

**Afnemum
staðalímyndir kynjanna,
leyfum hæfileikunum
að njóta sín**

**Úrræði fyrir ráðgjafa lítilla og
meðalstórra fyrirtækja og
starfsmannastjóra**



Alþjóðleg fræðslumiðstöð Alþjóðavinnuá-
stofnunarinnar (ILO) tók úrræðin saman í
samvinnu við Samtök verslunarráða í Evrópu
(EUROCHAMBRES) innan ramma samþykktar um
vitundarvakningu fyrirtækja um baráttuna gegn
staðalímyndum kynjanna („Raising the awareness
of companies about combating gender
stereotypes“), að beiðni aðalskrifstofu
framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins á sviði
atvinnu-, félagsmála og jafnra tækifæra.



Afnemum staðalímyndir kynjanna, leyfum hæfileikunum að njóta sín

Úrræði fyrir ráðgjafa lítilla og
meðalstórra fyrirtækja og
starfsmannastjóra



Alþjóðleg fræðslumiðstöð Alþjóðavinnumála-
stofnunarinnar (ILO) tók úrræðin saman í
samvinnu við Samtök verslunarráða í Evrópu
(EUROCHAMBRES) innan ramma samþykktar
um vitundarvakningu fyrirtækja um baráttuna
gegn staðalímyndum kynjanna („Raising the
awareness of companies about combating
gender stereotypes“), að beiðni aðalskrifstofu
framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins á sviði
atvinnu-, félagsmála og jafnra tækifæra



Rit þetta nýtur stuðnings áætlunar Evrópusambandsins um atvinnu og félagslega samstöðu (2007-2013). Þeirri áætlun er stjórnað af aðalskrifstofu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins á sviði atvinnu- og félagsmála og jafnra tækifæra. Tilgangur áætlunarinnar er fjárhagslegur stuðningur við framkvæmd markmiða Evrópusambandsins á sviði atvinnu- og félagsmála eins og lýst er í framkvæmdaáætluninni um félagsmál, og stuðla þannig að því að markmið Lissabonáætlunarinnar nái fram að ganga á þessum sviðum.

Áætlunin er gerð til sjö ára og beinist að öllum hagsmunaaðilum sem geta hjálpað við þróun viðeigandi og áhrifaríkrar löggjafar og stefnumótunar í öllum 27 aðildarríkjum Evrópusambandsins, fríverslunarsamtökum Evrópu, evrópska efnahagssvæðinu, mögulegum aðildarríkjum og löndum sem ekki koma enn til greina sem aðildarríki.

Tilgangur PROGRESS er að styrkja framlag Evrópusambandsins til stuðnings við skuldbindingar og aðgerðir aðildarríkja til að skapa fleiri og betri störf og stuðla að meiri samstöðu í samfélaginu. Í þeim tilgangi mun PROGRESS beita sér fyrir:

- (1) greiningu og ráðgjöf varðandi stefnu í málaflokkum PROGRESS,
- (2) eftirliti og skýrslugjöf varðandi framkvæmd á löggjöf og stefnu Evrópusambandsins með tilliti til málaflokka PROGRESS,
- (3) stefnuflutningi, fræðslu og stuðningi meðal aðildarríkja varðandi markmið og forgangsatríði Evrópusambandsins, og
- (4) miðlun sjónarmiða hagsmunaaðila og þjóðfélagsins í heild.

Nánari upplýsingar má nálgast á:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>

Útgáfa þessi er á vegum framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins innan ramma samningsins: „Aukum vitund fyrirtækja um að berjast gegn staðalímyndum kynjanna“, sem er í umsjón alþjóðlegrar fræðslumiðstöðvar Alþjóðavinnuáráðs (ITC-ILO) í samvinnu við samtök verslunarráða í Evrópu (EUROCHAMBRES).

Efni þessarar útgáfu endurspeglar ekki endilega afstöðu eða skoðanir framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins. Hvorki framkvæmdastjórnin né nokkur aðili sem starfar á hennar vegum er ábyrgur fyrir mögulegri notkun upplýsinga sem er að finna í útgáfu þessari.

ISBN 978-92-9049-499-7

© Evrópubandalögin, 2008

Endurbirting er heimil sé heimildar getið.

EFNISYFIRLIT

EFNISYFIRLIT	iii
TILGANGUR OG UMFANG ÚRRÆÐANNA	1
1. HLUTI: AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM	2
1. kafli. Leyfum hæfileikunum að njóta sín: Viðskiptalegur ávinningur af jafnrétti kynjanna	2
1.1. Yfirlit.....	2
1.2. Viðskiptalegur ávinningur af jafnrétti kynjanna.....	3
1.2.1. Kynjajafnrétti er viðskiptalegt málefni, ekki aðeins málefni kvenna.....	3
1.2.2. Sex góðar ástæður til að auka kynjajafnrétti í atvinnulífinu	4
1.3. Viðskiptalíf: jafnrétti kynjanna skiptir máli	8
1.3.1. „Fylgni er milli kvenna í stjórnunarstöðum og mikillar arðsemi.“ (Adler, 1998)	9
1.3.2. Málið er: „Tengsl milli afkomu fyrirtækja og jafnræðis kynjanna“, (Catalyst, 2004).....	10
1.3.3. „Women Matter“-skýrslan (McKinsey, 2007)	12
2. kafli: Hafa störf kyn?	14
2.1. Yfirlit.....	14
2.2. Núverandi ástand	14
2.3. Láréttur og lóðréttur aðskilnaður á vinnumarkaði og „frumstaðalímyndir“ ...	16
2.4. Afbygging staðalímýnda	19
2.4.1. „Líkamlegur mismunur“	20
2.4.2. „Karlar og konur hafa mismunandi getu og hæfni“	21
2.4.2. „Karlar og konur hafa mismunandi getu og hæfni““	23
2.4.3. „Karlar eru fæddir leiðtogar	25
2.4.4. „Konur hafa ekki eins mikinn tíma og eru ekki eins hreyfanlegar“	25
3. kafli: Leikreglurnar	27
3.1. Yfirlit.....	27
3.2. Gildismat Evrópusambandsins í hnattvæddri veröld	27
3.2.1. Jafnrétti kynjanna sem þáttur í samkeppnisforskoti Evrópu	27
3.2.2. Lítil og meðalstór fyrirtæki eru kjarni Lissabon-áætlunarinnar	31
3.3. Evrópusambandið og meginreglan um jafnrétti kynjanna	32
3.3.2. Aðilar vinnumarkaða Evrópusambandsins „Aðgerðarramma um jafnrétti kynjanna (2005-2010)“	35
3.3.3. Löggjöf Evrópusambandsins á sviði jafnréttis kvenna og karla	35
3.4. Alþjóðleg skírskotun	37
3.4.1. Sáttmáli SP um afnám allrar mismununar gagnvart konum, CEDAW	37

3.4.2.	Beijing aðgerðaáætlunin.....	37
3.4.3.	Púsaldarmarkmið SP um þróun	37
3.4.4.	Áætlun Alþjóðavinnuáætlunarinnar um mannsæmandi vinnu fyrir allar konur og karla	38
4.	kafli: Að gera jafnrétti kynjanna að hluta fyrirtækjamenningar.....	40
4.1.	Yfirlit.....	40
4.2.	Aðgerðaáætlunir um jafnrétti kynjanna	40
4.2.1.	Hönnun góðrar aðgerðaáætlunar um jafnrétti kynjanna	41
4.2.2.	Fræðsla og vitundarvakning til að allir geti lagt sitt af mörkum	42
4.2.3.	Skýr jafnréttisstefna í kynjamálum	43
4.3.	Ráðstafanir aðgerðaáætlunarinnar – markvissar aðgerðir	44
4.3.1.	Ráðning og val á réttri manneskju í starfið.....	44
4.3.2.	Ráðningar innan fyrirtækisins – Stöðuhækkunarir	47
4.3.3.	Fræðsla og starfsþroski	47
4.3.4.	Starfsmat og flokkun – sömu laun	48
4.3.5.	Sértækar aðgerðir.....	49
4.3.6.	Jafnvægi milli starfs og einkalífs – betra líf, betra starf!.....	49
4.3.7.	Niðurstöður.....	50
4.4.	Yfirlit yfir átaksverkefni þar sem finna má leiðir til framkvæmdar á jafnréttisáætlunum fyrirtækja.....	51
	HEIMILDALISTI	53

TILGANGUR OG UMFANG ÚRRÆÐANNA

Úrræðin sem hér eru sett fram eru ætluð fræðslustjórum, ráðgjöfum, starfsmannastjórum og almennt þeim sem hafa veg og vanda af því að auka gæði og samkeppnishæfni innan lítilla og meðalstórra fyrirtækja.

Með úrræðunum er boðið upp á upplýsingar og hagnýtar leiðbeiningar um hvernig lítil og meðalstór fyrirtæki geta haft ávinning af því að sporna gegn staðalímyndum kynjanna, gert verklag starfsmannastjórnunar sem best úr garði á þessu sviði og gert starfsmönnum sínum – konum jafnt sem körlum – kleift að njóta sín sem best í starfi.

Efni þessa rits má nota á ýmsa vegu: til að setja á fót málstofur um vitundarvakningu, betrumbæta og útvíkka fræðsluáætlanir um starfsmannastjórnun og skipulag fyrirtækisins og veita hagnýtar hugmyndir um hvernig lítil og meðalstór fyrirtæki geta aukið kynjajafnrétti auk þess að bæta verklag sitt og vinnuferla.

1. hluti, Að vekja máls á vandanum skiptist í fjóra kafla og tekur saman rök, vísbendingar, ábendingar og dæmi um góðar venjur.

2. hluti er **handbók** með leiðbeiningum um notkun á upplýsingunum til að halda fræðslu- og ráðgjafarfundum eða taka upp venjur í starfsmannastjórnun sem sporna gegn staðalímyndum kynjanna.

Alþjóðleg fræðslumiðstöð Alþjóðavinnuáráðs (ILO) tók úrræðin saman í samvinnu við Samtök verslunarráða í Evrópu (EUROCHAMBRES)¹ innan ramma samþykktarinnar um vitundarvakningu fyrirtækja um baráttuna gegn staðalímyndum kynjanna („Raising the awareness of companies about combating gender stereotypes“), að beiðni aðalskrifstofu framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins á sviði atvinnu- og félagsmála.

Nánari upplýsingar og hjálpargögn eru fáanleg á 14 opinberum tungumálum Evrópusambandsins á <http://www.businessandgender.eu>

¹ Á meðal þáttökulanda eru: Búlgaría, Tékkland, Eistland, Frakkland, Þýskaland, Grikkland, Ungverjaland, Írland, Ítalía, Malta, Pólland, Portúgal, Rúmenía, Slóvenía og Spánn.

1. HLUTI: AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

1. kafli.

Leyfum hæfileikunum að njóta sín: Viðskiptalegur ávinningur af jafnrétti kynjanna

1.1. Yfirlit

„Konur eru að öllum líkindum vanræktasta auðlindin í viðskiptum, bæði hvað varðar stöðu þeirra á markaði sem neytendur og ónýtta framleiðni þeirra sem starfsmenn. (...) Þetta er grundvallarveikleiki viðskiptalíkana sem smíðuð voru fyrir karllægan heim. (...) Við þurfum byltingu í hugsun.“

The Financial Times – 26. febrúar 2008

Allir helstu leikendur á hinu efnahagslega og pólitíska sviði leggja í dag áherslu á konur sem mikilvægt afl í atvinnulífinu. Hlutverk og staða kvenna sem borgarar, neytendur, leiðtogar og starfsmenn er nú vísbending um velferð, þroska og efnahagslegan lífvænleika hvers samfélags.

Í Evrópu býður vaxandi þátttaka kvenna á vinnumarkaði upp á mikilvæga lausn á vandamálum á borð við hækkandi meðalaldur, minni fæðingartíðni og skort á hæfu vinnuafli.² Ríki og fyrirtæki hafa nú bráða þörf fyrir ápreifanleg stefnumið sem gera konum kleift að njóta sín til fulls.

Leiðandi fjárfestingabankar á borð við Goldman Sachs álíta nú að konur séu einn mesti vaxtabroddurinn í hagkerfum heimsins. Margir hagfræðingar segja að konur séu eitt hinna þriggja höfuðafli sem munu móta 21. öldina, ásamt veðrinu og vefnum.³

Enn sem fyrr er atvinnulífið þó að miklu leyti mótað af körlum fyrir karla.⁴ Konur eru aðeins 10% stjórnarmanna stærstu fyrirtækja sem skráð eru í kauphöll og aðeins 3% stjórnenda á æðsta stigi ákvörðunartöku slíkra fyrirtækja.⁵

Í þessum kafla er fjallað um ýmsar staðreyndir sem sýna fram á viðskiptalegan ávinning af jafnrétti kynjanna. Í kaflanum eru sett fram rök og vísað til rannsókna sem sýna að betri kynjadreifing milli starfsgreina og í ákvarðanatöku lítilla og meðalstórra fyrirtækja getur leitt til samkeppnisforskots, aukið framleiðni og sköpunarmátt starfsfólks og laðað að fleiri viðskiptavinum.

² Carone, C., Costello, D., “Can Europe Afford to Grow Old?“, *Finance and Development*, september 2006, nr. 43.

³ Tilvitnun í: Wittenberg–Cox, A., Maitland, A., *Why women mean business: Understanding the emergence of the new economic revolution*, Wiley & Sons, Chichester, 2008.

⁴ Eins og kom fram í opnunarræðu Jeremys Isaacs, framkvæmdastjóra Lehman Brothers í Evrópu og Asíu, þegar rannsóknarmiðstöð Lehman Brothers um konur í viðskiptum var opnuð í London Business School í janúar 2006. Nánari upplýsingar: <http://www.london.edu/womeninbusiness.html>.

⁵ Heimild: European Commission, *Women and Men in decision-making 2007. Situation and trends*. Er að finna á: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

Leyfum hæfileikunum að njóta sín:
Viðskiptalegur ávinningur
af jafnrétti kynjanna

1.2. Viðskiptalegur ávinningur af jafnrétti kynjanna

1.2.1. Kynjajafnrétti er viðskiptalegt málefni, ekki aðeins málefni kvenna

„Full nýting á hæfileikum kvenna bætir afkomu fyrirtækja. Til að stuðla að þessu markmiði þarf stöðugt áræði og skuldbindingu stjórnenda nútímafyrirtækja. Þetta er tækifæri sem ekki má missa af. Tími er til kominn að forstjórar fyrirtækja taki kynjamálin alvarlega.

Why Women Mean Business. Wittenberg–Cox & Maitland, 2008⁶

Burtséð frá réttmætri kröfu um jöfn tækifæri, af hverju ætti að efla til muna þátt kvenna í atvinnulífinu, bæði í stjórnunarstöðum og störfum sem eru ekki hefðbundin kvennastörf?

Ástæðan er að samkeppnishæfni fyrirtækja er að veði.

Lítill og meðalstór fyrirtæki í Evrópu eru helsti vaxtarbroddur hagkerfanna og atvinnu og búa yfir gríðarlegum möguleikum til atvinnusköpunar. Í Evrópu eru um 23 milljónir lítilla og meðalstórra fyrirtækja, sem sjá fyrir meira en 75 milljónum starfa og yfir 80% atvinnu í vissum atvinnugreinum, svo sem vefnaðar-, byggingar- og húsgagnaiðnaði.⁷

Alþjóðavæðingin og breytingar í virðiskeðjunni, aukin samkeppni, opnun markaða, lýðfræðilegar breytingar og síaukin eftirspurn eftir sérhæfðara starfsfólki eru meðal þess sem lítil og meðalstór fyrirtæki verða að bregðast við.

Þetta eru erfið verkefni fyrir slík fyrirtæki í dag, sér í lagi þau smæstu, sem hafa takmörkuð fjárráð og mannafla. Lítil og meðalstór fyrirtæki hafa meiri þörf en önnur fyrir hæft starfsfólk, sem eykur framleiðni og aðlögunarhæfni fyrirtækisins og stuðlar þar með að nýsköpun og samkeppnishæfni.

Staðalímyndir kynjanna fela í sér viðteknar alhæfingar um mismunandi faglega getu og metnað karla og kvenna. Sumir vinnuveitendur telja öruggt að reiða sig á slíkar staðalímyndir þegar þeir ráða nýja starfsmenn, endurskipuleggja fyrirtækið eða ákveða að veita einhverjum stöðuhækkun.

En staðalímyndirnar eiga sér litla stoð í veruleikanum. Sýnt hefur verið fram á að margar „gamlar“ bábiljur um getu kvenna til ákveðinna starfa, skort þeirra á forystuhæfni, litla tækniþekkingu eða minni áherslu þeirra á starf sitt eru rangar og úreltar.

Þvert á móti eru konur í dag:

- **stór hluti menntaðs vinnuafls** – konur eru allt að 60% Evrópubúa með háskólapróf,
- **stór hluti markaðarins** – þær taka allt að 80% ákvarðana um kaup á neysluvörum, þ.m.t. á svonefndum „karlavörum“, t.d. bílum,
- **uppspretta arðsemi** – fyrirtæki með jafnari kynjahlutföll í stjórnunarstöðum skila meiri arðsemi,
- **lykillinn að lausn lýðfræðilegra vandamála** – í löndum sem hafa sett sér stefnumið um að stuðla að þátttöku kvenna á vinnumarkaði er hærri fæðingartíðni og meiri hagvöxtur.

⁶ Heimild: Wittenberg–Cox, A.; Maitland, A. (2008).

⁷ Heimild: EUROSTAT, *European Business: Facts and Figures, 2007 edition*, Skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna (Office for Official Publications of the European Communities), Lúxemborg, 2007. Fáanleg á: <http://ebls.eurostat.ec.europa.eu>.

Eftirfarandi kafli fjallar um vísbendingar um að aukið jafnræði milli kynjanna bæði í stjórnunarstöðum og í ýmsum öðrum störfum sé skynsamlegt út frá viðskiptalegum sjónarmiðum.

1.2.2 Sex góðar ástæður til að auka kynjajafnrétti í atvinnulífinu⁸

1. ástæða Að hafa aðgang að þeim hæfileikum sem eru til

Fyrsta ástæðan fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki til að auka jafnrétti kynjanna er að það er í þeirra eigin þágu. Hvernig laðar fyrirtækið að sér hæft starfsfólk sem mikil eftirspurn er eftir?

„Geta lítilla og meðalstórra fyrirtækja til nýsköpunar og árangurs er háð flóknu samspili hæfni starfsmanna, tengsla og ferla. Til að stuðla að nýbreytni þurfa slík fyrirtæki í auknum mæli að nýta krafta sína til fulls, mynda tengsl og eiga árangursríkt samstarf á hverjum stað eða í hverri starfsstöð til að móta árangursrík stefnumið um starfsmannapróun,“ sagði framkvæmdastjóri ESB á sviði atvinnumála, Vladimir Spidla, á nýlegri ráðstefnu um lítil og meðalstór fyrirtæki í Evrópu.⁹

Talið er að skortur á vinnuafli í Evrópu muni aukast á komandi áratugum, sér í lagi í þau störf sem krefjast mikillar sérkunnáttu. Búist er við því að skortur á virku vinnuafli á álfunni muni nema um 24 milljónum manns árið 2040. En aukist atvinnuþátttaka kvenna til jafns við þátttöku karla, verður skorturinn aðeins 3 milljónir.¹⁰

Á undanförnum árum hafa stúlkur almennt náð betri námsárangri en piltar og sífellt fleiri ungar konur útskrifast úr námi í tækni- og vísindagreinum. Niðurstöður rannsókna á leiðtogahæfni sýna að, þrátt fyrir að munur sé á leiðtogastíl kynjanna, mælist ekki munur á almennri leiðtogahæfni þeirra þegar á heildina er litið.¹¹

Bætt nýting á hæfileikum kvenna (og eldra fólks) getur því skipt sköpum í samkeppni um gott starfsfólk. Ráðning kvenna í stjórnunarstöðum sem verið hafa hefðbundin karlastörf gerir fyrirtækjum kleift að nýta þekkingu, reynslu og sköpunarhæfni alls tiltæks vinnuafls – ekki bara helmings þess.

⁸ Flokkunin í sex ástæður byggir á niðurstöðum úr verkefninu *Women to the Top (W2T)*, sem framkvæmdastjóri ESB fjármagnaði: Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005). Nánari upplýsingar: <http://www.women2top.net>.

⁹ „Adaptation of SMEs to change“. - Ræða Vladimirs Spidla, framkvæmdastjóra atvinnu- og samfélagsmála og jafnréttis í framkvæmdastjórn Evrópu, á „Restructuring“-málþinginu í Brussel, 26. nóvember 2007 (RÆDA/07/746). Nánari upplýsingar: <http://www.europa.eu>.

¹⁰ McKinsey & Co., *Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver*, 2007. Hægt að hala niður af: <http://www.mckinsey.com>

¹¹ Peters, H., Kabakoff, R., *A new look at the glass ceiling: the perspective from the top*, MRG Research report, 2002. Er að finna á: <http://www.mrg.com>.

2. ástæða Að nýta muninn á kynjunum

Sú hefðbundna skoðun að besta leiðin til að efla þátt kvenna á atvinnumarkaði sé að koma eins fram við alla á nú undir högg að sækja. Fyrirtækin gera sér nú grein fyrir því að skilningur á mismuninum milli kynjanna er mikilvægur.

Of oft hefur verið horft framhjá ávinningnum sem hafa má af þessum mismun. Í viðskiptum eru gerðar nákvæmar áætlanir, ráðist í fjárfestingar og fylgst grannt með því hvernig þær skila sér. Vinnuveitendur sem vilja „ávaxta“ mannauðinn sem best þurfa hins vegar að móta fyrirtækismenningu þar sem mismunur kynjanna er metinn að verðleikum.

Þetta felur í sér viðurkenningu á því að karlar og konur gegna mismunandi félagslegum hlutverkum og starfa á mismunandi félagslegum sviðum og hafa því mismunandi reynslu, gildi og viðhorf – sem geta komið fyrirtækinu til góðs. Jafnframt merkir það að meta færni hvers og eins að verðleikum án þess að staðalímyndir villi sýn.

Lítill og meðalstór fyrirtæki stunda rekstur sinn í fjölmenningslegum, misleitum og ófyrirsjáanlegum heimi og þurfa á skapandi og hæfu starfsfólki að halda. Þegar vel er staðið að jafnrétti og sambúð kynjanna á vinnustað getur það leitt til skapandi spennu og opinnar fyrirtækismenningar, sem leiðir til þess að fyrirtækið bregst betur við nýjum áskorunum. Rannsóknir hafa sýnt fram á að þetta er mun auðveldara ef þekking starfsmanna er fjölbreytileg.¹²

3. ástæða Sjónarmið viðskiptavinarins

Til að laga sig að breytingum í samfélaginu, ekki síst neyslumynstri, þurfa fyrirtæki í auknum mæli að efla þátttöku kvenna í ákvörðunartöku.

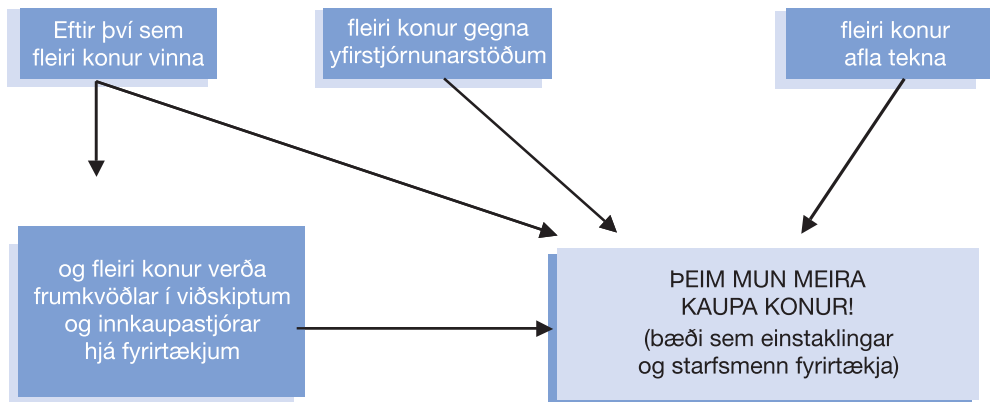
Konur taka nú þegar flestar ákvarðanir um kaup á neysluvörum. Í Evrópu taka þær ákvörðun um meira en 70% af kaupum fyrir heimilið þótt þær séu aðeins 51% af heildaríbúafjölda.¹³ Jafnvel á sviðum sem talin hafa verið hefðbundin karlavígi eru konur vaxandi hluti neytenda. Til dæmis hafa þær áhrif á 60% kaupa á nýjum bílum í Japan og þær eru 47% tölvunotenda í Evrópu. Samt sem áður finnst flestum konum að í auglýsingum sé of sjaldan tekið mið af þörfum þeirra og að neikvæð mynd af þeim birtist í markaðsetningar- og auglýsingaefni.¹⁴

¹² The Lehman's Brothers Centre of Women in Business, *Innovative Potential: Men and Women in Teams*, London Business School, London, 2007.
Rannsóknirnar beinast að því hvaða hlutverki kyn gegnir í skapandi starfshópum. Boðið er upp á gagnlegar ábendingar um hvernig fyrirtæki geta eftl nýsköpunarhæfni sína með kynjasamsetningu starfshópa.

¹³ McKinsey & Co. (2007).

¹⁴ Nánar um markaðssetningu fyrir konur: Cunningham J., Roberts, P., *Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing*, Marshall Cavendish, 2006.

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM



Að sama skapi veldur stórauðin aðsókn kvenna í æðri menntun og þátttaka á vinnumarkaði samsvarandi tekjuaukningu þeirra.

Á meðal niðurstöðna könnunar á vegum bresku auglýsingastofunnar Saatchi & Saatchi var að framleiðendur og söluaðilar raftækja töpuðu 600 milljónum sterlingspunda árið 2007 af því einu að höfða ekki nógu vel til kvenkyns viðskiptavina. Í sömu könnun kom í ljós að næstum því einni af hverjum þremur konum fannst auglýsingar á tæknivörum ekki höfða til sín. Einungis 9% fannst mikilvægt að tæki hefðu kvenlegt útlit (út frá staðalímynd). Í fréttatilkynningu um könnunina sagði: „Þessar niðurstöður styðja álit málsmetandi aðila og neytenda, sem telja gnægð bleikra vara á kostnað fallelgra hannaðra vara í fallettum umbúðum, sem þær vilja, vera til merkis um yfirlæti og móðgun við þær.“¹⁵

Fyrirtæki þurfa að gera sér grein fyrir því að nútímakonur skiptast í fjölmarga markaðshópa. Staða kvenna hefur tekið slíkum stakkaskiptum á undanförunum 30 árum að ekki er lengur um að ræða neinn einn flokk fyrir konur á almennum neytendamarkaði. En margar markaðsherferðir og vörur sem ætlaðar eru konum draga enn upp mynd af kvenfólki í mun afmarkaðra hlutverki en raunin er – í stað þess að taka mið af og endurspegla þau mörgu ólíku hlutverk sem konur gegna í dag.

Fyrirtæki sem vilja höfða betur til kvenna og veita þeim góða þjónustu (og þar af leiðandi skila betri afkomu) þurfa að hafa betri skilning á konum eins og þær eru núna, á öllum aldri og stigum, í stað þess að einblína á staðalímyndir.

4. ástæða Að lágmarka áhættu og kostnað

Líta má á kynjaójöfnuð sem áhættuþátt hjá fyrirtæki.

Eins og bent var í Kingsmill Review-skýrslunni¹⁶ um atvinnuþátttöku og laun kvenna stafar samsvarandi hætta af því að nýta mannauð fyrirtækis illa og af slæmri fjármálastjórn og viðlíka fyrirhyggjuleysi í rekstri. Helstu áhættu- og kostnaðarpættir fyrirtækja eru:

- hætta á og kostnaður af sköðuðu orðspori fyrirtækisins, sem leiðir til:
 - minni tiltrú fjárfesta og hluthafa
 - færri viðskiptavina
- hætta á og kostnaður af hugsanlegum málaferlum vegna launamismununar eða ósanngjarnra ráðninga

¹⁵ „Retailers told, ignore 'Lady geeks' at your peril!”, september 2007. Niðurstöður netkönnunar í Bretlandi á vegum bresku auglýsingastofunnar Saatchi and Saatchi árið 2007. Greinina er hægt að lesa á: <http://www.saatchi.com> (<http://www.cmwpg.com/worldwide/newsdetail.asp?nid=77>).

¹⁶ Kingsmill, D., *Report on Women's Employment and Pay*, London, 2001.

Leyfum hæfileikunum að njóta sín:
Viðskiptalegur ávinningur
af jafnrétti kynjanna

- hætta á og kostnaður af því að geta ekki ráðið til starfa nógu hæft starfsfólk vegna slæms orðspors fyrirtækisins.

Geta lítilla og meðalstórra fyrirtækja til að afla sér stuðnings fjármálastofnana og laða að fjárfesta er lykilatriði í vexti og viðgangi þeirra. Mikill akkur getur einnig verið í jafnrétti kynjanna, sér í lagi fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki, því fjármagnsmarkaðir og fjárfestar fylgjast sífellt betur með frammistöðu fyrirtækja á þessu sviði. Til dæmis er jafnrétti kynjanna einn mælikvarði sem fjárfestingasjóðir á borð við Calpers í Bandaríkjunum og Amazone í Evrópu beita við ákvarðanatöku um fjárfestingar. Lánshæfismatsfyrirtæki (Core Rating, Innovest, Vigeo) eru auk þess að þróa aðferðir til að mæla stöðu kynjanna hjá fyrirtækjum.

5. ástæða Að vera eftirsóttur vinnuveitandi

Með því að vera þekkt fyrir að stuðla að jafnræði kynjanna getur fyrirtæki laðað til sín helstu uppsprettu samkeppnisforskots: fólk. Til að tryggja samkeppnishæfni er nauðsynlegt að ráða rétta fólk frá byrjun og geta haldið í það.

Rannsóknir¹⁷ á ungum stjórnendum sýna að bæði konur og karlar eru gagnrýnin á ímynd og aðstæður til nútímalegra stjórnunarháttanna hjá fyrirtækjum. Bæði kynin hafa væntingar um sveigjanlega vinnutilhögun og fjölskylduvæna stefnu. Þau eru „**kynslóð Y**“ og samkvæmt spám rannsakenda:¹⁸

- munu þau ekki aðeins færa sig milli starfa heldur einnig milli starfsferla út sína starfsævi og skilgreina sjálf sig upp á nýtt nokkrum sinnum,
- er tækni fyrir þeim ekki aðeins tæki heldur hluti af því hver þau eru (eins og sést af notkun þeirra á samskiptanetum og „Vefjar 2.0“-tækni),
- vilja þau áskoranir og tækifæri til að vaxa í starfi en einnig valkosti og sveigjanleika sem fellur vel að einkalífinu,
- kunna þau að meta vinnuveitendur sem sýna samfélagslega og umhverfislega ábyrgð.

Lítill og meðalstór fyrirtæki sem laga sig að þörfum kvenna og gera þeim ljóst að þær séu velkomnar, munu geta laðað að gott starfsfólk úr öllum áttum. Til þess þurfa þau að:

- skilja að forgangsröðun allra varðandi starfið breytist á mismunandi stigum í lífinu,
- gera sér grein fyrir því að starfsferill fólks er ekki eins línulegur og óslitinn og áður,
- útvíkka þröngar skilgreiningar á leiðum til æðstu metorða,
- afnema aldurstakmörk til að finna og efla efnilegt starfsfólk í starfi,
- líta á sveigjanleika og jafnvægi vinnu og einkalífs sem mál allra,
- mæla frammistöðu eftir árangri, ekki fjölda vinnustunda.

¹⁷ Vísað er í ýmis dæmi í Kingsmill, op. cit..

¹⁸ „Generation Y. The Millennials: ready or not, here they come“, NAS insights, 2006. Fáanleg á: <http://www.nasrecruitment.com/talenttips/NASinsights/GenerationY.pdf>.

Healy, R., „10 Ways Generation Y Will Change the Workplace“, *Work/Life, Generation Y*, May 23rd, 2008. Fáanleg á: <http://www.employeeevolution.com/archives/2008/05/23/10-ways-generation-y-will-change-the-workplace/>.

Balderrama, A., „Generation Y: Too demanding at work?“, *Careerbuilder.com*. Fáanleg á: <http://www.cnn.com/2007/LIVING/worklife/12/26/cb.generation/index.html>.

Forrester Consulting, *Is Europe Ready For The Millennials? Innovate To Meet The Needs Of The Emerging Generation*, Cambridge, 2006. – Fáanleg á: <http://www.ffpress.net/Kunden/XER/Downloads/XER87000/XER87000.pdf>.

6. ástæða Fylgni er milli jafnræðis kynjanna og arðsemi

Sænska atvinnuþróunarstofnunin, NUTEK, hefur fundið fylgni milli jafnréttis innan fyrirtækja og arðsemi þeirra.¹⁹ Einnig er efling kvenna hjá fyrirtækjum mikilvægur þáttur í því fá **réttu stjórnendahópinn**, því vaxandi fjöldi rannsókna bendir til mikillar fylgni milli jafnréttis á meðal æðstu stjórnenda og arðsemi fyrirtækisins.²⁰

Finnsk rannsókn²¹ hefur sýnt fram á að fyrirtæki með kvenkyns forstjóra eru að meðaltali heldur arðbærari en sambærileg fyrirtæki með karlkyns forstjóra. Í annarri rannsókn²² á 100 stærstu fyrirtækjunum sem skráð eru í Kauphöllina í London (LSE) reyndust 18 af 20 þeirra félagum með mest markaðsvirði (2003) hafa a.m.k. eina konu í stjórn.

Þessar niðurstöður sýna að vísu ekki fram á orsakasamhengi milli hás hlutfalls kvenkyns stjórnenda og mikillar arðsemi, en þær sýna samt sem áður að karlar þurfa ekki endilega að vera við stjórnvölinn til að afkoman sé góð.

Enn önnur rannsókn²³ bendir til fylgni milli jafnvægis kynjanna í stjórnendahópum og nýsköpunarhæfni. Auk þess er afkoma fyrirtækja betri hafi fjöldi kvenna í stjórnendahópnum náð ákveðnu lágmarki.

Að taka kvenkyns starfsmenn með í reikninginn hjálpar fyrirtækjum að skilja og bregðast við breytingum sem eru að verða í starfsháttum, aðstæðum og fyrirtækjamenningu – allt frá breyttum væntingum og hlutverki karla til þess sveigjanleika og aðlögunar sem hækkandi meðalaldur starfsmanna og innkoma nýrrar kynslóðar starfsfólks kalla á.

1.3. Viðskiptalíf: jafnrétti kynjanna skiptir máli

Eftirfarandi eru dæmi um mikilvægar rannsóknir á þessu sviði sem styðja það sem kemur fram í fyrsta hluta þessa kafla. Ýtarlegri lista um gagnlegar heimildir er að finna í heimildalistum seinna í skjalinu.

¹⁹ Sænska atvinnuþróunarstofnunin (NUTEK) rannsaði árið 1996 hvort skýr tengsl væru á milli kynjajafnréttis og arðsemi fyrirtækja. Textinn er fánlegur á sænsku – „Jämställdhet och Lönsamhet” at <http://www.nutek.se>. Útdrátt á ensku: „Gender and profit”, er að finna á: http://www.femtech.at/fileadmin/femtech/be_images/Publikationen/femtech_nutek_aaagenderandprofit.pdf.

²⁰ Adler, Roy D., Women in the Executive Suite Correlate to High Profits, Glass Ceiling Research Center, Pepperdine University, 1998. Fánleg á: http://www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf.

²¹ D. Adler, framkvæmdastjóri Glass Ceiling Research Center, gerði söfnun þessara upplýsinga mögulega. Prófessor Adler er Fulbright-fræðimaður og prófessor í markaðssetningu við Pepperdine-háskólann sem og einn fárra sem hafa hlotið nafnbótina „Designated Fellow“ við háskólann Academy of Marketing Science. Kotiranta, A., Kovalaine, A., Rouvinen, P., „Female leadership and firm profitability”, EVA analysis, nr.3, september 2007. Fánleg á: <http://www.eva.fi>.

²² Vinnicombe, S., Singh V., *The 2003 Female FTSE Index*, Centre for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, 2003. Fánleg á: <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbl/downloads/FTSEIndex2003.pdf>.

²³ McKinsey (2007), op. cit. Sjá einnig kafla 1.3.2.

Leyfum hæfileikunum að njóta sín:
Viðskiptalegur ávinningur
af jafnrétti kynjanna

1.3.1. „Fylgni er milli kvenna í stjórnunarstöðum og mikillar arðsemi.“ (Adler, 1998)²⁴

Roy Adler, prófessor í markaðssetningu hjá Pepperdine-háskólanum í Kaliforníu, gerði 20 ára langa rannsókn (1980-1998) á **Fortune 500 fyrirtækjum**. Hann fann mikla fylgni milli meiri fjölda kvenna í stjórnunarstöðum og meiri arðsemi. Arðsemi hjá þeim 25 fyrirtækjum á *Fortune 500* listanum sem töldust standa sig best í því að ryðja braut kvenna í stjórnunarstöður reyndist vera milli 18 % og allt að 69 % meiri en hjá þeim fyrirtækjum sem töldust vera við miðgildið á sviði jafnréttismála innan sömu atvinnugreinar!

Þar sem mismunandi atvinnugreinar nota mismunandi mælikvarða á arðsemi var þremur skilgreindum mælikvörðum beitt í rannsókninni til að meta hagnað hvers fyrirtækis sem hlutfall af:

- tekjum,
- eignum,
- eigin fé.

Tekjur

Þegar hagnaður var metinn sem hlutfall af tekjum reyndust „kvenvænstu“ 25 fyrirtækin standa betur að vígi en þau sem töldust við miðgildið í atvinnugreininni og nam munurinn 34%. Meðalhlutfallið hjá kvenvænu fyrirtækjunum var 6,4% en hjá fyrirtækjunum við miðgildið var það 4,8%. Næstum því tveir þriðju af kvenvænu fyrirtækjunum komu betur út en hin.

Eignir

Þegar hagnaður var metinn sem hlutfall af eignum reyndust fyrirtækin 25 standa betur að vígi en þau sem töldust vera við miðgildið í atvinnugreininni og nam munurinn 18%. Meðalhlutfallið hjá fyrri fyrirtækjunum var 6,5% en hjá hinum var það 5,5%. Um 62% af kvenvænu fyrirtækjunum komu betur út en hin.

Eigið fé

Þegar hagnaður var metinn sem hlutfall af eigin fé reyndust fyrirtækin 25 standa betur að vígi en þau sem töldust við miðgildið í atvinnugreininni og nam munurinn 69%. Meðalhlutfallið hjá 25 kvenvænstu fyrirtækjunum var 26,5% en miðgildið í atvinnugreininni 15,7%. Um 68% af kvenvænu fyrirtækjunum komu betur út en hin.

Litið enn nær toppnum

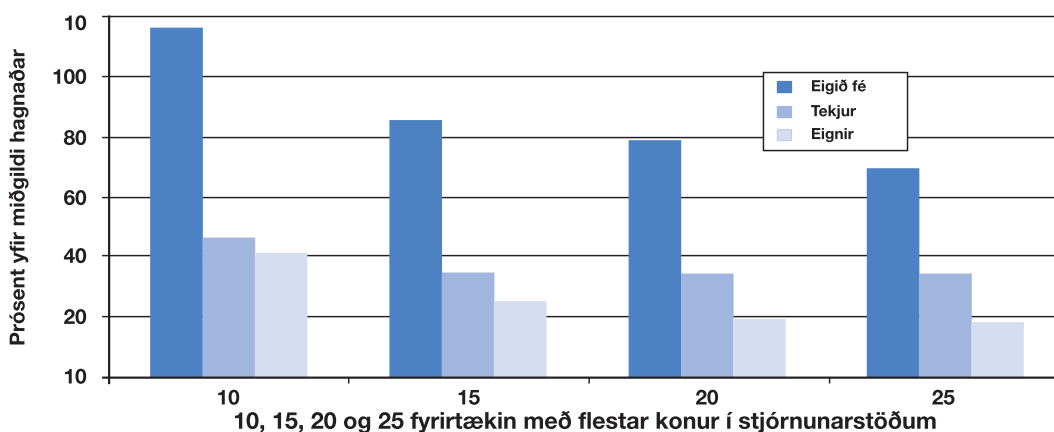
Niðurstöðurnar verða jafnvel áhugaverðari þegar úrtakið er minnkað úr 25 kvenvænstu í fyrirtækjunum í efstu 15, 10 o.s.frv., eins og sést af töflunni hér að neðan:

²⁴ Adler, Roy D. (1998), op. cit.; samantekt rannsóknarinnar sem vísað er til í þessum kafla er að finna í: Simosko, N., "Want Higher Profits? Smash the Glass Ceiling". - Er að finna á: <http://www.fastcompany.com/user/nina-simosko.htm>.

Hlutfall yfirburða í afkomu hjá kvenvænstu fyrirtækjunum miðað við miðgildi í atvinnugreininni, reiknað út frá...			
Hagnaði sem hlutfalli af >	Tekjum	Eignum	Eigin fé
10 kvenvænstu	46	41	116
15 kvenvænstu	35	25	85
20 kvenvænstu	34	19	78
25 kvenvænstu	34	18	69

Með öðrum orðum eru niðurstöðurnar fyrir 25 kvenvænstu fyrirtækin ekki eins afgerandi og þegar litið er nær toppnum. Niðurstöðurnar verða meira afgerandi eftir því sem ofar dregur á listanum þar sem eingöngu er að finna kvenvænstu fyrirtækin.

- Yfirburðir kvenvænstu fyrirtækjanna yfir miðgildi í atvinnugreininni út frá hagnaði sem hlutfalli af eigin fé, tekjum og eignum



Heimild: Adler, Roy D., „Women in the Executive Suite Correlated to High Profits”, Harvard Business Review, November 2001, bls. 30

Að sjálfsögðu sannar fylgni ekki að um orsakasamband sé að ræða. Ýmsar ástæður geta legið að baki niðurstöðunum.

En hvað sem líður túlkun niðurstaðnanna liggur ljóst fyrir að jákvæð fylgni er á milli mikils fjölda kvenna í stjórnunarstöðum og arðsemi yfir meðallagi innan atvinnugreinar.

1.3.2. Málið er: „Tengsl milli afkomu fyrirtækja og jafnræðis kynjanna“, (Catalyst, 2004)²⁵

Bandarísku samtökin Catalyst starfa með konum og fagstéttum um allan heim að því að móta kvenvænt viðskiptaumhverfi og efla þátt kvenna í viðskiptum. Árið 2004 greindi Catalyst frá niðurstöðum rannsóknarinnar *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*, sem BMO Financial Group fjármagnaði. Í rannsókninni voru greind gögn varðandi 353 fyrirtæki á *Fortune 500*-listanum.

²⁵ Catalyst, *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*, Catalyst, New York, 2004. Er að finna á: <http://www.catalyst.org>.

Leyfum hæfileikunum að njóta sín:
Viðskiptalegur ávinningur
af jafnrétti kynjanna

Aðferð:

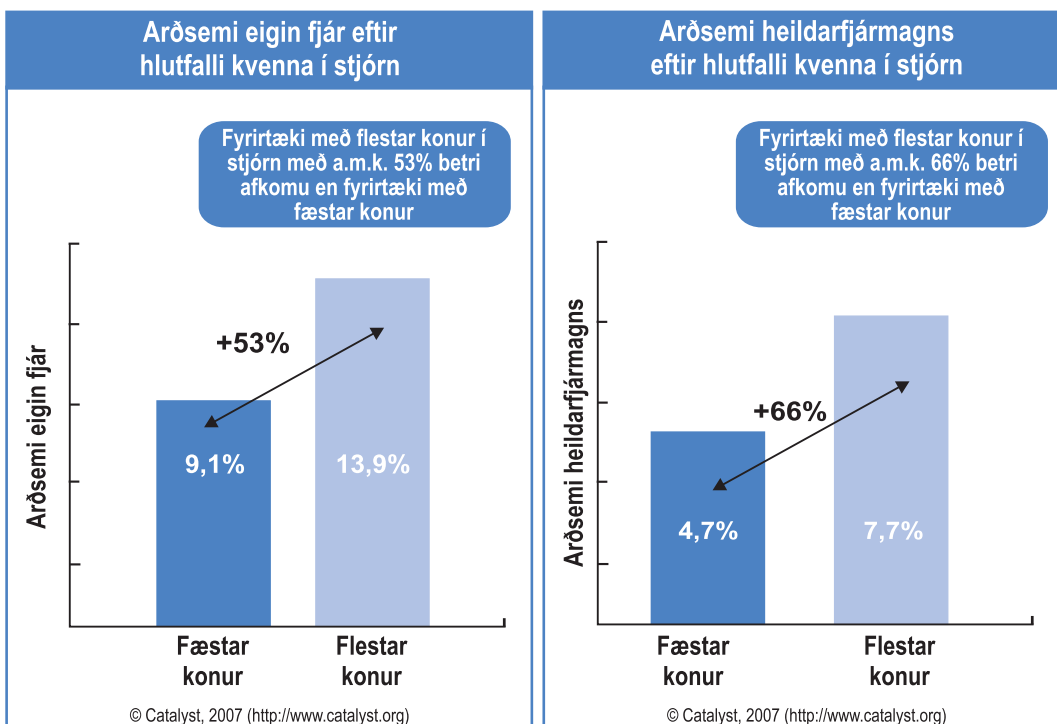
- Tekinn var saman listi yfir öll fyrirtæki á Fortune 500-listanum²⁶ á árunum 1996 til 2000 (með leiðréttingum vegna nafnabreytinga og fyrirtækjasamruna og -kaupa). Listinn var þrengdur niður í aðeins þau fyrirtæki þar sem fyrir lágu gögn til a.m.k. fjögurra ára um fjárhagslega afkomu (arðsemi eigin fjár og heildararðsemi hluthafa) og kynjahlutfall meðal yfirstjórnenda. Í lokaúrtakinu voru 353 fyrirtæki.
- Þessum 353 fyrirtækjum var skipt í fjóra hluta – með u.þ.b. jafnmörgum fyrirtækjum innan hvers fjórðungs – á grundvelli fjölda kvenna meðal yfirstjórnenda.
- Fjárhagsleg afkoma fyrirtækja í efsta og neðsta flokknum var borin saman.
- Fyrirtækjunum 353 var einnig skipt í 11 atvinnugreinar, sem gerði rannsakendum kleift að bera saman fjárhagslega afkomu í efsta og neðsta fjórðungnum eftir atvinnugreinum. Meðal þessara 11 atvinnugreina voru nægjanleg gögn (nógu mörg fyrirtæki í hverri atvinnugrein) til að greina eftirfarandi fimm atvinnugreinar: neysluvörur, nauðsynjavörur, fjármálastarfsemi, iðnframleiðsla og upplýsingatækni/fjarskipti.

Niðurstöður:

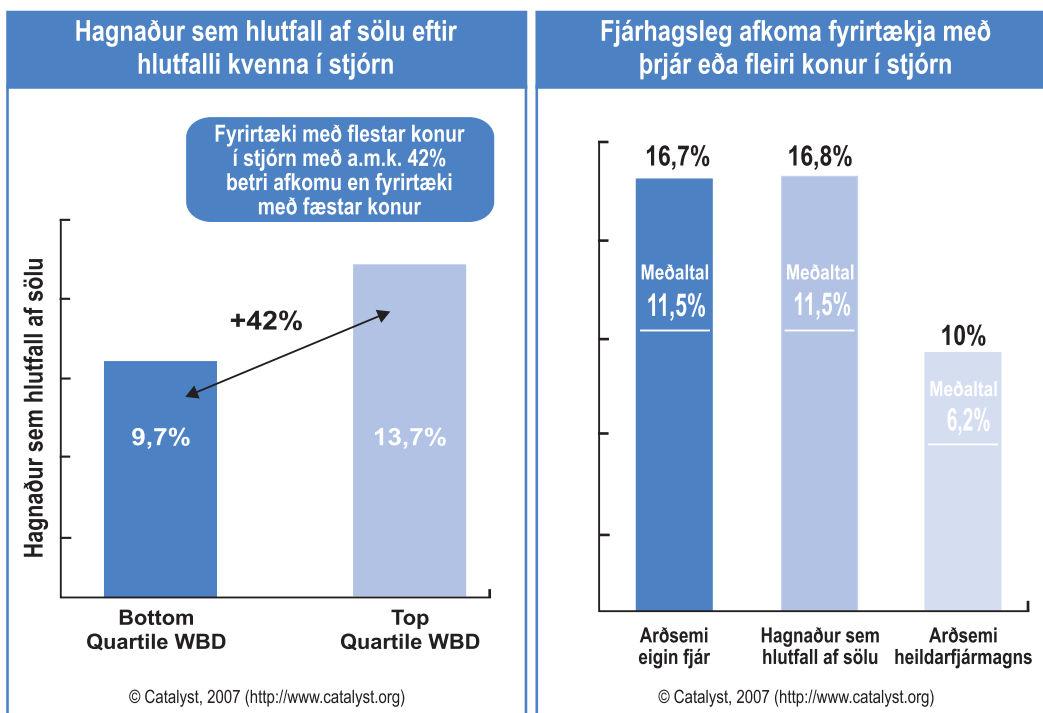
Fyrirtækin sem höfðu hæsta hlutfall kvenna meðal yfirstjórnenda skiluðu betri fjárhagslegri afkomu en fyrirtækin með lægsta hlutfall kvenna. Þessi niðurstaða átti jafnt við um báða fjárhagslegu mælikvarðana. Arðsemi eigin fjár var 35% meiri og heildararðsemi hluthafa 34 % meiri hjá fyrrnefndu fyrirtækjunum. Í öllum þeim fimm atvinnugreinum sem greindar voru reyndust fyrirtækin með hæsta hlutfall kvenna í stjórnunarstöðum hafa meiri arðsemi eigin fjár en fyrirtækin með lægsta hlutfall kvenna. Í fjórum af þeim fimm atvinnugreinum sem greindar voru reyndust fyrirtækin með hæsta hlutfall kvenna í stjórnunarstöðum hafa meiri heildararðsemi hluthafa en fyrirtækin með lægsta hlutfallið.

Heimild: Catalyst, 2004 (<http://www.catalyst.org>)

- **Málið er: „Tengsl milli afkomu fyrirtækja og hlutfalls kvenna í stjórn“, (Catalyst, 2007)**



²⁶ Fortune 500 er listi sem viðskiptatímaritið Fortune tekur saman árlega um 500 stærstu bandarísku fyrirtækin sem skráð eru á markað, eftir heildartekjum. Er að finna á: <http://www.fortune.com>.



1.3.3. „Women Matter“-skýrslan (McKinsey, 2007)²⁷

Skýrslan „Women Matter“ greinir frá niðurstöðum tveggja þrepa rannsóknar ráðgjafarfirmisins McKinsey til að meta áhrif kynjajöfnuðar á afkomu fyrirtækja. Skýrslan sýnir að fyrirtæki með flestar konur í stjórn eða meðal yfirstjórnenda mælast með besta frammistöðu, hvort sem er eftir skipulagi eða fjárhagslegri afkomu.

Rannsóknin var framkvæmd í tveimur áföngum.

Fyrst var notað greiningarverkfæri, sem McKinsey hefur einkaleyfi á, til að mæla **skipulagslega skilvirkni fyrirtækisins út frá níu viðmiðum**: forystu, stjórnun, ábyrgð, samhæfni og stýringu, nýsköpun, nálgun á ytra umhverfi, færni, hvatningu, vinnuumhverfi og gildum.

Með þessu verkfæri könnuðu sérfræðingar McKinsey mat 115.000 starfsmanna 231 fyrirtækja og félagasamtaka og sýndu fram á fylgni milli frammistöðu fyrirtækja á þessum níu sviðum og fjárhagslegrar afkomu. Fyrirtækin sem voru skipulagslega skilvirkust samkvæmt þessum viðmiðum höfðu stundum tvöfalda rekstrarframlegð og markaðsvirði á við þau sem lentu neðar á listanum.

Því næst voru valin þau 101 fyrirtæki sem birta upplýsingar um samsetningu stjórnendahópa sinna, aðallega stórfyrirtæki í Evrópu, Bandaríkjunum og Asíu í ýmsum atvinnugreinum, allt frá orkuiðnaði til dreifingar- og fjármálastarfsemi.

Svör 58.240 manns voru greind og niðurstöðurnar fyrir þessi fyrirtæki bornar saman með tilliti til hlutfalls kvenna í stjórnendahópum.

Niðurstaðan var sú að „**fyrirtæki með þrjár eða fleiri konur í hópi yfirstjórnenda fengu að meðaltali fleiri stig fyrir hvert einasta viðmið um skipulagslega skilvirkni en fyrirtæki með enga konu í hópi yfirstjórnenda**“. Frammistaðan reyndist líka umtalsvert betri þegar a.m.k. þrjár konur voru í um tíu manna stjórn.

²⁷ McKinsey (2007), bls. 12-14.

Leyfum hæfileikunum að njóta sín:
Viðskiptalegur ávinningur
af jafnrétti kynjanna

Eins og áður segir merkir fylgni ekki endilega að um orsakasamhengi sé að ræða, en fylgnin milli góðrar skipulagslegrar frammistöðu og þátttöku kvenna í stjórnun fyrirtækja er samt sem áður mjög áberandi.

Annar áfangi rannsóknarinnar var að greina hvort fyrirtæki með fleiri konur í hópi yfirstjórnenda skiluðu einnig betri fjárhagslegri afkomu. Í þessu augnamiði réðust sérfræðingar McKinsey í sameiginlega rannsókn með Amazone Euro Fund. Þeir völdu þau 89 evrópsk fyrirtæki skráð í kauphöll sem höfðu hæsta hlutfall kvenna í æðstu stjórnunarstöðum. Fyrirtækin voru valin úr hóp allra skráðra evrópskra fyrirtækja með markaðsvirði yfir 150 milljónum evra á grundvelli fjölda og hlutfalls kvenna meðal yfirstjórnenda, hlutverks þeirra (forstjóri eða fjármálastjóri hefur meira ákvörðunarvald en kynningarstjóri) og, að minna marki, þess hvort fleiri en tvær konur væru í stjórn eða tölum um kynjahlutfall í ársskýrslu.

McKinsey greindi svo fjárhagslega afkomu þessara fyrirtækja með tilliti til meðaltals í atvinnugrein þeirra. **Ekki lék nokkur vafi á því að þessi fyrirtæki skiluðu betri afkomu en í meðallagi í sinni atvinnugrein hvað varðar arðsemi eigin fjár (11,4% samanborið við 10,3% að meðaltali), hagnað (EBIT 11,1% samanborið við 5,8%) og hækkun á gengi hlutabréfa (64% samanborið við 47% á árunum 2005-2007).**

Þessar rannsóknir sýna á tölfræðilega marktækan hátt að fyrirtæki með hærri hlutfall kvenna á meðal yfirstjórnenda skila einnig bestu afkomunni. Þótt rannsóknirnar sýni ekki fram á orsakasamhengi tala staðreyndirnar þó augljóslega sínu máli í þágu aukins jafnréttis kynjanna.

Í *Women Matter*-skýrslunni eru vinnuumhverfi og persónulegar væntingar tilgreindar sem helstu ljón í veginum fyrir auknu hlutfalli kvenna á meðal yfirstjórnenda og bent á leiðir, sem byggja á góðum venjum, til að „endursmiða líkanið“ og efla hlut kvenna í atvinnulífinu og yfirstjórnun fyrirtækja.

2. kafli: Hafa störf kyn?

2.1. Yfirlit

Í þessum kafla er fjallað um aðskilnað kynjanna og áhrif hans á afrakstur fyrirtækja.

Fyrst er fjallað um hvernig konur og karlar gegna ólíkum hlutverkum á vinnumarkaðnum í ESB-löndum í dag og hvernig má rekja ástandið til hefðbundinnar staðalímyndar. Því næst er fjallað um hvernig þessar staðalímyndir ganga á skjön við hæfileika, hæfni og metnað bæði nútímakvenna og -karla. Tekin eru dæmi um hvernig yfirstíga má þessa fordóma með aðgerðum hjá fyrirtækjum, sem geta leitt til hagsbóta ekki aðeins fyrir konur heldur einnig karla og framleiðni fyrirtækisins.

2.2. Núverandi ástand

Kyn og atvinnuhlutfall í ESB-löndunum²⁸

- Meðalatvinnuhlutfall árið 2007: 71,6% hjá körlum og 57,2% hjá konum.
- Meðalatvinnuleysi árið 2007: 9% hjá konum og 7,6% hjá körlum; mismunur að meðaltali: 1,4%.
- Meðalhlutfall fólks í hlutastarfi árið 2007: 31,4% hjá konum og 7,8% hjá körlum.

- Evrópska áætlunin um atvinnu og hagvöxt (European Strategy for Jobs and Growth) felur í sér markmið um að hlutfall kvenna í atvinnu verði orðið 60% árið 2010. Á undanförunum árum hefur atvinnuþátttaka kvenna vaxið stöðugt og hraðar en hjá körlum. Meðalhlutfall kvenna í atvinnu var komið í 57,2% í ESB-löndunum 27 árið 2007.
- Þrátt fyrir þessa jákvæðu þróun er atvinnuþátttaka kvenna enn minni en hjá körlum í öllum ESB-löndum – þótt þessu sé mjög mismunandi farið milli landa. Árið 2007 var bilið milli atvinnuþátttöku kvenna og karla allt frá því að vera minna en fimm prósentustig í Finnlandi og Svíþjóð upp í 25 prósentustig í Grikklandi og á Möltu.
- Atvinnuleysi er gjarnan meira hjá konum. Árið 2007 var mesti munurinn milli atvinnuleysis karla og kvenna – á kostnað kvenna – í Grikklandi (8%), á Spáni (5,3%) og Ítalíu (3,4%). Í sjö löndum var atvinnuleysi meira hjá körlum en konum (Þýskalandi, Eistlandi, Írlandi, Lettlandi, Litháen, Rúmeníu og Bretlandi).

²⁸ European Commission, Report on equality between women and men 2008, COM(2008)10 final. Fáanleg á: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf

- Flestir í hlutastarfi eru konur. Árið 2007 var hlutfall kvenna í hlutastarfi í ESB-löndunum 31,4%, samanborið við 7,8% hjá körlum. Hlutfall kvenna í hlutastarfi var meira en 30% í Frakklandi, Írlandi, Danmörku og Lúxemborg, meira en 40% í Svíþjóð, Austurríki, Belgíu, Bretlandi og Þýskalandi og svo mikið sem 74,9% í Hollandi. Aftur á móti var þetta hlutfall mjög lágt í Búlgaríu, Slóvakíu, Ungverjalandi, Tékklandi og Lettlandi.

Heimild: European Commission, Report on equality between women and men 2008, COM(2008)10 final. (Data Eurostat 2007)

Kyn og háskólamenntun²⁹

- Karlar eru 20-27% þeirra sem hafa lokið háskólaprófi í greinum sem tengjast félagsþjónustu, heilsugæslu og menntun.
- Konur eru 60% og 70% þeirra sem hafa háskólapróf í greinum sem tengjast kennaramenntun og félagsvísindum.
- Karlar eru milli 70% og 85% þeirra sem hafa háskólapróf á sviði viðskipta og stjórnunar, framleiðslu og vinnslu efna, stærðfræði, tölfraði og flutningastarfsemi.

Kyn og atvinnugreinar³⁰

- 77% þeirra sem starfa á sviði menntunar og félagsþjónustu eru konur.
- 62% þeirra sem starfa á sviði landbúnaðar, veiða, skógræktar og fiskveiða eru karlar.
- 34% þeirra sem starfa í framleiðsluiðnaði eru konur.

Kyn og starfsstéttir³¹

- Konur eru 75% fastráðinna starfsmanna á sviði stjórnsýslu og 65% starfsmanna í þjónustugeiranum sem og meðal afgreiðslufólks í verslunum og á mörkuðum.
- Karlar eru mikill meirihluti (79%) fastráðinna starfsmanna á sviði rekstrar og uppsetningar véla og samsetningarvinnu og 85% iðnaðarmanna.
- Um 2,6% karla í ESB-löndunum starfa sem sérfræðingar eða tæknafræðingar á tölvusviði (starfaflokkar Alþjóðavinnuálagstafnunarinnar (ISCO) 213 og 312), sem er næstum því ferfaldt hlutfall kvenna á þessum sviðum (0,7%). Hlutfallið milli kynjanna á þessu sviði er næstum því þrjú á móti einum í öllum löndum og fimm á móti einum í Hollandi, Austurríki og Portúgal.

²⁹ Eurostat, *The Life of Women and Men in Europe. A statistical portrait 2008*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008. Er að finna á: <http://www.ebls.eurostat.ec.europa.eu>. bls. 36-37 Heimild: Eurostat, UOE, 2004)

³⁰ Eurostat, *The Life of Women and Men in Europe. A statistical portrait 2008*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008. Er að finna á: <http://www.ebls.eurostat.ec.europa.eu> bls. 55-56. (Heimild: Eurostat, LFS).

³¹ Eurostat, *The Life of Women and Men in Europe, a statistical portrait*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008. Er að finna á: <http://www.ebls.eurostat.ec.europa.eu> bls. 63-64. Heimild: Eurostat, Labour Force Survey, 2005 og 2006

- Að meðaltali er kynjaaðskilnaður milli starflokka enn við lýði og hefur færst í aukana í ESB.
- Almennt er ástandið líkt milli aðildarlandanna bæði hvað varðar hvernig og að hvaða marki störf dreifast milli kynja og eins hvað varðar þær sex atvinnugreinar sem flestar konur starfa hjá. Í helmingi aðildarlanda ESB starfa flestar konur á sviði heilsugæslu og félagsþjónustu, sem á einnig við um Ísland og Noreg.
- Karlar eru ráðandi í atvinnugreinum á borð við byggingariðnað, framleiðslu, raf-, gas- og vatnsveitu, landflutninga og framleiðsluðnað. Árið 2005 voru konur aðeins 8% vinnuafli í byggingariðnaði og aðeins 14% starfsmanna í landflutningum.
- Karlar eru mun fleiri í iðnaði á meðan konur eru ríkjandi á sviði þjónustu.
- Einnig dreifast störf kvenna í mun meiri mæli á takmarkaðan fjölda starfstegunda en hjá körlum. Árið 2005 störfuðu næstum því 36% kvenna sem höfðu atvinnu í ESB í aðeins sex af 130 skilgreindum starfsflokkum á meðan samsvarandi hlutfall hjá körlum var rétt rúmlega 25%. Þessir starfsflokkar voru mjög ólíkir milli kynja.
- Hlutfall kvenna á meðal stjórnenda er mun minna en hjá körlum (aðeins einni þriðji) og eftir því sem ofar dregur í valdastiganum verður munurinn meiri.

Heimild: Franco, A. The concentration of women and men in sectors of activities. (Eurostat Statistics in Focus. Population and Social Conditions 53/2007). Skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópusambandsins (Office for Official Publications of the European Communities): Lúxemborg, 2007)

2.3 Láréttur og lóðréttur aðskilnaður á vinnumarkaði og „frumstaðalímyndir“

Svonefndan „láréttan“ og „lóðréttan“ aðskilnað kynjanna er að finna á vinnumarkaði í öllum ESB-löndum, þótt hann sé í mismunandi mæli.³²

Láréttur aðskilnaður: Tilhneiging er til þess að konur séu í svipuðum starfsflokkum og atvinnugreinum, sama hvaða land eða menning á í hlut. Sama máli gegnir um karla en störf þeirra eru fjölbreyttari.

Val á námi hefur vissulega áhrif á kynjaaðskilnað á vinnumarkaði. Hins vegar er erfitt að meta hvort þetta sé orsök eða afleiðing. Val á námi hefur áhrif á starfsval en hefðbundin verkaskipting kynjanna hefur vafalasut einnig áhrif.

Lóðréttur aðskilnaður: Konur gegna mjög gjarnan störfum sem eru neðarlega eða miðsvegar í stigveldum og starfsstéttum og þær eru mun fámennari en karlar á efri starfsstigum.

Lóðréttur aðskilnaður, sem myndlíkingin um glerþakið („glass ceiling“) vísar til, er annar tveggja megingrundvalla verkaskiptingar kynjanna. Til dæmis voru aðeins þrjár af hverjum tíu stjórnendum í Evrópu konur árið 2007.

³² European Commission, *Report on Equality between women and men 2008*, op. cit..

Hver sem hinn sögulegi, pólitíski og menningarlegi veruleiki er í aðildarlöndum ESB hverju sinni, þá móta láréttur og lóðréttur aðskilnaður verkaskiptingu kvenna og karla. Launamunur kynjanna er oft afleiðing þessa tvöfalda aðskilnaðar.

Hinar tvær „frumstaðalímyndir“

Staðalímyndir kynjanna eru alhæfingar um hverju búast megi við af körlum og konum í tilteknu samfélagslegu samhengi. Um er að ræða ofureinfaldaðar hugmyndir um muninn á kynjunum, hæfileika þeirra, sálræna eiginleika þeirra og viðhorf, metnað og hegðun. Mat sem byggir á slíkum alhæfingum getur í fljótu bragði virst spara tíma og vinnu. En í raun endurspeglar það ekki raunverulega getu og eiginleika einstaklinga. ESB hefur komist að þeirri niðurstöðu að þrálátar staðalímyndir kynjanna séu rót kynjamisréttis og leiði til óskilvirkni á vinnumarkaði.³³

Í verkefninu STERE/O,³⁴ sem ESB fjármagnaði, voru tengslin milli kynjaaðskilnaðar á vinnumarkaði og staðalímynda greind í sex ESB-löndum. Niðurstaðan var sú að lóðréttur og láréttur aðskilnaður tengist staðalímyndum á gagnvirkan hátt:

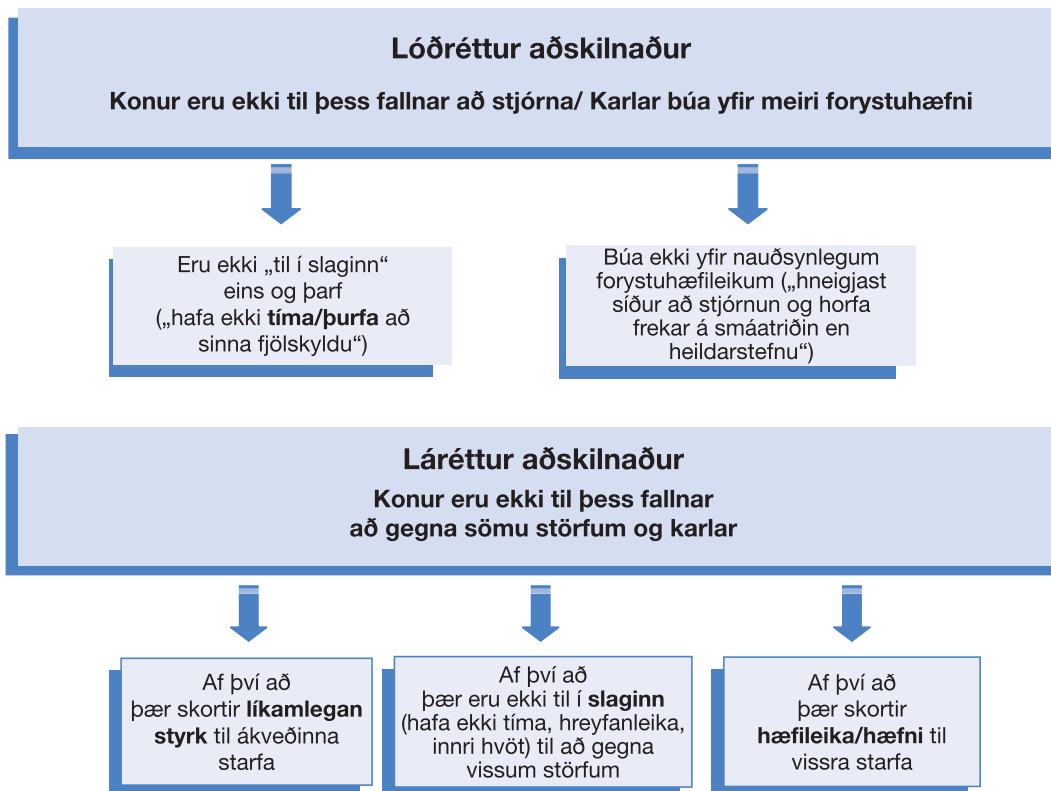
- Um er að ræða lóðréttan aðskilnað (þ.e. mun fleiri karlar gegna áhrifastöðum en konur), þess vegna eru konur ekki til þess fallnar að gegna stjórnunarstöðum og karlar búa yfir meiri stjórnunar- og forystuhæfni.
- Um er að ræða láréttan aðskilnað, þess vegna eru konur ekki til þess fallnar að gegna sömu störfum og karlar eru ekki til þess fallnir að gegna sömu störfum og konur (t.d. eru fleiri kvenkyns hjúkrunarfræðingar, því konur eru frá náttúrunnar hendi betur til þess fallnar að sinna aðhlyningu).

Ójöfn staða kynjanna á vinnumarkaði ýtir gjarnan undir þessar staðalímyndir, sem eiga sér enga stoð í veruleikanum, þ.e. í raunverulegum hæfileikum karla eða kvenna.

³³ Nánari upplýsingar: A Roadmap for Equality between Women and Men 2006 - 2010 COM(2006)92.

³⁴ Heimild: STERE/O : *Faire la chasse aux stereotypes de sexe agissant sur la division du travail dans l'Europe élargie*. Sjá http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/project_en.cfm?id=198 .

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM



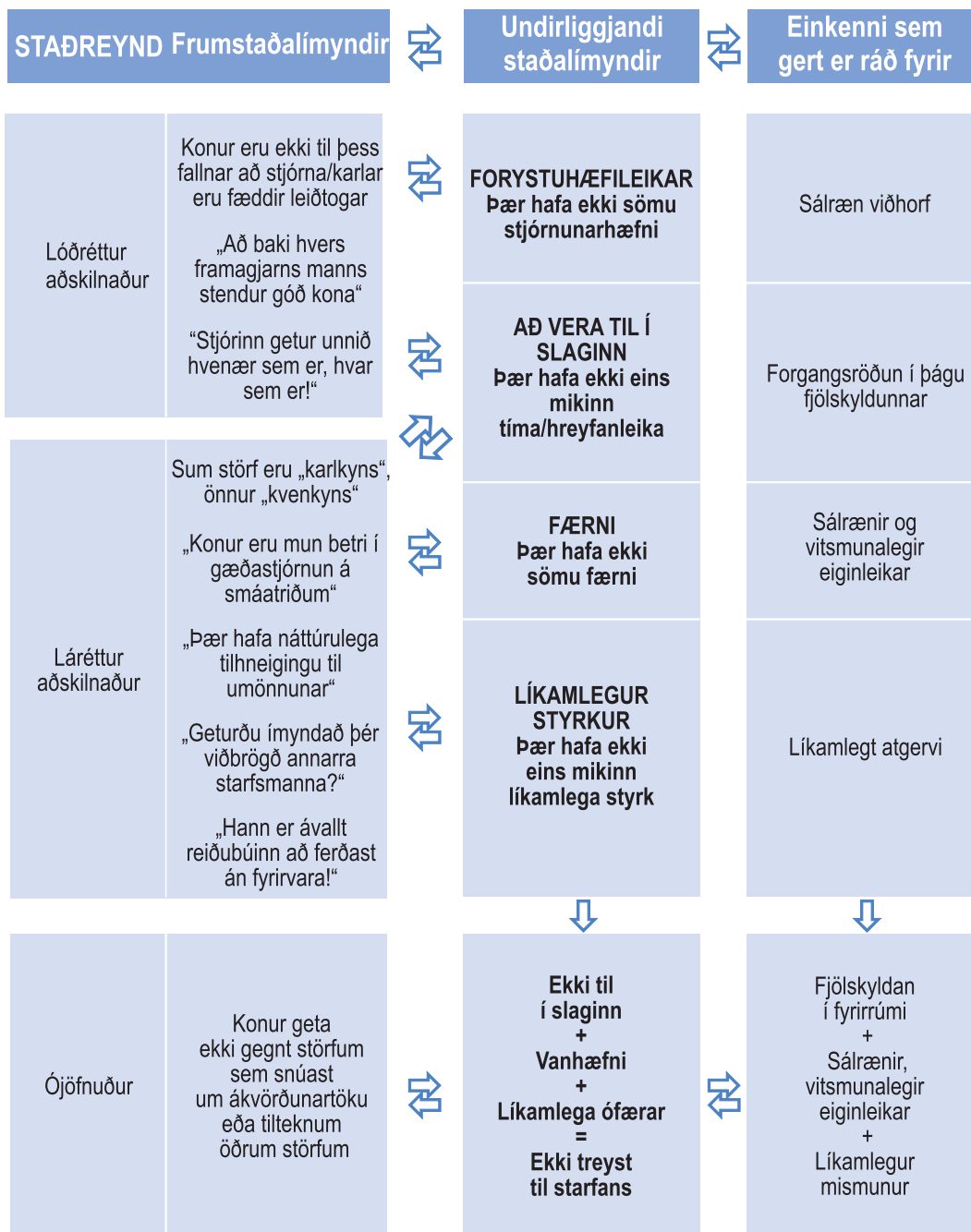
Vítahringur staðalímynda

Sú skoðun að konur geti ekki gegnt valdastöðum svo vel sé byggir á svipaðri röksemd/staðalímynd og að konur geti ekki með réttu sinnt nokkuð fjölbreyttum störfum.

Á meðal skoðana af þessu tagi eru eftirfarandi: „Konur eru tímabundnar á meðan karlar eru alltaf til í slaginn“; „Konur leggja ekki eins mikla áherslu á vinnuna þar sem þær þurfa að sinna fjölskyldunni á meðan karlar leggja meiri áherslu á vinnuna þrátt fyrir eða jafnvel vegna fjölskyldunnar“ eða „Sálrænn eða jafnvel vitsmunalegur munur á kynjunum kemur í veg fyrir að þau geti sinnt vissum verkum.“

Þessar staðalímyndir verða til vegna þess að okkur hættir til að hugsa í hring. Skoðanirnar að baki núverandi atvinnuskiptingu kynjanna eru viðteknar og oft er ekki opnað fyrir umræðu um þær, svo jaðrar við forlagahyggju.

Flæðiritið hér að neðan sýnir „vítahring“ staðalímynda:



2.4. Afbygging staðalímynda

Mynd 8 sýnir hvernig „frumstaðalímyndirnar“ tvær byggjast á undirliggjandi alhæfingum um mismun milli kynjanna hvað varðar:

- líkamlegt atgervi,
- getu og hæfni,

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

- viðhorf til forystu,
- að hafa tíma/hreyfanleika.

Eftirfarandi efnisgreinar sýna hvernig koma má auga á þessar staðalímyndir, greina þær og að lokum yfirstíga þær í þágu kvenna, karla og fyrirtækja.³⁵

2.4.1. „Líkamlegur mismunur“

Staðalímyndin að verki

Viss störf hafa lengi verið talin „karlastörf“ vegna líkamlegs erfiðis þeirra. Líkamsstyrkur, þol og þrautseigja sem þurfti til að gegna þeim þótti ósamræmanlegur líkamsbyggingu kvenna.

Greining á þessari staðalímynd

Rétt er að karlmenn eru hávaxnari, þyngri og því gjarnan líkamlega sterkari en konur. Hér er þó aðeins um tölfræðilegan mun að ræða: sumir karlar eru litlir vexti og grannir og sumar konur eru sterkar. Konur hafa ætíð unnið líkamlega erfið verk (t.d. í landbúnaði og þvottavinnu, í framleiðslu) og mörg dæmigerð kvennastörf eru líkamlega mjög krefjandi (t.d. hjúkrunarstörf, heimilishjálp og ljósmóðurstörf).

En það sem meiru varðar er að tæknilegar framfarir hafa vélvætt mörg störf sem voru áður líkamlega mjög erfið (t.d. burður og lyftingar á þungum hlutum, borun, o.s.frv.). Því er líkamlegt erfiði sjaldnast ástæðan fyrir verkaskiptingu kynjanna nú til dags.

Í úrskurði Evrópudómstólsins frá 1. júlí 1986 um mismunandi meðferð karla og kvenna í flokkun starfsstétta varðandi viðmiðið um líkamlegan styrk segir:

„Það að nota meðaltalsgildi um frammistöðu starfsmanna af aðeins öðru kyni til að ákveða að hvaða marki starf krefst áreynslu, veldur þreytu eða er líkamlega erfitt felur í sér mismunun á grundvelli kyns.“³⁶

Að brjóta niður staðalímyndina og skapa viðskiptalegan ávinning

Líkamlegur munur skiptir æ minna máli í starfi. Í mörgum tilfellum geta tæknilegar framfarir og vinnuvistfræði komið í veg fyrir eða lágmarkað líkamlega áreynslu.

Vinnuvistfræðilegar lausnir sem auka skilvirkni með því að gera fleirum kleift að vinna störfin er skynsamleg nálgun á framleiðni og getur lágmarkað eða komið í veg fyrir áhættu á sviði heilbrigðis og öryggis.

Hægt er að finna vinnuvistfræðilegar lausnir með því að leita ráða hjá læknum og öðrum sérfræðingum og eftirlitsmönnum á sviði vinnuverndar og Vinnueftirlitsins.

Sé farið að lögum um vinnuvernd eða ráðstafanir gerðar til að tryggja góða vinnuaðstöðu, er hægt að koma í veg fyrir útilokun kvenna frá allflestum störfum og þar með auka aðgengi fyrirtækja að góðum starfskröftum.

³⁵ Seinni skýrslur átaksverkefnisins veita mikið magn upplýsinga um verkefni samtaka vinnuveitenda og launþega auk fyrirtækja sem spornað hafa gegn staðalímyndum kynjanna og stuðlað að kynjafnrétti á vinnustað. Skýrslurnar er að finna á http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

³⁶ Dómur (5. deildar) dags. 1. júlí 1986. Mál 237/85: Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH. ECR 2101. Fáanlegur á: http://curia.europa.eu/en/content/juris/index_tab.htm.

Til dæmis:

Í plastframleiðsluönaði hefur starf þess sem sér um steypimót fyrir sprautusteypun alltaf verið „karlastarf“ og hafa konur frekar séð um önnur störf, s.s. að stjórna pressunni. Hið líkamlega erfiði sem fylgir fyrri starfinu virðist réttlæta að konur gegni því ekki þar sem starfsmaðurinn þarf að lyfta mjög þungum mótum með hlaupaketti á hjólum. Starfið er afar krefjandi líkamlega. Þróun tækninnar hefur leitt til nýrra gerða af hlaupaköttum, sem hægt er að nota með mun minni líkamlegri áreynslu. Með þessari nýju tækni geta fyrirtæki nýtt mun fleiri starfsmenn í slík störf, þ. á m. konur, auk þess að gera starfið mun þægilegra fyrir starfsmenn.

Í franskri löggjöf um jafnrétti kynjanna eru ákvæði um ýmsar ráðstafanir sem stuðla að jafnrétti kynjanna og fjölbreyttara starfsumhverfi. Einnig eru ákvæði um fjárhagslega aðstoð til að gera fyrirtækjum betur kleift að gera ákveðin störf aðgengileg konum.³⁷ Undir slíka aðstoð falla greiðslur fyrir tæknilega ráðgjöf og kaup á nýjum búnaði. Mörg fyrirtæki hafa fært sér þennan rétt í nyt og með sérfræðiaðstoð franska vinnueftirlitsins, ANACT, hefur þeim tekist að bæta vinnuaðstæður allra starfsmanna auk þess að efla hlut kvenna.³⁸

2.4.2. „Karlar og konur hafa mismunandi getu og hæfni“

Staðalímyndin að verki

Notkun og stýring á tækni hefur löngum verið karlavígi. Þetta hefur áhrif á námsval kynjanna. Raunar sýndi OECD PISA 2006 könnun³⁹ með mjög skýrum hætti að munur er á annars vegar sjálfsmýnd pilta og stúlkna og hins vegar raunverulegri frammistöðu þeirra í vísinda- og tæknilegum fögum: „Þótt mismunurinn á frammistöðu kynjanna í vísindafögum hafi almennt verið lítil geta ólík viðhorf þeirra til raunvísinda hugsanlega haft áhrif á hvort þau velji sér framhaldsnám í raunvísindagreinum eða starf á vísindasviðinu. (...) af þeim viðhorfum sem könnuð voru í PISA-könnunni reyndist mesti munurinn í sjálfsmýnd kynjanna tengjast raunvísindum. Í 22 af 30 OECD-löndum í könnuninni töldu karlkyns þátttakendur sig hafa meiri hæfileika á raunvísindasviðinu en kvenkyns þátttakendur.“

Mikill meirihluti kvenna velur sér starf sem tengist félags- og hugvísindum. Þær eru t.d. 80% starfandi sálfræðinga en í minnihluta í störfum á raunvísinda- og tæknisviðinu, þ. á m. í upplýsinga- og fjarskiptatækni.

Konur voru aðeins 29% starfandi vísindamanna og verkfræðinga árið 2004 og aðeins 18% þeirra sem störfuðu við rannsóknir í viðskipta- og atvinnulífinu.⁴⁰

³⁷ Fjallað er um þessar aðgerðir og lagalegan grundvöll þeirra á vefsíðu franska vinnumálaráðuneytisins: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Les_aides_financieres.pdf.

³⁸ Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, Secrétariat aux Droits des femmes et à la formation professionnelle, Service des droits des femmes et de l'égalité, Service de l'information et de la communication, *Guide d'appui à la négociation*. Fáanleg á: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>. Í ritinu er að finna mörg góð dæmi um frönsk fyrirtæki.

³⁹ OECD, *PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World*, OECD, Paris, 2007. Er að finna á: <http://www.oecd.org>.

⁴⁰ European Commission Directorate-General for Research, Science and Society, *SHE Figures. Women and Science, Statistics and indicators 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006. - ISBN 92-79-01566-4. Er að finna á: <http://www.ebls.eurostat.ec.europa.eu>.

Að brjóta niður staðalmyndina og skapa viðskiptalegan ávinning

Hæfni er kynlaus. Atvinnugreinar þar sem konur hafa lengi látið að sér kveða, s.s. textíliðnaður, fjármálaþjónusta og heilsugæsla o.fl., hafa tekið stakkaskiptum og eru orðnar mun tæknilegri en áður var. Konur hafa margsannað að þær geta lært á þá tækni sem til þarf í starfi.

Hins vegar hefur innleiðing nýrrar tækni í fræðslu og á vinnustöðum átt sér stað án þess að staða og virðing þeirra sem slíkum störfum gegna hafi breyst.⁴¹

Konur eru meirihluti þeirra sem útskrifast með háskólapróf í Evrópu (59%) og ryðja sér æ meira til rúms í hefðbundnum karlafögum.⁴² „Almennt bendir tölfræðileg þróun til þess að menntunarbilið milli kynjanna fari minnkandi (...) í framtíðinni lítur út fyrir að karlar verði umtalsvert fámennari en konur á meðal þeirra sem hlotið hafa æðri menntun.“⁴³

Sífelld fleiri fyrirtæki líta nú á inngöngu kvenna í gömlu karlavígin sem jákvætt afl breytinga og framþróunar.

Til dæmis:

Á þýsku er „MuT“ skammstöfun fyrir „stelpur í tækni“ en orðið merkir einnig „hugrekki“. Árið 2007 tók fyrirtækið Stihl, sem er leiðandi á sviði keðjusaga og vélknúinna garðverkfæra, þátt í svæðisbundnu MuT-verkefni í Þýskalandi. Í samstarfi við opinbera ráðningaþjónustu á svæðinu var sett á laggirnar fræðsluáætlun í þeim tilgangi að hvetja ungar konur til að velja sér starf á tæknisviðinu. Staðið var fyrir upplýsingafundum til að laða að umsækjendum úr hópi kvenna í háskólanámi eða starfsþjálfun. Einnig samþykkti fyrirtækið að bjóða konum í starfsþjálfun störf í tækni- og iðnaðarvinnu.⁴⁴

Á vefsíðu fyrirtækisins (www.stihl.com) segir: „Starfsmenn okkar eru ástæðan fyrir því að við framleiðum hágæðavörur.“ Þetta kann að vera ein af ástæðum þess að fyrirtækið kys að laða til sín hæfileikaríkar ungar konur til að sækja um störf sem aðallega karlar hafa fengist við hingað til.

Veita þarf konum starfsþjálfun og símenntun rétt eins og körlum til að efla færni þeirra á vísinda- og tæknisviðinu. Löggjöf margra ESB-landa kveður á um sérstakar aðgerðir til að þjálfar og endurmennta starfsfólk. Félagsmálasjóður Evrópu (ESF)⁴⁵ hefur að markmiði að bæta aðlögunarhæfni starfsfólks að breyttum þörfum vinnumarkaðarins og veitir sérstakan stuðning til starfsþjálfunar til að draga úr ójöfnuði kynjanna.

Á síðustu árum hafa ESF og EU-Equal verkefnið veitt fagsamtökum, starfsþjálfunarstofnunum og samtökum vinnuveitenda stuðning í þágu áætlana um þjálfun kvenna í hefðbundnum

⁴¹ Donial-Shaw G., Junter-Loiseau A., „La formation des femmes aux nouvelles technologies: une mauvaise réponse à un vrai problème“, *Les Cahiers du MAGE*, 1/97.

⁴² Eurostat, *The life of women and Men in Europe. A statistical portrait 2008*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008. Er að finna á: <http://www.ebls.eurostat.ec.europa.eu>.

⁴³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Working in Europe: Gender differences*, Dublin 2008. p. 3. Aðeins fáanleg á rafrænu formi á: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/34/en/1/ef0834en.pdf>

⁴⁴ Heimild: EU Social Partners' Framework of Actions on Gender Equality, Second Follow Up Report, 2007, op. cit., bls. 30 Fáanleg á: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm

⁴⁵ Félagsmálasjóður Evrópu veitir aðstoð gegnum aðildarríkin og landsvæði. Þátttakendur í verkefnum sjóðsins geta verið af ýmsu tagi: opinber stjórnslá, frjáls félagasamtök og aðilar vinnumarkaðarins á sviði atvinnu og félagslegar aðlögunar, fyrirtæki og aðrir hagsmunaaðilar. Nánari upplýsingar um sjóðinn er að finna á: http://ec.europa.eu/employment_social/esf.

karlastörfum og einnig aðstoðað fyrirtæki, sér í lagi lítil og meðalstór, við að ryðja úr vegi hindrunum fyrir atvinnuþátttöku kvenna.⁴⁶

Til að mæta skorti á hæfu starfsfólki hefur verið gripið til ýmissa ráðstafana til að auka þátttöku kvenna í byggingariðnaðinum. Með verkefninu „A.CANT.O“⁴⁷ (Architects-Site managers for Equal Opportunities) í Ítalíu, sem ESB fjármagnar, hafa t.d. verið settar á fót upplýsingamiðstöðvar um kynjajafnrétti innan stofnana sem veita fræðslu og stuðning í sambandi við byggingariðnaðinn. Þær veita sérfræðiráðgjöf fyrir fyrirtæki sem vilja laða að konur og einnig fræðslu fyrir kvenkyns arkitekta og verkefnastjóra.

Átaksverkefni aðila vinnumarkaðarins í ESB í þágu kynjajafnréttis (EU Social Partners Framework of Action on Gender Equality) og tvær skýrslur⁴⁸ þeirra veita mörg dæmi um aðgerðir fyrirtækja og aðila vinnumarkaðarins til að bæta kynjahlutföll í ýmsum starfsgreinum. Þar á meðal eru:

- átaksverkefni til vitundarvakningar stúlkna um tækifæri sem felast í tæknifögum og til að auðvelda þeim að komast í samband við fyrirtæki (t.d. vefsíður fyrir vinnuveitendur og kvenkyns umsækjendur, framadagar og „stelpudagar“ hjá fyrirtækjum),
- fræðslu- og atvinnudagar (þróun sérstakra starfsþjálfunaráætlana, þjálfun kvenna án atvinnu í hefðbundnum karlastörfum í byggingariðnaði, fjarskiptageiranum og flutningageiranum, stuðningur við aðgengi karla að umönnunarstörfum).

2.4.3. „Karlar eru fæddir leiðtogar“

Staðalímyndin að verki

Konur eru enn í minnihluta í stjórnunarstöðum, einkum í æðstu stöðum þar sem ákvarðanir eru teknar. Þetta ójafnræði er einkar áberandi á almennum vinnumarkaði. Enn eru um 97% forstjóra og 90% þeirra sem mynda æðsta ákvörðunarvald stærstu fyrirtækja sem skráð eru í kauphöll í Evrópu eru karlar. Jafnvel í þeim atvinnugreinum þar sem konur eru meirihluti starfsmanna (heilsugæslu, félagsráðgjöf og menntun) tróna karlar gjarnan á toppnum.⁴⁹

Að brjóta niður staðalímyndina og skapa viðskiptalegan ávinning

Í mörgum löndum – sér í lagi þar sem kerfi hafa verið sett upp til að rjúfa kynjamúrinn á vinnumarkaði – fer fjöldi kvenna í æstu stjórnunarstöðum vaxandi hjá ríkinu, í opinberri stjórnarsýslu og dómskerfinu.

„Pegar Beijing-aðgerðaáætluninni (Beijing Platform for Action) var ýtt úr vör árið 1995 voru konur aðeins 10% þingmanna um allan heim. Síðan þá hefur hlutur kvenna á þessum vettvangi eflst hægt en stöðugt og í júlí 2007 voru þær orðnar 17% þingmanna. (...) Umtalsverður árangur hefur náðst í að efla hlut kvenna í stjórnarsýslu ríkisins hjá aðildarríkjum

⁴⁶ EU-Equal „Establishing a culture of gender equality in the business world“, frá 2007 veitir mörg dæmi um verkefni á þessu sviði. Er að finna á:
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-pb07-busiwor_en.pdf.

⁴⁷ <http://www.raedes.eu/acanto/index.htm>.

⁴⁸ Nánari upplýsingar um verkefnið og skýrslurnar er að finna á:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm

⁴⁹ Heimild: *EC Database on women and men in decision making*. Er að finna á:
http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/measures_out438_en.htm.

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

ESB, þar sem þær gegna nærri því 33% af þeim stöðum sem teljast í efstu tveimur þrepunum, samanborið við 17% árið 1995.⁵⁰

Hlutur kvenna í stjórnunarstöfum í einkageiranum hefur einnig eflst smám saman, sér í lagi meðal millistjórnenda og undirstjórnenda. Árið 2007 voru konur 32% þeirra sem töldust hæstráðendur fyrirtækja í ESB-löndunum 27.⁵¹

Í McKinsey-skýrslunni *Women Matter*⁵² er vísað í ýmsar rannsóknarniðurstöður sem sýna að fyrirtæki þar sem konur eru í æðstu stjórnunarstöðum skila mun meiri rekstrarframlegð og hafa einnig mun meira markaðsvirði en fyrirtæki þar sem kynjajöfnuður er minni.

Að mati margra framsækinna starfsmannastjóra fá þeir stjórnendahópar sem samanstanda af báðum kynjum fleiri góðar hugmyndir og skila betri afkomu.⁵³

Fyrirtæki geta haft mikinn hag af því að taka beint á staðalímyndum og tálum sem koma í veg fyrir að stjórnunarhæfileikar kvenna séu nýttir til fulls. Vegna þess hve karlar eru ráðandi í æðstu stjórnunarstöðum kunna óformleg tengsl og boðleiðir þeirra á milli að útiloka kvenfólk. Konur eiga sér auk þess ekki eins margar fyrirmyndir á þessum vettvangi. Jafnframt krefst fyrirtækjameningin metnaðar og þess að starfsfólkið sé ávallt til staðar, en oft er lítið á konur sem viljalausar eða feimnar auk þess viðhorfs að þær hafi ríkari skyldur við fjölskylduna. Ógagnsæjar aðferðir við val í störf, skortur á starfsþróunaráætlun og karlmennskuleg hegðun starfsfélaga geta einnig verið fjötur um fót.

Skapandi lausnir og gagnsæjar stjórnunarvenjur til að yfirstíga þessar hindranir gagnast ekki einungis konum heldur geta þær bætt allt verkskipulag og velferð starfsfólks.

Löggjöf í sumum ESB-löndum gerir ráð fyrir samningaviðræðum til að bæta jafnrétti í starfi hjá fyrirtækjum og einstökum starfsstöðvum sem og að þessi málaflokkur sé hafður með í samningaviðræðum um fræðslu eða starfsflokkan. Til dæmis heimila frönsk lög aðilum vinnumarkaðarins að gera ráðstafanir til að stuðla að atvinnuþátttöku kvenna og þannig stuðla að jafnari hlutföllum kynjanna á vinnumarkaði, sér í lagi í stjórnunarstöfum. Á Ítalíu og Spáni geta fyrirtæki sótt um fjármagn til að framkvæma aðgerðaáætlanir um kynjajafnrétti.⁵⁴

Sum vinnuveitendasamtök og fyrirtæki hafa mótað áætlanir um aðgengi kvenna að áhrifastöðum. Þessar áætlanir fela í sér m.a. að konur hafi rétt á persónulegri ráðgjafarþjónustu. Með þeim hætti er hægt að veita þeim sértækar upplýsingar (kennslu), t.d. um hvernig gott sé að búa sig undir starfsviðtal, sem og meiri langtímafræðslu. Fjöldmörg tengslakerfi hafa verið sett á fót til að deila reynslu milli háttsettra og lægra settra starfsmanna, sem hjálpa konum að styrkja sjálfsmynd sína og læra að meta eigin hæfileika. Fræðsluáætlanir sem miða að því að byggja upp stjórnunarfærni og sjálfstraust á meðal kvenkyns leiðtoga eða vekja yfirmenn og samstarfsfólk til vitundar hafa einnig verið mótaðar.⁵⁵

⁵⁰ European Commission, *Women and men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends*. Office for Official Publications of the European Communities : Luxembourg, 2008, bls. 5.

⁵¹ Ibid. bls. 7. „Hæstráðendur“ felur í sér forstjóra, stjórnarmenn og framkvæmdastjóra lítilla fyrirtækja.

⁵² McKinsey (2007), op. cit.

⁵³ Andrew Gould, forstjóri Schlumberger (Pýskalandi), flutti lokaræðuna um „Að gera sér grein fyrir þörfinni á konum í vísindum og tækni“ á alþjóðlegu ráðstefnunni *Women in Industrial Research—Speeding Up Changes in Europe* í Berlín 10.–11. október 2003, þar sem margir forstjórar rannsókn- og þróunarfyrirtækja með starfsemi í Evrópu skuldbundu sig á þessu sviði. Sjá einnig 1. kafla um rannsóknir um tengslin milli kvenkyns stjórnenda og góðrar afkomu fyrirtækja.

⁵⁴ Dæmi um góðar venjur í kjarasamningagerð eru gefin á: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/gender/caseequal.htm>. The 2nd Follow Up Report on the Social Partners' Framework of Actions on Gender Equality, 2007, op. cit. hefur að geyma önnur dæmi um góðar venjur sem aðilar vinnumarkaðarins og einstök fyrirtæki hafa sett á laggirnar.

⁵⁵ The EU Social Partners' Framework of Actions on Gender Equality, Second Follow-Report, 2007, op. cit.

„Í janúar 2007 lýsti framkvæmdastjóri samtaka iðnaðarins í Bretlandi (Confederation of British Industry) því yfir að meira en 100 fyrirtæki og stofnanir hefðu hafið þátttöku í svonefndri Exemplar Employer áætlun. (...) Þessi áætlun er starfrækt á vegum Opportunity Now, samtaka vinnuveitenda um jafnrétti, og miðar að því að vinna bug á aðskilnaði kynjanna og stuðla að jöfnum launum og möguleikum kynjanna á atvinnumarkaði.“⁵⁶

2.4.4. „Konur hafa ekki eins mikinn tíma og eru ekki eins hreyfanlegar“

Staðalímyndin að verki

Samkvæmt IPSOS-Rebondir⁵⁷ könnuninni frá árinu 2000 hefur „næstum því ein kona af hverjum fimm verið spurð í starfsviðtali hvort líkur séu á að hún muni eignast eitt eða tvö börn á næstunni, en aðeins 9% karla. Jafnframt voru 15% kvenna spurðar um hvernig umönnun barna þeirra væri háttað, sem var tvöfalt hlutfall á við karla (7%).

Almennt hafa konur verið taldar síður tiltækar í störf sem fela í sér að flytja á nýjan stað.

Ennfremur er oft viðurkennt að konur fylgi yfirleitt mökum sínum þurfi þeir að flytja starfsins vegna, en hið gagnstæða heyrir til undantekninga. Í svonefndri Colmou-skýrslu er komist að þeirri niðurstöðu að „þörfin á flutningi er stundum tengd stöðuhækkun og felur í sér hindrun fyrir konur. Vegna ríkjandi viðhorfa hika karlar oft við að fylgja mökum sínum.“⁵⁸

Að brjóta niður staðalímyndina og skapa viðskiptalegan ávinning

Líta verður á jafnvægið milli vinnu og einkalífs út frá nýju og víðtækara sjónarmiði. Breyttir fjölskylduhættir og viðhorf fela í sér kröfu um að allt starfsfólk – konur sem karlar – hafi rétt á jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Konur eru fjarverandi frá vinnu vegna barneigna í aðeins tvo til fjóra mánuði að meðaltali á 37-40 ára starfsævi. Aðeins truflunum vegna meðgöngu og fæðingu er ekki hægt að deila með föðurnum.

Í flestum ESB-löndum hafa feður nú öðlast ný réttindi (s.s. menntunar- og feðraorlof) auk þess sem ráðstafanir hafa verið gerðar til að dreifa fjölskylduábyrgð jafnar á kynin.

Karlar óska þess í ríkari mæli að fá að verja meiri tíma með fjölskyldum sínum en er oft neitað um slík tækifæri. Rannsóknir⁵⁹ sýna að karlar sem óska þess að taka sér feðraorlof mæta fordómum vinnuveitenda og samstarfsmanna. Aukinnar þekkingar er þörf á þessum réttindum á meðal vinnuveitenda og starfsmanna sem og viðhorfsbreytinga um framkvæmd þeirra, sem myndu gera kynjunum betur kleift að deila jafnar með sér ábyrgð gagnvart starfinu, fjölskyldunni og samfélaginu almennt.

Einnig er hægt að mæta þessum þörfum með nýju og sveigjanlegra vinnuskipulagi.

⁵⁶ Ibid. bls. 71. „Exemplar Employers“. Upplýsingar um góðar venjur og dæmi er að finna á www.opportunitynow.org.uk.

⁵⁷ „Une minorité de femmes a été victime d'une discrimination à l'embauche“, könnun sem IPSOS framkvæmdi fyrir Rebondir með 500 manna úrtaki í apríl 2000. Er að finna á: <http://www.ipsos.fr>.

⁵⁸ Colmou, A. M., *L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes. Quels obstacles? Quelles solutions?*, La Documentation Française, Paris, 1999, bls. 52. Skýrsla gerð að beiðni ráðherra opinberrar þjónustu, umbóta og valdreifingar hjá ríkisvaldinu, 1999. Er að finna á frönsku á: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000782/index.shtml>.

⁵⁹ Sjá til dæmis rit framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Lúxemborg: Skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna (Office for Official Publications of the European Communities), 2005, bls. 42.

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

Laboratoires Boiron (Lyon),⁶⁰ frönsk fyrirtækjasamstæða sem framleiðir og dreifir smáskammtalyfjum, hefur tekið upp stefnu sem miðar að auknum sveigjanleika í starfi. Með nokkrum kjarasamningum hefur fyrirtækið stuðlað að jafnvægi milli hagsmuna fyrirtækisins og þarfa starfsfólksins. Félagsleg sjónarmið eru áberandi í vinnuskipulaginu sem fyrirtækið hefur valið sér, sem miðast við að skilvirkni fyrirtækisins velti á skilvirkni starfsfólksins. Í þessu augnamiði hefur starfmönnum verið gert frjálst að fara úr fullri vinnu í hlutavinnu til að koma á móts við þarfir þeirra – sér í lagi í ljósi þess að 77% starfsmanna eru konur. Hið sama gildir um ráðstafanir fyrirtækisins til að draga úr vinnutíma.

Mörg fyrirtæki hafa komist að þeirri niðurstöðu að fjárfesting í dagvistun barna og annarri þjónustu til að auka jafnvægi milli vinnu og einkalífs starfsmanna skili viðskiptalegum ávinningi.

Sum fyrirtæki ráða ytri þjónustuaðila sem sjá um dagvistun, leikjaskóla á sumrin eða aðstoð við eldri ættingja. Önnur fyrirtæki hafa sett á fót leikskóla á vinnustað eða stutt stofnun leikskóla í iðnaðarhverfum. Heimilishjálp (þvottur, straujun, matseld o.s.frv.) og hjálp við flutninga fjölskyldna hafa einnig verið til athugunar.

Í ýmsum aðildarríkjum ESB er hægt að fá vottun um að fyrirtæki sé „kynjavænt“ (e. gender-friendly). Í Ungverjalandi njóta vottanir um að fyrirtæki sé fjölskylduvænt sívaxandi vinsælda og fjöldi umsókna um slíka vottun vex ár frá ári (400 umsóknir bárust árið 2006, þ.á.m. fjölmargar frá litlum og meðalstórum fyrirtækjum). Fyrirtæki sem fá slíka vottun líta á það sem viðskiptalegan sigur.⁶¹

Þar sem jafnvægi vinnu og einkalífs verður smám saman viðurkenndur þáttur í kjarasamningagerð aðila vinnumarkaðarins er nýrrar sýnar þörf. Framsýn samtök vinnuveitenda hafa hafið vitundarvakningu innan sinna raða um þörfina á stefnumótun um jafnvægi vinnu og einkalífs í þágu beggja kynja, á því að fólk skilji viðskiptalegan ávinning fjölskylduvænna vinnustaða og á að grípa til aðgerða sem gera konum kleift að snúa aftur úr mæðraorlofi og þannig ná þeim árangri í starfi sem þeim ber.⁶² Það að yfirstíga staðalímyndir um hver eigi að annast fjölskylduna felur í sér raunsæja sýn á nútímafjölskylduna, sem svarar þörfum alls starfsfólks, gerir fyrirtækjum kleift að halda í hæfileikaríkasta fólkið og bætir allt starfsumhverfið.

⁶⁰ Heimild: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/betterjobs/cases/fr05laboratoiresboiron.htm>.

⁶¹ EU Social Partners' Framework of Actions on Gender Equality, Second Follow Up Report, 2007, op. cit. bls. 43.

⁶² Til dæmis samtök vinnuveitenda og launþega í Tékklandi og ýmis samtök vinnuveitenda í efnaðnaði í Þýskalandi. EU Social Partners' Framework of Actions on Gender Equality, Second Follow Up Report, 2007, op. cit. , bls. 18 og 34.

3. kafli: Leikreglurnar

3.1. Yfirlit

Í dag er hnattvæðing ekki lengur spurning um val heldur staðreynd. Til að viðhalda velgengni sinni verður Evrópusambandið að tryggja að hagkerfin innan sambandsins séu í stakk búin til að hagnast á nýjum tækifærum sem alþjóðamarkaðir bjóða upp á. Lissabon-áætlun Evrópusambandsins um hagvöxt og ný störf⁶³ miðar að því að gera Evrópusambandið að öflugri og samkeppnishæfri stofnun á heimsvísu. Í þessu samhengi verður sambandið einkum að beina sjónum sínum að því að fjárfesta í „mannauði“ á þann hátt að starfsfólk og fyrirtæki geti aðlagð sig að nýjum verkefnum.

Evrópusambandið aðhyllist fyrirmynd þar sem hagfræðileg og félagsleg ferli styðja hvert annað. Félagsleg áætlun Evrópusambandsins kemur til fyllingar Lissabon-áætlunarinnar og skilgreinir aðgerðir sem ráðast ætti í bæði innan sambandsins í heild og á landsvísu til að takast á við þau nýju viðfangsefni sem hnattvæðingin hefur í för með sér.

Jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði er einn burðarstólpa áformanna um hagvöxt og aukna atvinnu í Evrópu. Í fyrsta lagi er í Evrópusambandinu litið svo á að jafnrétti kvenna og karla sé mikilvægur grundvöllur og markmið sem stefna beri að. Jafnrétti kynjanna og frelsi frá mismunun á grundvelli kyns eru grundvallarmannréttindi. Í öðru lagi er jafnrétti karla og kvenna frumskilyrði fyrir sjálfbærri félagshagfræðilegri þróun. Aukning á gæðum og framboði kvenna á vinnumarkaðinum er lykilþáttur í því að auka sveigjanleika og aðlögunarhæfni markaðsins með tilliti til hagfræðilegra og lýðfræðilegra breytinga á heimsvísu.

Í þessum kafla er því lýst hvernig jafnrétti kynjanna gegnir lykilhlutverki í því að áætlunin um hagvöxt og ný störf í Evrópu nái fram að ganga, bæði frá hagfræðilegu og félagslegu sjónarmiði. Einnig verður sett fram yfirlit yfir stefnumótun og löggerning í Evrópu sem ætlað er að stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Að lokum verða gefnar upplýsingar um þær skuldbindingar alþjóðasamfélagsins þar sem markmiðið er jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði.

3.2. Gildismat Evrópusambandsins í hnattvæddri veröld

3.2.1. Jafnrétti kynjanna sem þáttur í samkeppnisforskoti Evrópu

Undanfarið hefur Evrópa búið við mikinn hagvöxt, félagslega samheldni, umhverfisvernd og lífsgæði á grundvelli sameiginlegra gilda samstöðu og réttlætis. Nýrri tækni, auknum hreyfanleika, hærri meðalaldri og samkeppni á heimsvísu fylgja þó örðug viðfangsefni. Nýtilkomnir risar á heimsmarkaðinum á borð við Kína og Indland reyna meira á hagkerfi Evrópu en nokkru sinni fyrr hvað varðar viðskipti, fjárfestingar, tækni, orku og framleiðslukostnað. Evrópusambandið verður að tryggja að hagkerfi þess séu í aðstöðu til að nýta sér tækifærin sem fylgja hnattvæðingunni.

⁶³ Frekari upplýsingar um Lissabon-áætlunina um hagvöxt og ný störf má nálgast á http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm.

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

Grunnkerfi og tækni gegna mikilvægu hlutverki, en lykilþáttur í framleiðni evrópskra fyrirtækja er framboð og aðlögunarhæfni vel menntaðs starfsfólks.

Á Lissabon-fundinum í mars árið 2000 settu leiðtogar Evrópusambandsins saman nýja áætlun á grundvelli samstöðu meðal aðildarríkjanna um að gera Evrópu samkeppnishæfari og stefna að fullri atvinnu. Hún var kölluð Lissabon-áætlunin. Eftir að hóflegur árangur hafði náðst í fyrstu var áætlunin einfölduð og sett aftur af stað árið 2005.⁶⁴

Áætlunin grundvallast á þremur burðarstólpum sjálfbærrar þróunar:

- Hagfræðilegum grunni þar sem undirbúin eru umskiptin í samkeppnishæft og kraftmikið hagkerfi sem grundvallast á þekkingu.
- Félagslegum grunni þar sem leitast er við að nútímavæða félagsgerð Evrópu með því að fjárfesta í mannauði og berjast gegn félagslegum aðskilnaði.
- Umhverfisfræðilegum grunni þar sem athygli er beint að þeirri staðreynd að rjúfa verður tengslin á milli hagvaxtar og notkun náttúruauðlinda.

„Endurnýjaða” Lissabon-áætlunin sem hrint var í framkvæmd árið 2005 beinist mest að **hagvexti og nýjum störfum**.

Þörf er á fleiri störfum af tveimur ástæðum. Í fyrsta lagi vegna þess að allt of margt fólk má enn þola skerðingu lífsgæða sökum atvinnuleysis. Í öðru lagi vegna þess að eina leiðin fyrir þjóðfélög til að takast á við lýðfræðilegar breytingar er að finna fleira fólki atvinnu. Hærri meðalaldur hefur í för með sér hærri eftirlaunagreiðslur og heilbrigðiskostnað, sem verður að fjármagna með skattlagningu og framlögum frá vinnandi fólki og frá viðskiptageiranum. Þetta er ein ástæðan að baki því að eitt mikilvægt markmið Lissabon-áætlunarinnar er að hvetja til **atvinnuþátttöku kvenna**.

Hagvöxtur er ekki markmið í sjálfu sér, heldur forsenda þess að hægt sé að viðhalda og auka við hagsæld Evrópu og vernda þannig og styrkja félagsgerð Evrópusambandsins. Endanlegt markmið Lissabon-áætlunarinnar er að tryggja að Evrópa geti viðhaldið og aukið við lífsgæði allra ríkisborgara sambandsins – og barna þeirra og barnabarna – í samhengi hnattvæðingar, lýðfræðilegra breytinga og umhverfisfræðilegra viðfangsefna.

Þetta er ástæða þess að **félagsleg áætlun Evrópusambandsins**⁶⁵ kemur eðlilega til fyllingar Lissabon-áætlunarinnar. Félagsleg gildi Evrópusambandsins eru óaðskiljanlegur þáttur í aðgerðum sambandsins til að bregðast við hnattvæðingu.

Félagsleg áætlun Evrópusambandsins miðar að því að halda áfram að stuðla að félagslegum gæðum í Evrópu innan hnattræna markaðarins með því að skapa fleiri ríkisborgurum sambandsins fleiri **tækifæri**, bæta **aðgang að hágæðapjónustu** og sýna þeim **samstöðu** sem orðið hafa fyrir neikvæðum áhrifum af völdum breytinga. Með áætluninni er sameinað heilt svið af stefnum Evrópusambandsins sem aðildarríkin eiga að framkvæma í samstarfi við Evrópusambandið til að stýra og styðja aðgerðir á sjö forgangssviðum:

- Börn og unglingar.
- Fjárfesting í fólki: fleiri og betri störf, ný kunnátta.
- Hreyfanleiki.
- Meiri lífslíkur og aukið heilbrigði.
- Barátta gegn fátækt og félagslegum aðskilnaði.

⁶⁴ Niðurstöður formennsku leiðtogaráðsins í Lissabon, 23. og 24. mars 2000. Niðurstöður formennsku leiðtogaráðsins í Brussel, 22. og 23. mars 2005. Fáanlegar á: http://ec.europa.eu/growthandjobs/european-councils/index_en.htm.

⁶⁵ „Renewed Social Agenda” COM(2008) 412 endanleg, samþykkt af framkvæmdastjórn Evrópusambandsins þann 2.7.2008. Fáanleg á <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>.

- **Barátta gegn mismunun og styrking jafnréttis kynjanna.**
- Tækifæri, aðgangur og samstaða á heimsvísu.

Hvað varðar jafnrétti kynjanna er í félagslegu áætluninni viðurkennt að á undanförunum 50 árum hafi orðið miklar framfarir innan Evrópusambandsins. Hins vegar er þar einnig tekið fram að ójöfnuður viðgangist enn, eins og sjá má af mismunandi launum kynjanna og hlutfallslega lítilli þátttöku kvenna í ákvarðanatöku á sviði hagfræði og stjórnmála.

Til að brúa þessi bil mun framkvæmdastjórn Evrópusambandsins ráðast í eftirfarandi aðgerðir:

- styrkingu á samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í allri stefnumótun og aðgerðum Evrópusambandsins,
- skýrslugjöf varðandi framkvæmd vegvísis Evrópusambandsins um jafnrétti karla og kvenna⁶⁶ og leggja fram áætlun til að fylgja honum eftir,
- tillögur um löggjöf til að koma á fót öflugri aðferðum til að ná jafnvægi milli starfs og einkalífs (bætt fyrirkomulag foreldraorlofs og aukin vernd fyrir barnshafandi konur),
- frekari aðgerðir til að takast á við launamun kynjanna⁶⁷ bæði með því að bæta lagarammann og hvetja vinnuveitendur til skuldbindinga um jafnrétti í launamálum,
- útgáfu skýrslu um aðgengi að dagvistun fyrir börn,
- aukna áherslu í opnu samræmingaraðferðinni á þörfina á því að draga úr áhættu kvenna á því að lenda í fátæktargildrum, einkum hvað varðar eldri konur,
- aðgerðir til að draga úr þeim mismun sem er á hlutverki kynjanna hvað varðar atvinnurekstur (eins og staðan er í dag eru aðeins 31% atvinnurekenda í Evrópu konur).

Eitt helsta verkfærið til að framkvæma félagslegu áætlunina er **Evrópska vinnumálaáætlunin** (European Employment Strategy, EES).⁶⁸

Evrópska vinnumálaáætlunin byggir á eftirfarandi megináætlunum:

- auka aðlögunarhæfni starfsfólks og fyrirtækja,
- fá fleira fólk til að verða hluti af vinnuaflinu til frambúðar,
- fjárfesta meira í starfsfólki og á áhrifaríkari hátt,
- tryggja raunverulega framkvæmd umbóta með betri stjórnunarháttum.

Í samræmi við Lissabon-áætlunina eru leiðbeinandi meginreglur til árangurs Evrópsku vinnumálaáætlunarinnar eftirfarandi:

- ráðningarhæfi,
- framtak á sviði atvinnureksturs,
- aðlögunarhæfni,
- **jöfn tækifæri.**

⁶⁶ „A EU Roadmap for equality between women and men 2006-2010” (COM/2006/0092 final). Sjá hér á eftir í kafla 3.3.1.

⁶⁷ Í samræmi við tilkynninguna „Tackling the pay gap between women and men” COM(2007) 424 final, 18.07.2007. Fáanleg á <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>

⁶⁸ Frekari upplýsingar má nálgast á http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

Hjá Félagsmálasjóði Evrópu (The European Social Fund, ESF) má finna þau úrræði sem þörf er á til aðgerða á landsvísi í því skyni að ná þessum markmiðum. Félagsmálasjóðurinn er sá evrópski þróunarsjóður sem ætlað er að hjálpa aðildarríkjum við að bæta aðstöðu vinnuafis og fyrirtækja Evrópu til að takast á við ný viðfangsefni á heimsvísu.

Félagsmálasjóður Evrópu leggur einkum áherslu á **starfsgæði** sem ákveðinn hvatningarpátt. Starfsgæði tengjast:

- Ströngum kröfum um heilbrigði og öryggi á vinnustað. Léleg eða óörugg starfskjör kostuðu hagkerfi Evrópusambandsins um 3% af vergri þjóðarframleiðslu.
- Sveigjanlegu starfsfyrirkomulagi sem gerir fólki kleift að ná jafnvægi milli starfs og einkalífs.
- Aðstöðu á borð við barnagæslu til að hjálpa fjölskyldufólki meðal starfsmanna.
- Starfspjálfun, símenntun og uppfærslu á kunnáttu.
- Viðunandi félagslegum tryggingum.
- Góðum samskiptum milli fulltrúa starfsfólks og vinnuveitenda.

Í viðmiðunarreglum fyrir stefnu Evrópusambandsins í atvinnumálum (2008-2010)⁶⁹ er aðildarríkjum gefnar upp ákveðnar leiðir til að stefna að fullri atvinnu, starfsgæðum, framleiðni vinnuafis og félagslegri samheldni. Í reglunum er athygli beint að mikilvægum þáttum er varða jafnrétti kynjanna, þar á meðal:

- Tryggja ætti samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða og stuðla að jafnrétti kynjanna í öllum aðgerðum sem ráðist er í⁷⁰. Einkum ber að beina sérstakri athygli að því að draga á verulegan hátt úr allri kynjatengdri mismunun á vinnumarkaðinum, til samræmis við Evrópusáttmálann um jafnrétti kynjanna.
- Stefnumótun ætti að miða að því að ná a.m.k. 60% atvinnuhlutfalli kvenna að meðaltali í Evrópusambandinu. Leggja ætti sérstaka áherslu á að draga á verulegan hátt úr viðvarandi mismuninum milli atvinnuþátttöku karla og kvenna og einnig úr kynjabundnum launamismun (viðmiðunarregla 17).
- Stuðla ætti að lífsferlisviðhorfi með því að bæta jafnvægið milli starfs og einkalífs, leggja til aðgengilega aðstöðu til barnagæslu gegn viðráðanlegu gjaldi, og veita öðrum einstaklingum á framfæri starfsfólks umönnun. Markmiðið er að barnagæsla nái til a.m.k. 90% barna sem náð hafa 3 ára aldri og þar til lögboðin skólasókn þeirra hefst, og a.m.k. 33% barna yngri en 3 ára á árinu 2010 (viðmiðunarregla 18).
- Styrking og útbreiðsla nýskapandi og sveigjanlegs starfsfyrirkomulags, með það að markmiði að auka gæði og afköst í vinnu, þ.m.t. heilbrigði og öryggi (viðmiðunarregla 21).
- Draga ætti verulega úr kyntengdum launamismun. Einkum ætti að beina athygli að því að útskýra og takast á við ástæður þess að lægri laun tíðkast í þeim starfsgreinum og geirum þar sem konur eru oftast í meirihluta (viðmiðunarregla 22).

⁶⁹ Viðmiðunarreglurnar í atvinnumálum (2008-2010) eru fáanlegar á <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>.

⁷⁰ Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins (2007). Í handbókinni *um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun varðandi atvinnumál*, má finna leiðsögn í þessum efnunum. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf.

3.2.2. Lítil og meðalstór fyrirtæki eru kjarni Lissabon-áætlunarinnar

Í leiðtogaráðinu vorið 2006 féllust aðildarríkin á fjögur forgangssvið til framkvæmdar Lissabon-áætlunarinnar, þ.m.t. að stofna til öflugra viðskiptaumhverfis með því að leysa úr læðingi viðskiptakrafta, og þá einkum krafta lítilla og meðalstórra fyrirtækja.⁷¹

Lítil og meðalstór fyrirtæki eru hluti af kjarna Lissabon-áætlunarinnar um hagvöxt og ný störf.⁷² Flest störf í Evrópusambandinu er að finna í fyrirtækjum með 250 starfsmönnum eða færri. Í litlum og meðalstórum fyrirtækjum felst einn helsti drifkraftur hagkerfisins, en þau eiga oft við ákveðin vandamál að etja og þar að auki verða á vegi þeirra miklir erfiðleikar og hindranir í tengslum við skrifræði.

Löggjöf fyrir lítil fyrirtæki í Evrópu (Small Business Act for Europe, SBA)⁷³ miðar að því að tryggja að lítil og meðalstór fyrirtæki í Evrópu fái aðstoð við að nýta að fullu getu sína til að vaxa á sjálfbæran hátt til langs tíma og til að skapa fleiri störf. Í löggjöfinni eru lögð til raunhæf stefnuúrræði fyrir bæði framkvæmdastjórnina og aðildarríkin.

Löggjöfin miðar að því að stuðla að framtakssemi í atvinnurekstri, að gera löggjöf hliðhollari litlum og meðalstórum fyrirtækjum og hjálpa litlum og meðalstórum fyrirtækjum að vaxa. Í löggjöfinni eru settar fram tíu meginreglur sem ætti að beita á æðstu stigum stjórn mála og einnig raunhæf úrræði sem munu gera tilvist lítilla og meðalstórra fyrirtækja auðveldari.

Í löggjöfinni fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki er áréttað hversu nauðsynlegt það er að fjárfesta í hæfileikum kvenna og getu þeirra til framtakssemi þar sem slíkt er ónýtt auðlind sem stuðlað getur að vexti lítilla og meðalstórra fyrirtækja. Einnig er þar lýst yfir stuðningi við nýja löggjöf á fjórum sviðum sem einkum hafa áhrif á lítil og meðalstór fyrirtæki: stofnun lítilla og meðalstórra fyrirtækja, reglur um virðisaukaskatt, greiðslur og styrkir frá hinu opinbera.

Í samræmi við löggjöfina fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki var ný almenn reglugerð um hópundanþágur⁷⁴ samþykkt varðandi ríkisaðstoð í ágúst 2008. Með þeirri undanþágu er meðferð úrræða til ríkisaðstoðar einfölduð til stuðnings við sköpun nýrra starfa og eflingar samkeppni – þ.e. markmiðin sem kveðið er á um í Lissabon-áætluninni – og úrræða sem styðja lítil og meðalstór fyrirtæki. Samkvæmt reglugerðinni er heimilt að styrkja lítil og meðalstór fyrirtæki, rannsóknir, nýsköpun, byggðapróun, fræðslu, atvinnu og áhættufjármagn. Í henni er kveðið á um að hægt sé að veita litlum og meðalstórum fyrirtækjum ýmis konar aðstoð: styrki til að fjárfesta í vélabúnaði eða til að ráða aukalegt starfsfólk, aðstoð á forni áhættufjármagns, og aðstoð með framlögum til greiðslu kostnaðar í tengslum við hugverkaréttindi.

⁷¹ Niðurstöður formennsku leiðtogaráðsins í Brussel (23/24 March 2006). 18 May 2006. Fáanlegar á http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

⁷² „Implementing the Community Lisbon Programme – Modern SME policy for Growth and Employment”, COM(2005) 551 final, 10.11.2005. Fáanleg á: <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>.

⁷³ „Think Small First” - A „Small Business Act” for Europe. Orðsending frá framkvæmdastjórninni til ráðsins, Evrópuþingsins, efnahags- og félagsmálanefndar Evrópubandalaganna og svæðanefndarinnar - COM/2008/0394 final, 25.06.2008. Fáanleg á <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>.

⁷⁴ „General block exemption Regulation.” Reglugerð framkvæmdastjórnarinnar (EB) Nr 800/2008 frá 6. ágúst 2008. OJ No. L 214 of 09.08.2008. Fáanleg á http://ec.europa.eu/comm/competition/state_aid/reform/reform.cfm.

Frekari upplýsingar

Um hagvöxt og störf:

http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm

Vefgátt lítilla og meðalstórra fyrirtækja

http://ec.europa.eu/enterprise/sme/index_en.htm

Um félagslegu áætlunina:

<http://ec.europa.eu/social>

http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html

Um evrópsku vinnumálaáætlunina:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/publication_en.cfm?id=112

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins (2007). Handbók um samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í stefnumótun varðandi atvinnumál.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mai_nstr_en.pdf

Um launamun kynjanna

„Tekist á við launamun kynjanna“ COM(2007) 424 endanleg, 18.07.2007

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>

3.3. Evrópusambandið og meginreglan um jafnrétti kynjanna

Jafnrétti kvenna og karla er eitt grunngilda Evrópusambandsins. Í EB-sáttmálanum⁷⁵ er kveðið á um að jafnrétti kynjanna sé grunngildi og verkefni sem bandalagið eigi að takast á við:

Viðeigandi greinar úr EB-sáttmálanum (sameinuð útgáfa frá 2002)

2. grein

Verkefni bandalagsins skulu vera að stofna til sameiginlegs markaðs og efnahags- og myntbandalags og með framkvæmd sameiginlegrar stefnu eða aðgerða [...] mikilli atvinnuþátttöku og félagslegri vernd, jafnrétti karla og kvenna, sjálfbærum og verðbólgulausum vexti, [...]

3. grein, 2. tölul.

Í öllum aðgerðum sínum skal bandalagið miða að því að útrýma ójöfnuði, og stuðla að jafnrétti karla og kvenna.

13. grein

[...] getur gripið til viðeigandi aðgerða til að berjast gegn mismunun á grundvelli kyns, kynþáttar eða þjóðernis, trúarbragða eða trúar, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar.

141. grein

1. Sérhvert aðildarríki skal tryggja að meginreglunni um sömu laun karla og kvenna fyrir sömu vinnu skuli beitt [...]

3. Ráðið [...] skal grípa til aðgerða til að tryggja beitingu meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna í atvinnu- og starfsmálum, þ.m.t. meginreglan um sömu laun fyrir sömu eða jafngilda vinnu.

4. Í því markmiði að tryggja fullt jafnrétti karla og kvenna í raun í atvinnulífinu skal meginreglan um jafna meðferð ekki hindra nokkurt aðildarríkjanna í því að viðhalda eða ráðast í aðgerðir sem ætlaðar eru til að láta í té ákveðna hagræðingu til að auðvelda því kyni sem hallari fæti stendur að sinna starfi eða til að koma í veg fyrir eða bæta upp mismun í starfi.

⁷⁵ Frekari upplýsingar má nálgast á: http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002M/htm/C_2002325EN.000501.html og <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/index.htm>.

Meginreglan er áréttuð í réttindaskrá Evrópusambandsins⁷⁶ frá árinu 2000.

Viðeigandi greinar úr réttindaskrá Evrópusambandsins

21. grein – Bann við mismunun

Hvers kyns mismunun á grundvelli kyns, kynþáttar, litarháttar, þjóðernis eða félagslegs uppruna, erfðafræðilegra eiginleika, tungumáls, trúarbragða, stjórnmálaskoðana eða annarra skoðana, aðildar að þjóðarbroti, eigna, fæðingarstaðar, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar er bönnuð.

23. grein – Jafnrétti karla og kvenna

Jafnrétti karla og kvenna skal tryggt á öllum sviðum, þar á meðal gagnvart atvinnu, vinnuaðstæðum og launagreiðslum.

Grundvallarreglan um jafnrétti skal ekki hindra að gripið sé til eða viðhaldið sérstökum aðgerðum til að auka hlutdeild annars hvors kynsins í atvinnugreinum þar sem hitt er í meirihluta.

3.3.1. Vegvísir Evrópusambandsins um jafnrétti kvenna og karla

Í stefnu Evrópusambandsins varðandi jafnrétti kvenna og karla er kveðið á um heildstæða framkvæmd, sem m.a. felur í sér löggjöf, samþættingu og sértækar aðgerðir. Fjárhagslegur stuðningur er einnig fánlegur með PROGRESS-áætluninni (sjá hér á eftir).

Innan þessa ramma samþykkti framkvæmdastjórnin vegvísi þann 1. mars 2006, sem kveður á um jafnrétti kvenna og karla fyrir árin 2006-2010⁷⁷. Í vegvísinum kemur fram stjórnmálaleg skuldbinding framkvæmdastjórnarinnar til framkvæmdar á stefnunni varðandi jafnrétti kynjanna.

Vegvísir í jafnréttismálum (2006-2010)

Í vegvísinum í jafnréttismálum er lýst sex áherslusviðum þar sem Evrópusambandið skuli beita sér fyrir jafnrétti kynjanna:

1. Jafnræði hvað varðar fjárhagslegt sjálfstæði kvenna og karla
2. Samþætting einka- og fjölskyldulífs annars vegar og þátttöku á vinnumarkaði hins vegar
3. Jöfn þátttaka og aðkoma að ákvarðanatöku
4. Afnáam hverskonar kynbundins ofbeldis
5. Afnáam hefðbundinna kynjaímynda
 - 5.1. Afnáam hefðbundinna kynjaímynda hvað varðar menntun, fræðslu og menningu
 - 5.2. Afnáam hefðbundinna kynjaímynda **á vinnumarkaði**
 - 5.3. Afnáam hefðbundinna kynjaímynda í fjölmiðlum
6. Jafnari þátttaka kvenna og karla í utanríkis- og prónarmálum .

⁷⁶ 2000/C 364/01. Þetta er yfirlýsing án skuldbindingar sem undirrituð var á fundi Evrópuráðsins í Nice þann 7. desember 2000. Fánleg á: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

⁷⁷ Frekri upplýsingar eru á: COM (2006) 92 og á: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html. Öll gögn Evrópusambandsins varðandi jafnrétti kynjanna sem nefnd eru í þessum kafla er að finna á: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html.

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

Til samræmis við vegvísinn var Evrópusáttmálinn um jafnrétti kynjanna⁷⁸ samþykktur af framkvæmdastjórn ESB þann 23. og 24. mars 2006.

Í sáttmálanum kemur fram skuldbinding sambandsins og aðildarríkjanna til að auka þátttöku kvenna á vinnumarkaði, einkum með tilliti til starfsgæða, og til að hvetja til aðgerða sem bæta munu jafnvægið milli starfs og einkalífs fyrir bæði konur og karla.

Evrópusáttmálinn um jafnrétti kynjanna (2006)

Hvetur til aðgerða aðildarríkjanna og sambandsins í heild á eftirfarandi sviðum:

- Úrræði til að brúa bil milli kynjanna og berjast gegn kyntengdum staðalímyndum á vinnumarkaði (einkum hvað varðar kynjaskipta vinnumarkaði og menntun).
- Úrræði til að stuðla að betra jafnvægi milli starfs og einkalífs fyrir alla.
- Úrræði til að styrkja stjórnunarhætti með samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða og betra eftirliti.

Í öllum þessum nýlegu stefnumótunarskjölum er bent á kyntengdar staðalímyndir og menningarlegar hindranir sem eina ástæðuna að baki þess að ójöfnuður og óskilvirkni viðgengst á vinnumarkaði innan Evrópusambandsins. Allir félagslegir áhrifavaldar eru hvattir til að grípa til aðgerða til að takast á við þennan vanda á raunverulegan hátt og tryggja frelsi allra ríkisborgara Evrópu, bæði kvenna og karla, til að þróa hæfileika sína og metnað.

Í skýrslu Evrópusambandsins um jafnrétti kvenna og karla frá 2008⁷⁹ er eftirfarandi áréttað:

Tekist á við kyntengdar staðalímyndir

- Nauðsynlegt er að fjarlægja menningarlegar hindranir til að auðvelda aðgang bæði kvenna og karla að óhefðbundnum starfsgreinum, þ.m.t. störf sem fela í sér ákvarðanatöku, og til að veita vali einstaklinga fullan stuðning.
- Viðhorf til símenntunar, faglegrar þróunar og starfsráðgjafar ættu að hafa allar staðalímyndir að engu. Tryggja ætti meiri vitund fagfólks sem annast fræðslu og starfsráðgjöf hvað þessi mál varðar.

PROGRESS-áætlunin fyrir árin 2007-2013⁸⁰ er áætlun Evrópusambandsins um atvinnu og félagslega samstöðu. Áætluninni er skipt í fimm svið: atvinnumál (til stuðnings framkvæmdar Lissabon-áætlunarinnar), bætt vinnuvernd, félagsleg velferð og aukin þátttaka jaðarhópa, aðgerðir gegn mismunun, og fjölbreytni og jafnrétti kynjanna.

Í kaflanum um jafnrétti kynjanna er kveðið á um framkvæmd vegvísins í jafnréttismálum.⁸¹

⁷⁸ Frekari upplýsingar á: <http://europa.eu/bulletin/en/200603/i1013.htm>.

⁷⁹ Report on Equality between Women and Men 2008, COM(2008)10. Sjá einkum málsgrein 3.3 „Tackling stereotypes, support for individual choices“.

⁸⁰ Frekari upplýsingar fást á: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html.

⁸¹ Sjá einnig EQUAL átakið á: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm.

Samkvæmt 2. grein skal stuðla að samþættingu kynja- og jafnréttissjónarmiða í öllum aðgerðum áætlunarinnar.

PROGRESS: fjármagn til jafnréttis kynjanna (2007-2013)

Í kaflanum um jafnrétti kynjanna er einnig kveðið á um stuðning við skilvirka framkvæmd vegvísis framkvæmdastjórnarinnar í jafnréttismálum (2005-2010) með því að:

- Stuðla að jöfnu fjárhagslegu sjálfstæði fyrir konur og karla [...].
- Auka jafnvægi milli starfs, einka- og fjölskyldulífs með því að miðla reynslu og framkvæma greiningar.
- Hvetja til jafnrar þátttöku kvenna og karla í ákvarðanatöku.
- **Afnám hefðbundinna kynjaímynda í þjóðfélaginu.**
- Að bæta framkvæmd löggjafar í kynjamálum [...].

3.3.2. Aðilar vinnumarkaða Evrópusambandsins „Aðgerðarramma um jafnrétti kynjanna (2005-2010)”⁸²

Árið 2005 gerðu aðilar vinnumarkaða Evrópusambandsins sérstaka skuldbindingu til að auka jafnrétti kynjanna á vinnumarkaðinum og á vinnustað. Með aðgerðarramma varðandi jafnrétti kynjanna voru skilgreind forgangsatríði fyrir tímabilið 2005-2010:

- Takast á við kynjahlutverk.
- Hvetja konur til þátttöku í ákvarðanatöku.
- Styðja jafnvægi milli starfs og einkalífs.
- Takast á við launamun kynjanna.

Til að takast á við kynjahlutverk, eru í skjalinu lögð til nokkur hagnýt úrræði sem vinnuveitendur, verkalýðsfélög og ríkisstjórnir geta gripið til í því skyni að vinna bug á hefðbundnum kynjaímyndum. Í árlegum framhaldsskýrslum⁸³ um framkvæmd aðgerða í hverju landi með tilliti til áðurnefndra fjögurra liða má finna gott yfirlit yfir þær aðgerðir sem ráðist hefur verið í og þann ávinning sem af hefur hlotist fyrir alla viðkomandi aðila.

3.3.3. Löggjöf Evrópusambandsins á sviði jafnréttis kvenna og karla

Grundvallarreglan um jafna meðferð karla og kvenna hefur verið fastur hluti af sáttmálum Evrópubandalagsins allt frá því að Efnahagsbandalag Evrópu var stofnað árið 1957. Hún hefur verið framkvæmd á ýmsum sviðum með löggjöf Evrópusambandsins undanfarin 30 ár, og útfærð við umtalsverða dómaframkvæmd Evrópudómstólsins.

Framkvæmdastjórnin hefur eftirlit með beitingu þessarar löggjafar, og leggur til ný lög þar sem við á.

⁸² http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf.

⁸³ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

Löggjöf varðandi jafna meðferð karla og kvenna nær nú til eftirfarandi tilskipana á sviði atvinnumála, almannatrygginga og vara og þjónusta.⁸⁴

- Tilskipun 2006/54/EB Evrópuþingsins og ráðsins frá 5. júlí 2006 um framkvæmd meginreglunnar um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf (endurútgefin).
- Tilskipun ráðsins 2004/113/EB frá 13. desember 2004 um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð kvenna og karla að því er varðar aðgang að og afhendingu á vörum og þjónustu.
- Tilskipun 2002/73/EB Evrópuþingsins og ráðsins frá 23. September 2002 um breytingu á tilskipun ráðsins 76/207/EBE um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkunum, sem og varðandi starfskjör.
- Tilskipun ráðsins 98/52/EB frá 13. júlí 1998 um rýmkun á tilskipun 97/80/EB um sönnunarbyrði í málum er varða mismunun vegna kynferðis svo að hún taki til Hins sameinaða konungsríkis Stóra-Bretlands og Norður-Írlands.
- Tilskipun ráðsins 97/80/EB frá 15. desember 1997 um sönnunarbyrði í málum er varða mismunun vegna kynferðis.
- Tilskipun ráðsins 97/75/EB frá 15. desember 1997 um breytingu og rýmkun á tilskipun 96/34/EB um rammasamninginn um foreldraorlof sem UNICE, CEEP og ETUC hafa gert svo hún taki til Hins sameinaða konungsríkis Stóra-Bretlands og Norður-Írlands.
- Tilskipun ráðsins 96/97/EB frá 20. desember 1996 um breytingu á tilskipun 86/378/EBE um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna innan almannatryggingakerfa einstakra starfsgreina.
- Tilskipun ráðsins 96/34/EB frá 3. júní 1996 um rammasamninginn um foreldraorlof sem UNICE, CEEP og ETUC hafa gert.
- Tilskipun ráðsins 92/85/EBE frá 19. október 1992 um um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti (tíunda sértilskipun í skilningi 1. mgr. 16. gr. tilskipunar 89/391/EBE).
- Tilskipun 86/613/EBE frá 11. desember 1986 um beitingu meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna sem stunda sjálfstæðan atvinnurekstur, þar með talið landbúnað, og um vernd sjálfstætt starfandi kvenna við meðgöngu og barnsburð.
- Tilskipun ráðsins 86/378/EBE frá 24. júlí 1986 um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna innan almannatryggingakerfa einstakra starfsgreina.
- Tilskipun 79/7/EBE frá 19. desember 1978 um að meginreglan um jafnan rétt karla og kvenna til almannatrygginga komi til framkvæmda stig af stigi.
- Tilskipun ráðsins 76/207/EBE frá 9. febrúar 1976 um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkunum, sem og varðandi starfskjör.
- Tilskipun ráðsins 75/117/EBE frá 10. febrúar 1975 um samræmingu á lögum aðildarríkjanna er varða beitingu meginreglunnar um sömu laun karla og kvenna.

⁸⁴ Til viðbótar við tilskipanirnar má finna ákvarðanir án skuldbindingar, tillögur og orðsendingar sem samþykktar hafa verið, auk tillaga um nýja löggjöf, á: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/legalacts_en.html.

3.4. Alþjóðleg skírskotun

Evrópusambandið heitir fullum stuðningi við framkvæmd skuldbindinga alþjóðasamfélagsins til jafnréttis kynjanna, þar sem slíkt lætur í té víðtækari ramma sem almenn sátt er um á heimsvísu.

3.4.1. Sáttmáli SP um afnám allrar mismununar gagnvart konum, CEDAW⁸⁵

Sáttmálinn var samþykktur á allherjarþingi Sameinuðu þjóðanna árið 1979 og er ítarlegasti og nákvæmasti alþjóðasamningurinn um mannréttindi kvenna. Í honum er kveðið á um réttindi kvenna á sviðum sem ákvæði um mannréttindi hafa ekki áður gilt um, og er þar einka- og fjölskyldulífið mest áberandi.

Í samningnum koma fram bindandi meginreglur um jafna þátttöku og jöfn réttindi kvenna á vinnumarkaði, og sérstaklega er vísað til þess að nauðsynlegt er að hafa sömu laun og ákvæði um jöfn tækifæri til að fara út á vinnumarkaðinn.

Í febrúar árið 2008, höfðu 185 lönd – rúmlega 90% aðildarlanda Sameinuðu þjóðanna – undirritað sáttmálann, og meðal þeirra eru öll aðildarríki Evrópusambandsins.

3.4.2. Beijing aðgerðaáætlunin

Beijing-yfirlýsingin og aðgerðaáætlunin⁸⁶ var afrakstur fjórðu heimsráðstefnunnar um málefni kvenna, sem fór fram í Beijing í september 1995. Í aðgerðaáætluninni kemur fram sameiginleg skuldbinding til að stuðla að eflingu kvenna af hálfu þeirra 189 ríkisstjórna og 2100 frjálsu félagasamtaka sem þátt tóku í ráðstefnunnu.

Með aðgerðaáætluninni er gefið til kynna að viðvarandi ójöfnuður karla og kvenna liggi að rötum fátæktar og félagslegs varnarleysis allra. Sjálfbær efnahagsleg og félagsleg þróun þarf að byggja á jöfnu aðgengi að efnahagslegum stofnunum og framleiðslu, jafnri þátttöku í ákvarðanatöku á öllum stigum og afnámi hefðbundinna kynjaímynda.

Aðildarríki Sameinuðu þjóðanna, þ.m.t. öll aðildarríki Evrópusambandsins, hafa lagt fram aðgerðaáætlanir á landsvísu (sem verða háðar eftirlitskerfi). Tveir sérstakir alþjóðafundir Sameinuðu þjóðanna fóru fram á árunum 2000 og 2005 til að endurskoða hnattrænt þann árangur sem náðst hefur.

3.4.3. Þúsaldarmarkmið SP um þróun⁸⁷

Þúsaldaryfirlýsingin og –markmiðin voru árangur þúsaldarfundarins í september árið 2000 þegar heimsleiðtogar komu saman til fundar hjá Sameinuðu þjóðunum í New York.

Innan ramma þúsaldarmarkmiðanna eru sett fram helstu viðfangsefni alþjóðasamfélagsins – friður, öryggi, þróun, sjálfbær þróun, mannréttindi og lýðræði – og gagnkvæmt styrkjandi markmið til félagslegrar þróunar.

⁸⁵ Frekari upplýsingar fást á: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>.

⁸⁶ Frekari upplýsingar á: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>.

⁸⁷ Frekari upplýsingar á: <http://www.un.org/millenniumgoals/>.

Púsaldarmarkmiðin átta mynda framsækna áætlun sem öll lönd og allar þróunarstofnanir heimsins hafa samþykkt til að draga úr fátækt og bæta lífsgæði allsstaðar í veröldinni.⁸⁸

Púsaldarmarkmið um þróun(2000)	
1.	Eyða fátækt og hungri. ○ Full og arðbær atvinna og mannsæmandi vinna öllum til handa, einnig konum og ungu fólki.
2.	Öll börn njóti grunnskólamenntunar.
3.	Vinna að jafnrétti kynjanna og styrkja frumkvæðisrétt kvenna.
4.	Lækka dánartíðni barna.
5.	Vinna að bættu heilsufari kvenna.
6.	Berjast gegn alnæmi, malaríu og öðrum sjúkdómum sem ógna mannkyninu.
7.	Vinna að sjálfbærri þróun.
8.	Styrkja hnattræna samvinnu um þróun.

3.4.4. Áætlun Alþjóðavinnuárástafnunarinnar um mannsæmandi vinnu fyrir allar konur og karla⁸⁹

Meginmarkmið Alþjóðavinnuárástafnunarinnar er að draga úr fátækt, koma á sanngjarnri hnattvæðingu og auka tækifæri kvenna og karla til þess að finna mannsæmandi og arðbæra atvinnu við skilyrði sem einkennast af frelsi, sanngirni, öryggi og mannlegri reisn. Alþjóðavinnuárástafnunin er þrískipt stofnun sem starfar með ríkisstjórnun, vinnuveitendum og samtökum launþega til að stuðla að a) atvinnusköpun, b) réttindum starfsfólks, c) félagslegri vernd og d) skoðanaskiptum milli aðila vinnuþinga og þrískiptingu.

Allt frá því að Alþjóðavinnuárástafnunin var stofnuð árið 1919 hefur starfsemi hennar beinst að því að efla réttindi allra kvenna og karla í starfi og koma á jafnrétti kynjanna með því að taka upp ýmsar ályktanir alþjóðlegu ráðstefnunnar vegna launamála og alþjóðlegra reglna á sviði atvinnuárástafnunarinnar.⁹⁰

⁸⁸ Frekari upplýsingar á: <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Default.aspx>.

⁸⁹ Frekari upplýsingar um áætlun Alþjóðavinnuárástafnunarinnar um mannsæmandi vinnu er að finna á: <http://www.ilo.org>.

⁹⁰ Til viðbótar við yfirlýstun starfsramma stofnunarinnar veitir Alþjóðavinnuárástafnunin aðstoð á sviði atvinnuárástafnunarinnar á landsvisu og á alþjóðlegum vettvangi. Samhæfingar- og jafnréttisáætlun fræðslumiðstöðvar stofnunarinnar í Torino (<http://www.itcilo.org>) stendur reglulega fyrir fræðslunámskeiðum á sviði samþættingar kynja- og jafnréttissjónarmiða í atvinnuárástafnunarinnar. Sjá einnig: <http://gender.itcilo.org>.

Helstu samþykktir Alþjóðavinnuárástofnunarinnar til að stuðla að jafnrétti kynjanna

- Nr. 100 – Jöfn laun karla og kvenna (1951).
- N. 111 – Misrétti með tilliti til atvinnu eða starfa (1958).
- N. 156 – Starfsfólk með fjölskylduábyrgð (1981).
- N. 183 – Vernd mæðra (2000).

Samþykktir 100 og 111 eru einnig meðal átta grunnsamþykktar yfirlýsingar Alþjóðavinnuárástofnunarinnar um grundvallarreglur og rétt til vinnu (1998).

Ályktun þess efnis að stuðla að jafnrétti kynjanna, sanngjörnum launum og vernd mæðra var einnig samþykkt í júní 2004.

Alþjóðavinnuárástofnun er ljóst mikilvægi þess að koma á jafnrétti kynjanna, ekki aðeins sem grundvallarmannréttindum, heldur einnig sem mikilvægs hluta af alþjóðlegu markmiði sínu um „mannsæmandi vinnu öllum til handa“. Að stuðla að jafnrétti kynjanna er góð hagfræði þar sem slíkt eykur skilvirkni og afköst vinnumarkaða og á vinnustað. Sjálfstæði kvenna nær lengra en aðeins til þeirra sjálfra, og hefur mikil áhrif á fjölskyldur, samfélög og þjóðarbúskap.

Í mannsæmandi vinnu felast vonir fólks á starfsævinni. Hún felur í sér: tækifæri til vinnu sem er arðbær, frjálst valin og launuð á sanngjarnan hátt, öryggi á vinnustað og félagslega vernd fyrir starfsfólk og fjölskyldu þess, betri horfur á einstaklingsþroska og félagslegri aðlögun, frelsi fólks til að tjá sjónarmið sín og skipuleggja og taka þátt í þeim ákvörðunum sem hafa áhrif á líf þeirra svo og jöfn tækifæri og meðferð allra kvenna og karla.

Evrópusambandið hefur að fullu gengist undir áætlun Alþjóðavinnuárástofnunar um mannsæmandi vinnu og er einn helsti stuðningsaðili hennar bæði hvað varðar innri og ytri framkvæmd. Í mörgum Evrópulöndum hefur fullgilding alþjóðlegra reglna á sviði atvinnuárástofnunar lagt grunninn að samhæfingu og framkvæmd ákvæða Evrópusambandsins á landsvísi.

Mikilvæg skjöl Alþjóðavinnuárástofnunar varðandi jafnrétti kynjanna

Alþjóðleg skýrsla: „Equality at work: Tackling the challenge“ (2007).

Í skýrslunni er athygli vakin á því hlutverki sem ójöfnuður kynjanna gegnir við að hamla framleiðni, vexti og hagsæld. Bætt laun kvenna er lykilatriði við að takast á við fátækt og ná þúsaldarmarkmiðunum.

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--en/docName--WCMS_082607/index.htm

4. kafli:

Að gera jafnrétti kynjanna að hluta fyrirtækjamenningar

4.1. Yfirlit

Verðmætasta eign fyrirtækis er starfsfólk þess. Oft er starfsfólkið þó einnig stærsti kostnaðarliðurinn. Laun og hlunnindi kunna að vera á milli 35% og 40% af heildarrekstrarkostnaði fyrirtækis. Í stuttu máli veltur það á starfsfólkinu hvort fyrirtækið heldur velli eða ekki. Þegar fyrirtæki geta öðlast skilning á margvíslegum þörfum, menningarlegum uppruna og kunnáttu starfsfólks síns og komið fram við það af sanngirni eru þau í kjöraðstöðu til að tryggja ráðningu og viðveru starfsliðs á vinnumarkaði þar sem samkeppni færast sífellt í aukana.

Nýleg könnun hefur sýnt að staðalímyndir kynjanna eru enn stór hindrun í vegi kvenna til stjórnunar fyrirtækja og setur konum í stjórnunarstöðum takmarkaða og ósamrýmanlega valkosti. Í skýrslunni er því haldið fram að staðalímyndir kynjanna leiði til þess að fyrirtæki vanmeti og vannýti kerfisbundið forystuhæfileika kvenna.⁹¹

Til að forðast að ganga í gildru staðalímynda verða fyrirtæki:

1. að leggja mat á starfsumhverfið til að koma auga á kringumstæður þar sem hætta er á mismunun milli kynjanna,
2. að gera breytingar á skipulagsviðhorfum og láta öllu starfsfólki í té skýra stefnumótun, fræðslu, aðgerðaáætlanir, aðstöðu og úrræði til að auka vitund um kunnáttu bæði karla og kvenna og til að stuðla að jafnrétti kynjanna,
3. að stuðla að starfsvenjum sem beinast gegn hlutdrægni, einkum hvað varðar ráðningar- og árangursstjórnunarferli.

Í þessum kafla má finna hagnýt ráð fyrir eigendur lítilla og meðalstórra fyrirtækja, stjórnendur mannauðs, fræðslustjóra og ráðgjafa um hvernig hvetja megi til hagvaxtar með því að nýta krafta bæði karla og kvenna án tillits til staðalímynda.

Í kaflanum eru einnig tillögur um hvernig hægt sé að gera einfalda aðgerðaáætlun til að grípa til hagnýtra aðgerða í litlu eða meðalstöru fyrirtæki. Aukaleg úrræði er að finna í 2. hluta, lið 4.

4.2. Aðgerðaáætlanir um jafnrétti kynjanna⁹²

Aðgerðaáætlun um jafnrétti kynjanna snýst um að tryggja bæði konum og körlum sanngjörn skilyrði og tækifæri þannig að fyrirtæki geti nýtt kosti þeirra. Slík áætlun gerir ráð fyrir eftirfarandi þörfum um að:

- Ná til hæfileikaríkasta fólksins og halda því í vinnu til að verkefnið nái fram að ganga.

⁹¹ Catalyst, The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't, Catalyst, New York, 2007. Fáanleg á: <http://www.catalyst.org>.

⁹² Í jafnréttisátaki og PROGRESS-átaki Evrópusambandsins má finna dæmi um góðar starfsvenjur eða tækifæri til að fjármagna þær aðgerðir sem kveðið er á um í aðgerðaáætluninni. Frekari upplýsingar er að finna á http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html. Utanaðkomandi ráðgjafar um HRS og jafnrétti kynjanna, samtök atvinnurekenda, stofnanir til stuðnings fyrirtækja, verslunarráð eða stofnanir á landsvísi helgaðar jafnrétti kynjanna geta veitt tæknilega aðstoð og fræðslu.

- Auka frumleika og nýsköpun með því að stuðla að meira jafnvægi kynjanna og fjölbreytileika sjónarmiða og hugmynda í stjórnunarhópum.
- Koma til móts við skort á kunnáttu með því að auka fjölda kvenna í störfum þar sem hlutfall þeirra er lágt.
- Bæta starfskjör starfsfólks, bæði kvenna og karla.
- Ganga úr skugga um að einstaklingar séu ánægðir og afkastameiri í starfi.
- Fara eftir lögum og forðast áhættu á kvörtunum og málaferlum.
- Laða að fleiri karla og konur sem viðskiptavini.
- Auka tryggð viðskiptavina.
- Bæta ímynd fyrirtækisins út á við.
- Auka líkurnar á því að fá opinbera samninga.

4.2.1. Hönnun góðrar aðgerðaáætlunar um jafnrétti kynjanna⁹³

Í aðgerðaáætlun um jafnrétti kynjanna er útlitað á skýran hátt hvað verði gert til að stuðla að jafnrétti innan fyrirtækisins og hvaða aðilar muni sjá um framkvæmdina, og áætlunin felur í sér:

- að ákveða hvaða aðilar verði ábyrgir fyrir að framkvæma áætlunina,
- að meta starfsumhverfið, stefnu fyrirtækisins, aðferðir og ferla,
- að gera drög að jafnréttisstefnu, sem m.a. felur í sér stefnumótun varðandi jafnrétti í starfi, og mótun stefnu til að bregðast við áreiti, kynferðislegu áreiti, og einelti,
- að setja markmið á grundvelli þarfagreiningar, til dæmis með því að:
 - auka fjölda stjórnunarstaða sem hægt er að sinna í hlutastarfi og stuðla þannig að jafnvægi milli kynjanna
 - boða fleiri konur í viðtöl, vegna stjórnunarstaða
 - hvetja til þátttöku karla og kvenna í óhefðbundnum starfsgreinum
 - laða að fleiri hæfar konur með því að breyta því hvernig störf eru, auglýst o.þ.h.
- „sértækar aðgerðir”, þar sem þörf er á, til að fá fleiri konur til starfa,
- skipuleggja eftirlit, lýsingu á því hvernig árangur verði metinn og hvernig og hvenær heildarárangur áætlunarinnar.

Í góðri áætlun fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki eru verði metinn nokkur grunnatriði:

- *Forysta* – skýr viðhorf þurfa að vera til staðar og vilji til að sýna forystu með fordæmi til að hvetja aðra til að framkvæma áætlunina.
- *Þátttaka* – nauðsynlegt er að ráðfæra sig við starfsfólk til að meta reynslu þess og skynjun til að tryggja skuldbindingu.
- *Fræðsla* – hæfni og traust eru nauðsynlegir þættir til að fólk verði fært um að framkvæma áætlunina.
- *Gögn* – mat á grundvelli raunverulegra aðstæðna, þ.e. eftirlit með breytingum á hlutföllum kynjanna, er grundvallarskilyrði fyrir skýrri ákvarðanatöku.

⁹³ Hægt er að nálgast margar landsbundnar viðmiðunarreglur og bæklinga. Til dæmis hefur jafnréttisstofnun Írlands látið í té ítarlegar leiðbeiningar um þróun og framkvæmd jafnréttisstefnu í atvinnumálum. Upplýsingar má nálgast á: <http://www.equality.ie>. Frekari upplýsingar um önnur lönd eru í málsgrein 4.4.

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

- *Mælanlegar aðgerðir* – áhersla á mannauð, starfsskipulag og markaðssetningu, og
- Að tengja aðgerðirnar við *viðskiptaáætlanir*.

Fræða ætti allt starfsfólk, undirverktaka og birgja um áætlunina.

Meðal góðra aðferða til að koma auga á möguleika til að auka við þá hæfileika sem standa fyrirtæki til boða og ná betra kynjajafnvægi meðal starfsfólks eru eftirfarandi:

- *Mat á stöðunni innan fyrirtækisins*

Allt eftir stærð fyrirtækisins og tilföngum þess getur heildarkönnun á starfsfólki leitt í ljós hver staða kvenna og karla er innan þess og veitt grunnviðmið svo hægt sé að fylgjast með því hve oft konur eru ráðnar í ákveðnar rekstrareiningar, vinnuhópa eða starfsflokka. Könnunin ætti einnig að fela í sér eigindleg gögn um viðhorf starfsfólks til staðalímynda, og einnig um tækifæri og getu bæði kvenna og karla til jafnvægis milli starfs og einkalífs. Einnig ætti könnunin að miða að því að öðlast skilning á því hvort og þá hvers vegna mismunandi viðbrögð verða við atvinnuáglýsingum fyrirtækisins og hvort núverandi aðferðir í mannauðsmálum séu til þess fallnar að stuðla að jafnrétti kynjanna eða standa í vegi fyrir þátttöku kvenna eða starfsmanna sem sinna þurfa umönnun.

- *Bandalög og samstarf við nágrannastofnanir*

Með samstarfi við nálægar atvinnumiðlanir og jafnréttisstofnanir er hægt að meta ástand nærliggjandi vinnumarkaðar, og slíkt getur hjálpað til við greiningu á því hvers vegna konur eða karlar eru í minnihluta í ákveðnum starfsgreinum.

Samstarf við háskóla, tækni- og iðnskóla, endurmenntunarmiðstöðvar fyrir atvinnulausa og samtök sjálfboðaliða getur verið gagnlegt til að koma auga á ný úrræði.

4.2.2. Fræðsla og vitundarvakning til að allir geti lagt sitt af mörkum

Jafnrétti kynjanna getur verið afar gagnlegur vettvangur til að auka við hæfileika fólks, einkum þeirra sem bera ábyrgð á eftirliti með öðru starfsfólki og ætti að vera ljós þau áhrif sem staðalímyndir geta haft á getu bæði kvenna og karla til að þróa sérstaka hæfileika sína.

Starfsfólk sem sér um ráðningar, valferli, matsgerð og eftirlit ætti að njóta góðs af sérhæfðri fræðslu til að rjúfa staðalímyndir kynjanna og beita sér fyrir raunverulegu jafnrétti þeirra.

Fyrir núverandi og nýráðið starfsfólk getur fræðsla um stefnu fyrirtækisins hvað varðar jafnrétti kynjanna verið mikilvægt tæki til að tryggja að öllum sé ljóst hvað í henni felist fyrir það sjálft. Hvort sem fræðslan kemur frá starfsmönnum fyrirtækisins, fagfólki á sviði mannauðar eða utanaðkomandi leiðbeinendum ætti hún að veita þátttakendum leiðbeiningar varðandi:

- löggjöf um jafnrétti kynjanna og hvaða afleiðingar hún hefur í reynd,
- hlutverk og ábyrgð starfsfólks hvað varðar farsæla framkvæmd aðgerðaáætlunarinnar um jafnrétti kynjanna,
- samskipti við samstarfsfólk og hvernig takast eigi á við áreiti og einelti,

- tækifæri alls starfsfólks til að tjá skoðanir sínar um þessi mál, og einnig þarfir sínar og áhyggjur,
- aðgengi að fræðslu í tengslum við þjónustu við viðskiptavinum með áherslu á kynjamál, þar sem við á.

Til að styðja við fræðslustarfið er rétt að láta starfsfólki í té lesefni sem hægt er að nota síðar.

4.2.3. Skýr jafnréttisstefna í kynjamálum⁹⁴

Jafnréttisstefna í kynjamálum liggur að grunni allra aðgerðaáætlana um jafnrétti kynjanna. Það er afar verðmætt skjal sem:

- útlistar gildismat fyrirtækisins hvað varðar jafnrétti og hvernig því verður beitt í reynd,
- sýnir öllu starfsfólki, mögulegu nýju starfsfólki, viðskiptavinum og birgjum að fyrirtækinu sé alvara með að koma fram af sanngirni og veitir þeim skilning á:
 - hvers konar hegðunar sé krafist af þeim og hvað er ekki ásættanlegt,
 - hvaða væntingar það getur gert til fyrirtækisins.

Jafnréttisstefna í kynjamálum virkar best með stuðningi allra í fyrirtækinu. Allt starfsfólk – eða fulltrúa þess – ætti að hafa með í ráðum og veita ætti öllu starfsfólki tækifæri til að koma skoðunum sínum um stefnuna á framfæri.

Sérhverja stefnu þarf að laga að stærð og vettvangi fyrirtækisins, en lykilatriðin hvað varðar öll lítil eða meðalstór fyrirtæki eru eftirfarandi:

- yfirlýsing á *framτίðarsýn fyrirtækisins um jafnrétti kynjanna*, t.d.:
 - markmið þess að stuðla að og virða jafnrétti kynjanna (og jöfn tækifæri öllum til handa),
 - skuldbinding til þess að tryggja öllu starfsfólki jafnrétti,
- yfirlýsing um skuldbindingu fyrirtækisins til að tryggja *starfsumhverfi þar sem allir geta skilað sínu besta framlagi*, og þar sem allar ákvarðanir grundvallast á verðleikum,
- yfirlýsing um skuldbindingu fyrirtækisins til að vinna gegn *kynferðislegri og annars konar áreitni og öllum birtingarmyndum eineltis*. Í sumum fyrirtækjum er sérstök stefna varðandi áreitni og slíkt getur einnig verið breytilegt eftir ákvæðum laga í hverju landi,
- yfirlýsing um aðgerðir, til dæmis:
 - varðandi mannauð og vinnuskipulag, þar sem fram koma skýr og mælanleg markmið,
 - samskiptaáætlun til að greina öllu starfsfólki á öllum stjórnunarstigum frá stefnunni,
 - fræðsla fyrir allt starfsfólk,
 - eftirlit og mat.

⁹⁴ Í bæklingnum „Diversity at Work 8 Steps for Small and Medium-sized Enterprises“ eru nánari upplýsingar fyrir lítil og meðalstór fyrirtæki. Frekari upplýsingar er að finna á: <http://www.stop-discrimination.info>.

4.3. Ráðstafanir aðgerðaáætlunarinnar – markvissar aðgerðir

4.3.1. Ráðning og val á réttri manneskju í starfið

Ef fyrirtæki annast ráðningar á gagnsæjan og skipulegan hátt kemur það í veg fyrir tvo kostnaðarliði af völdum þess að:

- ráða ranga manneskju, fjárfesta í fræðslu hennar og þurfa að þola lítil afköst og hugsanlega ganga í gegnum uppsögn og nýtt ráðningarferli,
- beitt er ráðningaraðferðum sem fela í sér mismunun og þannig brotið gegn jafnréttislögum, sem hefur í för með sér hættu á kvörtunarmálum og málaferlum.

Skipulögð aðferð mun auðvelda fyrirtækjum að velja besta einstaklinginn í starfið á grundvelli verðleika og gerir einnig þeim sem tók ákvörðunina mögulegt að útskýra val sitt á skýran hátt.

Góð ráð við gerð ítarlegrar starfs- og einstaklingslýsingar

Góð starfslýsing er fyrsta skrefið til að finna réttu manneskjuna í starf. Lýsingin þarf að vera skýr og skorinorð og í henni þarf að koma fram:

- heildartitill og markmið,
- verkefni, ábyrgð og boðleiðir,
- lýsing á einstaklingnum, þ.e. hvaða hæfileika, kunnáttu og viðhorf þarf nauðsynlega að hafa til að sinna starfinu sem best.

Góð starfslýsing er laus við kyntengda hlutdrægni og:

- endurspeglar raunverulegu kröfurnar sem gerðar eru í starfinu frekar en að gefa lýsingu á þeim einstaklingi sem áður sinnti því,
- gerir ekki ráð fyrir eiginleikum sem þörf er á heldur lýsir þeim verkefnum sem einstaklingurinn þarf að geta innt af hendi.
- Til dæmis ætti í stað „þarf að vera í góðu líkamlegu ástandi“ að standa „þarf að lyfta kössum og raða þeim í hillur“ eða „þarf að aka dráttarvél“,
- inniheldur ekki huglæg viðmið (til dæmis í stað þess að skrifa „langreyndur markaðsstjórnandi“ er betra að segja „hefur 5 til 10 ára reynslu“),
- gerir greinarmun á nauðsynlegum skilyrðum (færni sem þörf er á til að sinna starfinu) og æskilegum skilyrðum (færni sem getur bætt afköst í starfi),
- kveður á um skilyrði á borð við líkamlega getu eða útlit á grundvelli raunverulegra starfskrafna, ekki á grundvelli handahófskenndra staðalímýnda,
- gerir aðeins kröfur um formlega menntun (þ.e. um háskóla- eða viðskiptapróf) ef slíkt er raunverulega nauðsynlegt til að hægt sé að sinna starfinu á árangursríkan hátt,
- gerir umsækjendum kleift að leggja mat á það hvort reynsla þeirra í starfi eða einkalífi geti hjálpað þeim að uppfylla starfsskilyrðin, t.d. gæti fyrrum uppvaskari með reynslu af störfum í skólamötuneyti hafa aflað sér þekkingar og færni á sviði hreinlætis, starfsrækslu og viðhalds véla o.þ.h.
- þar er notað skýrt mál sem er laust við kynjamismunun og bæði konum og körlum er boðið að sækja um,
- hugsanlega eru nefndar mögulegar leiðir til starfsframa, fræðslu og þróunar,

- tekur skýrt fram hvort starfið sé hefðbundið fullt starf sem sinna þarf á vinnustað, eða hvort um sé að ræða mögulegan sveigjanleika í skipulagi vinnunnar og vinnutíma,
- telur einstaklingshæfileika, jafnrétti kynjanna og stefnu án aðgreiningar til lykilmæna.

Við undirbúning starfslýsingar getur verið afar mikilvægt að hafa samráð við yfirmenn og samstarfsaðila um starfskröfur til að tryggja að tekið verði á móti nýjum starfsmanni á jákvæðan hátt. Slíkt kann einkum að eiga við þegar kona eða karl er ráðinn í óhefðbundið starf eða í starfshóp sem að mestu leyti er skipaður starfsfólki af gagnstæðu kyni.

Góð ráð þegar auglýst er laus staða

Atvinnuauglýsingar ættu að laða að eins mikið af hæfum umsækjendum og mögulegt er. Ef notaður er listi yfir algenga tengiliði fyrirtækisins til að auglýsa laus störf kann það að leiða til afar takmarkaðs úrvals og hugsanlegt er að það brjóti í bága við lög í sumum löndum. Nýta ætti margvíslegar boðleiðir þegar auglýstar eru lausar stöður:

- vinnumiðlanir á vegum hins opinbera, þar sem skilningur er á þörfum vinnuveitenda staðarins og ákvæðum laga sem beinast gegn mismunun,
- dagblöð sem dreift er á landsvísu, svæðisbundið, eða fagrit,
- skóla í nágrenni fyrirtækisins, starfsmenntamiðstöðvar, tækniskóla eða háskóla,
- einkareknar atvinnumiðlanir,
- samtök sem ekki eru rekin í hagnaðarskyni, hópa, fræðslu- og endurmenntunamámskeið fyrir konur sem hyggjast halda aftur út á vinnumarkaðinn,
- vefsetur/internetið.

Atvinnuauglýsing ætti að:

- lýsa helstu þáttum starfsins og persónulegum einkennum,
- nota málfar sem er laust við kynjamismunun og orðalag þar sem gefur til kynna takmarkanir á grundvelli kyns eða aldurs („laus við fjölskylduábyrgð“, „ungt nýútskrifað fólk“, „þroskuð manneskja“ kann einnig að vera ólöglegt orðalag í mörgum löndum, og betra er að notast við „hann/hún“ frekar en annað hvort „hann“ eða „hún“),
- taka fram að umsóknum frá báðum kynjum sé fagnað,
- gefa skýr fyrirmæli um hvernig nálgast megi umsóknareyðublaðið,
- veita upplýsingar um jafnréttisstefnu fyrirtækisins í kynjamálum og beitingu aðgerðaáætlunar um jafnrétti kynjanna.

Góð ráð varðandi umsóknareyðublöð

Með eyðublaðinu ætti að vera hægt að draga fram þær upplýsingar sem nauðsynlegar eru til að tryggja að hægt sé að gera lista yfir umsækjendur sem til greina koma á fljótlegan hátt. Spurningar ættu að vera með þeim hætti að:

- eingöngu er farið fram á grunnupplýsingar: nafn, heimilisfang og símanúmer er venjulega nóg, persónulegar spurningar eins og t.d. um hjúskaparstöðu eru ekki nauðsynlegar til að hægt sé að meta á umsókn,
- þær miði eindregið að því að ná fram upplýsingum um hæfni umsækjenda til að sinna starfinu,

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

- umsækjendum er gert kleift að sýna fram á hvernig þeir hafa öðlast þá færni sem nauðsynleg er á annan hátt en með formlegu starfi og/eða menntun (t.d. með sjálfböðavinnu eða í hléi frá störfum),
- stöðlunar sé gætt varðandi lykilhæfni sem allt starfsfólk fyrirtækisins kann að þurfa að búa yfir (t.d. hæfni til að starfa í teymi, samskiptahæfileikar o.þ.h.), einnig aukalegar spurningar í tengslum við tæknilegar kröfur sem gerðar eru í starfinu.

Góð ráð fyrir gerð úrtakslista yfir umsækjendur

Þegar gerður er úrtakslisti þarf að meta hvort upplýsingarnar sem gefnar eru upp á umsóknareyðublaðinu samræmist starfskröfunum. Til að draga úr hættunni á hlutdrægu mati ætti að hafa eftirfarandi í huga:

- fleiri en einn aðili ætti að annast gerð úrtakslista,
- öllum aðilum sem koma að vali umsækjanda ætti að vera kunnugt um starfskröfurnar og þeir ættu að hafa hlotið fræðslu í málefnum er varða jafnrétti kynjanna eða a.m.k. ætti að vera tryggt að þeir hafi skilning á slíkum málefnum,
- ef hefð hefur verið fyrir því að eingöngu karlar eða eingöngu konur sinni því starfi sem auglýst er, ætti meta ástæður sem liggja að baki því og hvort slíkt sé réttlætanlegt á grundvelli starfskrafna eða hvort aðeins sé um að ræða staðalímyndir,
- taka ætti upp einfalt kerfi við mat til að hægt sé að mæla hversu vel umsækjendur standast starfskröfurnar,
- meta ætti hverja umsókn með hliðsjón af hverri starfskröfu fyrir sig og veita hverri umsókn stig eftir því hversu vel hún á við starfið. Alla stigagjöf ætti að endurskoða í lok matsins til að ganga úr skugga um að hún hafi farið fram í samræmi við þær heimildir sem gefnar voru upp á umsóknareyðublaðinu.

Einkum ber að athuga:

- rétt er að gera sér grein fyrir því að kunnátta og hæfileikar eru „*kynlausir*” og þeirra er hægt að afla utan vinnustaðar og í hléum frá starfi,
- mat ætti að gera í samræmi við þau skilyrði sem tekin eru fram í persónulýsingunni og ekki ber að breyta skilyrðum til að aðrir aðilar komi til greina síðar (slíkt kann að vera ólöglegt í sumum löndum).

Góð ráð varðandi viðtöl

Viðtöl ættu að fara fram undir stjórn valnefnda sem í eru bæði konur og karlar sem búa að margvíslegri starfsreynslu og hafa góðan skilning á þeim kröfum sem gerðar eru í starfinu. Einkum er gagnlegt að spyrjendur í viðtölum hafi fengið fræðslu til að efla skilning þeirra og vitund varðandi kynjamál.

Í viðtölum ættu allir umsækjendur að fá sams konar spurningar í samræmi við starfslýsinguna og listann yfir þá kunnáttu og hæfni sem krafist er.

Ekki ætti að spyrja um einkalíf umsækjenda þar sem slíkt tengist ekki starfskröfunum, t.d. hjúskaparstöðu, fjölda barna, fyrirætlaðar barneignir, kynhneigð.

Mikilvægt er að í viðtalinu sé einblínt á það verkefni sem inna þarf af hendi, þ.e. að finna rétta manneskju í starfið.

Góð ráð varðandi ákvörðun um ráðningu

Pegar meðmæli eru samþykkt eða athuguð er ráðlegt að láta meðmælandanum í té afrit af starfslýsingunni og biðja um sannanir fyrir hæfni umsækjanda til að standast þær kröfur sem gerðar eru í starfinu.

Taka ætti til greina þann möguleika að breyta fyrirkomulagi starfsins ef slíkt myndi auðvelda afar æskilegum umsækjendum sem búa við takmarkaða ferðagetu eða sérstakar þarfir að ná jafnvægi milli starfs og einkalífs.

Tilkynna ætti öllum umsækjendum um ákvörðunina varðandi umsókn þeirra, einnig þeim umsækjendum sem ekki urðu fyrir valinu.

4.3.2. Ráðningar innan fyrirtækisins – Stöðuhækkunar

Pegar starfsfólk er valið til stöðuhækkunar ættu sömu viðmið að gilda og þegar ráðið er fólk utan fyrirtækisins. Auglýsingar til starfsfólks um lausar stöður ættu að vera með sama fyrirkomulagi og atvinnuauklýsingar sem birtar eru utan fyrirtækisins – þannig að þær laði að besta einstaklinginn í starfið. Auglýsing stöðunnar ætti að vera þannig að hún sé aðgengileg öllu starfsfólki, einnig starfsmönnum sem eru í fæðingar- eða foreldraorlofi.

Allt starfsfólk, konur sem karlar, í fullu starfi eða hlutastarfi

- ætti að hafa jöfn tækifæri til sækja um stöðu sem auglýst er innan eða utan fyrirtækisins, og til að vera sett á úrtakslista,
- ætti að hafa jafnan aðgang að stöðuhækkun,
- ætti að hafa tækifæri til þess að vera boðin staðan í þeim tilgangi að öðlast þroska í starfi,
- ætti að vera reiðubúið til að sækja um stöður innan fyrirtækisins með því að:
 - gera viðeigandi ráðstafanir um tilfærslu í starfi,
 - ætti að fá tækifæri til að vinna í margvíslegu skipulagsumhverfi og afla sér víðtækrar starfsreynslu,
- ætti að fá skýringar á niðurstöðu valferlisins og tækifæri til að þróa hæfileika sína til að standa vel að vígi síðar þegar innri ráðningarferlar fara fram,
- ætti að fá sömu spurningar og allir aðrir ef það er sett á úrtakslista með utanaðkomandi umsækjendum. Ef umsækjendur úr röðum starfsfólks og utanaðkomandi umsækjendur eru ekki spurðir sömu spurninganna er hugsanlegt að slíkt verði talið merki um mismunun.

4.3.3. Fræðsla og starfsproski

Mikilvægt er að allt starfsfólk hafi aðgang að fræðslu óháð m.a. kyni og hvort það sé í hlutastarfi eða fullu starfi. Allt nýtt starfsfólk ætti að fá kynningu á fyrirtækinu, þ.m.t. upplýsingar um jafnréttisstefnu og -ferla fyrirtækisins og skyldur starfsfólks.

Afar mikilvægt er að haga tíma- og staðsetningu fræðslunnar þannig hún sé aðgengileg öllu starfsfólki, konum sem körlum. Því þarf að sjá til þess að fylgst sé með mætingu á fræðslunámskeið og árangri þeirra með hliðsjón af kynjamálum. Hvetja ætti allar konur og karla til að sækja um fræðslunámskeið sem geta aukið við kunnáttu þeirra og aðlögunarhæfni gagnvart breyttum markaðsaðstæðum.

4.3.4. Starfsmat og flokkun – sömu laun.

Í jafnréttislöggjöf er kveðið á um almenn ráðningarskilyrði og að öllu starfsfólki beri að greiða sanngjörn laun. Að greiða sömu laun þýðir að karlar og konur búi við sömu launakjör og skilyrði ef störf þeirra:

- eru þau sömu eða svipuð,
- teljast jafngild samkvæmt starfsmati, eða
- fela í sér jafnmikið gildi með tilliti til þess vinnuframlags, kunnáttu, menntunar og ábyrgðar sem krafist er.

Pegar sömu laun eru greidd hefur það einnig í för með sér að starfsfólki ætti að vera ljóst hvernig launafyrirkomulagið er. Ef ákveðið fyrirtæki greiðir kaupauka ætti starfsfólki þess að vera kunnugt um hvað það þurfi að gera til að eiga rétt á kaupauka og hvernig kaupaukar eru reiknaðir. Ef til staðar eru lagaleg ákvæði um sömu laun kann að vera nauðsynlegt að gera úttekt á launum til að sýna fram á að fyrirtækið fylgi lögunum.

Starfsmat er kerfi til að bera saman og meta á mikilvægi og gildi mismunandi starfa innan fyrirtækis. Matið og tengda aðferðin til ákvörðunar launa grundvallast á þeim kröfum sem gerðar eru í starfinu eða þeim verkefnum sem sinnt er frekar en á frammistöðu einstaklingsins. Starfsmat gegnir mikilvægu hlutverki við að komast að því hvort tvö störf hafi sama gildi, því þannig er mögulegt að gera kerfisbundna greiningu á því gildi sem tengt er ákveðnum störfum.

Ýmsum aðferðum er hægt að beita til að meta störf, en þær eru ekki alltaf lausar við kyntengda hlutdrægni. Þetta er einkar mikilvægt því algengt er að staðalímyndir séu í óhag störfum sem unnin eru af konum. Til dæmis getur „áhætta og líkamleg áreynsla” sem gefið er til kynna að starf húsvorðar (karlastarf) hafi í för með sér verið talin meiri en sú áhætta og líkamleg áreynsla sem fylgir starfi skrifstofuræstitækis á næturvakt (kvennastarf).

Starfsmat sem laust er við kyntengda hlutdrægni sviptir hulunni af þeim staðalímyndum kynjanna sem hafa áhrif á flokkun starfa og matskerfi í fyrirtæki eða atvinnugeira, með því að taka tillit til fjögurra grunnþátta og undirþátta:

- **Hæfni:** reynsla, fræðsla, menntun og hæfni (andleg og líkamleg) sem þörf er á til að sinna starfinu.
- **Áreynsla:** sú líkamlega eða andlega áreynsla sem nauðsynleg er til að sinna starfinu.
- **Ábyrgð** á mannauði, tæknibúnaði og fjármagni.
- **Starfskjör:** starfsumhverfið, þ.m.t. efnislegt umhverfi, andlegur þrýstingur og hættur tengdar starfinu.

Yfirleitt fer endurskoðun á flokkun starfa og matskerfi fram undir formerkjum áætlana um launajöfnuð í löndum þar sem lög gera kröfur um að fyrirtæki sýni fram á að þau mismuni ekki konum í launum. Slíkt getur þó komið vinnuveitendum til góða, því endurmat á störfum gerir mögulegt að endurskipuleggja starfsþjálfunarnámskeið og hagræða störfum. Í nýlegri könnun Alþjóðavinnuárástafnunar er lögð til tafla til samanburðar á kostnaði og ávinningi af áætlunum um launajöfnuð, með áherslu á ávinning sem hægt er að magngreina tafarlaust eins og t.d. bætt ráðningarferli, minni starfsmannavelta, og bætt framleiðsluferli og gæðakerfi.⁹⁵ Frekari upplýsingar um mismunandi aðferðir til starfsmats án kyntengdrar hlutdrægni er að finna í kafla 4.4. hér á eftir.

⁹⁵ Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, Alþjóðavinnuárástafnunar, Genf, 2006, bls. 50 – 51.

4.3.5. Sértaekar aðgerðir

Nauðsynlegt er að vinna bug á staðalímyndum kynjanna en það færir okkur ekki endilega umsvifalaust jafnrétti kynjanna. Ef eftirlit sýnir að fólki úr ákveðnum hópum sem mynda minnihluta í fyrirtækinu virðist ekki ganga eins vel og öðru starfsfólki, ætti að taka til athugunar hvort viðeigandi sé að grípa til sértaekra lagalegra aðgerða.

Með sértaekum aðgerðum er hægt að tryggja hópum sem staðið hafa höllum fæti hjálp við að sækja um starf hjá samtökum eða fyrirtæki og auka þannig við framboð umsækjenda. Þess háttar lagaleg ákvæði gera fyrirtækinu kleift að hvetja til umsókna um störf eða stöðuhækkanir frá ákveðnum samfélagshópum sem mynda minnihluta í starfsliði þess í heild eða á ákveðnum stigum.

Aðgerðir gætu m.a. falið í sér:

- að bjóða upp á tækifæri til starfsreynslu,
- opna daga.

Einnig er hægt að bjóða fræðslunámskeið til að gera þátttakendum mögulegt m.a. að:

- öðlast hæfni sem þarf til að keppa um störf og tækifæri til stöðuhækkana,
- fylla út umsóknareyðublið af færni,
- bæta viðtalstækni sína,
- auka sjálfstraust sitt eða ákveðni,
- endurmennta starfsfólk, þ.m.t. konur, þar sem starfshæfnin er orðin ryðguð eða úrelt,
- þróa stjórnunarhæfileika til að hvetja konur til að sækja um stöðuhækkun,
- veita starfandi konum eða konum sem vilja halda aftur út á vinnumarkaðinn ráðgjöf og leiðsögn.

4.3.6. Jafnvægi milli starfs og einkalífs – betra líf, betra starf!

Margir vinnuveitendur sem hafa komið á fjölskylduvænum starfsháttum segja að þau góðu áhrif sem slíkt hefur á fyrirtæki þeirra vegi mun þyngra en sem nemur umsýslukostnaðinum. Góðu áhrifin eru m.a.:

- fyrirtækinu helst betur á hæfu starfsfólki,
- minni kostnaður við ráðningar og fræðslu,
- umsækjendur búa yfir víðtækari reynslu,
- fleiri mæður snúa aftur til starfa að loknu fæðingarorlofi,
- minni veikindi og fjarvera starfsfólks,
- betri tímavarsla,
- dreifing vinnuálags,
- betri liðsandi meðal starfsfólks,
- aukin framleiðni,
- minni streita,
- meiri hollusta og skuldbinding,
- vinnuveitandi fær á sig gott orðspor.

AÐ VEKJA MÁLS Á VANDANUM

Að ná jafnvægi milli starfs og einkalífs er gott fyrir viðskipti. Sveigjanleg vinnutilhögun getur komið fyrirtækinu og starfsfólki þess til góða og aukið viðskiptin. Þó er mikilvægt að sýna aðgætni ef aðeins er stuðst við óformlegt fyrirkomulag. Nauðsynlegt er að hafa skýr viðmið til að tryggja að sveigjanleiki gagnist bæði starfsfólki og fyrirtækinu. Einnig er mikilvægt að tryggja að ekki aðeins konur heldur einnig karlar meðal starfsfólks fái möguleika og hvatningu til að nýta til fulls þau lagalegu ákvæði sem í gildi eru til að bæta jafnvægið milli starfs og einkalífs og auka tækifærin til að sinna fjölskyldunni.

Fyrirtæki munu hagnast og starfsfólk mun blómstra ef þeim gefst tækifæri til að ná góðu jafnvægi milli starfs og einkalífs. Ef fólk er boðin sveigjanleg vinnutilhögun sem kemur til móts við þarfir þess í einkalífi og starfi mun fyrirtækið hagnast vegna aukinnar framleiðni og bættrar frammistöðu. Einnig auðveldar það starfsfólki að uppfylla skuldbindingar sínar utan starfsins. Þetta getur svo stuðlað að því að draga úr fjarveru og veikindum starfsmanna.

Verðmætasta auðlind fyrirtækis er starfsfólkið, þekking þess og færni. Nú til dags þarf að sýna forsjálni þar sem þjóðfélagið og starfsvenjur taka örum breytingum. Sveigjanleg vinnutilhögun snýst um það að viðurkenna rétt einstaklinga til einkalífs utan vinnustaðarins. Slíkt getur hjálpað fólki við að laga foreldrahlutverk og aðrar umönnunarskyldur sínar að starfinu á skilvirkari hátt. Í flestum löndum Evrópusambandsins er vinnandi foreldrum tryggður réttur samkvæmt lögum til að annast ung börn sín (eða fötluð börn). Afar mikilvægt er að grannskoða á hlutlægan hátt þann mögulega ávinning af beiðnum um sveigjanlegan vinnutíma, ef slíkt er betra fyrir starfsmanninn og gæti virkað fyrir fyrirtækið. Sveigjanlegur vinnutími hentar einnig við aðrar kringumstæður, eins og t.d. þegar annast þarf aldraða fjölskyldumeðlimi eða koma til móts við þarfir fatlaðra einstaklinga eða skuldbindingar af trúarlegum ástæðum. Hér á eftir er listi yfir nokkra möguleika í boði varðandi sveigjanlega vinnutilhögun:⁹⁶

- Starfi deilt.
- Hlutastarf (réttur til að leggja fram beiðni um að vinna í hlutastarfi og að beiðnin sé tekin til raunverulegrar athugunar).
- Sveigjanlegur vinnutími.
- Misserisbundin vinna.
- Fjarvinna.
- Réttur til að skiptast á vöktum.
- Færri vinnustundir að eigin ákvörðun starfsmanns.
- Vinnustundir á ársfyrirkomulagi.

4.3.7. Niðurstöður

Litlum og meðalstórum fyrirtækjum er afar hætt við að falla í gildru staðalímynda. Álagið sem fylgir viðskiptum er oft yfirþyrmandi og krefst skipulagslegra aðgerða. Að beita aðgerðaáætlun um jafnrétti kynjanna er skipulagslegt svar við mörgum þeim viðfangsefnum sem takast þarf á við í heimi viðskiptanna nú til dags.

⁹⁶ Frekari upplýsingar um mismunandi fyrirkomulag er að finna m.a. í „*Information Sheet series on working time and work organization*” sem gefin er út af Alþjóðavinnuárástofnuninni, vinnuskilyrða- og atvinnuþátttökuáætlun, fáanleg á: http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_infosheets.htm.

4.4. Yfirlit yfir átaksverkefni þar sem finna má leiðir til framkvæmdar á jafnréttisáætlunum fyrirtækja

Bretland

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, *Advisory Booklet on Tackling discrimination and promoting equality*, ACAS, London, 2006. <http://www.acas.org.uk/>

Belgía

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Guide pour l'égalité des femmes et des hommes lors de la valorisation des fonctions*.

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8486>

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Check-list «non-sexisme» dans l'évaluation et la classification des fonctions*.

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8560>

Frakkland

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, *Le Label Egalité*, 2004. <http://www.travail.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/label-egalite.html>

La promotion de l'égalité dans l'entreprise (e-learning module)

<http://www.halde.fr/elearning/>

Spánn

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto de la Mujer; *Programa Optima: Manual de Orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las Empresas: Nuevas situaciones - Nuevas respuestas*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid, 1999.

Good practice guide to guarantee equal pay and tools in order to eliminate salary discrimination. (enska, franska, þýska, portúgalska og spænska)

<http://www.tt.mtas.es/optima/>

Ítalía

Bollino Rosa S.O.N.O. - Stesse Opportunità, Nuove Opportunità

<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/>

Kanada

Canadian Human Rights Commission, Pay Equity Directorate, Anti-Discrimination Programs Branch, *Guide to pay equity and job evaluation*. Fáanleg á netinu á

<http://www.chrc-ccdp.ca>

Bandaríkin

American Federation of State, County and Municipal Employees, *We're Worth It: An AFSCME Guide to Understanding and Implementing Pay Equity*.

Resource package of information for building capacity and awareness about pay equity.

<http://www.afscme.org>

Svíþjóð

Harriman, A., Holm, C., *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands*, Equal Opportunities Ombudsman, Lönelots/JämO, 2000, 2001.

<http://www.jamombud.se/inenglish/docs/Stepstopayequity.pdf>

Alþjóðavinnumálastofnunin

A step-by-step guide to job evaluation methods free from gender biases, ILO, Genf, verður gefin út síðar.

Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, ILO, Genf, 2006.

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=6596

HEIMILDALISTI

1. kafli. Viðskiptalegur ávinningur af jafnrétti kynjanna

- Adler R.D., framkvæmdastjóri rannsóknarmiðstöðvar á sviði leyndra hindrana á starfsframa kvenna, „Women in the Executive Suite Correlate to Higher Profits”, *Glass Ceiling Research Center – Harvard Business Review*, nóvember 2001.
- Balderrama, A., „Generation Y: Too demanding at work?”, *Careerbuilder.com*. Fáanleg á: <http://www.cnn.com/2007/LIVING/worklife/12/26/cb.generation/index.html>.
- Carone, C., Costello, D., „Can Europe Afford to Grow Old?”, *Finance and Development*, september 2006, Nr. 43.
- Catalyst, The Bottom Line: connecting corporate performance and gender diversity, janúar 2004, 34 bls., af www.catalyst.org.
- Catalyst, The Bottom Line: Corporate performance and Women’s Representation on Boards, 2007, www.catalyst.org.
- Cunningham, J., Roberts, P., Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing, Marshall Cavendish, 2006.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., Baumgarten, P., *Women Matter - Gender diversity, a corporate performance driver*, McKinsey & company, Inc., 2007, 28 bls.
- Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, *Women and Men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends*, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, Lúxemborg, 2008, 54 bls., ISBN 978-92-79-08135-4. Fáanleg á: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.
- Forrester Consulting, *Is Europe Ready For The Millennials? Innovate To Meet The Needs Of The Emerging Generation*, Cambridge, 2006. – Fáanleg á: <http://www.ffpress.net/Kunden/XER/Downloads/XER87000/XER87000.pdf>.
- Healy, R., „10 Ways Generation Y Will Change the Workplace”, *Work/Life, Generation Y*, 23. maí 2008. Fáanleg á: <http://www.employeeevolution.com/archives/2008/05/23/10-ways-generation-y-will-change-the-workplace/>.
- Kingsmill, D., *Report on Women’s Employment and Pay*, London, 2001.
- Kotiranta, A., Kovalaine, A., Rouvinen, P., „Female leadership and firm profitability”, *EVA analysis*, Nr. 3, september 2007. Fáanleg á: <http://www.eva.fi>.
- Monks, K., *The Business Impact of Equality and Diversity - The International Evidence*, the Equality Authority and the National Centre for Partnership & Performance, júlí 2007, 72 bls.
- NAS recruitment communications, „Generation Y. The Millennials: ready or not, here they come”, *NAS insights*, 2006. Fáanleg á: <http://www.nasrecruitment.com/talents/tips/NASinsights/GenerationY.pdf>.
- NUTEK, The Swedish Business Development Agency, *Gender and profit*, 1999, fáanleg á ensku á www.equalpay.nu/en_fakta.html.

Peters, H., Kabakoff, R., *A new look at the glass ceiling: the perspective from the top*, MRG Research report, 2002. Fáanleg á: <http://www.mrg.com>.

Simosko, N., „What Higher Profits? Smash the Glass Ceiling”, - Fáanleg á: <http://www.fastcompany.com/user/nina-simosko.htm>.

The Lehman's Brothers Centre of Women in Business, *Innovative Potential: Men and Women in Teams*, London Business School, London 2007.

Vinnicombe, S., Singh V., *The 2003 Female FTSE Index*, Centre for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, 2003. Fáanleg á: <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbl/downloads/FTSEIndex2003.pdf>.

Wittenberg-Cox, A., Maitland, A., *Why women mean business: Understanding the emergence of the economic revolution*, Wiley & Sons, Chichester, 2008.

Women to the top, The business case for gender diversity, 4 bls., af www.women2top.net.

2. kafli. Hafa störf kyn?

Catalyst, Women „Take Care”, Men „Take Charge”: Stereotyping of US Business Leaders Exposed, 2005, 45 bls., af www.catalyst.org.

Colmou, A. M., *L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes. Quels obstacles? Quelles solutions?*, La Documentation Française, Paris, 1999, bls. 52. Report commissioned by the Minister for the Civil Service, State Reform and Decentralization, 1999. Fáanleg á: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000782/index.shtml>.

Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, Secrétariat aux Droits des femmes et à la formation professionnelle, Service des droits des femmes et de l'égalité, Service de l'information et de la communication, *Guide d'appui à la négociation*. Fáanleg á: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>.

Donial-Shaw, G., Junter-Loiseau, A., „La formation des femmes aux nouvelles technologies: une mauvaise réponse à un vrai problème”, *Les Cahiers du MAGE*, 1/97.

ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality – Second Follow-up report - 2007*, nóvember 2007, 102 bls., af <http://ec.europa.eu>.

EU-Equal, „Establishing a culture of gender equality in the business world”, 2007. Fáanleg á: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-pb07-busiwor_en.pdf.

Aðalskrifstofa framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins á sviði rannsókna, vísinda og félagsmála, *SHE Figures. Women and Science, Statistics and indicators 2006*, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, Lúxemborg, 2006. - ISBN 92-79-01566-4. Fáanleg á: <http://www.europa.eu>.

Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, *Report on Equality between Women and Men – 2008*, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, janúar 2008, 36 bls., COM (2008)10 final. Fáanleg á: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf.

- Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, Lúxemborg, 2005 – 94 bls.
- Hagstofa Evrópubandalaganna, „The life of Women and Men in Europe - A statistical portrait”, *Statistical Books - Population and Social Conditions*, 2008 útgáfa, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, Lúxemborg, 2008, 243 bls. - ISBN 978-92-79-07069-3.
- Franco, A., „The Concentration of Women and Men by Sector of Activity”, *Statistics in Focus – Population and social conditions*, 53/2007, Evrópubandalögin, 2007.
- IPSOS, for Rebondir, „Une minorité de femmes a été victime d'une discrimination à l'embauche”, survey carried out by on a sample of nearly 500 people in April 2000. Fáanleg á: <http://www.ipsos.fr>.
- NAS recruitment communications, *Generation Y: The Millennials - Ready or not, here they come*, 2006, 13 bls., af www.nasrecruitment.com.
- OECD, *PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World*, OECD, París, 2007. Fáanleg á <http://www.oecd.org>.

3. kafli: Leikreglurnar

- Ráð Evrópusambandsins, *Joint Employment Report 2007/2008*, mars 2008, 16 bls., af <http://ec.europa.eu>.
- European Commission, *A Roadmap for Equality between Women and Men – 2006-2010*, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, Lúxemborg, apríl 2006, 38 bls. – ISBN 92-79-00707-6
- Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, *Gender Equality Law in the European Union*, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, Lúxemborg, 2007, 8 bls.
- Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, „A renewed social agenda for Europe: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe”, Brussel, 2. júlí 2008, COM (2008) 412 endanleg.
- Hagstofa Evrópubandalaganna, „European Business. Facts and figures”, *Statistical Books- Industry, Trade and Services*, 2007 útgáfa, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, Lúxemborg, 2007, 431 bls. - ISBN 978-92-79-07024-2.
- Hagstofa Evrópubandalaganna, „European Business. Facts and figures”, *Statistical Books - Industry, Trade and Services*, 2008 edition, skrifstofa opinberrar útgáfustarfsemi Evrópubandalaganna, Lúxemborg, 2008 - ISBN 978-92-79-07024-2.
- Manpower Inc., „Confronting the Talent Crunch: 2008”, *Manpower White Paper*, 2008, 20 bls. af www.manpower.com.
- Gallup í Ungverjalandi, að beiðni aðalskrifstofu á sviði fyrirtækja og iðnaðar, „Survey of the Observatory of European SMEs – Summary”, *Flash Eurobarometer series n°196 – Enterprise Observatory Survey*, 2007, 24 bls.

4. kafli: Að gera jafnrétti kynjanna að hluta fyrirtækjameningar

Catalyst, *The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't*, Catalyst, New York, 2007. Fáanleg á:
<http://www.catalyst.org>.

Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, ILO, Genf, 2006, bls. 50 – 51.

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality* – mars 2005, 11 bls., af <http://ec.europa.eu>.

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality First Follow-up report - 2006*, 91 bls., af <http://ec.europa.eu>.

ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality – Second Follow-up report - 2007*, nóvember 2007, 102 bls., af <http://ec.europa.eu>.

Alþjóðavinnumálastofnunin, „Information Sheet series on working time and work organization”, *Conditions of Work and Employment Programme*, fáanleg á:
http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_infosheets.htm.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Guide pour l'Égalité des Femmes et des Hommes lors de la Valorisation des Fonctions », extrait du module de formation *Evaluation et classification de fonctions. Instruments pour un salaire égal*, Ministère Fédéral de l'Emploi et du Travail, Brussel, 2000, 11 bls. Fáanleg á:
www.emploi.belgique.be

2. þáttur er aðeins tiltæk á ensku.