

Borgum v/ Norðurslóð
600 Akureyri
Sími 460-8900 Fax 460-8919
rha@unak.is
<http://www.rha.is>



JAFNRÉTTI Á VINNUSTÖÐUM Á ÍSLANDI

*Rannsókn á viðhorfi stjórnenda fyrirtækja til jafnréttis og
mismununar*

Febrúar 2014

Marta Einarsdóttir

Verknúmer: R12034KAN

© RHA-Rannsókn- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri 2014

Öll réttindi áskilin. Skýrslu þessa má ekki afrita með neinum hætti, svo sem með ljósmyndun, prentun, hljóðritun eða á annan sambærilegan hátt, að hluta eða í heild, án skriflegs leyfis útgefanda.

RHA-S-12-2014

ISSN 1670-8873 (vefútgáfa)

L-ISSN 1670-8873 (prentútgáfa)

Skýrsla unnin fyrir Jafnréttisstofu

EFNISYFIRLIT

1.	SAMANTEKT	1
2.	INNGANGUR	3
3.	FRAMKVÆMD OG HEIMTUR	5
3.1.	TÚLKUN GAGNA	6
4.	NIÐURSTÖÐUR	7
4.1.	BAKGRUNNSBREYTUR	7
4.1.1.	<i>Kyn þátttakenda</i>	7
4.1.2.	<i>Aldur þátttakenda</i>	7
4.1.3.	<i>Menntun þátttakenda</i>	8
4.1.4.	<i>Staða (starfstíll) þátttakenda</i>	8
4.1.5.	<i>Tegund vinnustaða</i>	9
4.1.6.	<i>Starfssvið fyrirtækja og stofnana</i>	10
4.1.7.	<i>Staðsetning vinnustaða eftir landshluta</i>	11
4.1.8.	<i>Fjöldi starfsmanna</i>	12
4.1.9.	<i>Tengsl kyns við aðrar bakgrunnsbreytur</i>	13
4.1.10.	<i>Tengsl milli stærðar fyrirtækja og stöðu svarenda</i>	17
4.2.	JAFNRÉTTISMÁL OG JAFNRÉTTISÁÆTLUN Á VINNUSTAÐNUM	20
4.2.1.	<i>Fræðsla um jafnrétti á vinnustaðnum</i>	20
4.2.2.	<i>Hversu mikið jafnrétti svarendum fannst vera á eigin vinnustað</i>	23
4.2.3.	<i>Unnu fyrirtæki eftir jafnréttisáætlun?</i>	27
4.2.4.	<i>Þeir þættir sem jafnréttisáætlanir náðu til</i>	33
4.2.5.	<i>Munur meðal þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til kynferðis</i>	34
4.2.6.	<i>Munur meðal þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til aldurs</i>	34
4.2.7.	<i>Munur milli þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til trúar/ lífsskoðunar</i> .	34
4.2.8.	<i>Munur meðal þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til kynhneigðar</i>	35
4.3.	KYNFERÐISLEG ÁREITNI.....	36
4.3.1.	<i>Hafði vinnustaðurinn áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni?</i>	36
4.3.2.	<i>Kærum/kvartanir sem upp höfðu komið vegna kynferðislegrar áreitni</i>	41
4.4.	MISMUNUN Á VINNUSTÖÐUM.....	44
4.4.1.	<i>Almenn mismunun á vinnustöðum á Íslandi</i>	44

4.4.2.	<i>Mismunun á eigin vinnustað</i>	45
4.4.3.	<i>Kætur eða kvartanir vegna mismununar</i>	47
4.5.	TILSKIPANIR ESB UM JAFNRÉTTI Á VINNUSTÖÐUM	49
4.5.1.	<i>Þekking á tilskipunum ESB um jafnrétti á vinnustöðum</i>	49
4.5.2.	<i>Áhugi svarenda á að þekkja betur til tilskipana ESB</i>	53
4.5.3.	<i>Skoðun svarenda á því hvort fræðslu vantaði um tilskipanir ESB</i>	57
4.5.4.	<i>Þörf á jafnréttislöggjöf sem tekur til fleiri þátta en jafnréttis</i>	60
4.6.	ATHUGASEMDIR ÞÁTTAKENDA.	63
5.	TIL UMHUGSUNAR	65
6.	VIÐAUKI 1 - SPURNINGALISTI	68

MYNDIR

Mynd 1. Staðsetning fyrirtækja, flokkað í höfuðborgarsvæðið, landsbyggðina og fleiri en einn landshluta.	11
Mynd 2. Menntun svarenda eftir kyni.....	13
Mynd 3. Staða eftir kyni.	14
Mynd 4. Fjöldi starfsmanna á vinnustað, eftir kyni.....	15
Mynd 5. Aldur svarenda, eftir kyni.....	16
Mynd 6. Staða svarenda eftir stærð fyrirtækis.....	17
Mynd 7. Staða eftir menntun.	19
Mynd 8. Fræðsla á vinnustaðnum, flokkað í mikil, lítil og engin.	20
Mynd 9. Hversu mikil fræðsla fór fram á vinnustað, greint eftir fjölda starfsmanna, staðsetningu og starfsvettvangi fyrirtækja ásamt menntun og stöðu svarenda.	21
Mynd 10. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum, flokkað í mikið, lítið og nokkuð.	23
Mynd 11. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum, eftir kyni.....	24
Mynd 12. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum, eftir stöðu... ..	25
Mynd 13. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum, eftir starfsvettvangi.....	26
Mynd 14. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun?	27
Mynd 15. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir kyni svarenda.....	28
Mynd 16. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir stöðu svarenda.	29
Mynd 17. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir fjölda starfsmanna.....	30
Mynd 18. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir staðsetningu.	31
Mynd 19. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir menntun.	32
Mynd 20. Þeir þættir sem jafnréttisáætlun vinnustaðarins tók til.....	33
Mynd 21. Var til áætlun á vinnustað til að takast á við kynferðislega áreitni?	36
Mynd 22. Var til áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni? Greint eftir kyni.	37
Mynd 23. Var til áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni? Greint eftir stöðu.....	38
Mynd 24. Var til áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni? Greint eftir starfsmannafjölda.....	39

Mynd 25. Hlutfall vinnustaða sem höfðu áætlun um kynferðislega áreitni á vinnustað, greint eftir menntun.	40
Mynd 26. Höfðu borist kærur/kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni á síðustu þremur árum?	41
Mynd 27. Höfðu borist kærur/kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni á síðustu þremur árum? Greint eftir starfsmannafjölda.....	42
Mynd 28. Þeir þættir sem svarendur töldu mismunað eftir á íslenskum vinnumarkaði og hlutfall þeirra sem merkti við hvern þátt.	44
Mynd 29. Hversu mikið eða lítið leitaðist vinnustaðurinn við að mismuna ekki fólki?.....	45
Mynd 30. Höfðu borist kvartanir/kærur á síðustu þremur árum vegna mismununar á vinnustaðnum?	47
Mynd 31. Fjöldi kæra, eftir tegund mismununar og hlutfall hverrar tegundar mismununar af heildarkærum.	48
Mynd 32. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar, flokkað í vel, illa og ekki neitt.	49
Mynd 33. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar (2000/43/EB) um jafnrétti án tillits til kynþáttar, eftir stöðu.	50
Mynd 34. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi, flokkað í vel, illa og ekki neitt.	51
Mynd 35. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi, eftir stöðu.	52
Mynd 36. Áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB um jafnrétti og bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi.....	53
Mynd 37. Áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir kyni.....	54
Mynd 38. Áhugi meðal kvenna á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir stöðu.....	55
Mynd 39. Áhugi meðal karla á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir stöðu.	55
Mynd 40. Áhugi meðal kvenna á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir starfsmannafjölda.	56
Mynd 41. Áhugi meðal karla á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir starfsmannafjölda. ...	56
Mynd 42 Töldu svarendur vanta fræðslu um tilskipanir ESB (2000/43/EB) og (2000/78/EB)?	57
Mynd 43. Töldu svarendur vanta fræðslu um tilskipanir ESB? Greint eftir kyni.	58

Mynd 44. Töldu svarendur vanta fræðslu um tilskipanir ESB? Greint eftir stöðu.....	59
Mynd 45. Hversu mikla þörf töldu svarendur á jafnréttislöggjöf sem nær til fleiri þátta en kynferðis?	60
Mynd 46. Hversu mikla þörf töldu svarendur á nýrri jafnréttislöggjöf? Greint eftir kyni.	61
Mynd 47. Hversu mikla þörf töldu svarendur á nýrri jafnréttislöggjöf? Greint eftir stöðu.....	62

TÖFLUR

Tafla 1. Kyn þátttakenda.....	7
Tafla 2. Aldursdreifing þátttakenda.....	7
Tafla 3. Menntun þátttakenda.	8
Tafla 4. Staða þátttakenda.	8
Tafla 5. Skilgreining vinnustaðar.	9
Tafla 6. Starfsvettvangur fyrirtækja.....	10
Tafla 7. Starfssvið stofnana og félagasamtaka.	10
Tafla 8. Staðsetning vinnustaða eftir landshluta.....	11
Tafla 9. Fjöldi starfsmanna.	12
Tafla 10. Hlutfall forstjóra/framkvæmdastjóra og starfsmannastjóra/mannauðsstjóra, eftir fjölda starfsmanna og kyni.....	18
Tafla 11. Hversu mikil fræðsla fór fram um jafnréttismál á vinnustaðnum.	20
Tafla 12. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum.	23
Tafla 13. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir kyni svarenda.	28
Tafla 14. Var til áætlun um kynferðislega áreitni á vinnustað, eftir kyni?	37
Tafla 15. Fjöldi kæra/kvartana vegna kynferðislegrar áreitni síðustu þrjú árin.	43
Tafla 16. Hversu mikið vinnustaðurinn leitaðist við að mismuna ekki fólki, greint eftir kyni.	46
Tafla 17. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar.	49
Tafla 18. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi.....	51
Tafla 19. Áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB um jafnrétti og bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi.....	53
Tafla 20. Áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir kyni.	54
Tafla 21. Hversu mikla þörf töldu svarendur á jafnréttislöggjöf sem nær til fleiri þátta en kynferðis?	60

1. SAMANTEKT

Þessi skýrsla fjallar um niðurstöður spurningakönnunar á vegum Jafnréttisstofu þar sem yfirmenn fyrirtækja með 25 eða fleiri starfsmenn voru spurðir um jafnréttismál og viðhorf til mismununar, á eigin vinnustað og á íslenskum vinnumarkaði almennt. Einnig var spurt um þekkingu á og viðhorf til tilskipana ESB um annars vegar jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna (Nr. 2000/43/EB) og hins vegar bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi (Nr. 2000/78/EB). Rannsóknin var þáttur í verkefni sem Jafnréttisstofa tekur þátt í með Mannréttindaskrifstofu Íslands og Fjölmeningarsetrinu á Ísafirði. Verkefnið lýtur meðal annars að því að kortleggja mismunun á íslenskum vinnumarkaði og kanna þekkingu stjórnenda á mismununartilskipununum tveimur. Verkefnið var styrkt af Progress-sjóði Evrópusambandsins.

Könnunin náði til 558 fyrirtækja og svarhlutfall var 50,5%. Niðurstöður voru skoðaðar út frá starfsmannafjölda, staðsetningu og tegund fyrirtækis ásamt kyni, stöðu (starfstitli), aldri og menntun svarenda.

Í ljós kom að fræðsla um jafnrétti var lítil á vinnustöðum og að meirihluti fyrirtækja vann ekki eftir jafnréttisáætlun né hafði áætlun um hvernig bregðast ætti við kynferðislegri áreitni. Hins vegar taldi meirihluti yfirmanna að mikið jafnrétti væri á þeirra vinnustað og að leitast væri við að mismuna ekki fólki. Mikill meirihluti taldi þó að mismunun ætti sér stað á íslenskum vinnumarkaði. Flestir töldu mismunun eiga sér stað á grundvelli kynferðis (63,8%) en fæstir vegna trúar/lífsskoðunar (20,5%).

Yfir 80% svarenda þekktu ekki til áðurnefndra tilskipana ESB um jafnrétti og bann við mismunun á vinnumarkaði. Meirihluti (62,7%) taldi fræðslu vanta um þessar tilskipanir en þó hafði meirihluti (59,6%) lítinn eða engan áhuga á að þekkja betur til þeirra. Meirihluti (62,4%) taldi ekki þörf á nýrri jafnréttislöggjöf sem tæki til fleiri þátta en kynferðis. Nokkur munur var á afstöðu til þessara spurninga eftir kyni og stöðu svarenda.

Þær bakgrunnsbreytur sem höfðu mest áhrif á niðurstöður voru kyn og staða svarenda ásamt stærð fyrirtækis. Kyn tengdist einnig öðrum bakgrunnsbreytum þar sem konur voru hlutfallslega yngri, höfðu meiri formlega menntun og unnu frekar sem starfsmannastjórar/mannauðsstjórar en karlar.

2. INNGANGUR

Jafnréttisstofa lét í september - október 2013 leggja könnun fyrir yfirmenn fyrirtækja með fleiri en 25 starfsmenn. Markmið könnunarinnar var að skoða viðhorf yfirmanna til jafnréttismála og mismununar á íslenskum vinnumarkaði og kanna hvernig þessum málum væri háttað í íslenskum fyrirtækjum. Spurt var um jafnrétti á sviði kynferðis, aldurs, trúar/lífsskoðunar, kynhneigðar, fötlunar, kynþáttar og þjóðernisuppruna.

Litlar upplýsingar eru til um meinta mismunun í fyrirtækjum á Íslandi og því var áhugavert að afla upplýsinga um þetta efni. Einnig tengist rannsóknin fyrirhugaðri innleiðingu á tveimur tilskipunum Evrópusambandsins á Íslandi. Annars vegar kynþáttatilskipun nr. 2000/43/EB um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna og hins vegar atvinnumálatilskipun nr. 2000/78/EB sem kveður á um bann við hvers konar mismunun á vinnumarkaði t.d. vegna aldurs, kynhneigðar, trúar/lífsskoðunar eða fötlunar.

Könnuninni var skipt í fjóra undirþætti.

- Í fyrsta lagi var spurt um jafnréttismál og jafnréttisáætlun fyrirtækisins.
- Í öðru lagi var spurt um kynferðislega áreitni á vinnustaðnum og hvort áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni væri til staðar.
- Í þriðja lagi var spurt um mismunun á vinnustöðum.
- Í fjórða lagi var spurt um þekkingu á og viðhorf til tilskipana ESB um jafnrétti og bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi.

Bakgrunnsbreyturnar sem spurt var um voru fjöldi starfsmanna, staðsetning vinnustaðar og starfssvið. Einnig var spurt um kyn, aldur og menntun svarenda og stöðu þeirra innan fyrirtækisins. Í skýrslunni er niðurstöðum skipt í þessa fjóra undirþætti og þær greindar eftir ofangreindum bakgrunnsbreytum.

Rannsókn- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) sá um framkvæmd og úrvinnslu könnunarinnar: Eva Halapi, Halla Hafbergsdóttir og Marta Einarsdóttir sáu um gerð spurningalista í samráði við Jafnréttisstofu, Marta Einarsdóttir safnaði gögnum, vann úr þeim ásamt Evu Halapi og skrifaði skýrsluna.

3. FRAMKVÆMD OG HEIMTUR

Spurningalisti var saminn af RHA, í samstarfi við Jafnréttisstofu. Krækja á spurningalistann var send í tölvupósti til þeirra fyrirtækja á Íslandi sem höfðu 25 starfsmenn og fleiri¹. Í 18. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla segir: „*Atvinnurekendur og stéttarfélag skulu vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði*“ og „*fyrirtæki og stofnanir þar sem starfa fleiri en 25 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skulu setja sér jafnréttisáætlun*“. Þann 1. september 2013 gengu í gildi breytingar á ákvæðum laga um hlutafélög og einkahlutafélög sem gera fyrirtækjum með fleiri en 50 starfsmenn skylt að jafna hluta karla og kvenna í stjórnnum fyrirtækja. Af þessum ástæðum var talin þörf á að afla upplýsinga um stöðu jafnréttismála hjá fyrirtækjum af ofangreindri stærð.

Þýði rannsóknarinnar var 643 fyrirtæki². Netfanga var aflað í tvennu lagi, eftir stærð fyrirtækja, annars vegar fyrir fyrirtæki með 25-49 starfsmenn og hins vegar fyrir fyrirtæki með 50 starfsmenn og fleiri. Ekki reyndist unnt að afla netfanga fyrir öll fyrirtækin sem höfðu 50 starfsmenn eða fleiri, þannig að könnunin var send til 565 fyrirtækja. Þar af höfðu sjö fyrirtæki sagt sig úr slíkum könnunum fyrirfram. Af þeim 558 fyrirtækjum sem fengu listann sagði 31 sig frá þátttöku í könnuninni. Svör bárust frá 282 og svarhlutfall er því 50,5%. Þetta telst nokkuð góð svörun þegar um netkönnun er að ræða og hafa ber í huga að í þessu tilfelli er úrtakið 88% af þýðinu. Svörin ættu því að gefa nokkuð góða vísbendingu um jafnréttismál hjá fyrirtækjum af þessari stærð.

Tölvupóstarnir voru sendir á eitt netfang í hverju fyrirtæki. Krækjuna á könnunina var einungis hægt að nota einu sinni til að tryggja að bara einn starfsmaður svaraði á hverjum vinnustað. Þegar upplýsingar um netföng æðstu stjórnenda voru aðgengilegar voru póstarnir sendir á þá en stílaðir á framkvæmdastjóra/

¹ Spurningunum var svarað í gegnum Survey Monkey forritið, sjá: www.surveymonkey.com.

² Samkvæmt upplýsingum frá ríkisskattstjóra og Creditinfo.

mannauðsstjóra þannig að æðsti stjórnandi gæti áframsent krækjuna ef hann/hún kaus. Tekið var fram í ítrekunarbréfum að framkvæmdastjóra/mannauðsstjóra væri frjálst að áframsenda póstinn á annan starfsmann sæju þeir sér ekki fært að svara sjálfir. Þegar um var að ræða mörg fyrirtæki í sömu samsteypu var miðað við að yfirmaður svaraði fyrir hönd þeirra allra. Gagnasöfnun hófst í september 2013 og þrjú ítrekunarbréf voru send. Gagnasöfnun lauk í október.

3.1. Túlkun gagna

Gögn voru skoðuð út frá öllum bakgrunnsbreytum og þar sem um kynjamun var að ræða var kannað hvort kyn tengdist öðrum bakgrunnsbreytum³. Á bilinu 5-32 þátttakendur slepptu því að svara einstökum spurningum. Í útreikningum og samsvarandi töflum og myndum er heildartala svarenda miðuð við þau svör sem bárust en ekki heildarfjöldi þátttakenda. Í sumum tilfellum var summa prósentutölu 99,9% eða 100,1% og var þá námundað í 100%.

Kí-kvaðrat marktektarprófið og Kendall's Tau-c raðfylgnistuðullinn voru notuð til þess að greina hvort tölfræðilega marktækur munur væri til staðar á milli hlutfalla hópa. Miðað var við marktektarmörkin $p \leq 0,05$. Greint er frá marktækum mun á milli hópa en ekki fjallað sérstaklega um greiningar sem gerðar voru þar sem ekki fannst marktækur munur.

Viðeigandi er að nota Tau-c raðfylgnistuðullinn þegar að minnsta kosti önnur breytan er mæld á raðkvarða og um er að ræða ójafnan fjölda greiningarflokka og svarflokka. Tau-c má lesa sem fylgnistuðul sem gefur gildi á bilinu +/- 0-1. Gildi á bilinu 0.1-0.19 telst vera væg fylgni; á bilinu 0,2 – 0,29 meðalfylgni og fylgnistuðull sem er 0,3 eða stærri telst sýna sterka fylgni.

Kí-kvaðrat prófið er viðeigandi þegar verið er að skoða nafnbreytur með nokkuð jafnan fjölda greiningarflokka.

³ SPSS tölfræðiforritið (útgáfa 21) var notað við úrvinnslu gagna.

4. NIÐURSTÖÐUR

4.1. Bakgrunnsbreytur

4.1.1. Kyn þátttakenda

Af þeim 263 svarendum sem gáfu upp kyn sitt voru 171 eða 65,0% karlar og 92 eða 35,0% konur (Tafla 1).

Tafla 1. Kyn þátttakenda.

Kyn	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Karl	171	65,0
Kona	92	35,0
Samtals	263	100,0

4.1.2. Aldur þátttakenda

Stærstur hluti svarenda (75,3%) var á aldersbilinu 36-55 ára, 9,0% voru yngri en 35 ára og 15,7% voru 56 ára og eldri (Tafla 2).

Tafla 2. Aldursdreifing þátttakenda.

Aldur	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
35 ára og yngri	24	9,0
36-45 ára	103	38,4
46-55 ára	99	36,9
56 ára og eldri	42	15,7
Samtals	268	100,0

4.1.3. Menntun þátttakenda

Tæplega 70% svarenda höfðu lokið háskólanámi, 26,1% voru með stúdentspróf, iðnpróf eða einingar á háskólastigi og 4,7% höfðu grunnskólapróf eða einingar á framhaldsskólastigi (Tafla 3). Í greiningu var nám flokkað á þennan hátt en í töflum er talað um grunnskólapróf og stúdentspróf/iðnpróf fyrir viðkomandi flokk til að stytta texta í töflu.

Tafla 3. Menntun þátttakenda.

Menntun þátttakenda	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Grunnskólapróf/ólokið framhaldsskólanám	12	4,7
Stúdentspróf/Iðnpróf/Háskólabrú	37	14,4
Einingar á háskólastigi	30	11,7
Grunnnám úr háskóla	90	35,2
Framhaldspróf úr háskóla	87	34,0
Samtals	256	100,0

4.1.4. Staða (starfstíll) þátttakenda

Stærstur hluti þeirra sem svaraði gegndi stöðu forstjóra/framkvæmdastjóra eða 63,1%, 30,2% gegndu starfi starfsmannstjóra/mannauðsstjóra, 3,0% stöðu fjármálastjóra, 1,5% sinnti skrifstofu-, markaðs- og sölumálum og 2,2% féllu undir liðinn „annað“ (Tafla 4).

Tafla 4. Staða þátttakenda.

Staða innan fyrirtækis	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Forstjóri/framkvæmdastjóri	169	63,1
Starfsmannastjóri/mannauðsstjóri	81	30,2
Fjármálastjóri	8	3,0
Skrifstofu-, markaðs- og sölumál	4	1,5
Annað	6	2,2
Samtals	268	100,0

Þegar niðurstöður voru skoðaðar fannst í sumum tilfellum marktækur munur milli forstjóra/framkvæmdastjóra og starfsmannastjóra/mannauðsstjóra. Í útreikningum voru allir aðrir felldir undir hópinn „annað“. Svör þeirra virtust líkari svörum forstjóra/framkvæmdastjóra en starfsmannastjóra/mannauðsstjóra. Þar sem svarendur í floknum „annað“ voru fáir og þar sem leitað var eftir viðhorfum framkvæmdastjóra/forstjóra og starfsmannastjóra/mannauðsstjóra var ákveðið að sleppa floknum „annað“ þegar spurningar voru skoðaðar út frá stöðu (starfstíli) þátttakenda.

4.1.5. Tegund vinnustaða

Mikill meirihluti (92,9%) þeirra vinnustaða sem tóku þátt voru einkafyrirtæki, 5,6% voru opinber fyrirtæki eða stofnun og 1,5% svarenda voru félagasamtök (Tafla 5).

Tafla 5. Skilgreining vinnustaðar.

Skilgreining vinnustaðar	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Opinbert fyrirtæki/stofnun	15	5,6
Einkafyrirtæki	248	92,9
Félagasamtök	4	1,5
Samtals	267	100

4.1.6. Starfssvið fyrirtækja og stofnana

Af fyrirtækjunum störfuðu 66,4% í þjónustu, 23,1% í iðnaði, 9,7% í sjávarútvegi og 0,8% í landbúnaði (Tafla 6). Þar sem tiltölulega fáir vinnustaðir flokkuðust undir iðnað, sjávarútveg og landbúnað voru þeir flokkaðir saman í breytuna „frumgreinar“ í frekari úrvinnslu. Frumgreinar voru síðan bornar saman við þjónustu.

Tafla 6. Starfsvettvangur fyrirtækja.

Geiri	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Í iðnaði	57	23,1
Í sjávarútvegi	24	9,7
Í þjónustu	164	66,4
Í landbúnaði	2	0,8
Samtals	247	100

Á meðal stofnana og félagasamtaka sinntu 82,2% einhvers konar þjónustu, 10,7% unnu að heilbrigðismálum og velferð og 7,1% að menntun (Tafla 7).

Tafla 7. Starfssvið stofnana og félagasamtaka.

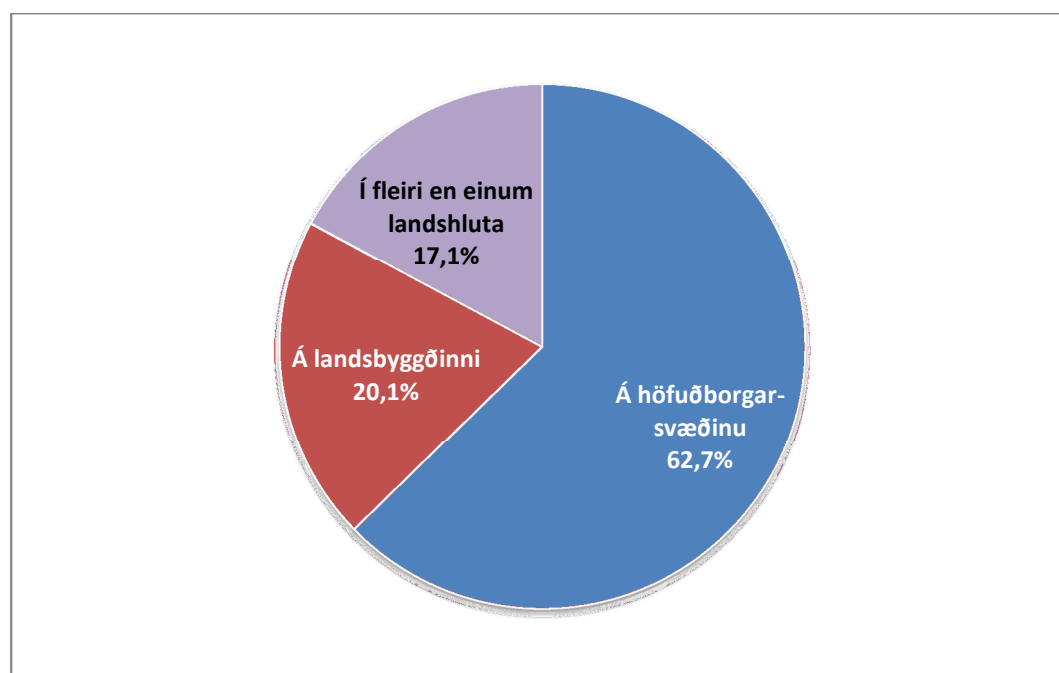
Starfssvið	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Menntun	2	7,1
Heilbrigði og velferð	3	10,7
þjónusta	23	82,2
Samtals	28	100

4.1.7. Staðsetning vinnustaða eftir landshluta

Tafla 8. Staðsetning vinnustaða eftir landshluta.

Staðsetning vinnustaða	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Á höfuðborgarsvæðinu	168	62,7
Á Suðurlandi	13	4,9
Á Suðurnesjum	5	1,9
Á Austurlandi	3	1,1
Á Norðurlandi	15	5,6
Á Vesturlandi	11	4,1
Á Vestfjörðum	7	2,6
Í fleiri en einum landshluta	46	17,1
Samtals	268	100

Tafla 8 sýnir staðsetningu vinnustaða eftir landshluta. Til að auðvelda úrvinnslu og samanburð var fyrirtækjum skipt í þrjá meginflokka eftir því hvort þau voru starfrækt á höfuðborgarsvæðinu, á landsbyggðinni eða í fleiri en einum landshluta. Meirihluti vinnustaðanna eða 62,7% voru staðsettir á höfuðborgarsvæðinu, 20,1% á landsbyggðinni og 17,1% í fleiri en einum landshluta (Mynd 1).



Mynd 1. Staðsetning fyrirtækja, flokkað í höfuðborgarsvæðið, landsbyggðina og fleiri en einn landshluta.

4.1.8. Fjöldi starfsmanna

Stærstur hluti vinnustaða (39,8%) var með 49 starfsmenn eða færri. Svipað hlutfall (36,2%) hafði 90 starfsmenn eða fleiri og 24,0% vinnustaða höfðu 50-89 starfsmenn (Tafla 9).

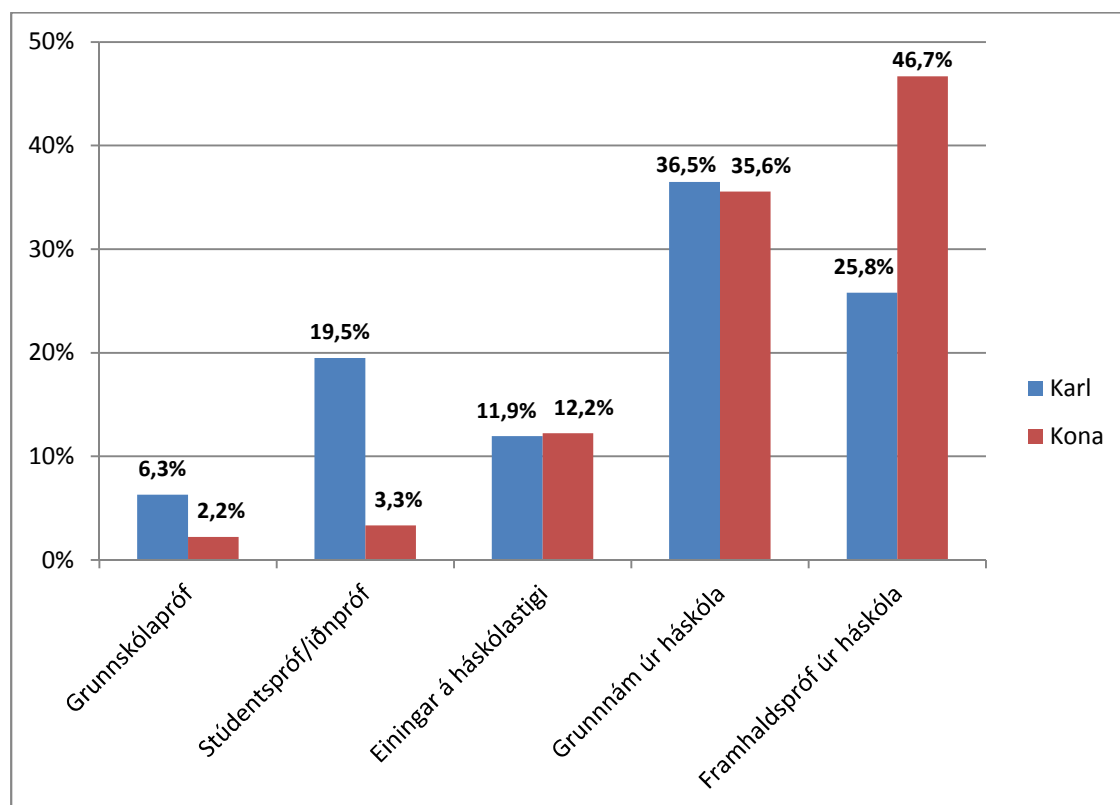
Tafla 9. Fjöldi starfsmanna.

Fjöldi starfsmanna	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
49 starfsmenn og færri	101	39,8
50-89 starfsmenn	61	24,0
90 starfsmenn og fleiri	92	36,2
Samtals	254	100,0

4.1.9. Tengsl kyns við aðrar bakgrunnsbreytur

Þegar tengsl voru skoðuð á milli kyns og annarra bakgrunnsbreyta kom í ljós að marktækur munur var á milli kynja hvað varðaði menntun, stöðu, starfsmannafjölda og aldur.

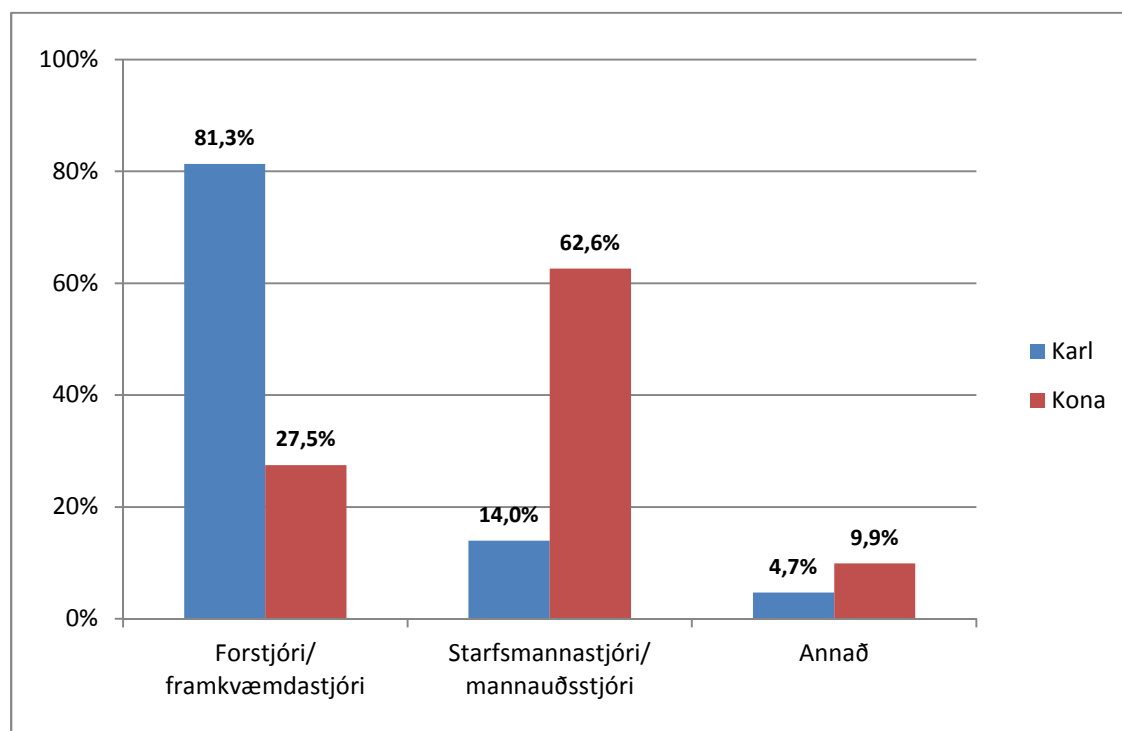
Menntun og kyn tengdust þannig að mun hærra hlutfall karla (25,8%) en kvenna (5,5%) hafði ekki stundað háskólanám⁴. Hlutfall karla og kvenna sem hafði stundað nám á háskólastigi án þess að ljúka því eða grunnnám í háskóla var nánast jafnt. Mun hærra hlutfall kvenna (46,7%) en karla (25,8%) hafði lokið framhaldsnámi í háskóla (Mynd 2).



Mynd 2. Menntun svarenda eftir kyni.

⁴ Kendall's tau-c = -,105; α = ,034

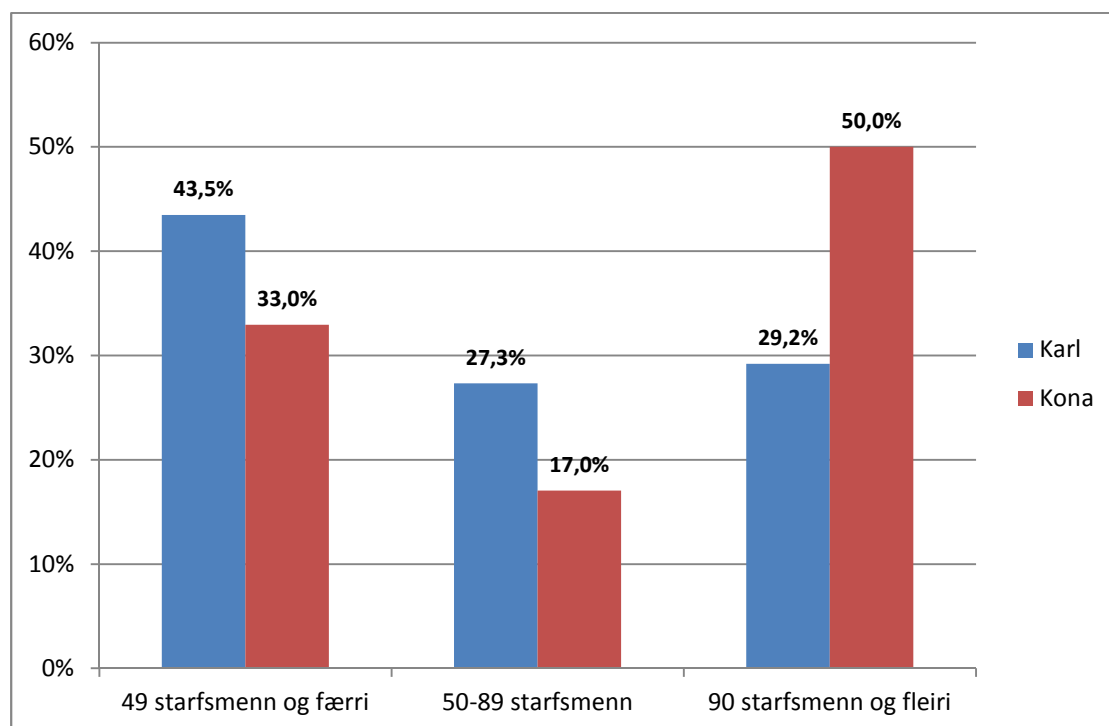
Sterk tengsl voru á milli kyns og stöðu⁵. Yfirgnæfandi meirihluti (81,3%) karlkyns svarenda var forstjóri/framkvæmdastjóri, 14,0% unnu sem starfsmannastjóri og 4,7% sem annað. Rúmur meirihluti (62,6%) kvenna var starfsmannastjóri/ mannauðsstjóri, 27,5% kvenkyns svarenda voru forstjóri/framkvæmdastjóri og 9,9% annað (Mynd 3).



Mynd 3. Staða eftir kyni.

⁵ $\chi^2=75,344(2)$, $p=0,000$

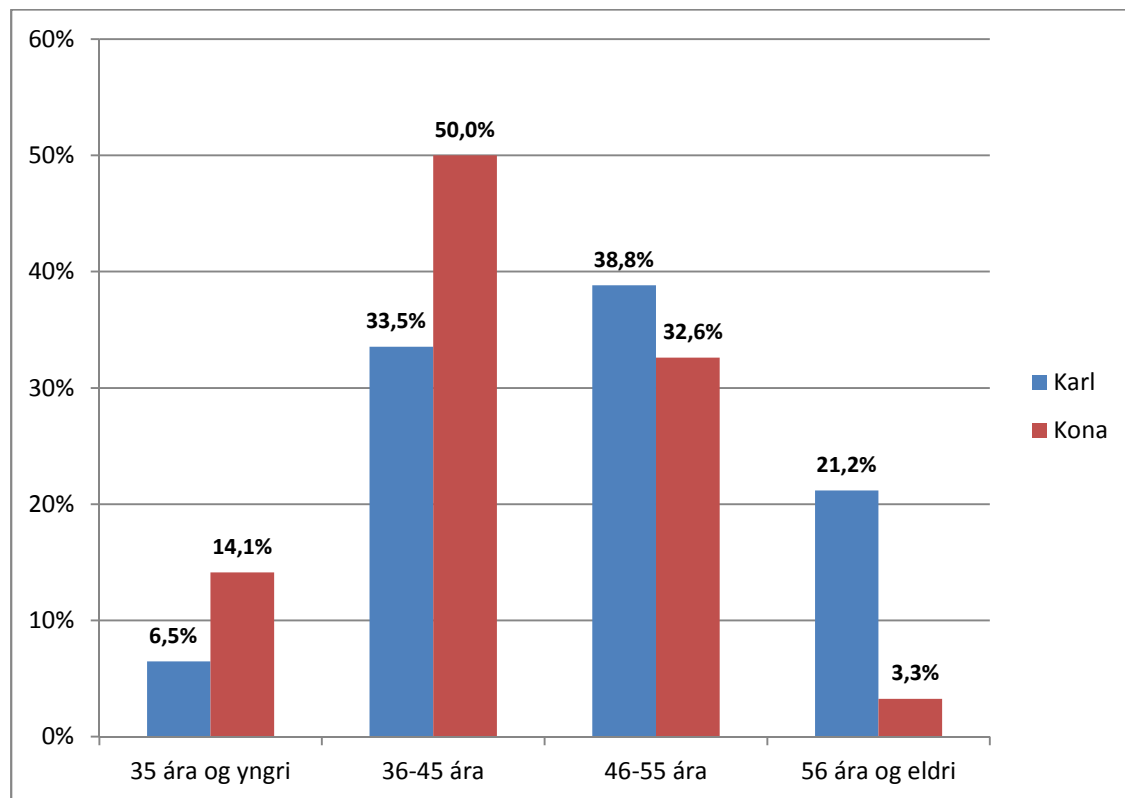
Kyn og starfsmannafjöldi tengdust á þann hátt að stærsta hlutfall karla (43,5%) vann hjá fyrirtækjum með 49 eða færri starfsmenn en svipað hlutfall karla vann hjá fyrirtækjum með 50-89 starfsmenn (27,3%) og 90 starfsmenn og fleiri (29,2%). Hjá konum voru hlutföllin þannig að helmingur þeirra (50,0%) vann í fyrirtækjum með 90 starfsmenn eða fleiri, þriðjungur (33,0%) vann í fyrirtækjum með 49 starfsmenn eða færri og 17,0% í fyrirtækjum með 50-89 starfsmenn⁶ (Mynd 4).



Mynd 4. Fjöldi starfsmanna á vinnustað, eftir kyni.

⁶ Kendall's tau-c =,176; α =,008

Þegar aldur var skoðaður út frá kyni kom í ljós að 64,1% kvenna voru 45 ára eða yngri á meðan að 60,0% karla voru 46 ára eða eldri⁷ (Mynd 5).

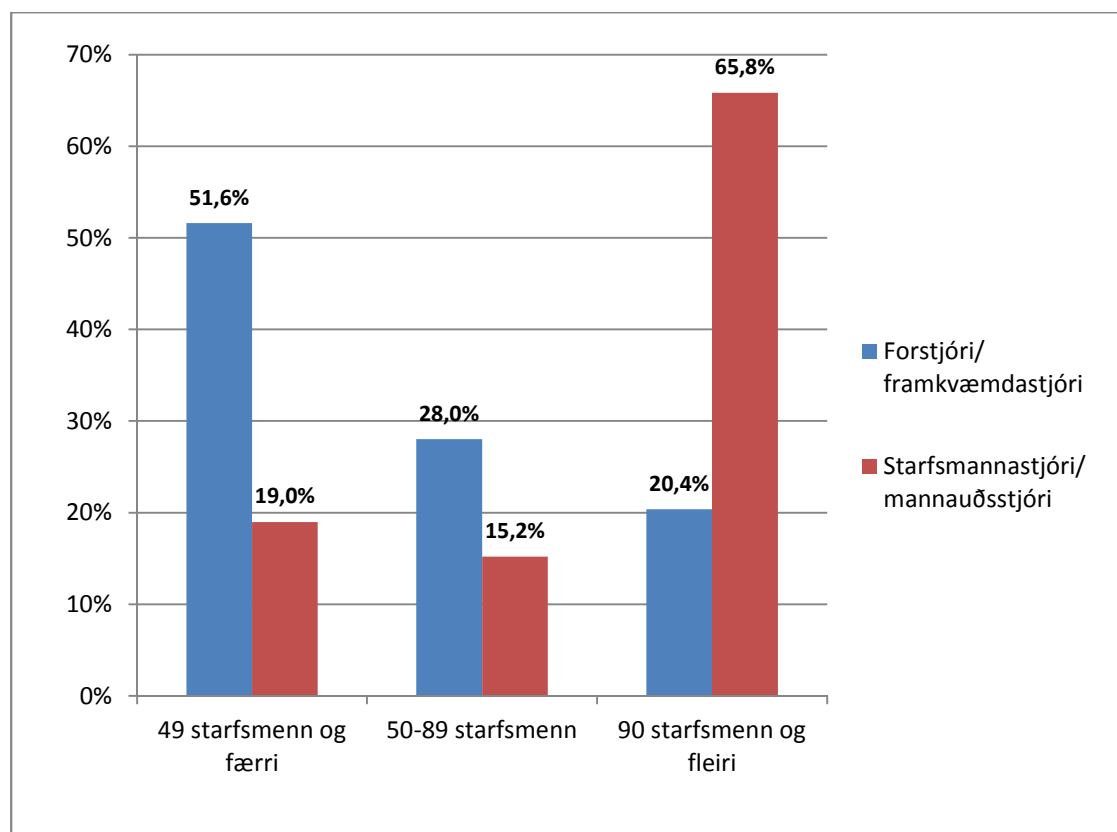


Mynd 5. Aldur svarenda, eftir kyni.

⁷ Kendall's tau-c = -,285; $\alpha = ,000$

4.1.10. Tengsl milli stærðar fyrirtækja og stöðu svarenda

Tengsl voru á milli stærðar vinnustaðar og stöðu (starfstíls) svarenda⁸. Um helmingur (51,6%) þeirra forstjóra/framkvæmdastjóra sem svöruðu vann hjá vinnustöðum með 49 starfsmenn eða færri, 28,0% unnu hjá vinnustöðum með 50-89 starfsmenn og 20,4% unnu hjá vinnustöðum með 90 starfsmenn eða fleiri. Hins vegar unnu u.þ.b. tveir þriðju hlutar þeirra starfsmannastjóra/mannauðsstjóra sem svöruðu á vinnustöðum með 90 starfsmenn eða fleiri, 19,0% þar sem starfsmenn voru færri en 50 og 15,2% hjá vinnustöðum með 50-89 starfsmenn (Mynd 6).



Mynd 6. Staða svarenda eftir stærð fyrirtækis.

⁸ $\chi^2=47,872(2)$, $p=,000$

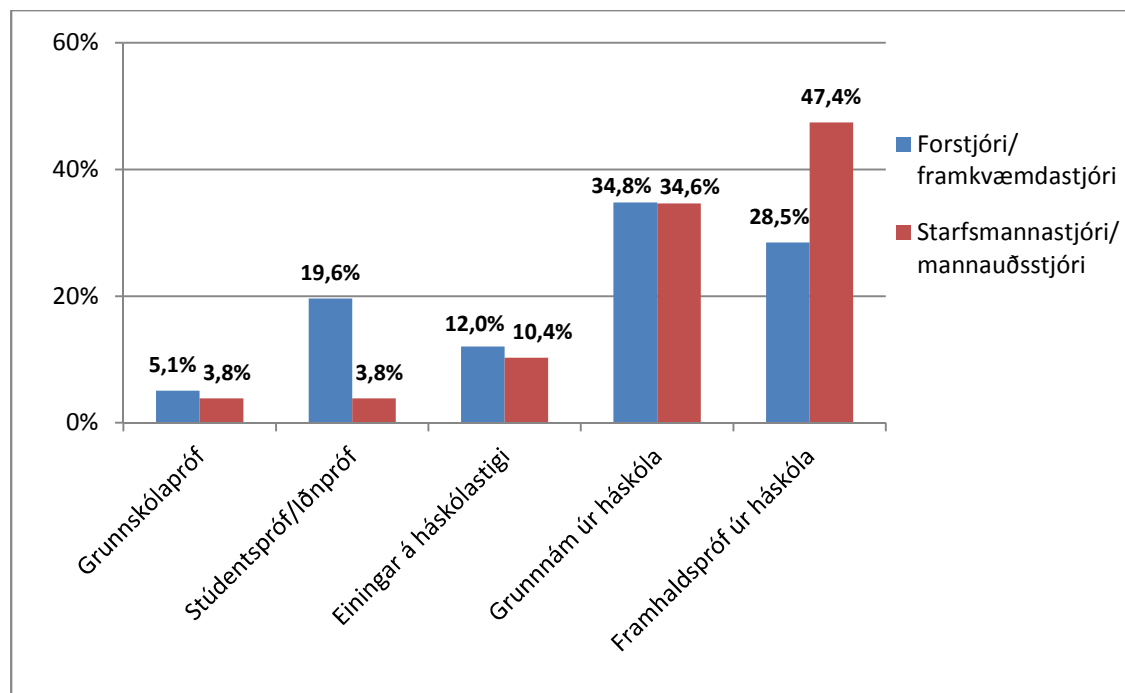
Þegar kyn var skoðað með tilliti til fjölda starfsmanna og stöðu kom í ljós að á meðal karla voru um 95% svarenda hjá fyrirtækjum með 89 starfsmenn og færri forstjórar/framkvæmdastjórar á móti 4-5 prósentum starfsmannastjóra/mannauðsstjóra. Í fyrirtækjum með 90 starfsmenn eða fleiri var jafnara hlutfall milli forstjóra/framkvæmdastjóra (55,8%) og starfsmannastjóra/mannauðsstjóra (44,2%) þó hlutfall stjórnenda væri enn hærra (Tafla 10).

Tafla 10. Hlutfall forstjóra/framkvæmdastjóra og starfsmannastjóra/mannauðsstjóra, eftir fjölda starfsmanna og kyni.

Starfsmanna- fjöldi	Starfsheiti	Kyn	
		Karl	Kona
49 starfsmenn og færri	Forstjóri/framkvæmdastjóri	95,7	52,0
	Starfsmannastjóri/mannauðsstjóri	4,3	48,0
	Samtals	100,0	100,0
50-89 starfsmenn	Forstjóri/framkvæmdastjóri	95,2	23,1
	Starfsmannastjóri/mannauðsstjóri	4,8	76,9
	Samtals	100,0	100,0
90 starfsmenn og fleiri	Forstjóri/framkvæmdastjóri	55,8	19,5
	Starfsmannastjóri/mannauðsstjóri	44,2	80,5
	Samtals	100,0	100,0
Öll fyrirtæki	Forstjóri/framkvæmdastjóri	84,4	30,4
	Starfsmannastjóri/mannauðsstjóri	15,6	69,6
	Samtals	100,0	100,0

Á meðal kvenna vann svipað hlutfall sem forstjóri/framkvæmdastjóri (52%) og mannaúðsstjóri/starfsmannastjóri (48%) í fyrirtækjum með 49 starfsmenn og færri. Í fyrirtækjum með 50 starfsmenn eða fleiri vann hins vegar yfirgnæfandi hluti kvenna sem mannaúðsstjóri/starfsmannastjóri (76,9% og 80,5%) (Tafla 10).

Tengsl voru á milli náms og stöðu í fyrirtækinu⁹ á þann hátt að mun hærra hlutfall starfsmannastjóra/mannauðsstjóra (47,4%) en forstjóra/framkvæmdastjóra (28,5%) var með framhaldsmenntun úr háskóla og mun hærra hlutfall forstjóra/framkvæmdastjóra (24,7%) en starfsmannastjóra/mannauðsstjóra (7,6%) hafði ekki stundað háskólanám (Mynd 7).



Mynd 7. Staða eftir menntun.

Út frá bakgrunnsupplýsingum má álykta að konur í úrtakinu séu heldur yngri en karlar, hafi meiri formlega menntun en karlar og að hærra hlutfall kvenna starfi að mannauðsmálum en stjórnun í þeim fyrirtækjum/stofnunum sem tóku þátt. Einnig að hærra hlutfall kvenna vann í fyrirtækjum með fleiri en 90 starfsmenn en í minni fyrirtækjum sem gæti tengst því að stærri fyrirtæki voru líklegri til að hafa mannauðsstjóra.

⁹ Kendall's tau-c = ,234; α = ,000

4.2. Jafnréttismál og jafnréttisáætlun á vinnustaðnum

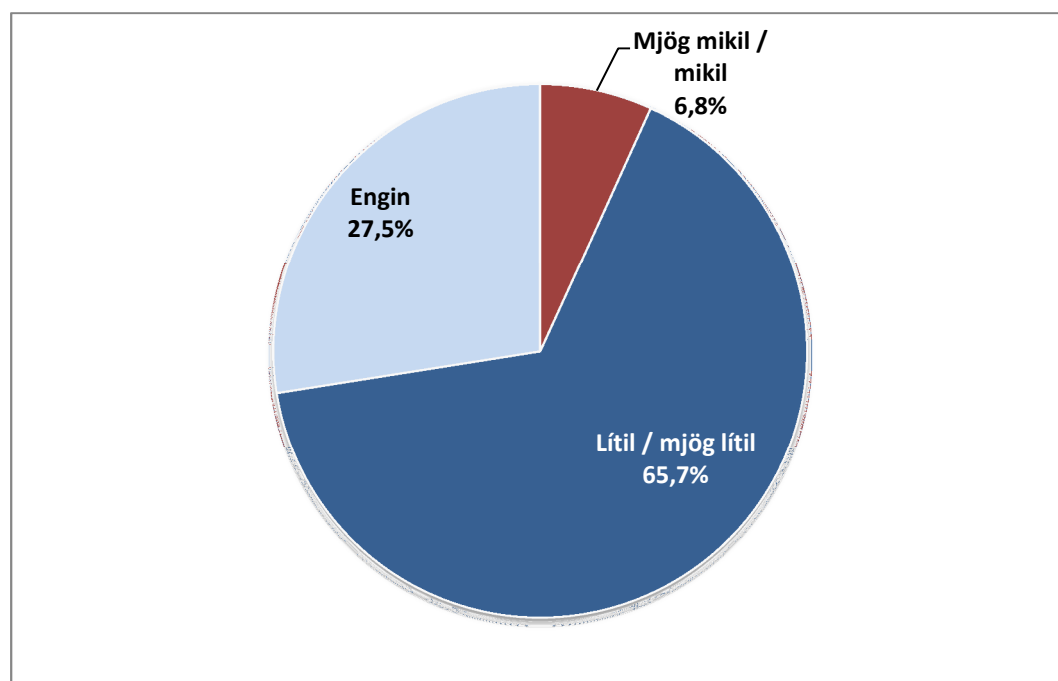
Í þessum hluta verður fjallað um jafnréttismál og jafnréttisáætlanir fyrirtækja.

4.2.1. Fræðsla um jafnrétti á vinnustaðnum

Mikill meirihluti svarenda (93,2%) sagði að engin eða lítil/mjög lítil fræðsla færi fram um jafnrétti á þeirra vinnustað (Tafla 11 og Mynd 8).

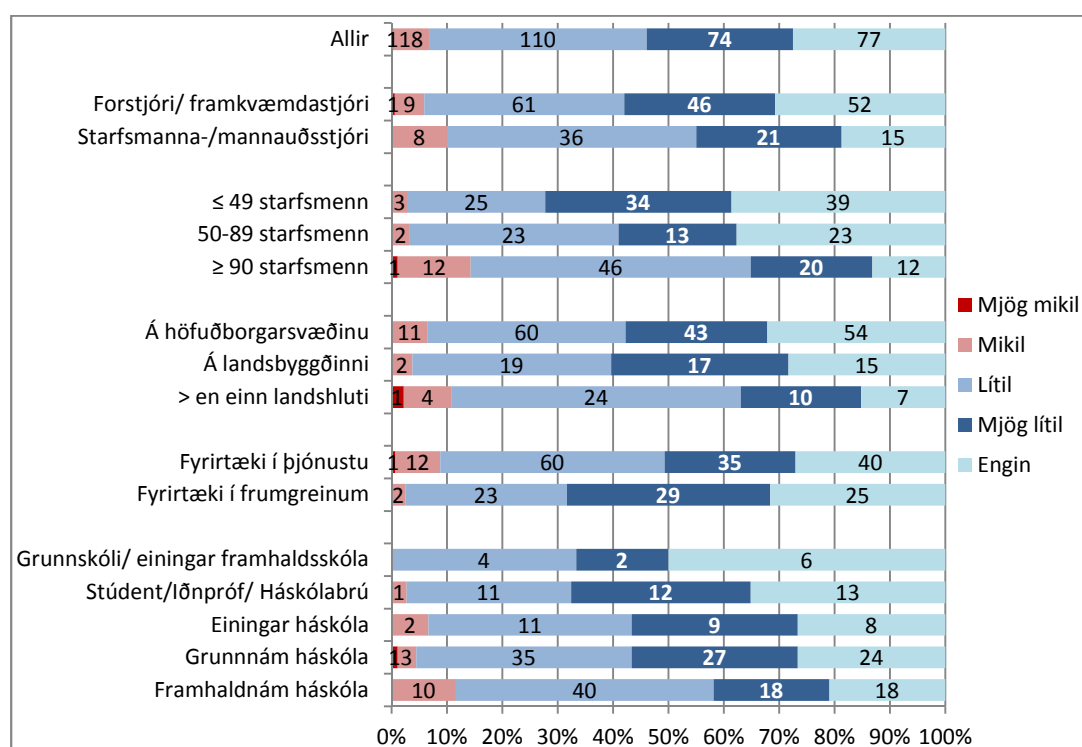
Tafla 11. Hversu mikil fræðsla fór fram um jafnréttismál á vinnustaðnum.

Fræðsla um jafnréttismál	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Mjög mikil	1	0,4
Mikil	18	6,4
Lítill	110	39,3
Mög lítil	74	26,4
Engin	77	27,5
Samtals	280	100



Mynd 8. Fræðsla á vinnustaðnum, flokkað í mikil, lítill og engin.

Marktækur munur var á því hvernig þessari spurningu var svarað eftir stöðu svarenda¹⁰, fjölda starfsmanna¹¹, staðsetningu fyrirtækja¹², starfsvettvangi þeirra¹³ og námi svarenda¹⁴. Mynd 9 greinir svör eftir ofangreindum breytum, þar sem tölur innan í súlunum tákna fjölda (n) og hver súla sýnir hlutfall tiltekins svars af hundraði. Helmingi hærra hlutfall starfsmannastjóra/ mannauðsstjóra (10,0%) en forstjóra/framkvæmdastjóra (5,3%) sagði mikla fræðslu fara fram á vinnustaðnum og mun lægra hlutfall starfsmannastjóra/mannauðsstjóra (18,8) en forstjóra/framkvæmdastjóra (30,8%) sagði að engin fræðsla færi fram.



Mynd 9. Hversu mikil fræðsla fór fram á vinnustað, greint eftir fjölda starfsmanna, staðsetningu og starfsvettvangi fyrirtækja ásamt menntun og stöðu svarenda.

Mun hærra hlutfall svarenda í fyrirtækjum með fleiri en 90 starfsmenn sagði að mikil fræðsla færi fram og mun lægra hlutfall þeirra að engin fræðsla færi fram en hjá

¹⁰ Kendall's tau-c = -,147; α=,021

¹¹ Kendall's tau-c = -, 363; α=,000

¹² Kendall's tau-c = -,105; α=,034

¹³ Kendall's tau-c = -,152; α=,022

¹⁴ Kendall's tau-c = -,149; α=,002

vinnustöðum með 89 starfsmenn eða færri. Þá sagði lægra hlutfall svarenda í fleiri en einum landshluta en á landsbyggðinni eða höfuðborgarsvæðinu að mjög lítil eða engin fræðsla færi fram og herra hlutfall að mikil fræðsla færi fram. Einnig fór meiri fræðsla fram í fyrirtækjum í þjónustu en í frumgreinum (iðnaði, sjávarútvegi og landbúnaði). Loks fór minni fræðsla fram á vinnustöðum eftir því sem svarendur höfðu minni menntun. Hér ber þó að setja þann varnagla að fáir einstaklingar eru á bak við suma svarflokka og segja má að um sé að ræða stigsmun á milli svaranna „engin fræðsla“, „lítil fræðsla“ og „mjög lítil fræðsla“.

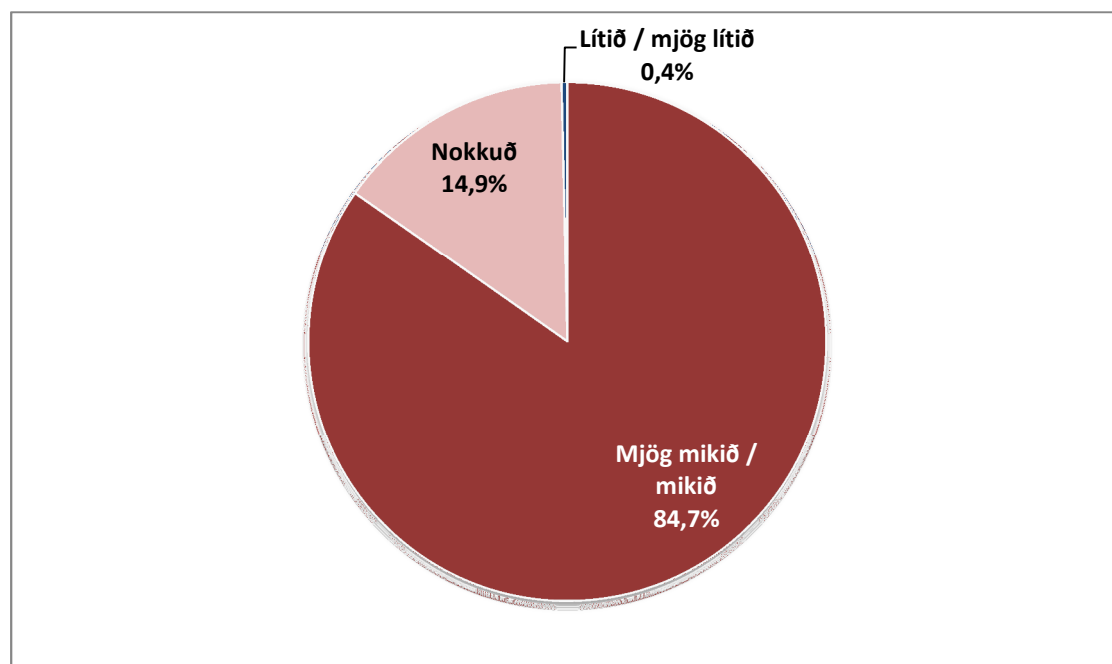
4.2.2. Hversu mikið jafnrétti svarendum fannst vera á eigin vinnustað

Þátttakendur voru spurðir út í jafnrétti á vinnustaðnum og í spurningum var tekið fram að átt væri við jafnrétti á sviði kynferðis, aldurs, trúar/lífsskoðunar, kynhneigðar, fötlunar, kynþáttar og þjóðernisuppruna.

Mikill meirihluti svarenda (84,7%) taldi að það væri mjög mikið eða mikið jafnrétti á þeirra vinnustað (Tafla 12). Einungis einn svarandi taldi vera lítið jafnrétti og enginn taldi jafnrétti mjög lítið. Því voru gögnin flokkuð í þrjá flokka í stað fimm (Mynd 10).

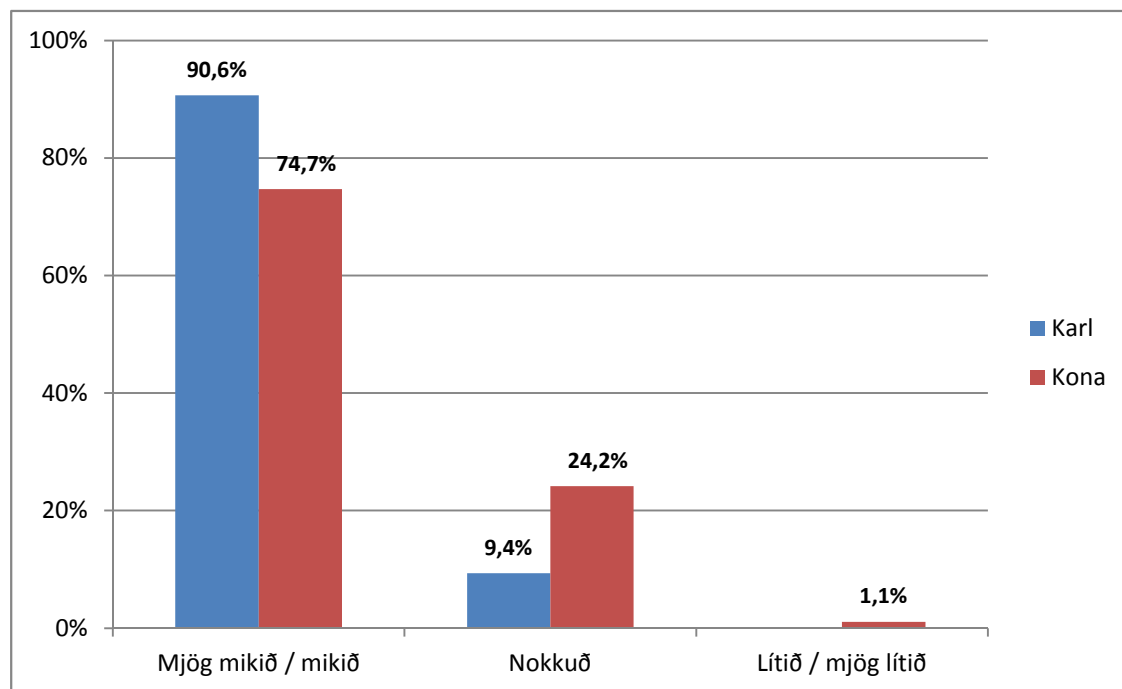
Tafla 12. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum.

Jafnrétti á vinnustaðnum	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Mjög mikið	114	40,6
Mikið	124	44,1
Nokkuð	42	14,9
Lítið	1	0,4
Mjög lítið	0	0
Samtals	281	100



Mynd 10. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum, flokkað í mikið, lítið og nokkuð.

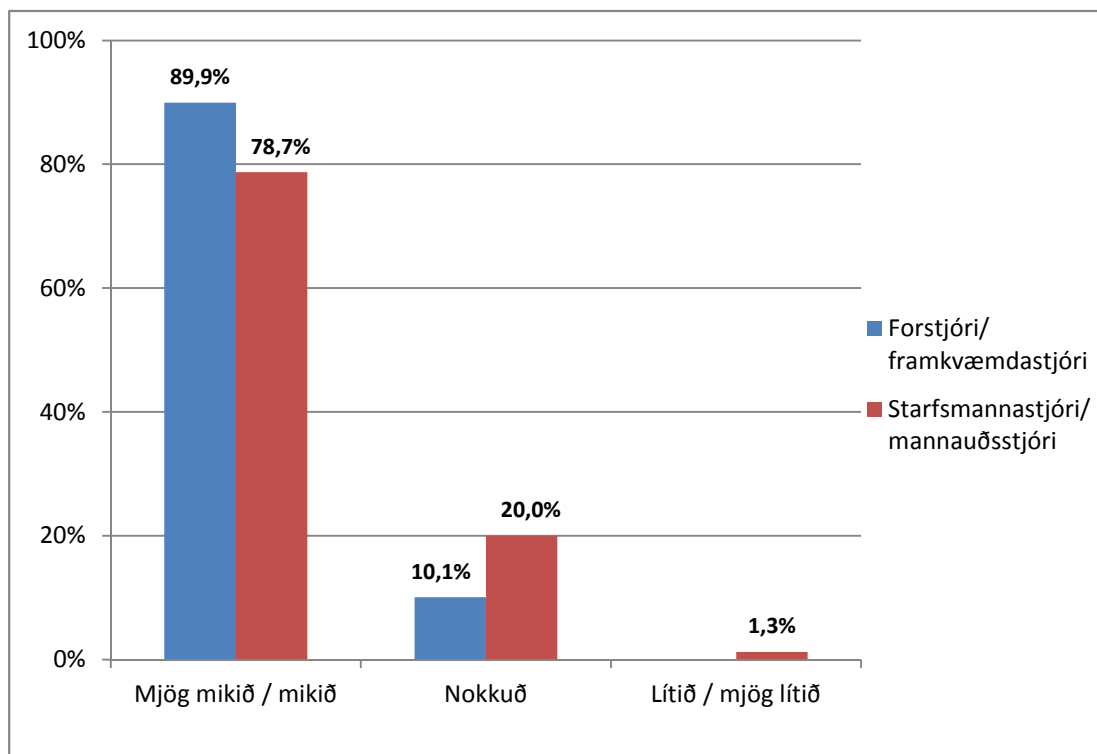
Marktækur munur fannst eftir kyni svarenda þar sem hærra hlutfall karla en kvenna taldi jafnrétti vera mjög mikið eða mikið en hærra hlutfall kvenna taldi jafnrétti vera „nokkuð“ en þessi tengsl voru veik¹⁵ (Mynd 11).



Mynd 11. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum, eftir kyni.

¹⁵ Kendall's tau-c = ,145; α = ,002

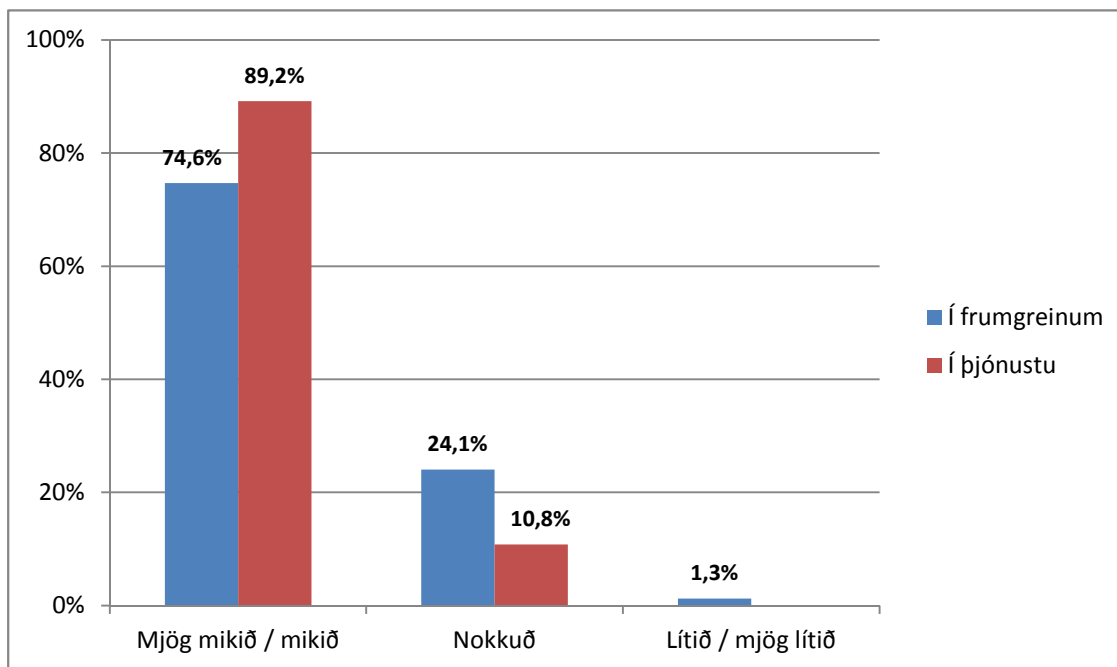
Einnig voru veik tengsl við stöðu svarenda þannig að hærra hlutfall forstjóra/ framkvæmdastjóra en starfsmannastjóra/mannauðsstjóra taldi jafnrétti vera mikið¹⁶ (Mynd 12).



Mynd 12. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum, eftir stöðu.

¹⁶ Kendall's tau-c = -,099; α=,029

Þá voru veik tengsl við starfsvettvang þar sem hærra hlutfall fyrirtækja í þjónustu en frumgreinum taldi jafnrétti vera mikið¹⁷ (Mynd 13).

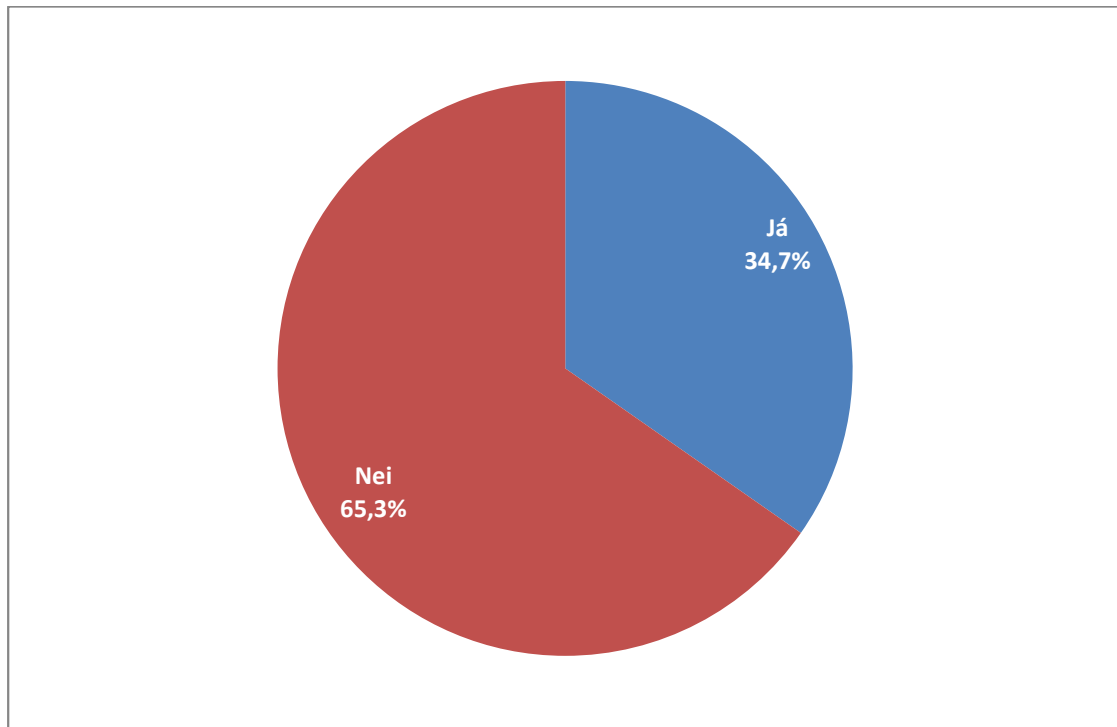


Mynd 13. Skoðun svarenda á því hversu mikið jafnrétti væri á vinnustaðnum, eftir starfsvettvangi.

¹⁷ Kendall's tau-c = -,133; α=,008

4.2.3. Unnu fyrirtæki eftir jafnréttisáætlun?

Þegar spurt var hvort unnið væri eftir jafnréttisáætlun svöruðu 96 (34,7%) játandi og 181 (65,3%) neitandi (Mynd 14).

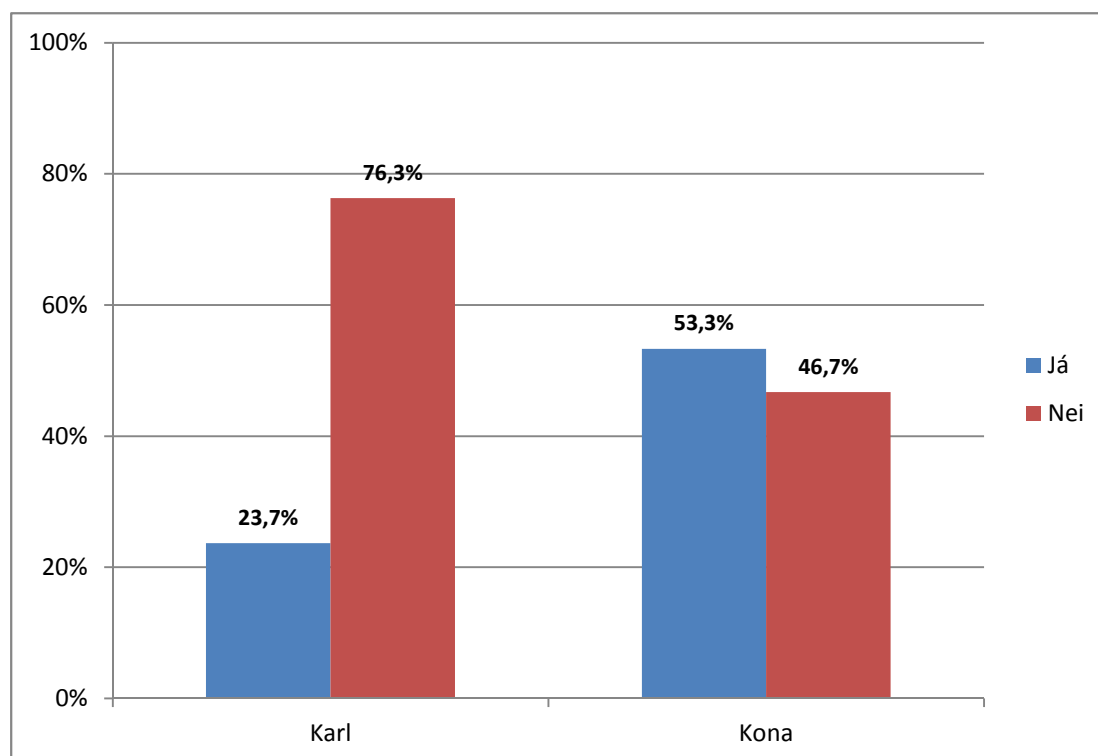


Mynd 14. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun?

Marktækur munur var á því hvernig spurningunni um jafnréttisáætlun var svarað eftir því hvort svarandi var karl eða kona (Tafla 13 og Mynd 15). Þar sem konur svöruðu voru vinnustaðir líklegri til að hafa jafnréttisáætlun en þar sem karlar svöruðu¹⁸.

Tafla 13. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir kyni svarenda.

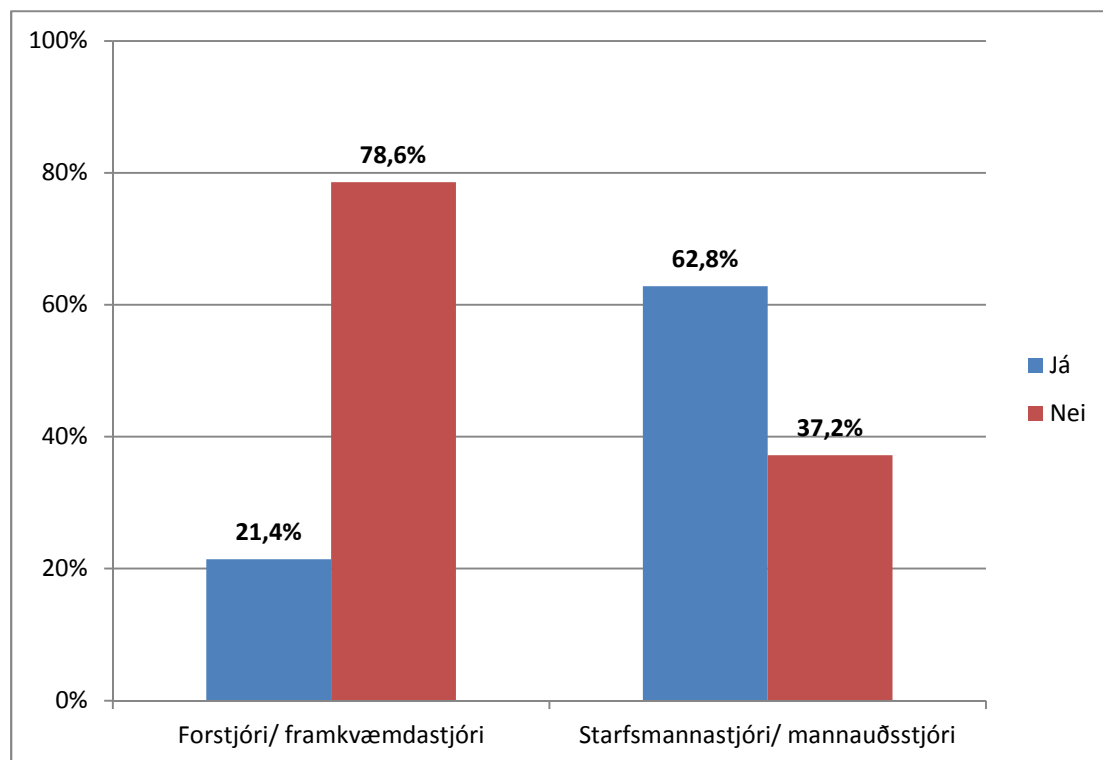
Svar	Karl		Kona	
	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Já	40	23,7	48	53,3
Nei	129	76,3	42	46,7
Samtals	169	100,0	90	100,0



Mynd 15. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir kyni svarenda.

¹⁸ $\chi^2=23,037 (1), p=0,000$.

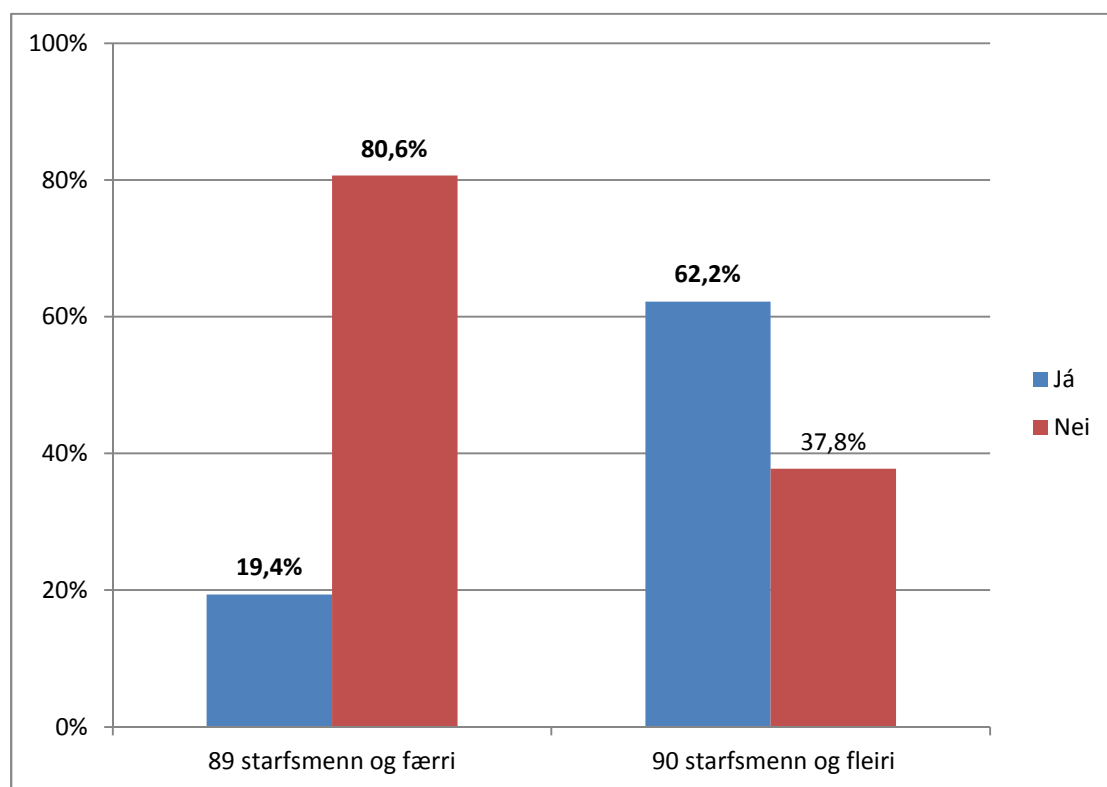
Marktækur munur var á svörum eftir stöðu svarenda þar sem starfsmannastjórar/mannauðsstjórar voru líklegri til að svara því að unnið væri eftir jafnréttisáætlun en forstjórar/ framkvæmdastjórar¹⁹ (Mynd 16).



Mynd 16. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir stöðu svarenda.

¹⁹ $\chi^2 = 43,484(2)$; $p = ,000$

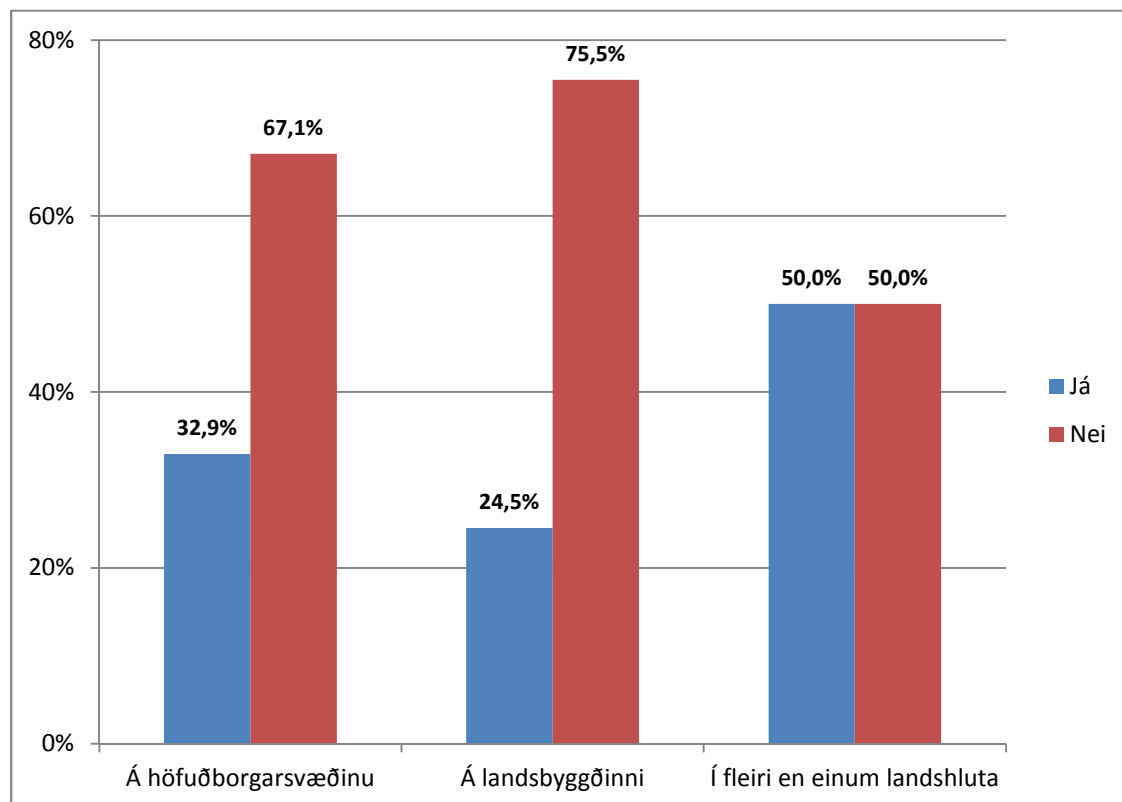
Einnig var marktækur munur eftir fjölda starfsmanna. Svörin voru svipuð hjá fyrirtækjum með 49 og færri starfsmenn og 50-89 starfsmenn og hafa verið sett saman í flokk fyrirtækja með 89 starfsmenn og færri. Rúmlega þrisvar sinnum herra hlutfall þeirra sem unnu hjá fyrirtækjum með 90 starfsmönnum eða fleiri sagðist vinna eftir jafnréttisáætlun en hjá fyrirtækjum með 89 starfsmenn og færri²⁰ (Mynd 17).



Mynd 17. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir fjölda starfsmanna.

²⁰ $\chi^2 = 46,4606(1); p = ,000$

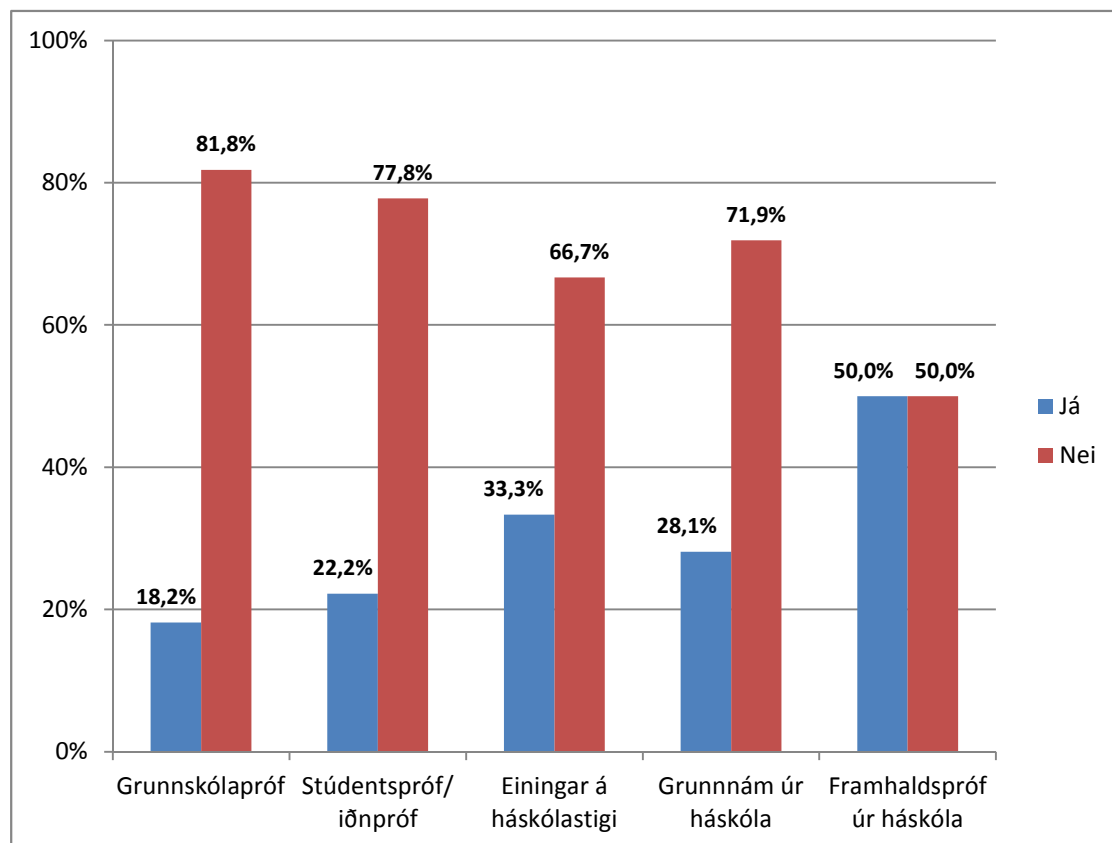
Þá var munur eftir staðsetningu fyrirtækja þannig að hlutfall þeirra sem vann eftir jafnréttisáætlun var hlutfallslega hæst hjá fyrirtækjum í fleiri en einum landshluta (50,0%), næsthæst á höfuðborgarsvæðinu (32,9%) og lægst á landsbyggðinni (24,5%)²¹ (Mynd 18).



Mynd 18. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir staðsetningu.

²¹ $\chi^2 = 7,213(1); p = ,027$.

Að sama skapi fannst munur hvað varðaði menntun þannig að hlutfall þeirra sem vann eftir jafnréttisáætlun var hæst þar sem svarendur höfðu lokið framhaldsprófi úr háskóla en lægst þar sem þeir höfðu ekki lokið stúdentsprófi²² (Mynd 19).

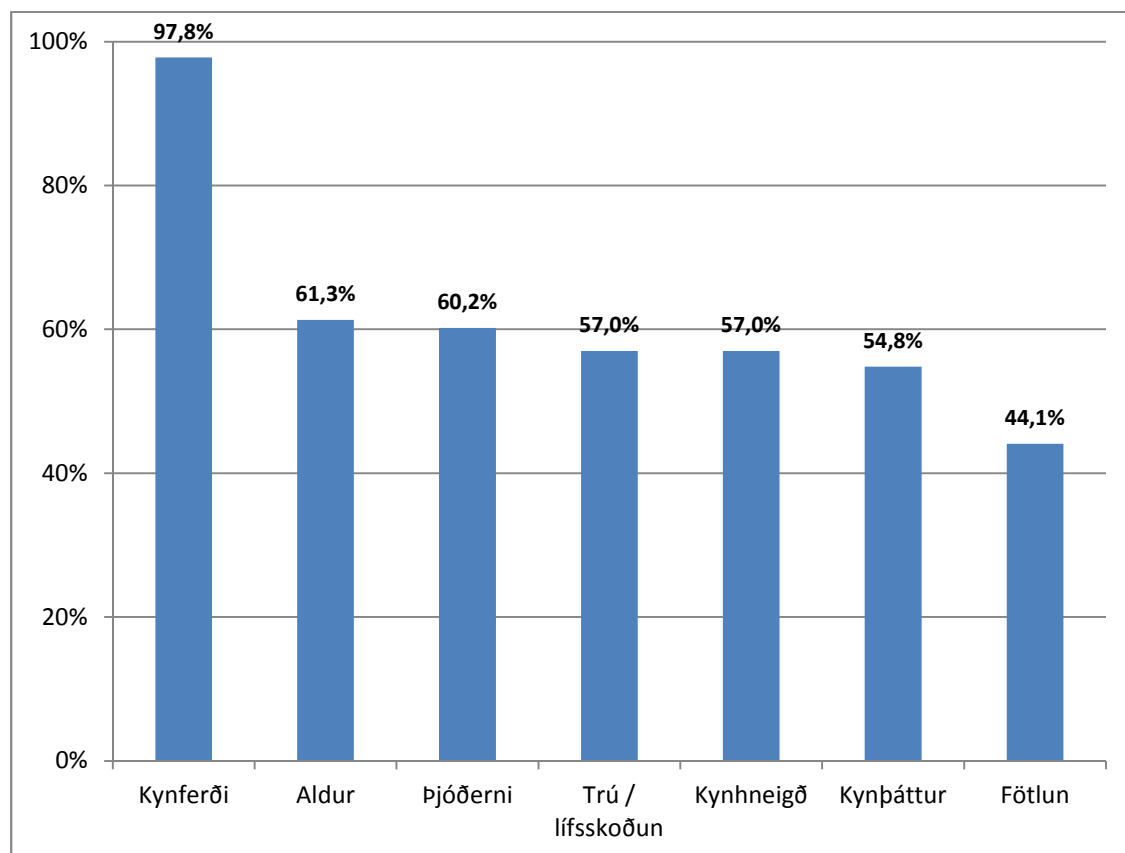


Mynd 19. Vann fyrirtækið eftir jafnréttisáætlun? Greint eftir menntun.

²² Kendall's tau-c = -,227; α = ,000

4.2.4. Þeir þættir sem jafnréttisáætlanir náðu til

Þeir 96 þátttakendur, sem sögðu að vinnustaðurinn hefði jafnréttisáætlun, fengu í framhaldi spurningu þar sem þeir voru beðnir um að merkja við alla þætti sem jafnréttisáætlunin tæki til. Mynd 20 sýnir að yfirgnæfandi meirihluti nefndi kynferði eða 97,8%. Næst flestir nefndu aldur eða 61,3%, síðan kom þjóðerni (60,2%), þá trú/lífsskoðun (57,0%) og kynhneigð (57,0%), kynþáttur (54,8%) og loks fötlun (44,1%).



Mynd 20. Þeir þættir sem jafnréttisáætlun vinnustaðarins tók til.

Sjö svör bárust undir liðnum annað og þar af nefndu tveir þætti sem ekki komu beinlínis fram í spurningunni. Þeir svöruðu sem hér segir:

- Laun
- Íslenska er þó skilyrði og fólk verður að vera 20-70 ára

4.2.5. Munur meðal þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til kynferðis

Af þeim sem sögðu að jafnréttisáætlunin næði til kynferðis var munur á milli hópa. Hærra hlutfall kvenna en karla²³ sagði að jafnréttisáætlunin næði til kynferðis; sem og hærra hlutfall starfsmannastjóra/mannauðsstjóra en forstjóra/framkvæmdastjóra²⁴; hærra hlutfall stærri en minni fyrirtækja²⁵, hærra hlutfall kvenna með meiri menntun²⁶ en kvenna með minni menntun en þessi munur fannst ekki á meðal karla. Einnig var hlutfall fyrirtækja í fleiri en einum landshluta en þeirra sem voru á höfuðborgarsvæðinu eða á landsbyggðinni hærra²⁷.

4.2.6. Munur meðal þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til aldurs

Marktækur munur var meðal þeirra sem svöruðu að jafnréttisáætlunin næði til aldurs. Hærra hlutfall kvenna en karla sagði jafnréttisáætlunina ná til aldurs²⁸, einnig hærra hlutfall starfsmannastjóra/mannauðsstjóra en forstjóra/framkvæmdastjóra²⁹ og hærra hlutfall stærri en minni fyrirtækja³⁰.

4.2.7. Munur milli þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til trúar/ lífsskoðunar

Hærra hlutfall kvenna en karla sagði að jafnréttisáætlunin næði til trúar/lífsskoðunar³¹. Einnig var hlutfallið hærra á meðal starfsmannastjóra/mannauðsstjóra en forstjóra/ framkvæmdastjóra³² en þegar nánar var skoðað var þessi munur útskýrður af viðhorfum karla en ekki marktækur hjá konum. Hjá báðum

²³ $\chi^2=27,728(1)$; $p=,000$

²⁴ $\chi^2=44,707(1)$, $p=,000$

²⁵ $\chi^2=51,375(2)$, $p=,000$

²⁶ Kendall's tau-c= ,213; $\alpha=,001$

²⁷ $\chi^2=6,427(2)$, $p=,004$

²⁸ $\chi^2=17,610(1)$, $p=,000$

²⁹ $\chi^2=15,096(2)$, $p=,001$

³⁰ $\chi^2=32,713(2)$, $p=,000$

³¹ $\chi^2 = 33,429(1)$; $p=,000$

³² $\chi^2 = 35,726(2)$; $=,000$

kynjum sagði hærra hlutfall í stærri fyrirtækjum að jafnréttisáætlunin næði til trúar/lífsskoðunar en hjá minni fyrirtækjum³³. Einnig var hlutfall þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til trúar/lífsskoðunar hærra hjá þeim sem voru með meiri menntun³⁴.

4.2.8. Munur meðal þeirra sem sögðu jafnréttisáætlunina ná til kynhneigðar

Hærra hlutfall kvenna en karla sagði jafnréttisáætlunina ná til kynhneigðar³⁵ og einnig hærra hlutfall starfsmannastjóra/mannauðsstjóra en forstjóra/framkvæmdastjóra³⁶. Einnig sagði hærra hlutfall stærri fyrirtækja að jafnréttisáætlun fyrirtækisins næði til kynhneigðar en minni fyrirtækja³⁷ og væg fylgni var á milli meiri menntunar og þess að segja jafnréttisáætlunina ná til kynhneigðar³⁸.

³³ $\chi^2 = 34,499$ (2); $p = ,000$

³⁴ Kendall's tau-c = ,166; $\alpha = ,003$

³⁵ $\chi^2 = 23,115$ (1); $p = ,000$

³⁶ $\chi^2 = 31,862$ (2); $p = ,000$

³⁷ $\chi^2 = 30,750$ (2); $p = ,000$

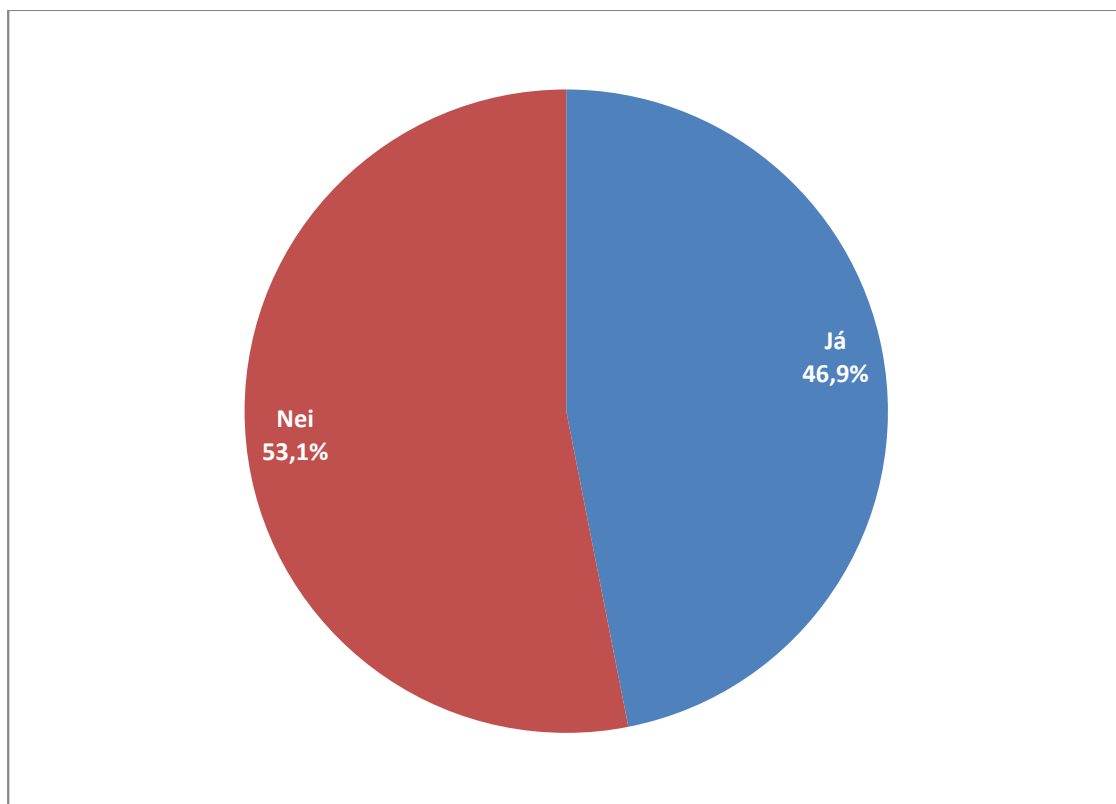
³⁸ Kendall's tau-c = ,162; $\alpha = ,003$

4.3. Kynferðisleg áreitni

Í öðrum hluta rannsóknarinnar var spurt hvort áætlun væri til staðar til að bregðast við kynferðislegri áreitni og einnig var spurt um hvort kærur eða kvartanir hefðu komið upp vegna kynferðislegrar áreitni.

4.3.1. Hafði vinnustaðurinn áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni?

Mynd 21 sýnir að 46,9% svarenda sögðu að áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni væri til á vinnustaðnum en 53,1% svaraði því neitandi.

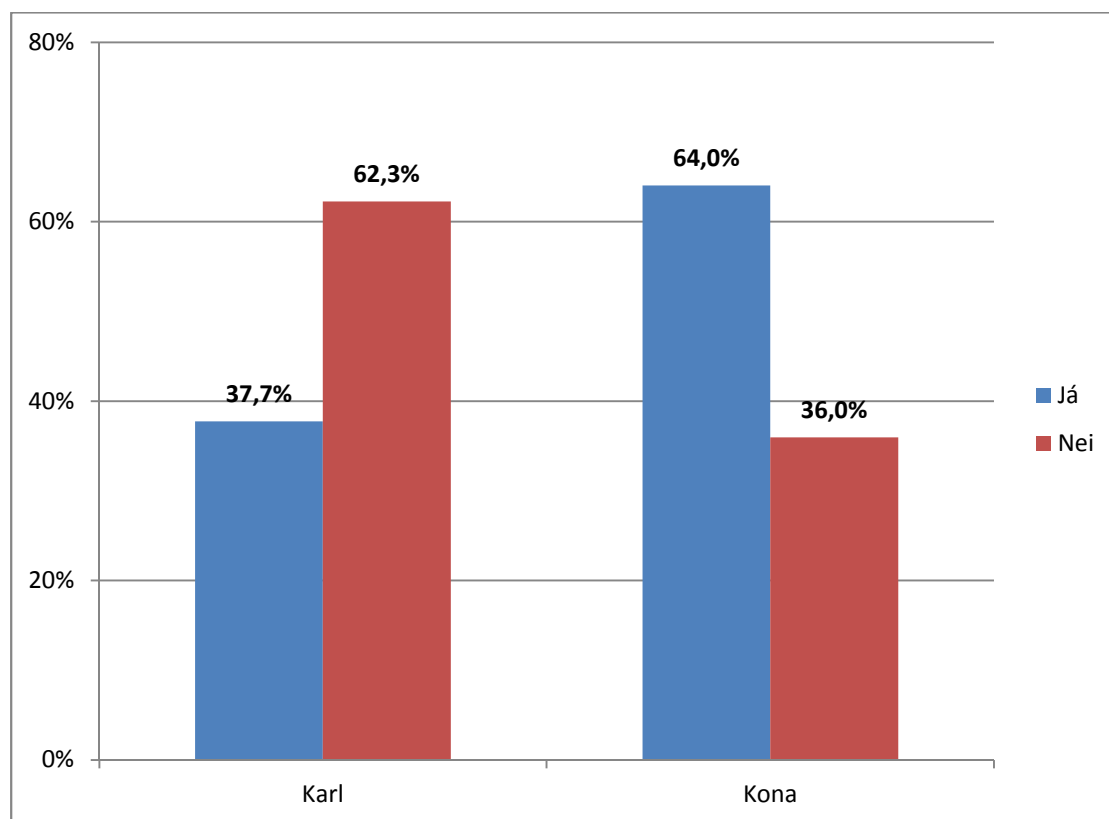


Mynd 21. Var til áætlun á vinnustað til að takast á við kynferðislega áreitni?

Marktækur munur var á svörum eftir því hvort svarandi var karl eða kona þar sem konur voru líklegri að svara þessari spurningu játandi en karlar³⁹ (Tafla 14 og Mynd 22).

Tafla 14. Var til áætlun um kynferðislega áreitni á vinnustað, eftir kyni?

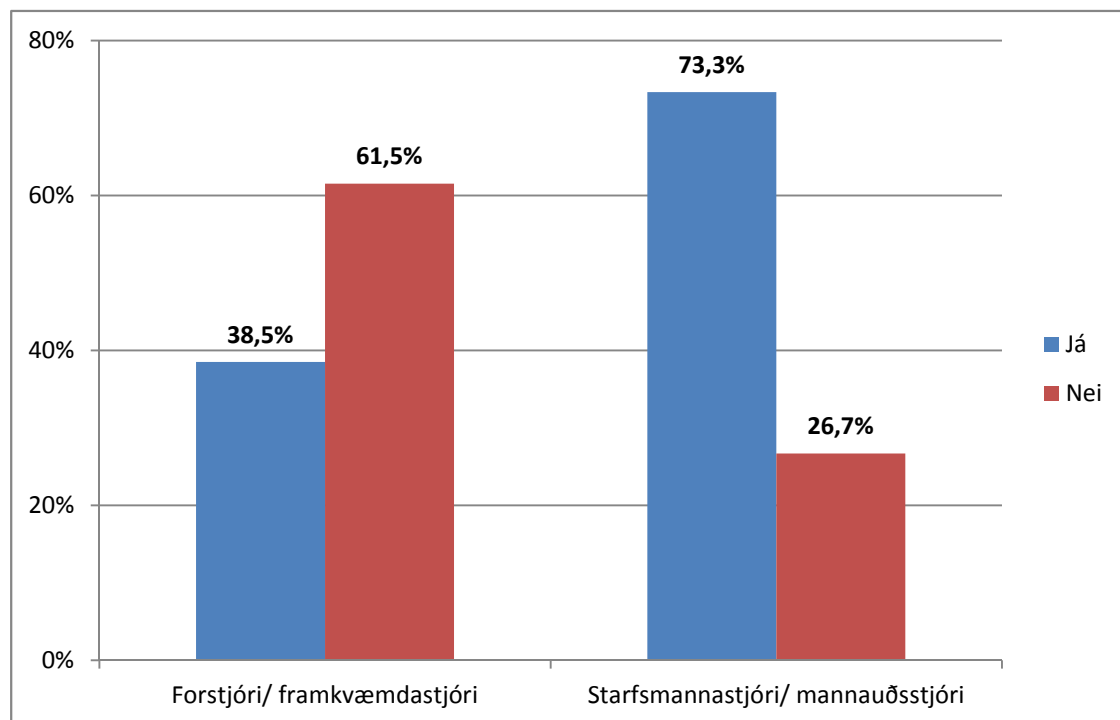
Svar	Karl		Kona	
	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Já	60	37,7	57	64,0
Nei	99	62,3	32	36,0
Samtals	159	100	89	100



Mynd 22. Var til áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni? Greint eftir kyni.

³⁹ $\chi^2=15,849 (1), p=0,000.$

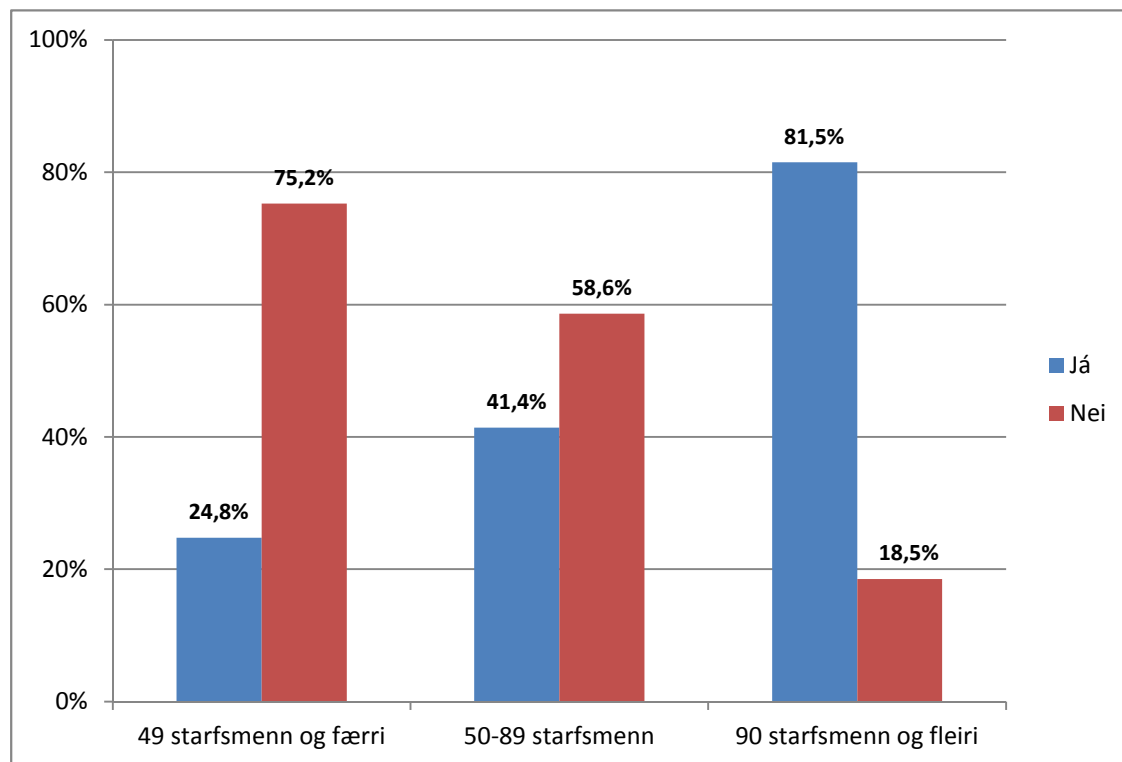
Marktækur munur var á hópum eftir stöðu þannig að hærra hlutfall starfsmannastjóra svaraði spurningunni játandi en á meðal forstjóra/ framkvæmdastjóra⁴⁰ (Mynd 23).



Mynd 23. Var til áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni? Greint eftir stöðu.

⁴⁰ $\chi^2 = 34,008(2), p = ,000$.

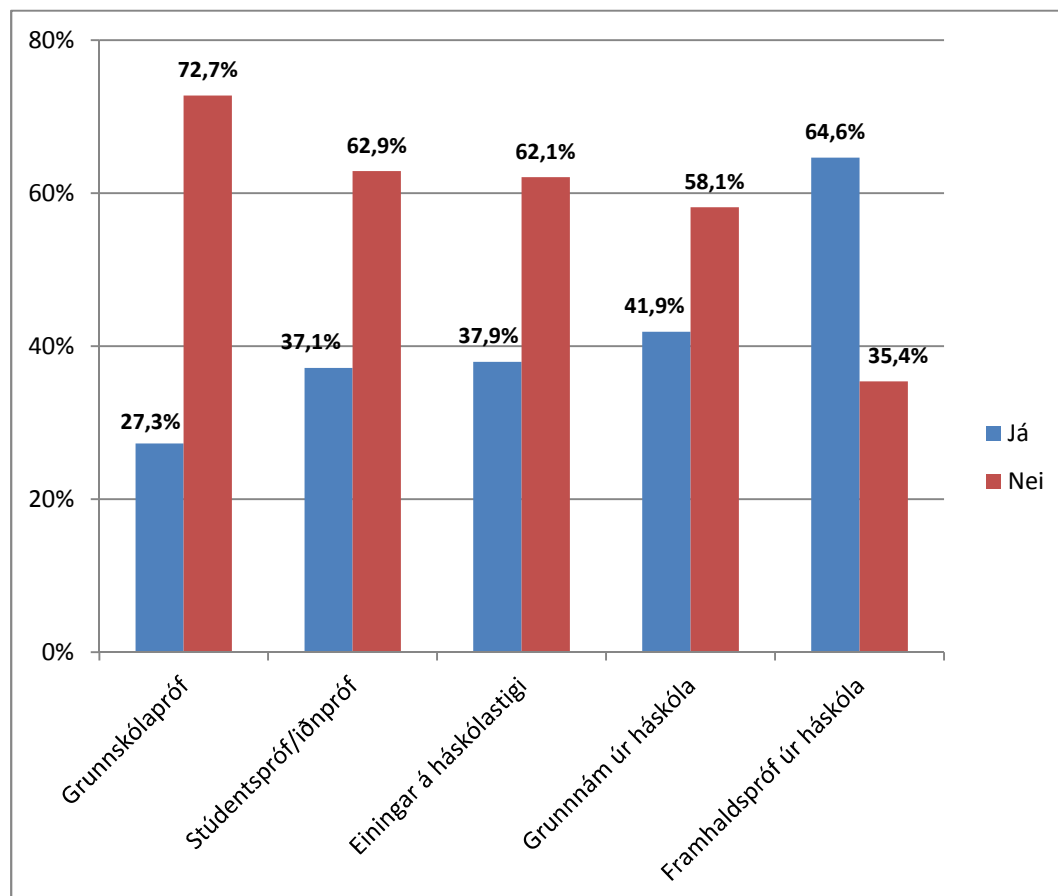
Einnig var munur eftir stærð fyrirtækja, þar sem stærri fyrirtæki voru líklegri en þau minni til að hafa áætlun um kynferðislega áreitni á vinnustað⁴¹ (Mynd 24).



Mynd 24. Var til áætlun til að takast á við kynferðislega áreitni? Greint eftir starfsmannafjölda.

⁴¹ $\chi^2 = 55,193(1)$, $p = ,000$

Þá var munur eftir menntun þar sem hlutfall þeirra sem höfðu áætlun um kynferðislega áreitni á vinnustað var lægra eftir því sem svarendur höfðu minni menntun⁴² (Mynd 25). Þegar nánnar var skoðað var þessi munur tilkominn vegna munar á meðal karla en var ekki marktækur á meðal kvenna.

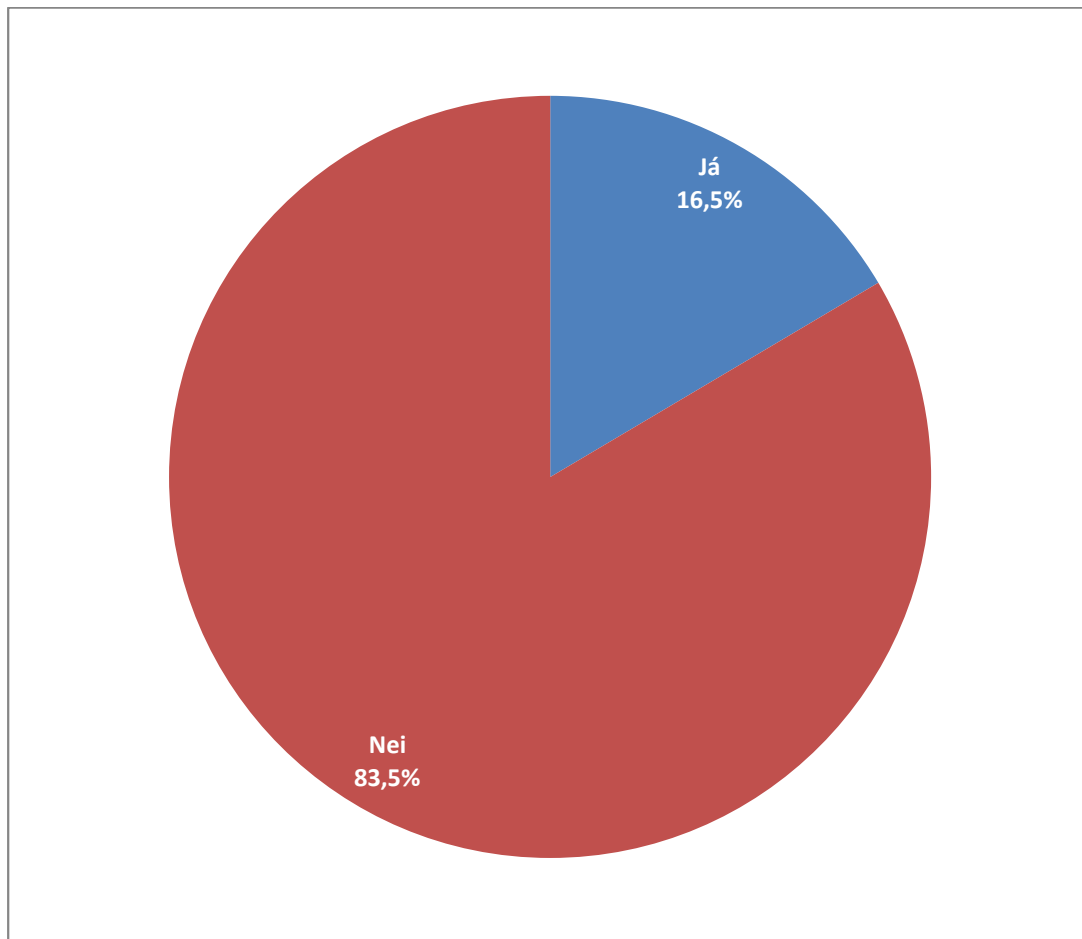


Mynd 25. Hlutfall vinnustaða sem höfðu áætlun um kynferðislega áreitni á vinnustað, greint eftir menntun.

⁴² Kendall's tau-c = -,259; α = ,000

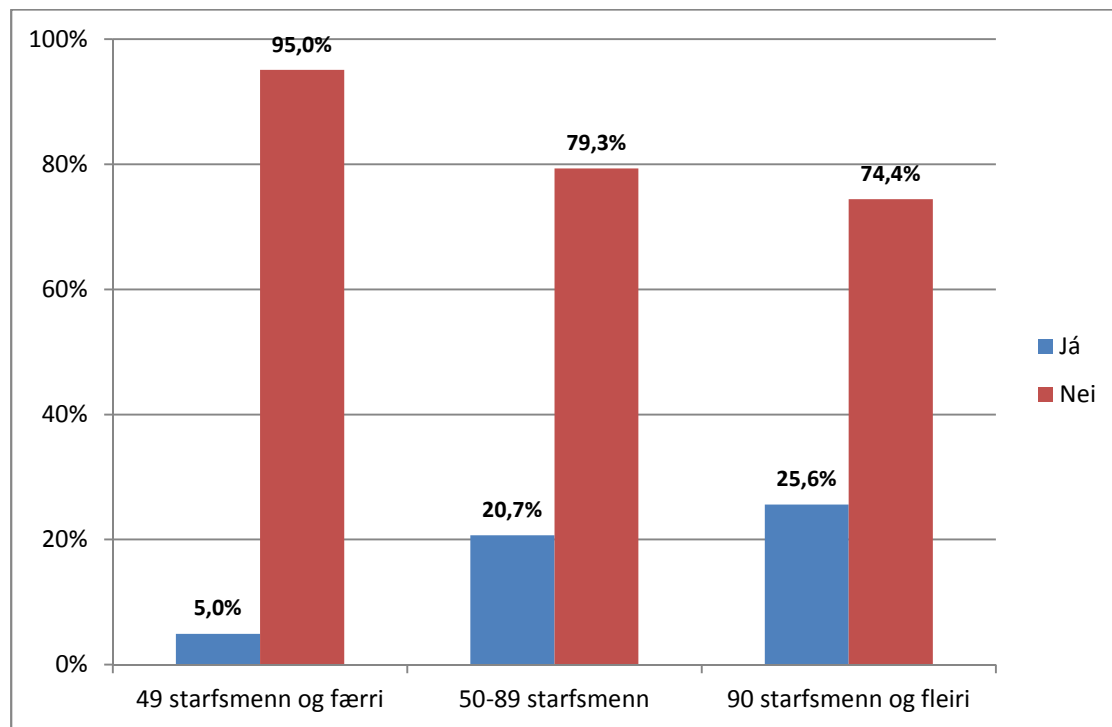
4.3.2. Kærir/kvartanir sem upp höfðu komið vegna kynferðislegrar áreitni

Þegar spurt var hvort kvartanir eða kærur hefðu borist á síðustu þremur árum vegna kynferðislegrar áreitni svöruðu 43 (16,5%) því játandi en 218 (83,5%) því neitandi (Mynd 26).



Mynd 26. Höfðu borist kærur/kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni á síðustu þremur árum?

Marktækur munur var eftir stærð fyrirtækja, þannig að kærur höfðu borist hjá 25,6% fyrirtækja með fleiri en 90 starfsmenn, 20,7% fyrirtækja með 50-89 starfsmenn og 5,0% fyrirtækja með 49 starfsmenn eða færri⁴³ (Mynd 27).



Mynd 27. Höfðu borist kærur/kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni á síðustu þremur árum? Greint eftir starfsmannafjölda.

⁴³ Kendall's tau-c = -,200: $\alpha = ,000$

Þeir sem svöruðu því játandi að kærur/kvartanir hefðu komið upp vegna kynferðislegrar áreitni voru beðnir að svara hversu margar þær hefðu verið og svöruðu 27 þátttakendur þeirri spurningu. Á bilinu ein til fjórar kvartanir höfðu borist til þessara vinnustaða. Tafla 15 sýnir að um eina kæru eða kvörtun var að ræða hjá 19 fyrirtækjanna (70,4%). Hjá sex fyrirtækjum (22,2%) höfðu borist tvær kærur/kvartanir, hjá einu höfðu borist þrjár (3,7%) og hjá einu höfðu borist fjórar (3,7%) (Tafla 15).

Tafla 15. Fjöldi kæra/kvartana vegna kynferðislegrar áreitni síðustu þrjú árin.

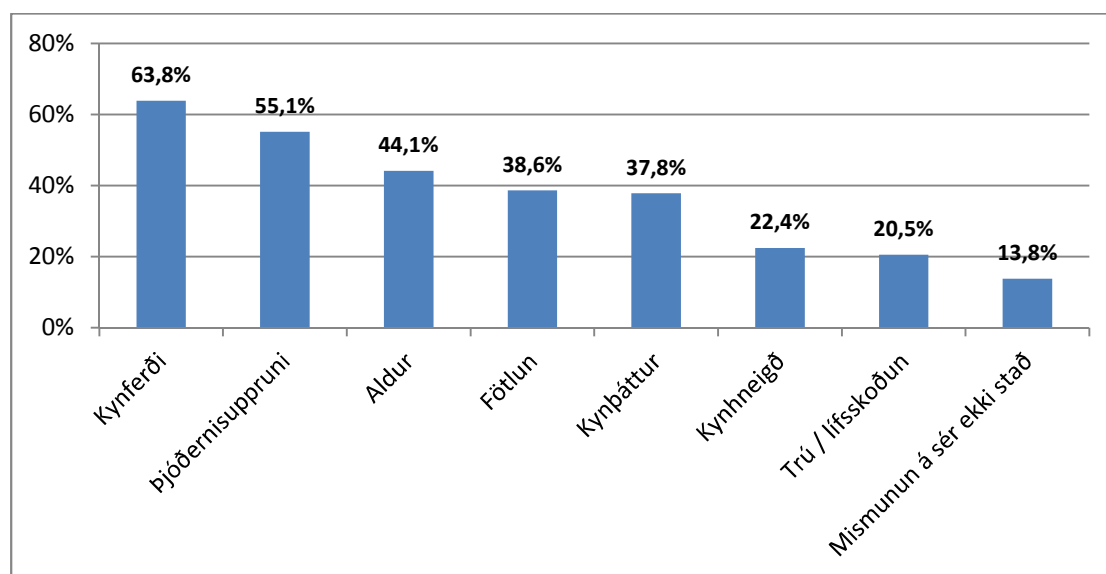
Fjöldi kæra síðustu þrjú ár (n)	Fjöldi fyrirtækja (n)	Hlutfall (%)
1 kæra	19	70,4
2 kærur	6	22,2
3 kærur	1	3,7
4 kærur	1	3,7
Samtals	27	100,0

4.4. Mismunun á vinnustöðum

Í þriðja hluta rannsóknarinnar var spurt um viðhorf til mismununar á vinnustöðum.

4.4.1. Almenn mismunun á vinnustöðum á Íslandi

Þegar spurt var hvort fólk teldi mismunun eiga sér stað á íslenskum vinnustöðum og þá til hvaða þátta hún næði, svöruðu 35 eða 13,8% að þeir teldu mismunun ekki eiga sér stað á vinnustöðum. Mikill meirihluti svarenda eða 219 (86,2%) nefndu einn eða fleiri þætti þar sem þeir töldu mismunun eiga sér stað. Mynd 28 sýnir hlutfall þeirra þátta sem merkt var við. Flestir nefndu kynferði (63,8%) en fæstir trú/lífsskoðun (20,5%).



Mynd 28. Þeir þættir sem svarendur töldu mismunað eftir á íslenskum vinnumarkaði og hlutfall þeirra sem merkti við hvern þátt.

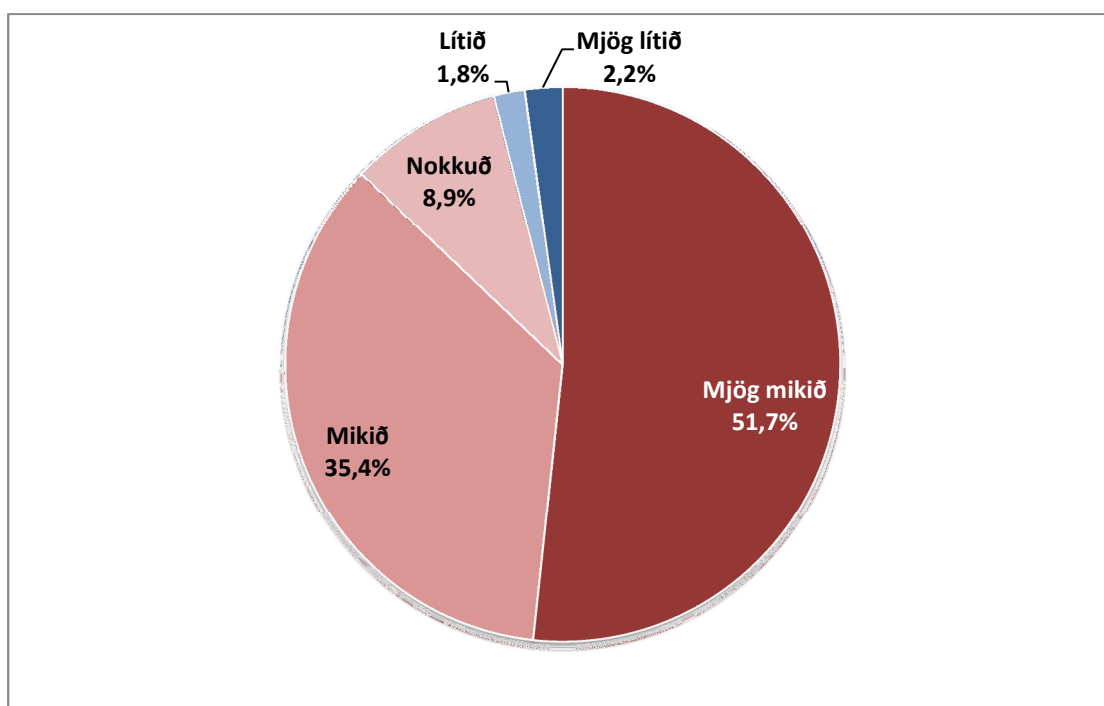
Fjórir þátttakendur bættu við athugasemd og tilgreindu tegund mismununar sem þeir töldu ekki koma fram í spurningunni. Athugasemdirnar voru sem hér segir:

- Sérstaklega er varðar laun
- Einstæðingar vs. fjölskyldufólk
- Líkamsþyngd
- Búseta og aðgangur að opinberri þjónustu

Þegar kom að mismunun á grundvelli kynhneigðar og kynþáttar voru marktæk tengsl við staðsetningu fyrirtækja. Hærra hlutfall fyrirtækja á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni taldi mismunað á grundvelli kynhneigðar en í fyrirtækjum í fleiri en einum landshluta⁴⁴. Einnig taldi hærra hlutfall fyrirtækja á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni mismunað vegna kynþáttar en fyrirtækja í fleiri en einum landshluta⁴⁵.

4.4.2. Mismunun á eigin vinnustað

Þegar spurt var hversu mikið eða lítið viðkomandi vinnustaður leitaðist við að mismuna ekki fólki svaraði yfirgnæfandi meirihluti (87,1%) mjög mikið eða mikið (Mynd 29).



Mynd 29. Hversu mikið eða lítið leitaðist vinnustaðurinn við að mismuna ekki fólki?

⁴⁴ $\chi^2=8,306(2)$; $p=,019$

⁴⁵ $\chi^2=8,222(2)$; $p=,016$

Marktækur munur var á milli karla og kvenna þar sem karlar voru líklegri en konur til að segja að vinnustaðurinn leitaðist mjög mikið eða mikið við að mismuna ekki fólki en konur voru líklegri en karlar til að svara nokkuð og mjög lítið⁴⁶ (Tafla 16).

Tafla 16. Hversu mikið vinnustaðurinn leitaðist við að mismuna ekki fólki, greint eftir kyni.

Svar	Karl		Kona	
	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Mjög mikið	93	54,4	41	45,0
Mikið	64	37,4	29	31,9
Nokkuð	7	4,1	17	18,7
Lítið	4	2,3	1	1,1
Mjög lítið	3	1,8	3	3,3
Samtals	171	100,0	91	100,0

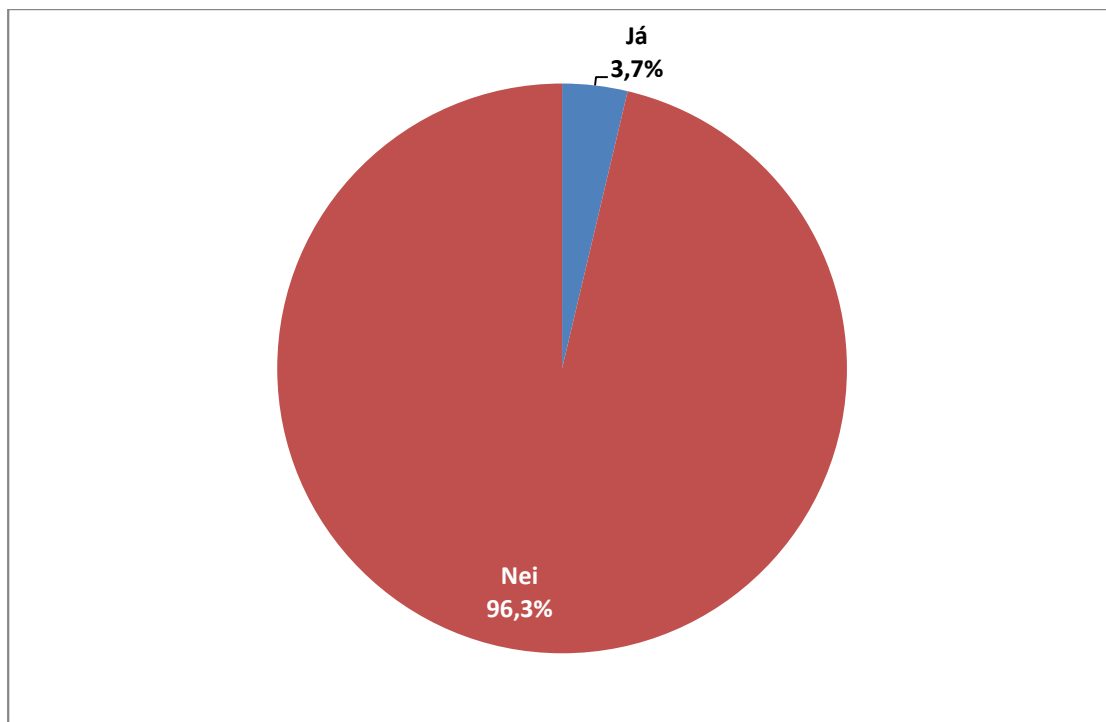
Einnig var marktækur munur með tilliti til stöðu svarenda þar sem forstjórar/ framkvæmdastjórar svöruðu frekar mjög mikið/mikið en mannauðsstjórar sem aftur svöruðu frekar nokkuð⁴⁷. Þegar staða var skoðuð út frá kyni með tilliti til þessarar spurningar var munurinn einungis marktækur hjá konum þannig að afstaða kvenna virtist tengjast stöðu þeirra frekar en afstaða karla.

⁴⁶ Kendall's tau-c = ,134; α = ,034.

⁴⁷ Kendall's tau-c = ,128; α = ,008.

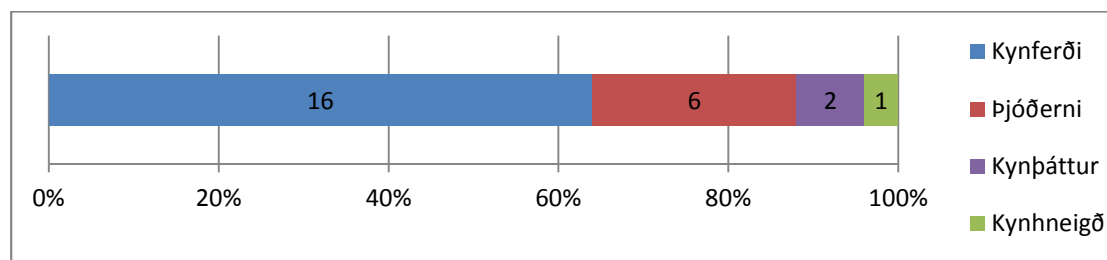
4.4.3. Kærur eða kvartanir vegna mismununar

Spurt var hvort kvartanir eða kærur hefðu borist vinnustaðnum vegna mismununar á síðustu þremur árum og svöruðu 10 eða 3,7% því játandi en 259 eða 96,3% því neitandi (Mynd 30).



Mynd 30. Höfðu borist kvartanir/kærur á síðustu þremur árum vegna mismununar á vinnustaðnum?

Hjá sumum fyrirtækjanna var um meira en eina kvörtun/kæru að ræða þannig að alls höfðu borist 25 kærur/kvartanir til fyrirtækjanna tíu. Mynd 31 sýnir að 16 kvartanir/kærur höfðu borist vegna mismununar á grundvelli kynferðis, sex vegna þjóðernis, tvær vegna kynþáttar og ein vegna kynhneigðar. Af þeim sem nefndu kynferði sögðu tveir að um eina kvörtun hefði verið að ræða, fimm sögðu að tvær kvartanir hefðu borist og einn sagðist hafa fengið fjórar. Af þeim kvörtunum sem komið höfðu upp vegna þjóðernis hafði ein kvörtun borist til tveggja fyrirtækja en hjá hinum tveimur voru þær tvær. Í fyrirtækinu þar sem kvörtun hafði borist vegna mismununar á grundvelli kynþáttar var um tvær kvartanir að ræða en þar sem kvörtun hafði borist vegna mismununar vegna kynhneigðar var um eitt tilfelli að ræða.



Mynd 31. Fjöldi kæra, eftir tegund mismununar og hlutfall hvers tegundar mismununar af heildarkærum.

Þegar spurt var hvernig hefði verið tekið á þeim kvörtunum sem upp höfðu komið sögðu fjórir að samkomulag hefði verið gert milli aðila um úrbætur, í þremur tilfellum hafði gerandi hætt störfum, í tveimur hafði gerandi verið færður til og í einu tilfelli hafði þolandi hætt störfum. Ekki voru dæmi um að þolandi hefði verið færður til. Kostur var gefinn á að velja liðinn annað og þar tiltók einn svarandi: „Leyst úr málum á viðeigandi hátt, enginn hefur hætt störfum“.

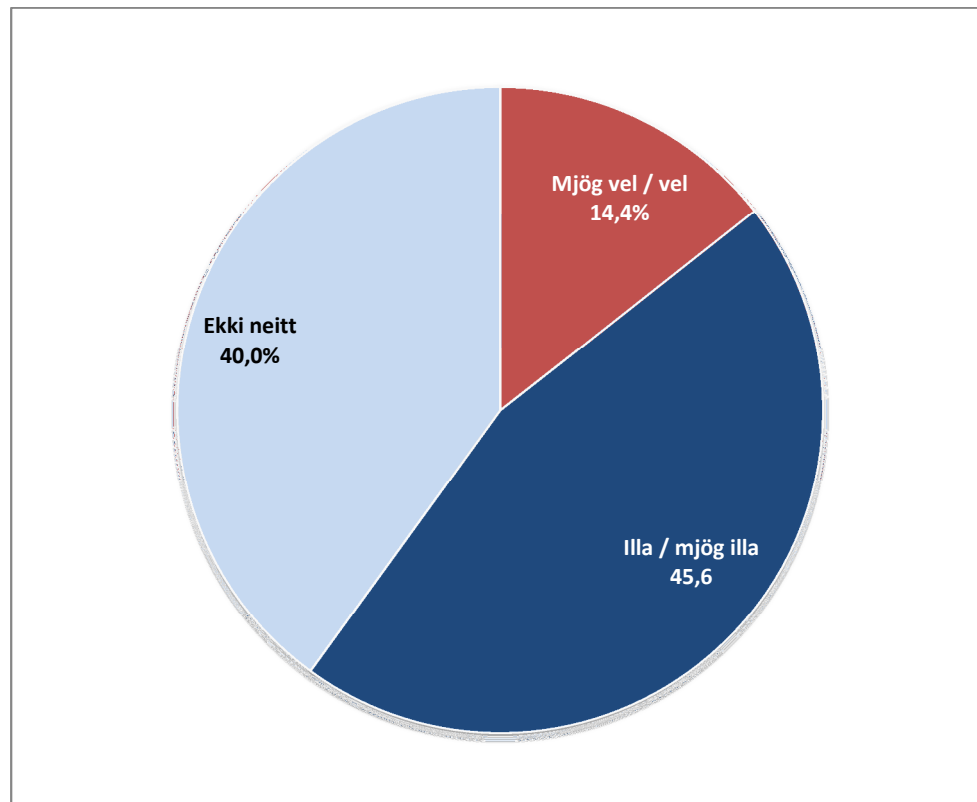
4.5. Tilskipanir ESB um jafnrétti á vinnustöðum

4.5.1. Þekking á tilskipunum ESB um jafnrétti á vinnustöðum

Mikill meirihluti svarenda (85,6%) þekkti mjög illa, illa eða ekki neitt til tilskipunar ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar (2000/43/EB) (Tafla 17 og Mynd 32).

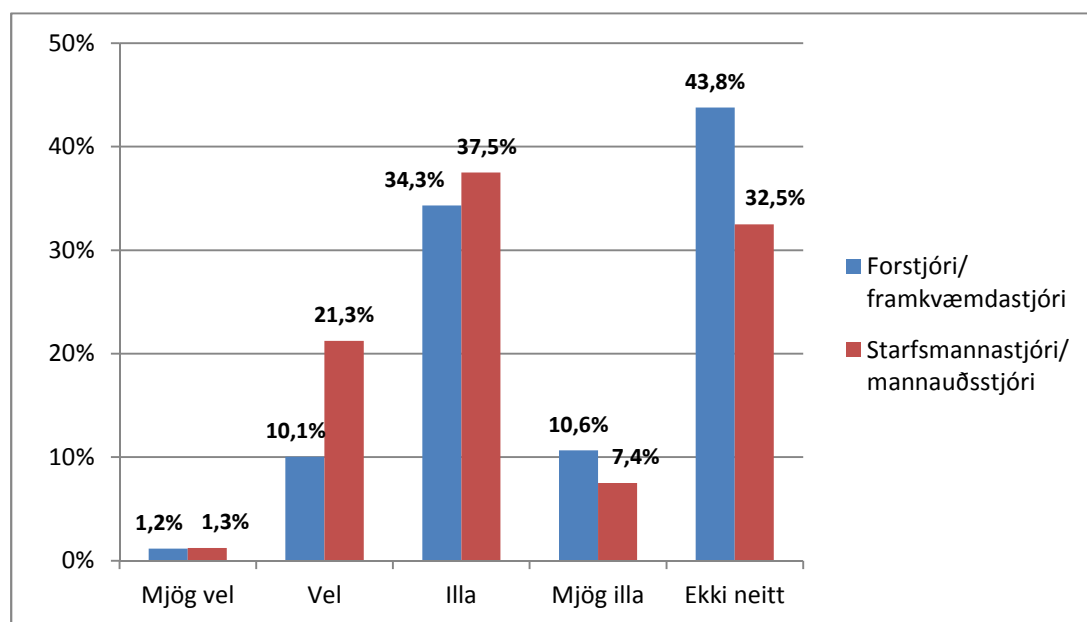
Tafla 17. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar.

Svar	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Mjög vel	3	1,1
Vel	36	13,3
Illa	96	35,6
Mjög illa	27	10,0
Ekki neitt	108	40,0
Samtals	270	100,0



Mynd 32. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar, flokkað í vel, illa og ekki neitt.

Marktækur munur var á þekkingu á tilskipun um jafnrétti án tillits til kynþáttar eftir stöðu, þar sem hærra hlutfall starfsmannastjóra/mannauðsstjóra (21,3%) en framkvæmdastjóra/forstjóra (10,1%) sagðist þekkja vel til tilskipunarinnar og lægra hlutfall starfsmannastjóra/mannauðsstjóra (32,5% á móti 43,8%) sagðist ekki þekkja neitt til tilskipunarinnar⁴⁸ (Mynd 33).



Mynd 33. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar (2000/43/EB) um jafnrétti án tillits til kynþáttar, eftir stöðu.

Einnig kom fram munur eftir stærð fyrirtækis þar sem þekking var meiri hjá fyrirtækjum með 90 starfsmenn og fleiri en hjá fyrirtækjum þar sem starfsmenn voru 89 eða færri⁴⁹. Þegar þetta var skoðað eftir kyni reyndist þessi munur skýrast af mun hjá konum á milli stærri og minni fyrirtækja sem ekki var til staðar hjá körlum. Þetta gæti skýrst af því að fleiri konur en karlar voru starfsmannastjórar og að líklega var að starfsmannastjórar svöruðu hjá stærri en hjá minni fyrirtækjum.

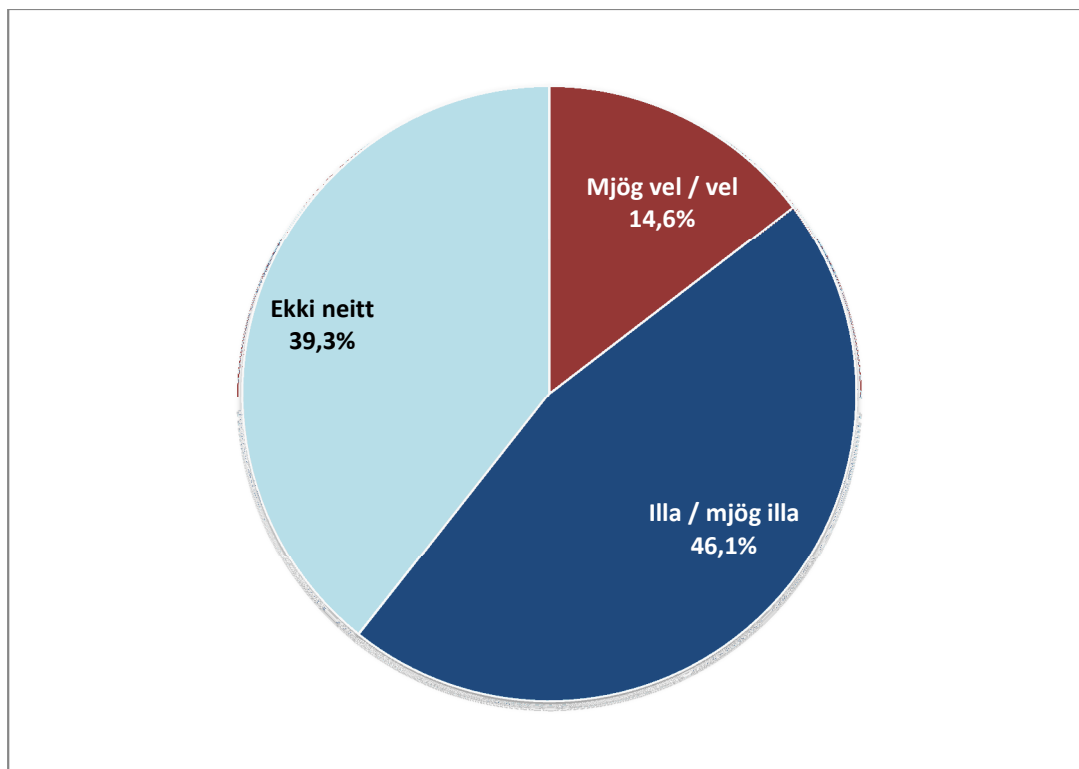
⁴⁸ Kendall's tau-c = ,154; α = ,018.

⁴⁹ Kendall's tau-c = ,173; α = ,008.

Þegar spurt var um þekkingu á tilskipun um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi (2000/78/EB) var niðurstaðan svipuð þar sem 228 eða 85,3% þekktu mjög illa, illa eða ekki neitt til hennar (Tafla 18 og Mynd 34).

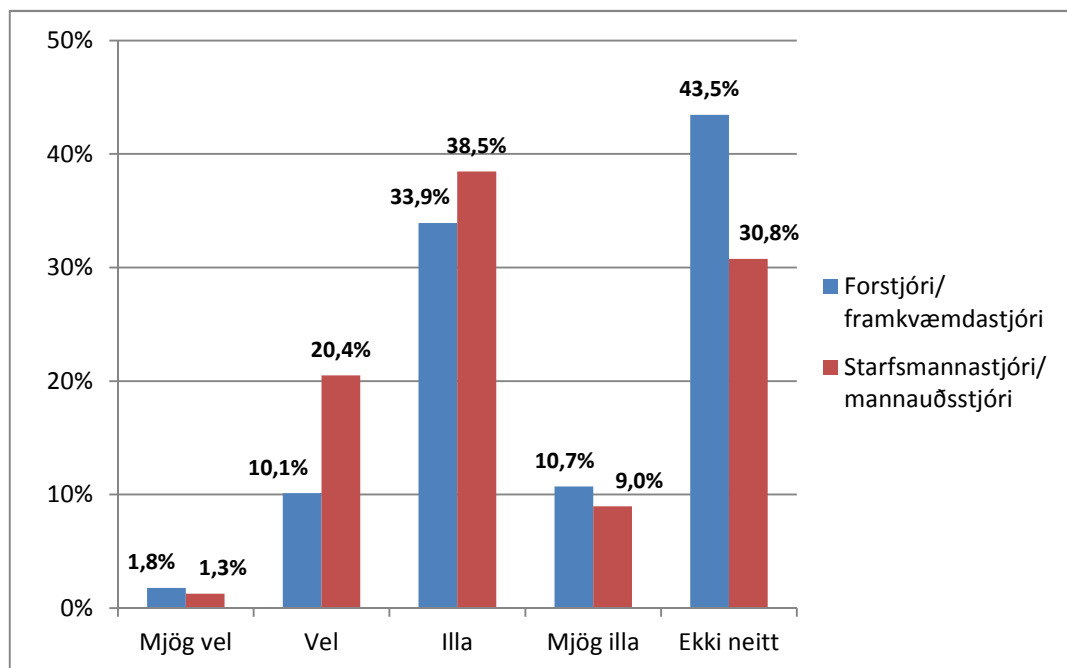
Tafla 18. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi.

Svar	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Mjög vel	4	1,5
Vel	35	13,1
Illa	96	36,0
Mjög illa	27	10,1
Ekki neitt	105	39,3
Samtals	267	100,0



Mynd 34. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi, flokkað í vel, illa og ekki neitt.

Sama mynstur kom í ljós og þegar spurt var um tilskipun um jafnrétti án tillits til kynþáttar, þar sem starfsmannastjórar/mannauðsstjórar þekktu betur til tilskipunarinnar en forstjórar/ framkvæmdastjórar⁵⁰ (Mynd 35).



Mynd 35. Hversu vel svarendur þekktu til tilskipunar ESB um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi, eftir stöðu.

Einnig þekkti hærra hlutfall svarenda hjá fyrirtækjum með 90 starfsmenn eða fleiri til tilskipunarinnar en þátttakendur hjá minni fyrirtækjum⁵¹. Þessi munur var þó einungis marktækur hjá konum en ekki körlum, líkt og þegar spurt var um tilskipunina um jafnrétti án tillits til kynþáttar.

⁵⁰ Kendall's tau-c = -,162; α = ,013

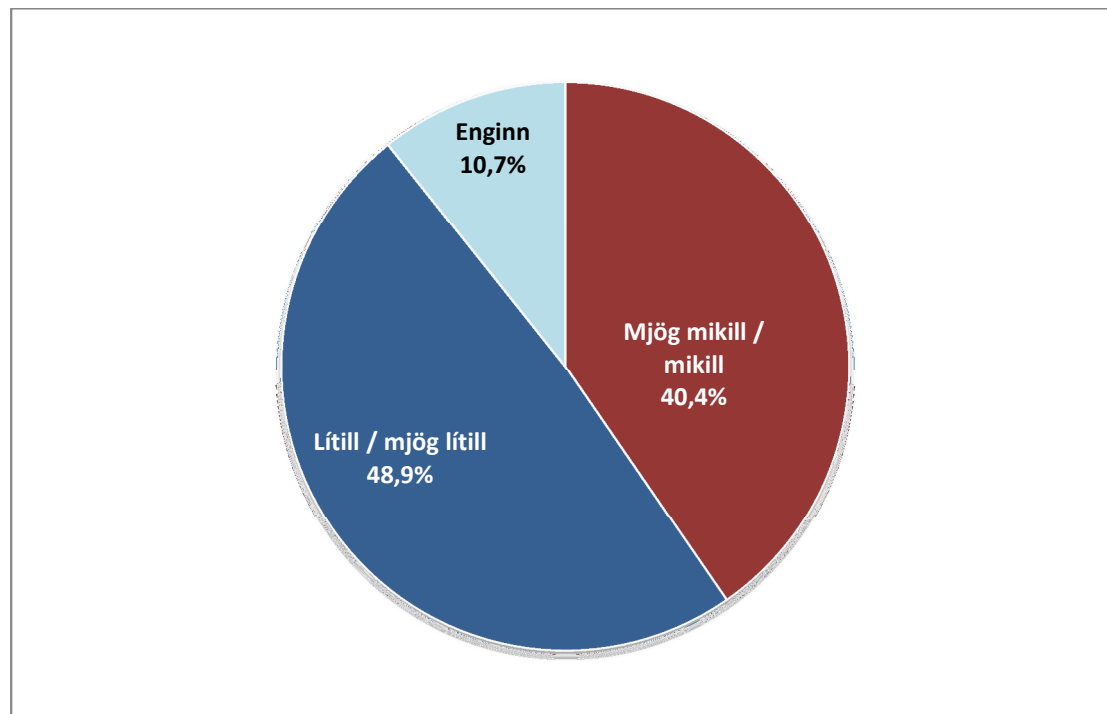
⁵¹ Kendall's tau-c = ,188; α = ,004

4.5.2. Áhugi svarenda á að þekkja betur til tilskipana ESB

Tafla 19 sýnir að svörin voru mjög dreifð þegar spurt var hversu mikinn eða lítinn áhuga fólk hefði á að þekkja betur til áðurnefndra tilskipana ESB. Meirihluti svarenda (59,6%) sagðist hafa lítinn, mjög lítinn eða engan áhuga á að þekkja tilskipanir (2000/43/EB) og (2000/78/EB) betur (Mynd 36).

Tafla 19. Áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB um jafnrétti og bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi.

Svar	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Mjög mikill	15	5,6
Mikill	94	34,8
Lítill	102	37,8
Mjög lítill	30	11,1
Enginn	29	10,7
Samtals	270	100

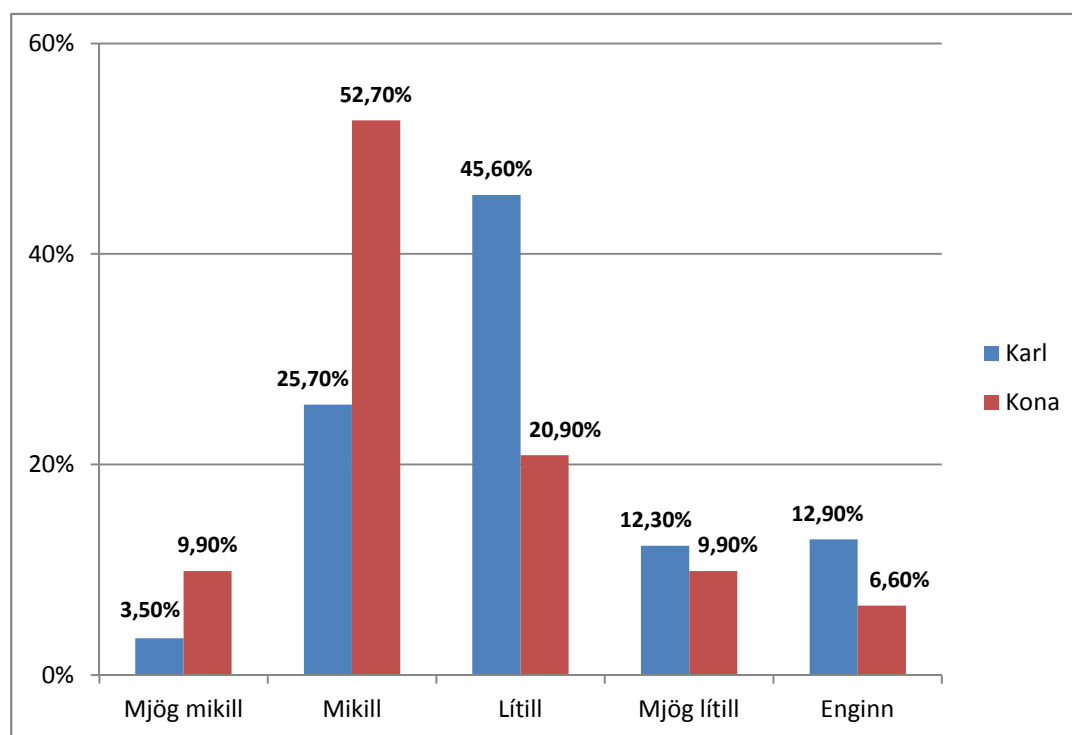


Mynd 36. Áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB um jafnrétti og bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi.

Þegar konur og karlar voru borin saman kom í ljós marktækur munur⁵², þar sem meirihluti kvenna (62,6%) hafði mjög mikinn eða mikinn áhuga á að þekkja til tilskipananna, á meðan að meirihluti karla (70,8%) hafði lítinn/mjög lítinn eða engan áhuga á því (Tafla 20 og Mynd 37).

Tafla 20. Áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir kyni.

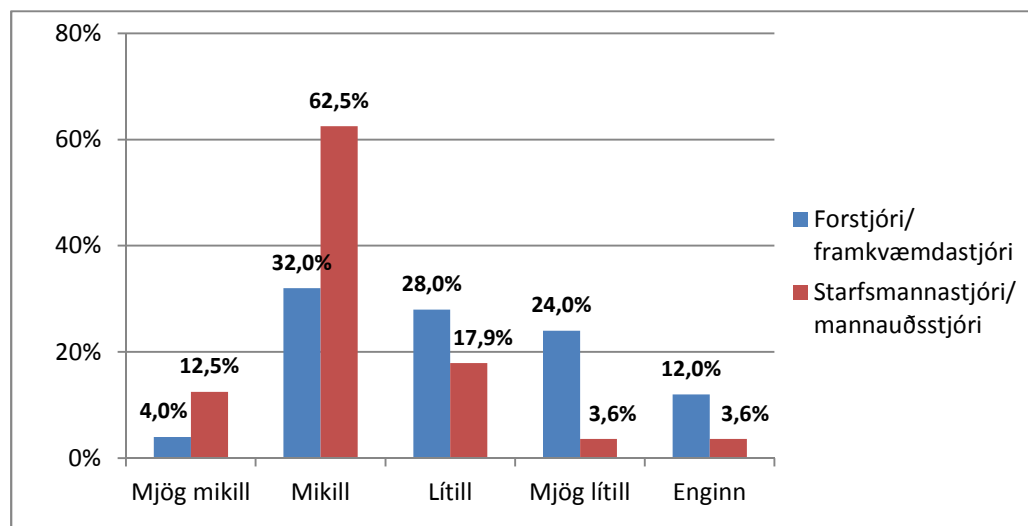
Áhugi	Karl		Kona	
	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Mjög mikill / mikill	50	29,2	57	62,6
Lítill / mjög lítill	99	57,9	28	30,8
Enginn	22	12,9	6	6,6
Samtals	171	100,0	91	100,0



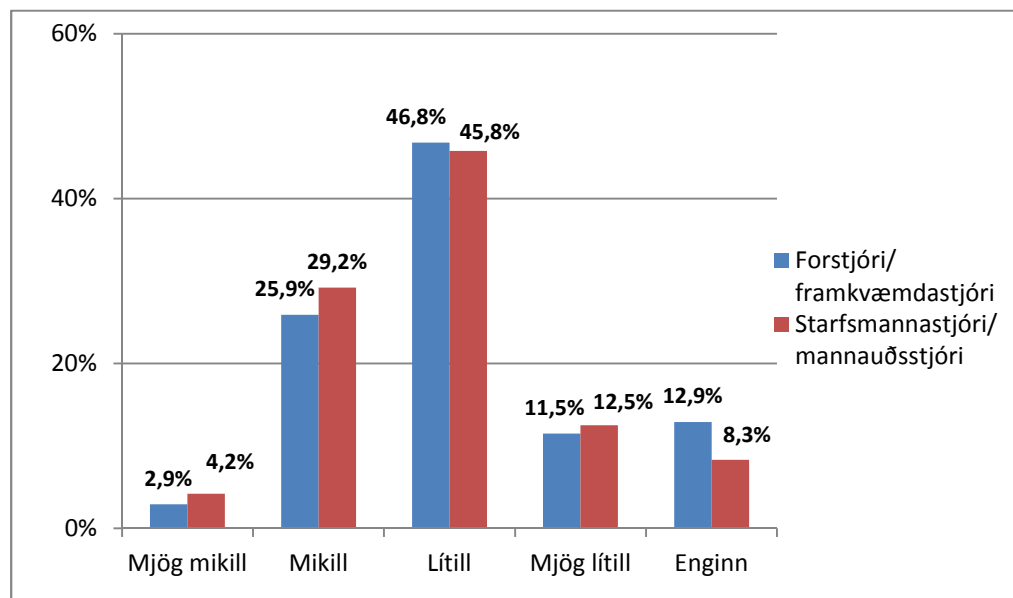
Mynd 37. Áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir kyni.

⁵² Kendall's tau-c = -,293; α = ,000

Sterk tengsl voru einnig á milli áhuga á tilskipunum ESB og stöðu⁵³ en þegar þau voru skoðuð nánar kom í ljós að þau voru einungis fyrir hendi hjá konum. Mynd 38 sýnir að kvenkyns starfsmannastjórar/mannauðsstjórar höfðu mun meiri áhuga á að þekkja betur til tilskipana ESB en kvenkyns forstjórar/ framkvæmdastjórar⁵⁴. Á meðal karla var hinsvegar ekki munur á áhuga á tilskipunum ESB eftir starfstitli (Mynd 39).



Mynd 38. Áhugi meðal kvenna á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir stöðu.

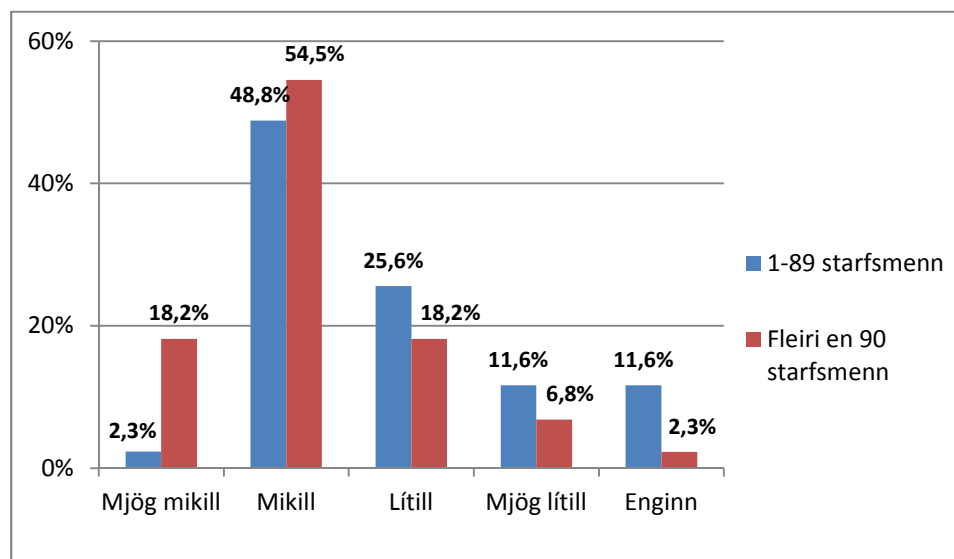


Mynd 39. Áhugi meðal karla á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir stöðu.

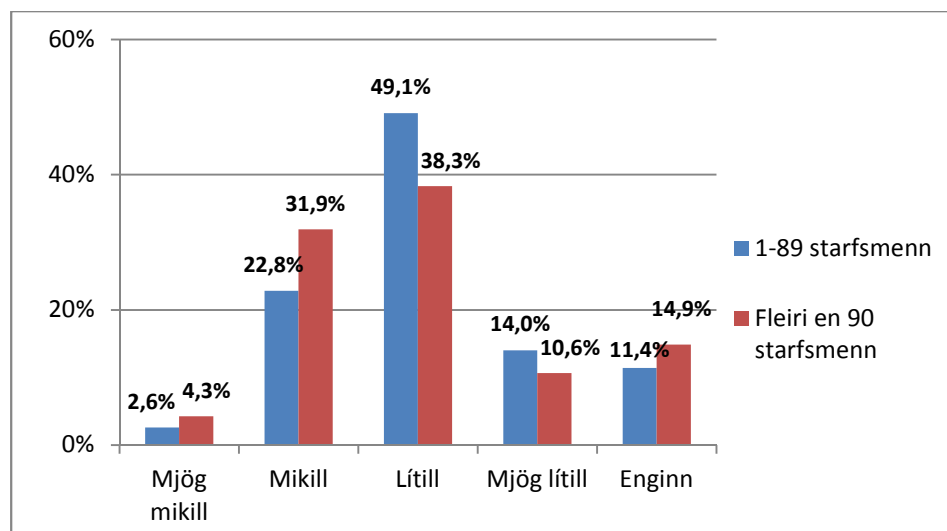
⁵³Kendall's tau-c = -,315; α = ,000

⁵⁴Kendall's tau-c = -,380; α = ,000

Einnig var áhugi á að þekkja betur til tilskipana ESB mismunandi eftir stærð fyrirtækja⁵⁵ en þegar náð var skoðað gildi þetta einungis um konur⁵⁶. Áhugi kvenna í fyrirtækjum með 90 starfsmenn og fleiri var meiri en á meðal kvenna með 89 starfsmenn og færri⁵⁷ (Mynd 40) en þessi munur var ekki marktækur hjá karlkyns svarendum (Mynd 41).



Mynd 40. Áhugi meðal kvenna á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir starfsmannafjölda.



Mynd 41. Áhugi meðal karla á að þekkja betur til tilskipana ESB, eftir starfsmannafjölda.

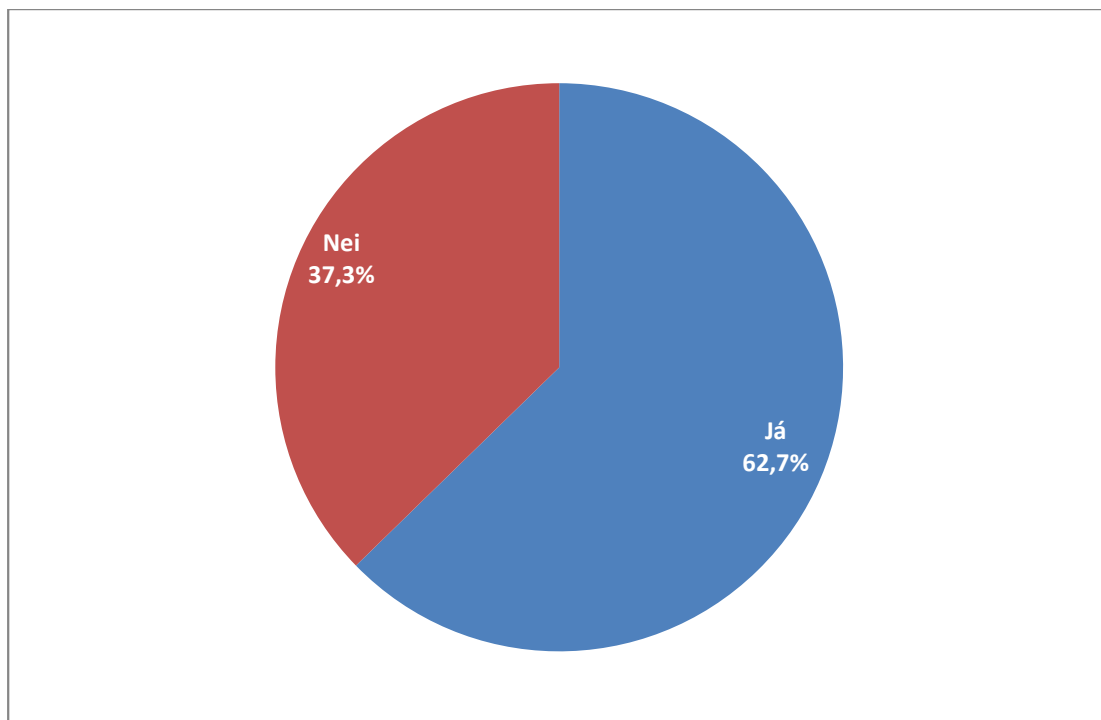
⁵⁵ Kendall's tau-c = -,214; α = ,001

⁵⁶ Kendall's tau-c = -,316; α = ,003

⁵⁷ Þar sem svör hjá fyrirtækjum með 49 starfsmenn og færri og 50-89 starfsmenn voru svipuð hafa þau verið dregin saman í einn hóp.

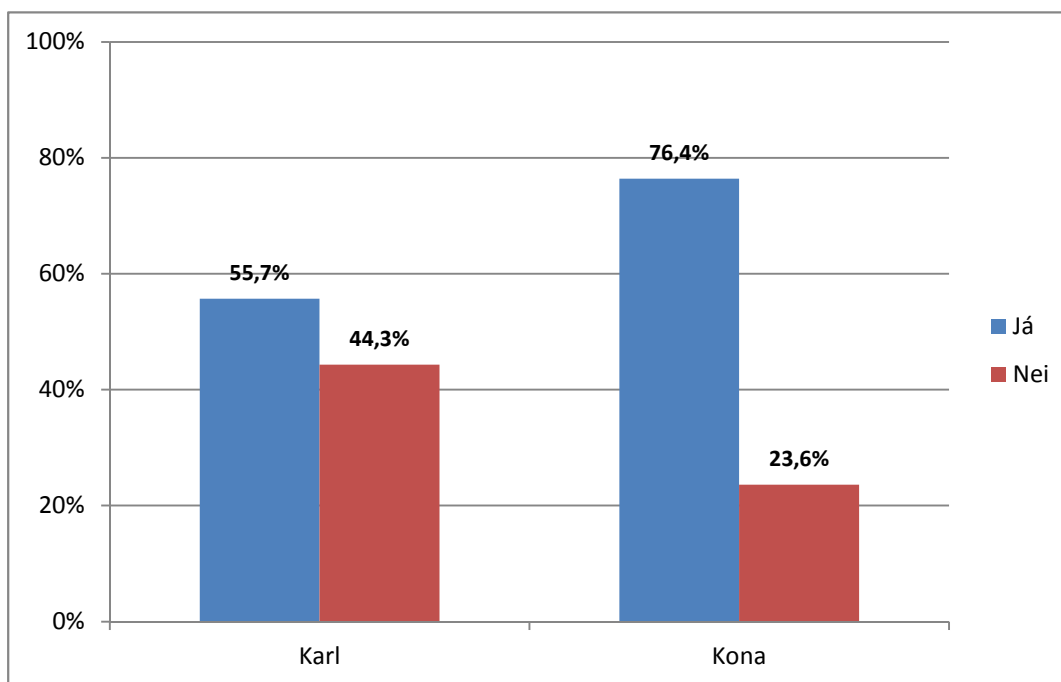
4.5.3. Skoðun svarenda á því hvort fræðslu vantaði um tilskipanir ESB

Spurt var hvort svarendum þætti vanta fræðslu um áðurgreindar tilskipanir ESB (2000/43/EB) og (2000/78/EB) og svöruðu 165 þátttakendur (62,7%) því játandi en 98 (37,3%) því neitandi (Mynd 42).



Mynd 42 Töldu svarendur vanta fræðslu um tilskipanir ESB (2000/43/EB) og (2000/78/EB)?

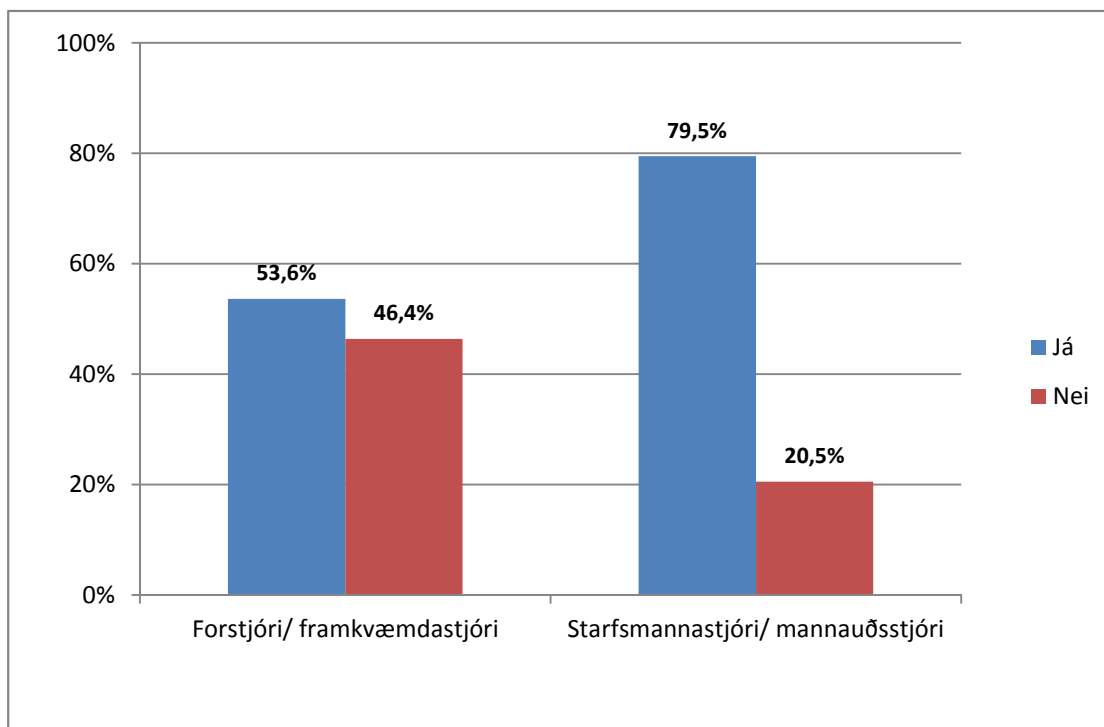
Konur voru marktækt líklegri til að svara því að þeim myndist vanta fræðslu um tilskipanir ESB en karlar⁵⁸ (Mynd 43).



Mynd 43. Tölu svarendur vanta fræðslu um tilskipanir ESB? Greint eftir kyni.

⁵⁸ $\chi^2=10,676(1)$; $p=0,001$

Einnig voru starfsmannastjórar líklegri til að finnast að skortur væri á fræðslu um tilskipanir ESB en forstjórar/framkvæmdastjórar⁵⁹ (Mynd 44) en þegar náð var skoðað var þessi munur aðeins marktækur meðal kvenna en ekki meðal karla.



Mynd 44. Töldu svarendur vanta fræðslu um tilskipanir ESB? Greint eftir stöðu.

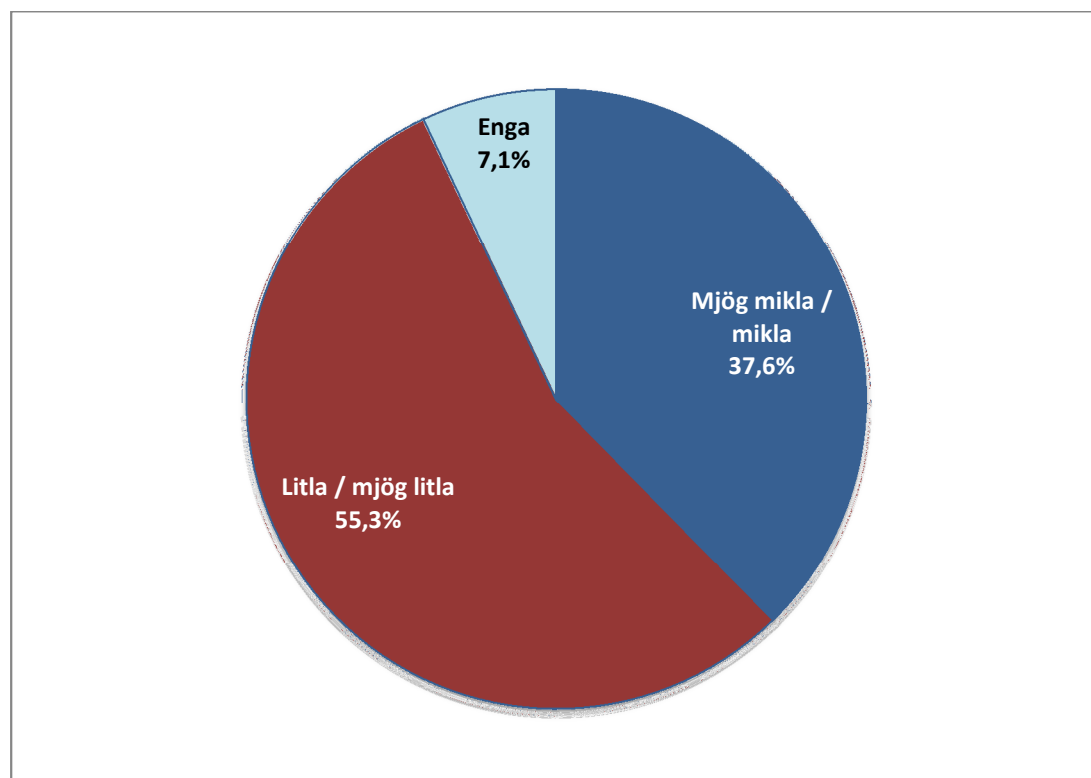
⁵⁹ $\chi^2=15,060(1); p=0,000$

4.5.4. Þörf á jafnréttislöggjöf sem tekur til fleiri þátta en jafnréttis

Svarendur höfðu skiptar skoðanir á því hvort þörf væri á nýrri jafnréttislöggjöf á Íslandi sem næði til fleiri þátta en kynferðis (Tafla 21). Meirihluti eða 55,3% taldi litla eða mjög litla þörf á slíkri löggjöf, 37,6% töldu mjög mikla eða mikla þörf á slíkri löggjöf, og 7,1% töldu enga þörf á nýrri jafnréttislöggjöf (Mynd 45).

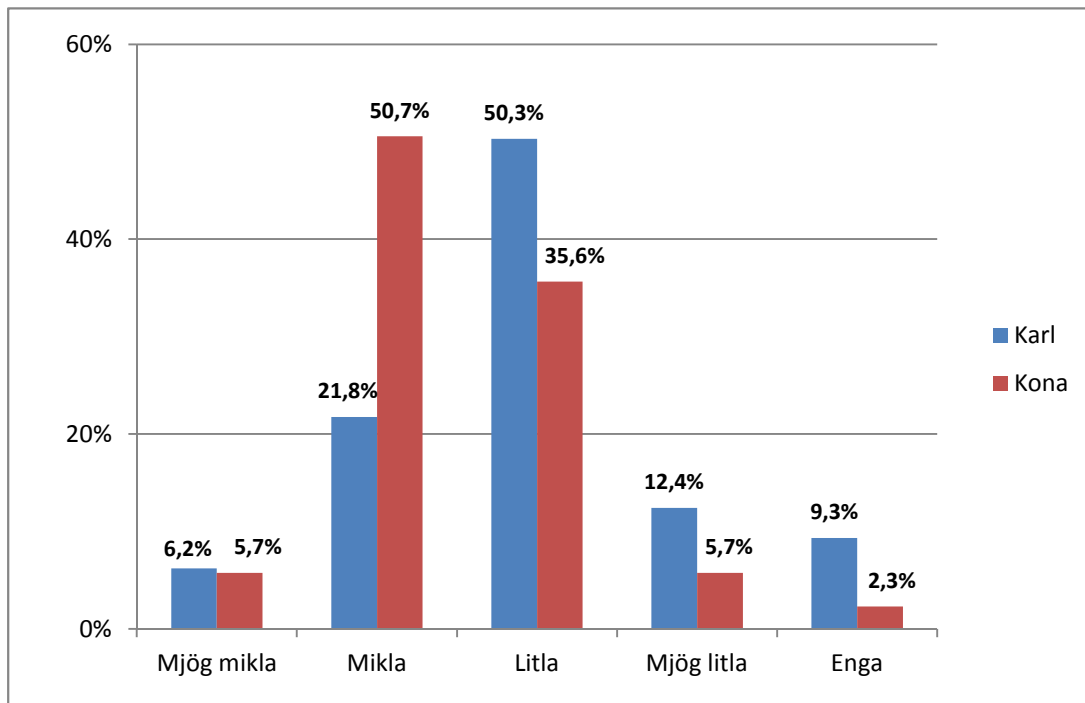
Tafla 21. Hversu mikla þörf töldu svarendur á jafnréttislöggjöf sem nær til fleiri þátta en kynferðis?

Svar	Fjöldi (n)	Hlutfall (%)
Mjög mikla	15	5,9
Mikla	81	31,8
Litla	116	45,5
Mjög litla	25	9,8
Enga	18	7,1
Samtals	255	100



Mynd 45. Hversu mikla þörf töldu svarendur á jafnréttislöggjöf sem nær til fleiri þátta en kynferðis?

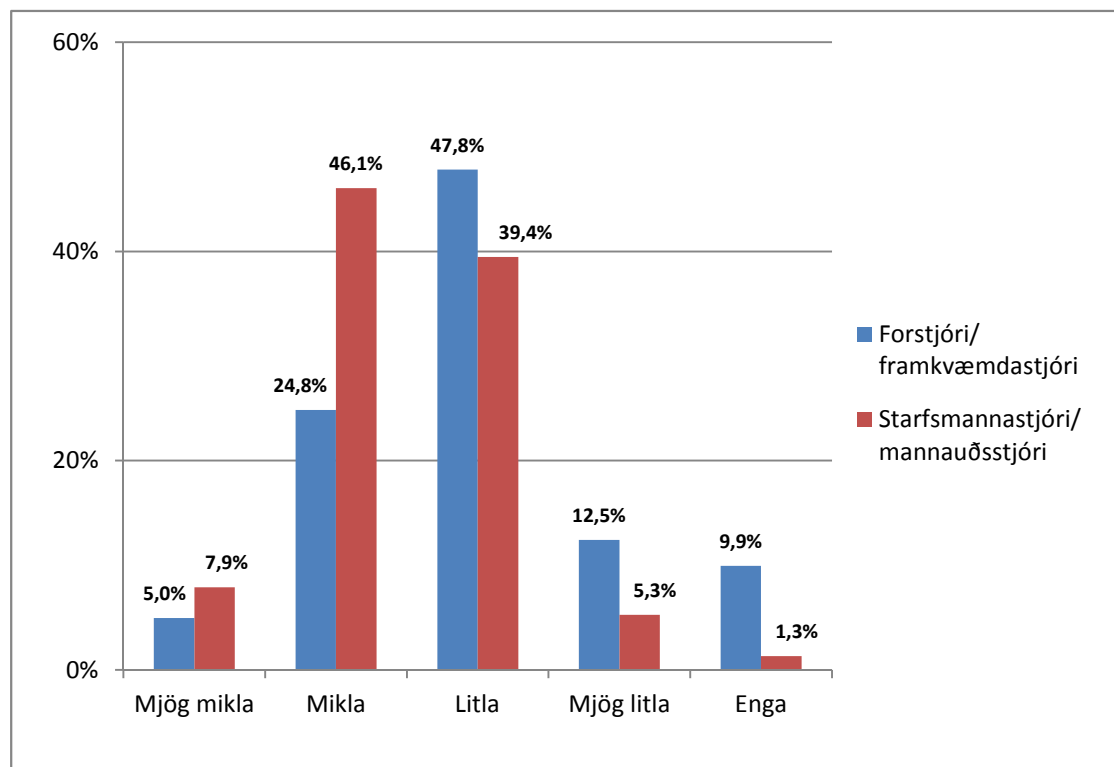
Marktækur munur var á milli kvenna og karla þar sem helmingi hærra hlutfall kvenna (56,4%) en karla (28,0%) taldi þörf á nýrri jafnréttislöggjöf⁶⁰ (Mynd 46).



Mynd 46. Hversu mikla þörf töldu svarendur á nýrri jafnréttislöggjöf? Greint eftir kyni.

⁶⁰ Kendall's tau-c = -,277; α=,000

Einnig var munur þegar spurningin var skoðuð út frá stöðu þannig að mun hærra hlutfall starfsmannastjóra/mannauðsstjóra (54,0%) en forstjóra/framkvæmdastjóra (29,8%) taldi þörf á nýrri jafnréttislöggjöf⁶¹ (Mynd 47).



Mynd 47. Hversu mikla þörf töldu sverendur á nýrri jafnréttislöggjöf? Greint eftir stöðu.

⁶¹ Kendall's tau-c = -,260; α = ,000

4.6. Athugasemdir þátttakenda.

Í lok spurningalistans var þátttakendum gefinn kostur á að svara eftirfarandi opinni spurningu: „Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri“? Eftirfarandi athugasemdir tengdar viðfangsefninu bárust:

- Það vantar meiri umræðu og fræðslu til allra um jafnrétti, eitthvað aðgengilegt svo við sem rekum fyrirtæki séum meira meðvituð og getum stefnt að því að vera til fyrirmyndar hvað þetta varðar. Sniðugt að senda smá fræðslu í netpósti reglulega til íslenskra fyrirtækja. Einhverjar staðreyndir til umhugsunar. Ég myndi alla vega lesa það og jafnvel hengja upp á kaffistofu fyrirtækisins.
- Ég tel ekki að við höfum neitt að sækja til Evrópusambandsins í jafnréttismálum, síst af öllu jafnrétti kynþátta. Kveðja.
- Ef eitthvað er, þá tel ég jafnrétti komið út í öfgar! Á mínum vinnustað vinna mun fleiri konur en karlar. Laun eru greidd eftir hæfni einstaklinga, óháð kyni, þjóðerni, litarhætti eða öðru.
- Ég held að mismunun íslenskra fyrirtækja felist mest í jafnrétti til sömu launa fyrir sömu vinnu. Það er dálítið fast í kúltúrnum að greiða konum lægri laun.
- Mér til liðs fékk ég 3 konur og gæti sú staðreynd hafa haft áhrif á niðurstöðuna.
- Þessi könnun er liður í því að fá fólk til að halda að það sé miklu meiri mismunun í gangi en raun ber vitni. Þessar áhyggjur eru ekki á rökum reistar allavega ekki rökum sem standast skoðun!
- Við erum lögmannsstofa og því eru starfsmenn mjög meðvitaðir um rétt sinn og stöðu.
- Ekki er unnið kerfislega með jafnréttismál hjá fyrirtækinu en meðvitað er unnið gegn misrétti á öllum sviðum.
- Ég tel að ekki fari saman að hafa lög um jafnrétti kynjanna og jafnrétti annarra hópa. Konur eru ekki jaðarhópur heldur helmingur mannkyns og ætti því að fjalla sérstaklega um kynjajafnrétti. Hins vegar er mikilvægt að hafa skýr lög/reglur um jafnrétti jaðarhópa (fatlaðir, kynþættir, kynhneigð, og fl.).
- Jafnrétti á að gilda fyrir alla ekki bara konur, fatlaða, hörundslitaða eða fólk í fámennum trúarhópum. Við verðum að virða og umbera hvert annað í þessari veröld okkar. Ég tel jafnréttismál á villigötum og umræðu smitaða af öfgahópum.
- Það kemur ekki fram valkostur í könnuninni varðandi útlendinga og tungumálakunnáttu. Hjá okkur er algjört skilyrði að starfsmenn tali íslensku, ef ekki þá býðst þeim ekki starf.
- Mér finnst að ekki eigi að þurfa aukna löggjöf til að jafna rétt einstaklinga en því miður erum við ekki komin svo langt í allt of mörgum tilvikum. Á mínum vinnustað er fullkomið jafnrétti að mínu mati, bæði hvað varðar kyn, kynþætti

og þjóðerni og fólk í öllum stöðum innan fyrirtækisins, óháð öllu öðru en hæfni.

- Ekki er spurt um hlutfall kynja á vinnustaðnum...⁶² Við sæjum gjarnan miklu fleiri konur í okkar starfsgrein og hjá okkar fyrirtæki, enda engin spurning að konur geta sinnt tæknistörfum ekki síður en karlar. Áhugaverð spurning er því af hverju ekki fleiri konur sækja sér tæknimenntun, sem bíður upp á fjölbreytt störf og góð laun.
- Fyrirtæki okkar vinnur ekki eftir jafnréttisáætlunum. Þetta er karllægur vinnustaður en þær konur sem hér vinna eru ekki á lægri launum heldur sambærilegum þegar skoðuð eru sambærileg störf og menntun. Þá leggjum við metnað í að borga starfsfólki okkar í samræmi við menntun og framlag þess til vinnu óháð kyni, þjóðerni eða hverskonar öðrum þáttum.
- Eru ekki jafnréttislög á Íslandi? Það er bara ekki farið eftir þeim! Jafnréttismál eru gífurlega mikilvægur þáttur í þjóðlífinu, en leitt hvað margir ráðherrar hafa fengið á sig dóm og lítil viðbrögð hafa verið við þeim. Gangi ykkur allt í haginn.
- Starfsfólk er EINUNGIS ráðið á forsendum hæfni og verðugleika.

⁶² Hér voru teknar út nánari upplýsingar um fjölda og störf kvenna á vinnustaðnum til að ekki væri hægt að rekja svarið til vinnustaðarins.

5. TIL UMHUGSUNAR

Þegar könnunin í heild er skoðuð má segja að þær breytur sem helst hafi haft áhrif á niðurstöður séu kyn, staða (starfstíll) svarenda og stærð fyrirtækis. Þessar breytur tengdust síðan innbyrðis þannig að konur voru líklegri en karlar til að vera starfsmannastjórar/mannauðsstjórar og að stærri fyrirtæki voru líklegri til að hafa starfsmannastjóra/mannauðsstjóra en þau minni. Þannig getur verið að munur á milli starfsmannastjóra/mannauðsstjóra og stærri/minni fyrirtækja skýrist að hluta til af kyni og eins getur verið að kynjamunur skýrist að hluta til af stöðu. Einnig getur kynjamunur tengst öðrum breytum sem voru ólíkar á milli kvenna og karla í úrtakinu þar sem konur voru hlutfallslega bæði yngri og með meiri formlega menntun en karlar.

Þrátt fyrir að fyrirtæki með fleiri en 25 starfsmenn eigi lögum samkvæmt að hafa jafnréttisáætlun, höfðu einungis 34,7% fyrirtækjanna jafnréttisáætlun.

Það var athyglisvert að þrátt fyrir að mjög lítil fræðsla um jafnrétti færi almennt fram á vinnustöðum töldu starfsmenn mikið jafnrétti vera á sínum vinnustað. Það var einnig forvitnilegt að ákveðið misræmi var á meðal viðhorfa til þess hvort mismunur væri til staðar á vinnumarkaði almennt sem flestir töldu vera og þess hvort leitast væri við að mismuna ekki fólki á þeirra eigin vinnustað. Svarendur virtust telja að þessi mál væru í betra horfi á eigin vinnustað en almennt.

Mikill meirihluti þekkti lítið eða ekki neitt til tilskipana ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar (85,6%) og um bann við mismunur á vinnumarkaði (85,3%). Þó að meirihluti (62,7%) teldi meiri fræðslu vanta um þessar tilskipanir, hafði meirihluti svarenda (59,6%) ekki áhuga á að þekkja betur til þeirra. Hér var þó ljós mikill kynjamunur þar sem rúmlega tveir þriðju hlutar karla (70,8%) höfðu lítinn/mjög lítinn eða engan áhuga á að þekkja til þessara tilskipana en einungis rúmur þriðjungur kvenna (37,4%).

Einnig var áhugavert að þrátt fyrir að 86,2% svarenda teldu að einhverskonar mismunun fyrirfyndist á íslenskum vinnumarkaði, töldu 62,4% svarenda mjög litla, litla eða enga þörf á jafnréttislöggjöf sem tæki til fleiri þátta en kynferðis. Hér var þó aftur um kynjamun að ræða þar sem 72,0% karla voru á þessari skoðun á móti 43,6% kvenna. Þannig taldi meirihluti kvenna (56,4%) mjög mikla eða mikla þörf á slíkri löggjöf á móti 28,0% karla. Að sama skapi var munur út frá starfstitli þar sem 70,2% forstjóra/framkvæmdastjóra taldi ekki þörf á slíkri löggjöf en þetta hlutfall var 46,0% hjá starfsmannastjórum/ mannauðsstjórum.

Oft var marktækur munur eftir því hvort forstjóri/framkvæmdastjóri eða starfsmannastjóri/mannauðsstjóri svaraði. Í sumum tilfellum eins og þegar spurt var hvort unnið væri eftir jafnréttisáætlun og hversu mikil þekking væri á tilskipunum ESB var þessi munur óháður kyni. Í öðrum tilfellum eins og þegar spurt var um áhuga á fræðslu um tilskipanir ESB og áhuga á að þekkja betur til þessara tilskipana var þessi munur einungis marktækur meðal kvenna.

Athyglisvert var að einungis 10 fyrirtæki (4%) sögðust hafa fengið kærur/kvartanir vegna mismununar á vinnustað. Þessar niðurstöður gætu þýtt að almennt séð sé mismunun á vinnustöðum sjaldgæf. Þær gætu þó einnig þýtt að starfsmenn séu ekki nægilega vel upplýstir um rétt sinn eða eigi í erfiðleikum með að sækja hann. Einnig var áhugavert að 64% þeirra kvartana sem upp höfðu komið voru vegna kynferðis (annars en kynferðislegrar áreitni). Það má velta því fyrir sér hvort mismunun sé algengari vegna kynferðis en annarra þátta en þátttakendur virtust telja að svo væri þar sem kynferði var oftast nefnt þegar spurt var um tegund mismununar á vinnustöðum. Önnur skýring gæti verið sú að þeir sem verða fyrir kynjamisrétti séu betur meðvitaðir um rétt sinn en aðrir. Sérstaklega í ljósi þess að þegar þau fyrirtæki sem unnu eftir jafnréttisáætlun voru spurð til hvaða þátta hún næði var kynferði nefnt í 98% tilfella en aðrir þættir í 44%-61% tilfella. Fyrirtæki virðast því vinna markvissara að því að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kynferðis en vegna annarra þátta svo sem aldurs, þjóðernis eða fötlunar. Hér verður að hafa í huga að

lög hafa gilt um jafnrétti kynjanna frá árinu 1976 en engin sérlög eru til um bann við mismunun á grundvelli annarra þátta.

Fjórum sinnum fleiri fyrirtæki höfðu fengið kærur/kvartanir vegna kynferðislegrar áreitni en vegna mismununar. Alls voru þetta 43 fyrirtæki eða 17% þeirra sem könnunin náði til. Þrátt fyrir að lög 10/2008 skyldi atvinnurekendur til að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir kynferðislega áreitni á vinnustað hafði meirihluti fyrirtækja (53%) enga áætlun um hvernig bregðast skyldi við kynferðislegri áreitni.

6. VIÐAUKI 1 - SPURNINGALISTI

Ágæti framkvæmdastjóri/mannauðsstjóri! Jafnréttisstofa leitast með þessum spurningalista við að kanna hvernig jafnréttismálum er háttað á íslenskum vinnumarkaði sem og viðhorf yfirmanna til jafnréttismála almennt. Þetta er mikilvægt til að vel takist til með að innleiða tilskipanir Evrópusambandsins um bann við hvers konar mismunun á vinnumarkaði. Þátttaka þín er mikilvæg til að sem best mynd fái af stöðu þessara mála hérlandis.

Það tekur 58 mínútur að svara spurningalistanum. Tryggt er að ekki sé hægt að rekja svör til einstakra þátttakenda. Farið verður með allar upplýsingar sem trúnaðarmál og nafn þitt eða vinnustaðar þíns mun hvergi koma fram í birtum eða óbirtum rannsóknargögnum.

Spurningarnar lúta bæði að íslenskum vinnumarkaði almennt og að þínum vinnustað. Vinsamlegast merktu við það sem þér finnst best lýsa þinni skoðun/reynslu. Engin svör eru rétt eða röng.

Jafnrétti á vinnustöðum

1. Fer mikil, lítil eða engin fræðsla fram fyrir starfsfólk á þínum vinnustað um jafnréttismál? (*Jafnrétti á sviði kynferðis, aldurs, trúar/lífsskoðunar, kynhneigðar, fötlunar, kynþáttar, þjóðernisuppruna*)

- Mjög mikil
- Mikil
- Lítil
- Mjög lítil
- Engin

2. Hversu mikið eða lítið jafnrétti telur þú vera á þínum vinnustað? (*Jafnrétti á sviði kynferðis, aldurs, trúar/lífsskoðunar, kynhneigðar, fötlunar, kynþáttar, þjóðernisuppruna*)

- Mjög mikið
- Mikið
- Nokkuð
- Lítið
- Mjög lítið

Jafnréttisáætlunir

3. Er unnið eftir jafnréttisáætlun á þínum vinnustað?

- Já
- Nei

4. Til hvaða þátta tekur jafnréttisáætlun vinnustaðarins? *(Merktu við allt sem við á)*

- Kynferðis
- Aldurs
- Trúar/lífsskoðunar
- Kynhneigðar
- Fötlunar
- Kynþáttar
- Þjóðernis

Annað (vinnsamlega tilgreinið)

Kynferðisleg áreitni

5. Er til staðar áætlun á þínum vinnustað til að takast á við kynferðislega áreitni?

- Já
- Nei

6. Hafa komið upp kvartanir/kærur á þínum vinnustað vegna kynferðislegar áreitni á síðustu þremur árum?

- Já
- Nei

Ef já, hve margar?

Mismunun

7. Ef þú telur að mismunun eigi sér stað á íslenskum vinnumarkaði til hvaða þátta telur þú að hún nái? *(Merktu við allt sem við á)*

- Kynferðis
- Aldurs
- Trúar/lífsskoðunar
- Kynhneigðar
- Fötlunar
- Kynþáttar
- Þjóðernisuppruna
- Ég tel að mismunun eigi sér ekki stað

Annað (vinnsamlega tilgreinið)

8. Hversu mikið eða lítið leitast þinn vinnustaður við að mismuna ekki fólki? *(Til dæmis vegna kynferðis, þjóðernisuppruna, aldurs, fötlunar, trúar/lífsskoðana, kynþáttar eða kynhneigðar)*

- Mjög mikið
- Mikið
- Nokkuð
- Lítið
- Mjög lítið

9. Hafa komið upp kvartanir/kærur vegna mismununar á þínum vinnustað á síðustu þremur árum? *(Til dæmis vegna kynferðis, aldurs, fötlunar, trúar, kynhneigðar eða þjóðernisuppruna)*

- Já
- Nei

Mismunun

10. Vegna hvaða þátta hafa komið kvartanir og hversu oft? (Merktu við allt sem við á)

Fjöldi tilvika síðustu 3 árin

Kynferðis (annað en kynferðisleg áreitni)	<input type="checkbox"/>
Aldurs	<input type="checkbox"/>
Trúar/lífsskoðana	<input type="checkbox"/>
Kynhneigðar	<input type="checkbox"/>
Fötlunar	<input type="checkbox"/>
Kynþáttar	<input type="checkbox"/>
Þjóðernis	<input type="checkbox"/>
Annað	<input type="checkbox"/>

Annað (vinnsamlegast tilgreinið)

11. Hvernig hefur verið tekið á þeim málum sem upp hafa komið? (Merktu við allt sem við á)

- Samkomulag gert milli aðila um úrbætur
- Þolandi hefur verið færður til
- Gerandi hefur verið færður til
- Þolandi hefur hætt störfum
- Gerandi hefur hætt störfum
- Annað

Annað, hvað?

Kynþáttatilskipun ESB (2000/43/EB) og atvinnumálatilskipun ESB (2000/78/EB)

Næstu þrjár spurningar lúta að kynþáttatilskipun ESB (2000/43/EB) um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna og atvinnumálatilskipun ESB (2000/78/EB) sem mælir fyrir um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi vegna trúar eða lífsskoðunar, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar.

12. Hversu vel eða illa þekkir þú til tilskipunar ESB (2000/43/EB) um jafnrétti án tillits til kynþáttar?

- Mjög vel
- Vel
- Illa
- Mjög illa
- Ekki neitt

13. Hversu vel eða illa þekkir þú til tilskipunar ESB (2000/78/EB) um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi?

- Mjög vel
- Vel
- Illa
- Mjög illa
- Ekki neitt

14. Hversu mikinn eða lítinn áhuga hefur þú á að þekkja betur til tilskipana ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar og þjóðernis og um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi?

- Mjög mikinn
- Mikinn
- Líttinn
- Mjög lítinn
- Engan

Kynþáttatilskipun ESB (2000/43/EB) og atvinnumálatilskipun ESB (2000/78/EB)

15. Finnst þér vanta fræðslu/upplýsingar um tilskipanir ESB um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna og um bann við mismunun á vinnumarkaði og í starfi?

- Já
- Nei

16. Hversu mikla eða litla þörf telur þú vera á nýrri jafnréttislöggjöf á Íslandi sem nær til fleiri þátta en kynferðis?

- Mjög mikla
- Mikla
- Litla
- Mjög litla
- Enga

Bakgrunnsspurningar

17. Hvað vinna margir á vinnustaðnum?

- 1-49
- 50-89
- 90 eða fleiri

18. Hvar á landinu er vinnustaður þinn staðsettur?

- Á höfuðborgarsvæðinu
- Á Suðurlandi
- Á Suðurnesjum
- Á Austurlandi
- Á Norðurlandi
- Á Vesturlandi
- Á Vestfjörðum
- Í fleiri en einum landshluta

19. Undir hvaða skilgreiningu fellur vinnustaður þinn?

- Opinbert fyrirtæki/stofnun
- Einkafyrirtæki
- Félagasamtök

20. Í hvaða geira starfar fyrirtækið?

- Í iðnaði
- Í sjávarútvegi
- Í þjónustu
- Í landbúnaði

Annað (vinsamlegast tilgreinið)

21. Hvert er starfssvið fyrirtækisins/stofnunarinnar/félagasamtakanna?

- Menntun
- Heilbrigði og velferð
- Þjónusta
- Stjórnþjónsla

Annað (vinsamlegast tilgreinið)

Bakgrunnsspurningar

22. Hvert er kyn þitt?

- Karl
- Kona

23. Hver er aldur þinn?

- 25 ára eða yngri
- 26-35 ára
- 36-45 ára
- 46-55 ára
- 56-65 ára
- 66 ára eða eldri

24. Hver er staða þín innan fyrirtækisins/stofnunarinnar/samtakanna?

- Forstjóri/framkvæmdastjóri
- Starfsmannastjóri/mannauðsstjóri
- Annað

Annað, vinsamlegast tilgreinið

25. Hver er hæsta prófgráða sem þú hefur lokið?

- Grunnskólapróf
- Einingar úr framhaldsskóla (óklárað nám)
- Stúdentspróf
- Próf í iðngrein
- Háskólabrú / frumgreinanám
- Einingar á háskólastigi
- Grunnám úr háskóla (t.d. BA-, BS-, eða BEd-próf)
- Framhaldsnám úr háskóla (t.d. MA-, MS-, M.Ed. eða doktorspróf)
- Annað

Annað, vinsamlegast tilgreinið

Annað

26. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri?