



HÁSKÓLI ÍSLANDS

BS ritgerð í viðskiptafræði

„Þetta lendir oft á konunni“

*Upplifun kvenkyns fjármálastjóra á hindrunum á íslenskum
atvinnumarkaði*

Hildur Svava Sveinsdóttir

Leiðbeinandi: Þóra H. Christiansen, Aðjunkt
September 2023

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

„Þetta lendir oft á konunni“

Upplifun kvenkyns fjármálastjóra um hindranir á íslenskum atvinnumarkaði

Hildur Svava Sveinsdóttir

Lokaverkefni til BS-prófs í viðskiptafræði

Leiðbeinandi: Þóra H. Christiansen, Aðjunkt

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Október 2023

„Þetta lendir oft á konunni.“

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BS-prófs við Viðskiptafræðideild á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2023 Hildur Svava Sveinsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Reykjavík, 2023

Formáli

Ritgerðin er 12 ECTS eininga lokaverkefni til BS-prófs við Viðskiptafræðideild á Félagsvísindasviði Háskóla Íslands. Leiðbeinandi ritgerðarinnar er Þóra H. Christiansen aðjunkt. Ég þakka henni innilega fyrir allan stuðning, leiðsögn og þolinmæði sem hún hefur veitt mér. Ég verð að nýta tækifærið og þakka vinkonu minni Hönnu Raker Barker fyrir ómetanlegan stuðning og hvatningu. Einnig vil ég þakka kærastanum mínum Guðlaugi Orra Stefánssyni fyrir allan stuðninginn í gegnum ferlið. Sérstakar þakkir fá viðmælendurnir sem tóku þátt í rannsókninni fyrir að gefa sér tíma og segja frá sinni upplifun.

Útdráttur

Konum er að fjölga í stjórnendastöðum bæði hér á landi og erlendis. Þrátt fyrir það eru þær ennþá í miklum minnihluta stjórnenda og þurfa að mæta ýmsum hindrunum sem koma í veg fyrir að þær blómstri og nái framgangi í starfi. Markmið ritgerðarinnar var að fá innsýn inn í heim kvenkyns fjármálastjóra á Íslandi og skoða hvort að þær hafa upplifað hindranir á starfsferlinum sínum. Jafnframt hvort að hindranirnar séu ennþá þær sömu og hversu mikil áhrif þær vega á starfsferil þeirra. Framkvæmd var eigindleg rannsókn sem lögð var fyrir fimm kvenkyns fjármálastjórnendur. Niðurstöður benda til þess að viðmælendur rannsóknarinnar höfðu allar upplifað einhvers konar fordóma og útilokun á starfsferli sínum. Þær upplifa kynjamismunun frá karlmönnum því þær vinna í karllægu umhverfi og eru í stjórnendastöðu.

Niðurstöðurnar benda til þess að konur mæta ennþá í dag kynjamismunun og mótlæti, en að konur séu betri í að takast á við fordóma og hafa byggt upp sterkt sjálfstraust sem hjálpar þeim að takast á við slíkt.

Efnisyfirlit

Formáli.....	3
Myndaskrá.....	6
Töfluskrá.....	6
1 Inngangur.....	7
2 Hvað einkennir góðan stjórnanda?.....	9
2.1 Kynjaskekkja í stjórnunarstöðum.....	10
2.1.1 Staða kvenna á íslenskum atvinnumarkaði.....	11
2.1.2 Launamunur kynjanna.....	14
3 Hindranir.....	16
3.1 Tengslanet.....	16
3.2 Staðalímyndir.....	17
3.3 Fjölskyldulíf og barneignir.....	18
3.4 Sjálfstraust.....	19
3.5 Karllæg atvinnugrein.....	21
4 Aðferðafræði.....	23
4.1 Eigindleg aðferðafræði.....	23
4.2 Þemagreining.....	23
4.3 Hálfstöðluð viðtöl.....	24
4.4 Þátttakendur.....	24
5 Niðurstöður.....	26
5.1 „Sjálfstraust byggt á engu.“.....	26
5.2 „Ekki partur af teyminu.“.....	28
5.3 „Mikilvægt að búa til gott tengslanet.“.....	29
5.4 „Þetta lendir oft á konunni.“.....	31

6	Umræða	33
7	Lokaorð.....	35
	Heimildaskrá.....	36
	Viðauki- Viðtalsspurningar.....	40

Myndaskrá

Mynd 1:	<i>Hlutfall kvenna og karla í áhrifastöðum á Íslandi</i>	11
Mynd 2:	<i>Þróun á launamun karla og kvenna</i>	15

Töfluskrá

Tafla 1:	<i>Fjöldi forstjóra í íslensku kauphöllinni</i>	13
----------	-------------------------------------------------------	----

1 Inngangur

Karlmenn hafa verið tengdir meira við völd og yfirráð því það passar við staðalímynd sem samfélagið hefur byggt í kringum karla. Á meðan hlutverk kvenna í samfélaginu er álitid ekki eins áhugavert (Smith, 2020).

Í dag eru breyttir tímar í atvinnulífinu miðað við síðustu öld. Jafnrétti kvenna hefur aukist gríðarlega og atvinnuþátttaka þeirra líka, samt sem áður eru konur ennþá að berjast fyrir jafnrétti á mörgum sviðum. Kvenkyns stjórnendur eru ennþá að mæta kynjamismunun og berjast fyrir sömu tækifærum og réttindum og karlmenn. Þó að framfarir hafi orðið í jafnréttisbaráttu kynjanna eigum við ennþá langt í land.

Kvenkyns framkvæmdastjórar í íslenskum fyrirtækjum með meiri en 250 starfsmönnum voru aðeins 21,1% árið 2022 (Hagstofa Íslands, e.d.).

Þegar skoðað er þessar tölur þá er augljóst að það er töluverður munur á fjölda kvenkyns stjórnenda miðað við karlkyns stjórnenda. Samkvæmt lista frá World Economic Forum hefur Ísland trónað í efsta sæti í langan tíma þegar kemur að jafnrétti kynjanna og að það er eina landið sem hefur lokað meira en 90% af kynjabilinu. Ef þróun heldur áfram með sama hætti er ekki búist við að jafnrétti kynjanna verði náð fyrr en árið 2154. (World Economic Forum, 2023).

Ein útskýring á því að konur hafa verið í miklum minnihluta stjórnenda er tengt við hugtakið glerþakið (e. Glass-Ceiling). Glerþakið er ósýnilegt þak sem er byggt á fordómum sem samfélagið hefur gagnvart konum og minnihlutahópum, það hindrar konur og aðra minnihlutahópa frá því að komast í æðstu stjórnendastöður (Wirth, 2001).

Markmið rannsóknarinnar er að kafa dýpra í heim kvenkyns fjármálastjórnenda og kanna hverjar hindranirnar eru sem hafa verið á vegi þeirra. Áhugavert væri að sjá hvort að hindranirnar hafa breyst á undanförunum árum eða hvort þær hafa aukist eða minnkað. Jafnframt væri athyglisvert að skoða hverjar upplifanir kvenkyns fjármálastjóra eru og sjá hvort að þær séu með ólík sjónarmið sín á milli, og hvernig þær yfirstíga hindranirnar sem fyrir þeim standa. Rannsóknarspurningin sem leitast verður við að svara er:

Hverjar eru helstu hindranir sem kvenkyns fjármálastjórar á Íslandi upplifa í starfi?

Við gerð rannsóknarinnar var notast við eigindlega aðferðafræði þar sem fimm kvenkyns fjármálastjórar urðu fyrir valinu og tekin voru viðtöl við þær þar sem spurt var um upplifun þeirra sem fjármálastjóri, og hvernig þær hafa aðlagast að vinna í karllægu umhverfi.

Mikilvægi rannsóknarinnar er að varpa ljósi á jafnréttisbaráttu kynjanna og hver staða kvenkyns fjármálastjóra er í dag. Viðfangsefni rannsóknarinnar getur hjálpað að stuðla og gera grein fyrir breytingum í atvinnulífinu fyrir kvenkyns stjórnendur, og hvernig hægt er að skapa betra umhverfi fyrir þær. Rannsóknin getur veitt innblástur fyrir komandi kvenkyns fjármálastjórnendur, þar sem lesendur fá innsýn inn í mótlætið og áskoranirnar sem konurnar þurfa að takast á við.

Rannsóknin skiptist í fjóra hluta. Fyrst verður fjallað um fræðilega hlutann sem skiptist í fjóra kafla. Skoðað verður hlutverk stjórnanda, kynjaskekkju á atvinnumarkaði, staða íslenskra kvenna á atvinnumarkaði og að lokum launamunur kynjanna. Síðan er gert grein fyrir hindrunum sem konur mæta í stjórnendastöðum. Næst er fjallað um rannsóknaraðferðina og aðferðafræðina á bak við niðurstöðurnar. Að lokum koma síðan niðurstöður, umræða og lokaorð.

2 Hvað einkennir góðan stjórnanda?

Stjórnun snýst í aðalatriðum um að fullnýta auðlindir en þegar kemur að starfsfólki þá er ekki hægt að ná árangri án þess að vera með góða leiðtogahæfni. Það er ekki nóg að hugsa aðeins um auðlindir fyrirtækisins heldur er aðalatriðið að vera góður leiðtogi fólksins (Armstrong, 1983).

Stjórnendur geta verið kröfuharðir og erfiðir í samskiptum, svo eru til aðrir stjórnendur sem setja kröfur á að ná ákveðnum markmiðum en eru auðveldari í samskiptum. Báðir stjórnunarstílar geta verið skilvirkir og hjálpað fyrirtæki að ná árangri, en hafa samt sem áður ólík áhrif á starfsfólk (George og Jones, 2020).

Samkvæmt George og Jones (2020) þá eru fimm eiginleikar sem einkenna persónuleika stjórnenda: Félagsslyndi, svartsýni, samkennd, varkárnir og hversu opnir þeir eru fyrir nýjum hugmyndum og skoðunum. Stjórnendur geta verið misjafnir og geta þeir borið mikið af einum eiginleika en lítið af öðrum.

Aðalferli stjórnunnar eru skilgreind, samkvæmt helstu fræðimönnum, í fyrsta lagi að áætla (e. Planning), en það er að ákveða hvaða leið skal fara til að ná fram ákveðnum árangri eða markmiði. Í öðru lagi er það að skipuleggja (e. Organizing), sem felur í sér að fullnýta starfsfólk og auðlindir til að ná ákveðnu markmiði. Í þriðja lagi er það að hvetja (e. Motivating), en það felur í sér að þróa leiðtogahæfni til að efla starfsfólk og hvetja þá til vinnu. Í fjórða lagi er það að stjórna (e. Controlling), sem felur í sér að mæla og fylgjast vel með framgangi vinnu og vera undirbúinn að taka hraðar ákvarðanir ef eitthvað skyldi fara úrskaiðis (Armstrong, 1983).

Margir halda að það sé mikill munur á að vera leiðtogi og að vera stjórnandi. En í rauninni deila góðir leiðtogar og góðir stjórnendur mörgum af sömu eiginleikum þegar kemur að færni til að stjórna (Turk, 2007). Leiðtogar búa til starfsumhverfi þar sem starfsfólk finnur fyrir mikilvægi og að þau séu vel metin. Sannur leiðtogi skapar tækifæri fyrir starfsfólkið sitt. Hann leggur áherslu á mikilvægi starfsfólks með því að viðurkenna og verðlauna árangur og afrek þeirra (Turk, 2007).

Fyrir ofan var fjallað um ferli stjórnunnar. En til þess að vera góður stjórnandi þarf að búa yfir fjórum hæfileikum sem eru:

- **Tæknileg hæfni** (e. Technical skill): Felst í að nýta tækni í ferlum fyrirtækisins á hagkvæman og skilvirkan hátt.
- **Mannleg hæfni** (e. Human skill): Skapa starfsumhverfi þar sem fólk upplifir sig öruggt og hefur frelsi til að tjá sig.
- **Hugmyndahæfni** (e. Conceptual skill): Gera sér grein fyrir mikilvægum þáttum fyrirtækisins, geta séð hvaða þættir hafa mest áhrif og styrkja fyrirtækið, frekar en að festast í smáatriðum.
- **Hönnunarhæfni** (e. Design skill): Geta nálgast flókin vandamál og áskoranir á skapandi hátt. Með því að tileinka sér hugmyndahæfni geta stjórnendur greint einstaka þætti fyrirtækisins og fundið leiðir til að leysa erfið mál (Olum, 2004).

2.1 Kynjaskekkja í stjórnunarstöðum

Í dag virðist enn ríkja það viðhorf að konur í stjórnendastöðum eru ekki eins vel metnar og karlar sem yfirmenn. Konur eru líklegar til að efast um sjálfa sig og stafar það helst vegna viðhorf samfélagsins í garð kvenna í gegnum tíðina.

Kvenkyns stjórnendur, hafa meiri áhyggjur af því að finna jafnvægi milli fjölskyldulífsins og atvinnu þar sem þess er heldur krafist af konum heldur en körlum. Karlkyns stjórnendur deila ekki slíkum áhyggjum og telja það ekki vera vandamál fyrir þá (Jacobsen, 2007).

Vegna þess að kynin eru ekki eins og hafa ekki sömu eiginleika, eiga hlutverkin þeirra í samfélaginu að vera mismunandi. Þetta er hugsunarháttur sem hefur viðgengt í gegnum tíðina. Ábyrgð kvenna er að sjá um heimilislífið á meðan karlar fara á atvinnumarkaðinn (Hunter College Women's Studies Collective, 1983).

Þó að atvinnuþátttaka kvenna í heiminum hefur aukist gríðarlega í gegnum tíðna þá gegna þær ekki æðstu stjórnendastöðunum í sama hlutfalli og karlar.

Hlutfall kvenna sem sitja stjórnendafundi á heimsvísu er að nálgast 20%, en fyrir kvenkyns stjórnendur voru aðeins 5% árið 2021. Rannsóknir hafa sýnt að fyrirtæki með kvenkyns stjórnendur hafa hlutfallslega jafnari kynjahlutföll í sínum fyrirtækjum miðað við karlkyns stjórnendur. Meðalhlutfall kvenna í stjórn fyrirtækja á heimsvísu er 19,7 % ("Women in the Boardroom," e.d).

Kynjaðar staðalímyndir og skortur á sjálfstrausti eru dæmi um hindranir sem koma í veg fyrir að konur komast í æðstu stöður. Staðalímyndir setja óraunhæfar kröfur og væntingar á konur og skortur á sjálfstrausti veldur því að konur forðast að biðja um stöðuhækkanir (Sandersen og Whitehead, 2018).

Kenning Eagly og Karau (2002) fjallar um tvenns konar fordóma gagnvart kvenkyns leiðtogum. Í fyrsta lagi eru konur taldar vera ekki eins hæfar og karlmenn í stjórnendahlutverkum og í öðru lagi eru þær vanmetnar og ekki eins virtar af samstarfsfélögum og æðstu stjórnendum.

Konur í stjórnendastöðu eru ólíklegri að fá formlega þjálfun, leiðsögn og tækifæri til tengslamyndunar samanborið við karlmenn í sömu stöðu. Stjórnendahlutverkið hefur verið tengt við karlmennsku (Eagly og Karau, 2002). Kvenmenn upplifa ekki sömu forréttindi og þurfa að fást við margar áskoranir og mótlæti.

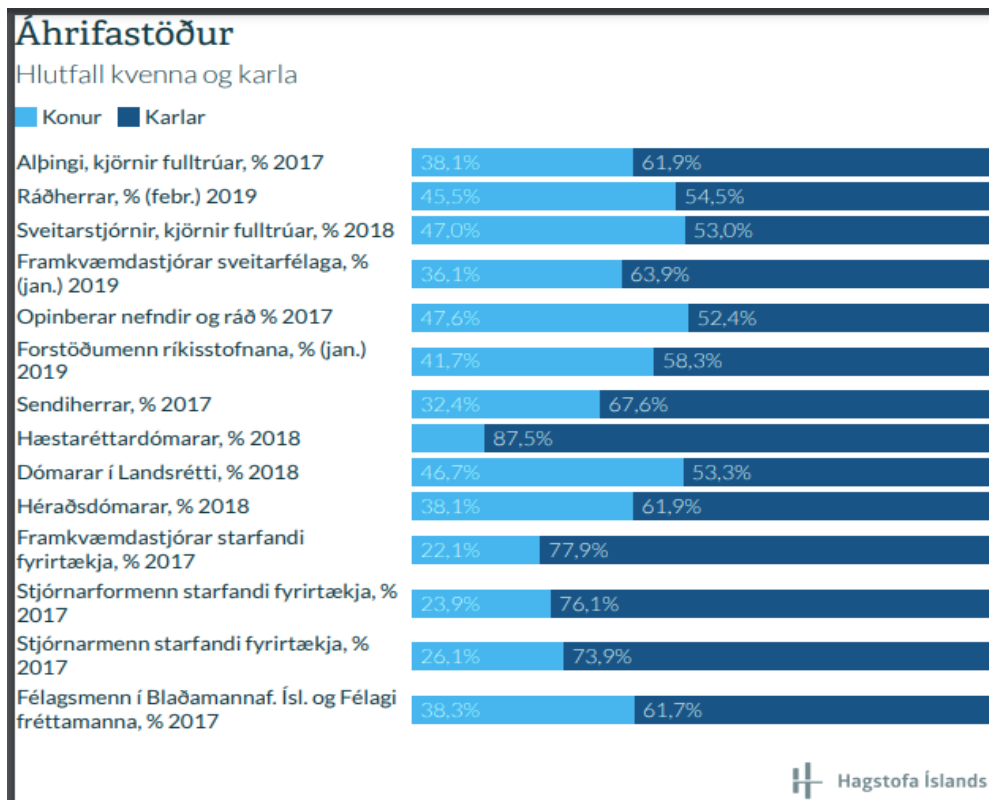
2.1.1 Staða kvenna á íslenskum atvinnumarkaði

Jafnrétti kynjanna á Íslandi er komið mun lengra en mörg önnur lönd. Alþjóða efnhagsráðið (e. World Economic Forum) útbýr lista árlega yfir þau lönd sem komin eru lengst í kynjajafnrétti og af 146 löndum þá trónir Ísland efst og hefur gert í fjórtán ár samfleytt (World Economic Forum, 2023).

Það eru lög á Íslandi um jafna meðferð nr 86/2018 sem eiga að stuðla að jafnrétti kynjanna innan vinnumarkaðsins. Lögin eru gerð til að koma í veg fyrir kynjamismunun hvort sem það er beint eða óbeint. Markmið laganna er að koma í veg fyrir einangrun fólks og stuðla þannig að virkri þátttöku í atvinnulífinu (Stjórnarráð Íslands, e.d.).

Eins og sést á myndinni hér fyrir neðan þá eru konur ennþá í miklum minnihluta í áhrifastöðum og að Ísland eigi ennþá langt í land með að jafna stöðu kynjanna að fullu í efstu stjórnarlögum viðskiptalífins. Hlutfall kvenkyns framkvæmdastjóra var aðeins 22.1% samanborið við 77.9% karlkyns framkvæmdastjóra (Hagstofa Íslands, e.d.).

Mynd 1: *Hlutfall kvenna og karla í áhrifastöðum á Íslandi*



Skýring: Graf unnið úr tölulegum gögnum Hagstofunnar (Hagstofa Íslands, e.d).

Washington Post (2019) fjallar um kynjahlutföll í háskólum Íslands árið 2019 þar sem konur voru í meirihluta í Háskóla Íslands og Háskóla Reykjavíkur. Aðsókn kvenna í háskólanám er mun algengari í dag en áður fyrr til dæmis í Bandaríkjunum. Samkvæmt greininni þá var hlutfall karla í háskólanámi 58% en í dag er hlutfall kvenna 56%. Konur voru í miklum meirihluta í Háskóla Íslands árið 2022, þá voru brautskráningar kvenkyns nemenda 70,4% samanborið við 29,4% karla (Háskóli Íslands, e.d.).

Meirihluti stjórnenda á Íslandi eru karlar. Konur í æðstu stjórnendastöðum eru yngri en karlar í svipuðum stöðum og þær eru með betri menntun, og þá helst með gráðu í viðskiptafræði, hagfræði eða lögfræði (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir o.fl., 2015).

Þrátt fyrir áframhaldandi framfarir fyrir kvenkyns stjórnendur í atvinnulífinu er augljóst að kynjamunurinn er ennþá frekar mikill. Enginn kona gegndi stöðu forstjóra af þeim 18 fyrirtækjum sem voru skráð í íslensku kauphöllina í Nasdaq árið 2019 (Ásta Dís Óladóttir o.fl., 2019). Eins og sést á töflunni hér fyrir neðan þá hafa fyrirtækin bæði aukist og farið frá 18 í 22, einnig hafa kvenkyns stjórnendur komið í hópinn. Nú eru 3 kvenkyns forstjórar

á móti 19 karlkyns forstjórum. Þrátt fyrir bætingu þá er ennþá sjáanlegur kynjamunur (Nasdaq, e.d.).

Tafla 1: Fjöldi forstjóra í íslensku kauphöllinni

Fyrirtæki:	Forstjóri:	Kyn:
Alvotech	Róbert Wessman	Karlkyn
Arion Banki	Benedikt Gíslason	Karlkyn
Brim	Guðmundur Kristjánsson	Karlkyn
Íslandsbanki	Jón Guðni Ómarsson	Karlkyn
Marel	Árni Oddur Þórðarson	Karlkyn
Síldarvinnslan	Gunnþór Ingvarsson	Karlkyn
Eik fasteignafélag	Garðar Hannes Friðjónsson	Karlkyn
Eimskiptafélag Íslands	Vilhelm Már Þorsteinsson	Karlkyn
Festi	Ásta Sigríður Fjeldsted	Kvenkyn
Hagar	Finnur Oddson	Karlkyn
Hampiðjan	Hjörtur Erlendsson	Karlkyn
Icelandair Group	Bogi Nils Bogason	Karlkyn
Iceland Seafood International	Bjarni Ármannsson	Karlkyn
Kvika banki	Ármann Þorvaldsson	Karlkyn
Ölgerðin Egill Skallagrímsson	Andri Þór Guðmundsson	Karlkyn
Reginn	Halldór Benjamín Þorbergsson	Karlkyn
Reitir fasteignafélag	Guðjón Auðunsson	Karlkyn

Síminn	Orri Hauksson	Karlkyn
Sjóvá-Almennar tryggingar	Hermann Björnsson	Karlkyn
Vátryggingarfélag Íslands	Guðný Helga Herbertsdóttir	Kvenkyn
Nova Klúbburinn	Margrét B. Tryggvadóttir	Kvenkyn
Skeri fjárfestingarfélag	Ásgeir Helgi Reykjförð Gylfason	Karlkyn
Sýn	Yngvi Halldórsson	Karlkyn

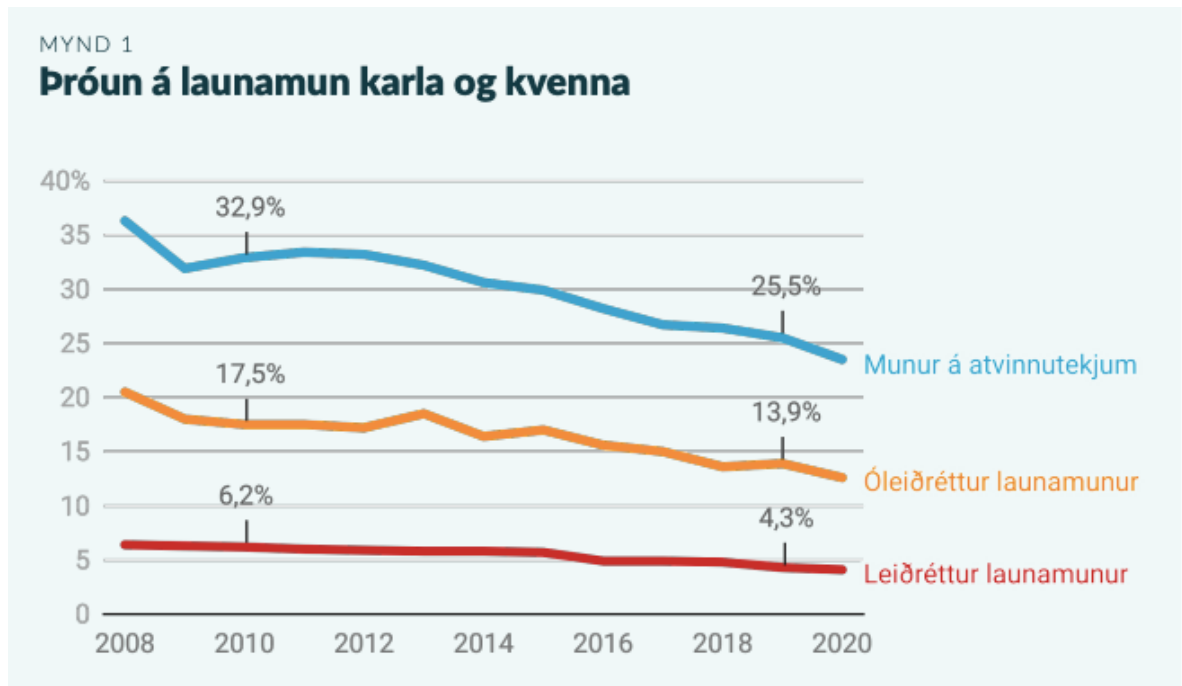
Skýring: Tafla byggð út frá gögnum frá Nasdaq um íslensk fyrirtæki í kauphöllinni. Upplýsingar um núverandi forstjóra voru sóttar frá vefsíðum fyrirtækjanna (Nasdaq, e.d.).

2.1.2 Launamunur kynjanna

Lög um jafnlaunavottun tóku gildi árið 2018 og fela í sér að fyrirtækjum sé skylt að sýna fram á það að þau greiði jöfn laun fyrir sömu stöðu og jafnverðmæt störf. Markmið þessara laga er að vinna gegn kynbundnum launamun og stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði (Stjórnarráð Íslands, e.d.).

Hér fyrir neðan er mynd 2 sem sýnir þróun á launamuni kynjanna frá árunum 2008-2020. Miðað er við einstaklinga á aldrinum 18-66 ára. Þar er tekið fram að það eru áhrifaþættir sem geta skýrt þennan launamun eins og vinnutími, atvinnugreinar og menntun. Á myndinni sést að tölurnar fara lækkandi en það sé samt sjáanlegur launamunur á kynjunum. Eins og sést árið 2019 voru konur með 25,5% lægri tekjur heldur en karlmenn (Hagstofa Íslands, 2021).

Mynd 2: Þróun á launamun karla og kvenna



Skýring: Graf unnið úr tölulegum gögnum Hagstofunnar (Hagstofa Íslands, 2021).

Ennþá er mikill launamunur í fjármála- og váttryggingastarfsemi en hlutfallslega er það 29% og það eru hlutfallslega fleiri konur í lægra launuðum störfum heldur en karlar. Það sem skýrir launamuninn milli kynjanna eru atvinnugreinar og kynbundin skipting í störf (Hagstofa Íslands, 2021).

Háskólapróf geta nýst báðum kynjum og skapað mörg tækifæri fyrir þau á atvinnumarkaði, en kynbundinn launamunur er ennþá til staðar. Karlar fá hærra laun með því að starfa í almenna geiranum. Fjöldi barna og barneignarleyfi hefur jafnframt áhrif á laun. Launamunur kynjanna er ekki bara tengdur menntun og starfsstöðu. Heldur setja barneignir kynin í ólíka stöðu og valda því að konur dragast aftur úr launum (Stjórnarráð Íslands, 2015).

3 Hindranir

Í þessum kafla verður farið yfir hindranir sem konur hafa þurft að kljást við á starfsferli sínum, bæði hér á landi og erlendis.

3.1 Tengslanet

Skortur á tengslaneti flokkast undir hindranir sem konur þurfa að kljást við. Kynin nýta sér tengslanet til að fá aðgang að fleiri starfsmöguleikum og getur það hjálpað að ná framgangi í starfi.

Það getur styrkt einstakling að viðhalda tengslaneti við aðra sem starfa í sama umhverfi og geta gegnt ýmsum hlutverkum eins og að vera ákveðinn mentor. Tengslanet getur hjálpað einstaklingum að fá mismunandi sjónarhorn, afla sér þekkingu og hæfni. Í viðbót er hægt nýta tengslanetið með því að fá ráðgjöf eða fyrir andlegan stuðning (De Janasz og Sullivan, 2004).

Kynin nýta sér tengslanetin á ólíkan hátt og í ólíkum tilgangi. Konur rækta tengslanetið sitt með því markmiði að byggja upp tengsl við fólk sem þær hafa kynnst á starfsferlinum sínum. Þær eru meðvitaðar um að það sé hægt að nýta tengslanetin til að ná framgangi í vinnu, en þær hafa það ekki sem megin markmið. Þær telja mikilvægt að koma sér áfram með þeirra eigin getu og hæfni og leggja ekki eins mikla áherslu á tengslanet til að ná framgangi í starfi (Unnur Dóra Einarsdóttir o.fl., 2017). Hindranir eins og fjölskyldulíf, barneignir og erfiðleikar kvenna að mynda tengsl við einstaklinga sem eru ekki líkir þeim að eðlisfari og eru að sama kyni, veldur því að það er erfiðara fyrir konur að rækta og mynda tengslanet. Konum finnst óheiðarlegt að nýta sér einstaklinga með því markmiði að hagnast á þeim (Greguletz, 2018).

Félagslegir viðburðir geta verið erfiðir fyrir mæður að því oft eru þeir haldnir um helgar eða seinnipartinn á virkum dögum sem skarast við fjölskylduábyrgðir (Greguletz, 2018).

Konur hafa ekki aðgang að mikilvægum samskiptum sem gerast utan vinnu, því að menn mynda tengslanet við aðra menn og mynda oft klíku þar sem konur hafa ekki aðgang að, þar eiga þeir í óformlegum samskiptum varðandi starfið og allt sem fylgir því (Unnur Dóra Einarsdóttir o.fl., 2017). Markmið karla er að kynnast einstaklingum í

valdastöðum og eru með persónulegan ávinning í forgangi. Konur byggja tengsl við einstaklinga óháð stöðu eða starfi (Greguletz o.fl., 2019).

3.2 Staðalímyndir

Konur geta staðið undir fordómum frá samfélaginu fyrir að ná velgengni í starfi sem eru talin karllæg. Samfélagið álitur það sem hlutverk karla að sinna slíkum störfum og að konur séu óhæfar að starfa í vinnu sem talin er vera karllæg. Viðhorfin eru neikvæð í garð kvenna en ekki til karla sem eru í sömu stöðu (Heilman, 2001).

Staðalímyndir kynja hafa áhrif á hvers vegna atvinnumarkaðurinn er kynjaskiptur og hvernig viðhorf samfélagið hefur til kynjanna byggt á staðalímyndum. Skilgreiningin á staðalímynd:

Staðalímyndir eru fyrirfram ákveðnar hugmyndir um útlit og/eða eiginleika fólks sem tilheyrir ákveðnum hópi eða stétt innan samfélagsins, eins og hvernig það á að hegða sér og hvaða störf eru við hæfi þess. Staðalímyndir geta verið neikvæðar eða jákvæðar. En sjaldan gefur hugtakið ekki nákvæmna skilgreiningu á einstaklinga innan ákveðins hóps (Powell, 1988, bls. 7).

Konur eru oft tengdar við kvenlega eiginleika eins og að vera umhyggjusamar, góðhjartaðar, viðkvæmar og hlýjar (Eagly og Carli, 2007). Á meðan karlar eru taldir vera ágengir, sjálfstæðir og kraftmiklir. Ef kynin sýna eiginleika sem eru ekki í samræmi við kynjaðar staðalímyndir eru þau gagnrýnd fyrir það (Heilman, 2001). Karlar eru jafnframt taldir vera tilfinningalegu jafnvægi, ákveðnir og afreksmenn, á meðan konur eru oft tengdar við neikvæða eiginleika eins og að vera tilfinningalega óstöðugar, veikburða og hlédrægar (Heilman, 2001).

Fordómar og kynjamismunun í garð kvenna á atvinnumarkaði byggist á staðalímyndum sem samfélagið hefur. Staðalímyndirnar endurspeglar ekki raunverulega persónulega eiginleika kvennanna og getur hindrað því að konur nái markmiðum sínum vegna væntinga sem samfélagið hefur um að þær eiga uppfylla hefðbundnu kynjahlutverkin sín (Alqahtani, 2019).

Hugmyndir og eiginleikar sem eru byggðir á staðalímyndum valda því að samfélagið metur kynin ójöfn og telja að karlmenn hafa yfirburðarstöðu yfir kvenmenn. Þegar konur

eru komnar í æðstu stjórnendastöður skortir þær stuðning og upplifa fordóma fyrir að vera í stjórnendastöðu því það er ekki talið kvenlegt eða í samræmi við þeirra kynjahlutverk (Alqahtani, 2019). Í rannsókn Heilman (2001) nefnir hann að vegna kynjaða staðalímynda kvenna eru þær ófærar í að vinna og ná velgengni í starfi sem talið er vera karllægt. Þær eru gagnrýndar ef þær ná árangri í starfi stjórnenda því það passar ekki við staðalímyndina sem er byggð á þeim.

3.3 Fjölskyldulíf og barneignir

Fjölskyldulíf og barneignir hefur lengi verið ákveðin hindrun fyrir konur í stjórnendastöðum og þær hafa þurft að kljást við kröfur og skyldur sem samfélagið leggur á þær varðandi fjölskylduna og heimilið, og byrðin hefur hvílt mest á þeim.

Ein helsta ábyrgð kvenna voru skyldur heimilisins, þær voru lítið sem ekkert á atvinnumarkaði sérstaklega eftir barneignir (Wajcman, 1998).

Karlar hafa aukið heimilisábyrgðina og taka meiri þátt í heimilislífinu en þeir hafa gert áður fyrr, konur ert samt að taka meiri ábyrgð á börnunum (Powell, 1988).

Konur forgangsaða öðruvísi en karlmenn. Venjan hjá þeim er að setja persónulega- og fjölskyldulífið í fyrsta sæti eða allavega leggja meiri áherslu á mikilvægi þess (Jacobsen, 1985). Karlar eru sammála því að þeir forgangsraði vinnunni á undan fjölskyldunni. Þeir telja það vera eigingjarnt að vilja það öðruvísi. Þetta viðmót endurspeglar hefðbundu kynjahlutverkin og bæði kynin reyna að uppfylla þessi hlutverk sem eru ætluð þeim (Ólöf Júlíusdóttir o.fl., 2018).

Rannsókn frá Abele og Spurk (2011) sýndi að þegar konur neyðast að fara útaf vinnumarkaði vegna barneigna, hafa barneignarleyfi sem þær taka frá vinnu áhrif á þróun starfsferils þeirra. Það skýrir af hverju mun fleiri karlmenn eru í hærri stjórnendastöðum því að þeir detta síður útaf vinnumarkaði vegna barnanna og það hvílir ekki eins mikil ábyrgð á þeim vegna þess. Niðurstöður rannsóknarinnar eru samræmi við Ólöf Júlíusdóttir o.fl. (2018) þar sem viðmælendur gagnrýna þá hugsun að starfið eigi að vera í fyrsta sæti og kultúrinn og viðhorf sem mörg fyrirtæki hafa tileinkað sér. Þær eru á móti þeirri hugsun að starfsfólk þurfi að vera aðgengilegt allan sólarhringinn og að mörg fyrirtæki gera lítið úr ábyrgðinni sem fylgir heimilinu og fjölskyldu. Konur sem hafa þetta

viðhorf eru álitnar ekki eins tryggar starfinu. Þættir eins og aldur, hjúskaparstaða, menntun, fjölskyldulíf og barneignir hafa mikil áhrif á starfsferil kvenna. Þegar konur eru komnar á fertugsaldurinn þurfa þær oft að taka ákvarðanir og velja milli þess að komast áfram eða í hærri stöður í starfi, eða fórna því til að sjá um fjölskylduna og barneignir (Subramaniam o.fl., 2013).

Karlar eru sammála um að heimilis-og fjölskylduábyrgðin hindri konur að fá stöðuhækkun. Þeir telja ástæðuna vera því konur geta ekki standið undir kröfunum sem fylgja því að fá hærri og betri stöðu, eins og að vinna lengri tíma og þurfa vera aðgengilegri á tímum sem skarast á við fjölskyldulífið. Karlarnir sem eru hærri stöðu og vinna lengri tíma gefa sér samt tíma í að fara í ræktina og tengslamyndun. Það eru talin vera forréttindi sem konur geta ekki gefið sér. Ólíkt konum geta karlmenn aftengt sig frá ábyrgðinni sem fylgir fjölskyldunni og skuldbindið sig vinnunni algjörlega (Ólöf Júlíusdóttir o.fl., 2018). Viðhorf kynjanna varðandi stjórnendastöður er mismunandi en þau deila bæði áhyggjum að koma jafnvægi milli vinnu og fjölskyldu. Konur telja að ábyrgðin sem fylgir fjölskyldunni, stress og álag séu stærstu vandamálin sem þær glíma við á vinnumarkaðnum og ástæðan að þær taka ekki að sér stjórnendastöðu (Yee, 2015). Konur eru harðar við sjálfa sig fyrir ofvöndun og seinagang. Erfitt er fyrir þær að taka á sig meiri ábyrgð vegna vinnu því ábyrgðin sem fylgir fjölskyldu-og heimilslífi hvílir mest á þeim. Það getur verið stór áhrifavaldur þess að færri konur sækja um æðstu stjórnendastöður (Unnur Einarsdóttir o.fl., 2018).

3.4 Sjálfstraust

Sjálfstraust(e. Self-Esteem) hefur verið mikil hindrun í gegnum árin fyrir kvenkyns stjórnendur og sérstaklega þær sem vinna í karllægu umhverfi. Sjálfstraust er viðhorf einstaklinga um eigin virði, viðhorf til sjálfrar síns og í hvaða mæli einstaklingur hefur neikvæðar eða jákvæðar skoðanir á sjálfum sér. Sjálfstraust tengist persónulegum skoðunum einstaklings um eigin hæfni og getu (Sedikides og Gress, 2003).

Karlar tengja oft árangur við að komast í hærri stjórnunarstöðu innan fyrirtækis en konur hafa mismunandi áherslur og viðhorf þegar kemur að árangri. Árangur fyrir þeim er að öðlast færni og sérþekkingu. Þær gagnrýna hefðbundnu störfin sem innihalda viðhorf, reglur og strúktúr sem höfða sérstaklega til karla (Marshall, 1995). Viðmælendur

Í rannsókninni hjá Unni Einarsdóttur o.fl. (2017) segja að konur forgangsraði öðruvísi en karlar í vinnu. Þær leggja áherslu á vandvirkni og dugnað en einblína ekki aðeins á framgang í starfi, líkt og karlar.

Konur gagnrýna sig sjálfa fyrir fullkomnaráttu og varkárni í starfi og bera virðingu fyrir öryggi karla og hversu opinskáir þeir eru með sjálfstraustið sitt (Unnur Einarsdóttir o.fl., 2017). Þetta samræmist rannsókn Kristínar Loftsdóttur og Helgu Björnsdóttur (2015) þar sem viðmælendur benda á að konur séu með fullkomnaráttu og þurfa vera sérfræðingar áður en þær taka ákvörðun um eitthvað tiltekið mál. Karlkyns viðmælandi talar um að karlar séu með meira keppnisskap og sækjast fremur eftir því að vera í framlínunni.

Konur eru taldar vera óaðlaðandi ef þær eru ekki hógværar og eru opinberar með eigin árangur. Slík hegðun dregur úr líkunum að þær séu ráðnar í stjórnendastöður. Það er taldur vera ókostur í þeirra fari en hefur ekki eins áhrif á karla sem sýna sömu hegðun (Ásta Dís Óladóttir o.fl., 2022). Niðurstöðurnar eru í samræmi við rannsókn Herbst (2020) konur hræðast neikvæð viðbrögð og verða fyrir neikvæðum athugasemdum ef þær eru of ákveðnar eða valdamiklar. Karlmenn eiga það til að vera valdir fram yfir konur í stjórnendastöður og það getur verið áhrifaríkur þáttur af hverju konur vanmeta sig og halda að þeir séu ekki eins hæfar.

Augljós kynjamunur er á sjálfstrausti sem útskýrir af hverju kvenkyns stjórnendur eru í minnihlutahóp. Ofmat á eigin getu vísar til skekkju í minningu einstaklings um hæfni hans og færni. Einstaklingar eiga það til að muna vel eftir öllum árangri sínum sem hefur gerst yfir starfsferilinn, oft á jákvæðari hátt en í raun var. Kvenmenn eru hógværar og vanmeta sína hæfni. Þær tileinka sér oft ekki heiðurinn fyrir árangur og viðurkenna ekki velgengni. Heldur skýra þær árangurinn út frá utanverðandi þáttum (Reuben o.fl., 2012; Herbst, 2020).

3.5 Karllæg atvinnugrein

Stórt hlutfall kvenna velur að starfa innan atvinnugreina sem eru taldar kvenlegar og eru tilbúnar að sætta sig við lægri laun og stöðu vegna þess að þannig störf eru samþykkt af samfélaginu og í samræmi við þeirra kvenlega eðli. Aðrar konur sem vinna í karllægu umhverfi þurfa að aðlagast starfinu með því hafa að hafa sama viðmót og hegðun til að höfða til karlkyns samstarfsfélaga. Algengt er að þær upplifi sig einangraða í karllægu umhverfi og líði eins og þær séu ekki hluti af teyminu (Korabik, 1997).

Eiginleikar eins og keppnisskap og rík karlmennska eru karllægir eiginleikar sem eru taldir vera nauðsynlegir til að komast í æðstu stjórnendastöður. Konur eru álitnar óhæfar í að vera í sömu stöðum því þær skortir þessa eiginleika (Morgan, 1986).

Viðmælendur í rannsókn Kristínar Loftsdóttur og Helgu Björnsdóttur (2015) töldu að ólíkt eðli kynjanna væri lykilþáttur í stjórnunarstíl þeirra. Konur voru taldar dreifa ábyrgðinni meira og kjósa að vinna í teyimum, þær eru með fullkomnaráráttu og taka aldrei ákvarðanir fyrr en þær eru handvissar um afleiðingarnar og allt í kringum ákvörðunarferlið. Einn viðmælandi nefnir að karlar eru duglegri að sækjast eftir að vera í framlínunni og telur konur vera varkárri í eðli og finnast óþægilegt að fara út fyrir öryggisnetið sitt.

Konur sem vinna á karllægum vinnustað tileinka sér sterkt sjálfstraust vegna þess að það er mikilvægt fyrir konur að vera með kraftmikinn persónuleika til að berjast gegn kynjamismunun og mótlæti í karllægu umhverfi. Þær telja að félagslegir atburðir sem eru á vegum vinnunnar eru ekki skipulagðir þannig að konurnar geta tekið þátt. Því upplifa þær sig einangraða og fá ekki mikinn stuðning frá samstarfsfélögum eða yfirmönnum (Gaines, 2017).

Konur sem starfa í karllægu umhverfu eru meðvitaðar um áskoranirnar sem fylgja starfinu. Þær upplifa sig ekki sem hluti af teyminu, hafa lítil sem engin völd þegar kemur að ákvörðunartökum og halda því fram að karlar búa til sitt eigið samélag. Þær þurfa berjast fyrir jafnrétti og að það sé komið fram við þær sem jafningja (Unnur Dóra Einarsóttir o.fl., 2017). Þetta er í samræmi við rannsókn Kristínar Loftsdóttur og Helgu Björnsdóttur (2015) en þá vísa viðmælendur til þess að karlmenn stofni „karlklúbba“ sem samanstendur af körlum í sömu eða svipuðum stöðum innan fjármálakerfisins. Þær nefna

að það sé erfitt að vera hluti af þeirra hóp og að hóparnir eru útilokaðir fyrir konum og líka öðrum körlum.

Fjármálakerfið starfar eftir karllægum gildum og viðmiðum. Það er mismunandi eftir vinnustað hvers konar gildi og menning ríkir þar. En menningin mótast í samræmi við kynjapólítík sem viðgengst á hverjum vinnustað. Viðmælendur telja að konur eru í lægri stöðum innan fjármálakerfisins eða eru gjaldkerar, en karlar eru í hærri stöðum. Það skiptir ekki máli þó að kynin fóru í sama nám, því þeir hafa ákveðið tengslanet sem hjálpar þeim að komast áfram (Kristin Loftsdóttir og Helga Björnsdóttir, 2015).

4 Aðferðafræði

Í þessum kafla er fjallað um hvaða rannsóknaraðferð var beitt við framkvæmd rannsóknarinnar. Síðan verður fjallað þátttakendur, gagnasöfnun, takmarkanir og úrvinnslu gagnanna.

4.1 Eigindleg aðferðafræði

Markmið eigindlegra rannsókna er að byggja gögnin á sjónarhorni þátttakenda og þeirra upplifunum, tilfinningum og reynslu. Í staðinn fyrir að notast við tölfræðilegar aðferðir þá beitir rannsakandi annarri aðferð þar sem hann tekur viðtöl við fólk til að dýpka skilning sinn á viðfangsefninu og fá innsýn í hvernig fólk upplifir hlutina (Braun og Clarke, 2017).

Þessi ákveðna rannsóknaraðferð hefur það í för með sér að rannsakandi veit ekki fyrirfram nákvæmlega hvað hann er að rannsaka. Niðurstöður geta verið oft óvæntar og ekki eitthvað sem rannsakandi getur fyrirfram hafa vitað, en kemur aðeins í ljós eftir að rannsóknin er hafin. En þegar valin er þessi aðferð er mikilvægt að fara í rannsóknarferlið með opin hug og ekki vera með fyrirfram fastar skoðanir á viðfangsefninu. Markmiðið er ekki að sanna ákveðna tilgátu heldur að dýpka skilning á viðfangsefninu og fá meira innsýn í upplifanir viðmælenda (Sigríður Halldórsdóttir, 2021).

4.2 Þemagreining

Við greiningu á gögnunum var beitt aðferð sem kallast þemagreining. Í þessari aðferð eru öll viðtölin tekin upp og afrituð síðan. Mikilvægt er að halda utan um það sem viðmælendur segja orðrétt. Eftir að rannsakandi hefur afritað viðtölin þá er komið að því að greina gögnin formlega. En þá er notast við þemagreiningu. Gögnin eru lesin yfir og kóðuð (e. Coding). Eftir að búið er að kóða eru viðtölin flokkuð í þemasöfn með því að sjá ákveðin mynstur og með hliðsjón af það sem rannsakandi fannst merkilegt og tengist viðfangsefni rannsóknarinnar. Þetta geta verið tilfinningar, viðhorf eða hugmyndir sem tengjast viðfangsefninu (Braun og Clarke, 2017).

Braun og Clarke (2017) fara ítarlega í þemagreiningu og lýsa fimm skrefum í gagnaöflun og greiningu gagna. Í fyrsta lagi þarf að kynna sér gögnin ítarlega og lesa vel yfir þau til að öðlast góðan skilning á þeim. Í öðru lagi er byrjað að kóða og merkt við alla áhugaverða þætti sem koma rannsóknarefninu við. Síðan er flokkað og sameinað kóðana í möguleg þema. Í þriðja lagi er athugað hvort að þemasöfnin tengist vel við kóðunina. Í fjórða lagi er byrjað að skýra þemasöfnin og tengja öll gögn sem eru kóðuð í sitt þema. Í síðasti lagi er gert skýran úrdrátt úr þemasöfnunum.

4.3 Hálfstöðluð viðtöl

Eigindleg viðtöl geta verið annað hvort óstöðluð(e. Unstructured) eða hálfstöðluð(e. Semi-structured). Notast var við hálfstaðlað viðtalsaðferð, þá býr rannsakandi til spurningalista sem hann getur styðst við. Markmið eigindlegra viðtala er að veita þátttakendum frelsi til að tjá sig um viðfangsefnið. Niðurstöðurnar geta verið flóknar og reynsla einstaklinga geta verið mismunandi. Þetta gerir rannsakanda kleift að fá breiðari skilning á viðfangsefninu með því að heyra ólíkar upplifanir viðmælanda (Mishler, 1986).

Rannsakandi þarf að vera meðvitaður að persónulegar skoðanir og hugmyndir endurspeglast ekki til viðmælanda. Það sem rannsakandi vill heyra og það sem viðmælandi segir getur verið ólíkt og ekki eitthvað sem rannsakandi hefur búist við (Sigríður Halldórsdóttir, 2021).

Því er mikilvægt fyrir rannsakanda að vera með opin hug, gefa viðmælanda frelsi og gera sér grein fyrir að oft geta andlitsviðbrigði og raddblær sagt meira en orð (Sigríður Halldórsdóttir, 2021).

4.4 Þátttakendur

Þátttakendur rannsóknarinnar eru kvenkyns fjármálastjórnendur á íslenskum atvinnumarkaði. Konurnar starfa sem fjármálastjórar í dag eða hafa áður sinnt starfi fjármálastjóra, þar sem það er mikilvægt að þær hafi allar persónulega reynslu á viðfangsefninu. Fundið var þátttakendur með því að skoða fjármálastjóra á Íslandi á netinu. Síðan var fundið netfangið og útskýrt hver væri tilgangur rannsóknarinnar. Þátttakendur voru valdir með hentugleikaúrtaki(e. Convenience sampling), þar sem

Þátttakendur eru valdir af handahófi sem falla undir markhópin og sem auðvelt er að nálgast. Allir sem falla undir markhópin hafa jafnar líkur á því að vera valin (Sigríður Halldórsdóttir, 2021).

Rannsakandi ákvað að kynna sér fjármálastjóra ýmissa fyrirtækja hér á Íslandi og fór á netið til að afla sér upplýsinga um kvenkyns fjármálastjóra. Eftir að rannsakandi hafði kynnt sér þátttakendur var sendur tölvupóstur með lýsingu á rannsókninni og spurt hvort það áhugi værir fyrir því að taka þátt. Konurnar verða hér eftir með nefndar með gervinafni svo að ekki sé hægt að auðkenna þær. Konurnar verða hér áfram nefndar Hanna, Sara, Erla, Katla og Diljá. Viðmælendur eru á aldrinum 33-57 ára. Þær eru allar með BS.c gráðu úr Viðskiptafræði og fjórar eru búnar að bæta við sig MS.c gráðu.

Rannsakandi vildi fá að skoða mismunandi upplifun kynslóða og hvort að upplifanir hafi verið ólíkar því að aldursbil þátttakenda er dreift. Rannsakandi lofaði trúnaði, nafnleynd og bað um leyfi við að taka upp viðtalið. Viðtölin fóru fram í gegnum Zoom eða á vinnustað þátttakenda. Viðtölin voru öll á bilinu 40-55 mínútur til að hægt væri að gefa þátttakendum góðan tíma til að svara spurningunum. Þegar viðtölin voru klár þá voru þau afrituð í tölvu orðrétt og rannsakandi fór yfir viðtölin nokkrum sinnum til að öðlast betri skilning á upplifun viðmælanda. Rannsakandi merkti síðan við þau atriði sem voru áhugaverð og viðeigandi fyrir viðfangsefni rannsóknarinnar. Því næst flokkaði rannsakandi gögnunum í fjögur þema.

5 Niðurstöður

Í þessum kafla verður greint frá niðurstöðunum. En eftir að viðtölin voru framkvæmd og búið að greina gögnin með þemagreiningu, þá spruttu út fjögur megin þema sem eru „sjálfstraust byggt á engu“, „ekki partur af teyminu“, „mikilvægt að hafa tengslanet og „þetta lendir oft á konunni“.

5.1 „Sjálfstraust byggt á engu.“

Það var mikill samhljómur meðal viðmælenda að sjálfstraust væri mikilvægt í starfi og að sjálfstraust kynjanna væri ólíkt. Viðmælendur tala um að sjálfstraust hafi hjálpað þeim að ná árangri og að byggja upp sjálfstraust skiptir öllu máli, en eins og Hanna segir:

Þú tekur ekki einhvern sem er inn í sér og breytir þeirri manneskju í stjórnanda, þú þarft að hafa einhverja trú á sjálfri þér í grunninn. Sjálfstraust skiptir máli, við konurnar ofhugsum hlutina aðeins þá verður sjálfstraustið aðeins minna.

Sara talar um að sjálfstraust sé sérstaklega mikilvægt í stjórnendastarfi, þar sem mannlegi þátturinn vegur þungt. Hún leggur áherslu á mikilvægi sjálfstraust til þess að koma í veg fyrir að aðrir gangi yfir sig og til að geta sett skýr mörk. Það skiptir máli fyrir viðmælendur að eiga stuðningsríkan og skilningsríkan yfirmann. Hanna nefnir: „Ef að þú ert með yfirmann sem lítur á þig sem einhverja konu sem á að sitja og færa bókhaldið, þú kemst ekki voðalega langt með það.“ Yfirmenn og samstarfsfélagar hafa mikil áhrif á uppbyggingu sjálfstraust og starfsánægju. Allar eru sammála um að karlar sýna meiri sjálfstraust og sýna það af meira öryggi, eins og Sara nefnir:

Ég held að konur séu ekki með lítið sjálfstraust þegar þær eru komnar í þessa stöðu, þá held ég að þær séu ekki með minni sjálfstraust. Engu síður, held ég að karlmenn séu duglegri að spila sig hærrí en þeir eru.

Konur bíða oft þangað til að þær eru með allt á hreinu áður en þær taka ákvarðanir á meðan karlar þora og hafa sjálfstraustið í að taka á skarið án þess að vita af öllum afleiðingunum. Katla segir: „U já, þeir eru mjög oft þannig, af því að þeir eru bara overconfident, tala bara meira, þá er nátturlega meira tekið eftir þeim og þá eru þeir meira teknir fram fyrir. Af því að við sitjum bara stilltar og þrúðar.“ Hanna talar einnig

um að testosterón hormónið sem karlmenn framleiða meira af getur haft mikinn þátt í af hverju þeir ofmeta sína eigin getu. Hanna heldur áfram og bætir við:

...þeir þora, þeir bara eru ekki mikið að spá í allt þurfi að vera 100%, „þetta bara reddast og við kylum á þetta“, þeir eru bara miklu meira confident þannig en við, þó að við gætum gert þetta miklu betur, en bara af því við erum ekki eins confident, að okkur finnst við ekki vera með þetta alveg þá einhvern veginn bara leyfum við þeim að vaða áfram.

Diljá finnur ekki fyrir því að það vanti upp á sjálfstraustið hjá konum þegar kemur að sinna starfinu sínu. Þegar hún lýsir sjálfstrausti karla þá segir hún: „ Karlar eru bara svona eru oft með sjálfstraust byggt á engu. Bara almennt. Fake it til you make it.“ Flestar eru þær sammála að konur séu hógværar í framkomu. Eins og Katla segir þá: „Þær konur sem ég þekki eru vandvirkari og áhættuminni, passa sig og svona. Meðan karlar eru meira tilbúnir að taka áhættur. Þannig ég held að konur séu betri í því að stýra fjármálum, vera varkárar og taka ekki áhættur.“ Katla og Erla eru á sömu línu þegar það berast umsóknir til þeirra þá eru karlar öruggari með sig og ekki eins hógværir og konur eru. Erla bætir við að þegar hún fær umsóknir þá sé algengt að karlar biðja strax um stjórnunarstöðu, sem er að hennar mati óraunsætt. Karlar ofmeta sína hæfni og þekkingu, þeir eiga það til að gefa rangar upplýsingar á meðan konur eru opnar fyrir að læra á hlutina, en segja sannleikann ef þær hafa ekki reynsluna eða þekkinguna. Katla talar um að hún hafi sjálf gert rannsókn þegar hún var í námi sem varðar kvenkyns stjórnendur og segir að konur séu mun hlédrægari en karlar. Katla segir: „ Að upplagi erum við miklu varkárri, það er bæði frá umhverfinu og uppeldislegt. Við eigum að bera ábyrgðina og við tökum ábyrgðina.“ Hún talar líka um að karlar séu uppteknari af sjálfum sér og eiga það til með að æða áfram, á meðan konur sitja til hliðar og eru áhættufælnari.

Meirihlutinn er sammála að það sé nauðsynlegt að styrkja sjálfstraust kvenna, konur séu fullhæfar en hafa ekki endilega mikla trú á á sinni eigin getu. Hanna og Sara bæta einnig við að konur gætu lært af karlmönnum og að sjálfstraustið sem þeir sýna væri ekki endilega neikvætt.

Viðmælendur virðast vera sammála um að konur séu dæmdar fyrir að vera varkárar og og hlédrægari í framkomu. Það getur haft áhrif á hvernig samfélagið metur þær í samanburði við karlar. Samfélagið treystir körlum betur vegna þess að þeir sýna

sjálfstraust með áberandi hætti, jafnvel þó að sjálfstraustið sé ekki raunverulega til staðar. Þessi framkoma hjá þeim og ofmat þeirra á eigin getu, getur haft jákvæð áhrif á framfarir karla í atvinnulífinu.

5.2 „Ekki partur af teyminu.“

Viðmælendur eru sammála að hafa upplifað einhvers konar útilokun á starfsferli sínum. Sara leggur áherslu að fordómarnir voru heilt yfir frá körlum fremur en konum. Samhljómur er á milli flestra kvenna að þær upplifa sig ekki endilega hluta af stjórnendateyminu þó þær séu í stjórnendastöðu. Erla segir:

Já ég hef alveg fundið á fundum að ég hafi alveg þurft að láta í mér heyra. Alveg að passa upp að það sé verið að hlusta á mig, ekki bara að ég sé að segja eitthvað og það sé enginn að hlusta á mig.

Þó að þær finna fyrir fordómum og neikvæðum athugasemdum, þá eru þær ekki feimnar að segja sína skoðun og fordæma framkomu karla. Þær leyfa því ekki að hafa neikvæð áhrif á sig. Hanna talar um að karlar eru fljótþærari í að taka ákvarðanir á meðan konur eru varkárri og skoða allar hliðar málsins áður en ákvörðun er tekin. Hanna segir:

...svo geturu setið á fundi með körlum sem blaðra bara vitleysu en þú veist alveg betur, en þú samt, af því þér finnst þú ekki alveg vera með þetta 100%, þannig þeir komast áfram á því að vera soldið öruggir með sig, þó að þú sitir þarna og vitir betur.

Sara vann í öðru fyrirtæki þar sem meirihlutinn af stjórnendateyminu voru eldri menn og nefnir: „Fjármálastjórinn getur alveg verið kona en hún er ekkert höfð með í neinum ákvörðunum eða neinu svona.“ Viðmælendur gagnrýna framkomu karla og hvernig þeir yfirtaka fundina. Þær nefna að það sé oft erfitt fyrir þær að koma orði að. Þær þurfa meira að berjast fyrir réttlæti og koma í veg fyrir að karlarnir vaði yfir þær. Þær eru samt sem áður ekki feimnar að láta í sér heyra þrátt fyrir slæmt viðmót frá körlunum og ítreka margar að þetta sé alls ekki algilt á öllum karllægum vinnustöðum sem þær hafa starfað á. Í sumum fyrirtækjum ríkir karllæg menning og slæmt viðmót til kvenna. Hanna hefur meirihlutanum af starfsferlinum sínum unnið í fyrirtækjum þar sem karlar voru í meirihluta. Hún fann sérstaklega fyrir fordómum þegar hún mætti aftur til Íslands eftir að

hafa unnið erlendis og segir: „Svo kem ég til Íslands í hundrað ára fjölskyldufyrirtækið, þar eru konur bara punt, einhvern veginn. Bara svona hafðar, það er ekki tekið mark á því, það sem þær eru að segja endilega.“ Hún segir að fjármálastjórinn getur alveg verið kona, en að hún sé ekki með í ákvörðunartökum.

Sara upplifði sig vanmetna og leið oft eins og samstarfsfólk hennar gerði sér ekki grein fyrir hæfni hennar, en eins og hún segir : „Ég held að þetta hafi meira með kynslóðir að gera eða frekar bæði og, mér fannst oft erfiðari að gagnast eldri karlmönnum. Mér fannst þeir alveg vanmeta mjög mikið og þeir voru alveg lítiðlækkandi.“ Hún bætir líka við að það vantaði upp á allan stuðning frá öllum sem voru næst henni í vinnunni.

Katla segist hafa upplifað sig sem hluti af hópnum með karlmönnum en leggur áherslu á að það sé ekki endilega jákvætt og bætir við: „Í þessu karlafyrirtæki sem ég vann í þá var ég soldið ein af körlunum. Það er nátturlega heldur ekki gott. Maður þarf líka soldið að halda í sitt kvenlega. Ég man að þeir voru alltaf að segja einhverja karlabrandara.“

Diljá samt sem áður fann að fordómarnir sem hún upplifði kom meira frá konum. En hún starfaði aðallega á vinnustað þar sem meirihlutinn af samstarfsfélögum hennar voru konur, þar fann hún fyrir miklum fordómum og afskiptasemi frá þeim.

Allir viðmælendurnir hafa upplifað einhvers konar fordóma á starfsferlinum sínum. Þær nefna flestar að þátttaka þeirra á fundum og í ákvörðunartökum var takmörkuð og gagnrýndu hvernig karlar yfirgnæfðu þær á fundunum. Þær þurfa að berjast fyrir jafnrétti og að láta karlkyns samstarfsfélaga hlusta á sínar skoðanir. Þær eru ekki hræddar við að tjá sig þegar þeim líður eins og verið að ganga yfir þær og leggja mikla áherslu á mikilvægi þess að standa með sjálfri sér í svona aðstæðum.

5.3 „Mikilvægt að búa til gott tengslanet.“

Samhljómur er á meðal viðmælenda þegar talað var um tengslanet og skoðun þeirra á mikilvægi þess, þrátt fyrir að ekki allar nýta sér tengslanet. Erla talar um það sé mikilvægt að búa til samfélag á svona karllægum atvinnumarkaði og í stöðu þar sem fjármálastjórinn hefur lengi verið karlkyns og bætir við: „Það er mjög mikilvægt að geta speglað okkur og fengið ráð á svona jafningjargrundvelli.“ Hún er hluti af félagi sem samanstendur af kvenkyns fjármálastjórnendum, sem ræða saman hvernig þær eru að gera hlutina og fá

stuðning og ráðlagningar frá hver annarri. Erla er á þeirri skoðun að karlar nýta tengslin öðruvísi en eins og hún lýsir þessu: „... Ég held að við notum þetta meira sem svona stuðning og pepp. Þeir nota þetta meira sem frama prop, að ýta sér áfram.“ Sara er einnig þeirra skoðunar að tengslanet séu mikilvæg og trúir að ef ekki væri fyrir þau, þá væri hún ekki í stöðunni sem hún er í dag. Hún er einnig hluti af félagi þar sem konur hjálpa hver annarri, gefa stuðning og ráð. Samskiptin sem hafa hjálpað henni mest er fólkið sem hún lítur upp til, en hún er óhrædd við að hafa samband við þau og spyrja um ráð en eins og hún nefnir: „Ef ég sé einhvern sem mér finnst vera gera góða hluti þá set ég mig í samband, bara til að heyra betur frá þeim, hvernig þau eru að gera sitt og deili sjálf hvernig ég er að gera mína hluti.“ Hún er þeirri skoðunar samt að konur séu ekki að nýta tengslanetið til fulls, séu varkárri og þær þora ekki að setja sig í samband við aðila sem geta hjálpað að ná framförum í starfi. Aftur á móti telur hún að karlar fari óspart í það og er ekki hindrun fyrir þeim. Kötlum finnst mikilvægt að rækta vini sína og eiga gott tengslanet í kringum sig: „Ég hef verið heppin að ég á gott tengslanet og góða vini, margir af þeim í áhrifastöðum. Ég hef grætt á því og þeir hafa grætt á mér. Maður ræktar hvort annað, en ég er ekki að pína einhvern til að hjálpa mér.“ Hún segir að karlar séu pólitískari þegar kemur að tengslanetinu en konur fara aðeins varlega í það. Diljá er þeirra skoðunar að tengslanet sé mikilvægt, en ekki að það sé nauðsynlegt og að það hafi ekki hjálpað henni persónulega að fá starf. Hún telur að það sé frekar persónubundið hvernig fólk nýtir það en samt sem áður heldur hún að karlar séu sterkari að styrkja sitt tengslanet heldur en konur. Diljá bendir á að hæfnin skipti mestu máli við ráðningaferlið eins og hún lýsir: „... allavega þegar þú ferð í stóru sjöppurnar í dag þá ertu ekkert að fara inn á tengslum. Mögulega útaf mannauðstjóranum því þú þekkir hann. En það er alltaf verið að skoða í hæfni.“ Hönnu finnst það ekki skipta öllu máli heldur segir „Mér finnst skipta máli að maður gerir vel það sem maður gerir og safnar reynslu og þekkingu, hugsanlegri fjölbreyttri reynslu og þekkingu, sem er eftirsóknarvert.“ Hún segir að karlmenn séu duglegri að nýta það og hafa samband við vini sína. Diljá talar um upplifun hennar frá því að hún var í Noregi en þá var klúbbur sem innihélt aðeins karlmenn sem hét góði strákaklúbburinn og bætir: „...góði klúbburinn var klúbbur um stráka saman í viðskiptaháskóla, en þeir passa alltaf upp á hvern annan, í viðskiptum og svoleiðis.“

Meirihluti viðmælenda eru sammála að það sé mikilvægt að styrkja tengslanetið sitt. Helsti kosturinn við tengslanet er að fá ráðlagningar og stuðning frá öðrum. Aðrar telja að

tengslanet sé mikilvægt en þó ekki nauðsynlegt til að fá vinnu eða ná velgengni í starfi. Þær leggja áherslu á að árangur og hæfni séu eiginleikarnir sem atvinnurekendur leita af. Þær telja allar að kynin nýta tengslanetin sín á ólíkan hátt. Karlmennt séu duglegri að rækta það og nota það helst til að redda vinum sínum starfi.

5.4 „Þetta lendir oft á konunni.“

Viðmælendur eru sammála að fjölskyldu og heimilisaðstæður hafa verið ákveðin hindrun fyrir kvenkyns stjórnendur. Þær gagnrýndu að meiri skyldur og kröfur leggjast á konurnar að halda uppi heimilinu. Meirihluti viðmælenda leggja áherslu á að barneignir séu mikil hindrun fyrir konur ennþá í dag þó að karlar fá barneignarleyfi, þar sem ábyrgðin lendir samt oft meira á konunni. Konur taka sér meira frí og barneignarleyfi vegna barnanna og eru útaf vinnumarkaði í lengri tíma. Hanna talar um að konur sem eru yfirmenn hafi meiri skilning á því að undirmenn þeirra hafa fjölskyldu og börn, og að ýmis ábyrgð fylgir því. Hún segir að karlkyns yfirmennirnir höfðu ekki sama skilning: „...jújú þeir áttu fjölskyldu og börn en þurftu ekkert endilega að spá í það. Þá kannski höfðu þeir ekki eins mikinn skilning á því hvaða aðstæðum fólk getur verið í varðandi það.“ Viðmælendur kenna að mestu leyti samfélaginu um að setja þessar kröfur og ábyrgð á konur. Erla segir að við séum ennþá í karllægum heimi og bætir við: „Mér finnst vera lögð ríkari krafa á okkur, fleiri verkefni á okkur og þeir eru ekki einu sinni spurðir. Það er sett meiri pressa á okkur.“

Katla segir að samfélagið setji kröfur á hvernig heimilislífið á að vera: „Það er bara samfélagið sem þrýstir á hvernig heimilið á að vera. Það á að vera fallett og börnin hrein og allt þetta. Það er alltaf meira haft á mömmuna heldur en pabbann.“ Hún nefnir að þetta sé að breytast í dag en að konur forgangsraði samt öðruvísi en karlar. Katla telur að það er í eðlinu hjá konum.

Hanna er sammála að þessi hindrun sé að breytast í dag en áður fyrr voru miklir fordómar fyrir að konur færu í fæðingaorlof og bætir við: „Það var þannig hugsun, þessar konur eru alltaf eitthvað í burtu.“ Hún nefnir í dag að það er verið að ráða konur í stjórnendastöður þrátt fyrir að þær séu komnar langt á leið með barn.

Allir viðmælendur eru sammála að vandamálið hefur ekkert með hæfni að gera þegar talað var um hæfni konu til að leiða aðra, en eins og Sara segir: „...heldur miklu meira með heimilisaðstæður, eða bara maður verður soldið þreyttur á baráttunni, ég finn það.“

Hún talar um að konur byrji snemma baráttuna fyrir jafnrétti og það sé algengt að konur gefist upp og sætti sig við stöðuna eins og hún er.

Fjölskyldu- og heimilisaðstæður hefur verið ákveðin hindrun fyrir kvenkyns fjármálastjóra. Viðmælendur segja að samfélagið setji meiri kröfur og ábyrgð á konur að halda heimilinu uppi. Meirihluti viðmælenda trúir því að þetta viðhorf sé að breytast og það eru ekki eins miklir fordómar fyrir því að konur nýti sér fæðingarorlof eins og áður var. Kynin eru farin að deila ábyrgðinni meira.

6 Umræða

Markmið og tilgangur rannsóknarinnar var að öðlast dýpri skilning á hindrunum og vandamálum sem kvenkyns fjármálastjórnendur hafa gengið í gegnum á starfsferlinum sínum. Við gerð rannsóknarinnar var sett fram rannsóknarspurning: Hverjar eru helstu hindranir sem kvenkyns fjármálastjórar á Íslandi upplifa í starfi?

Hægt er að álykta frá niðurstöðum að sjálfstraust kynjanna er ólíkt. Viðmælendur rannsóknarinnar eru að þeirri sögn allar búnar að byggja upp sterkt sjálfstraust en eru þó sammála um að karlar sýni sjálfstraustið á mun öruggari hátt og ofmeta jafnvel sína eigin getu. Eins og niðurstöður leiddu í ljós þá gagnrýna viðmælendur ekki sjálfstraust karla og trúa að konur geta lært af þeim og að þær þurfi að vera ákveðnari. Niðurstöður benda til þess að sjálfstraust getur komið í veg fyrir að konur sýni hæfni sína og koma skoðunum sínum á framfæri því að karlar eiga til að yfirgnæfa þær. Þessar niðurstöður eru að nokkru leyti samræmi við niðurstöður fyrri rannsókn (Unnur Dóra Einarsdóttir o.fl., 2017).

Niðurstöðurnar álykta að þátttakendur upplifi áhættumun milli kynjanna. Karlar eru meira tilbúnir að taka áhættu þó að þeir séu ekki með allt á hreinu á meðan konur eru varkárri og vilja skoða allar hliðar áður en farið er í ákvörðunartöku og skýr munur er á áhættuhegðun kynjanna. Karlar eru mun líklegri að taka þátt í ákvörðunum sem fela í sér áhættu heldur en konur. Þær töldu að taka þátt í áhættusömum ákvörðunum feli í sér neikvæðar afleiðingar. Konur eru áhættufælnari og varkárri í ákvörðunartöku á meðan körlum finnst spennandi að taka áhætturog einblína ekki mikið á neikvæðu afleiðingarnar. Niðurstöður rannsóknarinnar eru í samræmi við fyrri rannsóknir sem fjalla um áhættuhegðun kynjanna (Harris og Jenkins, 2023; Kristín Loftsdóttir og Helga Björnsdóttir, 2015).

Kynin nýta sér tengslanetin á ólíkan hátt samkvæmt viðmælendum. Viðmælendur leggja áherslu á mikilvægi tengslanets, en þær nýta sér ekki allar tengslanet. Tengslanet opnar dyr fyrir atvinnutækifæri, samstarf og nýjar hugmyndir. Einstaklingar nýta tengslanet í þeim tilgangi að fá hagnýt ráð og geta þannig unnið verkefni eða leyst vandmál á skilvirkari hátt. Í samræmi við rannsókn þá trúa viðmælendur að kynin nýti sér tengslanetin á ólíkan hátt. Konur einblína á að mynda tengsl við annað fólk upp á stuðning, en ekki með því sjónarhorni að tengslin muna gagnast þeim ef þau þurfa starf í framtíðinni. Karlar eru að nýta sér tengslanetið fyrir atvinnutækifæri og að redda vinum

og vandamönnum starf. Sambærilegar niðurstöður voru í fyrri rannsóknum (Unnur Dóra Einarsdóttir o.fl., 2017; Ásta Dís Óladóttir o.fl., 2022; Greguletz, 2019).

Niðurstöður benda til að konur hafa upplifað þátttöku sína á fundum takmarkaða og eins og þær hafi lítil sem engin áhrif þegar kemur að ákvörðunartöku. Þær gagnrýna að karlar lítalækka þær og að skoðanir þeirra skipti litlu máli sem stemmir við fyrri rannsókn þar sem konur upplifðu sig utan hópar og einangraðar (Unnur Dóra Einarsdóttir o.fl. , 2017).

Fjölskyldulíf og barneignir hefur verið þekkt hindrun kvenna í mörg ár. Viðmælendur eru sammála að foreldrar eru farnir að deila ábyrgðinni meira, en foreldrahlutverkið hefur alltaf verið meiri byrði fyrir konur á atvinnumarkaði. Þær hafa misst af tækifærum og detta lengi útaf atvinnumarkaði sem hefur áhrif á framgang í starfi, það samræmist rannsókn (Abele og Spark, 2011). Hluti viðmælenda er sammála um að forgangsröðun kvenna sé öðruvísi og þær setja fjölskylduna í fyrsta sæti.

Takmarkanir rannsóknarinnar er fyrst og fremst að fjöldi viðmælenda er aðeins fimm. Því er ekki alhæft að allar kvenkyns fjármálastjórnendur hafa svipaðar upplifanir og skoðanir. Einnig er þetta fyrsta rannsóknarefni rannsakanda sem hann vann að í samráði við leiðbenanda. Það væri áhugavert að rannsaka upplifanir karla og leggja fram sömu spurningar til að öðlast betri skilning á viðfangsefninu.

Niðurstöðurnar gefa í skyn að sömu hindranirnar séu ennþá til staðar en það er mismunandi eftir viðmælendum hvað þessar hindranir vega þungt. Konur upplifa álag og streitu í starfinu sem karlmenn upplifa ekki í sama mæli. Karlar eru með innbyggða fordóma og bera ekki eins mikla virðingu fyrir konum, þrátt fyrir að konur séu í stjórnendastarfi og fullhæfar í að sinna því. Það er krefjandi fyrir þær að vinna í karllægu umhverfi og þurfa upplifa óréttláta fordóma og sanna hæfni sína. Sjálfstraust hefur eflst mikið hjá konum í dag sem gegna stöðu fjármálastjóra. Fordómar fyrir konum í æðstu stjórnendastöðum lifir ennþá í dag og konur eru ennþá að berjast fyrir kynjamismunun.

7 Lokaorð

Rannsóknin varpar ljósi á hversu áhrifamiklar hindranir geta verið fyrir kvenkyns fjármálastjórnendur. Niðurstöður leiddu í ljós að hindranir eru ennþá til staðar en konur eru að öðlast meiri sjálfstraust sem hjálpar þeim að takast á við mótlæti á betri hátt. Framkoma karla hindrar þær oft að koma sínum skoðunum á framfæri, en þær hrósa karlmönnum fyrir að sýna öryggi og ákveðni í starfi. Viðmælendum finnst nauðsynlegt að konum öðlist trú á sjálfri sér og berjast gegn fordómum og kynjamismunun. Það er samt sem áður skortur á rannsóknum um kvenkyns fjármálastjórnendur sem segja frá upplifun sinna að vinna í karllægu umhverfi því væri áhugavert að sjá fleiri rannsóknir sem veita meiri innsýn í heim kvenkyns fjármálastjórnenda.

Áframhaldandi rannsóknir geta komið af miklu gagni þegar kemur að því að varpa ljósi á erfiðar aðstæður kvenna sem vinna í karllægu umhverfi. Slíkar rannsóknir geta aðstoðað að skilja betur aðstæður, áhrif og lausnir á kynbundnu ójafnrétti á vinnustað. Niðurstöður rannsóknarinnar geta nýst frekari rannsóknum að fá betri skilning á hvernig staða kvenkyns fjármálastjórnenda er í dag.

Heimildaskrá

- Abele, A. E., og Spurk, D. (2011). The dual impact of gender and the influence of timing of parenthood on men's and women's career development: Longitudinal findings. *International Journal of Behavioral Development*, 35(3), 225–232. <https://doi.org/10.1177/0165025411398181>
- Algahtani, T. (2019). Barriers to Women's Leadership. *Granite Journal. A Postgraduate Interdisciplinary Journal*, 3(2), 34-41.
- Armstrong, M. (1983). *How to be an Even Better Manager: a complete A-Z proven techniques and essential skills*. Kogan Page.
- Ásta Dís Óladóttir, Gylfi Dalmann og Póra H. Christiansen, (2019). Er skortur á framboði eða er engin eftirspurn eftir konum í æðstu stjórnunarstöður? *Stjórnmal Og Stjórnsýsla*, 15(2), 205–228. <https://doi.org/10.13177/irpa.a.2019.15.2.4>
- Ásta Dís Óladóttir, Sigrún Gunnarsdóttir, Póra 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), 1–22. <https://doi.org/10.24122/tve.a.2022.19.2.1>
- Barber, B. M., & Odean, T. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *The quarterly journal of economics*, 116(1), 261-292. <https://doi.org/10.2139/ssrn.139415>
- Brass, D.J.(1985). Men's and Women's Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization. *The Academy of Management Journal*, 28(2), 327-343. <https://www.jstor.org/stable/256204>
- Braun, V., og Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- De Janasz, S. C., & Sullivan, S. E. (2004). Multiple mentoring in academe: Developing the professorial network. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 263–283. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.07.001>
- Dr Olum, Y. (2004). Modern Management Theories and Practices. *Department of Political Science and Public Administration Makerere University*.
- Eagly, A.H. og Carli, L.L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Boston, MA: Harvard Business School.
- Gaines, J. (2017). Women in Male-Dominated Careers. *Cornell HR Review*.

- George, J.M. og Jones, G.R. (2020). *Essentials of Contemporary Management*. New York, NY: McGraw Hill LLC.
- Greguletz, E., Diehl, M., & Kreutzer, K. (2018). Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation. *Human Relations*, 72(7), 1234–1261. <https://doi.org/10.1177/0018726718804303>
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Laufey Axelsdóttir, Sunna Diðriksdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2015). Women and men as business leaders in Iceland. *ResearchGate*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2829.9368>
- Hagstofa Íslands. (2021, 7. september). *Launamunur karla og kvenna dregst saman*. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/launamunur-karla-og-kvenna-dregst-saman/>
- Hagstofa Íslands. (e.d.). *Kyn framkvæmdastjóra og stjórnarmanna eftir stærð fyrirtækja 2008-2022*. https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Atvinnuvegir/Atvinnuvegir_fyrirtaeki_fjoldi_stjornir/FYR06102.px
- Hagstofa Íslands. (e.d.). Konur og karlar. <https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/felagsmal/konur-og-karlar/>
- Harris, C., & Jenkins, M. (2006). Gender Differences in Risk Assessment: Why do Women Take Fewer Risks than Men? *Judgment and Decision Making*, 1(1), 48-63. <https://doi.org/10.1017/S1930297500000346>
- Háskóli Íslands. (e.d.). *Hí í tölum*. https://www.hi.is/kynningarefni/hi_i_tolum
- Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Herbst, T. H. (2020). Gender differences in self-perception accuracy: The confidence gap and women leaders' underrepresentation in academia. *Sa Journal of Industrial Psychology*, 46. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1704>
- Hunter College Women's studies Collective (1983). *Women's realities, women's choices*. New York: Oxford University Press.
- Jacobsen, A. (2007). *Women in Charge*. Van Nostrand Reinhold Company.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir. (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: Staðreyndir og staða þekkingar*. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Stada_karla_og_kvenna_29052015.pdf
- Korabik, K. (1997). Applied gender issues. Í S. W. Sadava & D. R. McCreary (Eds.), *Applied social psychology*. New York: Prentice Hall.

- Kristín Loftsdóttir og Helga Björnsdóttir. (2015). Áhættusækni í útrásargleði: Karlar og konur í bönkum og fjármálafyrirtækjum. *Stjórnmal og stjórnsýsla*, 11, 231-246.
- Marcus, J. (2019, 27. Október). The degrees of separation between genders in college keep growing. https://www.washingtonpost.com/local/education/the-degrees-of-separation-between-the-genders-in-college-keeps-growing/2019/10/25/8b2e5094-f2ab-11e9-89eb-ec56cd414732_story.html
- Marshall, J. (1995). *Women Managers Moving on: Exploring Career and Life Choices*. Cengage Learning Business Press.
- Mishler, E. G. (1986). *Research interviewing. Context and narrative*. Harvard University Press.
- Nasdaq, Inc. (e.d.). *Companies Listed on Nasdaq Iceland*. <https://www.nasdaqomxnordic.com/hlutabref/Skrad-fyrirtaeki/iceland>
- Ólöf Júlíusdóttir Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Þorgerður Einarsdóttir. (2018). Top managers and the gendered interplay of organizations and family life: the case of Iceland. *Gender in Management: An International Journal*, 33(8), 602–622. <https://doi.org/10.1108/gm-03-2017-0028>
- Powell, G. N. (2018). *Women and men in management*. SAGE Publications.
- Powell, G. N. og Graves, L. M. (1988). *Men and Women in Management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Reuben, E., Rey-Biel, P., Sapienza, P., og Zingales, L. (2012). The emergence of male leadership in competitive environments. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 83(1), 111–117. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2011.06.016>
- Sanderson, R.E., og Whitehead, S.(2016). The gendered international school: Barriers to women managers' progression. *Education + Training*, 58(3), 328-338. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2015-0045>
- Sedikides, C., & Gregg, A. P. (2007). Portraits of the self. *Sage handbook of social psychology*, 93-122. <https://doi.org/10.4135/9781848608221.n5>
- Sigríður Halldórsdóttir. (ritstjóri). (2013). *Handbók í aðferðfræði rannsókna*. Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Smith, J.A. (2020). *Women, Culture, and Society*. ABC Publishing.
- Stjórnarráð Íslands. (2015). Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði. https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Stada_karla_og_kvanna_29052015.pdf
- Stjórnarráð Íslands. (e.d.). <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/jafnlaunavottun/>

- Subramaniam, I. D., Arumugam, T., & Akeel, A. B. A. A. B. (2014). Demographic and family related barriers on women managers' career development. *Asian Social Science*, 10(1), 86.
- Turk, W. (2007). Manager or leader?. *Defense at and L*, 36(4), 20.
- Unnur Dóra Einarsdóttir, Erla S. Kristjánsdóttir, og Þóra H.Christiansen. (2017). . . .hvað segið þið strákar? Upplifun kvenmillistjórnenda af stöðu sinni, möguleikum og hindrunum í starfi. *Tímarit Um Viðskipti Og Efnahagsmál*, 14(1), <https://doi.org/10.24122/tve.a.2017.14.1.1>
- Wajcman, J. (2013). *Managing like a man: Women and men in corporate management*. John Wiley & Sons.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Woman in management*. Geneva: International Labour Office-Geneva.
- Women in the Boardroom.
(2022). *Deloitte*. <https://www.deloitte.com/global/en/services/risk-advisory/research/women-in-the-boardroom-seventh-edition.html>
- World Economic Forum. (2023, 21.júní). *Leading nations recognize that gender parity is critical for financial stability and economic performance*.
<https://www.weforum.org/agenda/2023/06/global-gender-gap-parity/>
- Yee, L., Krivkovich, A., Kutcher, E., Epstein, B., Thomas, R., Finch, A., Cooper, M. og Konar, E. (2015). *Women in the workplace 2015*. McKinsey & Company. Sótt af http://womenintheworkplace.com/ui/pdfs/Women_in_the_Workplace_2015.pdf?v=5

Viðauki- Viðtalsspurningar

Bakgrunnsspurningar:

Aldur

Menntun

Fjölskylduaðstæður

Starfsferill

Viðtalsspurningar:

1. Af hverju valdir þú að vera í fjármálum og hvað var það sem heillaði þig við það?
 1. Hvernig aðlagaðistu starfinu?
 2. Er erfitt að koma á jafnvægi bæði fjölskyldulífið og ábyrgðina sem fylgir vinnunni?
 3. Mest krefjandi við starfið?
 4. Var eitthvað sem var að hindra þig að fara í fjármál og varstu með bakþanka?
 5. Finnst þér kynjahlutfallið vera jafnt á þínum núverandi/fyrri vinnustað?
2. Finnir þú fyrir fordómum í starfinu þínu?
 1. Frá karlmönnum endilega eða bæði kynjunum?
 2. Finnir þú fyrir óöryggi og er eins og það sé búast við meira af þér og þér treyst minna fyrir ákveðnum verkefnum?
 3. Líður þér eins og það sé komið öðruvísi fram við þig.
3. Hvað er skoðun þín að taka áhættur í starfi?
 1. Hvað að þínu mati þýðir að taka áhættur í starfi?
4. Hvað er stærsta áskorun sem þú hefur tekist á við?
 1. Hefuru einhvern tímann tekist á við áskoranir varðandi kyn þíns?
5. Hvað er stærsta afrek þitt?

6. Hvaða þættir finnst þér hafa áhrif á hæfni konu til að leiða aðra?

7. Finnst þér konur þurfa að fást við einstakar áskorunar miðað við menn?
 1. Hefuru lent í því að þér liði eins og þér sé mismunandi vegna kyn þíns og gert minna úr hæfni þinni

8. Finnst þér tengslanet skipta máli og að það sé mikilvægt að skapa tengsl við fólk til að komast áfram?
 1. Hvernig nýttu tengslanetið?
 2. Hvernig nýta kynin þau ólíkt?
 3. Hjálpaði það þér að ná árangri í starfi?

9. Besta leiðin til að þróa leiðtoga/stjórnanda hæfileika?

10. Líður þér eins og konur séu með minna sjálfstraust þegar kemur að starfa við fjármál heldur en karlar?
 1. Finnur þú fyrir því að karlmenn séu með meira sjálfstraust eða ("over-confidence") og finnst þér eins og karlmenn ofmeta sig og halda að þeir séu mun hæfari en þeir eru.
 2. Hvernig skilgreinir þú sjálfstraust og hjálpar sjálfstraust þér að ná árangri, hvernig?
 3. Hefuru átt erfitt með sjálfstraust og hvernig komstu yfir það

11. Finnst þér kynin vera með mismunandi stjórnunarstíl?

12. Hvað er það mikilvægasta sem þú hefur lært í ferlinum þínum og hvernig hefur það hjálpað að móta þig sem stjórnanda?

13. Hvað heldur þú að sé mest áberandi hindrun kvenna sem stjórnandi?

14. Hefur verið komið öðruvísi fram við þig heldur en samstarfsfólk þitt?

15. Hvernig tekstu á við erfiðar aðstæður og erfitt fólk?

20. Hvernig skilgreinir þú árangur?

21. Er eitthvað fleira sem þú hefur við þetta að bæta, eitthvað sem ég hef ekki spurt um en er mikilvægt?