



HVER Á AÐ SKAPA JÖFN TÆKIFÆRI KYNJA Í EFNAHAGSLEGRI ÞÁTTTÖKU OG ÁKVARÐANATÖKU?

EKKI BENDA Á MIG!

Ásta Dís Óladóttir, prófessor
Þjóðarspejillinn, 1.nóvember 2024

GENDER EQUALITY

Teymið















Samstarfsaðilar

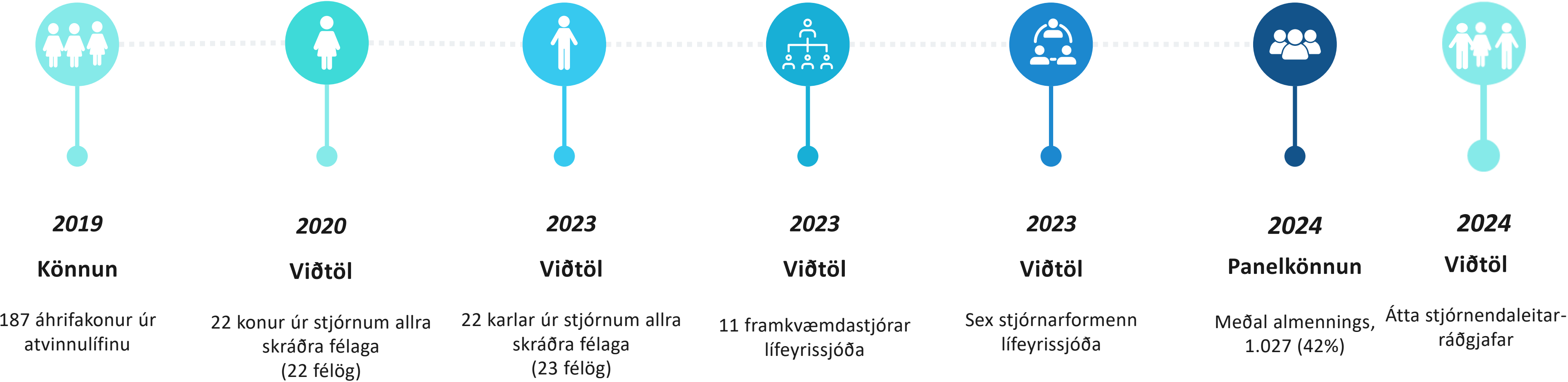


Bakhjarlar



 <p>Ásta Dis Óladóttir Project leader</p> <p>in or</p>	 <p>David Anderson Principal Investigator</p> <p>in or</p>	 <p>David Gaddis Ross Principal Investigator</p> <p>in or</p>
 <p>Freyja Þórarinsdóttir Phd student</p> <p>in or</p>	 <p>Gary Darmstadt Principal Investigator</p> <p>in or</p>	 <p>Haukur C Benediktsson Principal Investigator</p> <p>in or</p>
 <p>Haukur Freyr Gylfason Principal Investigator</p> <p>in or</p>	 <p>Margrét V Bjarnadóttir Principal Investigator</p> <p>in or</p>	 <p>Sigrún Gunnarsdóttir Principal Investigator</p> <p>in or</p>
 <p>Sigríður Benediktsdóttir Principal Investigator</p> <p>in or</p>	 <p>Þóra H Christiansen Principal Investigator</p> <p>in or</p>	 <p>Hrefna Guðmundsdóttir MS student and research assistant</p> <p>in or</p>

GAGNASÖFN Í RANNSÓKNUM



STAÐA ÍSLANDS Á LISTA ALÞJÓÐAEFNAHAGSRÁÐSINS

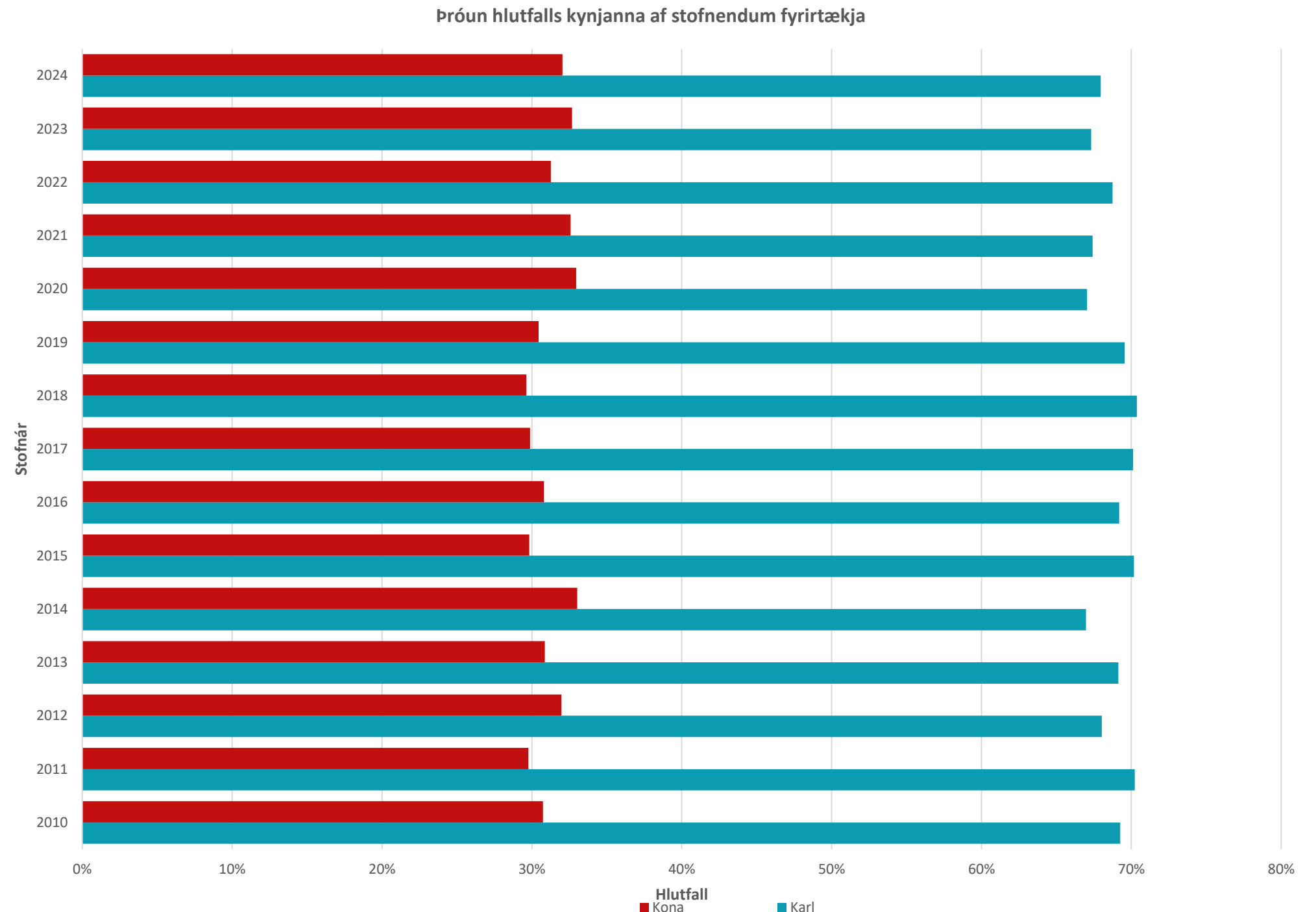
- Ísland leiðir „Gender gap“ listann 15 árið í röð
- Höfum brúað 93,5% af kynjabilinu í samfélaginu og eina landið af 190 löndum sem hefur brúað meira en 90%.
- Pólitísk þátttaka 97,2% og í 1. sæti. Fyrir tveimur áratugum var staðan allt önnur 45,6%
 - Árið 2024 var hlutfall kvenkyns ráðherra 50% og hlutfallið meðal þingmanna 47,6%
- Þegar kemur að efnahagslegri þátttöku og ákvarðanatöku erum við í 7 sæti
 - Og varðandi stjórnunarstöður – þá röðum við okkur í 44 sætið!

STAÐAN Í ATVINNULÍFINU JÖFN TÆKIFÆRI KYNJA Í EFNAHAGSLEGRI ÞÁTTTÖKU OG ÁKVARÐANATÖKU

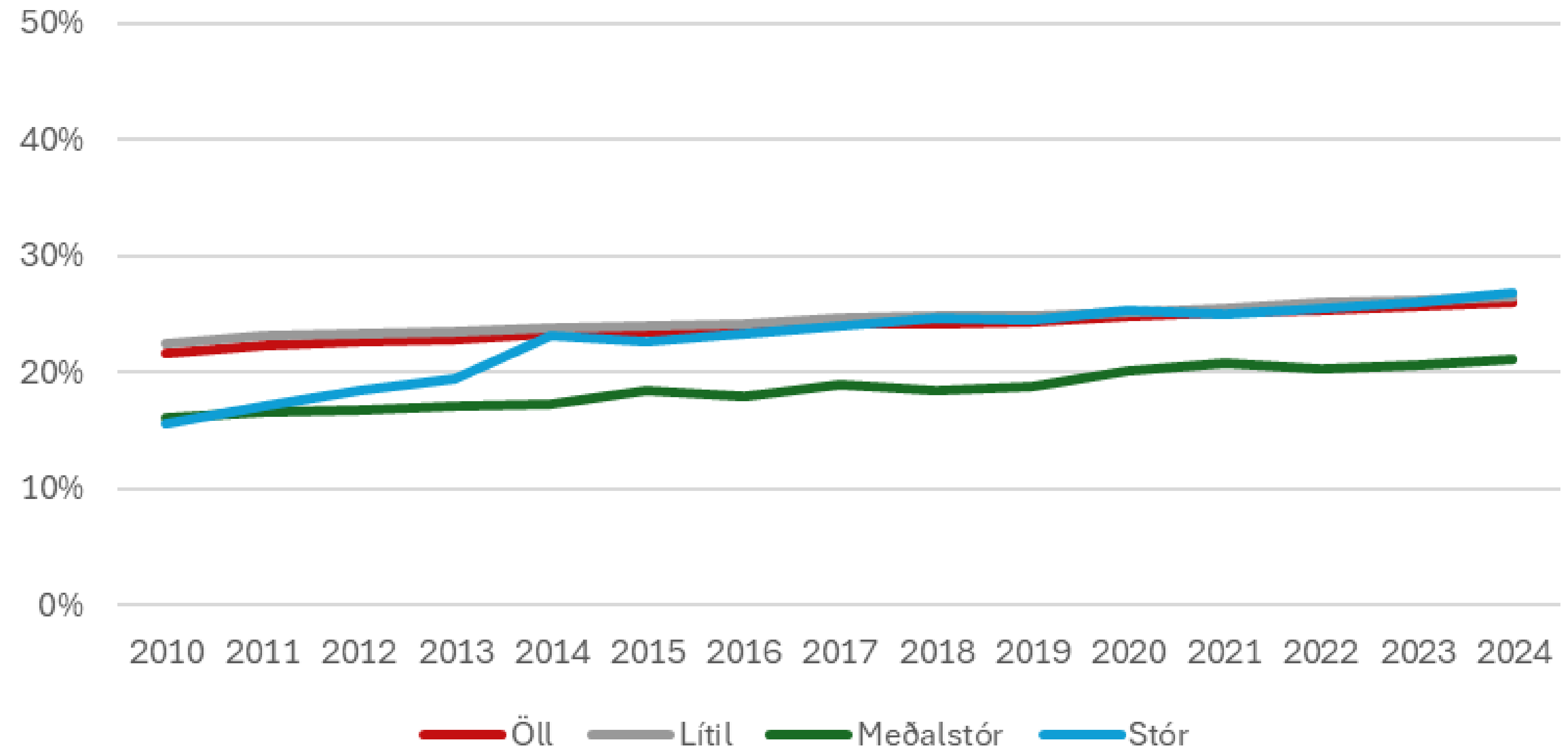


KYNJAHLUTFÖLL STOFNENDA FYRIRTÆKJA 2010 - 2024

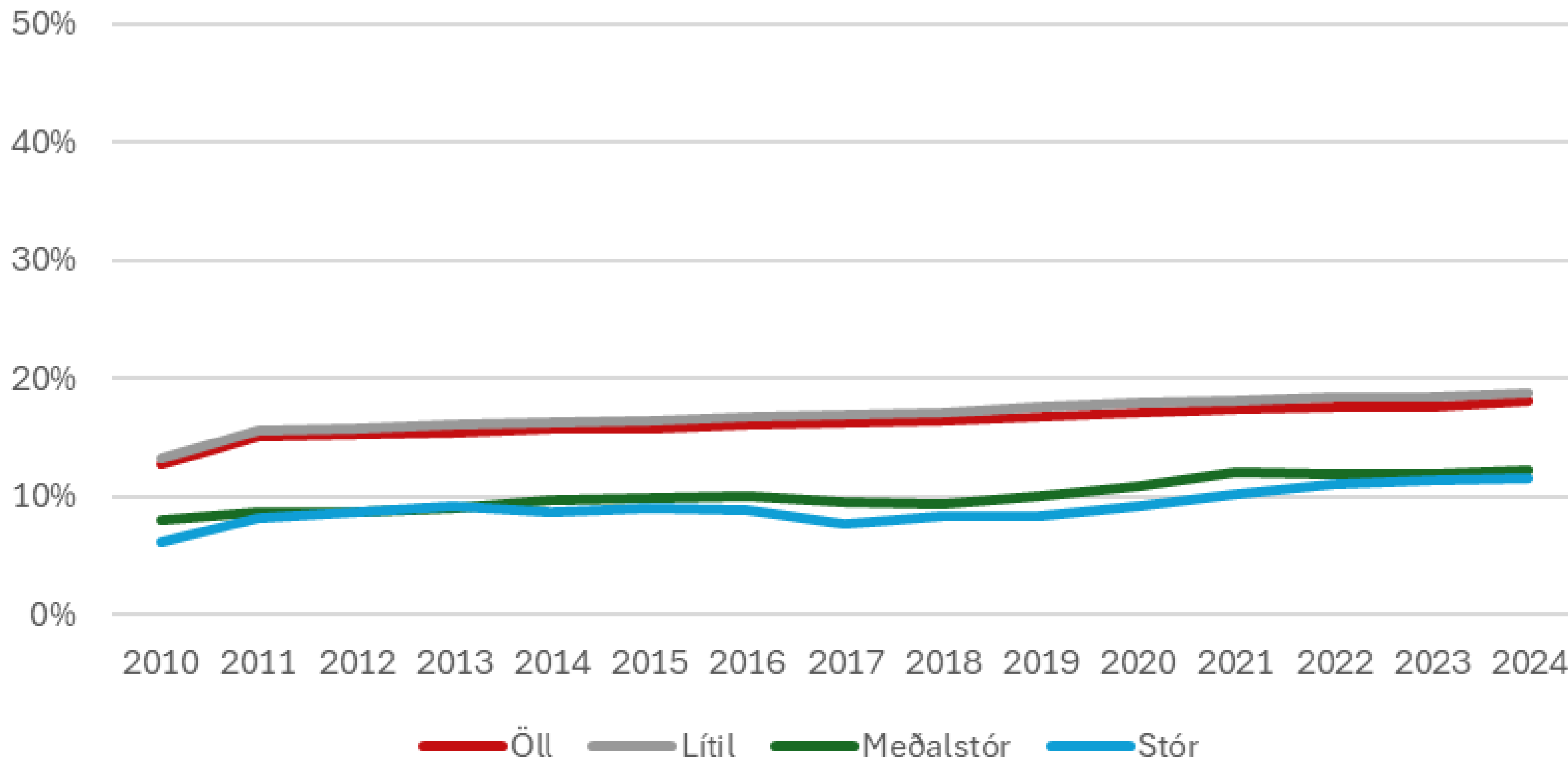
- Um 36.700 fyrirtæki hafa verið stofnuð frá árinu 2010
 - Tæplega 59% fyrirtækjanna voru eingöngu stofnuð af körlum
 - 18% eingöngu stofnuð af konum
 - 23% stofnuð af bæði körlum og konum
- Karlar eru 69% af öllum stofnendum fyrirtækjanna
 - 38.200 af 55.600 stofnendum á tímabilinu
- Hlutfall kvenna hefur verið 30–33% frá 2010



HLUTFALL KVENNA Í STJÓRNUM FÉLAGA 2010 - 2024



HLUTFALL KVENNA MEÐAL FRAMKVÆMDASTJÓRA 2010 - 2024





**HVERNIG LÖGUM
VIÐ STÖÐUNA ?**

ÁHRIFAKONUR Í ÍSLENSKU ATVINNULÍFI

- **Benda á karlana í stjórnnum félaga**
 - Hið sterka tengslanet karla - karlar velja aðra karla – samtrygging
- **Bentu á konur í stjórnnum**
 - Stjórnarkonur þyrftu að „standa í lappirnar“ þegar verið væri að ráða – ekki láta karlana í stjórn ráða.
- **Benda á lykilfjárfesta, m.a lífeyrissjóði**
 - Stærstu fjárfestarnir á markaði mega ekki vera svona „passífir“ það er samfélagsleg ábyrgð þeirra að gera kröfu um jafnrétti
- **Bentu á stjórnvöld**
 - Tímabundin handstýring - Kynjakvóti yrði settur á framkvæmdastjórnarstöður í atvinnulífinu

KONUR Í STJÓRNUM FÉLAGA

- **Bentu á karlana í stjórnnum og karla í hópi hluthafa**
 - Karlar vanmeta of oft hæfni kvenna og ofmeta eigin hæfni
 - Ferlið við ráðningar er ógagnsætt og ófaglegt, byggir allt á tengslum við karlana
 - Ákvarðanataka karlana á sér oft stað utan stjórnarherbergisins
 - Karlaklúbbar/karlaklíkur
- **Beindu sjónum að ráðningaskrifstofum**
 - Ráðningastofur þurfa að vanda betur vinnubrögðin og laga „listana“
- **Bentu á lífeyrissjóði og að karlar fari frekar fyrir fé**
 - Lífeyrissjóðir séu virkari í fjárfestingavali
 - Karlar eru líklegri til að fara fyrir fé og að fjármagnið og tengslanetið geri þeim kleift að styðja og gæta hagsmuna hvers annars
- **Bentu á stjórnvöld**
 - Voru nánast allar á móti kynjakvótum þegar hann var settur á stjórnir en gæti nú virkað sem tímabundin lausn

KARLAR Í STJÓRNUM FÉLAGA

- **Þeir benda á konurnar**
 - Konur hafa ekki næga reynslu til að sinna forstjórástöðum
 - Samkeppni milli kvenna og erfitt fyrir þær að vinna með hvor annarri
 - Konuklúbbar og alltaf sömu konurnar alls staðar „*Potturinn er of lítill*“
 - „*Of mikil tilfinningasemi hjá konum*“
 - „*Skortur á áhuga og vilja hjá konum*“
 - Konur þurfa bara að vera þolinmóðar í 10-15 ár í viðbót
- **Benda á ráðningarstofurnar þó mun fleiri karlar séu ánægðari með ráðningaferli en konur**
 - „*ég myndi segja að svona 80% af listanum hafi verið karlmenn og 20% konur þrátt fyrir að ég hafi beðið sérstaklega um að leita vel og vandlega af konum.*“
 - „*þegar maður var að leita þá að þá notuðum við íslenskar skrifstofur sko þá auglýstum við náttúrulega alltaf en vorum líka að fá hérna nöfn frá ráðningarskrifstofunum (já) og ég mér fannst þetta ekki ég var ekkert yfir mig hrifinn sko af qualitinu í þeim vinnubrögðum.*“
- **Viðurkenna að ákvarðanir séu stundum teknar fyrir utan stjórnarherbergið**
- **Vilja alls ekki kynjakvóta** - getur komið í veg fyrir að hæfasti einstaklingur sé ráðinn og rúið konur trausti

FRAMKVÆMDASTJÓRAR OG STJÓRNARFORMENN LÍFEYRISSJÓÐA

Framkvæmdastjórar

- Konur bera frekar ábyrgð á heimilinu
- Tengslanet karla er sterkt og áhrifaríkt
- Þetta kemur allt, tekur bara tíma
- Ef öll störf væru auglýst þá kæmu fleiri valkostir – til að ráða konur
- Kynjakvótar hafa virkað

Stjórnarformenn

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

STJÓRNENDALEITARRÁÐGJAFAR

- *„Mér myndi aldrei láta mér detta í hug að kynna bara karla, eða bara konur, það skiptir miklu máli að fjölbreytnin sé til staðar bæði í aldri og kyni, mér finnst það mjög mikilvægt. Ég mun aldrei senda frá mér lista með öðru kyninu, með einni konu og tíu körlum eða öfugt, nema beðið sé um það.“*
- *„já ég myndi bara oftast hafa það bara svona fiftí fiftí, eða fjörítíu sextíu eða eitthvað svoleiðis. En stundum er bara verið að auglýsa störfin og þá eru bara kynjahlutföllin eins og það var skilurðu. En þegar ég hef valdið, ég hef tækifæri á að senda inn nöfn, að þá er alltaf bæði karlar og konur á þeim lista.“*
- *„okkar starf er auðvitað bæði að koma með reynsluboltann sem allir þekkja þú veist, en líka reyna að koma með einhver ný nöfn, þú veist aðeins að reyna að breikka þetta.“*
- *„þarf að sannfæra konurnar um að gefa kost á sér. Það er líka ákveðin áskorun. Þær taka oft lengri tíma og maður þarf oft að hafa meira fyrir því. En þegar þær segja já, þá er það af því þær virkilega trúa því að þær geta þetta.“*
- Ráðgjafarnir benda á konurnar - að mjög oft þurfi að ganga á eftir konum
- Þær eru tregari í taumi - „erfiðara að veiða konur“

- 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)

ALMENNINGUR BENTI Á

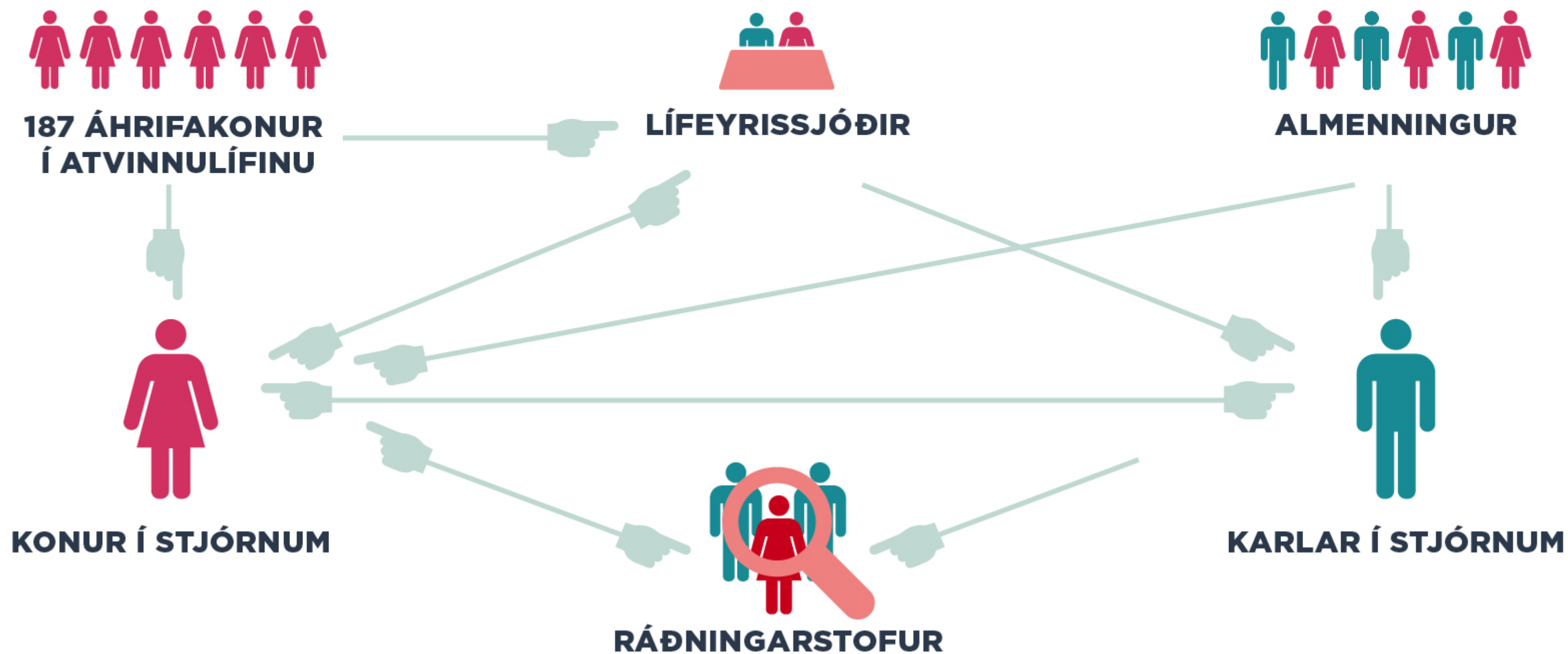
Konurnar

- þær eru kannski ekki að sækjast eftir því...
- hafa ekki sjálfstraust
- ekki nógu framsæknar
- hafa ekki áhuga á starfinu
- eru ekki hæfasti einstaklingurinn
- þær eru ekki að trana sér fram
- Þær sækja einfaldlega ekki eins mikið í það eins og karlar gera. Konur ættu endilega að sækja meira í þetta.
- Vegna þess að þær eiga í miklum vandræðum með sjálfsvirðingu og eru með lélega sjálfsmynd sérstaklega í samskiptum við aðrar konur.

Karlana

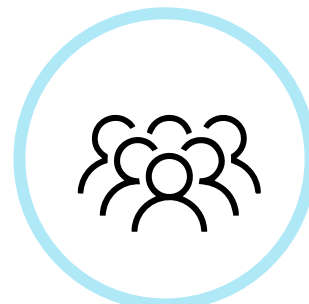
- karlar hleypa þeim ekki að
- karlar velja frekar karla og þeir ráða í stöðurnar
- tengslanet karla í stjórnendastöðum eru oftast aðrir karlar með svipaðan bakgrunn, menntun og reynslu. Konur eru því síður á radarnum hjá þeim sem velja í forstjórastöður.
- það eru karlar sem stjórna þessu! Þeir eru því miður margir enn fastir í því að konur séu ekki hæfar til að stýra fyrirtækjum.
- menningin meðal forstjóra, eins og maður upplifir hana svona úr fjarlægð, er alls ekki lokkandi..... auk þess sem "efstu" karlar eru oft mótfallnir miklum kvenlegum afskiptum.
- konur eiga erfiðara með að fá stöðu forstjóra vegna þessa að karlar vilja ekki hafa konur til að stjórna sér. Þar ræður vinskapur karla og klíkur þeirra. Þeir vilja efstu stöðurnar í fyrirtækjum.

ÞAU BENDA HVERT Á ANNAÐ



Hvaða leiðir eru færar til að draga úr kynjabilinu?

Stjórnir og forstjórar



- Auglýsa forstjórastöður
- Arftakaáætlun
- Jafnréttisstefna
- 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
- Kynjakvótar