

# Kvindernes position i færøsk erhvervsliv

Vestnordisk Konference af kvindelige parlamentsmedlemmer

Reykjavik, 7. juni 2010

Gunvør Balle, Sendikvinna Føroya

# Struktur

- ▣ Sammenfatning
- ▣ Fakta om ligestilling
  - Nøgletal over bestyrelser og direktører
  - Nøgletal over lønudbetalinger
- ▣ Forklaringer og årsager til manglende ligestilling
  - Konklusioner fra Honours opgave
  - Betragtninger fra
    - ▣ Kvindelige erhvervsledere
    - ▣ Mandlige erhvervsledere
    - ▣ Formanden for Arbejdsgiverforeningen

# Sammenfatning

- ▣ Meget få kvinder i erhvervslivets top på Færøerne
- ▣ Èn kvinde i toppen i fiskerierhvervet
- ▣ De få kvindelige direktører er i mellemstore virksomheder inden for shipping/frakt, PR/marketing, hotel
- ▣ Mange kvinder selvstændige erhvervsdrivende, især i små firmaer
- ▣ Større ligestilling i offentlige institutioner og i politiske organisationer
- ▣ Kvinde direktør for Færøernes Arbejdsgiverforening (House of Industry)

# Nøgletal i børsnoterede og offentlige aktieselskaber

- ▣ 6 børsnoterede virksomheder

Heraf

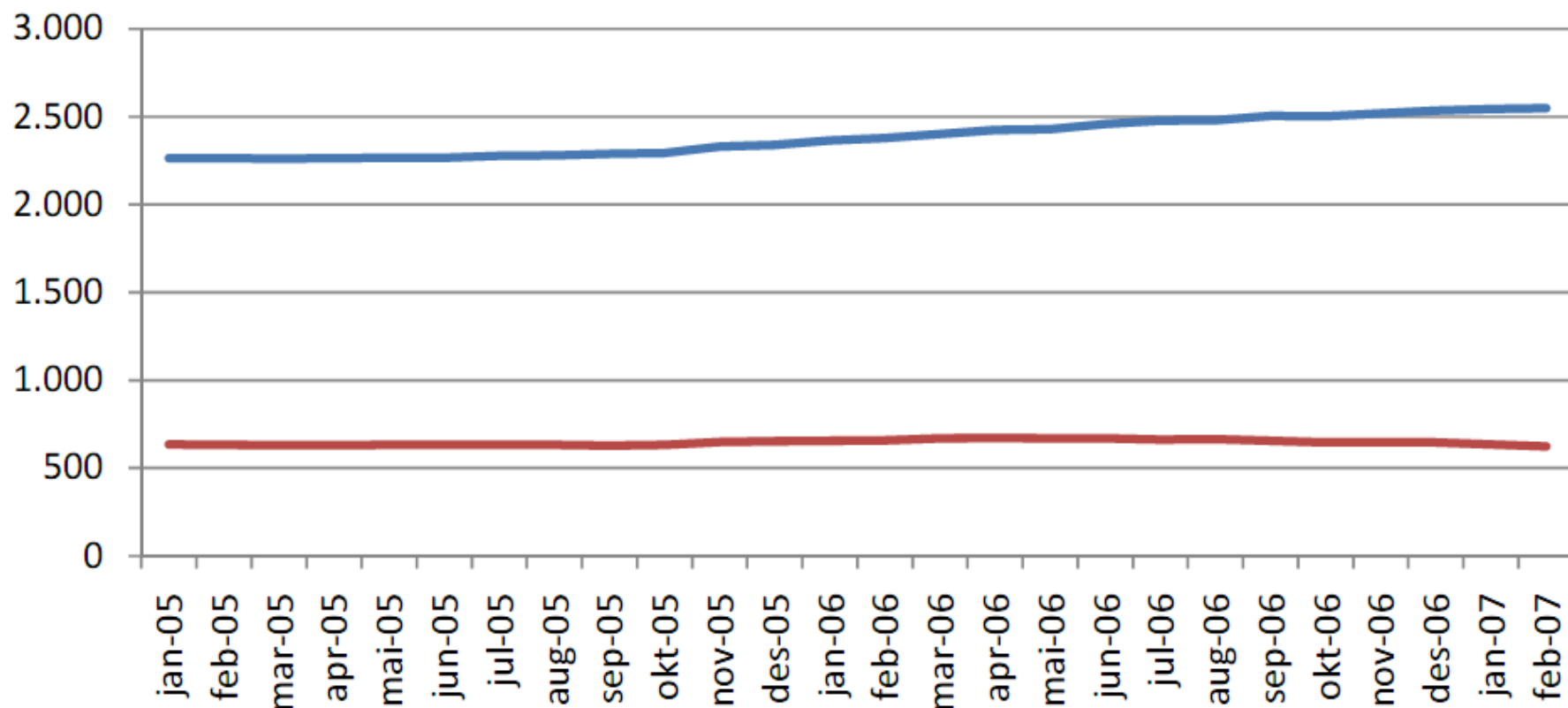
- ingen kvinde er direktør, én bestyrelsesformand
- 8 af 38 bestyrelsesmedlemmer kvinder
- ▣ 0 direktør i top 10 på Business Line
- ▣ 9 af 64 bestyrelsesmedlemmer i top 10 på Business Line
- ▣ 1 kvinde bestyrelsesformand i offentlige virksomheder
- ▣ Lovgivning tilsiger at offentlige udvalg skal have ca lige mange medlemmer af hvert køn
- ▣ ca 40% af bestyrelsesmedlemmerne i offentlige A/S er kvinder

# Nøgletal i private virksomheder med over 30 ansatte

- ▣ 97% af bestyrelsesformændene er mænd
- ▣ 77% af bestyrelsesmedlemmerne er mænd
- ▣ I 56% af bestyrelserne er der ingen kvinder
- ▣ Ca. 50% af alle bestyrelser har kun 3 medlemmer

# Nevndarsessir skiftir á kyn

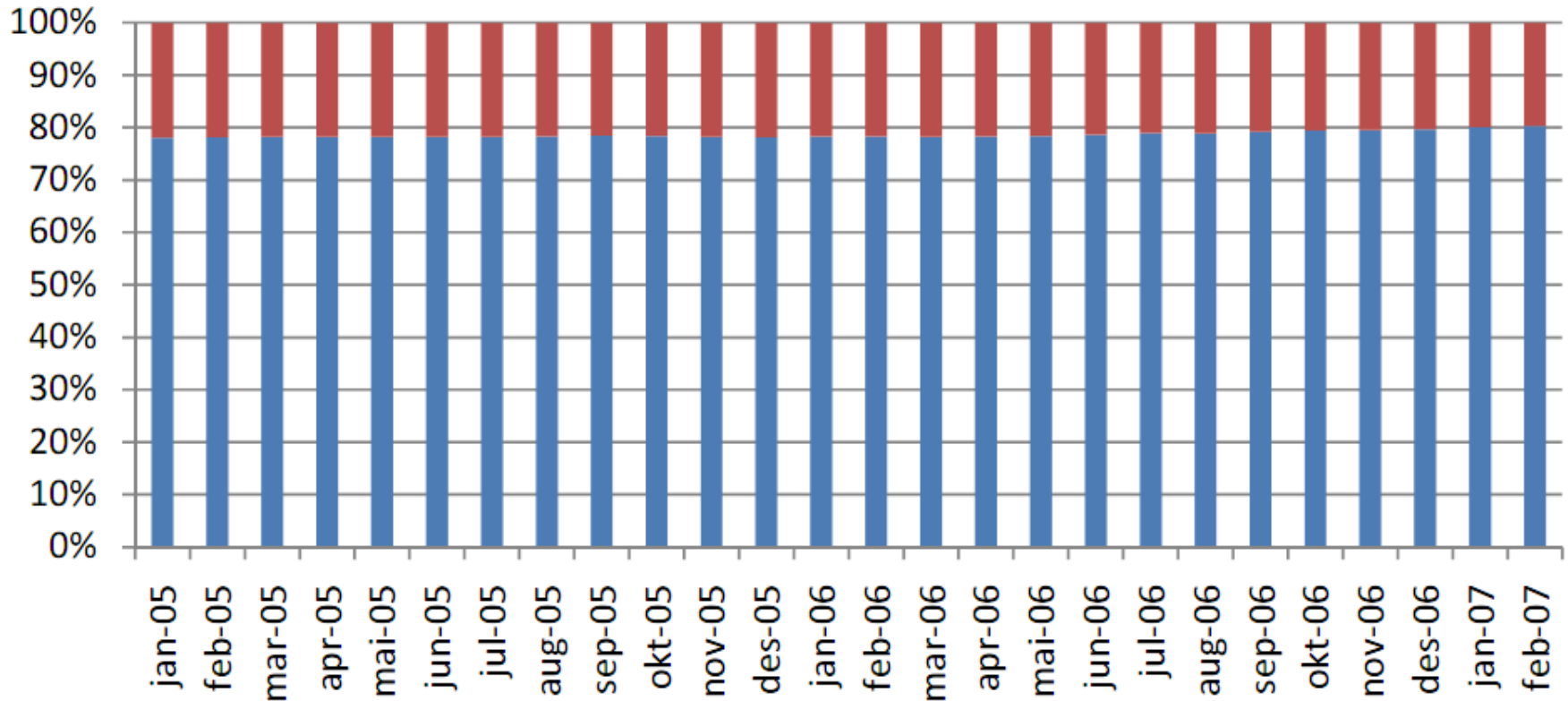
— Kallkyn — Kvennkyn



Kelda: Vinnuvitan.biz

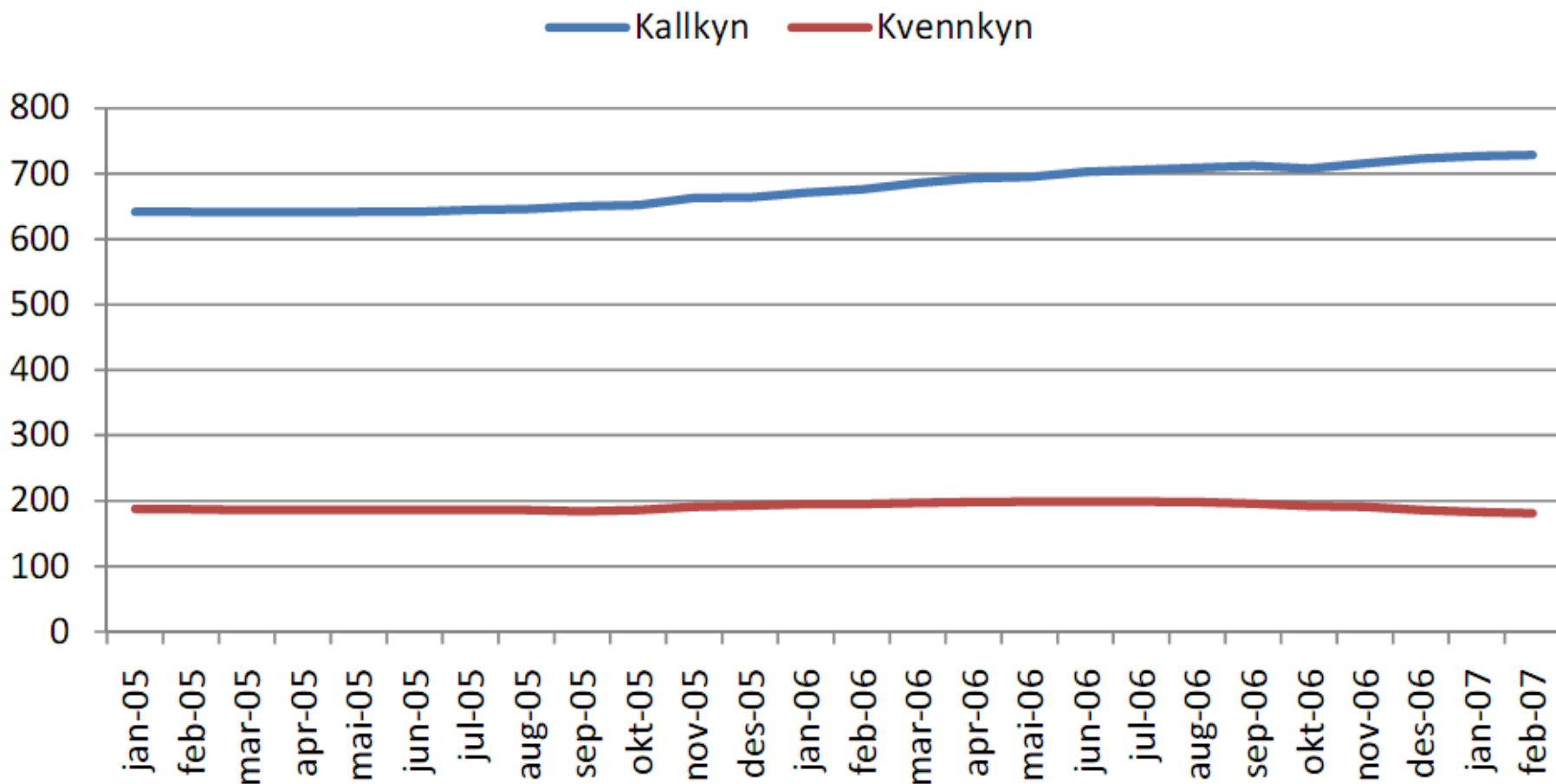
# Nevndarsessir skiftir á kyn

■ Kallkyn ■ Kvennkyn



Kelda: [Vinnuvitan.biz](http://Vinnuvitan.biz)

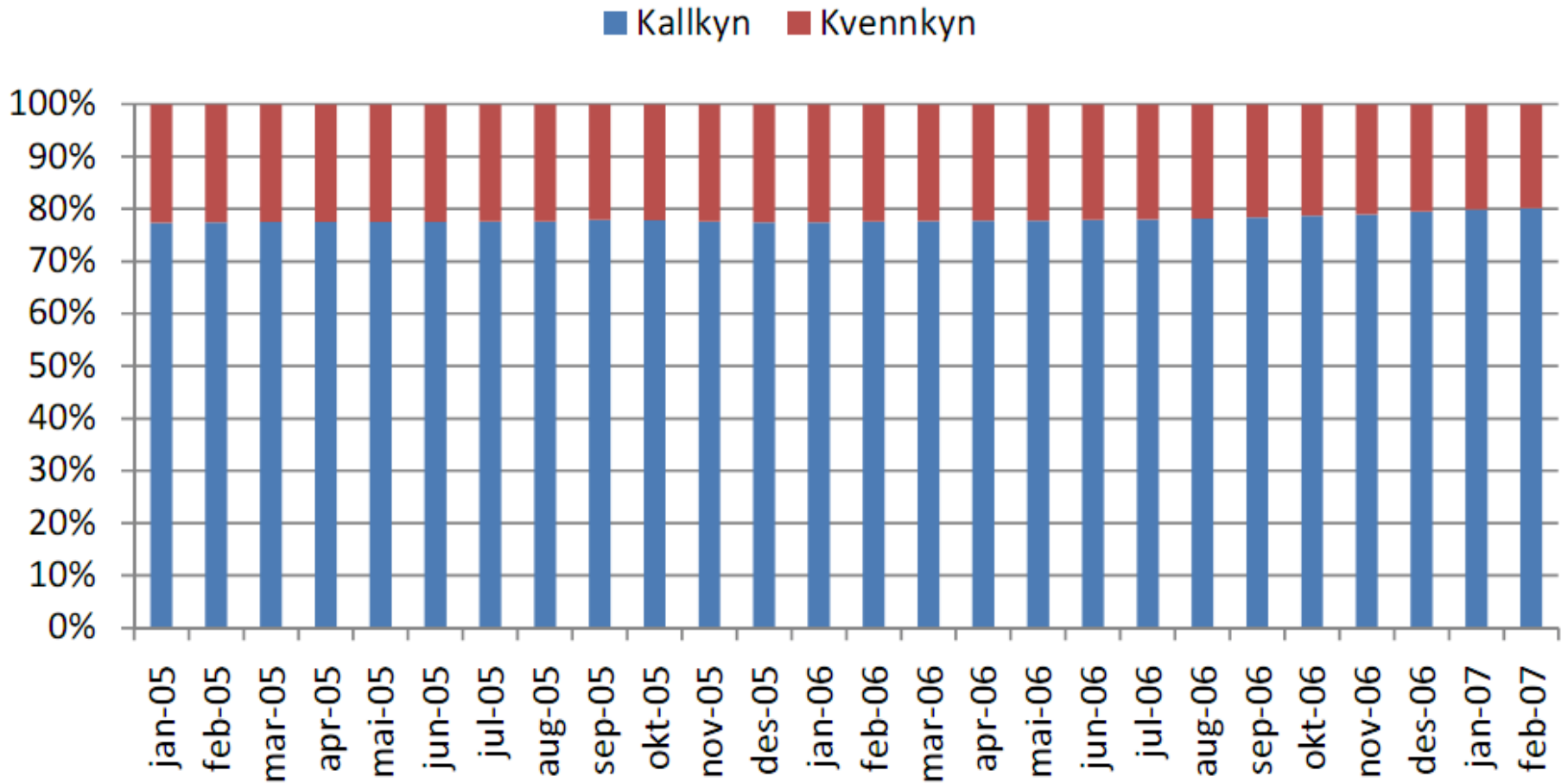
# Formanssessir skiftir á kyn



Kelda: Vinnuvitan.biz

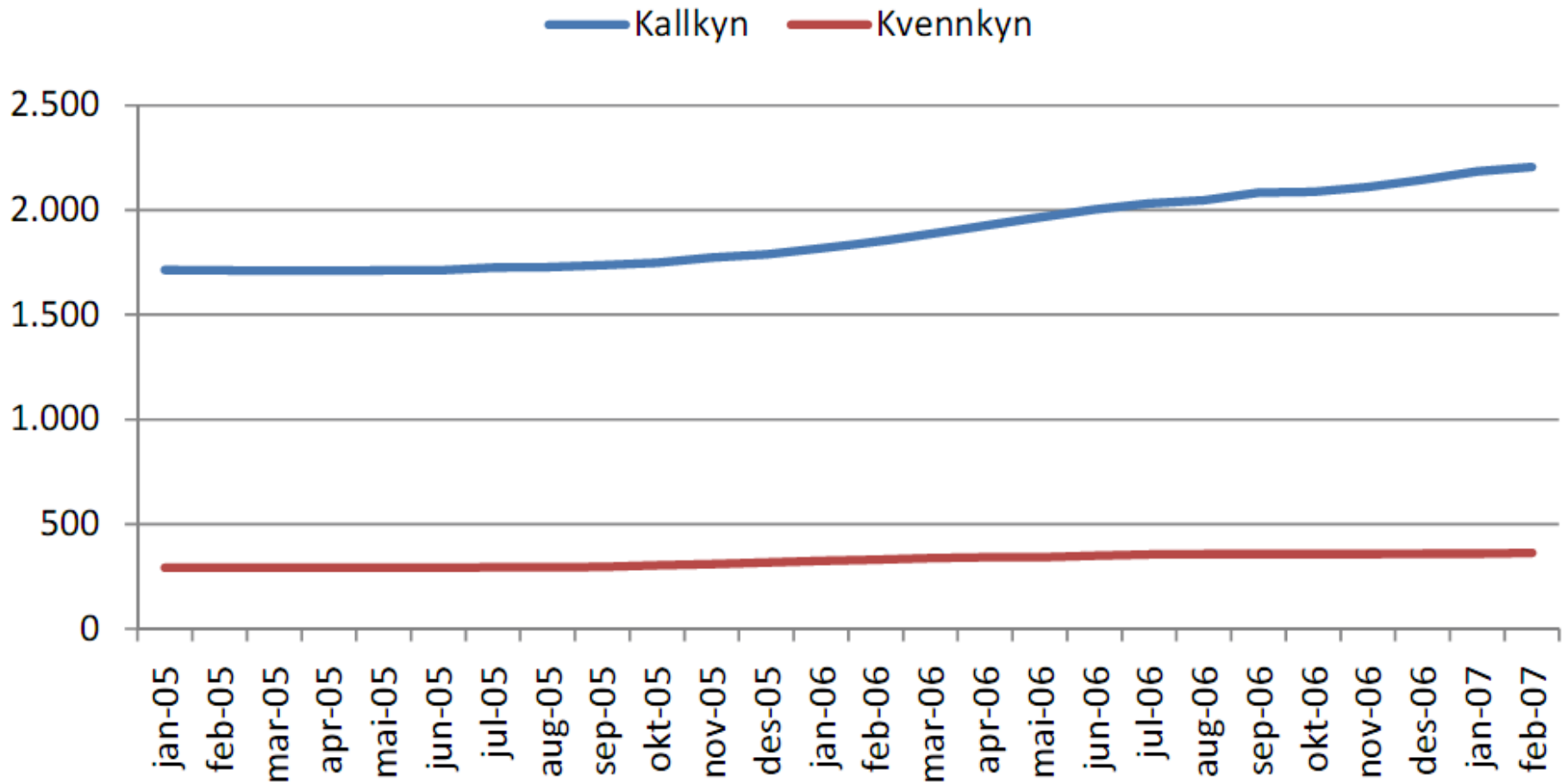


# Formanssessir skiftir á kyn



Kelda: Vinnuvitan.biz

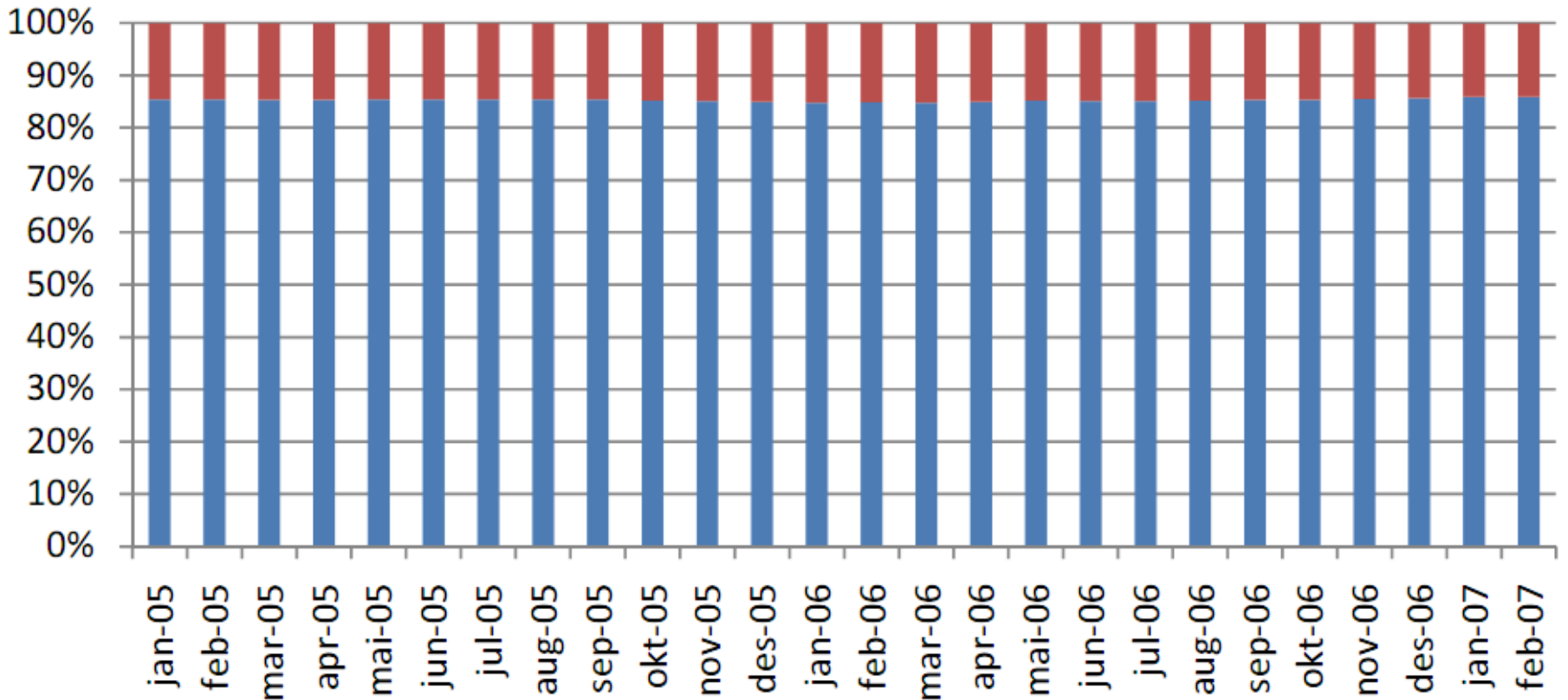
# Stjórasessir skiftir á kyn



Kelda: Vinnuvitan.biz

# Stjórasessir skiftir á kyn

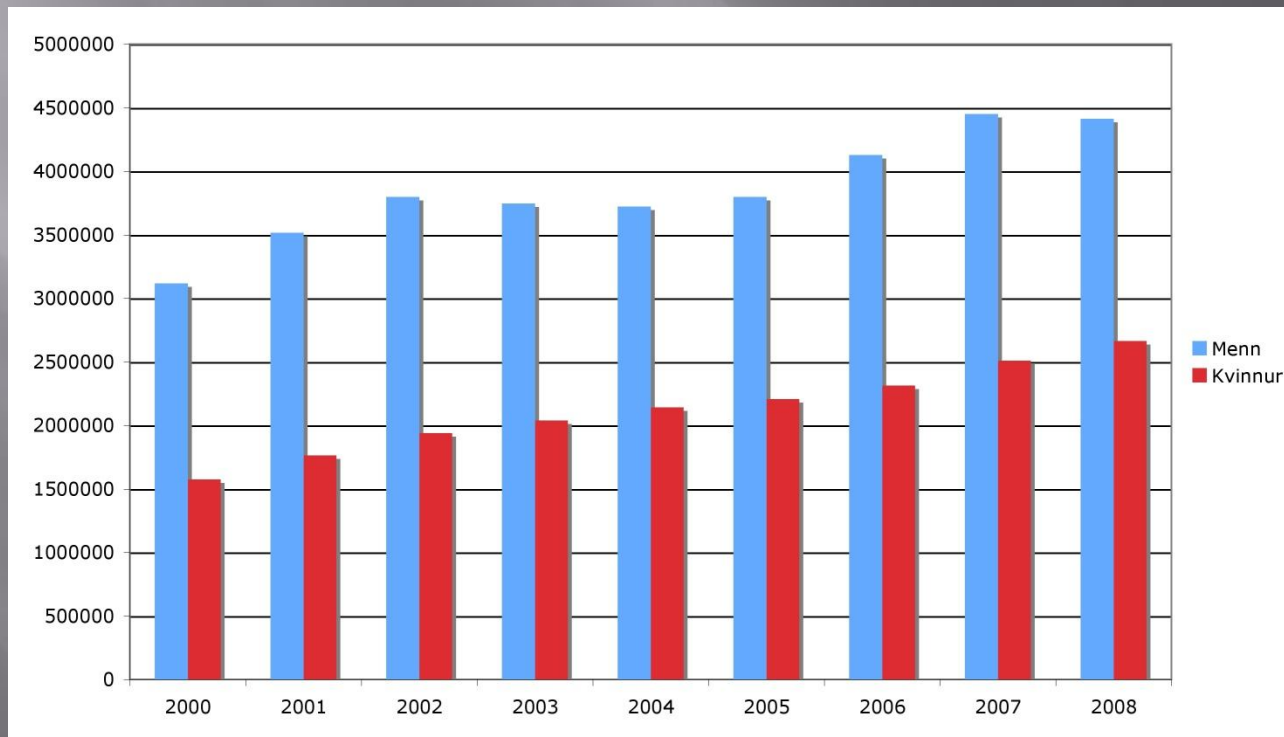
■ Kallkyn ■ Kvennkyn



Kelda: Vinnuvitan.biz

# Lønudbetalinger m/k

- I 2009 tjente kvinder 39.2 af samlede udbetalte lønninger, selvom de udgør 48,5% af arbejdsstyrken .... (Hagstova Føroya 2010)



# Master opgavens konklusioner

Gyðja Skaale Johannesen, Honours afhandling ved University of Aberdeen: *"Female Senior Managers in the Faroe Islands – stereotypical role models and male gendered language"*

- ▣ Familien har en dobbeltsidig effekt på karrieren, både som støtte og som forhindring
  - Hjælper med børn osv.
  - Høje forventninger og krav om kvindens traditionelle rolle som familiens tovholder
  
- ▣ Kvinder i topstillinger skal leve i og med et mandsdomineret miljø, også sprogligt.

# Master opgavens konklusioner

- ▣ Kvinder i toppositioner har ofte haft stærke kvindelige forbilleder i deres nærmiljø.
- ▣ Mange kvinder holder sig tilbage med at søge jobs, fordi de forventer at få afslag, og fordi de ikke får nok opmuntring.
- ▣ Kulturelle årsager
  - Børne-mønstret på Færøerne er anderledes end i udlandet, kvinder får flere børn og i en tidligere alder
  - Udsat for 'statistical discrimination' til karriere-fremmende jobs, fordi det forventes at de skal på barsel.
- ▣

# Betragtninger omkring ligestilling

*Udtalt af kvindelige erhvervsledere:*

- ▣ Kvinder må være mere aggressive og vise sin interesse for at komme videre, ikke vente på at blive opdaget
- ▣ Må være indstillet på at det koster at blive leder, bl.a. længere arbejdstid og risiko for mindre popularitet
- ▣ Kvinder må være mere taktiske, netværke med de rigtige

# Betragtninger omkring ligestilling

*Udtalt af mandlige erhvervsledere:*

- ❑ Kvinder bedre ledere end mænd
- ❑ Kvinder mere bange for udfordringer og for at påtage sig ukendte opgaver
- ❑ Siger nej til mere ansvar, vil tværtimod hellere arbejde nedsat tid, prioriterer familien højere end arbejde
- ❑ Kvinder byder sig ikke frem, kræver ikke i lige høj grad at blive promoveret (hverken i løn eller status), derfor skal man aktivt lede efter kvindelige lederemner



# Betragtninger omkring ligestilling

*Udtalt af mandlige erhvervsledere:*

- Kvinder søger ofte ind i såkaldte “bløde” områder i virksomheden, der typisk ikke fører til topstillinger. F.eks i HR, kvalitetskontrol og salg og marketing, mens det er fra finans- og erhvervsafdelingerne, kommende topledere typisk findes
- Mændene har mere naturligt jagtinstinkt, er nysgerrige, ambitiøse, mere aggressive, ublu med at byde sig frem selv om de ikke har de formelle kvalifikationer
- Kvinder er mere forsigtige, konservative, tager ikke stor risiko, vil undersøge tingene meget grundigt før de træffer afgørelse, holder sig mere i baggrunden

# Betragtninger omkring ligestilling

*Formanden for Færøerne arbejdsiverforening Jóhan Páll Joensen:*

- ❑ Ville hellere ansætte en kvinde, hvis kvalifikationerne er ens. – for kvinder har højere arbejdsmoral end mænd og stiller højere krav til sig selv.
- ❑ Erhvervsektoren kan med rette kritiseres for ikke altid at vælge efter kvalifikationer og for ofte at vælge mænd frem for kvinder.
- ❑ Man tør ikke tage chancer, vælger det sikre, vanetænkning.  
“Jeg ved fra erfaring at det er bedre at have ligestilling i ledelse og bestyrelser, det giver bedre diskussioner og beslutningsgrundlag”
- ❑ Intet bud på løsning - kvinder må opmuntres til at tage mere del i toppen, de stiller for store krav til sig selv.
- ❑ Stærkt imod kønskvotering eller anden form for kvotering.

# Betragtninger omkring ligestilling

*Formanden for Færøerne arbejdsgiverforening Jóhan  
Páll Joensen:*

“Gør vi det, vi altid har gjort, får vi det vi altid har  
fået”