

Konur í orkumálum

Úttekt á stöðu kvenna í íslenska
orkugeiranum
Maí 2019

KONUR Í
ORKUMÁLUM



EY

Building a better
working world



Ávarp formanns

Harpa Þórunn Pétursdóttir

Í ört vaxandi og síbreytilegum heimi þurfa fyrirtæki að vera í stakk búin til þess að bregðast við breytingum og takast á við fjölbreytt verkefni. Þetta á ekki síst við um orkufyrirtæki sem vinna að því að knýja áfram nýsköpun og framþróun. Fyrirtæki í orkugeiranum þurfa því að vera undir það búin að bregðast hratt við tæknibreytingum og endurbættum aðferðum í rekstri fyrirtækja og stofnana og hafa á að skipa fjölbreyttu teymi stjórnenda.

Frá því að félagið Konur í Orkumálum var stofnað hafa bæði starfsemin og verkefnin vakið mikla athygli. Sjóarmið og málefni sem félagið heldur á lofti hafa hlotið góðan hljómgrunn og skapað mikilvæga umræðu. Við teljum að þeir fjölmörgu aðilar sem hafa lagt félaginu lið séu sama sinnis og í sameiningu munum við hafa jákvæð áhrif. Við erum þakklátar fyrir þennan ríka samstarfsvilja sem félaginu hefur verið sýndur.

Skýrsla sem þessi er mikilvægur þáttur í hvatningu og upplýsingagjöf innan orkugeirans

Nú þegar önnur skýrsla hefur verið gefin út um stöðu kvenna í orkumálum er áhugavert að skoða hvernig þróunin hefur verið síðustu tvö ár. Fyrri skýrslan felur í sér viðmið sem gagnlegt er að líta til. Þannig leyndi það sér ekki að þörf var á stórátaki í því að jafna kynjahlutföll. Undirtektirnar hafa verið góðar hjá fyrirtækjum í orkugeiranum og við erum þegar farnar að sjá árangur.

Ég vona að þessi skýrsla verði ekki minni hvatning til orkufyrirtækjanna til að gera allt sem í þeirra valdi stendur til þess að leiðrétta kynjahlutföll á öllum sviðum. Það er jákvætt að þær hlutfallstölur sem mældar eru í skýrslunni hafi hækkað en við þurfum að setja markið enn hærra og því er mikil vinna fram undan. Við vonumst til þess að sem flestir taki þátt í þeirri vinnu.

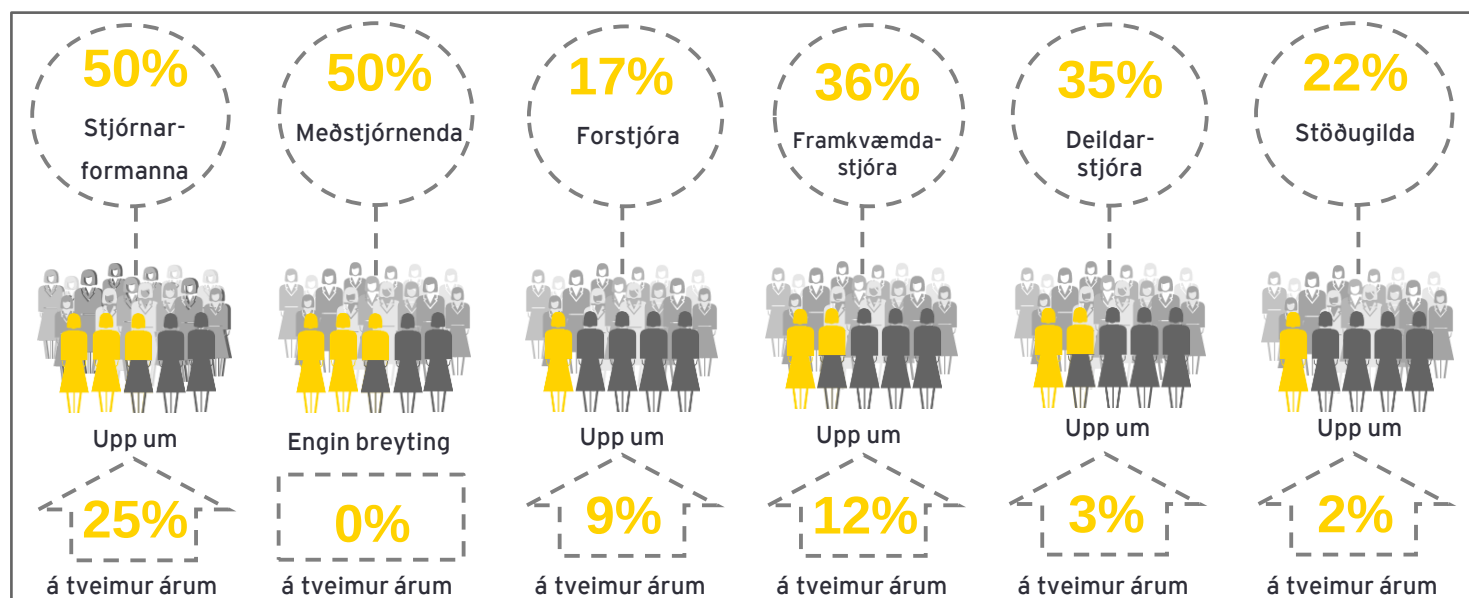
Ávinningur aukinnar fjölbreytni er ekki eingöngu aukið jafnrétti

Fjölmargar rahnsóknir hafa sýnt fram á að aukin fjölbreytni leiði ekki eingöngu til aukins jafnréttis, heldur einnig til betri ákvörðunartöku, betri stjórnarháttar, meiri nýsköpunar og aukins fjárhagslegs ávinnings fyrir fyrirtækin.

Við fögnum jákvæðum breytingum ... en það er enn langt í land

Megintilgangur þessara skýrslna er að varpa ljósi á stöðu kvenna í íslenska orkugeiranum á hverjum tíma fyrir sig, fylgja niðurstöðum eftir og reyna þannig að hafa jákvæð áhrif á þróunina frá ári til árs.

Við vonumst til þess að niðurstöður skýrslunnar verði teknar alvarlega og að sem flestir leggi sitt af mörkum við að færa okkur nær markmiðunum. Skýrslan sýnir mjög jákvæða þróun á skömmum tíma og við getum því gert okkur vonir um að enn meiri árangur sé handan við hornið. Höldum áfram á þessari góðu vegferð og förum saman alla leið!



Efnisyfirlit



1

Helstu niðurstöður

Nýjustu tölurnar hafa litið dagsins ljós: konur eru 50% stjórnarmanna stærstu orkufyrirtækjanna, 17% forstjóra, 36% framkvæmdastjóra og 22% stöðugilda.



2

Staða kvenna innan íslenskra orkufyrirtækja

Veitur áfram í fyrsta sæti greiningarinnar og að meðaltali liggur 38% af ákvörðunarvaldi íslenskra orkufyrirtækja hjá konum.



3

Líðan kvenna innan íslenskra orkufyrirtækja

Árið 2018 framkvæmdu Konur í orkumálum rannsókn meðal kvenna innan félagsins. Niðurstöður könnunarinnar eru sýndar í skýrslunni.



4

Ísland í samanburði

Kynjaskipting hjá íslenskum orkufyrirtækjum er jafnari en á alþjóðavettvangi



5

Aukið jafnrétti, aukin arðsemi

Fjöldi alþjóðlegra rannsókna hefur sýnt fram á jákvæð áhrif af jafnri kynjaskiptingu í stjórnnum, sem og framkvæmdastjórnnum fyrirtækja á afkomu þeirra og arðsemi.



6

Önnur fyrirtæki tengd orkugeiranum

Niðurstöður greiningarinnar á aðalfélögum Samorku sýndu fram á að bæta mætti stöðu kvenna þegar kemur að áhrifamestu stjórnunarstöðunum.



7

Gripið til aðgerða

Þrátt fyrir framfarir, þá er enn langt í land. Kynntar voru aðgerðir sem fyrirtæki geta hafist handa við, auk spurninga til að leggja fyrir stjórn fyrirtækisins.



8

Lokaorð

Það er allra hagar að bæði kynin hafi jöfn tækifæri innan orkugeirans og því ættu allir að vinna saman að þessu sameiginlega markmiði.

A

Aðferðafræði

Aðferðafræðin byggist á alþjóðlegri aðferðafræði EY við mat á kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan fyrirtækja.

Helstu niðurstöður

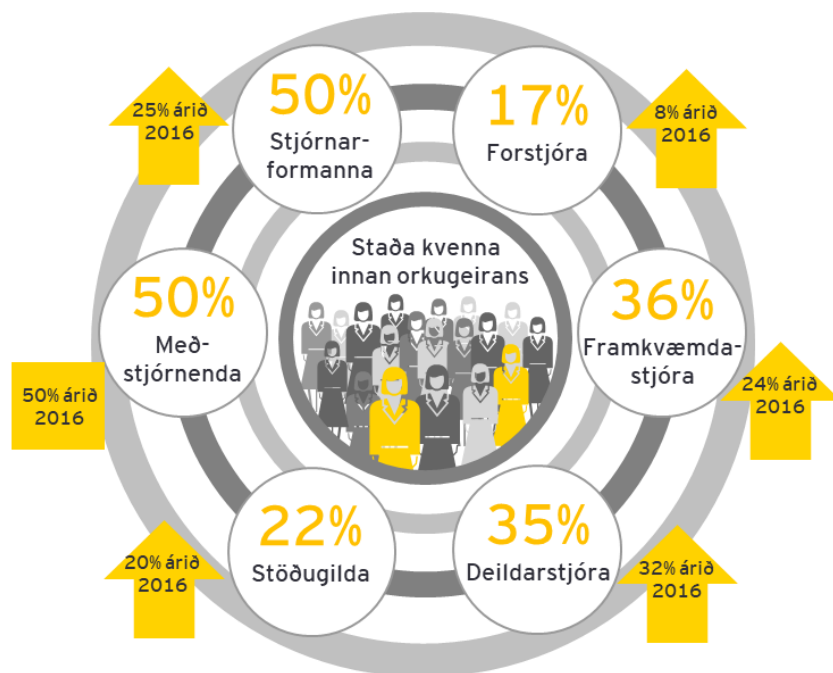
Þetta er önnur skýrslan sem Konur í orkumálum gefa út sem fjallar um stöðu kvenna innan íslenska orkugeirans. Fengnar voru upplýsingar um helstu ákvörðunar- og áhrifavaldastöður stærstu orkufyrirtækja landsins. Niðurstöður skýrslunnar sýna margar hverjar jákvæða þróun í kynjahlutfalli fyrirtækjanna, en staðfest þó að enn er langt í land. Niðurstöður sýna t.a.m. jafnt kynjahlutfall í stjórnnum stærstu fyrirtækjanna sem og meðal stjórnarformanna. Skýrslan sýnir einnig fjölgun kvenkyns framkvæmdar- og deildarstjóra en hægan vöxt á fjölda kvenkyns forstjóra. Þá sýna niðurstöður einnig að Ísland er framarlega í samanburði við önnur lönd. Með þessum tveimur skýrslum hefur verið lagður grunnur til þess að fylgjast með þróun kynjaskiptingar ákvörðunar- og áhrifavalds innan orkugeirans næstu árin.

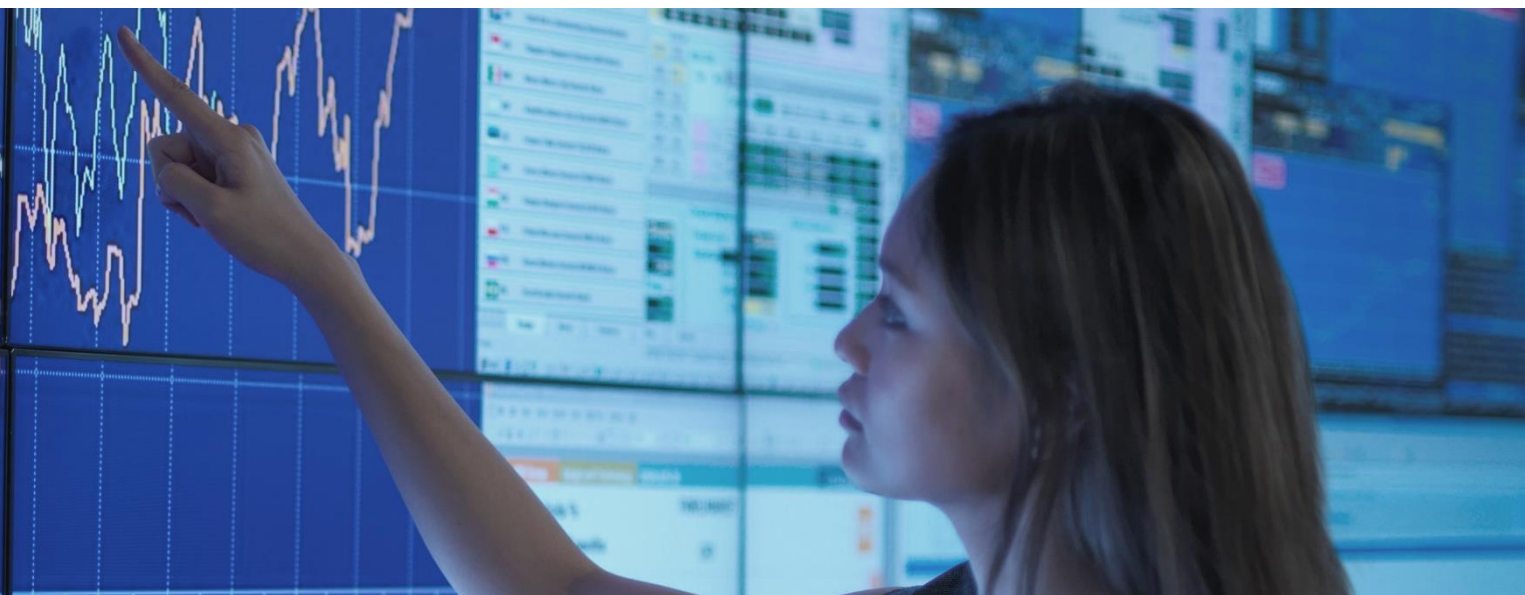
Jöfn kynjaskipting í stjórnnum stærstu tólf orkufyrirtækjanna á Íslandi

Helstu upplýsingar um stöðu kvenna í skýrslunni innan fyrirtækja úrtaksins má sjá á myndinni hér til hliðar. Á myndinni má einnig sjá breytingar sem hafa átt sér stað síðan síðasta skýrsla kom út.

Stærsti sigurinn sem unninn hefur verið frá útgáfu fyrri skýrslu verður að telja jafna kynjaskiptingu stjórnarformanna tólf stærstu orkufyrirtækjanna á Íslandi. Vert er að taka fram að flest fyrirtækin falla undir lög sem krefjast þess að hlutfall hvors kyns í stjórn þeirra skuli ekki vera lægra en 40%.

Allar aðrar tölur hafa farið hækkandi, sem er vissulega jákvætt að sjá. Hins vegar er hægt að sjá þróun á kynjahlutfalli á ýmsum stöðum innan orkufyrirtækjanna áhyggjuefni og er þessi skýrsla vonandi hvatning fyrir fyrirtæki til þess að gera allt sem í þeirra valdi stendur til þess að leiðrétta kynjahlutfall á öllum sviðum.





Að meðaltali liggur um 38% af ákvörðunarvaldi íslenskra orkufyrirtækja hjá konum, samanborið við 30% frá fyrri skýrslu

Sköðað var hlutfall kvenna af stjórnendum og stjórnarmönnum tólf stærstu orkufyrirtækja landsins. Staða kvenna innan úrtaksins var greind með tilliti til ábyrgðar og ákvörðunarvalds og út frá því var fyrirtækjunum gefin einkunn sem endurspeglar það hlutfall áhrifa sem liggur hjá konum innan fyrirtækisins.

Hér fyrir neðan má sjá þau þrjú orkufyrirtæki sem fengu hæstu einkunn í greiningunni. Það fyrirtæki sem skoraði hæst í greiningunni var Veitur og á eftir því kom Orka náttúrunnar. Þessi tvö efstu félög eru dótturfélög Orkuveitu Reykjavíkur. Þriðja efsta fyrirtækið í greiningunni var Norðurorka.

Meðaleinkunn úrtaksins var 38%, samanborið við 30% í fyrri skýrslunni. Þetta gefur til kynna að 62% ákvörðunarvalds og ábyrgðar íslenskra orkufyrirtækja liggi hjá karlmönnum.

Fremstu félögin þegar kemur að ákvörðunarvaldi kvenna:

1

Veitur

Veitur eru með hæstu einkunn úrtaksins, líkt og í síðustu skýrslu.

Þrír af fimm stjórnarmönnum hjá Veitum eru konur, þar á meðal stjórnarformaðurinn. Forstjórinn er kvenmaður og er hún jafnframt eini framkvæmdastjóri fyrirtækisins. Þá eru einnig sex deildarstjórar í félaginu og fjórir af þeim eru kvenmenn.

2

Orka náttúrunnar

Orka náttúrunnar fer úr næst neðsta sæti í næst efsta sæti úrtaksins á tveimur árum.

60% stjórnarmanna fyrirtækisins eru konur, þar á meðal stjórnarformaðurinn. Forstjórinn og jafnframt eini framkvæmdastjórinn er kona og konur eru 40% deildarstjóranna.

3

Norðurorka

Norðurorka er í 3. sæti úrtaksins, og fer upp um þrjú sæti frá fyrri skýrslu. Fyrirtækið er einnig í 1. sæti ef litið er á úrtakið á samstæðugrunni.

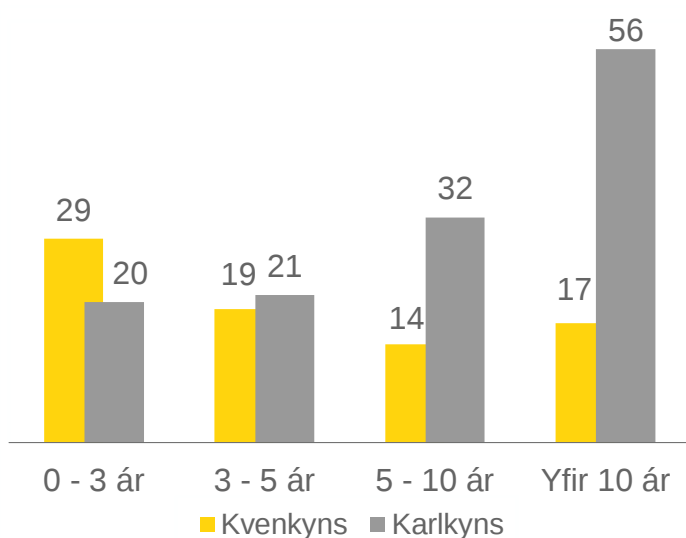
Hjá Norðurorku eru konur 60% stjórnarmanna, þ.á.m. stjórnarformaðurinn. Forstjórinn er karlmaður, en konur eru 67% annarra framkvæmdastjóra. Einungis einn af sjö deildarstjórum er kona.

Konur eru 78% þeirra framkvæmdastjóra sem hafa þriggja ára starfsreynslu eða minna.

Enn eru kvenkyns forstjórar í miklum minnihluta. Í fyrri skýrslu var eingöngu einn forstjóri stærstu orkufyrirtækjanna kona, en nú eru þær tvær, þ.e. 17%. 78% framkvæmdastjóra með þriggja ára starfsreynslu eða minna eru konur. Það er vísbending um vaxandi fjölda kvenna í stöðum framkvæmdastjóra og jafnframt vísbending um jafnara kynjahlutfall framkvæmdastjóra í framtíðinni.

Að sama skapi sýna niðurstöður um deildarstjóra úrtaksins að kynjahlutfall sé að jafnast út. 35% af deildarstjórum úrtaksins eru konur, og hefur hækkað um 3% á tveimur árum.

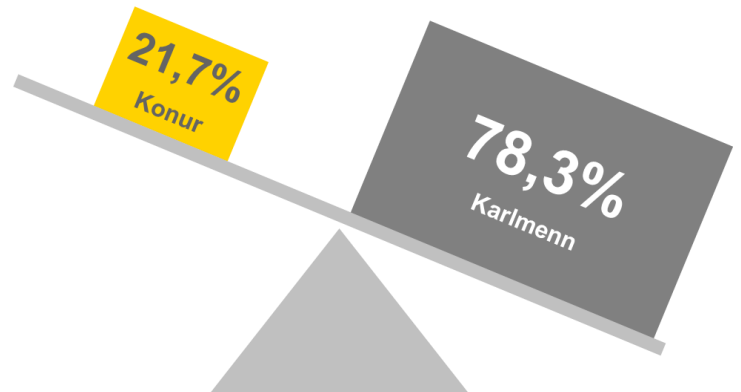
Þrátt fyrir að megináhersla skýrslu þessarar sé hlutfall kvenna í ákvörðunar- og ábyrgðarstöðum orkufyrirtækja, þá eru önnur störf innan orkugeirans ekki síður mikilvæg. Það er því slæmt að sjá hve litlar framfarir eru þegar horft er á hlutfall kvenna af heilsársstöðugildum stærstu orkufyrirtækjanna. Á árunum 2016 - 2018 jókst hlutfall kvenna um 1,9%, úr 19,8% upp í 21,7%.



93,5% kvenna innan íslenska orkugeirans eru ánægðar með starf sitt

37,6% kvenna voru mjög ánægðar með starfið sitt og 54,3% frekar ánægðar, sem gefur til kynna að 93,5% kvenna innan íslenska orkugeirans séu ánægðar með starfið sitt. Sjö konur eru frekar eða mjög óánægðar með starfið sitt

Kynjahlutfall heilsársstöðugilda tólf stærstu orkufyrirtækja Íslands 2018

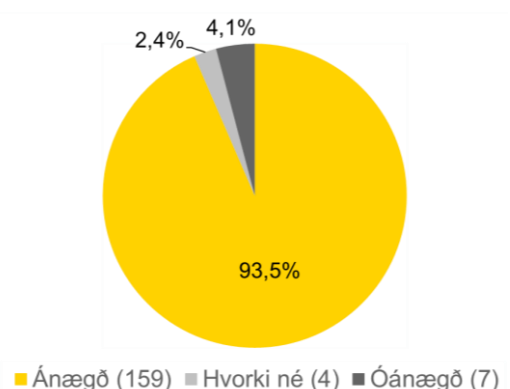


Stjórnendur stærstu orkufyrirtækjanna m.t.t. starfsaldurs

Á grafinu hér til hliðar má sjá starfsaldur stjórnenda orkufyrirtækjanna eftir kyni. Eins og sjá má, þá eru fleiri konur í stjórnendastöðum fyrirtækjanna með 0 - 3 ára starfsreynslu. Eftir því sem starfsreynslan eykst, hækkar hlutfall karlkyns stjórnenda.

Vísbending um jafnara kynjahlutfall stjórnenda í framtíðinni

Þessar niðurstöður gefa vísbendingu um að fjöldi kvenna í stjórnendastöðum fari hækkanði og að búast megi við jafnara kynjahlutfalli meðal stjórnenda í framtíðinni.



Íslensk orkufyrirtæki standa framarlega þegar kemur að kynjaskiptingu stjórnenda í alþjóðlegum samanburði

Kynjaskipting ákvörðunarvalds hjá íslenskum orkufyrirtækjum er mun jafnari en hjá erlendum orkufyrirtækjum í alþjóðlegum samanburði.

Þegar horft er á heimsálfur að Evrópu undanskilinni, þá eru íslensku orkufyrirtækin með yfirburði í kynjahlutfalli hjá stjórnarmönnum, framkvæmdastjórum og deildarstjórum. Í samanburði við orkufyrirtæki í Evrópu, þá er Ísland með yfirburði ef horft er á kynjahlutfall meðal stjórnarmanna og framkvæmdastjóra, en meðaltal kvenna í deildarstjórastöðum hjá evrópskum orkufyrirtækjum er 2% hærra en það er á Íslandi.

Árið 2018 voru 50% af stjórnarmönnum kvenkyns, samanborið við 25% hjá 77 stærstu orkufyrirtækjum í Evrópu. Hlutfallið af kvenkyns framkvæmdastjórum á sama tíma er 31% á Íslandi en 20% hjá fyrirtækjunum í Evrópu.

Hér skal hafa í huga að löggjöf varðandi jafna stöðu kynja í stjórnnum er strangari á Íslandi en í mörgum öðrum ríkjum. Önnur Evrópuríki hafa þó mörg hver lög sem varða kynjaskiptingu stjórna. Í flestum tilvikum ganga lög þeirra ekki jafn langt og íslensk lög. Til dæmis er lágmarks hlutfall ýmist lægra eða að einungis er gerð krafa um upplýsingaskyldu í stað lágmarks hlutfalls af hvoru kyni.

Samanburður við Evrópu

Hlutfall kvenna í stjórn



Ísland
50%



Evrópa
25%

Hlutfall kvenna í framkvæmdastjórn



Ísland
31%



Evrópa
20%

Staða kvenna innan íslenskra orkufyrirtækja

Helstu niðurstöður könnunarinnar byggja á 12 stærstu orkufyrirtækjum landsins, sem jafnframt eru öll aðildafélög Samorku.

Skýrsla þessi fjallar um stöðu kvenna innan íslenskra orkufyrirtækja og var því þýði greiningaraðgerðirnar skilgreint sem allir orkuframleiðendur og dreifendur á Íslandi. Í úrtakinu voru aðalfélög Samorku og samanstendur af 12 fyrirtækjum sem má sjá í töflu 1 hér fyrir neðan. Úrtakið er það sama og úr fyrri skýrslu. Umfjöllun um önnur fyrirtæki tengd orkugeiranum má finna á bls. 26.

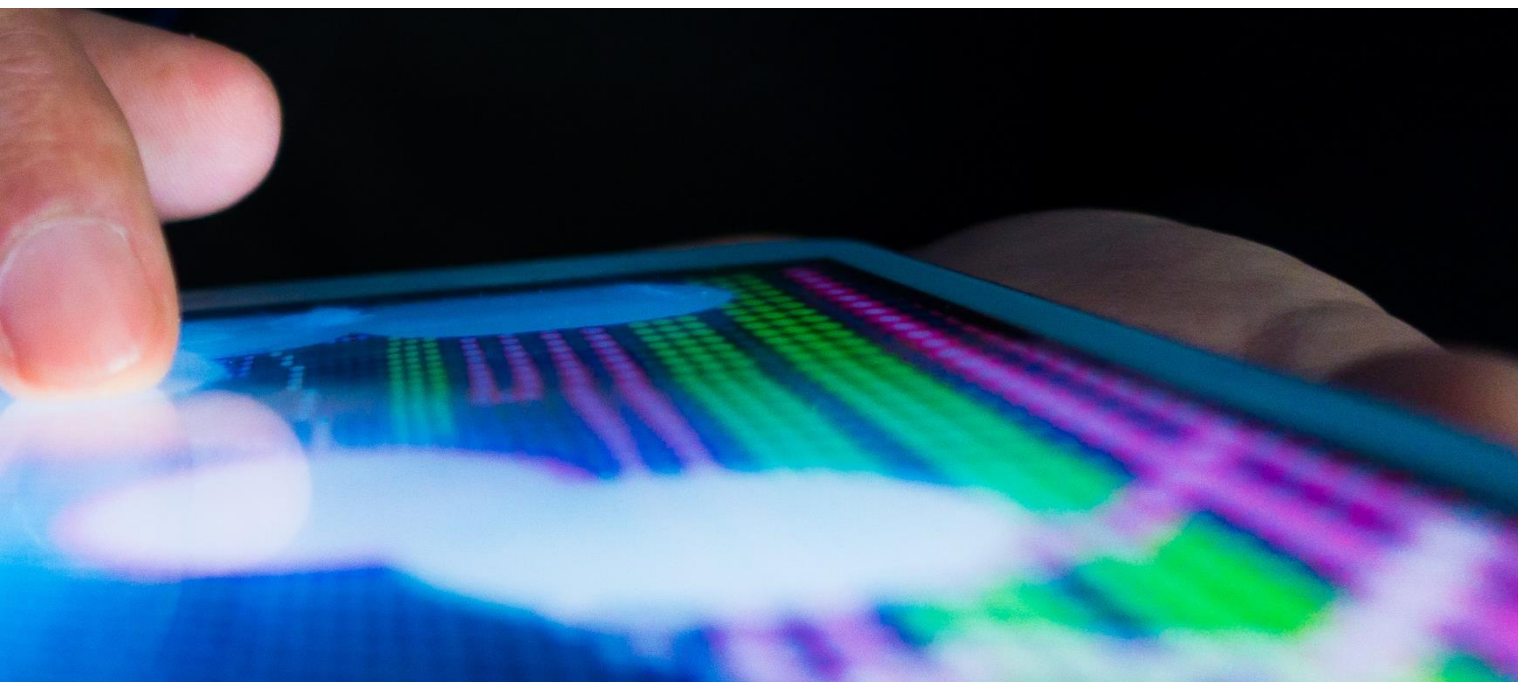
Framkvæmdar voru greiningaraðgerðir bæði á dótturfélögunum sem sjálfstæðum einingum sem og á samstæðugrunni. Tafla 2 á bls. 10 sýnir úrtakið þegar litið er til fyrirtækja á samstæðugrunni.

Fyrirtækin 12 höfðu samtals 1.409 stöðugildi árið 2018, þar af 60 stjórnarmenn, 53 framkvæmda- og sviðsstjóra og 107 deildarstjóra. Öll fyrirtæki úrtaksins veittu upplýsingar um kyn og starfsaldur stjórnarmanna, framkvæmdastjóra, deildarstjóra og innri endurskoðenda. Hverri tegund stöðugilda var gefin vigt eftir ákvörðunarvaldi og ábyrgð sem notuð var til að áætla kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan fyrirtækjanna.

Hæstu viktina í greiningunni fékk stjórn viðkomandi fyrirtækis, þar af fékk stjórnarformaður vægi á við tvo meðstjórnendur. Næsthæstu viktina fengu forstjórar fyrirtækjanna, eða æðstu framkvæmdastjórar ef forstjóri var ekki til staðar. Þar á eftir komu aðrir framkvæmdastjórar. Að lokum fengu deildarstjórar fyrirtækjanna lægstu viktina í greiningunni. Frekari upplýsingar um aðferðarfræði við greininguna má finna í viðauka A.

Tafla 1 - Ákvörðunarvald kvenna innan fyrirtækja úrtaksins

Röðun	Fyrirtæki	Einkunn 2016-2018	Einkunn 2014-2016	Röð 2016-2018	Röð 2014-2016	Breyting á röð
1	Veitur	80,8%	62,9%	1	1	→
2	Orka náttúrunnar	78,8%	19,2%	2	11	↑
3	Norðurorka	44,4%	26,0%	3	6	↑
4	Orkuveita Reykjavíkur	43,4%	39,7%	4	3	↓
5	Landsnet	42,3%	46,0%	5	2	↓
6	Fallorka	40,0%	37,5%	6	4	↓
7	Rarík	30,2%	30,0%	7	5	↓
8	Orkubú Vestfjarða	25,0%	25,0%	8	7	↓
9	HS Orka	24,5%	22,9%	9	9	→
10	Landsvirkjun	23,7%	20,8%	10	10	→
11	HS Veitur	21,6%	23,3%	11	8	↓
12	Orkusalan	3,0%	2,5%	12	12	→
Meðaltal		38,2%	29,7%			



Niðurstöðu greiningar á kynjaskiptingu ákvörðunarvalds í rekstri fyrirtækjanna má sjá í töflu 1. Fyrirtækjunum er raðað eftir valdaskiptingu kynjanna, á skalanum 0% - 100%.

Einkunnin 0% þýðir að hvorki ákvörðunarvald né ábyrgð er hjá kvenkyns starfsmönnum innan viðkomandi fyrirtækis þegar kemur að rekstri og stefnu þess. Einkunnin 50% þýðir að jöfn kynjaskipting er hvað varðar ákvörðunarvald og ábyrgð, út frá mismunandi vægi stjórnendastaða. Einkunnin 100% þýðir að allt ákvörðunarvald sé hjá kvenkyns starfsmönnum.

Konur eru með undir 40% ákvörðunarvalds og ábyrgðar í sex af tólf fyrirtækjum á tímabilinu 2016-2018, samanborið við níu af tólf fyrirtækjum á tímabilinu 2014-2016

Eins og sjá má á töflu 1, þá eru konur með undir 40% ákvörðunarvalds og ábyrgðar í sex af tólf fyrirtækjum úrtaksins á tímabilinu 2016-2018, samanborið við níu af tólf fyrirtækjum á tímabilinu 2014-2016. Þetta er sannarlega skref í rétta átt.

Veitur og Orka náttúrunnar eru þau tvö fyrirtæki sem metin eru með meira ákvörðunarvald hjá konum en körlum, en Veitur var eina fyrirtækið í þeim hóp í fyrri skýrslu þegar Orka náttúrunnar var í næst neðsta sæti listans. Báðir stjórnarformenn fyrirtækjanna eru kvenkyns, helmingur meðstjórnenda konur, auk þess sem það er einn forstjóri í hvoru fyrirtækinu fyrir sig, og í báðum tilfellum er kona sem sinnir því starfi. Hvorugt fyrirtækið hefur aðra framkvæmdastjóra svo forstjórinn fær einnig vægi framkvæmdastjóra í útreikningum. Fjórir af sex deildarstjórum Veitna eru konur en tveir af fimm deildarstjórum Orku náttúrunnar eru konur og liggur þar eini munurinn á einkunnum fyrirtækjanna. Vert er að taka fram að Veitur og Orka náttúrunnar eru bæði dótturfélög Orkuveitu Reykjavíkur.

Þriðju hæstu einkunn úrtaksins fékk Norðurorka, sem hækkaði sig um þrjú sæti frá fyrri skýrslu. Þar eru konur 60% stjórnarmanna, þar á meðal stjórnarformaðurinn. Forstjórinn er karlmaður, en af öðrum framkvæmdastjórum eru konur 67%. Einn af sjö deildarstjórum Norðurorku er kona.

38% ákvörðunarvalds og ábyrgðar innan íslenskra orkufyrirtækja er hjá konum



Greiningin var jafnframt framkvæmd á samstæðugrunni þar sem hluti úrtaksins eru móður- og dótturfélög. Sú greining skilar verri niðurstöðum um stöðu kvenna.

Greiningin var jafnframt framkvæmd á samstæðugrunni þar sem að framkvæmdastjórum og deildarstjórum dótturfélaganna var bætt við tölur móðurfélaga þeirra en eingöngu horft á stjórn móðurfélagsins. Forstjórar dótturfélaganna fengu vægi annarra framkvæmdastjóra.

Tvö efstu félögin í töflu 1, Veitur og Orka náttúrunnar, eru dótturfélög Orkuveitu Reykjavíkur, og hífa dótturfélögin móðurfélagið upp í fyrsta sæti á samstæðugrunni. Þá er Orkusalan dótturfélag Rarik, Fallorka dótturfélag Norðurorku og horft er á Landsnet sem dótturfélag Landsvirkjunar.

Þrjú af sjö fyrirtækjum á samstæðugrunni eru með yfir 40% ákvörðunarvalds hjá konum tímabilið 2016-2018, samanborið við eitt fyrirtæki tímabilið 2014-2016

Niðurstöður greiningarinnar á samstæðugrunni má sjá á töflu 2 hér fyrir neðan. Þrjú af sjö fyrirtækjum eru með yfir 40% ákvörðunarvalds hjá konum tímabilið 2016-2018, samanborið við eitt fyrirtæki tímabilið 2014-2016. Þá hefur hlutfallið kvenna í ákvörðunarvaldi fyrirtækjanna á samstæðugrunni einnig hækkað úr 26,5% upp í 32,1%. Hlutfallið er hins vegar 38,2% þegar ekki er litið til úrtaksins á samstæðugrunni, sem þýðir að greining á samstæðugrunni skilar verri niðurstöðu um stöðu kvenna.

HS Veitur endar í neðsta sæti af orkufyrirtækjum á samstæðugrunni, en fjórir af sjö stjórnarmönnum fyrirtækisins eru karlkyns, þ.á.m. stjórnarformaður þess. Forstjóri HS Veitna er karlmaður, en það er ein kona framkvæmdarstjóri af tveimur. Þrír af átta deildarstjórum eru konur.

Tafla 2 - Ákvörðunarvald kvenna innan fyrirtækja úrtaksins á samstæðugrunni

Röðun	Fyrirtæki	Einkunn 2016-2018	Einkunn 2014-2016	Röð 2016-2018	Röð 2014-2016	Breyting á röð
1	Orkuveita Reykjavíkur	45,7%	40,0%	1	1	→
2	Norðurorka	44,2%	26,0%	2	3	↑
3	Rarik	29,7%	26,0%	3	2	↓
4	Orkubú Vestfjarða	25,0%	25,0%	4	4	→
5	HS Orka	24,5%	22,9%	5	6	↑
6	Landsvirkjun	24,0%	22,0%	6	7	↑
7	HS Veitur	21,6%	23,3%	7	5	↓
Meðaltal		30,6%	26,5%			

Stjórnir fyrirtækjanna

Bæði kynjaskipting stjórnarmanna og stjórnarformanna er jöfn

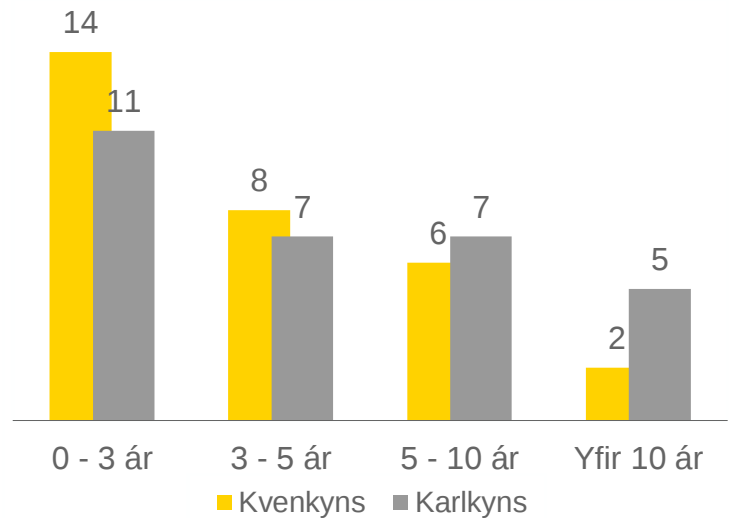
Bæði kynjahlutfall stjórnarmanna fyrirtækja úrtaksins og kynjahlutfall stjórnarformanna er jafnt. Sex af tólf stjórnarformönnum eru konur og 24 af 48 meðstjórnendum eru konur. Þetta er svo sannarlega gleðiefni en fyrir tveimur árum voru konur einungis 25% af stjórnarformönnum. Kynjahlutfall meðstjórnenda hefur haldist 50%.

Við umfjöllun um kynjaskiptingu í stjórnum fyrirtækjanna er vert að hafa í huga 63. gr. laga um hlutafélög og 39. gr. laga um einkahlutafélög. Samkvæmt þeim skal hlutfall hvors kyns í stjórn hlutafélaga, sem og einka- og opinberra hlutafélaga, með fleiri en 50 starfsmenn ekki vera lægra en 40% séu stjórnarmenn fleiri en þrír. Ef stjórnarmenn eru þrír talsins skal hvort kyn hafa a.m.k. einn fulltrúa.

Af fyrirtækjunum tólf voru tíu þeirra með yfir 50 stöðugildi á árinu 2018. Í þessum 10 fyrirtækjum voru alls 54 stjórnarmenn, þar af 29 konur. Hlutfall kvenna í stjórn þeirra nam því 53,7% samanborið við 48% árið 2016. Fjöldi kvenna af stjórnarmönnum Fallorku, annars félagsins sem ber ekki skylda til að fylgja lögum, nær samt sem áður að fylgja lögunum þar sem stjórnarmennirnir eru þrír talsins og einn þeirra er kona. Í stjórn Orkusögunnar, sem ber ekki skylda að fylgja lögunum, eru þrír einstaklingar og eru þeir allir karlkyns.

Af fyrirtækjunum tólf voru sjö þeirra með konur í meirihluta stjórnar, samanborið við fjögur árið 2016. Það voru Landsnet, Norðurorka, Orka náttúrunnar, Orkubú Vestfjarða, Orkuveita Reykjavíkur, Rarik og Veitur.

Graf 1 - Stjórnarmenn eftir reynslu

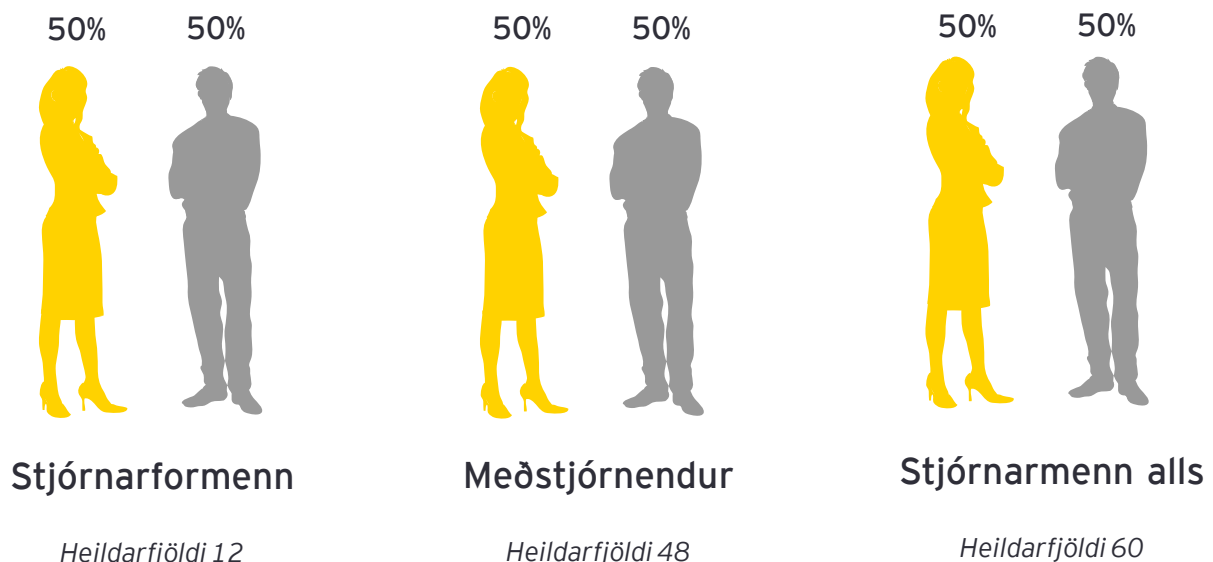


Nokkuð jöfn kynjaskipting ef litið er til starfsaldurs stjórnarmanna

Grafið hér fyrir ofan sýnir stjórnarmenn orku-fyrirtækjanna 12 sundurliðaða eftir kyni og starfsaldri.

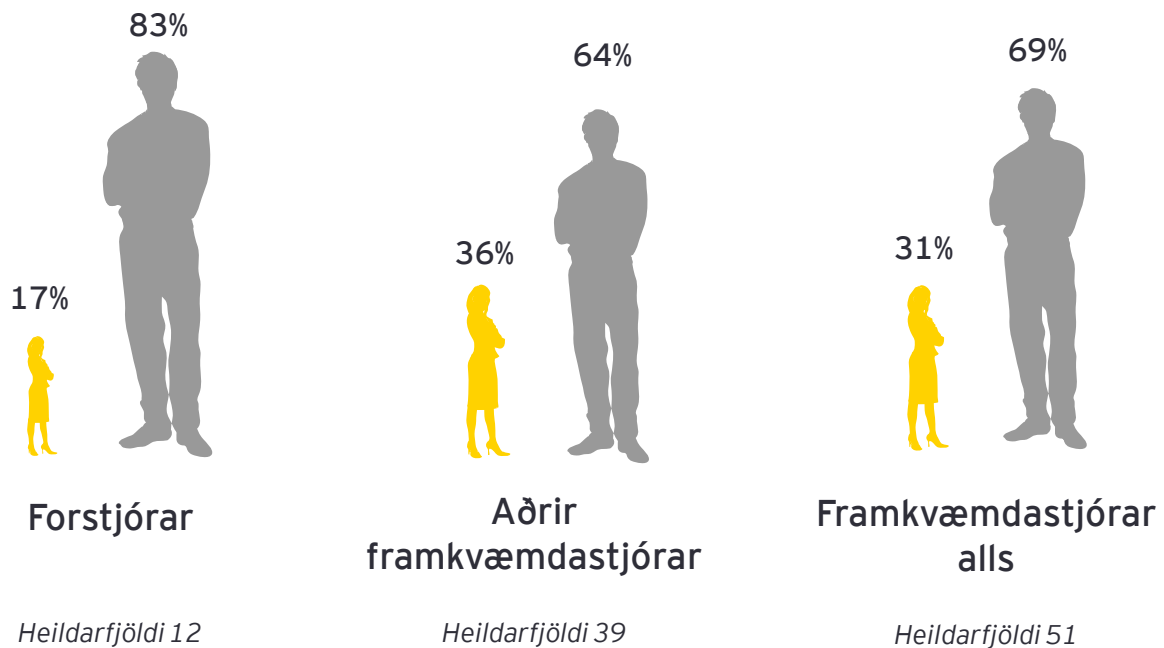
Eins og sjá má, þá eru fleiri konur en karlar í stjórn með þriggja ára reynslu eða minna. Eftir því sem líður á starfsreynslu stjórnarmanna hækkar hlutfall karlskyns stjórnarmanna og eingöngu tvær konur eru með meira en 10 ára reynslu í stjórn úrtaksins, samanborið við fimm karlmenn.

Kynjahlutfall stjórnarmanna innan fyrirtækja úrtaksins



Framkvæmdastjórar fyrirtækjanna

Kynjahlutfall framkvæmdastjóra innan fyrirtækja úrtaksins



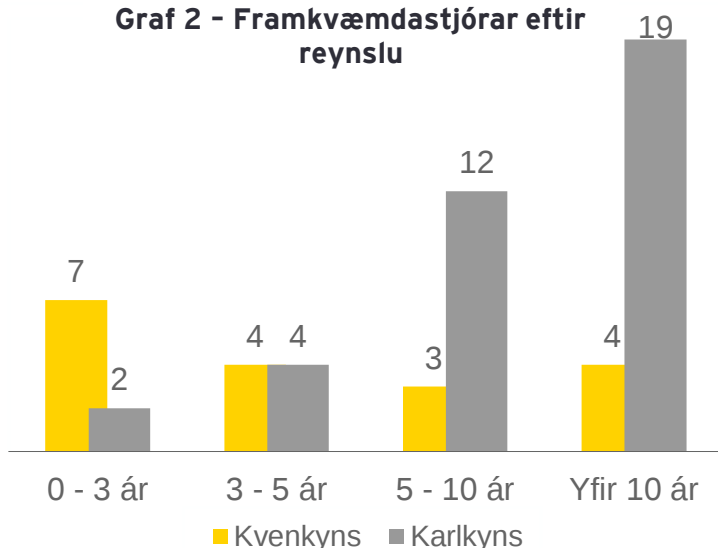
31% af framkvæmdastjórum úrtaksins eru konur samanborið við 25% í fyrri könnun

Alls er 51 framkvæmdastjóri í úrtakinu og þar af eru einungis 16 konur, sem sýnir að 31% framkvæmdastjóra úrtaksins eru konur. Ef ekki er litið á forstjóra úrtaksins og eingöngu skoðaðir aðrir framkvæmdastjórar, þá eru konurnar 14 á móti 39, eða um þriðjungur annarra framkvæmdastjóra.

Einungis tveir forstjórar úrtaksins eru konur

Af 12 forstjórum, eru tveir kvenmenn. Fjöldi kvenforstjóra hefur þ.a.l. tvöfaldast á tveimur árum, þar sem það einungis var ein kona forstjóri í úrtakinu árið 2016.

Graf 2 - Framkvæmdastjórar eftir reynslu



Starfsaldur karlkynsframkvæmdastjóra hærri en kvenna

Graf 2 hér til hliðar sýnir framkvæmdastjóra orkufyrirtækjanna 12 sundurliðaða eftir kyni og starfsaldri.

Eins og sjá má, þá er eru konur með yfirburði ef horft er til framkvæmdastjóra með minni en þriggja ára starfsreynslu. Ef horft er til framkvæmdastjóra með meiri en 5 ára reynslu eru konur eingöngu 18% af þeim hópi en þar liggur helsta ástæðan fyrir ójöfnu kynjahlutfalli fyrirtækjanna.

Vísbending um vaxandi fjölda kvenna í stöðum framkvæmdastjóra

Þessi yfirburði kvenna í framkvæmdastjórstöðum með 0 - 3 ára reynslu, auk jafnrar kynjaskiptingu þeirra framkvæmdastjóra með 3 - 5 ára reynslu gefur vísbendingu um að fjöldi kvenkyns framkvæmdastjóra muni fara vaxandi á næstu árum.

Þessar breytingar gætu m.a. stafað af breytingum á lögum um hluta- og einkahlutafélög árið 2010. Var þeim breytt á þann hátt að bætt var málslíðum við er kveða á um að gæta skuli að kynjahlutföllum við ráðningu framkvæmdastjóra og að tilkynna skuli hlutafélagaskrá um hlutföll kynjanna meðal framkvæmdastjóra. Breytingarnar gætu einnig mögulega stafað af því að fleiri fyrirtæki taka upp jafnréttisstefnu. Það er hins vegar erfitt að staðfesta að þetta séu helstu áhrifavaldar breytinganna.

Deildarstjórar fyrirtækjanna

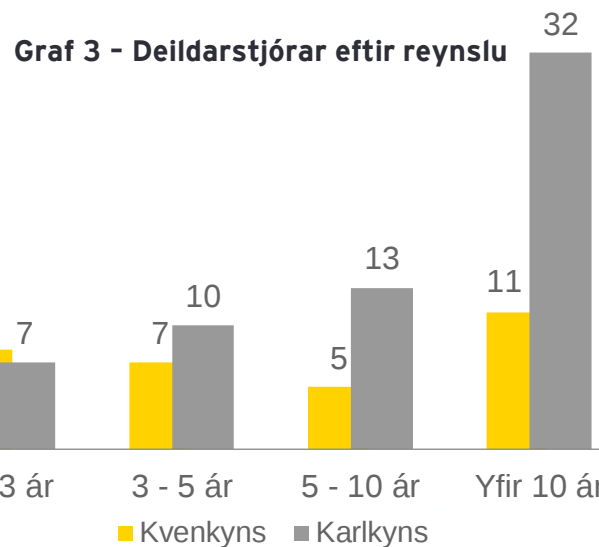
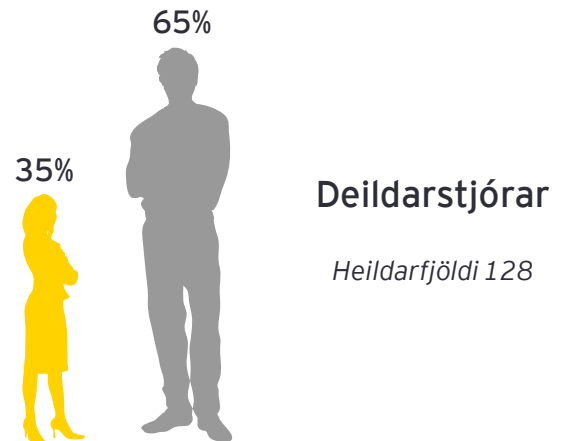
35% deildarstjóra úrtaksins eru konur, samanborið við 32% í fyrri könnun

Af 128 deildarstjórum í úrtakinu voru 45 þeirra konur og er hlutfall kvenna af deildarstjórum því 35%. Í fyrri könnuninni voru 32% deildarstjóra konur. Frá fyrri könnun hafa fimm deildarstjórar bæst við úrtakið en kvenkyns deildarstjórum hefur fjölgað um sex. Þetta er þróun í rétta átt og þá sérstaklega þegar horft er til starfsaldurs deildarstjóranna.

Vísbending um jafnara kynjahlutfall deildarstjóra í framtíðinni

Nokkuð jöfn kynjahlutföll má sjá meðal deildarstjóra með 10 ára starfsreynslu eða minna, líkt og graf 3 sýnir. Ef eingöngu er horft á þann hóp, þá eru konur þar 40% deildarstjóra, en þær eru eingöngu 26% þeirra deildarstjóra sem eru með yfir 10 ára reynslu.

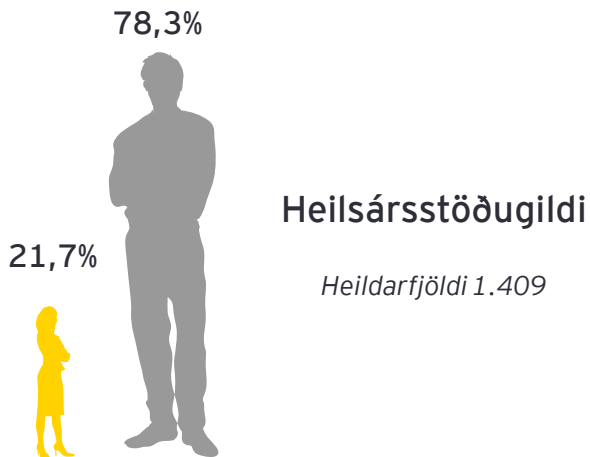
Það sama má segja um þessa þróun deildarstjóra og framkvæmdastjóra úrtaksins; jafnari kynjaskipting deildarstjóra með undir 10 ára starfsaldur er vísbending um að með tímanum verði kynjahlutfall deildarstjóra mun jafnara.



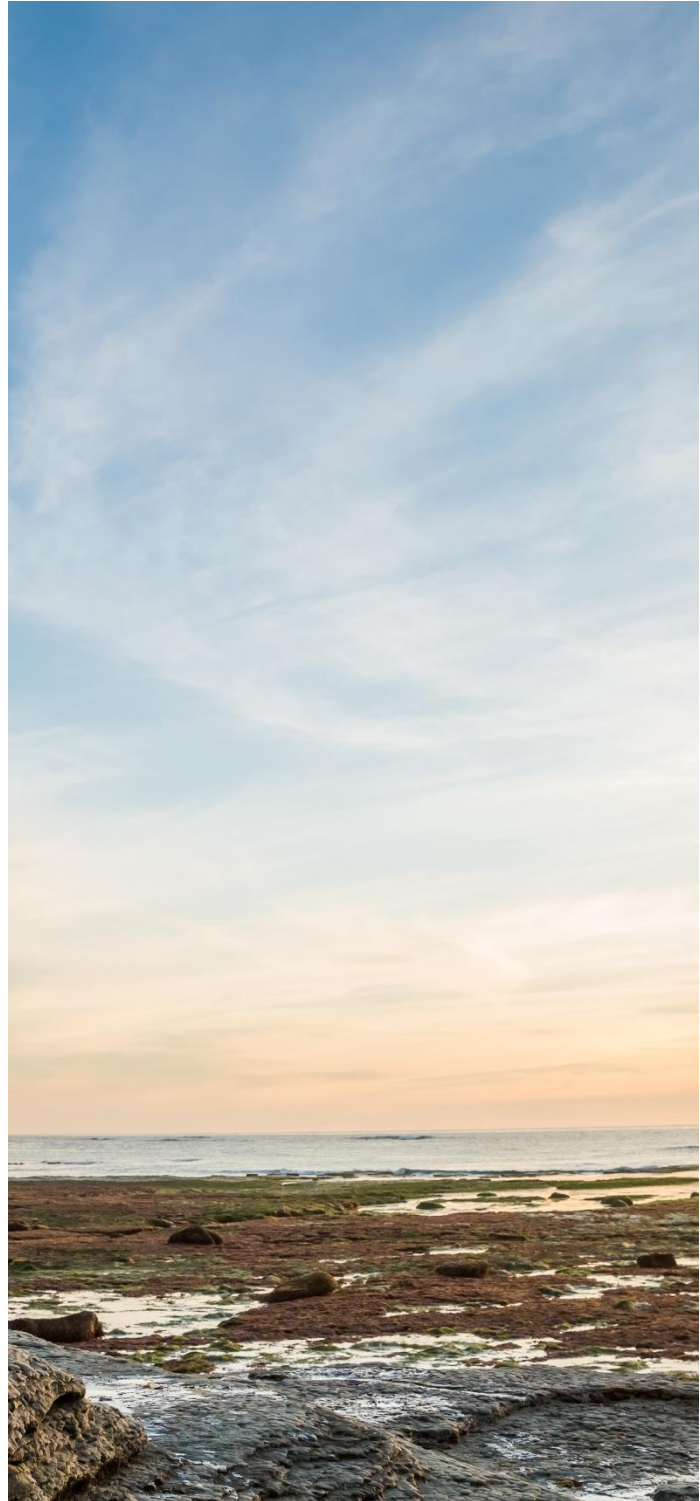
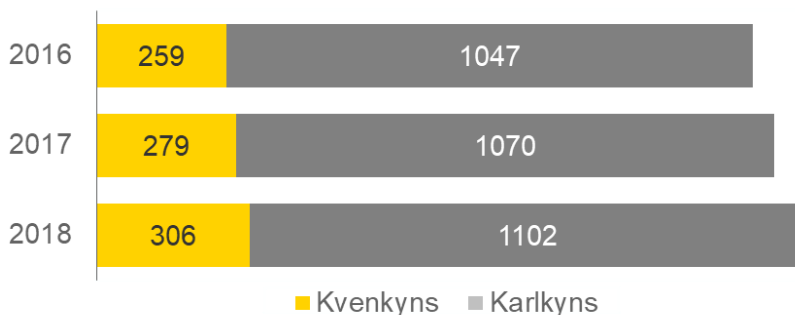
Stöðugildi fyrirtækjanna

Konur eru eingöngu 21,7% stöðugilda orkufyrirtækja

Árið 2018 voru konur eingöngu 21,7% heilsársstöðugilda þessara 12 stærstu orkufyrirtækja. Á árunum 2016-2018 hafa konur aukist um 1,9%. Þrátt fyrir að þessi skýrsla leggi mikla áherslu á konur í ákvörðunar- og áhrifastöðum þá eru önnur störf innan fyrirtækjanna ekki síður mikilvæg. Því eru þessar niðurstöður á hlutfalli kvenna innan fyrirtækjanna og hæg aukning þeirra miður.



Graf 4 - Stöðugildi tólf stærstu orkufyrirtækjanna á Íslandi á tímabilinu 2016-2018





Jafnréttis- og launastefnur

10 fyrirtæki úrtaksins af 12 hafa innleitt jafnréttis- og jafnlaunastefnu

Af fyrirtækjunum 12 hafa 10 þeirra innleitt bæði jafnréttis- og jafnlaunastefnu. Í töflu 3 hér fyrir neðan má sjá hvaða fyrirtæki það eru. Þegar fyrri skýrslan kom út voru eingöngu sjö fyrirtæki sem höfðu innleitt báðar stefnurnar.

Félögin Fallorka og Norðurorka hafa hvorki innleitt jafnréttis- né jafnlaunastefnu. Fallorka gæti hins vegar borið fyrir sig að stöðugildi fyrirtækisins voru eingöngu fimm árið 2018. Vert er að minnast á að Norðurorka er móðurfélag Fallorku. Þrátt fyrir að þessi félög hafi ekki innleitt jafnréttis- og jafnlaunastefnu þá þýðir það ekki að kynjahlutfall þeirra sé slæmt. Eins og tafla 1 sýnir, þá var Norðurorka í 4. sæti og Fallorka í 6. sæti út frá ákvörðunarvaldi kvenna innan fyrirtækja úrtaksins. Þá var Norðurorka í 2. sæti þegar litið var á úrtakið á samstæðugrunni.

Tafla 3 - Fyrirtæki sem innleitt hafa jafnréttis- eða jafnlaunastefnu

Fyrirtæki	Jafnréttis- stefna	Jafnlauna- stefna
Fallorka	Nei	Nei
HS Orka	Já	Já
HS Veitur	Já	Já
Landsnet	Já	Já
Landsvirkjun	Já	Já
Norðurorka	Nei	Nei
Orka náttúrunnar	Já	Já
Orkubú Vestfjarða	Já	Já
Orkusalan	Já	Já
Orkuveita Reykjavíkur	Já	Já
Rarik	Já	Já
Veitur	Já	Já

Líðan kvenna innan íslenska orkugeirans



Framkvæmd var könnun meðal kvenna innan íslenska orkugeirans árið 2018

Árið 2018 framkvæmdu Konur í orkumálum rannsókn meðal félagskvenna. Félaginu var kleift að gera þessa könnun með stuðningi Orkusölnunnar. Úrtakið var 267 meðlimir og svarhlutfallið var 65%, þ.e. 174 konur svöruðu könnuninni.

Niðurstöður könnunarinnar sýna að konur innan orkugeirans eru mjög ánægðar í starfi og er það sérstaklega áberandi þegar niðurstöðurnar eru bornar saman við niðurstöður frá öðrum starfsgreinum.

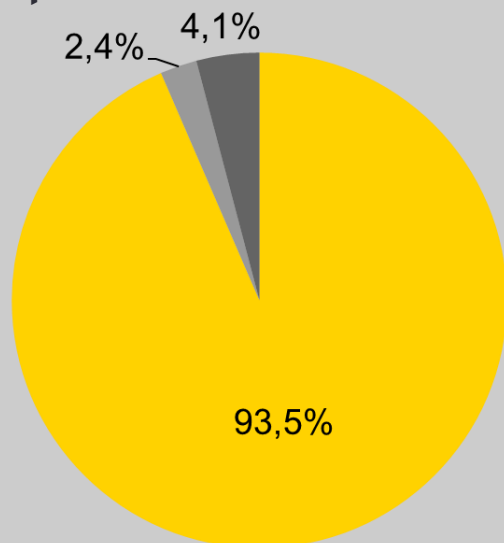
Í gegnum alla könnunina þá er mikil fylgni þeirra sem svöruðu neikvætt við hærri starfs- og lífaldur. Þá var óásættanleg hlutföll kvenna sem höfðu verið sniðgengnar eða lent í kynferðislegu áreit af einhverju tagi.

Niðurstöður könnunarinnar eru birtar með samþykki **Zenter rannsókna ehf.**

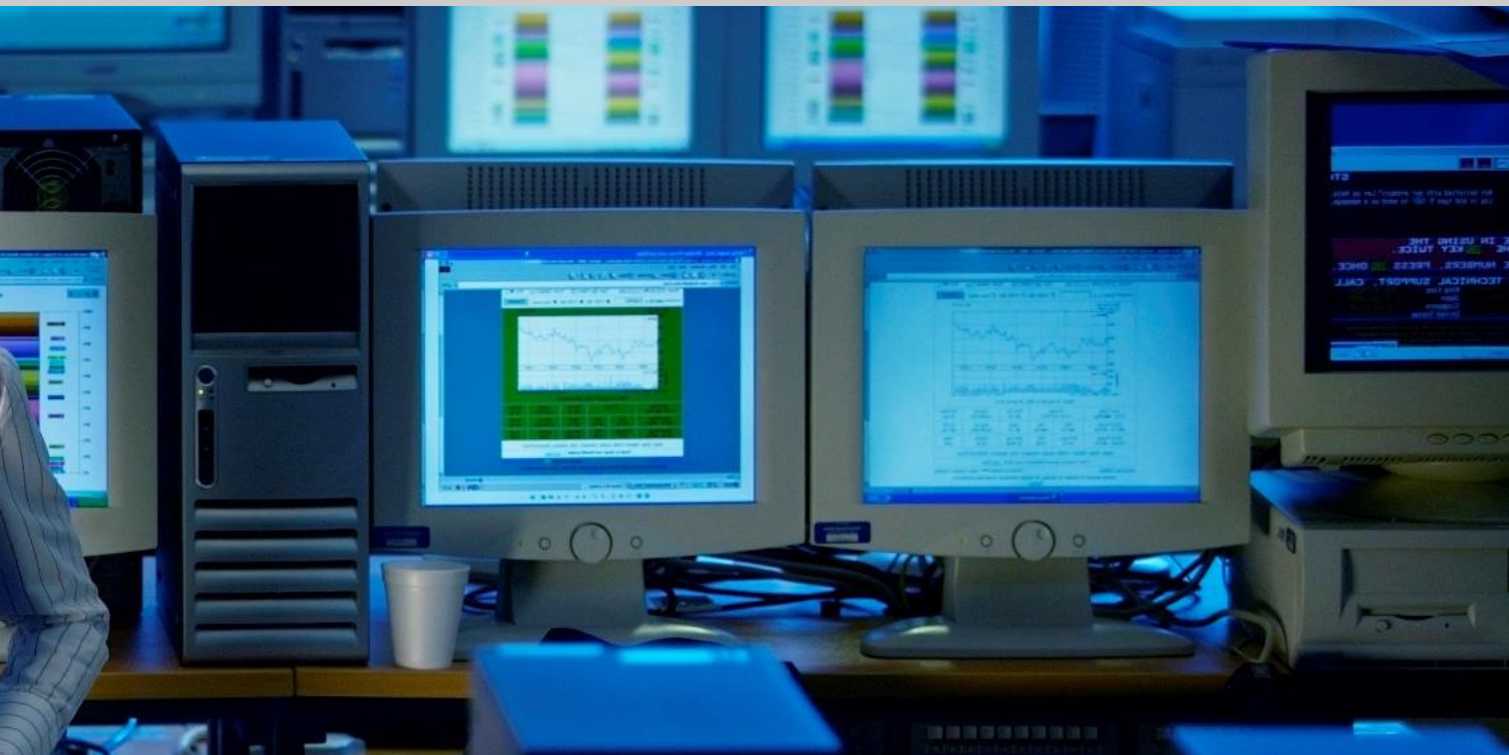
Hversu ánægð eða ónægð ertu með starf þitt?

93,5% kvenna innan íslenska orkugeirans eru ánægðar með starf sitt

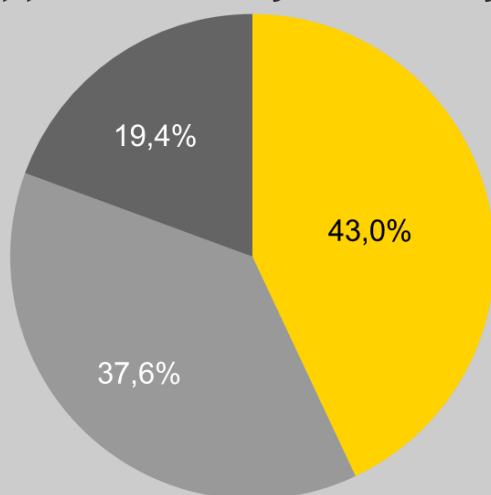
Fyrsta spurning könnunarinnar sýndi mjög jákvæðar niðurstöður. 37,6% kvenna eru mjög ánægðar með starfið sitt og 54,3% frekar ánægðar, sem gefur 93,5% kvenna innan íslenska orkugeirans eru ánægðar með starfið sitt. Sjö konur eru frekar eða mjög óánægðar með starfið sitt



■ Ánægð (159) ■ Hvorki né (4) ■ Óánægð (7)



Ég upplifi hvatningu til að leggja mig fram í starfi



■ 9-10 (71) ■ 7-8 (62) ■ 1-6 (32)

80,6% kvenna innan íslenska orkugeirans upplifa þónokkra hvatningu til þess að leggja sig fram

Þátttakendum könnunarinnar var gefinn skali frá 1-10, þar sem 1 stóð fyrir „mjög ósammála“ og 10 stóð fyrir „mjög sammála.“ Ef skoðaðar eru þær sem völdu fjórar hæstu tölur skalans, þá eru 80,6% kvenna sem upplifa hvatningu, á skalanum 7-10.

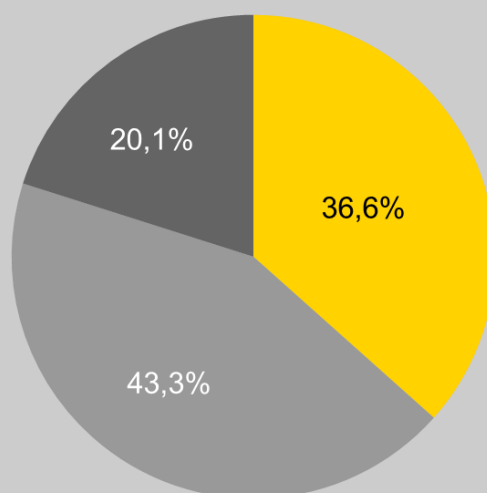
Meðalvísitala íslenskra fyrirtækja við þessari spurningu er 7,1, en vísitala kvenna í orkumálum er 7,8.

Tækifæri þín til faglegrar og persónulegrar þróunar í starfi eru?

79,9% kvenna innan íslenska orkugeirans telja tækifæri sín til faglegrar og persónulegrar þróunar í starfi vera þónokkur

Ef aftur er horft á þátttakendur sem völdu 7 eða hærra á skalanum, þá eru 79,9% þátttakenda sem töldu tækifæri sín til faglegrar og persónulegrar þróunar í starfi þónokkur.

Meðalvísitala íslenskra fyrirtækja við þessari spurningu er 7,1, en vísitala kvenna í orkumálum er 7,7.



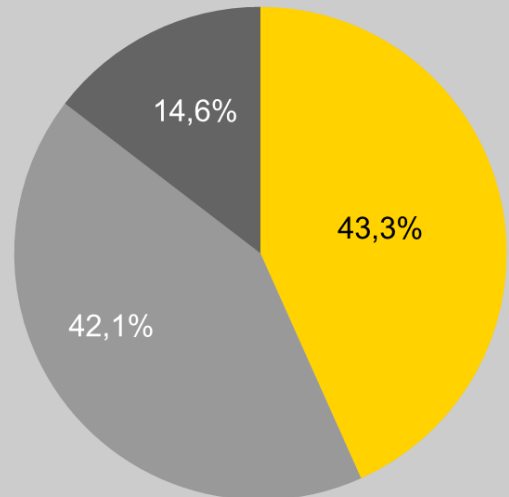
■ 9-10 (60) ■ 7-8 (71) ■ 1-6 (33)

Ég hef mikið svigrúm til sjálfstæðrar ákvörðunartöku í starfi

85,4% kvenna innan íslenska orkugeirans telja sig hafa þónokkuð svigrúm til sjálfstæðrar ákvörðunartöku í starfi

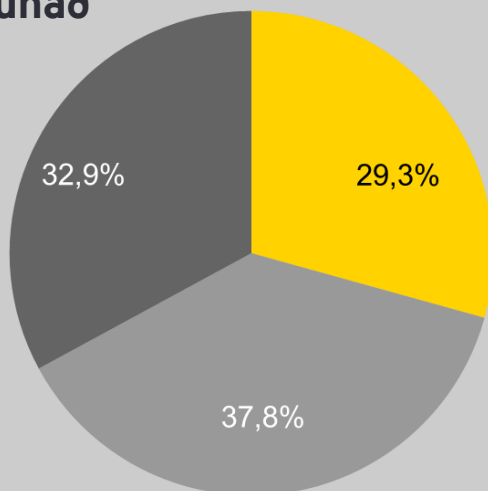
140 konur af 164 sem svöruðu þessari spurningu töldu svigrúm sitt til sjálfstæðrar ákvörðunartöku í starfi vera 7 eða hærra á skalanum 1-10.

Meðal vísitala íslenskra fyrirtækja við þessari spurningu er 7,5, en vísitala kvenna í orkumálum er 8,0.



■ 9-10 (71) ■ 7-8 (69) ■ 1-6 (24)

Ég upplifi að allir innan fyrirtækisins hafi jöfn tækifæri og sé ekki mismunað



■ 9-10 (48) ■ 7-8 (62) ■ 1-6 (54)

29,3% kvenna innan íslenska orkugeirans telja tækifæri allra séu heilt yfir jöfn og ekki sé mismunað

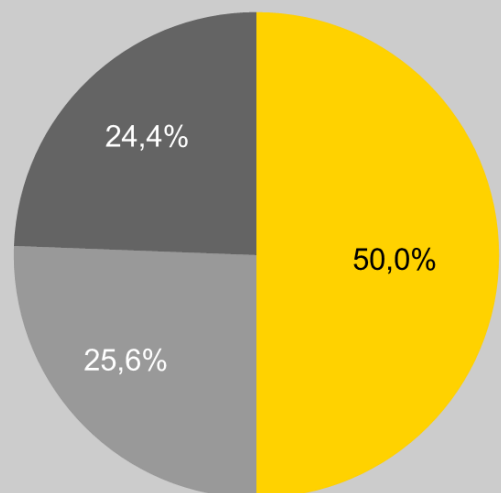
29,3% þátttakenda voru sammála um að tækifæri allra innan síns fyrirtækis séu jöfn og að ekki sé mismunað. Þá voru 32,9% sem gáfu sínu fyrirtæki 6 eða lægra í einkunn í þessari spurningu.

Ljóst er við hvern á að ræða innan míns fyrirtækis ef upp koma neikvæð atvik

Helmingur kvenna innan íslenska orkugeirans telja ljóst við hvern eigi að ræða innan þeirra fyrirtækja ef upp koma neikvæð atvik

Fjórðungur úrtaksins telja ekki ljóst til hvers eigi að leita innan síns fyrirtækis ef upp koma neikvæð atvik. Annar fjórðungur virðist nokkuð viss um til hvers eigi að leita, og helmingurinn telur það alveg ljóst.

Það eru neikvæðar niðurstöður að helmingur kvenna sem tóku þátt í könnuninni viti ekki við hvern eigi að ræða. Þetta ætti hins vegar að vera auðveld að laga innan hvers og eins fyrirtækis.



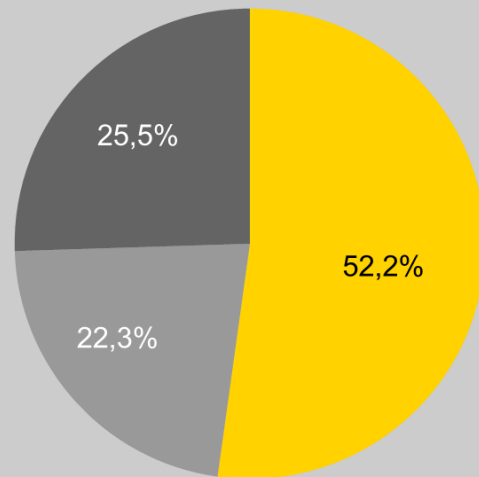
■ 9-10 (82) ■ 7-8 (42) ■ 1-6 (40)

Ég ber traust til þeirra sem taka við upplýsingum um neikvæð atvik og þess ferlis sem þá tekur við

74,5% kvenna innan íslenska orkugeirans bera þó nokkuð traust til þeirra sem taka við upplýsingum um neikvæð atvik og þess ferlis sem þá tekur við

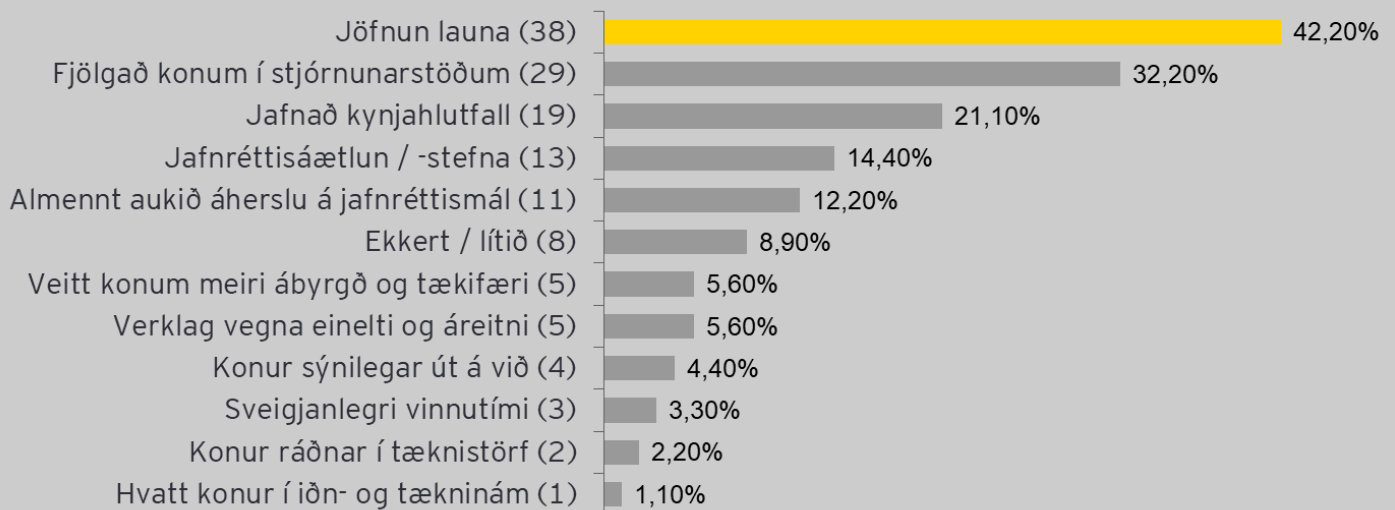
Þrátt fyrir að stór hluti þátttakanda beri traust til þeirra sem taka við upplýsingum um neikvæð atvik og þess ferlis sem tekur við, þá eru það neikvæðar niðurstöður að fjórðungur úrtaksins beri lítið sem ekkert traust til þess.

Það er mikilvægt að orkufyrirtækin vinni að lausnum við þessum niðurstöðum.

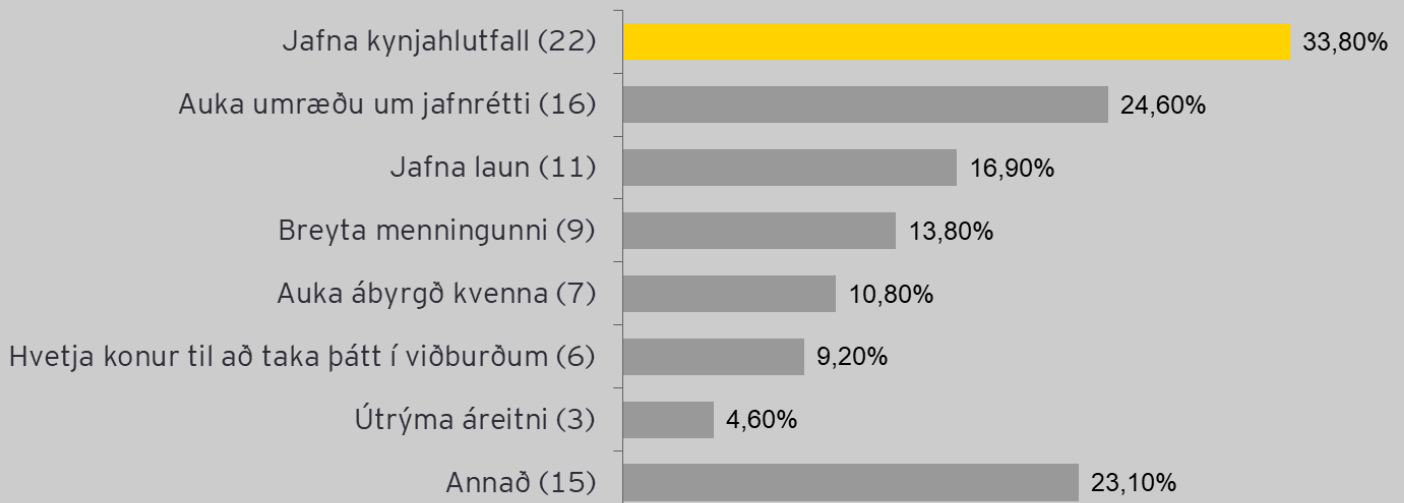


■ 9-10 (82) ■ 7-8 (35) ■ 1-6 (40)

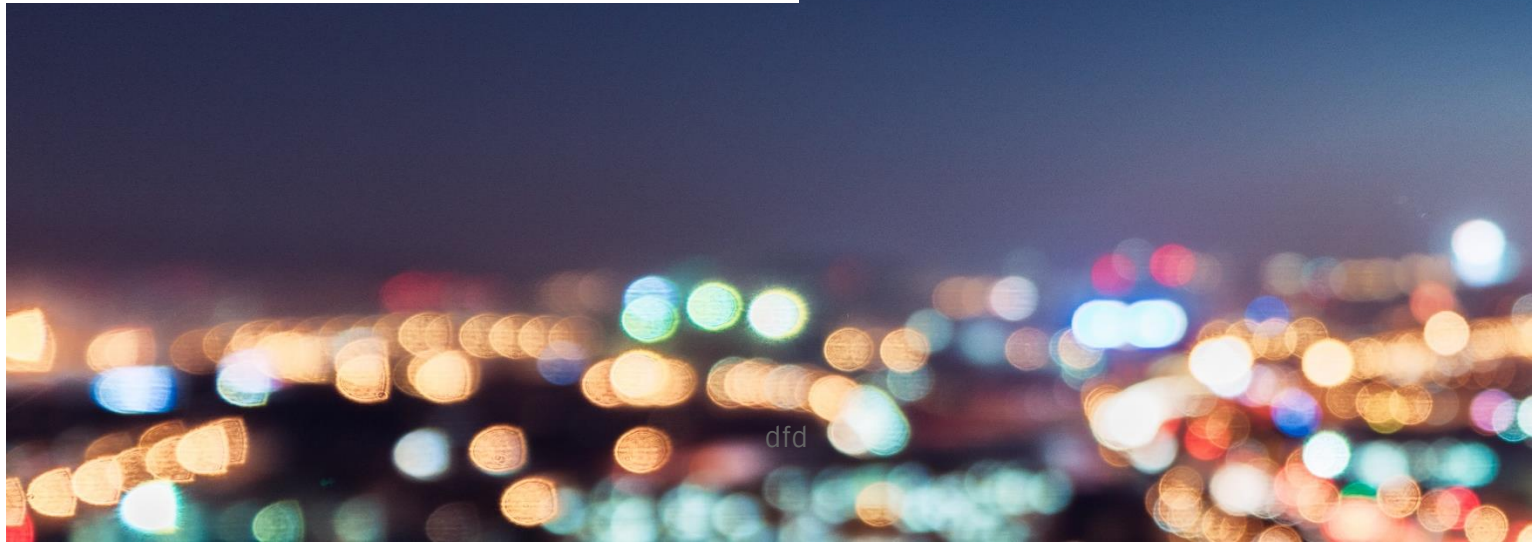
Að þínu mati, hvað hefur verið gert til hins betra innan þíns fyrirtækis þegar kemur að stöðu kvenna í orkumálum?



Að þínu mati, hvað mætti gera betur innan þíns fyrirtækis til að bæta stöðu kvenna í orkumálum?



Ísland í samanburði



Það þarf fólk með mismunandi sýn til þess að breyta hlutunum. Ef allir eru með sömu sýn og sama viðhorf, þá er nánast ómögulegt að breyta.

Í síbreytilegum heimi er mikilvægt að orkufyrirtæki séu stöðugt að bregðast við kröfum og breyttum aðstæðum en fjölbreytni í stjórnnum og stjórnenda-stöðum getur hjálpað til þar. Með jafnara kynja-hlutfalli eru fyrirtæki mun líklegri til að skila betri rekstrarniðurstöðum og eru betur stödd til þess að skara fram úr á sínu sviði.

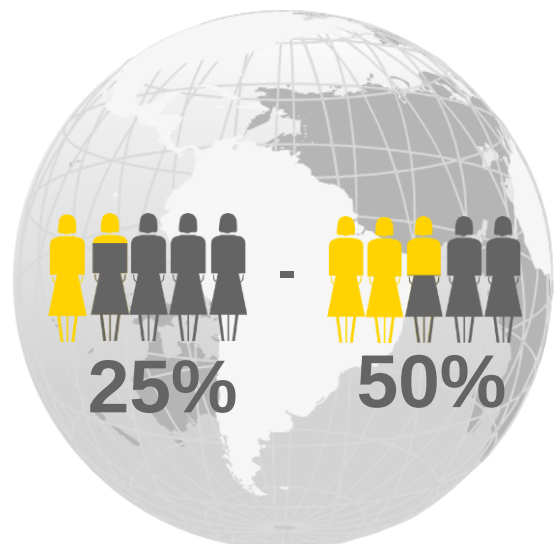
Undanfarin ár hafa fleiri og fleiri lönd áttað sig á því að það þarf að fá fleiri konur í áhrifastöður innan fyrirtækja. En vegna allt of hægra breytinga, hafa mörg lönd gripið til sinna ráða og sett lög um ákveðið kynjahlutfall í stjórnnum fyrirtækja, líkt og Ísland.

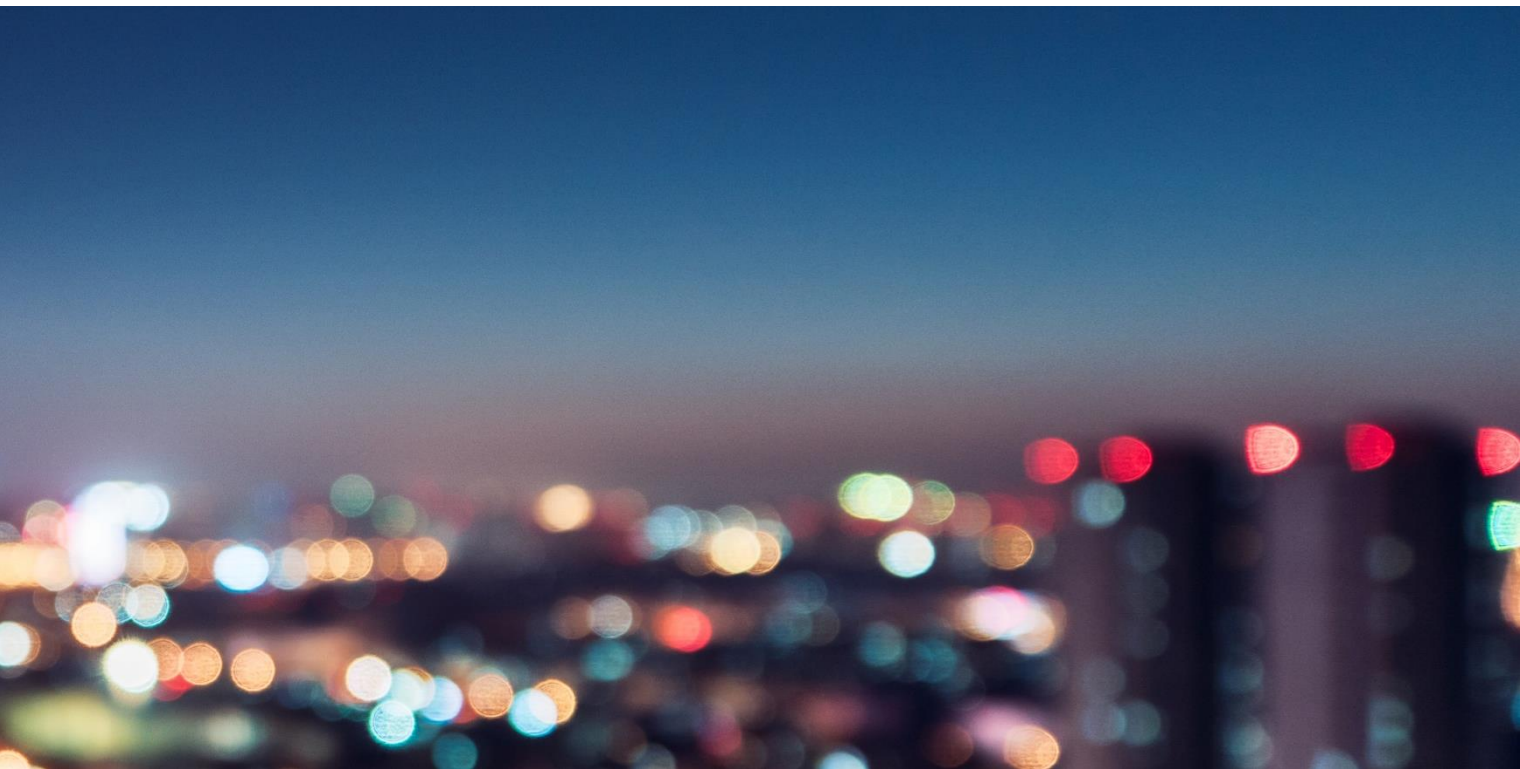
Þau lönd sem setja sér annaðhvort markmið eða kvóta til þess að auka við fjölbreytni kynjanna, setja mörkin að jafnaði milli 25% og 50%, samanborið við 40% hér á landi.

Lögbundið lágmark hvors kyns í stjórnnum hlutafélaga á Íslandi



Fyrirtæki erlendis sem setja sér markmið um kynjakvóta, setja mörkin að jafnaði:





Kynjaskipting hjá íslenskum orkufyrirtækjum er jafnari en á alþjóðavettvangi

Á næstu blaðsíðu er hlutfall kvenkyns stjórnarmanna, framkvæmdastjóra og deildarstjóra á Íslandi sýnt í samanburði við Norðurlöndin og restina af Evrópu. Einnig er staða Íslands skoðuð á heimsvísu. Samanburðurinn byggist á tölum frá 200 stærstu orkufyrirtækjum heims.

Hér til hliðar má sjá samanburð á hlutfalli kvenkyns stjórnarmanna á Íslandi sem og hlutfalli kvenkyns framkvæmdastjóra í samanburði við Evrópu.

Eins og myndirnar sýna þá hafa íslensk orkufyrirtæki yfirburði í kynjaskiptingu ákvörðunarvalds, sama hver samanburðurinn er, fyrir utan það að meðaltal kvenkyns deildarstjóra í Evrópu er 2% hærra en á Íslandi.

Árið 2018 voru 50% af stjórnarmönnum kvenkyns, samanborið við 25% hjá 77 stærstu orkufyrirtækjum í Evrópu. Hlutfallið af kvenkyns framkvæmdastjórum á sama tíma er 31% á Íslandi en 20% hjá fyrirtækjunum í Evrópu.

Kynjaskipting hjá íslenskum orkufyrirtækjum er jafnari en á alþjóðavettvangi, en löggjöf sem sett er til þess að jafna stöðu kynjanna er jafnframt strangari hér á landi. Önnur ríki hafa þó mörg hver lög sem varða kynjaskiptingu stjórna. Í flestum tilvikum ganga lög þeirra ekki jafn langt og íslensk lög. Til dæmis eru lágmarks hlutföll ýmist lægri eða einungis gerð krafa um upplýsingaskyldu í stað lágmarks hlutfalls af hvoru kyni.

Samanburður við Evrópu

Hlutfall kvenkyns stjórnarmanna á Íslandi

50%



Hlutfall kvenkyns stjórnarmanna í Evrópu

25%



Hlutfall kvenkyns framkvæmdastjóra á Íslandi

31%

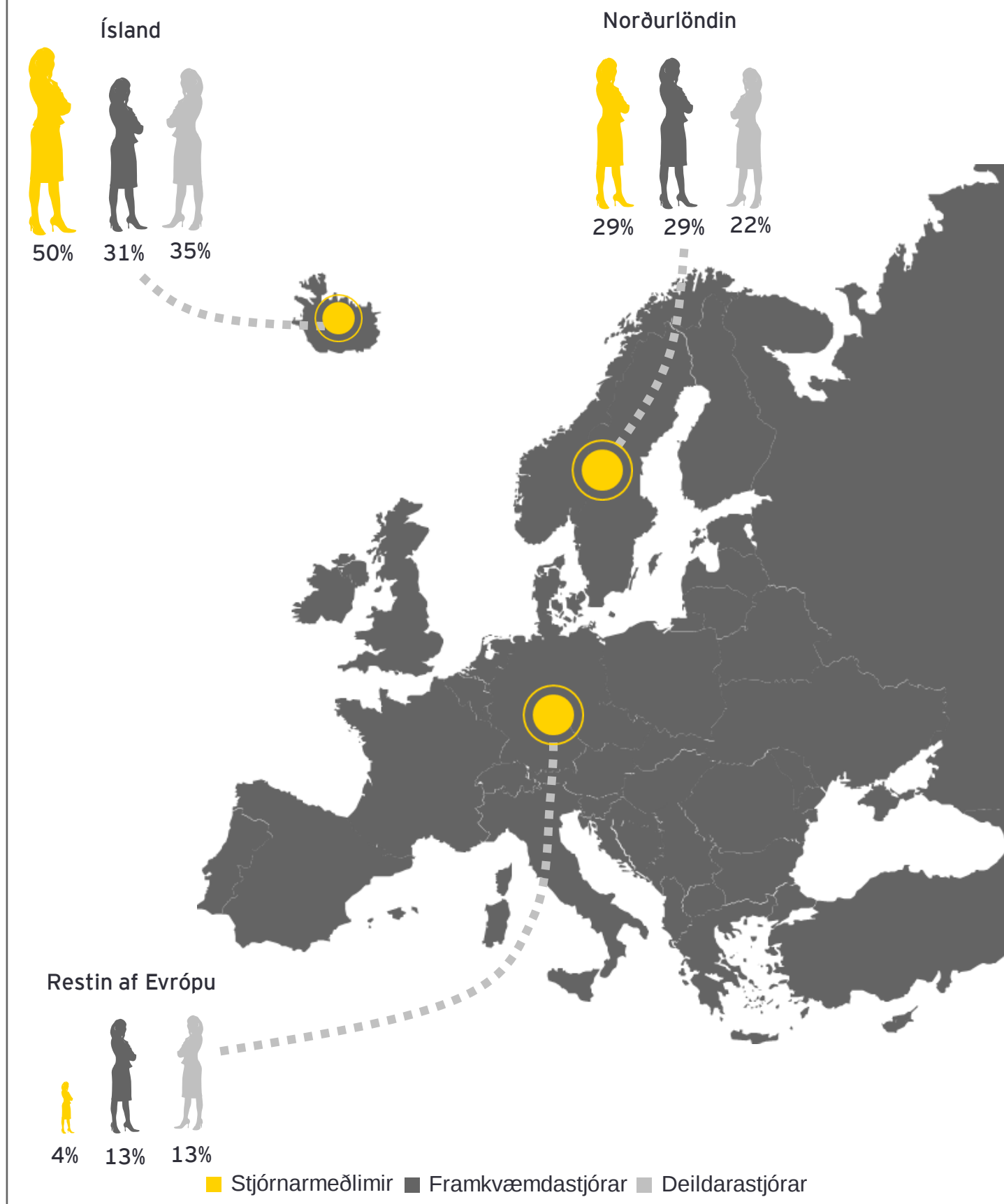


Hlutfall kvenkyns framkvæmdastjóra í Evrópu

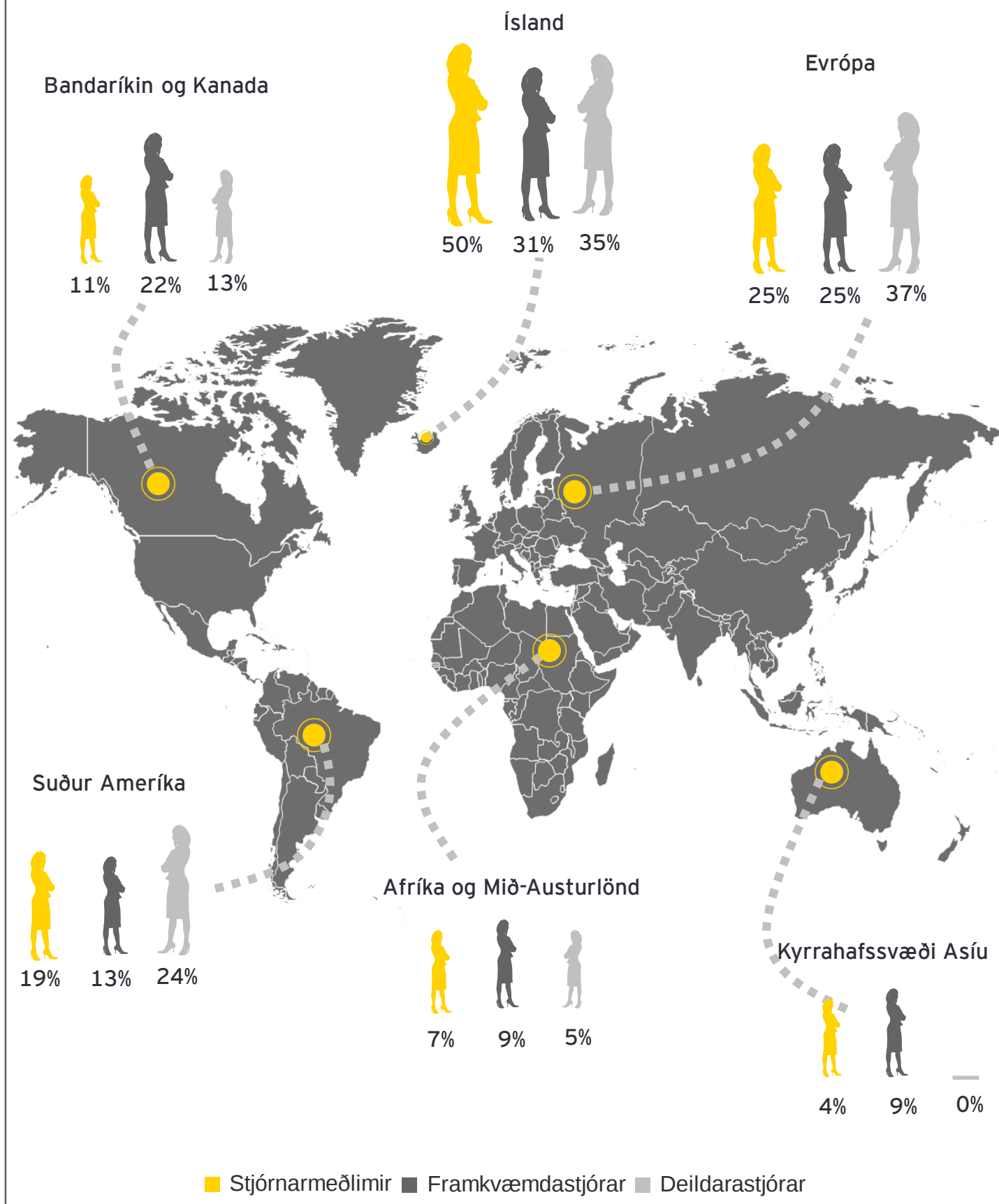
20%



Staða kvenna í orkufyrirtækjum í Evrópu



Staða kvenna í orkufyrirtækjum á heimsvísu





Aukið jafnrétti, aukin arðsemi

Fjöldi rannsókna um heim allan hefur sýnt fram á það að aukið fjölbreytni skili sér í aukinni arðsemi

Fjöldi alþjóðlegra rannsókna hafa sýnt fram á jákvæð áhrif af jafnri kynjaskiptingu í stjórnnum, sem og framkvæmdastjórnnum fyrirtækja á afkomu þeirra og arðsemi.

Fjölmargar kenningar hefur verið nefndar að baki þessum jákvæðu áhrifum. Má þar t.d. nefna kenningu, setta fram af ACCA og ESRC árið 2012, um að aukið fjölbreytni leiði til betri ákvörðunartöku, aukins sjálfstæðis, betri stjórnarháttar, meiri nýsköpunar og minni hjarðhegðunar.¹

Þá sýndi skýrsla EY, Women Fast Forward, að 64% af afkastamestu fyrirtækjunum sögðu að kynjahlutfall í ákvörðunarvaldi fyrirtækisins væri jafnt, samanborið við 43% fyrirtækja þeirra afkastaminnstu.

Einnig var MSCI rannsókn framkvæmd árið 2015 sem notaði tæplega tvö þúsund fyrirtæki í sínu úrtaki. Rannsóknin sýndi að fyrirtæki með fleiri konur í stjórninni skiluðu 36% hærri arðsemi eigin fjár. Í skýrslunni var einnig ályktað að þau fyrirtæki sem væru með lágt hlutfall kvenna í stjórnnum, glímdu að meðaltali oftari við einhverskonar stjórnunar ágreining en ella.²

Jafnframt hefur rannsókn framkvæmd af McKinsey sýnt fram á að félög með þrjár eða fleiri konur í framkvæmdastjórnastöðum skili betri ávöxtun eiginfjár og EBIT hlutföllum heldur en önnur félög í sama geira með færri kvenkyns stjórnendum.³

1. Noeleen Doherty and Ruth Sealy, "Women in Finance: a springboard to corporate board positions?" Association of Chartered Certified Accountants and the Economic Social Research Council

2. Women in Power and Utilities, EY, 2016.

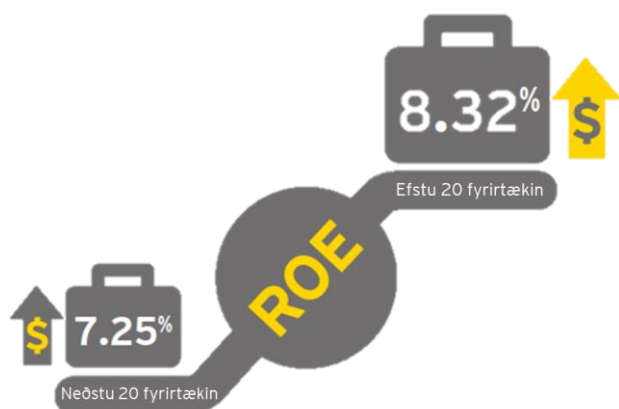
3. Women matter, McKinsey & Company, 2007.



Árið 2016 framkvæmdi EY alþjóðlega rannsókn á 200 stærstu orkufyrirtækjum heims síðustu þriggja ára. Niðurstöður hennar sýndu marktækt betri afkomu þeirra orkufyrirtækja sem hafa hvað jafnasta kynjaskiptingu í stjórnnum og stjórnendastöðum samanborið við þau fyrirtæki sem hafa verstu kynjaskiptinguna.²

Þau 20 fyrirtæki sem voru metin fremst í jöfnu kynjahlutfalli, voru með 8,32% arðsemi eigin fjár samanborið við 7.25% hjá þeim 20 fyrirtækjum sem voru metin slökust í jöfnu kynjahlutfalli. Vert er að vekja athygli á því að þetta eru 200 stærstu orkufyrirtæki heims, því getur mismunur upp á 1,1% á arðsemi eigin fjár þýtt minni hagnað um milljarða íslenskra króna. Árið 2015 var þessi mismunur 1.5%.²

Þau orkufyrirtæki með mestu fjölbreytnina skiluðu hærri arðsemi eigin fjár (ROE)



Erfitt að meta tengsl á milli arðsemi og fjölbreytni hjá stærstu íslensku orkufyrirtækjunum vegna smæðar úrtaksins

Vegna smæðar úrtaksins, þá eru tölfræðilegar niðurstöður úr aðhvarfagreiningu ekki marktækar. Fyrir forvitnissakir var hins vegar ákveðið að kanna hvort útreikningar sýndu sambærilegar niðurstöður rannsókna á stærri úrtökum, líkt og niðurstöður síðustu skýrslu sýndu.

Framkvæmd var aðhvarfagreining með einkunn félaga þýðisins sem óháða breytu og meðalávöxtun eigin fjár síðustu þriggja ára sem háða breytu.

Niðurstöður sýndu ekki fylgni í þetta sinn, sem orsakaðist einkum af því að HS Veitur og Orkusalan voru með hæstu arðsemina á tímabilinu 2016-2018 á sama tíma og fyrirtækin fengu tvær lægstu einkunnirnar í skýrslunni. Ef þessi tvö fyrirtæki voru tekin út úr þýðinu, þá sýndu niðurstöður strax fylgni arðsemi og þátttöku kvenna í stjórn.

Þetta staðfestir að niðurstöður eru ekki marktækar vegna smæðar úrtaksins, enda eru niðurstöður mjög viðkvæmar fyrir breytingum örfárra fyrirtækja.

Önnur fyrirtæki tengd orkugeiranum

Niðurstöður greiningarinnar á aðalfélögum Samorku sýndu fram á að bæta mætti stöðu kvenna þegar kemur að áhrifamestu stjórnunarstöðunum.

Önnur fyrirtæki og stofnanir

Upplýsingar fengust um stöðu kvenna innan allra aukafélaga Samorku. Aukafélagar að Samorku, sem sjá má í töflu 4 hér til hægri, samanstanda af félögum sem tengd eru íslenska orkugeiranum en standa ekki í beinni framleiðslu eða dreifingu á orku.

Til viðbótar við aukafélaga Samorku var einnig aflað upplýsinga um stöðu kvenna innan fyrirtækja í framleiðslu á orkugjöfum öðrum en raforku. Jafnframt var leitast við að afla upplýsinga um stöðu kvenna innan annarra opinberra stofnanna sem snúa að orkugeiranum.

Ráðgjafafyrirtæki

Þrjú af sjö aukafélögum Samorku eru verkfræðistofur sem veita orkugeiranum ráðgjöf og þjónustu. Jafnframt er upplýsingatæknifyrirtækið Netorka hf. aukafélagi að Samorku, sem er mæligagna- og uppgjörsfyrirtæki fyrir íslenska raforkumarkaðinn.

Eitt af sjö markaðssviðum verkfræðistofunnar Eflu er orkusvið. Sviðstjóri orku- og veitusviðsins er karlmaður, innan þess eru sex fagstjórar og þar af ein kona. Á sviðinu starfa alls 54 manns, þar af fimm konur.

Kjarnastarfsemi Mannvits skiptist í þrjá markaðskjarna; orku, iðnað og mannvirki. Rúmlega þriðjungur tekna fyrirtækisins á síðasta rekstrarári kom frá orkukjarnanum og eru sjö konur starfandi þar. Fjöldi fagsviða innan fyrirtækisins kemur hins vegar að orkutengdum verkefnum og starfa þar alls 37 konur.

Tafla 4 - Önnur fyrirtæki og stofnanir

Aukafélagar að Samorku	Rekstur
Arctic Hydro	Raforkuframleiðandi*
Efla hf.	Verkfræðistofa
ÍSÖR	Opinber stofnun
Mannvit hf	Verkfræðistofa
Netorka hf	Upplýsingatæknilausnir
Orkustofnun	Opinber stofnun
Verkís hf	Verkfræðistofa
Önnur félög	Rekstur
Metan ehf.	Metan framleiðandi
CRI ehf.	Metanól framleiðandi
ANR	Opinber stofnun

Á verkfræðistofunni Verkís er starfrækt 85 manna orkusvið. Af starfsmönnunum 85 eru 20 konur. Þrír sviðstjórnendur eru á sviðinu, eru það sviðstjóri, rekstrarstjóri og viðskiptastjóri. Sviðstjóri orkusviðsins er karlkyns en rekstrar- og viðskiptastjórnarnir kvenkyns. Stjórnarformaður Verkís er kona.

Í Netorku voru sex stöðugildi á tímabilinu 2016 - 2018, og voru allir starfsmenn karlmenn. Eini framkvæmdastjóri félagsins, sem er jafnframt forstjóri þess er karlmaður. Stjórnarformaður fyrirtækisins er kona, en hinir fjórir stjórnarmennirnir eru allir karlmenn.



Opinberar stofnanir

Íslenskar orkurannsóknir (ÍSÖR) er ríkisstofnun sem heyrir undir umhverfis- og auðlindaráðuneytið. Hún er jafnframt aukafélagi að Samorku. Í stofnuninni voru 68 stöðugildi að meðaltali á árinu 2018, þar af 25 kvenkyns starfsmenn. Konur er 60% stjórnarmanna, þar á meðal stjórnarformaðurinn. Forstjórinn er karlmaður en hinn framkvæmdastjóri fyrirtækisins er kona. Af sex deildarstjórum stofnunarinnar er einn kvenmaður. Miðað við vigt ákvörðunarvalds sem notað var á úrtak raforkufyrirtækja, þá er 50% af ákvörðunarvaldi stofnunarinnar falið kvenmönnum.

Orkustofnun fer með stjórnsýslu í orkumálum og heyrir undir atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið. Í stofnuninni eru þrír framkvæmdastjórar og eru þeir allir karlmenn. Árið 2018 voru 38 stöðugildi og 45% þeirra eru konur.

Orkugeirinn fellur undir atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið og var staða kvenna innan þeirra deildar ráðuneytisins er fer með orku- og iðnaðarmál skoðuð. Ráðherra ferðamála-, iðnaðar- og nýsköpunar er kvenmaður en ráðuneytisstjóri er karlmaður auk skrifstofustjóra orku, iðnaðar og viðskipta.

Arctic Hydro

Fyrirtækið Arctic Hydro er aukafélagi í Samorku. Það er tiltölulega ungt en stefnir að því að þróa, byggja og reka virkjanir. Þrír stjórnarformenn eru í Arctic Hydro, og eru þeir allir karlkyns. Eina stöðugildi fyrirtækisins tilheyrir forstjóra þess og er hann jafnframt karlmaður.

Aðrir orkuframleiðendur

Fyrirtækið Metan ehf. framleiðir metangas með það að markmiði að stuðla að aukinni notkun á umhverfisvænu ökutækjaeldsneyti. Takmarkaður rekstur er í fyrirtækinu og var aðeins skráð 0,05 stöðugildi í því á árinu 2018. Þrír stjórnarmenn eru í Metan ehf., stjórnarformaður þess er karlmaður en einn af tveimur meðstjórnendum þess kvenmaður. Eini framkvæmdastjóri fyrirtækisins er forstjóri þess og er hann karlkyns.

Carbon Recycling International, CRI ehf., framleiðir metanól úr koltvíoxíði. Metanólið er meðal annars notað sem eldsneytisgjafi. Í félaginu voru 40 stöðugildi á árinu 2018, fimm þeirra eru konur. Sex stjórnarmenn eru í fyrirtækinu, þar af eru stjórnarformaður þess og tveir meðstjórnendur kvenkyns. Eini framkvæmdastjóri CRI er karlmaður og að sama skapi er eini deildarstjóri félagsins kvenmaður.

Gripið til aðgerða

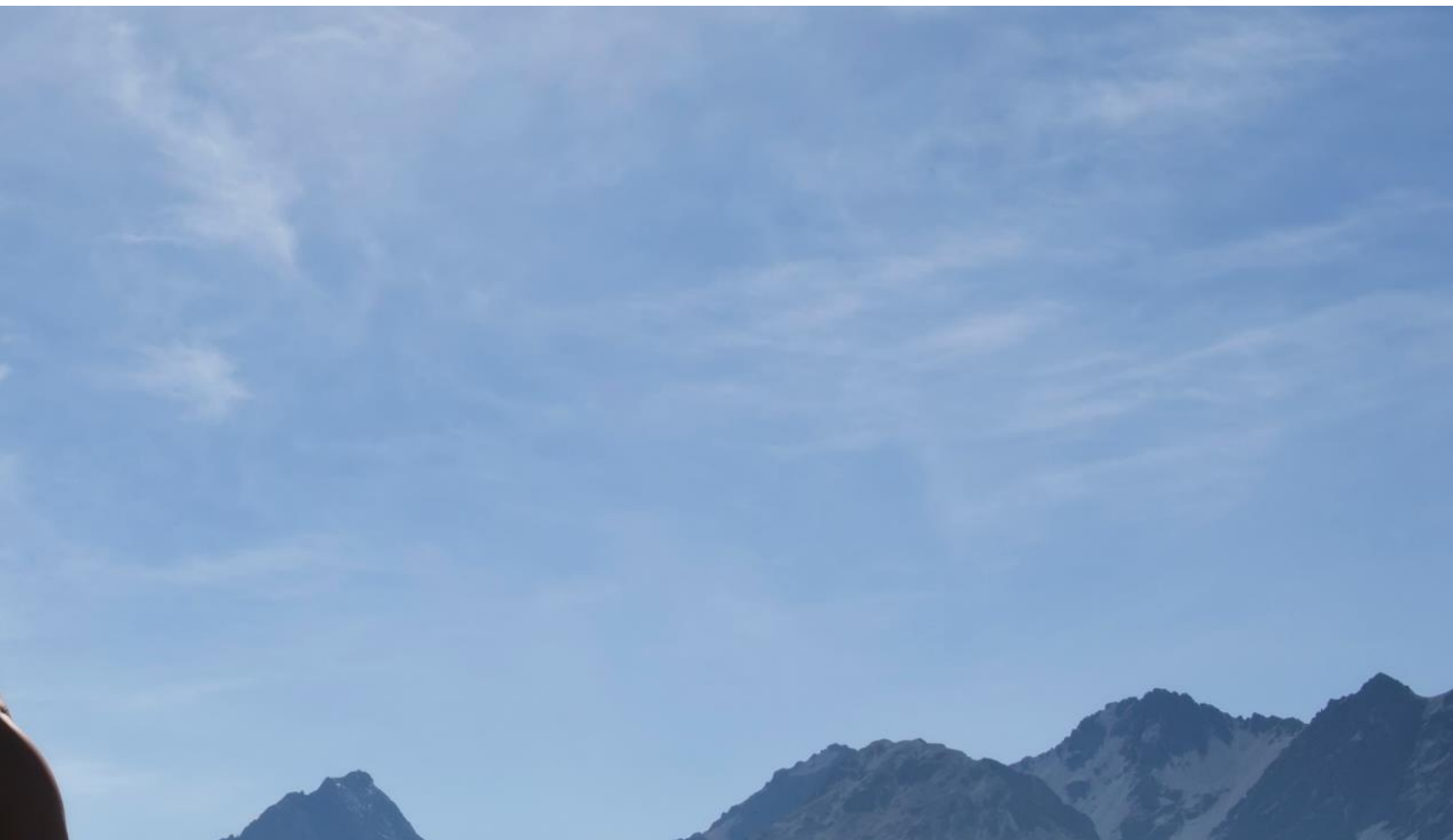


Þrátt fyrir framfarir, þá er enn langt í land. Það er mikilvægt að grípa strax til aðgerða til að ná jöfnu hlutfalli kynjanna í stjórnendastöðum sem og í almennaum stöðum. Hér eru aðgerðir sem þitt fyrirtæki getur hafist handa við auk spurninga til að leggja fyrir stjórn fyrirtækisins.

Aukin fjölbreytni í stjórnendastöðum skilar auknum viðskiptalegum ávinningi en alþjóðlegar rannsóknir sýna hins vegar að það eru fá fyrirtæki í orku-geiranum sem vinna eftir skipulögðum áætlunum sem styðja konur í forystu fyrirtækjanna. Þar að auki eru mælingar og greinagerðir á fjölbreytni kynjanna af skorum skammti. En þetta þurfa fyrirtæki að gera ef mikilvægar breytingar eiga að eiga sér stað. Án upplýsinga og staðreynda situr einungis eftir persónuleg reynsla og upplifun. Því er skýrsla sem þessi mikilvæg viðbót í samfélag íslenska orku-geirans, bæði til upplýsinga og staðreynda auk hvatningar til fyrirtækja til þess að standa sig vel.

Samkvæmt úrtaki þessarar skýrslu voru helmingur stjórnarformanna og helmingur stjórnarmedlima stærstu 12 fyrirtækjanna konur, sem er vissulega fagnaðarefni. Á sama tíma voru konur eingöngu 17% af forstjórum fyrirtækjanna og af öðrum framkvæmdastjórum voru 36% konur. Það gefur í heildina 31% kvenkyns framkvæmdastjóra. Þá voru konur eingöngu 21,7% stöðugilda árið 2018 í stærstu orku-fyrirtækjum landsins, samanborið við 19,8% árið 2016. Ef hlutfall kvenna af öllum starfsmönnum fyrirtækja jókst eingöngu um 1,9% á tveimur árum, hvenær skyldi hlutfallið þá ná 40%? En 50%?

Góðu fréttirnar eru hins vegar þær að forsvarsmenn fyrirtækja geta gripið til aðgerða strax í dag, hvort sem þeir vilja bæta hlutfall kvenna innan síns fyrirtækis eða tryggja áframhaldandi jafnt hlutfall. Hér eru tillögur af þremur aðgerðum sem hægt er að ráðast í tafarlaust.



1. Styddu framtíðar kvenleiðtoga og hvettu aðra stjórnendur til þess að gera slíkt hið sama

Ef þú verður ekki var við efnilegar konur í geiranum, leitaðu þá betur. Hjálpaðu til við að opna dyrnar að nýjum tækifærum og hvettu konur til þess að fara út fyrir þægindarammann. Tvær algengar tilhneigingar sem takmarka starfsmöguleika kvenna eru „að bíða eftir að tekið sé efir þeim“ og „vanmat á þeirra eigin hæfni.“ Þú getur aðstoðað við að leiðrétta þessa tilhneigingu og mótað næstu kynslóð leiðtoga.

2. Láttu þína vinnustaðamenningu byggja á þátttöku allra aðila

Við þurfum að átta okkur á því hvernig hægt er að bjóða upp á sveigjanleika fyrir alla starfsmenn og tryggja að þessi sveigjanleiki komi ekki að sök ef starfsmenn nýta sér hann. Íhugaðu hvernig hægt sé að ráða inn fleiri konur í stjórnunarstöður. Taktu á ómeðvitaðri tilhneigingu innan vinnustaðarins og mældu fjölbreytni kynjanna svo að starfsmenn geti skipst á staðreyndum en ekki skoðunum.

3. Horfðu á alla möguleika

Þó svo að þessi skýrsla einblíni á konur í ákvörðunar- og áhrifavaldastöðum, þá er einnig mikilvægt að skoða hvað er í boði utan þess. T.a.m. eru margar stúlkur sem stunda raungreinánám, en fáar sem rata í stjórnunarstöður innan orkugeirans. Byggðu upp vinnustaðamenningu sem styður öll svið fyrirtækisins, þá sérstaklega í mannaráðningum og árangursstjórnun, en það mun skila sér til allra þátta fyrirtækisins.

Til lengri tíma litið, þá eru enn fleiri áætlanir, aðgerðir og stefnur sem hægt er að innleiða sem styður við bætt jafnrétti kynjanna.

Spurningar til að leggja fyrir stjórn fyrirtækisins

- Oft eru frambjóðendur til stjórna innan tengslanets núverandi meðlima. Hvernig er hægt að vinda ofan af þessu?
- Hvaða mælingar erum við að framkvæma til þess að sýna nákvæma stöðu fjölbreytileika innan fyrirtækisins? Hvað eru fyrirtækin að gera sem standa framarlega í jöfnu hlutfalli kynjanna?
- Hvernig meta konur innan fyrirtækisins okkar framtak til þess að finna og efla framtíðar kvenleiðtoga? Hvernig komumst við að þeirra skoðunum?
- Erum við að horfa á alla möguleika með því að bera einnig kennsl á hæfileika utan núverandi ákvörðunar- og áhrifavalds? Hver er okkar nálgun til þess að tryggja fjölbreytni meðal kynjanna?
- Hvenær og af hverju hætta konur hjá fyrirtækinu? Erum við að missa konur úr fyrirtækinu sem ættu að stjórna fyrirtækinu?

Hver einasti forsvarsmaður fyrirtækis getur tekið þá ákvörðun að ná sínu besta fram hjá starfsmönnum, með því að setja jafnrétti í forgang - strax. Af hverju ættum við að láta gott viðskiptatækifæri bíða sem hefur svona mikla möguleika?

Lokaorð



Það er allra hagar að allir hafi jöfn tækifæri, óháð kyni

Niðurstaða skýrslunnar er sú að enn er meirihluti ákvörðunarvalds og ábyrgðar íslenskra orkufyrirtækja hjá karlmönnum. Við höfum hins vegar séð að framfarir hafa orðið á síðustu tveimur árum, en meðaleinkunn greiningarinnar fór úr 30% í 40% á þeim tíma. Þá hafa allar aðrar tölur einnig hækkað og einungis ein staðið í stað, þ.e. jafnt hlutfall stjórnarmanna.

Hins vegar er ennþá áhyggjuefni að konur séu í miklum minnihluta meðal forstjóra og almennra stöðugilda innan íslenskra orkufyrirtækja. Við vonum að þessi skýrsla verði hvatning fyrir fyrirtæki í geiranum til þess að gera allt sem í þeirra valdi stendur til þess að leiðrétta kynjahlutfall á öllum sviðum.

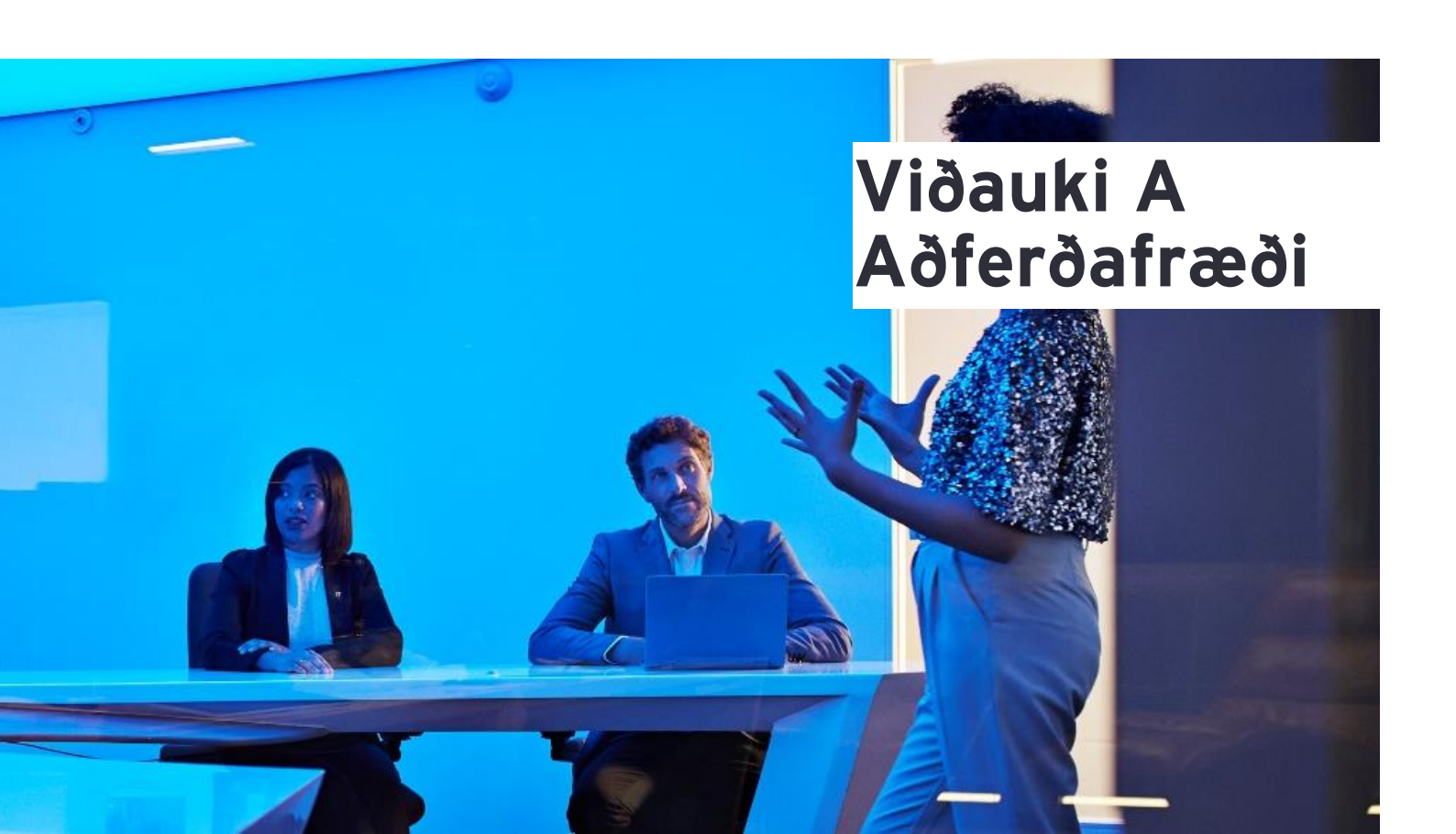
Skýrslan sýnir hins vegar jákvæða þróun í kynjaskiptingu meðal stjórnenda m.t.t. starfsaldurs og gefur vísbendingu um jafnara kynjahlutfall í framtíðinni.

Staða kvenna innan íslenskra orkugeirans er þó mun betri en gengur og gerist erlendis. Út frá niðurstöðum stærstu 200 orkufyrirtækja í heiminum er Ísland mjög vel stätt á heimsvísu.

Stór þáttur til þess að leiðrétta kynjamun í æðstu ábyrgðar- og ákvörðunarvalds stöðum er að huga að jafnri kynjaskiptingu á öðrum stöðum innan fyrirtækisins.



Það er allra hagar að bæði kynin hafi jöfn tækifæri innan orkugeirans og því ættu allir að vinna saman að þessu sameiginlega markmiði. Allir ættu að gera það sem þeir geta til þess að veita öllum, óháð kyni, jöfn tækifæri þegar kemur að endurmenntun og þróun í starfi.



Viðauki A Aðferðafræði

Aðferðafræði við gagnasöfnun

Til að greina stöðu kvenna innan íslenska orkugeirans var þýðið skilgreint sem allir íslenskir orkuframleiðendur og dreifendur. Úrtak sem gæfi góða mynd af þýðinu var því næst ákvarðað út frá aðildarfélögum Samorku. Loka úrtak EY samanstendur af öllum aðalfélögum Samorku, að frátöldum minni hita-, vatns- og fráveitum sveitarfélaga. Þeir aðalfélagar Samorku sem leiðrétt var fyrir í úrtaki okkar voru teknir út til að tryggja samanburðarhæfni greiningarinnar.

Gagna var aflað frá úrtakinu með því að veita fyrirtækjum þess aðgang að könnun hýstri af EY. Upplýsingar um fjölda, kyn og starfsaldri stjórnenda og stjórnarmanna fyrirtækjanna bárust í gegnum könnunina. Könnunin var fyllt út af starfsmönnum fyrirtækjanna sjálfra. Jafnframt fengust upplýsingar um stöðugildi og jafnréttistefnur fyrirtækjanna út úr könnuninni. Að lokum var aflað ársreikninga síðastliðinna þriggja ára frá fyrirtækjum úrtaksins.

Aðferðafræði við mat á ákvörðunarvaldi

Til að greina kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan fyrirtækja úrtaksins var hverjum flokki stjórnenda og stjórnarmanna gefin vigt. Aðferðafræðin byggist á alþjóðlegri aðferðafræði EY við mat á kynjaskiptingu ákvörðunarvalds innan fyrirtækja. Þar sem stjórnarhættir og stjórnskipulag á Íslandi er ekki að fullu heimfæranlegt yfir á alþjóðleg fyrirtæki var vigtin leiðrétt með tilliti til þess.

Hæstu vigtina í greiningunni fékk stjórn viðkomandi fyrirtækis, þar af fékk stjórnarformaður vægi á við tvo meðstjórnendur. Næsthæstu vigtina fengu forstjórar fyrirtækjanna, eða æðstu framkvæmdastjórar ef forstjóri var ekki til staðar. Þar á eftir komu aðrir framkvæmda- og sviðstjórar sem og innri endurskoðendur. Að lokum fengu deildarstjórar fyrirtækjanna lægstu vigtina í greiningunni.

EY | Endurskoðun | Ráðgjöf | Skattur

Um EY

EY er í flokki fremstu fyrirtækja á sviði endurskoðunar og ráðgjafar á heimsvísu. EY starfar í yfir 150 löndum og er starfsfólk þess nú um 270.000 talsins. EY býður upp á þjónustu á sviði innri og ytri endurskoðunar, auk rekstrar-, fyrirtækja- og skattaráðgjafar.

Frekari upplýsingar um félagið má finna á heimasíðu þess, www.ey.is.

Fyrirvari

Allar upplýsingar varðandi stöðu kvenna innan þeirra fyrirtækja sem tekin voru fyrir í skýrslunni bárust frá viðkomandi fyrirtækjum. EY tekur ekki ábyrgð á nákvæmni og heild upplýsinganna sem koma fram í skýrslunni.

Guðjón Norðfjörð

Meðeigandi

Ráðgjafarsvið

S : +354 595 2565

FS : +354 825 2565

F : +354 595 2501

T gudjon.nordfjord@is.ey.com

Ragnar Oddur Rafnsson

Yfirverkefnastjóri

Ráðgjafarsvið

S : +354 595 2545

FS : +354 825 2545

F : +354 595 2501

T ragnar.o.rafnsson@is.ey.com

Konur í orkumálum

Um Konur í orkumálum

Félagið Konur í orkumálum var stofnað snemma árs 2016 eftir nokkurra mánaða undirbúning fimm kvenna í orkumálum. Markmið félagsins er að auka áhrif kvenna í orkumálum, þetta raðir þeirra betur, auka sýnileika og draga þar með fleiri konur í geirann.

Frekari upplýsingar um félagið má finna á heimasíðu þess, www.kio.is.

Konur í orkumálum þakka sérstaklega eftirfarandi styrktaraðilum fyrir stuðning við gerð þessarar skýrslu.



Helstu bakhjarlar KÍO eru:



© 2019 Ernst & Young ehf. – allur réttur áskilinn.

