

Sjávarútvegur, karllæg atvinnugrein „þeir hefðu ekki gúðderað einhverja stelpugálu – nema af því að ég var tengd“

Ásta Dís Óladóttir og Guðfinna Pétursdóttir¹

Ágrip

Mikið hefur verið ritað um stöðu kvenna í atvinnulífinu og um jafnrétti kynjanna í mismunandi atvinnugreinum. Afar fáar rannsóknir eru þó til á stöðu kvenna í stjórnnum fyrirtækja í sjávarútvegi, sem er ein af undirstöðuatvinnugreinum þjóðarinnar. Þessi grein byggir á niðurstöðum rannsóknar á upplifun kvenna sem sitja í stjórnnum íslenskra sjávarútvegsfyrirtækja en þær eru ekki margar og nokkrar sitja í fleiri en einni stjórn. Meginniðurstöður sýna að þær sem þó sitja í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja eru almennt ánægðar með stöðu sína innan greinarinnar, þrátt fyrir að sjávarútvegur sé talinn vera afar karllægur heimur. Viðtöl voru tekin við níu konur sem sitja í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja og leitast við að varpa ljósi á hlutskipti þeirra og hvernig upplifun þeirra er af atvinnugreininni og hvað mætti betur fara. Notast var við eigindlega aðferðafræði og voru viðtölin afrituð og greind niður í þemu og kóða. Niðurstöðurnar styðja vissar hugmyndir sem höfundar höfðu í upphafi og sýna þær að sjávarútvegurinn á sér sterka sögu og hefðir sem ef til vill er erfitt að breyta, en alls ekki ómögulegt. Konur eru að ryðja sér til rúms innan greinarinnar en kynjabundnar staðalímyndir eru afar sterkar í sjávarútvegi og störf karla innan atvinnugreinarinnar hafa almennt notið mun meiri virðingar en störf kvenna. Þó skynja viðmælendur ekki neinar neikvæðar raddir frá hinu kyninu þó að það hafi tekið einhvern tíma að koma sér inn í atvinnugreinina og þær finna ekki annað en að á þær sé hlustað og að rödd þeirra hafi hljómgrunn til jafns á við karlana.

Abstract

Much has been written on the position of women within economic life and on gender equality within various professions. This article is based on research that looks at the experience of women who act as board members for Icelandic seafood companies. The research indicates that, in general, they are content with their positions within the profession, even though the seafood industry is considered to be a very male oriented environment. Nine women were interviewed – all of whom have a seat on the board of a seafood company – in order to shed light on their work environment and how they see themselves within the profession. A qualitative approach was taken and the interviews were copied and analyzed according to thematic coding. The results support certain of the authors' initial suspicions and indicate that the seafood industry has a strong sense of history and tradition which

¹ Ásta Dís Óladóttir er lektor við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Netfang: astadis@hi.is. Guðfinna Pétursdóttir er verkefnastjóri. Netfang: gup13@hi.is

may be difficult but not at all impossible to subvert. Women are creating a space for themselves within the profession and do not experience negative attitudes from the other sex overall. Even if finding your way into the profession can take some time, they feel that their voices are heard and their ideas are considered. Gender-bound stereotypes are very prevalent within the seafood industry and traditionally men have gotten more respect than women for their work within the profession.

JEL flokkun: G34; J16; M12; M14

Lykilorð: Sjávarútvegur; staðalímyndir; tengsl; stjórnarseta; Ísland.

Keywords: Fishing industry; stereotypes; relatedness; boardmembers; Iceland.

Not one of the lads: Women's fight for credibility in the fishing industry

1 Inngangur

Umtalsverðar breytingar hafa orðið í íslenskum sjávarútvegi á síðastliðnum áratugum, þar með talið miklar og örur tæknibreytingar sem hafa gjörbreytt atvinnugreininni og hafa haft mikil áhrif á störf innan hennar. Sé litið til fortíðar voru hlutverk kynjanna í samfélaginu mjög skýr, að því leyti að konurnar sáu að mestu leyti um heimilið og börnin á meðan karlar báru björg í bú, meðal annars með sjósókn.

Sjósókn á árabátum eins og áður tíðkaðist var líkamlega erfið vinna og því voru það oftast karlmenn sem sóttu sjóinn. Þó eru til greinargóðar frásagnir af konum sem stunduðu sjómennsku og má þær finna meðal annars í bók Margaret Willson, *Survival on the Edge; Seawomen of Iceland* og í bók Ágústs Einarssonar, *Íslenskur sjávarútvegur í alþjóðlegu samhengi*, sem báðar komu út árið 2016. Í bók Ágústs greinir frá áhugaverðri samþykkt Alþingis frá árinu 1720, m.a. um sjómennsku kvenna „ef hún kona gjörir karlmannsverk með slætti, róðri eða torfristu, þá á að meta verk hennar sem áður segir um karlmann til slíkra launa“. Það má leiða að því líkum að þetta sé elsta löggjöf hérlendis um sömu laun, óháð kyni fyrir sömu vinnu og ein af eldri heimildum um konur og sjósókn.

Jón Kristgeirsson (1947) ritar í tímaritið Menntamál, grein sem ber heitið *Hvar á sjóbaðsstaður Reykjavíkur að vera?* Þar segir Jón að sjórinn sé þjóðbrautin til umheimsins. „Á sjóinn réru menn og drógu björg í bú. Þar fengu þeir afl til þeirra hluta, sem gjöra skal“. Jón segir einnig „en sjórinn er jafnan nokkuð strangur og harður nábuí. Hann er hreinlyndur. Viðskipti við hann krefjast oft festu, árve[r]kni, karlmennsku“. Tíðarandinn er eilítið annar í dag, þótt enn sé rætt á Alþingi um sömu laun fyrir sömu vinnu, óháð kyni, þá hafa hlutverk kynjanna breyst. Konur hafa í auknum mæli verið að styrkja stöðu sína í æðstu stöðum í samfélaginu, auk þess að sitja frekar í stjórnnum fyrirtækja en áður þekktist. Það kann þó að skjóta skökku við þar sem engin kona gegnir stöðu forstjóra í skráðu félagi í Kauphöll Íslands, nú árið 2018.

Það getur reynst báðum kynjum erfitt að leita út fyrir þau störf sem talin hafa verið dæmigerð fyrir hvort kyn fyrir sig þar sem staðalímyndir og ákveðin verkaskipting hefur myndast í árunna rás. Störf hafa ýmist verið kölluð karla- eða kvennastörf og virðast þær hugmyndir oft myndast strax í æsku, hvað teljist til hefðbundinna karla- og kvennastarfa. Kynin velja sér nám og starf sem er talið dæmigert fyrir þau og þannig viðhaldast staðalímyndir (Kurtz-Cotes, Copping, Rowley og Kinlaw, 2014).

Slíkar hugmyndir um verkaskiptingu og aðgreiningu starfa eftir kyni geta haft heftandi áhrif á einstaklinga sem eru að reyna að leita út fyrir sín dæmigerðu störf. Með dæmigerðum kvennastörfum er til dæmis átt við störf í umönnun, kennslu og þess háttar. Þessar staðalímyndir ná til allra starfa og hafa því mikil áhrif. Konur sjást ekki til jafns við karla í stjórnnum fyrirtækja og virðast karlar hafa meira forskot í þau sæti vegna þeirra viðmiðunarstaðla sem myndast hafa (Spencer, Logel og Davies, 2016).

Sax og Bryant (2006) og Kurtz-Cotes o.fl., (2014) halda því fram að konur séu sífellt að

verða meðvitaðri um það að þær geti náð langt í störfum sem hingað til hafa verið talin karlastörf. Það er þó eitt að vilja feta sig inn á braut sem ekki er talin dæmigerð fyrir hvort kyn fyrir sig og allt annað að ná árangri, eða að ná langt á þeirri braut.

Kynjaskipting vinnumarkaðar er hugtak sem vísar til ólíkrar stöðu kynja á vinnumarkaði, að kynin gegna ólíkum störfum (Sigríður Elín Þórðardóttir, 2005; Andersen, 2009). Sagt er að kynjaskipting sé lárétt þegar kynin gegna ólíkum störfum, t.d. að á Íslandi gegnir meirihluti kvenna þjónustustörfum og skiptingin er sögð lóðrétt því karlar eru mun fjölmennari í stjórnunarstörfum og áhrifastöðum í stofnunum og fyrirtækjum og því í hærra launuðum störfum en konur (Walby, 1997; Andersen, 2009 og Elín Gróa Karlsdóttir, 2010).

Staðir og hlutir geta bæði verið kvenlægir og karllægir og slíkt getur verið meira áberandi á einum stað en öðrum. Þegar eitthvað er sagt vera karllægt þá er átt við að karllæg norm og starfsemi sé meira sýnileg og hærra metin. Sé litið til staðsetningar, þá er þéttbýli talið meira kvenlægt vegna þess að vinnumarkaður í þéttbýli byggir meira á þjónustu og umönnunarstörfum. Dreifbýlið þykir meira karllægt og starfsemi sem hefur í gegnum tíðina meira verið tengd við karla er sýnilegri og hærra metin, t.d. störf í frumatvinnugreinum þjóðarinnar, landbúnaði, vegavinnu, mannvirkjagerð og sjávarútvegi (Dahlström, 1996; Massey 1994).

Innan kynjafræðinnar hefur nokkuð verið fjallað um karlmennsku og hvað sé karllægt. Skilgreiningar byggja ýmist á táknafræði, raunhyggju eða eðlishyggju. Connell (1995) segir að hugtakið um karlmennsku vísi ávallt til hegðunar og að „hið karllæga“ feli ávallt í sér andstaðu sína „hið kvenlæga“.

Þá getur einstaklingum reynst erfitt að fóta sig innan greinar sem er ekki talin dæmigerð fyrir kyn þeirra. Konur hafa því oftast en ekki átt erfitt með að koma sér í æðstu stjórnunarstöður og þær sem hafa náð þeim sætum vekja töluverða athygli. Ísland á nokkrar slíkar fyrirmyndir. Fyrsta ber að nefna fyrrverandi forseta Íslands, frú Vigdísí Finnbogadóttur sem árið 1980 varð fyrst kvenna í heiminum til þess að vera lýðræðislega kjörin forseti. Kjör Vigdísar varð því fordæmi sem hefur gjörbylt stöðu kvenna víða um heim. Sé litið til dagsins í dag og til kvenna sem nú eru í æðstu stöðum í samfélaginu má sjá Agnesi M. Sigurðardóttur sem varð fyrsta konan til að gegna embætti biskups Íslands (Þjóðkirkjan, 2018) og Sigríður Björk Guðjónsdóttir lögreglustjóri á höfuðborgarsvæðinu, en hún er fyrst kvenna til að gegna þeirri stöðu (Sigríður lögreglustjóri höfuðborgarsvæðis, 2014). Þá hefur kona í fyrsta sinn verið skipuð landlæknir á Íslandi, en Svandís Svavarsdóttir heilbrigðisráðherra skipaði Ölmú Dagbjörtu Möller landlækni þann 1. apríl 2018 (Velferðarráðuneytið, 2018).

Sé litið til sjávarútvegsins þá lét Félag kvenna í sjávarútvegi framkvæma könnun á stöðu kvenna í greininni. Vefkönnun var send til 445 fyrirtækja og stofnana sem tengjast sjávarútvegi með einum eða öðrum hætti og var svarhlutfall 45,2%. Könnunin leiddi í ljós að meðal æðstu stjórnenda og framkvæmdastjóra voru mun fleiri karlar en konur en hlutfallið var jafnara þegar kemur að millistjórnendum. Í þriðjungi fyrirtækja var engin kona meðal eigenda og í einungis 14% fyrirtækja áttu konur 51% hlut eða meira (Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri, 2017).

Vitundarvakning hefur orðið á því að kyn hefur lítið að gera með hæfni einstaklings til þess að stjórna (Árelía Eydís Guðmundsdóttir, 2008). Þá er talið mikilvægt að skoða vel hvernig hægt sé að leysa þann jafnréttisvanda sem virðist hafa þróast í stjórnnum fyrirtækja. Í mars mánuði árið 2010 voru samþykkt lög á Íslandi um að hvort kyn skyldi vera að lágmarki 40% í stjórnnum fyrirtækja með fleiri en 50 starfsmenn áársgrundvelli. Lögín tóku strax gildi hjá opinberum hlutafélögum en einkahlutafélögum, hlutafélögum og samlagshlutafélögum var gefinn aðlögunartími fram til 1. september árið 2013. Í september 2011 samþykkti Alþingi lög er sneru að stjórnnum lífeyrissjóða en þar skyldi sama hlutfall gilda, 40% lágmarks hlutfall hvors kyns í stjórnnum allra lífeyrissjóða og tóku þau einnig gildi þann 1. september 2013. Lög um kynjakvóta hafa orðið til þess að fleiri konur sitja í stjórnnum félaga en áður, en það virðist vera enn meiri áskorun að hafa áhrif á þá menn-

ingu sem ríkir í kringum stjórnarskipan og þá menningu sem ríkir innan stjórna. Tilkoma fleiri kvenna í stjórnarherberginu hefur þó haft jákvæð áhrif á störf stjórna (Vinnicombe, Sealy og Humbert, 2017).

Markmið þessarar greinar er að varpa ljósi á málefnið og skoða hver upplifun kvenna er í raun og veru af því að lifa og hrærast í sjávarútvegi og af því að sitja í stjórnnum þar sem karlar eru og hafa verið í miklum meirihluta. Því völdum við að skoða eina karllægstu atvinnugrein landsins, sjávarútveginn. Í þessari grein er litið á sjávarútveginn út frá skiptingunni sem ríkti um aldir, veiðum og vinnslu en ekki er litið til þeirra fjölmörgu fyrirtækja sem tengjast sjávarútvegi með beinum eða óbeinum hætti.

Fyrst verður fjallað um þróun sjávarútvegs á Íslandi og hlutverk kynjanna í veiðum og vinnslu. Fjallað er um staðalímyndir og kynjakvóta í stjórnnum á Íslandi. Þá eru aðferðafræði, greining og túlkun á viðtölum rannsóknarinnar útskýrð. Loks eru helstu þemu sem komu fram í viðtölunum um reynslu og upplifun þeirra kvenna sem rætt var við rædd og sett í samhengi við niðurstöður rannsókna um konur í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja.

2 Fræðileg umræða

2.1 Þróun sjávarútvegs á Íslandi

Sjávarútvegur hefur frá örófi alda verið Íslendingum afar mikilvæg atvinnugrein og hafa þættir eins og veðurfar, staðsetning landsins og landshættir valdið því að íslenska þjóðin á auðlindum hafsins líf sitt að launa (Jón Þ. Þór, 2002). Tæknin hefur haft mikil áhrif á þróun sjávarútvegs og bætt aðbúnað þeirra sem við hann starfa til muna. Í upphafi reru sjómenn á litlum árabátum og slógust við ofsaöldur, vinda og ofankomu. Íslenskir sjómenn högnuðust lítið sem ekkert á veiðum sínum í upphafi en með tilkomu tækninnar og betur útbúinna skipa hefur sjávarútvegurinn þróast mikið (Ágúst Einarsson, 2016).

Árið 2015 var Ísland í nítjándu sæti á lista yfir stærstu fiskveiðipjóðir heims og má telja það til mikils afreks vegna smæðar þjóðarinnar. Lönd eins og Kína, Indland, Bandaríkin, Japan og Rússland eru ofar á lista enda mörgum sinnum stærri þjóðir en Ísland (OECD, 2016; Íslandsbanki, 2016). Helsta þróun sjávarútvegs síðustu ár er aukin framleiðsla og útflutningur á fiski og fiskafurðum og hefur íslenskur sjávarútvegur skapað sér mikilvægt samkeppnisforskot í nýtingu fisktegunda og í framleiðslu ferskra afurða. Því er ljóst að greinin er ekki einungis mikilvæg fyrir afkomu landsins heldur myndast mörg störf við slíka vinnslu, við nýsköpun í greininni, í tengdum greinum og við útflutning (Ágúst Einarsson, 2016).

Árið 2015 störfuðu um 7800 manns við íslenskan sjávarútveg og er þá átt við veiðar og vinnslu, sem er um 4,2% af heildarvinnuafli landsins (Hagstofa Íslands, 2018). Sjávarútvegurinn, bæði veiðar og vinnsla, einkennist af mörgum fremur smáum fyrirtækjum, þó auðvitað séu undantekningar á því. Oftast eru mikil tengsl á milli veiða og vinnslu, þ.e. sömu aðilar eða sama fyrirtæki á ekki aðeins fiskvinnslu heldur einnig einn eða fleiri báta sem stunda veiðar (Birgir Þór Runólfsson, 1999). Þá eru ótalin þau fjölmörgu störf sem tengjast nýsköpunarfyrirtækjum og öðrum fyrirtækjum tengdum sjávarútvegi.

Pegar rætt er um konur í sjávarútvegi líta flestir til þess að þær séu í miklum meirihluta í fiskvinnslu, enda má segja að þær hafi verið burðarstólpi fiskvinnslu og frystihúsa hér á landi. Í skýrslu nefndar á vegum sjávarútvegsráðuneytisins um störf kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjunum á Íslandi kemur fram að árið 2004 störfuðu 5,8% karla og 0,7% kvenna á Íslandi við það sem Hagstofan skilgreinir sem fiskveiðar en inni í þeirri skilgreiningu er allt fiskeldi. Þá eru konur hlutfallslega fleiri en karlar í almennum skrifstofustörfum og í starfi fjármálastjóra. Konur eru einnig fleiri í störfum gæðastjóra og í vinnslu og pökkun en þær eru færri í störfum sem tengjast beint útgerð, t.d. í móttöku, verkstjórn, útgerðarstjórn og framleiðslustjórn. Þetta er sambærilegt við tölur erlendis frá, sem sýna að konur eru yfirleitt flestar í framleiðslustörfum en fæstar í fiskveiðum (Sjávarútvegsráðuneytið, 2007). Því kann að koma mörgum á óvart að konur eru um 8% allra sjómanna

á Íslandi, eða um 300 talsins, en þær eru helst á flutningaskipum og fiskiskipum (Ágúst Einarsson, 2016).

Því er ljóst að konur gegndu og gera enn, veigamiklum hlutverkum í sjávarútvegi. Í áður nefndri bók Willson, *Survival on the Edge; Seawomen of Iceland*, má lesa afar áhuga-verðar lýsingar á konum er stunduðu sjómennsku og sögu kvenna í sjávarútvegi á Íslandi, en hún sótti sjálf sjóinn sem ung kona við Ástralíu. Líklega eru þær Þuríður formaður (Þuríður Einarasdóttir, 1777-1863) og Látra-Björg (Björg Einarasdóttir, 1716-1784) þekktastar sjókvemma, en um þær hefur nokkuð verið ritað og meðal annars í bók Willson en þar kemur einnig fram að fjölmargar konur hafi sótt sjóinn hér áður og í raun mun almennar en talið var, þótt fáar þeirra hafi gert sjósókn að ævistarfi sínu.

Rannsóknnum á framlagi kvenna til sjávarútvegs hefur fjölgað, bæði hér á landi sem og erlendis og hefur markmið þeirra rannsókna verið að fanga raunsæja mynd af lífi kvenna við sjávarsíðuna og hrekja fyrri staðalímyndir (Davis og Nadel-Klein, 1992; Unnur Dís Skaptadóttir, 1997; Margaret Willson, 2016; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2017).

2.2 Staðalímyndir

Árið 1922 setti Walter Lippman fyrst fram hugtakið staðalímynd (e. stereotype). Með hugtakinu var leitast við að skýra hvernig einstaklingurinn notar staðalímyndir til að einfalda veruleikann og hvernig hún hjálpar viðkomandi að staðhæfa um eigin veruleika. Staðalímynd ýtir einnig undir aukinn skilning á veruleikanum (Albu, Albu, Girbina og Sandu, 2011).

Samfélagsleg áhrif geta stýrt því hvernig við hegðum okkur, ekki bara kynferði okkar. Við fæðumst ekki með svokallað kyngervi, heldur annað hvort sem karl eða sem kona (Bartky, 1990). Þær grunnhugmyndir um það hvernig við ættum að haga okkur eftir kyni, mótast bæði af kyni og kyngervi. Því má segja að kyngervi sé í raun menningarbundin merking þess sem samfélagið leggur á kynin, það er, væntingarnar um kvenleika og karlmennsku (Butler, 2004), eða ákveðnar staðalímyndir í samfélögum. Með því að skilja hvernig kyngervi birtist í félagslegum aðstæðum er hægt að skilja bæði samfélagsgerðina og félagsmótunarferlin sem henni viðhalda (West og Zimmerman, 2011).

Sögulega mótuð kynhlutverk eru grunnurinn að staðalímyndum og þar liggja rætur kynjaskipts vinnumarkaðar. Hugmyndir og staðalímyndir um ákveðin hlutverk kynjanna hafa í gegnum tíðina haft mikil áhrif á ýmsa þætti í samfélaginu, svo sem kynjað námsval, áhugasvið fólks og matsaðferðir fyrirtækja, svo dæmi séu nefnd (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Ef litið er til félagslegu hlutverkakenningarinnar (e. social role theory) þá er því haldið fram að hugsanir og hegðun einstaklinga séu í samræmi við félagsleg hlutverk, en þau geta verið háð ýmsum breytum, svo sem kyni og efnahagsstöðu einstaklingsins. Samkvæmt kenningunni þá eru þeir sem taldir eru líklegri til að uppfylla félagslegar væntingar sem fylgja stjórnunar- og leiðtogastöðum valdir fram yfir aðra sem ekki eru taldir eins líklegir til þess (Skelly og Johnson, 2011).

Samkvæmt Kalysh, Kulik og Perera (2016) þá endurspeglar kynjahlutföll stjórnenda í fyrirtækjum þau viðhorf að konur séu ekki jafnhæfar og karlar til að sinna stjórnunarstöðum. Staðalímyndir eru því hindranir fyrir konur til að gegna æðstu stjórnunarstöðum (Karsten, Maznevski og Schneider, 2010). Þess vegna má halda því fram að staðalímyndir skapi ákveðin vandamál, ef þeir sem sinna ákvarðanatöku telja að konur búi ekki yfir þeim eiginleikum sem þarf til þess að sinna hefðbundnum karlastörfum (Kalysh, Kulik og Perera, 2016).

Kenningin um hlutverksamræmi (e. the role congruity theory) tekur þetta örlítið lengra, en samkvæmt þeirri kenningu þá er þeim í raun refsað sem ekki standast ákveðnar væntingar samfélagsins. Einstaklingar sem hegða sér á annan hátt en vænst er eða gegna stöðum eða sinna hlutverkum sem samræmast ekki kyneiginleikum þeirra er refsað (Skelly og Johnson, 2011). Þetta tengist einnig því að fólk þarf að sinna öðrum hlutverkum

meðfram starfinu, svo sem að sjá um heimili og börn. Því hefur verið bent á það að kannski sækjast konur síður eftir stjórnunarstörfum eða stjórnarsætum í atvinnulífinu, vegna þess að öll þessi hlutverk fara illa saman, atvinnulífið kallar eftir því að vinnudagar séu langir, sér í lagi hjá stjórnendum (Moreno og McLean, 2016).

Vegna staðalímynda og þeirra hefða sem myndast hafa í árána rás hefur minna borið á konum en körlum í stjórnarsætum fyrirtækja og fáar konur gegna æðstu stjórnunarstöðum í sjávarútvegi, nema þær sem eru eigendur tiltekinnna félaga eða tengdar fjölskylduböndum. Staðalímyndir verða til í samfélögum og geta viðgengist árum og áratugum saman án þess að nokkuð breytist og í rauninni getur verið afar erfitt að breyta þeim. Staðalímyndir er flokkun sem auðveldar okkur að raða ólíkum einstaklingum niður og finna út hvað einkennir tiltekna hópa í samfélaginu. Að vissu leyti má segja að þessi flokkun sé þægilegt verkfæri en hefur samt sem áður ekki verið konum til góðs þegar kemur að stjórnunarstöðum og stjórnarsetu í fyrirtækjum. Það gæti verið vegna þess að stjórnarmönnum hefur oftast en ekki verið lýst sem frekar ákveðnum einstaklingum og sú flokkun er iðulega tengd við karlmenn (Powell, Butterfield og Parent, 2002; Kurtz-Cotes ofl., 2014).

Rannsóknir hafa sýnt að þó svo að konur búi bæði yfir miklum og góðum kostum gagnvart leiðtogahlutverkinu og stjórnarstörfum þá verða helstu hindranirnar oft vegna staðalímynda, að konur hegði sér á ákveðinn hátt og karlar á annan hátt (Eagly og Karau, 2002). Samt sem áður hafa rannsóknir sýnt að þær sem konur hafa verið við stjórnvölinn sjáist jákvæðar breytingar í átt að jafnrétti og konur sem gegna stjórnarsetu veita öðrum konum innblástur og eru von um breytingar (Wajcman, 1998).

Því hafa orðið til ákveðin félagsleg hlutverk með tilstuðlan staðalímynda og þær konur sem gegna stjórnarsetu í fyrirtækjum fara gegn þeim staðalímyndum. Þær standa frammi fyrir hindrunum þar sem þær þurfa oft að bregðast við á þann hátt að sýna hegðun sem er ekki talin dæmigerð fyrir þær, en er talin góð og gild fyrir aðila sem gegna stjórnarsetu. Það að stjórna hefur frá aldaöldi verið talið karlkyns hlutverk og verður það oft til þess að konur sem sitja í stjórn eru meira undir smásjánni og betur er fylgst með öllu sem þær gera og segja. Staðalímyndir móta að hluta til sjálfsmynd fólks og ýta undir þær hugmyndir hvaða hlutverkum þeim beri að sinna (Damaske og Frech, 2016; Moreno og McLean, 2016). Karsten, Maznevski og Schneider (2010) benda á að fólk lítur oft á ríkjandi staðalímyndir líkt og þær séu reglur.

Þá eru einnig þær staðalímyndir sem m.a. Willson (2016) gerir grein fyrir þar sem hún fjallar um fækkun kvenna í sjómannastétt. Þar tekur hún fyrir hvernig almenningsálitið á sínum tíma hafði sitt að segja, en þar á hún við fjölda niðrandi ummæla um konur sem sóttu sjóinn, að það væru konur sem væru óhæfar mæður, hálfkarlar og kaldkynd hörkutól.

Tímarnir eru að vissu leyti að breytast en samt sem áður eru enn til einstaklingar sem líta mikið til staðalímynda og hvað talin er vera dæmigerð verkaskipting. Þeir einstaklingar geta litið svo á að það sé óeðlilegt fyrir konur að gegna stjórnarsetu, meðan þeir sem velja staðalímyndum minna fyrir sér telja það mjög eðlilega þróun (Powell o.fl., 2002; Anca og Gabaldon, 2013).

2.3 Stjórnarseta og kynjakvótar

Út frá staðalímyndum hefur stjórnarseta oft verið álitin meira karla hlutverk, að þeir geti beitt sér með meiri hörku án þess að vera álitnir yfirgangssamir. Rannsókn þeirra Paustian-Underdahl, Walker og Woehr (2014) leiddi einnig í ljós að körlum finnst óvanalegt að konur gegni stjórnarsetu. Konur sem sýna sömu eiginleika og karlar eru álitnar frekar og yfirgangssamar og hefur það mikil áhrif á velgengni þeirra að klífa hinn svokallaða met-orðastiga.

Þetta verður síðan eins konar vítahringur þar sem rannsóknir hafa sýnt að einstaklingar eru líklegri til sækja í sér um líka og því líklegri til að fá inn aðila sem líkjast þeim sjálfum og búa yfir svipuðum eiginleikum. Reyndin er því oft sú að fyrirtæki sem hafa meirihluta

karla innan sinna raða og þar sem stjórnarmenn eru að mestu leyti karlar, fá til liðs við sig enn fleiri karla. Þetta gæti einmitt verið skýringin á því hvers vegna svo fáar konur sitja í stjórnnum, að karlar eru frekar að velja karla (Anca og Gabaldon, 2013). Rannsókn Kot-hari og Patra (2016) sýndi að konur eru ekki einungis óvanar að sjá sig sem stjórnarmenn heldur hafa þær oft minni trú á getu sinni en karlar og getur það aftrað þeim í framagöngu sinni. Þá hefur því verið haldið fram að konur hafi minna sjálfstraust en karlar og þurfi meiri stuðning og hvatningu en þeir, sérstaklega ef þær starfa í karllægu samkeppnisum-hverfi (Gneezy, Niederle og Rustichini, 2003).

Rannsókn Gregoric, Oxelheim, Randoy og Thomsen (2017) leiddi í ljós að þrátt fyrir að rannsóknir hafi sýnt fram á að þátttaka kvenna í stjórnnum félaga hafi góð og jákvæð áhrif á afkomu fyrirtækja er samt sem áður tregða til staðar og gengur oft illa að koma konum í stjórn (Pechersky, 2016). Benda má á að rannsóknir hafa samt sem áður sýnt að það styrkir stöðu stjórnar ef gætt er að jöfnu hlutfalli kynjanna. Það hefur áhrif á afkomu fyrirtækja, ásýnd þeirra og birtist jafnvel í faglegru vinnubrögðum (Carter, Simkins og Simpson, 2003).

Rannsókn Pechersky (2016) styður það ennfremur og niðurstöður hennar sýna að fyrirtæki eru líklegri til að dafna betur ef gætt er að kynjahlutföllum í stjórn vegna þess að kynin koma með ólík sjónarhorn og hafa oft misjafnar skoðanir á málum og það skilar sér í faglegru og árangursríkari ákvörðunum. Rannsókn Adams og Ferriera (2009) styður það einnig og bætir við að mikilvægt sé að gæta að því að hafa bæði kyn í stjórn, auk fjölbreytileika í aldri, uppruna, menntun og reynslu. Með því má auka líkur á því að stjórnarstarfið verði faglegra og ákvarðanataka verði betri, en slíkt er mikilvægt ef stjórn á að teljast árangursrík.

Til að sporna við því að einungis karlar sitji í stjórnnum hefur í mörgum löndum verið brugðið á það ráð að taka upp kynjakvóta. Misjafnt er eftir löndum hvernig sá kynjakvóti er útfærður og hvaða fyrirtækja hann nær til. Fyrsta landið á heimsvísu til að setja slíkan kvóta var Noregur og markmiðið var að fjölga konum í stjórnnum félaga. Næst í röðinni var Spánn og Ísland var þriðja landið í heiminum sem steig þetta merka skref. Þótt margir hafa fagnað tilkomu laga um kynjakvóta á Íslandi þá eru ekki allir sammála um ágætið. Eftir setningu laganna brutust út vangaveltur um það hvort konur verði einungis valdar í stjórn vegna kynjakvóta, en ekki vegna þess að þær séu mögulega hæfustu einstaklingarnir (Terjesen, Aguilera og Lorenz, 2015). Rannsókn Ahern og Dittmar (2012) styður þetta og niðurstöður hennar sýna að þau fyrirtæki sem urðu að auka hlut kvenna í stjórn vegna kynjakvótans voru jafnvel frekar að taka inn konur sem höfðu minni reynslu af stjórnarstörfum, í stað þess að velja karla með meiri reynslu, með öðrum orðum að konurnar hafi eingöngu komist að borðinu vegna kyns síns. Þá hafa ákveðnar áhyggjuraddir verið uppi um það að konur sem sátu fyrir í stjórnnum fyrirtækja væru einungis í stjórn vegna kyns síns, en ekki verðleika (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Margrét Þorvaldsdóttir, 2012).

Í mars 2017 voru birtar niðurstöður rannsóknar sem Félag kvenna í sjávarútvegi lét gera á stöðu kvenna í sjávarútvegi. Það var Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri og Gallup sem önnuðust rannsóknina. Hjá 34% fyrirtækja var engin kona á meðal eigenda. Í flestum tilvikum var það þannig að konur voru eigendur lítilla fyrirtækja, miðað við ársveltu og í fjölskyldufyrirtækjum. Þá var algengara í könnuninni að konur sætu í stjórnnum fjölskyldufyrirtækja en annarra fyrirtækja (Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri, 2017).

Þessar niðurstöður eru sambærilegar við rannsóknir Marie Christine Monfort en niðurstöður hennar benda til þess að sjávarútvegur sé karllægur á heimsvísu. Monfort telur mikilvægt að hrista af þá ímynd að sjávarútvegurinn sé „dóminerandi karlklúbbur“ (Monfort, 2015). Monfort hefur á undanförunum árum rannsakað stærstu sjávarútvegsfyrirtæki í heimi og niðurstöður hennar sýndu að 84% fyrirtækja hafa innan við 20% hlutfall kvenna í stjórn. Samkvæmt rannsóknnum hennar stendur Noregur sig best, en þar sitja konur í stjórnnum 31% fyrirtækja í sjávarútvegi. Í Kína er hlutfallið 20% en á Íslandi 17%. Þá eru um 14% sjávarútvegsfyrirtækja í Danmörku og Kanada með konur í stjórnnum. Í

Bandaríkjunum er hlutfallið 6%, í Bretlandi 4% og í Chile og Japan er hlutfallið einungis 2% (Monfort, 2015).

3 Aðferðafræði

Markmiðið með rannsókninni var að varpa ljósi á hvernig upplifun kvenna sem sitja í stjórnnum fyrirtækja í íslenskum sjávarútvegi er. Hvernig finna þær sig í atvinnugrein sem hingað til hefur verið talin mjög karllæg og karlar eru í miklum meirihluta þeirra sem þar starfa. Rannsóknin var unnin eftir eigindlegri aðferðafræði en sú aðferð hentar mjög vel fyrir þessa tegund rannsókna, sérstaklega þar sem þýðið er afar lítið, þar sem fáar konur eru í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja og þar sem var verið að skoða upplifun og skoðanir viðmælenda (Creswell, 2011). Við notkun eigindlegrar aðferðafræði er leitast eftir því að ná djúpum skilningi á tilteknu viðfangsefni út frá sjónarhorni viðmælandans (Merriam og Tisdell, 2016).

Við val á viðmælendum voru 50 stærstu sjávarútvegsfyrirtækin sem hafa aflaheimildir á Íslandi skoðuð og skilgreint hverjir væru stjórnarmenn. Kannað var sérstaklega hvar konur sitja í stjórn og út frá því voru þátttakendur valdir. Af 50 stærstu fyrirtækjunum eru um 40% þeirra ekki með nógu marga starfsmenn til þess að lög um kynjakvóta í stjórnnum eigi við, það er að lágmarki 50 starfsmenn. Athygli vekur að öll fyrirtækin, utan eitt sem eru það stór að lögin eiga við um þau, uppfylla skilyrðin. Einungis Ísfélag Vestmannaeyja hf. framfylgir ekki lögum um kynjakvóta en þar er hlutfall kvenna í stjórn 25%.

Þar sem afar fáar konur sitja í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja og nokkrar þeirra í fleiru en einu fyrirtæki, var ákveðið að taka viðtöl við níu konur sem sitja í stjórnnum fyrirtækja af mismunandi stærð, bæði í stórum og litlum fyrirtækjum. Engin sérstök krafa var gerð um menntun eða bakgrunn kvennanna. Þær eiga það allar sameiginlegt að hafa mikla reynslu sem stjórnarmenn og höfðu áralanga reynslu af sjávarútveginum. Viðtölin voru tekin á tveimur tímapunktum. Frá maí – júlí 2017 og í febrúar 2018 og leitast var eftir því að viðmælendur ættu sæti í stjórn, annað hvort sem meðstjórnendur eða stjórnarformenn. Viðtölin voru ýmist tekin á skrifstofum viðmælenda, heima hjá þeim eða kaffihúsum og tóku frá 20 mínútum upp í 94 mínútur. Viðtölin voru hljóðrituð og afrituð frá orði til orðs og greind og viðmælendur fengu gervinöfn Ásynja til að þær þekktust síður. Nöfnin sem valin voru eru Freyja, Frigg, Gefjun, Gná, Hlín, Iðunn, Nanna, Sjöfn og Sif.

Stuðst var við fyrirbærafræði og viðtölin greind og túlkuð samkvæmt henni. Notast var við greiningarstiginn þrjú: lýsingu, samþættingu og túlkun (Lanigan, 1988; Orbe, 1998). Viðtalsramminn var hefðbundinn, byrjað var á nokkrum bakgrunnsspurningum. Þá var spurt út í reynslu þeirra innan sjávarútvegs og hvernig þær hefðu komist inn í greinina. Út frá því barst talið að ímynd greinarinnar, hvort upplifunin væri sú að greinin sé eins karllæg og margir vilja meina. Spurt var út í staðalímyndir, hindranir, áskoranir og hvort þær hafi þurft að sanna sig meira en karlmenn í greininni. Þá var spurt um skoðanir þeirra á kynjakvóta í stjórnnum félaga og hvernig þær sjá hann koma til með að þróast. Einnig var spurt út í hlutverk þeirra sem leiðtoga og viðhorf þeirra sem stjórnarmeðlima.

4 Niðurstöður

Við úrvinnslu gagnanna og greiningu viðtalanna á upplifun kvennanna níu varðandi setu þeirra í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja komu eftirfarandi þrjú þemu í ljós og verða þau rædd hér á eftir. Þemun voru: karllæg grein, áhugi á atvinnugreininni og góð þróun.

4.1 Karllæg grein

Undir þemanu karllæg grein greindust þrjár kóðar sem eru: klíka, sem skilja má sem það hvort viðmælandinn er fædd inn í atvinnugreinina eða ekki. Næsta var staðalímyndir og verkaskipting og að lokum ólíkar áskoranir og hindranir. Allt voru þetta málefni sem lágu ansi þungt á viðmælendum og þeim var tíðrætt um. Tal um klíku var eins konar rauður

þráður í gegnum öll viðtölin og virtist skipta miklu máli hvort þær hefðu átt tengsl inn í atvinnugreinina eða ekki. Þegar viðmælendur töluðu um að fæðast inn í greinina er átt við að mæður þeirra eða feður hefðu unnið við greinina í uppvesti viðmælenda. Að vera fæddar inn í greinina gaf því ákveðið forskot samkvæmt viðmælendum.

Hlín sagði:

...ég fæddist með þessa silfurskeið í munninum eins og vinirnir sögðu alltaf þegar við vorum að alast upp. Mér fannst það ekkert gaman því þótt pabbi og mamma ættu fyrirtækið þá var pabbi ekkert mikið heima [...] það var alltaf mamma sem gerði allt og við byrjuðum mjög ung systkinin að vinna í vinnslunni og ég fékk að fara á sjó alveg eins og strákarnir en í dag er ég í stjórn.

Sif sagði:

...ég lauk háskólagráðu fyrir mörgum árum en ég er náttúrulega alin upp í útgerðarfélagi. Þetta er fjölskyldufyrirtæki hérna, en ég fór að heiman, í mörg ár og hérna var lengst af framkvæmdastjóri annars staðar. Svo eru tíu ár síðan ég kom til baka heim en við erum lítið í titlunum hérna, þú gerir það sem þú þarft að gera. Ég fór annað til að mannast upp eins og sagt er. Ég skipti mér af útgerðum bátanna en ég er ekki á bryggjunni. Foreldrar mínir vinna hérna og þetta er stofnað af afa mínum og allir sem eru hérna eru skyldir mér eða þannig.

Iðunn sagði:

...það er algjörlega þannig að ég fæðist inn í þetta [...] þannig að þú veist ég fékk góðan aðgang, getur maður sagt sko í gegnum hann [...] þá skipti það bara öllu máli að ég talaði, þekkti tungumálið og ég var virt af því að þeir vissu allir hver pabbi minn var.

Sjöfn kom inn á að hún væri að öllum líkindum ekki í þeirri stöðu sem hún gegnir í dag ef ekki væri fyrir fjölskyldutengsl. „...fyrir tveimur árum síðan, þá erfði ég stöðuna“. Það kom einnig fram hjá viðmælendum að tengslanetið hafi áhrif á það hvort hlustað sé á þær innan greinarinnar eða ekki, þá sérstaklega í upphafi. Iðunn staðfesti það „þeir hefðu ekki gúdderað einhverja stelpugálu nema af því að, ég var tengd, ég fullyrði það“.

Það skiptir máli hvort þú sért tengdur eða ekki, að hafa réttu tengslin í atvinnugreininni því þeir sem eru tengdir eru líklegri til að komast inn í greinina, fá sæti í stjórn, forstjóra-stöður og fleira samkvæmt nær öllum viðmælendum.

Gefjun sagði:

...ég er ekki fædd inn í greinina en ég er tengd og það hefur hjálpað mér mjög mikið því ég hef mikinn áhuga. Ég hefði aldrei komist inn í þetta nema vegna tengsla, ég sé það í dag því þetta er svolítið mikið karlavelði.

Staðalímyndir og verkaskipting framan af virðast hafa áhrif á stöður einstaklinga innan greinarinnar og voru viðmælendur á einu máli að greinin væri enn mjög karllæg, þó væri það að breytast hægt og bítandi. Sjávarútvegur er rótgróin atvinnugrein og hefðir eru ansi sterkar. Staðalímyndir kynjanna hafa áhrif og verkin innan sjávarútvegs skiptast mikið eftir þeim, þar sem konurnar eru í landi en karlarnir eru úti á sjó. Sif sagði: „Já, það er ennþá þessi stéttaskipting, konurnar eru í landi og karlarnir á sjó“ en aftur á móti vildi hún meina að það væri að breytast „...vinnslan, þar er rosalega mikið af flottum konum sem eru verkstjórar eins og í stóru hérna fiskvinnsluhúsunum.“

Að mati viðmælenda var hins vegar gott að hafa konur sem fyrirmyndir og sagði Ið-

unn, „...ásýndin er soldið mikið karllæg en það er eins og ég var að segja þér, ég hafði fullt af fyrirmyndum sem konur.“ Þó að greinin sé karllæg mátti samt sem áður greina á viðmælendum að það sé alls ekki eins neikvætt og margir vilja meina. Konur sem starfa við landvinnslu hafa verið ákveðnar fyrirmyndir og veitt þeim innblástur. Frigg segir að stéttin sé að miklu leyti eins og hún er í dag vegna þeirrar skiptingar sem tíðkaðist í fortíðinni.

Þá sagði Sif:

...já það er þessi stéttaskipting, konurnar í landi en karlarnir á sjó en við erum að tala um þú veist bara, öryggisstjóra, mannauðsstjóra, oft þessa, þú veist aðallega þeir sem eru að stýra, þetta eru voða mikið konur sem eru að koma inn núna, eins og t.d öryggisstjórinn í Granda, það er ekkert smá djögg sko og gæðastjórnir. Það eru gerðar kröfur til okkar og þetta er að breytast en þetta endurspeglar líka svolítið menntakerfið, stelpur í menntaskólum, strákar í vélaskólunum. Þetta er að breytast, það mun verða bylgja núna.

Það mátti samt sem áður heyra á viðmælendum að það hafi alls ekki verið slæmt að konur sáu um heimilið hér áður fyrr og aðstoðuðu á vinnumarkaði þegar þess þurfti, þessar konur hafi í raun verið miklar og mikilvægar fyrirmyndir fyrir þær kynslóðir sem á eftir komu. Sjöfn kom inn á að sterkar konur hefðu alltaf verið einhvern veginn á bak við í fyrirtækjunum, héldu utan um fjármál og bókhald, skáru af netum og hugsuðu um heimilið, þær voru mjög mikilvægar.

Að einhverju leyti má skýra verkaskiptinguna með því að konur höfðu lítinn áhuga á að fara á sjó. „Vilja konur fara á sjó?, já sumar [...] bara ekki mjög margar“ sagði Frigg. „það er samt alveg fullt af konum á sjó, örugglega 200-300 konur, held ég“ sagði Nanna. Kynjaskiptingin í samfélaginu hefur einnig áhrif, karlar eru í þessum karllægari störfum en konur sinna frekar umönnunarstörfum, þótt þar hafi einnig orðið talsverð breyting á undanförunum árum.

Gná sagði:

...mamma mín var heimavinnandi og amma líka en við eigum þó nokkrar flottar fyrirmyndir í dag, sko bankastjóra, háskólarektora, forseta, löggu- stjóra og biskup, man ekki meira í bili, en það er bara djöf full skítt og afsakaðu orðbragðið, mér liggur bara mikið niðri fyrir, að eiga enga konu í Kauphöllinni, út úr kortinu alveg. En, það er ekki bara körlunum að kenna, sjáðu bara mörg stóru fyrirtækin [...] öll með karla í stóli forstjóra og framkvæmdastjórnirnar eru líka mest megnis karlar, samt eru konur í stjórnun þessara félaga [...] hvað eruð þið að pæla kærur kynsystur spyr ég nú bara, farið að vakna [...] á að berja í borðið og gera almennilegt gagn, við hvað eru þær hræddar [...] nú er ég alveg komin út fyrir efnið.

Greinin er ekki karllæg vegna þess að þar vinni einungis karlar heldur er hún ákveðið karlaveldi vegna verkaskiptingarinnar sem hefur tíðkast og Frigg kom inn á að „konur eiga fullt erindi þarna inn, okkur þarf að langa og við verðum að mennta okkur til þess“.

Gefjun bætti við:

...auðvitað eiga konur jafn mikið erindi og karlar inn í sjávarútveg. Þetta er ekki lengur eins mikil erfiðisvinna [...] byggir miklu meira á nýjum hugmyndum, annarri sýn og nýsköpun. Það að hugsa út fyrir rammann. Mitt hlutverk er að koma með þessa nýju sýn inn í okkar fyrirtæki.

Í atvinnugrein þar sem karlar hafa mikil völd og hefur verið álitin karllæg er líklegt að kynin mæti ólíkum hindrunum og upplifi mismunandi áskoranir. Viðmælendur voru sammála

um það að hindranir og áskoranir eru ólíkar milli kynjanna en að það sé að mestu leyti einungis í upphafi. Nú þegar konur eru sýnilegri og hafa myndað rétt tengslanet eru þeim allir vegir færir, þær þurfi kannski að hlaupa örlítið hraðar og vinna meira og lengur að því að verða samþykktar. Sif nefndi að þetta væri ekkert frábrugðið öðru, það er erfitt að koma inn í atvinnugrein eins og sjávarútveginn og sérstaklega fyrir konur því menningin innan greinarinnar sé enn þannig. Að einhverju leyti liggja hindranirnar líka hjá konunum sjálfum og að þær megi stundum vera djarfari og óhræddari við að mynda tengsl. Gefjun sagði „ég skal, ég vil, ég get. Það eiga að vera einkunnarorð okkar kvenna í greininni“.

Okkur þarf virkilega að langa þetta sagði Iðunn:

...okkur þarf að langa þetta, ætlum við að vera á sjó í 30 ár? Vera frá heimili í 30 ár?. Það eru alls konar svona hlutir sem þarf að skoða og hugsa [...] hindranir eru sko annars konar privat fyrir konurnar, hverjar eru huglægar og bara yfirhöfuð vilja þær svona líf sem krefst svo mikils af þeim?

Mikilvægt er að vera ákveðnar og djarfar því þetta sé mikil samkeppni og upplifun þeirra er sú að það sé nauðsynlegt að gera góða hluti og standa sig „er hún að standa sig? Ég hélt alltaf að hún væri eiginkona forstjórans, ekki stjórnarmaður“ svona hef ég oft fengið að heyra segir Gefjun. Inn í umræðuna varðandi hindranir og áskoranir fléttadist einnig töluvert sú umræða hvort viðmælendur væru fæddar inn í greinina eða ekki. Það hafi töluverð áhrif á velgengni þeirra og hvernig þeim vegni innan greinarinnar, bæði hvernig gengur að komast í stjórnunarstöðu og að viðhalda henni.

4.2 Áhugi á atvinnugreininni

Þemað áhugi á greininni hefur þrjá undirkóða: ánægja og áhugi á starfinu, fjölbreytileiki og viðhorf gagnvart konum. Viðmælendur voru allir sammála um ánægju sína í starfi og að það væri gaman að vinna í atvinnugreininni. Þeim þykir öllum vænt um atvinnugreinina og starf sitt innan hennar og það skiptir þær allar máli hvernig konum reiðir af innan hennar.

Þær konur sem rætt var við eru allar á því að sjávarútvegur sé ein skemmtilegasta atvinnugrein sem hægt sé að starfa í, sé mjög lífleg „Mér finnst þetta gríðarlega áhugavert og gríðarlega skemmtilegir tímar“ sagði Freyja og Hlín sagði „aldrei leiðinlegt, bara gaman“ og Frigg tók undir það „Ég hef sérstaklega gaman af þessari atvinnugrein [...] mikill áhugi og svona ákveðin tengsl sem skapast yfir árin.“ sagði Frigg. „þetta hefur bara verið skemmtilegt og áhugavert“ sagði Iðunn og Sjöfn nefndu að hraðinn væri mikill í greininni „það er stöðug action í sjávarútveginum, alltaf eitthvað nýtt að gerast“. Þær starfa við greinina vegna áhuga síns á henni, sumar hafa alist upp við hana og leið þeirra því beinlínis legið inn í starfsemi sjávarútvegs en aðrar höfðu óbilandi áhuga á starfseminni og komu sér inn í hana af eigin rammleik.

Nanna sagði:

...auðvitað er þetta skemmtilegt, annars nennti ég þessu aldrei, þetta er aðalatvinnugreinin. Fólk áttar sig ekki á því hvað það er í raun mikið að gerast í sjávarútvegi. Það er svo mikil neikvæð umræða um veiðileyfagjöldin og allt sem því fylgir að fólk áttar sig oft ekki á öllum þeim verðmætum sem verið er að skapa með vinnu fólks sem gefur allt sitt í þetta. Það eru gerðar miklar kröfur og þeir sem ná árangri þeir eru í þessu 24/7 og ekki bara í einhvern smá tíma heldur jafnvel í áratugi [...] fylgjast með öllu og passa upp á að hlutirnir séu vel gerðir [...] svona fólk nær árangri, hvors kyns sem það er.

Þó svo að viðmælendur séu ánægðir með greinina í heild sinni og þá þróun sem orðið hefur í gegnum árin finnst konunum samt sem áður mjög mikilvægt að gætt sé að fjöl-

breytileika innan hennar og þá meina þær helst í samsetningu stjórnar og í æðstu stjórnunarstöðum. Að innan stjórnar séu jafnt konur sem karlar til að auka líkurnar á að passað sé upp á faglegt starf og annað. Þá vantar fleiri konur í stól forstjóra og framkvæmdastjóra. Skoðun þeirra er hins vegar sú og voru þær allar sammála því að fjölbreytileikinn nær ekki einungis til kyns, heldur þurfi einnig að gæta að aldri, menntun, reynslu og uppruna. Því fjölbreyttari sem stjórn er, því betri verður ákvarðanatakan. Frigg kom inn á að „það er öðruvísi sjónarhorn, númer eitt, tvö og þrjú fjölbreytileiki [...] sko markmiðið í því er að bæta ákvarðanatökuna“.

Þá nefndi Iðunn að aldur skipti máli:

...eftir því sem stjórnirnar eru fjölbreyttari, ég held að það sé líka ekki bara konur og karlar heldur þarf meira af ungu fólki í greinina [...] það kemur ný sýn með nýrri kynslóð [...] stjórn á að vera samsett, þarf að vera einhver fullorðinn, einhver ungur, konur, karlar [...] einhver sem er með þekkingu á rekstri, þekkingu á þessu og hinu.

Nanna tók undir:

...menntun og reynsla skiptir meira máli þegar konur eiga í hlut og auðvitað tengsl. Ég er með mjög mikla menntun sem nýtist fyrirtækinu afar vel. Ég er meira menntuð en allir karlarnir sem ég vinn með, er með mikla stjórnunarreynslu og hef setið í mörgum stjórnnum. En ég ber mikla virðingu fyrir körlunum sem eru með mér í stjórn því þeir hafa meiri reynslu af gólfinu ef ég má segja svoléiðis. Ég vann í fiski sem unglingur og var verkstjóri um tíma en fór svo í annað. Gott að koma aftur í sjávarútveginn og nú með því að vera í stjórnnum.

Þegar gætt er að fjölbreytileika í samsetningu stjórna koma fram fleiri sjónarhorn þar sem ólíkir einstaklingar hafa ólíka sýn á ýmsum atriðum. Einnig myndast oft betri umræður og voru viðmælendur sammála um það að góð stjórn samanstandi af hæfum einstaklingum sem hafa fjölþætta sýn og ýta undir opnar umræður.

Viðmælendur voru sammála um að fjölbreytileiki væri nauðsynlegur, enda ýtti hann meðal annars undir aukið jafnrétti. Að þeirra mati mætti jafnvel „veðja á eitthvað sem er frábrugðið og óvanalegt“. Viðmælendur voru sammála um að góð samsetning stjórnar næst með því þegar aðilar eru valdir sem hafa allir eitthvað til brunns að bera og að þeir fengju allir tækifæri til að láta ljós sitt skína og þá væri mikilvægt að festast ekki í því sem talið er vanalegt og er þægilegt. Freyja sagði „þú ert alltaf líklegri til að ráða einhvern sem er, líkari þér, stelpu sem hefur svipuð gildi [...] þú treystir því betur heldur en einhverju sem er framandi“. Freyja notaði þessa kenningu til að skýra hvers vegna það væru ekki fleiri konur í greininni „fyrst það eru svona margir karlar í greininni, þá eru þeir auðvitað líklegri til að ráða aðra karlmenn, menn eru með spegil“.

Þær voru þó allar á því að það megi ekki setja fólk í stjórnarsæti nema það eigi þangað erindi, að það hafi eitthvað fram að færa „...það er ekki nóg að segja 50/50 karlar-konur, það verður líka að veljast fólk sem rís undir merkjum“ sagði Frigg. Nanna segir „þeir hefðu ekki valið mig nema af því að ég hef mikla stjórnunarreynslu, ég hef mikið fram að færa“. Gná nefndi það sama og Nanna „ég er vegna þess að ég kann og get, en ég hef alveg þurft að hafa fyrir mínu, ekki spurning“.

Viðmælendur voru allir sammála því að þrátt fyrir að sumar þeirra hafi þurft að hafa fyrir því að komast í stjórn og að ásýnd greinarinnar sé enn töluvert karllæg þá sé viðhorf gagnvart þeim gott og þær skynja ekki að það sé borin minni virðing fyrir þeim heldur en samstarfsmönnum þeirra af hinu kyninu. Að þeirra mati er greinin karllæg en það virðist samt sem áður ekki hafa áhrif á viðmót gagnvart þeim. Sjöfn sagði: „Konur sem standa sig vel fá alveg jafn mikla virðingu og karlar í sömu stöðu.“

Gefjun tók undir og sagði:

...þegar fólk veit ekki hver ég er og heldur að ég sé bara eiginkonan þá er lítil virðing borin fyrir mér, skil reyndar ekki af hverju. En þegar ég hef hitt fólk, þá oftast eldri karla oftast en einu sinni þá vita þeir alveg hver ég er og hvað ég stend fyrir. Þeir fara ekkert með mig, ekki einu sinni Ítalir, sem reyna mikið.

Fleiri konur í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja, miðað við það sem áður var og þátttaka þeirra almennt í greininni er að breyta heilmiklu. Jafnréttisviðhorf hafa verið að breytast og fleiri konur sjá þá tækifæri til að gefa kost á sér og taka þátt. Viðmælendur nefndu að umhverfið innan greinarinnar væri á vissan máta mjög karllægt og að ákveðnar staðalímyndir væru í gangi, en að það venjist með tímanum. Þær hafi nú flestar upplifað einhvers konar fyrirliðningu í upphafi þegar þær voru að byrja í greininni.

Iðunn lýsti því svona:

...það var talað svona við mig eins og stelpukjána. Man þegar ég var að byrja með fiskvinnsluna þá komu svona eftirlitsmenn og úttektarmenn og þá var ég náttúrulega búin að vinna í fjölmörg ár í fiski og búin að vera framleiðslu- og gæðastjóri á frystitogurum og þeir töluðu sumir við mig eins og ég væri algjört fífl [...] eldri karl var svaklegur frekjuhundur. Hann sagði ég ætla ekki að fara að láta einhverja stelpu segja mér fyrir verkum, svo bara rökræddi ég við hann um að við ætluðum að ná auknum verðmætum og svo framvegis og þetta myndi allt skila sér í budduna til hans. Þá sagði hann þetta aldrei aftur.

Það er því ekki bein vanvirðing í þeirra garð, þótt þær séu konur og sitji í stjórn en það hafi samt sem áður kostað sitt að koma sér á þann stað sem þær eru á í dag og þær hafa þurft að upplifa ýmislegt.

Nanna sagði:

...mér finnst ágætt að #me too byltingin sé farin af stað, þar er ansi margt sem maður hefur þurft að þola og hlusta á í þessum geira. Talsmátinn var mjög sérstakur [...] ekkert endilega meira í sjávarútvegsfyrirtækjum en öðrum fyrirtækjum eða stofnunum [...] annar tíðarandi í dag sem myndi aldrei gúddera þetta kjaftæði sem hefur viðgengist.

Viðmælendur voru sammála um að þetta væri enn karlaheimur og hafi verið lengi, en að það sé þó að breytast og það er mjög jákvætt, bæði fyrir konur og fyrir atvinnugreinina í heild sinni.

4.3 Góð þróun

Þriðja þemað í röðinni var góð þróun og eins og kóðinn klíka: innfædd eða ekki, var þetta þema að miklu leyti rauður þráður í gegnum viðtölin. Kóðarnir sem mynduðust út frá því voru kynjakvóti: af eða á, áhrif á vinnubrögð og að skilja móðureðlið eftir heima.

Í viðtalsrammanum var gert ráð fyrir því að spyrja viðmælendur út í upplifun og skoðanir þeirra á kynjakvótanum. Undantekningarlaust ræddu viðmælendur hann út frá öðrum spurningum og því má gefa sér að þetta sé umræðuefni sem brennur á þessum konum. Mjög mismunandi skoðanir voru á honum, sumum finnst hann bráðnauðsynlegur á meðan öðrum finnst hann vera þvingunaraðferð. Viðmælendur voru sammála um mikilvægi hans en konurnar nefndu þó allar að þær vildu að staðan væri sú að ekki þyrfti að hafa lög um kynjakvóta.

Nanna sagði:

...Þetta er glötuð staða að vera í, ég er búin að vera lengi í stjórn og hef saknað þess að hafa ekki fleiri konur með mér við borðið. Nú er þetta að breytast hægt og bítandi en ég vil ekki sjá konur eða karla bara vegna kyns þeirra, það bara gengur einfaldlega ekki upp. Við þurfum að ná árangri í rekstri og það gerum við ekki á grundvelli kyns, alls ekki, aldrei.

Viðmælendur voru einnig sammála um að þeim þætti lítið spennandi að vera settar í stjórn út af kynjakvóta og að það eigi ekki að fylla upp með konum í stjórnunum til að uppfylla lagalega skyldu. Konurnar verða að standa undir hlutverkinu og þrátt fyrir kynjakvóta verður alltaf að gæta þess að hæfasti einstaklingurinn sé valinn hverju sinni, hvors kyns sem viðkomandi er. Þær voru allar sammála um að ekki væri skortur á hæfum konum til að gegna stjórnarstörfum.

Sif sagði:

...ég var ráðin í framkvæmdastjórstöðuna sem ég gegndi á sínum tíma af því að ég var kona. Það er enginn mælikvarði á hvort ég sé eitthvað lélegri pappír en aðrir. Ég vil meina sko að tækifæri voru ekki vegna þess að tengslanet karla var svo sterkt, þess vegna þurfti þvingun. Karlar eru valdir því það er svo þægilegt og konur hafa ekki eins mikið tengslanet. Það er nóg úrval af góðum konum þannig að þú þarft aldrei að glíma við einhverja vanhæfni.

Nokkrar þeirra kvenna sem rætt var við voru orðnar stjórnarmenn áður en kynjakvótinn var settur á árið 2013 og hinar tala um að í upphafi hafi þær verið settar í stjórn vegna kyns síns. Allir viðmælendur eru þó sammála um að þær haldi sætinu vegna verðleika sinna og getu til að sinna stjórnarhlutverkinu.

Gná sagði:

...auðvitað held ég sæti mínu út af hæfileikum, menntun, reynslu og getu, ekki vegna þess að ég er kona. Við gerum sjálfsmat á hverju ári og ég kem vel út, er í öllum mögulegum nefndum og er bara sátt, enda hef ég hæfileikann, þess vegna er ég [...] annars geta þeir bara átt sig.

Að þeirra mati er kynjakvótinn af hinu góða, eins og staðan er í dag. Hann skapi viss tækifæri fyrir konur sem ef til vill voru ekki til staðar fyrir tilkomu hans. Vonandi verði hins vegar framtíðin sú að hlegið verði að tilvist kvótans og hægt verði að leggja hann niður, að það verði talið alveg jafn eðlilegt að setja konu í stjórn eins og karl. Þær eru því á einu máli að það verði að nýta kvótann núna, koma konum í stjórn og að þær nýti tækifærið til að sýna hvað í þeim býr og í framhaldi sé hægt að leggja kvótann niður. Þá verði staðan orðin jafnari.

Hlín sagði:

...við þurfum að standa mun betur saman konur, hættum að segja það á einhverjum leynifundum og förum að gera eitthvað í því. Við þekkjum allar hæfileikaríkar, vel menntaðar konur, drögum þær að stjórnarborðinu [...] þegar staðan verður orðin jafnari, þá má afnema þennan blessaða kvóta, fínt mál.

Þátttaka kvenna í stjórnunum hefur áhrif á stjórnarhætti og starfsemi þeirra. Viðmælendur voru sammála um að konur komi með ólík sjónarhorn og aðrar skoðanir inn í stjórnir heldur en karlmenn. Starfsemi stjórnarinnar verður faglegri og ekki sé lengur verið að taka ákvarðanir í einhverju kaffispjalli, að vinnubrögðin yrðu oft og tíðum formlegri.

Sif tók undir þetta

...þú veist meðal eldri manna, kannski einhver öðruvísi tjáningarmáti. Ég held að þetta verði til þess að ákvarðanir eru teknar í einhverri félaga-stemmingu og þetta dregur úr því sko af því að þú ert að flytja ákvarðana-tökuna útúr tengslanetinu sem hefur myndast inni í fyrirtækjunum og úti á golfvöllinum, gæti orðið faglegra núna.

Þá telja viðmælendur að ákvarðanataka verði formlegri en áður, jafnvel að ákvarðanataka verði árangursríkari á stjórnarfundunum sjálfum en ekki fyrir utan þá. Þá telja nokkrir viðmælendur að það væri staðalímynd að konur tali meira en karlar og að það ætti svo sannarlega við á stjórnarfundum. Frigg nefni að það gæti verið ákveðinn galli hvað konur ræði hlutina djúpt og mikið og því yrðu ákvarðanir ekki teknar eins hratt.

Gefjun tekur undir þetta og segir að:

...konur séu ekki lengur að taka ákvarðanir heldur en karlar. Ég sat í stjórn ákveðins fyrirtækis með konu sem var stjórnarformaður eftir hrun og sú var snögg að ákveða. Hún hugsaði málið smá stund og tók svo ákvörðun og allir báru virðingu fyrir því. Í rauninni snýst þetta um fjölbreytileika, ólík sjónarhorn og að vera óhrædd við að segja skoðanir sínar. Stjórnar-meðlimir verða að ræða saman og að ákvarðanir skulu teknar á faglegan máta.

Viðmælendur eru á því að mikilvægt sé fyrir ásýnd fyrirtækja að gæta að kynjahlutfalli stjórnar og að í stjórn ríki fjölbreytileiki.

Síðasti undirskráðinn hafði mikið að gera með kyn viðmælanda. „*Það eru gerðar meiri kröfur til kvenna en karla í stjórnunum, ekki bara í sjávarútvegi, við þurfum að hafa meira fyrir hlutunum vegna þess að þetta er karllæg grein*“ sagði Gefjun. Þá höfðu þær orð á því að mismunandi kröfur á kynin kæmu að einhverju leyti vegna þess að móðureðlið er svo sterkt í konum. Það séu í rauninni aðstæður sem þær skapa sér sjálfar og að það geti stundum þvælst fyrir þeim. Að persónueinkenni þeirra séu slík að þær megi ekkert aumt sjá, þá þurfi þær að hjálpa. Sif og Iðunn voru sammála um það að konur ættu ekki að bera meiri ábyrgð á starfsmönnum en karlar myndu gera. Gefjun sagði „*konur vilja oft passa upp á alla hluti, að öllum líði vel, sem er ekki alltaf nógu gott*“. Nanna tók undir þetta „*konur eru miklu næmari en karlar að lesa stöðuna, sérstaklega þegar eitthvað er í aðsigi og þær leysa oft betur úr hlutum en karlar, eiga bara auðveldara með að stjórna*“.

5 Umræða

Meginmarkmið rannsóknarinnar var að reyna að varpa ljósi á þann heim sem íslenskur sjávarútvegur er út frá sjónarhorni kvenna sem gegna stjórnarsetu innan fyrirtækja í greininni. Atvinnugreinin hefur verið talin afar karllæg og mikið veldi sem hefur myndast innan hennar í gegnum áraraddir. Það er þó að breytast en ef til vill ekki eins hratt og margur myndi vilja.

Tengsl virðast skipta miklu máli innan greinarinnar og nefna viðmælendur að upp-gangur þeirra innan hennar hafi líklega verið töluvert auðveldari vegna tengsla. Tengsl eru meðal annars fjölskyldubönd og passa þær niðurstöður við rannsókn sem Konur í sjávarútvegi létu gera fyrir sig á árinu 2017, þar sem niðurstaðan var meðal annars sú að konur sætu í stjórnunum lítilla fyrirtækja eða fjölskyldufyrirtækja.

Þær sem ekki höfðu slík tengsl lýsa því hvernig það hafi reynst þeim erfitt að komast af stað innan greinarinnar en síðan þegar inn væri komið hefði allt verið miklu auðveldara. Einnig hefði það áhrif að samstarfsmenn þeirra af hinu kyninu hefðu verið dálítið hissa á að sjá konu innan greinarinnar, bæði í stjórnarsetu sem og öðrum stjórnunarstörfum. Rannsókn Paustian-Underdahl o.fl. (2014) styður það og niðurstöður þeirra sýndu að karl-

kyns stjórnarmenn eiga það til að vanmeta konur sem sitja í stjórn. Þar sem tíðkast hefur að stjórnaseta sé karlaverk þá getur verið erfitt að breyta þeirri staðalímynd. Fordómar sem þessir eru afar neikvæðir fyrir konur sem á eftir koma og því mætti segja að brýnt sé að vinna í því að útrýma þeim. Viðmælendur nefna að það hafi verið mikilsvert að hafa kvenkyns fyrirmyndir í greininni og í æðstu stöðum í samfélaginu, þó svo að þær fyrirmyndir hafi alls ekki allar gegnt stjórnarsetu og ekki verið nógu margar, þá voru þær sem þó gegndu stjórnarstörfum verið afar mikilvægar, því konur voru sjáanlegar.

Að sitja í stjórn er krefjandi og því fylgir mikil ábyrgð. Viðmælendur nefna hins vegar að þær hafi upplifað meiri kröfur gagnvart sér heldur en þær töldu karlkyns samstarfsmenn sína upplifa. Þegar kynin eru borin saman þá eru karlar oftast notaðir sem fyrirmynd. Rannsókn sem Gregoric o.fl. (2017) framkvæmdu sýndi að konur eru oft bornar saman við hitt kynið og ekki bara á vinnustöðum. Viðmælendur nefna að þær hafi upplifað meiri kröfur um menntun. Þær hafi sem sagt þurft að mennta sig meira en karlar til að eiga einhverja von um að ná jafn langt og þeir. Viðmælendur höfðu einnig orð á því að það skipti gífurlega miklu máli fyrir einstaklinga, þá sérstaklega konur, að hafa trú á sinni eigin getu. Sú trú geti hjálpað mikið til við frama þeirra. Rannsókn Kothari og Patra (2016) studdi þær vangaveltur þar sem niðurstöður þeirra sýna að konur eiga það til að hafa minni trú á sér og getu sinni heldur en karlar og það hafi einmitt áhrif á hvort og þá hversu hratt frami þeirra rís.

Sjálfsímynd, trú á eigin getu, ólíkar kröfur um menntun og annað slíkt eru þó ekki einu hindranirnar sem verða á vegi kvenna sem sækjast eftir stjórnarsetu. Staðalímyndir og verkaskipting sem hafa skapast í gegnum tíðina hafa í raun mestu áhrifin. Þessar staðalímyndir hafa haft mikil áhrif á greinina því það tíðkaðist einfaldlega að karlar sinntu þessum störfum meðan konurnar sáu um heimilið og börnin. Konurnar höfðu allar upplifað þessa verkaskiptingu, þrátt fyrir tengsl þeirra. Þær hafi verið litnar forvitnisaugum og talið óvanalegt að konur vildu vinna slík störf. Árelía Eydís Guðmundsdóttir (2008) bendir á það í rannsókn sinni að konur sem vinna við greinar sem hafa verið taldar karllægar verði ósjálfrátt einar af strákunum og detti inn í talsmáta og hlutverk sem einkenna frekar karla. Þetta hafði þó ekki mikil áhrif á þær til lengri tíma litið og mikilvægt er að gæta að fjölbreytileika. Fjölbreytileiki í stjórn stuðlar að faglegru vinnubrögðum, árangursríkari ákvarðanatöku og það á ekki einungis við kyn heldur einnig í aldri, uppruna, menntun og fleiri þáttum (Adams og Ferreira, 2009). Viðmælendur voru sammála þessu og nefndu að það sé ekki nóg að gæta að fjölbreytni milli kynja heldur einnig að taka inn yngra fólk sem kemur með nýtt og ferskt sjónarhorn og skoðanir sem stuðla að betri störfum stjórna.

Ein leið til að stuðla að jafnrétti innan stjórna er að setja á lög um kynjakvóta líkt og gert var á Íslandi árið 2010 en þá er ætlast til að konur séu um helmingur af stjórnarmönnum, og fer það eftir stærð stjórna (Teigen, 2012). Viðmælendur höfðu allar sínar skoðanir á kynjakvóta, bæði jákvæðar og neikvæðar. Allar voru þær sammála um að hann væri nauðsynlegur vegna ástandsins sem var farið að myndast, að mun fleiri karlar sátu í stjórnnum fyrirtækja. Þá voru þær allar sammála um að óskastaðan væri sú að hann væri ekki nauðsynlegur og að hæfasti einstaklingurinn yrði alltaf valinn í stjórn, óháð kyni. Staðan var hins vegar ekki sú og því var kvótinn settur á. Það var þægilegast að setja karl í stjórn, það var vaninn og erfitt að breyta því. Að því leyti til voru viðmælendur sammála um nauðsyn kynjakvótans. Helstu áhyggjur þeirra voru hins vegar þær að konur sem sátu í stjórnnum fyrir tilvist kynjakvótans hefðu misst trúverðugleika sinn. Rannsókn Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur og Margrétar Þorvaldsdóttur (2012) sýndi fram á að neikvæðar raddir gegn kynjakvótanum gætu einmitt stafað af því að þær konur sem fyrir sátu gætu misst trúverðugleikann, að allar konur sem sitji í stjórn séu einungis þar vegna laga um kynjakvóta. Ahern og Dittmar (2015) bentu á að fyrirtæki væru í auknum mæli að taka inn einstaklinga í stjórn út af kynjakvótanum. Það væri verið að velja konur vegna þess að þær séu konur, en ekki verið að fá inn hæfasta einstaklinginn. Þannig væri kynjakvótinn að einhverju leyti viss þvingun fyrir fyrirtæki en viðmælendur höfðu samt sem áður orð á

því að það væri ekki ástæða til að leggja hann niður. Þetta væru einungis vangaveltur og ólíkar skoðanir á því hversu áhrifaríkur þessi kynjakvóti væri.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að viðmælendur eru mest megnis ánægðar með stöðu sína í stjórnnum fyrirtækja í sjávarútvegi og upplifun þeirra er að mestu leyti góð. Vegferð þeirra að stjórnarsætinu er eins ólík og þær eru margar og þær hafa orðið fyrir ólíkum hindrunum á leið sinni. Flestar hafa þær orðið fyrir einhverjum fordómum fyrr á lífsleiðinni varðandi stöðu sína og að einhverju leyti vegna þess að þær eru konur í atvinnugrein þar sem karlar eru í miklum meirihluta, að þetta sé afar karllæg atvinnugrein.

Viðmælendur nefndu að það mætti að einhverju leyti skýra hvers vegna svo fáar konur eru í greininni af áhuga. Það séu einfaldlega ekki allar til í slíkan heim, sem felst í því að vera í sjávarútvegi, en það sé auðvitað persónubundið. Hægt er að velta því fyrir sér hvort það væru ekki fleiri konur starfandi í sjávarútvegi, og þar af leiðandi fleiri sem ættu sæti í stjórn sjávarútvegsfyrirtækja, ef það væru enn fleiri kvenfyrirmyndir. En þar kemur áhuginn aftur inn og viðmælendur sammála um að ekki sé hægt að ætlast til að sjá fleiri konur ef þær hafa einfaldlega ekki áhuga á greininni og því sem tengist henni. En markmiðið að álitni viðmælenda væri að það ætti að fjölga konum með öllum tiltækum ráðum, því þær eru of fáar í þessari atvinnugrein.

Ljóst er að rannsóknin er takmörkuð þar sem hér er einungis rætt við níu konur sem allar sitja í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja og því er ekki á nokkurn hátt verið að alhæfa eða halda því fram að allar konur í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja á Íslandi, þótt þær séu ekki margar, hafi nákvæmlega sömu reynslu og upplifun og konurnar í þessari rannsókn. Þó fengust mikilvægar upplýsingar og gögn með viðtölunum sem vekja enn fleiri spurningar og ýta undir frekari rannsóknir á þessu sviði.

Þó að rætt hafi verið við konur í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja á Íslandi þá á enn eftir að bera betur saman hver staðan er hér á landi við þá þróun sem orðið hefur í löndunum í kringum okkur, en afar fáar konur sitja í stjórnnum sjávarútvegsfyrirtækja í þeim löndum sem lítið var til, að Noregi undanskildum, en þar er talið að lög um kynjakvóta hafi mikil áhrif, enda fleiri stærri fyrirtæki en á Íslandi. Eins er áhugavert að skoða hversu margar konur gegna stjórnunarstörfum í sjávarútvegi á Íslandi og bera það saman við önnur sjávarútvegsfyrirtæki í öðrum löndum. Þá eru tengslin sem viðmælendum var tíðrætt um, afar áhugaverð og fróðlegt væri að vita hverjir hefðu aðstoðað þær við að komast inn í atvinnugreinina, hvort það voru aðrar konur eða karlar og frekari rannsóknir á tengslum og stjórnarsetu falla vel að frekari rannsóknahugmyndum um stöðu fjölskyldufyrirtækja á Íslandi.

Heimildir

- Adams, R. B. og Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94, 291-309.
- Ahern, K. R., og Dittmar, A. K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *Quarterly Journal of Economics*, 127(1), 137-197.
- Albu, N., Albu, C. N., Girbina, M. M. og Sandu, M. I. (2011). A framework for the analysis of the stereotypes in accounting. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 5, 732-736.
- Anca, C. D. og Gabaldon, P. (2013). Female directors and the media: stereotypes of board members. *Gender in Management: An International Journal*, 29(6), 334-351.
- Andersen, M. (2009) *Thinking about women. Sociological Perspectives on sex and gender* (8. útg.). Boston, MA: Pearson.
- Ágúst Einarsson. (2016). *Íslenskur sjávarútvegur í alþjóðlegu samhengi*. Háskólinn á Bifröst.
- Árelía Eydís Guðmundsdóttir. (2008). Ein af strákunum: Íslenskir kvenleiðtogar. Í Ingjaldur Hannibalsson (ritstj.), *Rannsóknir í Félagsvísindum IX: viðskiptafræðideild og hagfræðideild* (bls. 55-63). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Bartky, S. L. (1990). *Femininity and domination: Studies in the phenomenology of oppression*. New York and London: Routledge.
- Birgir Þór Runólfsson. (1999). *Sjávarútvegur Íslendinga, þróun, staða og horfur*. Skýrsla unnin fyrir sjávarútvegsráðherra. Háskóli Íslands.

- Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. New York: Routledge.
- Carter, D. A., Simkins, B. J. og Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *The Financial Review*, 38, 33-53.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4. útg.). Boston: Pearson.
- Dahlström, M. (1996). Young women in a male periphery experiences from the Scandinavian north. *Journal of Rural Studies*, 12(3), 259-271.
- Damaske, S. og Frech, A. (2016). Women's Work Pathways Across the Life Course. *Demography*, 53(2), 365-391.
- Davis, D. L. og Nadel-Klein, J. (1992). Gender, culture and the sea: Contemporary theoretical approaches. *Society and Natural Resources*, 5, 135-147.
- Eagly, A. H. og Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Elín Gróa Karlsdóttir. (2010). Með konum skal land byggja! *Samfélag, atvinnulíf og íbúáþróun í byggðarlögum með langvarandi fólksfækkun*. Bygðastofnun, 224-231.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2017). Íslenskur sjávarútvegur: Félagsfræðilegur sjónarhóll. *Íslenska þjóðfélagið*, 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.
- Gneezy, U., Niederle, M., og Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049-1074
- Gregoric, A., Oxelheim, L., Rando, T. og Thomsen, S. (2017). Resistance to change in the corporate elite: Female directors' appointments onto Nordic boards. *Journal of Business Ethics*, 141, 267-287.
- Hagstofa Íslands. (2018). Starfandi í aðalstarfi eftir atvinnugreinum (bálkar), kyni og búsetu 1991-2017. Sótt af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadsrannsokn__3__arstolur/VIN01105.px/table/tableViewLayout1/?rxid=26aeb5b8-f69d-4c2d-ba24-d348c711ce31
- Iðnaðarráðuneytið. (2005). *Eigarhald kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði*. Iðnaðarráðuneytið og Bygðastofnun.
- Íslandsbanki. (2016). *Íslenski sjávarútvegurinn*. Greining Íslandsbanka. Gefið út af Íslandsbanka 22. nóvember 2016. Sótt af <http://www.islandsbanki.is>
- Jón Kristgeirsson. (1947). Hvar á sjóðbaðsstaður Reykjavíkur að vera? *Menntamál*, 20(3), 62-67.
- Jón Þ. Þór. (2002). *Sjóðsokn og sjávarfang: Saga sjávarútvegs á Íslandi, I Bind: Árabáta- og skútuöld*. Akureyri: Bókaútgáfan Hólar.
- Kalysh, K., Kulik, C. T. og Perera, S. (2016). Help or hindrance? Work-life practices and women in management. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 504-518.
- Karsten, J., Maznevski, M. L. og Schneider, S. C. (2010). Gender Differences in Leadership - Believing is Seeing: Implications for Managing Diversity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(6), 549-572.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir. (2015). *Staða karla og kvenna á íslenskum vinnumarkaði: Staðreyndir og staða þekkingar*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Kothari, H. C. og Patra, S. (2016). Interrelationship between self-efficacy, gender and the entrepreneurial career choice. *Journal of Entrepreneurship and Management*, 5(2), 27-33.
- Kurtz-Cotes, B., Copping, K. E., Rowley, S. J. og Kinlaw, C. R. (2014). Gender and age differences in awareness and endorsement of gender stereotypes about academic abilities. *European Journal of Psychology of Education*, 29(4), 603-618.
- Lanigan, R. L. (1988). *Phenomenology of communication: Merleau-Ponty's thematic in communicology and semiology*. Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Lög um breytingu á lögum um hlutafélög og lögum um einkahlutafélög nr. 13/2010 „Hlutafélög og einkahlutafélög (eignarhald, kynjahlutaföll og starfandi stjórnarformenn)“. Sótt af <http://www.althingi.is>
- Massey, D. (1994). *Space, Place and Gender*. Cambridge, Polity Press.
- Merriam, S. B. og Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Resarch. A guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Monfort, M. C. (2015). The role of women in the seafood industry. *GLOBEFISH Research Programme*, 119, 1-67.
- Moreno, P., McLean, G. N. (2016). Women in a Predominantly Male-Dominated Society. *Advances in Developing Human Resources*, 18(2), 152-168.
- OECD. (2016). *OECD Review of Fisheries: Policies and Summary Statistics*. Sótt af https://www.oecd-ilibrary.org/trade/oecd-review-of-fisheries-policies-and-summary-statistics_22254323
- Orbe, M. P. (1998). *Constructing co-cultural theory: An explication of culture, power, and communication*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S. og Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129-1145.
- Pechersky, A. (2016). Diversity in Board of directors: Review of diversity as a factor to enhance board performance. *Studia commercialia Bratislavensia*, 9(33), 88-101.

- Powell, G. N., Butterfield, D. A. og Parent, J. D. (2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, 28(2), 177-193.
- Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri. (2017). *Staða kvenna í sjávarútvegi frá sjónarhorni fyrirtækja og stofnana*. Félag kvenna í sjávarútvegi.
- Sax, L. J. og Bryant, A. N. (2006). The impact of college on sex-atypical career choices of men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 52-63.
- Sigríður Elín Þórðardóttir. (2005). *Eignarhald kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði*. Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið: Byggðastofnun.
- Sigríður lögreglustjóri höfuðborgarsvæðis. (2014, 24. júlí). *Mbl.is*. Sótt af https://www.mbl.is/frettir/innlent/2014/07/24/sigridur_verdur_logreglustjori/
- Sjávarútvegsráðuneytið. (2007). *Skýrsla nefndar um stöðu kvenna í stærstu sjávarútvegsfyrirtækjum á Íslandi*. Sótt af https://www.stjornarradid.is/media/atvinnuvegaraduneyti-media/media/skyrslur/skyrsla_um_storf_kvonna_2007.pdf
- Skelly, J. J. og Johnson, J. B. (2011). Glass Ceilings and Great Expectations: Gender Stereotype Impact on Female Professionals. *Southern Law Journal*, 21(1), 59-70.
- Spencer, S. J., Logel, C. og Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual Review of Psychology*, 67, 415-437.
- Teigen, M. (2012). Gender quotas on corporate boards: On the diffusion of a distinct national policy reform. Í F. Engelstad (ritstj.), *Firms, Boards and Gender Quotas: Comparative Perspectives* (bls. 115-146). UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Terjesen, S., Aguilera, V. R og Lorenz, R. (2015). Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 233-51.
- Unnur Dís Skaptadóttir. (1997). Breytingar í sjávarbyggðum: Sýn kvenna. Í Gísli Pálsson, Haraldur Ólafsson og Sigríður Dúna Kristmundsdóttir (ritstj.), *Við og hinir. Rannsóknir í Mannfræði* (bls. 173-187). Reykjavík: Mannfræðistofnun Háskóla Íslands.
- Velferðarráðuneytið. (2018). *Alma Dagbjört Möller skipuð landlæknir*. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2018/03/02/Alma-Dagbjort-Moller-skipud-landlaeknir/>
- Vinnicombe, S., Sealy, R., Humbert, A. L. (2017). *The female FTSE board 2017. Women on boards: back on track?* Cranfield University report 2017.
- Wajcman, J. (1998). *Managing like a man: Women and men in corporate management*. Oxford: Polity Press.
- Walby, S. (1997). *Gender Transformations*. Routledge. London.
- West, C. og Zimmerman, D. H. (2011). Doing gender. Í M. Kimmel og A. Aronson (ritstj.), *The gendered society reader*. New York og Oxford: Oxford University Press.
- Willson, M. (2016). *Survival on the Edge: Seawomen of Iceland*. USA: University of Washington Press.
- Þjóðkirkjan. (e.d.). *Biskup*. Sótt af <http://kirkjan.is/um/biskup/>

