



NÝSKÖPUNARSJÓÐUR
NÁMSMANNA

Rannsóknarskýrsla fyrir Nýsköpunarsjóð námsmanna 2020

Valdefling kvenna til nýsköpunar

Rannsókn á stöðu kvenna í nýsköpun á Íslandi út frá styrkjaúthlutunum úr samkeppnissjóðum atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins sem styðja við atvinnulíf og nýsköpun

Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið

Nemi: Alma Dóra Ríkarðsdóttir

Umsjónarmaður: Þórir Hrafnsson

Efnisyfirlit

Útdráttur.....	3
Inngangur.....	4
Kynjuð tölfræði sjóðanna frá 2014.....	4
Nýsköpunarumhverfið á Íslandi.....	5
Kvenfrumkvöðlar	5
Tengslanet.....	5
Fjármögnun.....	6
Staðalímyndir og skortur á fyrirmyndum.....	7
Rannsókn þessi á stöðu og valdeflingu kvenna til nýsköpunar.....	7
Aðferðafræði.....	9
Rannsóknaraðferð	9
Viðmælendur.....	9
Framkvæmd	10
Áhöld og tæki.....	11
Kostir og gallar rannsóknaraðferðar	11
Niðurstöður	12
Uppfærð kynjuð tölfræði sjóðanna.....	12
Tölfræði sjóðanna 2017-2019.....	13
Aukið virði sjávarfangs.....	14
Framleiðnisjóður landbúnaðarins.....	15
Hönnunarsjóður	16
Orkusjóður.....	17
Tækniþróunarsjóður.....	18
Samantekt á niðurstöðum tölfræðigreiningar	19

Viðtöl við konur í nýsköpun á Íslandi	20
Hindranahlaup kvenfrumkvöðla.....	20
Mikilvægi jafnra tækifæra og fjölbreytni í nýsköpun.....	22
Kerfislegar breytingar sem stuðla að jafnrétti.....	23
Samantekt á niðurstöðum viðtala.....	24
Tillögur til úrbóta á styrkjaúthlutunarferli sjóða ANR.....	25
Hlaðvarpið <i>Konur í nýsköpun</i>	25
Umræða.....	26
Heimildaskrá.....	27
Viðauki 1: Uppsetning Tækniþróunarsjóðs á spurningum um samfélagsleg áhrif verkefnis...29	
Viðauki 2: Tillögur til úrbóta.....	30
Viðauki 3: Hugvekjur til fulltrúa ráðuneytisins.....	34

Útdráttur

Alma Dóra Ríkarðsdóttir, meistari í alþjóðaviðskiptum frá Hult International Business School og meistaranemi í kynjafræði við Háskóla Íslands, rannsakaði sumarið 2020 stöðu kvenna í nýsköpun á Íslandi út frá styrkjaúthlutunum atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytisins (hér eftir ANR). Verkefnið er byggt á skýrslu sem gerð var árið 2014 þar sem sjóðir ráðuneytisins voru skoðaðir út frá kynjasjónarmiðum. Þótti tími til kominn að uppfæra skýrsluna, sjá hvernig staðan hefur breyst og leggja fram nýjar áherslur til framtíðar. Markmið verkefnisins var að auka þátttöku kvenna í nýsköpun og gera tillögur til þess að jafna eftirspurn kynjanna eftir fjármagni úr sjóðunum. Aukin áhersla á jafnrétti kynjanna eykur fjölbreytni umsækjenda og styrkþega og breiðkar áhrif verkefnanna sem sjóðirnir styrkja. Í því felst gífurlegt nýsköpunargildi fyrir ráðuneytið, sjóðina og samfélagið í heild sinni. Rannsóknin skiptist í þrjá hluta. Fyrst greindi Alma Dóra útgefið efni og greinar um konur í nýsköpun, svo safnaði hún uppfærðri tölfræði frá samkeppnissjóðum ANR. Að lokum tók hún viðtöl við áhrifakonur úr nýsköpunarumhverfinu á Íslandi. Viðtölin voru síðan gefin út sem hlaðvarpsþættirnir *Konur í nýsköpun*.

Inngangur

Á ári hverju fjármagna fjárlagaliðir ANR fjölbreytta sjóði og stofnanir með það markmið að efla atvinnulíf og nýsköpun. Sjóðir þessir eru hluti af stoðkerfi atvinnulífsins og veita þeir fjármagn til einstaklinga, stofnanna og fyrirtækja (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, 2014). Í verkefni þessu verður staða og valdefling kvenna skoðuð út frá samkeppnissjóðum ANR. Leitað verður eftir því að komast að því af hverju konur sækja síður um í sjóðina og hvernig hægt sé að auka þátttöku þeirra í nýsköpun og jafna eftirspurn kynjanna eftir fjármagni úr sjóðunum. Til þess er mikilvægt að taka skref til baka og skoða aðrar rannsóknir og greinar sem veita innsýn í stöðu mála. Eftirfarandi er umfjöllun um sjóðina og áhrifaþætti á stöðu kvenna í nýsköpun.

Kynjuð tölfræði sjóðanna frá 2014

Rannsókn þessi byggir á lokaskýrslu fyrir meginmálaflokk ANR í kynjaðri hagstjórn og fjárlagagerð frá árinu 2014. Í skýrslu þeirri voru styrkjaúthlutanir á árunum 2009 – 2013 úr sjóðum ANR sem ætlað er að styðja við atvinnulíf og nýsköpun greindar út frá kynjasjónarmiðum. Sýndi skýrslan fram á að þó árangurshlutfall kynjanna væri jafnt yfir sjóðina, þá sóttu mun færri konur um styrki en karlar og fengu því úthlutað mikinn minnihluta fjármagnsins. Um var að ræða sex samkeppnissjóði og eina lánastofnun. Það voru; Aukið virði sjávarfangs, Átak til atvinnusköpunar, Byggðastofnun, Framkvæmdasjóður ferðamannastaða, Framleiðnisjóður landbúnaðarins, Orkusjóður og Tækniþróunarsjóður (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, 2014).

Á tímabilinu fengu að jafnaði 445 kvenleidd og 1.054 karlleidd verkefni styrk á ári, alls um 7.495 verkefni yfir þessi 5 ár. Styrkhæfir voru einstaklingar, fyrirtæki, rannsóknar-, þróunar- og háskólastofnanir. Tölfræði þessi tekur mið af kyni verkefnastjóra þegar sótt var um fyrir hönd fyrirtækis eða stofnunar. Úthlutað var 9.104 milljónum á tímabilinu. Af þessari upphæð fóru 81%, 6.258 milljónir, til karlleiddra verkefna og aðeins 19%, 1.426 milljónir, til kvenleiddra verkefna. Munurinn var því talsverður, 4.832 milljónir á 5 árum (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, 2014).

Sjóðirnir störfuðu ekki út frá jafnréttismarkmiðum á tímabilinu. Ekki var haldið utan um kyn annarra teymismedlima en verkefnastjóra né samfélagsleg áhrif verkefnanna út frá kynjasjónarmiðum. Í kjölfar skýrslunnar var sett af stað átak í tölfræði innan sjóðanna þar

sem átti að bæta við umsóknarferlið spurningum um kyn; umsækjenda, stjórnar og starfa sem skapast auk samfélagslegra áhrifa hvers verkefnis (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, 2014).

Nýsköpunarumhverfið á Íslandi

Samkvæmt the 2015 Female Entrepreneurship Index (hér eftir FEI) situr Ísland í sjöunda sæti á lista yfir þau lönd sem bjóða uppá bestu aðstæðurnar fyrir kvenfrumkvöðla til að blómstra. Úttektin skoðar ýmsar stoðir sem skipta máli þegar kemur að því að hvetja konur til þess að fara út í nýsköpun og frumkvöðlastörf. Skorar Ísland þar 68 stig af 100. Það eru nokkrir flokkar sem draga Ísland niður á listanum, eins og; stærð markaðar, aðgangur að fjármagni fyrir ört vaxandi fyrirtæki, trú kvenna á eigin hæfni og væntingar til eigin reksturs. Væntingar eru þá skilgreindar sem fjöldi kvenna sem ætlar sér að skapa í það minnsta 10 störf og vaxa meira en 50% á næstu 10 árum (Terjesen og Lloyd, 2015).

Kvenfrumkvöðlar

Rannsóknir hafa sýnt að fram á að munur er á eiginleikum og viðhorfi karla og kvenna þegar kemur að frumkvöðlastörfum. Mestur munur virðist vera á trú á eigin hæfni, þekkingu og reynslu til að stofna til eigin atvinnurekstrar og ótta við að mistakast. Samkvæmt skýrslu Efnahags- og framfarastofnunarinnar (hér eftir OECD) og Evrópusambandsins um frumkvöðlastarfsemi kvenna í Evrópu frá árinu 2016 hefur aðeins þriðjungur kvenna í Evrópu trú á hæfni sinni til eigin atvinnurekstrar, en helmingur karla. Á sama tíma óttast 52% kvenna að mistakast en aðeins 42% karla (OECD og Evrópusambandið, 2016).

Sjáanlegur munur er á því í hvaða atvinnugreinum konur og karlar stofna helst fyrirtæki. Konur eru þá líklegastar til þess að stofna fyrirtæki í þjónustu, umönnun, heild- eða smásölu. Mestur munur er í landbúnaði og upplýsinga- og samskiptatækni þar sem karlar eru tvöfalt fleiri en konur (Elam o.fl., 2019).

Tengslanet

Tengslanet geta verið uppspretta ráðlegginga, stuðnings, fjármögnunar og mannauðs, sérstaklega fyrir eigendur smærri fyrirtækja. Gott tengslanet getur því verið undirstaða vaxtar fyrirtækja. Rannsóknir sýna að tengslanet karla eru oft fjölbreyttari og stærri en kvenna sem nýtist þeim betur í eigin rekstri. Karlar eru einnig líklegri til þess að ræða sín á milli um

viðskiptatækifæri og taka gjarnan með sér tengiliði frá einum vinnustað yfir á næsta (OECD og Evrópusambandið, 2016).

Fjármögnun

Samkvæmt tölfræði Ríkisskattstjóra stofnuðu konur tæpan þriðjung fyrirtækja á Íslandi á árunum 2005-2019 (Íslandsbanki og Reykjavík Economics, 2019). Í skýrslunni *Eignarhald kvenna í atvinnurekstri og landbúnaði* sem gefin var út árið 2005 af iðnaðarráðuneytinu kemur fram að Íslenskar konur fengu oftar neitun við bankalánnum en karlar (Sigríður Elín Þórðardóttir o.fl., 2005). Skýrsla OECD bendir á að meðal líklegra ástæða fyrir takmörkuðu aðgengi kvenfrumkvöðla að fjárfestingu séu kynjafordómar og staðalímyndir í fjármögnunarferlinu. Af þessu leiðir að konur sækja síður um lán og fara því oft út í rekstur með lítið fjármagn og eru meira háðar því að fjármagna eigin rekstur sjálfar. Þetta setur takmarkanir á vaxtarhorfur fyrirtækjanna sem þær stofna (Shaw, Marlow, Lam og Carter, 2009).

Árið 2017 fengu kvenleidd fyrirtæki í Bandaríkjunum einungis 4,4% af samningum og 2% af fjármagni úr vísisjóðum. Á sama tíma sýndi skýrsla Boston Consulting Group fram á að kvenleidd fyrirtæki skila 78% arði á hvern dollara sem fjárfest er í þeim, sem er helmingi meira en karlleidd fyrirtæki sem skila, 31%. Fjárfestingar í fyrirtækjum sem stofnuð eru alfarið eða að hluta til af konum námu 935.000 dollurum sem er minna en helmingur af þeim 2,1 milljón dollurum sem fjárfest er í fyrirtækjum með karlstofnendur. Þrátt fyrir þennan mun þá var rekstur kvenleiddu fyrirtækjanna arðbærari en þeirra karlleiddu. Þénuðu þau kvenleiddu 10% hærrí samsafnaðar heildartekjur yfir 5 ára tímabil. Ástæður þess kunna að vera nokkrar, en 92% af meðeigendum hjá stærstu vísisjóðum í Bandaríkjunum eru karlar. Það eru einnig fjölmargar kerfislegar hindranir fyrir kvenstofnendur þegar þær hyggjast safna fjárfestingu.

Í fyrsta lagi hafa karlfjárfestar oft minni þekkingu og áhuga á þeim vörum og þjónustu sem fyrirtæki kvenstofnenda starfa með. Á sama tíma leggja fjárfestar oft harðar að kvenstofnendum að rökstyðja og réttlæta tæknilega þekkingu sína þegar þær kynna fyrirætlanir sínar. Auk þess eru kvenstofnendur oft raunsærri þegar það kemur að fjárhagsáætlunum þeirra og markmiðum, sem hittir svo ekki í mark hjá fjárfestum sem eru ekki að leita að raunsæi, heldur einhyrningum (Abouzahr, Krentz, Harthorne og Brooks Taplett, 2018).

Nú er freistandi að hugsa að þetta sé staðan í Bandaríkjunum og hlutirnir séu öðruvísi á norðurlöndunum. Það er að vissu leiti rétt, staðan er nefnilega verri hér. Skýrsla Unconventional Ventures sem gefin var út árið 2019 sýndi fram á að kvennateymi hljóta einungis 1% af fjármagni á Norðurlöndunum og blönduð teymi 11%. Það eru því 88% sem fara til karlateyma. Það veldur því að kvenfrumkvöðlar þurfa að leita til fleiri fjáröflunarúrræða en karlar í hvert skipti sem þær safna fjárfestingu, auk þess að þær þurfa að safna oftar (Unconventional Ventures, 2019).

Staðalímyndir og skortur á fyrirmyndum

Sögulega hefur staðalímynd frumkvöðulsins alltaf verið karllæg (Hamilton, 2013). Þessi staðalímynd viðheldur því að fólk flokkar almennt starf frumkvöðulsins sem „karlastarf“. Einnig gerir staðalímyndin lítið úr frumkvöðlastörfum kvenna (Ogbor, 2000) og heldur því aftur af konum þegar kemur að því að hámarka möguleika sína í eigin rekstri (Marlow og Patton, 2005).

Rannsóknir Amöndu Sinclair hafa sýnt fram á að konur eigi oft erfitt með að sjá sig fyrir sér í störfum sem hafa sterka tengingu við karllægar staðalímyndir. Þær eru því ólíklegar til þess að sækjast eftir slíkum störfum (Sinclair, 1998). Þar sem minnihluti frumkvöðla hafa alltaf verið konur eru fáar kvenfyrirmyndir í frumkvöðlastörfum til staðar sem konur geta endurspeglad sig í. Það getur dregið úr áhuga kvenna til þess að leggja fyrir sig frumkvöðlastörf, sérstaklega í greinum þar sem karlar eru í meirihluta eins og tækni og raungreinum (OECD og Evrópusambandið, 2016). Skýrsla GEM leggur til að kynjaðar staðalímyndir séu raunar ein af megin ástæðum þess að konur hafi oft hógværi væntingar til eigin reksturs en karlar. Til þess að jafna tækifærin hefur GEM sett á fót herferðir tileinkaðar aukinni fjölbreytni meðal frumkvöðla. Þessar herferðir hafa haft djúpstæðari jákvæð áhrif á nýsköpunarumhverfið en aðrar aðgerðir sem þau hafa stýrt (Elam o.fl., 2019).

Rannsókn þessi á stöðu og valdeflingu kvenna til nýsköpunar

Rannsókn þessi byggir á niðurstöðum skýrslunnar frá 2014. Hún er þó ólík henni að því leiti að ekki er einungis verið að skoða tölfræðina, heldur voru einnig tekin viðtöl við konur sem starfa í nýsköpunarumhverfinu á Íslandi. Tilgangur viðtalanna var að varpa nýju ljósi á stöðu kvenna í nýsköpun og þá sérstaklega gagnvart sjóðunum, út frá þeirra eigin sjónarhorni. Auk þess var tölfræðin uppfærð svo hægt væri að kortleggja áhrifin af þeim aðgerðum sem settar voru á laggirnar í kjölfar skýrslunnar 2014.

Rannsóknarspurningar verkefnisins eru tvær:

1. Af hverju hljóta kvenleidd verkefni minnihluta þess fjármagns sem úthlutað er af atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytinu til að efla atvinnulíf og nýsköpun?
2. Hvernig er hægt að taka betur mið af kynjasjónarmiðum við styrkjaúthlutanir?

Settar voru fram þrjár tilgátur:

1. **Úthlutunarferli sjóðanna stuðlar ekki að jafnrétti í núverandi mynd:** Gera þarf breytingar á úthlutunarferlinu til að jafna aðgengi og eftirspurn kynjanna eftir fjármagni til nýsköpunar. Jafnt árangurshlutfall er ekki það sama og jafnrétti og það þarf að stíga fastar til jarðar eigi sjóðirnir að stuðla að auknu jafnrétti.
2. **Það þarf ekki að breyta kvenfrumkvöðlum, það þarf að breyta ferlinu:** Það er gjarnan talað um að konur þurfi bara að gera þetta eða hitt til þess að ganga betur sem frumkvöðlar. Tilgátan er sú að kvenfrumkvöðlar séu ekki vandamálið, þær eru að stofna fyrirtæki og gera góða hluti. Vandamálið er að kerfið sem þær starfa í tekur ekki sérstöðu þeirra nógu vel til greina.
3. **Jöfn tækifæri og fjölbreytni frumkvöðla er nauðsynleg fyrir grósku nýsköpunarumhverfisins á Íslandi:** Hvort sem litið er á háþörfun möguleika frumkvöðla og nýsköpunar eða út frá jafnréttissjónarmiðum, þá er mikilvægt að huga að jöfnum tækifærum og fjölbreytni.

Aðferðafræði

Rannsókn þessi er þríþætt. Í fyrsta lagi var lagður fræðilegur grunnur með rýni í heimildir tengdar efni rannsóknarinnar. Sá hluti var kynntur í inngangi. Í öðru lagi var safnað uppfærðri kynjaðri tölfræði frá samkeppnissjóðum ANR sem nemi svo greindi út frá kynjasjónarmiðum. Þær niðurstöður verða kynntar í næsta hluta skýrslunnar. Í þriðja lagi gerði nemi eigindlega rannsókn þar sem hún tók viðtöl við áhrifakonur úr nýsköpunarumhverfinu á Íslandi. Hér verður fjallað sérstaklega um eigindlega hluta rannsóknarinnar.

Rannsóknaraðferð

Notuð var eigindleg aðferð við gerð rannsóknarinnar. Varð sú aðferðafræði fyrir valinu því hún þótti vænlegust til þess að fá sem skýrasta mynd af reynsluheimi og þörfum kvenna í nýsköpun. Tekin voru hálfopin viðtöl við hóp viðmælenda sem nemi valdi óhandahófskennt. Viðtölin voru tekin voru upp og gefin út sem hlaðvarpsþættirnir *Konur í nýsköpun*. Viðtölin voru svo greind og verða meginþemu þeirra kynnt í niðurstöðukaflanum.

Viðmælendur

Tekin voru 17 viðtöl við 18 áhrifakonur úr nýsköpunarumhverfinu á Íslandi. Markmiðið var að taka viðtöl við fjölbreyttan hóp kvenna sem starfa allar á einn eða annan hátt við nýsköpun. Valdi nemi viðmælendur sem hafa verið áberandi í nýsköpunarumhverfinu á Íslandi og talað fyrir jöfnum tækifærum og aukinni fjölbreytni í viðskiptalífinu. Viðmælendur eru fulltrúar ráðuneytisins, sjóðanna, háskólanna, frumkvöðla, fjárfesta, kvenfélaga og einka- og opinberra aðila sem styðja við frumkvöðla og nýsköpunarfyrirtæki.

Hér er listi yfir viðmælendur rannsóknarinnar eftir stafrófsröð:

1. Andrea Gunnarsdóttir og Kristjana Björk Barðdal, stjórnarkonur Ungra athafnakvenna (UAK)
2. Ásdís Guðmundsdóttir, verkefnastjóri Atvinnumála kvenna hjá Vinnumálastofnun
3. Ásta Kristín Sigurjónsdóttir, framkvæmdastjóri Íslenska ferðaklasans
4. Birna Bragadóttir, stjórnarformaður Hönnunarsjóðs
5. Gréta María Grétarsdóttir, stjórnarformaður Matvælasjóðs
6. Guðrún Tinna Ólafsdóttir, stjórnarformaður Svanna, lánasjóðs kvenna

7. Hrefna Sigríður Briem, forstöðumaður BSc-náms í viðskipta- og hagfræði við Háskólann í Reykjavík
8. Huld Magnúsdóttir, framkvæmdastjóri Nýsköpunarsjóðs atvinnulífsins
9. Hulda Birna Baldursdóttir, verkefnastjóri hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands
10. Jenný Ruth Hrafnisdóttir, fjárfestir og meðstofnandi Crowberry Capital
11. Kolbrún Bjargmundsdóttir, verkefnastjóri hjá Tækniþróunarsjóði
12. Ólöf Vigdís Ragnarsdóttir, verkefnastjóri nýsköpunar hjá Háskóla Íslands
13. Salóme Guðmundsdóttir, framkvæmdastjóri Icelandic Startups
14. Soffía Haraldsdóttir, stjórnarmeðlimur nýsköpunarnefndar Félags kvenna í atvinnulífinu (FKA)
15. Stefanía Bjarney Ólafsdóttir, framkvæmdastjóri og meðstofnandi Avo
16. Þorbjörg Helga Vigfúsdóttir, framkvæmdastjóri og stofnandi Kara Connect
17. Þórdís Kolbrún Reykfjörð Gylfadóttir, ferðamála-, iðnaðar- og nýsköpunarráðherra

Framkvæmd

Fyrst voru viðmælendur valdir og var þeim boðið í viðtöl í gegnum tölvupóst. Útskýrði nemi tilgang og snið viðtalanna og lét viðmælendur vita af því að viðtölin yrðu tekin upp og gefin út. Viðmælendur og nemi mæltu sér svo mót fyrir upptöku. Fyrir hvert viðtal var undirbúinn viðtalsrammi upp úr rannsóknarspurningunni en viðtölin voru með frjálsllegu sniði og oft tók umræðan óvænta stefnu. Uppbygging viðtalsrammans skiptist í 3 hluta:

1. Vegferð viðmælanda, starf hennar og tenging við nýsköpun.
2. Upplifun viðmælanda á stöðu kvenna í nýsköpun og nýsköpunarumhverfinu á Íslandi.
3. Ráð viðmælanda til frumkvöðla og hins opinbera varðandi jöfn tækifæri í nýsköpun og hvaða kerfislegu breytingar hún vildi helst sjá í nýsköpunarumhverfinu á Íslandi í náninni framtíð.

Viðtölin voru um 30 mínútur að lengd. Viðmælendur voru látnir vita af því fyrir fram að hægt væri að klippa viðtölin til fyrir útgáfu hlaðvarpsins og auk þess væri hægt að bæta inn efni eftir á. Að viðtali loknu átti nemi oft stutt spjall við viðmælendur. Eftir að hafa kvatt viðmælendur tók nemi svo upp upphaf, innskot og endi fyrir hvern hlaðvarpsþátt.

Áhöld og tæki

Viðtölin voru tekin upp í upptökustúdíói Bændasamtaka Íslands þar sem notast var við upptökutæki og 2-3 hljóðnema eftir fjölda viðmælenda. Viðtölin voru unnin með klippiforritinu Audacity og gefin út á Podbean sem dreifir hlaðvarpinu *Konur í nýsköpun* á helstu streymisveitur (Spotify, Apple podcasts og Google podcasts). Einnig er hlaðvarpið aðgengilegt í hlaðvarpsveitum *Flóru útgáfu*, *Bændablaðsins* og *Morgunblaðsins*.

Kostir og gallar rannsóknaraðferðar

Helsti kostur þess að gera eigindlega rannsókn er að hún er gerð til þess að fá persónulegar upplifanir og skoðanir fram á sjónarsviðið. Helsti gallinn er líklega sá að um huglægt mat viðmælenda er að ræða og getur því hlutdrægni þeirra haft áhrif á svörin sem þær gefa.

Það að gefa út viðtölin hefur einnig sína kosti og galla. Einn af helstu kostunum er sá að hægt er að gera efnið aðgengilegt almenningi og þar með opna umræðuna og skapa fyrirmyndir. Það telur nemi geta margfaldað samfélagslegu áhrif rannsóknarinnar. Einn helsti gallinn er sá að viðmælendur eru meðvitaðri um svör sín og forðast jafnvel að láta í ljós sumar af skoðunum sínum, þar sem að efnið verður öllum aðgengilegt. Það má því gera ráð fyrir að viðmælendur „ritskoði“ svör sín að einhverju leiti og svari því öðruvísi en þær myndu ef viðtalið væri ekki gefið út.

Niðurstöður

Hér verða kynntar helstu niðurstöður uppfærslu tölfraeðinnar og viðtalanna.

Uppfærð kynjuð tölfraedi sjóðanna

Sjóðaumhverfið er í sífelldri þróun og eru því sumir þeirra sjóða sem skoðaðir voru í skýrslunni 2014 ekki lengur starfræktir eða starfa með breyttu sniði í dag. Þar sem sjóðirnir eru fjölbreyttir og starfa undir ólíkum formerkjum var ákveðið að skoða sérstaklega samkeppnissjóði ráðuneytisins. Eftirfarandi sjóðir verða því skoðaðir hér sérstaklega:

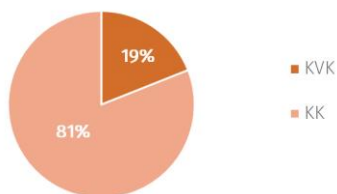
- Aukið virði sjávarfangs
- Framleiðnisjóður landbúnaðarins
- Hönnunarsjóður
- Orkusjóður
- Tækniþróunarsjóður

Vert er að minnast á að Framkvæmdasjóður ferðamannastaða og styrkir til verkefna og viðburða á málefnasviði ráðherra hefðu einnig passað vel í þennan hóp. Ekki tókst þó að fá tölfraediupplýsingar frá þessum sjóðum og verða þeir því ekki teknir til greina hér. Nemi óskaði eftir tölfraediupplýsingum um umsóknir og úthlutanir eftir kyni frá árunum 2014-2020. Það virtist þó ekki ríkja samræmi milli sjóðanna varðandi tölfraedisöfnun og áttu því sumir erfiðara en aðrir með að veita þessar upplýsingar. Fékk nemi því aðeins upplýsingar fyrir árin 2016-2019 frá fyrrnefndum sjóðum og verður því unnið með það tímabil hér. Framleiðnisjóður landbúnaðarins hefur ekki tekið saman tölfraediupplýsingar um umsóknir eftir kyni og er því ekki tekinn með í reikninginn þegar rætt er um umsóknir eða árangurshlutfall.

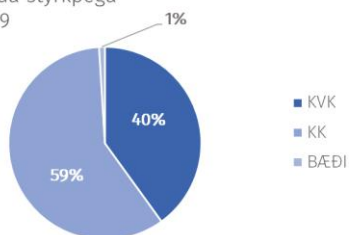
Tölfræði sjóðanna 2017-2019

2014-2019	Heildarfjárhæð umsókna	Heildarfjárhæð styrkja	Heildarfjöldi umsókna	Heildarfjöldi styrkja	Árangurs-hlutfall
Aukið virði sjávarfangs	1.422.246.113 kr	702.720.500 kr	202	109	54%
Framleiðnisjóður landbúnaðarins	N/A	653.949.000 kr	N/A	317	N/A
Hönnunarsjóður	1.116.500.000 kr	120.200.000 kr	577	118	20%
Orkusjóður	138.877.442 kr	73.978.500 kr	41	21	51%
Tækniþróunarsjóður	21.827.000.000 kr	3.487.000.000 kr	1740	262	15%
SAMTALS	24.504.623.555 kr	5.037.848.000 kr	2560	827	32%

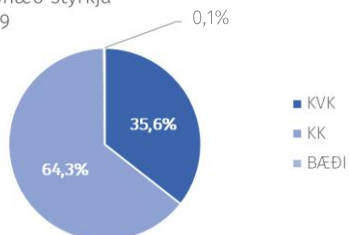
Hlutfallsleg skipting eftir fjölda styrkþega og upphæð styrkja 2009-2013



Hlutfallsleg skipting eftir fjölda styrkþega 2017-2019



Hlutfallsleg skipting eftir upphæð styrkja 2017-2019



Yfir þriggja ára tímabilið sem hér um ræðir voru veittir 827 styrkir sem námu rúmum 5 milljörðum króna. Tækniþróunarsjóður úthlutaði þar stærstum hluta, tæpum 3,5 milljörðum króna. Það er mikilvægt að taka það fram í byrjun að ekki náðist að safna tölfræði frá öllum starfræktum samkeppnissjóðum ráðuneytisins sem gæti haft áhrif á niðurstöður greiningarinnar og samanburðarhæfi hennar við skýrsluna frá 2014. Auk þess er um færri sjóði að ræða en í skýrslunni frá 2014 og Hönnunarsjóður kemur einnig nýr inn.

Jákvæðu fréttirnar eru þær að svo virðist sem mikil breyting hafi átt sér stað síðan í seinustu úttekt, en 2017-2019 hlutu kvenleidd verkefni 40% af heildarfjölda styrkja og tæp 36% af heildarupphæðinni sem var úthlutað. Þetta er góður árangur en þó er mikilvægt að leggja ekki upp árárnar fyrir en fullu jafnrétti er náð. Konur

skipuðu 54% sæta í stjórnnum sjóðanna og 41% í fagráðum þar sem þau störfuðu. Var þá árangurshlutfall kvenna og karla jafnt þvert yfir sjóðina, 32%.

Hér má sjá tölfræði hvers sjóðs fyrir sig.

Aukið virði sjávarfangs

Aukið virði sjávarfangs (hér eftir AVS) var rannsóknasjóður í sjávarútvegi sem starfaði á grundvelli reglna nr. 1131/2013. Sjóðurinn veitti styrki til rannsókna- og þróunarverkefna, sem stuðluðu að auknu verðmæti íslensks sjávarfangs og eflðu samkeppnishæfni sjávarútvegs og fiskeldis hér á landi. Styrkir voru veittir til verkefna sem tóku á öllum þáttum sjávarútvegs og fiskeldis (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, 2014).

Árið 2020 lauk starfsemi AVS með komu hins nýja Matvælasjóðs.

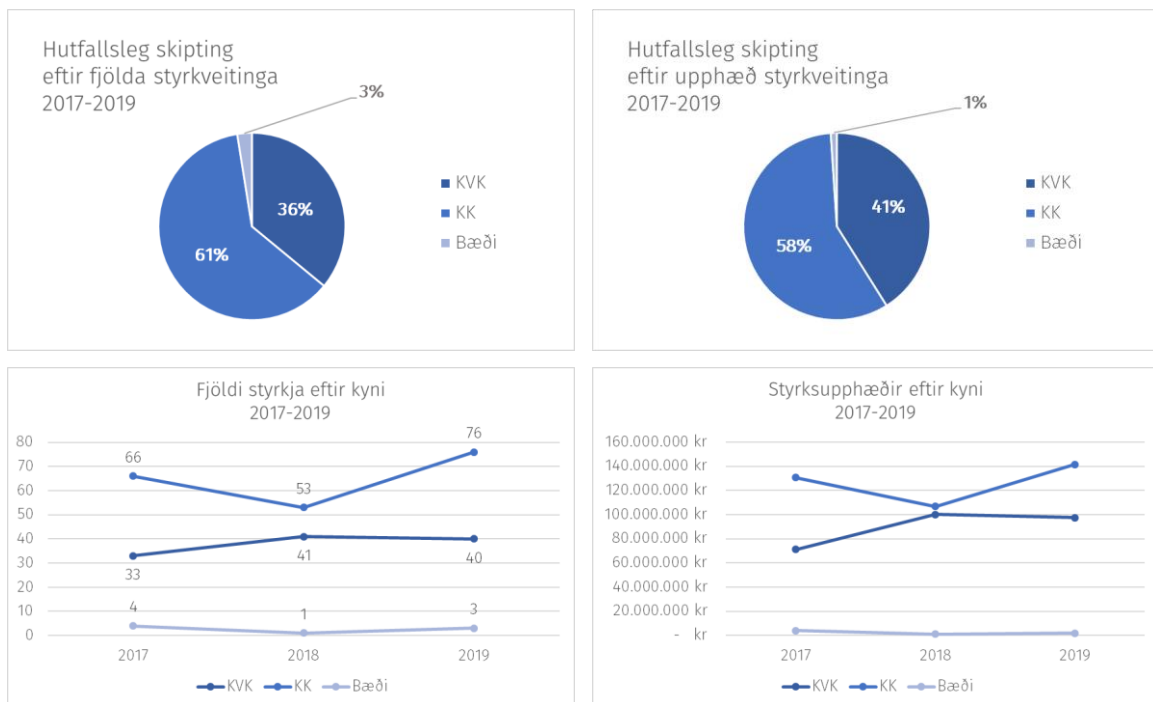


Styrkjaúthlutanir AVS voru seinustu 3 árin mjög nálægt því að vera jöfn, 54% til karlleiddra verkefna og 46% til kvenleiddra. Athyglisvert er að konur fengu hærra hlutfall af fjármagninu en þær fengu af heildarfjölda verkefna. Hlutfallið nær þó ekki alveg helming. Einnig virðist hafa skipst á milli ára hvort karlleidd eða kvenleidd verkefni fengu hærri upphæð. Árangurshlutfall kvenna í AVS var 57% á tímabilinu, en karla 52%. Í stjórn sjóðsins skiptust hlutföllin 53% konur og 47% og fagráði 37% konur og 63% karlar.

Framleiðnisjóður landbúnaðarins

Framleiðnisjóður landbúnaðarins (hér eftir FL) var stofnaður með lögum nr. 89/1966. Hlutverk sjóðsins var að veita styrki og lán til framleiðsluaukningar og hagræðingar í landbúnaði sem og atvinnurekstrar á bújörðum (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, 2014).

Árið 2020 lauk starfsemi FL með komu hins nýja Matvælasjóðs.



Hjá FL var boðið upp á þann möguleika að skrá fleiri en einn verkstjóra fyrir hvert verkefni og því var lágt hlutfall verkefna skráð sem „bæði“. Karlleidd verkefni fengu þó um 60% bæði styrkja og heildarupphæðar styrkjanna. Ekki er hægt að reikna út árangurshlutfall þar sem ekki tókst að safna upplýsingum um umsækjendur sjóðsins. 40% stjórnarfólks sjóðsins á tímabilinu voru konur og 60% karlar. Í fagráði FL sátu 22% konur og 78% karlar.

Hönnunarsjóður

Hönnunarsjóður veitir styrki til fjölbreyttra verkefna á sviði hönnunar og arkitektúrs: þróunar og rannsókna, verkefna og markaðsstarfs auk ferðastyrkja. Hlutverk Hönnunarsjóðs er að efla þekkingu, atvinnu- og verðmætasköpun á sviði hönnunar og arkitektúrs með fjárhagslegum stuðningi en sjóðurinn er fjármagnaður af stjórnvöldum. Hönnunarsjóður stuðlar einnig að auknum útflutningi íslenskrar hönnunar með því að styrkja kynningar- og markaðsstarf erlendis (Hönnunarsjóður, 2020).



Hönnunarsjóður hefur ákveðna sérstöðu þar sem að hann er eini sjóðurinn þar sem konur eru í meirihluta umsækjenda og styrkhafa, hvort sem litið er á fjölda umsókna og úthlutana eða upphæðir þeirra. Fengu kvenleidd verkefni 67% styrkja og 75% upphæðarinnar sem var úthlutað. Því má segja að Hönnunarsjóður skeri sig út úr þar sem kynjahlutföllin halla í aðra

átt en algengast er. Árangurshlutfall kvenna í Hönnunarsjóð er 19% og karla er 25%. Í stjórn Hönnunarsjóðs voru 60% konur og 40% karlar á tímabilinu. Í rágjafanefnd sjóðsins voru 83% konur og 17% karlar.

Orkusjóður

Orkusjóður starfar á grundvelli reglugerðar nr. 514/2003 og annast Orkustofnun daglega umsýslu. Hlutverk sjóðsins er að stuðla að hagkvæmri nýtingu orkulinda landsins, með styrkjum eða lánum, einkum til aðgerða er miða að því að draga úr notkun jarðefnaeldsneytis (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, 2014).



Hjá Orkusjóði talar tölfræðin sínu máli en kvenleidd verkefni fengu þar samtals 5% af fjölda styrkja og 1% af upphæð þeirra. Árið 2017 og 2019 var ekkert kvenleitt verkefni styrkt og 2018 var það aðeins eitt. Merkilegt er þó að líta sérstaklega á árangurshlutfallið, en

Árangurshlutfall kvenna hjá Orkusjóði er 33% og karla 53%. Í ráðgjafanefnd sjóðsins sátu á tímabilinu 56% konur og 44% karlar.

Tækniþróunarsjóður

Tækniþróunarsjóður starfar samkvæmt lögum nr. 75/2007 um opinberan stuðning við tækniþróun og nýsköpun í þágu atvinnulífsins. Hlutverk Tækniþróunarsjóðs er að styðja þróunarstarf og rannsóknir á sviði tækniþróunar sem miða að nýsköpun í íslensku atvinnulífi (Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið, 2014).



Tækniþróunarsjóður er langstærstur sjóðanna og úthlutar stærstum parti fjármagnsins. Það má því segja að áhrif þeirra verkefna sem sjóðurinn styrkir séu víðtækust og því er sérstaklega mikilvægt að þau stuðli að jafnrétti. Kvenleidd verkefni fá aðeins 33% styrkja úr Tækniþróunarsjóð og 31% af fjármagninu sem sjóðurinn úthlutar. Árangurshlutfall kvenna var

á tímabilinu 17% og karla 14%. Af stjórnarfólki sjóðsins voru 61% konur og 39% karlar. Í fagráðum sjóðsins voru 47% konur og 53% karlar.

Samantekt á niðurstöðum tölfræðigreiningar

Yfir heildina litið hefur orðið jákvæð breyting á tölfræði sjóðanna. Þvert yfir sjóðina 5 skiptist upphæð styrkjanna 35% til kvenleiddra verkefna og 65% til karlleiddra. Þetta er talsverð breyting frá fyrri skýrslunni þar sem skiptingin var 19% til kvenleiddra verkefna og 81% til karlleiddra. Hér er þó litið á heildarstyrki sjóðanna fimm, sem endurspeglar þó ekki stöðuna í hverjum sjóði fyrir sig. Til að mynda fá kvenleidd verkefni einungis 1% heildarfjárhæðarinnar úr Orkusjóði. Úr Hönnunarsjóði fá kvenleidd verkefni hins vegar 75% heildarupphæðarinnar. Sá sjóður er sá eini þar sem konur eru í meirihluta styrkhafa og fá úthlutað meirihluta fjármagnsins. Það má því segja að sjóðurinn vegi að vissu leiti upp á móti hinum sjóðunum. Langstærstum hluta fjármagnsins en úthlutað úr Tækniþróunarsjóði en þar hlutu kvenleidd verkefni 31% heildarupphæðarinnar og karlleidd 69%. Framleiðnisjóður landbúnaðarins var á svipuðu róli þar sem 36% upphæðarinnar fóru til kvenleiddra eða blandaðra verkefna. AVS var hvað næstur jafnvægi milli kynjanna þar sem 48% fjármagnsins fór til kvenleiddra verkefna og 52% til karlleiddra.

Viðtöl við konur í nýsköpun á Íslandi

Við greiningu viðtalanna er gott að hafa í huga að um breiðan hóp kvenna er að ræða sem hver sér nýsköpun út frá eigin sjónarhorni. Í því efni sem safnaðist er því ekki einungis góð innsýn fyrir þetta verkefni út frá sjónarhorni og þörfum kvenna í nýsköpun, heldur einnig fjölmörg ráð og tækifæri sem frumkvöðlar geta nýtt sér. Þrátt fyrir að hver viðtalsrammi hafi verið sniðinn að bakgrunni og starfi hvers viðmælenda var rauði þráðurinn sá sami í öllum viðtölunum. Við yfirferð viðtalanna voru greind þrjú megin þemu; Hindranahlaup kvenfrumkvöðla, mikilvægi jafnra tækifæra og fjölbreytni og kerfislegar breytingar sem stuðla að jafnrétti. Hér verður fjallað um hvert þema fyrir sig.

Hindranahlaup kvenfrumkvöðla

Ef það var eitt sem allir viðmælendur voru sammála um, þá var það að konur hafa heilmargt fram að færa þegar kemur að frumkvöðlastörfum og nýsköpun. Þær beita sér allar fyrir aukinni þátttöku kvenna í nýsköpun og virðast hafa trú á því að mikill samfélagslegur ágóði felist í aukinni þátttöku kvenna í nýsköpun. Einn af rauðu þráðunum í þeirri umræðu voru þær fjölmörgu hindranir sem kvenfrumkvöðlar standa frekar frammi fyrir en karlfrumkvöðlar. Hér verður farið yfir þær hindranir sem oftast komu upp í umræðunni. Ef við byrjum á huglægum hindrunum þá var oft rætt um varkárni og áhættufælni kvenfrumkvöðla. Það töldu þó ekki allir þetta endilega vera neikvæða eiginleika. Sumar vildu meina að þeir leiddu til þess að kvenfrumkvöðlar væru oft raunsærri en karlfrumkvöðlar og duglegri að leita sér aðstoðar. Hulda Birna frá Nýsköpunarmiðstöð Íslands hafði til að mynda tekið eftir því að fleiri konur en karlar nýttu sér ráðgjafatíma miðstöðvarinnar. Þær kæmu líka gjarnan til þeirra áður en vandamálin létu á sér kræla:

„Karlar fara frekar of geyst og koma svo til okkar til að leysa úr vandamálunum. Við konurnar förum hægar og erum varkárari. Flestar konur vilja fá leiðsögn í gegnum vegferðina og koma í ráðgjöf áður en hlutirnir verða að vandamálum“.

Ólöf Vigdís frá Háskóla Íslands hafði þetta um málið að segja:

„Konur eru mjög frjóar og leggja ýmislegt til en þær eru kannski ekki alveg að fara með málin alla leið yfir í stofnun fyrirtækja... Ég held að það séu örugglega ýmsar ástæður, ein er kannski persónuleiki okkar, við erum ekki eins áhættusæknar og karlar. Heimilið lendir frekar á konum heldur en körlum, það

er einn þáttur af því. Við þurfum líka að hvetja konur betur áfram og gera það frá unga aldri“.

Skortur á fyrirmyndum kom reglulega upp sem ein af ástæðum þess að konur séu ólíklegri en karlar til þess að leggja fyrir sig frumkvöðlastörf. Hömruðu því margar af viðmælendum á mikilvægi þess að fjölga fyrirmyndum og auka sýnileika þeirra. Gréta María, stjórnarformaður Matvælasjóðs, hefur mikla trú á mikilvægi fyrirmynnda:

„Það er gífurlega mikilvægt að eiga fyrirmyndir, og þegar þú ert með kvenfyrirmyndir þá er líklegra að aðrar konur og stelpur þori að feta í sömu spor. Ef það eru ekki fyrirmyndir þá kannski sjá þær sig ekki fyrir sér í þessum sporum“.

Í umræðunni um fyrirmyndir var oft sérstaklega rætt um þær greinar þar sem konur eru í minnihluta og mikilvægi þess að fjölga fyrirmyndum þar. Slíkar greinar, tækni sem dæmi, eru oftast en ekki þær sem fá mesta áherslu í styrkveitingum og eru helst fjármagnaðar. Stefanía Bjarney, forstjóri Avo, er gott dæmi um mikla kvenfyrirmynd í tæknigeiranum. Hún hafði þetta að segja um mikilvægi fyrirmynnda:

„Eitt af því sem skiptir miklu máli er að reyna að útrýma þessari svakalegu skekkju sem er í gangi í tækniheiminum og nýsköpunarheiminum þar sem að konur eru alltaf í miklum minnihluta og líka litla fólk og allskonar. Þetta er rosa einvíður heimur að mörgu leiti og þetta er eitthvað sem ég er mjög spennt fyrir að breyta. Það drífur mig áfram að sýna að kona getur verið forstjóri nýsköpunarfyrirtækis sem er að smíða mjög tæknilega vöru“.

Reglulega barst í tal hvernig greinar þar sem karlar eru í meirihluta fá oft óhóflega stórt hlutfall fjárfestinga. Jenný Ruth, fjárfestir hjá Crowberry capital, segir kvenfrumkvöðla einnig fá öðruvísi meðferð í fjárfestingarumhverfinu en karlfrumkvöðlar. Fjárfestar stilli frekar samtali við kvenfrumkvöðla þannig upp að þær þurfa að spila varnarleik, á meðan karlfrumkvöðlar fái að spila sóknarleik. Hún segir það vera á ábyrgð fjárfestanna að fjölga kvenfrumkvöðum sem sækjast eftir fjármagni, þar sem bilið á milli kvenna sem stofna fyrirtæki og kvenna sem sækjast eftir fjármagni sé of breitt:

„Kannski er stærsta vandamálið að við erum að missa af tækifærum. Því að konur eru alveg að stofna fyrirtæki, þær eru að gera allskonar hluti. En það er

ekki verið að fjárfesta í þessum tækifærum. Þannig að þau eru svolítið töpuð, eða þau komast allavega ekki á næstu stig og geta ekki orðið mjög stór“.

Mikilvægi jafnra tækifæra og fjölbreytni í nýsköpun

Þegar jöfn tækifæri og fjölbreytni bárust í umræðuna höfðu viðmælendur margt að segja. Þær tóku allar undir það að hvort tveggja væri gífurlega mikilvægt, ekki bara út frá jafnréttissjónarmiðum heldur einnig til þess að hámarka árangur teyma. Þá minntust þær einnig margar á mikilvægi þess að jafna tækifæri og að mikilvægi fjölbreytninnar ætti ekki einungis við um kynin, heldur einnig aldur, uppruna, fatlanir og fleira. Birna, stjórnarformaður Hönnunarsjóðs, orðaði það svo:

„Við viljum auðvitað búa í samfélagi þar sem eru jöfn tækifæri... Við vitum að með jafnrétti og fjölbreytileika þá náum við betri árangri, teymi virka betur og það eru betri og fleiri hugmyndir sem koma upp á borðið“.

Þórdís Kolbrún, ráðherra, ræddi hvernig jöfn tækifæri og fjölbreytni ættu ekki einungis heima í nýsköpun heldur líka í stjórnmálum og alls staðar þar sem stórar ákvarðanir eru teknar:

„Fjölbreytni snýst auðvitað ekki bara um konur og karla, þrátt fyrir að það sé mjög margt sem breytist í samtalinu þegar þú ert með þau tvö kyn við borðið...Konur eru auðvitað ótrúlega ólíkar og standa fyrir mismunandi hluti alveg eins og karlar. En það eru ákveðin sjónarmið, reynsluheimur og gildi sem koma frekar fram sem skipta máli. Ég efast ekki um það í eina sekúndu að það sé betri ákvarðanatáka og það er breiðari rökræða áður en að ákvörðun er tekin“.

Þrátt fyrir að viðmælendurnir væru allar sammála um mikilvægi og ágóða jafnra tækifæra og fjölbreytni, töluðu nokkrar þeirra um það að hafa orðið vitni að mótspyrnu þegar slík málefni væru rædd. Huld, framkvæmdastjóri Nýsköpunarsjóðs atvinnulífsins, hafði þetta um málið að segja.

„Það er enn þá þannig á Íslandi í dag, þrátt fyrir að okkur gangi vel í jafnréttismálum, að það er enn þá talað um þetta eins og bögg eða tuð, og við þurfum svolítið að komast upp úr þeim hjólförum. Að það sé eðlilegt og sjálfsagt að gera ráð fyrir fjölbreytileikanum... Ég held að allur rekstur, hann er betri því fjölbreytilegri sem hópurinn er. Ef þú ert með einsleitan hóp...þá

verður bara allt eins og þú færð enga nýja sýn og gangrýni, og ég held að það gerist mjög lítið nýtt í fyrirtækjum ef reksturinn er þannig. Ég held að það sé öllum til hagsbóta að hafa fjölbreytileika í fyrirtækjum“.

Kerfislegar breytingar sem stuðla að jafnrétti

Í viðtölunum komu þónokkrar tillögur af kerfislegum breytingum sem gætu stuðlað að auknu jafnrétti í nýsköpunarumhverfinu. Þá voru nokkrir viðmælendur sem höfðu sjálfar reynslu af því að endurskoða verkferla í eigin starfi svo þeir tækju betur mið að þörfum kvenfrumkvöðla. Salóme, framkvæmdastjóri Icelandic startups, deildi þessari reynslusögu úr þeirra starfi:

„Það er rosalega mikilvægt í okkar markaðsstarfi að hugsa hvað við erum að segja og hvernig við erum að segja það, þegar við erum að tala við markhópinn okkar. Hvernig skilaboðunum er komið á framfæri, það skiptir miklu máli. Það að draga fram kvenfyrirmyndir til að sýna fjölbreytnina í sprotaumhverfinu hefur borið árangur. Við fórum í átak með Gulleggið þar sem við vorum að sjá konur í 30% umsækjenda og með sérstök átaki og áherslu á þessa þætti í markaðssetningunni hefur okkur tekist að hífa hlutfallið í 43% og höfum náð að halda því þar í kring síðan. Með því að vera stöðugt meðvituð um að sníða skilaboðin að ólíkum hópum“.

Auk þess þótti viðmælendunum mikilvægt að auka áherslu hins opinbera á þær greinar þar sem konur eru í meirihluta. Þar kom menntun og umönnun oft upp í umræðuna. Ásdís frá Atvinnumálum kvenna, hafði þetta að segja:

„Rannsóknir hafa sýnt það að fjármagn í sjóðum hefur dreifst mjög misjafnlega milli karla og kvenna... Eftir því sem geirinn er karllægari, því færri konur sækja um. Þær eiga líka erfitt uppdráttar... Margar konur finna fyrir öðruvísi viðmóti. Verðum við kannski að vera meira meðvituð um að það er mismunur milli kynjanna og reyna að mæta fólki þar sem það er? Í staðin fyrir að reyna að troða konum inn í einhver karllæg box“?

Mikilvægast þótti flestum þó að láta ekki nægja að ræða hlutina heldur að efna þyrfti til aðgerða til að koma í verk aðgerðum sem stuðla að auknu jafnrétti. Þetta hafði Birna, stjórnarformaður Hönnunarsjóðs, að segja um það:

„Það er eitt að taka saman tölur og skoða gögn, sem er gríðarlega mikilvægt og annað er að langa og vilja (stuðla að jafnrétti)... Svo er þriðja og það er að hafa hugrekki til þess að breyta og fremja jafnrétti. Að segja „við ætlum að breyta þessu og við ætlum að gera eitthvað í því“. Við þurfum að setja okkur markmið sem fyrirtæki, stofnanir og samfélag, hvernig við viljum jafna tækifærin. Því þetta eru mannréttindi og þau eru mikilvæg, ekki bara fyrir konur, heldur fyrir alla“.

Samantekt á niðurstöðum viðtala

Helstu niðurstöður viðtalanna eru þær að konur eiga sér ákveðna sérstöðu í hópi frumkvöðla og takast á við talsverðar áskoranir sem hrjá karlfrumkvöðla síður. Það virtist þó ekki vera vafi í huga viðmælendanna um mikilvægi þeirra og vægi. Sérstök áhersla var lögð á mikilvægi fjölbreytni innan teyma og jafnra tækifæra kynjanna sem og annarra samfélagshópa. Bæði út frá jafnréttissjónarmiðum og af því að fjölbreyttum teymum hreinlega vegnar betur en einsleitum. Ef við lítum á tilgátur rannsóknarinnar þá má segja að viðtölin staðfesti auðsjáanlega tilgátu 2 og 3:

1. Úthlutunarferli sjóðanna stuðlar ekki að jafnrétti í núverandi mynd.
2. Það þarf ekki að breyta kvenfrumkvöðlum, það þarf að breyta ferlinu.
3. Jöfn tækifæri og fjölbreytni frumkvöðla er nauðsynleg fyrir grósku nýsköpunarumhverfisins á Íslandi.

Með tilliti til tillagna viðmælendanna um kerfislegar breytingar, og hvernig konur hljóta minnihluta fjármagns sjóðanna, má segja að viðtölin staðfesti einnig fyrstu tilgátuna. Af viðtölum við stjórnarformenn sjóðanna að dæma, er þó mikið verið að spá í þessum málum þegar það kemur að verklagi sjóðanna. Það verður því spennandi að sjá hvað framtíðin ber í skauti sér hvað snýr að jafnréttismálum innan sjóðanna.

Tillögur til úrbóta á styrkjaúthlutunarferli sjóða ANR

Byggt á niðurstöðum rannsóknarinnar lagði nemi til tillögur að úrbótum á verkferlum sjóðanna út frá kynjasjónarmiðum. Voru þessar tillögur kynntar fyrir stjórnarformönnum nýrra sjóða fyrr í sumar og verða gerðar aðgengilegar forsvarsfólki annarra sjóða. Hægt er að finna tillögurnar ásamt útskýringum í viðauka 2. Auk tillagnanna lagði nemi til 3 hugvekjur til fulltrúa ráðuneytisins sem vinna með sjóðunum. Hugvekjurnar má finna í viðauka 3.

Hlaðvarpið *Konur í nýsköpun*



Hlaðvarpið *Konur í nýsköpun* hefur þegar hafið göngu sína og kemur nýr þáttur út á hverjum mánudegi. Í hverjum þætti er nýtt viðtal rannsóknarinnar gert aðgengilegt almenningi. Með útgáfu hlaðvarpsins vonast nemi eftir því að vekja umræðu í samfélaginu um konur í nýsköpun og fjölga fyrirmyndum. Auk þess er hluti hvers viðtals tileinkaður vegferð og starfi hvers viðmælanda. Vonast nemi til þess að hlaðvarpið sýni frumkvöðlum hversu fjölbreytt flóra tækifæra og tengiliða er í nýsköpunarumhverfinu á Íslandi sem þau geta notið góðs af. Hlaðvarpið hefur þegar fengið hundruði hlustana og talsverða umfjöllun fjölmiðla. Hægt er að nálgast hlaðvarpið á helstu streymisveitum; Spotify, Apple podcasts og Google podcasts.

Umræða

Rannsóknarverkefni þetta reyndist mjög áhugavert og kom þar margt fram, bæði fyrirsjáanlegt og ófyrirsjáanlegt. Það sem kom helst á óvart var hve mikill munurinn er á tölfræðinni frá 2014 til dagsins í dag. Þó tilgátan um að úthlutarferli sjóðanna stuðli ekki að jafnrétti í núverandi mynd sé að vissu leiti rétt, er þó greinilegt að þær aðgerðir sem gripið var til í kjölfar skýrslunnar frá 2014 hafi haft jákvæð áhrif. Hinar tvær tilgátur telur nemi að standist, miðað við niðurstöður viðtalanna. Þær ályktanir sem nemi dregur af niðurstöðum rannsóknarinnar eru þær að margskonar jákvæðar breytingar séu að eiga sér stað í nýsköpunarumhverfinu. Þó kvenfrumkvöðlar rekist enn á hindranir kyns síns vegna hafa ýmsar aðgerðir verið settar af stað til að styðja betur við þær og efla sérstöðu þeirra. Þrátt fyrir það er mikilvægt að við höldum áfram að berjast fyrir jöfnum tækifærum og aukinni fjölbreytni. Því þó tölurnar líti betur út nú en 2014, þá er enn talsvert í land að jafnrétti verði náð.

Ekki er hægt að segja að neitt hafi sérstaklega farið úrskeiðis við gerð rannsóknarinnar eða að nokkuð hafi komið verulega á óvart. Má helst nefna að nemi bjóst ekki við svo jákvæðum viðbrögðum frá viðmælendum og endaði því með mun fleiri viðtöl en hún hafði gert ráð fyrir. Þar sem rannsókn þessi var að hluta til eigindleg var unnið með persónulegar skoðanir og sjónarhorn fólks. Finna má fólk með alls konar mismunandi sjónarhorn og eflaust önnur en þau sem hér hafa komið fram í viðtölum og rannsókn. Því er ekkert sem segir að ekki sé hægt að afsanna niðurstöður rannsóknar þessarar með því að ræða við fólk með aðrar skoðanir. Það má þó segja að það sé einn helsti kostur og galli rannsóknaraðferðarinnar, þar sem á sama tíma gaf aðferðin dýrmætt sjónarhorn inn í raunveruleika og upplifanir kvenna í nýsköpun.

Heimildaskrá

Abouzahr, K., Krentz M., Harthorne, J., og Brooks Taplett, F. „Why Women-Owned Startups Are a Better Bet“. Sótt af <https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet>.

Atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytið (2014). Styrkjaúthlutun úr sjóðum atvinnuvega- og nýsköpunarráðuneytis sem ætlað er að styðja við atvinnulíf og nýsköpun, Reykjavík: Höfundur.

Elam A., Brush C., Greene P., Baumer B., Dean M., Heavlow R., Babson College, Smith College, and the Global Entrepreneurship Research Association (2019). *the 2018/2019 Women's Entrepreneurship Monitor*, London: the Global Entrepreneurship Research Association.

Hamilton, E. (2013). *Entrepreneurship across generations: narrative, gender and learning in family business*, Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.

Hönnunarsjóður (2020). Heim, Reykjavík: Höfundur. Sótt af <https://sjodur.honnunarmidstod.is/>.

Íslandsbanki og Reykjavík Economics (2019). Fjórða stoð hagkerfisins, Reykjavík: Höfundur. Sótt af: <https://cdn.islandsbanki.is/image/upload/v1/documents/>.

Marlow, S., og D. Patton (2005). “All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance and Gender,” *Entrepreneurship Theory & Practice*, 717-735.

OECD og Evrópusambandið (2016). *Policy Brief on Women's Entrepreneurship*, Lúxemborg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2767/50209.

Ogbor, J. (2000). “Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology Critique of Entrepreneurial Studies,” *Journal of Management Studies*, 37(5), 605-635.

Shaw, E., S. Marlow, W. Lam og S. Carter (2009). “Gender and entrepreneurial capital:

implications for firm performance”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 25-41.

Sigríður Elín Þórðardóttir, Dr. Stefanía Óskarsdóttir, Bjarnheiður Jóhannsdóttir, Helga Björg

Ragnarsdóttir, Kristín Karlsdóttir og Erna Bjarnadóttir (2005). *Eignarhald kvenna í Atvinnurekstri og Landbúnaði*, Reykjavík: Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið og Byggðastofnun.

Sinclair, A. (1998). *Doing leadership differently: Gender, power, and sexuality in a changing business culture*. Victoria, Ástralía: Melbourne University Press.

Terjesen S. og Lloyd A. (2015). *The 2015 Female Entrepreneurship Index*, Washington: The Global Entrepreneurship and Development Institute.

Unconventional Ventures (2019). *Nordic Startup Funding – Through the Lens of Gender Diversity*.

Viðauki 1: Uppsetning Tækniþróunarsjóðs á spurningum um samfélagsleg áhrif verkefnis

1.3 Samfélagsleg áhrif verkefnisins

Tilgreinið kyn framkvæmdastjóra félagsins Ef umsækjandi er einstaklingur eða óstofnað félag veljið kyn þess sem er í forsvari fyrir verkefnið

-- Ekkert valið --

Hlutfall karla í stjórn

Hlutfall kvenna í stjórn

Hlutfall karlkyns starfsmanna verkefnisins

Hlutfall kvenkyns starfsmanna verkefnisins

Hver verða kynjahlutföll í þeim störfum sem skapast ef af styrkveitingu verður?

- Nær eingöngu KK störf
- Fleiri KK en KVK störf
- Bæði kynin jafnt
- Fleiri KVK en KK störf
- Nær eingöngu KVK störf

Gerð grein fyrir kynjaáhrifum

Stög eftir: 500

Ef af styrkveitingu verður hverjir munu njóta góðs af afurðinni?

- Nær eingöngu KK
- Fleiri KK en KVK
- Bæði kynin jafnt
- Fleiri KVK en KK
- Nær eingöngu KVK

Gerð grein fyrir samfélagslegum kynjaáhrifum

Stög eftir: 500

Viðauki 2: Tillögur til úrbóta

Byggt á niðurstöðum rannsóknarinnar gerði nemi tillögur til úrbóta á styrkjaúthlutunarferli sjóðanna sem kynnt verður fyrir forsvarsfólki sjóðanna og fulltrúum ráðuneytisins.

Hér eru tillögurnar listaðar:

1. Fara af stað með jafnréttishugarfar

Það er mikilvægt að forsvarsfólks sjóðanna komi að borðinu með jafnréttishugarfar. Þó flestir vilji eflaust stuðla að jafnrétti, þá lítur það oft mismunandi út í hugum fólks. Hér eru þrjú ráð nema til að setja slíkt hugarfar í hópi stjórnenda:

- Byrja á að spyrja sig „af hverju erum við að gera þetta?“. Með því móti er hægt að koma sér saman um hver málstaðurinn er og í hvaða átt teymið er að fara.
- Hvað þýðir jafnrétti fyrir okkur? Gott er að styðjast við myndina með misháa fólkinu og kössunum. Erum við að reyna að stuðla að því að allir fái „kassa“ til að styðja sig við? Að bara þeir sem þurfa fái „kassa“? Eða að brjóta niður hindranir svo enginn þurfi á kassa að halda?



- Taka út orðalagið „konur þurfa bara að vera duglegri að“. Við gleymum okkur oft í því að vilja breyta konum og öðrum minnihlutahópum, þegar kerfislegar breytingar eru miklu líklegri til langvarandi árangurs og jafnréttis.

2. Setja jafnréttismarkmið fyrir hvern sjóð

Gott er að ráðfæra sig við sérfræðinga í jafnréttismálum við gerð þessara markmiða og setja upp áætlanir varðandi innleiðingu þeirra, greiningu gagna og eftirfylgni til að hámarka árangurinn.

3. Yfirliti starfandi sjóða ráðuneytisins verði haldið uppfærðu á vefsíðu stjórnarráðsins

Sjóðirnir taka reglulegum breytingum og því er mikilvægt að þessu yfirliti sé haldið uppfærðu. Með því móti þurfa frumkvöðlar minna að reiða sig á tengslanet til þess að vita af tækifærum innan sjóða ANR og geta gengið að þeim vísum á vefsíðunni. Það getur stuðlað að auknu jafnrétti með því að koma til móts við ólíka samsetningu tengslanets frumkvöðla eftir kyni.

4. Bæta við spurningum um jafnréttisáhrif verkefnanna í styrkjaumsóknir

Kyn verkefnastjóra gefur aðeins takmarkaða mynd af jafnréttisáhrifum hvers verkefnis. Til þess að fá sem heildstæðasta mynd þarf að bæta við spurningum um kyn þeirra sem koma að verkefninu og njóta góðs af því á einn eða annan hátt. Þar má nefna stjórnir fyrirtækja, þau störf sem skapast og markhópin sem nýtur góðs að lokaafurðinni.

Í skýrslunni frá 2014 voru lagðar til nokkrar slíkar spurningar sem átti að bæta við í umsóknarferlið. Svo virðist sem sumir sjóðir hafi þegar gert það, en aðrir ekki. Því þyrfti að fylgja því eftir að allir sjóðirnir söfnuðu þessum upplýsingum. Einnig er mikilvægt að hver sjóður taki tíma til að greina kynjuð- og samfélagsleg áhrif styrktra verkefna.

Hér eru þær spurningar sem lagðar voru til í skýrslunni frá 2014:

1. Kyn umsækjenda
2. Kynjahlutföll stjórnar (ef við á)
3. Ef af styrkveitingu verður verða störfin sem skapast?
 - Nær eingöngu karla störf
 - Fleiri karla en kvenna störf
 - Bæði kynin jafnt
 - Fleiri kvenna en karla störf
 - Nær eingöngu kvenna störf
4. Gerið grein fyrir kynjaáhrifum
5. Ef af styrkveitingu verður hverjir munu njóta góðs af afurðinni?
 - Nær eingöngu karlar
 - Fleiri karlar en konur
 - Bæði kynin jafnt
 - Fleiri konur en karlar

- Nær eingöngu konur

6. Gerið grein fyrir samfélagslegum kynjaáhrifum

Auk þess hefur Tækniþróunarsjóður hefur bætt inn í sitt umsóknarferli fleiri spurningum um samfélagsleg áhrif verkefnanna. Þá uppsetningu má sjá í viðauka 1. Þessar spurningar mættu aðrir sjóðir taka sér til fyrirmyndar:

- Tilgreinið kyn framkvæmdastjóra félagsins. Ef umsækjandi er einstaklingur eða óstofnað félag veljið kyn þess sem er í forsvari fyrir verkefnið.
- Hlutfall starfsmanna verkefnisins eftir kyni

5. Stöðluð árleg tölfræðisöfnun, greining og birting niðurstaða

Í skýrslunni frá 2014 var lagt til verklag við söfnun og greiningu kynjaðrar tölfræði auk birtingu helstu niðurstaða. Nemi leggur til að þessu verði fylgt betur eftir og verklagið verði innleitt hjá öllum sjóðunum. Tillögurnar eru eftirfarandi:

- Spurningarnar úr fyrstu tillögu skulu vera hluti af umsóknarferli hverju sinni.
- Hver sjóður tekur saman umbeðna tölfræði við lok hvers umsóknar- eða ákvörðunartímabils.
- Fyrir 1. mars ár hvert skal hver sjóður vera búinn að senda samanteknar niðurstöður fyrra árs til ANR.
- Hver sjóður birtir þessar kyngreindu niðurstöður í ársuppgjöri sínu.
- ANR birtir samantekt allra sjóðanna á vefsvæði sínu.

6. Stöðluð tölfræðisöfnunarskjöl verði tekin í notkun

Við yfirferð tölfræðigagna frá sjóðunum tók nemi eftir því að ósamræmi var í uppsetningu sem tafði greiningu þeirra. Auk þess talaði forsvarsfólk sjóðanna um að talsverð vinna fylgi söfnuninni og mikið sé um handavinnu. Leggur nemi því til að stöðluð tölfræðisöfnunarskjöl verði útbúin í Excel og send til sjóðanna í byrjun árs. Sjóðirnir fylli skjalið svo inn og sendi það til baka til ANR fyrir 1. mars ár hvert í samræmi við tillögu 5.

7. Nýta auglýsingar til að ná til þeirra hópa sem hallar á

Auglýsingaefni getur verið beint séstaklega til þess markhóps sem hallar á. Jafnrétti þýðir ekki endilega að auglýst sé til helminga til karla og kvenna, og getur þýtt að komið sé til móts

við þann hóp sem hallar á. Sem dæmi er auðvelt að stilla kostaðar auglýsingar á samfélagsmiðlum svo þær berist helst til þeirra sem þarf sérstaklega að ná til.

8. Beita myndefni og orðalagi til þess að auka áhuga þess hóps sem hallar á

Skilaboð eins og „fólk af öllum kynjum hvatt til þess að sækja um“ geta haft jákvæð áhrif á upplifun fólks af eigin möguleikum gagnvart sjóðunum. Auk þess er hægt að nota orðalag og myndefni sem höfðar til þeirra hópa sem hallar á til að hvetja aðila sem tilheyra þeim hópi til að sækja um. Ef það hallar á konur, sýnið konur í myndefni auglýsinganna.

9. Bjóða upp á leiðsögn og stuðning fyrir styrkhafa

Hönnunarsjóður hefur eflt til samstarfs við Icelandic startups þar sem forsvarsfólk styrktra verkefna hafa fengið leiðsögn í gegnum fyrstu skref frumkvöðlavegferðarinnar. Þetta hefur möguleika á að stuðla að jafnrétti þar sem rannsóknin sýndi okkur að konur sækjast frekar eftir aðstoð og gætu því kunnað að meta slíkt boð frá sjóðunum.

10. Nýta hvert tækifæri til að fjölga fyrirmyndum og brjóta niður kynjaðar staðalímyndir

Fjölgun fyrirmynda og niðurbrot kynjaðra staðalímynda eru lykilatriði í því að fjölga konur í frumkvöðlastörfum. Hvort sem það er í gegnum jöfn kynjahlutföll leiðbeinenda, auglýsingaefni, dæmisögur af verkefnum eða annað, nýtum hvert tækifæri til að fjölga fyrirmyndum og brjóta niður kynjaðar staðalímyndir.

Viðauki 3: Hugvekjur til fulltrúa ráðuneytisins

1. Hvað er verið að styrkja? Er lögð jöfn áhersla á greinar þar sem konur eða karlar eru í meirihluta?

Í gegnum viðtölin fengu sjóðirnir á sig þá gagnrýni að starfa aðallega á málefnasviðum þar sem karlar eru í meirihluta. Hönnunarsjóður er eini sjóðurinn þar sem konur eru í meirihluta og starfar hann á „kvenlegu“ málefnasviði. Kannski þarf að skoða hvað er verið að styrkja ef jafna á eftirspurn kynjanna eftir fjármagni?

2. Endurspeglu nöfn sjóðanna starfsemi þeirra?

Tækniþróunarsjóður styður við fjölbreytt nýsköpunarverkefni, ekki bara „tækniþróun“. Gæti nafn sjóðsins verið fráhrindandi fyrir frumkvöðla sem starfa í öðrum greinum? Leiðir þetta ef til vill til aukins ójafnréttis, þar sem konur eru í minnihluta fólks í tæknigreinum?

3. Gætum við aukið samstarf við norðurlöndin?

Við getum lært heilmargt af nágrönnum okkar á norðurlöndunum þegar kemur að ráðstöfun og úthlutun fjármagns. Einnig getur aukið samstarf fjölgað tækifærum fyrir íslenska frumkvöðla í gegnum aukin fjárfestingartækifæri og fleira.