upplifað streitu á einhverjum tímapikti í starfi en mikið vinnuálag var helsta ástæðan fyrir streitunni (Hilborne, 2022). Í könnun sem lögð var fyrir lögmenn á Norðurlöndunum árið 2022 höfðu 45% velt fyrir sér að hætta störfum á síðastliðnum sex mánuðum (Karnov Group, 2022). Það er því greinilegt að huga þarf betur að starfsaðstæðum lögmanna og nauðsynlegt að samþætta kynja- og jafnréttissjónarmið við þær markvissu aðgerðir sem farið verður í.

Samspil vinnu og einkalífs

Niðurstöður sem snúa að samspili vinnu og einkalífs voru athyglisverðar þar sem meirihluti þátttakenda töldu ganga vel að samræma vinnu og einkalífi, 63% karlar og 55% kvenna voru sammála þeirri staðhæfingu. Að sama skapi telja aðeins 44% karla og 42% kvenna starfið vera fjölskylduvænt, en þess má geta að innanhússlögmenn voru hlynntari staðhæfingunni en fulltrúar og sjálfstætt starfandi lögmenn. Einnig vinnur yfir helmingur (52%) lögmanna lengur en til klukkan fimm þrisvar sinnum eða oftar á viku og jafnframt vinna 86% lögmanna einn eða fleiri helgidag í mánuði.

Karlar vinna oftár fram eftir og eru þeir sömuleiðis líklegri til að vinna oftár en konur um helgar. Innanhússlögmenn eru ólíklegri til að vinna frameftir eða um helgar miðað við sjálfstætt starfandi lögmenn og fulltrúa. Karlar taka auk þess heilt yfir hlutfallslega færri orlofsdaga en konur, munurinn er hvað minnstur yfir sumartímann en yfir jól og á öðrum tíma yfir veturinn eru konur mun líklegri til að taka sér frí. Líkt og sjá má í Töflu 3 liggur ábyrgð á heimilinu enn að mestu leyti hjá konunum, konur eru mun líklegri til að taka meiri ábyrgð á heimilinu en karlar.

Tafla 3. Munur á verkaskiptingu innan heimilisins eftir kynjum

	Karlar	Konur	Heild
Hvernig er skipting ábyrgðar á heimilisverkum á milli þín og maka þíns?*			
Skipting ábyrgðar á heimili er álfka milli mín og maka míns	49%	46%	48%
Maki minn tekur meiri ábyrgð á heimili en ég	45%	9%	32%
Ég tek meiri ábyrgð á heimili en maki minn	6%	45%	20%

**Þeir sem sögðust eiga maka voru spurðir þessarar spurningar. Það mátti nefna fleiri en einn svarmöguleika, hlutfallstölur reiknaðar eftir fjölda þeirra sem tóku afstöðu ekki fjölda svara*

Út frá þessum niðurstöðum kemur nokkuð á óvart hve stórt hlutfall telur samspil vinnu og einkalífs ganga vel. Því það er margt sem bendir til þess að hægt sé að haga þessu samspili betur innan stéttarinnar þegar litið er á kynjamun sem snýr að vinnutíma, orlofsdögum og fjölskylduábyrgð. Niðurstöðurnar stangast einnig að einhverju leyti við 13. grein í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020) sem greinir frá að atvinnurekendur skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera starfsfólki kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu, óháð kyni. Könnunin bendir til að fjölskylduábyrgðin liggja enn meira á konum og að minnihluti lögmanna telji starfið vera fjölskylduvænt.

Samkvæmt niðurstöðunum gengur betur hjá innanhússlögmönnum að samræma vinnu og einkalífi og gæti það skýrt hvers vegna konur eru líklegri til að velja sér slíka stöðu. Þar sem þær eru líkt og komið hefur fram líklegri til að bera meiri ábyrgð á ólaunaðri vinnu við umönnun og heimilisstörf (Fjármála- og efnahagsráðuneytið, 2022). Einnig er vert að nefna hér að konur sem eru sjálfstætt starfandi eru mun líklegri til að vera einyrkjar, mætti því álykta að svo sé þar sem það býður upp á meiri sveigjanleika (sjá viðhengi 1).

Niðurstöður úr könnun sem gerð var á lögmannsstarfinu á Norðurlöndunum sýnir fram á að ákall sé eftir meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs, sem snýr til að mynda að auknum sveigjanleika hvað varðar vinnutíma. Þá töldu um 59% það vera einn af mikilvægustu þáttunum

þegar hugað er að framþróun lögmennskunnar, sérstaklega þegar kemur að þeim sem vinna á lögmennsstofum (Karnov Group, 2022). Staðan er því álíka og hérlendis þar sem innanhússlögmenn eiga auðveldara með að samræma vinnu og einkalífi. Þrátt fyrir að meirihluti lögmanna telur ganga vel að samræma vinnu og einkalífi samkvæmt könnuninni, styðja aðrar niðurstöður könnunarinnar sem og erlendar niðurstöður við mikilvægi þess að stuðla að frekara jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Lokaorð

Markmið verkefnisins var að greina stöðu lögmanna hér á landi út frá kynja- og jafnréttissjónarmiðum. Meginniðurstöður verkefnisins benda til að það sé nauðsynleg þörf á breytingum innan lögmennastéttarinnar. Þar sem könnunin sýndi fram á skýran kynjamun sem nær yfir fjölmarga þætti starfsins og skarast á við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020). Niðurstöður renna stoðum undir hugmyndir um kynjaskiptan vinnumarkað og ólíkar væntingar sem gerðar eru til kynjanna. Mikilvægt er að taka sérstaklega á hugmyndum um verkaskiptingu kynjanna þar sem álykta má sem svo að hún hafi neikvæð áhrif á stöðu kvenna innan lögmennastéttarinnar. Það lítur út fyrir að gert sé fremur ráð fyrir að karlar skuldbindi sig alfarið í starfi, meðan konur sinni fleiri skuldbindingum sem þær reyna að samræma og kemur það oft niður á starfi þeirra (Acker, 1990). Það skilar sér þá til að mynda í fleiri vinnustundum og hærri launum karla. Huga þarf sérstaklega að þessari þróun og efla stöðu kvenna innan lögmennastéttarinnar.

Konur innan karlastétta mæta fjölbreyttum hindrunum sem í grunninn má rekja til áhrifa kynjakerfisins, því er aðalmarkmiðið að uppræta kynjakerfið til að ná fram jafnrétti á vinnumarkaði. Nauðsynlegur hluti af því verkefni er að brugðist verði við misrétti innan lögmennastéttarinnar með markvissum aðgerðum, sem leggja áherslu á að stuðla að frekari samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða. Verður því hér að lokum lagt fram nokkrar tillögur sem geta stuðlað að framgangi jafnréttismála innan stéttarinnar og miða þær að Lögmannafélagi Íslands:

Almennt

- Fyrst og fremst þarf að jafna kynjahlutfallið innan lögmennastéttarinnar, það er ekki í samræmi við kynjahlutfall brautskráðra lögfræðinga.
 - Gera konur innan lögmennastéttarinnar sýnilegri. LMFÍ gæti til að mynda hvatt lögmennsstofur til að sækja í nemendur af öllum kynjum í sumarstörf til sín.

- Huga mætti að einhvers konar herferð sem gerir lögmannastarfið spennandi fyrir öll kyn. Með það að markmiði að hvetja öll kyn til að sækja sér lögmannsréttindi.
- Gæta þarf yfirhöfuð að konur fái sömu tækifæri og karlar, þörf á aukinni vitund um kynjamisrétti innan stéttarinnar sérstaklega þegar kemur að launamun og ábyrgð.
 - Mikilvægt að LMFÍ stuðli að fræðslu innan lögmannsstofa þá sérstaklega fyrir stjórnendur um kynjakerfið og áhrif þess á kynjaskiptan vinnumarkað og væntingar sem gerðar eru til kynjanna.
 - Hvetja lögmannsstofur til að tileinka sér starfshætti sem ögra staðalímyndum í anda kynja- og jafnréttissjónarmiða.
- Vinna þarf markvisst að jafnréttismálum. Jafnréttisáætlun er verkfæri sem lögmannsstofur og aðrir starfsstaðir lögmannna ættu að nýta sér til að vinna að því að jafna stöðu kynjanna (Jafnréttisstofa, e.d.). LMFÍ gæti sett af stað starfshóp sem myndi kynna lögmannsstofum fyrir þessum verkfærum.
 - Samkvæmt 5. grein í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020) ber fyrirtækjum og stofnunum þar sem starfa 25 eða fleiri starfsmenn skylda að setja sér jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína.
 - Stefnan gæti til dæmis nýst til að koma í veg fyrir áreitni eða annars konar mismunun á vinnustað.
- Mikilvægt að LMFÍ haldi áfram að safna kyngreindum gögnum og upplýsingum um upplifun lögmannna í starfi til að fá enn þá betri sýn á stöðuna.
 - Áhugavert væri að fá til dæmis frekari upplýsingar varðandi nýtingu fæðingarorlofs meðal kynjanna, hvers vegna konur eru ólíklegri til að sækja sér lögmannsréttindi og kanna hvaða þættir geta verið fráhrindandi fyrir konur innan stéttarinnar.

Launakjör

- Stuðla þarf að launajafnrétti kynjanna með markvissum hætti. LMFÍ gæti hvatt lögmannsstofur til að huga sérstaklega að jafnlaunanálgun jafnréttislaga og virðismati starfa.
 - Mikilvægt er að meta störf út frá hlutlægum viðmiðum, þörf er á að rýna í viðmiðin út frá kynjasjónarmiðum til að koma í veg fyrir að körlum sem umbunað umfram konum innan stéttarinnar (Forsætisráðuneytið, 2021).

- Kynjaskiptur vinnumarkaður er ein helsta skýring á kynbundnum launamun því er mikilvægt að grípa til markvissra aðgerða til að draga úr kynjaskiptingu vinnumarkaðarins. LMFÍ gæti til að mynda sett af stað starfshóp til að móta tillögur um hvaða aðgerða er talið mikilvægt að grípa til fyrst.
 - Samkvæmt 4. grein í lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (nr. 150/2020) eiga atvinnurekendur og stéttarfélög að vinna markvisst að því að jafna stöðu kvenna og karla á vinnumarkaði.
- Mikilvægt er að starfsfólk hafi aðgengi að upplýsingum varðandi launakjör svo það standi ekki höllum fæti í samningaviðræðum um laun.
 - Það hefur reynst gagnlegt að birta launaskýrslur reglulega til að draga úr launamun kynjanna, sem og að setja upp „launareikni“ sem býður upp á uppfærðar upplýsingar um algeng laun innan starfsgreina. Hægt er að nálgast slíkan reikni til að mynda á vefsíðu VR (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Starfsaðstæður

- Huga þarf sérstaklega að starfsumhverfi lögmanna, koma með markvissar leiðir til að draga úr ólíkri upplifun kynjanna á starfinu. LMFÍ gæti sett af stað starfshóp sem myndi koma með tillögur að því hvernig hægt er að draga úr ólíkri upplifun kynjanna á starfinu.
 - Huga þarf að leiðum til að gera starf lögmanna fjölskylduvænna. Eflaust þarf að líta sérstaklega á starfsumhverfi innan lögmansstofa.
- LMFÍ getur einnig hvatt lögmansstofur og aðra starfsstaði lögmanna til að bjóða upp á meiri sveigjanleika í starfi til dæmis varðandi vinnutíma.
 - Finna leiðir til að draga úr kröfum um yfirvinnu og helgarvinnu með markvissum hætti. Einnig bjóða upp á möguleika líkt og fjarvinnu.
- Einnig er mikilvægt að sjá til þess að lögmenn hafi greiðan aðgang að geðheilbrigðisþjónustu og annars konar vellíðunarþjónustu. Ef slíkt er til staðar getur LMFÍ til að mynda nýtt Lögmannablaðið til að benda lögmönnum á það hvar hægt sé að nálgast slíka þjónustu.

Samspil vinnu og einkalífs

- LMFÍ gæti til að mynda sett á laggirnar fræðslu sem leggur áherslu á mikilvægi jafnvægis milli vinnu og einkalífs sem snýr að öllum kynjum. Markmiðið er að auka ábyrgð karla og draga úr álagi kvenna.

- Til að mynda fræðsla sem snýr að streitu- og tímastjórnun og hæfni í að forgangsraða. Gæti til að mynda nýst körlum vel svo þeir eigi auðveldrar með að taka þátt í fjölskyldulífinu.
- LMFÍ á að hvetja lögmenn af öllum kynjum til að taka virkan þátt í heimilishaldi og fjölskylduábyrgð. Hægt er til dæmis að nýta Lögmannablaðið til að koma slíkri hvatningu á framfæri.
 - Margs konar fræðsla getur nýst til að brjóta í bága við þá hugmyndafræði að það sé hlutverk kvenna að sjá um heimilið og fjölskylduna.
 - Hægt að fara í herferðir sem snúa að því að hvetja sérstaklega karla til að huga að jafnvægi vinnu og einkalífs.
- LMFÍ getur einnig hvatt starfsstaði lögmanna til að móta fjölskyldustefnu sem hluta af stefnumótun í mannauðsmálum (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).
- LMFÍ gæti einnig vakið athygli á lögmannsstofum og öðrum starfsstöðum lögmanna sem setja jafnvægi vinnu og einkalífs í forgang með opinberum viðurkenningum eða verðlaunum, með það að markmiði að hvetja aðra til að gera slíkt hið sama.

Heimildir

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Aldís Guðmundsdóttir. (2014). *Konur í karlastörfum. Upplifun þeirra og starfshvatar* [meistararitgerð]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/17785>
- Anna Lilja Hallgrímsdóttir. (2018). Viðtal við Katrínu Johnson – Vinnustaðasamskipti og kynjapólitík. *Lögmannablaðið*, 24(1), 20-24. <https://lmfi.is/media/9511/logmannabladid-1tbl-2018.pdf>
- Bütikofer, A., Jensen, S., og Salvanes, K. G. (2018). The role of parenthood on the gender gap among top earners. *European Economic Review*, 109, 103-123. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2018.05.008>
- Collins T. A., Dumas, T. L., og Moyer, P. L. (2017). Intersecting Disadvantages: Race, Gender, and Age Discrimination Among Attorneys. *Social Science Quarterly*, 98, 1642-1658. <https://doi.org/10.1111/ssqu.12376>
- Connell, R. W., og Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Dau-Schmidt, K. G., Galanter, M. S., Mukhopadhaya, K., og Hull, K. E. (2009). Men and women of the bar: The impact of gender on legal careers. *Michigan Journal of Gender & Law*, 16(1), 49-145. <https://www.repository.law.indiana.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=facpub>
- Dr. Kolbeinn Stefánsson. (2015). *Skipting heimilisstarfa á Íslands, 2005-2013*. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/launajafnretti-2013/Erindi-fyrir-kynningu-a-EDDU-skyrslu_kolbeinn.pdf
- Eva Halldórsdóttir, Grímur Sigurðsson og Marta Margrét Ö. Rúnarsdóttir. (2017). *Starfsumhverfi lögmanna – áhrif fjölskylduábyrgðar. Skýrsla starfshóps um starfsumhverfi lögmanna*. <https://lmfi.is/media/9491/starfsumhverfi-skyrsla-lokaeintak-28-12-17.pdf>
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið. (2022). *Kortlagning kynjasjónarmiða – Stöðuskýrsla 2022*. https://www.stjornarradid.is/library/02-Rit--skyrslur-og-skrar/_Kortlagning_kynjasjonarmida_vefur.pdf

- Forsætisráðuneytið. (2021). *Verðmætamat kvennastarfa: Tillögur starfshóps forsætisráðherra um endurmat á virði kvennastarfa*.
https://www.stjornarradid.is/library/01--Frettatengt---myndir-og-skrar/FOR/Fylgiskjol-i-frett/Ver%C3%B0m%C3%A6tamat%20kvennastarfa_Sk%C3%BDrsla%20og%20till%C3%B6gur%20starfsh%C3%B3ps%20til%20umsagnar.pdf
- Hagstofa Íslands. (2021). Launamunur karla og kvenna: Rannsókn á launamun 2008-2020. *Hagtíðindi*, 106(5), 2-33.
<https://hagstofan.s3.amazonaws.com/media/public/2021/93d565e8-b337-4013-9fee-855b080681f4.pdf>
- Hagstofa Íslands (2023a, 4. Janúar). *Konur líklegri til að starfa í hlutastörfum en karlar*.
<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinumarkadur/folk-i-hlutastorfum/>
- Hagstofa Íslands. (2023b, 17. ágúst). *Óleiðréttur launamunur karla og kvenna 9,1% árið 2022*. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/oleidrettur-launamunur-kynjanna-2022/>
- Hagstofa Íslands. (2024, 1. febrúar). *Vinnuafl áfram tiltölulega stöðugt á milli ára*.
<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinumarkadur/vinumarkadurinn-a-4-arsfjordungi-2023/>
- Halrynjo, S. (2017). Exploring the career logic within the Nordic work-family model. Í B. Brandth, S. Halrynjo og E. Kvande (ritstjórar), *Work-family dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals* (bls. 189-213). Taylor & Francis.
- Háskóli Íslands. (e.d.). *HÍ í tölum*. https://www.hi.is/kynningarefni/hi_i_tolum
- Hilborne, N. (2022, 24. maí). Lawyers bemoan lack of employer support over stress and burnout [bloggfærsla]. *Legal futures*. <https://www.legalfutures.co.uk/latest-news/lawyers-bemoan-lack-of-employer-support-over-stress-and-burnout>
- Ingimar Ingason (2010). Enn fjölgar félagsmönnum í LMFÍ. *Lögmanna-bláðið*, 16(2), 30-31.
<https://lmfi.is/media/9179/logmannabladi-juni-2010-vefur1247689707.pdf>
- Ingimar Ingason. (2023). Lögmanna-stéttin eldist – fjöldi og samsetning félagsmanna. *Lögmanna-bláðið*, 29(2), 12-14. <https://lmfi.is/media/10591/lo-gmannabladi-2-2023.pdf>
- International Bar Association. (2022). *50:50 by 2030: A long tudinal study into gender disparity in law*. <https://www.ibanet.org/document?id=IBA-Gender-Disparity-Report-England-and-Wales-2022>

Jafnréttisstofa. (e.d.). *Jafnréttisáætlanir*.

<https://www.jafnretti.is/is/vinumarkadur/jafnrettisaaetlanir-1/jafnrettisaaetlanir>

Karnov Group. (2022). *The Future of the Legal Profession*.

<https://www.karnovgroup.com/en/wp-content/uploads/sites/2/2022/09/the-future-of-the-legal-profession-2022-final.pdf>

Katrín Johnson. (2017). *Persónulegt og pólitískt. Kynjapólitík og hversdagsleiki á þremur lögmannsstofum* [meistararitgerð]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/26586>

Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir. (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: staðreyndir og staða þekkingar*.

https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Stada_karla_og_kvenna_29052015.pdf

Kristín Helga Gísladóttir, Maya Staub og Kolbeinn Hólmar Stefánsson. (2023). *Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs. Niðurstöður spurningakönnunar meðal foreldra barna á aldrinum 12 mánaða til 12 ára*.

https://www.rannvinn.is/_files/ugd/61b738_8c725099850442528934919dfd7378cc.pdf

Legamart. (2023). *Gender Inequality in the Legal Market*. <https://legamart.com/articles/wp-content/uploads/2023/04/Gender-inequality.pdf>

Lena Rut Birgisdóttir. (2011). *Að halda í karlmenskuna: Reynsla karla í kvinnastörfum* [meistararitgerð]. Skemman. <http://hdl.handle.net/1946/9961>

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

Lög um lögmenn nr. 77/1998

Lögmannafélag Íslands. (e.d.). *Félag kvenna í lögmennsku*.

<https://www.lmfi.is/lmfi/upplýsingar-fyrir-logmenn/meiri-upplýsingar-fyrir-logmenn/felag-kvenna-i-logmennsku>

Markovic, M., og Pickert, G. (2022). The Gender Pay Gap and High-Achieving Women in the Legal Profession. *Law and Social Inquiry*, 48(2), 561-592.

<https://doi.org/10.1017/lsi.2022.7>

Moreira da Silva, J. (2019, 18. mars). *Why you should care about unpaid care work*. OECD – development matters. <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work/>

Nelson, R. L., Sendroiu, I., Dinovitzer, R. og Dawe, M. (2019). Perceiving Discrimination: Race, Gender, and Sexual Orientation in the Legal Workplace. *Law & Social Inquiry* 44(4), 1051-1082. <https://doi.org/10.1017/lsi.2019.4>

- Reichman, N. J., og Sterling, J. S. (2004). Sticky floors, broken steps, and concrete ceilings in legal careers. *Texas Journal of Women and the Law*, 14, 27-80.
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/tjwl14&div=7&id=&page=>
- Sif Konráðsdóttir. (2004). Stofnun félags kvenna í lögmennsku: Helmingur kvenna í LMFÍ stofnfélagar. *Lögmannablaðið*, 10(1), 27.
<https://www.lmfi.is/media/9152/12004476014226.pdf>
- The Council of Bars and Law Societies of Europe. (2021). CCBE lawyer's statistics 2020 – full members.
https://www.ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/Statistics/EN_STAT_2020_Number-of-lawyers-in-European-countries.pdf
- Walby, S. (1997). *Theorizing Patriarchy*. Blackwell.
- World Economic Forum. (2023). *Global gender gap report 2023*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- Pingskjal nr. 762/2019-2020. Þingsályktun um framkvæmdaáætlun í jafnréttismálum fyrir árin 2020-2023.
- Þorgerður Einarsdóttir. (2002). Jafnrétti án femínisma, pólitík án fræða?: Um þáttaskil í íslenskri jafnréttisumræðu. *Ritið, Tímarit Hugvísindastofnunar*, 2, 9-36.
<https://timarit.is/page/6202061#page/n0/mode/2up>
- Þorgerður Einarsdóttir. (2006). Kynjakerfið: Úrelding í auglýning eða viðvarandi kynjahalli? Í Úlfar Hauksson (ritsjóri), *Rannsóknir í Félagsvísindum VII: Erindi flutt á ráðstefnu í október 2006* (bls. 445-456). Háskólaútgáfan: Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.
<https://kvennasogusafn.is/uploads/Raudsokkahreyfingin/Fjolskyldan/Ranns%C3%B3knir%20%C3%AD%20f%C3%A9lagsv%C3%ADsindum%20VII%20F%C3%A9lagsv%C3%ADsindadeild,%20Kynjakerfi%C3%B0%20%C3%9Eorger%C3%B0ur%20Einarsd%C3%B3ttir.pdf>

Viðhengi 1

Í þátttakendakaflanum kom fram að þátttakendur könnunarinnar eru lýsandi fyrir þýðið, líkt og kí-kvaðrat marktektarprófið sýndi fram á. Aldursdreifnin var 25 - 60 ára og eldri, en meirihluti þátttakenda var á aldursbilinu 30-59 ára.

Þá áttu 90% af þeim maka og tæplega 60% áttu eitt eða fleiri börn á leik- og/eða grunnskólaaldri. Ekki var munur á starfsreynslu eftir kyni. Um 63% þátttakenda höfðu starfað sem lögmennt í 11 ár eða lengur en ekki var marktækur munur á starfsreynslu meðal kynjanna. Athyglisvert er að nefna að algengara er að konur séu einkyrkjar meðan karlar reka oftast lögmannsstofu í félagi með öðrum lögmönnum.

Munur er á stöðu innanhússlögmannanna eftir kyni, karlar eru mun líklegri til að gegna stöðu framkvæmdarstjóra eða forstöðumanns heldur en konur. Í kringum 22% karla voru framkvæmdastjórar og/eða forstöðumenn en aðeins 5% kvenna. Algengara er að konur gegni stöðu deildastjóra eða yfirlögfræðinga, 35% kvenna og 22% karla gegna slíkri stöðu.

Karlar eru einnig mun líklegri til að hafa aukin málflutningsréttindi, þar sem 73% kvenna og 55% karla hafa réttindi til málflutnings fyrir héraðsdómi. Lítil munur er á réttindinum til málflutnings í Landsrétti en 34% karla og 18% kvenna hafa réttindi til málflutnings í hæstarétti.