



„Hann er svo öflugur stjórnandi“

Dr. Ásta Dís Óladóttir dósent í Viðskiptafræðideild

Rótarýklúbbur Reykjavíkur 60 ára Aðild kvenna mikið rædd innan Rótarý

„Aðild kvenna er mikið rædd innan Rótarý og eru skiptar skoðanir á því. Persónulega er ég þeirrar skoðunar að konur eigi að eiga þess kost að vera í Rótarý.

Það er æ meira um það nú en í árdaga hreyfingarinnar að konur séu leiðandi á sínu sviði.

Átti Rótarýklúbbarnir sig ekki á því endar það með því að aðeins helmingurinn af leiðandi mönnum í landinu verður í klúbbunum“.

Páll Sigurjónsson, september 1994

Er ein kona betri en engin?

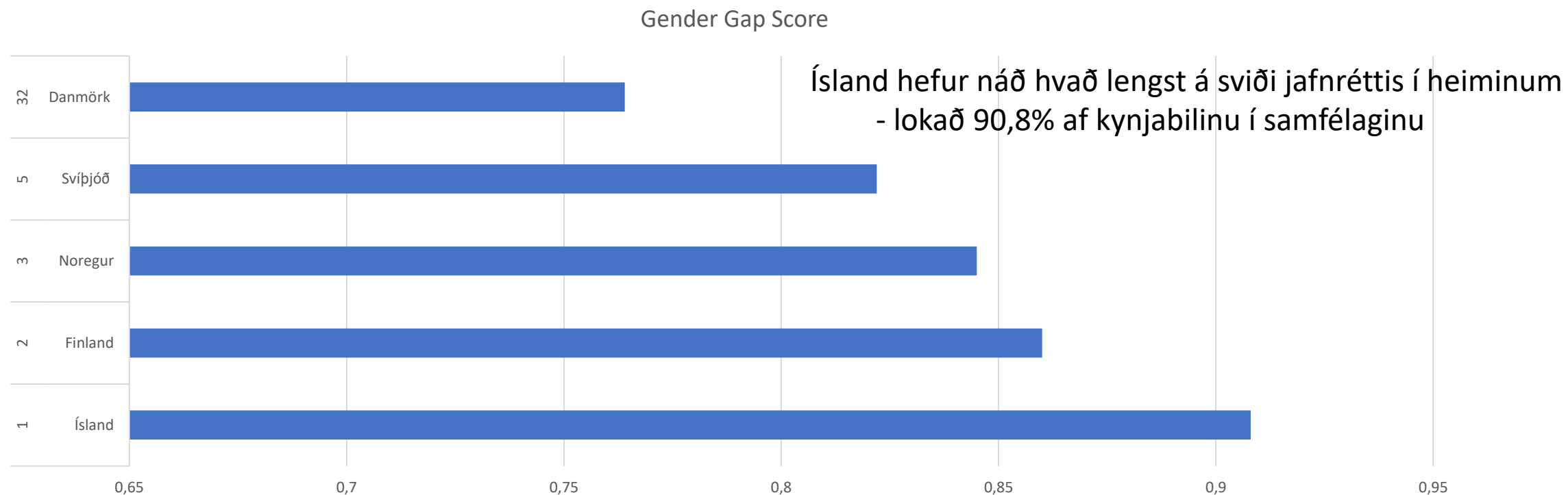
„Hlut kvenna í stjórnnum fyrirtækja virðist ekki viðbjargandi. Stærstu fyrirtækin hafa flest enga konu í stjórn og sum aðeins eina. Bera fyrirtækin ábyrgð eða liggur hún öll hjá stjórnvöldum?“

MORGUNBLAÐIÐ hafði samband við nokkra karlmenn í stjórnnum stærstu fyrirtækja landsins. Fáir tjáðu sig um málið og enginn vildi láta hafa nokkuð eftir sér. Karlarnir kváðust ekki vilja vera dregnir inn í umræðuna.

Einn staðhæfði: "Ein kona er betri en engin."

Annar spurði hreint út: "Hvað er svona merkilegt við að vera í stjórn?" Baráttan um aðgengi í æðstu valdastöður atvinnulífsins virðist því vera opinbert einkamál kvenna.

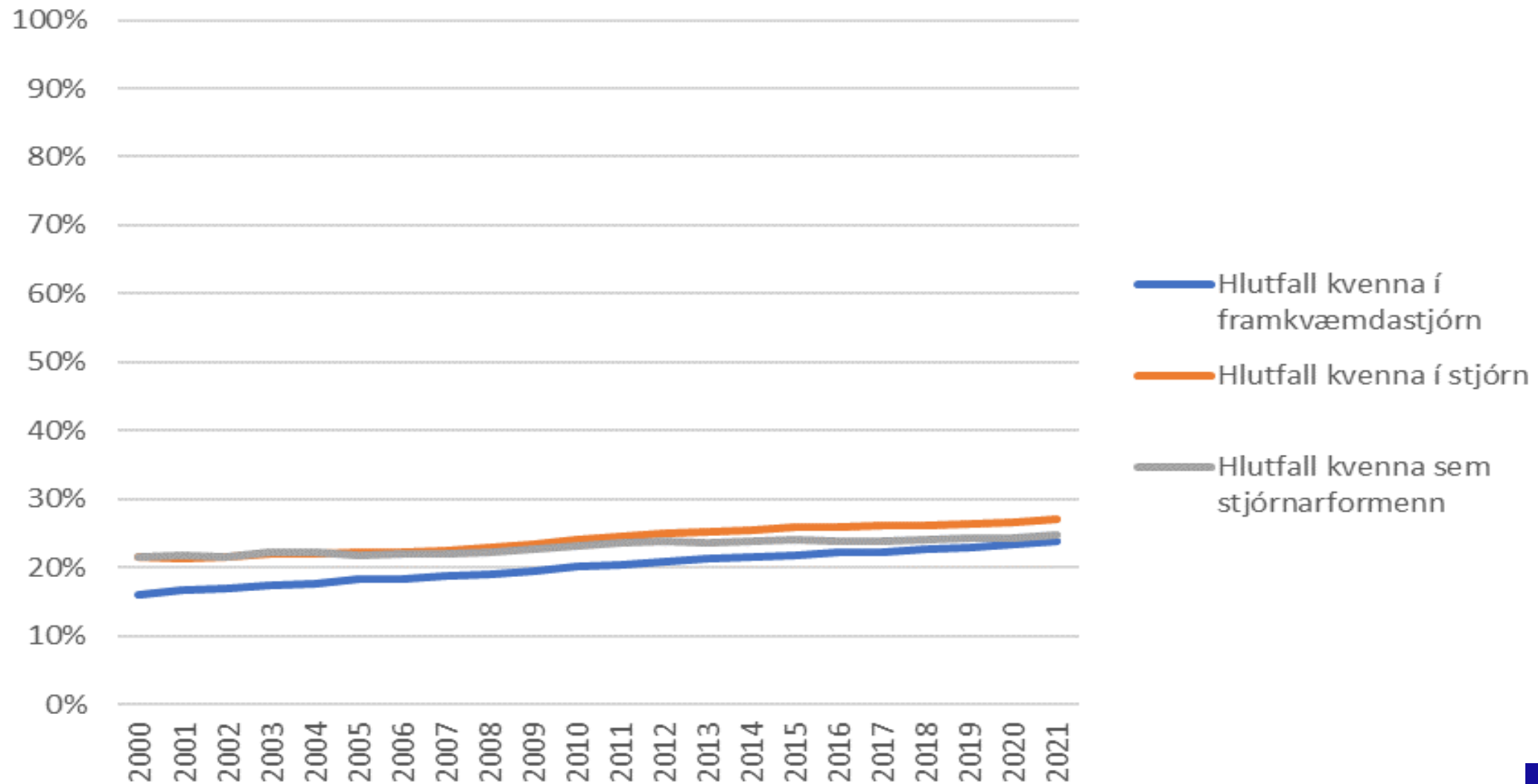
Í norrænum samanburði



STAÐAN Í ÍSLENSKU ATVINNULÍFI 2023

- Atvinnuþátttaka kvenna er hvergi meiri en á Íslandi
- Helmingur kvenna á aldrinum 25-64 ára er með háskólamenntun
- Tvöfalt fleiri konur en karlar brautskrást með háskólamenntun
- Konur eru 24% framkvæmdastjóra allra félaga
 - Hlutfall karla er 76%
- Konur eru 13% forstjóra skráðra félaga

Hlutfall kvenna í stjórnnum og sem framkvæmdastjórar allra félaga 2000-2021



Ný rannsókn

- Fyrri rannsóknir hafa beinst að
 - viðhorfi tæplega 200 kvenna í atvinnulífinu til þess hvort við glímum við framboðs- eða eftirspurnarvanda
 - að upplifun 22 stjórnarkvenna af ráðningaferlinu sjálfu og hvernig megi bæta það ferli.
- Í nýrri rannsóknunum erum við að skoða sérstaklega upplifun og reynslu þessara sömu stjórnarkvenna í skráðum félögum af mati á forystuhæfni kvenna til forstjórastarfa í skráðum félögum og mati af áhrifum tengslanets og stuðnings við konur til að gegna forstjórastöðum.
- Og hvaða leiðir eru færar til þess að breyta stöðunni.



Ásta Dís Óladóttir 2023



Upplifun kvenna í stjórnnum

Viðtalsrannsókn Þóru H. Christiansen, Ástu Dísar Óladóttur, Erlu S. Kristjánsdóttur og Sigrúnar Gunnarsdóttur (Stjórnsmál & stjórnsýsla 1. tbl. 17. ág. 2021)

Rannsóknin náði til skráðra félaga á Aðalmarkaði Nasdaq Iceland

Niðurstöðurnar gefa tilefni til framhaldsrannsókna. Hver er upplifun karla í stjórnnum?

Viðmælendur lýsa ráðningarferli sem er of lokað, ógagnsætt, óformlegt og útilokandi fyrir konur.

Nokkur dæmi:

- Stjórnarformaður í reynd búinn að ákveða snemma í ferlinu hvern skyldi ráða
- Ferlið var „nokkurs konar leikrit“
- Neikvæð reynsla af ráðningarstofum – nöfn kvenna komist ekki upp á yfirborðið
- Starf oftast ekki auglýst heldur byggt á kunningjatengslum
- Krafa um fyrri reynslu af forstjórastarfi, sem býr til vítahring
- Kröfum var breytt og körlum veittur afsláttur af kröfum
- Konurnar upplifa valdleysi
- Stjórnir velji alltaf sömu týpuna og gæfu konum ekki möguleika



Konur á forstjórnastóli skráðra félaga



Erum við komin nógu langt?

- Ný fjölþjóðleg rannsókn sýnir að íhaldssöm viðhorf þar sem karlar eru taldir hæfari til forystu í fyrirtækjum
 - eru algengari í löndum þar sem jafnréttismál eru skammt á veg komin
- Jafnréttismál eru álitin langt komin á Íslandi (WEF, 2022) en sem sakir standa eru þrjár konur sem gegna starfi forstjóra í skráðum félögum og hlutfall kvenna sem stjórnendur almennt er um 24%
 - Þessi staða er fremur í takt við stöðuna í löndum þar sem framfarir í jafnréttismálum eru takmarkaðar.

Viðhorf til forystuhæfni kvenna

- Viðhorf til árangursríkrar forystu hafa beinst að eiginleikum sem tengjast körlum svo sem
 - ákveðni og áhrif
 - sjálfstraust
- en eiginleikar sem tengjast frekar konum, svo sem
 - félagsleg samskipti og samkennd, eru taldir æskilegir en ekki mikilvægir.
- Þegar konur hampa eigin hæfni eru þær síður taldar aðlaðandi og jafnframt ólíklegri til að vera ráðnar í forystuhlutverk og þegar konur sýna sérstaka ákveðni í framgöngu eru þær taldar óaðlaðandi og eru síður ráðnar
 - hið sama gildir ekki varðandi ákveðni karla.

Upplifun stjórnarkvenna

...aggressívur maður er ... nagli og rosa flottur og aggressív kona er ... bara eitthvað bitch ... hún á að vera bæði súper klár og rosalega mikill leiðtogi og hafa ofboðslega svona móðurlegt eðli líka og bara mæðra alla í kringum sig ...
sjarmerandi en ekki of sjarmerandi

... karlar fá miklu meira tækifæri til að vera einhvern veginn út um allt.

Hæfni kynjanna til stjórnunarstarfa

- Þegar rætt er um ráðningarnar sjálfar og mat á hæfni kvenna til að gegna forstjórastarfi kemur fram að konur meðal umsækjenda eru almennt mjög hæfar og jafnvel hæfari en margir karlana sem sækja um
- Þrátt fyrir hæfni kvenna til forstjórastarfa eru nöfn þeirra ekki í brennidepli við ráðningar forstjóra
- Karlar eru duglegri að auglýsa sig eru þeir líklegri til að sækja um jafnvel þó þeir uppfylli ekki allar þær kröfur sem auglýst er eftir
- Við ráðningar forstjóra kemur fram að leitað er að hæfileikum leiðtoga til samskipta, að útdeila verkum og að móta sýn sem oft er að finna hjá báðum kynjum
- „Forstjóri á markaði þarf líka að vera svona, hvað á maður að segja sellable eða svona geta komið fram ... samtalið við hluthafa og greinendur og annað þess háttar skiptir miklu máli“.
- Mikilvægt er að „líta á forstjórastarfið sem faghæfni“ Umræðan um hæfni og aðferðir við ráðningar þurfi að vera meðvituð og umræðan þurfi að vera: „gegnsæ og opin“

Í hverju liggur vandinn

- Konur skortir trú á eigin getu
- Konur sjá frekar áskoranir vegna samspils fjölskyldu og vinnu
- Skýringar megi finna í ríkjandi ráðningarvenjum og í ráðningarferlinu sem talið er útilokandi fyrir konur
- Stuðningur til stjórnunarstarfa – hvaðan kemur hann
- Of mikið er treyst á tengslanet karlkyns stjórnarmanna
 - og á lista frá ráðningarstofum

Tengslanet kynjanna

- Þegar kemur að ráðningum er það oftast tengslanet karlanna í stjórnnum sem ræður því hver fær forstjórastólinn

Ein stjórnarkonan orðaði það svona:

„Ég hefði svo innilega viljað ráða konu í þessu tilviki ... það var ekki einu sinni stillt upp kandídötum í þessum tveimur ferlum ... það kemur bara upp nafn mjög hratt og það er bara keyrt í gegn, punktur. Og þá náttúrulega, það einhvern veginn, það rennur upp úr einhvern veginn bara tengslaneti viðkomandi karlmanna í stjórn og enginn stoppar við það.“

Upplifun stjórnarkvenna af stuðningi

„...í hvert einasta sinn sem þú ferð í gegnum hverja einustu kríteríu þá er discount á getu eða mati á hæfni kvenna, þú veist, þannig að þetta safnast saman. Þetta er ekkert svona eitt stórt, þetta er bara 3% discount hér 4% þar og bam bam bam bam bam Svo safnast upp í það að þær hrynja einhvern veginn ...

Þetta þarf að vera einhvers konar súper kona ... af því að það eru alltaf reyttar af henni fjaðrirnar“.

Hvað skilar mögulega árangri?

- Byggja þarf á nýjustu þekkingu sem völ er á
- Móta stefnu og taka upp arftakaáætlanir innan félaga.
- Það þarf að endurskoða ferlið í kringum ráðningar
 - auglýsa forstjórástöður
- Horfa á fleira en tengslanet karlanna sem sitja í stjórnun
 - eða lista frá ráðningarstofum.
- Mögulega þurfum við að breyta viðhorfum okkar við borðið
 - „ég átti von á miklu faglegri umræðu, en þetta er svolítið íslenska leiðin“
 - „ég held að þetta é ekki einhver klúbbur vondra karla sem vilja fella konur“
- Setja kynjakvóta á framkvæmdastjórnir félaga með fleiri en 50 starfsmenn

Hvað skilar
árangri

Stöndum saman í því
að lyfta hæfasta
einstaklingnum og
styðjum viðkomandi
frá upphafi til enda



Jafnrétti er ákvörðun



Dr. Ásta Dís Óladóttir

Professor and chairman of the Board at MBA Háskóla
Íslands

