IO1- A5 Report

x

Konur gára vatnið

Hæfnisrammi fyrir fræðslu

WOMEN
MAKING WAVES

APRIL 2020 | WOMEN MAKING WAVES CONSORTIUN | REV02

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission.
Application number 019-1-IS01-KA202-051157.
The views expressed in this publication are those of the author only, the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

I. INNGANGUR 3
II. TILGÁTA OG AÐFERÐAFRÆÐI 6
III. GREINING GAGNA Í ÞÁTTTÖKULÖNDUM 8
III.1. Upplýsingar um menntun 8
III.2. Atvinnuþátttaka 14
III.3. Sérstaða þátttökulandanna 17
IV. Fyrirmyndarverkefni 21
IV.1. Fyrirmyndarverkefni á Spáni 21
IV. 2. Fyrirmyndarverkefni á Íslandi 22
IV. 3. Fyrirmyndarverkefni í Grikklandi 24
IV. 3. Fyrirmyndarverkefni í Bretlandi 26
V. RÝNIHÓPAR 28
V. 1. Inngangur - Hver ert þú? 28
V. 2. Áskoranir í þínu lífi 30
V. 3. Að fá aðstoðina sem þú þarft 31
V. 4. Þjálfun og faglegur starfsferill 32
VI. VIÐTÖL 34
VI. 1. Konur sem verða fyrir tvíþættri mismunun 34
VI. 1.1. Sjálfstraust 34
VI. 1.2. Faglegar áskoranir 36
VI. 2. Hagsmunaaðilar 38
VI. 2.2. Konur í leiðtogastöðum 40
VII. NIÐURSTÖÐUR 42
VIII. TILLÖGUR AÐ ÞJÁLFUN 44
IX. HEIMILDIR 45

I. INNGANGUR

Evrópusambandið stendur frammi fyrir fordæmalausu atvinnuleysi og er kynjahalli í samfélaginu viðvarandi og viðurkennt vandamál um alla Evrópu. Markmið Evrópusambandsins um að konur verði að minnsta kosti 40% stjórnarmanna árið 2020 má sjá í skýrslunni *Women on Boards*[1] (Konur í stjórnir). Þessu markmiði hefur ekki verið náð þrátt fyrir að teljast mikilvægt í stefnumótun innan Evrópusambandsins.

Leiðtogahlutverk hafa oft verið tengd við karllæga eiginleika á borð við staðfestu, stjórnunarhæfileika og ákveðni. Karlmönnum er hrósað fyrir þessa eiginleika á meðan konur sem hafa þessa sömu eiginleika, verða gjarnan fyrir neikvæðum athugasemdum eða viðmóti vegna þeirra. Þessi ólíku viðhorf gagnvart kynjunum eiga mikinn þátt í að konur eru ekki áberandi í leiðtogahlutverkum innan Evrópusambandsins (European Institute for Gender Equality, 2015).

Í einungis tíu af 28 Evrópusambandslöndum eru konur 25% stjórnarmanna hið minnsta. Þrátt fyrir Evróputilskipun sem átti að flýta fyrir framförum og jafna kynjahlutföll í stjórnum hefur konum í stjórnum einungis fjölgað um 2,1% á ári frá 2010-2016 og eru konur nú ein af hverjum 14, eða 7,1% stjórnarmanna. Konur eru enn færri þegar kemur að æðstu stjórnendastöðum, því aðeins 5,1% stjórnenda í skráðum fyrirtækjum (Gender balance on corporate boards, 2016).

Konur sem búa við tvíþætta mismunun (feta ekki menntaveginn, eru atvinnulausar, af erlendum uppruna, með fötlun, búsettar í dreifbýli, að koma inn á vinnumarkað eftir hlé, að sækjast eftir nýjum atvinnutækifærum o.s.frv.) standa frammi fyrir meiri hindrunum en karlar í sömu stöðu. Þessar hindranir felast til dæmis í viðteknum staðalímyndum um hæfni þeirra og getu, þær vanti fyrirmyndir og þjálfun og gjarnan er vísað til fjölskylduábyrgðar og lítillar stjórnunarreynslu.

Þessar hindranir er mögulegt að ávarpa með valdeflingu kvenna, ekki einungis í upphafi starfsferils þeirra heldur síendurtekið út starfsævina. Margar þeirra kvenna sem mæta hindrunum í atvinnulífinu skortir sjálfsöryggi og starf við hæfi. Ýmsir þættir geta komið í veg fyrir þróun starfsframa eins og gamaldags hugmyndir um að það sé ekki við hæfi að konur séu stjórnendur eða að konur eigi að líkja eftir körlum til að ná frama[2].

Verkefninu ***Konur gára vatnið*** (*e. Women Making Waves*) er ætlað að styrkja leiðtogahæfileika kvenna sem búa við tvíþætta mismunun og efla sjálfstraust þeirra auk þess að vekja enn frekari athygli á kynjahalla í leiðtogastöðum á vinnumarkaði.

Fimm samstarfsaðilar; frá Íslandi, Bretlandi, Grikklandi og Spáni, munu þróa sérhæfðar kennsluaðferðir sem samtvinna gagnvirka kennslu, fjarnám og staðarnám. Þessar aðferðir og þjálfun munu nýtast til að ná hvaða starfsmarkmiðum sem þátttakendur stefna að.

[1] „Women on the Board Pledge for Europe“
[2] 7 Leadership Lessons Men Can Learn from Women

Námsefnið verður prufukeyrt með að lágmarki 40 konum, eða tíu í hverju þátttökulandi, með tvíþætta mismunun, (konur sem eru ekki í námi, eru atvinnulausar, af erlendum uppruna, með fötlun, búsettar í dreifbýli, að koma inn á vinnumarkað eftir hlé, að sækjast eftir nýjum atvinnutækifærum o.s.frv.)

Eitt af megin markmiðum námskeiðsins er að bjóða upp á þjálfun sem innifelur bæði námskeið á netinu og í staðnámi. Slík námskeið veita ákveðinn sveigjanleika sem hefur jákvæð áhrif á upplifun þátttakenda. Það hefur sýnt sig að nám á netinu eykur svörun og upplýsingaminni um allt að 60% (The Research Institute of America) auk þess sem slíkt nám er til þess fallið að koma til móts við sértækar þarfir þátttakenda. Þetta eykur þ.a.l. tækifæri kvenna til þátttöku í verkefninu og eykur gæði námsins.

Einn af lykilþáttum verkefnisins felst í því að þátttakendur fá ekki einungis fræðilega þekkingu á kynjakerfinu og mismunun byggða á tilvist þess, heldur fá þar að auki hagnýt verkfæri til að vinna gegn slíkri mismunun (t.d. samskiptahæfni). Þessi mismunun er ekki á ábyrgð kvenna heldur kynjakerfisins sem mótar og viðheldur kynbundnu misrétti.

Námsferlið verður skráð af þátttakendum í svokallaða ferilmöppur (IO5) og þróað af hverjum þátttakanda í takt við þeirra persónulegu sýn og áherslur. Ferilmappan er tæki sem mun nýtast hverjum þátttakanda og verður ferilmöppugerð kennd á netnámskeiðinu. Ferilmappan á að endurspegla námsferlið og í henni koma fram helstu framtíðarmarkmið í tengslum við leiðtogafærni.

Þátttakendur fá tækifæri til að ígrunda um sína reynslu af náminu og deila sínum hugmyndum með öðrum þátttakendum. Þátttakendur hafa aðgang að námsefninu á netinu í gegnum svokallaða akademíu verkefnisins.

Leiðbeiningar fyrir stefnumótunaraðila *(e. Policy Makers Guide IO5)* verða útbúnar. Leiðbeiningarnar munu setja ofangreinda þætti í forgrunn og sýna fram á mikilvægi stefnumótunar og þjálfunar sem byggja upp sjálfstraust og leiðtogahæfni hjá markhópi verkefnisins. Í leiðbeiningunum verða settar fram tillögur fyrir stefnumótunar- og hagsmunaaðila um hvernig hægt sé að brúa kynjabilið þegar kemur að stjórnunarstöðum. Þessar tillögur munu byggja á niðurstöðum verkefnisins og tengjast stefnu og markmiðum stjórnvalda í jafnréttismálum.

Stefnt er á að allir þátttakendur í verkefninu taki þátt í að draga úr kynjamisrétti. Leiðbeiningar til stefnumótunaraðila munu þar af leiðandi beinast að markhópi verkefnisins sem og annarra er málið varðar t.d. opinberra stofnana, menntastofnana, formlegra og óformlegra aðila eins og þjálfara, atvinnuráðgjafa, vinnumálastofnunar, viðskiptalífsins o.fl.

Verkefnið mun hafa tvíþætt hlutverk og stuðla að sjálfbærni:

1. Konur sem standa frammi fyrir mismunun, fá markvissa fræðslu sem ýtir undir eflingu sjálfstrausts og atvinnufærni þannig að þær eigi greiðari aðgang að leiðtogastöðum og hafi nauðsynlegar bjargir til að draga úr kynjamisrétti.

2. Það mun vekja athygli á kynjamisrétti og hindrunum sem konur mæta þegar þær feta metorðastigann. Konur fá einnig fræðslu um mikilvægi fjölbreytileikans á vinnumarkaði og nauðsyn þess að nýta allan mannauðinn. Tilmæli, tillögur og aðferðafræði til að ögra aðstæðum markhópsins verða settar fram til að freista þess að ögra og setja spurningarmerki við ríkjandi hefðir.

Samstarfsaðilar í verkefninu munu hvetja þátttakendur sem taka þátt í námskeiðunum, atvinnuþróun og stefnumótun til að horfast í augu við og eyða kynjamisrétti og leggja áherslu á inngildingu og jafnrétti. Verkefnið er frumkvöðlaverkefni sem fer á dýptina þegar kemur að aðferðafræði, efnisvali og fræðslu. Verkefnið setur ekki fram skyndilausnir eða almennar lausnir eins og kynjakvóta í stofnunum heldur leggur jafnréttisbaráttuna í hendur þeirra sem geta í raun breytt hlutunum ef aðstæður eru fyrir hendi: kvennanna sjálfra.

Leitast verður við að finna orsakir og tryggja að markhópurinn styrkist og eflist og hafi sjálfstraust til að sækjast eftir leiðtogastöðum, og vonandi fjölgar þannig konum í áhrifastöðum um alla Evrópu.

II. TILGÁTA OG AÐFERÐAFRÆÐI

Rannsóknir hafa sýnt að jöfn atvinnuþátttaka kvenna og karla eykur verga landsframleiðslu í þeim löndum. Samt sem áður er kynjabil til staðar á vinnumarkaði í löndum Evrópu og aðeins 21% stjórnarmanna eru konur í þeim 620 fyrirtækjum sem skara fram úr í Evrópu[3]. Vegna þessa er megin tilgáta verkefnisins sú að konur fái ekki leiðtogastöður vegna menningarlegra og félagslegra þátta. Þetta á sérstaklega við um konur sem verða fyrir tvíþættri mismunun á grundvelli þeirra þátta sem þegar hefur verið vísað til.

Markmið þessarar rannsóknar, sem unnin er af samstarfsaðilum þessa verkefnis, er að greina gögnin sem samanstanda af viðtölum við einstaklinga og rýnihópa og marktækni þeirra með tilliti til ofangreindrar tilgátu.

Fyrstu skref rannsóknarinnar felast í eftirfarandi skrefum: Skilgreining á aðstæðum eða samhengi og helstu markmiðum og tilgangi rannsóknarinnar.

- **Skilgreining á aðstæðum eða samhengi**

Konur sem standa höllum fæti, eiga erfiðara með að klífa metorðastigann en aðrir vegna hindrana, þar með talið vegna mismununar sem þær verða fyrir.

- **Markmið rannsóknarinnar**

Markmið rannsóknarinnar er að meta viðhorf og þær hindranir sem konur sem standa höllum fæti, standa frammi fyrir.

- **Tilgangur rannsóknarinnar**

Megin tilgangur rannsóknarinnar er að skilgreina þá hæfni sem nýtist konum sem mæta hindrunum þegar kemur að stjórnunarstöðum og auka leiðtogahæfni þeirra með því að:

- Bera kennsl á nauðsynlega færni sem eflir sjálfstraust, sjálfsþekkingu og þekkingu á atvinnulífinu, viðskipta- og stjórnunartækifærum;
- Greina hvernig stuðning konur sem vilja leiða atvinnustarfsemi í samstarfslöndunum eiga rétt á.

- **Stærð rannsóknarviðfangs**

Fjöldi viðmælenda í rýnihópum voru 5-8 konur sem standa höllum fæti. Fjöldi viðmælenda í viðtölum voru 2-4 konur sem standa höllum fæti og 2-4 hagsmunaaðilar (atvinnuráðgjafar, stjórnendur, ráðningarskrifstofur og fræðsluaðilar).

[3] Unlocking Female Employment Potential in Europe: Drivers and Benefits.

Samstarfsaðilar í verkefninu völdu ákveðna markhópa í tengslum við fyrirliggjandi þekkingu í starfsmannahópnum og í samræmi við markmið verkefnisins. Samstarfsaðilarnir höfðu samband við þá hópa sem þeir völdu sem markhópa og fengu ábendingar um þátttakendur eða símtöl og pósta frá konum sem höfðu séð auglýsingu um mögulega þátttöku í viðtölum og rýnihópum. Þessi aðferð mun að endingu tryggja árangur verkefnisins á heimsvísu.

Markhóparnir eru eftirfarandi:

- **AMUEBLA (Spánn):** NEET, konur af erlendum uppruna, konur í upphafi starfsferils eða að koma til baka á vinnumarkað eftir fjarveru og konur sem eru að hefja nýjan starfsferil.
- **Jafnréttisstofa og Byggðastofnun (Ísland):** atvinnulausar konur, konur af erlendum uppruna, konur í dreifbýli, konur sem eru að hefja nýjan starfsferil.
- **IED (Grikkland)** NEET, konur af erlendum uppruna, konur án atvinnu, konur sem eru að koma til baka á vinnumarkað eftir langa fjarveru.
- **Inova (Bretland):** NEET, konur af erlendum uppruna, fatlaðar konur, konur á landsbyggðinni, konur sem eru að koma til baka á vinnumarkað eftir fjarveru og konur sem eru að hefja nýjan starfsferil.

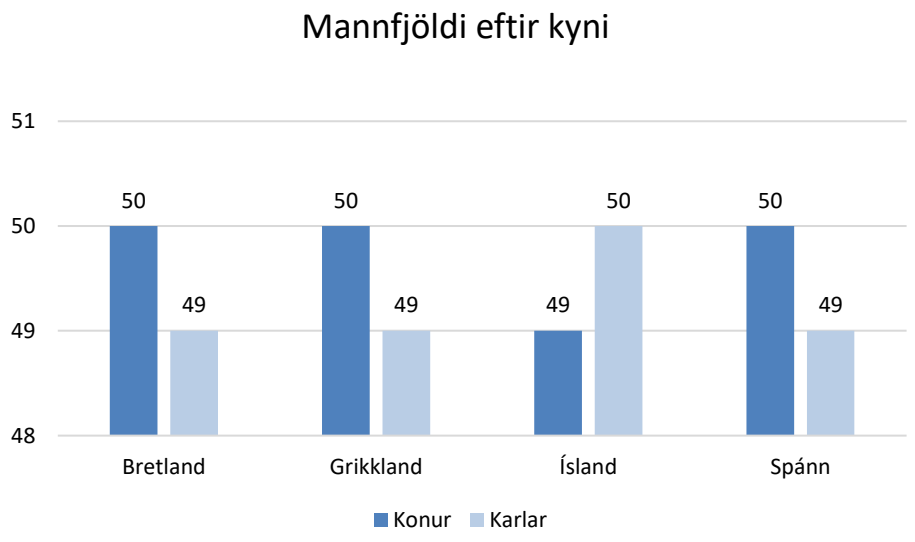
III. GREINING GAGNA Í ÞÁTTTÖKULÖNDUM

Eitt af fyrstu skrefunum við mótun svokallaðs hæfniramma (*e. competence framework*) var framkvæmd könnunar í hverju samstarfslandanna. Könnunin fólst í kortlagningu á stöðu kvenna á Íslandi, í Grikklandi, Bretlandi og á Spáni.

Greiningin byggði m.a. á tölfræði um menntun og atvinnu kvenna og hvernig þessir þættir tengjast atvinnuþátttöku og atvinnuleysi í hverju landi.

Samkvæmt verkefnaumsókninni er mikilvægt að beina athyglinni sérstaklega að aðgengilegum upplýsingum um ástæður fyrir skort á sjálfstrausti kvenna sem standa höllum fæti og mögulegar tengingar við fjarveru kvenna í stjórnunarstöðum.

Það reyndist erfitt að finna viðeigandi tölfræði í öllum löndunum. Greining á áhrifum lítils sjálfstrausts var tíunduð og rædd í viðtölunum og í rýnihópunum.

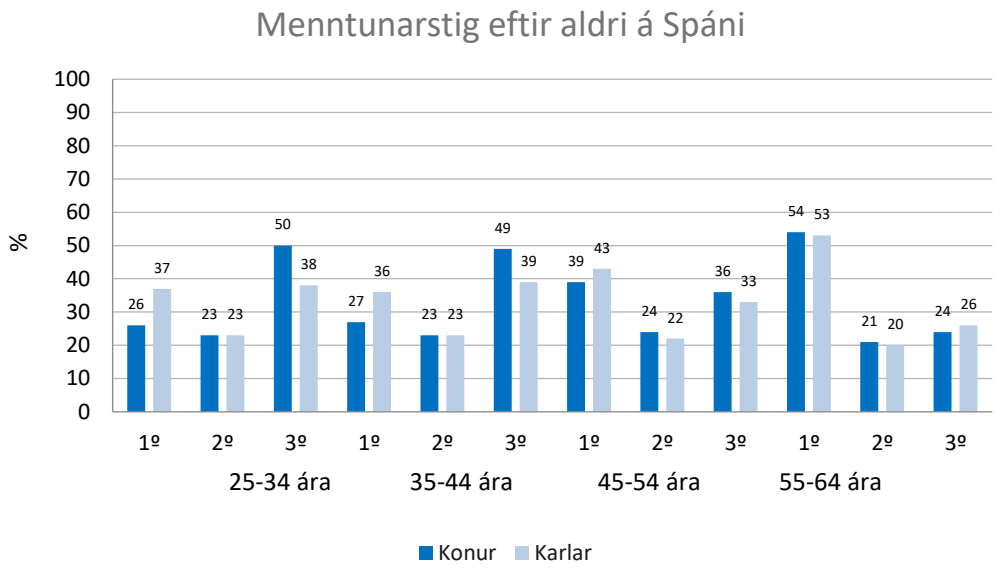


Mynd 1. Hlutfall kynja í þátttökulöndunum

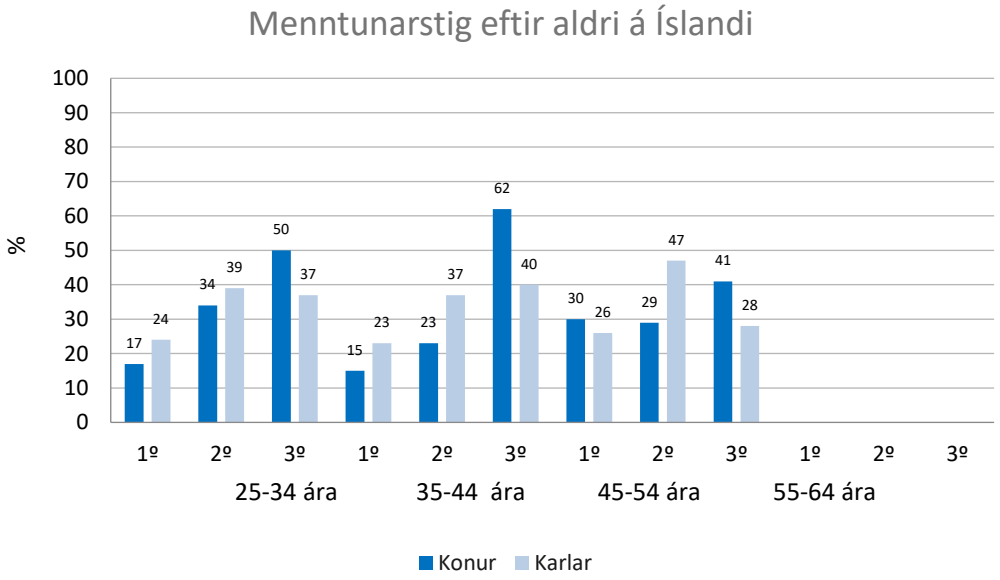
III.1. Upplýsingar um menntun

Í upphafi tölfræðigreiningar var gögnum um menntunarstig safnað í hverju landi fyrir sig, sér í lagi menntunarstig fullorðinna. Gögnum var skipt í fjóra flokka (frá 25 til 34 ára, frá 35 til 44 ára, frá 45 til 54 ára og frá 55 til 64 ára), og þrjú menntunarstig:

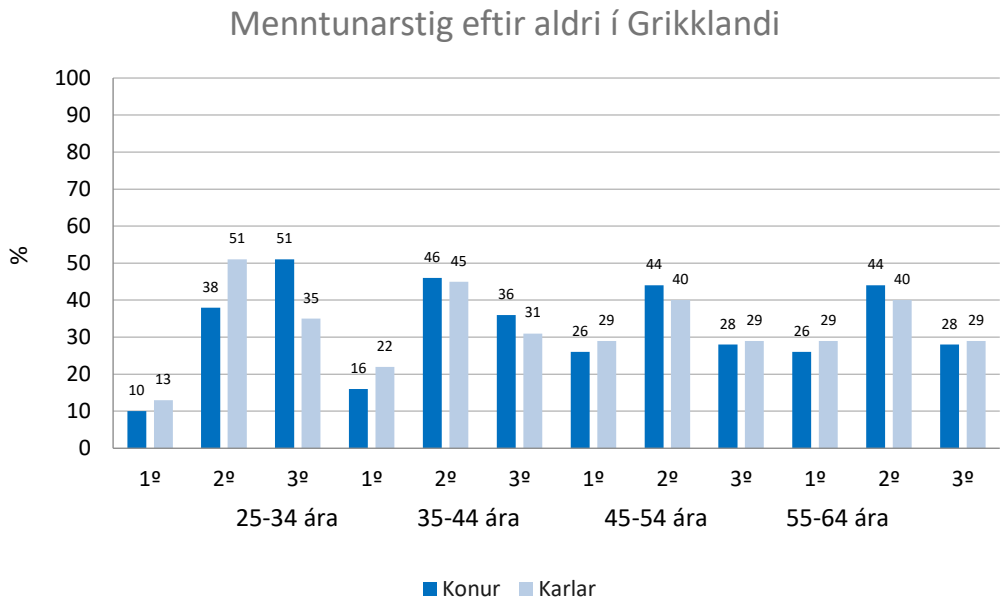
1. Fyrsta stig framhaldsmenntunar (stig 0-2).
2. Annað stig framhaldsnáms (stig 3-4).
3. Háskólanám (doktorsnám meðtalið) (stig 5-8).



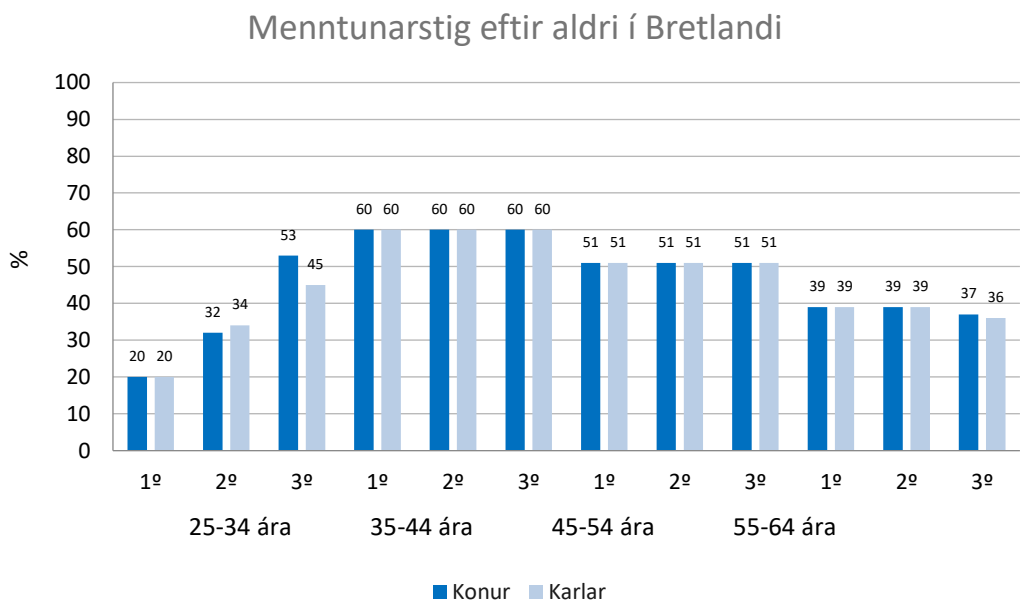
Mynd 2. Menntunarstig eftir aldri á Spáni



Mynd 3. Menntunarstig eftir aldri á Íslandi



Mynd 4. Menntunarstig eftir aldri í Grikklandi



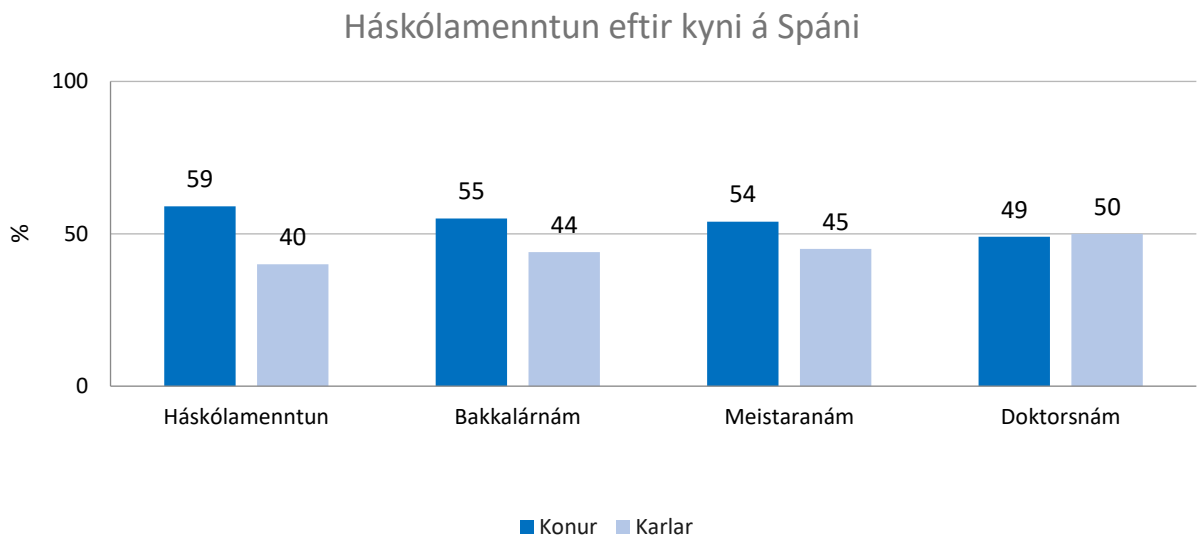
Mynd 5. Menntunarstig eftir aldri í Bretlandi

Gögnin sýna að konur hafa náð hærra menntunarstigi en karlar að öllu jöfnu. Stærsti hluti kvenna sem hafa útskrifast á þriðja stigi menntunar í hverju landi eru:

- **Spánn:** 25-34 ára (50%)
- **Ísland:** 35-44 ára (62%)
- **Grikkland:** 25-34 ára (51%)
- **Bretland:** 35-44 ára (60%)

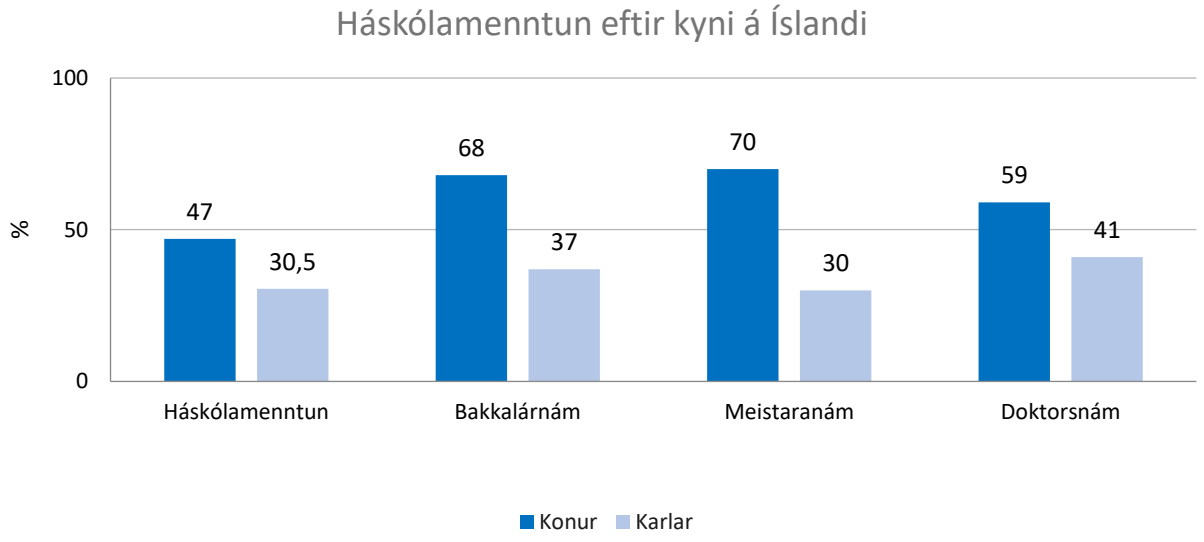
Samkvæmt kynjajafnréttismælikvarða[4] evrópsku jafnréttisstofnunarinnar EIGE árið 2019 var þekkingarstuðullinn 63,5 og hafði þá hækkað um 2,7 frá 2005 (+ 0,1 frá 2015). Á milli 2005 og 2017 hækkaði árangurinn í nánast öllum aðildarríkjum Evrópusambandsins.
Þrátt fyrir að kynjabil í menntun sé mjög lítið (1 prósentustigs munur konum í vil), hefur hlutfall kvenna sem hafa útskrifast með háskólapróf hækkað mun hraðar en hlutfall karla.

Evrópusambandið hefur náð markmiði sem sett var um menntunarstig fyrir árið 2020 sem felst í því að 40% íbúa 30-34 ára myndi útskrifast með háskólapróf (46% konur og 36% karlar). Þrátt fyrir jákvæða þróun þegar litið er til menntunar hefur kynbundið námsval ekki breyst sem felur í sér ákveðið vandamál og skerðingu á frelsi einstaklinga til að velja sér náms- og starfsvettvang án tillits til kyns.

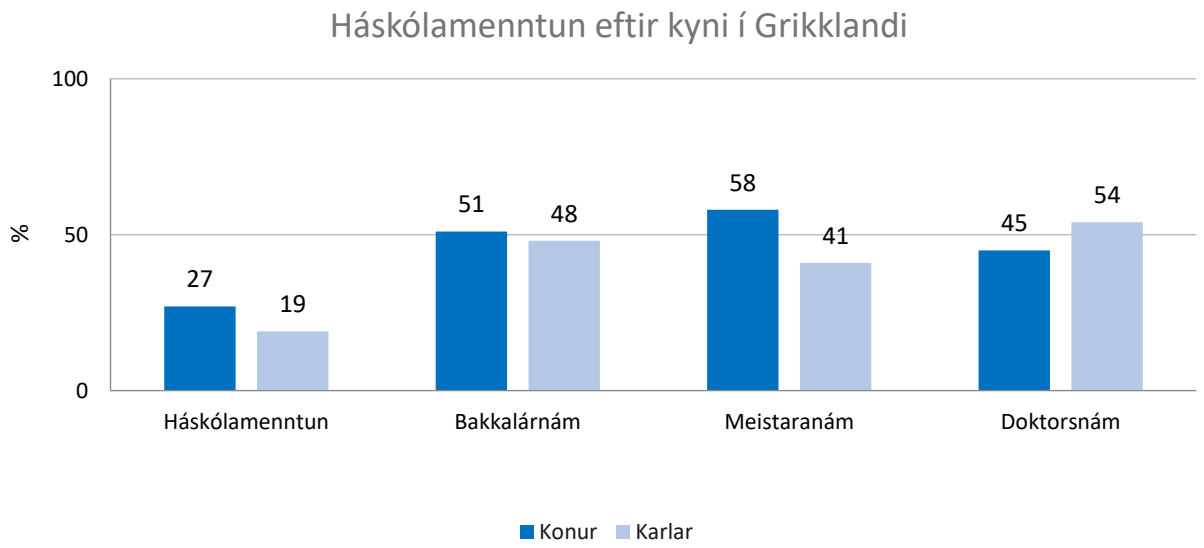


Mynd 6. Háskólamenntun eftir kyni á Spáni

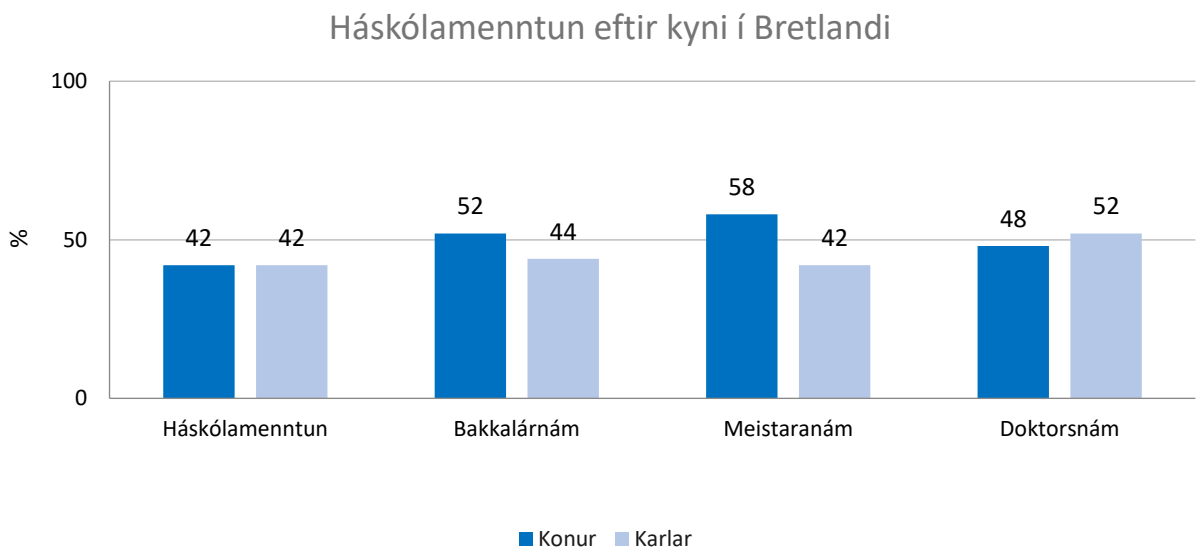
[4] European Institute for Gender Equality's Gender Equality Index.



Mynd 7. Háskólamenntun eftir kyni á Íslandi



Mynd 8. Háskólamenntun eftir kyni í Grikklandi



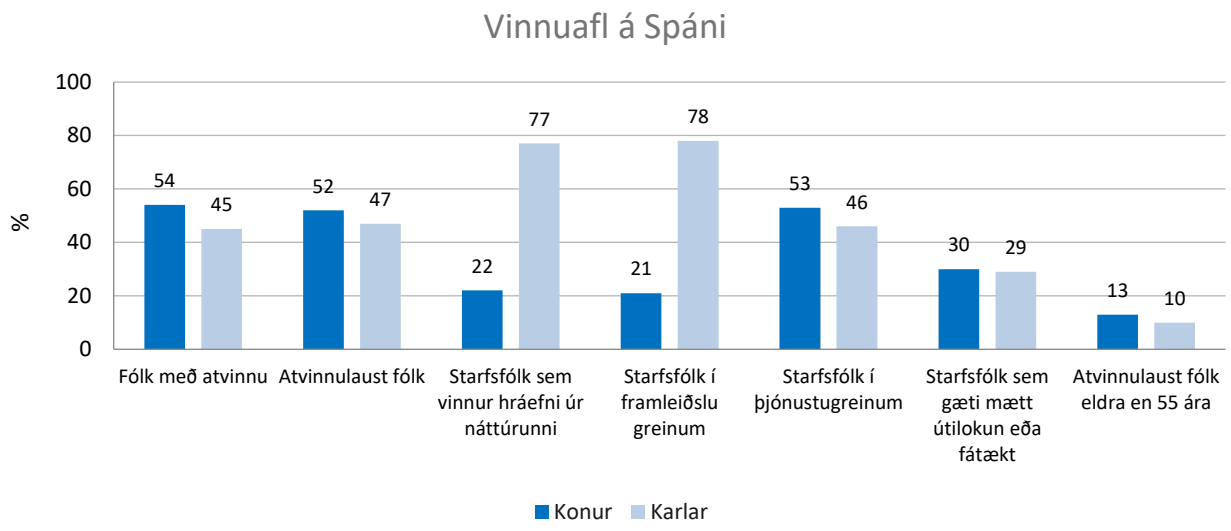
Mynd 9. Háskólamenntun eftir kyni í Bretlandi

III.2. Atvinnuþátttaka

Í Evrópu er atvinnuþátttaka kvenna 67% og karla 79% (meðal fólks á aldrinum 20-64 ára). Heildarhlutfall atvinnuþátttöku er 73% sem nálgast markmið Evrópusambandsins fyrir árið 2020 sem er 77%[5]. Atvinnuþátttaka kvenna á Íslandi er mjög há miðað við mörg lönd en atvinnuþátttaka þeirra árið 2019 var 78% og karla 85%.

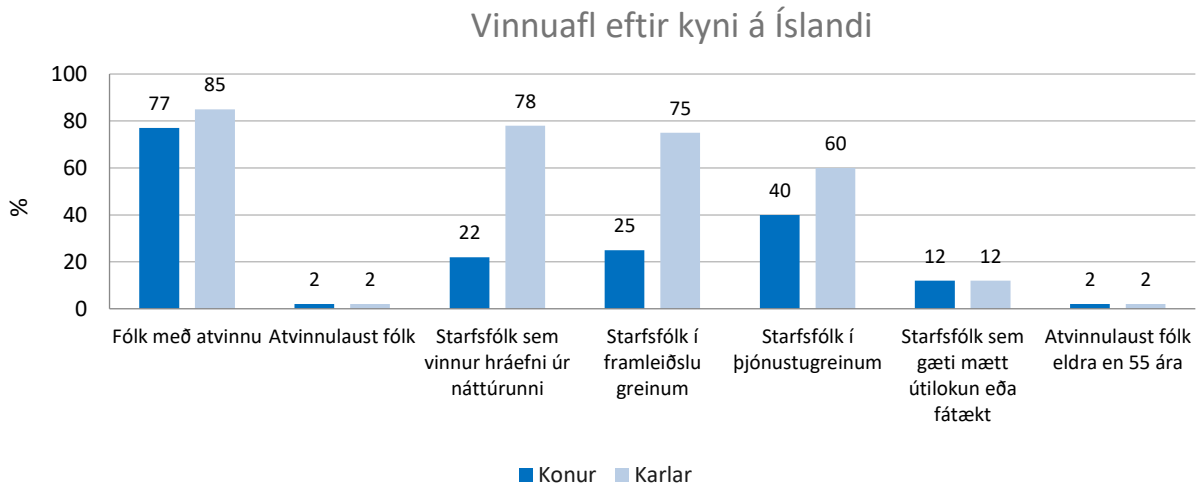
Á milli áranna 2005 og 2017 jókst atvinnuþátttaka kvenna í fullu starfi í 18 löndum Evrópusambandsins á meðan hún lækkaði hjá körlum í 15 löndum. Atvinnuþátttaka kvenna í Evrópusambandinu er að meðaltali um 41% á meðan hlutfall karla er 57%. Laun kvenna eru lægst hjá 15-24 ára gömlum konum, konum sem eru ómenntaðar eða fatlaðar.

Kynskiptur vinnumarkaður er viðvarandi vandamál í öllum þátttökulöndunum. Konur vinna frekar í kennslu- umönnunar- og heilbrigðisþjónustu (30% kvenna og 8% karla) á meðan mun fleiri karlar starfa í tæknigeiranum, í vísindastörfum og verkfræðigreinum (7 % kvenna og 33 % karla).

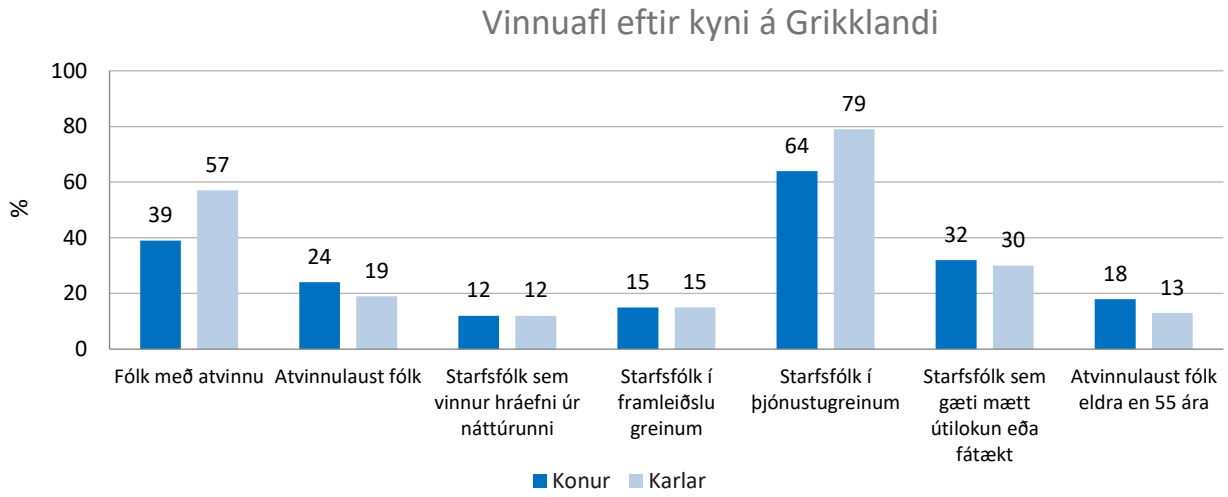


Mynd 10. Vinnuafl eftir kyni á Spáni

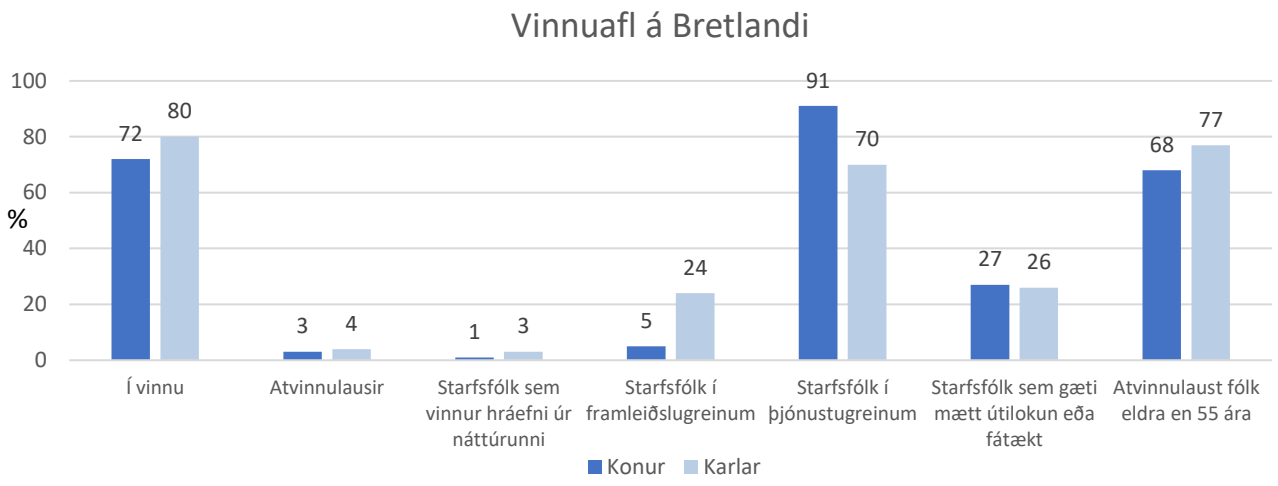
[5] The results cover all European Union Member States, the United Kingdom, the EFTA Member States of Iceland, Norway, Switzerland, as well as the candidate countries Montenegro, North Macedonia, Serbia and Turkey. For Cyprus, the survey covers only the areas of Cyprus controlled by the Government of the Republic of Cyprus.



Mynd 11. Vinnuafl eftir kyni á Íslandi



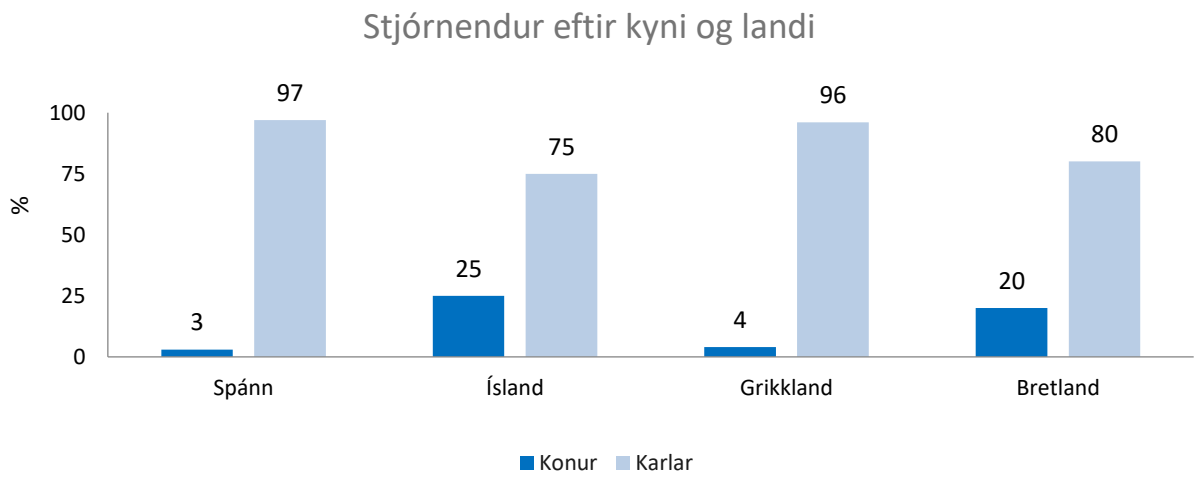
Mynd 12. Vinnuafl eftir kyni í Grikklandi



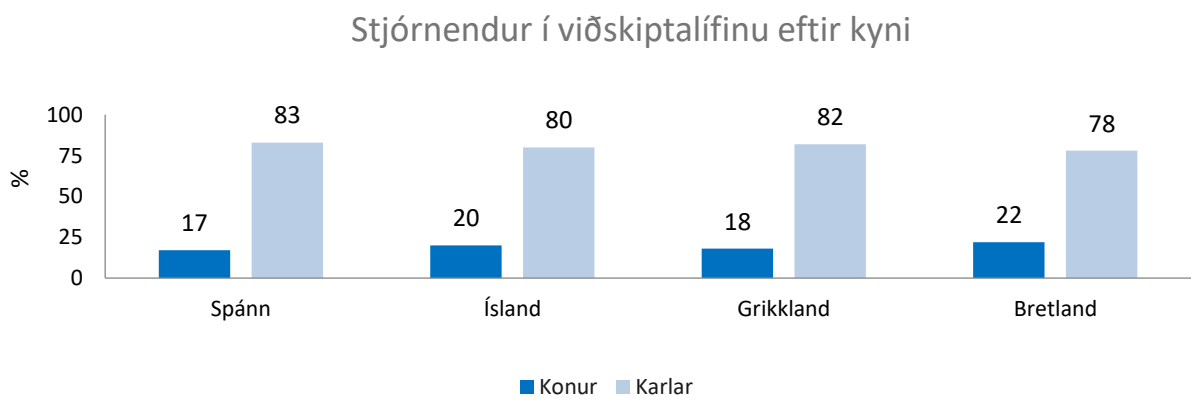
Mynd 13. Vinnuafl eftir kyni í Bretlandi

Samkvæmt tölfræðiupplýsingum frá EIGE árið 2019 er hlutfall kvenna í stjórnum fyrirtækja, hvort sem um er að ræða framkvæmdastjórnir eða ráðgjafastjórnir 25% á meðan hlutfall karla er 75%.

Samkvæmt gögnum sem safnað var fyrir þessa skýrslu eru fæstar konur framkvæmdastjórar í Grikklandi og á Spáni á meðan Ísland og Bretland eru nær meðaltali kvenstjórnenda innan Evrópu í heild. Ísland er eina landið sem hefur lögbundið kynjakvóta í stjórnum fyrirtækja og lífeyrissjóða, sem er ætlað að stuðla að auknum hlut kvenna í áhrifastöðum í fyrirtækjum. Þrátt fyrir að tíu ár séu liðin frá setningu laganna um kynjakvóta í stjórnum fyrirtækja hallar enn verulega á konur hvort heldur sem horft er til stjórnarmanna, stjórnarformanna eða framkvæmdastjóra fyrirtækja. Árið 2018 voru konur 26,2% stjórnarmanna, 24,1% stjórnarformanna og 22,7% framkvæmdastjóra. Þó síðustu tölur sýni þróun í rétta átt hefur markmiði laganna, um 40% hlutfall hvors kyns í stjórnum fyrirtækja með 50 eða fleiri starfsmenn, ekki verið náð.



Mynd 14. Stjórnendur eftir kyni og landi



Mynd 15. Stjórnendur í viðskiptalífinu eftir kyni og aldri

III.3. Sérstaða þátttökulandanna

Spánn

Samkvæmt nýjustu gögnum sem safnað var árið 2019 skilgreina 44% Spánverjar sig sem femínista þar af 52% konur. Spánverjar eru mjög gagnrýnir þegar þeir eru beðnir um að meta hvort nóg hafi verið gert til að tryggja kynjajafnrétti á sviðum eins og í umönnun barna, samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs, í atvinnulífinu, í viðskiptalífinu, íþróttum, pólitík, fjölmiðlum og menntamálum.

Fjögurtíu og sex prósent Spánverja telja að menntun sé lykillinn að því að ná fram kynjajafnrétti. Á alþjóðavettvangi telja 69% þeirra að kynjajafnrétti verði náð þegar laun kvenna og karla verða jöfn.

Spænskar konur standa einkum frammi fyrir þrenns konar misrétti í sínu daglega lífi: kynferðislegu ofbeldi (44%), kynferðislegri áreitni (39%) og líkamlegu ofbeldi (32%).

Spánn er talið þriðja stærsta femíníska landið í heiminum. Samt sem áður telja 6 af 10 Spánverjum að það sé betra að vera karlmaður en kvenmaður á Spáni. Þrátt fyrir að 62% Spánverja telji að miklar framfarir hafi átt sér stað þegar kemur að jafnrétti karla og kvenna á undanförnum árum segist meirihluti þeirra (8 af 10) að það þurfi að ná kynjajafnrétti í einkalífinu. Spánn er í fjórða sæti á alþjóðlegum lista hvað þessa áherslu varðar en á eftir koma Ítalir (72%), Þjóðverjar (65%), Svíar (65%), Belgar (64%), Bretar (62%) og Frakkar (59%).

Spánn er þriðja landið í heiminum sem skilgreinir kynferðisofbeldi sem megin ógn við öryggi og líf kvenna sbr. 44% svara, líkt og Perú (52%) og Kólumbía (45%). Konur og karlar eru sammála (69% og 68%) að árangri gegn þessu ofbeldi verði ekki náð nema með stuðningi karla. Að lokum krefjast karlar (8 af 10) þess að fyrirtæki geri þeim auðveldara með að samræma uppeldishlutverk sitt og atvinnu.

Ísland

Árangur Íslands í jafnréttismálum er þekktur í hinu alþjóðlega umhverfi en undanfarin 10 ár hefur árangurinn verið talinn sá besti í heimi (sbr. Alþjóða efnahagsráðið). Um er að ræða fáa af mörgum mælikvörðum á jafnréttisstarfi en þennan árangur má rekja til góðs aðgengis kynja að menntun og heilbrigðisþjónustu, atvinnuþátttöku kvenna og aðkomu kvenna að pólitískri ákvarðanatöku.

Þrátt fyrir að vera efst á lista Alþjóða efnahagsráðsins er enn verk að vinna á Íslandi til að ná fram kynjajafnrétti. Enn standa Íslendingar frammi fyrir launamisrétti á grundvelli kyns, kynbundnu náms- og starfsvali, lágu hlutfalli kvenna í stjórnunarstöðum í viðskiptalífinu og viðvarandi kynbundnu ofbeldi (Hagstofan 2019).

Réttur feðra og mæðra til fæðingarorlofs og aðgengi að leikskólum hefur átt ríkan þátt í að skapa konum tækifæri til aukinnar atvinnuþátttöku en atvinnuþátttaka íslenskra kvenna er mjög mikil í alþjóðlegu samhengi. Þessi mikla atvinnuþátttaka og hátt menntunarstig hefur þó ekki haft áhrif á forystu þeirra og áhrif í atvinnulífinu sem leiðir í ljós ákveðna mótsögn og endurspeglar kynjakerfi þar sem völd eru enn að mestu í höndum karla.

Þrátt fyrir lögbundinn kynjakvóta í stjórnum fyrirtækja eru konur enn í miklum minnihluta stjórnarformanna og stjórnarmanna á Íslandi. Þær konur sem eru sýnilegastar í stjórnunarstöðum eru jafnan af íslenskum uppruna, hvítar og vel menntaðar.

Orðræðan um áhrifastöður og konur á Íslandi beinist aðallega að mikilvægi fjölbreytileikans en þær kerfislægu hindranir sem eru í veginum þarf að ræða á opinskáan hátt og í samhengi við raunverulegan fjölbreytileika meðal kvenna.

Grikkland

Konur eru rúmur helmingur grísks samfélags (52%). Samkvæmt alþjóðabankanum hefur atvinnuþátttaka kvenna í Grikklandi aukist frá 36.1% árið 1990 í 44.1% árið 2019.

Fyrirtæki í eigu kvenna eru mikið í umræðunni þegar rætt er um komandi frumkvöðlaverkefni. Þetta sýnir ákveðna viðurkenningu á sýnileika kvenna í efnahagslífinu og meðvitund um þeirra félagslegu stöðu og sýnileika sem frumkvöðlar.

Margir ólíkir þættir eru tengdir fjölgun kvenna sem frumkvöðlar eins og t.d. umhverfissjónarmið og nýting mannauðs og sjálfstæði kvenna í samfélaginu. Að auki má nefna breytingar á mörkuðum, tækninýjungar, afskipti ríkisins og landfræðilegar breytingar.

Bretland

Þrátt fyrir að breska hagstofan hafi ekki skilgreint útskrifaða nemendur á grundvelli kyns þá hefur hún sýnt fram á ákveðinn mun á milli útskrifaðra kvenna og karla. Útskrifuðum körlum er t.d. greitt meira en útskrifuðum konum sem nemur að meðaltali 3 pundum á klukkustund.

Einnig er verulegur munur á hlutfalli karlkyns og kvenkyns útskrifaðra sem eru í hlutastarfi. Samkvæmt tölfræðinni frá 2017 eru 8% karla í hlutastarfi samanborið við 33% kvenna. Það er einnig sýnilegur munur á milli útskrifaðra karla og kvenna sem eru „óvirk“ í vinnu vegna heimilisaðstæðna eða umönnunar fjölskyldumeðlima. Ellefu prósent kvenna eru í þessari stöðu á móti 2% karla.

Konur telja sig ekki hafa eins mikla hæfileika og karlar. Konur glíma frekar en karlar við hræðslu við að standa sig ekki. Meira en helmingur kvenna í eigin rekstri (53%) vinna í hlutastarfi annarstaðar líka en aðeins 17% karla í eigin rekstri gera það. Einungis 8,6% kvenna sögðu samkvæmt alþjóðlegri könnun um frumkvöðla 2017 að þær stefni að því að stofna fyrirtæki á næstu þremur árum, í samanburði við 14,3% karla.

Árið 2017 voru einungis 5,6% breskra kvenna í eigin rekstri í samanburði við 14% kanadískra kvenna, 11% bandarískra kvenna og rúmlega 9% ástralskra og hollenskra kvenna.

Fyrirtæki breskra kvenna eru í ríkara mæli að verða til og leggjast af, en konur bera því síður við að lokanir séu vegna mistaka í rekstri heldur vísa þær til persónulegra ástæðna sem hámarkast þegar konur eru á aldrinum 25-34 ára. Rannsóknir sýna einnig að fyrirtæki í eigu kvenna eru metnaðarfyllri en önnur.

IV. Fyrirmyndarverkefni

Samstarfsaðilar í verkefninu tóku saman nokkur fyrirmyndarverkefni í hverju landi sem hafa það að markmiðið að ýta undir sjálfsöryggi kvenna, sjálfsþekkingu, viðskipta- og stjórnunartækifæri.

Þessi fyrirmyndarverkefni einskorðast við eftirfarandi lista sem settur var saman af samstarfsaðilum á fyrsta samstarfsfundinum sem fram fór í Sheffield í Bretlandi í október 2019:

- Konur af erlendum uppruna
- Konur utan vinnumarkaðar um ákveðinn tíma
- Konur sem njóta ekki menntunar, eru atvinnulausar og fá ekki atvinnutengda þjálfun (NEET)
- Konur sem eru að hefja nýjan starfsferil
- Fatlaðar konur/konur með skerta starfsgetu
- Konur í dreifbýli

IV.1. Fyrirmyndarverkefni á Spáni

Iguálate - Vettvangur fyrir leiðsögn um atvinnutækifæri kvenna

Umfang verkefnisins er landsbundið og vettvangurinn hefur verið virkur síðan 2010.

Ráðgjöf um starfsval og frumkvöðlastarfsemi á netinu fyrir konur sem sækjast eftir leiðsögn sérfræðinga á þessum sviðum. Fjar- og staðnám fyrir konur sem eru atvinnuleitendur og sérfræðinga sem starfa við starfsráðgjöf. Áhersla er lögð á spjallrásir og persónulega fundi á netinu sem og í raunheimum. Mánaðarleg fréttabréf eru send út, viðtöl, greinar og annað efni um jafnrétti og atvinnumál. Verkefnið er í boði á landsvísu og hefur verið virkt síðan 2010.

CLARA Verkefnið

Markmið verkefnisins er að auka atvinnuþátttöku kvenna í viðkvæðum aðstæðum með því að bjóða upp á hnitmiðaða hæfniþjálfun með það að markmiði að bæta þeirra væntingar til vinnuumhverfis og gæði lífs. Í verkefninu var lögð áhersla á að fara nýjar leiðir í samskiptum við konur sem hafa átt erfitt uppdráttar að mati vinnumiðlana. Megin hlutverk verkefnisins eru:

- Að auka atvinnumöguleika kvenna
- Að stuðla að félagslegri virkni
- Að stuðla að efnahagslegu og persónulegu sjálfstæði þeirra

Verkefnið hefur verið í boði á landsvísu síðan árið 2014

Atvinnuþátttaka, valdefling og virkni -Verkefni fyrir konur með skerta starfsgetu

Markmið verkefnisins er að koma til móts við þarfir kvenna og valdefla konur með skerta starfsgetu. Verkefninu er ætlað að stuðla að félagslegu og efnahagslegu sjálfstæði þeirra og ýta undir atvinnuþátttöku þessara kvenna sem hafa átt við langtíma atvinnuleysi að etja.

Boðið er upp á fjölbreytta fræðslu og persónulega þjónustu. Um er að ræða hóptíma með sálrænum stuðningi, hæfniþjálfun á ýmsum sviðum sem nýtast í nútímasamfélagi með fókus á einstaklinga og markmið þeirra.

Verkefnið hefur verið í boði á landsvísu síðan árið 2017.

AURORA verkefnið

Verkefnið miðar að því að auka félags- og atvinnuþátttöku kvenna í dreifbýli með þjálfun í virkri fagmennsku sem á að auka atvinnutækifæri þeirra. Á sama tíma á verkefnið að styðja við trúverðugleika sveitarfélaga á landsbyggðinni sem búsetumöguleika.

Verkefnið styðst við aðferðafræði sem tekur mið af erfiðleikum sem konur í dreifbýli mæta þegar þær koma inn á vinnumarkað. Markmiðið er að ávarpa viðhorf og styðja við hæfileika sem auðvelda þessum konum að fá störf við þeirra hæfi.

Verkefnið hefur verið í boði síðan árið 2014.

IV. 2. Fyrirmyndarverkefni á Íslandi

Svanni

Svanni, lánasjóðurinn lánar fyrirtækjum sem er stjórnað af konum. Sjóðurinn er í eigu félagsmálaráðuneytis og atvinnu- og nýsköpunarráðuneytis. Skilyrði fyrir lánveitingu er að verkefnið sé líklegt til að leiða til atvinnutækifæra og sé frumkvöðlaverkefni.

Svanni var settur á stofn 8. mars árið 2011.

Styrkir til frumkvöðlastarfsemi kvenna

Síðan árið 1991 hefur félagsmálaráðuneyti veitt konum í frumkvöðlastarfsemi styrki sem hafa það að markmiði að hvetja konur til að setja á stofn sín eigin fyrirtæki og auka aðgengi þeirra að fjármagni. Styrkir eru veittir af ráðuneytinu en vistaðir hjá Vinnumálastofnun.

Skilyrði fyrir styrk er að verkefnið eða fyrirtækið sé a.m.k. að hálfu í eigu konu. Viðskiptahugmyndin þarf að vera nýstárleg og atvinnuhvetjandi til langframa. Styrkir eru veittir fyrir viðskiptaáætlanir, vöruþróun og launastyrkur er veittur vegna stofnunar fyrirtækja. Verkefnið má ekki vera í beinni samkeppni við aðrar vörur eða þjónustu á markaði.

Styrkþegar fá eitt ár til að ljúka verkefninu sínu og eiga að skila skýrslu um mat á verkefninu og ásamt kostnaðaruppgjöri.

FKA

FKA er tengslanet íslenskra kvenna í atvinnulífinu stofnað árið 1999. Megin markmið tengslanetsins er að styðja við konur í atvinnulífinu.

Markmið starfsins eru m.a. :

- Að sameina konur í viðskiptalífinu, styðja þær og auka sýnileika þeirra í viðskiptum og samfélaginu í heild.
- Að skapa sameiginlegt rými þar sem félagar geta deilt þekkingu og reynslu, bæði af innlendum - og erlendum vettvangi.
- Að koma á viðskiptatengslum á milli FKA kvenna.
- Að koma á samböndum bæði við konur innanlands og utan landssteinanna með það að markmiði að hasla sér völl á nýjum mörkuðum.
- Að hvetja FKA konur til að mennta sig og efla enn frekar og vera meðvitaðar um nýjar áherslur sem geta haft áhrif á þróun viðskipta.
- Að auka virðingu fyrir konum í viðskiptalífinu þannig að leitað verði til þeirra eftir skoðunum þeirra og ráðleggingum.

Námskeið fyrir frumkvöðla af erlendum uppruna

Vinnumálastofnun og Frumkvöðlasetur Íslands bjóða upp á námskeið fyrir konur af erlendum uppruna. Félag kvenna af erlendum uppruna er samstarfsaðili í verkefninu.

Námskeiðið er ætlað konum sem vilja læra að gera viðskiptaáætlanir. Fyrirtækið þarf ekki að vera til en viðskiptahugmynd og raunhæfar hugmyndir að stofnun fyrirtækis þurfa að vera til staðar.

Innihald námskeiðsins snýr að frumkvöðlamenntun, stefnumótun, greiningu á mörkuðum og samkeppni, gerð markaðsáætlunar, markaðssetningu á netinu, fjármögnun, gerð kostnaðaráætlunar, launastjórnun og skattaumhverfi.

IV. 3. Fyrirmyndarverkefni í Grikklandi

Greek Association of Women Entrepreneur (SEGE)

SEGE skapar konum í frumkvöðlastarfi umhverfi til að þróa sínar viðskiptahugmyndir. Það stuðlar einnig að frumkvöðlastarfi unglinga, rannsóknum og upplýsingum um árangur kvenna sem stjórna og eiga fyrirtæki. SEGE stuðlar einnig að góðu viðskiptasiðferði í frumkvöðlastarfsemi kvenna og leggur áherslu á verkefni sem sýna fram á félagslega ábyrgð fyrirtækja.

Megin viðfangsefni eru:

- Ráðgjöf til kvenna í frumkvöðlastarfsemi.
- Þjálfun kvenna í frumkvöðlastarfsemi og kvenna sem eiga fyrirtæki.
- Leiðbeiningar og þjálfun fyrir konur sem langar að verða frumkvöðlar.
- Þróun tengslaneta á landsvísu, í Evrópu og á alþjóðlega samhenginu.
- Skipulagning og stuðningur við B2B's í Grikklandi og víðar
- Veita upplýsingar um málefni tengd viðskiptum.

Tímaritið Viðskiptakonan

Markhópur tímaritsins *Viðskiptakonan* eru konur í frumkvöðlastarfsemi sem vilja öðlast nýjustu upplýsingar um hvað er að gerast í geiranum. Markmið tímaritsins er að styðja við konur, auka tækifæri þeirra og víkka sjóndeildarhring þeirra þegar kemur að viðskiptum. Í tímaritinu er fjallað um konur í viðskiptum, rannsóknir, tækni, heilsu, smekk, fegurð, tísku, menningu, ungt fólk og börn.

Tímaritið er ákveðið samskiptatæki þar sem viðfangsefnin eru rædd, skoðanaskipti fara fram og er efninu dreift til frumkvöðlakvenna í Grikklandi og alþjóðlega umhverfisins.

Tímaritið hefur að geyma kannanir auk námskeiða og sýninga o.fl. Konur fá upplýsingar um það nýjasta í tækniþróun og er eitt markmið tímaritsins að gefa lesendum tækifæri til að nálgast virta sérfræðinga og vísindamenn á sviði viðskipta. Á þennan hátt geta konur í frumkvöðlastarfsemi nálgast hagnýtar upplýsingar um verkefni, þjónustu og aðföng sem eiga að spara þeim bæði tíma og fjármagn.

Samband kvenstjórnenda og frumkvöðla (TOGME)

Markmið verkefnisins eru að auka sýnileika kvenstjórnenda í viðskiptaheiminum. Sýnileiki kvenna er studdur með ýmsu móti eins og sérstækum stuðningi, þróun, aukinni samkeppnishæfni og sérstöku sambandi kvenna sem eru bæði stjórnendur og frumkvöðlar í Grikklandi.

Sambandið setur sér eftirfarandi markmið:

- Viðurkenning og framgangur allra kvenstjórnenda og frumkvöðla sama í hvaða starfi þær eru.
- Að vekja athygli í frumkvöðlaheiminum á framlagi kvenna til efnahagslegs og félagslegs lífs.
- Að hvetja til samskipta og myndun tengslaneta á meðal kvenna og ýta undir sýnileika kvenna í atvinnulífinu.
- Að hvetja konur til að láta til sín taka þegar kemur að þróun, mótun og dreifingu viðskiptahugmynda.
- Að rannsaka þær áskoranir sem kvenstjórnendur og frumkvöðlar mæta til að yfirstíga þær.
- Að hvetja til skoðanaskipta, þekkingarmiðlunar og aðgerða á alþjóðavísu, myndun alþjóðlegs frumkvöðlastarfs sem gefur af sér hugmyndir sem hægt er að innleiða í grískt atvinnulíf.
- Að byggja upp þekkingargrunn sem nýtist kvenstjórnendum og frumkvöðlum, skapa rými fyrir þessar konur þannig að þær deili fagþekkingu sinni með kynningum, námskeiðum, ráðstefnum, útgáfustarfsemi og þjálfun.

EFEB Netverkið

EFEB netverkinu er ætlað að skapa jákvæða menningu sem ýtir undir fjölgun frumkvöðlakvenna í efnahagslífinu og kvenna sem stjórnendum fyrirtækja. Megið markmið EFEB er að búa til sterkt tengslanet og samstarf á sviði menntaþróunar, þjálfunar og styðjandi verkferla fyrir frumkvöðlakonur með fókus á félagslega frumkvöðlastarfsemi, nýsköpun í umhverfismálum og stafrænt efnahagskerfi.

Eitt megin verkefni EFEB er að setja upp rafrænt menntaumhverfi þar sem konur fá möguleika á að efla hæfileika sína og menntun í frumkvöðlafræðum.

IV. 3. Fyrirmyndarverkefni í Bretlandi

PRESS Verkefnið

Verkefnið „Promoting European Social Economy Strategies and Social Entrepreneurship for Inclusion of Disadvantaged Women in the Labour Market“ var í virkt frá desember 2016 til maí 2018.

Verkefnið fólst m.a. í því að setja fram, bera saman og dreifa fyrirmyndardæmum og aðferðafræði sem hefur gefist vel við inngildingu fatlaðs fólks í opinberum- og einkafyrirtækjum í sex Evrópuríkjum. Markmið verkefnisins var m.a að ýta undir þróun félagslegs hagkerfis og félagslegs frumkvöðlastarfs ásamt innleiðingu á ungverska WISE módelinu.

Með verkefninu var stefnt að hámarks þátttöku og samstarfi stjórnmálamanna, opinberra starfsmanna og félagasamtaka en samstarf þessara aðila getur skilað miklum árangri og skilsamlegri nýtingu á opinberu fjármagni.

Athena verkefnið

Verkefnið er byggt á klassískri kenningu um leiðtogastarfið en þátttakendur voru einnig hvattir til að kynna sér nýja þekkingu og sér í lagi rannsóknir um leiðtogastarfið með áherslu á heilbrigði og umönnun. Þessi þekking nýtist þátttakendum á ýmsan hátt:

- Bætt persónuleg og stofnanaleg þekking og aukið sjálfstraust, frumkvæði og betri félagsleg staða.
- Meiri meðvitund um persónuleg áhrif og árangur. Aukið tilfinninga- og pólitískt læsi.
- Betri og fjölþættari svörun þegar viðkomandi stendur frammi fyrir áskorunum.
- Betri leiðtogahæfni tengd markmiðum fyrirtækja.

Markmið verkefnisins:

- Að skoða og ræða núverandi starfsreynslu í tengslum við ólík markmið (persónuleg, hlutverk, fyrirtækis), kerfi, samhengi og takmarkanir.
- Að skoða kynjaðar staðalmyndir í tengslum við stjórnunarstöður. Líta til tækifæra til að búa til og þróa nýjar tegundir af stofnanabundnum hlutverkum og ýta þannig undir betri stjórnun.

Verkefnið er mjög tilraunakennt, gagnrýnið og ígrundað þegar kemur að konum, stjórnunarstörfum og samfélaginu og leggur áherslu á sögulegar- jafnt sem nútíma rannsóknir á konum í stjórnunarstöðum. Námskeið taka fyrir margvíslegar hliðar á orðræðu um stjórnun og felast m.a. í þjálfun, jafningastuðningi, ígrunduðu námsefni og gagnvirkum verkefnum. Allir þátttakendur hafa aðgang að námsefni á netinu.

FREE verkefnið

„Female Academic Role Model Empowerment, Equality and Sustainability at Universities in Mediterranean Region“” er ERASMUS + KA2 verkefni sem var ætlað að byggja upp hæfni á sviði framhaldsmenntunar út frá viðmiðum 2020 áætlun Evrópusambandsins. Markmið verkefnisins var að auka hlut kvenna á vettvangi ákvarðanatöku og í akademískum stjórnunarstöðum.

Megin markmið:

- Að ýta undir kynjavæna vinnumenningu og fyrirmyndir kvenna í stjórnunarstöðum með því að styðja við stjórnun og hæfni kvenna í akademíunni.
- Efla konur í akademískum störfum í gegnum aukið lýðræði innan menntastofnana, nýjum verkfærum og þjónustu sem ýta undir þátttöku þeirra í ákvarðanatöku.
- Valdefla konur í akademísku starfi með aukinni þjálfun og lagfæra stjórnun og vinnuferli í háskólum.
- Þróa rannsóknir og nýbreytni í gegnum rannsóknarteymi sem rannsaka á kynjuð málefni.

InnoWomEnt verkefnið

Samstarfsverkefni stofnana í Tyrklandi, Ítalíu og Póllandi. Verkefninu er ætlað að vekja athygli á kynjabilinu í vísindagreinum og hvetja konur til að sækja sér menntun í þeim greinum. Þar að auki á verkefnið að bæta frumkvöðla – og leiðtoga hæfileika þátttakenda.

Viðfangsefnin eru kennd á námskeiðum, vinnufundum og ráðstefnum. Markmiðið er að þróa frumkvöðlastarf þar sem frumkvöðlar geta myndað tengsl, fá þjálfun, leiðsögn og stuðning sem þeir þurfa.

Þessi þróun á frumkvöðlahæfni felur í sér að haldin eru námskeið um nýbreytni og frumkvöðlaþjálfun þar sem sérfræðingar fjalla um uppgötvanir, hönnun, konur og vísindi, tækninýjungar, eignarétt, viðskiptaáætlanir, stöðu kvenna í samfélaginu og stjórnun.

V. RÝNIHÓPAR

Rýnihópar veita innsýn í hvernig fólk hugsar og veita dýpri þekkingu á viðfangsefnum sem eru til skoðunar en aðrar rannsóknaraðferðir. Þess vegna ákváðu samstarfsaðilar þessa verkefnis að fá konur til að taka þátt í rýnihópa viðtölum til að fá upplýsingar um þarfir kvenna í þátttökulöndunum. Í hverju landi var fjölbreyttum hópi kvenna sem mæta hindrunum á vinnumarkaði boðin þátttaka í rýnihóp.

Fjórir rýnihópar:

- 13 konur frá alþjóðlegum kvennasamtökum hittust 5. febrúar 2020 undir stjórn Inova Consultancy.
- 5 konur frá ýmsum sviðum samfélagsins hittust 18. febrúar 2020 undir stjórn Jafnréttisstofu.
- 5 konur frá ýmsum sviðum samfélagsins hittust 10. febrúar 2020 undir stjórn iED.
- 26 konur frá ólíkum svæðum á Spáni hittust í gegnum fjarfundabúnað 26. mars 2020 undir stjórn AMUEBLA.

Markmiðið með viðtölum við konurnar í rýnihópunum var að öðlast dýpri þekkingu og innsýn í hverskonar fræðsla hentar þessum konum. Einnig til að skilja þeirra sýn á stjórnun og leiðtogahlutverki kvenna, valdeflingu og hverskonar stuðning þær telja sig þurfa til að ná árangri.

Spurningarnar voru mótaðar áður en viðtölin fóru fram til að tryggja að allir þátttakendur fengju sömu/svipaðar spurningar. Þannig þótti tryggt að svörin væri auðvelt að bera saman þvert á lönd og menningu.

V. 1. Inngangur - Hver ert þú?

Í upphafi voru konurnar beðnar um að lýsa sjálfum sér með þremur orðum. Af þeim 62 hugtökum sem fram komu voru þau sem helst voru notuð af þátttakendum þessi og í þessari röð:

- Vinnusöm
- Létt í lundu
- Óörugg
- Jákvæð
- Ábyrg
- Forvitin
- Áhugasöm
- Opin

Flest hugtakanna sem konurnar notuðu til að lýsa sér má skilgreina sem jákvæð en þær notuðu einnig neikvæð orð.

Þegar þær voru spurðar hvernig þær sæju sjálfar sig og hvernig þær vildu vera, sýndu þær fram á sterkan vilja til að verða betri og sterkari einstaklingar hvort sem það var í gegnum frumkvöðlastarf, eigin fyrirtækjarekstur, framhaldsmenntun eða ný tækifæri á vinnumarkaði.

- „Ég myndi vilja finna starf sem myndi ýta undir metnað til að vinna betur hvern dag til að ná fram markmiðum vinnunnar. Ég myndi vilja hafa vinnu þar sem ég hefði frelsi til að taka ákvarðanir um eitthvað sem væri mikilvægt fyrir framgang vinnustaðarins og myndi gera mig stolta“.
- „Mig langar að hafa vinnu sem mætir mínum þörfum og anda. Kannski get ég einhvern tímann sett á stofn mitt eigið heilsufyrirtæki, þar sem ég er mikil áhugamanneskja um íþróttir““.
- „Ég myndi vilja vera kokkur. Ég hef mikla ástríðu fyrir matargerð og þetta er áhugamál hjá mér í dag, en ég myndi vilja stofna einhverskonar veitingastað sem ég mun stjórna og vera aðalkokkurinn“.
- „Ég myndi vilja fá þjálfun í margmiðlun og tölvunotkun, það er eitthvað sem krafist er í dag““.
- „Mig langar að verða frumkvöðull og gera hlutina sjálf“.
- „Mig langar að verða arkitekt. Ég myndi vilja eiga sjóð og grasrótar samtök sem aðstoða þau sem ekki hafa aðgang að t.d. menntun”.
- „Ég myndi vilja opna grænmetissölu, til að geta selt vörur fjölskyldunnar og afla tekna“.

- „Ég myndi vilja auka hæfileika mína þegar kemur að tengslamyndun (persónuleg, samfélagsmiðlar, o.s.frv.) þar sem þörf er á þeim hæfileikum, ekki bara í starfi heldur líka í lífinu almennt“.

Margar þeirra kvenna sem tóku þátt í rýnihópaviðtölunum lýstu óöryggiskennd bæði hvað varðaði þær sjálfar en einnig þegar rætt var um faglega getu:

- „Ég myndi vilja vera sjálfsörugg, frábær í mínu starfi og með meiri félagsfærni“.
- „Ég myndi vilja vera með meira öryggi“.
- „Ég myndi vilja vera sjálfsöruggari persóna, að finna að það sem ég geri í vinnunni sé gert mjög vel að þurfa ekki að bera mína færni sífellt saman við aðra“.
- „Ég sjálf en vantar sjálfsöryggi“.
- „Ég myndi vilja vera ég sjálf en betri“.

Sumar kvennanna töldu að þær þyrftu að hafa betri möguleika á að samræma vinnu og einkalífið.

- „Ég myndi vilja vera í millistjórnanda stöðu þar sem mér liði vel og myndi geta samræmt vinnu og einkalíf án þess að þurfa að vinna fleiri en 40 stundir á vikur“.
- „Ég myndi vilja samræmingu og eiga líf án streitu“.

V. 2. Áskoranir í þínu lífi

Þegar konurnar voru spurðar úr í atburði í lífi þeirra sem hefðu haft letjandi eða jákvæð áhrif á þeirra lífshlaup komu fram ólík svör í takt við ólíkan bakgrunn kvennanna.

Erfiðleikar sem komu fram er hægt að greina niður í þrjá flokka:

- **Persónulegar áskoranir:** skort á sjálfstrausti, stress, fötlun, þunglyndi, félagsleg staða, búferlaflutningar, erfiðleikar í æsku, að vera teknar alvarlega vegna persónuleikans/raddblæs, sjálfsásökun, tilfinningalega háð, átröskun, menningarlegar áskoranir.

- **Fjölskyldu áskoranir:** móðurhlutverkið, uppeldi barna, veikir ættingjar, aðskilnaður/skilnaður, dauði ættingja/vina, efnahagslegt ósjálfstæði, einstætt foreldri.

- **Faglegar áskoranir:** lítið um atvinnutækifæri, lítið um stuðning/traust frá samstarfsfólki, ofbeldi á vinnustað, skriffinnska, uppsögn, kynferðisleg áreitni, efnahagsástand, COVID-19, þekkingarleysi, átök í persónulega lífinu, slakir innviðir, einelti, sjálfsefi, karllæg vinnumenning, ögrað af karlkyns samstarfsmönnum.

Viðtölin sýndu fram á áskoranir sem lengi hafa verið við lýði og eiga enn við í dag. Einnig hvernig sífellt þarf að hafa þessar áskoranir í huga ekki síst þegar konur eru að koma inn á vinnumarkaðinn þar sem

mikil samkeppni er ríkjandi og sífelld þörf á að sanna sig og virði sitt í samanburði við samstarfsmenn (karla).

Konurnar tiltóku ýmis tækifæri sem þær myndu vilja hafa í einka- og atvinnulífinu. Þær nefndu stuðning, tíma og peninga en flestar lögðu mikla áherslu á þörf fyrir símenntun, nýja þekkingu og hæfni sem hjálpar til þegar kemur að starfsþróun. Þær töldu mikla þörf á þróa tengsl, vera ákveðnari, að öðlast meira sjálfstraust og að finna mentor/leiðbeinanda og fyrirmynd.

V. 3. Að fá aðstoðina sem þú þarft

Konurnar sem tóku þátt í rýnihópunum voru spurðar hvað gæti ýtt undir árangur þeirra og þau aðföng (á netinu eða í raunheimum) sem hefðu nýst þeim vel hingað til. Eins voru þær spurðar út í hverskonar hagnýta aðstoð þær hefðu þörf fyrir til að ná markmiðum sínum.

Þær gerðu skýran greinarmun á utanaðkomandi aðstoð sem þær fá eða hafa fengið og aðstoð sem þær eru færar um að veita sér sjálfar þ.e. innri hvatningu sem hjálpar þeim að ná markmiðum sínum.

Annarsvegar lagði meirihluti kvennanna áherslu á þeirra eigin ákveðni og áhugahvöt og hinsvegar á persónulega sýn eins og endingu, ástríðu, mikla vinnusemi, þrjósku, jákvæða hugsun og þrautseigju.

Að setja sér raunhæf markmið sem eru í samræmi við þeirra getu og möguleikinn á að verða spennt yfir nýjum ögrunum er eitthvað sem hefur verið hjálplegt í þeirra starfsþróun. Eins skipti máli að styðja sjálfa sig, þ.e. að segja nei við hlutum sem hjálpa þeim ekki að ná markmiðum sínum.

Einn þáttur var mjög skýr í svörum kvennanna þ.e. að þær mátu mikils að búa í umhverfi sem styður þær (fjölskylda og /eða vinir) og viðurkennir og metur hvað þær leggja á sig til að ná markmiðum sínum.

Hvað varðar hagnýta aðstoð þá settu þær fram eftirfarandi hugmyndir: þjálfun, leiðsögn og stuðning við samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Þátttakendur settu fram óskir um aðgengi að stuttum en hnitmiðuðum námskeiðum bæði í raun- og netheimum. Þær kusu að hafa ekki heimavinnu en vildu hópvinnu sem valdeflir þær og gefur þeim góðan grunn að því að þróa sínar viðskiptahugmyndir.

Aðrir möguleikar sem fram komu í viðtölunum var nauðsyn fyrir hagnýtt kennsluefni um fyrirmyndarverkefni. Slíkt efni gæti nýst konunum til að fá störf við hæfi og gefið færi á nýjum krefjandi störfum sem þarfnast tæknilegrar þekkingar og getu.

Leiðsögn eða hagnýt ráðgjöf frá einstaklingi sem hefur staðið frammi fyrir og komist yfir ákveðnar hindranir eru forsenda þess að þróa eigin leiðir. Þekking á slíkum hindrunum og áskorunum er nauðsynleg þeim sem geta átt á hættu að mæta svipuðum hindrunum. Konurnar í rýnihópunum töldu brýnt að þær gætu lært af slíkri leiðsögn (mentoring) og hægt væri að nýta sér á þeirra vegferð.

Þátttakendur töldu að fjölskylduaðstæður væru oft hamlandi og lítill stuðningur eða traust bakland sem væri forsenda þess að auðvelda áframhaldandi faglega þróun.

Önnur hagnýt verkfæri væru þátttaka í námskeiðum, vinnustofum og ráðstefnum. Einnig væri nauðsynlegt að taka þátt í samkomum með fólki sem deilir áhuga á svipuðum starfstækifærum með það að markmiði að mynda tengslanet og þróa nýjar hugmyndir og verkefni.

Langflestar konurnar töluðu um áhrifamátt tækninnar, til dæmis hafi öll þróun í netumhverfi haft áhrif á þeirra þekkingu og hæfileika. Þar liggi mörg tækifæri og nauðsynlegt að vera meðvitaðar um að þróa sína hæfni á þeim vettvangi.

V. 4. Þjálfun og faglegur starfsferill

Öll þjálfun er lykillinn að því að ná markmiðum sínum. Þjálfunin er undanfari þess að þú komist þangað sem þú ætlar þér, s.s. grunnur alls. Í gegnum þjálfun öðlast einstaklingar persónulega hæfni, en þessi þáttur kom ítrekað fram í rýnihópunum: Því meira menntuð og þjálfuð sem einstaklingur er því gagnrýnni og því fleiri tækifæri til þróunar sér viðkomandi einstaklingur.

Þegar konurnar voru spurðar hvernig þjálfun hafi valdeflt þær og fært þær nær markmiðum sínum, komu eftirfarandi þættir fram, þættir sem þær sáu sem hjálplega:

- Byggja upp sjálfstraust og trú á sjálfa sig.
- Skilja hvað felst í menningarlegum breytileika og hvernig hindrunum má ryðja úr vegi.
- Öðlast nýja þekkingu á hvernig þær geti einbeitt sér að sjálfum sér þannig að þær geti tekið næstu skref að árangursríku lífi.
- Ígrunda og reyna á hæfileika sína og byggja ofan á þá.
- Víkka sjóndeildarhringinn og sjá ný tækifæri.
- Hvetja þær til að eiga virk samskipti við aðra og sjá að þær hafi eitthvað til málanna að leggja.
- Að verða fyrir áhrifum af fólki, vera meðvitaður um þau áhrif til að finna til sín og halda í áhugahvötina

Þar sem þátttakendur í rýnihópunum tjáðu sig um mikilvægi samfelldrar þjálfunar og hnitmiðaðrar fræðslu, voru þær einnig spurðar út í hverskonar hæfni og getu þær myndu kjósa til að verða betri starfsmenn eða getað byrjað á nýjum starfsvettvangi. Eftirfarandi mynd sýnir hvaða hæfni og getu þær nefndu:

vocal techniques
digital marketing
personal appearance
modelling negotiation
social media
artificial intelligence
soft skills languages copywriting
business management
stress management
team building design gender studies
blockchain leadership
empowering techniques
speaking in public
circular economy
web programming

VI. VIÐTÖL

Viðtöl við þátttakendur fóru fram á síðari stigum rannsóknarinnar. Markmiðið með viðtölunum var að öðlast dýpri þekkingu á hæfni sem konurnar töldu sig vanta, sér í lagi þegar kemur að stjórnun, valdeflingu og þörfum þeirra fyrir fræðslu.

Tvær tegundir viðtala fóru fram:

- 17 konur sem mæta hindrunum/er mismunað (NEET, migrant, disabled, in early career stages, women returning to work after a long absence or those pursuing a new career path, rural women, etc.).
- 11 hagsmunaaðilar (employment agencies, career advisors, HR managers, recruiters, trainers, mentors, etc.).

Þrátt fyrir að spurningar væru ólíkar fyrir þessa ólíku hópa voru markmiðin með þeim þau sömu. Það er að segja að greina hæfni sem konur sem mæta hindrunum hefðu not fyrir til auka sjálfstraust og þekkingu á atvinnutækifærum t.d. í tengslum við stjórnunarstöður.

VI. 1. Konur sem verða fyrir tvíþættri mismunun

Viðtölin fóru fram á netinu, í gegnum fundaforrit og í fundarherbergjum á starfsstöðvum samstarfsaðilanna. Upplýsingar um verkefnið og beiðni um þátttöku í viðtölum voru sendar til kvenna með ólíkan bakgrunn. Þær fengu afrit af netkönnun sem var útbúin af samstarfsaðilunum. Í eftirfarandi kafla er gerð grein fyrir helstu niðurstöðum viðtalanna.

VI. 1.1. Sjálfstraust

Þegar konurnar voru spurðar hvort sjálfstraust þeirra hefði áhrif á ákvarðanatöku voru þær flestar sammála um að það hefði gífurlega mikil áhrif. Flestar vísuðu þær til þess að erfitt væri að taka ákvarðanir ef sjálfstraust væri ekki til staðar. Ein konan sagði að þrátt fyrir að hafa traust á sjálfri sér væri hún í vandræðum með að taka ákvarðanir.

Tvær kvennanna komu með mjög áhugaverðar upplýsingar í þessum efnum. Önnur þeirra taldi að ef ákvarðanir tengjast hagnýtum hlutum ætti hún auðveldara með að takast á við þær en annað gilti um ákvarðanir um þætti sem tengdust tilfinningum.

Hinn viðmælandinn útskýrði að í hennar tilfelli væri þetta háð aðstæðum. Þegar um væri að ræða málefni sem hún hefði þekkingu og áhuga á væri hennar sjálfstraust mjög mikið og ákvarðanaferlið

jákvætt. Öðru máli gegndi ef sjálfstraustið væri ekki til staðar því þá tæki hún ekki eins góðar og meðvitaðar ákvarðanir.

Sjálfstraust gegnir megin hlutverki í árangri að mati allra viðmælenda. Það er sjálfstraustið sem hjálpar þér að takast á við mótlæti og sigrast á erfiðleikum sem leiðir síðan til persónulegrar þróunar. Þrátt fyrir að tímabundnar niðursveiflur eigi þér stað getur sjálfstraustið og hugrekki komið manni aftur á sporið.

Það er einnig mikilvægt að taka ábyrgð og takast á við faglegar kröfur og forðast það að aðrir dragi mann niður.

Samt sem áður, eins og ein kvennanna benti á getur fólk sem skortir sjálfstraust líka náð árangri en með öðrum aðföngum (t.d. haft þekkingu á því hvernig samstarfs virkar). Fólk með mikið sjálfstraust á það til að vekja grunsemdir eða höfnun eða jafnvel ákveðna uppgjöf.

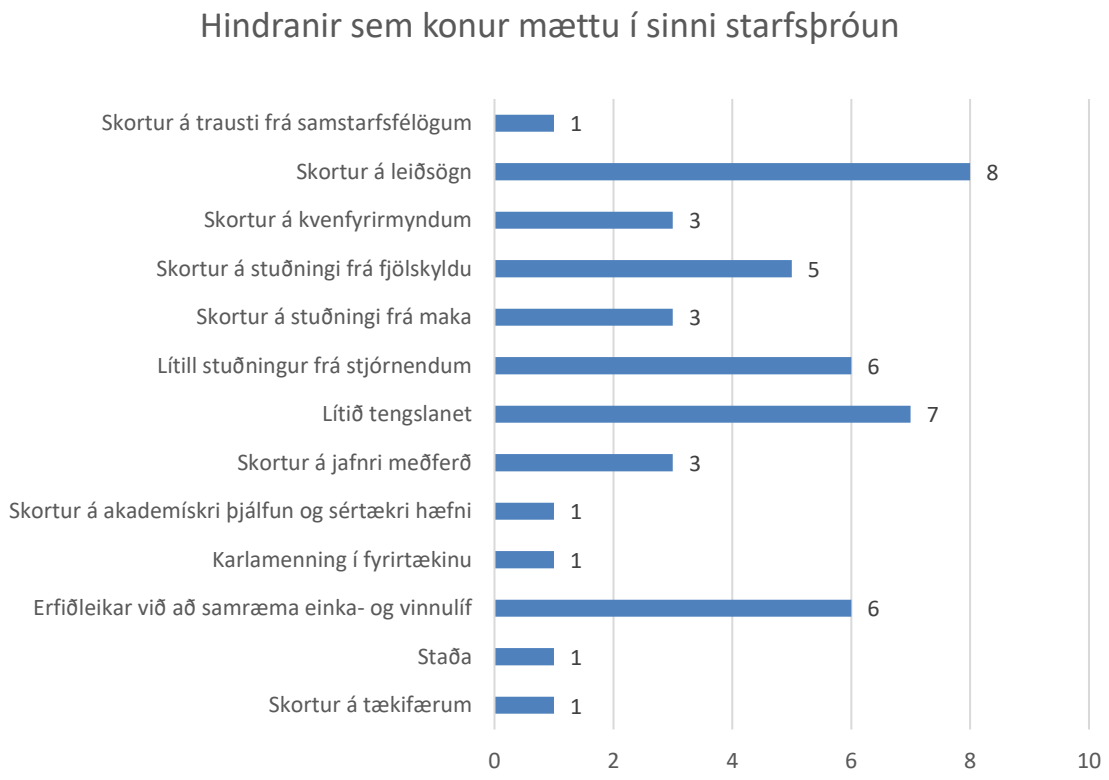
Það er mikilvægt að greina og þekkja hvaða skilaboð eða hugsanir vinna með fólki eða hindra að viðkomandi þrói sig í einka- og opinbera rýminu. Viðmælendur ræddu um þætti sem héldu aftur af þeim í lífi og starfi sem tengdust umræðu um sjálfsöryggi þeirra eða vöntun á því:

- „Ég mun ekki geta sinnt neinu starfi vel“.
- „Ég er ekki nógu góð, ég vinn ekki nógu vel, fólki í kringum mig líkar ekki við mig“.
- „Ég hef ekki nægan viljastyrk. Ég vinn ekki nóg: ég mun aldrei ná markmiðum mínum. Ég er ekki viss um að geta náð árangri“.
- „Það eru fyrirtæki sem leita eftir körlum frekar en konum og það hindrar mig í að vinna við það sem ég vil“.
- „Þú ert ekki að gera þetta því þú ert að reyna að gera þetta alein og þú vilt ekki nýta þér önnur tengsl“.
- „Að endingu, er ég einhvers virði?“.
- „Þú ættir ekki að gera þetta“.
- „Þér mun mistakast“.
- „Enginn skilur þetta, ég skipti ekki máli lengur, ég er ekki hluti af samfélaginu“.
- „Ég er ekki hæf í þetta starf, það vantar upp á mína hæfni“.
- „Þetta er of erfitt, ekki taka sénsinn“.
- „Staða mín heldur aftur af mér“.

Konurnar voru beðnar að setja niður nýlegan árangur sem gerði þær stoltar og veitti þeim gleði og voru svörin mjög fjölbreytt. Þær nefndu t.d. góðan árangur í prófi, ná að hugleiða dýpra en áður, komast yfir erfiðar tilfinningar, ljúka námskeiði, sjá árangur erfiðis, jákvæða baráttu við þunglyndi, sjálfboðastarf, að sækja sér hjálp, að flytja til annars lands og að hefja samræður við fyrirtæki án aðstoðar.

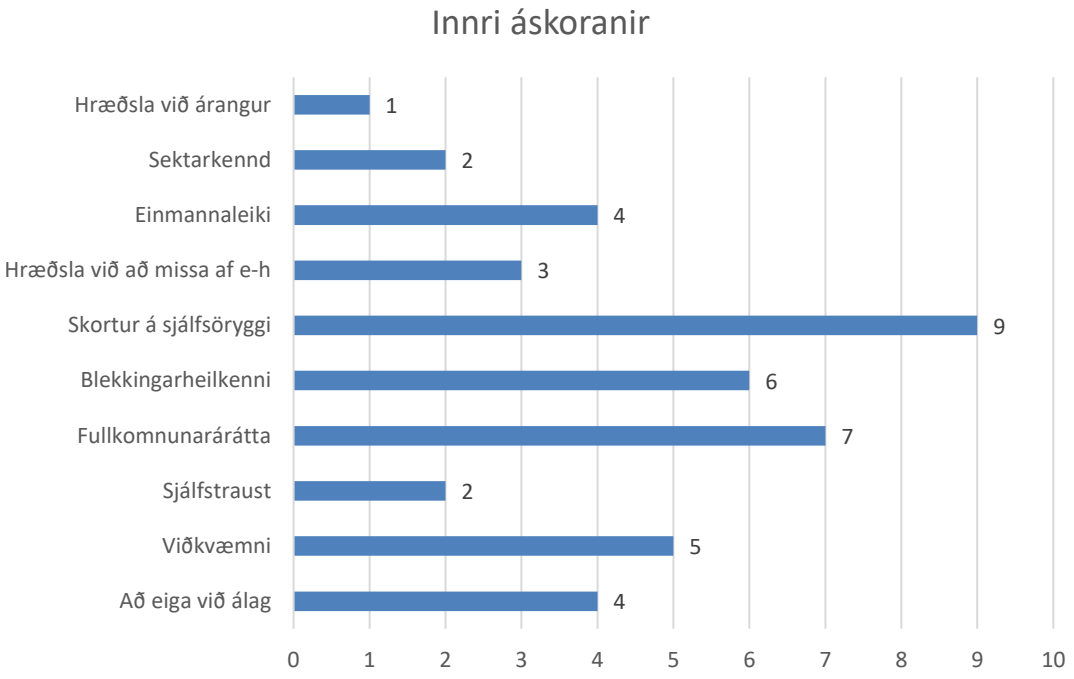
VI. 1.2. Faglegar áskoranir

Í tengslum við þetta viðfangsefni fengu viðmælendur nokkra svarmöguleika t.d. þegar spurt var um erfiðleika sem þeir hefðu mögulega mætt í fortíðinni eða standa frammi fyrir í dag.



Mynd 16. Erfiðleikar/hindrair sem konur ættu í sinni starfsþróun

Samkvæmt svörum þeirra vantar mikið upp á leiðsögn (mentoring) og tengslanet og þetta eru megin erfiðleikar sem konurnar mæta þegar þær reyna að þróa sinn starfsferil.



Mynd 17. Innri áskoranir

Lítið sjálfstraust, fullkomnunarárátta og viðkvæmni eru þrjú atriði sem konurnar haka í þegar þær voru spurðar um innri áskoranir og er þessi svörun í samræmi við niðurstöður sem fengust þegar þær voru spurðar um sjálfstraust og trú á sjálfar sig.

Þegar þær voru spurðar hvort þær teldu að karlar myndu eiga við sömu erfiðleika að etja töldu níu konur að svo væri ekki og sex konur töldu að karlar gætu einnig átt í sömu erfiðleikum.

Konurnar voru spurðar hvort þær hefðu einhvern tímann verið með leiðbeinanda/mentor. Sex kvennanna svöruðu játandi og höfðu góða reynslu af því þar sem slíkt samband hafði ýtt undir jákvæða faglega þróun og hugarfar sem hjálpaði þeim bæði í hinu daglega lífi og starfi.

Að lokum voru konurnar beðnar um að segja hvað þær teldu vera merki um góðan leiðtoga. Konurnar voru sammála um að góður leiðtogi þyrfti að hafa samkennd með fólki, geta sett sig í spor annarra, geta unnið með veikleika og styrkleika fólks, hafa frábæra samskiptahæfni og vera hvetjandi, traust/ur og styðjandi við sitt starfsfólk. Einn viðmælandi benti einnig á mikilvægi þess að góður leiðtogi vilji að starfsfólk þrói sig í starfi, bæti við sig þekkingu og sæki endurmenntun á vinnutíma.

VI. 2. Hagsmunaaðilar

Svipaðri nálgun var beitt þegar tekin voru viðtöl við hagsmunaaðila og þeim einnig send spurningakönnun á netinu.

Kynning á verkefninu, helstu markmiðum þess og niðurstöður viðtala við konur með tvíþætta mismunun, fóru fram á vefnum og í tölvupósti. Upplýsingar um verkefnið voru sendar til sveitarfélaga, fyrirtækja, stofnana, atvinnuráðgjafa, fræðsluaðila o.fl. Þessum hagsmunaaðilum var boðin þátttaka í viðtölum en einnig að svara spurningum sem sendar voru í tölvupósti.

Í eftirfarandi kafla eru settar fram niðurstöður spurningakönnunar við hagsmunaaðila.

Hagsmunaaðilar voru beðnir um að lýsa þeim hæfileikum sem vinnuveitendur væru að leita að undanfarin ár.

Þar sem verkefnið miðar að því að valdefla konur sem mæta hindrunum í atvinnulífinu lék okkur forvitni á að vita hverskonar hæfileikum og getu hagsmunaaðilar telji að góður leiðtogi eða stjórnandi þurfi að búa yfir. Þættir eins og sjálfsvitund, sjálfsöryggi og tilfinningagreind voru oft tilgreindir með vísan til þess að einstaklingur getur ekki orðið góður stjórnandi nema þekkja sjálfa/n sig. Mikilvægt sé að hafa getu til að greina hvenær fólk þarfnast aðstoðar, hvenær fólk er að þrotum komið og hvenær fólk þarfnast stuðnings í starfi og einkalífi.

Til að styðja við, hvetja og fá það besta fram í starfsfólki þarf hreinskilni, trúverðugleika, góða samskiptahæfileika og virka hlustun stjórnandans. Stjórnandi þarf að horfa til ólíkra einstaklinga, ólíkra þarfa og þekkja sitt fólk til að ná fram því besta í sínu starfsfólki. Stjórnandi þarf einnig að hafa góða nærveru og geta leiðbeint sínu starfsfólki á markvissan og næman hátt.

Hæfni á sviði tækninýjunga skiptir máli á tímum örra breytinga í starfsháttum og skapar stjórnendum ákveðna virðingu og fylgi meðal starfsfólks. Góður stjórnandi þarf einnig að hafa góða yfirsýn yfir innra starf fyrirtækis sem og yfir þeim utanaðkomandi þáttum sem hafa áhrif á afkomu þess. Góð skipulagsgeta er einnig nauðsynleg og þekking á áætlanagerð, stefnumótun og lausnaleit.

Einn hagsmunaaðili kom með áhugaverðan punkt varðandi þekkingu stjórnandans á mannauðsstjórnun og vinnulöggjöfinni: „Margir stjórnendur starfa á mörkum þess sem er löglegt vegna skorts á þekkingu. Á uppgangstímum hafa starfsmenn meira rými til að hreyfa sig andstætt við aðstæður á krepputímum. Þetta hefur áhrif á hvað stjórnendur komast upp með. Skortur á trúnaðartrausti og samfélagslegri ábyrgð fyrirtækja mun skipta meira máli eftir Covid-19 þegar almenningur mun dæma ómannúðlega stjórnunarhætti. Þessar aðstæður hafa víða endurspeglast í verstu tegundum af karlmennsku, græðgi, sjálfselsku, og valdtöku valdtökunnar vegna.“

Tveir þættir sem oft eru tengdir við góða stjórnunarhætti eru endurmenntun fyrir starfsfólk (annaðhvort innan eða utan vinnutíma) og innra mat á starfseminni þar sem starfsfólk svarar könnununum um starfshætti og vinnumenningu.

Svör hagsmunaaðilanna voru ólík. Í tilfellum þar sem fjallað var um endurmenntun voru flest sammála um mikilvægi hennar og að allir starfsmenn ættu rétt á slíkri þjálfun. Endurmenntun reyndist ekki í boði alls staðar og ef fyrirtækin sáu um hana sjálf þá þótti hún ekki takast nógu vel í mörgum tilfellum.

Einn hagsmunaaðilinn benti á að sum fyrirtæki byðu upp á endurmenntun á grundvelli fyrrgreindra kannanna en vegna þess hve almenn sú fræðsla getur verið missa þeir sem þarfnast og vilja sérhæfðari þekkingu af tækifærum til að sækja slíkt nám. Í öðrum fyrirtækjum er starfsfólk beðið um sérhæfðari óskir sem koma til móts við þeirra sérhæfingu.

Einnig kom fram að fyrirtæki geta verið mjög skammsýn þegar kemur að þjálfun, sem gerir það oft að verkum að fólk staðnar á sínu vinnusvæði í stað þess að einblínt sé á fjölbreytilega þjálfun sem gæti gert starfsfólki kleift að glíma við ný/ólík verkefni innan fyrirtækisins.

Kannanir sem mæla starfsánægju á vinnustöðum gera það sjaldnast. Þær fara oftast fram á netinu í formi spurningalista sem meta stjórnun, starfsfólk, samstarfsfélaga og fyrirtækið. Þetta eru án undantekninga nafnlausar kannanir sem lagðar eru fyrir starfsfólk sem tjáir sig um ofangreinda þætti á opinn hátt og bindur traust sitt við að nafnleysi þess sé tryggt.

Hagsmunaaðilarnir töldu að þessar kannanir hefðu ekki mikil áhrif þar sem bætt verklag eða vinnumenning krefðist viðhorfsbreytingar hjá stjórnendateymi sem er það flóknasta að breyta innan fyrirtækja.

VI. 2.2. Konur í leiðtogastöðum

Í ofangreindum kafla voru hagsmunaaðilar spurðir út í hæfni sem góður stjórnandi þyrfti að búa yfir og í meirihluta tilfella voru svörin áþekk.

Næmni fyrir einstaklingum og hæfni í mannlegum samskiptum, geta til að greina þarfir, heiðarleiki og sýn á hvernig starfsfólk nær helst sínum markmiðum voru eiginleikar sem oft komu fram en einnig stuðningur og næmi fyrir því hvenær starfsfólk þarf þennan stuðning.

Góður stjórnandi kann að meta sitt starfsfólk, gerir ráð fyrir því að það sé ólíkt, hafi ólíkan bakgrunn og stuðningsnet. Einsleit nálgun við stjórnun fyrirtækis er því ekki vænleg til árangurs en áhersla á jafnræði og félagslegt réttlæti er eitthvað sem þarf að vera í forgrunni.

Stjórnandi þarf að sjá sínar takmarkanir og rýna i eigin starfshætti til að geta verið fyrirmynd fyrir aðra. Góður stjórnandi er hvetjandi og hrósar fyrir það sem vel er gert. Slakir stjórnendur eiga það til að stela hugmyndum frá starfsfólki, setja þær fram sem sínar eigin. Sumir stjórnendur eru ekki hæfir sem slíkir en bestu stjórnendurnir gefa af sér til starfsfólks, hvetja það, hrósa og viðurkenna hæfni sem starfsfólk býr yfir.

Hugrekki er einnig mikilvægur eiginleiki sem stjórnendur þurfa að búa yfir, ásamt því að geta viðurkennt eigin mistök, þegar breyta þarf skipulagi, þegar þörf er á endurmati á vinnuferlum.

Gögnin sýndu að töluvert vantar upp á hlut kvenna þegar kemur að stjórnunarstöðum í Evrópu og sér í lagi þegar litið er til samstarfslandanna sem sýnir að enn er mikið verkað vinna í þessum efnum.

Hagsmunaaðilarnir voru flestir sammála um að ekki væri mikill munur á milli kven- og karlkynsstjórnenda. Samt sem áður bentu þeir á ákveðna kynbundna eiginleika og eignuðu þeir konum eiginleika eins og að geta sýnt samúð eða hluttekningu.

Einnig kom fram það sjónarmið að konur ætti að hvetja til dáða, að þær þyrftu að afla sér frekari þekkingar á stjórnun og stjórnendur í fyrirtækjum ættu að styðja sína starfsmenn í þeirri þekkingarleit.

Þegar spurt var út í mögulegar hindranir sem konur í stjórnunarstöðum mæta voru svörin þau að karlamenning innan fyrirtækja gæti verið svo föst í veggjunum að erfitt væri að koma inn sem

kvenstjórnandi eða starfa sem slíkur. Þetta sýnir hugmyndir um að langt sé í land þegar kemur að auknum áhrifum kvenna og kynjajafnrétti. Vinnumenning sem styður við forréttindi karla og viðhorf þeirra á meðan konum er ætlað umönnunarhlutverk sýnir að enn er litið á konur sem áhugalausar þegar kemur að atvinnuþátttöku og metnaði á vinnumarkaði.

Enn er til staðar ákveðin kynlæg hlutdrægni: Konur þykja meira tengdar tilfinningum sínum en karlar og ef kona lætur til sín taka, hefur sterkar skoðanir sem hún berst fyrir þá er hún of tilfinningasöm og jafnleg lýst sem taugaveiklaðri. Karlmanni í sömu stöðu væri lýst sem skynsömum og rökföstum. Þar að auki er það staðreynd að karlar tala helst við aðra karla sem gerir það að verkum að konur upplifa sig oft fyrir utan samræður eða ákvörðunartöku á vinnustað.

Hagsmunaaðilarnir nefndu einnig innri hindranir sem konur standa frammi fyrir. Í uppeldinu fái stelpur þau skilaboð að þær eigi að gleðja aðra á meðan þær ættu að fá heiðarlegra uppeldi þar sem lögð er áhersla á heiðarleika og allskonar stelpur. Konur hafa einnig áhyggjur af að vera ekki teknar alvarlega eða að þær nái ekki skilgreindum væntingum sem gerðar eru til starfsins að mati þessara viðmælenda.

Þegar hagsmunaaðilarnir voru spurðir nánar út í þessar hindranir og sér í lagi í tengslum við starfsframa bentu þeir á samræmingu fjölskyldu- og einkalífs sem hindrun en einnig meðgöngu og að konur þyrftu oft að vera með ungabörnum í ár eftir fæðingu vegna kynjakerfisins. Þeir nefndu einnig „glerþakið“ sem erfitt er að brjóta og gerir það að verkum að færri tækifæri eru fyrir konur og meiri fjölbreytileika við stjórnun fyrirtækja og stofnana.

VII. NIÐURSTÖÐUR

Niðurstöður þeirrar rannsóknarvinnu sem hér hefur verið kynnt og framkvæmd var af samstarfsaðilum verkefnisins *Konur gára vatnið* (e. Women making waves) er að margir ólíkir þættir geta haft neikvæð áhrif á starfsframa kvenna. Þar ber helst að nefna pólitíska og menningarlega þætti; en einnig sértæka þætti. Samanburður á gögnum sem safnað var í hverju landi sýna að löndin eiga ýmislegt sameiginlegt þegar kemur að atvinnulífinu og faglegum metnaði kvenna.

Tölfræðilegu gögnin sýna að konur hafa almennt lokið námi á hærri menntunarstigum en karlar og fjölgun kvenna í háskólanámi er hraðari hjá konum en körlum. Atvinnuþátttaka kvenna er að aukast innan Evrópusambandsins en markmið þess fyrir árið 2020 er að ná 75% viðmiðinu.

Gögnin í heild sýna að það er ekki hægt að vísa til þess að konur mæti hindrunum vegna þess að þær vanti þekkingu eða menntun þar sem tölfræðin og rannsóknir sýna að konur eru í raun með meiri menntun og hæfni en karlar í sumum atvinnugreinum. Þannig má rökstyðja að aðrir þættir séu þarna að verki og hafa bein áhrif á tækifæri kvenna.

Konurnar sem tóku þátt í viðtölunum og rýnihópunum vildu allar styrkja sig og þroskast hvort sem það var í gegnum frumkvöðlastarf eða stofnun eigin fyrirtækja, með aukinni menntun eða nýrri faglegum tækifærum.

Það er vegna þessa áhuga viðmælenda á frumkvöðlastarfsemi að fyrirmyndardæmin hér að ofan eru tengd þeirri sýn og þeim áhuga á einhvern hátt.

Þrátt fyrir að konurnar hefðu að mestu leyti jákvæða sýn á sjálfar sig, deildi meirihluti kvennanna sínu óöryggi og litlu sjálfsmati bæði hvað varðaði þær sjálfar en einnig hvað varðaði getu þeirra og hæfni í starfi.

Samkvæmt bandaríska sálfræðingnum Nathaniel Branden, höfundi rannsókna á sjálfinu og sjálfsöryggi einstaklinga, er sjálfsöryggi forsenda innri styrks sem þarf til að fullnægja þörfum sínum. Sjálfsöryggið er tilfinningin sem styður við þátttöku og getuna til að hugsa, skilja og velja en hefur einnig mikilvæg áhrif á ákvarðanatöku og aðlögun að breytingum.

Svör kvennanna í rýnihópunum og viðtölunum sýna að konurnar telja þjálfun sem beinist að einstaklingsstyrk, getu og sjálfsöryggi nauðsynlega en einnig þjálfun sem hefur það að markmiði að auka frumkvæði þeirra. Þetta er mjög mikilvægt þar sem konur sem eru áhugasamar, hafa frumkvæði og sjálfstraust eru líklegri til að setja fram álita- eða vandamál í viðkomandi starfsemi t.d. mismunun, kynferðislegt ofbeldi, áreitni eða stjórnunarleg málefni.

Konur eru einnig líklegar til að stefna hærra ef þær eru sjálfsöruggar og líklegri til að ávarpa ójafnrétti og sanngirnismál heima fyrir og á vinnustaðnum.

Á meðal þeirra tækifæra sem þær óska eftir í sínu einka- og opinbera lífi, (utan við stuðning, tíma og peninga) var símenntun og geta til að þróa sinn starfsferil. Þær bentu sérstaklega á mikilvægi tengslamyndunar, að læra að sýna meira frumkvæði, hafa gott sjálfstraust og finna leiðbeinanda (*e. mentor*) til að líta til og læra af.

Vegna áhuga allra kvennanna á að efla sjálfar sig, þá virðist sú sjálfsefling vera þeirra lokamarkmið áður en þær sækjast eftir stjórnunarstörfum í atvinnulífinu. Það má einnig álykta út frá gögnunum að konur mæti ýmsum hindrunum bæði í einka- og opinbera lífinu. Auk þess að mæta svipuðum hindrunum og karlmenn þurfa konurnar að sanna sig á áberandi hátt, berjast gegn staðalmyndum kynjanna og reyna að láta fjölskylduábyrgð ganga upp en þær bera enn megin ábyrgð á uppeldi og heimilisstörfum.

VIII. TILLÖGUR AÐ ÞJÁLFUN

Við höfum lært á viðtölum við konur með tvíþætta mismunun að tveir megin þættir eru nauðsynlegir til að ná fram markmiðum verkefnisins.

Annar þátturinn snýr að þeirri þjálfun sem konurnar vilja fá með tilliti til aðferðarfræði og seinni þátturinn snýr að viðfangi þeirra þjálfunar. Þar að auki hafa viðtölin við hagsmunaaðilana gert okkur kleift að tengja saman þarfir kvennanna þegar kemur að þjálfun og kröfur sem gerðar eru á vinnumarkaði um þessar mundir.

Þegar allir þessir þættir eru settir saman koma fram eftirfarandi megin stoðir sem þjálfunin ætti að snúast um:

1. Fyrsta þjálfunarstoðin ætti að tengjast **fjölbreytileika og kynjasamþættingu** og ætti að koma inn á þætti eins og kynjavitund, lög um kynferðislegt ofbeldi og áreitni á vinnustað, aldursmun, virðingu og inngildingu, sexisma, mismunun, siðferði, réttindi fatlaðra, menningarlega fjölbreytni, staðalmyndir, kvenréttindi, femínisma og kynhlutverk.

2. Önnur þjálfunarstoðin ætti að tengjast **persónulegri þróun**, að vera meðvituð um eigin styrkleika og tilfinningar og þá möguleika sem tengjast þessum þáttum þegar kemur að starfsferlinum. Viðfangsefni eins og tilfinningagreind, sjálfstraust, frumkvæði, sjálfsöryggi, innri áhugahvöt og hvernig einstaklingar ná að virkja vald sitt væru eitthvað sem ætti að einblína á.

3. Þriðja þjálfunarstoðin ætti að grundvallast í þáttum eins og **leiðsögn (*e. mentoring*) og tengslamyndun** sem ýtir undir stuðning bæði við konurnar og þann sem þær gætu sjálfar veitt öðrum konum. Viðfangsefni sem mætti koma inn á eru tengslamyndun, þjálfun, hlutverk og ábyrgð, árangursríkt samstarf, að takast á við höfnun og að bera kennsl á hagsmunaaðila.

4. Fjórða þjálfunarstoðin ætti að fjalla um **stjórnunar – leiðtogahæfni** eins og samningatækni, stjórnun ágreiningsstjórnun, samskiptahæfni, hópstjórnun, aðlögun, sköpun og markaðsstefnu í viðskiptalífinu, lausnaleit, markmiðaþjálfun og sveigjanleiki og að höndla álag og streitu.

Öll þessi þekking mun renna saman þar sem stoðirnar verða allar tengdar saman á þann hátt að konurnar öðlast dýpri þekkingu á sjálfum sér og þannig valdeflast þær. Hönnun og framkvæmd þjálfunarinnar undir merkjum þessa verkefnis (Women Making Waves Training Programme and Leader Circles ™) mun tryggja hámarks árangur fyrir þær konur sem taka þátt í námskeiðunum.

IX. HEIMILDIR

- 13º Informe 'Talento femenino 2019' EADA-ICSA.
- Bourquin, P.; Cribb, J.; Waters, T; and Xu, X (2019). Why has in-work poverty risen in Britain?
- Carers UK.
- Cinco Días (2019). España supera a la UE en el número de mujeres en puestos directivos.
- Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019).
- Department for Business Innovation and Skills. (2019). Contribution of women-led and MEG-led businesses to the UK non-financial economy.
- España, el tercer país más feminista a nivel global. IPSOS (2019).
- Eurostat.
- Gender Equality Index. European Institute for Gender Equality (EIGE).
- Gordon, S. (2019). Women hold just a sixth of senior roles at top UK companies.
- Hagstofa Íslands.
- Higher Education Statistics Agency (HESA).
- https://www.gov.uk/
- INE. Instituto Nacional de Estadística.
- Knoema. (2019). Persons in the at-risk-of-poverty rate by sex and age - EU-SILC survey.
- Las universidades españolas. Una perspectiva autonómica. Fundación CYC (2018).
- Office for National Statistics.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Sheffield, H. (2016). The chart that shows UK companies don't promote enough women to top jobs.
- V Informe #Empleoparatodas: Mujer En Riesgo De Exclusión En El Mercado Laboral. Fundación Adecco.
- Women in Business: hacia un avance real. Grant Thornton (2019).
- Ελληνική Στατιστική Αρχή.
- Οι τομείς παραγωγής της ευρωπαϊκής οικονομίας.

KONUR GÁRA VATNIÐ - UPPLÝSINGAR

Samningur	**2019-1-IS01-KA202-051157**
Verkefni	Erasmus+ Cooperation for innovation and the exchange of good practices
Aðgerðir	Strategic Partnerships (Development of innovation - Vocational education and training / K202)
Verkefnaheiti	Women Making Waves - Enhancing Female Leadership Skills
Upphafsdagur verkefnis	01-10-2019
Lokadagur verkefnis	31-03-2022
Verkefnatímabil	30 months

PROJECT CONSORTIUM

Jafnréttisstofa
BYGGÐASTOFNUN
inova consultancy
iED institute of Entrepreneurship Development
anuebla cooperación empresarial

Þessi útgáfa endurspeglar einungis viðhorf höfunda, og er Evrópusambandið ekki ábyrgt á nokkurn hátt fyrir því efni sem er sett fram í útgáfunni

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union