
Jafnréttiskennitalan

Elín Blöndal

Ágrip: Í greininni er fjallað um Jafnréttiskennitöluna, rannsóknar- og þróunarverkefni sem unnið var á vegum Rannsóknaseturs vinnuréttar og jafnréttismála við Háskólan á Bifrost. Gerð er grein fyrir þremur meginþáttum verkefnisins: Birtingu upplýsinga um kynjajafnrétti í fyrirtækjum, móturn mælikvarða á kynjajafnrétti og vali slíkra mælikvarða inn í Jafnréttiskennitölum. Upplýsingar um stöðu kynjajafnréttis í stærstu fyrirtækjunum á Íslandi voru birtar þrisvar á meðan á verkefninu stóð og er niðurstöðunum lýst í greininni. Beiting mælikvarða á kynjajafnrétti í fyrirtækjum er aðferð til að ná fram upplýsingum um stöðu mála en er einnig ætlað að stuðla að kynjajafnrétti með virkum hætti. Mælikvarðar á kynjajafnrétti voru flokkaðir annars vegar sem mælikvarðar á stefnu eða ráðstafanir fyrirtækja til að vinna að kynjajafnrétti og hins vegar sem mælikvarðar á árangur sem fyrirtækin hafa náð. Í verkefninu um Jafnréttiskennitöluna var farin síu leið að afmarka upplýsingaöflun svo til eingöngu við mælikvarða á árangur, þ.e. við hlutfall kynjanna í stjórnum fyrirtækja meðal æðstu stjórnenda og yfirmanna. Í greininni er jafnframt lýst forsendum á vali mælikvarða inn í samsetta kennitölum sem endurpegli hlutfallsleg áhrif kvenna innan fyrirtækja.

Lykilord: mælikvarðar á jafnrétti; kynjajafnrétti; Jafnréttiskennitalan; konur; fjölbreytni; arðsemi; stjórnir; stjórnendur

Abstract: This article discusses the development of the Corporate Gender Equality Index by the Research Centre for Labour Law and Equal Rights at Bifrost University in Iceland. The article describes three of the project's main goals: publishing information on gender equality in Iceland's largest companies, developing indicators and measures of gender equality, and selecting which ones to use in the construction of the index. During the course of the project, three reports on gender equality were issued, and their conclusions are described in the article. Indicators of gender equality in organizations serve both as a way of collecting information about gender equality at the working place, and as a tool in supporting gender equality. Indicators of gender equality can be classified either as having to do with the policies or actions that companies take in gender matters, or as reflecting actual outcomes in a given corporation. The Corporate Gender Equality Index builds primarily on the second group of indicators – those that reflect actual outcomes, such as the proportion of men and women on corporate boards and among company executives. The paper also describes the selection of indicators for the Equality Index, which reflects the proportional authority of women within companies.

Keywords: equality indicators; gender equality; gender equality index; women; diversity; performance; board; top management

1. Inngangur

Á árunum 2006-2008 stóð Rannsóknasetur vinnuréttar og jafnréttismála¹ að þróunar- og rannsóknarverkefni sem nefnt var *Jafnréttiskennitalan*.² Verkefnið var þríþætt en meginstoð þess var árleg birting upplýsinga um stöðu kynjajafnréttis í stærstu fyrirtækjunum hér á landi. Því til viðbótar fólst í verkefninu athugun á frekari mælikvörðum á jafnrétti og loks skyldi þess freistað að móta svonefrnda Jafnréttiskennitölu sem gefa skyldi til kynna hver staða kynjajafnréttis væri innan fyrirtækja.

Meginforsendur þess að farið var af stað með verkefnið árið 2006 voru tölur sem þegar lágu fyrir og sýndu afar lágt hlutfall kvenna í stjórnum og stjórnunarstöðum hér á landi. Þó höfðu óháðir rannsóknaraðilar ekki staðið að reglulegri birtingu upplýsinga um þetta efni. 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, Bandaríkjum og víðar hafði beint kastljósini að þeim fyrirtækjum sem höfðu lagt metnað sinn í að hafa kynjahlutföll sem jöfnust, og auka sýnileika þeirra kvenna sem sitja í stjórnum 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 (Póranna Jónsdóttir, 2005).

Pónokkur eftirspurn hefur verið eftir upplýsingum um verkefnið um Jafnréttiskennitöluna og er greininni einkum ætlað að varpa ljósi á helstu þætti þess. Í 2. kafla er fjallað um hugtakið Jafnréttiskennitala, forsendur verkefnisins og nálgun. Kafli 3 fjallar um þýðingu þess að beita mælikvörðum á jafnrétti og mismunandi aðferðafræði (mælikvarða) í því sambandi. Í kafla 4 er gerð grein fyrir framkvæmd og niðurstöðum verkefnisins og loks geymir kafli 5 samantekt og lokaorð.

2. Mæling kynjajafnréttis með Jafnréttiskennitölu

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. Verkefnið um Jafnréttiskennitöluna byggði þannig á þeirri hugmynd að Jafnréttiskennitala geti staðið við hlið annarra kennitalna sem hefð er fyrir að nota til að reikna

-
- 1 Höfundur greinarinnar vann að verkefninu og stýrði því. Þá unnu starfsmenn Rannsóknamiðstöðvar Háskólangs á Bifröst að árlegri skýrslu setursins um hlutfall kvenna í stjórnum 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 Andréasdóttir, meistaraneimi í viðskiptafræði. Þá veittu fleiri meistaraneimar við Háskólann á Bifröst aðstoð við einstaka þætti verkefnisins. Hlér Guðjónsson, meistaraneimi í viðskiptafræði, vann m.a. að þróun mælikvarða á jafnrétti og gerð jafnréttiskennitölu í tengslum við lokaritgerð sína við viðskiptadeild. Þá veitti Ágúst Einarsson, rektor Háskólangs á Bifröst, aðstoð við útreikning Jafnréttiskennitölu og Kári Joensen, aðjúknt við viðskiptadeild, veitti einnig góð ráð og leiðbeiningar.
 - 2 Samstarfsaðilar verkefnisins voru viðskiptaráðuneytið, iðnaðarráðuneytið, Samtök atvinnulífsins, Félag kvenna í atvinnurekstri, Jafnréttisstofa og Jafnréttisráð, auk þess sem Inn Fjárfesting og Baugur Group veittu til þess styrki.

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. Byggist þetta einkum á bandarískum og evrópskum rannsóknnum sem sýnt hafa fylgni milli fjölbreytileika kynjanna í stjórnum og æðstu stjórnendastöðum innan fyrirtækja annars vegar og betri fjárhagslegrar afkomu hins vegar (sjá t.d. Catalyst, 2004; Catalyst, 2007; Kotiranta, Kovalainen, & Rouvinen, 2007). Niðurstöður rannsóknar sem unnin var í tengslum við verkefnið um Jafnréttiskennitöluna benda einnig til þess að hér á landi sé jákvætt samband á milli þess að hafa bæði kynin í stjórn fyrirtækis og arðsemi eigin fjár og veikt jákvætt samband við arðsemi heildareigna (Margrét Sæmundsdóttir, 2009). Þess ber þó að geta að ekki ber öllum rannsóknarniðurstöðum saman um tengsl eins og þau sem um ræðir hér að framan (sjá t.d. Huse, 2007). Enda þótt forsendur verkefnisins væru tengsl kynjajafnréttis og fjárhagslegrar afkomu fyrirtækja ber þó að geta þess að fjölmög önnur sjónarmið styðja að fólga beri konum í stjórnum fyrirtækja, s.s. um lýðræði og tengsl við bætta stjórnarhætti.

Hugmyndin að baki Jafnréttiskennitölunni var upphaflega sú að hún gæfi jafnréttisstig innan fyrirtækis til kynna með sem víðtaekustum hætti, en væri þó fremur einföld í sniðum. Hér varð að hafa nokkra þætti í huga. Í fyrsta lagi þurfti kennitalan að vera *áreiðanleg*, þ.e. endurspegla sem áreiðanlegastar upplýsingar um jafnréttisstig í fyrirtækjum. Pannig átti að vera hægt að bera saman kennitölur sama fyrirtækis frá ári til árs og jafnframt á milli fyrirtækja. Í því sambandi þurfti m.a. að leggja mat á hvort mælikvarðar á stefnu/ráðstafanir fyrirtækja (sbr. tafla 1 hér á eftir) veittu nægilega skýrar upplýsingar. Í öðru lagi þurfti að vera *framkvæmanlegt* að afla þeirra upplýsinga sem nauðsynlegar væru frá fyrirtækjunum. Hér verður að hafa í huga að á þeim tíma, sem verkefnið var unnið, lágu upplýsingar um grundvallaratriði í stjórnun og rekstri fyrirtækja almennt ekki á lausu, hvorki í opinberum gögnum né á netinu. Þrátt fyrir þetta þurfti að vera unnt að afla upplýsinganna með tiltölulega auðveldum hætti og fyrirtæki urðu að vilja láta þær í té. Í þriðja lagi var horft til þess að fyrirtæki gætu séð sér *ávinning* í að leitast eftir hagstæðri Jafnréttiskennitölu.

Við mótn Jafnréttiskennitölu var m.a. byggt á framangreindum þáttum en fjallað er um niðurstöðurnar í kafla 4.2. hér á eftir.

3. Mælikvarðar á jafnrétti

Jafnréttislöggjöf og framkvæmdaráætlanir ríkisstjórna skipta að sjálfsögðu afar miklu máli varðandi kynjajafnrétti á vinnustöðum. Rannsóknir hafa hins vegar sýnt fram á vissar takmarkanir slíkra aðferða og að frekari aðgerðir séu nauðsynlegar til að ná varanlegum árangri (sjá t.d. Olgiati & Shapiro, 2002). Sem dæmi má nefna að enda þótt jafnréttislög³ hér á landi mæli fyrir um að atvinnurekendur skuli leggja sérstaka áherslu á jafnan hlut kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum er raunin sú að hlutfall

3 Núgildandi jafnréttislög eru nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

kynjanna er afar ójfnt. Annað dæmi er launamismunur kynjanna en jafnréttislögin leggja ótvírætt bann við að kynjunum sé mismunað í launum eða kjörum. Þó hafa kannanir ítrekað sýnt verulegan kynbundinn launamun hér á landi.

Notkun mælikvarða (kennitalna/viðmiða)⁴ á jafnrétti og öflun upplýsinga á grundvelli þeirra er meðal þeirra aðferða sem unnt er að beita til að brúa þetta bil á milli löggjafar/stefnu stjórvalda annars vegar og framkvæmdar hins vegar. Um er að ræða aðferð til að ná fram upplýsingum um stöðu mála, bæði inn á við fyrir fyrirtækin sjálf og starfsmenn þeirra sem og út á við fyrir fjárfesta og aðra aðila sem vilja kynna sér hver staðan er í fyrirtækjunum. Slíkir mælikvarðar geta jafnframt stuðlað að kynjajafnrétti með því að hvetja fyrirtæki til að gera grein fyrir stöðu kynjajafnréttis eða ráðstöfunum til að ná því fram. Slíkt setur ekki aðeins þrýsting á fyrirtæki heldur gefur einnig þeim, sem standa sig vel, kost á að sýna fram á það með ótvíræðum hætti.

Mælikvarða á kynjajafnrétti í fyrirtækjum má flokka á ýmsan hátt en í verkefninu um Jafnréttiskennitöluna var byggt á greiningu í two meginflokkum: 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 stefnu/ráðstafanir innan fyrirtækis eru sýnd í eftirfarandi töflu.

Tafla 1. 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
Framkvæmd (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 (staða)	Gerið grein fyrir hvort/með hvaða hætti fyrirtækið safnar gögnum um hlutföll kynja í fyrirtækinu	Gerið grein fyrir hvort/með hvaða hætti fyrirtækið hefur mælt hvort kynbundinn launamismunur sé fyrir hendi

Mælikvarðar á árangur greina hins vegar stöðuna í fyrirtækinu eftir tölfraðilegum viðmiðum, s.s. 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

4 Hér er notað hugtakið *mælikvarði*, en á ensku er rætt um *indicator(s)*.

sem nýta sér sveigjanlegan vinnutíma eða vinnufyrirkomulag og hlutfall karla/kvenna sem verða fyrir vinnuslysum eða starfstengdum sjúkdómum.

Í töflu 2 er að finna dæmi um sömu atriði og tafla 1 tekur til en að þessu sinni eru mælikvarðanir settir fram sem viðmið um árangur yfir tiltekið tímabil.

Tafla 2. Mælikvarðar á árangur (e. quantitative indicators).

Markmið (stefna)	Hlutfall starfsmanna eftir kyni sem skrifleg jafnréttisáætlun fyrirtækisins nær til	Hlutfall kynjanna meðal æðstu stjórnenda
Framkvæmd (ráðstafanir)	Hlutfall starfsmanna eftir kyni sem fengu endurmenntun eða starfsþjálfun innan fyrirtækisins eða utan	Hlutfall starfsmanna sem nýttu sér sveigjanlegan vinnutíma, eftir kyni
Mælingar (staða)	Hlutföll starfsmanna í fyrirtækinu eftir kyni	Launamunur karla/kvenna í fyrirtækinu eftir leiðréttigar á grundvelli ókynbundinna þátta

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. Möguleikarnir eru þó nánast ótæmandi, bæði hvað varðar efni og einnig orðalag mælikvarðanna, og því engan veginn um tæmandi talningu að ræða. Í öllum tilvikum þarf að skýra nánar í leiðbeiningum með mælikvörðunum til hvaða atriða þeir taka og yfir hvaða tímabil.

4. Jafnréttiskennitalan – framkvæmd og meginniðurstöður

4.1. Birting upplýsinga

Meginstoð verkefnisins um Jafnréttiskennitöluna var birting lista með upplýsingum um hlutfall kvenna í stjórnum o.fl. Slíkar upplýsingar voru birtar þrívegis á meðan á verkefninu stóð (Rannsóknasetur vinnuréttar og jafnréttismála, 2006, 2007 og 2008). Fjölmargar breytingar voru gerðar á listanum 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 fyrir sig og hins vegar heildarniðurstöður fyrir öll fyrirtækin. Eftir því sem á leið varð samanburður á stöðunni milli ára einnig fyrirferðarmeiri.

4.1.1. 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. Árin 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 voru 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 voru að öllu leyti í eigu erlendra aðila og íslensk stjórn var 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 þegar fyrirtæki höfðu verið felld af honum samkvæmt framangreindum viðmiðum. Var það gert til að auka fjölbreytni fyrirtækja á listanum.

4.1.2. Söfnun upplýsinga

Meginstoð upplýsingaöflunarinnar fólst í könnun sem send var á stjórnendur stærstu fyrirtækjanna. Könnunin var framkvæmd 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 árskýrslum og á heimá síðum þeirra.

4.1.3. Fyrir hvaða tímabil var upplýsingum safnað?

Árið 2006 var aflað upplýsinga um stöðuna í fyrirtækjum miðað við 1. ágúst 2005. Árin 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 voru, fyrir árin 2005, 2007 og 2008.

4.1.4. 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 gagna 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 eftifarandi 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 um 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.

4.1.5. Niðurstöður

Fyrstu upplýsingarnar á grundvelli verkefnisins voru sem fyrr segir birtar í maí 2006 (fyrir árið 2005). Árin 2007 og 2008 voru einnig gefnar út skýrslur með birtingu upplýsinga. Árið 2008 voru meginniðurstöðurnar eftirfarandi:

- Konur skipuðu 13% stjórnarsætanna (61 af 467 stjórnarsætum). Árið 2007 skipuðu þær aðeins 8% stjórnarsætanna en árið 2005 var hlutfall þeirra 12%.
- Í 13 fyrirtækjum af 120 var stjórnarformaðurinn kona, þ.e. 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 milli ára eru ekki til 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 milli ára eru ekki til sambærilegar tölur fyrir árin 2005 og 2007.
- Hlutfall fyrirtækja með skriflega jafnréttisáætlun var 38%. Árið 2007 var hlutfallið 33% en árið 2005 var það 39%.
- Engin kona var í stjórn 58% fyrirtækjanna. Árið 2007 var engin kona í 71% fyrirtækjanna.
- 24% fyrirtækjanna voru með konur í þriðjungi stjórnarsæta eða meira. Árið 2007 var hlutfallið 12%.
- Konur voru í 10% stjórnarsæta af þeim fyrirtækjum á listanum sem skráð voru í OMX (Kauphöll). Árið 2007 var hlutfallið 8%.

Tafla 3. Niðurstöður upplýsingaöflunar fyrir árin 2005, 2007 og 2008.

Ár	2005	2007	2008
% kvenna í stjórnum	12	8	13
% kvenna meðal stjórnarformanna	5	3	11
% kvenna meðal æðstu stjórnenda			8
% kvenna meðal æðstu yfirmanna			19
% fyrirtækja með skriflega jafnréttisáætlun	39	33	38
% fyrirtækja með enga konu í stjórn		71	58
% fyrirtækja með konur í þriðjungi stjórnarsæta eða meira		12	24
% kvenna í stjórnum fyrirtækja skráð í OMX		8	10

4.2. Mótun Jafnréttiskennitölu

Eins og lýst er hér að framan fólst í verkefninu viðamikil söfnun upplýsinga um ýmsar kennitölur fyrirtækja, s.s. um hlutfall kvenna í stjórnum o.fl. Á meðan á verkefninu stóð voru mótaðir mælikvarðar sem ætlað var að ná fram sem nákvæmustum upplýsingum um tiltekna þætti kynjajafnréttis í fyrirtækjunum. Eins og tölur fyrir árin 2005-2008 sýna (tafla 3) var ár hvert bætt við nýjum mælikvörðum og aflað upplýsinga á grundvelli þeirra frá fyrirtækjunum. Þegar hefur verið gerð grein fyrir eðli og þýðingu slíkra mælikvarða, sbr. kafla 3, en við þróun og gerð þeirra 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 rannsónum og verkefnum sem lúta að mælingum á jafnrétti eða skyldum þáttum.

Lokaþáttur verkefnisins fólst hins vegar í athugun á því að hvaða marki væri raunhæft að setja saman eina Jafnréttiskennitölu úr upplýsingum á grundvelli fleiri en eins mælikvarða. Þessi hluti verkefnisins fólst einkum í vali mælikvarða inn í Jafnréttiskennitöluna úr hópi þeirra sem greindir höfðu verið, sbr. umfjöllun í kafla 3 hér að framan. Þá þurfti að finna leiðir til að reikna út Jafnréttiskennitölu.

Að framan hefur því verið lýst að í upphafi var jafnvel gert ráð fyrir að unnt yrði að móta Jafnréttiskennitölu sem sýndi jafnréttisstig fyrirtækja með nokkuð víðtækum hætti en hún varð þó að vera sem einföldust í sniðum. Rannsóknarniðurstöður gáfu til kynna að breið endurspeglun jafnréttisstigs myndi helst nást með því að hafa þó nokkra mælikvarða inn í kennitolunni; blöndu af mælikvörðum á réttindi og tækifæri annars vegar og á árangur hins vegar. Þessir mælikvarðar 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. Þetta grundvall-aðist einkum á þeim forsendum og sjónarmiðum sem lýst er í kafla 2. Þannig var horfið frá því að nota mælikvarða á stefnu/ráðstafanir. Jafnréttiskennitala sem byggði á slíkum grundvelli myndi vissulega sýna almennt vilja/stefnu og ráðstafanir fyrirtækis til að vinna að kynjajafnrétti. Hins vegar hafa þeir þann galla að mæla ekki með beinum hætti stóðu kynjajafnréttis innan fyrirtækisins eða árangur þessara ráðstafana. Tulkun slíkra upplýsinga eða niðurstaðna, s.s. um hvort fyrirtæki hafi tiltekna stefnu eða hafi gripið til ráðstafana til að tryggja kynjajafnrétti, er því óvissu háð. Á það bæði við um hvert jafnréttisstigið í fyrirtækini er í raun og veru sem og hvernig bera eigi saman slíkar upplýsingar á milli fyrirtækja. Hér hafði einnig þýðingu að öflun upplýsinganna þurfti að vera framkvæmanleg. Þannig höfðu árlegar kannanir Rannsóknaseturs vinnuréttar sýnt að mjög erfitt hafði verið að fá fyrirtæki til að skila inn upplýsingum um einföldustu atriði. Sem fyrr segir lágu upplýsingar sem þessar almennt ekki á lausu hjá stjórvöldum eða annars staðar þannig að áreiðanlegt væri. Til að safna upplýsingum um mjög mörg atriði, er varða kynjajafnrétti í fyrirtæki með nægilega áreiðanlegum hætti, þyrfти því mun meira umfang og meiri skýrslu-

gerð heldur en lagt var upp með í verkefninu um Jafnréttiskennitöluna. Því má segja að sjónarmiðið um einfaldleika hafi orðið ofan á, fremur en að kennitalan byggðist á víðtækum grunni upplýsinga.

Niðurstöðurnar má sjá hér á eftir í töflu 4a. Taflan sýnir útreikning Jafnréttiskennitölus á grundvelli sex mælikvarða sem byggjast á viðmiðum um hlutfallsleg áhrif kynjanna í viðkomandi fyrirtæki, 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 4b sýnir síðan forsendur fyrir útreikningum í töflu 4a.

Með þessu fyrirkomulagi hafa stjórn og æðstu stjórnarmenn sama vægi. Kennitala jafnréttis er meðaltalið af kennitölus stjórnarfjafnréttis og kennitölus stjórnenda-jafnréttis innan fyrirtækis. Með æðstu stjórnendum er átt við æðsta stjórnanda fyrirtækisins (forstjóra/framkvæmdastjóra) og þá sem eru í næsta stjórnenddalagi 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 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 í töflu 4a gefa hvort um sig fyrirtækjum stig ef 25% stjórnarmanna annars vegar og æðstu stjórnenda hins vegar eru af því kyni sem er í minnihluta. Þetta viðmið byggist á rannsóknum sem áður er vísað til og benda til þess 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 þar sem fleiri en ein kona er í stjórn og/eða meðal æðstu stjórnenda en er þó ekki með eins jafnt kynjahlutfall og tala stjórnarmanna/ æðstu stjórnenda leyfir, sbr. t.d. dæmi B og D.

Liðir 2 og 5 gefa hvor um sig fyrirtækjum 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 kennitala samsett, þ.e. hún endurspeglar two 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 misjöfn-

Tafla 4a. Útreikningur Jafnréttiskennitölu ásamt dæmum.

Mælikvarði	Stigagjöf	Nafn fyrirtækis									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1. Eru fulltrúar beggja kynja í stjórn?	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1
2. Er kynjahlutfall stjórnarmanna eins jafnt og tala þeirra leyfir?	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	2
3. Eru 25% stjórnarmanna eða meira af því kyni sem er í minnihluta?	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1
4. Eru fulltrúar beggja kynja meðal æðstu stjórnenda?	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
5. Er kynjahlutfall æðstu stjórnenda eins jafnt og tala þeirra leyfir?	2	2	2	2	0	0	2	0	2	2	2
6. Eru 25% æðstu stjórnenda eða meira af því kyni sem er í minnihluta?	1	1	1	1	1	0	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 4b. Forsendur fyrir útreikningum í töflu 4a.

	Nafn fyrirtækis									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
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%

um hætti sýnir slík kennitala hlutfallsleg áhrif kynjanna í fyrirtækiniu á nokkuð breiðum grundvelli.⁵

Sú leið sem farin var til að reikna út Jafnréttiskennitöluna er aðeins ein af mjög mörgum aðferðum sem teknar voru til athugunar. Til viðbótar við framangreint hefur hún þá kosti að vera tiltölulega einföld og gagnsæ. Hún er framkvæmanleg, áreiðanleg og sýnir árangur fyrirtækja á þann hátt að þau ættu að sjá sér hag í að sækjast eftir hagstæðri Jafnréttiskennitölu.

5. Samantekt og lokaorð

Verkefnið um Jafnréttiskennitöluna fól í sér rannsóknir á hvernig mæla megi jafnréttisstig í fyrirtækjum hér á landi og birta um það upplýsingar. Helstu niðurstöður verkefnisins eru reifaðar hér að framan. Viðamesti þáttur verkefnisins varð sa sem laut að öflun upplýsinga í fyrirtækjum og voru birtar þrjár skýrslur um það á meðan verkefnið stóð yfir. Byggðu þær á könnunum á stöðu kynjajafnréttis í stærstu fyrirtækjunum hér á landi. Aðferðafræðinni við kannanirnar var breytt eftir því sem rannsóknunum og vinnslu verkefnisins vatt fram.

Þær upplýsingar sem aflað hefur verið árlega samanstanda af ýmsum kennitolum, s.s. um hlutfall kvenna í stjórn fyrirtækis, hvort æðsti stjórnandi sé karl eða kona, hvert hlutfall kynjanna er meðal æðstu yfirmanna o.fl.

Á þeim tíma sem verkefnið var unnið þróaðist það þannig að aðalatriðið varð 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. Sú samsetta Jafnréttiskennitala sem mælt er með á grundvelli verkefnisins er eins konar aukaafurð, sem gefur jafnréttisstig til kynna á breiðari grundvelli. Byggist hún á útreikningi jafnréttisstigs í fyrirtækjum á grundvelli upplýsinga um hlutfall kynjanna í stjórnnum og æðstu stjórnunarstöðum.

Enda þótt þess hafi ekki verið getið sérstaklega hér að framan leiddi verkefnið m.a. í ljós 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 þeiri 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.

Verkefnið um Jafnréttiskennitöluna stuðlaði án vafa að aukinni vitund í atvinnulífinu og víðar um mikilvægi þess að gæta að kynjahlutföllum í stjórnnum og meðal stjórnenda fyrirtækja. Talsverð fjölmíðlaumfjöllun og umræða fór fram um þetta efni í hvert sinn sem birtar voru upplýsingar um hlutfall kvenna í stjórnnum o.fl. Í umræðum og fræðilegri umfjöllun um kynjajafnrétti í fyrirtækjum er alloft vísað til

⁵ Hér má einnig benda á að rannsóknir hafa sýnt tengsl milli stjórnarsetu kvenna og fjölgun kvenna í stjórnunarstöðum innan sömu fyrirtækja (sjá t.d. Joy, 2008).

Jafnréttiskennitölunnar og niðurstaðna í hinum árlegu könnunum. Þá hefur þeirri skoðun vaxið fylgi að það sé fyrirtækjum í hag að tryggja fjölbreytni í stjórnum og æðstu stjórnunarstöðum.

Til viðbótar því að birt voru gögn sem sýndu svart á hvítu hver staða kynjanna var í stjórnum og meðal æðstu stjórnenda fyrirtækja var í skýrslum til samningsaðila verkefnisins einnig bent á skort á áreiðanlegum upplýsingum um fyrirtæki og stjórnendur þeirra á opinberum vettvangi. Rétt um það leyti sem grein þessi var í lokafrágangi voru samþykkt lög frá Alþingi, þann 4. mars 2010, þar sem tekið er á skyldu fyrirtækja til að láta hinu opinbera í té slíkar upplýsingar og auk þess bætt um betur með því að mæla fyrir um kynjakvóta í stjórnum fyrirtækja með tiltekinn starfsmannafjölda hér á landi. Enda þótt lagasetning þessi sé ekki viðfangsefni greinarinnar er ástæða til að fagna henni enda skipar Ísland sér þar með í fremstu röð meðal ríkja sem vilja tryggja jafnræði kynjanna í stjórnum og meðal æðstu stjórnenda fyrirtækja.

Um höfundinn

Elín Blöndal er prófessor við lagadeild Háskólags á Bifröst og forstöðumaður Rannsóknaseturs vinnuréttar. Netfang: elinblondal@bifrost.is. Greinin byggist að hluta á lokaskýrslu verkefnisins um Jafnréttiskennitölu frá 1. apríl 2009. Lokaskýrsluna er að finna á vef Rannsóknaseturs vinnuréttar og jafnréttismála við Háskóllann á Bifröst: http://rvj.bifrost.is/Files/Skra_0034661.pdf.

Heimildaskrá

- Catalyst (2004). *The bottom line: connecting corporate performance and gender diversity*. New York: Catalyst. Slóð: <http://www.catalyst.org/file/44/the%20bottom%20line%20connecting%20corporate%20performance%20and%20gender%20diversity.pdf>.
- Catalyst (2007). *The bottom line: corporate performance and women's representation on boards*. New York: Catalyst. Slóð: <http://www.catalyst.org/file/139/bottom%20line%202.pdf>.
- Huse, M. (2007). *Boards, governance and value creation: the human side of corporate governance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jafnréttiskennitalan: Birting upplýsinga um stöðu kvenna í 120 stærstu fyrirtækjunum á Íslandi árið 2008* (2008). Háskólinn á Bifröst, Rannsóknasetur vinnuréttar og jafnréttismála. Slóð: http://rvj.bifrost.is/Files/Skra_0027996.pdf.
- Jafnréttiskennitalan: Birting upplýsinga um jafnrétti í 100 stærstu fyrirtækjum á Íslandi árið 2007* (2007). Háskólinn á Bifröst, Rannsóknasetur vinnuréttar og jafnréttismála. Slóð: http://rvj.bifrost.is/Files/Skra_0019672.pdf.
- Jafnréttiskennitalan: Birting upplýsinga um jafnrétti í 100 stærstu fyrirtækjunum fyrir árið 2005* (2006). Viðskiptaháskólinn á Bifröst, Rannsóknasetur vinnuréttar og jafnréttismála. Slóð: http://rvj.bifrost.is/Files/Skra_0013452.pdf.
- Joy, L. (2008). *Advancing women leaders: the connection between women board directors and women corporate officers*. New York: Catalyst. Slóð: http://www.catalyst.org/file/229/wco_wbd_web.pdf.

- Kotiranta, A., Kovalainen, A., & Rouvinen, P. (2007). „Female leadership and firm profitability.“ *EVA Analysis*, nr. 3 (24.9.2007). Slóð:
http://www.eva.fi/files/2133_Analyysi_no_003_eng_FemaleLeadership.pdf.
- Margrét Sæmundsdóttir (2009). „Konur og stjórnarhættir fyrirtækja á Íslandi.“ *Bifrost Journal of Social Science*, 3, 5-26.
- Olgiati, E., & Shapiro, G. (2002). *Promoting gender equality in the workplace*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Slóð:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/61/en/1/ef0161en.pdf>.
- Þóranna Jónsdóttir (2005). „Aukin tækifæri í forystu atvinnulífsins. Skýrsla Tækifærisnefndar iðnaðar- og viðskiptaráðherra um aukinn hlut kvenna í yfirstjórnunum fyrirtækja.“ Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti, rit 05-03. Slóð:
<http://www.idnadarraduneyti.is/utgefild-efni/skyrslur/nr/1718>.