

# Ráðum við frekar Guðmund og Önnu heldur en Muhammed og Aishu?

## Áhrif múslímsks nafns í ferilskrám

Kári Kristinsson, dósent í Viðskiptafræðideild, Háskóli Íslands  
Margrét Sigrún Sigurðardóttir, lektor í Viðskiptafræðideild, Háskóli Íslands

**Útdráttur:** Bæði innlendar og erlendar rannsóknir benda til þess að sérstaklega mikilla fordóma gæti gagnvart einstaklingum með múslímskan bakgrunn. Í þessari rannsókn ákveðið að skoða fordóma gagnvart múslímskum innflytjendum á Íslandi. Starfslýsing og fjórar ferilskrár voru settar upp og var almenningur beðinn að meta einn umsækjenda af handahófi. Umsækjendur voru eins að öllu leyti öðru en því að nöfn (Íslensk tilvísun, múslímsk tilvísun) og kyn (kona, karl) voru mismunandi. Niðurstöður benda til þess að töluverðir fordómar séu til staðar gagnvart einstaklingum með nöfn sem gefa til kynna að þeir séu múslímar. Þrátt fyrir að eiginleikar aðferðafræðinnar leiði til vanmats á fordómum teljast þeir töluverðir. Launamunur, sem myndast vegna múslímsks bakgrunns, er til dæmis töluvert meiri en launamunur kynjanna á Íslandi. Í samræmi við erlendar rannsóknir virðast þeir fordómar vera meiri gagnvart kvenkyns heldur en karlkyns múslímskum umsækjendum.

**Lykilorð:** • ráðningarferlið • innflytjendur • fordómar • Múslímar • Íslam

**Abstract:** Both Icelandic and international studies indicate that particularly high prejudice is observed against people with a Muslim background. As a result, the focus of this article is on prejudice against Muslim immigrants in Iceland. Job description and four curriculum vitae were set up and the general public was asked to evaluate randomly one applicant. Applicants were all the same, but names (Icelandic reference, Muslim reference) and gender (male, female) were different. Results indicate that there are significant prejudices against individuals with Muslim names. Despite the fact that our methodology leads to underestimation of prejudices, we find significant prejudices against Muslims. For comparison we find that the wage difference caused by a Muslim background are considerably larger than the gender pay gap in Iceland. In line with prior literature, prejudices seem to be larger towards female than to male Muslim job seekers.

**Keywords:** • hiring process • immigrants • prejudice • Muslims • Islam

## Inngangur

Á Íslandi hefur aukinn fjöldi innflytjenda breytt frekar einsleitu samfélagi í fjölmenningsarsamfélag. Íslenskur vinnumarkaður hefur tekið töluverðum breytingum samhliða þessari þróun og fyrir vikið hefur myndast umræða um tækifæri innflytjenda og fordóma gagnvart þeim á Íslandi. Þessi umræða rímar vel við rannsóknir bæði á erlendum (Coates og Carr, 2005; OECD, 2012; Parutis, 2011) og íslenskum vinnumarkaði en niðurstöður þeirra benda til þess útlendingar eigi erfitt með að fá vinnu í samræmi við menntun (Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Ragna Benedikta Garðarsdóttir 2009). Í þeirri rannsókn, sem fjallað er um í þessari grein, er markmiðið að skoða fordóma gagnvart ákveðnum hópi á íslenskum vinnumarkaði, það er fordóma gagnvart fólki með múslímskan bakgrunn.

Í fremur einangruðu íslensku samfélagi reynist í flestum tilfellum auðvelt að greina erlend nöfn frá íslenskum. Nafn einstaklings er því oft ákveðið merki sem gefur til kynna hvort um erlendan uppruna er að ræða. Fræðimenn hafa löngum rannsakað hvernig merkjagjöf (e. signalling) virkar sem sterkur áhrifavaldur á vinnumarkaði (Bertrand og Mullainathan, 2004; Waldman, 1984; Weiss, 1995). Merkjagjöf gefur vísbendingar um gæði starfsmanna, hvort sem það er menntun, reynsla eða annað sem getur hjálpað atvinnurekendum að finna besta starfskraftinn. Merkjagjöf hjálpar líka umsækjendum að auglýsa gæði sín hvort sem það er í gegnum menntun, reynslu, áhugamál eða persónuleika. Eins og Dahlstedt og Bevelander (2010) benda á eru ósamhverfar upplýsingar (e. asymmetric information) stórt vandamál á vinnumarkaði, þ.e.a.s þegar tveir einstaklingar hafa ekki sömu upplýsingar. Í ráðningarferlinu eru atvinnurekendur með minni upplýsingar um gæði mögulegra starfsmanna en starfsmennirnir sjálfir. Fyrir vikið verður merkjagjöf mikilvægur hluti af samskiptum á vinnumarkaði. Þessi merkjagjöf getur hins vegar haft tvíþætt áhrif, slæm m.a. vegna fordóma, og góð m.a. með mat á menntun sem gæðamerki.

Þó að fordómar gagnvart fólki með múslímskan bakgrunn hafi ekki verið mældir á Íslandi bendir ýmislegt til að fordómarnir séu til staðar. Rannsóknir í Evrópulöndum hafa til að mynda sýnt að fordómar gagnvart múslímum séu meiri en gagnvart öðrum innflytjendum (t.d. Savelkoul, Scheepers, Tolsma og Hagendoorn, 2010; Strabac og Listhaug, 2008). Eigindleg rannsókn á Íslandi gaf líka til kynna að múslímar séu fórnarlömb fordóma. Í nýlegri rannsókn fundu Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson (2016) að múslímar væru sá hópur sem yrði fyrir mestum fordómum á íslenskum vinnumarkaði. Þá sýnir rannsókn Unnar Dísar Skaptadóttur og Erlu S. Kristjánsdóttur (2017) að múslímskar flóttakonur á Íslandi upplifa fordóma sem þær rekja til uppruna og slæðunnar sem þær bera. Þessar niðurstöður eru einnig í samræmi við aðra umfjöllun um stöðu múslíma á Íslandi (Kristín Loftsdóttir, 2012).

Til þess að skoða enn frekar áhrif þess að vera múslími á íslenskum vinnumarkaði ákváðu höfundar þessarar greinar að nota nafn sem merki um uppruna. Til að einangra nafnið sem merki var sett upp rannsókn með tilraunasniði þar sem nöfn, sem gefa til kynna mismunandi kyn og menningarlegan bakgrunn, voru sett á ferilskrár. Umsækjendur voru eins að öllu leyti öðru en því að nöfn (íslensk tilvísun, múslímsk tilvísun<sup>1</sup>) og kyn (kona, karl) voru

<sup>1</sup> Í greininni er gerður greinarmunur á nöfnum með íslenska tilvísun (Guðmundur og Anna) og nöfnum með múslímska tilvísun (Muhammed og Aisha). Höfundar átta sig á að Íslendingar geta vel borið nöfn með

mismunandi. Þátttakendur voru síðan beðnir að lesa starfslýsingu og meta handahófskennt einn umsækjenda út frá ferilskrá viðkomandi. Rannsóknin var send út á vegum Félagsvísindastofnunar í tveimur lotum veturinn 2018. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að töluverð neikvæð áhrif séu af því að bera múslímskt nafn á íslenskum vinnumarkaði. Þetta á þó frekar við um konur en karla.

## Óvissa í ráðningum

Ráðningarferlinu sjálfu fylgir mikil óvissa þar sem ferlið felur í sér að finna rétta einstaklinginn í ákveðið verkefni út frá takmörkuðum upplýsingum sem aðeins er hægt að fá staðfestingu á eftir að ráðningu er lokið (Mason and Schroeder, 2010; Stigler, 1961). Kostnaður vegna rangra ráðninga er mikill sem eykur enn á mikilvægi þess að ráða strax réttan einstakling í starfið. Hlutverk mannauðsstjóra felst í því að sigta út úr stórum hópi umsækjenda þá umsækjendur sem þeir telja hafa þá þekkingu og færni sem þarf í starfið, byggt á mjög takmörkuðum upplýsingum sem fram koma í ferilskrá. Umsækjendur vita að starfsferilskráin er það sem mannauðsstjórar horfa til og hvati umsækjenda til að ýkja færni sína og reynslu er því töluverð. Það er því ljóst að mikil óvissa er innbyggð í ráðningarferlið (Hunter og Schmidt, 1982; Moscoso, Salgado og Anderson, 2017).

Íslensk rannsókn benti til að íslenskir mannauðsstjórar væru mjög meðvitaðir um það að minnka þyrfti óvissu í ráðningarferlinu (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2016). Þar kom einnig fram að óvissa tengdist bæði menntun, starfsreynslu og uppruna. Íslensk menntun og starfsreynsla dró mikið úr óvissu í eigindlegri yfirferð á ferilskrá. Mannauðsstjórar höfðu meiri efasemdir um erlenda reynslu og meðmæli. Niðurstöður bentu líka til þess að vísbendingar um að umsækjandi aðhylltist íslamstrú, hafði mikil áhrif á mat á umsækjendum. Það er í samræmi við að óvissa í ráðningum snýst ekki eingöngu um hvort einstaklingur hafi þá færni og reynslu, sem þarf til að sinna starfinu sem ráða á í, heldur jafnframt hvort viðkomandi umsækjandi falli í hópinn og geti unnið með þeim sem fyrir eru í skipulagsheildinni (e. person-organization fit), óháð upphaflegri starfslýsingu. Í ljósi örra breytinga á vinnumarkaði er ekki síður mikilvægt fyrir skipulagsheildir að velja einstaklinga sem falla vel að starfsumhverfi skipulagsheildarinnar og eru tilbúnir til þess að vinna þau verkefni sem upp koma innan hennar jafnvel þó að þau einskorðist ekki við þau verkefni sem þeir eru upphaflega ráðnir til að vinna (t.d. Bowen, Ledford, og Nathan, 1991; Howard, 1995). Töluvert hefur verið fjallað um þessa aðlögun í fræðilegu samhengi (Downes, Kristof-Brown, Judge og Darnold, 2016; Kristof, 1996). Þessi krafa um aðlögun að skipulagsheildinni eykur enn á vanda innflytjenda því erfitt getur verið fyrir þá að gefa til kynna að þeir falli vel að íslenskri vinnustaðamenningu. Þessi vandi birtist meðal annars í þeirri kröfu að útlendingar á Íslandi tali íslensku (Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir, 2016).

Mannauðsstjórar reyna eftir megni að beita aðferðum sem stuðla að minni óvissu, þeir taka viðtöl við umsækjendur, leita uppi meðmælendur og leggja jafnvel greindarpróf fyrir umsækjendur (Guion, 1992). En til viðbótar við hefðbundnar aðferðir í ráðningarferlinu hefur verið bent á að tengslanet geti minnkað óvissu í ráðningarferlinu (sjá t.d. Fernandez, Castilla og Moore, 2000; Wanous og Colella, 1989). Rannsóknir á tengslanetum á íslenskum

---

múslímska tilvísun. Efni rannsóknarinnar er einmitt að skoða hvort það að bera nafn með múslímska tilvísun í stað íslenskrar tilvísunar, og einungis sá munur, leiði til fordóma á íslenskum vinnumarkaði.

vinnumarkaði hafa sýnt að tengslanet skipta miklu máli í íslensku samhengi (Erla Hjördís Gunnarsdóttir og Magnús Þór Torfason, 2016). Í eigindlegri rannsókn á tengslanetum á Íslandi sýndu Erla Hjördís Gunnarsdóttir og Magnús Þór Torfason (2016) fram á að munur var á viðhorfi millistjórnenda til tengslaneta eftir því hvort þeir höfðu erlenda reynslu eða ekki. Þannig komust þau að því að erlend reynsla stjórnenda leiddi af sér að viðhorf þeirra til tengslaneta var jákvæðara og voru þeir fúsari að leita til fleiri og þar með ólíkari einstaklinga en þeir sem enga erlenda reynslu höfðu. Þessar niðurstöður gáfu vísbendingu um að íslenskur vinnumarkaður væri fremur lokaður og ólíklegur til að hleypa framandi einstaklingum inn. Niðurstöður þeirra Erlu og Magnúsar bentu jafnframt til þess að reynsla af öðrum menningarheimi, t.d. með því að hafa sótt menntun eða vinnu erlendis, leiddi til opnara viðhorfs og vöktu þá upp spurningar um hvort erlend reynsla mannauðsstjóra skipti máli varðandi ráðningar á útlendingum.

Þetta tvennt, mikilvægi tengslaneta og einsleitni á íslenskum vinnumarkaði, er sérstakt áhyggjuefni því að innflytjendur hafa oft takmarkaðri aðgang að innlendum tengslanetum en innfæddir og hafa þar af leiðandi minni möguleika á því að koma sjálfum sér á framfæri til rétttra aðila. Fyrir vikið minnka líkur á því að menntun þeirra og reynslu komi fyrir sjónir þeirra sem eru í ráðningarhlutverki. Það getur því reynst innflytjendum mjög erfitt að komast inn á íslenskan vinnumarkað. Í eigindlegri rannsókn á viðhorfi til ferilskráa kom skýrt fram að mannauðsstjórar litu til eigin reynslu og tengslanets við mat á umsækjendum; þannig voru umsækjendur, sem höfðu starfsreynslu frá fyrirtækjum sem mannauðsstjórnarnir þekktu til, metnir ofar þeim sem reynslu höfðu frá fyrirtækjum sem mannauðstjórnarnir þekktu ekki til (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2017). Þessi niðurstaða bendir til þess að óvissa leiði til verra mats ráðningaraðila. Uppruni og menningarmunur geta leikið stórt hlutverk í að skapa óvissu.

## Staða útlendinga á íslenskum vinnumarkaði

Rannsóknir á íslenskum vinnumarkaði hafa sýnt að hann er bæði mjög kynjaður (Unnur Dís Skaptadóttir 2010) og að fordómar gagnvart erlendu vinnuafla eru töluverðir (Anna Wojtyńska og Unnur Dís Skaptadóttir 2008; Kristín Loftsdóttir 2015). Rannsókn, sem gerð var meðal innflytjenda, sýndi að þeir sinntu í flestum tilfellum störfum sem ekki kröfðust menntunar þrátt fyrir að hafa í heimalandi sínu sinnt störfum þar sem menntun þeirra nýttist (Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Ragna Benedikta Garðarsdóttir 2009). Rannsóknin sýndi jafnframt að innflytjendurnir höfðu margir hverjir bætt við sig þekkingu með því að taka námskeið annaðhvort á vegum vinnuveitanda eða á eigin vegum til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Niðurstöður Þóru Christiansen og Erlu Sólveigar Kristjánsdóttur (2016) ber að sama brunnni en háskólamenntuðum viðmælendum þeirra fannst þeir stöðugt þurfa að sanna sjálfa sig og þekkingu sína gagnvart vinnuveitendum. Fyrri rannsóknir á íslenskum vinnumarkaði bentu til að fordómar gegn útlendingum á íslenskum vinnumarkaði séu töluverðir (Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Ragna Benedikta Garðarsdóttir 2009) þó að þeir séu líklega minni hér en í mörgum öðrum löndum (Hulda Þórisdóttir, 2018). Sterkast komu þó fram vísbendingar um fordóma gagnvart múslimum (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2016). Þessar rannsóknir bentu allar til þess að aðgangur útlendinga að íslenskum vinnumarkaði væri takmarkaður og full ástæða til að skoða ráðningar útlendinga frekar.

## Fordómar gagnvart íslam

Fræðimenn hafa bent á að ein leið til að skilja hvernig fordómar myndast sé að skoða hugmyndin um inn-hóp (e. ingroup) og út-hóp (e. outgroup). Þessi hugtök byggja á þjóðhverfu (e. ethnocentrism) sem er hugmyndin um að einstaklingar séu velviljaðir gagnvart þeim sem þeir telja til síns hóps fram yfir þá sem eru ekki taldir tilheyra hópnum (Adorno o.fl., 1950; Levinson, 1949). Þjóðhverfa hjálpar einstaklingum að skipta fólki í „okkur“ og „hina“ (Kalkan o.fl., 2009; Kinder og Kam, 2009; LeVine og Campbell, 1972). Í sögulegu samhengi beindust fordómar gagnvart einstaklingum af öðrum kynþætti en fræðimenn benda á að þó að fordómar tengdir litarhætti séu enn mjög sýnilegir í samfélaginu sé ekki síður mikilvægt að skoða fordóma í víðara samhengi, meðal annars út frá kyni og trúarbrögðum (Cainkar og Selod, 2018). Byggt á þessum grunni hafa rannsakendur fundið að ein ástæða fyrir and-múslímskum viðhorfum sé hræðsla við öðruvísi trúarbrögð en einstaklingar aðhyllast sjálfir (Savelkoul o.fl., 2010). Með því að einbeita sér að trúarbrögðum geta einstaklingar betur aðskilið innflytjendur frá heimamönnum (Bail, 2008). Í samræmi við þessar niðurstöður hafa rannsóknir einnig fundið að íhaldssöm og trúarleg gildi spá vel fyrir um neikvæða afstöðu til innflytjenda (Davidov o.fl., 2008; Sides og Citrin, 2007). Fordómar gagnvart múslímum virðast líka vera meiri en fordómar gagnvart innflytjendum almennt (Strabac og Listhaug, 2008).

Fordómar í garð múslíma eru töluvert áberandi í Evrópu samtímans. Fordómar gagnvart íslam hafa síst minnkað í kjölfar hryðjuverkaárása (Rehman 2007). Á meðan múslímskir karlmenn fá á sig stimpil hryðjuverkamanna lenda múslímskar konur hins vegar frekar í því að fá á sig stimpil undirgefni og kúgunar (Abu-Lughod 2002). Slæðan er ekki eingöngu tákn um íslamstrú heldur hefur hún einnig fengið þá merkingu á Vesturlöndum að vera tákn kynjamisréttis. Það hversu sýnileg slæðan er gerir það svo að verkum að múslímskar konur eru varnarlausar gagnvart áreitni. Sýnileiki slæðunnar getur jafnvel leitt til þess að múslímskar konur verði frekar fyrir áreitni og aðkasti fyrir trú sína en múslímskir karlmenn (Chakraborti og Zempi, 2012). Í rannsókn á umfjöllun bandarískra fjölmiðla um konur í öðrum löndum komu fordómar gegn Miðausturlöndum og íslam vel fram en umfjöllun um konur frá þessum löndum hefur aðallega snúist um brot á réttindum þeirra á meðan önnur umfjöllun um konur hefur verið jákvæðari (Terman, 2017).

Rannsóknir erlendis hafa sýnt að neikvæðar tilfinningar gagnvart innflytjendum eru líklegri þegar einstaklingur hefur átt lítil samskipti við þennan hóp, þ.e.a.s. hefur ekki haft tækifæri til að kynnast einstaklingum innan hópsins persónulega (Hurwitz og Peffley, 2010; Kinder og Mendelberg, 1995). Þar sem múslímar eru ekki stór hópur á Íslandi er ólíklegt að margir hafi átt í persónulegum samskiptum við þann hóp og má því leiða að því líkur að fordómar gagnvart þeim séu til staðar. Í rannsókn á stöðu útlendinga á íslenskum vinnumarkaði kom einnig fram að menningarmunur og fordómar reyndust mestir gagnvart múslímum. Reynsla virtist hins vegar komin af ráðningum á einstaklingum frá Austur-Evrópu. Viðmælendur í rannsókninni lýstu því einnig yfir að Norðurlandabúar ættu í raun að geta gengið inn í íslensk fyrirtæki. Þá virtist sem viðhorf mannauðsstjóra til múslímskra kvenna með slæðu væri ekki jákvætt og að þeir teldu að slæða samræmdist ekki vel þeim jafnréttisviðhorfum sem ríktu á íslenskum vinnumarkaði (Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson, 2016). Rannsókn Unnar Dísar Skaptadóttur og Erlu S.

Kristjánsdóttur (2017) á múslímskum flóttakönnum á Íslandi sýndi jafnframt að þær upplifðu fordóma.

Megindlegar rannsóknir á stöðu múslíma á íslenskum vinnumarkaði eru af skornum skammti og því teljum höfundar þessarar greinar að þörf sé á rannsókn á þeim fordómum sem þeir geta mætt. Þetta er sérstaklega þarft rannsóknarefni en eins og fram hefur komið hafa þær fáu innlendu rannsóknir, sem hafa verið gerðar á viðfangsefninu, bent til að fordómar gagnvart múslímum séu töluverðir á Íslandi. Markmið höfunda með þessari rannsókn er að skoða hvernig það að bera múslímskt nafn hefur áhrif á skynjun almennings og mat mannauðsstjóra á ferilskrám. Einnig vilja höfundar, byggt á fyrri rannsóknum, skoða hver áhrif kyns eru í þessu samhengi. Til að mæla viðhorf til múslíma á Íslandi settum höfundar fram eftirfarandi tilgátur um mat almennings á ferilskrá með því að spyrja um nokkur atriði sem tengjast ákvörðun um ráðningu, það er að segja boð í starfsviðtal og fyrsta launatilboð. Vegna kynjunnar íslensks vinnumarkaðar og vegna fyrri rannsókna sem benda til meiri fordóma gagnvart múslímskum könum en öðrum könum (Chakraborti og Zempi, 2012; Terman, 2017) setjum við tilgáturnar upp annars vegar fyrir karla og hins vegar konur. Í samræmi við fræðilegu umfjöllunina hér að ofan eru settar fram eftirfarandi tilgátur.

1. Konur með íslenskt nafn fá hærra fyrsta launatilboð en konur með múslímskt nafn.
2. Konur með íslenskt nafn fá hærra metin hæfileg laun en konur með múslímskt nafn.
3. Konur með íslenskt nafn eru líklegri til að vera boðið í starfsviðtal en konur með múslímskt nafn.
4. Karlar með íslenskt nafn fá hærra fyrsta launatilboð en karlar með múslímskt nafn.
5. Karlar með íslenskt nafn fá hærra metin hæfileg laun en karlar með múslímskt nafn.
6. Karlar með íslenskt nafn eru líklegri til að vera boðið í starfsviðtal en karlar með múslímskt nafn.

Þessar tilgátur byggja á því að nafnið gefi þátttakendum vísbendingu um uppruna. Það útilokar að sjálfsgöðu ekki að einstaklingur með íslenskt nafn sé múslími eða að einstaklingur með múslímskt nafn sé til að mynda kristinn og fæddur og uppalin á Íslandi, eða að hann sé innflytjandi sem ekki er múslími.

## Aðferð

Til að prófa tilgáturnar er tilraunasnið, sem kallast ferilskráarrannsókn (e. audit discrimination study), notað en það er ein algengasta leiðin til að mæla fordóma á vinnumarkaði (sjá t.d. Booth, Leigh og Varganova, 2012; Bertrand og Mullainathan, 2004; Pager og Western, 2012). Markmið ferilskráarrannsókna er að meta fordóma á eins óhlutdrægan hátt og unnt er. Í því skyni eru ferilskrár, sem bera þjóðernistengjanleg nöfn, notuð. Þessar ferilskrár eru síðan paraðar við sams konar ferilskrár sem hafa ekki slík nöfn. Með tilraunasniði eru mismunandi ferilskrár síðan handahófskennt metnar af einstaklingum eða sendar til vinnuveitenda. Með því

að nota þessa aðferð geta rannsakendur metið hversu miklir fordómar eru meðal ákveðins hóps einstaklinga. Þetta er gert með því að bera saman viðbrögð við sams konar ferilskráum þar sem eini munurinn er nafn með tilvísun í bakgrunn.

Ferilskráarannsóknir hafa verið notaðar í félagsfræði, hagfræði og sálfræði til að mæla flestar tegundir fordóma, þar á meðal fordóma á grundvelli kyns, aldurs, offitu og kynhneigðar (t.d. Fix, Galster og Struyk, 1993; Ayres og Siegelman, 1995; Riach og Rich, 2002). Sumar rannsóknir hafa einnig notað þjálfaða leikara til að mæta í atvinnuviðtöl eða sækja um leiguhúsnæði (Henry og Ginzberg, 1985; Pager, 2007). Kostir ferilskráarannsókna eru að fordómar koma fram sem orsakasamband því að óháða breytan, sem er til rannsóknar (t.d. þjóðerni eða kynhneigð), er einangruð. Með þessari aðferð eru allar aðrar breytur, sem gætu haft áhrif á fordóma, útilokaðar sem mögulegar skýribreytur. Gallar ferilskráarannsókna eins og annarra tilrauna eru hins vegar lítið ytra réttmæti. Þar sem úrtakið er yfirleitt lítið og ekki slembið er oft erfitt að færa niðurstöðuna yfir á stærra samhengi. Til að auka ytra réttmæti í þessari rannsókn nýttu rannsakendur sér slembiúrtak frá Félagsvísindastofnun.

## Þátttakendur og inngrip

Sem hluta af stærra rannsóknarverkefni um mismunun og fordóma hér á landi sendi Félagsvísindastofnunin út spurningalista á handahófskennt úrtak Íslendinga. Spurningalistinn var gerður á netinu í tveimur lotum árið 2018 og var svarhlutfall 61%. Til þess að meta fordóma gagnvart múslímskum innflytjendum las hluti þátttakenda ( $n = 305$ ) starfslýsingu og mátu eina ferilskrá í nokkrum mismunandi mælikvörðum. Þátttakendur fengu því eina ferilskrá, sem valin var af handahófi úr tilraunahópnum, nafn (íslenska tilvísun eða múslímska tilvísun) og kyn (kona eða karl).

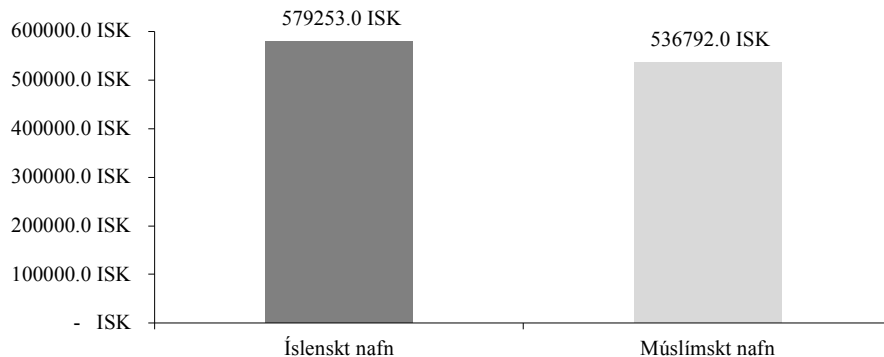
## Mælitæki

Hver þátttakandi fékk stutta starfslýsingu ásamt ferilskrá (viðauki 1). Til að prófa tilgáturnar voru þátttakendur beðnir um að meta ferilskrána út frá þremur mismunandi spurningum. Samanlagt var þessum spurningum ætlað að draga fram hvernig þátttakendur mátu umsækjandann. Mælingarnar þrjár voru eftirfarandi: Hversu ólíklegt eða líklegt telur þú að þú myndir boða umsækjandann í starfsviðtal? Hvert væri þitt fyrsta launatilboð til umsækjandans? Hvað telur þú vera hæfileg laun fyrir þetta starf?

## Niðurstöður

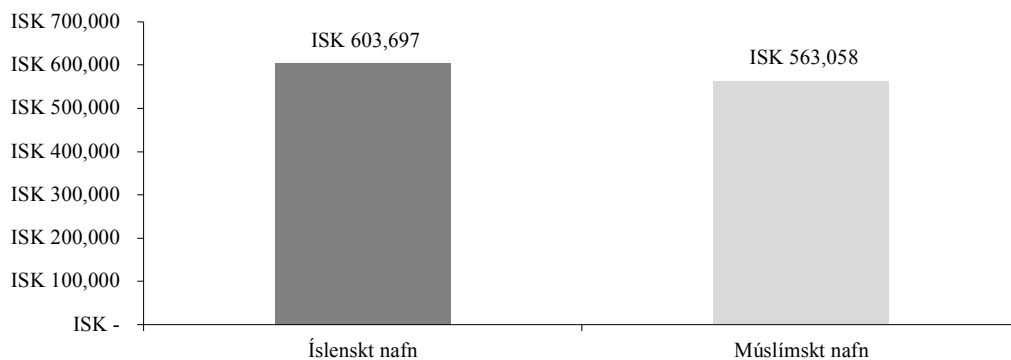
Til að prófa tilgáturnar var notað millipátttakendasnið, 2 (íslensk tilvísun eða múslímsk tilvísun)  $\times$  2 (kona eða karl). Tilgáturnar gerðu ráð fyrir að fordómar væru til staðar gagnvart múslímskum innflytjendum og að þeir fordómar ættu við bæði kynin. Til að byrja með voru tilgátur 1 og 2 skoðaðar þar sem gert var ráð fyrir að fordómar gagnvart múslímskum konum væru til staðar á íslenskum vinnumarkaði. Við byrjuðum á að skoða tilgátu 1 um fyrsta launatilboð til kvenkyns umsækjanda. Marktækur munur fannst á umsækjandanum með múslímska tilvísun ( $M = 536.792$ ,  $SF = 115.172$ ) og umsækjandanum með íslenskt nafn ( $M = 579.253$ ,  $SF = 99.809$ ) ( $t(97) = 1,96$ ,  $p < 0,05$ ,  $r = ,20$ ). Eins og sést á mynd 1 var töluverður munur á mati þátttakenda eftir því hvort umsækjandi bar nafn með múslímska tilvísun eða ekki.

Áhugavert var að hér var um það bil 7,5% launamunur á milli einstaklings með nafn með múslímska tilvísun og einstaklings með algengt íslenskt nafn, einstaklingar sem þó voru nákvæmlega jafn hæfir.



**Mynd 1.** Fyrsta launaboð til kvenkyns umsækjenda.

Tilgáta 2 fjallaði um mat þátttakenda á hæfilegum launum til kvenna með algengt íslenskt nafn og kvenna með nafn með múslímskri tilvísun. Eins og mynd 2 sýnir mátu þátttakendur umsækjandann með íslenskt nafn marktækt hærra ( $M = 603.697$ ,  $SF = 110.245$ ) en umsækjandann með múslímska tilvísun ( $M = 563.058$ ,  $SF = 116.636$ ), ( $t(92) = 1,74$ ,  $p < 0,05$ ,  $r = ,18$ ). Tilgáta 2 um að konur með múslímskt nafn séu metnar til lægri launa en konur með íslenskt nafn var því studd. Launamunurinn var um það bil 7%.

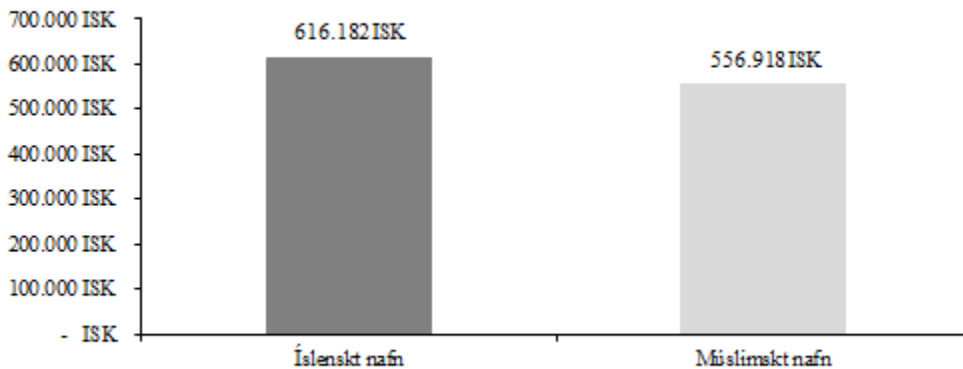


**Mynd 2.** Hæfileg laun til kvenkyns umsækjenda.

Tilgáta 3 sneri að því hvort viðkomandi þátttakandi myndi bjóða umsækjanda í starfsviðtal. Þátttakendur sáu umsækjandann með múslímskt nafn sem takmarkað marktækt (e. marginally significant) minna viðeigandi ( $M = 6,35$ ,  $SF = 1,06$ ) en sambærilegan íslenskan umsækjanda ( $M = 6,59$ ,  $SF = 0,67$ ), ( $t(123,49) = 1,64$ ,  $p < 0,1$ ,  $r = ,14$ ). Þetta styður því að hluta til tilgátu 3 um að konur með múslímskt nafn mæti fordómum á vinnumarkaði í samanburði við konur með íslenskt nafn. Það er munur á mati þátttakenda þó að munurinn sé ekki mikill (6,49 á mótí 6,50). Samkvæmt áhrifastuðli (e. effect size) er þessi munur metinn sem vægur (Cohen, 1988).

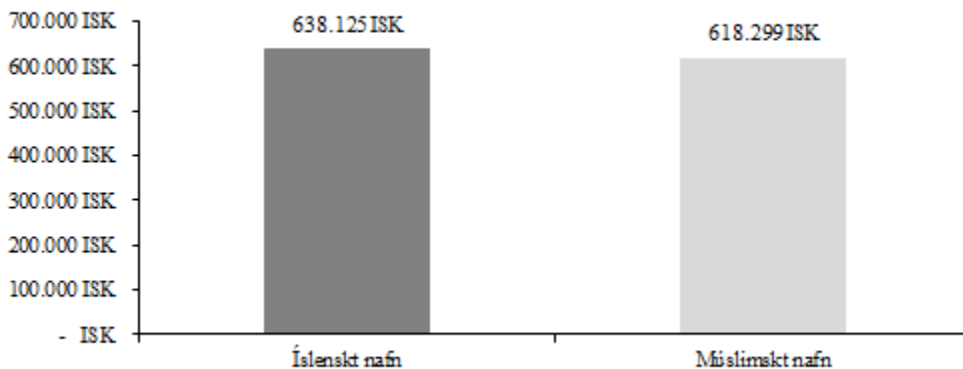


Tilgátur 4 til 6 gera ráð fyrir að fordómar gagnvart karlmönnum með múslímskt nafn séu til staðar á íslenskum vinnumarkaði. Byrjað var á að athuga fyrsta launatilboð til karlkyns umsækjenda. Marktækur munur fannst á umsækjandanum með múslímskt nafn ( $M = 556.918$ ,  $SF = 117.388$ ) og umsækjandanum með íslenskt nafn ( $M = 616.182$ ,  $SF = 141.123$ ) ( $t(95) = 2,26$ ,  $p < 0,05$ ,  $r = ,23$ ). Eins og sést á mynd 3 er töluverður munur á mati þátttakenda eftir því hvort umsækjandi var með nafn með múslímska tilvísun eða íslenska tilvísun. Nánar tiltekið er um það bil 10% launamunur á milli jafn hæfra einstaklinga sem bera annars vegar íslenskt nafn og hins vegar múslímskt nafn.



**Mynd 3.** Fyrsta launaboð til karlkyns umsækjenda.

Tilgáta 5 fjallaði um mat þátttakenda á hæfilegum launum til karla með íslenskt nafn og nafn með múslímska tilvísun. Eins og á mynd 5 sýnir mátu þátttakendur umsækjandann með íslenskt nafn ekki hærra ( $M = 638.125$ ,  $SF = 121.593$ ) en múslímska umsækjandann ( $M = 618.299$ ,  $SF = 143.886$ ), ( $t(91) = ,705$ ,  $p > 0,05$ ,  $r = ,07$ ). Tilgáta 5 er því ekki studd.



**Mynd 4.** Hæfileg laun til karlkyns umsækjenda.

Að lokum var skoðað hversu líklegt væri að viðkomandi þátttakandi myndi bjóða umsækjanda í starfsviðtal. Þátttakendur sáu ekki umsækjandann með múslímskt nafn sem marktækt minna

viðeigandi ( $M = 6,50$ ,  $SF = 0,85$ ) en sambærilegan íslenskan umsækjanda ( $M = 6,49$ ,  $SF = 0,83$ ), ( $t(172) = -0,114$ ,  $p > 0,05$ ,  $r = 0,01$ ). Þetta styður því ekki tilgátu 6 að karlar, sem bera nafn með múslímska tilvísun, mæti fordómum á vinnumarkaði í samanburði við þá karla sem bera íslenskt nafn. Það var lítill sem enginn munur á mati þátttakenda (6,49 á móti 6,50) og áhrifastuðull er því mjög lítill. Í heildina bentu niðurstöðurnar til að fordómar gagnvart innflytjendum með múslímskan bakgrunn væru töluverðir á Íslandi. Áhugavert er að þessir fordómar skiptust ekki jafnt milli kynjanna þar sem konur, sem báru múslímskt nafn, urðu fyrir meiri fordómum en karlar sem báru múslímskt nafn.

## Umræður

Niðurstöðurnar benda til þess að það að bera múslímskt nafn sé hindrum á íslenskum vinnumarkaði. Það á að vissu leyti við um bæði kynin en þó eru áhrif þess að bera múslímskt nafn meiri fyrir konur en karla. Sérstaklega áhugavert er að þessir fordómar eru töluverðir þrátt fyrir að eðli aðferðafræðinnar leiði til vanmats á fordómum. Launamunur, sem myndast við múslímskan bakgrunn kvenna, er til dæmis töluvert meiri en launamunur kynjanna á Íslandi (Sigurður Snævarr, 2015).

Sú niðurstaða, að múslímskar konur verði fyrir meiri fordómum en múslímskir karlar, er áhugaverð í ljósi þeirrar ímyndar hryðjuverkamanna sem múslímskir karlmenn eru gjarnan tengdir við. Þessi niðurstaða er þó í samræmi við erlendar rannsóknir þar sem múslímskar konur verða, vegna slæðunnar, frekar fyrir fordómum en múslímskir karlmenn (Chakraborti og Zempi, 2012). Í þessari rannsókn er þó ekki hægt að rekja niðurstöðuna til sýnilegs trúartákn múslíma þar sem engin mynd fylgdi með ferilskrá í umsókninni. Múslímskur uppruni var aðeins gefin til kynna með nafni og því getur tilvist slæðu ekki orsakað þá niðurstöðu að múslímskar konur verði fyrir meiri fordómum en múslímskir karlmenn. Hugsanleg skýring á þessu er að óttinn við hryðjuverk hafi ekki náð til Ísland, enda hafa Íslendingar ekki orðið fyrir barðinu á hryðjuverkamönnum. Íslendingar státa hins vegar af því að vera ofarlega á öllum listum er varða kynjajafnrétti (World Economic Forum, 2017) og því er mögulegt að hugmyndin um undirgefni kvenna, sem bera slæðu, vekir upp ugg á meðal almennings. Þannig sé uppruni einn og sér talinn vísbending um óásættanlegan menningarmun. Að menningarmunur sé vandamál er í samræmi við rannsókn Kristínar Loftsdóttur, Margrétar Sigrúnar Sigurðardóttur og Kára Kristinssonar (2016) þar sem kynjajafnrétti er notað sem rök gegn því að ráða einstakling frá menningarheimi mjög ólíkum hinum íslenska.

Rannsókn á ferilskrá með tilraunasniði er auðvitað töluvert frábrugðin rannsókn við raunverulegar aðstæður. Ætla má þó að tilraunaaðstæður dragi frekar úr fordómum heldur en hitt. Í fyrsta lagi er líklegt að fordómar séu, ef eitthvað er, minni þegar svarendur hafa aðeins eina ferilskrá fyrir framan sig, í stað þess að bera saman tvo ólíka einstaklinga. Menningarlegur munur er því ekki eins áberandi og einkennandi fyrir viðkomandi umsækjanda. Þannig má áætla að fordómar væru meiri ef velja ætti á milli tveggja umsækjenda en það gæti verið áhugavert rannsóknarverkefni í framhaldinu. Í öðru lagi eru tilraunaaðstæður ekki raunaaðstæður og þátttakendur vita að svör þeirra eru skráð og verða skoðuð. Þetta dregur því líklega úr mældum fordómum.

Þessi rannsókn nær aðeins yfir tiltekna hópa innflytjenda frá ákveðnum heimshlutum og með ákveðna trúarafstöðu og takmarkast við lítið úrtak. Ekki er heldur hægt að útiloka að þeir fordómar, sem mælast í þessari rannsókn, séu hluti af stærra mengi fordóma. Til dæmis

geta þeir fordómar, sem hér mælast, verið hluti af almennum fordómum gagnvart útlendingum. Frekari rannsóknir, sem prófa og bæta við þessar niðurstöður, munu stuðla að þekkingu á starfsferli innflytjenda sem hluta af félagslegri aðlögun. Þrátt fyrir takmarkanir þessarar rannsóknar gefur hún innsýn inn í fordóma gagnvart innflytjendum í ráðningarferlinu. Nánar tiltekið bætir þessi rannsókn skilning okkar á þeim hindrunum sem innflytjendur þurfa að kljást við til að ná sér í reynslu og eðlileg laun á íslenskum vinnumarkaði. Þessi niðurstaða sýnir því hvernig hæfileikar innflytjenda eru vanmetnir og útilokaðir á íslenskum vinnumarkaði.

## Þakkir

Þessi grein er hluti af sérhefti Íslenska Þjóðfélagsins um vinnutengda flutninga og íslenskan vinnumarkað. Heftið er unnið í tengslum við öndvegisverkefnið Hreyfanleiki og þverþjóðlegt Ísland (Mobilities and Transnational Iceland) sem var styrkt af Rannís 2016-2018 og eru höfundar allir þátttakendur í því.

## Heimildir

- Abu-Lughod, L. (2002). Do Muslim women really need saving? Anthropological reflections on cultural relativism and its others. *American Anthropologist*, 104(3), 783–790.
- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J. og Stanford, N. R. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper and Row.
- Bail, C. A. (2008). The configuration of symbolic boundaries against immigrants in Europe. *American Sociological Review*, 73(1), 37–59.
- Bertrand, M. og Mullainathan S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- Cainkar, L. og Selod, S. (2018). Review of race scholarship and the war on terror. *Sociology of Race and Ethnicity*, 4(2), 165–177.
- Chakraborti, N. og Zempi, I. (2012). The veil under attack: Gendered dimensions of Islamophobic victimization. *International Review of Victimology*, 18(3), 269–284.
- Coates, K. og Carr, S. C. (2005). Skilled immigrants and selection bias: A theory-based field study from New Zealand. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(5), 577–599.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. útgáfa). London: Routledge.
- Creighton, M. og Jamal, A. (2015). Does Islam play a role in anti-immigrant sentiment?: An experimental approach. *Social Science Research*, 53, 89–103.
- Dahlstedt, I. og Bevelander, P. (2010). General versus vocational education and employment integration of immigrants in Sweden. *Journal of Immigrant and Refugee Studies*, 8(2), 158–192.
- Davidov, E., Meuleman, B., Billiet, J. og Schmidt, P. (2008). Values and support for immigration: A cross-country comparison. *European Sociological Review*, 24(5), 583–599.
- Downes, P. E., Kristof-Brown, A. L., Judge, T. A. og Darnold, T. C. (2017). Motivational mechanisms of self-concordance theory: Goal-specific efficacy and person–organization fit. *Journal of Business and Psychology*, 32(2), 197–215.
- Erla Hjördís Gunnarsdóttir og Magnús Þór Torfason. (2016). Litlir heimar: Áhrif erlendra reynslu stjórnenda á viðhorf til notkunar tengslaneta. Í Ingi Rúnar Eðvarðsson (ritstjóri), *Þjóðarspegillinn. Ráðstefna í félagsvísindm XVII*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

- Fernandez, R. M., Castilla, E. J. og Moore, P. (2000). Social capital at work: Networks and employment at a phone center. *American Journal of Sociology*, 105(5), 1288–1356.
- Guion, R. M. (1992). Personnel assessment, selection, and placement. In M. D. Dunnette og L. M. Hough (ritstjórar.), *Handbook of industrial and organizational psychology. Bindi 2* (2. útgáfa,) (bls. 327–397). Palo Alto, Kaliforníu: Consulting Psychologists Press.
- Hunter, J. E. og Schmidt, F. L. (1982). Fitting people to jobs: Implications of personnel selection for national productivity. Í E. A. Fleishman og M. D. Dunnette (ritstjórar), *Human performance and productivity. Bindi 1: Human capability assessment* (bls. 233–284). Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Hurwitz, J. og Peffley, M. (2010). *Justice in America: The separate realities of blacks and whites*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hulda Þórisdóttir. (2018). Hversu frjór er jarðvegur fyrir popúlisma á Íslandi? Fyrirlestur á ráðstefnunni Alþjóðasamvinna á krossgötum: Hvert stefnir Ísland? í Norrænahúsinu 18. apríl 2018 á vegum Alþjóðamálastofnunar Háskóla Íslands.
- Kalkan, K. O., Layman, G. C. og Uslaner, E. M. (2009). „Bands of others“? Attitudes toward Muslims in contemporary American society. *The Journal of Politics*, 71(3), 847–862.
- Kinder, D. R. og Mendelberg, T. (1995). Cracks in American apartheid: The political impact of prejudice among desegregated whites. *The Journal of Politics*, 57(2), 402–424.
- Kinder, D. og Kam, C. D. (2009). *Us against them: Ethnocentric foundations of American opinion*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kristín Loftsdóttir. (2015). Útlendingar, negrastrákar og hryðjuverkamenn: Kynþáttafordómar í íslenskum samtíma“. *Ritið* 15(1), 157–178.
- Kristín Loftsdóttir. (2012). Whiteness is from another world: Gender, Icelandic international development and multiculturalism. *European Journal of Women's Studies*, 19(1), 41–54.
- Kristín Loftsdóttir, Margrét Sigrún Sigurðardóttir og Kári Kristinsson. (2016). „Hún gæti alveg verið múslimi og allt það“: Ráðning fólks af erlendum uppruna til íslenskra fyrirtækja. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 12(2), 393–416.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- LeVine, R. A. og Campbell, D. T. (1972). *Ethnocentrism*. New York: John Wiley.
- Levinson, D. J. (1949). An approach to the theory and measurement of ethnocentric ideology. *The Journal of Psychology*, 28(1), 19–39.
- Mason, R. W. og Schroeder, M. P. (2010). Principal hiring practices: Toward a reduction of uncertainty. *The Clearing House*, 83(5), 186–193.
- Moscoso, S. Salgado, J. F. og Anderson N. (2017). How do I get a job, what are they looking for?: Personnel selection assessment. Í N. Chmiel, F. Fraccaroli og M. Sverke (ritstjórar), *An introduction to work and organizational psychology* (bls. 25–47). New York: John Wiley and Son.
- OECD. (2012). „Executive summary“, in untapped skills: Realising the potential of immigrant students. París: *OECD Publishing*. Sótt af <http://dx.doi.org/10.1787/9789264172470-2-en>
- Parutis, V. (2014). „Economic migrants“ or „middling transnationals“?: East European migrants' experiences of work in the UK. *International Migration*, 52(1), 36–55.
- Rehman, J. (2007). Islam, „war on terror“ and the future of Muslim minorities in the United Kingdom: Dilemmas of multiculturalism in the aftermath of the London bombings. *Human Rights Quarterly*, 29(4), 831–878.

- Savelkoul, M., Scheepers, P., Tolsma, J. og Hagendoorn, L. (2010). Anti-Muslim attitudes in the Netherlands: Tests of contradictory hypotheses derived from ethnic competition theory and intergroup contact theory. *European Sociological Review*, 27(6), 741–758.
- Sides, J. og Citrin, J. (2007). European opinion about immigration: The role of identities, interests and information. *British Journal of Political Science*, 37(3), 477–504.
- Stigler, G. J. (1961). The economics of information. *Journal of Political Economy*, 69(3), 213–225.
- Strabac, Z. og Listhaug, O. (2008). Anti-Muslim prejudice in Europe: A multilevel analysis of survey data from 30 countries. *Social Science Research*, 37(1), 268–286.
- Sigurður Snævarr. (2015). *Launamunur karla og kvenna*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Terman, R. (2017). Islamophobia and media portrayals of Muslim women: A computational text analysis of US news coverage. *International Studies Quarterly*, 61(3), 489–502.
- Unnur Dís Skaptadóttir. (2010). Alþjóðlegir fólksflutningar á tímum efnahagslegs samdráttar. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Þjóðarspejillinn. Rannsóknir í félagsvísindum XI* (bls. 231–250). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Unnur Dís Skaptadóttir og Erla S. Kristjánsdóttir. (2017). „Stundum finnst mér þeir horfa á mig eins og ég sé geimvera“: Upplifun flóttakvenna í litlu bæjarfélagi á Íslandi. *Íslenska þjóðfélagið*, 8(1), 67–80.
- Vala Jónsdóttir, Kristín Erla Harðardóttir og Ragna Benedikta Garðarsdóttir. (2009). *Innflytjendur á Íslandi. Viðhorfskönnun*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Waldman, M. (1984). Job assignments, signalling, and efficiency. *The RAND Journal of Economics*, 15(2), 255–267.
- Wanous, J. P. og Colella, A. (1989). Organizational research: Current status and future directions. Í G. R. Ferris og K. M. Rowland (ritstjórar), *Research in personnel and human resource management*, bindi 7 (bls. 59–120). Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Weiss, A. (1995). Human capital vs. signalling explanations of wages. *Journal of Economic Perspectives*, 9(4), 133–154.
- Wojtyńska, Anna og Unnur Dís Skaptadóttir. (2008). „Gender migration from Poland to Iceland: Women’s experiences“. í D. Golanska og A. M. Rozalska (ritstjórar), *New subjectivities: Negotiating citizenship in the context of migration and diversity* (bls. 81–96). Lodz: University of Lodz.
- World Economic Forum. (2017). Global gender gap report 2017. Sótt af [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)
- Þóra Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir. (2016). „Veggurinn er alltaf til staðar: Upplifun háskólamenntaðra innflytjenda af samskiptum og samningsstöðu gagnvart vinnuveitendum“. *Íslenska þjóðfélagið* 7(1), 5–22.

## Um höfunda

Kári Kristinsson ([karik@hi.is](mailto:karik@hi.is)) er dósent við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hann lauk doktorsprófi í hagfræði frá Álaborgarháskóla 2011. Í rannsóknum sínum hefur Kári lagt áherslu á fjölbreytileika, fordóma, kyn og innflytjendur á vinnumarkaði.

Margrét Sigrún Sigurðardóttir ([mss@hi.is](mailto:mss@hi.is)) er lektor í Viðskiptafræðideild við Háskóla Íslands. Hún lauk BA prófi í Heimspeki frá HÍ árið 1998, meistaraprófi í Stjórnun og stefnumótun frá HÍ árið 2004 og doktorsprófi frá Viðskiptaháskólanum í Kaupmannahöfn árið 2010. Margrét hefur meðal annars rannsakað stöðu útlendinga á íslenskum vinnumarkaði.

## Viðauki - Ferilskrá

**Nafn:** Aisha Aseem  
**Fæðingaár:** 1981  
**Heimilisfang:** Engihjalli 7, 200 Kópavogur  
**Sími:** 865-1194  
**Netfang:** aisha.aseem@gmail.com

### *Menntun*

2005 Birkbeck, University of London  
BSc Viðskiptafræði

### *Starfsreynsla*

2011-2017 Vodafone (Fjarskipti hf.)  
Bókari  
2005-2011 Allianz Ísland hf.  
Starfsmaður í launadeild  
2001-2002 ISS A/S, Danmörku  
Ræstingar

### *Önnur kunnátta*

**Tungumálakunnátta** Tala og skrifa góða íslensku, ensku og arabísku  
**Tölvukunnátta** Góð almenn tölvukunnátta. Mjög góð kunnátta á Excel, DK og Navision

### *Annað*

Ég er metnaðarfull, dugleg og jákvæð og legg mig alla fram við það sem ég tek mér fyrir hendur. Ég á auðvelt með sjálfstæð vinnubrögð sem og að vinna í hóp. Ég er töluglökk, vandvirk, nákvæm og samviskusöm. Ég hef gaman að því að takast á við krefjandi verkefni og nýti hvert tækifæri til að útvíkka þekkingu og reynslu mína.

Mín helstu áhugamál eru íþróttir, líkamsrækt og tónlist. Ég hef einnig mikinn áhuga á ferðalögum og reyni að ferðast á ári hverju. Einnig nýt ég þess að verja tíma mínum með fjölskyldu og vinum.