



Hvar eru konurnar?

Staða kvenna í sjávarútvegi á Íslandi í samanburði við helstu nágrannalönd

Elísabet M. Richardsdóttir

Leiðbeinandi: Ásta Dís Óladóttir, lektor

Október 2018



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

Hvar eru konurnar?

Staða kvenna í sjávarútvegi á Íslandi í samanburði við helstu nágrannalönd

Elísabet M. Richardsdóttir

Lokaverkefni til BS-gráðu í viðskiptafræði

Leiðbeinandi: Ásta Dís Óladóttir, lektor

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Október 2018

Hvar eru konurnar? Staða kvenna í sjávarútvegi á Íslandi í samanburði við helstu nágrannalönd

Ritgerð þessi er 6 eininga lokaverkefni til BS-prófs við Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2018 Elísabet M. Richardsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent ehf.

Reykjavík, 2018

Formáli

Ritgerð þessi er 6 ETCS eininga lokaverkefni til BS-prófs við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands og er hún hluti af 180 ETCS eininga námi. Leiðbeinandi verkefnisins er Ásta Dís Óladóttir, lektor við Háskóla Íslands, og fær hún mínar innilegustu þakkir fyrir góða leiðsögn og faglegar ábendingar. Einnig vil ég þakka fjölskyldu minni, vinum og vinnuveitanda fyrir skilning, tillitssemi og þolinmæði meðan á námi og ritgerðarvinnu stóð. Án þeirra hefði þetta ekki verið mögulegt.

Útdráttur

Markmið með þessu verkefni er að skoða stöðu kvenna í stjórnunarstörfum í íslenskum sjávarútvegi og verður staða þeirra í helstu nágrannalöndum einnig skoðuð til samanburðar. Gögnum um stöðu kvenna í sjávarútvegi, bæði hérlendis sem og erlendis, var aflað með því að rýna í rannsóknir sem gerðar hafa verið á efninu. Auk þess gerði höfundur könnun á kynjasamsetningu æðstu stjórnenda í stærstu sjávarútvegs- og útflutningsfyrirtækjum landsins.

Konur hafa í aldanna rás gegnt veigamiklu hlutverki í sjávarútvegi Íslendinga en hann er einn af okkar mikilvægustu atvinnugreinum. Þrátt fyrir að konur séu um helmingur vinnuafls í sjávarútvegi þykir greinin vera afar karllæg, sama til hvaða landa er litið. Niðurstöður benda til þess að staða kvenna í stjórnunarstörfum í sjávarútvegi Íslands sé svipuð stöðu kynsystra þeirra í helstu nágrannaríkjum. Öllum stærstu sjávarútvegsfyrirtækjum heims er stýrt af karlmönnum og það sama er uppi á teningnum hér á landi. Konur eru vart sjáanlegar meðal æðstu stjórnenda en fjölgar eftir því sem neðar dregur í valdastiganum. Helst er að finna konur í æðstu stöðum fyrirtækja með fáum starfsmönnum eða ef um fjölskyldufyrirtæki er að ræða.

Rannsóknir benda til þess að fyrirtæki með jafnari hlut kynja í stjórn, eða stjórnendateymi sínu, vegni betur en þeim þar sem hallar á annað kynið. Í því ljósi er mikilvægt fyrir eigendur sjávarútvegsfyrirtækja og annarra áhrifavalda í sjávarútvegi landsins að gera sér grein fyrir þeim ávinningi sem hlýst ef þeir kjósa að auka þátttöku og áhrif kvenna innan greinarinnar.

Efnisyfirlit

1	Inngangur	8
2	Fræðileg umfjöllun	10
2.1	Íslenskur sjávarútvegur.....	10
2.2	Norskur sjávarútvegur	12
2.3	Jafnrétti kynjanna.....	13
2.4	Hvað stendur í veginum?	15
2.5	Rannsóknir um stöðu kvenna í sjávarútvegi	17
2.5.1	Skýrsla Sjávarútvegsráðuneytisins	17
2.5.2	Konur í sjávarútvegi (KIS).....	18
2.5.3	Erlendar rannsóknir á stöðu kvenna í sjávarútvegi.....	19
2.5.4	Alþjóðleg samtök kvenna í sjávarútvegi (WSI).....	20
2.5.5	Upplýsingar af heimasíðum fyrirtækja í sjávarútvegi.....	20
3	Niðurstöður	22
3.1	Hvar eru konurnar?	22
3.2	Kvenkyns stjórnendur.....	23
3.3	Konur í stjórnarsetu.....	26
3.4	Er þörf á fleiri konum?	28
4	Umræður og lokaorð	30
	Heimildaskrá	32

Myndaskrá

Mynd 1: Flokkun fyrirtækja í sjávarútvegi. Höfundur Hörður Sævaldason 18

Töfluskrá

Tafla 1: Nafn æðsta stjórnanda stærstu sjávarútvegsfyrirtækja Íslands auk
nokkurra útflutningsfyrirtækja. 24

1 Inngangur

Konur hafa gegnt veigamiklu hlutverki í íslenskum sjávarútvegi í aldanna rás, og er hlutverk þeirra til greinarinnar óumdeilanlegt, en það verður ekki fram hjá því litið að kynjaskipting starfa innan sjávarútvegsins er í miklu ójafnvægi. Frá ómunatíð hafa konur helst starfað á bakvið tjöldin í lágt launuðum störfum innan fiskvinnsluhúsanna eða við almenn skrifstofustörf. Karlmennt sitja hins vegar oft en ekki í stólum framkvæmdastjóra og stjórnarmanna sjávarútvegsfyrirtækjanna og hafa þeir þannig haft tögl og hagdir í auðlindastjórn íslensks sjávarútvegs án þátttöku kvenna (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2017; Monfort, 2015; Sjávarútvegsráðuneytið, 2007)

Allt frá því að Íslendingar tóku þá forystu á heimsvísu að færa út fiskveiðilögsögu sína hefur sjávarútvegurinn spilað stórt hlutverk í huga þjóðarinnar. Umhverfis Ísland er að finna einar auðugustu fiskislóðir í gjörvöllu Norður-Atlantshafi. Má segja að fiskurinn í sjónum hafi haldið lífi í íslensku þjóðinni á öldum áður þegar íbúar lifðu af á rýru landi og viðkvæmri náttúru (Jón Þ. Þór, 2002). Afurðir hafsins og útflutningur þeirra hafa meðal annars átt þátt í því að færa Ísland frá því að vera ein af fátækustu þjóðum heims í að vera ein af þeim efnaðri. Því með góðu fiskveiðistjórnunarkerfi, aukinni þekkingu og bættri nýtingu afurða hafa Íslendingar náð þeim áfanga að vera ein af farsælustu fiskveiðiþjóðum heims (Ágúst Einarsson, 2016; Íslandsbanki, 2015; Jón Þ. Þór, 2002).

Kveikjan að verkefni þessu má rekja aftur um mörg ár en sjávarútvegurinn, þá helst útflutningur sjávarafurða, hefur skipað stóran sess í lífi höfundar frá því hann var ungur en móðir höfundar vann í einu stærsta útflutningsfyrirtæki sjávarafurða á þeim tíma. Í minningunni var fyrirtækið sem móðirin starfaði hjá einungis mannað karlkyns stjórnendum á meðan konurnar sáu um símvörslu, bókhald og ritarastörf. Höfundur fór síðar að starfa í sömu grein og gerir enn. Það sem vekur áhuga hans er að á öllum þeim árum sem hann hefur verið viðloðinn sjávarútveginn er mjög áberandi hversu karllæg greinin er, svo virðist vera sem karlmenn sitji í öllum æðstu stöðum sjávarútvegsins, sama hvert litið er. Þótt sjá megi töluverða fjölgun kvenna í áhrifastöðum virðist enn vera skortur á. Því leikur höfundi forvitni á að vita hver staða kvenna í sjávarútvegi sé í raun og veru. Eru völdin einungis í höndum karlanna eða hafa konur náð að styrkja stöðu sína í kjölfar aukinnar umræðu um jafnrétti kynjanna?

Tilgangur með ritgerðinni er að gera grein fyrir stöðu kvenna í stjórnunarstöðum í íslenskum sjávarútvegi auk þess sem staða kynsystra þeirra í Norður-Evrópu, þá helst í Noregi, verður skoðuð til samanburðar.

Ástæða þess að Noregur varð fyrir valinu er sú að Norðmenn eru, líkt og Íslendingar, mikil fiskveiðipjóð og er sjávarútvegurinn ein af undirstöðuatvinnugreinum þar í landi, líkt og hann er á Íslandi (FAO Fisheries and Aquaculture Department, 2011). Til viðbótar er margt um líkt með löndunum tveimur þegar kemur að jafnrétti kynjanna, bæði sitja efst á lista Alþjóðaeftahagsráðsins þegar kemur að því að jafna hlut kynjanna (World Economic Forum, 2017). Í þessu ljósi þótti Noregur ákjósanlegt land til samanburðar þótt einnig verði litið til annarra landa Norður-Evrópu.

Í verkefni þessu verður leitast við að svara spurningunni:

Hver er staða kvenna í stjórnunarstöðum í íslenskum sjávarútvegi og hvernig standa þær í samanburði við konur í sömu grein í helstu nágrannalöndum?

Sjónum verður einkum beint að störfum kvenna í fyrirtækjum tengdum veiðum og vinnslu þótt einnig verði komið inn á stöðu þeirra í öðrum greinum sjávarútvegsins.

Rannsóknir benda til þess að jafnt kynjahlutfall innan stjórnendateymis fyrirtækja auki ávinning og samkeppnisforskot þeirra (Catalyst, 2013, júlí; Grant Thornton, 2018, mars). Því er mikilvægt fyrir stjórnendur og áhrifafólk innan greinarinnar að átta sig á að með auknu jafnrétti og bættum hlut kvenna í öllum þrepum valdastigans er hægt að auka afkomu og verðmæti fyrirtækja (Briceño-Lagos og Monfort, 2018).

Markmið með þessu verkefni er að gera eigendum og stjórnendum sjávarútvegsfyrirtækja grein fyrir stöðu kvenna í stéttinni og benda þeim á mikilvægi þess að hafa konur í stjórnendateymi sínu.

Greinin hefst á fræðilegu yfirliti þar sem fjallað er um sjávarútveg á Íslandi og í Noregi. Einnig er farið yfir nokkrar kenningar og hugtök sem tengjast jafnrétti kynjanna og þær hindranir sem verða á vegi kvenna á leið upp metorðastigann. Næst er kynning á helstu rannsóknum sem gerðar hafa verið á stöðu kvenna í sjávarútvegi, bæði héraðs og erlendis auk þess sem farið verður yfir könnun sem höfundur gerði á efninu. Í lokin er farið yfir niðurstöður rannsókna sem áður höfðu verið kynntar og leitast við að svara spurningunni sem varpað var fram í upphafi.

2 Fræðileg umfjöllun

Margt hefur verið ritað um jafnrétti kynjanna og það ójafnvægi sem ríkir þegar kemur að æðstu valdastöðum fyrirtækja og stofnana. Ótalmargar kenningar hafa verið settar fram hvers vegna svo er í pottinn búið og má finna margar ólíkar ástæður sem liggja þar að baki.

Í huga fólks er sjávarútvegurinn karllægur heimur með fastmótuðum staðalímyndum þar sem karlar fara til sjós og fara með völd á meðan konur sinna heimili, ásamt því að gera að afla þegar hann kemur í land (Monfort, 2015).

Í þessum kafla er byrjað á stuttu ágripi yfir sögu sjávarútvegs Íslendinga og Norðmanna og aðkomu kvenna að greininni. Næst er farið yfir helstu skilgreiningar og hugtök sem tengjast jafnrétti kynjanna. Auk þess er fjallað um helstu ástæður þess að konur eiga erfiðara en karlar með að feta sig upp metorðastigann. Í lok kaflans verða kynntar þær rannsóknir sem gerðar hafa verið á stöðu kvenna í sjávarútvegi, bæði hérlendis sem og erlendis.

2.1 Íslenskur sjávarútvegur

Afurðir hafsins hafa verið Íslendingum mikilvægar allt frá upphafi byggðar. Þessi auðlind hélt lífi í þjóðinni á öldum áður með því að færa henni mat á borð en auk þess lagði hún til verðmætar útflutningstekjur sem höfðu afgerandi áhrif á hag þjóðarinnar (Jón Þ. Þór, 2002). Sjávarútvegurinn hefur verið ein stærsta tekjulind og mikilvægasta atvinnugrein þjóðarinnar og hefur Ísland náð að festa sig í sessi sem ein fremsta fiskveiðiþjóð heims þrátt fyrir að vera ein hin fámennasta (Íslandsbanki, 2015). Árið 2017 skilaði sjávarútvegurinn næstmestum útflutningsverðmætum inn í íslenskt þjóðarþú, næst á eftir ört vaxandi ferðamannaíðnaði (Íslandsbanki, 2017).

Þegar litið er til hefðbundins sjávarútvegs er framlag veiða og vinnslu til landsframleiðslu á Íslandi í kringum 8-9% og stendur hann fyrir um 40% útflutningsverðmæta landsins (Ágúst Einarsson, 2016; Hagstofa Íslands, 2018e). Þáttur sjávarútvegs til landsframleiðslu er hins vegar ekki einungis bundinn við hefðbundnar veiðar og vinnslu því efnahagslegt og samfélagslegt mikilvægi greinarinnar nær lengra en það. Fjölmargar hliðargreinar hafa sprottið fram síðustu árin sem styðja við og þjónusta greinina. Þannig hefur skapast svokallaður sjávarklasi innan hennar en hann er þyrping

fyrirtækja sem tengjast hafinu og auðlindum þess (Ágúst Einarsson, 2016; Bjarki Vigfússon, Haukur Már Gestsson og Þór Vigfússon, 2016). Íslendingar hafa því þróast úr því að vera einhæf fiskveiðipjóð yfir í að vera fjölbreytt, skapandi og tæknivædd þjóð, sem leggur áherslu á tækninýjungar, fjárfestingu og nýsköpun. Þannig styður sjávarútvegurinn bæði beint og óbeint við ótalmargar þjónustu- og framleiðslugreinar landsins (Bjarki Vigfússon o.fl., 2016).

Þegar tekin eru saman heildaráhrif veiða og vinnslu auk allra hliðar- og stuðningsgreina má áætla að heildarhlutdeild sjávarútvegs til landsframleiðslu sé í kringum 20-25% og að heildarfjöldi starfa sé í kringum 25.000 (Ágúst Einarsson, 2016; Íslandsbanki, 2015).

Á Íslandi er löng hefð fyrir atvinnuþátttöku kvenna í sjávarútvegi. Flestar hafa þær starfað við vinnu í landi en í einhverjum tilfellum hafa þær þó einnig starfað til sjós (Sjávarútvegsráðuneytið, 2007). Konur eru um 70% vinnuafls í fiskvinnsluhúsum landsins þar sem þær starfa fyrst og fremst við flæðilínu, snyrtingu eða við skoðun og eftirlit. Eftir því sem ofar dregur í valdastigum fyrirtækjanna fækkar konum og karlar verða sýnilegri (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2017).

Árið 2017 var fjöldi starfsfólks í fullu starfi við veiðar og vinnslu á Íslandi um 6.900 talsins, karlmenn voru um 5.200 eða 75% vinnuafls og konur um 1.700 eða 25% vinnuafls (Hagstofa Íslands, 2018c).

Sjávarútvegur Íslands, þá sér í lagi sá angi sem tengist veiðum og vinnslu, er rótgróin karlagrein. Innan greinarinnar má finna konur í áhrifastöðum en þær er þá helst að finna innan þeirra stoðgreina sem tengjast útveginum, með beinum og óbeinum hætti. Má sem dæmi nefna Heiðrúnu Lind Marteinsdóttur, framkvæmdastjóra Samtaka fyrirtækja í sjávarútvegi (SFS), Katrínu Pétursdóttur, forstjóra Lýsis, Bertu Danielsdóttur, framkvæmdastjóra Sjávarklasans og Hólfríði Einarsdóttur, framkvæmdastjóra Ankra – Feel Iceland. Því er ljóst að innan greinarinnar eru til staðar góðar fyrirmyndir kvenna í áhrifastöðum í sjávarútvegi en fljótt á litið virðist sem konur séu meira áberandi innan þeirra íslensku sprotafyrirtækja sem hafa verið að koma fram á sjónarsviðið hin síðustu ár.

2.2 Norskur sjávarútvegur

Sjávarútvegur hefur verið Norðmönnum mikilvægur frá því á öldum áður þegar víkingar hófu verslun með þurrkaðan fisk til Miðjarðarhafsins. Upp frá því hefur hann gegnt efnahagslega mikilvægu hlutverki fyrir þjóðarbú Noregs og er hann önnur stærsta útflutningsgrein landsins, næst á eftir olíu og gasi (Sloan o.fl., 2004).

Noregur er ein stærsta fiskveiðiþjóð heims og hefur útvegurinn, allt þar til síðustu ár, byggst á veiðum á villtum fiski úr sjó, til dæmis þorski, síld og loðnu. Hin síðustu ár hefur fiskeldið hins vegar orðið æ mikilvægara og er nú svo komið að útflutningur eldisfisks er um tveir þriðju hluti alls fiskútflutnings frá Noregi. Laxinn er því orðinn verðmætari útflutningsvara en villti fiskurinn en Norðmenn eru stærstu framleiðendur laxeldisfisks í heiminum (FAO Fisheries and Aquaculture Department, 2011; Íslandsbanki, 2017; Statistics Norway, 2017b).

Fiskeldi Noregs hefur á örfáum áratugum þróast úr því að vera fámenn, staðbundin fjölskyldugrein í það að vera nútímalegur og tæknivæddur iðnaður sem samanstendur af stórum alþjóðlegum fyrirtækjum (Pettersen og Alsos, 2007). Með aukinni tæknivæðingu á árunum 1990-2010, jókst framleiðsla eldislax í Noregi um 600% en samhliða aukinni framleiðslu fækkaði konum í greininni, aðallega vegna þeirrar færslu sem varð þegar litlu fjölskyldufyrirtækin, þar sem konur voru oft á tíðum lykilstarfsmenn, hurfu og í staðinn komu stór alþjóðleg fyrirtæki þar sem karlmenn höfðu völdin (Monfort, 2015; Pettersen og Alsos, 2007). Með aukinni framleiðslu og alþjóðavæðingu fækkað konum í fiskeldi því úr því að vera um 20% vinnuafli, eins og það var í kringum 1990, í það að vera um 9% vinnuafli árið 2010 (Monfort, 2015).

Líkt og raunin er annars staðar í heiminum er sjávarútvegi Noregs að mestu stjórnað af karlmönnum; 99,9% kvótaeigenda þar í landi eru karlar, frumkvöðlar og eigendur fiskeldis eru karlkyns og þeir sitja í æðstu stöðum flestra sjávarútvegsfyrirtækjanna (Gerard, 2018; Pettersen og Alsos, 2007; Sloan o.fl., 2004). Helstu störf kvenna í sjávarútvegi Noregs hafa falist í slátrun eldisfisks eða verið við fiskvinnslu, skrifstofustörf eða þrif (Pettersen og Alsos, 2004).

Þegar kemur að hlutfalli kvenna í æðstu stöðum innan norsks sjávarútvegs eru konur um 5% forstjóra og um 3,6% stjórnarmeðlima, sem er lægra hlutfall en gengur og gerist innan norskra fyrirtækja. Sem eigendur eiga konur yfirleitt smáan hlut í fyrirtækjum og er

það þá oftar en ekki hlutur í fámennum fjölskyldufyrirtækjum (Fischer, 2015, 2. júlí; Sloan o.fl., 2004).

2.3 Jafnrétti kynjanna

Umræðan um jafnrétti kynjanna hefur aldrei verið jafnáberandi og síðustu ár. Þótt staða kvenna hafi batnað og þær eru orðnar valdameiri en áður er ljóst að enn er langt í land.

Hér á landi voru fyrstu lögín sem vörðuðu jafnrétti karla og kvenna sett árið 1976 og var markmið með þeim að stuðla að jafnri stöðu kynjanna á öllum sviðum þjóðfélagsins. Síðan þá hafa verið gerðar umtalsverðar breytingar á löggjöfinni og eru núverandi lög frá árinu 2008. Með lögnum er ætlað að tryggja að kynferði hafi ekki takmarkandi áhrif á frelsi einstaklings og eiga þau meðal annars að auka áhrif kvenna í íslensku atvinnulífi sem og í stjórnun fyrirtækja (Velferðarráðuneytið, e.d.).

Ísland og Noregur eiga það sameiginlegt að vera með eina mestu atvinnuþátttöku sem mælist innan OECD ríkjanna. Ísland situr efst á listanum með yfir 82% atvinnuþátttöku einstaklinga á aldrinum 16-74 ára fyrir árið 2017. Næst á eftir Íslandi koma Svíþjóð, Eistland og Nýja-Sjáland. Noregur skipar svo fimmta sæti listans með tæplega 70% atvinnuþátttöku (OECD Data, 2018).

Jöfn atvinnuþátttaka karla og kvenna er eitt mikilvægasta viðmiðið þegar litið er til jafnréttis kynjanna. Jafnræði á vinnumarkaði leiðir ekki eingöngu til hagnaðar í hagkerfi landanna heldur færir það einstaklingum aukið efnahagslegt sjálfstæði sem og betra fjölskyldulíf (Statistics Norway, 2018). Rannsóknir sýna jafnframt að með jafnrétti á vinnumarkaði megi auka framleiðni og efnahagslegan ábata því þegar færni og hæfileikar beggja kynja fá að njóta sín geta bæði fyrirtæki og samfélagið í heild haft hag af (Catalyst, 2013, júlí; International Labour Organization, 2015b; Lagerlöf, 2003; Salinas og Bagni, 2017).

Samkvæmt tölum Hagstofu Íslands voru konur um 46% vinnuafis árið 2017 og er það með hæsta hlutfalli kvenna á vinnumarkaði á Vesturlöndum (Hagstofa Íslands, 2018d; Velferðarráðuneytið, e.d.). Þegar litið er á íslenska vinnumarkaðinn í heild hefur hlutfall kvenna í stöðum framkvæmdastjóra aukist talsvert á síðastliðnum tíu árum. Árið 2008 var hlutfall þeirra 19,1% og árið 2017 var það komið upp í 22,1%, sem gerir aukningu upp á tæp 16%.

Ef sjónum er beint að atvinnugreinaflokknum sem nefnist „landbúnaður, skógrækt og fiskveiðar“ er hlutfall kvenna í stóli framkvæmdastjóra hins vegar töluvert lægra en á hinum almenna vinnumarkaði. Árið 2008 var hlutfallið 13,8% og árið 2017 var það komið upp í 15,5%, sem er aukning um rúm 12% (Hagstofa Íslands, 2018a, 2018b). Því er ljóst að konur innan landbúnaðar, skógræktar og fiskveiða hafa setið eftir í þeirri ágætu þróun sem orðið hefur hér á landi í fjölgun kvenna í stöðum framkvæmdastjóra.

Atvinnuþátttaka kvenna í Noregi er líkt og á Íslandi mjög há en á árinu 2016 voru konur um 47% vinnuafis. Hagstofutölur frá Noregi sýna að hlutfall kvenna í framkvæmdastjórastöðum hlutafélaga hefur aukist um nálega 15% á síðastliðnum tíu árum og var um 16,2% á árinu 2017. Hins vegar gegna mun færri konur æðstu stöðu einkahlutafélaga þar sem þær voru einungis um 7% stjórnenda árið 2017. Þegar litið er til flokksins „landbúnaður, skógrækt og fiskveiðar“ var hlutfall kvenna í framkvæmdastjórn 8,9% (Statistics Norway, 2017a, 2017c, 2018).

Undanfarna áratugi hafa verið tekin stór skref hér á landi til aukins jafnréttis kynjanna og hefur Ísland náð þeim árangri síðastliðin níu ár að tróna efst á lista Alþjóðaeftnahagsráðsins (WEF) yfir kynjajafnrétti hjá þjóðum heims (World Economic Forum, 2017). Þrátt fyrir þennan góða árangur er kynjaskipting milli starfsgreina enn mjög greinileg þar sem karlar eru mun meira áberandi en konur í efri valdastigum atvinnulífsins sama hvort litið er á stjórnarsetu, eignarhluta eða framkvæmdastjórn (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015; Velferðarráðuneytið, e.d.).

Noregur er annað dæmi um land sem hefur náð góðum árangri í jafnrétti kynjanna. Norðmenn voru fyrstir þjóða að samþykkja lög um kynjakvóta í stjórnnum hlutafélaga og vermir landið annað sætið á lista Alþjóðaeftnahagsráðsins yfir kynjajöfnuð, næst á eftir Íslandi (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2011; World Economic Forum, 2017). Þrátt fyrir að Noregur sé meðal fremstu þjóða þegar kemur að kynjajafnrétti er margt sem má bæta þegar litið er á stöðu kvenna í áhrifastöðum því hlutfall kvenna á stjórnunarstigi fyrirtækja er, líkt og á Íslandi, enn of lágt (Hagen, 2017).

Árið 2015 birti Alþjóðavinnuárástofnunin (ILO) lista sem sýnir hlutfall kvenna í æðstu stöðum fyrirtækja innan 108 landa víðsvegar um heiminn. Þó skýrslan sé frá árinu 2015 ber að nefna að upplýsingar, sem liggja þar að baki, eru flestar frá árunum 2000-2012. Á lista Alþjóðavinnuárástofnunarinnar er Jamaíka með hæst hlutfall kvenna sem sitja í

æðstu stöðum fyrirtækja, 59,3%, og næst á eftir er Kólumbía með 53,1%. Í skýrslu ILO vermir Ísland 22. sæti listans með 39,9% hlutfall kvenna og Noregur 50. sæti með 32,2% (International Labour Organization, 2015b).

Rannsóknir benda til þess að fyrirtæki sem búa yfir kynjablönduðu stjórnendateymi sýni betri rekstrarárangur en þau sem einungis hafa karlmenn við stjórn. Ráðgjafafyrirtækið McKinsey & Company staðhæfir að með því að fjölga konum í æðstu stöðum fyrirtækja og stofnana sé hægt að margfalda verga landsframleiðslu um heim allan. Að færa konum jöfn tækifæri á við karlmenn leiðir til meiri sanngirni og hagkvæmni innan samfélaga, svo allir njóti góðs af (Devillard, Sancier-Sultan, de Zelicourt og Kossoff, 2016; Monfort, 2015).

2.4 Hvað stendur í veginum?

Hin síðustu ár hafa orðið miklar framfarir um heim allan þegar kemur að konum í stjórnunarstöðum því hlutur kvenna í áhrifastöðum hefur aldrei verið meiri en nú (Grant Thornton, 2018, mars; International Labour Organization, 2015b).

Þrátt fyrir það skortir enn konur í æðstu stöðum fyrirtækja. Samkvæmt nýrri skýrslu ráðgjafafyrirtækisins Grant Thornton (2018, mars) eru konur undir fjórðungi stjórnenda í heiminum og 25% fyrirtækja heims hafa enga konu í stjórnendateymi sínu. Lönd Austur-Evrópu, með Rússland og Pólland í broddi fylkingar, standa fremst þegar kemur að konum í stjórnunarstöðum þar sem 87% fyrirtækja hafa að minnsta kosti eina konu sem stjórnanda og 36% framkvæmdastjóra eru konur. Innan Evrópusambandsins eru að meðaltali 73% fyrirtækja með að minnsta kosti einn kvenkyns stjórnanda og þar eru konur um 27% þeirra (Grant Thornton, 2018, mars).

Hvað veldur því að karlmenn veljast frekar í stjórnendastöður en konur er svo annað mál. Ritaðar hafa verið ótalmargar greinar um ástæður þess að karlar sitja í æðstu stöðum samfélagsins í stað blöndu beggja kynja. Þegar kemur að viðskiptalífínu benda rannsóknir til þess að jafnt kynjahlutfall stjórnenda sé til góða fyrir fyrirtæki og samfélagið í heild en aukin þátttaka kvenna í atvinnulífínu hefur stuðlað að auknum hagvexti á alheimsvísu. Samt sem áður hafa fáar konur náð að klifra í æðstu stöður fyrirtækja og er þá sama til hvaða landa eða atvinnugreina er litið. Konur verða sífellt fyrir ósýnilegum hindrunum sem koma í veg fyrir að þær nái á toppinn (Grant Thornton, 2018, mars).

Hið svokallaða glerþak (e. glass ceiling) er hugtak sem notað er yfir þær ósýnilegu hindranir sem konur verða fyrir á leið sinni upp metorðastigann og hvers vegna þær sitja ekki við sama borð og karlar þegar kemur að áhrifum, völdum og tækifærum (Morrison, White, Van Velsor og The Center for Creative Leadership, 1987). Sem dæmi um þessar hindranir má nefna karllæga vinnustaðameningu, fáar kvenfyrirmyndir í æðstu stöðum, skortur á stjórnunarreynslu kvenna, lélegt tengslanet, skortur á sveigjanlegum vinnutíma auk fleiri atriða (Briceño-Lagos og Monfort, 2018; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2011; International Labour Organization, 2015a).

Önnur ástæða þess að vinnumarkaður er jafnkynjaskiptur og kannanir sýna má rekja til staðalímynda kynjanna (e. stereotypes). Þær snúast um fyrir fram ákveðnar hugmyndir eða viðhorf sem fólk hefur um útlit eða eiginleika ákveðinna hópa eða stétta. Vegna staðalímynda hefur tíðkast að fólk velji sér starf þar sem fyrirmyndin er af sama kyni, starf sem er dæmigert fyrir þeirra kyn. Þannig hafa ákveðnar atvinnugreinar verið flokkaðar sem karllægar eða kvenlægar, allt eftir því hver hefðin og fyrirmyndin er, auk þess sem ákveðin störf hafa verið dæmd til að hæfa hvoru kyni fyrir sig. Stjórnunarstörf og önnur störf sem krefjast ákvörðunartöku hafa í sögulegu tilliti verið talin hæfa karlmönnum betur á meðan þjónustu- og umönnunarstörf, sem endurspegla störf kvenna innan heimilisins, þykja kvenlægar (International Labour Organization, 2015b; Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Sjávarútvegurinn hefur ávallt haft þá ímynd að vera karllæg atvinnugrein (Monfort, 2015; Pettersen og Alsos, 2007; Sjávarútvegsráðuneytið, 2007). Þeir karlmenn sem sóttu sjóinn voru kallaðar hetjur hafsins á meðan eiginkonurnar sem stóðu á bak við hetjurnar nutu virðingar innan samfélagsins sem sjómannskonur. Hugmyndin um útvinnandi karlmenn og heimavinnandi konur er einnig dæmi um staðalímyndir. Karlar áttu að bera björg í bú á meðan konur sáu um börn og heimili (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2017).

Enn þann dag í dag þurfa konur að glíma við þá gamalgrónu staðalímynd að þær séu fyrst og fremst eiginkonur og húsmæður og á það við bæði út á við sem og meðal þeirra sjálfra. Fjölskyldulíf hefur ávallt verið mikilvægt í huga kvenna og skiptir stuðningur fjölskyldunnar og góðar aðstæður heima við miklu máli þegar þær taka að sér starf við stjórn fyrirtækis. Ábyrgð á heimilishaldi og barnaupveldi virðist enn liggja meira hjá

konum en með aukinni þátttöku húsföðurins á heimilinu eru konur að verða æ sýnilegri á vinnumarkaðnum (Fischer, 2015, 2. júlí; International Labour Organization, 2015b).

2.5 Rannsóknir um stöðu kvenna í sjávarútvegi

Hér á eftir verður farið yfir nokkrar rannsóknir og skýrslur sem hafa verið gerðar á stöðu kvenna í sjávarútvegi. Fyrst verður fjallað um tvær íslenskar rannsóknir og þar á eftir þrjár erlendar um sama efni. Þar sem rannsóknirnar eru viðamiklar og spanna mikið efni verður hér að mestu fjallað um þær niðurstöður sem snerta viðfangsefni þessa verkefnis, það er að segja stöðu kvenna í stjórnunarstöðum. Að auki verður farið stuttlega yfir könnun sem höfundur gerði með því að afla sér gagna af heimasíðum helstu sjávarútvegsfyrirtækja landsins.

Byrjað verður á að kynna tilhögun og framkvæmd áður nefndra rannsókna og verður svo vikið að helstu niðurstöðum síðar í verkefninu.

2.5.1 Skýrsla Sjávarútvegsráðuneytisins

Árið 2007 var gerð könnun á vegum Sjávarútvegsráðuneytisins yfir stöðu kvenna í íslenskum sjávarútvegsfyrirtækjum. Fram að þeim tíma höfðu engar kannanir verið gerðar hér á landi og því engin gögn sem sýndu raunverulega stöðu kvenna innan greinarinnar. Kanna átti hvaða störfum konur gegndu innan 30 stærstu sjávarútvegsfyrirtækja landsins en auk þess átti að skoða hvað orsakaði dræma þátttöku þeirra í stjórnunarstörfum í sjávarútvegi og hvernig laða mætti fleiri konur til þátttöku.

Sendur var út spurningalisti til 30 sjávarútvegsfyrirtækja, sem skilgreind voru sem útgerðar- og/eða vinnslufyrirtæki með sjávarfang með veltu sem var meiri en 500 milljónir á árinu 2003. Af 30 fyrirtækjum svöruðu 18, sem gerir svarhlutfall upp á 62%. Könnunin var tvíþætt þar sem byrjað var á að afla gagna um starfsemi fyrirtækjanna, kanna stjórnartilhögun og starfsmannahald.

Markmið með könnun ráðuneytisins var að komast að því að hve miklu leyti konur kæmu að starfsemi sjávarútvegsfyrirtækja í eignarhaldi, stjórnarsetu eða stjórnunarstörfum og var vonast til að hægt væri að svipta hulunni af helstu gildum og viðmiðum sem ríktu í greininni (Sjávarútvegsráðuneytið, 2007).

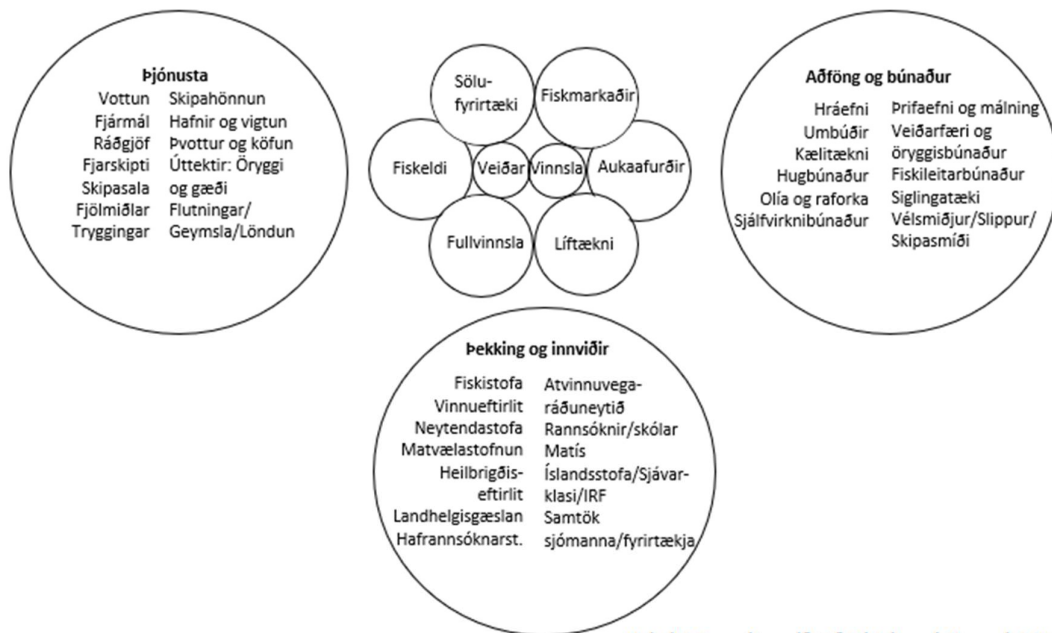
Fjallað verður um helstu niðurstöður rannsóknar Sjávarútvegsráðuneytisins síðar.

2.5.2 Konur í sjávarútvegi (KIS)

Samtökin Konur í sjávarútvegi (KIS) eru samtök kvenna sem stofnuð voru árið 2013 í þeim tilgangi að styrkja, fræða og efla konur sem starfa innan sjávarútvegsins auk þess að gera þær sýnilegri bæði innan sem utan greinarinnar (Konur í sjávarútvegi, e.d.).

Í samstarfi við Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) og Gallup létu samtökin gera rannsókn í þeim tilgangi að kortleggja aðkomu kvenna að sjávarútvegi, sjá hvaða störfum þær sinna og hvert viðhorf þeirra er til greinarinnar. Rannsókninni má skipta í tvo kafla. Byrjað er á að skilgreina hvaða störf og fyrirtæki má flokka undir sjávarútveg. Útbúinn var gagnagrunnur yfir fyrirtæki í sjávarútvegi þar sem þeim var skipt niður í flokka eftir eðli starfseminnar. Störf í sjávarútvegi eru margvísleg og spanna alla virðisikeðju fiskveiða. Ekki er einungis átt við störf við veiðar og vinnslu heldur fléttast inn í greinina margvísleg afleidd störf sem þjónusta og styðja við sjávarútveginn, allt frá stjórnsýslu og eftirliti til markaðsstarfs, hönnunar, sölu og fullvinnslu og áfram mætti lengi telja. Fyrirtækjum og stofnunum var þannig raðað í þrjá flokka eftir tilgangi þeirra; *veiðar og vinnsla*; *þjónusta, hafnir, aðföng* og að lokum *annað* og voru flokkarnir notaðir sem bakgrunnsbreytur við úrvinnslu gagna.

Mynd 1 sýnir kortlagningu RHA á þeim störfum sem flokka má undir sjávarútveginn og gefur hún glögga mynd af því hversu fjölbreytt greinin er.



Mynd 1: Flokkun fyrirtækja í sjávarútvegi. Höfundur Hörður Sævaldason

Seinni hluti rannsóknar KIS snerist um að gera grein fyrir stöðu kvenna og viðhorfi til þeirra út frá sjónarhorni stjórnenda fyrirtækja og stofnana (Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri, 2017).

Fjallað verður um helstu niðurstöður úr rannsókn Kvenna í sjávarútvegi og RHA síðar í verkefninu.

2.5.3 Erlendar rannsóknir á stöðu kvenna í sjávarútvegi

Árið 2002 var gefin út skýrsla Evrópuverkefnisins The Role of Women in the Fisheries Sector þar sem hlutur og hagur kvenna í sjávarútvegi og fiskeldi innan þrettán Evrópulanda var kortlagt, ásamt því að lagðar voru fram tillögur hvernig efla mætti þátttöku og áhrif kvenna innan greinarinnar (MacAlister Elliott and Partners Ltd, 2002; Sjávarútvegsráðuneytið, 2007).

Í skýrslunni var farið yfir aðkomu kvenna þegar kom að sjávarútvegi og horft til starfa sem tengjast veiðum og vinnslu, fiskeldi, markaðssetningu og dreifingu auk annarrar umsýslu. Skýrslan gefur glögga mynd af stöðu kvenna í sjávarútvegi innan Evrópu ásamt því að veita upplýsingar um stöðu þeirra í nokkrum löndum utan Evrópu til samanburðar. Litið er á lagalega stöðu kvenna innan geirans auk þess sem kannaður er réttur þeirra til náms og inngöngu í stéttarfélög. Fleiri atriði eru tekin fyrir, svo sem félagsleg staða kvenna, viðhorf þeirra, áhugi og áhyggjur, sem og tekjur og tekjumismunur kynjanna (MacAlister Elliott and Partners Ltd, 2002).

Önnur alþjóðleg skýrsla um hlutverk kvenna í sjávarútvegi var gefin út af Matvæla- og landbúnaðarstofnun Sameinuðu þjóðanna (FAO), kom hún út árið 2015. Skýrslan átti að varpa ljósi á þátttöku kvenna í greininni, vekja athygli á því mikilvæga starfi sem konur gegna auk þess að benda á hvernig minnka megi þá mismunun sem ríkir meðal kynjanna. Í skýrslu FAO kemur fram að Ísland sé eina landið sem safnar saman sundurliðuðum kynjaupplýsingum yfir sjávarútveginn í heild, önnur lönd halda einungis utan um skiptingu kynjanna hva hluta hans varðar. Skýrsla FAO varpar ljósi á hvaða hlutverkum konur gegna innan greina sjávarútvegsins hjá sex löndum Sameinuðu þjóðanna og tekur mið af veiðum, vinnslu, fiskeldi, sölu, auk ýmissa stoðgreina (Monfort, 2015).

2.5.4 Alþjóðleg samtök kvenna í sjávarútvegi (WSI)

The International Association for Women in the Seafood Industry (WSI) eru alþjóðleg samtök kvenna í sjávarútvegi. Voru þau stofnuð árið 2016 af aðilum tengdum sjávarútveginum auk nokkurra kynjafræðinga. Markmið samtakanna er að leggja áherslu á framlag kvenna til sjávarútvegsins, vekja athygli á málefnum kynjanna auk þess að stuðla að jafnrétti karla og kvenna innan hans (The International Association for Women in the Seafood Industry, e.d.).

Samtökin hafa nýlega birt niðurstöður alþjóðlegrar könnunar þar sem 700 sérfræðingar innan sjávarútvegsins deila viðhorfi sínu til stöðu kvenna innan fyrirtækja sinna sem og greinarinnar í heild (Briceño-Lagos og Monfort, 2018). Bæði kvenkyns og karlkyns aðilar tengdir sjávarútveginum, í smáum og stórum fyrirtækjum á alheimsvísu, voru spurðir út í upplifun sína gagnvart jafnrétti kynjanna í greininni, samskipti kynjanna, helstu hindranir sem konur verða fyrir í starfi sínu og hvernig væri hægt að stuðla að auknu jafnrétti kynjanna.

Framkvæmd rannsóknarinnar fór þannig fram að könnun var sett á Netið og henni dreift á nokkrum tungumálum innan kerfa WSI með hjálp alþjóðlegra vefmiðla. Auk þess var notast við 30 viðtöl sem tekin voru á sjávarútvegsráðstefnunni sem haldin var á Íslandi árið 2017.

Markmið með könnuninni var að safna saman viðhorfum fólks í sjávarútvegi frá öllum heimshornum til kynjaskiptingar vinnuafls í greininni og greina hvaða hindranir stæðu í vegi fyrir jafnrétti kynjanna. Auk þess var stjórnendum bent á með hvaða hætti væri hægt að stuðla að auknu jafnrétti kynjanna innan greinarinnar (Briceño-Lagos og Monfort, 2018).

2.5.5 Upplýsingar af heimasíðum fyrirtækja í sjávarútvegi

Heimasíður fyrirtækja birta oft á tíðum lista yfir starfsmenn sína og starfsheiti. Höfundur lék forvitni á að vita hvaða starfsmannaupplýsingar stærstu sjávarútvegsfyrirtæki landsins birtu á heimasíðum sínum og hver staða kvenna væri í samanburði við karlmenn í æðstu stöðum fyrirtækjanna. Farið var í rannsóknarvinnu og gögn fundin á heimasíðum tuttugu stærstu útgerða landsins eftir að þeim hafði verið raðað í stærðarröð eftir úthlutuðum þorskígildiskvóta samkvæmt gögnum Fiskistofu þann 1. mars 2018. Einnig var litið á heimasíður nokkurra útflutningsfyrirtækja og gögnum aflað í sama tilgangi. Ætlunin var

að sækja sambærilegar upplýsingar hjá norskum sjávarútvegsfyrirtækjum en höfundur komst að raun um að Norðmenn væru ekki jafnduglegir að setja upplýsingar á heimasíður sínar og við Íslendingar. Voru gögn af mjög skornum skammti og því ekki samanburðarhæf.

Af tuttugu stærstu útgerðum landsins var mögulegt að finna starfsmannaupplýsingar á heimasíðum fimmtán fyrirtækja, eða hjá 75% þeirra. Hvergi var þess getið hvenær starfsmannaupplýsingarnar hefðu verið uppfærðar, svo gert var ráð fyrir að upplýsingar væru réttar þegar gögnin voru sótt í ágúst 2018. Í einhverjum tilfellum vantaði nafn æðsta stjórnanda eða forstjóra og var honum bætt við þar sem við átti.

Litið var á heimasíður nokkurra útflutningsfyrirtækja sjávarafurða sem starfandi eru hér á landi. Engar upplýsingar eru til um stærðarröðun útflutningsfyrirtækja Íslands og var því horft til þeirra fyrirtækja sem komu upp í kollinum hjá höfundi meðan á skrifum stóð og var þetta því nokkurs konar hentugleikaúrtak. Þess má geta að útgerðir landsins eru í vaxandi mæli farnar að flytja út afurðir sínar sjálfar og eru því með sínar eigin söludeildir starfandi undir sínu nafni. Einyrkjar sem starfa við útflutning sjávarafurða voru ekki teknir með í úrtakið.

Hér lýkur kynningu nokkurra rannsókna sem gerðar hafa verið um stöðu kvenna í sjávarútvegi bæði hérlendis sem og á erlendri grundu. Í næsta kafla verður vikið að helstu niðurstöðum rannsókna.

3 Niðurstöður

Í verkefni þessu er könnuð staða kvenna í sjávarútvegi á Íslandi og hvernig hún er í samanburði við stöðu kynsystra þeirra í helstu nágrannalöndunum.

Fyrirkomulag helstu rannsókna, sem hafa verið gerðar um efnið, hefur verið kynnt og verður nú farið yfir helstu niðurstöður.

3.1 Hvar eru konurnar?

Þegar horft er til sjávarútvegs á alþjóðavísu standa konur fyrir um helmingi vinnuafis en þrátt fyrir það benda allar rannsóknir til að sjávarútvegur sé karllægur iðnaður, sama til hvaða landa er litið. Líkt og í mörgum öðrum atvinnugreinum ríkir mikið valdaójafnvægi innan sjávarútvegsins. Konur er helst að finna í illa launuðum störfum án möguleika til frekari tækifæra á meðan stöður þeirra sem hafa völd og áhrif eru nánast einvörðungu skipaðar karlmönnum (Briceño-Lagos og Monfort, 2018; Monfort, 2015).

Þrátt fyrir alla þá menningarlegu og efnahagslegu fjölbreytni sem ríkir í heiminum er hægt að finna margt sameiginlegt milli landa þegar kemur að stöðu og ímynd kvenna innan sjávarútvegsins. Konur starfa í flestum greinum hans en langmestur fjöldi þeirra starfar í fiskvinnslu og er þá sama til hvaða landa er litið (Briceño-Lagos og Monfort, 2018). Í skýrslu Sjávarútvegsráðuneytisins frá 2007 kemur fram að íslenskar konur í sjávarútvegi starfa einna helst við vinnslu og þökkun sem og við skrifstofustörf á meðan karlmenn sækjast í störf á borð við sjómennsku, verkstjórn og vélavinnu (Sjávarútvegsráðuneytið, 2007). Þessar niðurstöður samrýmast erlendum rannsóknum sem sýna að konur eru allt að 90% þeirra sem starfa við fiskvinnslu og einungis örfáar sækja störf til sjós (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2017; MacAlister Elliott and Partners Ltd, 2002; Monfort, 2015). Þegar kemur að vali í störf eru ólíkir eiginleikar kynjanna notaðir til að réttlæta það stigveldi sem ríkir innan fiskvinnslunnar. Þannig þykja ýmsir eiginleikar kvenna, svo sem dugnaður og þolinmæði, henta betur í þau störf að standa tímunum saman við snyrtilínuna á meðan karlmenn þykja ekki nógu vandvirkir eða samviskusamir. Þeir eru þannig afsakaðir að gegna ekki þeim störfum sem talin eru leiðinleg eða ekki nógu fjölbreytt (MacAlister Elliott and Partners Ltd, 2002).

Þótt hlutfallslega flestar konur í sjávarútvegi starfi í fiskvinnslu og í neðstu þrepum valdastigans má einnig finna þær ofar í stigveldinu. Í skýrslu Sjávarútvegsráðuneytisins

kemur fram að konur séu til að mynda hlutfallslega fleiri en karlar í störfum fjármálastjóra og gæðastjóra en á móti eru karlmenn fleiri í störfum sem tengjast útgerðinni, svo sem í verk-, útgerðar- og framleiðslustjórn. Jafnt kynjahlutfall er í störfum starfsmannastjóra og í rannsóknnum og þróun (Sjávarútvegsráðuneytið, 2007).

Aðrar skýrslur segja sömu sögu. Helstu niðurstöður í skýrslu sem Alþjóðleg samtök kvenna í sjávarútvegi (WSI) birtu sýna að konur sinna að litlu sem engu leyti störfum til sjós, bæði vegna takmarkaðs áhuga auk þess sem þeim finnst þær ekki vera velkomnar í þau störf. Fiskvinnsla er eini geirinn þar sem konur eru í meirihluta og gegna störfum ófaglærðra sem flokka má undir illa launuð störf án frekari tækifæra. Áætlað er að laun kvenna séu 12% lægri en laun karla fyrir sömu vinnu (Briceño-Lagos og Monfort, 2018)

Í skýrslu KIS (2017) eru einnig kortlagt hvaða störfum konur sinna innan sjávarútvegsins. Í einungis einum starfaflokki reyndust konur vera í meirihluta eða við skrifstofustörf. Karlmenn voru líklegri til að gegna stöðu æðsta stjórnanda eða framkvæmdastjóra auk þess sem þeir voru í meirihluta í vélastörfum, vélgæslu, tæknistörfum og í öðrum iðnaðarstörfum. Munur milli kynjanna fór hins vegar minnkandi þegar kom að millistjórnendum, sérfræðingum og störfum í þjónustu og sölu.

3.2 Kvenkyns stjórnendur

Líkt og áður hefur komið fram starfa konur í allri virðisbættu sjávarútvegsins. Samt er eins og störf karla njóti meiri virðingar en störf kvenna. Oft á tíðum er eins og konur í greininni séu ósýnilegar þar sem þær koma lítið fram í fjölmiðlum, taka sjaldan til máls á alþjóðlegum sjávarútvegsráðstefnum og þær er ekki að finna í áhrifastöðum stærstu fyrirtækjanna (Briceño-Lagos og Monfort, 2018; de Pryck, 2013; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2017).

„Konur eru eins og súrefni til fjalla, því ofar sem þú ferð þeim mun minna er af því“ (Monfort, 2015). Samkvæmt frétt Undercurrent News (2016, 1. desember) um 100 stærstu sjávarútvegsfyrirtæki heims kemur fram að einungis einu þeirra er stjórnað af konu.

Ástæðan sem liggur þar að baki er hvorki vegna skorts á kunnáttu né hæfileikum heldur er þar um að ræða þær ósýnilegu hindranir, bæði menningarlegar og samfélagslegar, sem valda því að konur eru útilokaðar frá áhrifastöðum í atvinnulífinu. Því er einnig haldið fram

að konur hafi hreinlega ekki áhuga á að starfa ofar í valdastiganum vegna þeirra karllegu gilda sem þar ríkja (Monfort, 2015).

Við skrif þessa verkefnis var gerð athugun á starfsmannalistum hjá fimmtán af tuttugu stærstu sjávarútvegsfyrirtækjum landsins og var miðað við eigendur kvóta þann 1. mars 2018 (Fiskistofa, 2018, 5. mars). Einnig var gerð úttekt á starfsmannalistum fimm útflutningsfyrirtækja með sjávarfang. Gögn voru sótt af heimasíðum fyrirtækjanna þann 1. ágúst 2018 og þau greind með tilliti til kynjaskiptingar.

Tafla 1 sýnir nöfn fyrirtækjanna tuttugu sem athugunin tók til auk nafns og stöðu æðsta stjórnanda, eins og þau voru birt á heimasíðum þeirra í byrjun ágúst 2018. Í tilvikum Brims, HB Granda og Iceland Seafood Int. var nafn æðsta stjórnanda ekki birt á starfsmannalista fyrirtækjanna og var þeim því bætt inn á listann af höfundi.

Tafla 1: Nafn æðsta stjórnanda stærstu sjávarútvegsfyrirtækja Íslands auk nokkurra útflutningsfyrirtækja.

Nafn fyrirtækis	Nafn	Staða
Bacco Seaproducts ehf.	Hjalti Halldórsson	Owner / CEO
Brim hf.	Guðmundur Kristjánsson	Forstjóri
Danica Sjávarafurðir ehf.	Jan B. Thomsen	Executive
Eskja hf.	Þorsteinn Kristjánsson	Forstjóri
Fine Fish ehf.	Björgvin Gestsson	General Manager
FISK Seafood ehf.	Jón Eðvald Friðriksson	Framkvæmdastjóri
Gjögur hf.	Ingi Jóhann Guðmundsson	Framkvæmdastjóri
Hraðfrystihúsið Gunnvör hf.	Einar Valur Kristjánsson	Framkvæmdastjóri
HB Grandi hf.	Guðmundur Kristjánsson	Forstjóri
Iceland Seafood ehf.	Helgi Anton Eiríksson	Forstjóri
Ísfélag Vestmannaeyja hf.	Stefán Friðriksson	Framkvæmdastjóri
Loðnuvinnslan hf.	Friðrik Mar Guðmundsson	Framkvæmdastjóri
Marz Sjávarafurðir ehf.	Erla Björg Guðrúnardóttir	Owner/General Manager/Sales Manager
Nesfiskur ehf.	Bergþór Baldvinsson	Framkvæmdastjóri
Rammi hf.	Ólafur Marteinnsson	Framkvæmdastjóri
Samherji hf.	Þorsteinn Már Baldvinsson	Forstjóri
Sildarvinnslan hf.	Gunnþór Ingvason	Framkvæmdastjóri
Skinney-Þinganes hf.	Aðalsteinn Ingólfsson	Forstjóri
Vinnslustöðin hf.	Sigurgeir Brynjar Kristgeirsson	Managing Director
Visir hf.	Pétur Hafsteinn Pálsson	Framkvæmdastjóri

Heimild: Heimasíður ofangreindra fyrirtækja þann 1.8.2018

Athugunin leiddi í ljós að hjá þeim tuttugu fyrirtækjum sem könnunin tók til var samtals 491 starfsmaður skráður starfandi hér á landi þegar úttektin átti sér stað. Skiptust þeir þannig að 334 starfsmenn voru karlmenn (68%) og 157 voru konur (32%). Þess skal getið að starfsmenn á gólfi fiskvinnslanna voru ekki á starfsmannalistum heimasíða fyrirtækjanna, svo ljóst er að heildarstarfsmannafjöldi fyrirtækjanna eru mun meiri en hér er greint frá.

Hjá þeim tuttugu fyrirtækjum, sem könnunin tók til, var einungis ein kona sem bar titil æðsta stjórnanda, Erla Björg Guðrúnardóttir, hjá útflutningsfyrirtækinu Marz Sjávararafurðir ehf. Öll hin nítján fyrirtækin höfðu karlmann í æðsta stóli, eða 93% fyrirtækjanna. Hafa ber í huga að titill æðsta stjórnanda í fyrirtækjum á Íslandi er ýmist forstjóri eða framkvæmdastjóri og tók athugun höfundar einungis til þeirra titla.

Í upphafi skrifa þessa verkefnis var einnig ætlun höfundar að kanna kynjaskiptingu þeirra stjórnenda sem sitja næstir á eftir æðsta stjórnanda en vegna ólíkra starfstitla milli fyrirtækja reyndist ómögulegt að greina hverjir sætu næstir forstjóra og var því horfið frá þeirri greiningu. Slíka könnun þyrfti að framkvæma með því að afla upplýsinga hjá stjórnendum fyrirtækjanna og væri áhugavert að skoða hvaða niðurstöður kæmu úr slíkri könnun.

Athygli vekur að könnun höfundar gefur aðra mynd en skýrsla Sjávarútvegsráðuneytisins (2007). Þar kom fram að fjórir af tuttugu forstjórum/ framkvæmdastjórum voru konur, eða 20%, á móti 7% samkvæmt athugun höfundar. Því virðist sem staða kvenna í æðstu stöðu hafi versnað á þeim ellefu árum sem hafa liðið á milli kannanna. Hafa ber þó í huga að framkvæmd þessara tveggja kannanna var af ólíkum toga og tók ekki til sama úrtaks. Hins vegar þykir athyglisvert að ekkert af fimmtán stærstu útgerðarfélögum landsins hafði konu í stóli forstjóra. Eina fyrirtækið þar sem kona gegndi æðstu stöðu var stoðfyrirtæki við sjávarútveginn.

Í könnun sem Samtök kvenna í sjávarútvegi (KIS) lét gera (2017) er, fljótt á litið, dregin fram ólík mynd. Þar kemur í ljós að hjá fyrirtækjum í floknum „veiðar og vinnsla“ var kona æðsti stjórnandi í 19% fyrirtækja. Það er töluvert hærra hlutfall en athugun höfundar leiddi í ljós. Taka þarf tillit til þess að könnun KIS er töluvert viðameiri þar sem hún tekur til fyrirtækja af öllum stærðum en ekki einungis þeirra 20 stærstu. Þegar rýnt var nánar í könnun KIS mátti sjá marktækan mun á fjölda kvenna í æðstu stöðu ef horft var til stærðar fyrirtækja eða hvort um fjölskyldufyrirtæki væri að ræða eður ei. Þar kom í ljós að fyrirtæki með færri en fimm starfsmenn voru líklegri að hafa konu í æðstu stöðu, eða 24% fyrirtækja, á meðan fyrirtæki með 100 starfsmenn eða fleiri höfðu konu í forstjóra stóli í einungis 4% tilvika. Þetta samræmist því netkönnun höfundar.

Rannsókn Alþjóðasamtaka kvenna í sjávarútvegi (WSI) frá 2018 og skýrsla FAO (2015) komust einnig að sömu niðurstöðu. Því minni sem fyrirtæki voru, þeim mun meiri líkur voru á að kona væri í stjórnunarstöðu.

Eftirtektarvert er að sjá að í könnun KIS kemur fram að fjölskyldufyrirtæki hafa í 33% tilvika konu í forstjórastóli sem virðist benda til þess að staða kvenna sé mun betri starfi þær hjá fjölskyldufyrirtækjum (Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri, 2017).

Í skýrslu sem Marie Christine Monfort (2015) vann fyrir FAO var rætt um hlutfall kvenna í stjórnunarstöðum innan sjávarútvegsfyrirtækja nokkurra landa. Ef litið var á fjölda kvenna sem sátu annars vegar í stóli forstjóra og gegndu hins vegar stöðu framkvæmdastjóra, næsta þrepi við forstjóra, kom eftirfarandi í ljós: hjá þeim sex norsku sjávarútvegsfyrirtækjum sem náðu inn á listann yfir 100 stærstu sjávarútvegsfyrirtæki heims var engin kona í forstjórastóli. 21% framkvæmdastjóra, næsta þrepi við æðsta stjórnanda, voru konur. Hlutfall var svipað í Danmörku þar sem engin kona gegndi stöðu forstjóra en 27% framkvæmdastjóra voru konur. Samkvæmt skýrslu FAO voru 7% framkvæmdastjóra í íslenskum sjávarútvegsfyrirtækjum konur. Er þá átt við konur sem sitja í næsta þrepi við forstjóra. Staðan var svo verri þegar litið var til Frakklands eða Japan þar sem 5% sjávarútvegsfyrirtækja höfðu kvenkyns framkvæmdastjóra (Monfort, 2015). Hafa ber í huga að tölur FAO eru frá árinu 2014 og því gæti mögulega hafa orðið breyting á stjórnarháttum innan þessara landa á þeim fjórum árum sem liðið hafa frá því könnunin var gerð.

3.3 Konur í stjórnarsetu

Rannsóknir sýna að með jafnara hlutfalli kynja í stjórn fyrirtækis aukast líkurnar á því vegni betur. Þau fyrirtæki sem hafa hærra hlutfall kvenna í stjórn standa betur að vígi en þau sem hafa enga konu í stjórn. Með fjölbreyttari samsetningu stjórna, þar sem ólík viðhorf og sjónarhorn kynjanna fá að njóta sín, getur samkeppnishæfni og afkoma fyrirtækisins aukist til muna (Carter, Simkins og Simpson, 2003; Margrét Sæmundsdóttir, 2009; Post og Byron, 2015).

Árið 2010 tóku í gildi hér á landi lög þar sem kveðið var um 40% lágmarkshlutfall hvors kyns í stjórnnum fyrirtækja með 50 starfsmenn eða fleiri og tóku löggin til hlutafélaga, einkahlutafélaga sem og lífeyrissjóða (Lög um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög nr. 13/2010). Var Ísland annað landið í heiminum til að samþykka slík

lög, næst á eftir Noregi. Sitt sýnist hverjum um ágæti laganna og má finna rök sem falla bæði með og á móti þeim en ólík viðhorf virðast vera uppi um hvort mögulegt sé að ná fram auknu jafnrétti kynjanna með kynjakvótum (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2011; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012).

Þegar kemur að hlut kvenna í stjórnnum íslenskra sjávarútvegsfyrirtækja er erfitt að greina hvort einhverjar framfarir hafa orðið á síðustu tíu árum. Í könnun Sjávarútvegsráðuneytisins (2007) var hlutur þeirra tæp 14%, eða tíu konur af samtals 73 stjórnarmönnum. Í nýrri skýrslu KIS (2017) um stöðu kvenna í sjávarútvegi var algengast að enga konu væri að finna í stjórn fyrirtækjanna, og var þá horft á sjávarútveginn í heild, það er að segja allar tegundir fyrirtækja frá veiðum og vinnslu sem og allar stoðdeildir. Hins vegar kom fram í skýrslu KIS að í þeim fyrirtækjum sem konur ættu sæti í stjórn væri hlutfall þeirra 31-40%. Í þeim fyrirtækjum sem flokkuðust undir „veiðar og vinnslu“ var marktækt hærra hlutfall kvenna á meðal stjórnarmanna en í skýrslunni var ekki greint nánar frá hvert hlutfallið væri (Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri, 2017).

Þar sem niðurstöður í skýrslum Sjávarútvegsráðuneytisins og KIS eru settar fram á ólíkan máta er erfitt að greina hvort einhverjar framfarir hafa orðið á stjórnarsetu kvenna í sjávarútvegsfyrirtækjum á síðastliðnum tíu árum. Gera má þó ráð fyrir að lög um kynjakvóta í stjórnnum stærri fyrirtækja, sem tóku gildi árið 2013, hafi haft einhver áhrif og að hlutfall kvenna hafi aukist. Áhugavert væri að kanna raunverulegt hlutfall kvenna í stjórnnum stærstu sjávarútvegsfyrirtækja landsins í dag, hvort þróun hafi orðið til batnaðar á þeim árum sem hafa liðið frá því lögin tóku gildi.

Í könnun sem framkvæmd var af Marie Christine Monfort árið 2016 kom í ljós að í 54% stærstu sjávarútvegsfyrirtækja heims voru engar konur í stjórn og í 30% fyrirtækja var hlutfall þeirra minna en 20% í stjórn þeirra. Í heildina voru því 84% fyrirtækja með minna en 20% hlutfall kvenna í stjórn. Það land sem þykir standa sig einna best í kynjahlutfalli stjórna sjávarútvegsfyrirtækja er Noregur með 31% hlutfall kvenna, þar á eftir kemur Kína með 20% og Ísland í þriðja sæti með 17% (Monfort, 2016, 5. desember). Samkvæmt þessum niðurstöðum stendur Noregur betur að vígi en Ísland þegar kemur að setu kvenna í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja og munar töluverðu á milli. Hverju sem sætir er erfitt að segja, bæði löndin hafa tekið upp lög um kynjakvóta í stjórnnum fyrirtækja en þar sem lögin

eiga einungis við um fyrirtæki með 50 starfsmenn eða fleiri er spurning hvort íslensk sjávarútvegsfyrirtæki séu það fámenn að þau falli ekki innan laganna.

3.4 Er þörf á fleiri konum?

Með því að auka hlut kvenna í öllum geirum sjávarútvegsins má gera greinina arðbærari og samkeppnishæfari (Briceño-Lagos og Monfort, 2018; Fischer, 2015, 2. júlí). Sjávarútvegurinn er afar fjölbreyttur heimur þar sem einstaklingar með ólíka menntun, hæfni og eiginleika geta gert greinina enn ábatasamari og fjölbreyttari en ella (Briceño-Lagos og Monfort, 2018). Eins og fyrr hefur verið komið inn á er sjávarútvegurinn ekki einungis fólgin í veiðum og vinnslu því innan hans er að finna ótal störf og starfsmöguleika, sem dæmi má nefna líffræði, verkfræði, hagfræði og markaðssetningu. Ótal tækifæri eru því innan greinarinnar og samfara þeim framförum sem orðið hafa á síðustu árum í fullnýtingu aflans og aukinni tæknivæðingu á sjó og í landi hefur skapast nýr atvinnugrundvöllur fyrir ólíka einstaklinga úr ólíkum áttum (Fischer, 2015, 2. júlí).

Eins og kom fram sýna allar kannanir að umtalsverður kynjahalli ríkir innan sjávarútvegsins. Hins vegar kom fram í könnunum að flestir töldu að þörf væri á fleiri konum innan sjávarútvegsins, að þær væru greininni til bóta. Í könnun Sjávarútvegsráðuneytisins (2007) voru flestir svaendur til dæmis sammála um að fleiri konur þyrftu við stjórnvölinn, það yrði starfsemi til framdráttar. Að sama skapi kom fram í könnun sem Samtök kvenna í sjávarútvegi (2017) létu gera að 75% svarenda voru sammála því að þörf væri á fleiri konum í greininni. Auk þess voru 71,5% svarenda mjög eða frekar sammála því að konur ættu að hafa meiri áhrif í sjávarútvegi en þær hefðu nú.

Sjávarútvegurinn er að eldast en þar að auki er greinin að stækka með öllum þeim hliðargreinum og -afurðum sem hafa sprottið fram á undanförunum árum, sem og vegna stækkandi neytendamarkaðar (Fischer, 2017, 1. maí). Nú er kominn tími til að laða að nýja kynslóð til að taka við keflinu. Ekki verður um það deilt að konur eru jafngreindar og karlar og ljóst er að fyrirtæki hafa úr tvisvar sinnum fleiri umsækjendum að móða ef horft er til kvenna til jafns við karla þegar kemur að vali í leiðtogastöður. Fleiri konur í áhrifa- og leiðtogastöður sjávarútvegs munu einnig laða fleiri konur að greininni þar sem fyrirmyndirnar verða fleiri (Briceño-Lagos og Monfort, 2018; Fischer, 2017, 1. maí).

Konur í sjávarútvegi hafa á undanförunum árum reynt að stíga fram til að gera sig sýnilegri. Til að mynda hafa verið stofnuð allmörg samtök kvenna í greininni víða um heim

auk þess sem ráðstefnur kvenna í stjórnunarstöðum í sjávarútvegi hafa nú verið haldnar í nokkur skipti við góðan orðstír, sem vonandi verður til þess að auka sýnileika þeirra (Intrafish, 2018; Monfort, 2015).

4 Umræður og lokaorð

Markmið með verkefninu var að kanna stöðu íslenskra kvenna í stjórnunarstörfum innan sjávarútvegsins og hvernig þær standa í samanburði við konur í sömu grein hjá helstu nágrannaþjóðum okkar.

Um helmingur vinnuaflds sem starfar við sjávarútveg eru konur en þrátt fyrir þann fjölda er sjaldgæft að sjá þær í áhrifastöðum innan greinarinnar. Ástæðan þar að baki er ekki vegna skorts á hæfileikum heldur vegna þeirra ósýnilegu hindrana sem konur verða sífelld fyrir á leið sinni upp metorðastigann, sem og vegna áberandi staðalímynda um hlutverk kynjanna og hvað teljist vera karllæg eða kvenlæg störf.

Niðurstöður rannsókna sem farið var yfir í verkefninu voru allar á einu máli og komu höfundu í raun ekki á óvart. Sjávarútvegurinn hefur verið, og er enn, að langmestu leyti skipaður karlkyns stjórnendum og á það við hér á landi sem og í helstu nágrannalöndum. Helstu líkur á að sjá konu í æðstu stöðu fyrirtækis í sjávarútvegi er helst í fámönnum fyrirtækjum eða fyrirtækjum sem tengd eru fjölskyldunni. Í ljósi þess hvað Ísland stendur framarlega þegar litið er til kynjajafnréttis má spyrja hvort sjávarútvegurinn hafi setið eftir í þeirri þróun sem orðið hefur á jafnrétti kynjanna héraðs á undanförunum árum.

Verkefni þetta var unnið úr gögnum sem höfundur aflaði sér á veraldarvefnum. Notast var við tvær íslenskar og þrjár erlendar rannsóknir þar sem fjallað var um stöðu og hlutverk kvenna í sjávarútvegi. Nokkrar rannsóknanna voru birtar fyrir skömmu en hafa ber í huga að gögn voru í öðrum tilfellum orðin ansi gömul og endurspeglu því ekki endilega stöðu kvenna eins og hún er í dag. Í því ljósi væri athyglisvert að gera viðameiri rannsókn um stöðu kvenna í stjórnun sjávarútvegsfyrirtækja, eða sem gegna stjórnendastörfum í næstu stöðu við forstjóra. Einnig væri áhugavert að kanna hlut þeirra kvenna í öllum þeim sprotafyrirtækjum tengdum sjávarútveginum sem sprottið hafa síðustu ár.

Markmið með verkefninu er að gera eigendum og stjórnendum sjávarútvegsfyrirtækja grein fyrir stöðu kvenna í stéttinni og benda þeim á mikilvægi þeirra í stjórnendateymum. Þar sem karlmenn sitja að mestu í áhrifa- og valdastöðum innan sjávarútvegsins eru þeir í bestu aðstöðunni til að breyta og laga það kynjaójafnvægi sem ríkir innan greinarinnar. Rannsóknir sýna að flestir eru sammála um að þörf sé á fleiri konum í greininni og að jafnt hlutfall kynjanna geti aukið afkomu og samkeppnisforskot fyrirtækja. Fjölbreytileiki innan

fyrirtækja, ólíkir einstaklingar með ólíkar skoðanir og eiginleika er það sem mun auka hag þeirra fram yfir önnur fyrirtæki þegar fram í sækir.

Langflestar áhrifastöður sjávarútvegsins eru skipaðar karlmönnum, sama hvort lítið er til Skandinavíu, Suður-Evrópu eða annarra þjóða. Hvort það er vegna ákveðinna eiginleika sem „hitt kynið“ býr yfir eða vegna ómeðvitaðra menningarlegra og félagslegra skoðana skal ósagt látið hér en ljóst er að færa þarf þennan gamaldags iðnað yfir í nútímann þar sem konum eru gefin sömu tækifæri og karlmenn.

Heimildaskrá

- Ágúst Einarsson. (2016). *Íslenskur sjávarútvegur í alþjóðlegu samhengi*. Akureyri: Háskólinn á Bifröst og Háskólinn á Akureyri.
- Bjarki Vigfússon, Haukur Már Gestsson og Þór Vigfússon. (2016). *Sjávarklasinn á Íslandi: Efnahagsleg umsvif og afkoma 2015*. Reykjavík: Íslenski sjávarklasinn.
- Briceño-Lagos, N. og Monfort, M. C. (2018). *Putting Gender Equality on the Seafoods Industry's Agenda: Results of a Global Survey July 2018*. Sótt 6. ágúst 2018 af <https://wsi-asso.org/wp-content/uploads/2018/07/WSI-Survey-2018.pdf>
- Carter, D. A., Simkins, B. J. og Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *The Financial Review*, 38(1), 33-53.
- Catalyst. (2013, júlí). *Why Diversity Matters*. Sótt 2. ágúst 2018 af https://www.catalyst.org/system/files/why_diversity_matters_catalyst_0.pdf
- de Pryck, J. D. (2013). *Good practice policies to eliminate gender inequalities in fish value chains*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Devillard, S., Sancier-Sultan, S., de Zelicourt, A. og Kossoff, C. (2016). *Women matter 2016. Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity*. New York: McKinsey & Company.
- FAO Fisheries and Aquaculture Department. (2011). Fishery and Aquaculture Country Profiles. The Kingdom of Norway. Sótt 19. ágúst 2018 af <http://www.fao.org/fishery/facp/NOR/en>
- Fischer, E. (2015, 2. júlí). Women in seafood: Norwegian Fisheries Minister Elisabeth Aspaker. *IntraFish*. Sótt 1. september 2018 af <http://www.intrafish.com/topic/womeninseafood/649974/women-in-seafood-norwegian-fisheries-minister-elisabeth-aspaker>
- Fischer, E. (2017, 1. maí). Help not wanted: The mistake that's costing seafood millions. *IntraFish*. Sótt 2. september 2018 af <http://www.intrafish.com/commentary/1246378/help-not-wanted-the-mistake-thats-costing-seafood-millions>
- Fiskistofa. (2018, 5. mars). Aflahlutdeild stærstu útgerða. Sótt 30. ágúst 2018 af <http://www.fiskistofa.is/umfiskistofu/frettir/aflahlutdeild-staerstu-utgerda-1>
- Gerard, S. (2018). Then and Now - Women in Norway's Fisheries. *Yemaya: ICSF's Newsletter on gender and fisheries*, 56, 7-10.
- Grant Thornton. (2018, mars). *Women in business: beyond policy to progress*. Sótt 20. ágúst 2018 af <https://www.grantthornton.es/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf>

- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2011). Kynjakvóti og ójöfnuður við stjórnun íslenskra fyrirkæja: Viðhorf og væntingar. *Rannsóknir í Félagsvísindum XII*, 168-176.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2017). Íslenskur sjávarútvegur: Félagsfræðilegur sjónarhóll. *Íslenska þjóðfélagið*, 8(2), 57-72.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir. (2012). Kynjakvótar og mögulegar hindranir á leið kvenna til æðstu stjórnunar. *Íslenska þjóðfélagið*, 3, 57-76.
- Hagen, I. M. (2017). Norway: Improving gender balance in management posts. Sótt 2. september 2018 af <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/norway-improving-gender-balance-in-management-posts>
- Hagstofa Íslands. (2018a). Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtæka stendur í stað milli ára. Sótt 19. júlí 2018 af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/fyrirtaeki/stjornir-og-framkvaemdstjorar-fyrirtaekja-2017/>
- Hagstofa Íslands. (2018b). Kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna fyrirtækja eftir atvinnugreinum 2008-2017. Sótt 20. júlí 2018 af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir__fyrirtaeki__fjoldi__stjornir/FYR06103.px/table/tableViewLayout1/?rxid=05d309a8-f67a-4c3b-985c-e08f1a5d87ef
- Hagstofa Íslands. (2018c). Starfandi í aðalstarfi eftir atvinnugreinum (bálkar), kyni og búsetu 1991-2017. Sótt 17. júlí 2018 af <https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/vinumarkadur/vinumarkadsrannsokn/>
- Hagstofa Íslands. (2018d). Vinnumarkaður. Sótt 17. júlí 2018 af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__felagsmal__jafnrettis mal__1__kklykiltolur/HEI11103.px/table/tableViewLayout1/?rxid=6c6fe207-1bae-4b08-b1af-baf72164a0d5
- Hagstofa Íslands. (2018e). Vöruskiptin við útlönd, bráðabirgðatölur mánaðar. Sótt 17. júlí 2018 af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Efnahagur/Efnahagur__utanrikisverslun__1__voruvidskipti__01__voruskipti/UTA01100.px/
- International Labour Organization. (2015a). *Women in Business and Management. Gaining Momentum. Abridged Version of the Global Report*. Genf: International Labour Organization,.
- International Labour Organization. (2015b). *Women in Business and Management: Gaining Momentum. Global Report*. Genf: International Labour Office.
- Intrafish. (2018). Women in Seafood Leadership Summit. Sótt 18. júlí 2018 af <http://intrafishevents.com/womeninseafood/>

- Íslandsbanki. (2015). *Íslenski sjávarútvegurinn*. Sótt 5. ágúst 2018 af <https://www.islandsbanki.is/library/Myndir/Efnismyndir-a-sidum/Fyrirtaeki/IslenksiSjavarutvegurinn2015.pdf>
- Íslandsbanki. (2017). *Íslenskur sjávarútvegur*. Sótt 19. ágúst 2018 af https://www.islandsbanki.is/library/Myndir/Efnismyndir-a-sidum/Fyrirtaeki/Islenksi_Sjavarutvegurinn_2017-vef.pdf
- Jón Þ. Þór. (2002). *Sjósókn og Sjávarfang: Saga Sjávarútvegs á Íslandi - I. Bindi*. Akureyri: Bókaútgáfan Hólar.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir. (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði. Staðreyndir og staða þekkingar*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Konur í sjávarútvegi. (e.d.). Samþykktir félagsins. Sótt 3. ágúst 2018 af <http://kis.is/um-felagid/log-felagsins>
- Lagerlöf, N.-P. (2003). Gender Equality and Long-Run Growth. *Journal of Economics*, 8, 403-426.
- Lög um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög nr. 13/2010.
- MacAlister Elliott and Partners Ltd. (2002). *The role of women in the fisheries sector. Tender Fish/2000/01-Lot No.1. Final Report*. Hampshire: European Commission Directorate General for Fisheries.
- Margrét Sæmundsdóttir. (2009). Konur og stjórnarhættir fyrirtækja á Íslandi. *Bifröst Journal of Social Science*, 3(1), 5-22.
- Monfort, M. C. (2015). *Globefish Research Programme: The role of women in the seafood industry*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO).
- Monfort, M. C. (2016, 5. desember). *2016 Women in top 100 companies*. Sótt 17. ágúst 2018 af <https://genderaquafish.files.wordpress.com/2016/12/2016-women-in-top-100-companies.pdf>
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E. og The Center for Creative Leadership. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Reading, Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.
- OECD Data. (2018). Labour force participation rate. Sótt 27. ágúst 2018 af <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>
- Pettersen, L. T. og Alsos, G. A. (2004). The role of women in Norwegian fish farming. Í K. Frangoudes og J. J. Pascual-Fernández (ritstj.), *Women in fisheries and aquaculture: lessons from the past, current actions and ambitions for the future* (bls. 187-198). Tenerife: Asociación Canaria de Antropología

- Pettersen, L. T. og Alsos, G. A. (2007). Change and stability The role of women in Norwegian fish farming. *MAST*, 5(2), 93-121.
- Post, C. og Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546-1571.
- Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri. (2017). *Staða kvenna í sjávarútvegi frá sjónarhorni fyrirtækja og stofnana*. Akureyri: Félag kvenna í sjávarútvegi.
- Salinas, P. C. og Bagni, C. (2017). Gender Equality from a European Perspective: Myth and Reality. *Neuron*, 96(4), 721-729.
- Sjávarútvegsráðuneytið. (2007). *Skýrsla nefndar um störf kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjunum á Íslandi*. Reykjavík: Sjávarútvegsráðuneytið.
- Sloan, L., Kafarowski, J., Heilmann, A., Karlsdóttir, A., Udén, M., Angell, E. og Erlandsen, M. M. (2004). Women's participation in decision-making processes in Arctic fisheries resource management. Í L. Sloan (ritstj.), *Arctic Council 2002-2004* (bls. 81-88): Forlaget Nora.
- Statistics Norway. (2017a). General managers, by sex, age groups, level of education, size groups and economic activity. Sótt 22. júlí 2018 af <https://www.ssb.no/en/virksoheter-foretak-og-regnskap/statistikker/styre/aar>
- Statistics Norway. (2017b). This is Norway 2017: What the figures say. Sótt 22. júlí 2018 af https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/323659?_ts=15f2f92fcb8
- Statistics Norway. (2017c). Women in the minority. Sótt 22. júlí 2018 af <https://www.ssb.no/en/virksoheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/women-in-the-minority>
- Statistics Norway. (2018). Women and men in Norway. Sótt 28. júlí 2018 af https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/347081?_ts=162df570d58
- The International Association for Women in the Seafood Industry. (e.d.). Goals. Sótt 15. júlí 2018 af <https://wsi-asso.org/objectives/>
- Undercurrent News. (2016, 1. desember). 100 seafood CEOs, still only one woman. Sótt 2. ágúst 2018 af <https://www.undercurrentnews.com/2016/12/01/100-seafood-ceos-still-only-one-woman/>
- Velferðarráðuneytið. (e.d.). Um jafnrétti kynjanna. Sótt 14. júlí 2018 af <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti-um-jafnretti-kynjanna/>
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Genf: World Economic Forum.