



Staða kvenna í sjávarútvegi árið 2021 frá
sjónarhorni fyrirtækja og stofnana.

Skýrsla unnin fyrir KIS

Marta Einarsdóttir

Anna Soffía Víkingisdóttir

Desember 2021

Unnið fyrir:	Konur í sjávarútvegi - KIS
Verkefni:	Staða kvenna í sjávarútvegi árið 2021 frá sjónarhorni fyrirtækja og stofnana
Dagsetning:	21. desember 2021

Framkvæmd:	RHA – Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri
Undirbúningur og spurningalisti:	Marta Einarsdóttir og Anna Soffía Víkingsdóttir, RHA; Agnes Guðmundsdóttir og Arnfríður Eide Hafþórsdóttir, KIS og Ásta Dís Óladóttir, viðskiptadeild HÍ.
Gagnaöflun:	Anna Soffía Víkingsdóttir
Gagnavinnsla:	Anna Soffía Víkingsdóttir , Marta Einarsdóttir
Skýrsla:	Marta Einarsdóttir, Anna Soffía Víkingsdóttir
Ritstjórn:	Marta Einarsdóttir

© RHA Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri 2021

Borgir v/Norðurslóð, 600 Akureyri. S: 4608900, netfang: rha@unak.is

Öll réttindi áskilin. Skýrslu þessa má ekki afrita með neinum hætti, svo sem með ljósmyndun, prentun, hljóðritun eða á annan sambærilegan hátt, að hluta eða í heild, án skriflegs leyfis útgefanda.

RHA-S-13-2021

I.	Efnisyfirlit	i
II.	Töfluyfirlit	iv
III.	Myndayfirlit	vi
IV.	Samantekt á helstu niðurstöðum	1
V.	Inngangur	4
VI.	Framkvæmd og heimtur	5
	Spurningalistinn.....	5
	Úrtak, framkvæmd og svörun	5
	Greining og framsetning gagna	6
VII.	Niðurstöður	8
	Bakgrunnsbreytur.....	8
	Tegund vinnustaðar	8
	Starfsemi vinnustaða	8
	Staðsetning fyrirtækisins/stofnunarinnar.....	9
	Ársvelta vinnustaðarins árið 2020	9
	Starfsheiti svaranda	10
	Menntun svaranda.....	10
	Kyn svaranda.....	11
	Aldur svaranda	11
	Fjöldi starfsmanna á vinnustaðnum.....	12
	Fjöldi kvenna í fullu starfi á vinnustaðnum.....	13
	Eignarhald vinnustaða.....	14
	Störf kvenna í sjávarútvegi	15
	Hvaða störfum sinna konur á vinnustaðnum?.....	15
	Hvaða störfum sinna karlar á vinnustaðnum?.....	16
	Samanburður á störfum kvenna og karla á vinnustaðnum	17
	Hvert er hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda vinnustaðarins?.....	18
	Hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða.....	20

Hlutfall kvenna meðal stjórnarmanna vinnustaða	22
Fjöldi kvenna í hlutastarfi á vinnustaðnum.....	24
Í fyrirtækinu er vinnutími starfsmanna sveigjanlegur.....	25
Í fyrirtækinu skiptir tenglanet miklu máli til að ná frama í starfi	26
Hvaða áhrif ef einhver hefur Covid19 haft á starfsemi vinnustaðarins (opið svar).....	27
Er fjarvinna komin til að vera til frambúðar.....	28
Hefur sjálfvirknivæðingin haft meiri áhrif á störf kvenna en karla?.....	29
Að hvaða leyti hefur sjálfvirknivæðingin haft meiri áhrif á störf kvenna en karla opið svar	30
Ráðningar í stjórnunarstörf	31
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Þegar ráðið er í stjórnunarstörf er ráðið í gegnum almenna umsókn?	31
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Þegar ráðið er í stjórnunarstörf er ráðið í gegnum ráðningarskrifstofu?	32
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Þegar ráðið er í stjórnunarstörf er ráðið í gegnum tengslanet?.....	33
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Þegar ráðið er í stjórnunarstörf er ráðið í framhaldi af starfsnámi?	34
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Ráðið er í stjórnunarstörf í framhaldi af fyrra starfi?.....	35
Jafnréttissjónarmið í sjávarútvegi	36
Er unnið markvisst að því að efla þekkingu og hæfni kvenna á vinnustaðnum?	36
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum fá karlar og konur sömu tækifæri til starfsframa?	37
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Markvisst er unnið að því að jafna stöðu kvenna og karla?	38
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Konur ættu að hafa meiri áhrif á vinnustaðnum en þær hafa núna?	39

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum búa karlar yfir meiri þekkingu en konur?.....	40
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum búa karlar yfir meiri hæfni en konur?	41
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum er þörf á fleiri konum?	42
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Konur og karlar sækjast eftir ólíkum tegundum starfa á vinnustaðnum?	43
Hvernig sækjast karlar og konur eftir ólíkum tegundum starfa?	44
Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum sækjast karlar og konur á ólíkan hátt eftir starfsframa?.....	45
Hvernig sækjast konur og karlar á ólíkan hátt eftir starfsframa?	46
Hefur fyrirtækið/stofnunin hlotið jafnlaunavottun?	47
Er til jafnréttisáætlun á þínum vinnustað?	48
VIII. Viðauki 1 – Hvaða áhrif ef einhver hefur Covid haft á starfsemi vinnustaðarins?	49
IX. Viðauki 2 – Áhrif sjálfvirknivæðingar á störf á vinnustaðnum.....	52
X. Viðauki 3 - Athugasemdir frá þátttakendum	54
XI. Viðauki 4 - Spurningalisti 2021.....	56

Tafla 1. Flokkun vinnustaða í sjávarútvegsfyrirtæki og stoðfyrirtæki.....	8
Tafla 2. Flokkun vinnustaða eftir meginstarfsemi þeirra	8
Tafla 3. Flokkun vinnustaða eftir staðsetningu	9
Tafla 4. Ársvelta vinnustaðar árið 2020	9
Tafla 5. Starfsheiti svarenda.....	10
Tafla 6. Menntun sem svarendur hafa lokið	10
Tafla 7. Kyn svarenda	11
Tafla 8. Aldur svarenda	11
Tafla 9. Fjöldi starfsmanna á vinnustaðnum	12
Tafla 10. Fjöldi kvenna í fullu starfi á vinnustaðnum	13
Tafla 11. Er vinnustaðurinn í eigu fjölskyldu eða ekki.....	14
Tafla 12. Tíðni og hlutfall vinnustaða þar sem konur sinna tilteknum störfum.....	15
Tafla 13. Tíðni og hlutfall vinnustaða þar sem karlar sinna tilteknum störfum	16
Tafla 14. Hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda.....	18
Tafla 15. Hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða	20
Tafla 16. Hlutfall kvenna meðal stjórnarmanna vinnustaða.....	22
Tafla 17. Fjöldi kvenna í hlutastarfi á vinnustaðnum	24
Tafla 18. Afstaða til þess hvort sveigjanleiki sé í starfi.....	25
Tafla 19. Afstaða til þess hvort tengslanet skipti máli til að ná frama í starfi.....	26
Tafla 20. Hvaða áhrif hefur Covid haft? Þeir sem svöruðu frá engin – mjög mikil áhrif.....	27
Tafla 21. Er fjarvinna komin til að vera til frambúðar	28
Tafla 22. Hefur sjálfvirknivæðing haft meiri áhrif á störf kvenna en karla?.....	29
Tafla 23. Að hvaða leyti hefur sjálfvirknivæðingin haft meiri áhrif á störf kvenna en karla?	30
Tafla 24. Ráðningar í gegnum almenna umsókn.....	31
Tafla 25. Hversu oft er ráðið í stjórnunarstörf í gegnum ráðningarskrifstofu	32
Tafla 26. Ráðningar í stjórnunarstörf í gegnum tengslanet	33
Tafla 27. Ráðningar í stjórnunarstörf í framhaldi af starfsnámi.....	34
Tafla 28. Ráðningar í stjórnunarstörf í framhaldi af fyrra starfi.....	35
Tafla 29. Markvisst er unnið að því að efla þekkingu og hæfni kvenna á vinnustaðnum.....	36
Tafla 30. Konur og karlar fá sömu tækifæri til starfsframa.....	37
Tafla 31. Markvisst er unnið að því að jafna stöðu kvenna og karla.....	38
Tafla 32. Konur ættu að hafa meiri áhrif á vinnustaðnum.....	39
Tafla 33. Á vinnustaðnum búa karlar yfir meiri þekkingu en konur.....	40
Tafla 34. Á vinnustaðnum búa karlar yfir meiri hæfni en konur	41
Tafla 35. Á vinnustaðnum er þörf á fleiri konum	42

Tafla 36. Konur og karlar sækjast eftir ólíkum tegundum starfa á vinnustaðnum	43
Tafla 37. Hvernig sækjast konur og karlar eftir ólíkum tegundum starfa?	44
Tafla 38. Konur og karlar sækjast á ólíkan hátt eftir starfsframa	45
Tafla 39. Hvernig sækjast karlar og konur á ólíkan hátt eftir starfsframa (opið svar)	46
Tafla 40. Hefur vinnustaðurinn hlotið jafnlaunavottun	47
Tafla 41. Er jafnréttisáætlun á vinnustaðnum	48
Tafla 42. Hvaða áhrif hefur Covid haft á starfsemi vinnustaðarins? (Opið svar)	49
Tafla 43. Hvaða áhrif ef einhver hefur sjálfvirknivæðingin haft á störf á vinnustaðnum? (Opið svar).....	52
Tafla 44. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri til Félags kvenna í sjávarútvegi? (opið svar).....	54

Mynd 1. Flokkun fyrirtækja og stofnana í sjávarútvegi. Höfundur Hörður Sævaldason	5
Mynd 2. Fjöldi starfsmanna, skipt í fjóra flokka og skoðað eftir bakgrunnsbreytum	12
Mynd 3. Fjöldi kvenna í fullu starfi.....	13
Mynd 4. Er fyrirtækið í eigu fjölskyldu eða ekki, greint eftir bakgrunnsbreytum.....	14
Mynd 5. Hlutfall vinnustaða þar sem konur eru í tilteknum störfum.....	15
Mynd 6. Hlutfall vinnustaða þar sem karlar vinna tiltekin störf	16
Mynd 7. Samanburður á hvaða störfum konur og karlar sinna á vinnustaðnum	17
Mynd 8. Hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda vinnustaðarins.....	18
Mynd 9. Hlutfall vinnustaða með enga konu, 1-40% og 41-100% konur sem æðstu stjórnendur.....	19
Mynd 10. Hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda vinnustaða, greint eftir bakgrunnsbreytum.....	19
Mynd 11. Hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða	20
Mynd 12. Hlutfall vinnustaða með enga konu, 1-40% og 41-100% kvenna sem eigendur	21
Mynd 13. Hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða, greint eftir bakgrunnsbreytum.	21
Mynd 14. Hlutfall kvenna meðal stjórnarmanna á vinnustaðnum	22
Mynd 15. Hlutfall vinnustaða með enga konu, 1-40% og 41-100% kvenna meðal stjórnarmanna	23
Mynd 16. Hlutfall vinnustaða með konur meðal stjórnarmanna, greint eftir bakgrunnsbreytum.	23
Mynd 17. Fjöldi kvenna í hlutastarfi á vinnustaðnum	24
Mynd 18. Sveigjanleiki í starfi, skipt í þrjá flokka og greint eftir bakgrunnsbreytum	25
Mynd 19. Afstaða til tengslanets, skipt í þrjá flokka, eftir bakgrunnsbreytum	26
Mynd 20. Afstaða til þess hvort fjarvinna sé komin til að vera, greint eftir bakgrunnsbreytum.....	28
Mynd 21. Hefur sjálfvirknivæðing haft meiri áhrif á störf kvenna en karla, greint eftir bakgrunnsbreytum.	29
Mynd 22. Ráðningar í gegnum almenna umsókn, eftir bakgrunnsbreytum.....	31
Mynd 23. Hversu oft ráðið er í stjórnunarstörf í gegnum ráðningarskrifstofu, eftir bakgrunnsbreytum .	32
Mynd 24. Hversu oft ráðið er í stjórnunarstörf í gegnum tengslanet, eftir bakgrunnsbreytum	33
Mynd 25. Hversu oft ráðið er í stjórnunarstörf í framhaldi af starfsnámi, eftir bakgrunnsbreytum.....	34
Mynd 26. Hversu oft ráðið er í stjórnunarstörf í framhaldi af fyrra starfi, eftir bakgrunnsbreytum.....	35
Mynd 27. Markvisst er unnið að því að efla þekkingu og hæfni kvenna, eftir bakgrunnsbreytum.....	36
Mynd 28. Mat á því hvort konur og karlar fái sömu tækifæri til starfsframa, eftir bakgrunnsbreytum ...	37
Mynd 29. Markvisst er unnið að því að jafna stöðu kvenna og karla, eftir bakgrunnsbreytum.....	38
Mynd 30. Konur eiga að hafa meiri áhrif á vinnustaðnum, greint eftir bakgrunnsbreytum	39
Mynd 31. Karlar búa yfir meiri þekkingu en konur, eftir bakgrunnsbreytum.....	40
Mynd 32. Karlar búa yfir meiri hæfni en konur, eftir bakgrunnsbreytum	41
Mynd 33. Á vinnustaðnum er þörf á fleiri konum, eftir bakgrunnsbreytum	42
Mynd 34. Konur og karlar sækjast eftir ólíkum tegundum starfa, eftir bakgrunnsbreytum	43

Mynd 35. Konur og karlar sækjast á ólíkan hátt eftir starfsframa, eftir bakgrunnsbreytum.....	45
Mynd 36. Hefur vinnustaðurinn hlotið jafnlaunavottun, eftir bakgrunnsbreytum	47
Mynd 37. Er jafnréttisáætlun á vinnustaðnum, eftir bakgrunnsbreytum	48

Samantekt á helstu niðurstöðum

Að beiðni KIS lagði RHA-Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri spurningakönnun fyrir 422 fyrirtæki/stofnanir og deildir innan fyrirtækja (hér eftir kallað vinnustaðir) sem flokkuðust undir sjávarútveg. Gögnum var safnað í ágúst og september 2021. Svarhlutfall var 44%. Hér að neðan verður gerð grein fyrir helstu niðurstöðum.

Störf kvenna í sjávarútvegi

Á þeim vinnustöðum sem voru með konu í fullu starfi voru 42% vinnustaða með 1-5 konur í vinnu, 6% þeirra höfðu á bilinu 101-500 konur í starfi en 11,8% vinnustaða voru ekki með neina konu í fullu starfi.

34,6% fyrirtækja voru í fjölskyldueigu, hæst var hlutfallið hjá fyrirtækjum í veiðum og vinnslu eða 72,7%.

Þegar spurt var hvaða störfum konur gegndu á vinnustaðnum unnu konur skrifstofustörf hjá 65,2% þeirra. Næst fjölmennastar voru þær meðal millistjórnenda eða hjá 47% svarenda. Mun lægra hlutfall vinnustaða hafði konu sem æðsta stjórnanda eða 16,6% þeirra og 24% höfðu kvenkyns framkvæmdastjóra.

Þegar spurt var hvaða störfum karlar gegndu á vinnustaðnum höfðu aftur á móti 68,4% vinnustaða karl sem æðsta stjórnanda sem var það starf sem oftast var merkt við. Þar á eftir komu framkvæmdastjóri hjá 57,1% vinnustaða og millistjórnandi hjá 59,3% vinnustaða. Í 33,9% vinnustaða unnu karlar við skrifstofustörf.

Þegar skoðað var hvert hlutfall kvenna væri meðal æðstu stjórnenda höfðu 69 vinnustaðir (39%) enga konu meðal æðstu stjórnenda. Þetta var algengara hjá sjávarútvegs- en stoðfyrirtækjum og algengast á stöðum með 1-5 starfsmenn. Á 23 vinnustöðum (13%) voru 41-50% æðstu stjórnenda konur, þar á eftir komu 17 staðir (9,6%) þar sem annars vegar 1-10% og hins vegar 21-30% æðstu stjórnenda voru konur. Einungis einn vinnustaður var með 81-90% konur sem æðsta stjórnanda og á 12 stöðum (6,8%) voru 91-100% æðstu stjórnenda konur. Þegar skoðað var hversu hátt hlutfall vinnustaða væri með 41-100% kvenna sem æðstu stjórnendur voru það 30,5% þeirra og algengast var þetta hjá fjölskyldufyrirtækjum og fyrirtækjum með veltu á bilinu 1-199 milljónir.

Þegar spurt var um eignarhald fyrirtækja kom í ljós að í 34 fyrirtækjum (28,3% þeirra) var engin kona á meðal eigenda. Í næststærsta hópi fyrirtækja (19,2%) voru 41-50% eigenda konur. Einungis 5 fyrirtæki voru í 91-100% eigu kvenna. Þegar þau fyrirtæki voru skoðuð þar sem eignarhald kvenna var 41-100% var

Það algengast hjá fjölskyldufyrirtækjum eða hjá 52,2% þeirra og hjá minnstu fyrirtækjunum með veltu minni en 200 milljónir eða í 58,3% þeirra.

Þegar litið var á hlutfall kvenna meðal stjórnarmanna voru niðurstöðurnar svipaðar, þ.e. að 34,3% vinnustaða höfðu enga konu í stjórn. Þar á eftir var algengast að 31-40% stjórnarmanna væru konur (hjá 19,8% vinnustaða). Hins vegar voru einungis 6 staðir með 80-100% stjórnarmanna konur. Rúm 40% minnstu vinnustaðanna, með 1-5 starfsmann, höfðu enga konu í stjórn en hæsta hlutfall kvenna í stjórn var hjá fjölskyldufyrirtækjum. Í 44,7% þeirra voru 41-100% stjórnarmanna konur.

Mikill meirihluti svarenda (69,1%) var frekar eða mjög sammála því að starfsmenn hefðu sveigjanlegan vinnutíma. Hafa verður í huga að það voru yfirmenn en ekki starfsfólkið sjálft sem svaraði könnuninni. Sveigjanleiki virtist minnstur hjá sjávarútvegsfyrirtækjum og minni í veiðum og vinnslu en í öðrum flokkum.

Þegar spurt var um áhrif Covid19 faraldursins á starfsemi vinnustaðarins í opinni spurningu svöruðu 34 eða 32,3% þeirra sem tóku afstöðu að þau hafi verið lítil sem engin. Tveir sögðu að þau hafi verið töluverð eða mikil og að auki eru 69 svör í viðauka sem flokkast á þessu bili og þar sem þetta var útskýrt nánar.

Hvað fjarvinnu á tímum Covid varðar töldu 36% svarenda að hún væri komin til að vera en 34% töldu að svo væri ekki.

Mikill meirihluti eða 85,6% töldu að sjálfvirknivæðingin hefði ekki haft meiri áhrif á störf kvenna en karla. Þeir 14 þátttakendur sem töldu svo vera voru beðnir um að útskýra það nánar með opnu svari. Níu svör bárust þar sem meðal annars kom fram að vélar hefðu tekið við mörgum hefðbundnum kvennastörfum en að þær sæktu ekki eins mikið og karlar í tæknistörfum sem hafa skapast í staðinn.

Þegar spurt var um ráðningar í stjórnunarstörf sögðu 45,9% að alltaf eða oftast væri ráðið í stöður í gegnum almenna umsókn, 17,6% í gegnum ráðningarskrifstofu, 27,1% í gegnum tengslanet, 5% í framhaldi af starfsnámi og 18,3% sögðu að alltaf eða oftast væri ráðið í framhaldi af fyrra starfi. Þá voru 42,2% svarenda sammála því að tengslanet skipti máli til að ná frama í starfi en 29,2% voru því ósammála.

Jafnréttissjónarmið í sjávarútvegi

Leitast var við að skoða viðhorf um stöðu kvenna í sjávarútvegi með því að biðja svarendur að taka afstöðu til fullyrðinga um konur í sjávarútvegi. Þar kom í ljós að meirihluti svarenda (58,1%) taldi að markvisst væri unnið að því að efla þekkingu og hæfni kvenna á vinnustaðnum. Hærra hlutfall kvenna en karla var sammála þessu.

Mikill meirihluti eða 83,6% taldi að konur og karlar fengju sömu tækifæri til starfsframa. Þar var ívið hærra hlutfall karla en kvenna sammála fullyrðingunni. Sjá má að þeim mun meira menntaðir sem svarendur eru

þeim mun meira sammála eru þeir því að konur og karlar fái sömu tækifæri til starfsframa. Svarendur voru einnig líklegri til að telja konur og karla fá sömu tækifæri þeim mun yngri sem þeir voru. Velta má fyrir sér hvort það þýði að þegar starfsmenn hafa sótt sér framhaldsmenntun séu meiri líkur á að konur og karlar fái sömu tækifæri en yngra fólk er líklegra til að hafa sótt sér framhaldsmenntun en það eldra.

Um helmingur (57,1%) taldi að markvisst væri unnið að því á vinnustaðnum að jafna stöðu kvenna og karla. Þar voru konur frekar sammála fullyrðingunni en karlar. Um þriðjungur (31,4%) var sammála því að konur ættu að hafa meiri áhrif á vinnustaðnum en þær gera og karlar voru fremur sammála þessu en konur. Hér voru þó 60,3% hvorki sammála né ósammála fullyrðingunni og einungis 8,3% ósammála. Karlar voru mun líklegri en konur til að segja að þörf væri á fleiri konum á vinnustaðnum en í heildina voru 40,4% sammála þessu en 11,8% ósammála.

Þegar spurt var um þekkingu og hæfni voru 15,6% því sammála að karlar byggju yfir meiri þekkingu en konur og 6,8% voru sammála því að karlar byggju yfir meiri hæfni en konur. Um helmingur var ósammála þessum fullyrðingum og um 40% hvorki sammála né ósammála.

Um helmingur var síðan sammála því að konur og karlar sæktust eftir ólíkum tegundum starfa. Þessu var fylgt eftir með opnu svari þar sem beðið var um nánari útskýringu og þar var meðal annars talað um að karlar sæktust frekar eftir stjórnunarstöðum, eftir störfum við vélar og störfum í iðn- og tæknigreinum. Einnig var meðal annars talað um að konur sæktu síður í störf sem krefðust „tæknunnáttu og meiri ábyrgðar“.

Tengt þessu voru 27,3% sammála því að konur og karlar sæktu á ólíkan hátt eftir starfsframa og var því einnig fylgt eftir með opnu svari til nánari útskýringar. Rúmlega helmingur var hvorki sammála né ósammála þessu en 15,5% ósammála. Þar var meðal annars vísað í að konur settu „hag og velferð fjölskyldunnar oft fram yfir eigin frama.“

Rúmur fimmtungur vinnustaðanna (22,7%) hafði hlotið jafnlaunavottun og helmingur vinnustaða (49%) sagðist vera með jafnréttisáætlun. Öll fyrirtæki með fleiri en 100 starfsmenn voru með jafnréttisáætlun. Hinsvegar sögðust einungis 55,6% fyrirtækja með fleiri en 20 starfsmenn vera með jafnréttisáætlun. Í 5. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna frá 2020 er kveðið á um að fyrirtæki og stofnanir með 25 eða fleiri starfsmenn skuli „setja sér aðgerðabundna jafnréttisáætlun eða samþætta jafnréttissjónarmið í starfsmannastefnu sína¹.“

¹ <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020150.html>

Inngangur

Í þessari skýrslu verður fjallað um niðurstöður spurningakönnunar sem gerð var fyrir samtökin Konur í sjávarútvegi (KIS) sem stofnuð voru 2013. Markmið KIS er að efla konur í sjávarútvegi með því að auka samstarf og tengingu þeirra innan greinarinnar og efla þekkingu og skilning á sjávarútvegi. Með það að leiðarljósi fékk KIS RHA-Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri til að kortleggja og skilgreina þau fyrirtæki og stofnanir þar sem störf var að finna sem kalla mætti störf í eða afleidd af sjávarútvegi. Í framhaldinu var send út spurningakönnun í lok árs 2016 til þessara fyrirtækja og stofnana til að spyrja um stöðu kvenna í sjávarútvegi og viðhorf til þeirra innan greinarinnar. Gallup og RHA sáu um framkvæmd könnunarinnar. Niðurstöður rannsóknarinnar má finna í skýrslu sem út kom 2017 og aðgengileg er á veraldarvefnum²

Fimm árum síðar ákvað ný stjórn KIS að tímabært væri að endurtaka rannsóknina til að hægt væri að skoða hvort staða kvenna og viðhorf til þeirra innan greinarinnar hefðu breyst. Auk KIS og RHA kom Ásta Dís Óladóttir, dósent við viðskiptafræðideild Háskóla Íslands að gerð spurningalistas.

Í kaflanum hér á eftir verður fjallað um framkvæmd og heimtur eða aðferðina við framkvæmd könnunarinnar. Þar á eftir verða niðurstöður kynntar.

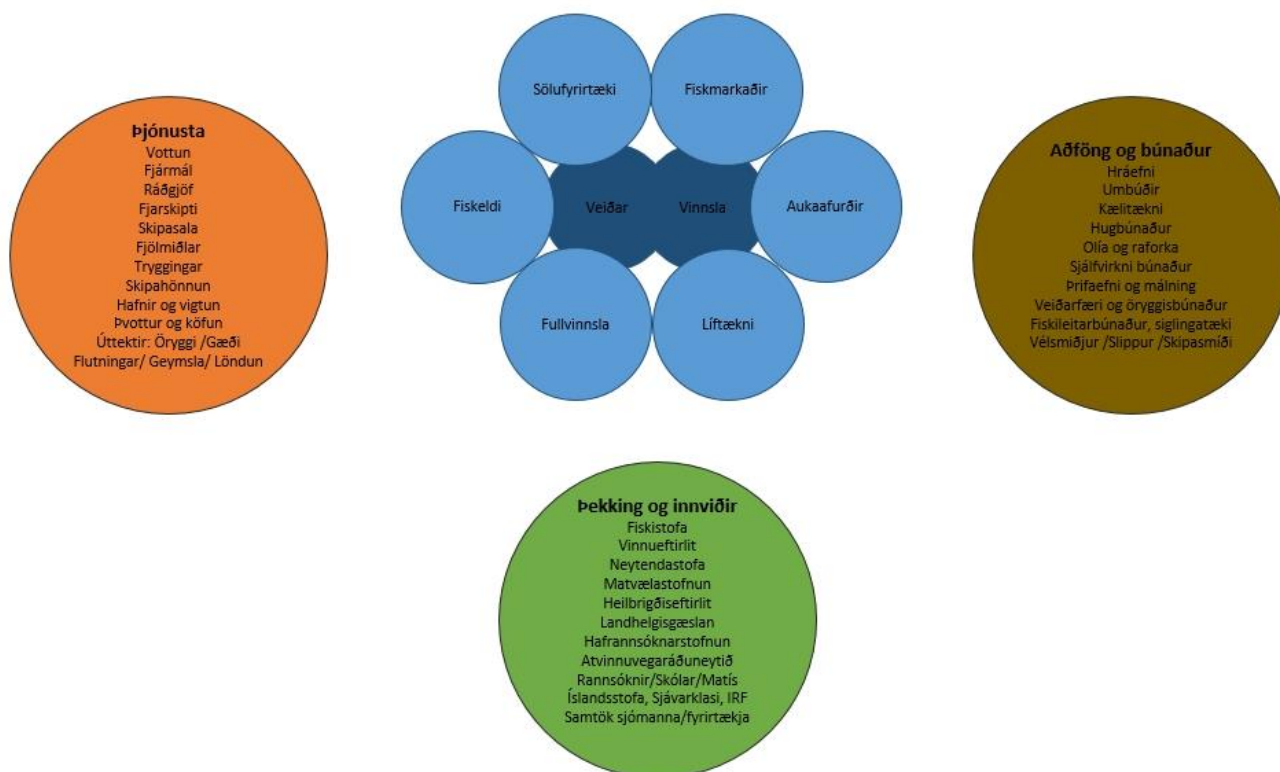
² <https://www.rha.is/static/files/Rannsoknir/2014/konur-i-sjavarutvegi-lokaskyrsla-september-2017.pdf>

Spurningalistinn

Spurningalistinn frá 2017 var endurskoðaður og spurningar teknar út sem ekki þótti ástæða til að endurtaka. Öðrum var breytt, t.d. var spurt hvort á vinnustaðnum væri jafnréttisáætlun í stað þess að spyrja hvort til væri skráð stefna um jafnréttismál. Einnig var bætt við nýjum spurningum, t.d. um fjarvinnu í kjölfar Covid-19 faraldursins og áhrif sjálfvirknivæðingar á störf kvenna. Að mestu leyti var þó spurningalistinn frá 2017 notaður til að hægt væri að bera saman niðurstöður á milli ára. Í spurningalistanum er 31 spurning þegar tekið er tillit til spurninga sem eru í mörgum liðum. Að auki eru átta bakgrunnsspurningar. Spurningalistann má sjá í viðauka 4.

Úrtak, framkvæmd og svörun

Eins og 2017 var ákveðið að skoða störf kvenna í sjávarútvegi í víðum skilningi, þ.e. ekki einungis í veiðum og vinnslu heldur einnig afleidd störf hjá fyrirtækjum og stofnunum eða deildum fyrirtækja sem að mestu leyti þjónusta sjávarútveginn. Stuðst var við þann gagnagrunn sem búinn var til af Herði Sævaldasyni 2017. Mynd 1 sýnir þá flokka sem notaðir voru³.



Mynd 1. Flokkun fyrirtækja og stofnana í sjávarútvegi. Höfundur Hörður Sævaldason

³ <https://www.rha.is/static/files/Rannsoknir/2014/konur-i-sjavarutvegi-lokaskyrsla-september-2017.pdf>

Úrtakið var þýðisúrtak þar sem spurningalistinn var sendur á öll fyrirtæki, stofnanir eða deildir sem flokkuðust undir sjávarútveg samkvæmt myndinni hér að ofan. Eftirleiðis verður fjallað um fyrirtæki/stofnanir og deildir í einu orði sem vinnustaði. Stuðst var við listann yfir vinnustaði frá 2017 en hann var yfirfarinn og nýjum vinnustöðum bætt við og þeir teknir út sem hættir voru. Netfangalistinn frá 2017 var endurnýjaður þar sem víða höfðu orðið breytingar á starfsmannahaldi. Í grunninum voru 444 vinnustaðir. Þegar búið var að hreinsa út netföng sem ekki voru virk og þá sem ekki töldu sig eiga heima í gagnagrunninum stóðu eftir 422 vinnustaðir.

Tölvupóstur var sendur með krækju á spurningalista úr kannanakerfinu SoGoSurvey. Tölvupósturinn var sendur á forstjóra eða framkvæmdastjóra en þegar netföng þeirra lágu ekki fyrir var sent til mannauðsstjóra eða deildarstjóra. Ef viðtakandi taldi annan starfsmann betur til þess fallinn að svara mátti hann áframsenda könnunina en hver vinnustaður gat einungis svarað einu sinni. Gögnum var safnað á tímabilinu 14. september – 23. október. Fjórar áminningar voru sendar út.

190 byrjuðu að svara könnuninni. Hins vegar svöruðu fimm aðeins fyrstu spurningunni og voru þeir vinnustaðir teknir út úr úrvinnslunni. Í heildina var því unnið með 185 svör og svarhlutfallið því 43%. Þar af svöruðu 154 öllum spurningunum en 31 könnuninni að hluta til (að mestu leyti).

Greining og framsetning gagna

Unnið var úr niðurstöðum í SPSSX. Þær bakgrunnsbreytur sem notaðar voru til frekari greiningar á gögnum eru *tegund vinnustaðar, starfsemi vinnustaða, fjöldi starfsmanna, fjöldi kvenna í fullu starfi, ársvelta og eignarhald*. Auk þess voru breyturnar *aldur, kyn og menntun svarenda* notaðar í viðhorfsspurningum. Nánar er fjallað um flokkun breytanna í kaflanum bakgrunnsbreytur hér að neðan.

Niðurstöðurnar eru flokkaðar í fjóra undirkafla: Bakgrunnsbreytur, störf kvenna í sjávarútvegi, ráðningar í stjórnunarstörf og jafnréttissjónarmið í sjávarútvegi. Auk þess áttu þátttakendur kost á að koma á framfæri athugasemdum og þær má finna í heild sinni í viðauka 3.

Í kaflanum *bakgrunnsbreytur* er fjallað um hvernig bakgrunnsbreytur voru skilgreindar og flokkaðar í gagnaúrvinnslu. Sama aðferð var notuð til að skilgreina flokka breytanna og 2017 til að auðvelda samanburð.

Í kaflanum *störf kvenna í sjávarútvegi* eru tölulegar upplýsingar um konur í sjávarútvegi skoðaðar, svo sem hvaða störfum þær sinna og hvert hlutfall þeirra er meðal eigenda og æðstu stjórnenda vinnustaða. Einnig

er fjallað um vinnuaðstæður svo sem sveigjanleika í starfi og áhrif Covid faraldursins og sjálfvirknivæðingar á störf í fyrirtækinu.

Í kaflanum *ráðningar í stjórnunarstörf* er spurt hvernig ráðningar í stjórnunarstörf fara fram og gildir það jafnt um konur og karla.

Kaflinn *jafnréttissjónarmið í sjávarútvegi* byggir á fullyrðingum um konur í sjávarútvegi þar sem leitast er við að skoða viðhorf til kvenna í greininni.

Í könnuninni voru nokkrar spurningar sem buðu upp á opin svör til að fá nánari skýringar á viðhorfum eða þar sem lítið var vitað um málaflokkinn. Ákveðið var að sýna svörin í heild sinni frekar en að umorða þau og flokka. Þar sem svörin náðu yfir fleiri en eina blaðsíðu voru þau sett í viðauka aftast í skýrslunni. Spurningalistinn er einnig í viðauka aftast í skýrslunni sem og þau skilaboð sem þátttakendur vildu koma á framfæri og módel af sjávarútvegnum og tengdum atvinnugreinum.

Bakgrunnsbreytur

Tegund vinnustaðar

Tafla 1. Flokkun vinnustaða í sjávarútvegsfyrirtæki og stoðfyrirtæki

Tegund vinnustaðar	Fjöldi vinnustaða	%
Sjávarútvegsfyrirtæki	91	49,2
Stoðfyrirtæki	94	50,8
Fjöldi svara	185	100,0

Tafla 1 sýnir breytuna *tegund vinnustaðar* þar sem þeir voru flokkaðir í annars vegar „sjávarútvegsfyrirtæki“ og hins vegar „stoðfyrirtæki“. Undir sjávarútvegsfyrirtæki féllu fyrirtækin í bláu hringjunum á mynd 1 hér að ofan, þ.e. veiðar, vinnsla, aukaafurðir, líftækni, fullvinnsla, fiskeldi, sölufyrirtæki og fiskmarkaðir. Gulu, grænu og brúnu hringirnir á myndinni flokkuðust sem stoðfyrirtæki, þ.e. þjónusta, aðföng og búnaður, þekking og innviðir. Sjá má að þátttakendur skiptast nánast jafnt í þessa tvo flokka.

Starfsemi vinnustaða

Tafla 2. Flokkun vinnustaða eftir meginstarfsemi þeirra

Starfsemi vinnustaða	Fjöldi vinnustaða	%
Þjónusta, hafnir og aðföng	69	37,3
Veiðar og vinnsla	54	29,2
Annað	62	33,5
Fjöldi svara	185	100,0

Ákveðið var að skipta þátttakendum einnig upp þannig að hægt væri að skoða veiðar og vinnslu sérstaklega. Því var búin til breytan *starfsemi vinnustaða* sem skiptist í „veiðar og vinnsla;“ „þjónusta, hafnir og aðföng;“ og „annað“. Undir „veiðar og vinnsla“ flokkuðust fyrirtæki í eftirfarandi greinum: Fullvinnsla, veiðar, veiðar og vinnsla, veiðar minni, veiðar, vinnsla og sala, vinnsla, vinnsla og sala og þurrkun hliðarafurða. Undir „þjónusta, hafnir og aðföng“ flokkuðust: Aðföng og búnaður, hafnir og þjónusta. Í „annað“ féllu flokkarnir: Fiskeldi og fóður, fiskmarkaðir, líftækni, menntun og innviðir, samtök og sölufyrirtæki (sjá töflu 2).

Staðsetning fyrirtækisins/stofnunarinnar

Tafla 3. Flokkun vinnustaða eftir staðsetningu

Staðsetning fyrirtækis	Fjöldi vinnustaða	%
Á Höfuðborgarsvæðinu	73	47,1
Á Suðurnesjum	29	18,7
Á Suðurlandi	24	15,5
Á Austurlandi	16	10,3
Á Norðurlandi	42	27,1
Á Vestfjörðum	30	19,4
Á Vesturlandi	29	18,7
Erlendis	9	5,8
Fjöldi svara	252	

Einnig var spurt um staðsetningu vinnustaðarins. Þar sem krossa mátti við fleiri en einn möguleika voru svörin fleiri en sem nemur þátttakendum, því sumir vinnustaða voru með starfsemi í fleiri en einum landshluta. Þar af leiðandi var ákveðið að greina ekki gögnin eftir staðsetningu. Tafla 3 sýnir dreifingu vinnustaðanna eftir landshlutum.

Ársvelta vinnustaðarins árið 2020

Tafla 4. Ársvelta vinnustaðar árið 2020

Ársvelta 2020	Fjöldi	%
0-49 milljónir	7	5,0
50-99 milljónir	10	7,1
100-199 milljónir	13	9,2
200-399 milljónir	17	12,1
400-999 milljónir	29	20,6
1.000-4.999 milljónir	35	24,8
5.000 milljónir eða meira	30	21,3
Fjöldi svara	141	
Tóku afstöðu	141	76,2
Veit ekki	11	5,9
Svaraði ekki	33	17,8
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 4 sýnir ársveltu árið 2020 samkvæmt þeirri skiptingu sem notast var við í spurningalistanum. Þar sem fá svör voru á bak við suma flokkana var ársveltu skipt upp í þrjá flokka: 0-199 milljónir, 200-999 milljónir og 1,000 milljónir eða meira. Þessi skipting var notuð við greiningu á gögnunum.

Starfsheiti svaranda

Tafla 5. Starfsheiti svarenda

	Fjöldi	%
Forstjóri	24	16,9
Framkvæmdastjóri	83	58,5
Annað	35	24,6
Fjöldi svara	142	
Tóku afstöðu	142	76,8
Veit ekki	3	1,6
Svöruðu ekki	40	21,6
Fjöldi aðspurðra	185	100

Tafla 5 sýnir starfsheiti svarenda. Leitast var við að senda könnunina á forstjóra eða framkvæmdastjóra en áframsenda mátti könnunina ef vitakandi taldi annan starfsmann betur til þess fallinn að svara. Á meira en helmingi vinnustaða var það framkvæmdastjórinn sem svaraði. Undir flokkinn „annað“ féllu starfsheiti fjármálastjóri, starfsmannastjóri/mannauðsstjóri, skrifstofustjóri, deildarstjóri/sviðsstjóri og framleiðslustjóri.

Menntun svaranda

Tafla 6. Menntun sem svarendur hafa lokið

Menntun sem svarandi hefur lokið	Fjöldi	%
Framhaldsskóli/iðnmenntun eða minna	53	34,9
BA/BS gráða eða sambærilegt	52	34,2
MA, MS, MBA eða doktorsgráða	47	30,9
Fjöldi svara	152	
Tóku afstöðu	152	82,2
Veit ekki	1	0,5
Svöruðu ekki	32	17,3
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 6 sýnir menntun svarenda. Þar sem fáir höfðu ekki lokið framhaldsskóla eða iðnmenntun voru þeir færðir í þann flokk til að hægt væri að nota menntun sem bakgrunnsbreytu í viðhorfsspurningum.

Kyn svarenda

Tafla 7. Kyn svarenda

Kyn svarenda	Fjöldi	%
Kona	53	35,1
Karl	98	65,9
Fjöldi svara	151	
Tóku afstöðu	151	81,6
Svöruðu ekki	34	18,4
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 7 sýnir skiptingu svarenda eftir kyni. Tveir þriðju hlutar svarenda eru karlar sem skýrist af því að þeir eru líklegri til að gegna æðstu stöðum í sjávarútvegi en konur eins og fram kemur í kaflanum störf kvenna í sjávarútvegi hér að neðan.

Aldur svarenda

Tafla 8. Aldur svarenda

Aldur	Fjöldi	%
Yngri en 40 ára	15	9,8
40 - 49 ára	36	23,5
50 - 59 ára	55	35,9
60 ára eða eldri	47	30,7
Fjöldi svara	153	100,0
Tóku afstöðu	153	82,7
Svöruðu ekki	32	17,3
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

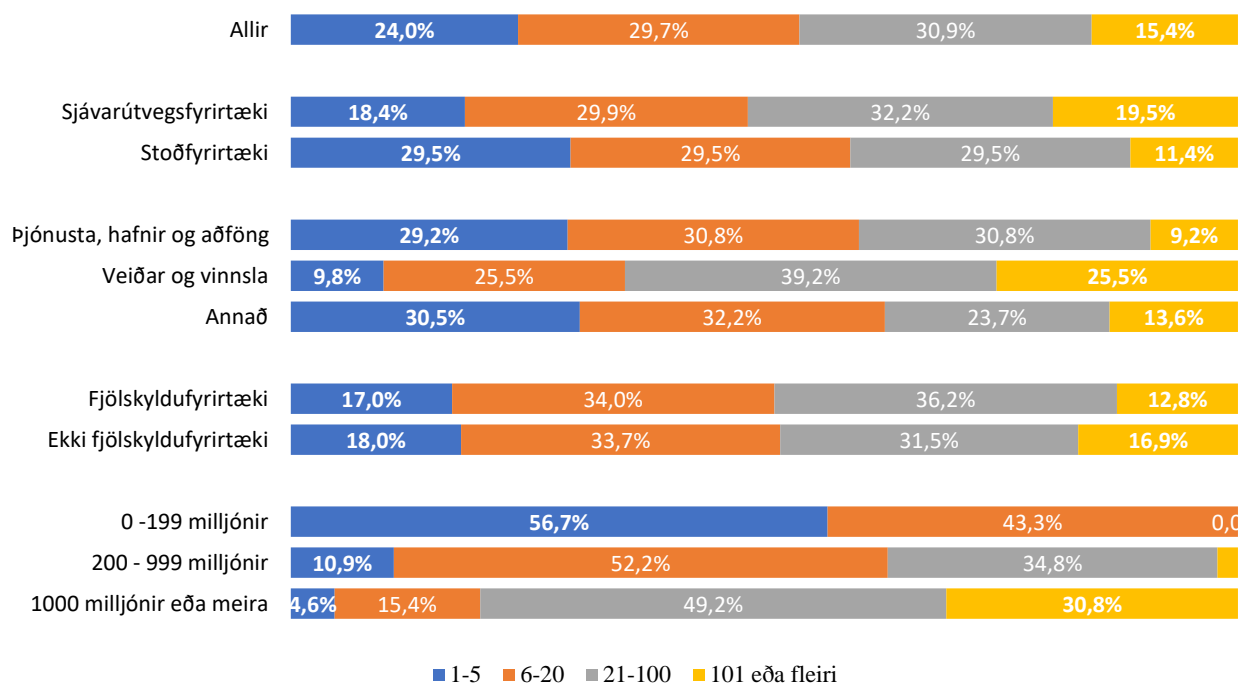
Tafla 8 sýnir aldursskiptingu svarenda í könnuninni. Flestir eða um þriðjungur svarenda var á aldrinum 50-59 ára. Fámennasti hópurinn eða 10% voru yngri en 40 ára

Fjöldi starfsmanna á vinnustaðnum

Tafla 9. Fjöldi starfsmanna á vinnustaðnum

Fjöldi starfsmanna	Fjöldi vinnustaða	%
1-5	42	34,3%
6-20	52	5,2%
21-50	36	4,1%
51-100	18	7,0%
101-500	23	19,8%
501 eða fleiri	4	16,9%
Fjöldi svara	175	100%
Tóku afstöðu	175	94,6%
Svöruðu ekki	10	5,4%
Fjöldi aðspurðra	185	100%

Tafla 9 sýnir fjölda starfsmanna, flokkað í 6 flokka. Eins og þar sést er þriðjungur vinnustaðanna með 1-5 starfsmenn og 20% þeirra eru með fleiri en 100 starfsmenn. Til greiningar á gögnum voru flokkarnir sameinaðir í fjóra flokka með 1-5, 6-20, 21-100 og 101 starfsmann eða fleiri. Mynd 2 sýnir þessa flokkun og þar má sjá starfsmannafjölda eftir bakgrunnsbreytum.



Mynd 2. Fjöldi starfsmanna, skipt í fjóra flokka og skoðað eftir bakgrunnsbreytum

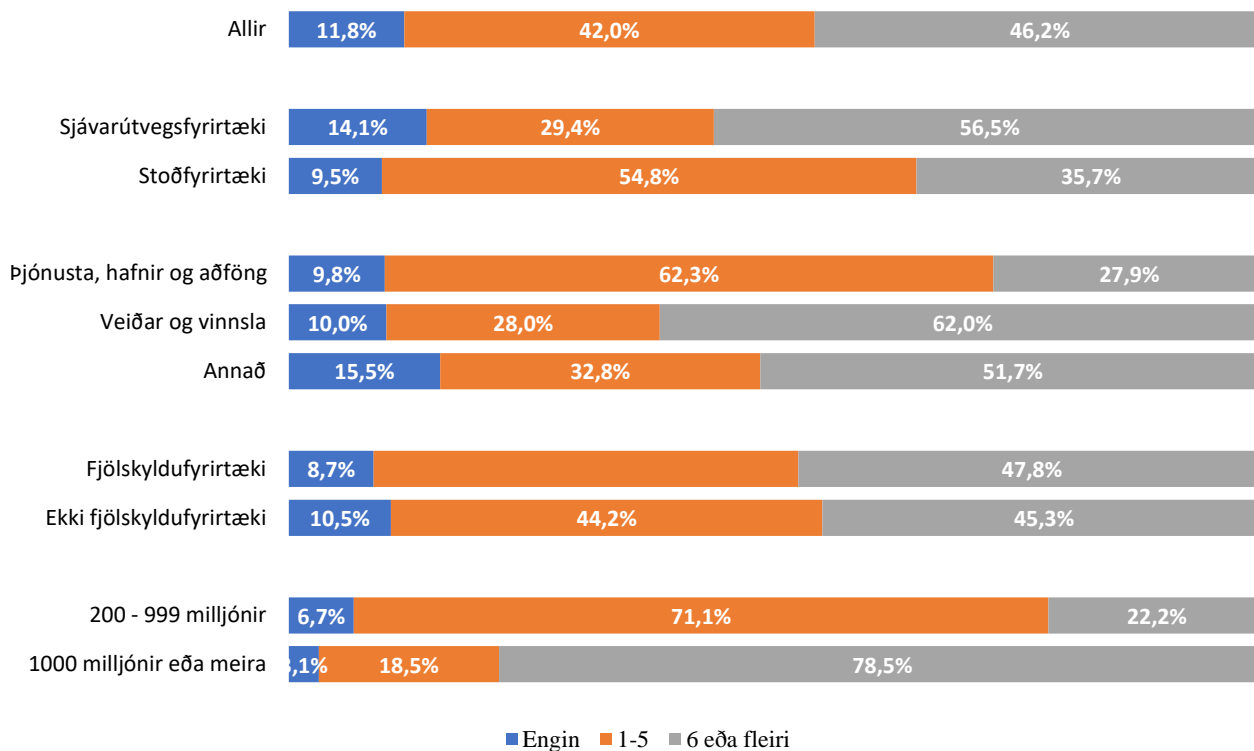
Fjöldi kvenna í fullu starfi á vinnustaðnum

Tafla 10. Fjöldi kvenna í fullu starfi á vinnustaðnum

Fjöldi kvenna	Fjöldi vinnustaða	%
Engin kona	20	11,8
1-5	71	42,0
6-20	36	21,3
21-50	17	10,1
51-100	14	8,3
101-500	11	6,5
Fjöldi svara	169	
Tóku afstöðu	169	91,4
Veit ekki	2	1,1
Svaraði ekki	14	7,6
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 10 sýnir fjölda kvenna hjá vinnustaðnum, flokkað í sex flokka. Bakgrunnsbreytan *Fjöldi kvenna í fullu starfi* var búin til með því að skipta fjölda kvenna upp í engin, 1-5 og 6 eða fleiri.

Mynd 3 sýnir að 42% vinnustaða eru með 1-5 konur í vinnu en að 11,8% þeirra hafa enga konu í fullu starfi. Á 6,5% vinnustaðanna vinna á bilinu 101-500 konur. Rúmlega helmingur sjávarútvegsfyrirtækja er með 6 eða fleiri konur í fullu starfi og einnig 78,5% fyrirtækja með 1000 milljóna veltu eða meira.

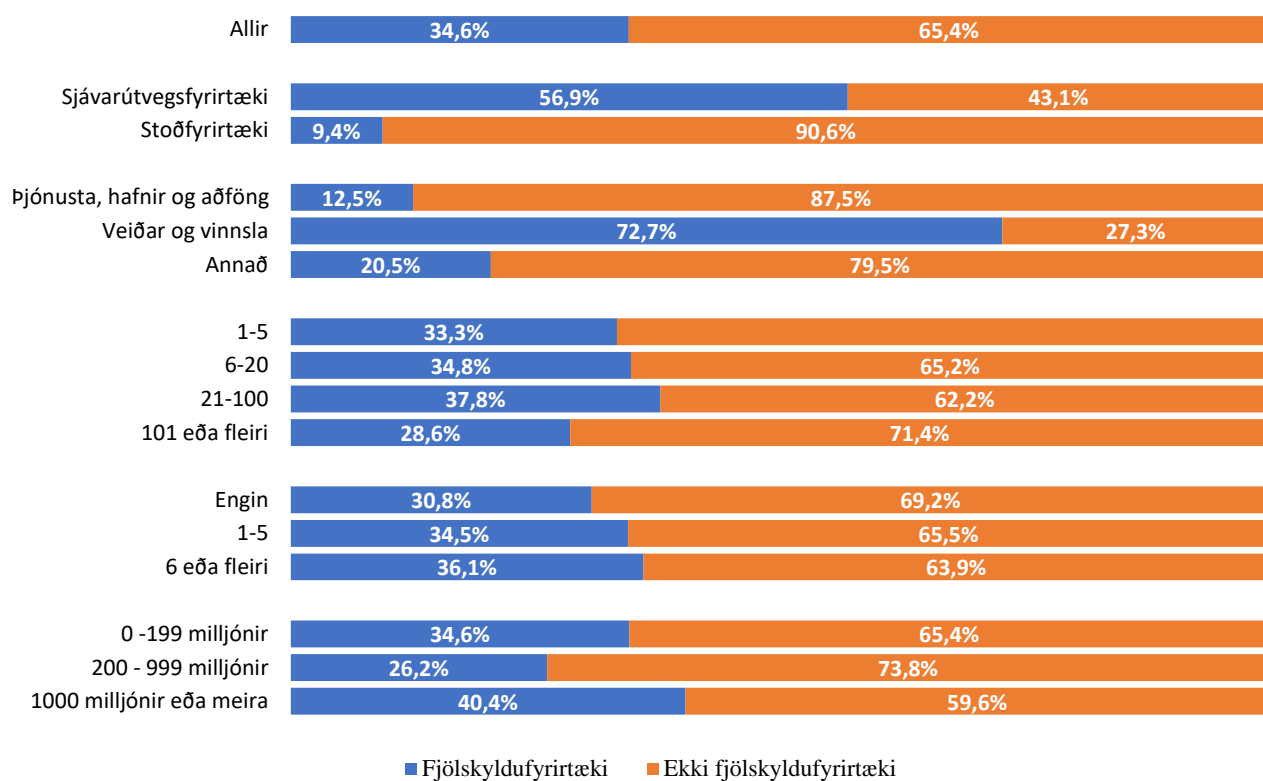


Mynd 3. Fjöldi kvenna í fullu starfi

Tafla 11. Er vinnustaðurinn í eigu fjölskyldu eða ekki

	Fjöldi	%
Já	47	34,6
Nei	89	65,4
Fjöldi svara	136	
Tóku afstöðu	136	73,5
Svöruðu ekki	49	26,5
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Breytan *eignarhald* vinnustaða flokkaði vinnustaði eftir því hvort þeir væru í fjölskyldueigu eða ekki. Tafla 11 sýnir að 47 af 136 vinnustöðum voru í eigu fjölskyldu eða 34,6% þeirra. Mynd 4 sýnir þessa skiptingu eftir bakgrunnsbreytum. Eins og þar sést er rúmur helmingur fyrirtækja í sjávarútvegi fjölskyldufyrirtæki en einungis 9,4% stoðfyrirtækja. Einnig er mun stærri hluti fyrirtækja í veiðum og vinnslu í fjölskyldueigu en önnur.



Mynd 4. Er fyrirtækið í eigu fjölskyldu eða ekki, greint eftir bakgrunnsbreytum

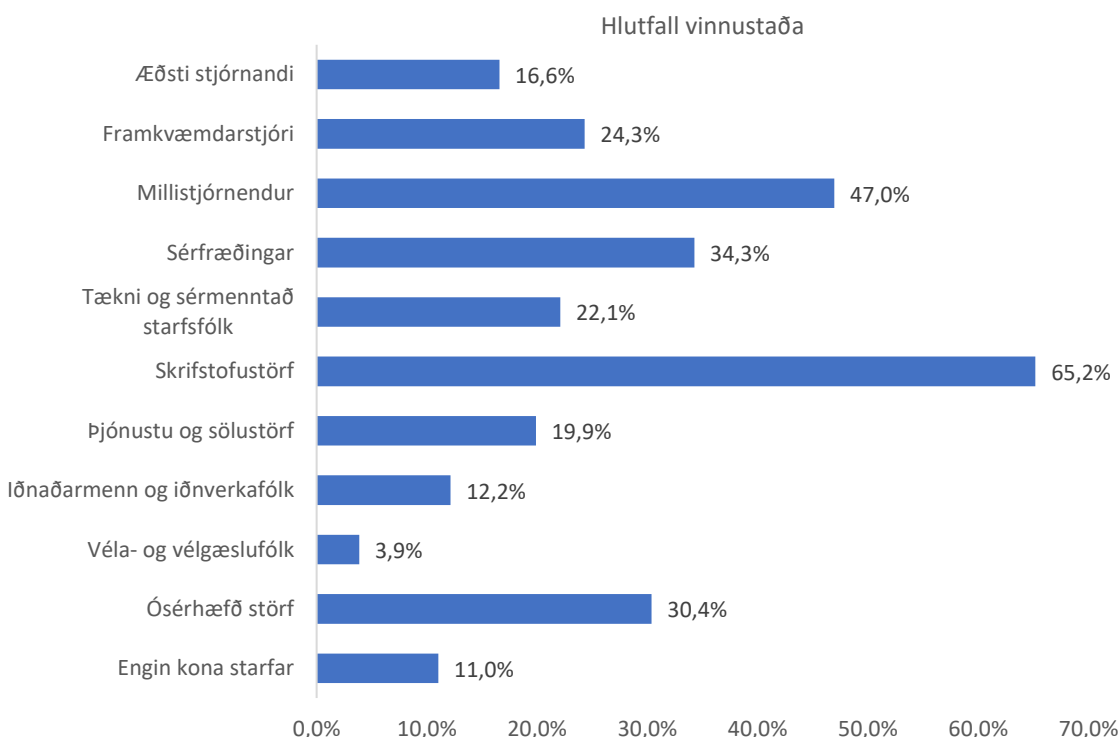
Störf kvenna í sjávarútvegi

Hvaða störfum sinna konur á vinnustaðnum?

Tafla 12. Tíðni og hlutfall vinnustaða þar sem konur sinna tilteknum störfum

Störf	Fjöldi vinnustaða	%
Æðsti stjórnandi	30	16,6
Framkvæmdastjóri	44	24,3
Millistjórnendur	85	47,0
Sérfræðingar	62	34,3
Tækni og sérmenntað starfsfólk	40	22,1
Skrifstofustörf	118	65,2
Þjónustu og sölustörf	36	19,9
Iðnaðarmenn og iðnverkafólk	22	12,2
Véla- og vélgæslufólk	7	3,9
Ósérhæfð störf	55	30,4
Engin kona starfar	20	11,0
Fjöldi svara	519	

Spurt var hvaða störfum konur sinntu á vinnustaðnum. Merkja átti við alla möguleika sem við áttu. Þar sem hver svarandi gat merkt við fleiri en einn möguleika er fjöldi svara 519 eða hærra en fjöldi svara í könnuninni. Tafla 12 sýnir að konur voru fámennastar í störfum véla- og vélgæslufólks en þau störf unnu konur á 7 vinnustöðum eða á 3,9% vinnustaða. Á 118 vinnustöðum (65,8%) unnu konur við skrifstofustörf. Mynd 5 sýnir niðurstöðurnar á súluriti og þar má einnig sjá að á tæpum helmingi vinnustaða voru konur millistjórnendur en þær voru æðstu stjórnendur á einungis 16,6% vinnustaða.



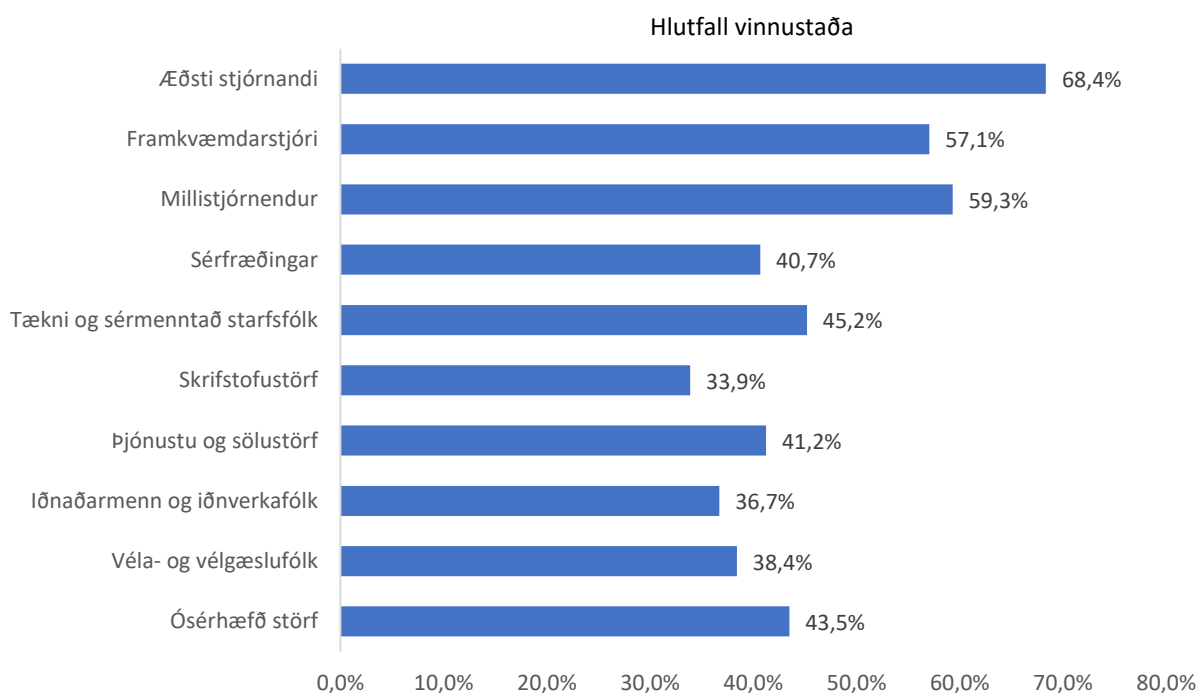
Mynd 5. Hlutfall vinnustaða þar sem konur eru í tilteknum störfum

Hvaða störfum sinna karlar á vinnustaðnum?

Tafla 13. Tíðni og hlutfall vinnustaða þar sem karlar sinna tilteknum störfum

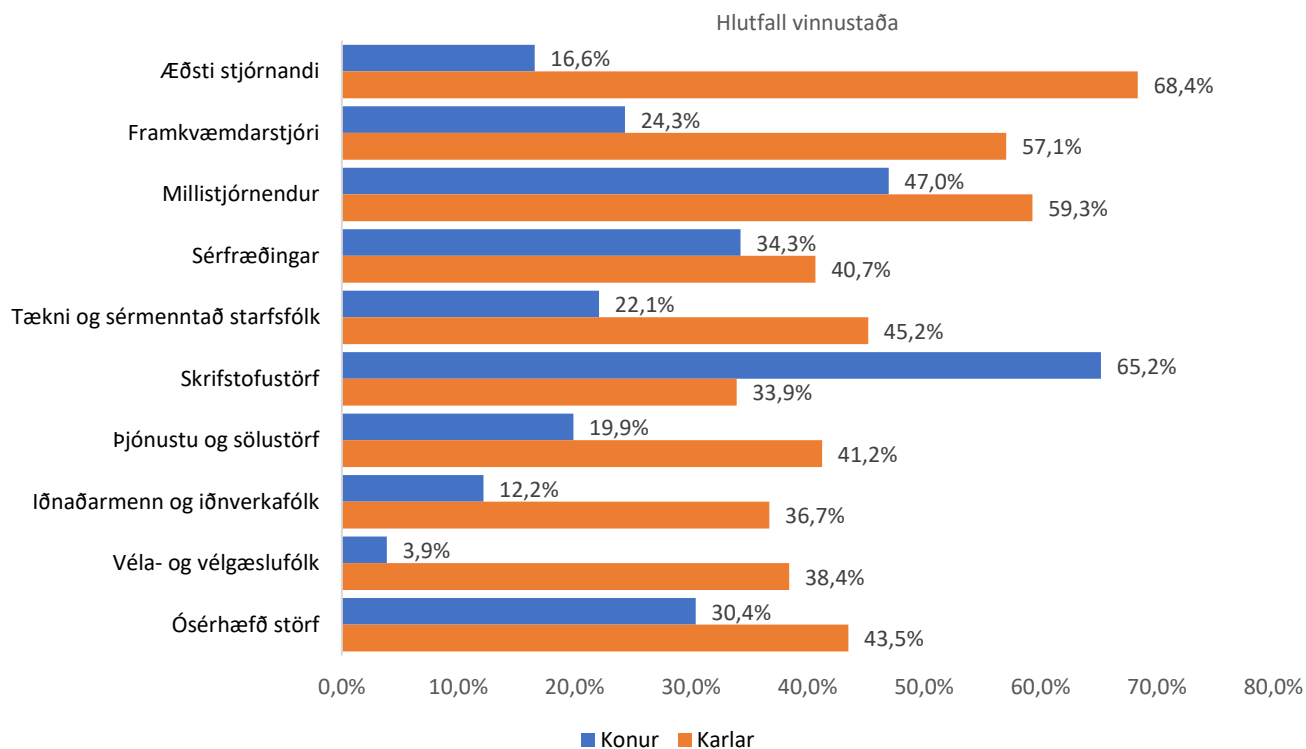
Störf	Fjöldi vinnustaða	%
Æðsti stjórnandi	121	68,4
Framkvæmdastjóri	101	57,1
Millistjórnendur	105	59,3
Sérfræðingar	72	40,7
Tækni og sérmenntað starfsfólk	80	45,2
Skrifstofustörf	60	33,9
Þjónustu og sölustörf	73	41,2
Iðnaðarmenn og iðnverkafólk	65	36,7
Véla- og vélgæslufólk	68	38,4
Ósérhæfð störf	77	43,5
Fjöldi svara	822	

Til samanburðar var spurt hvaða störf karlar ynnu á vinnustaðnum. Tafla 13 sýnir að karlar voru fjölmennastir meðal æðstu stjórnenda en því starfi gegndu þeir á 121 eða 68,4% vinnustaða. Mynd 6 sýnir að á tæpum 60% vinnustaðanna voru karlar meðal framkvæmdastjóra og millistjórnenda. Öfugt við konur voru skrifstofustörf sjaldgæfust, hjá 33,9% fyrirtækja.



Mynd 6. Hlutfall vinnustaða þar sem karlar vinna tiltekin störf

Samanburður á störfum kvenna og karla á vinnustaðnum



Mynd 7. Samanburður á hvaða störfum konur og karlar sinna á vinnustaðnum

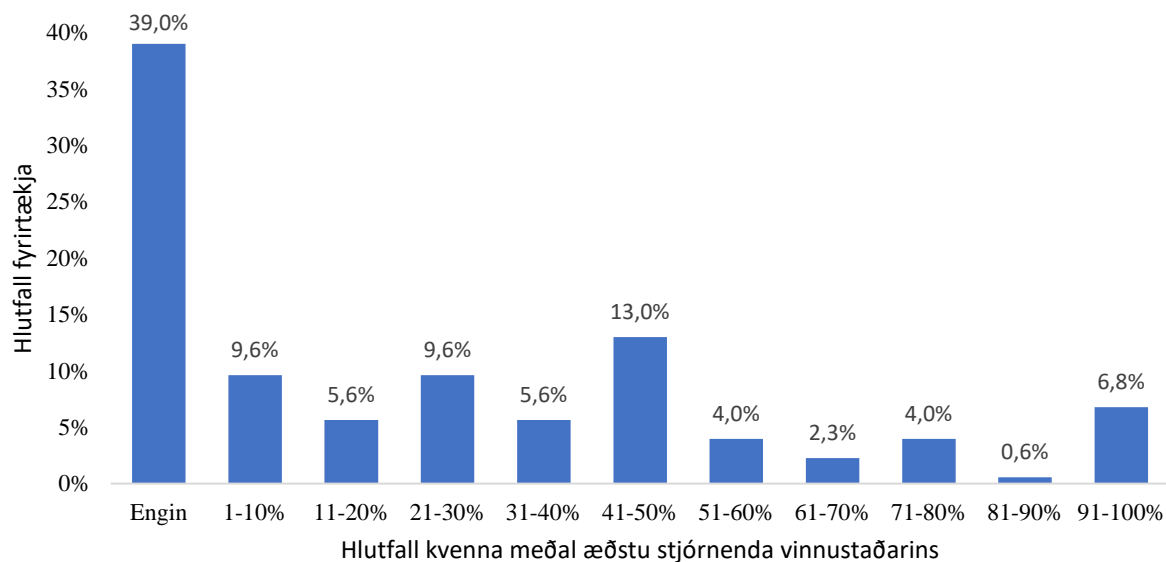
Mynd 7 sýnir síðan samanburð á því hvaða störfum karlar og konur sinna innan sjávarútvegs. Mest áberandi var munurinn þegar litið er á æðsta stjórnanda. Á 68,4% vinnustaðanna sinntu karlar því starfi en einungis á 16,6% vinnustaða var kona æðsti stjórnandi. Karlar voru einnig mun fjölmennari í hópi framkvæmdastjóra, meðal tækni- og sérmenntaðs starfsfólks, við þjónustu og sölustörf og sem iðnaðarmenn og iðnverkafólk. Eini flokkurinn þar sem konur voru fleiri eru skrifstofustörf en þar er munurinn mikill eða hjá 65,2% vinnustaða á móti 33,9% vinnustaða þar sem karlar störfuðu við skrifstofustörf.

Hvert er hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda vinnustaðarins?

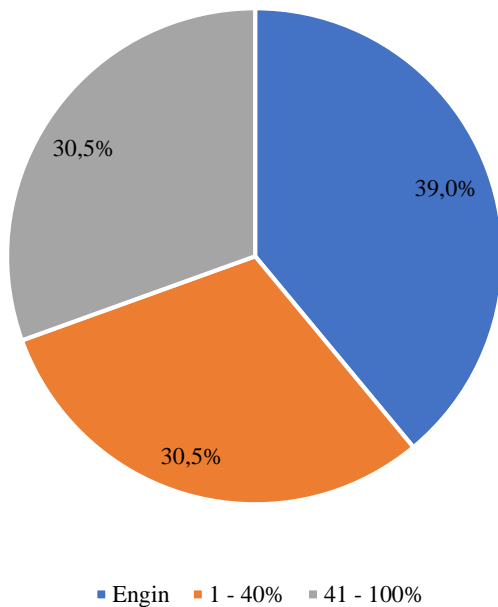
Tafla 14. Hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda

	Fjöldi vinnustaða	%
Engin	69	39,0
1-10%	17	9,6
11-20%	10	5,6
21-30%	17	9,6
31-40%	10	5,6
41-50%	23	13,0
51-60%	7	4,0
61-70%	4	2,3
71-80%	7	4,0
81-90%	1	0,6
91-100%	12	6,8
Fjöldi svara	177	100
Tóku afstöðu	177	95,7
Veit ekki	4	2,2
Svaraði ekki	4	2,2
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 14 sýnir áætlað hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda vinnustaðarins. Þar má sjá bæði fjölda og hlutfall vinnustaða í hverjum svarflokki. Mynd 8 sýnir þetta myndrænt og þar má sjá að fjölmennasti hópur svarenda eða 39% vinnustaðanna hafði enga konu meðal æðstu stjórnenda. Á hinn bóginn voru það einungis 6,8% vinnustaðanna þar sem 91-100% æðstu stjórnenda voru konur. Hjá þeim vinnustöðum sem eftir eru var algengast að 41-50% æðstu stjórnenda væru konur eða hjá 13% þeirra.

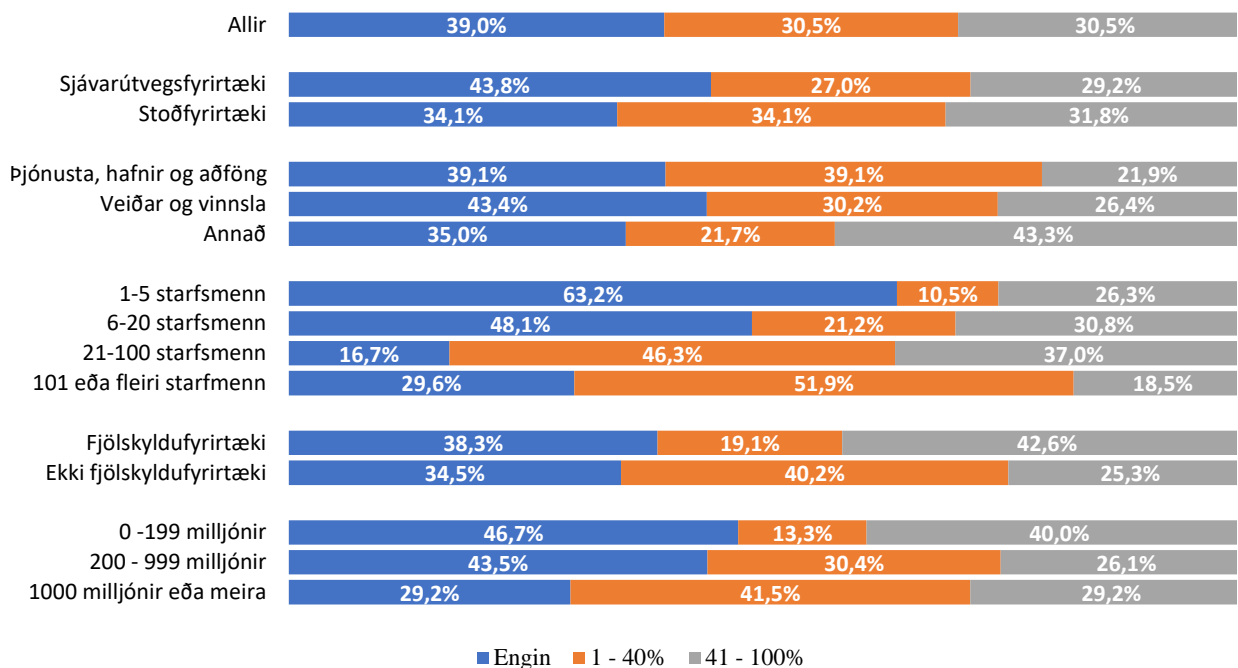


Mynd 8. Hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda vinnustaðarins



Mynd 9. Hlutfall vinnustaða með enga konu, 1-40% og 41-100% konur sem æðstu stjórnendur

Mynd 9 sýnir hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda, þar sem svarflokkunum hefur verið skipt í þrjá hópa. Sama skipting var notuð og í skýrslunni 2017, þ.e. engin kona, 1%-40% eru konur og 41-100% eru konur. Mynd 10 sýnir síðan skiptingu þessara þriggja flokka eftir bakgrunnsbreytum. Þegar skoðað er hvaða vinnustaðir höfðu enga konu meðal æðstu stjórnenda má sjá að þetta hlutfall var heldur hærra hjá sjávarútvegs- en stoðfyrirtækjum. Einnig var þetta algengara þar sem starfsmenn eru fáir og velta minni en 1000 milljónir. Þegar hlutfall vinnustaða með 41%-100% æðstu stjórnenda konur er skoðað var þetta algengara meðal fjölskyldufyrirtækja en annarra fyrirtækja og algengast hjá vinnustöðum með veltu á bilinu 1-199 milljónir. Einnig hjá vinnustöðum sem flokkast undir annað en þjónustu, hafnir, aðföng, veiðar og vinnslu.



Mynd 10. Hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda vinnustaða, greint eftir bakgrunnsbreytum

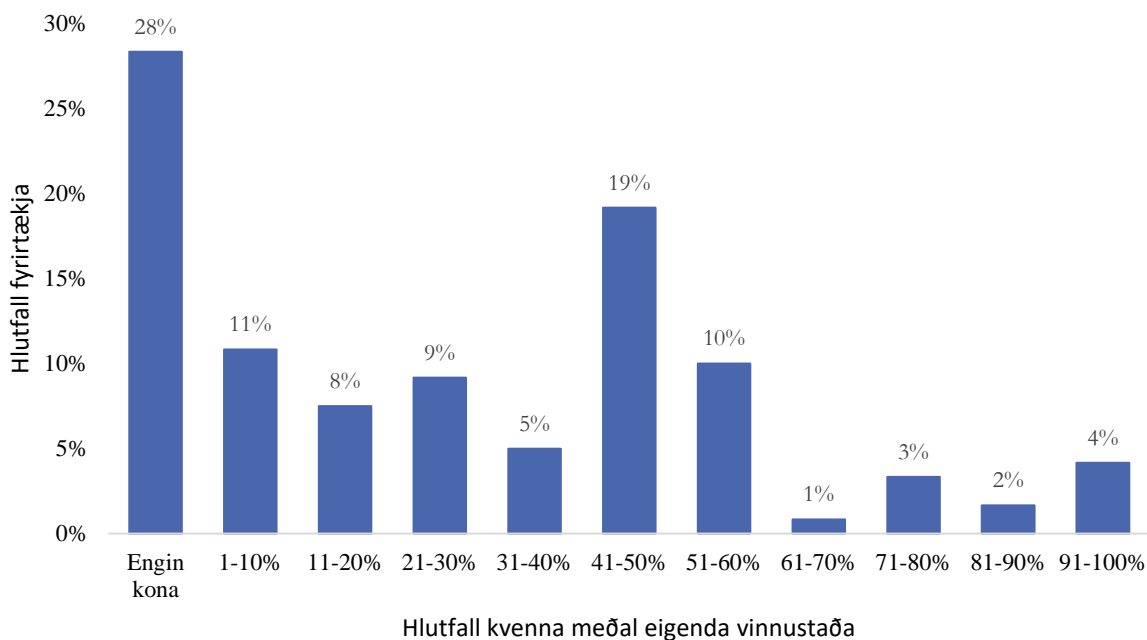
Hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða

Tafla 15. Hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða

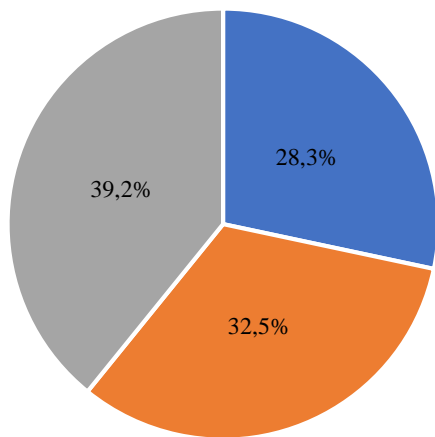
	Fjöldi	%
Engin	34	28,3
1-10%	13	10,8
11-20%	9	7,5
21-30%	11	9,2
31-40%	6	5,0
41-50%	23	19,2
51-60%	12	10,0
61-70%	1	0,8
71-80%	4	3,3
81-90%	2	1,7
91-100%	5	4,2
Fjöldi svara	120	
Tóku afstöðu	120	64,9
Á ekki við	34	18,4
Veit ekki	28	15,1
Svaraði ekki	3	1,6
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 15 sýnir áætlað hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða í sjávarútvegi. Á 34 vinnustöðum (sem eru 28% þeirra) var engin kona á meðal eigenda. Í næststærsta hópnum eða á 23 vinnustöðum voru 41-50% eigenda konur.

Mynd 11 sýnir hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða myndrænt.



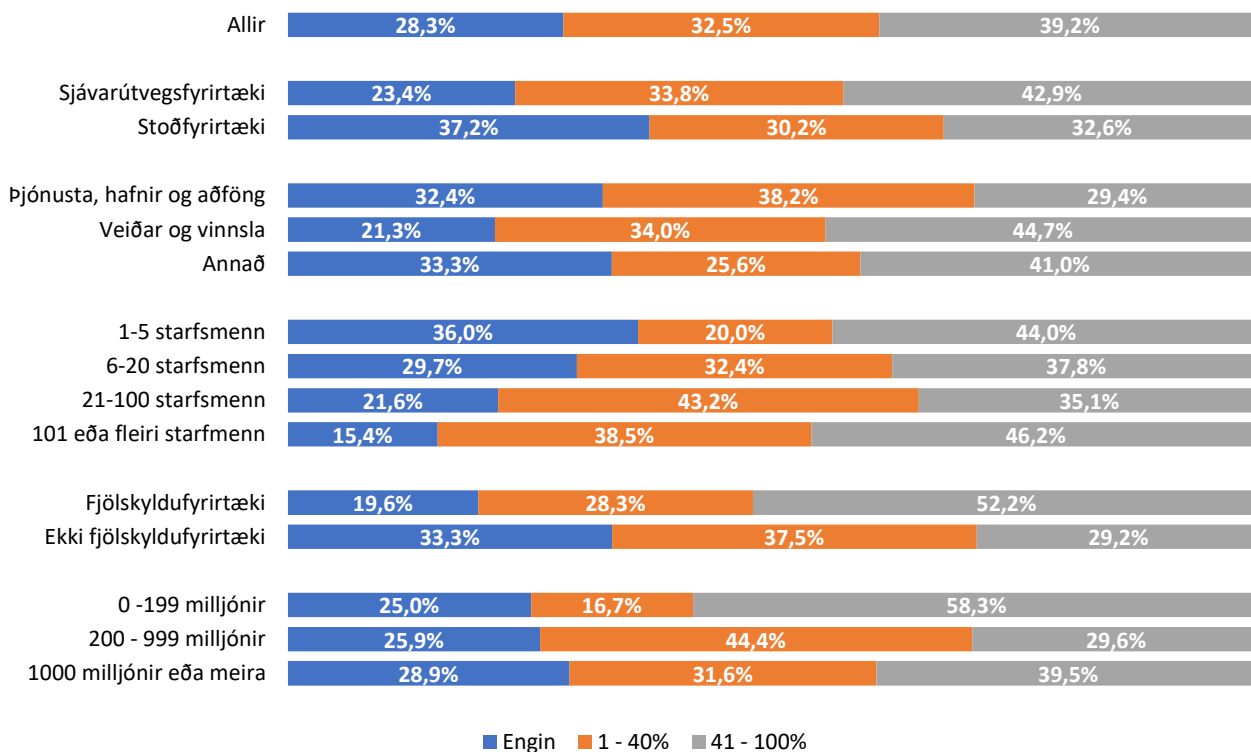
Mynd 11. Hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða



■ Engin kona ■ 1 - 40% konur
 ■ 41 - 100% konur

Mynd 12. Hlutfall vinnustaða með enga konu, 1-40% og 41-100% kvenna sem eigendur

Mynd 12 sýnir hlutfall kvenna meðal eigenda, skipt í þrjá hópa. Mynd 13 sýnir síðan greiningu á hópunum þremur eftir bakgrunnsbreytum. Þegar þeir vinnustaðir eru skoðaðir sem höfðu enga konu á meðal eigenda (bláa súlan) má m.a. sjá að það gildi um rúman þriðjung stoðfyrirtækja (37,2%). Í sjávarútvegsfyrirtækjum var hlutfallið mun lægra eða 23,4%. Eins má sjá að vinnustaðir sem ekki eru í fjölskyldueigu voru mun líklegri til að hafa enga konu á meðal eigenda en fjölskyldufyrirtæki. Þegar þau fyrirtæki eru skoðuð þar sem 41-100% eigenda eru konur má sjá að það gildi um helming fjölskyldufyrirtækja og hlutfall kvenna á meðal eigenda var hæst í minnstu fyrirtækjunum með 0-199 milljóna króna veltu. Einnig má sjá að lægra hlutfall fyrirtækja í 41-100% eigu kvenna er í flokknum þjónusta, hafnir og aðföng (29,4%) en í samanburðarflokkunum tveimur.



■ Engin ■ 1 - 40% ■ 41 - 100%

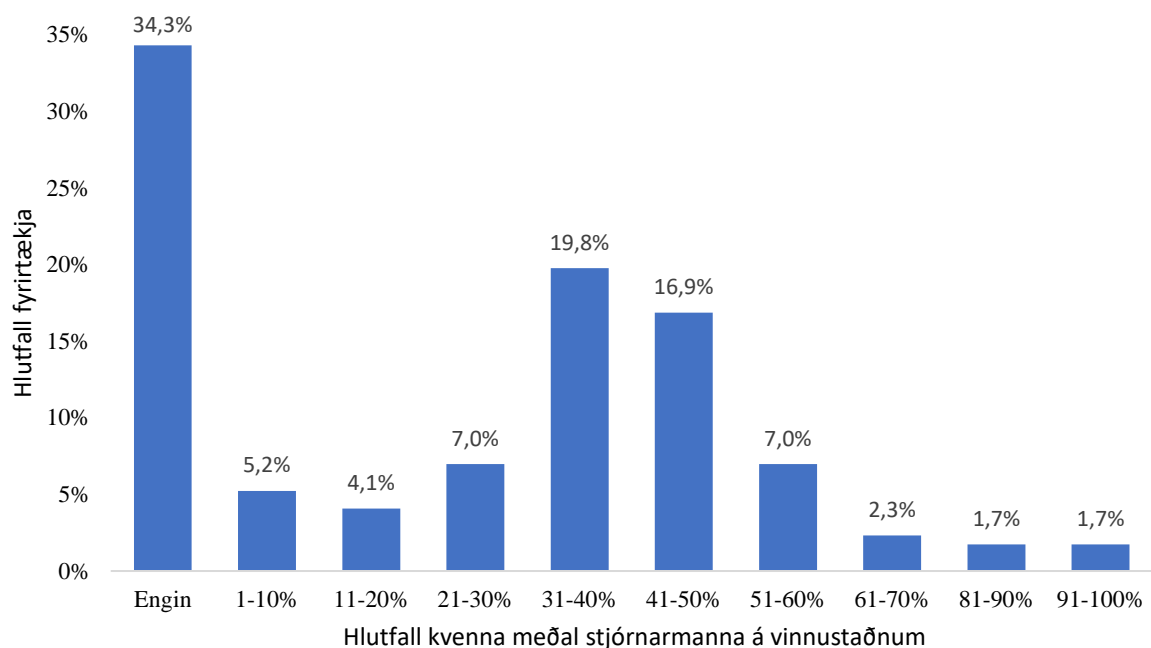
Mynd 13. Hlutfall kvenna meðal eigenda vinnustaða, greint eftir bakgrunnsbreytum.

Tafla 16. Hlutfall kvenna meðal stjórnarmanna vinnustaða

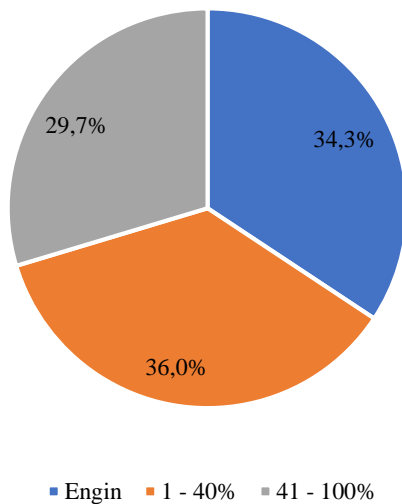
	Fjöldi	%
Engin	59	34,3
1-10%	9	5,2
11-20%	7	4,1
21-30%	12	7,0
31-40%	34	19,8
41-50%	29	16,9
51-60%	12	7,0
61-70%	4	2,3
71-80%	0	0,0
81-90%	3	1,7
91-100%	3	1,7
Fjöldi svara	172	
Tóku afstöðu	172	93,0
Á ekki við	3	1,6
Veit ekki	3	1,6
Svaraði ekki	7	3,8
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 16 sýnir áætlað hlutfall kvenna í stjórnnum vinnustaða í sjávarútvegi. Þar má sjá bæði fjölda og hlutfall vinnustaða í hverjum svarflokki.

Mynd 14 sýnir að eins og þegar spurt var um hlutfall eigenda og æðstu stjórnenda hér að ofan er fjölmennasti hópur vinnustaða sá sem hafði enga konu á meðal stjórnarmanna. Á um 20% vinnustaða voru 31-40% stjórnarmanna konur og á 16,9% staða voru 41%-50% stjórnarmanna konur.



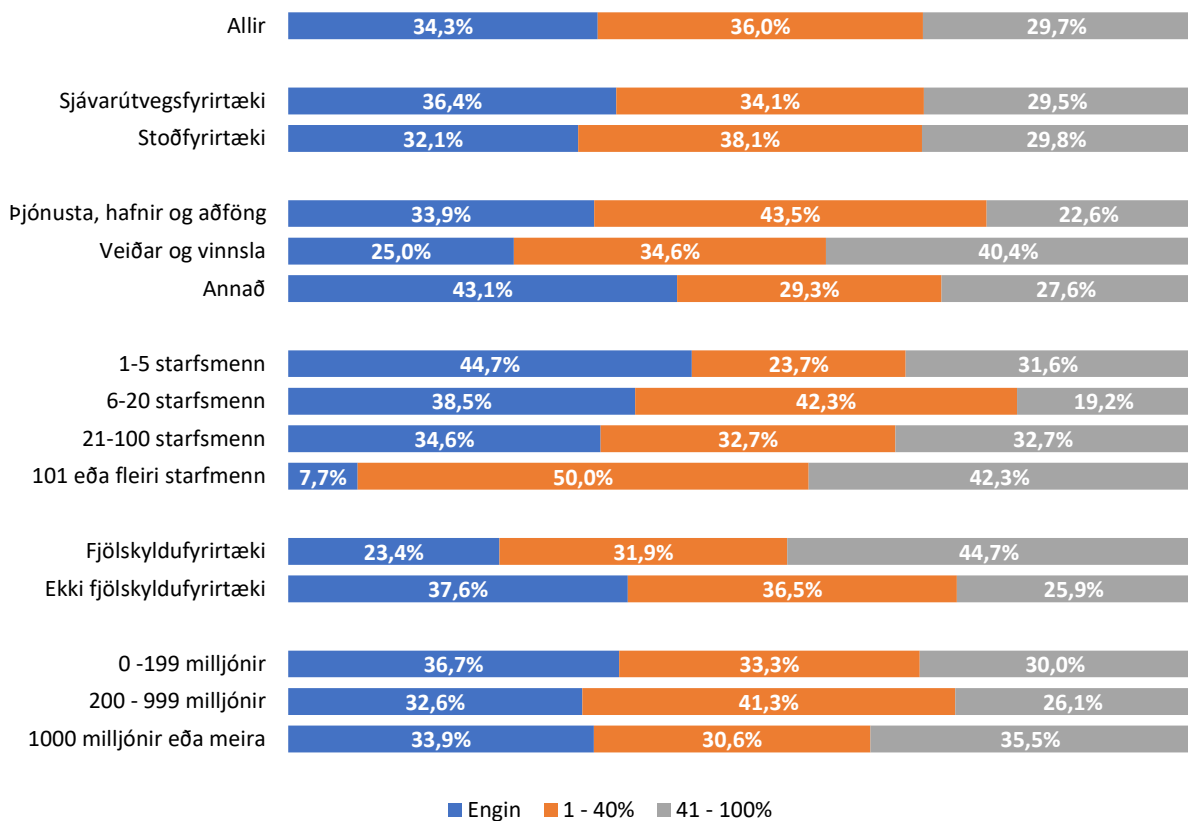
Mynd 14. Hlutfall kvenna meðal stjórnarmanna á vinnustaðnum



Mynd 15. Hlutfall vinnustaða með enga konu, 1-40% og 41-100% kvenna meðal stjórnarmanna

Mynd 15 sýnir hlutfall kvenna í stjórnnum vinnustaða skipt í þrjá hópa, engin kona, 1%-40% konur og 41%-100% konur.

Mynd 16 sýnir greiningu á hópnum þremur eftir bakgrunnsbreytum. Þegar skoðað er hvaða vinnustaðir voru með 41%-100% konur í stjórn voru þeir fjölmennastir meðal fjölskyldufyrirtækja (44,7% þeirra). Einnig voru 40% fyrirtækja í veiðum og vinnslu og 42,7% vinnustaða með 101 starfsmenn eða fleiri með 41%-100% stjórnarmanna konur. Rúm 40% minnstu vinnustaðanna, með 1-5 starfsmann höfðu enga konu í stjórn.



Mynd 16. Hlutfall vinnustaða með konur meðal stjórnarmanna, greint eftir bakgrunnsbreytum.

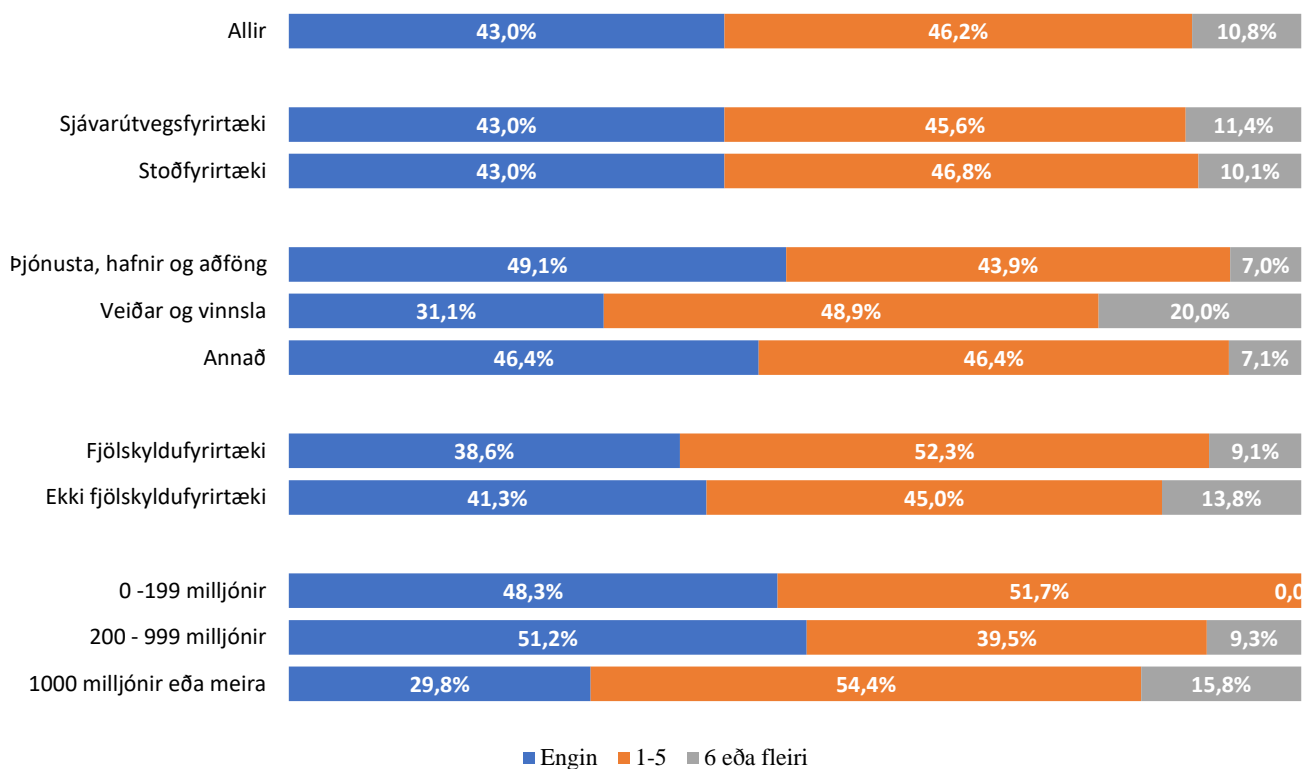
Fjöldi kvenna í hlutastarfi á vinnustaðnum

Tafla 17. Fjöldi kvenna í hlutastarfi á vinnustaðnum

	Fjöldi	%
Engin kona	68	43,0
1-5	73	46,2
6-20	13	8,2
21-50	3	1,9
51-100	0	0,0
101-500	1	0,6
Fjöldi svara	158	
Tóku afstöðu	158	85,4
Veit ekki	9	4,9
Svaraði ekki	18	9,7
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 17 sýnir fjölda kvenna í hlutastarfi. Þar má sjá bæði fjölda og hlutfall vinnustaða fyrir hvern flokk af fjölda kvenna.

Mynd 17 sýnir fjölda kvenna í hlutastarfi þar sem fjöldinn hefur verið flokkaður í þrjá hópa, enga konu, 1-5 konur og 6 konur eða fleiri og flokkarnir þrír skoðaðir eftir bakgrunnsbreytum. Enginn munur var á sjávarútvegsfyrirtækjum og stoðfyrirtækjum hvað þetta varðar en þegar starfsemi vinnustaða var skoðuð voru veiðar og vinnsla með hæsta hlutfallið af 6 eða fleiri konum við störf eða 20%. Þar er einnig lægsta hlutfall vinnustaða með enga konu starfandi eða 31,1%.

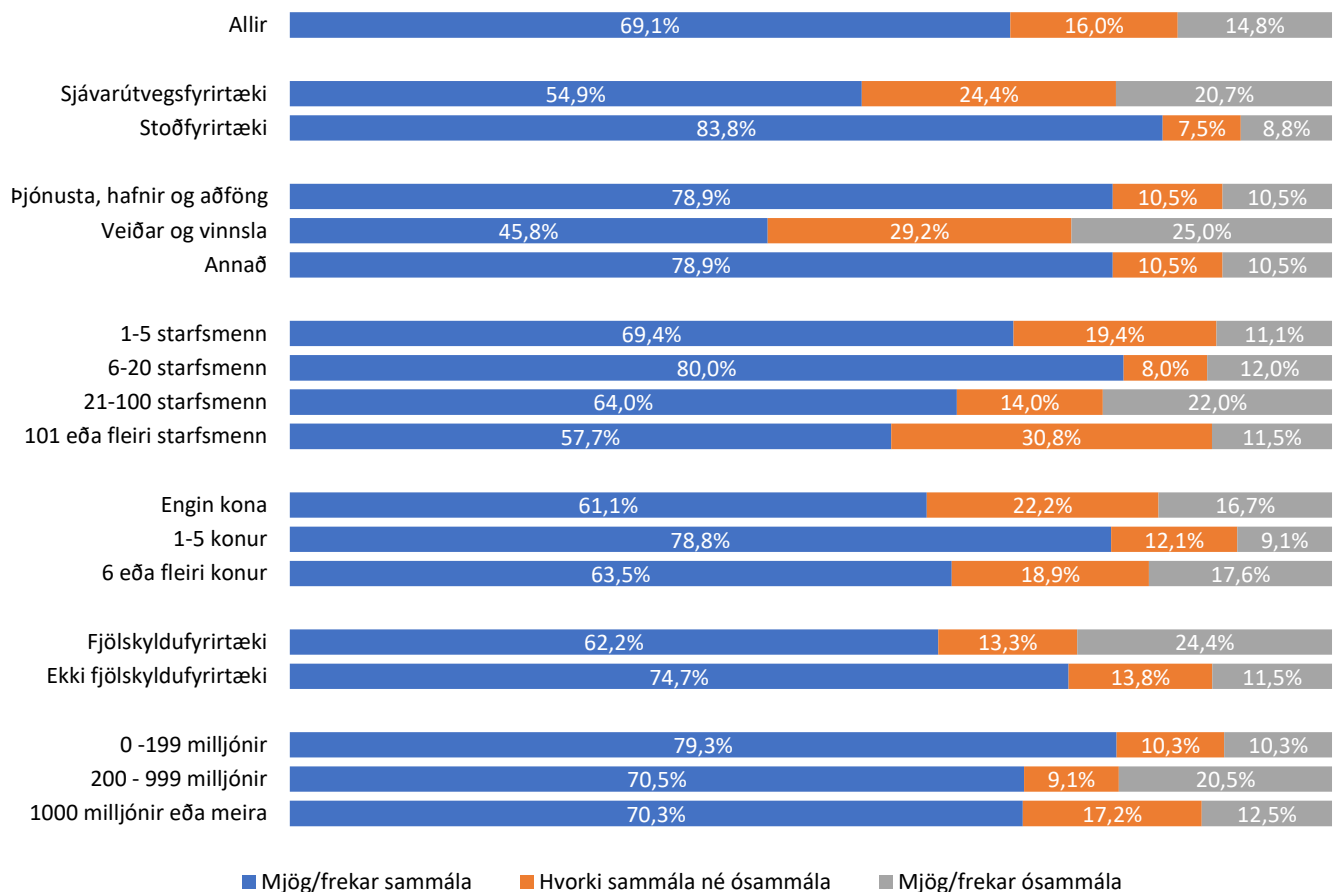


Mynd 17. Fjöldi kvenna í hlutastarfi á vinnustaðnum

Tafla 18. Afstaða til þess hvort sveigjanleiki sé í starfi

	Fjöldi	%
Mjög sammála	70	43,2
Frekar sammála	42	25,9
Hvorki sammála né ósammála	26	16,0
Frekar ósammála	14	8,6
Mjög ósammála	10	6,2
Fjöldi svara	162	
Tóku afstöðu	162	87,6
Veit ekki	3	1,6
Svöruðu ekki	20	10,8
Fjöldi aðspurðra	185	100

Spurt var hvort vinnutími starfsmanna væri sveigjanlegur. Hafa verður í huga að þarna eru yfirmenn að svara en ekki starfsfólkið sjálft. 69,1% voru frekar eða mjög sammála þessu. Mynd 18 sýnir að sveigjanleiki er talinn minni í sjávarútvegsfyrirtækjum en stoðfyrirtækjum og minni í veiðum og vinnslu en í hinum tveimur flokkunum. Einnig virðist hann meiri í fyrirtækjum með 6-10 starfsmenn en í minni og stærri fyrirtækjum. Sveigjanleiki er talinn minni hjá fjölskyldufyrirtækjum en fyrirtækjum sem ekki eru fjölskyldufyrirtæki.



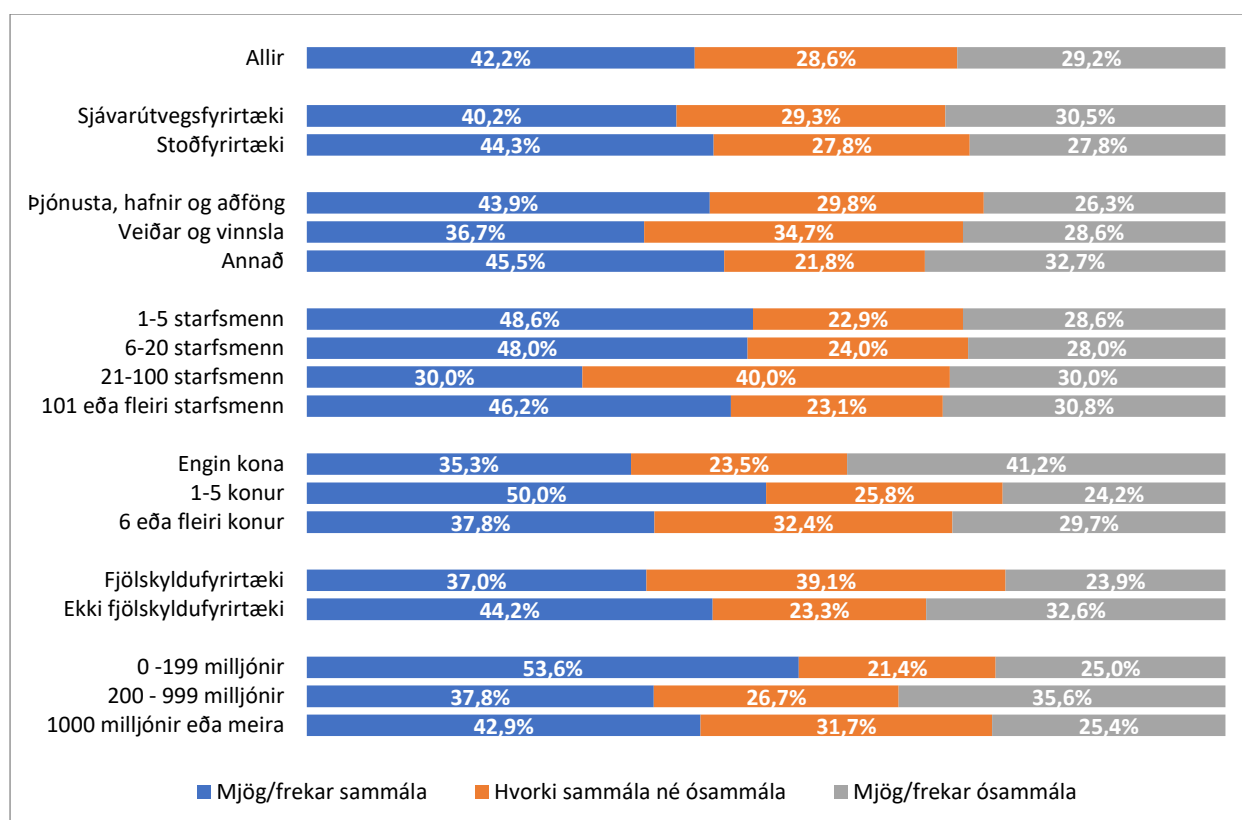
Mynd 18. Sveigjanleiki í starfi, skipt í þrjá flokka og greint eftir bakgrunnsbreytum

Í fyrirtækinu skiptir tenglanet miklu máli til að ná frama í starfi

Tafla 19. Afstaða til þess hvort tengslanet skipti máli til að ná frama í starfi

	Fjöldi	%
Mjög sammála	27	16,8
Frekar sammála	41	25,5
Hvorki sammála né ósammála	46	28,6
Frekar ósammála	14	8,7
Mjög ósammála	33	20,5
Fjöldi svara	161	100,0
Tóku afstöðu	161	87,0
Veit ekki	4	2,2
Svöruðu ekki	20	10,8
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 19 sýnir afstöðu svarenda til þeirrar fullyrðingar að tengslanet skipti máli til að ná frama í starfi. Mynd 19 sýnir síðan sömu spurningu þar sem búið er að taka saman þá sem svöruðu mjög og frekar sammála og mjög/frekar ósammála. Þar má m.a. sjá að tengslanet virðist skipta minna máli í fyrirtækjum í veiðum og vinnslu en öðrum tegundum starfsemi og að þeir sem voru mest sammála þessari fullyrðingu störfuðu hjá stoðfyrirtækjum. Hvað stærð vinnustaða varðar virðist þetta helst eiga við um fyrirtæki með 6-20 starfsmenn og fyrirtæki með 1-5 konur og frekar í fyrirtækjum sem ekki eru fjölskyldufyrirtæki en í fjölskyldufyrirtækjum.



Mynd 19. Afstaða til tengslanets, skipt í þrjá flokka, eftir bakgrunnsbreytum

Hvaða áhrif ef einhver hefur Covid19 haft á starfsemi vinnustaðarins (opið svar)

Í ljósi þess að þegar könnunin var send út voru um 18 mánuðir liðnir frá því að fyrstu fjöldatakmörkanir voru settar á vegna Covid faraldursins lék rannsakendum forvitni á að vita hvaða áhrif ef einhver faraldurinn hefði haft á fyrirtæki og stofnanir í sjávarútvegi. Ákveðið var að notast við opna spurningu til að takamarka ekki svarmöguleikana. Stutt svör eru tekin saman hér að neðan og fjöldi þeirra sem svöruðu á sama eða svipaðan máta. Að auki bárust 69 mun ítarlegri svör sem sjá má í viðauka 1. Svörin voru alls 105 en 79 af 184 svöruðu ekki.

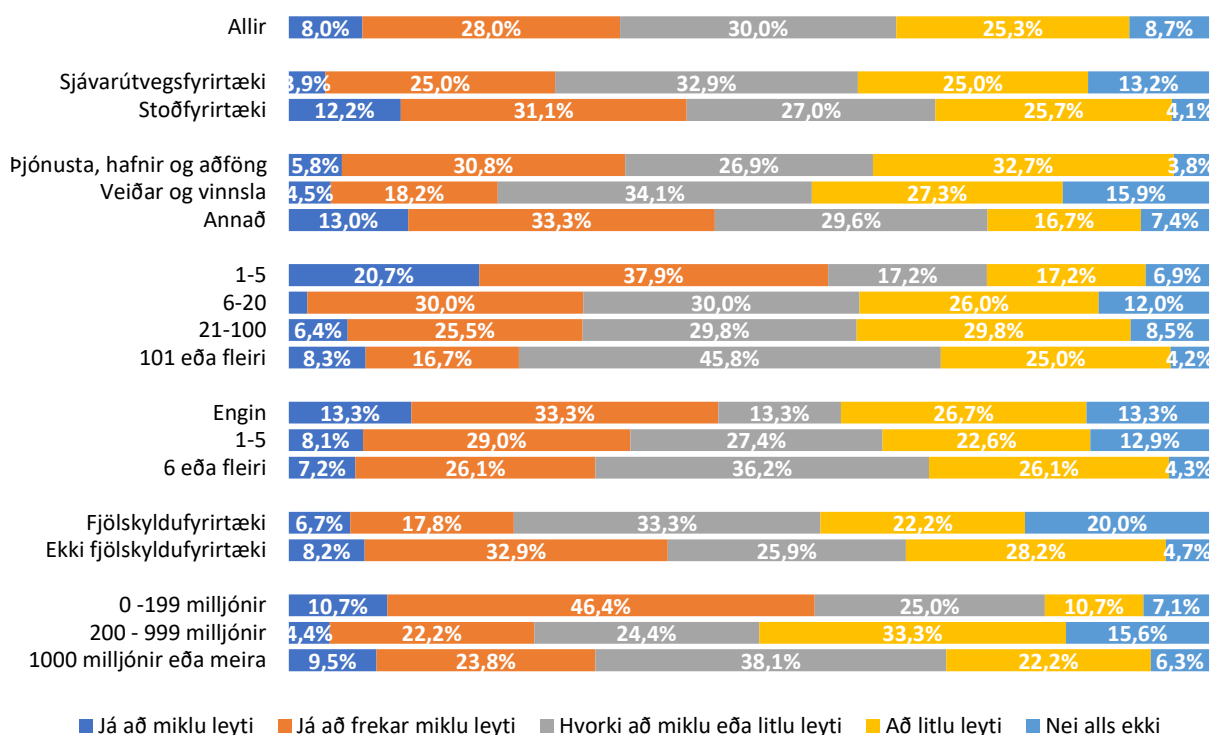
Tafla 20. Hvaða áhrif hefur Covid haft? Þeir sem svöruðu frá engin – mjög mikil áhrif

Svör eins og þau komu fyrir	Fjöldi	%
Engin áhrif	12	11,4
Mjög lítil áhrif	6	5,7
Lítill/frekar lítil/lítill sem engin/takmörkuð/ekki mikil/ ekki teljanleg áhrif	16	15,2
Hefur haft töluverð áhrif	1	1,0
Mjög mikil áhrif	1	1,0
Tóku afstöðu	105	
Svöruðu ekki	79	
Fjöldi aðspurðra	184	

Tafla 21. Er fjarvinna komin til að vera til frambúðar

	Fjöldi	%
Já að miklu leyti	12	8,0
Já að frekar miklu leyti	42	28,0
Hvorki að miklu eða litlu leyti	45	30,0
Að litlu leyti	38	25,3
Nei alls ekki	13	8,7
Fjöldi svara	150	100,0
Tóku afstöðu	150	81,1
Veit ekki	7	3,8
Svöruðu ekki	28	15,1
Fjöldi aðspurðra	185	100

Í ljósi aukinnar fjarvinnu á tímum Covid faraldursins var spurt hvort svarendur teldu að fjarvinna væri komin til að vera. Tæpur þriðjungur var hlutlaus hvað þetta varðaði en álíka margir töldu að svo væri að miklu leyti og að svo væri alls ekki eða um 8% og álíka margir töldu að svo væri að frekar miklu (28%) og að litlu leyti (25,4%). Mynd 20 sýnir að þeir sem helst töldu að fjarvinna sé komin til að vera voru minni fyrirtækin, með 1-5 starfsmenn og 0-199 milljóna króna veltu og þetta átti frekar við um stoðfyrirtæki en sjávarútvegsfyrirtæki og síst við um fyrirtæki í veiðum og vinnslu og fyrirtæki með 200-900 milljóna króna veltu.



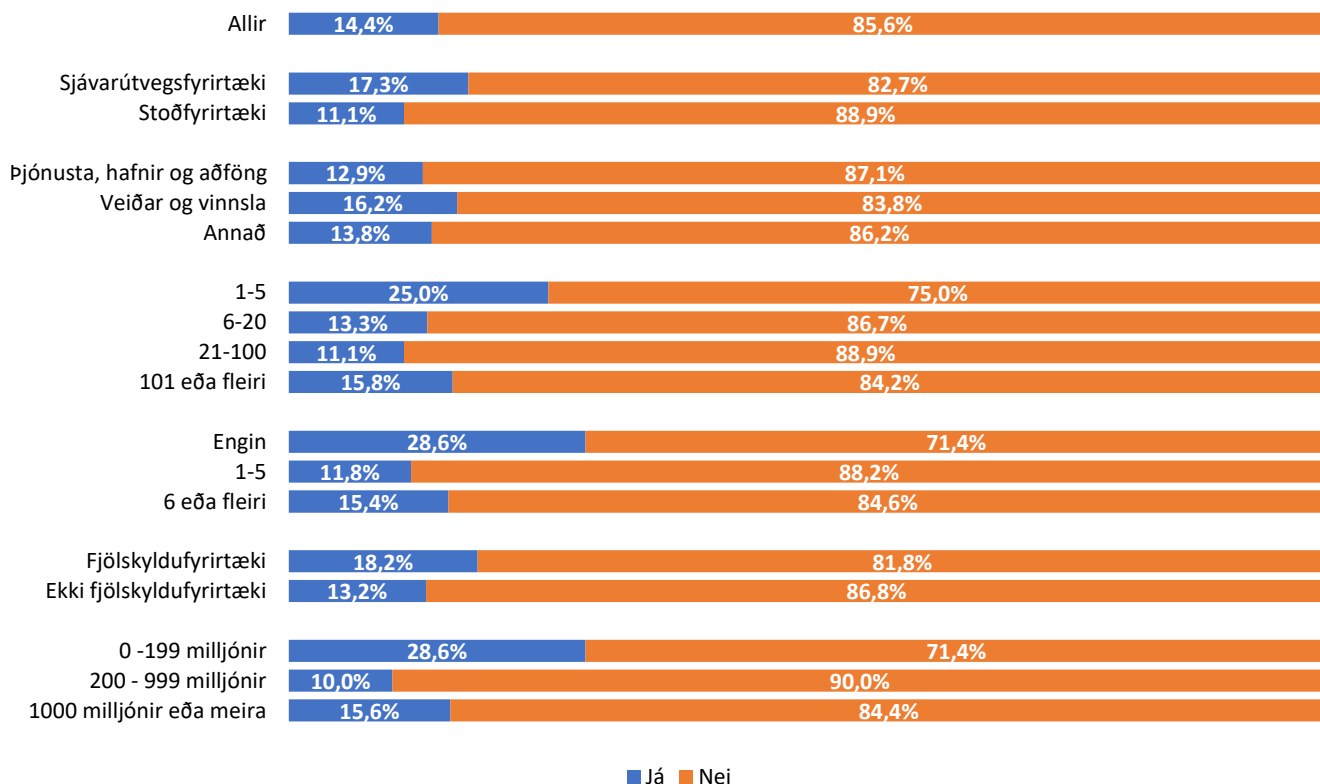
Mynd 20. Afstaða til þess hvort fjarvinna sé komin til að vera, greint eftir bakgrunnsbreytum

Hefur sjálfvirknivæðingin haft meiri áhrif á störf kvenna en karla?

Tafla 22. Hefur sjálfvirknivæðing haft meiri áhrif á störf kvenna en karla?

	Fjöldi	%
Já	14	14,4
Nei	83	85,6
Fjöldi svara	97	100
Tóku afstöðu	97	52,4
Svöruðu ekki	88	47,6
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Í viðauka 2 má sjá svör við opinni spurningu um það hvort og þá hvaða áhrif sjálfvirknivæðing hefði haft á vinnustaðnum. Einnig var spurt hvort sjálfvirknivæðing í sjávarútvegi hefði meiri áhrif á stöðu kvenna en karla og svaraði yfirgnæfandi meirihluti því neitandi eða 85,6% (sjá töflu 22). Mynd 21 sýnir að minnstu vinnustaðirnir, með 1-5 starfsmenn og 0-199 milljóna kr. veltu voru líklegust til að telja sjálfvirknivæðinguna hafa haft meiri áhrif á störf kvenna og að ívið hærra hlutfall sjávarútvegsfyrirtækja en stoðfyrirtækja svaraði þessu játandi. Þeir sem svöruðu spurningunni játandi voru beðnir að útskýra nánar á hvaða hátt sjálfvirknivæðingin hefði meiri áhrif á störf kvenna. Tafla 23 sýnir svörin við því.



Mynd 21. Hefur sjálfvirknivæðing haft meiri áhrif á störf kvenna en karla, greint eftir bakgrunnsbreytum.

Tafla 23. Að hvaða leyti hefur sjálfvirknivæðingin haft meiri áhrif á störf kvenna en karla?

Svör í stafrófsröð eins og þau komu fyrir (9)

Erfið störf í snyrtingu horfin.

Erum með skurðavél sem léttir á sérfræðikunnáttu kvenna sem unnu áður við úrskurð. Þær sjá nú um forsnyrtingu sem er mun auðveldari.

Hefðbundin kvennastörf hafa frekar verið sjálfvirknivædd.

Hefur haft meiri áhrif í fjárhagsdeild.

Létt erfiðisstörfin, aukið álag á tæknifólkinu sem líka eru konur.

Sjálfvirknivæðing fiskvinnslu hefur fækkað störfum fyrir konur. Vandinn er að konur sækja ekki jafn mikið í tæknistörf og karlar.

Skurðavélar og þökkunarvélar eru komnar þar sem fleiri konur hafa verið að vinna.

Vinna við bókhald og hefðbundin skrifstofustörf hefur dregist saman, á móti eru konur virkari í stjórnun, verkstjórnun o.s.frv.

Það þarf að róa til fiskjar og í því hlutverki er karlmaður en bókhaldið er unnið af kvenmanni og sjálfvirkni helst að finna þar.

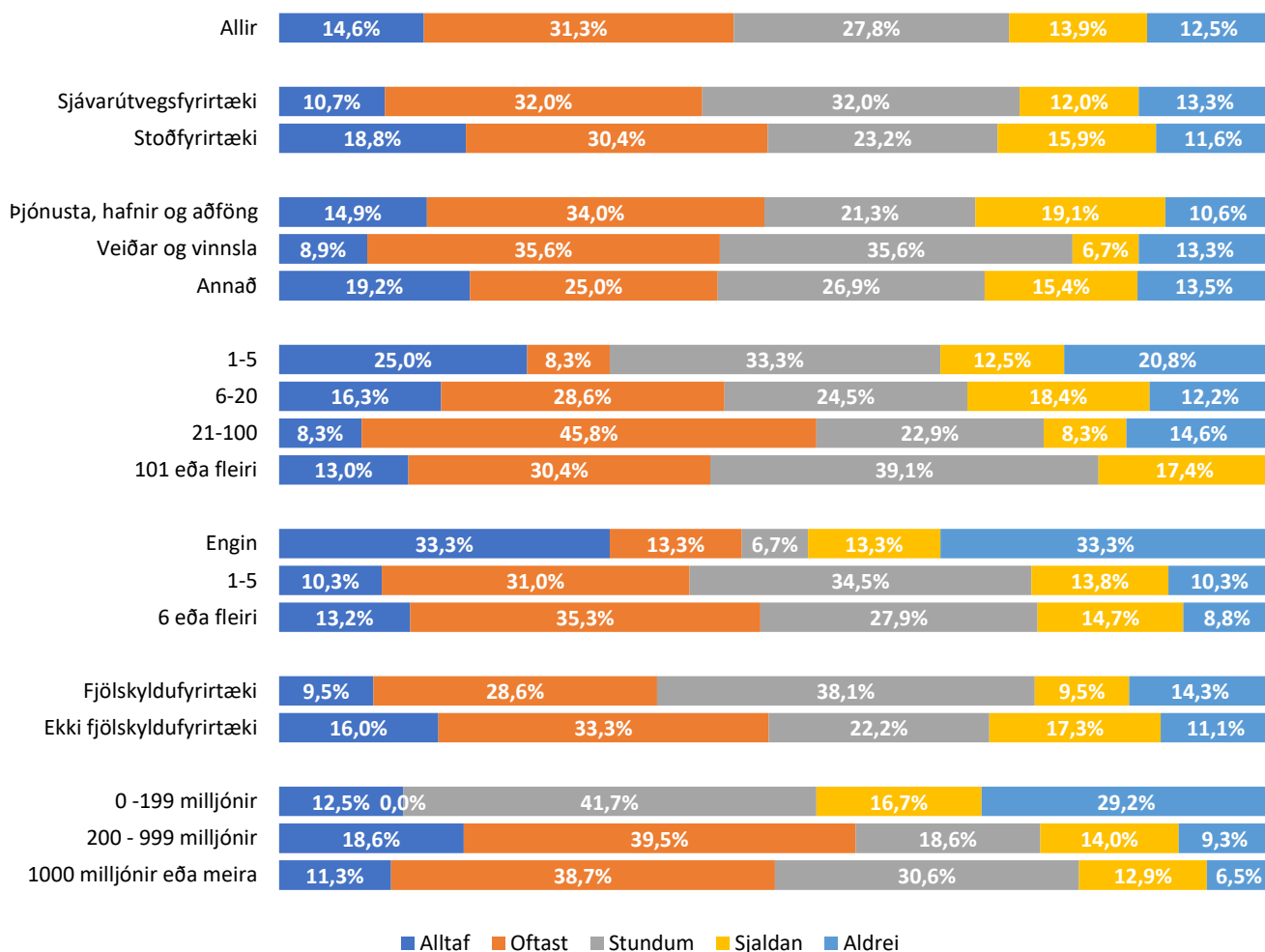
Ráðningar í stjórnunarstörf

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Þegar ráðið er í stjórnunarstörf er ráðið í gegnum almenna umsókn?

Tafla 24. Ráðningar í gegnum almenna umsókn

	Fjöldi	%
Alltaf	21	14,6
Oftast	45	31,3
Stundum	40	27,8
Sjaldan	20	13,9
Aldrei	18	12,5
Fjöldi svara	144	
Tóku afstöðu	144	77,8
Svöruðu ekki	41	22,2
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 24 sýnir að þegar spurt var hversu oft væri ráðið í stjórnunarstörf í gegnum almenna umsókn svaraði tæpur helmingur vinnustaða að það væri alltaf eða oftast gert (45,9%) en fjórðungur svaraði sjaldan eða aldrei. Mynd 22 sýnir að ívið hærra hlutfall sjávarútvegs- en stoðfyrirtækja sagðist alltaf eða oftast ráða í gegnum almenna umsókn. Algengast virtist þetta vera hjá fyrirtækjum með 21-100 starfsmenn og 200-900 milljóna veltu.



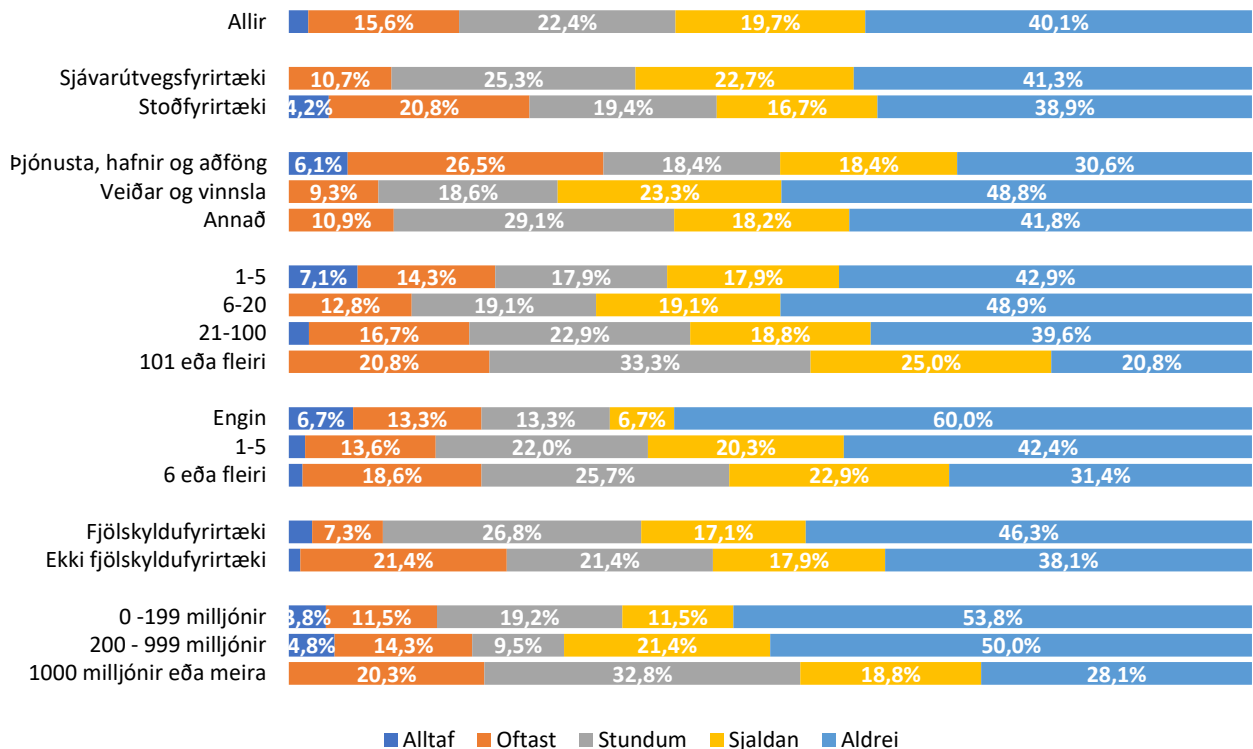
Mynd 22. Ráðningar í gegnum almenna umsókn, eftir bakgrunnsbreytum

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Þegar ráðið er í stjórnunarstörf er ráðið í gegnum ráðningarskrifstofu?

Tafla 25. Hversu oft er ráðið í stjórnunarstörf í gegnum ráðningarskrifstofu

	Fjöldi	%
Alltaf	3	2,0
Oftast	23	15,6
Stundum	33	22,4
Sjaldan	29	19,7
Aldrei	59	40,1
Fjöldi svara	147	
Tóku afstöðu	147	79,5
Svöruðu ekki	38	20,5
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 25 sýnir að þegar spurt var hvort ráðið væri í stjórnunarstörf í gegnum ráðningarskrifstofu svöruðu 17,6% alltaf eða oftast en 59,8% sjaldan eða aldrei. Mynd 23 sýnir að þetta virtist algengast hjá vinnustöðum með veltu á bilinu 0-199 milljónir og algengara í veiðum og vinnslu en hinum flokkunum.

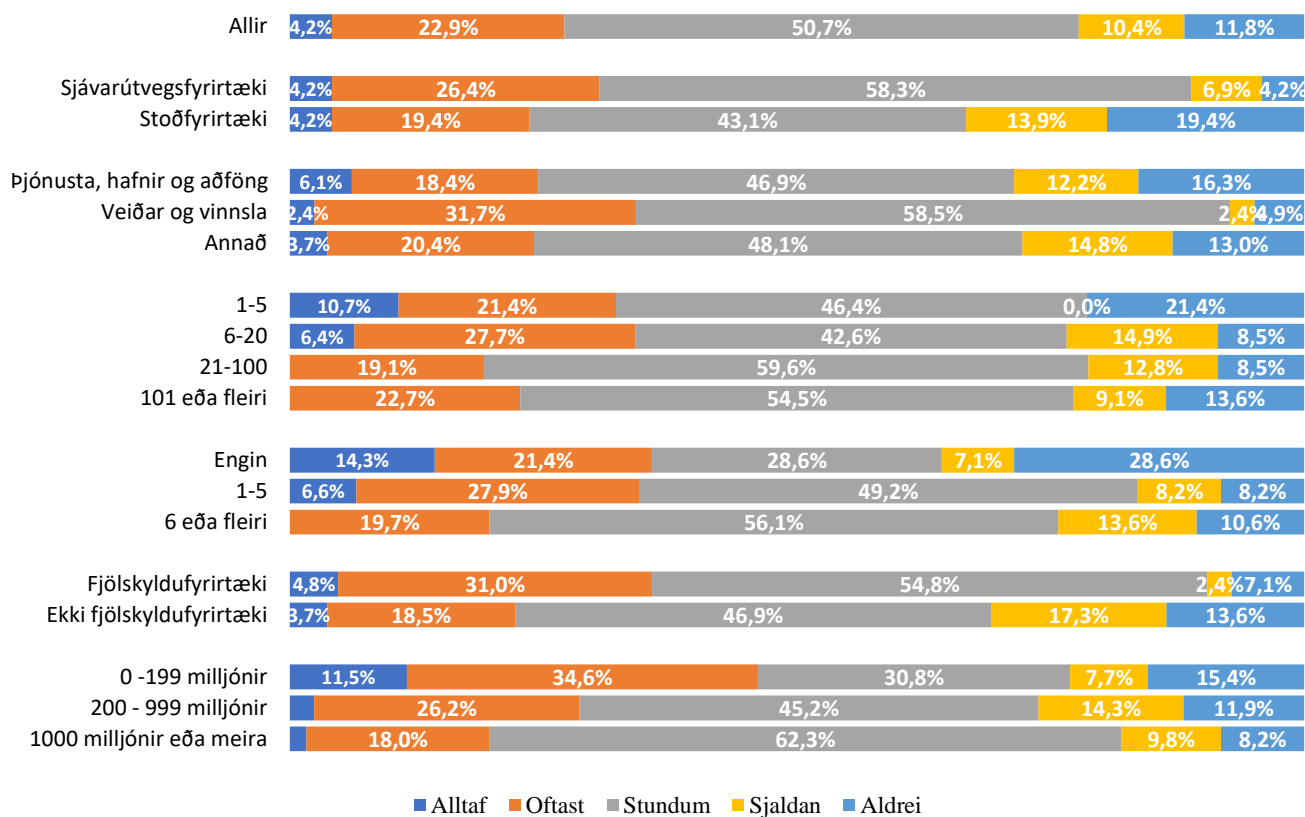


Mynd 23. Hversu oft ráðið er í stjórnunarstörf í gegnum ráðningarskrifstofu, eftir bakgrunnsbreytum

Tafla 26. Ráðningar í stjórnunarstörf í gegnum tengslanet

	Fjöldi	%
Alltaf	6	4,2
Oftast	33	22,9
Stundum	73	50,7
Sjaldan	15	10,4
Aldrei	17	11,8
Fjöldi svara	144	
Tóku afstöðu	144	77,8
Svöruðu ekki	41	22,2
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 26 sýnir að þegar spurt var hvort ráðið væri í stjórnunarstörf í gegnum tengslanet svöruðu 27.1% alltaf eða oftast en 22,4% sjaldan eða aldrei. Helmingur svaraði stundum. Mynd 24 sýnir að hæsta hlutfall þeirra sem svöruðu alltaf eða oftast var í veiðum og vinnslu en samt einungis 10% þeirra vinnustaða.

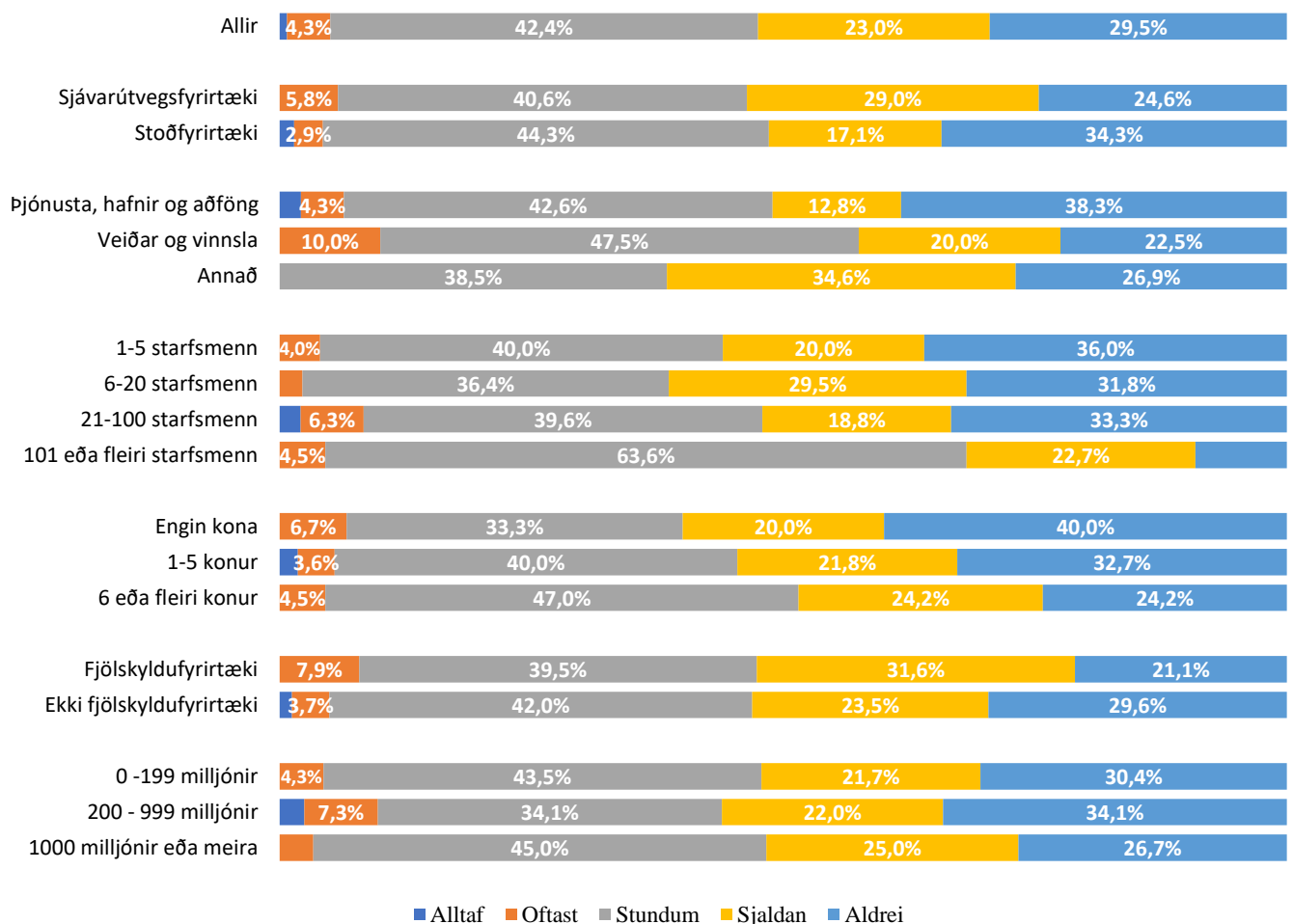


Mynd 24. Hversu oft ráðið er í stjórnunarstörf í gegnum tengslanet, eftir bakgrunnsbreytum

Tafla 27. Ráðningar í stjórnunarstörf í framhaldi af starfsnámi

	Fjöldi	%
Alltaf	1	0,7
Oftast	6	4,3
Stundum	59	42,4
Sjaldan	32	23,0
Aldrei	41	29,5
Fjöldi svara	139	
Tóku afstöðu	139	75,1
Svöruðu ekki	46	24,9
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 27 sýnir að einungis 5% sögðust alltaf eða oftast ráða í stjórnunarstörf í framhaldi af starfsnámi en 52,5% svöruðu sjaldan eða aldrei. Mynd 25 sýnir að hæsta hlutfall þeirra sem svöruðu alltaf eða oftast var hjá veiðum og vinnslu eða hjá 10% þeirra.

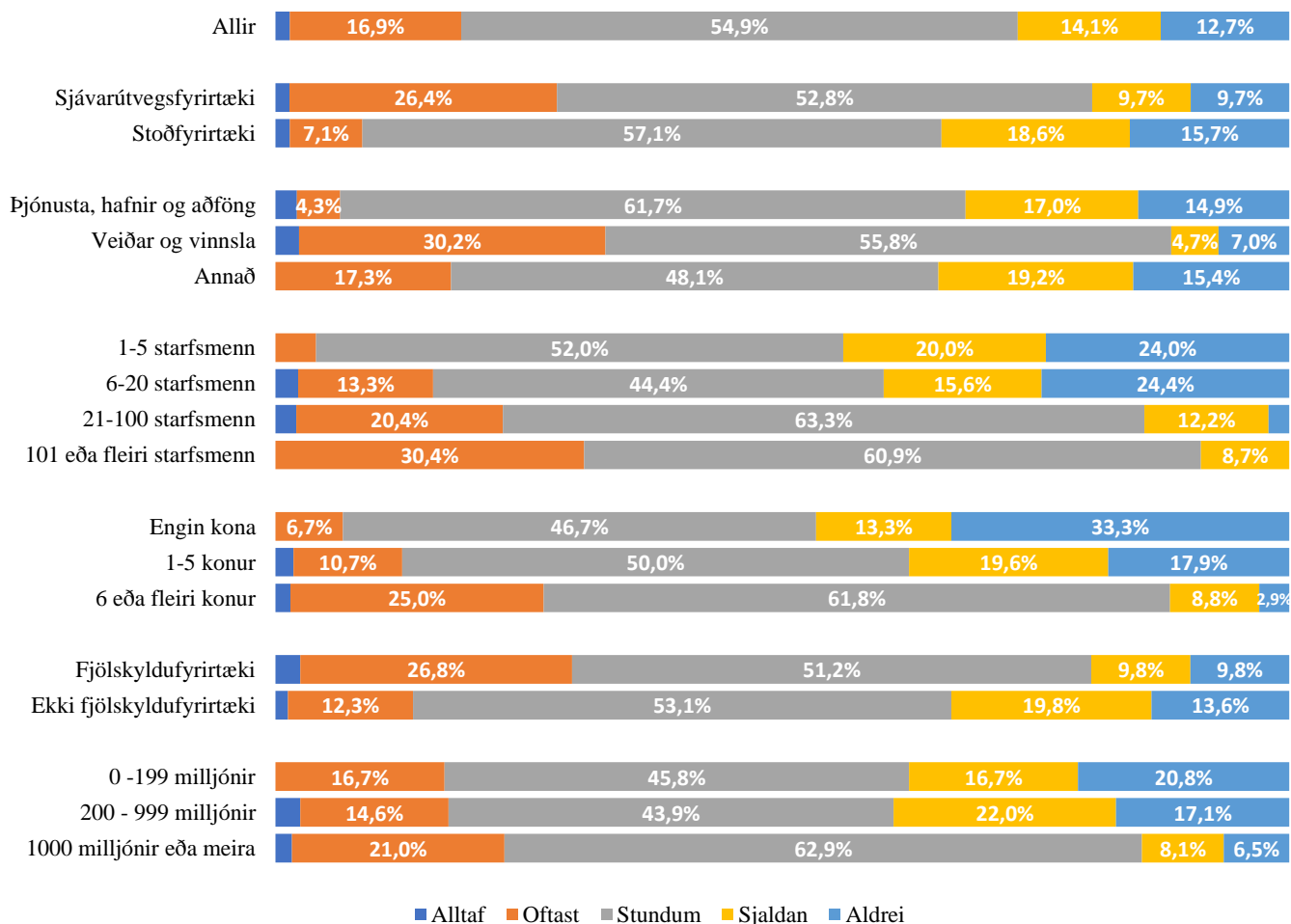


Mynd 25. Hversu oft ráðið er í stjórnunarstörf í framhaldi af starfsnámi, eftir bakgrunnsbreytum

Tafla 28. Ráðningar í stjórnunarstörf í framhaldi af fyrra starfi

	Fjöldi	%
Alltaf	2	1,4
Oftast	24	16,9
Stundum	78	54,9
Sjaldan	20	14,1
Aldrei	18	12,7
Fjöldi svara	142	
Tóku afstöðu	142	76,8
Svöruðu ekki	43	23,2
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 28 sýnir að þegar spurt var hversu oft væri ráðið í stjórnunarstörf í framhaldi af fyrra starfi svöruðu 18,3% alltaf eða oftast. Um helmingur svaraði stundum en 26,8% sjaldan eða aldrei. Mynd 26 sýnir að það voru fyrirtæki í veiðum og vinnslu sem oftast svöruðu alltaf eða oftast eða 30,2% þeirra og að þetta var algengara eftir því sem starfsmönnum fjölgaði.



Mynd 26. Hversu oft ráðið er í stjórnunarstörf í framhaldi af fyrra starfi, eftir bakgrunnsbreytum

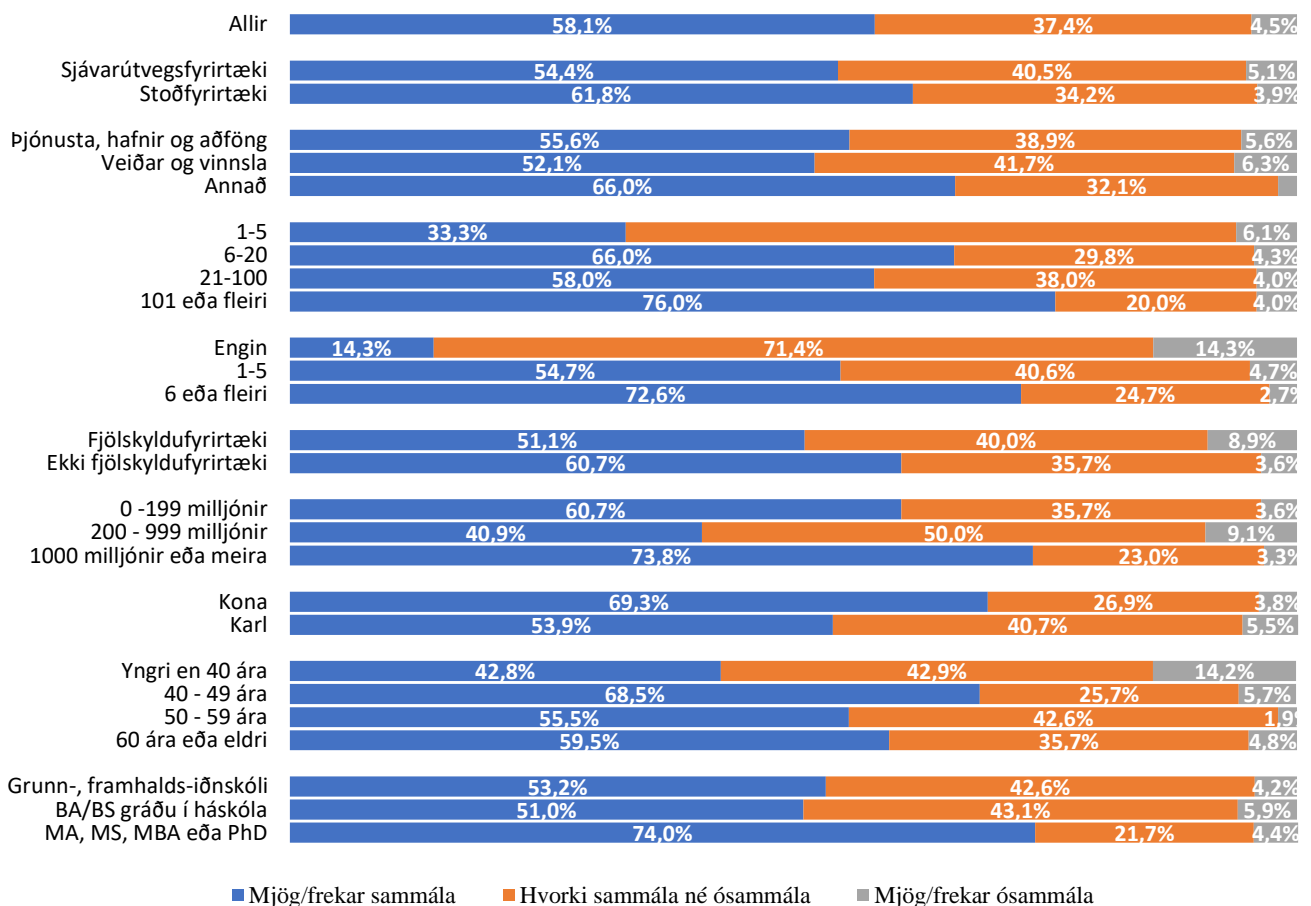
Jafnréttissjónarmið í sjávarútvegi

Er unnið markvisst að því að efla þekkingu og hæfni kvenna á vinnustaðnum?

Tafla 29. Markvisst er unnið að því að efla þekkingu og hæfni kvenna á vinnustaðnum

	Fjöldi vinnustaða	%
Mjög sammála	43	27,7
Frekar sammála	47	30,3
Hvorki sammála né ósammála	58	37,4
Frekar ósammála	2	1,3
Mjög ósammála	5	3,2
Fjöldi svara	155	
Tóku afstöðu	155	83,8
Veit ekki	9	4,9
Svöruðu ekki	21	11,4
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 29 sýnir svör við þeirri spurningu hvort markvisst sé unnið að því að efla þekkingu og hæfni kvenna á vinnustaðnum. Mynd 27 sýnir að meirihluti svarenda (58,1%) var mjög eða frekar sammála þessu en (37,4%) voru hvorki sammála né ósammála. Hærra hlutfall í stoðfyrirtækjum en sjávarútvegsfyrirtækjum var sammála og eftir því sem starfsmannafjöldi jókst. Hærra hlutfall kvenkyns svarenda en karlkyns var sammála fullyrðingunni og svarendur með framhaldsnám í háskóla voru einnig líklegri til að vera sammála en aðrir.

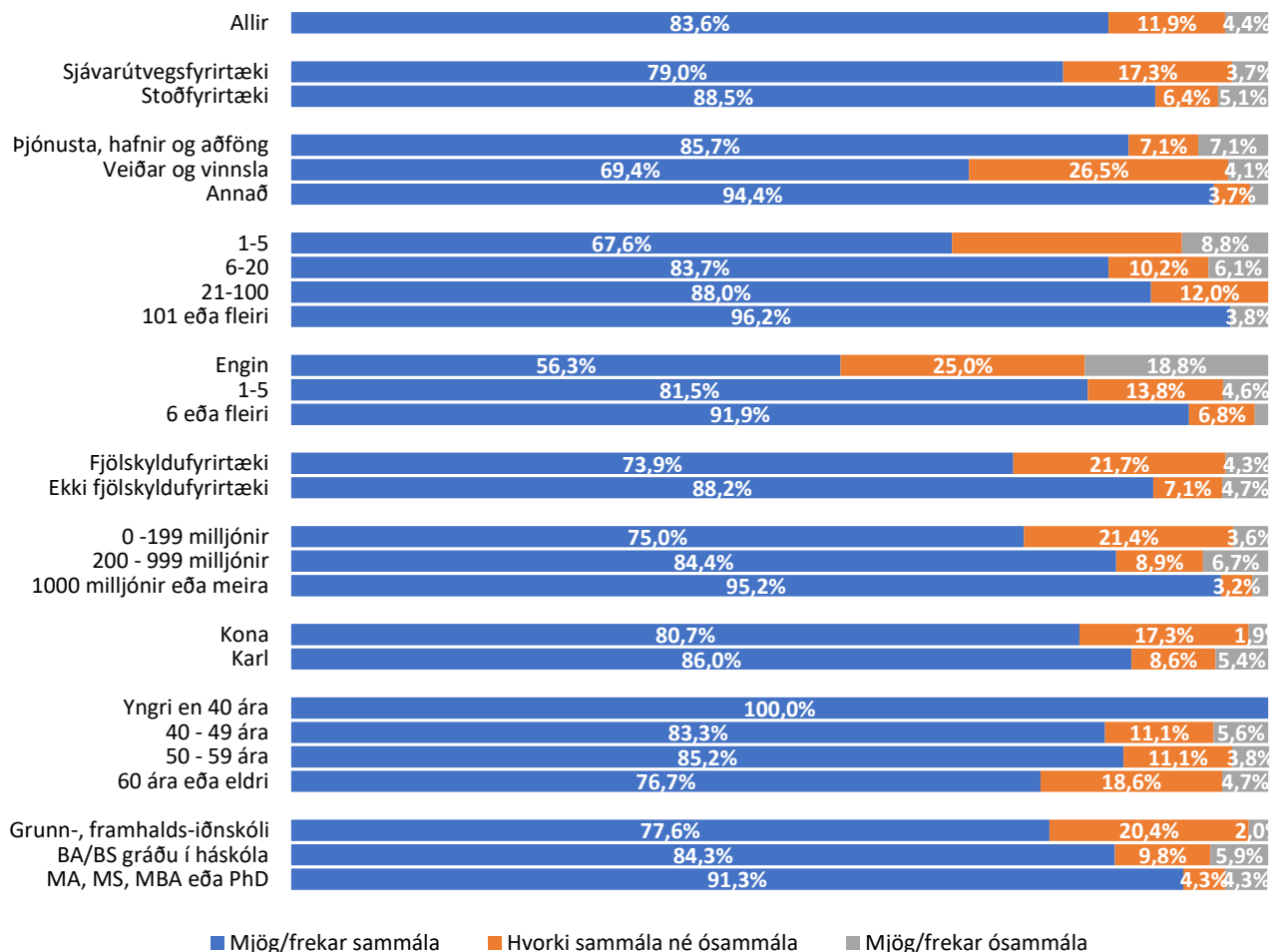


Mynd 27. Markvisst er unnið að því að efla þekkingu og hæfni kvenna, eftir bakgrunnsbreytum

Tafla 30. Konur og karlar fá sömu tækifæri til starfsframa

	Fjöldi	%
Mjög sammála	94	59,1
Frekar sammála	39	24,5
Hvorki sammála né ósammála	19	11,9
Frekar ósammála	5	3,1
Mjög ósammála	2	1,3
Fjöldi svara	159	
Tóku afstöðu	159	85,9
Veit ekki	6	3,2
Svöruðu ekki	20	10,8
Fjöldi aðspurðra	185	100

Tafla 30 sýnir að 59,1% svarenda töldu að konur og karlar fái sömu tækifæri til starfsframa. Mynd 28 sýnir að einungis 4,4% voru þessu mjög eða frekar ósammála og sjá má að eftir því sem vinnustaðirnir stækka virtust svarendur fremur telja að konur og karlar fái sömu tækifæri. Einnig virðist þetta síður vera talið raunin í veiðum og vinnslu en öðrum greinum og síður í sjávarútvegsfyrirtækjum en stoðfyrirtækjum. Þá virðast konur síður vera taldar hafa sömu tækifæri til starfsframa í fjölskyldufyrirtækjum en þeim sem ekki tilheyrðu fjölskyldum. Með aukinni menntun hækkaði hlutfall þeirra sem töldu konur og karlar fá sömu tækifæri til starfsframa en þetta var öfugt með aldur þar sem yngstu svarendurnir voru líklegastir til að telja að konur og karlar fái sömu tækifæri. Sem gæti tengst því að yngra fólk sé líklegra til að hafa sótt sér framhaldsmenntun.



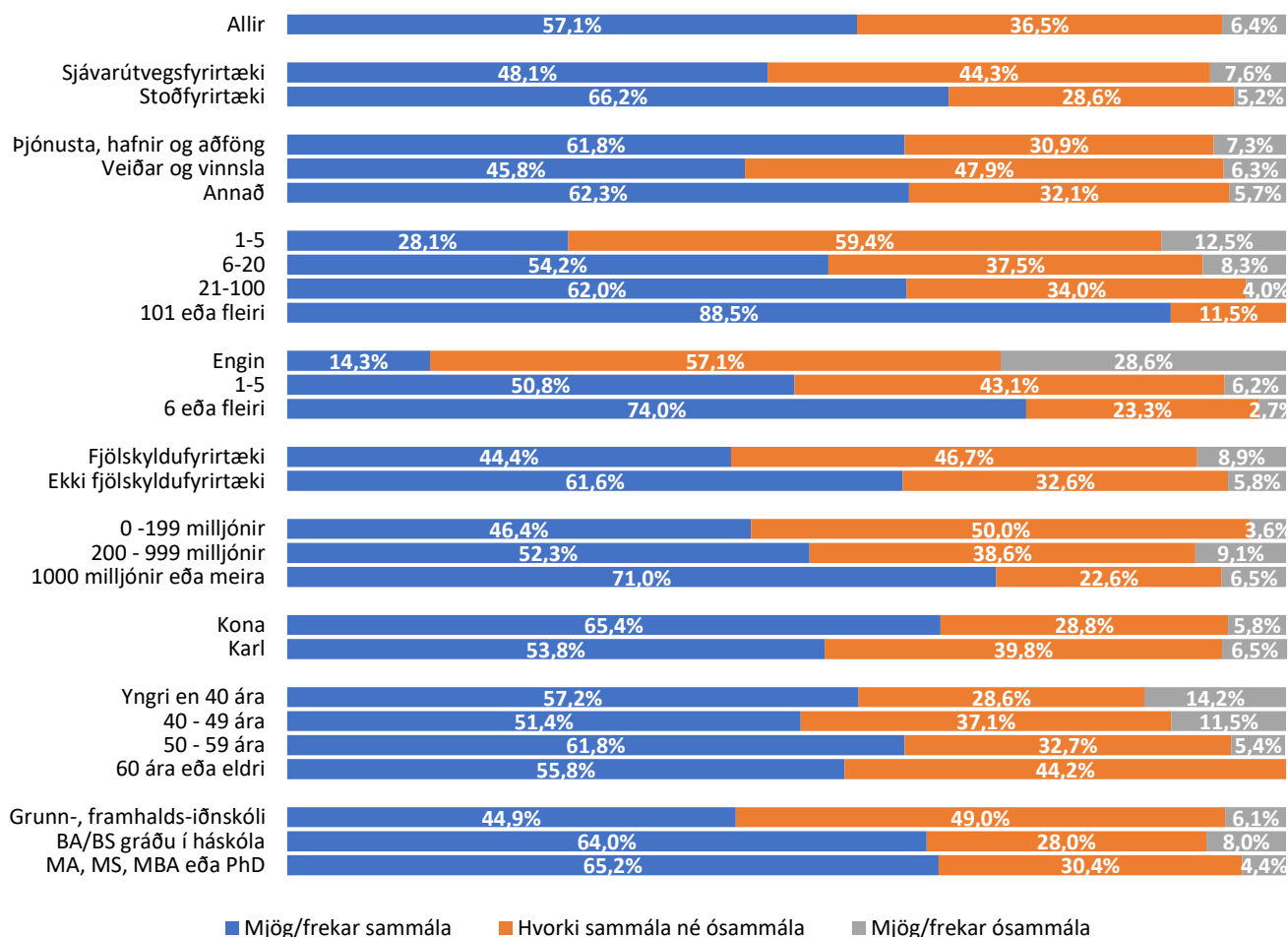
Mynd 28. Mat á því hvort konur og karlar fái sömu tækifæri til starfsframa, eftir bakgrunnsbreytum

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Markvisst er unnið að því að jafna stöðu kvenna og karla?

Tafla 31. Markvisst er unnið að því að jafna stöðu kvenna og karla

	Fjöldi	%
Mjög sammála	49	31,4
Frekar sammála	40	25,6
Hvorki sammála né ósammála	57	36,5
Frekar ósammála	4	2,6
Mjög ósammála	6	3,8
Fjöldi svara	156	100,0
Tóku afstöðu	156	84,3
Veit ekki	8	4,3
Svöruðu ekki	21	11,4
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 31 sýnir að rúmlega þriðjungur var hvorki sammála eða ósammála því að markvisst sé unnið að því að jafna stöðu karla og kvenna á vinnustaðnum. Þannig voru mun fleiri óvissir um þetta en það hvort konur og karlar fái sömu tækifæri. Mynd 29 sýnir að eftir því sem vinnustaðirnir stækkuðu þeim mun hærra hlutfall var sammála því að markvisst sé unnið að því að jafna stöðu kvenna og karla. Einnig átti þetta frekar við um stoðfyrirtæki og síst við um fyrirtæki í veiðum og vinnslu. Þá voru konur fremur sammála fullyrðingunni en karlar og þeir sem minnsta menntun hafa voru síst sammála.



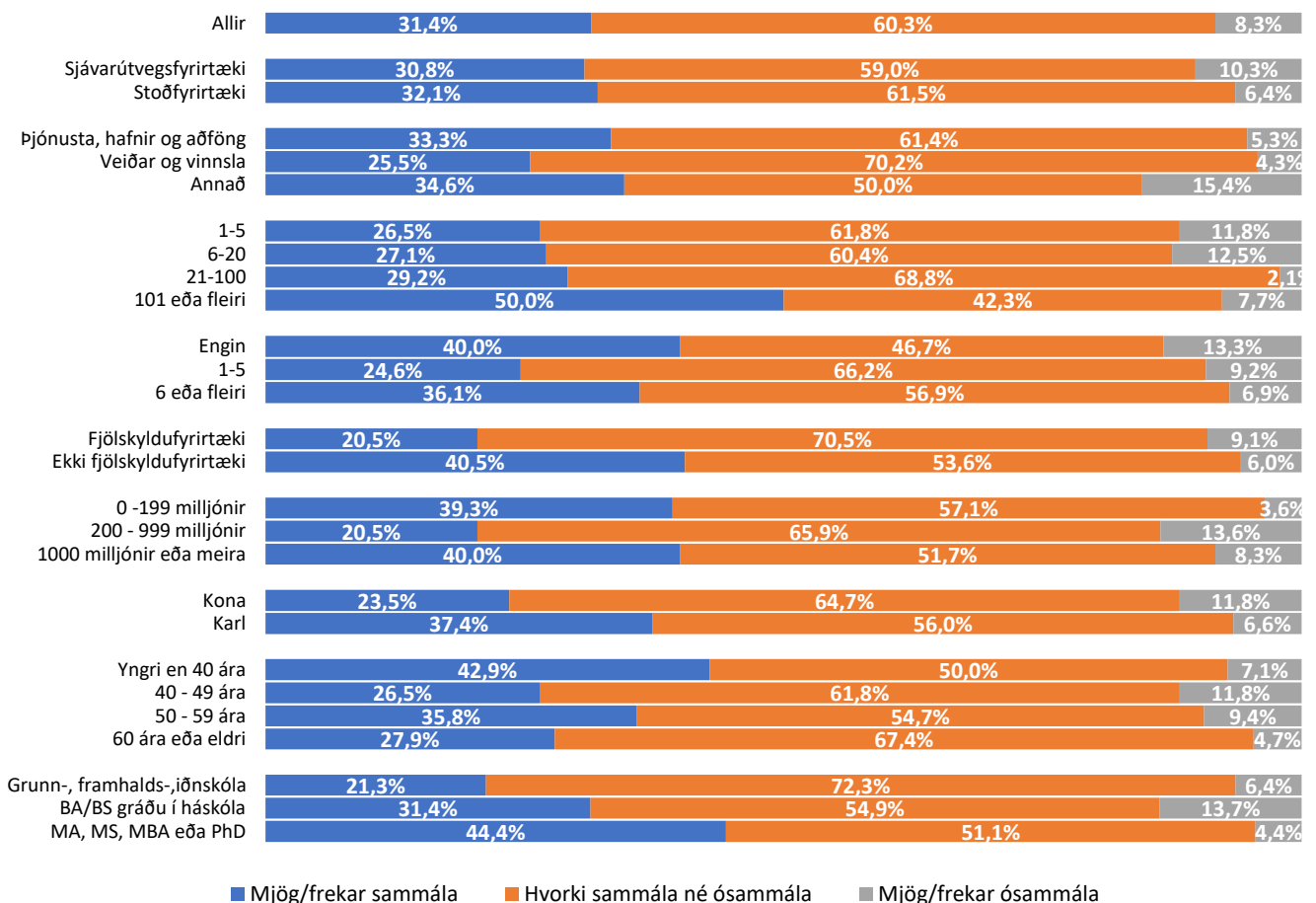
Mynd 29. Markvisst er unnið að því að jafna stöðu kvenna og karla, eftir bakgrunnsbreytum

Tafla 32. Konur ættu að hafa meiri áhrif á vinnustaðnum.

	Fjöldi	%
Mjög sammála	18	11,5
Frekar sammála	31	19,9
Hvorki sammála né ósammála	94	60,3
Frekar ósammála	8	5,1
Mjög ósammála	5	3,2
Fjöldi svara	156	100,0
Tóku afstöðu	156	84,3
Veit ekki	8	4,3
Svöruðu ekki	21	11,4
Fjöldi aðspurðra	185	100

Tafla 32 sýnir að 60% svarenda eru hvorki sammála eða ósammála því að konur ættu að hafa meiri áhrif á vinnustaðnum og virðast því ekki hafa myndað sér skoðun á þessu máli.

Mynd 30 sýnir þessa fullyrðingu þar sem skipt var í þrjú flokka og greint eftir bakgrunnsbreytum. Þar má sjá að það voru helst svarendur með framhaldsnám í háskóla, svarendur yngri en 40 ára, í fyrirtækjum með 101 starfsmann eða fleiri og minnstu eða mestu veltuna sem voru þessu sammála. Einnig var hærra hlutfall karla en kvenna þessu sammála. Þá voru svarendur í veiðum og vinnslu síður sammála fullyrðingunni en í öðrum greinum.



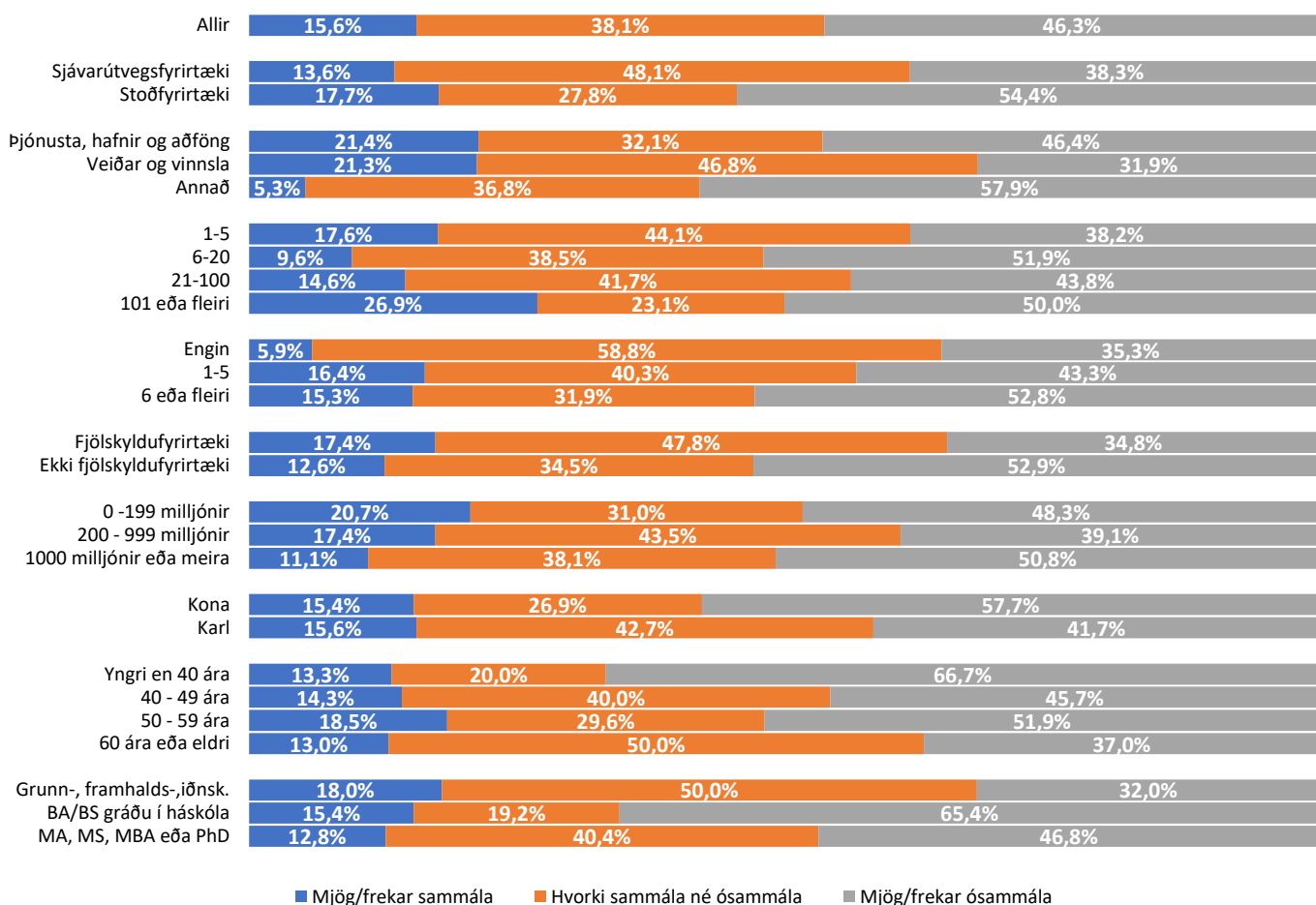
Mynd 30. Konur eiga að hafa meiri áhrif á vinnustaðnum, greint eftir bakgrunnsbreytum

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum búa karlar yfir meiri þekkingu en konur?

Tafla 33. Á vinnustaðnum búa karlar yfir meiri þekkingu en konur

	Fjöldi	%
Mjög sammála	8	5,0
Frekar sammála	17	10,6
Hvorki sammála né ósammála	61	38,1
Frekar ósammála	21	13,1
Mjög ósammála	53	33,1
Fjöldi svara	160	100,0
Tóku afstöðu	160	86,5
Svöruðu ekki	25	13,5
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 33 sýnir að 38% svarenda voru hvorki sammála né ósammála því að á vinnustaðnum búi karlar yfir meiri þekkingu en konur. Mynd 31 sýnir að 46,3% voru þessu ósammála en 15,6% eru sammála. Þar má sjá afstöðu svarenda eftir bakgrunnsbreytum. Þeir sem voru mest ósammála fullyrðingunni voru svarendur yngri en 40 ára og svarendur með BA/BS gráðu. Einnig var hærra hlutfall kvenna en karla ósammála fullyrðingunni en hærra hlutfall karla var hvorki sammála né ósammála.



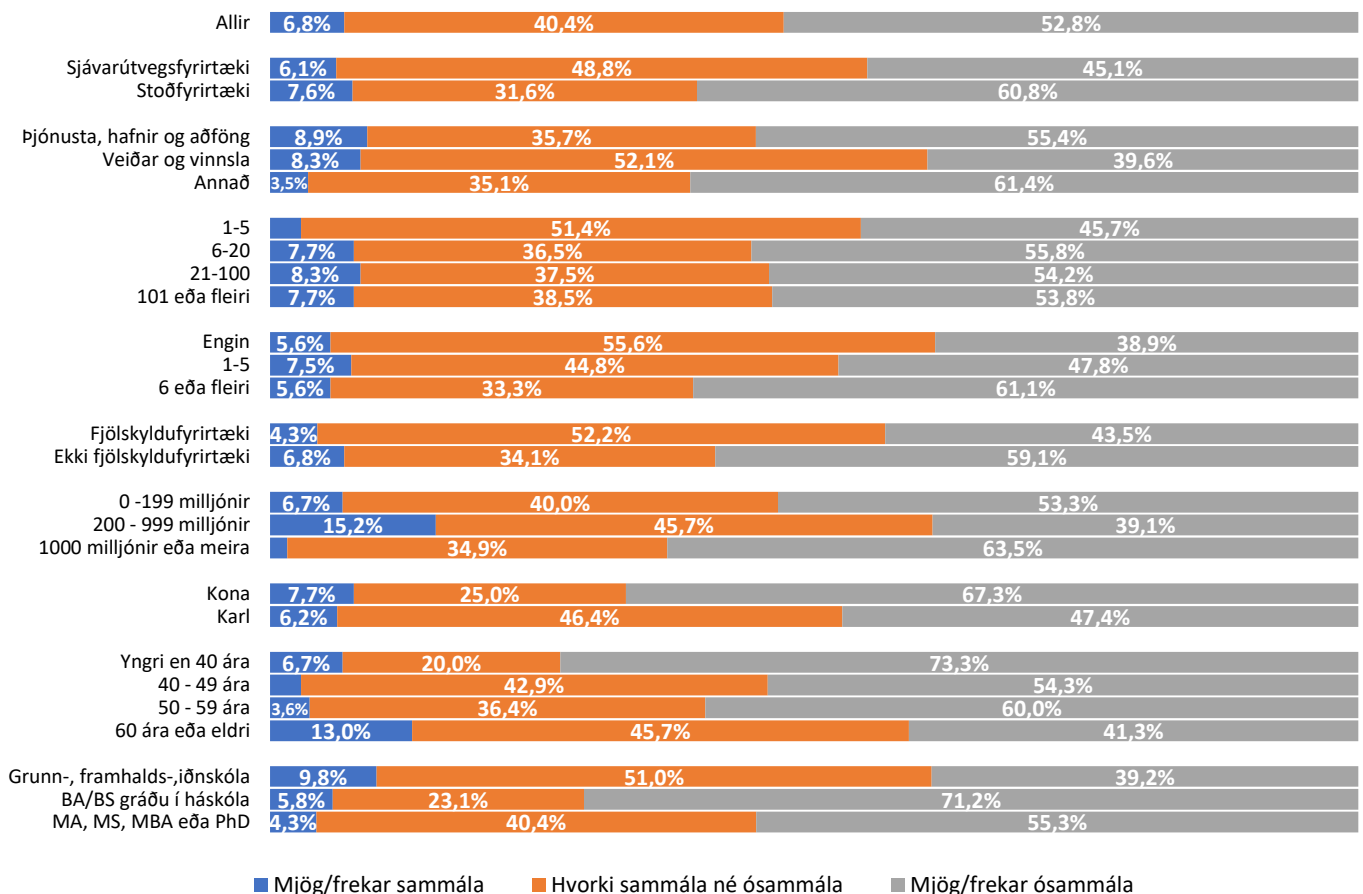
Mynd 31. Karlar búa yfir meiri þekkingu en konur, eftir bakgrunnsbreytum

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum búa karlar yfir meiri hæfni en konur?

Tafla 34. Á vinnustaðnum búa karlar yfir meiri hæfni en konur

	Fjöldi	%
Mjög sammála	3	1,8
Frekar sammála	8	5,0
Hvorki sammála né ósammála	65	40,4
Frekar ósammála	23	14,3
Mjög ósammála	62	38,5
Fjöldi svara	161	100,0
Tóku afstöðu	161	87,0%
Svöruðu ekki	24	13,0%
Fjöldi aðspurðra	185	100%

Tafla 34 sýnir að 40,3% voru hvorki sammála né ósammála því að karlar búi yfir meiri hæfni en konur. Mynd 32 sýnir þessa fullyrðingu þar sem búið er að sameina svör í þrjá flokka og greina eftir bakgrunnsbreytum. Þar sést að einungis 6,8% voru sammála þessari fullyrðingu en þeir sem helst voru sammála eru svarendur eldri en 60 ára og þar sem velta var 200-900 milljónir.



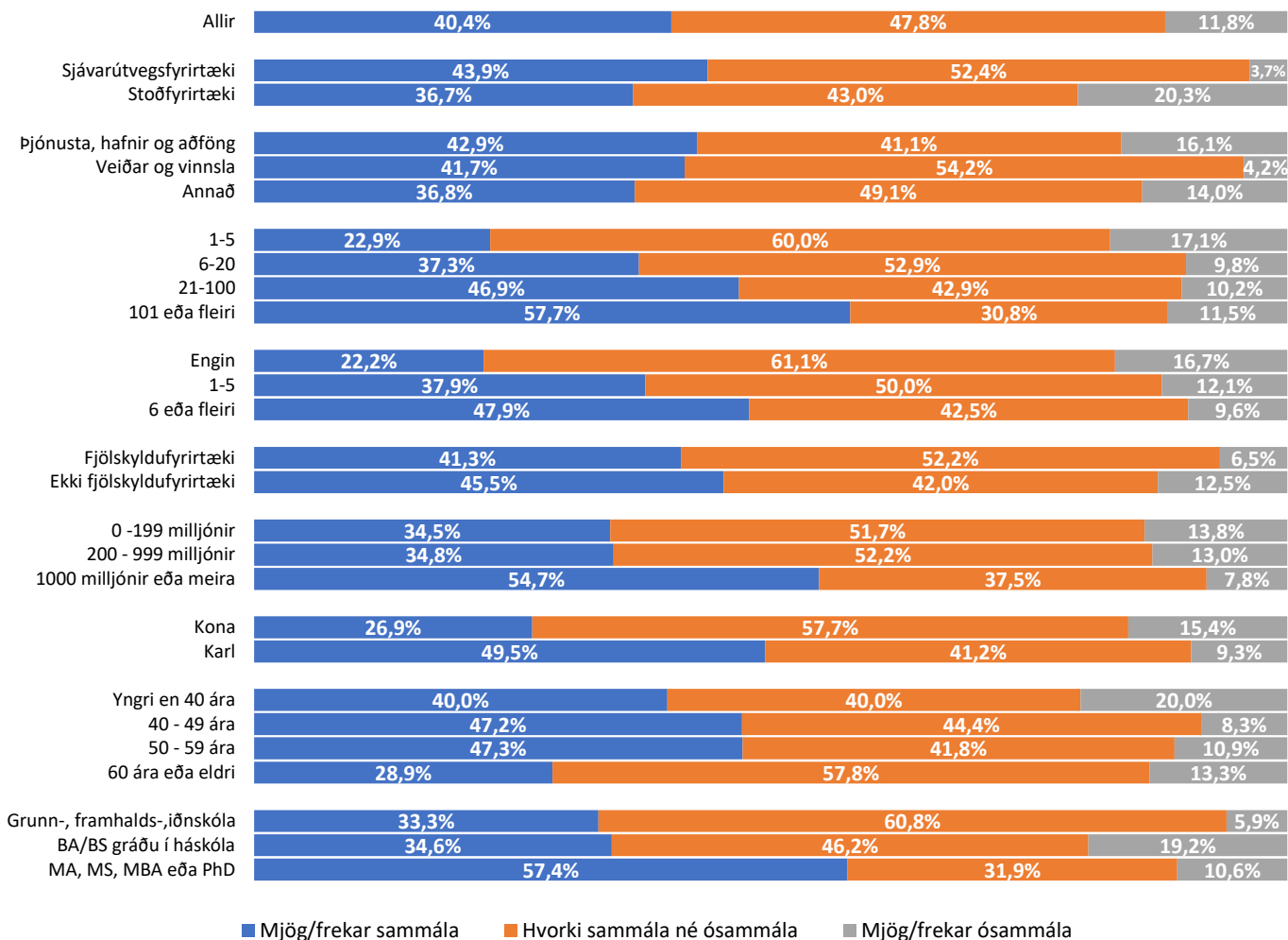
Mynd 32. Karlar búa yfir meiri hæfni en konur, eftir bakgrunnsbreytum

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum er þörf á fleiri konum?

Tafla 35. Á vinnustaðnum er þörf á fleiri konum

	Fjöldi	%
Mjög sammála	24	14,9
Frekar sammála	41	25,5
Hvorki sammála né ósammála	77	47,8
Frekar ósammála	13	8,1
Mjög ósammála	6	3,7
Fjöldi svara	161	100,0
Tóku afstöðu	161	87,0
Svöruðu ekki	24	13,0
Fjöldi aðspurðra	185	100

Tafla 35 sýnir að um helmingur svarenda var hvorki sammála né ósammála því að þörf sé á fleiri konum á vinnustaðnum. Mynd 33 sýnir að karlar voru líklegri til að vera sammála þessari fullyrðingu en konur. Svarendur voru meira sammála eftir því sem starfsmönnum og konum á vinnustaðnum fjölgaði. Einnig voru þeir sem mesta menntun höfðu frekar sammála þessari fullyrðingu. Þá voru svarendur í stærstu fyrirtækjunum og með veltu yfir 1000 milljónir frekar sammála fullyrðingunni.



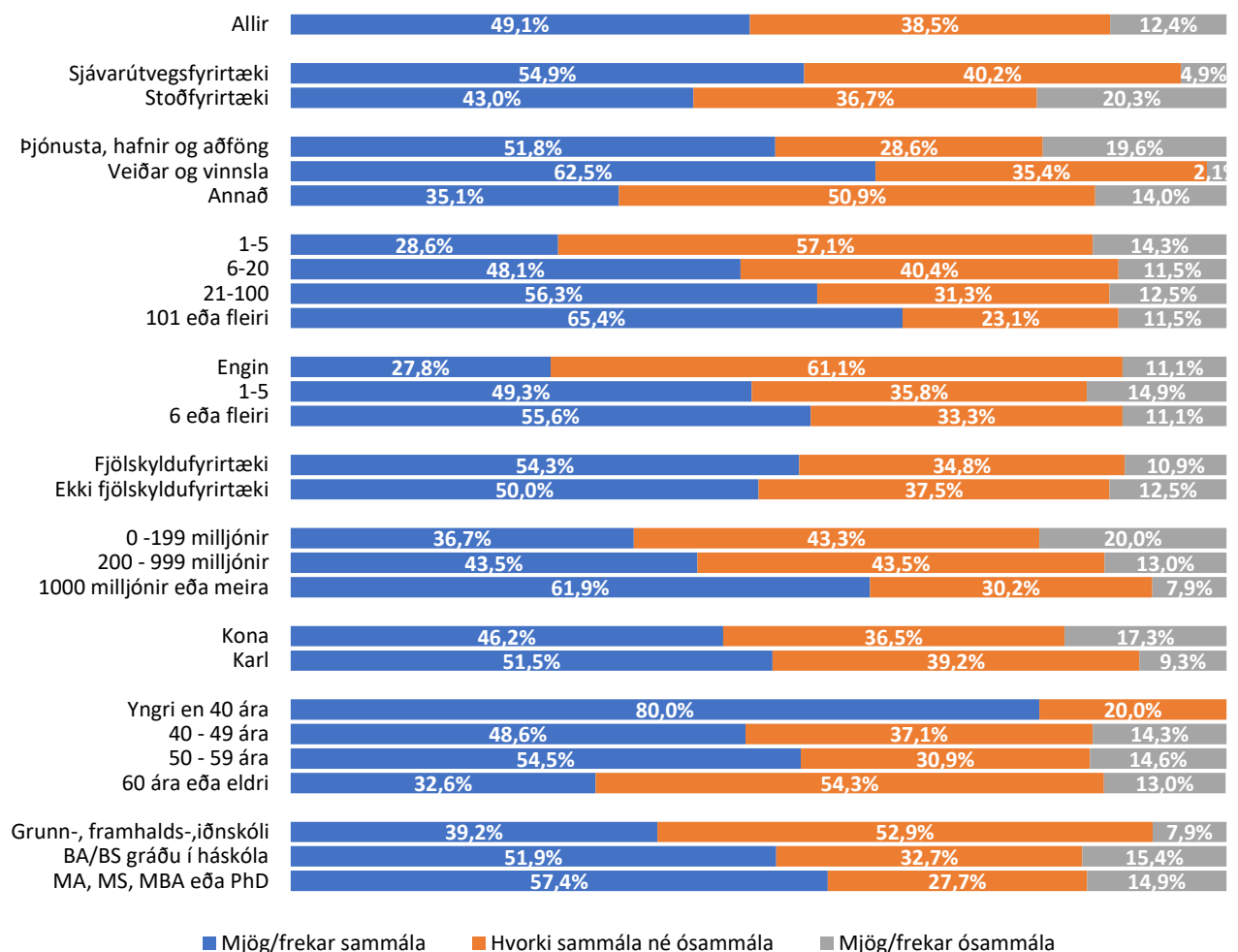
Mynd 33. Á vinnustaðnum er þörf á fleiri konum, eftir bakgrunnsbreytum

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Konur og karlar sækjast eftir ólíkum tegundum starfa á vinnustaðnum?

Tafla 36. Konur og karlar sækjast eftir ólíkum tegundum starfa á vinnustaðnum

	Fjöldi	%
Mjög sammála	30	18,6
Frekar sammála	49	30,4
Hvorki sammála né ósammála	62	38,5
Frekar ósammála	11	6,8
Mjög ósammála	9	5,6
Fjöldi svara	161	
Tóku afstöðu	161	87,0
Svöruðu ekki	24	13,0
Fjöldi aðspurðra	185	100

Tafla 36 sýnir skiptingu svara þegar spurt var hvort konur og karlar sæktust eftir ólíkum tegundum starfa. Mynd 34 sýnir að svarendur voru frekar sammála eftir því sem fjöldi starfsmanna, fjöldi kvenna og velta jókst. Hærra hlutfall kvenna (17,3%) en karla (9,3) var ósammála þessari fullyrðingu. Áberandi er hversu hátt hlutfall svarenda yngri en 40 ára eða 80% voru sammála þessari fullyrðingu.



Mynd 34. Konur og karlar sækjast eftir ólíkum tegundum starfa, eftir bakgrunnsbreytum

Tafla 37. Hvernig sækjast konur og karlar eftir ólíkum tegundum starfa?

Öll svör (33) við spurningunni hvernig karlar og konur sækjast eftir ólíkum tegundum starfa

Efitt að fá konur til að stýra stórum vélum þó þeim sé boðin auka þjálfun umfram karlana.

Fáar konur eru vélvirkjar, stálsmiðir, rennismiðir og slíkt.

Fáar konur vilja líklegast sækjast eftir störfum þar sem eintómir karlar vinna og hafa alltaf unnið.

Fáum mun fleiri umsækjendur í hefðbundin eldisstörf frá körlum en konum og mun fleiri umsóknir í skrifstofustörf frá konum en körlum.

Fleiri karlar sækjast eftir stjórnunarstöðum.

Hér eru sum störf mjög karllæg og fáar konur sækjast eftir að komast í þau störf.

Hjá okkur sækjast karlar frekar eftir starfi sem við kemur vélum (vélstjórar, lyftaravinnu) konur meira í snyrtingu og þökkun. Erum samt með með konur sem vinna á vélum og karla sem fara í snyrtingu og þökkun. Vélastörf og stjórnendastörf hafa konur ekki sótt mikið í.

Karlar eru oftast sækjari í sölustörf og stjórnunarstörf en konur.

Karlar sækja frekar í titla og stjórnunarstöðu þegar við höfum verið að auglýsa eftir fólki en við erum bara með konur í vinnu þannig að þetta á ekki við okkur.

Karlar sækjast eftir að vinna á og við vélar en ekki konur.

Karlar sækjast eftir tækjastörfum og sjóvinnu en konur mati og snyrtingu.

Karlar sækjast frekar eftir týpísku karlastörfum eins og sjó. Mikið veikari tilhneiging í störf í landi.

Karlar sækjast frekar eftir vinnu á sjó.

Karlarnir sækja meira um iðnaðarstörf, konurnar sækja um bókhalds og skrifstofustörfin.

Karlar eru miklu gjarnari að biðja um launahækkun og meiri viðurkenningu á vinnu í formi titla meðan konur eru alltaf rúmlega búnar að vinna sér inn fyrir því þegar þær biðja um hærri laun eða stöðuhækkun.

Konur sækja í karlastörf og karlar í kvennastörf.

Konur sækja minna í störf í iðn og tæknigreinum. Konur sækja lítið um störf í vaktavinnu.

Konur sækja minna í störf sem krefjast tæknikunnáttu og meiri ábyrgðar.

Konur sækja síður um störf sem tengjast erfiðisvinnu s.s. sjómennsku og vinnu sem tengist viðhaldi tækja og fasteigna.

Konur sækjast frekar í stressminni störf eins og hefðbundin skrifstofustörf þó svo við séum að ýta á konur að reyna fyrir sér á öðrum sviðum.

Konur sækjast fremur eftir skrifstofustörfum en karlar. Konur sækjast ekki eftir sjómennsku.

Konur sækjast í minna mæli eftir iðn- og tæknistörfum (vinna með vélar) og menn sækjast síður eftir skrifstofustörfum.

Konur sækja síður í vaktavinnu og störf á sjó, þar má benda á að við erum með 1 konu á móti 99 körlum og engin önnur kona hefur sótt um á sjó.

Konur veigra sér fremur við líkamlega erfiðum störfum.

Konur vilja ekki stjórnunarstörf.

Konur virðast ekki sækja í stjórnunarstöður.

Meira um að karlmenn sækja störf hjá veiðieftirliti stofnunarinnar.

Mun fleiri karlar en konur sækja um störf á skipum félagsins.

Um það bil þriðjungur starfsmanna eru iðnaðarmenn, rafvirkjar, málmiðnaðarmenn og vélstjórar, hvort tveggja stéttir sem fáar konur tilheyra.

Við erum tæknifyrirtæki með marga tækni og verkfræðinga, hingað til hafa færri konur sótt í rafmagns og hugbúnaðarverkfræði, það er þó að batna.

Vinnustaðurinn er fiskvinnsla og krefjast sum störf mjög miklar og erfiðrar líkamsbeitingu. Þau störf hafa karlarnir sótt meira í, en konur vilja síður.

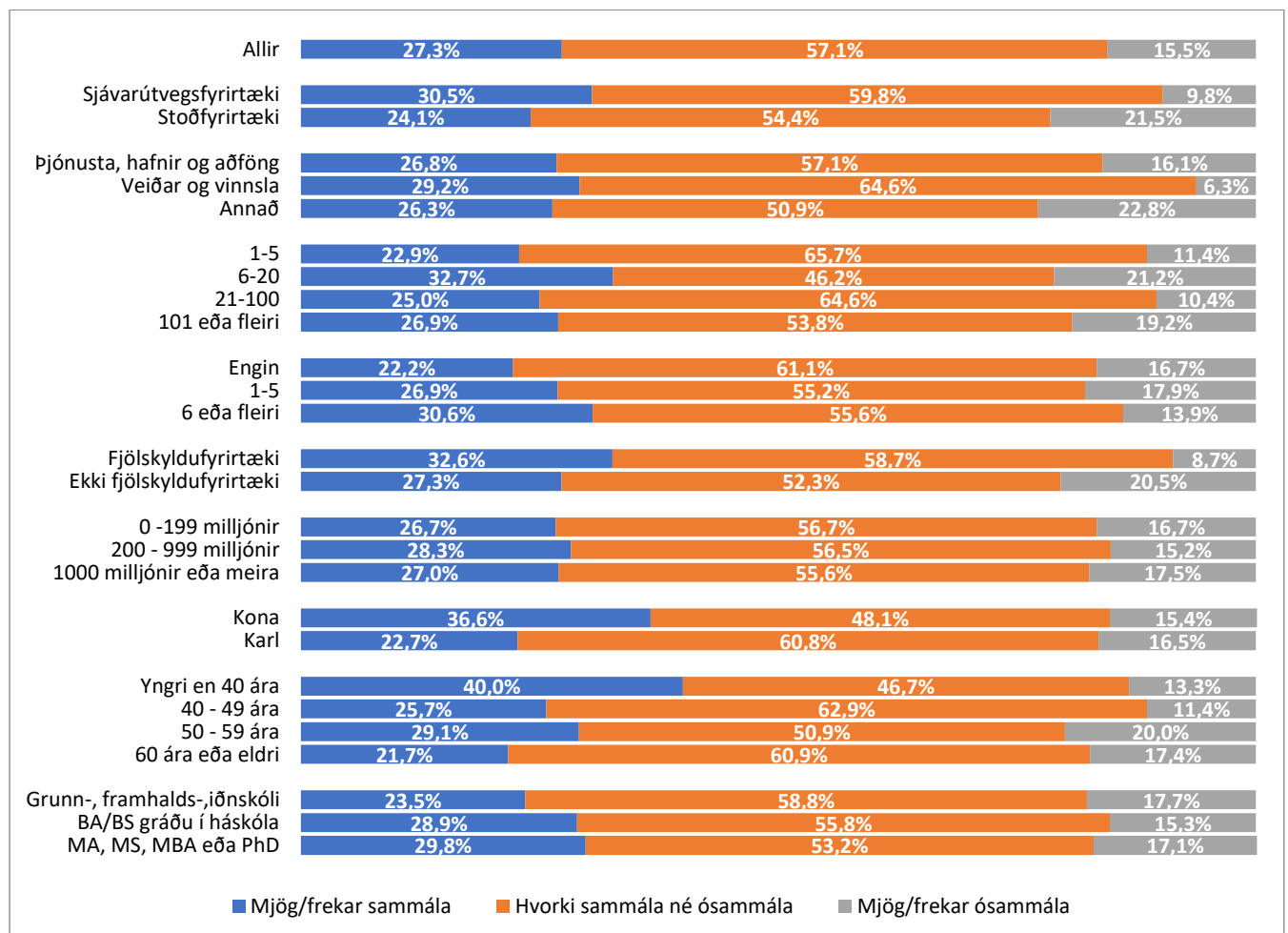
Það hafa ekki margar konur áhuga á vinnu við plastefni.

Hversu sammála ertu fullyrðingunni: Á vinnustaðnum sækjast karlar og konur á ólíkan hátt eftir starfsframa?

Tafla 38. Konur og karlar sækjast á ólíkan hátt eftir starfsframa

	Fjöldi	%
Mjög sammála	10	6,2
Frekar sammála	34	21,1
Hvorki sammála né ósammála	92	57,1
Frekar ósammála	18	11,2
Mjög ósammála	7	4,3
Fjöldi svara	161	100,0
Tóku afstöðu	161	87,0
Svöruðu ekki	24	13,0
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 38 sýnir að 57,1% svarenda voru hvorki sammála né ósammála því að konur og karlar sækist á ólíkan hátt eftir starfsframa. Mynd 35 sýnir að 27,3% voru sammála fullyrðingunni en 15,5% ósammála. Svarendur sjávarútvegsfyrirtækja voru frekar sammála en stoðfyrirtækja og konur fremur en karlar, Hvað aldur varðar var hæst hlutfall þeirra sem var sammála yngri en 40 ára það var hæst hjá fyrirtækjum með 6-20 starfsmenn og herra hjá fjölskyldufyrirtækjum en öðrum.



Mynd 35. Konur og karlar sækjast á ólíkan hátt eftir starfsframa, eftir bakgrunnsbreytum

Hvernig sækjast konur og karlar á ólíkan hátt eftir starfsframa?

Þeir sem voru frekar eða mjög sammála því að konur og karlar sæktust á ólíkan hátt eftir starfsframa voru beðnir að útskýra það nánar í opnu svari. Tafla 39 sýnir svörin sem bárust í stafrófsröð.

Tafla 39. Hvernig sækjast karlar og konur á ólíkan hátt eftir starfsframa (opið svar)

Öll svör sem bárust (19)

Flestar konur eru meira til baka heldur en karlar.

Í litlu samfélagi eins og okkar er greinilegt að meirihluti kvenna fer frekar í skólastörf og búðastörf.

Karlar leggja meiri áherslu á launaliðinn.

Karlar sækjast fastar eftir starfsframa á meðan konur bíða frekar eftir að vera „uppgötvaðar.“

Karlarnir sækjast meira eftir því að ná lengra en konurnar, þeir spyrja stöðugt um tækifæri en þær ekki.

Konur eru framagjarnari.

Konur eru varkárari og hugsa um hag og velferð fjölskyldunnar oft fram yfir eigin frama, ekki algilt þó, sem betur fer. Karlar hugsa um eigin frama án þess að hugleiða hvort það komi niður á fjölskyldunni.

Konur horfa og nota meira staðlað fyrirkomulag eins og regluverk verkalýðsfélagana um tíma og rétt þær bera meiri virðingu fyrir menntun heldur en færni og reynslu.

Konur virðast frekar sækjast eftir því að fá viðurkenningu fyrir það sem þær gera vel, eins og karlar en karlar virðast vera meira á eftir framþróun og uppgangi í starfi.

Konur yfirleitt samviskusamari og vilja halda sinni stöðu óbreyttri.

Konur þurfa að hafa meira fyrir því að vinna sig upp en fyrir karlmenn er það einhvern veginn bara gefið.

Konurnar eru ólíklegri til þess að sækjast opinberlega eftir starfsframa og eru síður að láta vita af sér, því miður.

Meiri starfsframi kallar á meiri ábyrgð og meiri viðveru í vinnu.

Sérhæfing í störfum er mikil, þekking og reynsla skiptir miklu máli. Tiltölulega fáar konur búa yfir þessari reynslu og þekkingu og því erfitt fyrir konur að ná starfsframa.

Vilja geta farið frá. Heimilið bíður.

Það er erfitt að fá konur til að stýra stærri tækjum almennt og þær neita að taka að sér vaktstjórastöður en þeim fylgir stýring í stjórnstöð og notkun stórra tækja.

Fleiri karlar sækjast eftir stjórnunarstörfum.

Karlar eru miklu gjarnari að biðja um launahækkun.

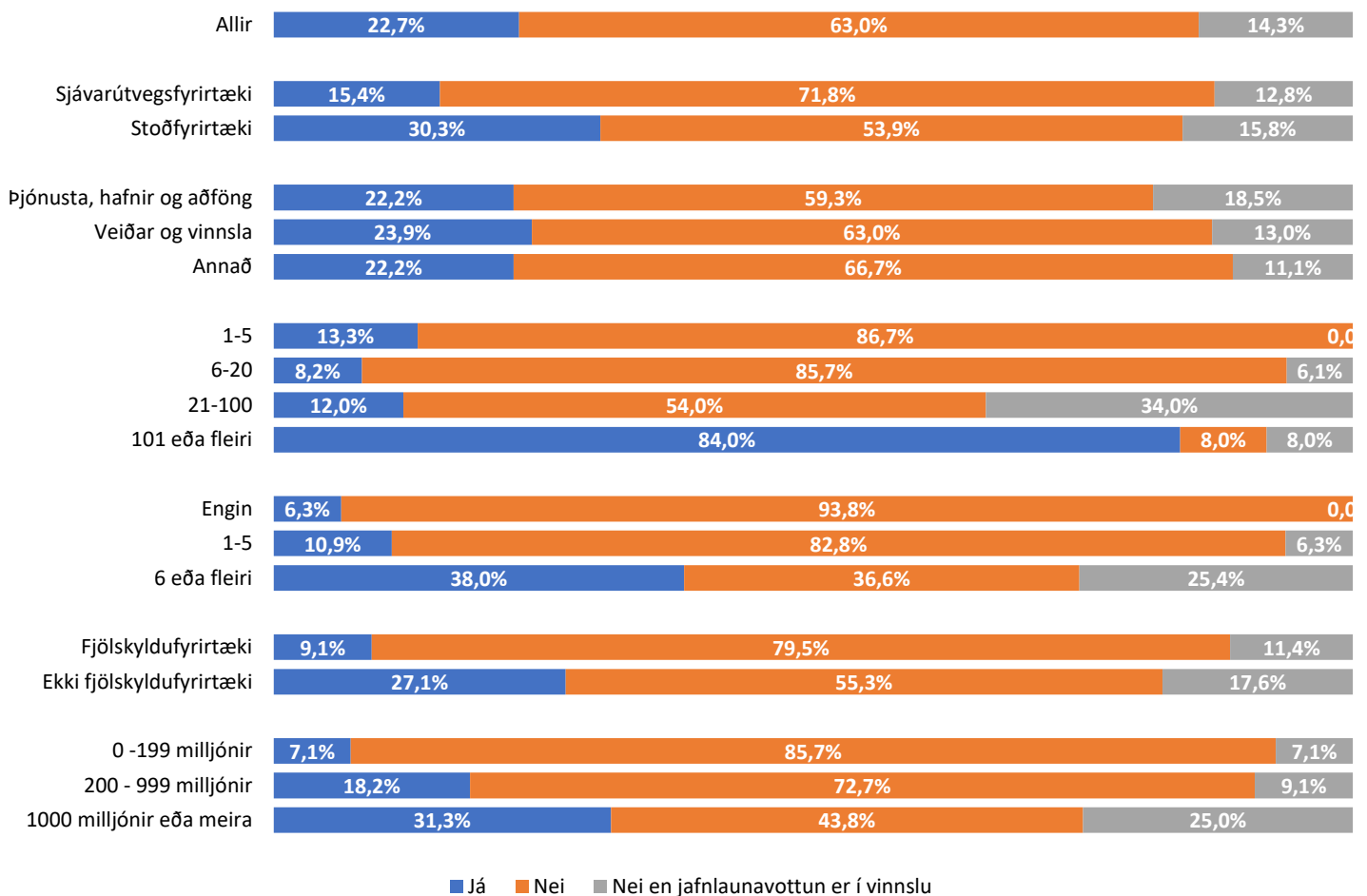
Konur sækjast frekar í stressminni störf eins og hefðbundin skrifstofustörf þó svo við séum að ýta á konur að reyna fyrir sér á öðrum sviðum.

Hefur fyrirtækið/stofnunin hlotið jafnlaunavottun?

Tafla 40. Hefur vinnustaðurinn hlotið jafnlaunavottun

	Fjöldi	%
Já	35	22,7
Nei	97	63,0
Nei en jafnlaunavottun er í vinnslu	22	14,3
Fjöldi svara	154	
Tóku afstöðu	154	83,2
Veit ekki	9	4,9
Svöruðu ekki	22	11,9
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 40 sýnir að mikill minnihluti vinnustaða eða 22,7% hafði hlotið jafnlaunavottun en 14,3% vinnustaða voru með jafnlaunavottun í vinnslu. Mynd 36 sýnir að 84% vinnustaða með yfir 100 starfsmenn höfðu fengið jafnlaunavottun.

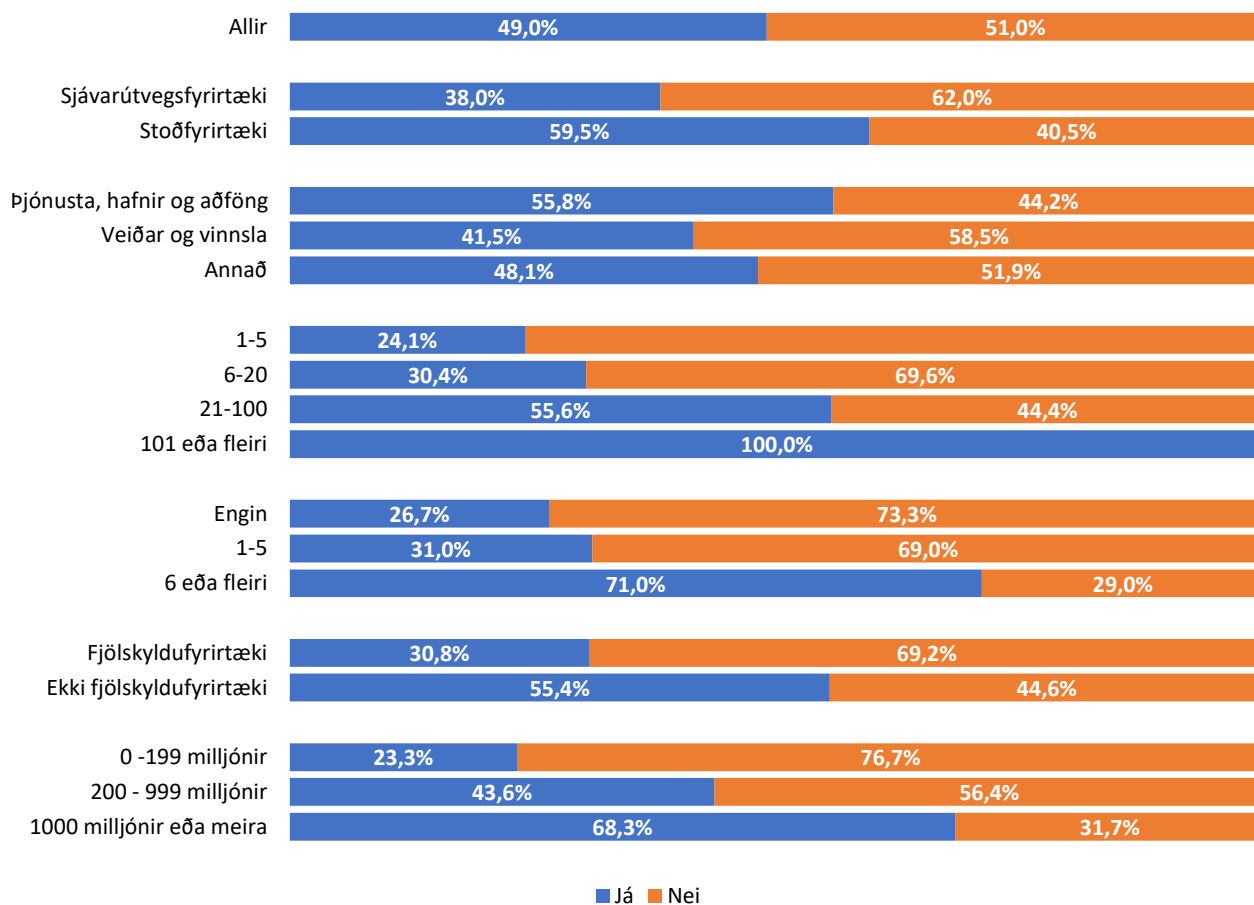


Mynd 36. Hefur vinnustaðurinn hlotið jafnlaunavottun, eftir bakgrunnsbreytum

Tafla 41. Er jafnréttisáætlun á vinnustaðnum

	Fjöldi	%
Já	71	49,0
Nei	74	51,0
Fjöldi svara	145	
Tóku afstöðu	145	78,4
Veit ekki	16	8,6
Svöruðu ekki	24	13,0
Fjöldi aðspurðra	185	100,0

Tafla 41 sýnir að í 49% tilfella voru til jafnréttisáætlanir á vinnustaðnum. Mynd 37 sýnir svörin eftir bakgrunnsbreytum. Þar sést að hærra hlutfall stoðfyrirtækja en sjávarútvegsfyrirtækja var með jafnréttisáætlun. Eftir því sem fjöldi starfsmanna og velta vinnustaða jókst voru meiri líkur á að þau væru með jafnréttisáætlun og öll fyrirtæki með 101 starfsmann eða fleiri hafa jafnréttisáætlun. Fyrirtæki sem flokkast í þjónustu, hafnir og aðföng voru einnig líklegri til að hafa jafnréttisáætlun en önnur og fjölskyldufyrirtæki voru síður með jafnréttisáætlun en önnur.



Mynd 37. Er jafnréttisáætlun á vinnustaðnum, eftir bakgrunnsbreytum

Viðauki 1 – Hvaða áhrif ef einhver hefur Covid haft á starfsemi vinnustaðarins?

Tafla 42. Hvaða áhrif hefur Covid haft á starfsemi vinnustaðarins? (Ópið svar)

Svör í stafrófsröð eins og þau komu fyrir (69 svör)

Aukið kostnað, dregið úr eftirspurn og valdið erfiðleikum í rekstri almennt.

Aukið sveigjanleika, þá sérstaklega fjarvinna á skrifstofu.

Aukin fjarvinna, þrenging í rekstri að hluta, fækkun starfa.

Aukinn rekstarkostnaður og allt skipulag verkefna umtalsvert flóknara.

Breyting á vörum sem við framleiðum.

Breytt vinnulag.

Covid 19 hafði mjög slæm áhrif á fiskvinnsluna okkar. Hún gerði það að verkum að 95% sala fór niður hjá okkur í 6-10 mánuði árið 2020.

Covid hafði ekki mikil áhrif á afkomu félagsins en líkt og allir þurfum við að notast við óhefðbundnar leiðir til að skila vinnunni frá okkur.

COVID hafði ekki mikil áhrif á starfsseminum þar sem við náðum að halda vel utan um okkar starfsmannahóp og þau stóðu sig vel í smitvörnum.

Covid hafði mikil áhrif árið 2020, en minni í ár. Áhrifin voru fyrst og fremst hvað varðar starfsfólk, þ.e það var reynt að skipta upp starfsfólkinu til að fyrirtækið stöðvaðist ekki þó það kæmi upp smit. Áhrifin höfðu jafn mikil á kynin meðal starfsmanna. Markaðurinn virtist halda sér bærillega, samt ekki alveg eins og áætlanir höfðu gert ráð fyrir. Mikil vandræði sköpuðust við að ná í rekstrarvörur s.s umbúðir.

COVID hefur dregið úr fjárfestingarvilja viðskiptavina, sem hefur valdið dræmri sölu í ca. 15 mánuði með tilheyrandi tekjutapi.

Covid hefur ekki haft teljandi áhrif á fyrirtækið.

Covid hefur haft áhrif varðandi aðföng en ekki almenna starfsemi fyrirtækisins.

Covid hefur haft mikil áhrif á starfseminum, mun fleiri krefjast meiri sveigjanleika í starfi en áður, vilja vinna meira heima, hafa hlutina meira eftir sínu höfði. Jákvæði þátturinn er að konurnar ná að sinna betur heimili og vinnu að eigin sögn, karlarnir minnst aldrei á þann þátt.

Covid hefur haft talsverð áhrif á starfseminum, fyrst og fremst með sóttkví starfsmanna og þeirra fjölskyldna. Innkaup á aðföngum hafa verið erfiðari og kostnaðarsamari. Einnig hefur Covid haft áhrif á afurðaverð til lækkunar og þar með lækkun launa sjómanna. Allt þetta hefur síðan leitt til lakari afkomu en annars hefði mátt ætla.

Dregið var úr starfshlutfalli. Ýmsum verkefnum frestað.

Svör í stafrófsröð eins og þau komu fyrir

Ekki hefur starfsfólki fækkað beint vegna Covid, hefur haft einhver áhrif á tekjur, mikil áhrif á starfsemi, mikil heimavinna hjá þeim sem hafa getað það, lokað milli deilda og fyrirtækinu skipt upp í sóttvarnarhólf, unnið á vöktum. 2 einstaklingar smitast, engin frekari útbreiðsla, nokkuð um sóttkví í hjá starfsfólki.

Endurskipulagning, minni samgangur, minni ferðalög.

Enginn hefur haft Covid.

Erum að framleiða hráefni fyrir veitingahús þannig að það hefur nánast verið lokað.

Erum með starfstöðvar víða um landið, erfitt hefur verið að halda árshátíð og sameiginlega fundi. Sala og framleiðsla hefur ekki fundið fyrir áhrifum.

Flestir hlutir í betra standi.

Getan til að hitta framleiðendur og kaupendur er mikið minni.

Getur haft alvarleg áhrif ef t.d. áhöfn smitast eða fólk á ákveðnum tegundum tækja.

Hefur haft neikvæð áhrif á öll samskipti.

Hefur tafið okkur. Sumt starfsfólk í sóttkví. Erfitt að fá aðföng.

Hráefni minnkaði. Fórum yfir á hlutabótarleið meðan hún var í boði. Svo er bara að vona að úr rætist.

Höfum fengið til okkar Covid smit og starfsemin var stöðvuð í viku.

Innflutningur hefur verið strembinn sem og gámaskortur, vöruverð (hráefni) hefur líka verið mjög á flökti sem hefur áhrif því að þegar varan er loksins komin í okkar hendur getur verðlag hafa breyst svo samkeppni við tíma og verð hefur verið strembið.

Í tveimur tilfellum hafa skip félagsins tafist vegna Covid. Í annað skiptið stoppaði landvinnsla í heila viku vegna hráefnisskorts.

Kallað á það að margir starfsmenn hafa unnið sín störf í fjarvinnu þ.e. að heiman.

Lítill áhrif, tekjur jukust og umsvif. Engin opinber úrræði nýtt og afkoma af rekstri var góð.

Lítill áhrif, önnur en almenn. takmörkun fjölda á vinnustöðum, viðskiptavinir og aðrir.

Lítill fjárhagsleg áhrif en hefur auðveldað sveigjanleika í starfi og breytt viðhorfum til heimavinnu, sérstaklega hjá körlunum.

Lítill sem engin áhrif - engin sýking, aðeins minni sala hjá sumum - meiri hjá öðrum; gengi krónu hjálpaði mikið.

Meira skipulag og mun meiri vinna á öllum. Helst ekki unnið heima nema ef sóttkví eða veikindi.

Mikið hefur verið um stöðvun á samgangi á milli deilda, meiri samskipti í gegnum Teams. Tengslanetið þynnist.

Mikil minnkun var hjá okkur í Covid og þurftum við að segja upp fólk og hagræða í rekstri og tækjum og tólum.

Minnaði veltu tímabundið og meira álag á stjórnendur.

Minna um heimsóknir, færri fundir utanhúss, engin fjárhagsleg áhrif haft á okkar starfssemi.

Minni samskipti og einangrun.

Svör í stafrófsröð eins og þau komu fyrir

Minni umsvif.

Minni velta.

Minni viðvera á skrifstofu - meira unnið frá heimili.

Minnkað samskipti starfsmanna á milli deilda en óveruleg áhrif á rekstur.

Minnkun í sölu.

Mjög krefjandi starfsumhverfi á tímum Covid..

Mjög lítil áhrif á vinnustaðnum. Veruleg áhrif á okkar helstu mörkuðum sem eru erlendis.

Mjög stór hópur vinnur heima og sést mjög sjaldan á vinnustaðnum. Skrifstofur þar af leiðandi illa nýttar.

Of margir eru að vinna í opnum rýmum á sama tíma.

Sala minnkaði umtalsvert.

Starfsmönnum var á tímabili skipt upp í hópa sem ekki máttu hittast. Annars hefur starfsemin haldið sér óbreytt þrátt fyrir Covid.

Stofnunin getur lamast.

Störf færðust tímabundið heim til starfsmanna.

Sveigjanlegri vinnutími og vinnuumhverfi.

Tekjuflæði hefur minnkað.

Tekjumissir en haldið í alla starfsmenn. Þrátt fyrir minni umsvif þá var ekki farið í niðurskurð á starfsfólki.

Tekjur drögust saman um helming vegna þess að það komu ekki skemmtiferðaskip.

Til að byrja með aukin óvissa. Við náðum fljótt tökum á því og allt hefur gengið eins og í sögu.

Tiltölulega lítil áhrif en þó á tímabili hópnum skipt upp og unnið í fjarvinnu.

Var ekki byrjuð í vinnu þegar faraldurinn skall á.

Veruleg áhrif, verkefnum fækkaði.

Við erum fiskvinnsla. Covid lækkaði gengi krónunnar sem kom okkur vel og lækkaði hráefni á fiskmörkuðum.

Við misstum af hluta dags og náðum ekki skammtinum þess dags sem skipstjórinn átti að mæta í síðari bólusetningu.

Það hefur haft lítil áhrif, en samt eru fundir meira haldnir í fjarfundi og samskipt minni önnur en í síma eða fjarfundi.

Það hefur hægt á öllum sölum og minkað framleiðni.

Þar sem þetta er stór vinnustaður þar sem fjarvinna er ómöguleg fyrir meirihluta starfsmanna hefur þetta verið áskorun varðandi sóttvarnir og öryggi á vinnustað.

Þurftum að skipta upp vinnustaðnum í talsverðan tíma þannig að starfsmenn unnu til skiptis heima og á vinnustaðnum. Mun meiri heimavinna en áður tíðkaðist.

Viðauki 2 – Áhrif sjálfvirknivæðingar á störf á vinnustaðnum

Tafla 43. Hvaða áhrif ef einhver hefur sjálfvirknivæðingin haft á störf á vinnustaðnum? (Opið svar)

Svör í stafrófsröð eins og þau komu fyrir (98 svör)	Fjöldi svara
Aðeins tveir starfsmenn (gæðastjóri og sölustjóri) fóru í fjarvinnu þegar Covid var að byrja (apríl 2020) og aðeins í stuttan tíma. Aðrir starfsmenn mættu til vinnu, enda um verksmiðjuvinnu að ræða.	1
Auðveldað erfið störf	1
Aukið afköst	1
Aukin afköst og betri nýting á hráefni	1
Á ekki við	3
Á lítið við í sambandi við kjarnastarfsemi í menntastofnun	1
Breytt áherslum í starfi. Skapað ný tækifæri	1
Ekki mikil	5
Ekki mikil ennþá, en mun gera það að einhverju leyti. Okkar vörur hins vegar eru gerðar til að stórauka sjálfvirkni hjá fiskvinnslum.	1
Ekki reynt á þennan þátt hjá fyrirtækinu enn sem komið er	1
Engin	17
Engin ennþá en á trúlega eftir að gerast	1
Enn frekari átt að sjálfvirknivæðingu og umbótum	1
Erfiðum störfum fækkað, afköst aukist.	1
Eykur innsýn í reksturinn á fljótan og öruggan hátt	1
Eykur sveigjanleika hjá þeim sem hafa tækifæri á fjarvinnu í starfi sínu	1
Hefur fækkað þeim störfum sem setið hafa á hakanum	1
Hefur haft áhrif að einhverju leyti	1
Fækkar störfum	4
Gengur ekki upp	1
Gert fólki kleift að sinna starfi sínu nánast hvar sem er, fólk er stundvísara á fundi o.s.frv.	1
Góð áhrif	1
Hefur breytt starfsmannapörfinni, þ.e. störf krefjast meiri menntunar en áður	1
Hefur enn sem komið er ekki haft mikil áhrif.	1
Hefur haft mikil áhrif, aðallega á ýmis stoðdeildarstörf og störf sem krefjast endurtekinnar „handavinnu“.	1
Hún fækkar einhæfum, erfiðum störfum og eykur þörfina á sérhæfðum störfum (sérstaklega tengt véltekni/vélstjórn)	1
Já bæði í vinnslum og líka á skrifstofu	1
Já, það hafa verið felld út 10 störf á 2 árum með aukinni vélvæðingu. Sem hefur ekki komið að sök því það sárvantar starfsfólk og enginn fæst af bótum til að vinna hefðbundin fiskvinnlustörf	1
Jákvæð áhrif	1
Leyst af líkamlega erfiðustu störfum	1
Létt störf, aukið verðmæti. En einnig aukið rekstrarkostnað, Lítil þekking innanhúss hjá sölufyrirtækjum tækninnar.	1
Léttir á utanumhaldi á gögnum, léttir á afgreiðslu	1
Léttir störf og í einhverjum tilfellum fækkað störfum.	1
Lítill	8
Lítill sem engin	2
Lítillleg fækkun starfa	1
Meiri krafa um sérþekkingu	1

Svör í stafrófsröð eins og þau komu fyrir	Fjöldi svara
Meiri skilningur á fjarvinnu	1
Merkjanleg áhrif á sumum sviðum	1
Mikil	1
Mikil áhrif, ýmis störf sem eru að breytast, meira notast við tækni en fólk	1
Mikil, einhæfum verkefnum er að fækka	1
Minni pappír	1
Mjög góð.	1
Mjög mikil og fækkað erfiðum störfum.	1
Mjög mikil. Þjarkar leysa störf sem iðnverkaþólk gerði áður	1
Mjög mikil	1
Nei	1
Nei, þar sem að við framleiðum vörurnar okkar ekki á Íslandi.	1
Of lítil áhrif en þó er hafin slík vegferð	1
Óveruleg	1
Sáralítill ennþá	1
Sjálfvirkni hefur aukist mikið í framleiðslunni hjá okkur	1
Skilvirkni, fækkað tvískráningum, o.fl.	1
Some effect	1
Störfin hafa breyst	1
Störfin verða léttari líkamlega en krefjast meiri sérhæfingar og þekkingar	1
Störfum í útgerð og fiskveiðum hefur fækkað úr 14-16 í 5-6 án þess að afli hafi minnkað	1
Tækjabúnaður hefur létt ákveðin störf ekki þannig að þau séu lögð niður. Hagræðing til lengri tíma	1
Umtalsverð og vaxandi	1
Verkamannastörfum hefur fækkað en störfum þar sem krafist er tækniþekkingar fjölgað.	1
Við erum með þökkunarlínu sem hefur hagrætt mikið hjá okkur.	1
Það er ekkert sem kemur í stað þess sem þarf að sækja sjóinn en flest annað er hægt að vinna frá eldhúsbörðinu heima.	1
Það þykir eðlilegt að vinna að heiman, þrátt fyrir að allir sem höfðu möguleika á að vinna að heiman þá kláraðist allt, klárt að ástandið flýtti fyrir framþróun í nýta sjálfvirkni hugbúnaði og tækni almennt	1
Þokkaleg	1
Svör	98

Viðauki 3 - Athugasemdir frá þátttakendum

Tafla 44. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri til Félags kvenna í sjávarútvegi? (opið svar)

Svör í stafrófsröð eins og þau komu fyrir (43 svör)

Áfram gakk, konur bæta samfélagið allstaðar

Áfram konur / áfram stelpur / halda áfram / keep on the good work/baráttukveðjur / haldið áfram góðri baráttu (n9)

Berjast áfram og skapa aðstæður fyrir frekari sókn í stjórnunarstöður

Ég svarði nei við spurningunni um hvort það sé leitað leiða til að auka færni kvenna en það er leitað leiða til að auka færni allra í fyrirtækinu!

Flott starf / gangi ykkur vel / gott framtak (n4)

Frábært starf sem þið eruð að vinna, mættuð vera sýnilegri í t.d kvótakerfissumræðunni núna

Gefa sjávarútveg meiri gaum, mjög skemmtileg og fjölbreitt starfsemi sem á alveg jafnt við um konur eins og karla

Góð og þörf starfsemi! Mætti efla enn frekar

Góður og þarfur félagsskapur sem vinnur á móti kynjahalla í störfum.

Greinin hefur verið karlæg í gegnum tíðina en það er gott að sjá konum er að fjölga í sjávarútvegi. Tel að aðkoma kvenna í greinina komi til með að styrkja hana þegar til lengri tíma er litið.

Halda áfram að fjölga í félaginu

Halda áfram að efla konur í sjávarútvegi

Haldið áfram að berjast fyrir auknum hlut kvenna. Fyrirtæki með þokkalegt kynjajafnvægi eru betri vinnustaðir og hafa betri möguleika til að gera það gott til lengri tíma.

Hvað er svona merkilegt við það að vera karlmaður

Í tveggja manna stofnun er kynjahlutfall háð tilviljun og hverjir sækja um auglýst störf - menntun og hæfni ráða vali en ekki kynferði

Já, hvet ykkur til dáða, að sjálfsögðu eiga konur að vera jafnar körlum í sjávarútvegi sem annarsstaðar.

Konur þurfa að sækjast eftir hærri áhrifastöðum innan sjávarútvegsins

Kraftur í þeim. Til fyrirmyndar

Með hliðsjón að atvinnuþátttöku kvenna og karla, er að tryggja, að sem mestur afli sé unninn innanlands, en ekki fluttur óunninn úr landi.

Mjög ánægjulegt að fylgjast með hvernig félagið hefur verið að vinna, kynna sín mál og áherslur.

Sem þriggja dætra föður finnst mér frábært að vita af þessum félagsskap og óska ykkur alls hins besta í framtíðinni.

Takk fyrir að vera sýnilegar :-)

Takk fyrir jákvæða umfjöllun um sjávarútveginn

Tel fjölgun kvenna í stjórnunarstöðum vera jákvæða

Við erum öll jöfn

Vinsamlegast sækist eftir ábyrgðarstöðum og sölu- og markaðsstörf

Það væri gaman að fá upplýsingar um allar konurnar sem eru í KIS

það þarf að eyða skammarímyndinni af því að vinna í sjávarútvegi

þarf að kynna þeim starfsemi í fyrirtækjum þannig þær séu ekki hræddar og velji eitthvað hefðbundið. Sérstaklega er þetta mikilvægt áður en þær ákveða sérnám í háskóla eða iðnmennt.

Held við séum að missa bestu hæfileikana í þessar hefðbundnu greinar. Í Noregi er mun meira um konur í laxeldinu, sérstaklega í sérhæfðum störfum, dýralæknum, greinendum, sölustörfum. Engin kona er með skipstjórnarréttindi, vélaréttindi eða í þessum helstu greinum sem krefjast sérnáms.

Við auglýsum eftir starfsmönnum þá höfum við sérstaklega tekið fram að konur séu sérstaklega velkomnar.

Þetta er hvetjandi og félagsskapur sem hefur góð áhrif.

Félagið sem ég vinn hjá er í eigu samvinnufélags og því ekki hægt að svara spurningu um hlutfall kvenna sem eigenda.

Ég starfa við háskóla, þannig að margar þessara spurninga þössuðu ekki beint við stofnunina

Viðauki 4 - Spurningalisti 2021

1. Hvert er hlutfall kvenna meðal eigenda fyrirtækisins?

- Engin
- 1-10%
- 11-20%
- 21-30%
- 31-40%
- 41-50%
- 51-60%
- 61-70%
- 71-80%
- 81-90%
- 91-100%
- Veit ekki
- Vil ekki svara

2. Hvert er hlutfall kvenna meðal æðstu stjórnenda fyrirtækisins/stofnunarinnar?

- Engin
- 1-10%
- 11-20%
- 21-30%
- 31-40%
- 41-50%
- 51-60%
- 61-70%
- 71-80%
- 81-90%
- 91-100%
- Veit ekki
- Vil ekki svara

3. Hvert er hlutfall kvenna meðal stjórnarmanna fyrirtækisins/stofnunarinnar?

- Engin
- 1-10%
- 11-20%
- 21-30%
- 31-40%
- 41-50%
- 51-60%
- 61-70%
- 71-80%
- 81-90%
- 91-100%
- Veit ekki
- Vil ekki svara

4. Hvaða störfum sinna karlar hjá fyrirtækinu/stofnuninni/í deildinni? Vinsamlega merktu við allt sem við

- á
- Æðsti stjórnandi
- Framkvæmdastjórar
- Millistjórnendur
- Sérfræðingar
- Tæknar og sérmenntað starfsfólk
- Skrifstofustörf
- Þjónustu- og sölustörf

- Iðnaðarmenn og iðnverkafólk
- Véla- og vélgæslufólk
- Ósérhæfð störf
- Annað
- Enginn karl starfar hjá fyrirtækinu/stofnuninni
- Veit ekki
- Vil ekki svara

5. Hver er fjöldi starfsmanna fyrirtækisins/stofnunarinnar/deildarinnar?

- 1-5
- 6-20
- 21-50
- 51-100
- 101-500
- 501 eða fleiri
- Veit ekki
- Vil ekki svara

6. Hver er fjöldi kvenna í fullu starfi hjá fyrirtækinu/stofnuninni/deildinni í dag?

- 1-5
- 6-20
- 21-50
- 51-100
- 101-500
- 501 eða fleiri
- Veit ekki
- Vil ekki svara

7. Hver er fjöldi kvenna í hlutastarfi hjá fyrirtækinu/stofnuninni/í deildinni í dag?

- 1-5
- 6-20
- 21-50
- 51-100
- 101-500
- 501 eða fleiri
- Veit ekki
- Vil ekki svara

8. Hversu sammála eða ósammála ert þú eftirfarandi fullyrðingum um fyrirtækið? Í fyrirtækinu...

- ...er unnið markvisst að því efla þekkingu og hæfni kvenna
- ...fá karlar og konur sömu tækifæri til starfsframa
- ...er markvisst unnið að því að jafna stöðu kvenna og karla innan fyrirtækisins?
- ...er vinnutími starfsmanna sveigjanlegur
- ...ættu konur að hafa meiri áhrif en þær hafa núna
- ...skiptir tengslanet miklu máli upp á að ná frama í starfi
- ...búa karlar yfir meiri þekkingu en konur
- ...búa karlar yfir meiri hæfni en konur
- ...er þörf á fleiri konum
- ...sækjast karlar og konur eftir ólíkum tegundum starfa (fyrir þá sem svara frekar eða mjög sammála er fylgt eftir með opnu spurningunni: Hvernig sækjast karlar og konur eftir ólíkum tegundum starfa?)
- ...sækjast karlar og konur á ólíkan hátt eftir starfsframa (fyrir þá sem svara frekar eða mjög sammála er fylgt eftir með opnu spurningunni: Hvernig sækjast karlar og konur á ólíkan hátt eftir starfsframa)

- Mjög sammála
- Frekar sammála
- Hvorki sammála né ósammála

- Frekar ósammála
- Mjög ósammála
- Veit ekki
- Vil ekki svara

9. Hefur þitt fyrirtæki/stofnun hlotið jafnlaunavottun?

- Já
- Nei
- Nei en jafnlaunavottun er í vinnslu
- Veit ekki
- Vil ekki svara

10. Er til jafnréttisáætlun í þínu fyrirtæki/stofnun

- Já
- Nei
- Veit ekki
- Vil ekki svara

11. Þegar ráðið er í stjórnunarstörf í fyrirtækinu/stofnuninni er alltaf, oftast, stundum, sjaldan eða aldrei notast við eftirfarandi leiðir?

	Alltaf	Oftast	Stundum	Sjaldan	Aldrei
Ráðið er í gegnum almenna umsókn sem berst fyrirtækinu beint					
Ráðið er í gegnum ráðningarstofu					
Notast er við tengslanet					
Ráðið er í framhaldi af starfsnámi					
Ráðinn er starfsmaður sem starfaði fyrir í fyrirtækinu					

- Veit ekki
- Vil ekki svara

12. Hvaða áhrif ef einhver hefur Covid haft á starfsemi fyrirtækisins/stofnunarinnar

- Opið svar

13. Er fjarvinna komin til að vera til frambúðar?

- Já að miklu leyti
- Já að frekar miklu leyti
- Hvorki að miklu eða litlu leyti
- Að litlu leyti
- Nei alls ekki
- Veit ekki/vil ekki svara

14. Hvaða áhrif ef einhver hefur sjálfvirknivæðingin haft á störf í þínu fyrirtæki/stofnun/deild?

- Opið svar

15. Hefur sjálfvirknivæðingin haft meiri áhrif á störf kvenna en karla?

- Já (ef já þá fylgt eftir með: Vinsamlegast lýsið að hvaða leyti sjálfvirknivæðingin hefur haft meiri áhrif á störf kvenna en karla)
- Nei
- Veit ekki
- Vil ekki svara

16. Er eitthvað sem þú vilt koma á framfæri til Félags kvenna í sjávarútvegi?

- Opið svar

17. Hvað af eftirfarandi á best við um rekstrarform fyrirtækisins?

- Einstaklingsfyrirtæki
- Einkahlutafélag (ehf)
- Hlutafélag (hf)

- Sameignarfélag (sf)
- Sjálfseignarstofnun
- Opinber stofnun
- Annað, hvað?
- Veit ekki
- Vil ekki svara

18. **Hvar starfar fyrirtækið?** Vinsamlega merktu við alla þá staði sem fyrirtækið er með starfsstöðvar

- Á Höfuðborgarsvæðinu
- Á Suðurnesjum
- Á Suðurlandi
- Á Austurlandi
- Á Norðurlandi
- Á Vestfjörðum
- Á Vesturlandi
- Erlendis
- Veit ekki
- Vil ekki svara

19. **Hver var ársvelta fyrirtækisins á síðasta ári?**

- 0-49 milljónir
- 50-99 milljónir
- 100-199 milljónir
- 200-399 milljónir
- 400-999 milljónir
- 1.000-4.999 milljónir
- 5.000 milljónir eða meira
- Veit ekki
- Vil ekki svara

20. **Er fyrirtækið sem þú starfar hjá fjölskyldufyrirtæki eða ekki?**

- Fjölskyldufyrirtæki
- Ekki fjölskyldufyrirtæki
- Veit ekki
- Vil ekki svara

21. **Hvert er starfsheiti þitt?**

- Forstjóri
- Fjármálastjóri
- Framkvæmdastjóri
- Starfsmannastjóri/Mannauðsstjóri
- Skrifstofustjóri
- Deildarstjóri/Sviðsstjóri
- Framleiðslustjóri
- Annað? Hvað
- Veit ekki
- Vil ekki svara

22. **Hvert er hæsta menntunarstig sem þú hefur lokið?**

- Ekki lokið grunnskólaprófi eða sambærilegri menntun
- Lokið grunnskólaprófi eða sambærilegu prófi
- Lokið framhaldsskóla / iðnmenntun eða sambærilegu
- Lokið BA eða BS gráðu í háskóla eða sambærilegri gráðu
- Lokið MA, MS, MBA eða doktorsgráðu
- Annað, hvað?

- Veit ekki
- Vil ekki svara

23. Hvert er kyn þitt?

- Kona
- Karl
- Kynsegin
- Annað
- Vil ekki svara

24. Hver er aldur þinn?

- Yngri en 30 ára
- 30-39 ára
- 40-49 ára
- 50-59 ára
- 60 ára eða eldri
- Vil ekki svara