

Setningarávarp rektors Háskóla Íslands, Jóns Atla Benediktssonar, á fundinum „Misvægi kynja í stjórnunarstöðum á Íslandi“ í Hátíðarsal, 28. janúar 2020, kl. 12 – 13

Vigdís Finnbogadóttir, fyrrverandi forseti Íslands, Eliza Reid, forsetafrú, ágætu gestir.

Ég býð ykkur öll hjartanlega velkomin hingað í Hátíðarsal Háskóla Íslands á þennan fund um kynbundið misvægi í stjórnunarstöðum í íslensku atvinnulífi og hvað þurfi til að jafna þá stöðu.

Þetta er mikilvægt viðfangsefni og ég fagna því að umræðan sé tekin hér á vettvangi Háskóla Íslands. Ekki bara vegna þess að jafnrétti er eitt þriggja grunngilda háskólans og að kynjajafnrétti sé eitt af heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna – nánar tiltekið markmið númer 5.

Heldur fagna ég umræðunni einnig vegna þess að það skiptir máli að hér í Háskóla Íslands fari fram umræða um mikilvægustu úrlausnarefni samtímans, og að sú umræða sé byggð á bestu mögulegu gögnum og nýjustu rannsóknum sem til eru.

Í kjölfar alþjóðlegu efnahagskreppunnar árið 2008 sem lék okkur Íslendinga grátt, var lífleg umræða víða um heim, - og þar með talið innan Evrópusambandsins - um mikilvægi þess að fjölga konum í æðstu stjórn fyrirtækja. Einnig var bent á mikilvægi þess að auka almennt margbreytileika við stjórnun fyrirtækja, frá því sem verið hafði. Margbreytileikinn þótti ekki einungis vera tákn lýðræðis, heldur er hann líklegur til að tryggja betri stjórnunarhætti og koma í veg fyrir efnahagskreppur eins og þá sem þjóðir heims höfðu verið að ganga í gegnum. Í því sambandi var mikið rökrætt um hvað orsakaði einsleitnina og þá staðreynd að konur voru fáar í hópi stjórnenda. Einnig með hvaða móti væri hægt að snúa við blaði. Hvatt var til rannsókna á sviðinu.

Ásta Dís Óladóttir, lektor hér við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands, er ein þeirra sem hefur - ásamt samstarfsfólki sínu - gripið þann bolta og ég fagna því mjög. Niðurstöður þeirra eru grundvöllur fyrir gagnrýna umræðu um stöðu kynjanna í samfélaginu almennt og stöðu kvenna við stjórnun fyrirtækja sérstaklega og þær leiðir sem okkur mögulega standa til boða til að jafna stöðuna.

Ásta Dís hefur bent á að þrátt fyrir að atvinnuþátttaka kvenna hér á landi sé mjög mikil, eða um 78% samanborið við OECD meðaltal upp á 57%, þá eru aðeins 13% af framkvæmdastjóra- og forstjórstöðum í stærri fyrirtækjum hér á Íslandi skipaðar konum.

Þetta er athyglisvert meðal annars í ljósi þess að íslensk stjórnvöld og ýmis hagsmunasamtök hér á landi hafa um árabíl, ekki síst eftir efnahagskreppuna 2008, lagt áherslu á að jafna þurfi stöðu kvenna og karla við stjórnun fyrirtækja.

Sem dæmi um það má nefna að vorið 2009 skrifuðu Samtök atvinnulífsins undir samstarfssamning við Félag kvenna í atvinnurekstri og Viðskiptaráð Íslands um að efla hlut kvenna í stjórnun atvinnulífsins.

Þrátt fyrir þá viljayfirlýsingu, þótti þáverandi stjórnvöldum sýnt að setja þyrfti lög um kynjakvóta til að fjölga konum meðal æðstu stjórnenda efnahagslífsins. Alþingi samþykkti því í byrjun árs 2010 frumvarp til laga um kynjakvóta í stjórnnum hlutafélaga og einkahlutafélaga. Á þessum tíma var Ísland annað landið í heiminum til að samþykkja lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja, en áður hafði einungis Noregur stigið það skref.

Lögin um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja tóku gildi 1. september 2013 og taka til fyrirtækja sem hafa að lágmarki 50 starfsmenn. Um sama leyti samþykkti Alþingi breytingu á lífeyrissjóðalögunum þess efnis að frá og með 1. september 2013 tóku gildi sambærileg lög um kynjakvóta í stjórnnum lífeyrissjóða.

Væntingar löggjafans og annarra stóðu til þess að um smitáhrif yrði að ræða frá auknum fjölda kvenna í stjórnnum fyrirtækja til æðstu stjórnunarstaða innan fyrirtækjanna. Raunin varð þó eilítið önnur.

Hlutfall kvenna í stjórnnum þeirra fyrirtækja sem lögin taka til er að jafnaði um 40%, en konum hefur lítið fjölgað í stjórnnum fyrirtækja sem falla utan kynjakvotalaganna, sem reyndar eru flest fyrirtæki á Íslandi.

Með öðrum orðum þá er staðan sú að þrátt fyrir að Ísland tróni á toppi ýmissa lista um jafnrétti kynjanna er auðvitað enn langt í land fyrir okkur sem samfélag að ná kynjajafnrétti á öllum sviðum.

Ein af lykilárherslum í stefnu Háskóla Íslands er að starf okkar hafi áhrif í samfélaginu og nýtist í þeim áskorunum sem við erum að fást við.

Árið 2019 voru tvær doktorsritgerðir varðar hér í Hátíðarsal Háskóla Íslands sem fjölluðu á ólíkan hátt um þá þversögn að á sama tíma og kynjajafnrétti mælist hátt í alþjóðlegum samanburði á Íslandi, þá gildir það ekki um stjórnun fyrirtækja. Auk þess að varpa ljósi á ýmsar hliðar þess máls var leitast við að útskýra hvað veldur.

Nú hefur Ásta Dís Óladóttir ásamt samstarfsfólki einnig birt rannsóknarniðurstöður sínar um málið og fengið til liðs við sig einvala lið fólks til að ræða þær niðurstöður hér í Háskóla Íslands. Því fagna ég sérstaklega og á von á áhugaverðum umræðum um afar brýnt málefni.

Takk fyrir!