

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

pArkivsakID		Arkiv	Saksbehandler
22/3064	- 9	667	Linn Andersen
Svarfrist:	13.03.2023		Samfunnspolitisk avdeling
Dato:	03.03.2023	Avdelingsleder/Nestleder	Roger Bjørnstad

Høring - Forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse

Ingress:

Nærings- og fiskeridepartementet har i brev av 12. desember 2022 sendt ut høring om forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse

Alle høringsdokumentene er sendt LOs forbund 14. desember 2022 med intern høringsfrist 10. februar 2023.

Innstilling:

Forslag til høringsuttalelse godkjennes..

Økonomiske konsekvenser for LO:

Ingen.

Integrering av likestillingsperspektivet:

Likestillingsperspektivet er kjernen i høringssvaret.

Rutiner for HMS konsekvensvurdering:

Ikke relevant i saken.

Saksopplysninger:

Regjeringen ønsker å føre en offensiv likestillingspolitikk som bidrar til at kvinner og menn er jevnt representert der makt utøves, blant annet i styrer og ledelse i selskaper og foretak. Nærings- og fiskeridepartementet har sendt på høring forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse den 12. desember 2022.

De foreslåtte kravene er ment å komme i tillegg til gjeldende regler om kjønnsrepresentasjon i styrer i allmennaksjeselskaper m.fl. Departementet ber høringsinstansene om innspill og synspunkter både om valg av avgrensningskriterier og terskelverdier.

Forslaget omfatter også ansvarlige selskaper og selskaper med delt ansvar som bare har juridiske personer som deltakere. Departementet foreslår også at gjeldende lovkrav til kjønnsrepresentasjon i styret i samvirkeforetak og boligbyggelag utvides noe. Ifølge forslaget vil kravet til antall styremedlemmer av hvert kjønn avhenge av det totale antallet styremedlemmer.

Nærings- og fiskeridepartementet foreslår å bruke antall årsverk og summen av driftsinntekter og finansinntekter som avgrensningskriterier. I høringsnotatet blir det foreslått at kravene utløses hvis foretakene overstiger visse terskler. Departementet legger ikke frem et endelig forslag til terskler, men ønsker å få høringsinstansenes synspunkter på ulike innslagspunkter. For departementet er det viktig å finne terskler som gjør at selskaper som har en vesentlig innvirkning på samfunnet i form av inntekter eller årsverk, blir omfattet. Departementet ber høringsinstansene konkret om å vurdere om krav til kjønnsbalanse i styret bør utløses hvis virksomheten har hhv. flere enn 20, 30 eller 50 årsverk eller hvis sum av drifts- og finansinntekter overstiger 50, 70 eller 100 millioner kroner. Departementet ber også om høringsinstansenes vurdering av om tersklene skal settes andre steder. Departementet ber også høringsinstansene om å vurdere forslagene til avgrensningskriterier.

Valg av ulike innslagspunkter vil avgjøre hvor mange virksomheter som blir omfattet. Ved å velge det midterste av de tre skisserte tersklene, på flere enn 30 årsverk og 70 millioner i omsetning, vil ca. 17 000 aksjeselskaper, samvirkeforetak og boligbyggelag bli omfattet. I tillegg kommer stiftelser og ansvarlige selskaper. Etter høringen vil regjeringen ta endelig stilling til hvilke avgrensningskriterier og terskelverdier som skal foreslås.

I tillegg til krav til kjønnsrepresentasjon til styret direkte i lov, foreslår departementet en hjemmel for senere å kunne innføre en sertifiseringsordning for mangfoldsledelse. En slik sertifiseringsordning kan både bli et verktøy for det enkelte selskap, og samtidig gi kontrakts-parter og investorer grunnlag for å velge samarbeidspartnere basert på selskapets arbeid med likestilling og mangfold. En sertifiseringsordning vil eventuelt være frivillig. Forslag til nærmere innretning og utforming av en ev. sertifiseringsordning vil bli sendt på høring på vanlig måte.

Høringsnotatet inneholder også forslag til implementering av Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon i styret i børsnoterte selskaper. Direktivet ble vedtatt i EU 23. november 2022.

Saksvurdering:

Saken ble sendt forbundene 14. desember 2022 med svarfrist 10. februar 2023. HK, Fellesforbundet, NAF og Fagforbundet har sendt innspill til LO. NNN og FO overlater til LO å svare ut høringen. De øvrige forbundene har ikke svart.

Samfunnspolitisk avdeling foreslår at LO, i tråd med innspillene fra forbundene, støtter innføring av lovfestet krav til et minimumsantall av hvert kjønn i styrene i en avgrenset gruppe aksjeselskaper, stiftelser, boligbyggelag og samvirkeforetak.

Etter mange år hvor hovedsatsingen med frivillige tiltak for å øke kvinners representasjon i styret ikke hadde effekt, ble det i vedtatt en lovregulering av kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyret som har vært et effektivt virkemiddel for å øke kvinneandelen i de bedriftsstyrene som ble pålagt å sikre kjønnsbalanse. Også i andre sammenhenger har det vist seg at kvotering har bidratt til å bedre kvinners representasjon når det gjelder politikk, arbeidsliv og utdanning.

Kvinner og menn skal ha samme muligheter for deltakelse og påvirkning på arenaer der makt utøves. LO er for sterke virkemidler for å øke likestillingen i arbeidslivet og at alle får like muligheter.

En slik anbefaling er også i tråd med LOs handlingsprogram hvor vi har forpliktet oss til å bidra til en aktiv likestillings- og arbeidslivspolitik, samt støtte opp om og arbeide for tiltak som bedrer kjønnsbalansen i arbeidslivet generelt.

Forhandlings- og HMS-avdelingen har gitt innspill tidlig i arbeidsfasen og innspillet har i hovedsak vært i forbindelse med unntaket fra kravet om kjønnsbalanse for ansattrepresentanter i selskaper med færre enn 20 % ansatte tilhørende et av kjønnene. Forhandlings- og HMS-avdelingen støtter et lovfestet krav om kjønnsbalanse i styrer, men har påpekt at ved opphevelse av det ovennevnte unntaket vil medføre utfordringer for bedriftsdemokratiets prinsipper. Fellesforbundet og Fagforbundet vil også at unntaket skal videreføres. HK og NAF støtter et lovfestet krav om kjønnsbalanse for ansattrepresentanter generelt og uavhengig av prosentfordelingen av kjønnsrepresentasjonen i selskapene.

Samfunnspolitisk avdelingen mener det er viktig å verne om bedriftsdemokratiet og at det skal legges færrest mulige føringer for ansattes valg av ansattrepresentanter til styrer. Det må i denne sammenheng bemerkes at en oppheving av unntaket ikke vil omfatte et stort antall selskaper ifølge departementet, men de ansatte har ingen mulighet til å styre hvem virksomhetene ansetter og det vil derfor være uriktig at det ansvaret for mer kjønnsbalanse i styrer skal overføres til de ansatte.

Høsten 2022 deltok LO i et innspillmøte hos Nærings- og fiskeridepartementet hvor partene var invitert og LO representert ved politisk ledelse. LO var tydelige på at vi er for sterke virkemidler for å oppnå kjønnsbalanse i styrer og ledelse. Samtidig ga vi uttrykk for at vi har forståelse for at små og nylige opprettede virksomheter vil kunne ha større utfordringer med å oppnå et krav om kjønnsbalanse i styrer.

Forslag til høringsuttalelse:

Høring om forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse.

Landsorganisasjonen i Norge (LO) viser til Nærings- og fiskeridepartementets høringsbrev av 12. desember 2022 og ønsker med dette å uttale seg.

Økt likestilling mellom kjønnene er et politisk mål og høy yrkesdeltakelse er viktig for å opprettholde velferdsstaten. Likestilling omfatter likeverd, like muligheter og like rettigheter. Økonomisk selvstendighet og et likestilt arbeidsliv er sentralt for økt likestilling. Politisk mål om at kvinner og menn skal være jevnt representert der makt utøves, blant annet i styrer og ledelse i selskaper og foretak er et mål som LO støtter.

LO støtter i hovedsak departementets vurdering av behov for tiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse i ledelse og styrer i norske virksomheter ved blant annet bruk av lovfestet krav til minimumsantall av hvert kjønn i styrer. Vi vil kommentere valg av avgrensningskriterier og terskelverdier, samt en kortfattet vurdering av høringsnotatets forslag og spørsmål.

Avgrensningskriterier og terskelverdier

LO mener at det er riktig og nødvendig å lovfeste kjønnsrepresentasjon i styrer, da dette vil bidra til mer likeverdige muligheter for deltakelse og bedre balanse mellom kvinner og menn på arenaer der makt utøves.

Det er gode grunner for å unnta de minste selskapene, og ellers ta hensyn til eierskap, antall styremedlemmer og omsetning. LO mener det bør imidlertid være et mål i seg selv at flest mulig virksomheter omfattes av kravet om kjønnsrepresentasjon om likestillings mellom menn og kvinner skal oppnås. Vi oppfatter at dette understøttes av Europaparlamentets- og rådsdirektivets (2022/2381) artikkel 7 om generell plikt til å fremme kjønnsrepresentasjon i styrer.

LO mener lave terskler på total omsetning og antall årsverk vil treffe et bredere segment av virksomheter og dermed ha vesentlig samfunnseffekt. Vi anbefaler derfor terskler på 20 årsverk og/eller 50 millioner i sum av drifts- og finansinntekter som utgangspunkt. Departementets forslag til terskelverdier (30/70) er et godt utgangspunkt, og det er uansett behov for å følge opp forhold knyttet til kjønnsrepresentasjon også i virksomheter som ikke omfattes av lovfestede krav. Lave terskler vil i sum kunne gi en betydelig sterkere effekt for bedre kjønnsbalanse i ledelse og styrer i norsk næringsliv som helhet.

LO mener også at en terskel for virksomheter med flere enn 20 årsverk som hensiktsmessig fordi den har potensial til å treffe bredt i norsk kontekst med mange mellomstore virksomheter. NHO definerer virksomheter med fra 21 – 100 ansatte som mellomstore og LO anser det derfor som en terskel med vesentlig påvirkning av arbeidslivet som helhet.

Forslagene om at kravene skal omfatte samvirkeforetak, boligbyggelag og stiftelser med endringer i respektive lover støttes. Når det gjelder styrene i stiftelses, som ofte er selvoppnevnte, er det vesentlig at det stilles krav til kjønnsrepresentasjon og at unntaksadgangen praktiseres strengt.

LO støtter også departementets forslag om å videreføre de eksisterende norske kravene til styresammensetning, uavhengig av om direktiv 2022/2381 tas inn i EØS-avtalen eller ikke.

Kjønnsrepresentasjon blant ansattrepresentanter i styret

Ansattes representasjon skal sikre rettigheter, medbestemmelse og medvirkning, samt understøtte et organisert arbeidsliv og er viktig i seg selv. Krav om kjønnsrepresentasjon blant ansattes styrerepresentanter må beregnes separat fra representanter for eierne i styret.

Det er viktig at krav om å oppfylle kjønnsrepresentasjon i styret ikke overføres til de ansatte. Man må unngå en situasjon der generalforsamlingen kan fritta seg selv fra å oppfylle kravene om å velge tilstrekkelig mange av hvert kjønn, og dermed skyver ansvaret over på de ansatte og på den måten få innvirkning på valget av ansattrepresentanter.

LO støtter i prinsippet om at ansatte og ansattes organisasjoner må forholde seg til krav om kjønnsrepresentasjon. Det betinger imidlertid at det er ansatte av begge kjønn i virksomheten med minst 20 prosent av det underrepresenterte kjønn, og at dette ikke er til hinder for at organisasjoner kan være representert. Synet på organisasjonenes

rolle i bedriftsdemokratiet varierer, og vi erfarer blant annet at ansattes representasjon ikke nødvendigvis knyttes til at de er organisert.

LO er i likhet med departementet av den oppfatning av at det ikke har vært noe problem å rekruttere styremedlemmer blant de ansatte. LO vil ellers bemerke at de ansatte ikke har mulighet til å styre hvem som blir ansatt og det derfor må være arbeidsgivers ansvar å sørge for å rekruttere ansatte med ulik bakgrunn. Å oppheve unntaket for selskaper med under 20 prosent ansatte av et kjønn vil ikke løse fraværet av at kvinner blir vurdert og at deres kompetanse ikke blir klarlagt og brukt. Det må andre virkemidler til for å rekruttere flere av et bestemt kjønn til bransjer og virksomheter hvor det er underrepresentert.

Sertifiseringsordning

LO er i utgangspunktet ikke negativt innstilt til en sertifiseringsordning i tillegg til utvidede lovkrav om minimumsantall av hvert kjønn i styret. En sertifiseringsordning kan bidra til økt likestilling ved å øke kompetanse om likestilling i arbeidslivet og ved å sette krav til virksomheter om å implementere likestillingspraksiser. Det er litt uklart for oss hvor hensiktsmessig en egen sertifiseringsordning med rapporteringstiltak vil være med tanke på at det kan løses ved omtale i årsrapport og/eller del av eksisterende aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Hvis departementet velger å gå videre med en sertifiseringsordning så mener LO at den må være attraktiv for flest mulig virksomheter og foretak. En slik ordning bør inneholde klare og enkle kriterier for hva som kreves for å oppnå sertifisering, samt en tydelig beskrivelse av hvordan virksomheten skal iverksette kravene. Virksomheter bør ha muligheten til å dokumentere sertifiseringen til kunder og samfunnet generelt. I tillegg bør sertifiseringsordning regelmessig oppdateres og tilpasses endringer i arbeidslivet og samfunnet, for å sikre at den fortsatt er relevant og oppdatert.

Selverklæring

En form for selverklæring kan være med på å øke bevisstheten om krav til kjønnsrepresentasjon i virksomheter og foretak. Imidlertid kan en slik ordning ha sine begrensninger når det gjelder å sikre at alle virksomheter og foretak faktisk oppfyller kravet. Egenmotivasjon, grad av tilsyn og sanksjoner, samt hvor tilgjengelig rapporteringskriteriene er, vil være avgjørende for effekt. LO er positive til forslaget om at samme selverklæringssystem som i dag gjelder for samvirkeforetak og boligbyggelag, skal innføres for kjønnsrepresentasjon for aksjeselskaper og andre sammenslutninger. Egenerklæring til Brønnøysund er et enkelt og ukomplisert tiltak for å følge opp krav til kjønns sammensetning.

Øvrige spørsmål

Det stilles en rekke spørsmål utover det som er kommentert over. Det er vår oppfatning at disse bør vurderes på selvstendig grunnlag, og at det ikke nødvendigvis er en naturlig sammenheng med høringens forslag. Eventuelle innspill og konklusjoner på de spørsmål som reises må gjennomgå selvstendige vurderinger, så vi avventer videre oppfølging.

I denne sammenheng kan det nevnes høringsnotatets tilnærming og perspektiver som mangfold, gjennomførte og varslede endringer i bestemmelsene om juridisk kjønn som blant annet omfatter innføring av et tredje kjønn. Slik departementet peker på gir dette

utfordringer det er nødvendig å komme tilbake til blant annet når det gjelder fremtidig løsninger på regler om kjønnsrepresentasjon.

Kombinasjonen av kjønnsnøytral lovgivning og personvern hensyn vil by på utfordringer med hensyn til å identifisere kjønn, og ytterligere forsterke problemet med å ivareta kjønnsperspektivet i likestillingsarbeidet og usynliggjøringen av tradisjonelle kvinnerelaterte likestillingsutfordringer.

Vi vil derfor peke på det saklige behovet for sikker identifisering ikke vil bortfalle om målsetninger om likestilling mellom kvinner og menn utdeliggjøres. Kjønnsperspektivet kun som en del av mangfold vil forsterke dette problemet.

Det er positivt at Norges internasjonale forpliktelser omtales, og LO er enig i departementets vurdering om at forslagene om å øke kjønnsrepresentasjon er i tråd med forpliktelsene etter kvinnediskrimineringskonvensjonen.

I forlengelsen av dette vil vi peke på at kjønnsnøytralitet er en tilbakevendende problemstilling også i FNs behandling av Norges landrapportering om konvensjonsforpliktelsene om å avskaffe all diskriminering mot kvinner (CEDAW). CEDAW-komiteens behandlings av Norges 10. rapport til FNs kvinnediskrimineringskonvensjon gjentar bekymringen om at Norges kjønnsnøytrale politikk kan være et hinder for likestilling mellom kvinner og menn.

Avslutningsvis vil vi foreslå at forslagene i denne høringen evalueres, og følges opp med forsterkende tiltak dersom målsetningen om bedre kjønnsrepresentasjon ikke oppfylles innen rimelig tid.

Konsekvenser:

Underlagsmaterieil: