VÍSBENDING
Vikurit um viðskipti, efnahagsmál og nýsköpun
47. tölublað • 40. árgangur • 2022

VIÐ ÞURFUM FLEIRI RADDIR

Sigurlína V. Ingvarsdóttir kemur inn í íslenskt viðskiptalíf með víðtæka stjórnunarreynslu úr tölvuleikjaiðnaði. Hún vill laða þekkingarstarfsmenn hingað til lands.



Vinnustaðahúsverk líklegri til að lenda á konum
Guðrún Johnsen

Blandað form aðalfunda ýtir undir þátttöku minni hluthafa
Þröstur Olaf Sigurjónsson, Auður Arna Arnardóttir og Stefan Wendt

Miklum mannauði sóað með því að útiloka einn þjóðfélagshóp
Gylfi Magnússon

Viðurlög þarf við brotum á ákvæði um hlutfall kynja í stjórnum
Katrín Ólafsdóttir

ÁR TÁSUMYNDANNA FRÁ TENE

Þótt margt hafi verið sagt og skrifað um efnahagslífið á árinu þá hafa líklega fá ummæli vakið meiri athygli en þau sem seðlabankastjóri lét falla um tásumyndir frá Tene og tengsl þeirra við einkaneyslu. Þessi ágæta vísun seðlabankastjórans gekk út á að skýra út á mannamáli að tíðar utanlandsferðir væru vísbending um að almenningur væri skriðinn úr híði heimsfaraldurs og að aukin neysla hefði áhrif á stöðu krónunnar. Ummælin féllu misvel í kramið, en urðu án efa til þess að efnahagsmál voru rædd víðar í þjóðfélaginu en ella.

Í áramótablaði Vísbendingar eru engar tásumyndir en margar áhugaverðar greinar þar sem sjónum er sérstaklega beint að fjölbreytni, jafnrétti og því hvernig unnt er að nýta hæfni og krafta breiðari hóps í viðskiptalífinu, ekki síst í stjórnum og stjórnunarstöðum, en ekki bara hæfni og krafta þeirra sem eru líkir þeim sem stýra fyrir.

Þetta er síðasta tölublað ársins 2022 og markar lok 40. árgangs Vísbendingar. Það þýðir að fertugsafmæli Vísbendingar, vikuritsins um viðskipti, efnahagsmál og nýsköpun er framundan. Á nýju ári fær Vísbending yfirhalningu, nýtt útlit verður kynnt og ráðist verður í frekari stafræna þróun ritsins í tilefni af stórafmælinu. Pappírinn er á undanhaldi og þótt Vísbending verði prentuð eitthvað áfram þá er ljóst að áskrifendur kjósa þann kost síður, en gera þeim mun meiri kröfur um vandaðri stafræna framsetningu.

Vísbending vill svara því kalli án þess að reyna að vera eitthvað annað en hún er. Vísbending færi líklega ekki til Tene og myndi þaðan af síður senda frá sér tásumynd, þótt hún fagni auknum umræðum um stöðu krónunnar. En Vísbending gæti tekið upp á því að læra eitthvað nýtt, halda áfram að eflast, stækka og leitast við að dýpka umræðu um efnahagsmál enn frekar á nýju ári.

Við óskum áskrifendum og öðrum lesendum áramótablaðs Vísbendingar heilla á árinu 2023 og þökkum fyrir liðin ár.

Eyrún Magnúsdóttir

EFNISYFIRLIT

Hvernig má nýta helming mannauðs með skilvirkari hætti? ..... *bls. 4*
– eftir Guðrúnu Johnsen

„Við getum ekki endurspeglað reynslu sem við höfum ekki“ ..... *bls. 16*
– viðtal við Sigurlínu Valgerði Ingvarsdóttur

Aðalfundir á staðnum eða á netinu. Skiptir það máli? ..... *bls. 24*
– eftir Þröst Olaf Sigurjónsson, Auði Örnu Arnardóttur og Stefan Wendt

Sautján ár á milli ráðninga á konu í forstjórastól hjá skráðu félagi ..... *bls. 28*
– eftir Ástu Dís Óladóttur

Kynlegur vinnumarkaður ..... *bls. 32*
– eftir Gylfa Magnússon

Ábyrgð efnahagslegs sjálfstæðis ..... *bls. 36*
– eftir Emil Dagsson

Hverju ráða konurnar? ..... *bls. 38*
– eftir Katrínu Ólafsdóttur





Ritstjóri: Emil Dagsson
Ábyrgðarmaður: Eyrún Magnúsdóttir
Útgefandi: Kjarninn miðlar ehf., Fiskislóð 31 B, 101 Reykjavík
Sími: 551 0708 Netfang: visbending@kjarninn.is
Forsíðumynd: Golli/ Kjartan Þorbjörnsson
Umbrot (og aðrar myndir): Ágústa Kristín Bjarnadóttir
Sala auglýsinga: Guðni Einarsson, sala@kjarninn.is

Öll réttindi áskilin. © Ritið má ekki afrita án leyfis útgefanda.

VÍSBENDING



Finnum réttar lausnir fyrir fyrirtækið þitt

Komdu í hóp ánægðra viðskiptavina



GUÐRÚN JOHNSEN
lektor, Viðskiptaháskólanum
í Kaupmannahöfn, CBS

HVERNIG MÁ NÝTA HELMING MANNAUÐS MEÐ SKILVIRKARI HÆTTI?

Við upphaf 20. aldar voru háttsettar stöður í atvinnulífinu, bæði hérlendis og erlendis, nær eingöngu skipaðar karlmönnum. Nú um 120 árum síðar, eru konur ennþá í minnihluta í hámenntunarstarfsgreinum, sérstaklega í æðstu stöðum. Á þessu ári eru konur aðeins 4,8% forstjóra stærstu 500 fyrirtækja heims, en 8.8% í svokölluðum Fortune 500 fyrirtækjum í Bandaríkjunum. Það er þó aukning frá því fyrir fimm árum síðan. En árið 2017 sátu konur á 5,8% forstjórastóla Fortune 500 fyrirtækjanna.[1] Einungis einn tíundi af einkaleyfum á skráðum uppfinningum í OECD ríkjum féll konum í skaut árið 2021[2]. Á háskólastigi hallar verulega á konur í æðstu stöðum í flestum greinum, þvert á lönd, en framgangur þeirra innan akademíunnar er ekki í samhengi við það hlutfall doktorsgráða sem fólk vinnur sér inn. Á árunum 2009-2017 voru aðeins 16% akademískra starfa (lektor, dósent og prófessor) í fjármálum (e. Finance) í höndum kvenna við 100 bestu háskóla í Bandaríkjunum. Ef tekið er tillit til rannsóknarvirkni, eru konur líklegri til að vera í lægri þrepum akademíska stigans og mun ólíklegri til að ná prófessorstöðu. Þær fá einnig lægri laun og birta færri greinar en karlkyns kollegar þeirra. Rannsóknarframlagið er ekki síðra að gæðum, en birtar greinar eru færri að meðaltali. Konur eru líklegri til að vinna að rannsóknum með öðrum konum, sem bendir til að samstarfsnetið þeirra til birtinga sé minna. Þessi kynjamunur hefur þó minnkað eilítið yfir tíma[3]. Staðan er nokkuð betri í hagfræði. Konur vinna sér inn 35 prósent af öllum doktorsgráðum í hagfræði í Bandaríkjunum, 24 prósent aðstoðarprófessora eru konur, meðal bestu hagfræðideilda í Bandaríkjunum, en ekki nema 14 prósent árið 2017. Það er þó mikil aukning síðan árið 1993 þegar einungis 3% prófessora í hagfræði voru konur[4].

Það er viðvarandi áhyggjuefni fyrir vísindamenn, stefnumótandi aðila og almenning að sé ekki hægt að taka á móti sjónarmiðum eða nýta til fulls menntun og mannauð um helmings mannkyns með skilvirkum hætti. Til að mæta þessum vanda hefur undanfarin misseri m.a. verið lögð mikil áhersla á að breyta samsetningu takmarkaðs hóps innan atvinnulífsins, þ.e. innan stjórna fyrirtækjanna. Milli 2008-2015 settu um 32 lönd reglubundinn eða lögbundinn kvóta til að auka hlutdeild kvenna í stjórnum. Hér verður tekið undir það sem m.a. Renée Adams, prófessor við Oxford háskóla hefur haldið fram, að slík stefnumótun tekur hvorki mið af rannsóknum um skilvirkni og áhrif setu kvenna í stjórnum, né heldur er tekið á þeim þáttum sem raunverulega hindra þátttöku kvenna í ákvörðunum á hæstu stigum rekstrarábyrgðar.[5]

1 *Hinchliffe, E., 2022, Female CEOs run just 4,8% of the world's largest businesses on the Global 500", Fortune Magazine, 3. ágúst 2022, og Bertrand, M., Black, S.E., Jensen,S. og Lleras-Muney, A.. 2019. "Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway." The Review of Economic Studies 86 (1):191–239, Bertrand, M. and Hallock, K.F,.. 2001. "The gender gap in top corporate jobs." ILR Review 55 (1):3–21.*

2 *OECD. 2021. "Inventors." URL https://data.oecd.org/entrepreneur/inventors.htm*

3 *M.G. Sherman og H.E.Tookes, 2021, „Female Representation in the Academic Finance Profession", Journal of Finance, Vol. 77, Issue 1.*

4 *S. Lundberg og J. Stearns, 2019, „Women in Economics: Stalled Progress", Journal of Economics Perspectives, Vol. 33, no. 1, pp. 3-22*

5 *R. Adams, 2016, „Women on boards: The superheroes of tomorrow?", The Leadership Quarterly, No. 27*

ICELANDAIR

Það borgar sig að vera í Saga Club



icelandair.is

Fljúgðu betur

Með því að fljúga reglulega með okkur geta félagar notið aukinna fríðinda, svo sem uppfærslu á milli farrýma, aðgangs að betri stofum, Saga Premium innritunar og aukinnar farangursheimildar.
Þú getur séð öll fríðindin á sagaclub.is.

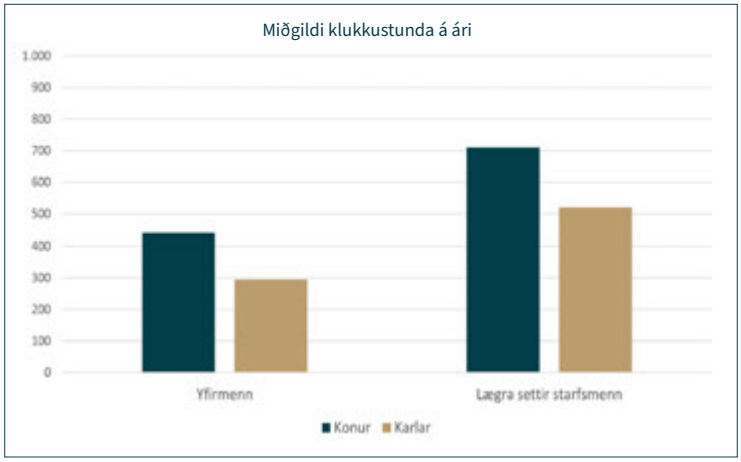
Kynntu þér Icelandair Saga Club.

LYFTUTÓNLISTIN OG ELDAVÉLARNAR Í ÍÞRÓTTUM, AKADEMÍU, STJÓRNMÁLUM OG VIÐSKIPTALÍFINU

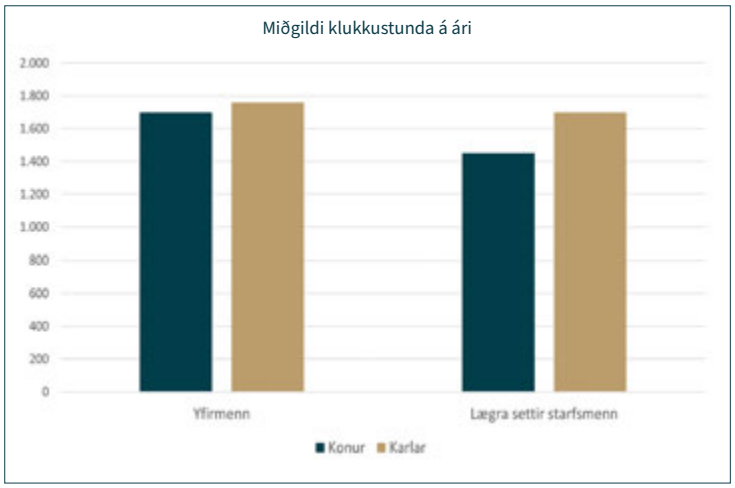
Sérhæfing starfa á sér ekki langa sögu. Hér er því við að etja árþúsunda seigan félagslærdóm og uppeldi gagnvart framlagi og hlutverki kvenna. Því til vitnis er aðeins rétt rúmlega tuttugu ára gömul tilvitnun í orð Alþingismanns Framsóknarflokksins, Guðna Ágústssonar, sem sagði á fundi um stöðu konunnar í nútímasamfélagi að „rétti staður konunnar er bak við eldavélina".[6]

Hvar sem drepur niður eiga konur erfitt uppdráttar við að komast í áhrifastöður, hvort sem er á sviði íþrótta, í háskólasamfélaginu, stjórnmálum eða viðskiptalífi. Fjölmargar sögur eru sagðar meðal kvenna í atvinnulífinu að ekki sé hlustað á hugmyndir þeirra eða greiningu, nema að hún sé endurtekin af karlmanni, helst yfir fimmtugt. Það er eins og að lyftutónlist fari í gang í eyrum fólks, karla og kvenna, um leið og konur leggja orð í belg, og menn heyri hreinlega ekki hvað sagt er, fyrr en karlmaður tekur upp sama málstað. Þá er stuðningur vís. Hverju sem um er að kenna, mismunandi tjáningarformi kynjanna[7], raddhæð, klæðaburði, hárgreiðslu eða þróunarkenningarlegum ástæðum af öðrum toga er vert að veita nýrri tölfræði athygli, sem er raunverulega hægt að hafa áhrif á, til að breyta þessu. Tölfræðigreiningin birtist í bókinni „The No Club: Putting a stop to Women's Dead-End Work" eftir Laurie Weingart, prófessors við Carnegie Mellon og annarra höfunda sem tóku saman fjölda fræðilegra rannsókna m.a. um hvernig störf og verk sem ekki leiða til framgangs er skipt ójafnt milli kynjanna.[8]

MYND 1 STÖRF SEM EKKI VEITA FRAMGANG Í STARFI



MYND 2 STÖRF SEM VEITA FRAMGANG Í STARFI



Þegar kannað er hvernig tíma sérfræðinga er varið á vinnustöðum þar sem haldið er utan um hverja vinnustund, svo sem á verkfræðistofum, lögmannsstofum og endurskoðendaskrifstofum, kemur í ljós að konur taka á sig vinnustaðahúsverk[9], verk sem leiða ekki til framgangs (e. Non promotable tasks), í miklum meiri mæli en karlkyns kollegar þeirra. Miðgildi þeirra klukkustunda sem konur taka á sig af slíkri vinnu eru ríflega 700, meðal lægra settra starfsmanna, á meðan karlmenn á sama stað í starfsframanum taka á sig tæplega 500 klukkustundir.[10] Sjá mynd 1.

Munur milli kynjanna minnkar aðeins þegar komið er hærra í metorðastiganum. Konur í yfirmannsstöðum (e. senior staff) verja ríflega 400 klukkustundum í verk sem ekki leiða til framgangs á meðan karlar verja um rétt tæplega 200. Þegar þetta er tekið saman þá vinna konur um 200 klukkustundum að miðgildi fleiri klukkutíma en karlar, sem er meira en heill mánuður í aukavinnu á ári. Á sama tíma fá þær að sinna um 250 færri klukkustundum á ári, að miðgildi, sem leiða til framgangs í starfi, en karlkyns sérfræðingar með sömu starfstitla, starfsreynslu og menntun. Sjá mynd 2. Yfir tíma mun þessi munur segja til sín í líkum á því að ná framgangi í starfi. Samkeppnisstaðan er býsna ólík milli kynjanna þegar kemur að framgangi.

Þegar skoðað er hversu margar stundir konur í yfirmannstöðum vinna að verkefnum sem stuðla að framgangi má glögglega sjá að þær vinna nánast jafnmikið og karlkyns kollegar í sömu stöðum – en þær vinna 250 fleiri klukkustundir að verkefnum sem ekki

6 Guðjón Ingi Eiríksson og Jón Hjaltason, Kæri kjósandi, Hólar, Akureyri, 2000. Kæri kjósandi, Morgunblaðið, 13. desember 2000.

7 Tannen, D., 2001, Talking from 9 to 5: Women and Men at Work, William Morrow, New York.

8 L. Babcock, B. Peyser, L. Vesterlund og L. Weingart, 2022, The No Club: Putting a stop to Women's Dead-End Work, Simon & Schuster, New York.

9 Vinnustaðahúsverk eru verk eins og að hjálpa nýliðum komast inní starf, yfirlestur og leiðréttingá á texta, skipuleggja fundi/viðburði, nefndarstörf, ritari nefndar, ráðningar, leysa úr deilum samstarfsmanna, aðstoða samstarfmenn í persónulegum vanda, leiðbeina, setja í upppvottavélina, taka til á skrifstofu ofl. Sem eru öll verðmæt og nauðsynleg störf sem þarf að vinna í árangursríkum rekstri, en leiða ekki til framgangs í starfi.

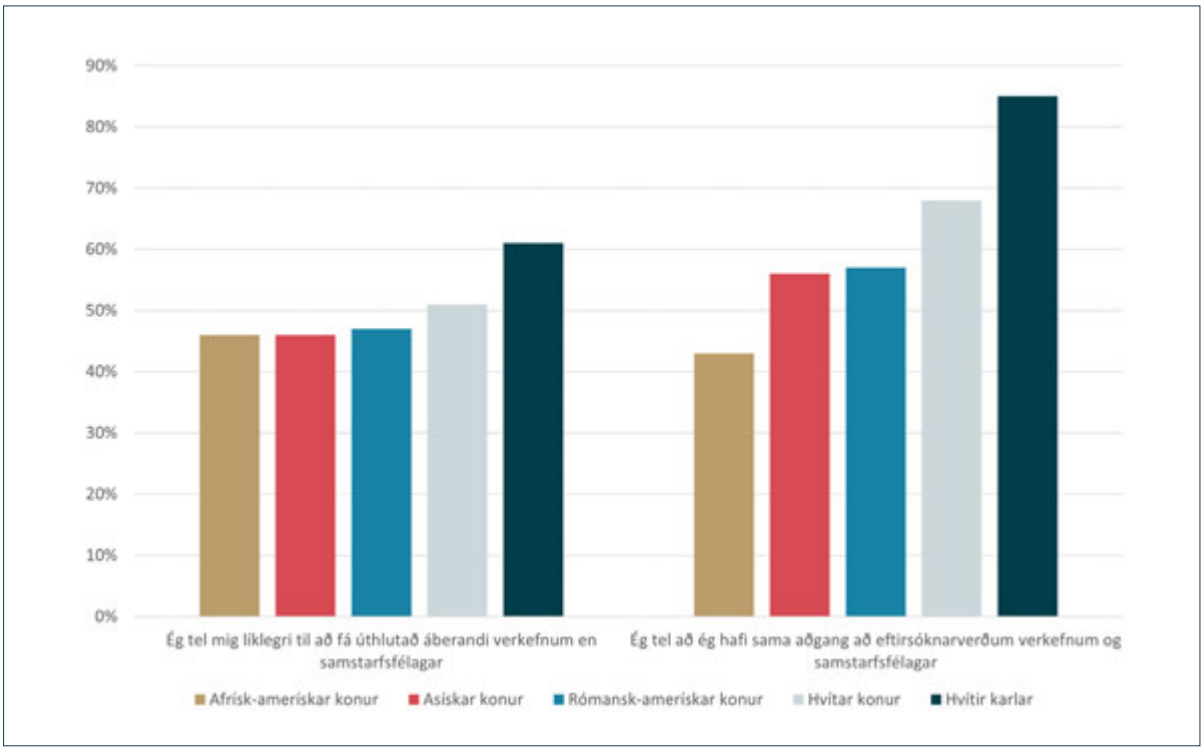
10Sama heimild



BHM sendir félögum og landsmönnum öllum bestu óskir um gleðilegt nýtt ár og þakkar samstarfið á vinnumarkaði.

BHM

MYND 3 VERK SEM EKKI LEIÐA TIL FRAMGANGS Í STARFI: SAMANBURÐUR 3000 VERKFRÆÐINGA. SAMANBURÐUR Á STARFSMÖNNUM MEÐ SAMBÆRILEGT HLUTVERK, STARFSALDUR OG REYNSLU.



leiða til starfsframa en karlarnir. Konur vinna sem sagt miklu meira en karlarnir að miðgildi sem eru í yfirmannsstöðum hjá þekkingarfyrirtækjum, eins og verkfræðistofum, sem selja út klukkutíma starfsmanna til viðskiptavina. Þá er umtalsvert mikill munur milli kynja og kynþátta þegar kemur að úthlutun verkefna sem leiða til framgangs í starfi. Einungis um 40% kvenna af afrískum uppruna telja sig hafa sama aðgang að eftirsóknarverðum verkefnum og samstarfsfélagarnir á meðan 85% hvítra karla telja sig hafa það. Um 55% svartra kvenna telja að þær taki á sig meiri vinnustaðahúsverk en samstarfsfélagarnir á meðan 25% hvítra karlmanna telja sig gera það, sjá mynd 3.

Þá er ekki öll sagan sögð. Þegar heim er komið vinna konur heimilisstörf eða húsverk mun lengur en karlar. Um 91% kvenna með börn á heimilinu verja um klukkkustund á dag í heimilisstörf á meðan einungis 30% karla með börn gera það sama. Að meðaltali verja útivinnandi konur um 2,3 klukkustundum í húsverk á dag á meðan meðal karlmaður á vinnumarkaði vinnur 1,6 klukkustundir af heimilisstörfum á dag.[11]

HVERS VEGNA ER ÞETTA SVONA – OG HVAÐA ÁHRIF HEFUR ÞESSI SAMKEPPNISSTAÐA Á FRAMGANG KVENNA?

Rannsakendur sýna að þessi samkeppnisstaða leiðir til þess að starfsframi kvenna staðnar, konur fjarlægjast stéttameðvitund sína, samsömun þeirra við stétt og vinnustað minnkar (e. diminished professional identity), tilfinningaleg örmögnun er tíðari, átök við samstarfsmenn verða tíðari ef óréttlæti og ójöfnuður fær að þrífast, sem að leiðir eðlilega til aukins álags. Konur verða því frekar óánægju í starfi að bráð sem leiðir til þess að þær eru líklegri til að hætta störfum, og snúa sér jafnvel að störfum þar sem sérþekking þeirra nýtist ekki, sem hefur augljós áhrif á starfsframa þeirra og samfélag en hindrar þær jafnframt í að fá tækifæri til að sinna leiðtogahlutverkum.[12]

Þessi staða á vinnumarkaði hefur vitanlega áhrif á konur í einkalífinu. Það að þurfa að leggja meira á sig, vinna lengri vinnutíma á vinnustaðnum, vinna lengri vinnutíma þegar heim er komið, njóta svo ekki sannmælis og fá ekki sama möguleika á framgangi fyrir vikið hefur sálræn áhrif á einstaklinginn. Það getur leitt til félagslegrar einangrunar, neikvæðra áhrifa á fjölskyldulíf, kulnun og stöðnun á starfsferlinum eða hliðrun á starfsferli.[13]

En hvers vegna lenda konur frekar í þessu? Rannsóknir sýna að umhverfið ætlast frekar til þess að þær sjái um þessi verk sem ekki leiða til starfsframa. Konur eru helmingi líklegri til að vera beðnar um að vinna slíka vinnu, og þær eru mun líklegri til að segja já, þegar þær eru beðnar heldur en karlmenn. En 75% kvenna segja já þegar þær eru beðnar, á meðan 50% karla gera það. Að endingu eru þær ekki bara bónbetri heldur einnig líklegri til að bjóða sig fram til að vinna slík verk. En

11 EIGE-2021 Gender Equality Index 2021 Report: Health, European Institute for Gender Equality
12 Weingart ofl. 2022
13 Sama heimild.

Nasdaq

Gleðilega Hátíð

Nasdaq á Íslandi óskar þér og þínum gleðilegrar hátíðar og gæfu á komandi ári, með þökk fyrir árið sem er að líða.



nasdaq.com

hvers vegna? Ímyndin um „konuna á bak við eldavélina“ er sterk. Umhverfið ætlast til þess að konur taki að sér þessi verkefni og þær hafa þær væntingar um að væntingarnar séu til staðar gagnvart þeim. Við vitum að væntingar skipta þarna höfuðmáli. Ef um persónueiginleika væri að ræða sem er kynbundinn, þá myndi sama mynd birtast í öllum mögulegum hópum. En svo er ekki. Þegar höfundarnir gerðu tilraunir með það hverjir eru líklegir til að bjóða fram krafta sína innan kynbundinna hópa, þ.e. annars vegar konur og hins vegar karlahópar, þá kom annað í ljós. Fleiri karlar buðu sig fram í slík verk í hópum sem var bara samsettur körlum og færri konur buðu sig fram þegar konur voru einar í hópi. Sama var uppá teningnum ef stjórnandi var sendur inní hóp þriggja aðila, þar sem ein kona var í hópnum. Konan var beðin um að sinna húsverkum í 40% tilvika, 30% líkur á hvorum karlinum. En ef hópurinn var skipaður tveimur konum voru 25% líkur á því að karlinn yrði beðinn um vinnustaðahúsverkin.[14]

ÆFINGIN SKAÐAR MEISTARANN

Það kann að vera að konur séu frekar beðnar um að taka á sig vinnustaðahúsverk heldur en karlar vegna þess að þær eru einfaldlega betri í þessum verkum, vinna hraðar og skila vandaðra verki. En slík verkaskipting leiðir til kynbundinnar skattheimtu sem dregur úr tækifærum á framgangi kvenna en kemur jafnframt í veg fyrir að karlmenn nái sömu færni í þessum nauðsynlegu störfum.

Ofan á þetta bætist að mörgum konum finnst þær ekki geta sagt nei þegar þær eru beðnar. Ef þær segja nei, þá muni það hafa neikvæð áhrif á framgang þeirra í starfi. Þær fá þá frekar á sig stimpil um að vera ekki góðir liðsmenn, erfiðar í samskiptum, neikvæðar, hrokafullar eða þaðan af verra.[15]

Fróðlega samantekt má lesa í grein The Atlantic sem ber titilinn „Af hverju haga konur sér ekki meira eins og karlar á vinnstöðum?“ Þar kemur fram að ef konur sýna ekki að þær eru samvinnufúsar, þá eru þær taldar of ýtnar eða erfiðar í samskiptum, og ef þær eru of samvinnufúsar þá eru þær álitnar of ragar, ekki nógu sterkar. [16] Konur eru miklum mun líklegri til að vera flokkaðar og um þær búnar til stereótýpur sem tekið er mark á óháð einstaklingunum sjálfum. Konur mega alls ekki virðast vera of þægilegar, of hlýjar né of hæfar eða faglegar, til að vera álitnar gott leiðtogaefni.[17]

MEÐVITUND, NEITUNARFÉLAGIÐ OG STJÓRNENDAÁBYRGÐ

Við sjáum vel í fjölmörgum sálfræðirannsóknum að meðvitund um hugrænt misræmi (e. cognitive dissonance) leiðir til þess að við erum síður líkleg til að falla í þá pytti sem leiða til slæmra ákvarðana vegna hins hugræna misræmis. Því er mikið tækifæri fólgið í því að flokka sérstaklega vinnustaðahúsverk sem leiða ekki til framgangs, koma okkur upp þjálum hugtökum um þau og deila þeim út á meðal starfsfólks með sanngjörnum hætti. Konur verða því miður sjálfar að taka það á sig að vera sérstaklega meðvitaðar um hvaða verk af þessum toga þær taka að sér. Þær þurfa að koma sér upp neitunarfélagi meðal jafningja sinna til að fá stuðning og speglun. En þær þurfa líka að finna sér leiðir til að segja nei við þessum verkum með diplómatísku hætti. Stjórnendur verða að vera meðvitaðir og skapa menningu í kringum þessi nauðsynlegu verkefni þannig að það verði eðlilegt að deila þeim milli kynja og kynþátta með jöfnum og sanngjörnum hætti, eða hreinlega að meta þessi störf jafnt á við hin. Stjórnendur sjálfir bera ábyrgð á því að fyrtast ekki við þó að konur segi nei við þessari skattlagningu. Stundum þarf einfaldlega að skapa störf sem sjá um vinnustaðahúsverkin, en helst af báðum kynjum og öllum kynþáttum eftir atvikum.

BJARTARI FRAMTÍÐ Í FJÖLBREYTILEIKA

Margt smátt gerir eitt stórt. Jafnari dreifing vinnustaðahúsverka er mikilvægur þáttur í því að við náum að brjótast út úr óréttlæti og óskilvirkni þegar kemur að nýtingu mannauðs. Tækifæri glatast í viðskiptum og samfélaginu öllu ef við náum ekki að virkja hæfni einstaklinga óháð kyni þeirra og kynþætti, og eins og hér á landi eftir stuðningi við ólíka stjórnmálaflokka. Í því samhengi vil ég biðja lesendur um að íhuga hvernig þróun og staða tækni- og fjarskiptaiðnaðarins hefði orðið ef Steve Jobs hefði verið kona. Líklegt er að iMac, iPhone, iPod, iPad hefðu aldrei komið á markað. Hér er það svo metið að um 99% líkur á því að Stephanie Jobs hefði ekki fengið fjármagn til að koma Apple tölvunni í framleiðslu strax í upphafi Apple árið 1976. Stephanie hefði því sennilega fengið sér eitthhvað annað að gera að endingu og þróun tækni- og fjarskiptageirans hefði orðið mjög frábrugðin því sem síðar varð með framlagi Steve Jobs.

Að lokum má benda á að heimilin eru litlar rekstareiningar sem konur hafa borið ábyrgð á alveg síðan maðurinn hætti hirðingjalífi og hóf að sinna landbúnaði fyrir um 600.000 árum síðan. Það eru bara um 500 ár síðan að Austur-Indíafélagið, fyrsta hlutafélagið, var stofnað í Hollandi hinn 31. desember 1600 – svo segja má að konur hafi um 599.500 ára forskot í stjórnun og rekstri.

Að öllu gamni slepptu, þá eru leiðtogaefni af skornum skammti almennt. Það er því hreinlega skaðlegt að láta hjá líða að gera það sem við getum til að við fáum að njóta leiðtogahæfileika, greiningar-og ákvarðanahæfni kvenna til jafns við karla í atvinnulífinu. En það þarf að gerast á forsendum kvenna, en ekki að þjálfa konur í að vera eins og karlmenn. Við það myndi ábatinn sem fylgir fjölbreytileikanum glatast.

14 Babcock ofl. 2017, „Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability, American Economic Review, 107(3), 714-17

15 Sama heimild

16 A. Tugend, „Why don't Women Act More Like Men at Work?“, The Atlantic, 15. mars, 2012.

17 L. Carli, 2007, Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders, Harvard Business Review Press

EYRIR INVEST

VIÐ ÓSKUM
LESENDUM
GÆFU OG GLEÐI
Á NÝJU ÁRI

sff. Samtök fjármálafyrirtækja

Kærar kveðjur
um gleðilega
hátíð og farsæld
á nýju ári

Viðskiptaráð

10 STAÐREYNDIR UM ÍSLENSKT EFNAHAGSLÍF Á ÁRINU 2022

Stýrivextir Seðlabankans fóru úr því að vera 2 prósent í 6 prósent á árinu og þar með **jókst greiðslubyrði heimila** verulega

Hækkanir urðu á **matvöru- og olíuverði** vegna innrásar Pútíns í Úkraínu í febrúar

Eftir miklar **hækkanir á húsnæðisverði** fór húsnæðismarkaðurinn að kólna í september

Gistinóttum ferðamanna fjölgaði á árinu og urðu fleiri en fyrir heimsfaraldur Covid-19

Áætlað er að **hagvöxtur** ársins 2022 verði um **6 prósent** sem er umfram væntingar margra fyrr á árinu

Ársverðbólga var 5,7 prósent í byrjun árs, fór í 9,9 prósent í júlí en hefur síðan **lækkað lítillega** aftur á síðari hluta árs

Hlutur ríkisins í Íslandsbanka var **seldur** í lokuðu útboði í mars og var salan fyrirferðamikil á árinu, sérstaklega eftir útgáfu skýrslu Ríkisendurskoðanda um söluferlið

Fjármálaráðherra kynnti áætlanir vegna yfirvofandi greiðslufalls **ÍL-sjóðs** í október sem tengist ríkisábyrgð sem sjóðurinn ber en óeining er um lögmæti áætlananna

Atvinnulífið náði sér að fullu eftir heimsfaraldurinn á þessu ári sem sýnir sig í því að **atvinnuleysi er lágt**, minna af útlánum fyrirtækja er í vanskilum og einkaneysla hefur verið öflug



Ljósmynd: Ágústa K. Bjarna.

„VIÐ GETUM EKKI ENDUR-SPEGLAÐ REYNSLU SEM VIÐ HÖFUM EKKI“

Fjölbreytileiki er í fyrirrúmi í öllum störfum sem Sigurlína Valgerður Ingvarsdóttir tekur að sér. Hún situr í stjórnum smærri og stærri fyrirtækja og segir hlutverk stjórna það sama í öllum fyrirtækjum þótt viðfangsefnin séu ólík. Mikilvægt sé að fá fjölbreyttar raddir að borðinu, enda geti fólk ekki endurspeglað reynslu sem það hafi ekki sjálft. Hún vill að Ísland nýti tækifærin sem felast í núverandi efnahagsástandi og laði til sín þekkingarstarfsmenn erlendis frá.

Texti: Eyrún Magnúsdóttir
Myndir: Golli

Þegar Sigurlína Valgerður Ingvarsdóttir fór á fyrirlestur hjá Hilmari Veigari Péturssyni stofnanda CCP árið 2006 grunaði hana ekki að tölvuleikir, framleiðsla þeirra og þróun, myndu marka hennar starfsferil, enda hafði hún aldrei litið á sig sem sérstakan spilara og hafði auk þess helst reynslu af því að starfa sem verkfræðingur í lyfjageiranum. En áhuginn var vakinn og nýr heimur — krefjandi og fjölbreyttur en mjög karllægur — opnaðist. Eftir 14 ár sem framleiðandi vinsælla tölvuleikja hjá stórum fyrirtækjum í Svíþjóð, Kanada og Bandaríkjunum flutti hún með fjölskylduna heim þegar heimsfaraldur Covid skall á árið 2020. Hugmyndin til að byrja með var að stoppa stutt og fara aftur út til Kaliforníu, en heimahagarnir toguðu og undanfarið hefur Sigurlína náð að skapa sér nafn sem ráðgjafi og stjórnarmanneskja, en hún situr meðal annars í stjórn hjá Festi, Solid Clouds og Eyrir Vöxtur, auk fleiri fyrirtækja ásamt því að vera ráðgjafi hjá nokkrum erlendum fyrirtækjum í tölvuleikjageiranum.

NÝSKÖPUN ÖLLUM HAGKERFUM NAUÐSYNLEG

„Síðan ég byrjaði að starfa við tölvuleiki árið 2006 þá hefur tölvuleikjaiðnaðurinn þróast úr því að vera hobbý fyrir nörda yfir í það að verða mest hraðvaxandi miðill sem ungir og aldnir af öllum kynjum neyta í síauknum mæli. Nú er svo komið að helmingur mannkyns spilar tölvuleiki. Því yngri sem spilararnir eru, því meira spila þeir. Tölvuleikjagerð er stór bisness um víða veröld,“ segir Lína, eins og hún er ávallt kölluð.

Tölvuleikjabransinn sogar til sín alls konar fólk og geirinn sogar einnig til sín mikið fjármagn sem eyrnamerkt er nýsköpun, bæði hér og annars staðar. Lína brennur fyrir nýsköpun og segir mikilvægt að hlúa að nýsköpun á öllum sviðum.

„Ég held að öllum hagkerfum sé nýsköpun nauðsynleg en hún er ekkert endilega bundin við nýja tækni, ný tæki eða nýja hluti. Hún er líka í því að finna upp nýjar leiðir og nýjar lausnir á vel þekktum vandamálum. Nýsköpun, burtséð frá því hvort það er í tölvuleikjum eins og hjá CCP, fiskframleiðslutækni eins og hjá Marel, eða gervilimagerð eins og hjá Össuri eða kælitækni eins og hjá Controlant eða heilbrigðistækni eins og hjá Sidekick Health, skiptir miklu máli fyrir hagkerfið. Ég held að mjög margir vilji vinna við eitthvað sem er krefjandi, reynir á hugann og gerir fólki kleift að búa til eitthvað nýtt. Við verkfræðingarnir höfum gaman af því að fást við tæknilegar lausnir og búa til nýja tækni, nýjar vörur. Heimurinn er að þróast og samfélagið þróast hratt og það er sífelld þörf á nýjum lausnum, kannski sem við áttum erfitt með að sjá fyrir okkur á einhverjum tímapunkti og breiðast vítt út.“

KERFIN ÞURFA LÍKA AÐ ÞRÓAST

Nýsköpun eigi þó ekki aðeins að vera aðeins til í einkageiranum, eða hjá tæknifyrirtækjum, heldur alls staðar

Ljósmynd: Golli.



Ég hef svo margoft verið eina konan í herbergi fullu af karlmönnum og kannski upplifað að það er einhver ríkjandi sýn, ég hef kannski haft aðrar hugmyndir. Mér hefur ekkert endilega liðið þannig að mínar hugmyndir væru sérstaklega velkomnar eða að ég hefði hreinlega kjark til að koma fram með einhverja hugmynd sem væri mjög ólík þeim sem var verið að ræða. Og ef umhverfið er þannig að ekki allir þora að leggja orð í belg þá ertu með umhverfi sem missir af fullt af hugmyndum.

í samfélaginu. „Ef við horfum til dæmis á mörg kerfi sem eru rík í okkar samfélagi, hvort sem það er heilbrigðiskerfi, menntakerfi eða stjórnkerfi, þegar þau komu fram þá eru þau alltaf börn síns tíma. Svo þróast samfélagið og þarfir þegnanna. Allt í einu kannski upplifum við að þau kerfi sem á einhverjum tíma virka ofsalega vel eru í dag orðin ákveðin hindrun á framþróun, af því þau hafa kannski ekki ekki þróast með samfélaginu sem nýta þau. Það er alls ekkert eitthvað íslenskt vandamál. Ég held að það sé dálítið alþjóðlegt."

Þannig að við þurfum nýsköpun alls staðar?

„Já, ég held að við þurfum nýsköpun í raun og veru alls staðar og líka bara kannski svolítið svona nýsköpun í því hvernig við hugsum. Mér finnst líka áhugavert að fylgjast með nýsköpun í tungumálinu og hvernig tungumálið þróast í takt við þarfir samfélagsins. Til dæmis þegar eru komin hugtök yfir hluti sem áður var erfitt að koma í orð. Ég nefni sem dæmi þegar það skemmtilega orð hrútskýringin kemur fram þá er þar komið orð sem nær fullkomlega að kjarna eitthvað sem margar konur höfðu kannast við en var erfitt að ræða því orðið var ekki til.

Annað hugtak sem mér finnst mjög gagnlegt er þriðja vaktin, sem er hugtak sem nær yfir heimilisskipulag, eins og það að sjá um að panta læknistíma, eða skipuleggja barnaafmæli eða muna eftir gamalli frænku sem þarf að heimsækja á sjúkrahús eða hvað það nú er. Oft er þetta safn óskilgreindra hluta en öll heimili kannast við þetta og þetta eru verk sem þarf að vinna. Þegar þetta hugtak kemur upp, þriðja vaktin, þá nær það svo skemmtilega utan um það. Það er líka áhugavert að fylgjast með þeirri umræðu sem þessi nýsköpun í málinu skapar."

Sigurlína situr í stjórnum nýsköpunarfyrirtækja og fleiri fyrirtækja, en hvað var það sem hvatti hana til að gefa kost á sér til setu í stjórnum fyrirtækja?

„Eins og margt í mínu lífi þá er það bæði mjög óvart en líka dálítið augljóst og stratagískt. Það gerðist þannig að við komum þarna heim 2020. Við áformuðum fyrst að hafa vetursetu á Íslandi og ég ætlaði að vinna í fjarvinnu hjá sprotafyrirtækinu sem var að vinna hjá í Kaliforníu.

En fljótlega eftir að við komum heim þá áttaði ég mig á tvennu. Annars vegar að mig langaði ekki flytja til Bandaríkjanna og hins vegar að það að vinna í yfir sjö klukkustunda tímamismun og ætla að eiga einhvers konar fjölskyldulíf myndi ekki ganga til lengdar. Þá var ég í raun og veru dálítið í þeirri stöðu að ég var atvinnulaus á Íslandi og hafði ekki hugsað um hvað ég ætlaði bara að gera hérna."

Lína hafði sest í stjórn fyrirtækisins Solid Clouds, sem framleiðir sýndarveruleikatölvuleiki, þegar hún kom heim. „Ég var þannig komin í eina stjórn og hafði hugmyndir um það hvað felst í því að vera í stjórn og hvernig stjórnir vinna. Fljótlega eftir að ég kem heim þá sest ég í stjórn sjóðs sem er í vaxtarfjárfestingum, sem heitir Eyrir Vöxtur. Í kjölfarið fer ég að taka að mér ráðgjöf fyrir fyrirtæki og verkefni á meðan ég er að ákveða hvað ég ætla að gera að fullu starfi."

STRATEGÍA LYKILATRIÐI FYRIR HVERT FYRIRTÆKI

Stefnan hafi alltaf verið að vera einhvers staðar „í fullu starfi" en með tímanum breyttist sú sýn. „Þá átta ég mig á því að það er eftirspurn eftir mér í stjórn. Ég veit ekki hvort það er vegna þess að það er eftirspurn eftir minni sérþekkingu eða eftirspurn eftir konum eða hvoru tveggja. En þetta æxlast þannig að fólk kemur til mín og spyr hvort ég sé tilbúin að setjast í stjórnir. Ég kann ágætlega við það vegna þess að ég hef mjög mikinn áhuga á strategíu, tel að fyrir öll fyrirtæki sem vilja ná árangri þá sé grundvallaratriði að vera með vel ígrundaðan strategíu og svo að vera með stjórn sem getur stutt við strategíu, bæði í að búa hana til og framfylgja henni.

Mér hefur tekist að búa til starf í kringum sjálfa mig. Ég stofnaði ráðgjafarfyrirtæki sem heitir Ingvarsdóttir ehf. og tek að mér annars vegar ráðgjafarverkefni við fyrirtæki og er að vinna núna sem ráðgjafi hjá tveimur erlendum stórfyrirtækjum í tölvuleikjaframleiðslu í fjölbreytnimálum sem er í raun og veru mjög stórt og umfangsmikið efni sem tölvuleikjafyrirtæki, eins og mjög mörg önnur fyrirtæki sem eru á neytendamarkaði, þurfa að takast á við, sérstaklega ef við viljum veita neytendum góða þjónustu. En minn daglegi vinnudagur samanstendur af ráðgjöf til fyrirtækja, vinnu við fjárfestingasjóð sem ég er hluti af og heitir Behold, og fjárfestir í fyrirtækjum á Norðurlöndum mjög snemma á vaxtarferlinum, og svo stjórnarsetu í mismunandi fyrirtækjum."

ÓLÍK VIÐFANGSEFNI EN SAMA HLUTVERK STJÓRNAR

Hún segir töluvert ólíkt að sitja í stjórn í litlu sprotafyrirtæki, og í stjórn stórfyrirtækis á markaði, en ekki þó að öllu leyti.



ÍSLENSK VERÐBRÉF BJÓÐA FJÖLBREYTTA FJÁRFESTINGARKOSTI OG SPARNAÐARMÖGULEIKA

Hægt er að eiga viðskipti með sjóði í rekstri ÍV sjóða hf. í gegnum Verðbréfavef ÍV á iv.is

ÍSLENSK VERÐBRÉF

síðan 1987

VERÐBRÉFAVEFUR ÍV Á **WWW.IV.IS**

„Já þetta er talsvert ólíkt og auðvitað eru viðfangsefnin mjög ólík í stjórn hjá félagi sem er kannski með fjóra starfsmenn og er að fara í frumframleiðslu og byggja upp vöru og þekkingu versus það að vera með fyrirtæki sem er móðurfélag annarra fyrirtækja á markaði og með hundruð eða mörg þúsund manns í vinnu. Auðvitað eru viðfangsefnin ólík, en hlutverk stjórnarinnar er samt sem áður að megninu til það sama.

Það sem er líkt er að stjórninni ber að sjá til þess að það sé allt rekið samkvæmt kúnstarinnar reglum og öllum lögum og reglum sé fylgt og það sé til staðar réttur strúktúr, réttir ferlar og annað. Smærri félög þurfa ekki að hafa sama strúktúr í kringum þetta, regluverkið verður formfastara eftir því sem þau verða stærri. En stjórninni ber að sjá til þess líka að það sé verið að gæta jafnræðis meðal hluthafa og að fyrirtækið sé rekið til þess að hámarka hagsmuni hluthafa og ná árangri á sínum mörkuðum."

FJÖLBREYTILEIKI Í FORGRUNNI Í STARFINU

Lína hefur sérstaklega sinnt ráðgjöf á sviði fjölbreytileika og fyrirtækjamenningar sem býður öll velkomin, ásamt því að hafa lagt áherslu á þau sjónarmið í stjórnum sem hún starfar með. Hún segir umræðu um fjölbreytni, meðal annars í stjórnum fyrirtækja, skemur á veg komna hér á landi en til dæmis í Bandaríkjunum.

„Við höfum ekki alla þessa flóru af fólki hér og trúarbrögð eru ekki sá vinkill inn í umræðuna hér eins og þau eru þar," bendir hún á.

Umræðan hér heima hefur fyrst og fremst gengið út á kynjasjónarmið, hlutall karla og kvenna í stjórnum. Lína bendir á að áherslan á fjölbreytni gangi í raun mun lengra og taki til fleiri þátta en kyns stjórnarmanna og stjórnenda. Hún tekur dæmi af tölvuleikjageiranum, þar sem hún þekkir best til.

„Tölvuleikir hafa lengi verið mjög karllægur bransi og sá hugsunaháttur verið ríkjandi að tölvuleikir séu fyrir drengi og karlmenn, þeir vilji spila leiki sem drengir og karlmenn þróa og búa til. Svo gerist það í raun og veru á þessum tímum sem ég hef unnið í tölvuleikjum að þeir sem taka ákvarðanir í bransanum átta sig á að tölvuleikir höfða til miklu stærri hóps. En til þess að geta náð til fleiri þá þarftu að hafa fjölbreyttara fólk sem býr til leikina.

Ég fer að kynna mér þetta og átta mig á að ég hef upplifað þetta á eigin skinni. Ég hef svo margoft verið eina konan í herbergi fullu af karlmönnum og kannski upplifað að það er einhver ríkjandi sýn, ég hef kannski haft aðrar hugmyndir. Mér hefur ekkert endilega liðið þannig að mínar hugmyndir væru sérstaklega velkomnar eða að ég hefði hreinlega kjark til að koma fram með einhverja hugmynd sem væri mjög ólík þeim sem var verið að ræða. Og ef umhverfið er þannig að ekki allir þora að leggja orð í belg þá ertu með umhverfi sem missir af fullt af hugmyndum.

Ég fer að stúdera þetta og skoða til dæmis hvað Disney er að gera. Það fyrirtæki hefur markvisst breikkað vöruúrvalið ekki síst með því að söguhetjurnar eru fjölbreyttari. Þetta stafar af því að þeir sem búa til efnið átta sig á að þetta á meiri möguleika á að höfða til breiðari hóps."

VIÐ GETUM EKKI ENDURSPEGLAÐ REYNSLU SEM VIÐ HÖFUM EKKI

Hún telur það skipta sköpum að ákvarðanir um vöru eða þjónustu gagnvart tilteknum notendahópi séu teknar af fólki sem hafi skilning á þeim hópi.

„Ef hönnunarhópurinn og ákvarðanahópurinn eru einsleitir og þröngir en eiga að búa til og taka ákvörðun um vöru eða þjónustu sem á að höfða til breiðs hóps að þá er líklegt að það sé ákveðin hugsanaskekkja sem komi til með að endurspeglast í vörunum eða þjónustunni. Við getum ekki endurspeglað reynslu sem við höfum ekki. Allir sem eru í því að hanna eitthvað eða búa til einhverja þjónustu á hvaða sviði sem er þurfa að horfast í augu við að þín viðhorf, skoðanir og hugmyndir endurspegla vel hver þú ert. Um leið og það verður langt á milli þeirra sem þú ert að þjóna og þín því meira þarftu að hafa fyrir því að nálgast þennan hóp og skilja hann."

Ekki sé endilega alltaf um það að ræða að verið sé viljandi að útiloka ákveðinn hóp. „Þetta er oft miklu frekar kerfisbundin skekkja sem skapast af þröngum, einsleitum hópi í ákvarðanatöku. Það held ég síðan endurspeglist oft einmitt yfir á viðskiptalífið eða yfir á stjórnkerfið en við sjáum að það urðu til dæmis mjög miklar breytingar þegar konur komust inn á þing og fara að setja mál eins og dagvistun barna og annað slíkt á oddinn. Þær ná inn á þing þeim vandamálum eða þeim viðfangsefnum sem þær eru að kljást við, en áður en þær komu inn á þing voru þau ekki til umræðu. Þá voru það bara málin sem brunnu á karlkyns þingmönnum sem voru rædd. Þetta sýnir bara vel að þegar þú kemur með nýjan hóp inn í mengið að þá kemur hann með nýjar hugmyndir og ný viðfangsefni."

MEIRI KJARKUR Í ÍSLENSKU VIÐSKIPTALÍFI

Íslendingar sem hafa starfað um skemmri eða lengri tíma í öðrum löndum en snúa aftur heim, sjá Ísland og íslenskt atvinnulíf gjarnan í nýju ljósi. Hvernig var það fyrir Línu að koma heim eftir 14 ár erlendis?

„Það var gaman að koma aftur heim og sjá Ísland með nýjum gleraugum. Margt kann ég vel að meta hér á landi. En ég vann lengi hjá tíu þúsund manna stórfyrirtæki, frekar hátt uppi í stiganum, og þar kynntist ég auðvitað ótrúlega mikið af topp fagfólki sem var margt hvert fremst á sínu sviði í því sem það var að gera. Það var ótrúlega skemmtilegt en nú er ég að koma inn í 350 þúsund manna atvinnulíf og það er kannski ekki hægt að gera ráð fyrir því að það sé allt á sama stigi í fagmennsku.

En það sem ég hef mjög gaman af hér á Íslandi er að við erum frjálsleg og við erum ekki að flækja hlutina of mikið fyrir okkur. Það er bæði styrkur en síðan þegar við erum Íslendingar í samskiptum við þessa erlendu félög þá skortir stundum skilninginn á þeirra umhverfi og við komum ekki alltaf nógu fagmannlega fram. Við

áttum okkur ekki alltaf á því að við þurfum ekki bara að hugsa hvernig hlutirnir eru gerðir á Íslandi heldur líka að hugsa um það hvaða væntingar hefur þetta erlenda fyrirtæki til okkar.

Við erum of lítil til að gera kröfu um það að við séum súper sérhæfingu á hverju sviði. Ég er ekki viss um að ef ég væri til dæmis frönsk að ég hefði komið til baka úr starfi við tölvuleikjagerð í útlöndum að ég væri í stjórnum allt frá sprotum yfir í stórfyrirtæki um allt Frakkland. Ég hefði kannski þurft að afmarka mig miklu meira."

Hún segir hugmyndaauðgi einkenna okkar litla samfélag. „Íslendingar eru óhræddir og hafa kjark til að gera alls konar. Í þessum stærri samfélögum þá þarf fólk einhvern veginn að klifra lengra til þess að leyfa sér að vera stórhuga og gera nýja hluti. Miðað við hvað við erum lítil þjóð þá eigum við ótrúlega stórt safn af fólki sem hefur gert alla konar hluti og erum svona í alþjóðlegum samanburði svolítið einstök."

Þá sé einnig einkennandi hversu mörg hlutverk hver og einn geti haft. „Íslendingar eru meira þannig að þú getur verið grunnskólakennari en líka tónlistarmaður eða þú ert forsætisráðherra en ert líka að skrifa skáldsögu. Þetta er eitt af því sem mér þykir vænst um hjá Íslendingum, hvað við erum ófeimin við að takmarka okkur ekki. CCP var stofnað af fólki sem hafði aldrei búið til tölvuleiki og þekkti engan sem hafði búið til tölvuleiki. Þeir voru bara með einstaka hugmynd og hafa haft áhrif á hvernig tölvuleikir eru gerðir annars staðar."



VÍSINDASKÁLDSÖGUR MIKILVÆG INNSÝN

Hvort sem litið er til nýsköpunarfyrirtækja eða stórfyrirtækja þá er ástand efnahagsmála krefjandi um þessar mundir, svo ekki sé meira sagt. Hvaða áskoranir skapar það fyrir stjórnarmenn í fyrirtækjum?

„Mig langar aðeins að taka þetta í enn víðara samhengi. Ég hef alltaf haft rosalega mikinn áhuga á og lesið mikið af vísindaskáldsögum. Þegar ég bjó síðan í Bandaríkjunum og Trump varð forseti og það var Covid faraldur og það voru miklar óeirðir úti á götum í Bandaríkjunum út af morðinu á Georg Floyd, þá hugsaði ég: Vá ég hefði getað lesið þessa vísindaskáldsögunni 1995 sem algerlega óhugsandi framtíð, fundist þetta einhver dystópía. En þarna var þetta bara raunveruleikinn þar sem ég bjó. Vísindaskáldsögur eru mikilvægt listform því þær eru alltaf að fara lengra aðeins á undan okkur og teikna upp einhverja framtíðarsýn.

En ég held að við séum núna á tímapunkti þar sem við erum að upplifa undarlega tíma, nýkomin út úr heimsfarsótt, það er stríð í Evrópu, Bandaríkin, sem hafa viljað vera einhvers konar kyndilberar frelsis, virðast vera ófær um að leysa sín eigin innanríkismál og auðvitað báru þau mikinn skaða af forsetatíð Trumps að ákveðnu leyti á alþjóðavettvangi. Kína sem er náttúrlega búið

Ef hönnunarhópurinn og ákvarðanahópurinn eru einsleitir og þröngir en eiga að búa til og taka ákvörðun um vöru eða þjónustu sem á að höfða til breiðs hóps að þá er líklegt að það sé ákveðin hugsanaskekkja sem komi til með að endurspeglast í vörunum eða þjónustunni.

að vera í mörg undanfarin ár að leitast eftir miklum alþjóðlegum viðskiptum virðist vera að einangra sig meira frá umheiminum. Bandaríkin eru að vinna í því að gera sig sjálfbærari og koma upp eigin framleiðslu á hlutum sem þau hafa engan til að þau hafa hingað til verið háð frá Kína. Við erum að fara inn í orkukrísu í Evrópu.

Þessi heimsmynd sem hefur verið tiltölulega stabíl, kannski undanfarin fimmtán, tuttugu ár eða jafnvel lengur, er einhvern veginn að riðlast svolítið mikið.

Samfélagsmiðlar koma svo inn í þetta og búa til marga mismunandi bergmálshella þar sem fólk sem aðhyllist mismunandi skoðanir les fréttir og á samskipti við fólk sem hefur sambærilegar skoðanir og er svo kannski ekki mjög meðvitað um skoðanirnar sem eru í hópum sem eru mjög ólíkir."

ERUM EKKI Á LEIÐ TIL BAKA Í ÁSTAND SEM VAR FYRIR HEIMSFARALDUR

Hún segist finna að margir séu í nokkurs konar biðstöðu, að bíða eftir að heimurinn fari til baka í ástand sem var ríkjandi fyrir heimsfaraldur. „Mín tilfinning er að við séum ekki á leiðinni til baka heldur séum við að á leiðinni inn í nýja heimsmynd. Ég get kannski ekkert spáð nákvæmlega fyrir um það hver hún verður. En loftslagsmálin koma þarna inn í, þurrkar, skógareldar og aðrar hamfarir. Ég fékk að upplifa þetta bæði í Kanada og Bandaríkjunum að vera á svæðum þar sem skógareldar geisuðu og þeir setja mjög mikið mark sitt á daglegt líf fólks. Hjá fólki sem hefur búið lengi á þessum svæðum eru þessi umhverfisviðhorf að verða sterkari, þótt alltaf verði líka stórar fylkingar sem mótmæla og segja að þetta sé ekki að gerast.

Við sjáum þetta allt í einhverri mýflugumynd hérna heima. Við erum svo lánsöm hér á Íslandi að hafa mikið af endurnýjanlegri orku, þannig að við erum ekki að fara inn í vetur þar sem okkur verður kalt, og ekki vetur þar sem við gætum þurft að draga úr einkaneyslu vegna orkukostnaðar. Við gætum þurft að draga úr einkaneyslu vegna hækkunar á leigu, á fasteignalánum, á matarkörfunni. En við þurfum ekki að díla við afleiðingarnar af orkukrísunni að jafnmiklu leyti og nærmarkaður okkar, sem er Evrópa. Atvinnuleysi hér er lágt og verðbólguþrýstingur er aðeins annar hér en annars staðar."

EIGUM AÐ FLYTJA INN ÞEKKINGARSTARFSMENN

Áskorun sem stjórnarmenn og aðrir leiðtogar í viðskiptalífinu standi frammi fyrir telur hún tvíþætta. „Ögrunin fyrir stjórnir fyrirtækja er hvernig sinnum við samfélagslegri ábyrgð gagnvart neytendum samhliða því að nýta þau tækifæri sem sérstaða Íslands veitir.

Ég held að við þurfum að vera annars vegar meðvituð um áskoranirnar en líka reyna að sjá tækifæri í þessu. Gagnvart til dæmis nýsköpunarfyrirtækjum sem reiða sig mikið á þekkingarstarfsmenn þá sé ég mikil tækifæri fyrir Íslendinga. Nú er það þannig að stórfyrirtæki á til dæmis tæknimarkaði, fyrirtæki eins og Facebook og Google, eru mörg hver búin að setja ráðningarstopp vegna kröfu um aukna arðsemi eða jafnvel segja upp fólki.

Tæknifyrirtæki sem hafa verið með þúsundir starfsmanna hafa verið að skera talsvert niður. Þarna er hópur af fólki, mjög hæfu fólki, sem kannski hefur misst vinnuna og það er þörf fyrir þetta vinnuafl á Íslandi."

Ísland sem samfélag hafi upp á ótrúlega margt að bjóða fyrir þennan hóp. „Það er gott að búa hérna, samfélagið er öruggt og ég held að þarna séu sóknarfæri fyrir þekkingargeirann, að ná sér í þetta starfsfólk. Spennan á þessum markaði, hámenntuðu sérfræðinganna og forritara, hún hefur verið mikil mjög lengi. Nú þegar þessi stóru fyrirtæki og mörg smærri eru eru að losa sig við starfsfólk þá er lag fyrir okkur að sækja þetta fólk. Auðvitað getur líka margt af þessu fólki unnið í fjarvinnu.

Í tölvuleikjageiranum, sem er sá geiri sem ég þekki best, er mikil samkeppni um starfsfólk og það hefur þurft að sækja mikið af sérfræðingum og koma með þekkingu þeirra til Íslands. Auðvitað hefur orðið til líka mjög mikið af íslenskum sérfræðingum en það er líka bara gott fyrir öll samfélög að fá inn nýtt blóð. Fá inn fólk sem kemur úr öðru umhverfi, frá öðrum fyrirtækjum, hugsar öðruvísi og kemur með ferskar hugmyndir."

Hún bendir á að hingað komi margt fólk í þjónustustörf, til dæmis í ferðaþjónustu, en að það sé gott fyrir samfélagið að sækja líka fólk í fleiri geira.

„Hér er nóg pláss, það er kannski ekki eins mikið framboð af húsnæði eins og þyrfti, en að því gefnu að okkur lánist að byggja nóg þá eigum við að bjóða fólk alls staðar að velkomið hingað. Hér er virkilega gott að búa, það er dásamlegt að vera með börn á Íslandi, þau geta verið frjáls. Ég hefði aldrei gefið dóttur minni strætókort og leyft henni að vera frjáls í Bandaríkjunum.

Það að vera kjörkuð og óhrædd við að láta á sig reyna, það kemur úr umhverfi okkar og það gerir það að verkum að börnin okkar verða sjálfstæð og fær um að spreyta sig. Ég held að það sé dýrmætt og við þurfum að gefa fleirum tækifæri á að upplifa það að búa í svona umhverfi."



Lenovo™

ThinkPad X1

Okkar allra besta

.or!go.

AÐALFUNDIR Á STAÐNUM EÐA Á NETINU. SKIPTIR ÞAÐ MÁLI?



ÞRÖSTUR OLAF SIGURJÓNSSON
prófessor við HÍ



AUÐUR ARNA ARNARDÓTTIR
dósent við HR



STEFAN WENDT
prófessor við Háskólann á Bifröst

Aðalfundir félaga hafa, vegna nýrra stafrænna lausna, vegna Covid-19 og lagabreytinga, víða verið haldnir á netinu. Það á við á Íslandi og annars staðar. Þessari breytingu frá fundum á staðnum eins og hefðbundið var, til aðalfunda yfir netið, geta fylgt ýmsar áskoranir en líka tækifæri. Aðalfundir hafa ákveðinn tilgang. Sumt af því sem reynt hefur á hvað fundi á netinu varðar gengur gegn tilgangi aðalfunda. Hér er gerð grein fyrir reynslu og áskorunum sem hagaðilar aðalfunda á Íslandi upplifðu árin 2021 og 2022, þegar aðalfundir voru að miklu leyti haldnir á netinu eða á blönduðu formi.

TILGANGUR AÐALFUNDA

Tilgangur aðalfunda er skýrður í lögum og í leiðbeiningum um góða stjórnarhætti. Sá tilgangur lýsir því að aðalfundir hafi því hlutverki að gegna að vera vettvangur hluthafa til að eiga samskipti við stjórn, stjórnendur og aðra hluthafa og að vera vettvangur þar sem hluthafar kjósa um málefni félags. Aðalfundir eru þannig eitt af grunntækjum hluthafa til þess að fylgja eftir réttindum sínum.

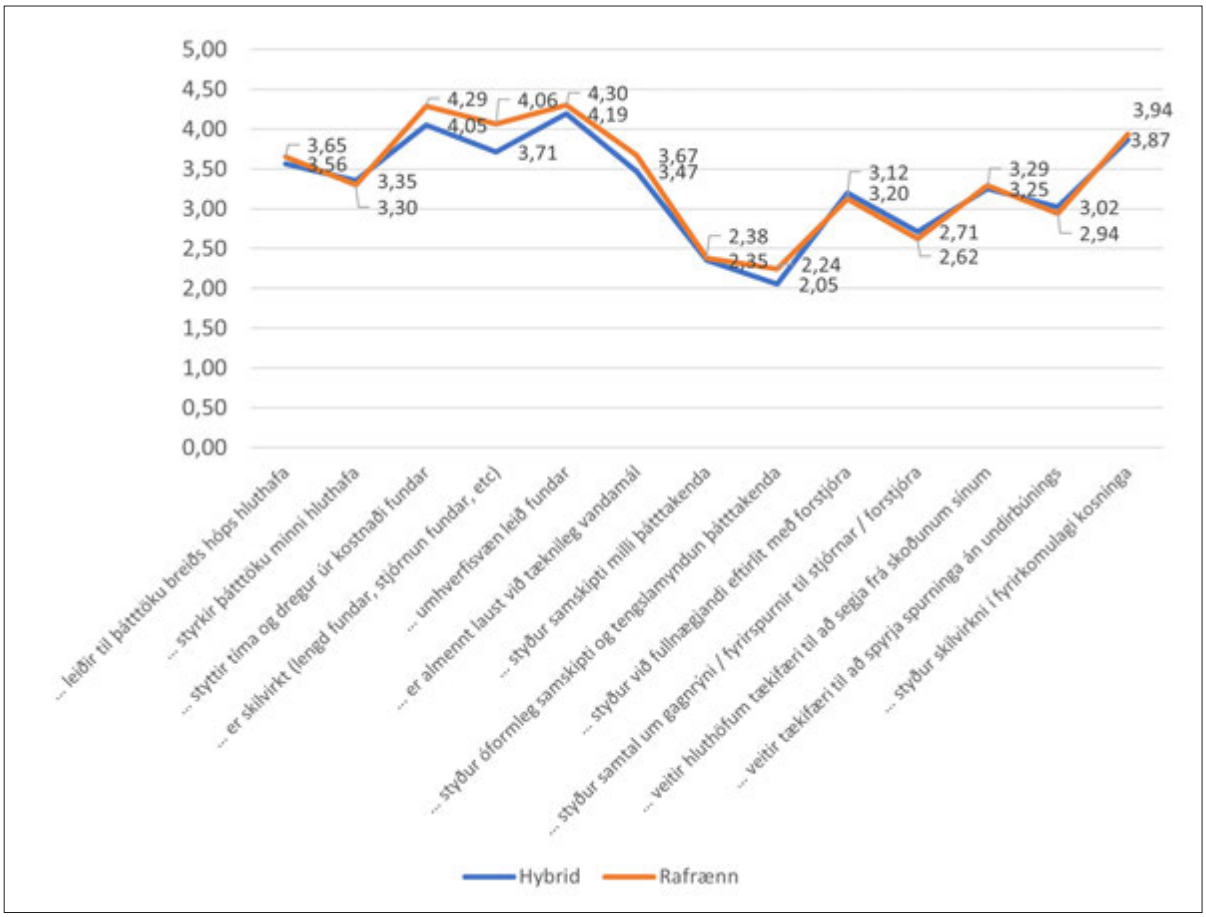
Hröð þróun á sviði stafrænnar tækni, Covid-19 og lagabreytingar hafa haft veruleg áhrif á form aðalfunda á Íslandi og víðar. Stafræn tækni hefur breytt leiðum og áferð samskipta í viðskiptum og þar á meðal formi funda, hvort sem þeir eru aðalfundir, stjórnarfundir eða fundir af öðru tagi. En ytri takmarkanir vegna Covid-19 heimsfaraldursins gerðu það ómögulegt í mörgum löndum að halda aðalfundi félaga á staðnum. Stór skref voru stigin fram á við í stafrænni stjórnun funda, þar á meðal aðalfunda félaga. Stjórnvöld um allan heim breyttu með hraði lögum til að aðstoða viðskiptalíf svo að halda mætti aðalfundi með rafrænum hætti. Sums staðar leyfðu lög aðalfundi á netinu löngu fyrir heimsfaraldurinn, meðan önnur lönd höfðu lagaramma sem leyfði ekki slíkt form funda.

AÐALFUNDIR OG STJÓRNARHÆTTIR

Almennt er talið að góð mæting og virk þátttaka hluthafa á aðalfundum sé mikilvægur þáttur fyrir árangursríka stjórnarhætti. Rannsóknir sýna hins vegar að hluthafar kunna að hafa ólíka hvata til að mæta á aðalfundi og að vera þar virkir þátttakendur. Sá hvati getur farið eftir stærð eignarhlutar. Það getur falist kostnaður í virku eignarhaldi. Rannsóknir sýna að stærri hluthafar eru líklegri til að fylgjast nánar með félagi sem þeir hafa fjárfest í en minni hluthafar. Enda hafa stærri hluthafar meiri vigt í ákvarðanatöku félags en minni hluthafar. Reynslan erlendis sýnir að þátttaka hluthafa á aðalfundum hefur verið mjög lítil meðal skráðra félaga vegna dreifðs eignarhalds og kostnaðar við að fara á fundi (það á sérstaklega við þar sem hluthafar ferðast langar vegalengdir á hlutahafafundi). Þar sem aðalfundir voru haldnir á netinu fyrir heimsfaraldur kemur í ljós að sums staðar jókst þátttaka minni hluthafa (t.d. í Kína). Þær rannsóknir sýna oft meira aðhald á aðalfundum gagnvart stjórn og stjórnendum, að meiri umræða var um starfskjaramál, að meiri líkur voru á því að hluthafar felldu tillögur og að minni líkur voru á að stærstu hluthafar færu sínu fram án samráðs við minni hluthafa.

Sú breyting sem varð veturinn 2020, þegar aðalfundir voru margir haldnir yfir netið, gerðist hratt. Ári síðar voru aðalfundir meira og minna aðeins haldnir yfir netið vegna samkomutakmarkanna. Á árinu 2022 voru flestir aðalfundnir haldnir með blandaðri leið. Umræðan erlendis og á Íslandi hefur verið um það hvaða form á framkvæmd aðalfunda er skynsamleg þegar til framtíðar er litið. Þá skiptir máli að heyra í þeim sem reynslu hafa haft af ólíkum formum slíkra funda. Þess vegna var framkvæmd könnun meðal hagaðila í kjölfar aðalfunda flestra íslenskra skráðra félaga vorin 2021 og 2022. Þátttakendur voru hluthafar, stjórnarmenn, forstjórar, regluverðir og fjárfestatenglar skráðra félaga

MYND 1



á Íslandi. Fyrri könnunin beindist að upplifun þessara aðila af aðalfundum á netinu þar sem það form var mest notað árið 2021 en seinni könnunin beindi meira sjónum að blönduðu formi. Samanburður milli ára er því ekki mögulegur að öllu leyti. Þátt tóku 66 og 73.

NIÐURSTÖÐUR

Mynd 1 sýnir mat svarenda á tveimur formum aðalfunda, það er hreina rafræna svo og blandaða. Þátttakendur höfðu til samanburðar aðalfundi á staðnum. Þátttakendur voru spurðir fullyrðingaspurninga sem þeir gátu verið ósammála eða sammála.

Þegar kom að fullyrðingum sem hafa að gera með skilvirkni funda eru þátttakendur sammála því að rafrænir og blandaðir fundir séu góð leið. Þeir spari tíma og kostnað við ferðalög, og auðvelt sé að stýra slíkum fundum vel. Mjög lítill munur er að mati þátttakenda á kostum þessara tveggja leiða. Ólíkt því sem sumar erlendar rannsóknir sýna, telja þátttakendur hér að erfiðara sé fyrir hluthafa að rækja eftirlitshlutverk sitt á fundum sem eru rafrænir eða blandaðir. Enn fremur að tækifæri hluthafa til eiga samskipti sín á milli, bæði meðan dagskrá aðalfundar stendur og óformleg samskipti eftir lok fundar, séu takmarkaðri í blandaðri leið eða rafrænni.

Þegar svörin eru skoðuð eftir bakgrunni þátttakenda, kemur í ljós að framkvæmdastjórar og stjórnarmenn svara nánast með sama hætti. Framkvæmdastjórar eru þó aðeins sannfærðari um að blandað form sé skilvirkara formið. Forstjórar upplifa minni tæknileg vandamál en stjórnarmenn gera. Hluthafar eru síður sannfærðir en aðrir um að blandað form styrki þátttöku smærri hluthafa. Enn fremur eru hluthafar síður vissir en aðrir um að það form styðji við meiri umræður um umdeildar tillögur sem fyrir fund liggja. Hluthafar eru enn fremur síður á því en aðrir að eftirlit með störfum framkvæmdastjóra verði ríkara. Samanborið við hina hópa eru regluverðir meira sammála um að blandaðir aðalfundir leiði til góðrar mætingar breiðs hóps hluthafa. Þeir telja að slíkt form styðji þátttöku minni hluthafa, að fundirnir verði skilvirkir og að ágætlega gangi með samskipti aðila á milli. Þá trúa regluverðir því frekar en aðrir að eftirlit með forstjóra sé nægjanlegt.

Spurt var sérstaklega um það hvort vald hagaðila aðalfunda dreifist ólíkt eftir formi fundanna. Svo virðist ekki vera. Enginn svarar því til að of mikið vald færist til einhvers tiltekins hóps (hluthafa, stjórnar, stjórnenda). Erlendis hafa verið vangaveltur um það hvort að rafrænir aðalfundir flytji vald frá hluthöfum til stjórna og/eða forstjóra, en niðurstöðurnar hér varpa ljósi á að svo er ekki.

Til framtíðar litið, voru þátttakendur spurðir hvort þeir telji að aðalfundir verða í framtíð á staðnum, á netinu eða í blönduðu formi. Telja aðeins 7% að aðalfundir yrðu haldnir að fullu yfir netið. Tæplega fjórðungur telur að aðalfundir verði haldnir á staðnum. Aðrir telja að um blandað form verði að ræða. Tafla 1 sýnir þessar niðurstöður.

	Forstjóri %	Stjórn %	Hluthafar %	Reglurverðir %	Aðrir %	Alls %
Rafrænir	0%	11%	11%	0%	17%	7%
Hybrid	64%	63%	67%	80%	58%	67%
Á staðnum	36%	21%	22%	20%	17%	23%
Veit ekki	0%	5%	0%	0%	8%	3%
Alls	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Þegar þátttakendur eru spurðir um þær áskoranir og tækifæri sem lúta að ólíkri framkvæmd aðalfunda koma fram hugmyndir um kosti og galla beggja leiða. Tækifærin sem felast í aðalfundum á staðnum hafa að gera með traust milli hluthafa, stjórnar og stjórnenda. Möguleikar til samtals skiptir þar mestu máli. Á móti kemur að sumir þátttakendur telja að strangt form fundanna komi í veg fyrir að sumir taki til máls og segi skoðun. Og að aðrir mæti einfaldlega ekki. Það eigi sérstaklega við um aðra en stærstu hluthafana. Erlendar rannsóknir sýna að sá tími sem fer í að ferðast til aðalfunda hefur mikil áhrif á viðhorfin. Það er jafnframt nefnt hér, þó vegalengdir gætu talist styttri fyrir flesta. Á Íslandi telja hins vegar sumir að aðalfundir séu haldnir svo þétt að erfitt sé að komast á þá alla. Tafla 2 sýnir þá þætti sem helst eru nefndir.

Fimm hæstu þættir fyrir blandaða og rafræna aðalfundi

i. Umhverfisvænt
ii. Dregur úr kostnaði vegna fundar
iii. Styður góða skilvirkni í kosningum
iv. Skilvirk leið (styttri fundir, góð fundarstjórn)
v. Þátttaka breiðari hóps hluthafa

Lægstu fjórir þættirnir eru þeir sömu fyrir blandaða og rafræna aðalfundi

i. Óformleg samskipti og tengslamyndun þátttakenda minni
ii. Samskipti milli þátttakenda minni
iii. Krefjandi tillögur / gagnrýni fær ekki næga umfjöllun
iv. Óundirbúnar spurningar þátttakenda færri

Að mati flestra þátttakenda er umhverfisvænna að halda aðalfundi með rafrænum hætti (líklega vegna ferðakostnaðar, en mögulega annars kostnaðar vegna funda á staðnum). Tækifæri funda með rafrænum hætti er skilvirkni þeirra þegar kemur að fundar- og tímastjórn. Þá telja flestir þátttakendur að rafrænir fundir skili meiri þátttöku breiðari hóps hluthafa. Á móti þá telja þátttakendur að rafrænir (eða blandaðir) fundir skorti nauðsynleg samskipti og vettvang fyrir tengslamyndun. Enn fremur að umfjöllun um tillögur sem lagðar eru fyrir aðalfund fái ekki nægjanlega umræðu og gagnrýni.

Þátttakendum var boðið að svara í opinni spurningu hverjar áskoranir og tækifæri kunna að vera við rafrænt og blandað form aðalfunda til framtíðar litið. Tafla 3 sýnir helstu niðurstöður.

Markmið var að meta reynsluna af framkvæmd aðalfunda yfir netið og sem blandaða leið. Þátttakendur eru almennt sáttir með hvernig til hefur tekist. Þeir telja breytt form geti leitt til aðalfunda sem eru aðgengilegir, gagnsæir og skilvirkir. Tæknilegar áskoranir vegna kosninga á

Tækifæri með aðalfundum á staðnum	Ógnanir/takmarkanir aðalfunda á staðnum
Auðveldara að „lesa herbergið“.	Lítil þátttaka (fáir koma).
Samskiptin eru dýpri og beinni, hægt að lesa í líkamstjáningu, spyrja spurninga, vekja máls á hlutum og spyrja meira krefjandi spurninga.	Aðgengi (oft erfitt að mæta vegna tíma, kostnaðar).
Samskipti milli hluthafa og stjórnenda verða meira krefjandi á staðnum.	Form aðalfunda er þreytandi.
Hluthafar eiga betra með að spyrja stjórn og stjórnendur krefjandi spurninga. Valdahlutföll verða jafnari milli aðila aðalfundar.	Lengd fundanna, taka of langan tíma.
Býr til aukið traust.	Sumir eiga í erfiðleikum með að tala frammi fyrir mörgum.
Fundir í nálægð verða „dýnamískari“.	Smærri hluthafar mæta ekki.
Hluthafar hafa tækifæri til að eiga samtal (tengslanet, óformlegt spjall, er vettvangur hluthafa til að deila hugmyndum og skoðunum).	
Athygli verður á fundinum - þátttakendur eru ekki að reyna að vinna að mörgu í einu.	

Tækifæri rafrænna aðalfunda	Ógnanir/takmarkanir rafænna aðalfunda
Meiri þátttaka.	Net-óöryggi
Aðgengi, auðvelt að komast á fund, lægri kostnaður, styttri ferðatími og hindranir.	Dýrir
Jafnt aðgengi allra hluthafa.	Tæknileg vandamál
Kosningakerfi skilvirkt og einfalt. Gott að nota símann til að kjósa.	Skortur á samskiptum og tengslum.
Skilvirkni, minni tími fer í fundina, styttri fundir, fókuseraðri fundir, sparar tíma.	Vantar tengsl milli hluthafa og stjórnenda.
Samskipti. Sumir eiga auðveldar með að skrifa niður spurningar og birta, frekar en að tala upphátt.	Minni virkni í samskiptum.
Mun auka þátttöku, rödd smærri og yngri hluthafa mun heyrast. Þátttaka smærri hluthafa mun aukast.	Hluthafa skortir þekkingu á hvernig best sé að eiga samskipti og að kjósa.
Margir eiga auðveldar með að skrifa spurningar og pósta þær.	Valdajafnvægi raskar, vald flyst til stjórnar og stjórnenda.
Umhverfisvænir fundir.	Minni samskipti en fleiri ræður.
	Þátttakendur eru að gera aðra hluti samtímis.
	Ekki hægt að lesa rýmið.
	Þarf að vera formlega sem er ekki gott.
	Að stýra fundinum er krefjandi.

fundum er ekki vandamál. Enn fremur gæti breytt form ýtt undir þátttöku fjölbreyttari hóps hluthafa. Hins vegar eru áhyggjur að umdeildar tillögur hljóti ekki næga umfjöllun. Eftirfylgni með stjórn og framkvæmdastjóra kunni enn fremur að verða of veikt. Helsta áhyggjuefnið hefur að gera með samskipti. Það að aðalfundir á netinu eða blönduð leið geti ekki komið í stað samskipta og tengslamyndunar sem fundir á staðnum leyfa. Áfram muni minni hluthafar ekki hafa sama hvata til að mæta á aðalfundi. Blandað fyrirkomulag aðalfunda virðist vera það form sem verður ofan á í framtíð. Sama þróun á sér stað erlendis. Hluthafar sem kjósa að mæta á staðinn munu geta gert það, en minni hluthafar kunna að kjósa að nýta sér form fjarfunda. Þeir sem eiga mjög lítinn hlut, munu áfram ekki telja það skila ávinningi að leggja í kostnað við undirbúning og að mæta á aðalfund.

Listmunasala • Uppboðshús • Sýningarsalir

ÍSLENSK LIST

Fjölbreytt úrval listaverka eftir listamenn Gallerís Foldar



Þórunn Bára Björnsdóttir



Þorri Hringsson



Hrafnhildur Inga Sigurðardóttir



Karl Jóhann Jónsson



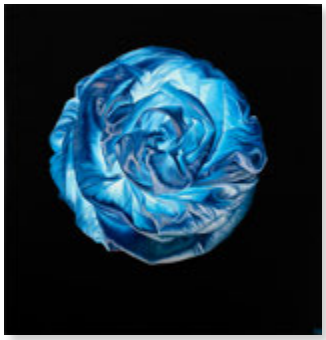
Kristjana Williams



Haraldur Bilson



Margrét E. Laxness



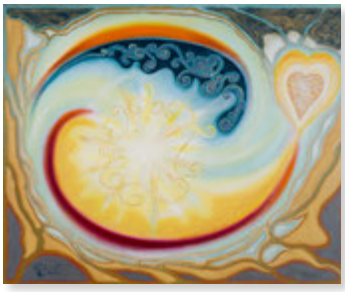
Ástríður J. Ólafsdóttir



Magga Rut Eddudóttir



Unnur Ýrr Helgadóttir



Daði Guðbjörnsson



Pétur Gautur

FOLD UPPBOÐSHÚS Stofnað 1992

Rauðarárstígur 12–14, sími 551 0400 · www.uppbod.is



ÁSTA DÍS ÓLADÓTTIR
dósent við Viðskiptafræðideild og stjórnarformaður MBA náms HÍ

SAUTJÁN ÁR Á MILLI RÁÐNINGA Á KONU Í FORSTJÓRASTÓL HJÁ SKRÁÐU FÉLAGI

Staða jafnréttismála er almennt talin vera góð hér á landi, hún þykir reyndar „til fyrirmyndar" að mörgu leyti. Konur og karlar búa við lagalegt jafnrétti og ýmis stór skref hafa verið stigin til að jafna stöðu kynjanna. Menntunarstig kvenna og hlutfall þeirra á vinnumarkaði er hátt hér á landi sem og hlutfall kvenna í stjórnmálum og í stjórnunarstöðum hjá hinu opinbera. Staðan er hins vegar önnur á einkamarkaði, þar hallar verulega á konur í stjórnendastöðum.

Creditinfo[1] tekur saman gögn um stöðu kynja á einkamarkaði og má sjá að konum í stjórnum allra fyrirtækja hefur fjölgað úr 21,6% í 26,1% á rúmum áratug, hlutfall kvenna í framkvæmdastjórnum hefur aukist úr 12,8% í 18,4%. Þetta er vissulega þróun upp á við á um 12 árum. Þess ber að geta að lög um kynjakvóta á stjórnir voru sett árið 2010 og komu að fullu til framkvæmdar árið 2013 fyrir félög með 50 starfsmenn eða fleiri. Því verður að segjast að þróunin er ekki eins og vonir stóðu til með lagasetningunni.

SVIPAÐ UPP Á TENINGNUM Í FJÁRMÁLAHEIMINUM

Sé litið til þess hverjir stýra fjármagni á Íslandi má sjá samkvæmt árlegri úttekt Kjarnans[2] að karlar ráða íslenskum peningaheimi en konur eru að mestu í aukahlutverkum. Þrátt fyrir það er tveimur af þremur stóru viðskiptabönkunum stýrt af konum. Úttektin fyrir árið 2022 náði til 104 æðstu stjórnenda viðskiptabanka, sparisjóða, lífeyrissjóða, skráðra félaga, óskráðra tryggingafélaga, lánafyrirtækja, verðbréfafyrirtækja og miðlana, verðbréfasjóða, sérhæfðra sjóða, orkufyrirtækja, rafeyrisfyrirtækja, greiðslustofnana, Kauphallar og lánasjóða. Sé litið til þess hvernig ráðstafa ber fjármunum hér á landi eru karlarnir 91 sem fara með völdin og konurnar 13. Frá því að Kjarninn hóf að gera úttektina árið 2014 hefur konunum sem hún nær til fjölgað úr sex í 13, á níu árum. Körlunum hefur hins vegar fjölgað um tólf.

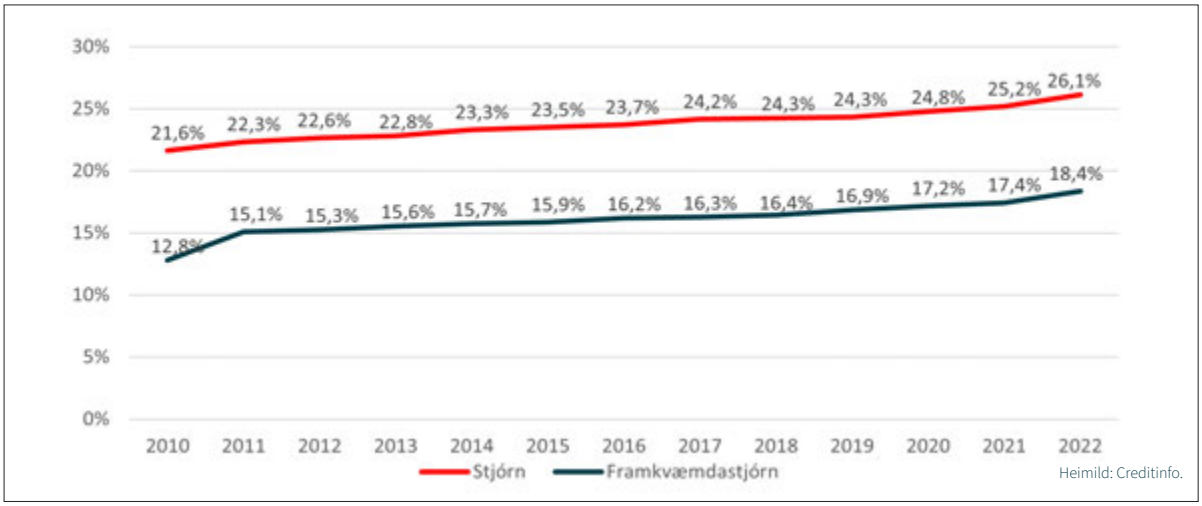
KONUR Á FORSTJÓRASTÓLI SKRÁÐRA FÉLAGA

Á níunda áratug síðustu aldar var Kauphöll stofnuð á Íslandi og viðskipti með hlutabréf hófust árið 1990. Karlmenn sem gegnt hafa stöðu forstjóra í skráðum félögum skipta hundruðum en einungis sex konur hafa gegnt stöðu forstjóra í skráðu félagi frá upphafi. Þær Hildur Petersen fv. forstjóri Hans Petersen sem skráð var á vaxtalista, Ragnhildur Geirsdóttir fv. forstjóri Flugleiða og síðar FL Group, en hún var fyrsta konan sem ráðin var í stöðu forstjóra í skráðu félagi árið 2005. Sigrún Ragna Ólafsdóttir var ráðin forstjóri VÍS árið 2010 og félagið var skráð á markað 2013. Hún hætti árið 2016 og þá liðu fimm ár þar sem engin kona var forstjóri í skráðu félagi. Það breyttist árið 2021 þegar Íslandsbanki var skráður, en Birna Einarsdóttir hefur verið forstjóri þess félags frá árinu 2008. Margrét B. Tryggvadóttir tók við forstjórastöðu Nova árið 2018 og félagið var skráð 2022. Það var svo í september 2022, í fyrsta sinn frá árinu 2005 að kona

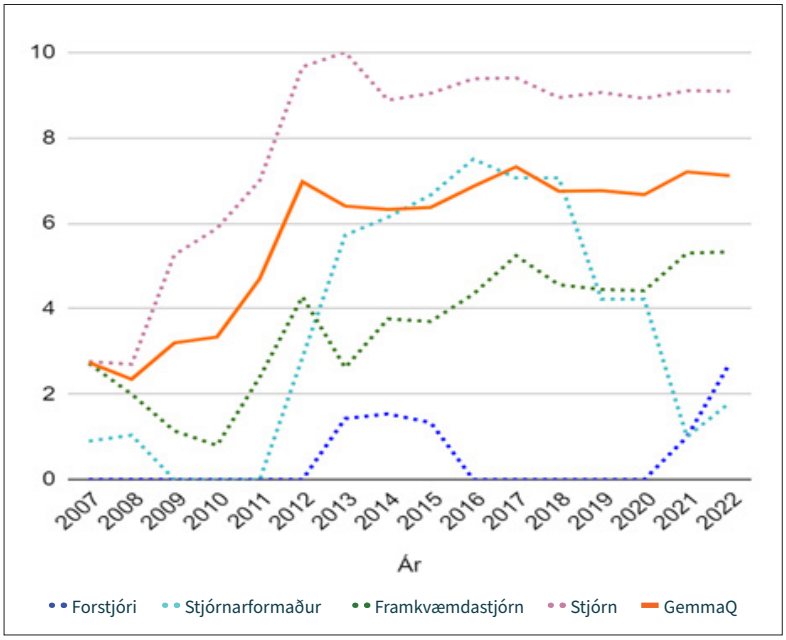
1 Creditinfo 2022: Þróun hlutfalls kvenna í stjórnum og framkvæmdastjórnum fyrirtækja

2 Kjarninn (23. maí 2022). Karlar ráða íslenskum peningaheimi en konur að mestu í aukahlutverkum. Sótt af https://kjarninn.is/skyring/2022-05-23-karlar-rada-islenskum-peningaheimi-en-konur-ad-mestu-i-aukahlutverkum/

MYND 1 ÞRÓUN HLUTFALLS KVENNA Í STJÓRNUM OG FRAMKVÆMDASTJÓRNUM YRIRTÆKJA



MYND 2 VÍSITALA GEMMAQ Í SEPTEMBER 2022



var ráðin í stól forstjóra, er Ásta S. Fjeldsted tók við sem forstjóri Festi. Það liðu því 17 ár á milli ráðninga á konu í forstjórastól skráðs félags.

JAFNRÉTTISVÍSITALAN

Það er áhugavert að skoða greiningu GemmaQ[3] á skráðum félögum. Gefin er út svokölluð jafnréttisvísitala fyrir skráð félög og kynjakvarði sem veitir upplýsingar um kynjahlutföll í leiðtogastörfum fyrirtækja á íslenskum markaði. Hér er eingöngu horft á skráðu félögin á Nasdaq Iceland. Einkunnir eru gefnar á skalanum 0-10, þar sem 10 er hæsta einkunnin, miðað við hlutfall kvenna í framkvæmdastjórn og stjórn félagsins. Kvarðinn tekur til greina bæði kyn forstjóra og stjórnarformanns, sem reiknast jafnframt inn í GEMMAQ einkunn félags þegar kona gegnir stöðunni. Meðaltalseinkunn GemmaQ á markaðnum í september 2022 er 7,11. Einkunnin hefur lækkað lítillega, árið 2021 var hún 7.15 og árið 2020 var hún 7.20.

Það hefur vissulega orðið breyting frá árinu 2007 til dagsins í dag og það verður ákveðið stökk í kringum kynjakvótalagasetninguna 2010 á stjórnir félaga en þau voru sett til þess að tryggja lágmark 40% hvors kyns eins og það er orðað í lögunum. Einnig má sjá að konum hefur fjölgað meðal forstjóra skráðra félaga og í september 2022 eru þrjár konur forstjórar skráðra félaga á aðallista, á móti 19 körlum. Þó þær séu ekki margar þá hafa þær aldrei verið fleiri, en konum í framkvæmdastjórn hefur hins vegar fækkað lítillega og því lækkar hlutfallið í GemmaQ vísitölunni á milli ára, er nú 7,11/10 en var 7,15 árið 2021 og 7,20 árið 2020.

HVAÐ SEGJA KONUR SJÁLFAR UM STÖÐUNA

Árið 2019 skrifaði ég grein ásamt fleirum[4] sem fjallaði um hvort þessi skakka staða væri framboðs eða eftirspurnarvandi. Staðan hjá skráðum félögum var 19-0 körlum í vil. Könnun var lögð fyrir konur í atvinnulífinu til þess að fá fram afstöðu þeirra og tóku 189 konur þátt sem eiga það sameiginlegt að vera fyrirtækjaeigendur eða stjórnendur í íslensku samfélagi. Þar komu fram ýmsar hugmyndir um það hverju þyrfti að breyta til þess að

3 *GemmaQ. (2022). Vísitala GemmaQ – september 2022. https://gemmaq.org/new-blog/2022/6/12/gemmaq-ice-jn-xs26a-jcsjm?ss_source=sscampaigns&ss_campaign_id=63196f40d9acfc198805956c&ss_email_id=631971f588d82f63b3ba4315&ss_campaign_name=Konum+fj%C3%B6lgar+%C3%A1+kauphallar+marka%C3%B0i&ss_campaign_sent_date=2022-09-08T04%3A39%3A25Z*

4 *Ásta Dís Óladóttir, Gylfi Dalmann Aðalsteinsson og Þóra H. Christiansen (2019). Er skortur á framboði eða er engin eftirspurn eftir konum í æðstu stjórnunarstöður? http://www.irpa.is/article/view/a.2019.15.2.4*

jafna stöðuna. T.d. að breyta þyrfti vinnuskipulagi og vinnumenningu, bæta þyrfti fæðingarorlofskerfið, konur þyrftu að fjárfesta meira í fyrirtækjum og stjórnarkonur þyrftu að láta meira til sín taka og hafa áhrif á að konur séu ráðnar sem æðstu stjórnendur. Efla þarf konur og hvetja þær til þess að sækjast eftir æðstu stöðum og að karlmenn þyrftu að taka meiri þátt og axla aukna ábyrgð í fjölskyldulífi. Það myndi gera konum kleift að vera í störfum sem krefjast mikillar fjarveru frá fjölskyldu. Þátttakendur voru á því að það væri nóg af hæfum konum til að gegna ábyrgðastöðum í atvinnulífinu, vandamálið væri frekar skortur á eftirspurn.

KYNJAKVÓTI Á FRAMKVÆMDASTJÓRNARSTÖÐUR

Þá var kannað til hvaða ráðstafana þurfi að grípa til að konur hljóti brautargengi sem æðstu stjórnendur í fyrirtækjum á Íslandi. Niðurstöðurnar mátti túlka sem ákall um aðgerðir. Rúmlega 60% svarenda töldu að nauðsynlegt væri að setja á lög um kynjakvóta á stjórnendastöður. Þegar rætt er um slíkan kvóta er ekki verið að tala um kynjakvóta á forstjórastöður heldur næsta lag þar fyrir neðan, framkvæmdastjórnarstöður. Slíkt væri þó eingöngu mögulegt fyrir stærri fyrirtæki, í raun fyrir sömu fyrirtæki og lögin um kynjakvóta um stjórnir nær yfir, félög með að minnsta kosti 50 starfsmenn.

ARFTAKAÁÆTLUN

Önnur atriði sem nefnd voru auk kynjakvótans eru að stjórnir móti sér jafnréttisstefnu og að arftakastjórnun verði innleidd. Það eru ekki mörg fyrirtæki á Íslandi með virka arftakaáætlun. Það er mikilvægt fyrir stjórn og forstjóra að hugsa um þetta sem stöðugt ferli sem sé alltaf í skoðun, ekki bara hlaupið til þegar forstjóri eða lykilstjórnendur eru að fara frá félaginu. Það er mikilvægt að vera með stefnu og áætlun um það hver geti mögulega tekið við, vera með arftakastjórnun og virka leiðtogaþjálfun innan fyrirtækja. Þá þarf að huga að fjölbreytileika á öllum sviðum og að stjórn og stjórnendur taki ábyrgð á jöfnun kynjahlutfalla með því að þjálfa upp fólk af öllum kynjum. Hvað ef forstjórinn gengur út á morgun, eða ef að stjórn ákveður skyndilega að leið þeirra og forstjóra liggur ekki lengur saman, hverjir gætu mögulega tekið við keflinu, það þurfa að vera arftakar á „radarnum“ og það þarf að þjálfa fólk svo það sé tilbúið að taka við. Íslendingar eru hins vegar oft feimnir við að ræða svona hluti, það eru ekki allir tilbúnir að benda á aðila sem geti tekið við af þeim en það þarf að innleiða slíka hugsun, hver er mögulegur kandídat í stól forstjóra, í stól fjármálastjóra og svo framvegis. Þetta er hugsunarháttur sem við þurfum að innleiða í mun meiri mæli hér á landi.[5]



RÁÐNINGAFERLI OG FORYSTUHÆFNI

Til að bregðast við öllum þessum ábendingum var farið í að taka viðtöl við stjórnarmenn. Fyrst var byrjað á því að ræða við konur sem sitja í stjórnum allra skráðra félaga, til þess að fá þeirra innsýn þar sem þær höfðu m.a. verið gagnrýndar í fyrri rannsóknum. Úr varð grein sem birtist í Tímariti um stjórnmál og stjórnsýslu: Forstjóraráðningar í þjóðhagslega mikilvægum fyrirtækjum: Kynjahalli, útilokun og ófagleg ráðningarferli?[6] Í þeirri grein kom fram mikilvæg innsýn í upplifun 22 kvenna sem sátu í stjórnum allra skráðra félaga á Íslandi 2021 á ráðningarferli forstjóra, þar var varpað nýju ljósi á það hvernig þær upplifa að ráðningarferlið sjálft viðhaldi kynjahalla og hvernig þær sjá fyrir sér að með því að hafa ráðningarferlið opnara og formlegra, megi draga úr kynjahalla í stjórnendastöðum í atvinnulífinu. Þar voru karlkyns stjórnarmenn m.a. gagnrýndir og hin sterku tengslanet þeirra, og að konur nytu ekki nægjanlegs stuðnings í forstjórastöður, þrátt fyrir að margar hverjar væru afar hæfar til starfans. Þetta leiddi af sér nýja rannsókn, þar sem ákveðið var að skoða sérstaklega upplifun og reynslu þessara sömu 22 stjórnarkvenna í skráðum félögum af forystuhæfni kvenna til forstjórastarfa í skráðum félögum, tengslanet og hvort stuðningur sé fyrir hendi við konur til að gegna forstjórastöðum, sú grein mun birtast í Tímariti um Viðskipti og efnahagsmál nú í desember 2022[7]. Fyrir rétt rúmu ári síðan var engin kona forstjóri í skráðu félagi, nú eru þær þrjár. Með ákveðinni hugarfarsbreytingu og með því að taka ákvörðun um jöfn tækifæri kynjanna til stjórnunarstarfa, þá getum við raunverulega orðið til fyrirmyndar. Látum ekki önnur 17 ár líða.

5 Ásta Dís Óladóttir (12.október 2022). Erum við að beita úreltum aðferðum? Erindi á ráðstefnu Jafnvægisvogarinnar 2022. Í beinni útsendingu á Rúv. https://www.youtube.com/watch?v=oMGS_RyDjw4

6 Þóra H. Christiansen, Ásta Dís Óladóttir, Erla S. Kristjánsdóttir, Sigrún Gunnarsdóttir (2021). Forstjóraráðningar í þjóðhagslega mikilvægum fyrirtækjum: Kynjahalli, útilokun og ófagleg ráðningarferli? http://www.irpa.is/article/view/a.2021.17.1.5

7 Ásta Dís Óladóttir, Sigrún Gunnarsdóttir, Þóra H. Christiansen og Erla S. Kristjánsdóttir. (2022). Reynsla stjórnarkvenna af forystuhæfni, tengslaneti og stuðningi við konur til að gegna forstjórastöðu. Tímarit um viðskipti og efnahagsmál, 19(2),

einkamál.is

Piparkökur & gráðaostur



Ólíkleg pör í 20 ár!



GYLFI MAGNÚSSON
Prófessor við viðskipta-fræðideild HÍ

KYNLEGUR VINNUMARKAÐUR

Formleg menntun og kennsla var frá örófi alda viðfangsefni karla, bæði hérlendis og erlendis. Konur settust fyrst á skólabekk í íslenskum framhaldsskólum um aldamótin 1900 og langt fram eftir 20. öldinni voru þær í miklum minni hluta. Hlutfall þeirra í Háskóla Íslands var lengst af enn lægra en í framhaldsskólum. Ein kona var meðal 45 nemenda fyrsta starfsár skólans.

Kennarahópurinn var með svipuðum kynjahlutföllum. Það lá í hlutarins eðli, til að kenna þarf menntun og meðan konur voru ekki í nemendahópnum komust þær ekki í kennarahópinn. Margrét Guðnadóttir varð fyrst kvenna prófessor á Íslandi, árið 1969. Þær næstu komu ekki fyrr en 1988. Það er ótrúlega stutt síðan.

Frá sjónarhóli nútímans er óumdeilt að þessi skipan mála var ótæk, líkt og svo margt annað í þjóðskipulagi fyrri tíma. Kynjunum var freklega mismunað með því að hindra aðgang kvenna að menntun. Í þessu fólst jafnframt mikil sóun á þeim mannauði sem býr í konum. Hér verður ekki hugað að fleiri kynjum en körlum og konum enda bjóða tölfræðigögn ekki upp á það.

Aukin menntun kvenna hefur skilað samfélaginu miklu. Ávinningurinn er mestur fyrir konur en því fer fjarri að þetta sé slæm þróun fyrir karlmenn. Það er sama hvert litið er, viðskiptalífið, opinberi geirinn, stjórnkerfið og lýðræðið, menning og listir njóta sín betur fyrir bæði kynin með aukinni menntun, hvort heldur er karla eða kvenna.

Þessi jákvæða þróun hefur þó eina hlið sem rétt er að staldra við. Slagsíðan í kynjaskiptingunni í menntakerfinu fer aftur sívaxandi en þessu sinni í hina áttina.

KYNJASKIPTING NEMENDA OG KENNARA Í ÍSLENSKA MENNTAKERFINU

Nemandi sem nú fetar hinn íslenska menntaveg, frá leikskóla og upp í háskóla, getur ekki átt von á því að sjá marga karlmenn við kennarastörf og þeim fer stöðugt fækkandi, a.m.k. hlutfallslega. Samnemendurnir verða einnig yfirleitt að meiri hluta konur eftir að skyldunámi lýkur.

Það kemur sennilega engum á óvart að leikskólakennarar eru flestir konur eða rétt um 92%. Hefur körlum þar þó farið fjölgandi. Hlutfallið er aðeins jafnara í grunnskólum, þar eru konur þó rúm 82% kennara og hefur dregið í sundur með kynjunum undanfarin ár. Það er ekki fyrr en í framhaldsskólum sem talsverðar líkur eru á að fá karl sem kennara. Einnig þar eru þeir þó í minni hluta eða 46%.

Það er eingöngu í háskólum þar sem hlutföll kynjanna eru nokkuð jöfn. Árið 2021 urðu konur þó fleiri en karlar meðal fastráðinna kennara, þ.e. aðjúnkta, lektora, dósenta og prófessora í Háskóla Íslands. Litlu munaði, konurnar voru 392 en karlarnir 391. Stundakennsla er hins vegar borin uppi af konum. Árið 2021 voru þær 64% stundakennara í Háskóla Íslands.

Í háskólum sést vel hve lágt hlutfall kvenna lauk doktorsnámi lengst af. Konur voru 37% prófessora í HÍ árið 2021. Til að verða prófessor þarf alla jafna langan starfsaldur og langflestir þeirra hafa lokið doktorsprófi. Fremur lágt hlutfall kvenna meðal prófessora endurspeglar því annars vegar misskiptingu kynjanna í doktorsnámi og hins vegar lágt hlutfall kvenna í stétt háskólakennara fram eftir 20. öldinni. Háskólakennarar byrja alla jafna feril sinn sem lektorar. Þar voru karlar talsvert færri en konur árið 2021 eða 40%. Ef þetta hlutfall helst í nýliðun háskólakennara jafnast væntanlega smám saman kynjahlutfallið meðal dósenta og prófessora, með framgangi lektora í dósenta og síðan prófessora.

Raunar er útlit fyrir að konur verði á endanum talsvert fleiri en karlar meðal háskólakennara sé horft til hlutfallanna í nemendahópnum og meðal nýliðanna í kennslunni. Körlum fækkar mjög hlutfallslega meðal

háskólanema. Skólaárið 2019 til 2020 voru konur 64% þeirra sem luku fyrsta háskólaprófi á Íslandi og 69% þeirra sem luku meistaragráðu.

Karlar eru raunar örlítið fleiri en konur meðal nemenda á framhaldsskólastigi eða 52% árið 2020 en það skýrist einkum af því að þeir eru mun fleiri en konur í ýmiss konar verknámi. Konurnar eru mun fleiri á bóknámsbrautum.

Skipting háskólanema eftir kyni gefur sterka vísbendingu um kynjaskiptingu sérfræðistétta framtíðarinnar. Þær verða flestar kvennastéttir. Af 26 deildum Háskóla Íslands útskrifuðu einungis 5 í fyrra fleiri karla en konur úr grunnnámi og ein deild jafnmarga karla og konur. 4 deildanna útskrifuðu fleiri karla en konur með meistaragráðu. Þrjár þeirra deilda útskrifuðu verkfræðinga og ein hagfræðinga.

Það er kunnara en frá þurfi að segja að konur eru nú í miklum minni hluta meðal stjórnenda í viðskiptalífinu og gengur hægt að breyta því, þrátt fyrir m.a. jafnréttislög og lögbundna kynjakvóta. Það endurspeglar m.a. kynjaskiptinguna meðal viðskipta- og laganema fortíðarinnar. Ætla má að það muni breytast eftir því sem konum fjölgar meðal útskrifaðra viðskiptafræðinga og lögfræðinga í ljósi þess hve áberandi þær stéttir eru í bæði viðskiptalífi landsmanna og raunar einnig stjórnkerfinu og stjórnmálum. Í fyrra útskrifaði viðskiptafræðideild Háskóla Íslands 1,9 konur með meistaragráðu fyrir hvern karl og lagadeildin 2 konur fyrir hvern karl.

Það kemur vart á óvart að hjúkrunar- og ljósmóðurfræðideild er í sérflokki hvað varðar skakkt kynjahlutfall. Þar ná karlar ekki einu prósenti útskrifaðra nemenda. Í öðrum deildum heilbrigðisvísinda er hlutfallið jafnara en þó einnig mjög skakkt, með tvær eða fleiri konur fyrir hvern karl. Svipuð hlutföll eru á menntavísindasviði.

Það er því allt útlit fyrir að hlutfall kvenna meðal kennara á öllum skólastigum eigi enn eftir að hækka, nema e.t.v. í leikskólum. Myndin sem blasir við að heilbrigðiskerfinu er svipuð, þar stefnir í að sérfræðistéttirnar verði smám saman með konur í miklum meiri hluta sé það ekki þegar staðan.

Helstu sérfræðistéttirnar þar sem áfram stefnir í talsverðan meiri hluta karla eru verkfræðingar og þeir sem fást við skyldar greinar svo sem stærðfræði og eðlisfræði, að ógleymdum hagfræðingunum.

KYNJAHLUTFÖLL STARFSTÉTTA

Tölur um kynjahlutföll í einstökum atvinnugreinum sýna á sama hátt mjög ólíkar áherslur kynjanna. Karlar eru mjög áberandi í framleiðslugreinum og þjónustugreinum í einkageiranum en konur í heilbrigðis-, félags- og menntakerfinu í opinbera geiranum. Taflan sýnir skiptinguna í völdum greinum.

Samtals vinnur rétt um 50% kvenna við opinbera stjórnsýslu, fræðslustarfsemi, heilbrigðis- og félagsþjónustu en einungis 15% karla. Það er sláandi munur.

Sá munur sem fram kemur á starfsvali kynjanna bendir



eindregið til þess að verulegur munur sé á því hverju sóst er eftir við valið. Menntakonur virðast í miklu ríkari mæli en karlar sækjast eftir því sem flokka má sem mjúk sérfræðistörf, svo sem störf við umönnun, fræðslu, heilsugæslu og félagslega þjónustu. Karlar sem fara í háskólanám velja frekar greinar með harðari ímynd, svo sem verkfræði, tæknifræði og hagfræði og reyndar einnig í talsverðum mæli lögfræði og viðskiptafræði. Karlarnir eru líka miklu fleiri í iðnnámi.



Mikil umsvif hins opinbera í mennta- og heilbrigðisgeiranum og sókn kvenna í að mennta sig til starfa í þeim geirum þýðir óhjákvæmilega að konur eru líklegri en karlar til að starfa hjá hinu opinbera. Rúm 70% þeirra sem greiða iðgjöld í Lífeyrissjóð starfsmanna ríkisins, LSR, eru konur og 66% þeirra sem greiða í Brú, sem er helsti lífeyrissjóður starfsmanna sveitarfélaga. Konur eru um 70% félagsmanna BHM.

NOKKUR HAGFRÆÐILEG ÁLITAMÁL

Miklum mannauði er sóað með því að útiloka einn þjóðfélagshóp frá tilteknu námi eða störfum. Það er hins vegar flóknara að meta áhrif þess ef þjóðfélagshópur kýs að því er virðist af fúsum og frjálsum vilja að sækjast ekki eftir tiltekinni menntun eða störfum. Sé skýringin fordómar munu afleiðingarnar ekki einungis birtast á þann veg að einhverjir verða sjálfir fyrir tjóni vegna þess að þeir fara ekki í störf sem myndu henta þeim vel. Tjónið lendir einnig á öðrum, t.d. þannig að leikskólabörn fá ekki notið hæfileika karlmanna við kennslu.

Hafi fullorðnir einstaklingar frelsi til að velja sér menntun og starfsvettvang, ákveða sig á grundvelli góðra upplýsinga og án óeðlilegs utanaðkomandi þrýstings ætti alla jafna ekki að vera ástæða til að ætla að valið takist illa. Við þessar aðstæður er erfitt að sjá réttlætingu þess að hlutast sé til um val einstaklinganna eða gripið til annarra aðgerða til að jafna kynjahlutföll, nema litið sé svo á að það sé eftirsóknarvert í sjálfu sér að kynjahlutföll séu sem jöfnust á sérhverri námsbraut og starfsgrein. Ekki er hægt að sjá neinar augljósar ástæður sem réttlætt geta íhlutun hins opinbera, skólayfirvalda eða annarra.

TÚLKUN OG FRAMTÍÐARSÝN

Haldist sú skipting sem nú sést í háskólanámi þá munu konur sinna sérfræðistörfunum í mun ríkari mæli en karlar. Þær munu sjá að mestu leyti um menntakerfi landsmanna og að miklu leyti um heilbrigðiskerfið.

Konur hafa alltaf sinnt stærstum hluta uppeldis innan heimilanna og það virðist breytast hægt. Ýmsar stofnanir aðrar en heimilin, svo sem leikskólar, sinna sífellt stærri hluta uppeldis íslenskra barna en sá hluti virðist einnig ætla að vera að mestu unninn af konum. Þeir Íslendingar sem fæðast á 21. öldinni verða því ef svo fer sem horfir fyrst og fremst aldir upp og menntaðir af konum.

Hlutur kvenna meðal sérfræðinga í einkageiranum virðist ætla að verða svipaður og karla. Væntanlega verður það jafnframt til að hækka hlutfall kvenna meðal stjórnenda í viðskiptalífinu.

Þær sérfræðistéttir sem hafa verið kvennastéttir til þessa virðast ætla að vera það áfram. Þær sérfræðistéttir sem hafa verið karlastéttir eru hins vegar flestar að breytast í kvennastéttir eða a.m.k. stéttir með nokkuð jafnt hlutfall kynjanna.

Vel hefur tekist til við að opna skólakerfið fyrir konum og laða þær til náms. Ekki virðist ganga jafnvel að fá karla til að ganga menntaveginn. Hér hefur ekki verið reynt að grennslast fyrir um skýringar þess. Það blasir þó við að skýringin á lágu hlutfalli karla nú er ekki sú sama og á lágu hlutfalli kvenna áður fyrr. Konurnar áttu þess sjaldan kost að fara í langskólanám. Nú eiga karlarnir þess kost en kjósa að gera það ekki. Hlutfallsleg fækkun karla í háskólum hefur þó ekki orðið vegna þess að lægra hlutfall karla í hverjum árgangi fari í þessa skóla heldur vegna þess að konunum sem gera það hefur fjölgað mun hraðar.

Hér er ekki ætlunin að leggja mat á það hvort sú þróun sem lýst hefur verið er góð eða slæm eða koma með tillögur til breytinga. Þó er sú spurning áleitin hvort menntakerfið sé að bregðast piltum að einhverju marki, hvort hægt sé að bregðast við því og þá með hvaða hætti.





prentmet Oddi

heildarlausnir í prentun



Við erum sérfræðingar í prentun bóka, almennu prentverki og framleiðslu umbúða. Íslensk framleiðsla.

ÍSLENSKT
LÁTTU ÞAÐ GANGA

Leyfðu okkur að finna bestu, hagkvæmustu og umhverfisvænustu leiðina fyrir þig.

Umbúðir
Almenn prentun
Bækur
Límmiðar

Lynghals 1, 110 Reykjavík 5 600 600
Eyravegi 25, 800 Selfoss 482 1944
Glerárgötu 28, 600 Akureyri 4 600 700

prentmetoddi.is

UMHVERFISVOTTUÐ PRENTSMIÐJA



EMIL DAGSSON
ritstjóri Vísbendingar

ÁBYRGÐ EFNAHAGSLEGS SJÁLFSTÆÐIS

Efnahagsmál skipta okkur öll máli hvort sem okkur líkar það eða ekki. Undanfarið hafa átt sér stað miklar vendingar í efnahagsmálum, verðbólga er í hæstu hæðum, stýrivextir hafa verið hækkaðir skarpt og þar með hefur greiðslubyrði margra heimila aukist. Seðlabankastjóri hvetur landsmenn til þess að hemja sig í utanlandsferðum en engu að síður eru met slegin eitt á fætur öðru í innlendri neyslu yfir hátíðirnar. Ekki er langt síðan að hér geisaði heimsfaraldur sem setti marga efnahagslega þætti úr skorðum enda var þá meira í húfi en hagtölur, þ.e.a.s. líf og heilsa fólks. Þó íslenskt samfélag sé að miklu leyti komið úr þeim vanda sem fylgdi heimsfaraldrinum finnast merki hans enn í heimshagkerfinu. Skarpar efnahagslegar breytingar á við þær sem hafa verið taldar hér skapa óvissu í daglegu lífi fólks svo sem um atvinnu, tekjur og húsakost. Neikvæð áhrif óvissu eru ekki síður áhyggjurnar sem henni fylgir en ætíð er að verða ljósara hversu alvarleg áhrif fjárhagsáhyggjur hafa á andlega og líkamlega heilsu fólks. Mikilvægt er að skilja áhrif ýmissa efnahagslegra þátta á við verðbólguþróun, erlent vöruverð og stýrivexti en skilningur á áhrifum þeirra er sérstaklega aðkallandi í dag. Þó að aukinn skilningur á efnahagslegum málefnum dragi ekki endilega úr efnahagslegri óvissu, og síst þeirri sem er tilkomin vegna heimsfaraldurs, getur aukinn skilningur á fjármálum aukið fjárhagslegt öryggi fólks og þar meðal annars dregið úr áhyggjum sem óvissa getur myndað. Upplýst opinber efnahagsumræða er eitt helsta tól sem samfélög hafa til að auka skilning og þekkingu á virkni og gangi þjóðarskútunnar og þar með stuðlað að aukinni þekkingu um efnahagsmál.

MIKILVÆGT FYRIR ÍSLAND

Mikilvægi upplýstrar og virkrar efnahagsumræðu á sérstaklega við í hagkerfum á við okkar Íslendinga. Sögulega hefur hagkerfið verið mjög sveiflukennt, enda rekum við minnsta myntsvæði heims með virka peningastefnu og í þokkabót höfum við lítil sem engin höft á fjármagn inn og úr landinu. Ekki þurfa að eiga sér stað miklar breytingar á heimshagkerfinu til að þess að miklar efnahagsleg áhrif finnast hér innanlands. Ef sveiflur í verðbólgu og hagvexti á Íslandi eru bornar saman á einfaldan hátt við önnur Norðurlönd sést að þær hafa verið mestar hér. Á töflu 1 sjást staðalfrávik og meðaltöl í verðbólgu og hagvexti frá árinu 2010 til 2021, en þar sést að allar þær mælingar eru hæstar hér að frátöldum meðalhagvexti sem var hærri í Svíþjóð. Miklar sveiflur í hagtölum mynda óvissu enda gera sveiflur sjaldnast boð á undan sér. Einnig er mat á sveiflum ein helsta leið sem er notuð til að meta áhættu, t.a.m. á hlutabréfum.

Vegna sögulega hárrar verðbólgu, sem sést líka á töflu 1, þurfa allir angar efnahagsins sífellt að huga að verðtryggingu og annars lánafyrirkomulags. Með lántöku gerum við nefnilega kröfu um að almenningur taki sér stöðu út frá framtíðarhugmyndum þeirra um þróun á efnahagslegum þáttum á við verðbólgu og stýrivöxtum. Þótt í raun taki flestir slíka stöðu aðallega út frá greiðslugetu þess tíma sem lánið er tekið er oft heldur óljóst á tíma lántöku hver raunveruleg greiðslubyrði mun verða af t.d. húsnæðislánum út lánstíma. Þrátt fyrir að lán séu óverðtryggð með föstum vöxtum eru vextir þeirra aðeins fastir til nokkurra ára og munu þar með breytast yfir lánstíma ef lán er til lengri tíma sem þau eru oft. Slíkir vextir ættu þar með frekar að vera kallaðir tregbreytanlegir vextir heldur en nokkurn tímann fastir. Verðtrygging er mikilvæg til þess að tryggja lánveitingar í sveiflukenndu hagkerfi á við okkar og sést það einkum vel nú um þessar mundir. Hins vegar þurfum við þá líka að tryggja að almenningur geti tekið þátt í

TAFLA 1 MEÐALTAL OG STAÐALFRÁVIK Í HAGVEXTI OG VERÐBÓLGU Í PRÓSENTUM, 2010 TIL 2021.

		Ísland	Danmörk	Noregur	Svíþjóð	Finnland
Hagvöxtur	**Meðaltal**	2,18	1,72	1,48	2,38	1,05
	Staðalfrávik	3,71	1,68	1,28	2,29	1,93
Verðbólga[1]	**Meðaltal**	2,48	1,09	2,18	1,30	1,45
	Staðalfrávik	2,64	0,95	1,03	0,76	1,09

[1] Hér er verðbólga breyting á samræmdri vísitölu neysluverðs. Heimild: Eurostat.

efnahagákvörðunum með fræðslu og upplýstri umfjöllun um efnahagsmál að vopni. Fjármálalæsi almennings skiptir hér miklu máli og ætti að eiga stóran sess í almennri námskrá í skólum, sérstaklega ef við viljum halda áfram á þeirri vegferð að halda í okkar efnahagslega sjálfstæði með eigin mynt og seðlabanka.

HLUTVERK VÍSBENDINGAR

Hjá Vísbendingu höldum við á lofti þeim mikilvæga boðskap um að efnahagsleg umfjöllun skiptir okkur öll máli og að í hagkerfum á við Ísland skipti líka opinber umræða um efnahagsmál gríðarlega miklu máli. Ekki er það aðeins vegna þess að með meiri þátttöku og skilningi almennings á aðgerðum ríkisins og seðlabanka geti aðgerðir þeirra skilað betri árangri, heldur einnig er það til þess að almenningur geti sýnt það mikilvæga lýðræðislega aðhald sem felst í opinberri umræðu. Með auknum skilningi á efnahagsmálum þurfa þau við völd nefnilega að vanda vinnubrögð sín betur. Slæmt er þegar stjórnmálamenn slá á neikvæða umfjöllun um málefni í þeirra ábyrgð með yfirlýsingum á við að „almenningur skildi ekki hvað var um að vera“. Of oft er almenningi kennt um fjárhagserfiðleika sína þar sem haldið er fram „að fólk hefði bara átt að vita betur“. Miklar kröfur eru gerðar til almennings um efnahagslega þekkingu, sérstaklega í landinu sem rekur minnsta myntsvæði heims og gefur fjármálalæsi og kennslu á efnahagsmálum ekki stóran sess í formlegri kennsluskrá skóla. Mikilvægt er að allir í samfélaginu hafi góðan skilning á hvernig þjóðarskútan er rekin en ekki aðeins fáeinir sérfræðingar í landinu. Til þess þurfum við að efla kennslu og stuðla að virkri opinberri umræðu um efnahagsmál. Þau mál varða okkur öll því ef við ætlum að gera þetta sjálf þá þurfum við að vita hvernig þetta er gert.





KATRÍN ÓLAFSDÓTTIR
dósent við Háskólann í Reykjavík

HVERJU RÁÐA KONURNAR?

Við státum okkur af því að hafa verið fyrst til að kjósa konu sem forseta í lýðræðislegum kosningum. Við státum okkur einnig af því að hafa verið með fyrstu opinberlega samkynhneigðu konuna sem forsætisráðherra. Þá er Ísland ár eftir ár efst á lista yfir minnsta kynjamun (World Economic Forum). Sem sagt, jafnrétti er náð, ekki satt? Við skulum rýna nánar hver stjórna landinu og hver stjórna hagsmunum og fjármunum.

HVERNIG ER STAÐAN Í HAGSTJÓRN?

Ef við lítum fyrst til hins opinbera, þeirra aðila er sinna hagstjórn hvort sem er ríkisfjármálastjórn eða peningamálastjórn, þá virðist kynjahlutfallið nokkuð jafnt.

Í kosningum til Alþingis í september 2021 var hlutfall karla og kvenna svipað, en þó voru fleiri karlar kosnir en konur, eða 33 karlar á móti 30 konum. Þegar ríkisstjórn var mynduð í kjölfarið voru ráðherrar 11 talsins, sjö karlar á móti fimm konum. En það má ekki gleyma því að forsætisráðherrann er kona.

Í nefndum á vegum ráðuneyta var kynjahlutfallið í heild nokkuð jafnt á árinu 2021, hlutfall kvenna var 51% og karla 49%. Af þeim nefndum sem skipaðar voru á árinu 2021 voru 80% skipaðar í samræmi við ákvæði 28. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna sem tóku gildi í ársbyrjun 2021. Það var þó einungis utanríkisráðuneyti sem tókst að skipa allar nefndir og ráð í samræmi við ákvæði laganna (Jafnréttisstofa, 2022).

Seðlabankinn hefur meðal annars með höndum framkvæmd peningastefnu og að tryggja fjármálastöðugleika. Honum er stjórnað af einum bankastjóra og þremur varaseðlabankastjórum. Kynjahlutfallið meðal þessara fjögurra er 50/50, en seðlabankastjóri er karl. Peningastefnunefnd tekur ákvarðanir um beitingu stjórntækja í peningamálum. Hún er skipuð þremur körlum og tveimur konum (hlutfall kvenna 40%). Fjármálastöðugleikanefnd tekur ákvarðanir um beitingu stjórntækja fjármálastöðugleika. Í nefndinni sitja fjórir karlar og þrjár konur (hlutfall kvenna 43%). Kynjahlutföllin eru því tiltölulega jöfn, en í báðum nefndum hallar á konur.

Þegar kemur að hagstjórn virðist kynjahlutfallið við fyrstu sýn vera nokkuð jafnt, en oftar hallar á konur en karla. En eftir stendur spurningin um hvers vegna það eru einungis fjórar af hverjum fimm nefndum ráðuneyta sem eru skipaðar í samræmi við lög?

HVERNIG ER STAÐAN Í STJÓRNUM FYRIRTÆKJA Á ALMENNUM MARKAÐI?

Kynjamunurinn reynist mun meiri á almennum markaði en þeim opinbera. Af þeim 22 fyrirtækjum sem skráð eru á Aðalmarkað Kauphallar Íslands eru konur forstjórar í þremur. Konur stjórna því 14% fyrirtækja á Aðalmarkaði.

Á árinu 2013 tók gildi breyting á lögum um hlutafélög (lög nr. 2/1995). Í 63. grein segir meðal annars „Í stjórnum opinberra hlutafélaga og hlutafélaga þar sem starfa fleiri en 50 starfsmenn að jafnaði á ársgrundvelli skal hvort kyn eiga fulltrúa í stjórn þegar stjórn er skipuð þremur mönnum og þegar stjórnarmenn eru fleiri en þrír í slíkum félögum skal tryggt að hlutfall hvors kyns sé ekki lægra en 40%.“ Sambærilegt ákvæði má finna í lögum um einkahlutafélög (39. gr. laga nr. 128/1994).

Á árinu 2021, átta árum eftir að lögin tóku gildi var hlutfall stjórnarmanna í fyrirtækjum með 50 eða fleiri starfsmenn 65% karlar og 35% konur (Sjá töflu 1). Á heildina litið var því kynjahlutfall stjórnarmanna ekki í samræmi við ákvæði laganna. Verst var staðan í fyrirtækjum með 50 til 100 starfsmenn þar sem hlutfall karla var 69% og kvenna 31%. Stærstu fyrirtækin, með yfir 250 starfsmenn, voru eini stærðarflokkurinn sem fór að lögum þar sem karlar voru 59% og konur 41%.

TAFLA 1 KYNJASKIPTING STJÓRNARMANNA, STJÓRNARFORMANNA OG FRAMKVÆMDASTJÓRA Í FYRIRTÆKJUM 2021.

Fjöldi starfsmanna	Stjórnarmenn		Stjórnarformenn		Framkvæmdastjórar	
	Karlar	Konur	Karlar	Konur	Karlar	Konur
Undir 50	74%	26%	75%	25%	75%	25%
50-99	69%	31%	84%	16%	85%	15%
100-249	63%	37%	81%	19%	84%	16%
Yfir 250	59%	41%	83%	17%	81%	19%
Yfir 50	65%	35%	83%	17%	84%	16%
Öll fyrirtæki	73%	27%	75%	25%	76%	24%

Heimild: Hagstofa Íslands.

TAFLA 2 STJÓRN OG FRAMKVÆMDASTJÓRI ÝMISSA SAMTAKA FYRIRTÆKJA.

Samtök	Fjöldi stjórnarmanna	Fjöldi karla	Fjöldi kvenna	Hlutfall kvenna	Kyn formanns	Kyn framkvæmdastjóra
Samtök atvinnulífsins	21	12	9	43%	Karl	Karl
Samorka	7	4	3	43%	Kona	Karl
Samtök verslunar og þjónustu	8	6	2	25%	Karl	Karl
Samtök fyrirtækja í sjávarútvegi	19	19	0	0%	Karl	Kona
Samtök fjármálafyrirtækja	5	3	2	40%	Kona	Kona
Samtök ferðaþjónustunnar	7	4	3	43%	Kona	Karl
Samtök iðnaðarins	10	7	3	30%	Karl	Karl
Viðskiptaráð	38	21	17	45%	Karl	Kona

Heimild: Heimasíður samtakanna.

Fyrirtæki með færri en 50 starfsmenn, og lögin ná ekki til, voru með hlutfall stjórnarmanna 73% karlar og 27% konur og því langt frá viðmiðum laganna. Það vantar því töluvert upp á að íslensk fyrirtæki uppfylli skilyrði laganna um hlutfall kynja í stjórnum fyrirtækja átta árum eftir að lögin tóku gildi. Það er því ljóst að það er kominn tími til að innleiða viðurlög við brotum á þessu ákvæði.

Í stjórnum fyrirtækja eru almennt gerðar meiri kröfur til formanna og þeir hafa jafnan meiri völd en almennir stjórnarmenn. Í smærri fyrirtækjunum, með undir 50 starfsmenn, er hlutfall karlkyns stjórnarmanna svipað og hlutfall þeirra í stjórnum í heild, eða 75% á meðan konur eru stjórnarformenn 25% fyrirtækja (Sjá töflu 1). Í stærri fyrirtækjum, með fleiri en 50 starfsmenn, eru karlar formenn í stjórnum 83% fyrirtækja á meðan konur er formenn í 17% stjórna. Þetta er athyglisvert í því ljósi að stærri fyrirtækin eru líklegri til að uppfylla skilyrði laganna um kynjahlutfall í stjórnum, en virðast mæta því með því að velja karl til formennsku.

Eitt af því sem vonast var til að myndi breytast með tilkomu laganna um kynjahlutfall í stjórnum var að kynjahlutfall framkvæmdastjóra yrði jafnara. Á árinu 2021 voru 76% framkvæmdastjóra karlar og 24% þeirra konur. Meðal minni fyrirtækja (færri en 50 starfsmenn) var hlutfallið næstum það sama, en meðal stærri fyrirtækja (yfir 50 starfsmenn) var það enn ójafnara konum í óhag, þar sem karlar voru 84% framkvæmdastjóra á meðan konur voru 16% framkvæmdastjóra. Vonin um jafnara kynjahlutfall meðal framkvæmdastjóra hefur því ekki ræst.

Ef við skoðum skipan stjórna félaga með 50 starfsmenn eða fleiri eftir fyrirtækjum, þá eru stjórnir 189 hlutafélaga blandaðar og uppfylla skilyrði laganna um að minnsta kosti 40% af hvoru kyni, á meðan 67 stjórnir eru að meirihluta skipaðar karlmönnum (26% fyrirtækja). Einungis þrjú hlutafélaganna eru að meirihluta skipaðar konum (1% fyrirtækja).

Það hallar því mjög á hlutfall kvenna í æðstu stjórn fyrirtækja á almennum markaði, hvort sem um er að ræða stjórnir, stjórnarformennsku, forstjóra eða framkvæmdastjóra.

HVERNIG ER STAÐAN HJÁ SAMTÖKUM FYRIRTÆKJA Á ALMENNUM MARKAÐI?

Mörg hagsmunasamtök fyrirtækja eru öflug þegar kemur að því að halda hagsmunum meðlima sinna á lofti. Þannig hafa þau í gegnum tíðina getað haft áhrif á lagasetningu og önnur hagsmunamál sinna meðlima. Lítum á kynjahlutfall í stjórnum nokkurra þessara samtaka.

Í töflu 2 má sjá að konur eru hvergi í meirihluta stjórnarmanna í þessum hagsmunasamtökum. Hæst fer hlutfall

TAFLA 3 STJÓRN/BANKARÁÐ OG BANKASTJÓRI VIÐSKIPTABANKA.

Banki	Fjöldi stjórnarmanna	Karlar	Konur	Hlutfall kvenna	Kyn formanns	Kyn bankastjóra
Arionbanki	5	3	2	40%	Karl	Karl
Íslandsbanki	7	3	4	57%	Karl	Kona
Kvika	5	3	2	40%	Karl	Karl
Landsbankinn	7	3	4	57%	Kona	Kona

Heimild: Heimasíður bankanna.

TAFLA 4 STJÓRN OG FRAMKVÆMDASTJÓRI FIMM STÆRSTU LÍFEYRISSJÓÐANNA.

Lífeyrissjóður	Fjöldi stjórnarmanna	Karlar	Konur	Hlutfall kvenna	Kyn formanns	Kyn framkvæmdastjóra
Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins	8	4	4	50%	Kona	Kona
Lífeyrissjóður verslunarmanna	8	4	4	50%	Karl	Karl
Gildi lífeyrissjóður	8	4	4	50%	Karl	Karl
Birta lífeyrissjóður	8	4	4	50%	Kona	Karl
Frjálsi lífeyrissjóðurinn	7	4	3	43%	Kona	Karl

Heimild: Heimasíður lífeyrissjóðanna.

kvenna í 45% hjá Viðskiptaráði, en hjá Samtökum fyrirtækja í sjávarútvegi er ekki ein kona í stjórn. Af þessum átta samtökum eru konur formenn í þremur og jafnframt eru konur framkvæmdastjórar í þremur, þ.e. í 38% tilfella. Það er einungis hjá Samtökum fjármálafyrirtækja sem bæði formaður stjórnar og framkvæmdastjóri eru konur. Það ber að vísu að taka fram að framkvæmdastjórinn hefur sagt upp störfum, en þegar þetta er skrifað er ekki ljóst hver tekur við. Það hallar því á konur í stjórnun helstu hagsmunasamtaka fyrirtækja.

HVERNIG ER STAÐAN Á FJÁRMÁLAMARKAÐI?

Vefritið Kjarninn tekur reglulega saman upplýsingar um kynjahlutfall þeirra sem stýra fjármagni hérlendis. Samkvæmt nýjustu úttekt Kjarnans sem nær til 104 æðstu stjórnenda í fjármálageiranum eru 91 karl og 13 konur og hlutfall kvenna því einungis 13% (Kjarninn, 2022).

Byrjum á að skoða kynjaskiptingu í stjórn og meðal bankastjóra viðskiptabankanna fjögurra. Sjá töflu 3.

Í öllum bönkunum er hlutfall kvenna í stjórn að minnsta kosti 40% og uppfyllir því ákvæði laganna. Hér ber þó við að í þeim tveimur bönkum sem eru að hluta eða að mestu í eigu ríkisins, Íslandsbanka og Landsbanka, eru konur í meirihluta stjórnarmanna. Þessum tveimur bönkum er einnig stjórnað af konum og þá eru í Landsbankanum bæði formaður bankaráðs og bankastjóri konur. Eftir stendur að bankarnir sem eru ekki í opinberri eigu eru með lágmarksfjölda kvenna í stjórn og karla sem formann bankaráðs og karlkyns bankastjóra.

Lífeyrissjóðir stjórna stórum hluta af sparnaði einstaklinga hér á landi. Við skulum því skoða kynjasamsetningu stjórna fimm stærstu lífeyrissjóðanna (Sjá töflu 4). Eignir þessara fimm sjóða nema 63% af heildareignum lífeyrissjóða.

Hér ber því við að fjórar af fimm stjórnum eru skipaða körlum og konum að jöfnu. Eingöngu Frjálsi lífeyrissjóðurinn er skipaður körlum að meirihluta, en þó er hlutfall kvenna yfir lögbundnu lágmarki. Kona er formaður stjórnar í þremur af þessum fimm lífeyrissjóðum en kona er eingöngu framkvæmdastjóri í einum þeirra, reyndar þeim stærsta. Hér virðist því kynjahlutfall tiltölulega jafnt miðað við aðra hópa á almennum markaði.

HEFUR JAFNRÉTTI VERIÐ NÁÐ?

Hér hefur verið stiklað á stóru í lauslegri könnun á kynjahlutföllum í áhrifastöðum í samfélaginu. Hjá hinu opinbera virðist kynjahlutfallið alla jafna nokkuð jafnt, þó almennt sé hlutfall kvenna lægra en karla. Á almennum markaði hallar í flestum tilfellum á konur í áhrifastöðum. Undantekningar má finna í stjórnum þeirra tveggja banka sem eru að hluta í eigu ríkisins og í stjórnum stærstu lífeyrissjóðanna. Talningin segir auðvitað ekki alla söguna um hvar valdið í raun liggur, en gefur ákveðnar vísbendingar.

Rýr hlutur kvenna í mikilvægum stjórnunarstöðum á almennum markaði er tímaskekkja. Það þarf að skoða hvað veldur og hvernig er hægt að bæta stöðu kvenna á almennum vinnumarkaði. Augljóst skref er að innleiða refsingar þar sem ekki er farið að ákvæðum laga. Ef ekki er tekið á þessum kynjahalla, sérstaklega í stjórnun á almennum markaði, er hætta á að Ísland missi sæti sitt á lista yfir lönd sem státa af mestu kynjajafnrétti. Jafnrétti er ekki náð fyrr en það verður jafnalgengt að sjá konur í meirihluta og karla. Ljóst er að mikið vantar upp á því takmarki sé náð.

Heimildir

Hagstofa Íslands (e.d.). Fyrirtæki. Fyrirtæki - Hagstofa Íslands

Jafnréttisstofa. Skýrsla Jafnréttisstofu um nefndir, ráð og stjórnir á vegum ráðuneytanna árið 2021 (2022). skyrsla-jafnrettisstofu-um-nefndir-rad-og-stjornir-a-vegum-raduneytanna-arid-2021.pdf

Kjarninn (2022). Karlar ráða íslenskum peningaheimi en konur að mestu í aukahlutverkum. Karlar ráða íslenskum peningaheimi en konur að mestu í aukahlutverkum (kjarninn.is)

World Economic Forum. The Global Gender Gap Report.





Hátíðarkveðjur

Íslendingar eiga kost á fullum orkuskiptum þar sem græna og endurnýjanlega orkan okkar leysir bensín og olíu að fullu af hólmi.

Orkufyrirtæki þjóðarinnar ætlar að stuðla að þessum orkuskiptum, enda er framtíðarsýn okkar sjálfbær heimur knúinn endurnýjanlegri orku. Við ætlum áfram að hámarka verðmæti þeirra endurnýjanlegu orkulinda sem Landsvirkjun er trúað fyrir, með sjálfbærni og hagkvæmni að leiðarljósi.

Við tökum vel á móti framtíðinni.

Landsvirkjun