

Hverjir geta dregið úr kynjabilinu
í stjórnendastöðum í
atvinnulífinu?



Hverjir geta lokað kynjabilinu í atvinnulífinu? **Niðurstöður rannsókna**

Ásta Dís Óladóttir, prófessor



Viðskipti og Vísindi

Samstarfsaðilar í rannsókni



PayAnalytics



GemmaQ



Bakhjarlar



Viðskiptaráð



Festí



Síminn

Teymið



Ásta Dís Óladóttir
Project leader



David Anderson
Principal Investigator



David Gaddis Ross
Principal Investigator



Freyja Þórarinsdóttir
Phd student



Gary Darmstadt
Principal Investigator



Haukur C. Benediktsson
Principal Investigator



Haukur Freyr Gyfason
Principal Investigator



Margrét V. Bjarnadóttir
Principal Investigator



Sigrún Gunnarsdóttir
Principal Investigator



Sigríður Benediktsdóttir
Principal Investigator



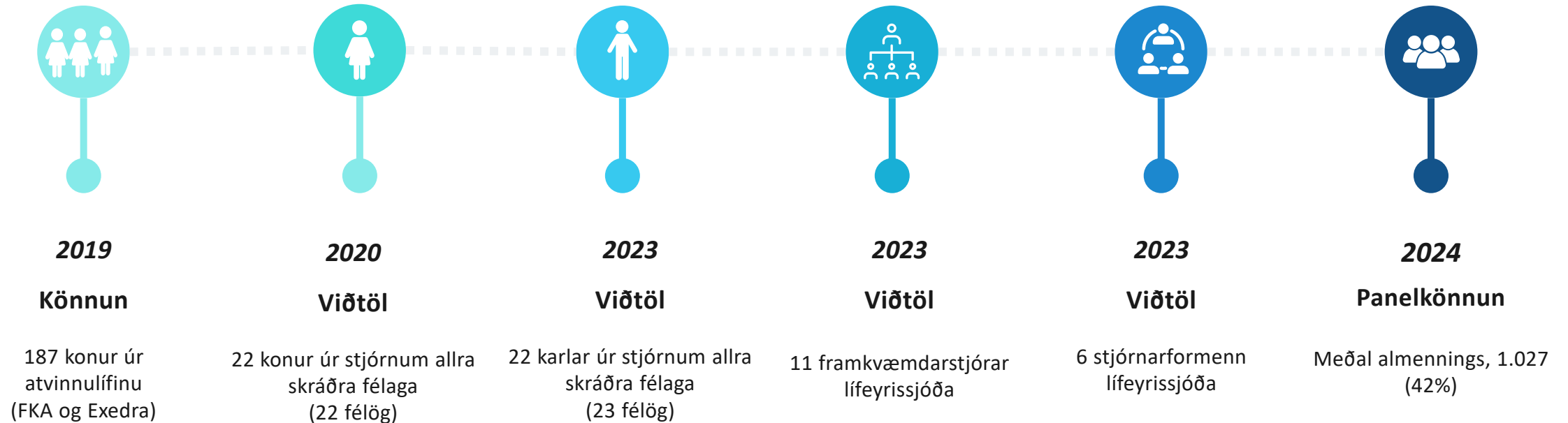
Þóra H. Christensen
Principal Investigator



Hrefna Guðmundsdóttir
MS student and research assistant



Gagnasöfn í rannsóknunum



Könnun meðal kvenna í áhrifastöðum 2019

Meirihlutinn taldi þörf á aðgerðum:

- Auglýsa þyrfti stjórnendastöður
- Líta til stærra tengslanets heldur en karlkyns stjórnarmanna (karlklíkur)
- Stjórnarkonur þyrftu að „standa í lappirnar“ þegar verið væri að ráða
- Breyta þurfi vinnumenningu – að of langir dagar þyki ekki sjálfsgöðir
- Stærstu fjárfestarnir á markaði mega ekki vera svona „passífir“ það er samfélagsleg ábyrgð þeirra að gera kröfu um jafnrétti
- Tímabundin handstýring - Kynjakvóti yrði settur á stjórnendastöður í atvinnulífinu

Viðtöl við konur í stjórnnum skráðra félaga 2020

Meirihlutinn taldi þörf á aðgerðum:

- Stjórnunarstöður séu auglýstar
 - Ferlið ógagnsætt og ófaglegt, byggir allt á tengslum við karlana
- Ráðningastofur þurfa að vanda betur vinnubrögðin og laga „listana“
- Ákvarðanatataka á sér oft stað utan stjórnarherbergisins
- Karlaklúbbar/karlaklíkur
- Karlar eru líklegri til að fara fyrir fé og að fjármagnið og tengslanetið geri þeim kleift að styðja og gæta hagsmuna hvers annars
- Karlar vanmeta of oft hæfni kvenna og ofmeta eigin hæfni
- Arftakaáætlanir – til að ala upp framtíðar framkvæmdastjóra og forstjóra
- Nokkrar þeirra nefndu að kynjakvóti gæti virkað sem tímabundin lausn
- Lífeyrissjóðir séu virkari í fjárfestingavali

Viðtöl við karla í stjórnnum skráðra félaga 2023

Meirihlutinn taldi ekki þörf á aðgerðum:

- Vilja síður auglýsa stöður því þá kemur of mikið af umsóknum frá „mishæfum“ körlum
- Flestir ánægðir með ráðningaferlið
- Konur hafa ekki næga reynslu til að sinna forstjórstöðum
- Ákvarðanir stundum teknar fyrir utan stjórnarherbergið
- Konuklúbbar og alltaf sömu konurnar alls staðar
 - Potturinn er of lítill
- Kynjakvóti getur komið í veg fyrir að hæfasti einstaklingur sé ráðinn og rúið konur trausti
- Betra að treysta viðskiptalífinu til að halda áfram í rétta átt
- Konur þurfa bara að vera þolinmóðar í 10-15 ár í viðbót
- Arftakaáætlun gæti verið góð lausn

Viðtöl við framkvæmdastjóra og stjórnarformenn lífeyrissjóða 2023

Framkvæmdastjórar

- Kynjakvótar hafa virkað
- Tökum fund með forstjóra og tilnefninganefndum ef kynjastaðan er skökk í framkvæmdastjórnnum
- Ef öll störf væru auglýst þá kæmu fleiri valkostir – til að ráða konur
- Konur bera frekar ábyrgð á heimilinu
- Tengslanet karla er sterkt og áhrifaríkt
- Þetta kemur allt, tekur bara tíma

Stjórnarformenn

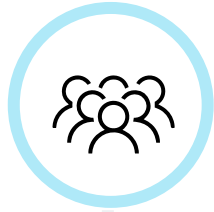
- Of margir með það viðhorf að konur séu ekki jafnhæfar og karlar
- Enginn á móti öflugum konum, en hvar eru þær?
- Kynjakvótalögin hafa ekki haft nein smitáhrif
- Kynjakvóti gæti breytt stöðunni og haft jákvæð áhrif – tímabundið
- Tengslanet karla er mjög sterkt
- Mun taka tíma, gerist kannski of hægt

Netpanelkönnun Félagsvísindastofnunnar 2024

- Aðeins um 48% þátttakenda voru sammála því að **karlar og konur hafa jöfn tækifæri til að hljóta stöður í efsta lagi stjórnunarlagsins** (59% karla og 36% kvenna)
- Þá voru 57% sammála því að **of hægt gangi að jafna kynjahlutföll í efsta stjórnunarluginu** (41% karla en 73% kvenna)
- 36% voru sammála því að **stjórnvöld ættu að setja kynjakvótalög á framkvæmdastjórnir fyrirtækja með fleiri en 50 starfsmenn** (23% karla og 49% kvenna)
- 42% voru sammála því að **lífeyrissjóðirnir beiti sér markvisst fyrir því að jafna kynjahlutföll í stjórnunarstöðum í skráðum fyrirtækjum á markaði** (30% karla og 55% kvenna)

Hvaða leiðir eru færar til að draga úr kynjabilinu?

Stjórnir og forstjórar



Auglýsa forstjórstöður

Arftakaáætlun

Jafnréttisstefna

Sjálfsmat stjórna

Markmiðasetningar í stjórnendastöður

Atvinnulífið



Leiðtogar í stærstu samtökunum og Kauphöllinni

Ráðningastofur, listar og headhunting

Leiðbeinandi tilmæli um jafnréttisvottun

Lífeyrissjóðir



Vera virkir fjárfestar

Ákvæði í hluthafa- og fjárfestingastefnum

Fjárfesta með kynjagleraugum

Stjórnvöld



Hvatar

Reglugerðir (kynjakvótar)

Hverjir geta dregið úr kynjabilinu
í stjórnendastöðum í
atvinnulífinu?

