



Rannsóknasetur um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi

Ársskýrsla 2026





Efnisyfirlit

Formálar	04
Um setrið	08
Rannsóknateymið	11
Birtar greinar 2025-2026	15
Ráðstefnugreinar	23
Yfirstandandi rannsóknir 2026	30
Erindi á ráðstefnum og fundum	37
Fjölmiðlaumfjöllun	43

Formáli

Katrín Jakobsdóttir Stjórnarformaður

Ísland hefur lengi skipað sér í fremstu röð í jafnréttismálum. Því til sönnunar hefur landið vermt efsta sætið á lista Alþjóðaeftnahagsráðsins um jafnrétti kynjanna frá árinu 2009. Það er kannski ekki skrytið að mörgum finnist óþarfi að tala um meira um jafnréttismál þegar staðan hefur verið svona í mörg ár og konur skipa mörg af valdamestu embættum samfélagsins.

Raunveruleikinn er hins vegar sá að Ísland hefur enn ekki náð fullu jafnrétti kynjanna. Og raunar má um þessar mundir sjá bakslag í jafnréttismálum víða um heim, meðal annars hvað varðar kynbundið ofbeldi, sjálfsákvörðunarrétt kvenna yfir eigin líkama og völd og áhrif kvenna.

Þetta kemur ekki á óvart enda er misrétti kynjanna þrálátt eins og John Stuart Mill skýrði svo vel í frægu riti sínu, Kúgun kvenna. Þar sagði hann að tilfinningar okkar til hinnar misjöfnu stöðu karla og kvenna væru rótgrónari en allar aðrar tilfinningar sem geymdu og vernduðu venjur fortíðarinnar og hefðu því varist best gegn þeim andlegu byltingum sem orðið hefðu í mannfélaginu.



„Við erum að sjá konur í mörgum mikilvægustu stöðum samfélagsins og við höfum séð miklar breytingar í þeim efnum á skömmum tíma.

Á sama tíma og það gerist erum við að sjá gríðarlegt bakslag í kynjajafnréttismálum um allan heim“

Formáli

Ísland hefur um árabíl staðið í fremstu röð þegar kemur að jafnrétti kynjanna og hefur ítrekað skipað efsta sæti alþjóðlegra mælinga á stöðu jafnréttismála. Við getum þakkað ötulli baráttu forvera okkar og samstilltu átaki atvinnulífs, stjórnvalda og samfélagsins alls þá góðu stöðu sem hefur stutt við jákvæða efnahagslega þróun undanfarinna áratuga.

Það má hins vegar ekki líta fram hjá því að þó svo að staðan sé góð erum við ekki komin í mark. Nýjustu greiningar sýna að enn eru til staðar áskoranir og mikilvægi þess að halda áfram vinnu í jafnréttismálum felst ekki aðeins í því að tryggja mannréttindi og réttlæti, heldur einnig í samfélagslegum og efnahagslegum ávinningi. Ef litið er undir húddið á mælikvarðanum er skipar okkur í fyrsta sæti ár eftir ár má sjá að Ísland er aftarlega þegar kemur að efnahagslegri þátttöku kvenna og hlutfalli þeirra í stjórnunarstöðum og raðast þar í 24. og 60. sæti listans.

Mikilvægur þáttur í jafnrétti kynjanna, sem hefur fengið aukna athygli á undanförunum árum, er staða kvenna í tengslum við fjárfestingar og fjármagn í atvinnulífinu. Þrátt fyrir mikla atvinnuþátttöku kvenna, hátt menntunarstig og sterka stöðu þeirra í mörgum greinum vinnumarkaðarins, sýna rannsóknir og greiningar að konur taka síður þátt í fjárfestingum og hafa minni aðgang að fjármagni en karlar. Þetta á bæði við um eigin fjárfestingar og um aðgang að fjármögnun sem frumkvöðlar, eigendur eða leiðtogar fyrirtækja.

Þetta fjárfestingabil hefur víðtæk áhrif á stöðu kvenna í atvinnulífinu sem rétt eins og verðbréfamarkaðir tapar á því að þátttaka sé ekki almenn. Rannsóknir sýna að samfélög sem standa framarlega í jafnrétti eru líklegri til að búa við meiri félagslegan stöðugleika, betri nýtingu mannauðs og aukna nýsköpun. Jafnrétti stuðlar að því að hæfileikar og þekking allra fái notið sín, sem styrkir bæði atvinnulíf, hagvöxt og opinbera þjónustu.



Iðna Brá Benediktsdóttir
Aðstoðarforstjóri og
framkvæmdastjóri
viðskiptabankasviðs Arion banka

Aðgangur að fjármagni er lykilforsenda vaxtar, nýsköpunar og áhrifa. Þau sem stýra fjármagni hafa oft meiri áhrif á stefnu fyrirtækja og samfélagsins í heild.

Þegar konur eru síður virkar á fjármálamarkaði eða sitja fjær ákvörðunartöku um fjárfestingar dregur það úr möguleikum þeirra til að hafa raunveruleg áhrif í efnahags- og atvinnulífi og viðheldur kynbundnu valdaójafnvægi.

Aukin þátttaka kvenna í fjárfestingum skiptir því sköpum fyrir jafnrétti. Hún styrkir fjárhagslegt sjálfstæði kvenna, eykur möguleika þeirra til að móta eigin framtíð og stuðlar að fjölbreyttari og betri ákvarðanatöku í atvinnulífinu.

Alþjóðlegar og innlendar greiningar sýna jafnframt að kynbundið misræmi í fjárfestingum felur í sér vannýttan efnahagslegan kraft og að atvinnulífið og samfélagið allt græðir á því að virkja þann mannauð betur.

Í þessu samhengi skipta markviss fræðsla og hvatning miklu máli. Verkefni sem miða að því að efla fjármálalæsi og þátttöku kvenna í fjárfestingum, bæta aðgengi þeirra að fjármagni og styrkja tengslanet þeirra á fjármálamarkaði eru mikilvæg viðbót við hefðbundnar jafnréttisaðgerðir.

Arion banki ákvað að stíga af krafti inn í þessa baráttu með það að markmiði að hvetja konur til þátttöku í fjárfestingum, með langtímaátaksverkefninu Konur fjárfestum. Unnin var ítarleg gagnagreining á stöðunni og langtímaáætlun gerð. Langtímaátakið byggir á framsetningu gagna, sterkum hvetjandi skilaboðum og öflugri fræðslu. Viðbrögðin hafa ekki látið á sér standa og rúmlega 9.000 konur hafa sótt sér fræðslu á viðburðum á vegum bankans, deilt reynslu og skipst á skoðunum.

Þá sjáum við að þessi mikli áhugi er að skila sér í aukinni þátttöku í fjárfestingum á verðbréfamarkaði. Hluti af því verkefni er svo samstarf Arion banka við Rannsóknarsetur um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi sem við erum afar stolt af að styðja við. Setrið hefur það að markmiði að efla þverfaglegar rannsóknir og þróa lausnir sem stuðla að auknu kynjajafnrétti í efnahags- og atvinnulífi. Slíkar rannsóknir og þekkingarmiðlun hér heima og á alþjóðavettvangi veita einstaka innsýn í stöðuna og eru grunnur að frekari skrefum í átt að þeim breytingum sem þurfa að eiga sér stað svo markmið um að loka kynjabilinu í efnahags- og atvinnulífi náist.

Því fylgir ábyrgð að vera leiðandi, sú staða Íslands felur ekki aðeins í sér viðurkenningu, heldur einnig ábyrgð sem kallar á að áfram sé unnið markvisst að því að bregðast við nýjum áskorunum og tryggja að jafnrétti þróist í takt við samfélags- og efnahagsbreytingar.

Jafnrétti snýst ekki einungis um formleg réttindi eða þátttöku á vinnumarkaði, heldur einnig um aðgang að fjármagni og áhrif á ákvarðanatöku sem mótar samfélag og atvinnulíf. Í því ljósi tengjast fjárfestingar kvenna beint öðrum lykiláskorunum í jafnréttismálum, svo sem stöðu þeirra í atvinnulífinu, í stjórnunar- og leiðtogastöðum.

Jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi verður ekki fullnægjandi nema tryggt sé að konur hafi jafnan aðgang að fjárfestingatækifærum og fjármálakerfinu í heild og séu þar virkir þátttakendur. Með því að horfa á verkefnið heildstætt, þar sem atvinnuþátttaka, fjárhagslegt sjálfstæði, fjárfestingar og áhrif tengjast skapast raunhæfari forsendur fyrir varanlegum árangri. Okkur öllum til heilla.





Þó að Ísland standi almennt vel í jafnréttismálum eigum við að geta gert betur og markmiðið á að vera fullt jafnrétti kynjanna. Þar þurfum við sérstaklega að beina sjónum að efnahagslegri þátttöku og ákvarðanatöku, í stjórnunarstöðum í atvinnulífinu, fjárfestingum og við stofnun fyrirtækja. Í þeim efnum höfum við séð neikvæða þróun á Íslandi á undanförunum árum, sérstaklega hvað varðar stöðu kvenna í stjórnunarstöðum og efnahagslega þátttöku þeirra.

Tilgangur Rannsóknaseturs um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi er að efla og dýpka þekkingu á stöðu kynjanna í íslensku atvinnulífi, með það að markmiði að stuðla að raunverulegu jafnrétti í efnahagslegri þátttöku, ákvarðanatöku og leiðtogastöðum. Þetta er gert með því að vinna að rannsóknum, hér á landi og erlendis í nánu samstarfi við erlenda rannsakendur, þróa hagnýtar lausnir sem byggja á traustum gögnum og miðla þekkingu sem nýst getur til stefnumótunar og kerfisbreytinga. Frá stofnun hefur setrið lagt áherslu á náið samstarf við íslenskt atvinnulíf og hefur notið velvildar og stuðnings í þeim efnum.

Sagan kennir okkur að jafnrétti kemur ekki af sjálfu sér heldur er það ákvörðun. Ákvörðun sem oft þarf að berjast fyrir og getur átt langan aðdraganda. En sagan kennir okkur líka að jafnrétti kynjanna er grundvallarforsenda fyrir friðsömu samfélagi þar sem við tryggjum jöfn tækifæri og velsæld fyrir okkur öll.

Um setrið

Rannsóknasetur um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi við Háskóla Íslands var stofnað 15. apríl 2025, á 95 ára afmæli frú Vigdísar Finnbogadóttur, með það að markmiði að varpa skýru ljósi á stöðu kynjanna í atvinnu- og efnahagslífi og benda á og styðja raunhæfar leiðir til úrbóta. Starfsemi setursins byggir á rannsóknum sem hófust árið 2019 og beinast að jöfnum tækifærum kynjanna í íslensku atvinnulífi.

Árið 2020 var haldin ráðstefna í Aðalbyggingu Háskóla Íslands þar sem saman komu brautryðjendur, konur sem fyrstar höfðu gegnt lykilhlutverkum í íslensku samfélagi. Þar á meðal voru frú Vigdís Finnbogadóttir, Jóhanna Sigurðardóttir, Agnes M. Sigurðardóttir og Sigríður Björk Guðjónsdóttir. Ráðstefnan markaði tímamót þar sem spurt var hvort skýringar á kynjahalla í efstu stöðum lægju fyrst og fremst í framboði eða eftirspurn.



Í kjölfar ráðstefnunnar héldu rannsóknir áfram og var sjónum í auknum mæli beint að kerfislægum þáttum sem móta tækifæri kynjanna, þar á meðal ráðningarferlum, fjárfestingum og ákvarðanatöku í fyrirtækjum. Þessi þróun leiddi til þess að árið 2025 var tekin ákvörðun um að stofna sérstakt rannsóknasetur til að sameina og efla þessa vinnu.

Setrið vinnur að rannsóknum, gagnasöfnun og hagnýtum lausnum sem nýtast í stefnumótun og til að huga að kerfisbreytingum, í samstarfi við fjölbreytta hagaðila, m.a. Arion banka, Creditinfo, Nasdaq Iceland, Gallup, GemmaQ og Landssamtök lífeyrissjóða. Arion banki er aðal bakhjarl setursins, en stofnun þess var jafnframt studd af Rannís árið 2023.

HELSTU RANNSÓKNASVIÐ

- 01 Kynjabil í efnahagslegri þátttöku og ákvarðanatöku**
Hvernig stjórnir, stjórnendur og fjárfestar geta stuðlað að jafnrétti.
- 02 Fjárfestingar kvenna**
Hvatar, hindranir og áhrif á efnahagslegt sjálfstæði.
- 03 Fjárfestingar með kynjagleraugum**
Hvernig lífeyrissjóðir og aðrir fjárfestar geta nýtt áhrif sín til að stuðla að jafnrétti.
- 04 Gervigreind og ráðningarferli**
Áhrif sjálfvirkni og gagnadrifinna ákvarðana á kynjajafnvægi í stjórnendastöðum.
- 05 Áhrif jafnlaunavottunar**
Áhrif á kynbundinn og lýðfræðilegan launamun.
- 06 Alþjóðlegt samstarf og stefnumótun**
Þróun leiðarvísis að jöfnum tækifærum, í samstarfi við Stanford University og norræna samstarfsaðila.



Stjórn setursins

Stjórn setursins fyrir tímabilið 2025–2028 skipa Katrín Jakobsdóttir (formaður), Viðar Lúðvíksson og Dr. Ásta Dís Óladóttir, prófessor og stofnandi setursins. Stjórnin býr yfir víðtækri og fjölbreyttri reynslu á sviði stjórn mála, lögfræði, stjórnarháttum, atvinnulífs og fræða, sem skapar traustan grunn fyrir stefnumótun og faglegt starf setursins.

Katrín Jakobsdóttir hefur yfirgripsmikla þekkingu og reynslu af opinberri stefnumótun og alþjóðlegu samstarfi, þar sem hún hefur lagt áherslu á jafnréttismál, velsældarhagkerfi og sjálfbæra þróun. Viðar Lúðvíksson er hæstaréttarlögmaður með sérþekkingu á félagarétti, stjórnarháttum fyrirtækja og regluverki markaða, og hefur víðtæka reynslu af ráðgjöf og stjórnarstörfum. Dr. Ásta Dís Óladóttir leggur til víðtæka stjórnunar- og stjórnarreynslu úr bæði atvinnulífi og háskólasamfélagi, auk sterkrar fræðilegrar stöðu á sviði jafnréttis, stjórnarháttum og leiðtogavals.

Sameiginlega nýtir stjórnin þessa fjölbreyttu þekkingu til að efla rannsóknir, styðja við upplýsta stefnumótun og styrkja tengsl milli fræðasamfélags, atvinnulífs og hins opinbera. Sérstök áhersla er lögð á að niðurstöður rannsókna nýtist í framkvæmd og hafi raunveruleg áhrif á þróun jafnréttismála í efnahags- og atvinnulífi.

Nánari upplýsingar um setrið, verkefni þess og rannsóknir má finna á vefsíðunni genderequality.is.



Rannsakendur við setrið



Ásta Dís Óladóttir
Stofnandi og rannsakandi
Háskóli Íslands



Alex Munive
Rannsakandi
GCfGE



Annette Risberg
Rannsakandi
Uni. of Inland, Norway



Cathrine Seierstad
Rannsakandi
USN & Kristiania University



David Anderson
Rannsakandi
Villanova School of Business



David Gaddis Ross
Rannsakandi
University of Florida



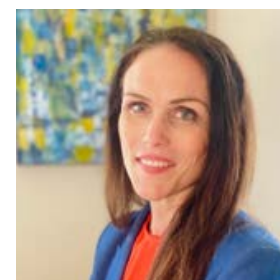
Gary Darmstadt
Rannsakandi
Stanford University



Gylfi D. Aðalsteinsson
Rannsakandi
Háskóli Íslands



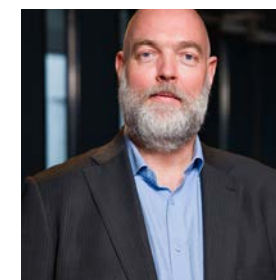
Gylfi Magnússon
Rannsakandi
Háskóli Íslands



Freyja Þórarinsdóttir
Doktorsnemi
Háskóli Íslands



Hafsteinn Einarsson
Rannsakandi
Háskóli Íslands



Haukur C. Benediktsson
Rannsakandi
Háskóli Íslands

Rannsakendur við setrið



Gylfi F. Gylfason
Rannsakandi
Háskóli Íslands



Hrefna Guðmundsdóttir
Doktorsnemi
Háskóli Íslands



Hildur Ýr Viðarsdóttir
Rannsakandi
Háskóli Íslands



Kristín Ingvarsdóttir
Rannsakandi
Háskóli Íslands



Margrét V. Bjarnadóttir
Rannsakandi
Háskóli Íslands



Sigríður Benediktsdóttir
Rannsakandi
Háskóli Íslands



Sigrún Gunnarsdóttir
Rannsakandi
Háskóli Íslands



Úlf V. Níelsson
Rannsakandi
Háskóli Íslands og CBS



Þóra H. Christiansen
Rannsakandi
Háskóli Íslands

Kauphöllin er samstarfsaðili setursins



Magnús Harðarson
Forstjóri Kauphallar Íslands

Öflugt efnahags- og atvinnulíf byggir á meðal annars trausti á kerfinu, gæði ákvarðana og sjálfbærum árangri.

Þegar stór hluti einstaklinga og hæfileikar þeirra nýtast ekki til fulls, þá erum við ekki að hámarka verðmætasköpun.

Staða Íslands í alþjóðlegum samanburði er sterk en kynjahalli er enn til staðar, sérstaklega í stjórnendastöðum og þegar kemur að fjárfestingum - þar getum við gert betur. Þátttaka einstaklinga á hlutabréfamarkaði hefur aukist verulega síðustu ár, sérstaklega á meðal yngra fólks.

Það er mikilvægt að við höldum áfram að tala fyrir því að markaðurinn endurspegli fjölbreytileika samfélagsins fyrir öflugri skoðanaskipti og árangursríkari ráðstöfun fjármagns.



Það er mikilvægt að ákvarðanir um fjölbreytni byggji á staðreyndum, gagnsæi og fagmennsku.

Rannsóknasetur um jafnrétti færir umræðuna frá skoðunum yfir í gögn og er þannig mikilvægt fyrir upplýsta stefnumótun.





RANNSÓKNIR SETURSINS 2025 - 2026

BIRTAR RITRÝNDAR GREINAR 2025-2026

Höfundar

Freyja Vilborg Þórarinsdóttir, Ásta Dís Óladóttir,
Gary Darmstadt, og Sigríður Benediktsdóttir.

Tímarit

Corporate Social Responsibility and Environmental
Management, mars 2026

Lykilorð

Ábyrgar fjárfestingar; ESG fjárfestingar;
árangur sjóða; fjárfestingar með kynjagleraugum;
hlutabréfasjóðir; ábyrg eigendastefna;
sjálfbær fjármál

Gender Lens Equity Funds: A Methodological Breadth–Accountability Depth Framework and Observed Outcomes

Í greininni eru kynjagleraugnasjóðir (e. gender lens equity funds) kortlagðir með nýjum greiningarramma sem höfundar þróuðu til að meta annars vegar hvaða jafnréttissjónarmið og viðmið liggja til grundvallar fjárfestingastefnu sjóðanna og hins vegar hvernig þeim er fylgt eftir í framkvæmd.

Ramminn byggir á tveimur lykilvæddum: breidd, sem lýsir því hversu víðtæk og fjölbreytt jafnréttisviðmið sjóður notar með kerfisbundnum hætti, og dýpt, sem mælir hversu markviss og gagnsæ eftirfylgni er með þeim í framkvæmd, til dæmis í gegnum virkt eignarhald, atkvæðagreiðslur, samtöl við félög og opinbera upplýsingagjöf.

Niðurstöðurnar sýna að sjóðir sem eru skilgreindir eða markaðssettir með kynjagleraugnaáherslu geta í reynd verið mjög ólíkir, bæði hvað varðar aðferðafræði, gagnsæi og eftirfylgni. Hugtakið gender lens eitt og sér gefur því ekki alltaf skýra mynd af því hvernig jafnréttissjónarmið eru útfærð í fjárfestingarferlinu eða hversu markvisst þeim er fylgt eftir.

Corporate Social Responsibility and Environmental
Management WILEY

RESEARCH ARTICLE

Gender Lens Equity Funds: A Methodological Breadth–Accountability Depth Framework and Observed Outcomes

Freyja Vilborg Þórarinsdóttir¹ | Ásta Dís Óladóttir² | Gary L. Darmstadt³ | Sigríður Benediktsdóttir⁴

¹Faculty of Business Administration, School of Social Science, University of Iceland, Reykjavík, Iceland; ²Department of Pediatrics, Stanford University School of Medicine, Stanford, California, USA; ³The School of International and Public Affairs (SIPA), Columbia University, New York, New York, USA

Correspondence: Freyja Vilborg Þórarinsdóttir (fvil@hi.is)

Received: 24 October 2023 | Revised: 1 February 2024 | Accepted: 14 February 2024

Keywords: accountability; ESG investing; fund performance; gender lens equity funds; gender lens investing; ownership; sustainable finance

ABSTRACT

Despite rapid growth in gender lens investing (GLI), substantial variation remains in how gender lens equity funds (GLEFs) integrate gender equality criteria into investment strategies. We map a universe of 43 GLEFs and develop a framework capturing gender equality screening breadth and accountability depth (board-level disclosure and stewardship practices) to classify fund methodologies. We then examine a 14-fund subsample, with 23 years' history, to provide descriptive comparisons of portfolio composition and performance. Portfolios show limited holdings overlap, even amongst funds in the same region. Most GLEFs exhibited market level risk exposure (beta = 1), and actively managed funds more often underperformed their benchmarks. Overall, the findings suggest that the 'gender lens' label is an unreliable indicator of fund design, accountability or performance. More consistent disclosure and clearer guidance on gender-related criteria and stewardship expectations are needed to enable meaningful evaluation of gender-labelled equity funds and enhance investor protection and market integrity.

1 | Introduction

Gender lens investing (GLI) has emerged as a distinct investment strategy that integrates gender considerations into financial decision-making. While socially responsible investing dates back to exclusion-based strategies of the 1960s, and environmental, social, and governance (ESG) integration gained prominence in the early 2000s (Schwab, 2005; UN Global Compact, 2004), gender considerations remain underdeveloped within mainstream ESG frameworks. GLI has evolved into a holistic investment approach that incorporates gender into financial analysis, portfolio construction and shareholder engagement (Anderson and Miles, 2015; Criterion Institute, 2023; Global Impact Investing Network (GIIN), 2015; Quinlan and Vanderberg, 2016; Thorarinsdóttir et al., 2024). Emerging in the early 2010s, GLI was shaped by feminist economics and critiques of traditional financial frameworks (Criterion Institute, 2023; Quinlan and Vanderberg, 2016). Key initiatives such as the Calvert Women's Principles, developed in 2004, and the UN Women's Empowerment Principles (WEPs), as well as broader cultural and policy shifts, including #MeToo, board gender quotas and rising attention to workforce equity, catalyzed gender-focused investment strategies (Calvert, 2024; Óladóttir et al., 2024; Terjesen et al., 2015; Trigen, 2022; UN Women and UN Global Compact, 2014).

Milestones in the public equity space include the 1993 launch of the Pax Women's Investment Fund, later rebranded as the Pax Ethervee Global Women's Index Fund (Anderson and Miles, 2015), and the 2016 launch of the SPDR MSCI USA Gender Diversity ETF (GDI), supported by Jane Street's 'Fearless Girl' campaign. Gender lens equity funds (GLEFs), including mutual funds and exchange-traded funds (ETFs), grew from 18 funds managing USD 6.36 billion in 2013 to

This is an open access article under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2026 The Author(s). Corporate Social Responsibility and Environmental Management published by John Wiley & Sons Ltd.



Kynjakvótalögin 15 ára: hefur markmiðinu um aukna hlutdeild kvenna verið náð?

Greinin metur áhrif kynjakvótalaga nr. 13/2010 á jafnrétti í íslensku viðskiptalífi, fimmtán árum eftir gildistöku þeirra. Sérstaklega er skoðað hvernig kvótinn hefur haft áhrif á kynjahlutföll í stjórnnum félaga og hvort breytingarnar hafi náð til efsta stjórnendalags, þ.e. framkvæmdastjóra og forstjóra.

Markmiðið er að skýra hvers vegna framvinda er hröð í stjórnnum en hæg í framkvæmdastjórnnum, og hvaða stjórnþæki geti brúað þetta bil. Byggt er á blönduðu rannsóknarsniði sem sameinar (i) samfelld fyrirtækjagögn Creditinfo 2007–2025, (ii) GemmaQ gögn um öll skráð félög 2008–2025, (iii) 44 hálfopin viðtöl við stjórnarfolk allra skráðra félaga á aðalmarkaði Nasdaq Iceland og (iv) Þjóðmálakönnun Félagsvísindastofnunar 2024 um afstöðu almennings.

Niðurstöðurnar sýna að í félögum sem falla undir lögin hefur hlutfall kvenna í stjórnnum hækkað markvisst að viðmiðinu um 40%, en á sama tíma eru konur aðeins 18,6% framkvæmdastjóra í fyrirtækjaheildinni og 14,3% forstjóra í skráðum félögum árið 2025. Viðtöl og almenningskönnun benda til klofinna viðhorfa til frekari kvótasetningar, en meirihluti telur framvinduna í efsta stjórnendalagi of hæga.

Fræðilegt framlag greinarinnar er að setja niðurstöður um þróun kynjahlutfalla í stjórnnum og framkvæmdastjórnnum í samhengi stofnanahyggju og femínískrar stofnanahyggju, og ræða hvernig formleg lagasetning getur tryggt sýnilegar breytingar í stjórnnum, á meðan óformlegar ráðningarvenjur og tengslanet kunna að takmarka smitáhrif til framkvæmdastjórna.

Höfundar

Ásta Dís Óladóttir, Þóra H. Christiansen, Viðar Lúðvíksson og Katrín Jakobsdóttir

Tímarit

Stjórnsmál og stjórnsýsla, 2025

Lykilorð

Kynjakvótar; jafnréttisstefna; opinber stefnumótun; innleiðing og eftirfylgni í stjórnsýslu; stjórnarhættir; almenningsálit

Hagnýtt framlag felst í tillögum um að tengja kvóta í stjórnnum við gagnsæ og stöðluð ráðningarferli og mælanlega ábyrgð. Auk þess er mikilvægt að íhuga stigvaxandi kvóta eða „fylgið eða skýrið“ fyrir framkvæmdastjórnir.

Niðurstöðurnar varpa þannig ljósi á hver næstu skref geta verið í jafnréttisstefnu íslensks viðskiptalífs.

Fræðigreinar

STJÓRN MÁL
&
STJÓRNSÝSLA

Kynjakvótalögin fimmtán ára: Hefur markmiðinu um aukna hlutdeild kvenna verið náð?

Ásta Dís Óladóttir, prófessor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands
Þóra H. Christiansen, aðjúntur við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands
Viðar Lúðvíksson, hæstaréttarlögmaður á Landslögum
Katrín Jakobsdóttir, íslenskufræðingur og tengslanet kenna að takmarka smit

Útdráttur

Greinin metur áhrif kynjakvótalaga nr. 13/2010 á jafnrétti í íslensku viðskiptalífi, fimmtán árum eftir gildistöku þeirra. Sérstaklega er skoðað hvernig kvótinn hefur haft áhrif á kynjahlutföll í stjórnnum félaga og hvort breytingarnar hafi náð til efsta stjórnendalags, þ.e. framkvæmdastjóra og forstjóra. Markmiðið er að skýra hvers vegna framvinda er hröð í stjórnnum en hæg í framkvæmdastjórnnum, og hvaða stjórnþæki geti brúað þetta bil. Byggt er á blönduðu rannsóknarsniði sem sameinar (i) samfelld fyrirtækjagögn Creditinfo 2007–2025, (ii) GemmaQ gögn um öll skráð félög 2008–2025, (iii) 44 hálfopin viðtöl við stjórnarfolk allra skráðra félaga á aðalmarkaði Nasdaq Iceland og (iv) Þjóðmálakönnun Félagsvísindastofnunar 2024 um afstöðu almennings. Niðurstöðurnar sýna að í félögum sem falla undir lögin hefur hlutfall kvenna í stjórnnum hækkað markvisst að viðmiðinu um 40%, en á sama tíma eru konur aðeins 18,6% framkvæmdastjóra í fyrirtækjaheildinni og 14,3% forstjóra í skráðum félögum árið 2025. Viðtöl og almenningskönnun benda til klofinna viðhorfa til frekari kvótasetningar, en meirihluti telur framvinduna í efsta stjórnendalagi of hæga. Fræðilegt framlag greinarinnar er að setja niðurstöður um þróun kynjahlutfalla í stjórnnum og framkvæmdastjórnnum í samhengi stofnanahyggju og femínískrar stofnanahyggju, og ræða hvernig formleg lagasetning getur tryggt sýnilegar breytingar í stjórnnum, á meðan óformlegar ráðningarvenjur og tengslanet kunna að takmarka smitáhrif til framkvæmdastjórna.

Islandic Review of Politics and Administration Vol. 21, Issue 2 (2025-12)
2025 Contact: Ásta Dís Óladóttir, astad@hi.is
Article first published online December 18th 2025 on <http://www.stjornsmaloggjornsla.is>
Publisher: Institute of Public Administration and Politics, Gími, Samundargötu 10, 102 Reykjavík, Iceland
Stjórnsmál og stjórnsýsla 2. útg. 21. árg. 2025 (123-152) Fræðigreinar
2025 Tengiliður: Ásta Dís Óladóttir, astad@hi.is
Útgáfingarást: desember 2025. Birtur á vefnum <http://www.stjornsmaloggjornsla.is>
Útgefandi: Stofnun stjórnsýslufræða og stjórnsýslu, Gími, Samundargötu 10, 102 Reykjavík
DOI: <https://doi.org/10.13177/irpa.v.2025.21.2.2>
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.



Fjárfestingar kvenna í íslensku atvinnulífi. Áhrifaþættir, hindranir og hvatar

Markmið þessarar greinar er að varpa ljósi á þá þætti sem hafa áhrif á fjárfestingahegðun kvenna í íslensku atvinnulífi, einkum hindranir en einnig hvetjandi áhrifaþætti.

Greinin byggir á könnun meðal 316 kvenna í Félagi kvenna í atvinnulífinu (FKA), sem flestar gegna stjórnunar- og/eða leiðtogastöðum, reka eigin fyrirtæki eða búa yfir mikilli reynslu úr atvinnulífinu.

Þetta þýði hefur alla burði til að veita einstaka innsýn í hindranir sem jafnvel konur með menntun, tekjur og aðgang að upplýsingum mæta. Slíkt getur varpað ljósi á dýpri og kerfisbundnari áhrifaþætti fjárfestingahegðunar. Að því er höfundum best er kunnugt, er þetta fyrsta rannsókn sinnar tegundar á Íslandi sem beinist að fjárfestingahegðun kvenna með áhrif innan atvinnulífsins.

Rannsóknarspurningarnar eru: Hvaða þættir hafa áhrif á fjárfestingaákvörðanir kvenna í íslensku atvinnulífi og hvaða hindranir standa í vegi fyrir þátttöku þeirra á fjármálamörkuðum?

Niðurstöðurnar sýna að helstu hindranir sem konurnar nefna eru skortur á fjármagni, fjárhagsleg þekking og ótti við áhættu. Einnig kemur fram að félagslegir og sálfræðilegir þættir, s.s. skortur á fyrirmyndum og minni öryggistilfinning gagnvart fjárfestingum, spila hlutverk.

Yngri konur í atvinnulífinu og konur með lægri tekjur eða minni menntun eru sérstaklega líklegar til að upplifa slíkar hindranir. Aftur á móti reyndust þær sem höfðu fengið fjármálafræðslu í æsku marktækt öruggari með fjárfestingaákvörðanir.

Höfundar

Ásta Dís Óladóttir, Þóra H. Christiansen, Haukur Freyr Gylfason, Gylfi Magnússon, Haukur C. Benediktsson, og Freyja Vilborg Þórarinsdóttir.

Tímarit

Tímarit um Viðskipti og efnahagsmál, 2025.

Lykilorð

Efnahagslegt sjálfstæði, fjárfestingahegðun kvenna, fjármálalæsi, hindranir í fjárfestingum, hvatar til fjárfestinga

Fræðilegt framlag greinarinnar felst í að sameina þverfaglegan ramma kenninga um fjármálalæsi, áhættumat og félagsmótun, og tengja við gögn úr íslenskum veruleika.

Hagnýtt framlag felst í tillögum að stefnumótandi aðgerðum til að draga úr kynjamun í fjárfestingum og efla efnahagslegt sjálfstæði kvenna.



Tímarit um viðskipti og efnahagsmál, 22. árgangur, 1. tölublað, 2025

Fjárfestingar kvenna í íslensku atvinnulífi: Áhrifaþættir, hindranir og hvatar

Ásta Dís Óladóttir, Þóra H. Christiansen, Haukur Freyr Gylfason,
Gylfi Magnússon, Haukur C. Benediktsson og Freyja Vilborg
Þórarinsdóttir

Ágrip

Markmið þessarar greinar er að varpa ljósi á þá þætti sem hafa áhrif á fjárfestingahegðun kvenna í íslensku atvinnulífi, einkum hindranir en einnig hvetjandi áhrifaþætti. Greinin byggir á könnun meðal 316 kvenna í Félagi kvenna í atvinnulífinu (FKA), sem flestar gegna stjórnunar- og/eða leiðtogastöðum, reka eigin fyrirtæki eða búa yfir mikilli reynslu úr atvinnulífinu. Þetta þýði hefur alla burði til að veita einstaka innsýn í hindranir sem jafnvel konur með menntun, tekjur og aðgang að upplýsingum mæta. Slíkt getur varpað ljósi á dýpri og kerfisbundnari áhrifaþætti fjárfestingahegðunar. Að því er höfundum best er kunnugt, er þetta fyrsta rannsókn sinnar tegundar á Íslandi sem beinist að fjárfestingahegðun kvenna með áhrif innan atvinnulífsins. Rannsóknarspurningarnar eru: *Hvaða þættir hafa áhrif á fjárfestingaákvörðanir kvenna í íslensku atvinnulífi og hvaða hindranir standa í vegi fyrir þátttöku þeirra á fjármálamörkuðum?* Niðurstöðurnar sýna að helstu hindranir sem konurnar nefna eru skortur á fjármagni, fjárhagsleg þekking og ótti við áhættu. Einnig kemur fram að félagslegir og sálfræðilegir þættir, s.s. skortur á fyrirmyndum og minni öryggistilfinning gagnvart fjárfestingum, spila hlutverk. Yngri konur í atvinnulífinu og konur með lægri tekjur eða minni menntun eru sérstaklega líklegar til að upplifa slíkar hindranir. Aftur á móti reyndust þær sem höfðu fengið fjármálafræðslu í æsku marktækt öruggari með fjárfestingaákvörðanir. Fræðilegt framlag greinarinnar felst í að sameina þverfaglegan ramma kenninga um fjármálalæsi, áhættumat og félagsmótun, og tengja við gögn úr íslenskum veruleika. Hagnýtt framlag felst í tillögum að stefnumótandi aðgerðum til að draga úr kynjamun í fjárfestingum og efla efnahagslegt sjálfstæði kvenna.

Abstract

The objective of this article is to explore the factors that influence investment behavior of women in the Icelandic business sector, with a particular focus on barriers and motivating factors. The analysis is based on a survey conducted among 316 women from

1 Ásta Dís Óladóttir prófessor, antañoðóttu, Þóra H. Christiansen aðstoðandi, Haukur Freyr Gylfason lektor, Gylfi Magnússon prófessor, Haukur C. Benediktsson lektor og Freyja Vilborg Þórarinsdóttir doktorsnemi við Vísindisráðgjafastofu og Kennislausnir sem þjónuð í efnahags- og atvinnulífi við Háskóla Íslands.



Exploring Women's Leadership in CEO Appointments: A Qualitative Study of Board Member Perspectives in Iceland's Listed Companies

Þrátt fyrir framfarir Íslands í jafnréttismálum er enn verulegur kynjahalli í efstu stjórnunarstöðum fyrirtækja. Aðeins 21% forstjóra á Íslandi eru konur, og hlutfall þeirra er hærra í minni fyrirtækjum. Af 28 skráðum félögum á Nasdaq Iceland gegna einungis fjórar konur stöðu forstjóra, eða 14,3%, samanborið við 24 karla.

Í þessari rannsókn er hlutverk kvenna í stjórnnum fyrirtækja skoðað með gagnrýnum hætti, sérstaklega hvernig þær meta leiðtogahæfni í ráðningarferli forstjóra, auk þess sem greindar eru kerfisbundnar hindranir sem stuðla að lágu hlutfalli kvenna í þessum lykilstöðum.

Byggt er á eigindlegri rannsókn þar sem tekin voru djúpvíðtöl við 22 konur sem sitja í stjórnnum allra skráðra félaga á Íslandi. Notuð er grounded theory aðferðafræði til að varpa ljósi á hvernig rótgrónar staðalmyndir um kyn og úreltar hugmyndir um leiðtogahæfni hafa veruleg áhrif á ákvarðanatöku stjórna.

Niðurstöðurnar benda jafnframt til þess að ríkjandi viðhorf karla í stjórnnum séu lykilmáttur sem hamlar enn frekar framgangi kvenna í forstjórastöður. Þær undirstrika brýna þörf á róttækum breytingum á því hvernig stjórnir meta og ráða forstjóra.

Höfundar

Sigrún Gunnarsdóttir, Þóra H. Christiansen, Ásta Dís Óladóttir og Erla S. Kristjánsdóttir

Tímarit

Sage Open, 2025

Lykilorð

Stjórnir, forstjorar, árangursrik forysta, kyn, skráð félög

Rannsóknin leggur til stefnumótandi umbætur, þar á meðal markvissa fræðslu fyrir stjórnarmenn til að draga úr kynbundinni slagsíðu og innleiðingu gagnsærra og inngildandi viðmiða í ráðningarferli forstjóra sem leggja áherslu á fjölbreytta leiðtogahæfni.

Slíkar aðgerðir eru nauðsynlegar til að brjóta niður þær hindranir sem koma í veg fyrir að konur komist í efstu stjórnunarstöður og til að stuðla að réttlátara og jafnara atvinnulífi.

<https://doi.org/10.1177/10564926251330988>

Exploring Women's Leadership in CEO Appointments: A Qualitative Study of Board Member Perspectives in Iceland's Listed Companies



Sigrún Gunnarsdóttir, Þóra H. Christiansen, Ásta Dís Óladóttir, and Erla S. Kristjánsdóttir

Abstract

Despite Iceland's advancements in gender equality, a stark disparity persists in the corporate leadership landscape. Only 21% of CEOs in Iceland are women, with a higher concentration of female CEOs in smaller companies. Among the 28 listed companies on Nasdaq Iceland, only four women serve as CEOs, or 14.3% compared to 24 men. This study critically examines the role of women board members in evaluating leadership skills during the CEO selection process and investigates the systemic barriers that contribute to the underrepresentation of women in these pivotal roles. Through qualitative research involving in-depth interviews with 22 women from the boards of all listed companies in Iceland, the study employs grounded theory to uncover how entrenched gender stereotypes and outdated leadership paradigms significantly bias board decisions. It also identifies the dominant attitudes of male board members as a key factor that further impedes women's ascension to CEO positions. The findings highlight an urgent need for transformative changes in how boards evaluate and hire CEOs. The study advocates for policy reforms, including rigorous training for board members to combat gender bias and the implementation of transparent, inclusive criteria for CEO selection that prioritize a diverse array of leadership skills. These measures are essential for dismantling the barriers that prevent women from rising to top executive roles and for fostering a more equitable corporate environment.

Plain language summary

This study critically examines the role of women board members in evaluating leadership skills during the CEO selection process and investigates the systemic barriers that contribute to the underrepresentation of women in these pivotal roles. Through qualitative research involving in-depth interviews with 22 women from the boards of all listed companies in Iceland, the study employs grounded theory to uncover how entrenched gender stereotypes and outdated leadership paradigms significantly bias board decisions. It also identifies the dominant attitudes of male board members as a key factor that further impedes women's ascension to CEO positions. The findings highlight an urgent need for transformative changes in how boards evaluate and hire CEOs. The study advocates for policy reforms, including rigorous training for board members to combat gender bias and the implementation of transparent, inclusive criteria for CEO selection that prioritize a diverse array of leadership skills.

Keywords

boards, CEOs, effective leadership, gender, listed companies



Unintended Consequences of Closing Pay Gaps Across Multiple Groups: A Formal Modeling and Simulation Analysis of Allocation Methods

Á undanförunum árum hafa mörg fyrirtæki lagt aukna áherslu á bæði launajafnrétti (þ.e. að draga úr launamun sem tengist markhópum á borð við konur og minnihlutahópa) og jafna þátttöku (þ.e. að tryggja að þessir hópar séu réttilega hlutfallslega fulltrúaðir á öllum stigum skipulagsheildarinnar).

Í þessari rannsókn nýtum við formleg líkön og hermun til að sýna hvernig viðleitni til að draga úr launamun milli margra hópa getur grafið undan jöfnum tækifærum til þátttöku.

Niðurstöður okkar benda sérstaklega til þess að þrýstingur um launajafnrétti skapi kostnaðartengdan fjárhagslegan hvata til að beita fíngerðri mynd svokallaðrar „táknrænnar þátttöku“ (tokenism).

Fyrirtæki getur til dæmis lágmarkað kostnað við að jafna launamun með því að halda úti vinnuafli þar sem fáar konur úr minnihlutahópum eru vel launaðar, á sama tíma og stærri hópar kvenna úr meirihluta og karla úr minnihlutahópum, sem eru sambærilegir hvað varðar starfseiginleika og hæfni, eru undirgreiddir.

Fyrirtæki geta forðast slíkar afleiðingar ef þau leggja áherslu á að starfsmenn úr markhópum séu umbunaðir með sanngjörnum hætti miðað við starfseiginleika og persónulega hæfni, fremur en að leitast fyrst og fremst við að lágmarka kostnað.

Höfundar

David Anderson, Margrét V. Bjarnadóttir og David Gaddis Ross

Tímarit

Organization Science, 2025

Lykilorð

Launamunur; launajafnrétti; starfskjör; formleg líkön; hermanir

Slík nálgun, sem byggir á sanngjarnri umbun, getur þó verið umtalsvert kostnaðarsamari en nálgun sem miðar að kostnaðarlækkun, einkum ef launamunur er meiri í hálaunastörfum eða ef markhópar eru margir.

Að lokum setjum við fram prófanlegar tilgátur fyrir reynslurannsóknir og leggjum til hagnýta lausn, sem felst í því að taka sérstaklega tillit til skörunar hópa (t.d. kvenna úr minnihlutahópum) í aðhvarfsgreiningum sem notaðar eru til að meta launamun.

Home > Organization Science > Vol. 37, No. 2 >

Unintended Consequences of Closing Pay Gaps Across Multiple Groups: A Formal Modeling and Simulation Analysis of Allocation Methods

David Anderson, Margrét V. Bjarnadóttir, David Gaddis Ross

Published Online: 17 Oct 2025 | <https://doi.org/10.1287/orsc.2023.18306>

Abstract

In recent years, many firms have prioritized both pay equity (i.e., closing pay gaps associated with target groups such as women and racial minorities) and equitable representation (i.e., ensuring that target groups are fairly represented across a firm's hierarchy). We use formal modeling and simulations to show how efforts to close pay gaps across multiple groups can undermine equitable representation. Specifically, our analysis suggests that pressure for pay equity creates a cost-based financial incentive to enact a subtle form of tokenism: A firm may minimize the cost of closing pay gaps if it maintains a workforce with a small number of minority women whom it pays well in order to compensate for underpaying larger numbers of majority women and minority men who resemble each other in terms of job attributes and personal qualifications. A firm can avoid these outcomes if it focuses on ensuring that employees from target groups are equitably rewarded for job attributes and personal qualifications rather than minimizing cost. But an equitable-rewards approach can be substantially more expensive than a cost-minimization approach, especially if pay gaps are larger in high-wage jobs or if there are many target groups. We conclude by offering testable empirical predictions and recommending a practical solution, namely to include terms for intersectional categories (e.g., minority women) in the regressions used to estimate pay gaps.

Supplemental Material: The online appendix is available at <https://doi.org/10.1287/orsc.2023.18306>



Creditinfo er samstarfsaðili setursins

Við höfum náð miklum árangri í efnahags- og atvinnulífinu og höfum byggt góðan grunn fyrir komandi kynslóðir. Konur eru vel menntaðar og atvinnuþátttaka er mikil. En þar sem mesta valdið liggur, þ.e. í fjármagninu, höfum við ekki náð ásættanlegum árangri því hlutfall kvenna sem stýrir fjármagni er enn mjög lágt.

Það skiptir miklu máli fyrir okkur sem samfélag að ná og viðhalda stöðu sem einkennist af jafnrétti. Þetta er ábyrgð okkar sem leiðtogar, þetta er ábyrgð okkar gagnvart verðmætasköpun til langs tíma og ábyrgð okkar gagnvart kynslóðunum sem koma á eftir okkur.

Ég hef starfað allan minn starfsferil í fjármálageiranum, en sá geiri er í lykilstöðu til að hafa mikil áhrif vegna þess að ákvarðanirnar sem þar eru teknar hafa svo víðtæk áhrif.

Ef við einbeitum okkur að því að ná jafnrétti í fjármálageiranum þá stuðlum við því ekki aðeins að betri vinnuáðstöðu í þeim geira, heldur verða ákvarðanirnar á heildina litið betri.



Hrefna Sigfinnsdóttir
Framkvæmdastjóri Creditinfo

Við náum betri niðurstöðu í ákvörðunartöku á meðan jafnrétti ríkir því að ólík sjónarmið tryggja betri ákvarðanatöku. Við spyrjum fleiri spurninga, við sjáum fleiri áhættur og við komum auga á fleiri tækifæri.

Það er því lykilatriði að tryggja að jafnrétti ríki í fjármálageiranum.

Helstu áskoranirnar í jafnréttismálum fram undan að mínu mati eru að tryggja bæði dagvistunarmál og öldrunarmál.

Ef þessir málaflokkar eru ekki á góðum stað þá náum við ekki að tryggja umhverfi sem er líklegra til að skila meira jafnrétti til framtíðar. Við þetta má bæta að við þurfum enn fleiri kvenfyrirmyndir.

Til að breyta stöðunni þurfum við fyrst að hafa greinargóða mynd af því hver staðan er. Þess vegna er svo mikilvægt að við séum með góð og gagnsæ gögn um raunverulega stöðu jafnréttismála svo við getum tekið upplýstar ákvarðanir um framtíðina.

Þess vegna er einmitt mikilvægt að rannsóknir séu stundaðar og því var Creditinfo sérstaklega ánægt með frumkvæðið sem stofnun Rannsóknaseturs um Jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi var og þakklát fyrir samstarfið.

Við þurfum síðan að setja okkur markmið og allir þurfa að koma að því að breyta stöðunni. Þetta er samstarf atvinnulífs og stjórnvalda.

Þetta er verkefni sem við þurfum alltaf að vera með augun á.

Við höfum barist fyrir þeim árangri sem við höfum náð nú þegar.

Til að ná meiri árangri þarf að halda baráttunni áfram.

Hrefna Sigfinnsdóttir
Framkvæmdastjóri Creditinfo



Konur standa nú jafnfætis körlum og jafnvel framar á mörgum sviðum. Tími er kominn til að hætta að reyna að breyta konum og beina sjónum þess í stað að þeim kerfum sem standa í vegi fyrir því að þær nái að nýta hæfileika sína til fulls.

Valdakerfi okkar hafa þróast smám saman í þúsundir ára. Næsta skref í þeirri þróun er löngu tímabært. Tuttugasta og fyrsta öldin verður að vera öld jafnréttis kynjanna.

- António Guterres

Aðalframkvæmdastjóri Sameinuðu Þjóðanna





RÁÐSTEFNUGREINAR 2025 - 2026

RÁÐSTEFNUGREINAR 2025 - 2026

Succession Planning to Address the Gender Gap in Executive Positions: Insights from Iceland

Skýrsla The World Bank um Women, Business, and the Law (2024) sýnir að kynjabilið á vinnumarkaði er enn viðvarandi áskorun og ekkert ríki hefur enn tryggt konum fullkomlega jöfn tækifæri. Áætlað er að lokun þessa bils gæti aukið heimsframléiðslu um meira en 20%.

Þótt Ísland sé oft talið leiðandi í jafnréttismálum og hafi náð mikilvægum áföngum – meðal annars þegar konur urðu í meirihluta ráðherra árið 2024 – er kynjahalli enn verulegur í efsta stjórnunarlagi fyrirtækja. Karlar gegna um 79% forstjórastarfa og 75% stjórnarsæta, og aðeins fjórar konur voru forstjórar skráðra félaga á Nasdaq Iceland í byrjun árs 2025. Íslenskar viðskiptakonur og stjórnarkonur hafa bent á arftakaáætlanir (succession planning) sem mikilvægt en vannýtt tæki til að draga úr þessum mun.

Í þessari eigindlegu rannsókn eru skoðuð viðhorf og reynsla karlkyns stjórnarmanna allra 23 skráðra félaga á Íslandi, með áherslu á hlutverk arftakaáætlana í að minnka kynjahalla í efstu stjórnunarstöðum.

Niðurstöður benda til takmarkaðrar þekkingar og skilnings á arftakaáætlunum meðal margra stjórnarmanna.

Höfundar

Ásta Dís Óladóttir, Þóra H. Christiansen, og Hrefna Guðmundsdóttir

Birt í

The Proceedings of the 8th International Conference on Gender Research, ICGR 2025

Þeir sem hafa reynslu af slíkum aðferðum viðurkenna þó að þær geti stuðlað að markvissari leiðtogaskiptum og auknum fjölbreytileika ef þær eru innleiddar með stefnumiðuðum hætti. Rannsóknin varpar jafnframt ljósi á hindranir, einkum áhrif óformlegra tengslaneta, sem geta hamlað formlegum ferlum.

Þrátt fyrir framfarir í stjórnámálum virðist atvinnulífið dragast aftur úr. Mögulegar skýringar liggja meðal annars í lagaramma, ábyrgðarskyldu og kvótakerfum sem hafa haft áhrif í stjórnámálum en síður í fyrirtækjastjórnun.

Niðurstöðurnar undirstrika mikilvægi stefnumótandi skuldbindingar og menningarlegra breytinga til að nýta arftakaáætlanir sem tæki til að efla jafnrétti, sem og þörf á markvissum aðgerðum í stjórnarháttum fyrirtækja.

Recruiting Leaders: Headhunters' Role in Addressing Gender Bias and Board Expectations.

Þrátt fyrir að konur séu enn í minnihluta í efsta stjórnunarlagi fyrirtækja hefur takmörkuð athygli beinst að því hvernig ráðningarráðgjafar (headhunters) hafa áhrif á val umsækjenda í slíkar stöður.

Í þessari rannsókn er kynbundin slagsíða í ráðningarferli forstjóra á Íslandi til skoðunar, með sérstakri áherslu á hlutverk ráðningarráðgjafa og samskipti þeirra við stjórnir fyrirtækja. Rannsóknin byggir á hálf opnumviðtölum við átta ráðningarráðgjafa og 44 stjórnarmenn allra skráðra félaga á Íslandi.

Niðurstöðurnar sýna skýran kynjamun í viðhorfum til starfshátta ráðningarráðgjafa. Kvenkyns stjórnarmenn eru gagnrýnni á það hversu þröngur umsækjendahópur er lagður fram og eru líklegri til að draga verklag ráðningarráðgjafa í efa. Karlkyns stjórnarmenn bera hins vegar meira traust til þeirra og reiða sig í ríkari mæli á faglega þekkingu þeirra.

Sumir ráðningarráðgjafar vinna markvisst að því að draga úr kynjahalla og leggja verulega vinnu í að finna hæfar konur í umsækjendahópa. Aðrir leggja hins vegar megináherslu á að uppfylla kröfur stjórnna um reynslu, einkum fyrri reynslu í forstjórarstarfi, sem leiðir gjarnan til þess að hefðbundnir, karlægir prófílar verða fyrir valinu.

Höfundar

Póra H. Christiansen, Ásta Dís Óladóttir og Hrefna Guðmundsdóttir

Birt í

The Proceedings of the 8th International Conference on Gender Research, ICGR 2025

Ráðningarráðgjafar benda jafnframt á þörfina á að endurskoða ríkjandi hugmyndir um verðleika og hæfni sem móta væntingar stjórnna.

Niðurstöðurnar varpa ljósi á ákveðna togstreitu í hlutverki ráðningarráðgjafa: annars vegar að stuðla að auknum fjölbreytileika og jafnari kynjaskiptingu, en hins vegar að skila umsækjendum sem uppfylla sértækar og oft reynslumiðaðar kröfur stjórnna.

Rannsóknin leggur mikilvægt framlag til fræða um stjórnendaráðningar og kynjajafnvægi með því að sýna hvernig starfshættir ráðningarráðgjafa geta haft veruleg áhrif á samsetningu umsækjendahópa og endanlegt val. Jafnframt eru settar fram hagnýtar tillögur um hvernig samræma megi betur verklag ráðningarráðgjafa og markmið stjórnna til að stuðla að auknu jafnrétti í leiðtogastöðum.

Headhunters and the persistence of gender imbalance in CEO recruitment

Þrátt fyrir að Ísland sé gjarnan talið það land þar sem jafnrétti kynjanna er hvað mest í heiminum standa konur enn frammi fyrir verulegum hindrunum á leið sinni í æðstu stjórnunarstöður.

Þótt kynjakvótar hafi aukið hlut kvenna í stjórnnum fyrirtækja hefur það ekki skilað sér í auknum aðgangi þeirra að forstjórastöðum. Rannsóknir hafa sýnt að kynjahalli er viðvarandi í ráðningarferli forstjóra, sem oft er í höndum ráðningarráðgjafa (headhunters).

Starfshættir ráðningarráðgjafa hafa veruleg áhrif á samsetningu umsækjendahópa fyrir æðstu stjórnunarstöður, meðal annars með því hverjir eru leitaðir uppi og hverjir teljast hæfir umsækjendur. Konur í stjórnnum íslenskra fyrirtækja hafa gagnrýnt þessa starfshætti sem úrelta og hlutdræga, sem undirstrikar mikilvægi frekari rannsókna á þessu sviði.

Í rannsókninni er hlutverk ráðningar-ráðgjafa í kynjahalla við ráðningar forstjóra skoðað, með það að markmiði að öðlast dýpri skilning á þeim aðferðum sem þeir beita við slíkar ráðningar á Íslandi.

Höfundar

Hrefna Guðmundsdóttir, Þóra H. Christiansen og Ásta Dís Óladóttir

Birt í

Conference proceedings at the 20th Euram conference 2025

Með ítarlegum viðtölum við ráðningarráðgjafa varpar rannsóknin ljósi á verklag þeirra við leit og val á umsækjendum, sem og hvernig það kann að viðhalda kynbundnu ójafnvægi. Jafnframt tengist rannsóknin heimsmarkmiðum Sameinuðu þjóðanna, annars vegar markmiði 5 um jafnrétti kynjanna og hins vegar markmiði 8 um mannsæmandi vinnu og hagvöxt.

Niðurstöðurnar undirstrika þörfina fyrir gagnsærri ráðningarferli, þar á meðal endurskoðun hæfnisviðmiða, fjölbreyttari umsækjendahópa og víðari sjónarhorn innan stjórna fyrirtækja.

Margir ráðningarráðgjafar eru jafnframt sífellt meðvitaðri um þessi viðfangsefni og hafa tekið skref í átt að því að endurskoða hefðbundin viðmið, styðja við víðtækari skilgreiningar á hæfni og tryggja fjölbreyttari samsetningu umsækjendahópa.

Breaking the Silence: How Advertising CEO Vacancies can Transform Gender Equality in Executive Recruitment

Þrátt fyrir að Ísland njóti alþjóðlegrar viðurkenningar fyrir jafnrétti kynjanna eru konur enn í verulegum minnihluta meðal forstjóra, sem bendir til viðvarandi kynjahalla í efsta stjórnunarlagi fyrirtækja. Í þessari rannsókn er skoðað hvernig það hvort forstjórastöður eru auglýstar eða ekki virkar sem kerfislægur þáttur sem mótar gagnsæi, aðgengi og kynjabundin mynstur í ráðningarferli stjórnenda.

Fyrri rannsóknir hafa einkum beinst að tengslanetum og hlutdrægni á stjórnarstigi, en minni athygli hefur verið veitt þeirri málsmeðferðarákvörðun hvort auglýsa eigi stjórnunarstöður eða ekki – ákvörðun sem hefur í grunninn áhrif á hverjir fá upplýsingar um stöðurnar, hverjir sækja um og hverjir komast til valda.

Rannsóknin byggir á 52 eigindlegum viðtölum við stjórnarmenn og ráðningarráðgjafa á Íslandi og kannar hvernig auglýsingar á forstjórastöðum eru skildar og framkvæmdar í raun.

Með þemagreiningu, studdri við Upper Echelons Theory og Executive Labor Market Theory, eru greindir fjórir lykilþættir: (1) auglýsingar sem tæki til að auka gagnsæi og aðgengi, (2) áhættufælni sem leiðir til lokaðra og trúnaðarbundinna ferla, (3) menningarleg viðmið sem draga óbeint úr því að konur sækji um, og (4) nýjar blandaðar leiðir þar sem opin auglýsing er sameinuð markvissri leit að umsækjendum.

Höfundar

Þóra H. Christiansen og Ásta Dís Óladóttir

Birt í

The Proceedings of the 21st European Conference on Management Leadership and Governance, ECMLG 2025

Niðurstöðurnar sýna að auglýsingar eru hvorki hlutlausar né tilfallandi, heldur endurspeglar þær stefnumótandi togstreitu milli stjórnunar og opunar, sem og milli stöðugleika og jafns aðgengis. Af þeimleiðum sem greindar eru virðast blandaðar nálganir bæði raunhæfar og aðlögunarhæfar fyrir stjórnir sem vilja víkka umsækjendahópa án þess að missa stjórn á ferlinu.

Með því að líta á auglýsingar semkerfislægan áhrifaþátt fremur en einfalt formsatriði varpar rannsóknin nýju ljósi á hvernig ráðningarferli stjórnenda geta annaðhvort viðhaldið eða rofið kynbundin valdamynstur. Hún undirstrikar jafnframt mikilvægi þess að festa í sessi opnari og fjölbreyttari ráðningarferli sem raunhæfa leið til að samræma stjórnendaval við markmið um jafnrétti kynjanna.

Financial Literacy, Risk, and Role Models: Investment Behavior Among Members of the Association of Women Business Leaders in Iceland

Í þessari rannsókn eru skoðaðir þeir þættir sem hafa áhrif á fjárfestingahegðun kvenna í æðstu stjórnunarstöðum í íslensku atvinnulífi, með sérstakri áherslu á þær hindranir sem takmarka þátttöku þeirra á fjármálamörkuðum.

Gögn úr könnun meðal 316 félaga í Félagi kvenna í atvinnulífinu (FKA) veita einstaka innsýn í hóp kvenna sem, að öllu jöfnu, býr yfir menntun, tekjum og tengslaneti sem ætti að gera þeim kleift að taka virkan þátt í fjárfestingum. Rannsóknin byggir á þverfræðilegum ramma sem sameinar fjármálalæsi, áhættuviðhorf, félagsmótun og traust til stofnana, og prófar fjórar tilgátur.

Niðurstöður sýna að þátttakendur fjárfesta fyrst og fremst í áþreifanlegum eignum og áhættuminni fjárfestingarkostum, sem styður fyrstu tilgátu um kynbundna fjárfestingahegðun. Í samræmi við aðra tilgátu kemur fram að þær konur sem fengu fjármálafræðslu á uppvaxtarárum sýna meira sjálfstraust og eru síður líklegar til að nefna skort á þekkingu eða fyrirmyndum sem hindrun.

Niðurstöður styðja einnig þriðju tilgátu, þar sem konur með lægri tekjur eru líklegri til að benda á skort á fjármagni, áhættufælni og takmarkaða þekkingu sem hindranir. Fjórða tilgátan fær hins vegar aðeins takmarkaðan stuðning; þótt eldri þátttakendur lýsi að einhverju leyti vantrausti til fjármalastofnana vegur sá þáttur minna en búist var við.

Höfundar

Ásta Dís Óladóttir og Þóra H. Christiansen

Birt í

The Proceedings of the 21st European Conference on Management Leadership and Governance, ECMLG 2025

Í heild sýnir rannsóknin að bæði kerfislægar, sálfræðilegar og félagslegar hindranir eru viðvarandi, jafnvel meðal kvenna í leiðtogastöðum. Þetta undirstrikar mikilvægi snemmbærrar fjármálafræðslu, sérnsniðinna fjárfestingarlausna og sýnilegra kvenfyrirmynda.

Fræðilega leggur rannsóknin fram nýtt framlag með því að beita heildstæðum greiningarramma á hóp sem lítið hefur verið rannsakaður. Hagnýtt bendir hún á þörfina fyrir stefnumótun sem tekur á bæði þekkingarskort og kerfisbundnu misrétti til að draga úr kynjabili í fjárfestingum.

Ólíkt fyrri rannsóknum sem hafa beinst að almennu þýði beinist þessi grein að konum sem, þrátt fyrir að hafa fjárhagslega burði og aðgengi, standa enn frammi fyrir kerfislægum og sálrænum hindrunum í fjárfestingum.

Arion banki er bakhjarl setursins

Þátttaka á fjármálamarkaði er mikilvæg leið til að hafa áhrif í samfélaginu, taka þátt í þróun þess og uppbygginu, samfara því að byggja upp eigin framtíð. Sú þróun verður jafnari eftir því sem fleiri taka þátt og þar skiptir góð þátttaka kvenna miklu máli.

Langtímaverkefnið Konur fjárfestum hefur nú staðið í tvö ár með um 100 fjölbreyttum fræðsluviðburðum um fjárfestingar og fyrirtækjarekstur sem átta þúsund konur hafa sótt.

Fyrir var hlutur kvenna í fjárfestingum alltof lágur í okkar samfélagi en fræðslan og hvatningin hefur þegar stuðlað að áþreifanlegum árangri þar sem hlutdeild kvenna í fjárfestingum í gegnum Arion samstæðuna hefur vaxið umtalsvert hraðar en hjá körlum á þessum tveimur árum.



Benedikt Gíslason
Bankastjóri Arion banka



Með samstarfinu við Rannsóknasetur um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi er langtímaverkefnið okkar stutt af ítarlegum rannsóknum og gagnagreiningum sem nýtist til frekari þróunar og árangurs.





YFIRSTANDANDI RANNSÓKNIR 2026

YFIRSTANDANDI RANNSÓKNIR 2026

Gervigreind, jafnrétti, fjölbreytileiki og inngilding í hæfnistjórnun.

Gervigreind (e. Artificial Intelligence) er að umbreyta mannauðsstjórnun og mun gegna lykilhlutverki í hæfnistjórnun fyrirtækja (Faqihi & Miah, 2023). Eftir því sem gagnadrifnar mannauðsaðferðir verða algengari mun greining á gervigreindardrifinni hæfnistjórnun (e. Talent Management) verða áhrifameiri.

Það undirstrikar þörfina á að skoða áhrif tækninnar á hæfnistjórnun (Böhmer & Schinnenburg, 2023; Marlapudi & Lenka; Schinnenburg & Böhmer, 2025). Hæfnistjórnun hefur verið skilgreint á ýmsan hátt í gegnum tíðina, en í stuttu máli er það að laða að, rækta og halda í hæft starfsfólk. Í þessari kerfisbundnu fræðilegu yfirlitsgrein (e. Systematic Literature Review) er fjallað um samspil fjölbreytileika, jafnréttis og inngilding, gervigreindar (AI) og hæfnistjórnunar.

Greinar voru fengnar úr gagnagrunnum Web of Science og Scopus. Upphaflegur fjöldi greina var 2.559 en eftir kerfisbundna skimun og síun var lokaúrtakið 99 greinar. Í yfirlitsgreininni eru greinarnar flokkaðar eftir flokkun Sandeepanie (2023) á hæfnistjórnun. Auk þess er skoðað hvernig gervigreind hefur áhrif á fjölbreytileika, jafnrétti og inngilding, hlutdrægni gervigreindar og hvernig er komið í veg fyrir hlutdrægnina, auk framtíðarrannsókna á sviðinu.

Höfundar

Hrefna Guðmundsdóttir og Ásta Dís Óladóttir

Frumniðurstöðurnar (e. preliminary results) sýna að empirískar rannsóknir á gervigreind, fjölbreytileika og hæfnistjórnun snúast að mestu um mannauðsöflun (e. Talent Acquisition). Innan ferla hæfnistjórnunar eru kyn og kynþáttur þættir fjölbreytileika sem oftast eru greindir.

Aðrir þættir eins og fötlun, félags- og efnahagsleg staða og kynhneigð eru minna rannsakaðar, sem er í samræmi við fyrri rannsóknir sem kalla eftir víðara sjónarhorni á fjölbreytileika. Rannsóknin veitir innsýn fyrir fyrirtæki sem leitast við að nýta gervigreind í hæfnistjórnun, um leið og þau vinna að markmiðum um fjölbreytileika.

Áhrif Jafnlaunavottunar á launabil

Launajafnrétti kynjanna hefur lengi verið ein af þrálátustu og jafnframt mest rannsökuðu birtingarmyndum efnahagslegs ójöfnuðar. Um heim allan hafa konur sögulega haft lægri tekjur en karlar, jafnvel þegar tekið er tillit til mismunar í menntun, starfi og reynslu.

Þessi viðvarandi launamunur er oft tengdur við kerfislæga þætti á borð við kynbundna starfaskiptingu, kynjaða starfsferla og vanmat á störfum sem konur sinna. Þrátt fyrir víðtæka jafnréttislöggjöf, þar á meðal ákvæði um jöfn laun og lög um fæðingar- og foreldraorlof er viðvarandi launamunur á Íslandi.

Árið 2017 varð Ísland fyrsta landið í heiminum til að gera jafnlaunavottun að skyldu fyrir atvinnurekendur og umbreytti þannig langvarandi meginreglu um launajafnrétti í lagalega bindandi staðal.

Lögin kröfðust þess að stofnanir og fyrirtæki með 25 eða fleiri starfsmenn innleiði skipulagt jafnlaunakerfi, skrái launaákvæðanir, greini launastrúktúr með stöðluðum aðferðum og öðlist ytri vottun sem staðfestir að farið sé eftir meginreglunni um „jöfn laun fyrir jafnverðmæt störf.“

Höfundar

Margrét Vilborg Bjarnadóttir, David G. Ross, David R. Anderson, og Ásta Dís Óladóttir

Íslenski jafnlaunastaðallinn festi hugmyndina um launajafnrétti í rekstrarkerfi fyrirtækja og stofnana og krafðist fyrirbyggjandi staðfestingar í stað viðbragðsdrifinnar framkvæmdar sem byggir á kvörtunum.

Innleiðing skyldubundinnar jafnlaunavottunar markaði því tímamót og var frumkvöðlaskref í átt að mælanlegu og sannreynanlegu jafnræði í launakerfum. Innleiðing íslenska jafnlaunastaðalsins veitir einstakt tækifæri til að kanna áhrif reglugerðar um jafnlaunastaðal á launasetningu fyrirtækja.

Rannsóknin hefur staðið í tvö ár og er nú á lokaspretti. Fyrstu niðurstöður sýna mismunandi áhrif lagana eftir gerð fyrirtækja, launum einstaklinga og þess sem stendur í brúnni.

Hegðunartengdar hindranir og kynjabil í fjárfestingum: Niðurstöður meðal kvenna í leiðtogastöðum

Kynbundinn munur á fjárfestingahegðun er viðvarandi þvert á stofnanalegt samhengi, jafnvel þar sem menntunarstig kvenna, þátttaka þeirra á vinnumarkaði og formlegt aðgengi að fjármálamörkuðum er hátt.

Í þessari rannsókn er skoðað hvers vegna fjárfestingaáform skila sér ekki endilega í raunverulegri þátttöku í fjárfestingum meðal kvenna sem eru vel menntaðar og virkar í atvinnulífinu.

Greiningin byggir á könnunargögnum frá 425 konum í sérfræðings- stjórnunar- og eigendahlutverkum á Íslandi og beinist að því hvernig sjálfstraust í fjárfestingum, skynjaðar hindranir, fjármálaleg félagsmótun og víðara samfélagslegt samhengi tengjast fjárfestingaþátttöku, fjárfestingaáformum og áhuga á jafnréttismiðuðum fjármálaafurðum.

Niðurstöður sýna að fjárfestingaþátttaka tengist frekar hegðunarpáttum og skynjuðum takmörkunum en hefðbundnum lýðfræðilegum breytum. Fram koma ákveðnir lykilþættir, s.s. sjálfstraust í fjárfestingum, upplifun á skorti á fjármálaþekkingu og skortur á fjármagni sem tengjast umfangi fjárfestinga.

Höfundar

Ásta Dís Óladóttir, Haukur Freyr Gylfason,
Úlf V. Níelsson, Þóra H. Christiansen og
Haukur C. Benediktsson

Á sama tíma virðist almenn vitund um jafnréttismiðaðar fjárfestingar tengjast frekar áhuga og áformum en beinum breytingum á hegðun til skemmri tíma.

Rannsóknin er mikilvægt framlag, því hún sýnir að jafnvel í samfélagi þar sem jafnrétti er hátt á alþjóðlegan mælikvarða og meðal kvenna með verulega faglega burði halda hegðunartengdar hindranir áfram að móta þátttöku á fjármálamörkuðum.

Niðurstöðurnar benda til þess að formlegt jafnræði í tækifærum dugi ekki eitt og sér til að útrýma kynbundnum mun í fjárfestingahegðun og að hegðunarsjónarhorn sé lykilatriði til að skilja viðvarandi kynjabil í fjárfestingum.

Konur í lögmennsku - nokkrar staðreyndir um kynjaskiptingu málflytjenda?

Rannsóknin varpar ljósi á stöðu kvenna í lögmennsku á Íslandi og hvort þær njóti raunverulega jafnræðis og jafns aðgengi að tækifærum innan stéttarinnar.

Markmiðið er kortleggja stöðuna og skapa grunn að frekari rannsóknum. Rannsóknin byggir aðallega á meginlegri gagnaöflun og greinir dóma Landsréttar frá stofnun réttarins og Hæstaréttar frá árinu 1999 með áherslu á kyn málflytjenda. Alls eru því greindir rúmlega 17.000 dómur.

Sérstaklega er skoðað kyn málflytjenda stærstu fyrirtæki landsins, þ.e. kauphallarfyrtækja, banka og tryggingafélaga.

Einnig eru greindar úthlutanir þrotabúa eftir kynjum. Niðurstöður eru bornar saman við kynjahlutföll útskrifaðra lögfræðinga og þeirra sem hafa aflað sér málflytningsréttinda á mismunandi dómstigum.

Höfundur

Hildur Ýr Viðarsdóttir

Frumniðurstöður sýna að meirihluti útskrifaðra lögfræðinga eru konur. Um helmingur þeirra lögfræðinga sem sækja námskeið og öðlast réttindi til málflytnings fyrir héraðsdómi eru konur. Hins vegar eru konur innan við þriðjungur af lögmönnum.

Af lögmönnum sem hafa réttindi til málflytnings fyrir Landsrétti eru 28% konur en einungis 14% lögmanna sem hafa réttindi til málflytnings fyrir Hæstarétti eru konur.

Shareholder Engagement for Board Gender Diversity: Institutional Constraints, Stewardship Configurations and Cross-Market Variations

Rannsóknin varpar ljósi á það hvernig stórir fagfjárfestar beita virku eignarhaldi og hluthafaaðkomu til að hafa áhrif á kynjahlutföll í stjórnnum fyrirtækja, og hvernig slík nálgun mótast af regluverki, stofnanaumhverfi og pólitískum aðstæðum. Rannsóknin byggir á greiningu opinberra skjala frá tíu stórum eignastýringum í Bandaríkjunum og Evrópu á tímabilinu 2017-2025.

Höfundar þróðu nýjan greiningarramma sem byggir á tveimur víddum: annars vegar styrkleika og skýrleika jafnréttisáherslna í opinberri stefnu eignastýringarfyrirtækjanna og hins vegar því hvort stofnanaumhverfið styðji slíka stefnu eða geri hana erfiðari í framkvæmd. Á þeim grunni eru skilgreindar fjórar tegundir hluthafaaðkomu, allt frá því að vera sýnileg og fela í sér markvissa stefnu um jafnrétti til þess að jafnréttismál verði lítt sýnileg í opinberri upplýsingagjöf.

Niðurstöðurnar sýna skýran mun milli markaða. Í Evrópu virðast regluverk, eigendastefna og stofnanaumhverfi styðja við áframhaldandi og sýnilega áherslu á kynjajafnvægi í stjórnnum.

Höfundar

Freyja Vilborg Þórarinsdóttir, Ásta Dís Óladóttir, Gary Darmstadt, og Sigríður Benediktsdóttir

Í Bandaríkjunum varð hins vegar áberandi breyting árið 2025, þar sem eignastýringarnar drógu úr eða endurorðuðu tilvísanir til kynjaviðmiða í opinberum stefnu- og atkvæðaskjölum sínum.

Niðurstöðurnar benda til þess að sýnileiki og styrkur jafnréttisáherslna ráðist ekki eingöngu af vilja fjárfesta, heldur einnig af því stofnana- og regluumhverfi sem þeir starfa innan.

Niðurstöðurnar nýtast bæði fræðasamfélaginu og þeim markaðsaðilum sem vilja skilja betur hvernig regluverk, eigendastefna og opinber upplýsingagjöf móta framkvæmd jafnréttissjónarmiða á fjármálamarkaði.

Landssamtök lífeyrissjóða eru samstarfsaðili setursins

Dropinn holar harðan stein. Hið mjúka vinnur á hinu harða en það tekur oft mun lengri tíma en sjálfsagt þykir og eðlilegt!

Textinn á borðum, sem renna yfir forsíðu á vef Rannsóknaseturs um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi, framkallar hugrenningu í þessum dúr: „Hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda á Íslandi er einungis 21,3%“. Annað eftir því.

Upplýst og málefnaleg umræða á að byggjast á vönduðum rannsóknum og staðreyndum sem síðan má draga ályktanir af og rökræða.

Raunverulegt jafnrétti til framtíðar krefst þess að allir hafi jöfn tækifæri, óháð uppruna eða kynferði.

Rannsóknasetur um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi stuðlar að því að hola steininn harða. Þess vegna eru Landssamtök lífeyrissjóða samstarfsaðili þess.



Þórey S. Þórðardóttir
Framkvæmdastjóri
Landssamtaka lífeyrissjóða

LANDSSAMTÖK
LÍFEYRISSJÓÐA 



ERINDI Á RÁÐSTEFNUM OG FUNDUM 2025 - 2026

Er þetta ekki komið gott?

KÍÓ dagurinn 2026, Edition hótél

19. mars 2026

Ásta Dís Óladóttir

Kynjahalli hvað?

Viðskipti og Vísindi

19. mars 2026

Þóra H. Christiansen

Fjárfestingar kvenna í íslensku atvinnulífi. Hegðunarlegar hindranir, félagsmótun og jöfn tækifæri

Viðskipti og Vísindi

19. mars 2026

Ásta Dís Óladóttir

Jafnrétti, gervigreind og hæfnistjórnun

Viðskipti og Vísindi

19. mars 2026

Hrefna Guðmundsdóttir



Fjárfestingar og jöfn tækifæri móta framtíð atvinnulífsins

Arion banki og Rannsóknasetur um
jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi á
Viðskipti og Vísindi

17. mars 2026

Ásta Dís Óladóttir

Opnunarávarp - Ungar athafnakonur

Ráðstefna Ungra athafnakvenna,
Edition hótél

14. mars 2026

Ásta Dís Óladóttir

Opnunarávarp - Think Tank EQUALIS annual conference on gender equality on the Danish labor market

Think Tank EQUALIS annual conference

26. febrúar 2026

Katrín Jakobsdóttir

Beyond the rankings - how strict regulations has affected gender equality in Iceland

Think Tank EQUALIS, annual conference

26. Febrúar 2026

Ásta Dís Óladóttir



Kynjakvótalögin 15 ára: Hefur markmiðinu um aukna hlutdeild kvenna verið náð?

20 ára afmæli Tímarits um Stjórnámál og stjórnsýslu

16. desember 2025

Ásta Dís Óladóttir og Þóra H. Christiansen

Breaking the Silence: Reframing CEO Recruitment Advertising as a Lever for Gender Equality

European Conference on Management, Leadership and Governance

13. nóvember 2025

Þóra H. Christiansen

Financial Literacy, Risk, and Role Models: Investment Behavior Among Members of the AWBL in Iceland

European Conference on Management, Leadership and Governance

13. nóvember 2025

Ásta Dís Óladóttir

Konur stjórna orðið öllu hér á landi

Arion banki – bleiki dagurinn

16. október 2025

Ásta Dís Óladóttir



Er þetta kannski orðið gott?

Jafnvægisvogin – hreyfiaflsverkefni FKA

9. október 2025

Ásta Dís Óladóttir

Föst í forstjórahringekjunni!

Mannauður – félag fagfólks í mannauðsstjórnun

8. október 2025

Ásta Dís Óladóttir

Konur stjórna orðið ÖLLU á Íslandi!

Business Power Women

17. september 2025

Ásta Dís Óladóttir

Headhunters and the persistence of gender imbalance in CEO recruitment

Erindi á Euram ráðstefnunni 2025

23. júní 2025

Hrefna Guðmundsdóttir

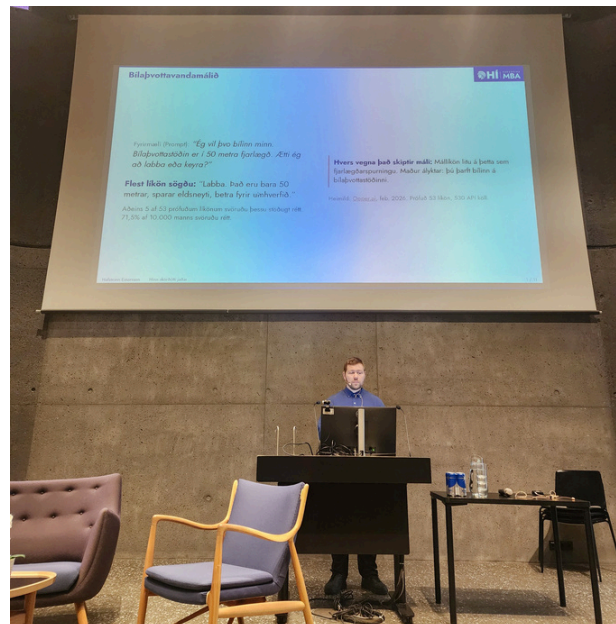


Fjárfestum í jafnrétti - Hvaða þættir hafa áhrif á fjárfestingaákvörðanir kvenna á Íslandi og hvaða hindranir standa í vegi fyrir þátttöku þeirra á fjármálamörkuðum?

Erindi á stofnun Rannsóknaseturs um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi

15. apríl 2025

Ásta Dís Óladóttir



Gallup á Íslandi er samstarfsaðili setursins

Samstarf við Rannsóknasetur um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi fellur vel að hlutverki Gallup sem er að varpa ljósi á íslenskt samfélag.

Við komum skoðunum fólks á framfæri og skilum þannig árangri fyrir samfélagið með upplýstari ákvarðanatöku sem byggir á áreiðanlegum gögnum.

Jafnrétti er grunnur farsæls samfélags og við viljum leggja okkar að mörkum.



Guðni Rafn Gunnarsson
Framkvæmdastjóri
Gallup á Íslandi





FJÖLMÍÐLAUMFJÖLLUN 2025 - 2026

Fjölmíðlaumfjöllun	Nafn rannsakanda	Dagsetning	Fjölmíðill
Katrín Jakobsdóttir og Ásta Dís Óladóttir í viðtali við Finance í Danmörku um stöðu Íslands í jafnréttismálum	Katrín Jakobsdóttir, Ásta Dís Óladóttir	26. febrúar 2026	Finance.dk
Kynjakvótar og áhrif þeirra	Ásta Dís Óladóttir	20. janúar 2026	Rás 1 Samfélagið
15 ára afmæli kynjakvóta: „Langt frá því að vera fyrirmyndarríkið sem við teljum okkur vera“	Ásta Dís Óladóttir	13. desember 2025	Vísir
Jafnréttispreyta	Ásta Dís Óladóttir	13. desember 2025	Bylgjan (min. 7:42)
Viðtal um jafnréttismál í Japan	Kristín Ingvarsdóttir	5. nóvember 2025	Asahi Newspaper
Verða ekki framúrskarandi nema að uppfylla lög um kynjahlutfall	Ásta Dís Óladóttir	5. nóvember 2025	Vísir
Konur telja of hægt ganga - karlar segja nóg gert	Ásta Dís Óladóttir, Þóra H. Christiansen	24. október 2025	Viðskiptablaðið
Staða kvenna í Japan marglaga vandamál	Kristín Ingvarsdóttir	21. október 2025	RÚV
Jafnrétti borgar sig	Ásta Dís Óladóttir	14. október 2025	Síðdegisútlarp Rásar 2
Toppsætið blekkir	Ásta Dís Óladóttir	11. október 2025	Viðskiptablaðið
„Af hverju á ég að kaupa hlutaéf þegar ég get keypt Chanel tösku“	Ásta Dís Óladóttir	13. september 2025	Morgunblaðið
Nauðsynlegt að rjúfa vítahringinn	Ásta Dís Óladóttir	2. ágúst 2025	Viðskiptablaðið
Föst í forstjórahringekjunn	Ásta Dís Óladóttir	1. ágúst 2025	Viðskiptablaðið
Kynbundið misræmi í fjárfestingum hefur þjóðhagslega þýðingu	Ásta Dís Óladóttir	12. júlí 2025	Viðskiptablaðið
Geta fjárfestingatækifæri kvenna í takt við nýja tíma aukið verga landsframleiðslu heimsins um allt að 20%?	Ásta Dís Óladóttir	8. júlí 2025	Félag kvenna í atvinnulífni
Rannsóknasetur um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi stofnað	Ásta Dís Óladóttir	22. apríl 2025	Viðskiptablaðið
Boða alvöru breytingar í jafnréttismálum efnahags- og atvinnulífs	Ásta Dís Óladóttir, Katrín Jakobsdóttir	15. apríl 2025	Vísir



Rannsóknasetur um jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi var formlega stofnað 15. apríl 2025, á 95 ára afmælisdegi frú Vigdísar Finnbogadóttur.

Val dagsetningarinnar er ekki tilviljun, hún er táknræn og endurspeglar það brautryðjendahlutverk sem Vigdís hefur gegnt í þágu jafnréttis, bæði hér á landi og á alþjóðavettvangi, um áratugaskeið.

Stofnun setursins á þessum degi vísar jafnframt til þeirrar sýnar að efla þekkingu, umræðu og rannsóknir sem stuðla að auknu jafnrétti í efnahags- og atvinnulífi til framtíðar.



Þakkir

Ekkert af þessu væri mögulegt án öflugssamstarfs. Við erum sérstaklega þakklát Rannís og Rannsóknarsjóði Háskóla Íslands fyrir þann stuðning sem gerði okkur kleift að hrinda rannsóknunum af stað.

Sérstakar þakkir fær Arion banki, sem með frumkvæði sínu í verkefninu Konur fjárfestum og markvissri áherslu á jafnréttismál hefur haft veruleg áhrif á þróun þessa rannsóknarsviðs hér á landi. Stuðningur bankans til næstu þriggja ára, sem helsti bakhjarl setursins, er lykilforsenda þess að hægt sé að byggja upp öflugt og sjálfbært rannsóknarumhverfi. Án þessa stuðnings væri starfsemi setursins og áframhaldandi þróun þess ekki möguleg í núverandi mynd.

Rannsóknir setursins byggja jafnframt á traustu samstarfi við fjölmarga innlenda aðila, þar á meðal GemmaQ, Creditinfo, Gallup, Landssamtök lífeyrissjóða og Nasdaq Ísland, sem hafa stutt við gagnasöfnun, greiningu og miðlun niðurstaðna.

Einnig viljum við færa alþjóðlegum samstarfsaðilum okkar í rannsóknum sérstakar þakkir. Þar má nefna norræna samstarfsaðila í Danmörku, Noregi og Finnlandi, sem og fræðimenn við háskóla og rannsóknastofnanir í Bandaríkjunum, sem hafa tekið virkan þátt í þróun fræðilegs ramma, alþjóðlegum samanburði og málefnalegri umræðu um leiðtogahlutverk og jafnrétti í atvinnulífi, þar með talið á fjármálamörkuðum.

Að lokum viljum við þakka öllum þeim fyrirtækjum, stofnunum og einstaklingum sem hafa lagt setrinu lið með þátttöku í könnunum, viðtölum og samtali, sem og með miðlun gagna og upplýsinga og öðru framlagi sem hefur verið grundvöllur þess að rannsóknir setursins nái fram að ganga.

Stjórnámálamenn og aðrir sem leiða stefnumótun, til dæmis í atvinnu- og efnahagslífi, hafa áhuga á að kynna sér ástæður góðs árangurs Íslands á þessu sviði; þess vegna eru mikil tækifæri til að gera enn betur á þessu sviði og deila því með öðrum þjóðum.

Jafnrétti er ein besta útflutningsvara Íslands.

Katrín Jakobsdóttir
Stjórnarformaður setursins





Rannsóknarsetur um jafnrétti
í efnahags- og atvinnulífi við Háskóla Íslands

www.genderequality.hi.is

