



Jafnréttiskennitalan

Lokaskýrsla – framkvæmd verkefnisins og niðurstöður

Rannsóknasetur vinnuréttar við Háskólann á Bifröst

Elín Blöndal, prófessor



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Inngangur

Verkefninu um Jafnréttiskennitöluna var hrint af stað í apríl 2006, með samningi til tveggja ára á milli Rannsóknaseturs vinnuréttar við Háskólann á Bifröst (þá Viðskiptaháskólans á Bifröst) annars vegar og iðnaðar- og viðskiptaráðuneytisins, Samtaka atvinnulífsins, Félags kvenna í atvinnurekstri, Jafnréttisstofu og Jafnréttisráðs hins vegar.

Verkefnið var þríþætt, en meginstoð þess var árleg birting tiltekinna upplýsinga um stöðu kynjajafnréttis í stærstu fyrirtækjunum hér á landi. Því til viðbótar fólst í verkefninu athugun á frekari mælikvörðum á jafnrétti og loks mótun svonefndrar Jafnréttiskennitölu sem gefa skyldi til kynna hver staða kynjajafnréttis væri innan fyrirtækja.

Verkefninu lauk formlega með ráðstefnu sem haldin var í Salnum, Kópavogi, 19. september 2008.

Jafnréttiskennitalan byggðist á afar mikilli rannsóknarvinnu sem ekki verður gerð tæmandi grein fyrir hér. Þessari lokaskýrslu er á hinn bóginn ætlað að gefa yfirlit yfir helstu þætti verkefnisins og niðurstöður þess. Frekari upplýsingar er að finna á heimasíðu Rannsóknaseturs vinnuréttar og hjá undirritaðri.

Forsendur verkefnisins

Meginforsendur þess að farið var af stað með verkefnið árið 2006 voru tölur sem þegar lágu fyrir og sýndu afar lágt hlutfall kvenna í stjórnnum og stjórnunarstöðum hér á landi. Þó hafði regluleg birting upplýsinga um þetta efni ekki átt sér stað af hálfu óháðra rannsóknaraðila. Þetta var m.a. umfjöllunarefni í skýrslu iðnaðar- og viðskiptaráðuneytisins frá því síðla árs 2005, um aukin tækifæri í forystu atvinnulífsins. Slík birting í Bretlandi, Bandaríkjunum og víðar hafði beint kastljósinu að þeim fyrirtækjum sem höfðu lagt metnað sinn í að hafa kynjahlutföll sem jöfnust, auk þess að auka sýnileika þeirra kvenna sem sitja í stjórnnum fyrirtækja. Með sama hætti var talið að birting slíkra upplýsinga hér á landi myndi efla umræðuna og varpa ljósi á þróunina frá ári til árs. Ástæða þess að hugtakið *jafnréttiskennitala* var notað voru m.a. þær forsendur verkefnisins að fyrirtæki hagnist á því að nýta sér mannauð kvenna ekki síður en karla. Þannig gæti jafnréttiskennitala fyrirtækja staðið við hlið annarra kennitalna sem hefð er fyrir að nota til að reikna út fjárhagslegan styrk eða verðmæti fyrirtækja, svo sem arðsemi eigin fjár. Markmið fyrirtækja myndi þá vera að ná upp ásættanlegri jafnréttiskennitölu til að sýna m.a. fjárfestum fram á styrk sinn að því leyti.

Merki og kynning

Sérstakt einkennismerki, *logo*, var hannað fyrir verkefnið. Þá er upplýsingar um það að finna á heimasíðu Rannsóknasetursins: www.rvj.bifrost.is. Verkefnið hefur verið kynnt eftir föngum í fjölmiðlum, á ráðstefnum og víðar. Var það m.a. kynnt á fundi hjá Kvenréttindafélagi Íslands, á vinnuréttardegi Háskólans á Bifröst, á ráðstefnu Þekkingarklasa Vesturlands og á lokaráðstefnu verkefnisins þann 19. september 2008. Erlendir aðilar hafa sýnt verkefninu mikinn áhuga og er upplýsingar um það t.d. að finna á wikigender síðu Efnahags- og framfarastofnunarinnar (OECD): www.wikigender.org. Wikigender er verkefni sem sett var á laggirnar af OECD til að stuðla að miðlun upplýsinga og bættri þekkingu á sviði jafnréttismála. Sérstaklega er safnað saman rannsóknum og mælingum á jafnrétti um allan heim. Síðla árs var sérfræðingahópur á vegum Rannsóknaseturs vinnuréttar valinn til ráðgjafar í verkefni Alþjóðalánastofnunarinnar (IFC) og Global Reporting Initiative (GRI) um samfélagslega ábyrgð og kynjajafnrétti. Er það mjög skylt verkefninu um Jafnréttiskennitöluna. Þar er m.a. með hliðstæðum hætti safnað saman viðmiðum sem raunhæft þykir að nota til að mæla kynjajafnrétti, þó ekki aðeins innan fyrirtækjanna sjálfra heldur í allri framleiðslukeðjunni. Nánari upplýsingar um verkefnið er að finna á eftirfarandi netslóð: http://www.wikigender.org/index.php/Corporate_Social_Responsibility

Fjármögnun

Árin 2006 og 2007 veittu samstarfsaðilarnir samtals kr. 2,6 millj. kr. til verkefnisins. Árið 2008 veitti Inn-fjárfesting styrk til verkefnisins, að fjárhæð kr. 2 millj. og Baugur Group styrkti verkefnið um 500 þús. kr. Þá veittu Samtök atvinnulífsins og viðskiptaráðuneytið hvort um sig 1 millj. kr. til verkefnisins árið 2008 og iðnaðarráðuneytið kr. 500 þús. Því til viðbótar kemur framlag Háskólans á Bifröst, að fjárhæð kr. 2,4 millj. á tímabilinu. Samtals nam kostnaður við verkefnið því 10 millj. kr.

Starfsmenn

Elín Blöndal, prófessor og forstöðumaður Rannsóknaseturs vinnuréttar, vann að verkefninu frá upphafi og stýrði því. Þá unnu starfsmenn Rannsóknamiðstöðvar Háskólans á Bifröst að árlegri skýrslu setursins, um hlutfall kvenna í stjórnnum o.fl. Að þeirri vinnu komu einkum Grétar Þór Eyþórsson, prófessor og þáverandi forstöðumaður Rannsóknamiðstöðvar, Jón Rúnar Sveinsson, sérfræðingur, Eva Heiða Önnudóttir, sérfræðingur og Agnes Hlíf Andrésdóttir, meistaranemi í viðskiptafræði. Þá veittu fleiri meistaranemar við Háskólann á Bifröst aðstoð við einstaka þætti verkefnisins. Hlér Guðjónsson, meistaranemi í viðskiptafræði, vann m.a. að þróun mælikvarða á jafnrétti og gerð jafnréttiskennitölu í tengslum við lokaritgerð sína í viðskiptadeild. Dr. Ágúst

Einarsson, prófessor og rektor Háskólans á Bifröst, veitti einnig aðstoð við útreikning jafnréttiskennitölu.

Fundir og ráðstefna

Á tímabilinu voru haldnir tveir fundir með samstarfsaðilum verkefnisins þar sem farið var yfir stöðu þess, einstaka verkþættir kynntir, s.s. mótun mælikvarða, og ýmis önnur atriði rædd. Haustið 2008 voru drög að niðurstöðum verkefnisins kynntar. Þar var m.a. farið yfir val á mælikvörðum í jafnréttiskennitöluna og útreikning hennar. Hliðsjón var höfð af ýmsum athugasemdum og ábendingum fulltrúa samstarfsaðilanna sem komu fram á þessum fundum og utan þeirra.

Þann 19. september 2008 var lokaráðstefna Jafnréttiskennitölnunnar haldin í Salnum í Kópavogi, þar sem niðurstöður verkefnisins voru kynntar í stórum dráttum. Ráðstefnan bar heitið „Framtíðarfyrirtækið” - *ráðstefna um fjölbreytileika í stjórnun og ædstu stjórnunarstöðum fyrirtækja*. Björgvin G. Sigurðsson, viðskiptaráðherra, ávarpaði ráðstefnugesti en aðalfyrirlesari var Eleanor Tabi Haller-Jorden framkvæmdastjóri Catalyst í Evrópu, sem er leiðandi fyrirtæki í rannsóknum á sviði jafnréttis og viðskipta. Aðrir fyrirlesarar voru Marit Hoel, framkvæmdastjóri Centre for Corporate Diversity í Noregi og Nordic 500 könnunarinnar, Elín Blöndal prófessor við lagadeild Háskólans á Bifröst, Þór Sigfússon formaður Samtaka atvinnulífsins, Margrét Sæmundsdóttir hagfræðingur í viðskiptaráðuneytinu og Illugi Gunnarsson alþingismaður. Þá tóku þátt í umræðum nokkrir stjórnendur úr atvinnulífinu; þau Hreggviður Jónsson, Margrét Sanders, Ólafur Þ. Stephensen, Þórdís Jóna Sigurðardóttir, Hildur Árnadóttir, Margrét Kristmannsdóttir, Sævar Freyr Þráinsson og Þórólfur Árnason.

Á ráðstefnunni var m.a. kynnt rannsókn sem stýrt var af Margréti Sæmundsdóttur. Var þar kannað hvort kyn hefði áhrif á arðsemi fyrirtækja og hvort greina mætti jafnara hlutfall kynja í stjórnun fyrirtækja út frá stjórnskipulagi þeirra. Rannsóknin var styrkt af Rannsóknarsetri vinnuréttar í tengslum við verkefnið um Jafnréttiskennitöluna.

Birting upplýsinga

Meginstoð verkefnisins um Jafnréttiskennitöluna var birting lista með upplýsingum um hlutfall kvenna í stjórnun o.fl. Slíkar upplýsingar voru birtar þrisvar sinnum, að vori, á meðan á verkefninu stóð. Fjölmargar breytingar voru gerðar á þessum lista frá því hann var fyrst birtur, eftir því sem aðferðafræðin við samsetningu hans og úrvinnslu þróaðist. Öll árin var framkvæmdin þó sú að birta annars vegar lista með upplýsingum um hvert fyrirtæki á listanum fyrir sig og hins vegar heildarniðurstöður fyrir öll fyrirtækin á listanum.

Hvaða fyrirtæki voru á listanum

Fyrstu tvö árin voru birtar upplýsingar um 100 stærstu fyrirtækin hér á landi samkvæmt lista frá Lánstrausti og var miðað við nýjustu tölur um ársveltu fyrirtækja. Árið 2006 voru þannig birtar upplýsingar um 100 stærstu fyrirtækin miðað við veltu árið 2004, enda lágu þá ekki fyrir heildstæðar upplýsingar um veltu fyrirtækja árið 2005. Árið 2007 og 2008 voru einnig tekin stærstu fyrirtækin miðað við veltu samkvæmt lista frá Lánstrausti, en nokkrar breytingar gerðar á viðmiðum til grundvallar því hvaða fyrirtæki skyldu vera á listanum. Árið 2008 var niðurstaðan orðin sú að fyrirtæki sem eru skráð á Íslandi en ekki með neina starfsemi hér á landi voru tekin út úr úrtakinu (sem var þá yfir 200 fyrirtæki), sem og fyrirtæki sem eru að öllu leyti í eigu erlendra aðila og íslensk stjórn einungis formsatriði. Þá voru tekin af listanum fyrirtæki með færri en 10 starfsmenn þannig að t.d. eignarhaldsfélög með mjög fáa starfsmenn voru ekki á honum. Fram til ársins 2008 tók könnunin til 100 fyrirtækja en listinn var þá stækkaður upp í 120 fyrirtæki sem eftir stóðu eftir að fyrirtæki höfðu verið felld af honum samkvæmt framangreindum viðmiðum. Var það gert til að auka fjölbreytni fyrirtækja á listanum.

Söfnun upplýsinga

Meginstoð upplýsingaöflunarinnar fólst í könnun sem send var á stjórnendur stærstu fyrirtækjanna. Könnunin var gerð á netinu en í framhaldi af því var hringt í stjórnendur þeirra fyrirtækja sem ekki höfðu svarað. Ef ekki náðist í fyrirtækin var leitað upplýsinga eftir bestu fáanlegu leiðum, einkum úr ársskýrslum og á heimasíðum þeirra.

Fyrir hvaða tímabil var upplýsingum safnað?

Árið 2006 var aflað upplýsinga um stöðuna í fyrirtækjum miðað við 1. ágúst 2005. Árið 2007 og 2008 var hins vegar aflað upplýsinga um stöðuna í fyrirtækjunum á þeim tímapunkti sem könnunin var gerð. Vegna þessa eru skýrslurnar þrjár sem birtar hafa verið fyrir árin 2005, 2007 og 2008.

Hvaða upplýsinga var aflað?

Í fyrstu var aflað upplýsinga um hlutfall kynjanna í stjórnnum stærstu fyrirtækjanna og meðal æðstu stjórnenda, þ.e. forstjóra/ framkvæmdastjóra. Einnig var aflað upplýsinga um hvort skrifleg jafnréttisáætlun væri fyrir hendi í fyrirtækinu. Við vinnslu verkefnisins fjölgaði þeim þáttum sem aflað var upplýsinga um. Fyrir árið 2008 var þannig aflað eftirfarandi upplýsinga:

- Um fjölda stjórnarmanna (einungis aðalmenn) og hlutfall kynjanna meðal þeirra. Spurt var um nöfn þeirra kvenna sem sitja í stjórn fyrirtækjanna þar sem um slíkt var að ræða og um nafn stjórnarformanns.

- Hvort æðsti stjórnandi fyrirtækisins, þ.e. forstjóri eða framkvæmdastjóri, væri karl eða kona.
- Um þá yfirmenn innan fyrirtækja sem kæmu næstir í skipuriti á eftir æðsta stjórnanda fyrirtækisins (almennt þá sem sitja í framkvæmdastjórn/ framkvæmdaráði) og um hlutfall kynjanna meðal þeirra. Ef um móðurfélag var að ræða var einungis spurt um æðstu yfirmenn þess félags, og ef um dótturfyrirtæki var að ræða var spurt um æðstu yfirmenn þess.
- Hvort skrifleg jafnréttisáætlun væri til staðar innan fyrirtækisins.

Niðurstöður upplýsingaöflunarinnar

Fyrstu upplýsingarnar á grundvelli verkefnisins voru sem fyrir segir birtar í maí 2006 (fyrir árið 2005). Síðan hafa upplýsingar birst tvisvar, árin 2007 og 2008. Árið 2008 voru meginniðurstöðurnar eftirfarandi:

- Konur skipuðu 13% stjórnarsætanna (61 af 467 stjórnarsætum) Árið 2007 skipuðu þær aðeins 8% stjórnarsætanna en 2005 var hlutfall þeirra 12%.
- Í 13 fyrirtækjum af 120 var stjórnarformaðurinn kona (11%). Árið 2007 var hlutfall kvenna aðeins 3% en árið 2005 var það 5%.
- Æðsti stjórnandinn (forstjóri/framkvæmdastjóri) var kona í 8% fyrirtækjanna (í 10 fyrirtækjum af 120). Þar sem aðferðafræði við öflun upplýsinga var breytt á milli ára eru ekki sambærilegar tölur fyrir árin 2005 og 2007.
- Konur voru 19% af æðstu yfirmönnum fyrirtækjanna (þeirra sem koma næstir í skipuriti á eftir æðsta stjórnanda/ sitja í framkvæmdastjórn eða framkvæmdaráði fyrirtækisins, sé það fyrir hendi). Þar sem aðferðafræði við öflun upplýsinga var breytt á milli ára eru ekki sambærilegar tölur fyrir árin 2005 og 2007.
- Hlutfall fyrirtækja með skriflega jafnréttisáætlun var 38%. Árið 2007 var hlutfallið 33% en árið 2005 39%.
- Engin kona var í stjórn 58% fyrirtækjanna. Árið 2007 var engin kona í 71% fyrirtækjanna.
- 24% fyrirtækjanna voru með konur í þriðjungu stjórnarsæta eða meira. Árið 2007 var hlutfallið 12%.
- Konur voru í 10% stjórnarsæta af þeim fyrirtækjum á listanum sem skráð eru í OMX (Kauphöll). Árið 2007 var hlutfallið 8%.

Tafla 1: Prósentuhlutfall karla og kvenna í stjórnnum fyrirtækja 2005, 2007 og 2008

| Ár | % kvk í stjórnnum | % kvk meðal stjórnarformanna | % kvk meðal æðstu stjórnenda | % kvk meðal æðstu yfirmanna | % fyrirtækja með skrifl. jafnréttis-áætlun | % fyrirt. með enga konu í stjórn | % fyrirt. með konur í þriðjungi stjórnarsæta eða meira | % kvk í stjórnnum fyrirtækja skráð í OMX |
|------|-------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|--|----------------------------------|--|--|
| 2008 | 13 | 11 | 8 | 19 | 38 | 58 | 24 | 10 |
| 2007 | 8 | 3 | | | 33 | 71 | 12 | 8 |
| 2005 | 12 | 5 | | | 39 | | | |

Mælikvarðar á jafnrétti kynjanna í fyrirtækjum

Við þróun mælikvarða á kynjajafnrétti voru kannaðar mögulegar aðferðir til að mæla jafnréttisstig innan fyrirtækja. Þessi rannsóknarþáttur fólst m.a. í athugun á gildandi alþjóðasáttmálum, löggjöf og viðmiðum sem mæla fyrir um jafnrétti kynjanna á vinnustöðum. Einnig var tekið mið af erlendum rannsóknum og verkefnum sem lúta að mælingum á jafnrétti eða skyldum þáttum.

Mælikvarða á kynjajafnrétti í fyrirtækjum má flokka á ýmsan hátt, en hér er byggt á greiningu í tvo meginflokk. Annars vegar mælikvarða á stefnu eða ráðstafanir sem kunna að stuðla að kynjajafnrétti í fyrirtækinu (*e. qualitative indicators*) og hins vegar mælikvarða á árangur (*e. quantitative indicators*). Nokkur dæmi um mælikvarða á aðgerðir/ ráðstafanir innan fyrirtækis eru sýnd í eftirfarandi töflu.

Tafla 2: Mælikvarðar á stefnu/ráðstafanir fyrirtækja (*e. qualitative indicators*)

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| Markmið/ stefna | Gerið grein fyrir hvort fyrirtækið er með skriflega jafnréttisáætlun og inntaki hennar | Gerið grein fyrir stefnu fyrirtækisins að því er varðar hlutfall kynjanna meðal æðstu stjórnenda |
| Frankvæmd (ráðstafanir) | Gerið grein fyrir hvort/með hvaða hætti gripið hafi verið til sérstakra ráðstafana í fyrirtækinu til að tryggja jafnan rétt kynjanna til endurmenntunar og starfsþjálfunar | Gerið grein fyrir ráðstöfunum fyrirtækisins til að tryggja að starfsmenn með fjölskyldur eigi kost á sveigjanlegum og hóflegum vinnutíma |
| Mælingar | Gerið grein fyrir hvort/með hvaða hætti fyrirtækið safnar gögnum um hlutföll kynja í fyrirtækinu | Gerið grein fyrir ráðstöfunum fyrirtækisins í því skyni að kanna hvort kynbundið launamisrétti hafi skapast |

Mælikvarðar á árangur lúta á hinn bóginn að því hvort fyrirtæki hafi náð fram tilteknum viðmiðum, þ.e. greina stöðuna í fyrirtækinu eftir hlutfalli kynjanna miðað við tiltekið tímabil. Gott dæmi um þetta er hlutfall kynjanna meðal stjórnarmanna eða æðstu stjórnenda. Sem fleiri dæmi má nefna hlutfall karla/kvenna sem taka lögbundið fæðingarorlof, hlutfall karla/kvenna sem nýta sér sveigjanlegan vinnutíma eða

vinnufyrirkomulag og hlutfall karla/kvenna sem verða fyrir vinnuslysum eða starfstengdum sjúkdómum.

Framangreind dæmi eru meðal þeirra mælikvarða sem greindir voru sem möguleg viðmið til að byggja á varðandi upplýsingaöflun um stöðu kynjajafnréttis í fyrirtækjum hér á landi, en samtals voru greindir á þriðja tug mælikvarða sem nota mætti í þeim tilgangi. Þar er þó engan veginn um að ræða tæmandi talningu á þeim möguleikum sem fyrir hendi eru.

Jafnréttiskennitalan

Eins og ráða má af framangreindu fólst verkefnið í afmörkun viðmiða fyrir fyrirtæki til að fá fram upplýsingar um ýmsar kennitölur þeirra, s.s. um hlutfall kvenna í stjórnnum o.fl. Lokabáttur verkefnisins fólst hins vegar í athugun á því að hvaða marki væri raunhæft að setja saman eina jafnréttiskennitölu úr fleiri viðmiðum og gera tillögu um slíka kennitölu á þeim grundvelli. Þessi hluti verkefnisins fólst einkum í vali mælikvarða inn í Jafnréttiskennitöluna, úr hópi þeirra sem greindir höfðu verið, sbr. umfjöllun hér að framan. Þá þurfti að finna leiðir til að reikna út jafnréttiskennitölu.

Í upphafi hafði verið lagt upp með þau markmið að Jafnréttiskennitalan gæfi jafnréttisstig innan fyrirtækis til kynna með sem víðtækustum hætti, en væri þó fremur einföld í sniðum. Rannsóknarniðurstöður gáfu til kynna að fyrri markmiðið (breið endurspeglun jafnréttisstigs) myndi helst nást með því að hafa þónokkra mælikvarða inn í kennitölunni; blöndu af mælikvörðum á réttindi og tækifæri annars vegar og árangur hins vegar, sem næðu yfir flesta þá þætti sem teljast stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnustöðum.

Niðurstaðan varð þó sú að jafnréttistalan sem lögð yrði til myndi aðeins byggjast á mælikvörðum á árangur og afmarkast við stjórnir fyrirtækja og æðstu stjórnendur. Allmargar ástæður lágu að baki þessari niðurstöðu.

Í fyrsta lagi varð að horfa til þess hvað væri **framkvæmanlegt**. Þannig höfðu árlegar kannanir Rannsóknaseturs vinnuréttar sýnt að mjög erfitt er að fá fyrirtæki til að skila inn upplýsingum um einföldustu atriði. Upplýsingar sem þessar liggja heldur almennt ekki á lausu, hjá stjórnvöldum eða annars staðar, þannig að áreiðanlegt sé. Til þess að safna upplýsingum um mjög mörg atriði er varða kynjajafnrétti í fyrirtæki með nægilega áreiðanlegum hætti þyrfti því mun meira umfang og skýrslugerð heldur en lagt var upp með í verkefninu um Jafnréttiskennitöluna. Því má segja að sjónarmiðið um einfaldleika hafi orðið ofan á, fremur en að Jafnréttiskennitalan byggðist á víðtækum grunni upplýsinga.

Í öðru lagi var tekið mið af því hvað teldist **áreiðanlegt**, þ.e. í því skyni að sýna fram á jafnréttisstig í fyrirtækjum þannig að bera mætti saman upplýsingar hjá einu fyrirtæki frá ári til árs og jafnframt á milli fyrirtækja. Upplýsingar um kynjajafnrétti sem byggjast á mælikvörðum á stefnu/ráðstafanir skipta m.a. máli við mat á því hvort vilji sé innan fyrirtækis til að stuðla að kynjajafnrétti og við mat á því hvort einhver hreyfing sé á þeim málum. Slíkir mælikvarðar eru hins vegar haldnir þeim galla að mæla ekki með beinum hætti stöðu kynjajafnréttis innan fyrirtækisins eða árangur þessara ráðstafana. Jafnréttiskennitala sem byggði á slíkum grundvelli myndi vissulega sýna vilja/stefnu og ráðstafanir fyrirtækis til að vinna að kynjajafnrétti. Túlkun slíkra upplýsinga eða niðurstaðna er hins vegar óvissu háð, s.s. um hvert jafnréttisstigið í fyrirtækinu er í raun og veru sem og hvernig bera eigi saman slíkar upplýsingar á milli fyrirtækja.

Í þriðja lagi var horft til þess að fyrirtæki gætu séð sér **ávinning** í að leitast eftir hagstæðri jafnréttiskennitölu. Rannsóknir frá m.a. Catalyst hafa sýnt fram á ávinning fyrirtækja af því að jafna kynjahlutföll í stjórnnum og meðal æðstu stjórnenda. Jöfnun kynjahlutfalla ætti því að vera keppikefli hvers fyrirtækis sem vill stefna að því að hámarka arðsemi sína. Birting jafnréttiskennitölu sem endurspeglar kynjajafnrétti í stjórn og meðal æðstu stjórnenda felur þannig í sér yfirlýsingu um að stjórnun og rekstur hlutaðeigandi fyrirtækis sé í viðunandi horfi hvað það atriði varðar.

Á grundvelli m.a. framangreinds varð niðurstaðan að leggja fáa mælikvarða á árangur fyrirtækja til grundvallar við útreikning jafnréttiskennitölu. Tafla 3a sýnir útreikning jafnréttiskennitölu á grundvelli sex mælikvarða sem byggjast á viðmiðum um hlutfallsleg áhrif kynjanna í fyrirtækinu, annars vegar í stjórn fyrirtækisins og hins vegar meðal æðstu stjórnenda. Fyrirtæki fá einkunn á bilinu 0-10 fyrir hvorn hluta fyrir sig. Fyrstu þrjár spurningarnar sem lúta að kynjajafnrétti innan stjórnar geta gefið stig á bilinu 0-10. Seinni þrjár spurningarnar varða kynjajafnrétti meðal æðstu stjórnenda og geta einnig gefið stig á bilinu 0-10. Hver liður hefur mismunandi vægi í heildareinkunn hlutans, þ.e. ýmist 1 eða 2. Til að færa einkunnagjöf á skalann 0-10 eru stig margfölduð með 2,5. Lokakennitalan er síðan meðaltal einkunna úr báðum liðum. Tafla 3b sýnir síðan forsendur fyrir útreikningum í töflu 3a.

Tafla 3a: Útreikningur jafnréttiskennitölu ásamt dæmum

| Nafn fyrirtækis | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | Stig |
|---|------------------|------------|-----------|-------------|----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------|
| Mælikvarði | Stigagjöf | | | | | | | | | | |
| 1. Eru fulltrúar beggja kynja í stjórn? | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 2. Er kynjahlutfall stjórnarmanna eins jafnt og tala þeirra leyfir? | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| 3. Eru 25% stjórnarmanna eða meira af því kyni sem er í minnihluta? | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 4. Eru fulltrúar beggja kynja meðal æðstu stjórnenda? | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5. Er kynjahlutfall æðstu stjórnenda eins jafnt og tala þeirra leyfir? | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6. Eru 25% æðstu stjórnenda eða meira af því kyni sem er í minnihluta? | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Kennitala stjórnarjafnréttis | 0 | 5 | 10 | 2,5 | 0 | 0 | 10 | 0 | 5 | 10 | |
| Kennitala stjórnendajafnréttis | 10 | 10 | 10 | 5 | 0 | 10 | 5 | 10 | 10 | 10 | |
| Jafnréttiskennitala | 5 | 7,5 | 10 | 3,75 | 0 | 5 | 7,5 | 5 | 7,5 | 10 | |

Tafla 3b: Forsendur fyrir útreikningum í töflu 3a

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Forsendur | | | | | | | | | | |
| Fjöldi stjórnarmanna | 5 | 7 | 3 | 7 | 3 | 5 | 3 | 5 | 9 | 5 |
| Fjöldi kvenna í stjórn | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 3 | 3 |
| Fjöldi æðstu stjórnenda | 2 | 9 | 3 | 8 | 1 | 6 | 7 | 3 | 9 | 3 |
| Fjöldi kvenna meðal æðstu stjórnenda | 1 | 4 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Hlutfall kvenna í stjórn | 0% | 29% | 33% | 14% | 100% | 0% | 33% | 0% | 33% | 60% |
| Hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda | 50% | 44% | 33% | 25% | 0% | 50% | 29% | 33% | 44% | 33% |

Með þessu fyrirkomulagi hafa stjórn og æðstu stjórnarmenn sama vægi. Kennitala jafnréttis er meðaltalið af kennitölu stjórnarjafnréttis og kennitölu stjórnendajafnréttis innan fyrirtækis. Með æðstu stjórnendum er átt við æðsta stjórnanda fyrirtækisins (forstjóra/framkvæmdastjóra) og þá sem eru í næsta stjórnendalagi fyrir neðan hann (þá sem sitja í framkvæmdastjórn/framkvæmdaráði, þar sem það er fyrir hendi).

Fyrirtæki fá stig ef þau eru með fulltrúa beggja kynja í stjórn og/eða meðal æðstu stjórnenda. Fyrirtæki fær því engin stig ef stjórn þess er fullskipuð konum en aðeins karlar eru í æðstu stjórnunarstöðum (eða öfugt). Ef fáir einstaklingar skipa stjórnir og stjórnendastöður, líkt og á reyndar við um stærstan hluta fyrirtækja hér á landi, er tiltölulega auðvelt að fá fullt hús stiga, líkt og dæmi C og J hér að framan sýna.

Liðir 3 og 6 hér að framan gefa fyrirtækjum hvor um sig stig ef 25% (*e. critical mass*) stjórnarmanna annars vegar og æðstu stjórnenda hins vegar eru af því kyni sem er í minnihluta. Þetta viðmið byggist á rannsóknum sem sýnt hafa fram á að til að hafa áhrif þurfi það kyn sem er í minnihluta s.s. í stjórnnum fyrirtækja að ná ákveðnu hlutfalli þar. Þetta fyrirkomulag kemur til móts við stærri fyrirtæki með marga stjórnarmenn/stjórnendur sem eru með fleiri en eina konu meðal stjórnarmanna og/eða æðstu stjórnenda en þó ekki eins jafnt kynjahlutfall og tala þeirra leyfir, sbr. t.d. dæmi B og D.

Liðir 2 og 5 gefa fyrirtækjum hvor um sig tvö stig ef kynjahlutfall er eins jafnt og tala stjórnarmanna og æðstu stjórnenda leyfir. Eðlilegt þykir að gefa þeim liðum aukið vægi, enda er sem jafnast hlutfall kynjanna almennt það sem að er stefnt.

Eins og lýst hefur verið er þessi jafnréttiskennitala samsett, þ.e. endurspeglar tvo mismunandi þætti í stjórnun fyrirtækja. Enda þótt stjórnir og æðstu stjórnendur hafi ekki sama hlutverki að gegna í fyrirtækjum, og skipun þeirra fari fram með misjöfnum hætti sýnir slík kennitala hlutfallsleg áhrif kynjanna í fyrirtækinu á nokkuð breiðum grundvelli. Þá hafa rannsóknir sýnt fram á tengsl á milli stjórnarsetu kvenna og fjölgun kvenna í stjórnunarstöðum innan sömu fyrirtækja.

Sú leið sem farin var til að reikna út Jafnréttiskennitöluna er aðeins ein af mjög mörgum aðferðum sem teknar voru til athugunar. Þessi leið hefur þá kosti að vera tiltölulega

einföld og gagnsæ til viðbótar við þá kosti sem greindir eru hér að framan um að vera framkvæmanleg, áreiðanleg og sýna árangur fyrirtækja á þann hátt að þau ættu að sjá sér hag í að sækjast eftir hagstæðri jafnréttiskennitölu.

Samantekt og lokaorð

Verkefnið um Jafnréttiskennitöluna fól í sér víðtækar rannsóknir á því hvernig mæla megi jafnréttisstig í fyrirtækjum hér á landi og birta um það upplýsingar.

Helstu niðurstöður verkefnisins eru reifaðar hér að framan. Á þeim tíma sem það stóð yfir voru gerðar þrjár kannanir á stöðu kynjajafnréttis í stærstu fyrirtækjum hér á landi. Aðferðafræðinni við kannanirnar var breytt eftir því sem rannsóknunum og vinnslu verkefnisins vatt fram. Viðamestur þáttur verkefnisins varð sá sem laut að öflun upplýsinga í fyrirtækjum og voru birtar þrjár skýrslur um það á því tímabili sem verkefnið stóð yfir.

Eitt af því sem verkefnið hefur leitt í ljós er nauðsyn þess að skoða allar upplýsingar sem aflað er um tiltekið fyrirtæki í ljósi þess að dreifing karla/kvenna er mjög misjöfn eftir atvinnugreinum. Samhliða því sem upplýsingar um hlutfall kvenna í stjórnnum og meðal æðstu stjórnenda í tilteknu fyrirtæki eru skoðaðar verður því m.a. að taka mið af því hvert hlutfall kynjanna er í þeirri starfsgrein sem fyrirtækið starfar í, hver starfsmannafjöldi fyrirtækisins er og hvert hlutfall karla/kvenna er meðal starfsfólksins. Aðeins með því móti fæst raunhæf mynd af stöðunni hjá viðkomandi fyrirtæki.

Þær upplýsingar sem aflað hefur verið árlega samanstanda af þónokkrum kennitölum, s.s. um hlutfall kvenna í stjórn fyrirtækis, hvort æðsti stjórnandi sé karl eða kona, hvert hlutfall kynjanna er meðal æðstu yfirmanna o.fl. Sú samsetta jafnréttiskennitala sem lögð er til á grundvelli verkefnisins byggist á útreikningi jafnréttisstigs í fyrirtækjum á grundvelli upplýsinga um hlutfall kynjanna í stjórnnum og æðstu stjórnunarstöðum innan þeirra. Val mælikvarða inn í Jafnréttiskennitöluna byggðist einkum á því hvað telja mætti framkvæmanlegt, áreiðanlegt og færi saman við hagsmuni fyrirtækja af að birta slíka kennitölu.

Segja má að verkefnið hafi mótast á þeim tíma sem það hefur verið unnið, þannig að birting nokkurra kennitalna sem sýna stöðuna í stærstu fyrirtækjunum og heildarniðurstaða t.d. á því hvert hlutfall kvenna í stjórnnum þeirra hefur verið hverju sinni hefur orðið aðalatriðið. Hin samsetta kennitala er eins konar aukaafurð ef svo má segja sem tíminn verður að leiða í ljós hvort náí að festa sig í sessi utan kannana Rannsóknaseturs vinnuréttar.

Verkefnið um Jafnréttiskennitöluna hefur án vafa stuðlað að aukinni vitund í atvinnulífinu og víðar um mikilvægi þess að gætt sé að kynjahlutföllum í stjórnnum og meðal stjórnenda fyrirtækja. Talsverð fjölmiðlaumfjöllun og umræða hefur átt sér stað um þetta efni í hvert sinn sem birtar hafa verið upplýsingar um hlutfall kvenna í stjórnnum o.fl. Í umræðum og fræðilegri umfjöllun um kynjajafnrétti í fyrirtækjum er afar oft vísað til Jafnréttiskennitölnnar og niðurstaðna í hinum árlegum könnunum. Þá hefur þeirri skoðun vaxið fylgi að það sé fyrirtækjum í hag að tryggja fjölbreytni í stjórnnum og æðstu stjórnunarstöðum.

Telja verður upplýsingaöflun eins og þá sem farið hefur fram á grundvelli verkefnisins afar mikilvæga. Ekki síst þar sem að kennitölur er sýna með glöggum hætti stöðu kynjajafnréttis í fyrirtækjum eru nauðsynleg forsenda fyrir ákvörðunum um leiðréttingu á því misvægi sem er fyrir hendi, jafnt af hálfu stjórnvalda sem fyrirtækjanna sjálfra. Því er mikilvægt að haldið verði áfram á þeirri braut sem rudd hefur verið með Jafnréttiskennitölnni. Er markmið Rannsóknaseturs vinnuréttar að halda áfram upplýsingaöflun og vinnslu upplýsinga á grundvelli verkefnisins þegar fram líður.

Bifröst 1. apríl 2009,

Elín Blöndal.