

Nærings- og fiskeridepartementet

Vår ref.:
[Navn]Deres ref.:
[Navn]Dato:
13. mars 2023

Teknas innspill: Forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse

Tekna – Teknisk naturvitenskapelig forening er den største masterforeningen i Norge, og den største fagforeningen i Akademikerne med over 100 000 medlemmer. Våre medlemmer har mastergrad eller mer fra tekniske og naturvitenskapelige fagområder.

Tekna viser til Nærings- og fiskeridepartementets høringsbrev 12. desember 2022 om forslag til bedre kjønnsrepresentasjon i selskapsstyrrer.

Tekna støtter det politiske målet om å oppnå økt likestilling mellom kjønnene, og stiller seg positiv til forslag om tiltak for bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper.

Tekna deler departementets bekymring over at likestillingen går for sakte, og støtter derfor innføringen av et lovkrav for de selskapene hvor effekten vil være størst. Som arbeidstakerforening er Tekna opptatt av at arbeidslivet skal være inkluderende og gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Samtidig er vi opptatt av innretningen må være formålstjenlig og i minst mulig grad skape uforholdsmessige byrder eller kostnader for bedriftene. Dette er hensyn som legger grunnlaget for vårt innspill.

De aktuelle spørsmålene som departementet stiller høringsnotatets kapittel 2 besvares nedenfor.

Lovbestemte krav til styresammensetning

Tekna stiller seg positiv til å lovfeste krav til et minimumsantall av hvert kjønn i styrene i en avgrenset gruppe aksjeselskaper, stiftelser, boligbyggelag og samvirkeforetak.

Tekna deler departementets syn på at ikke alle selskaper bør være omfattet av et krav om kjønnskvoltering.

Kravene til kjønnsrepresentasjon for styremedlemmer valgt blant de ansatte

Departementet foreslår at krav om kjønnsbalanse i styret også skal gjelde for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte.

Tekna er opptatt av at ansattes styrerepresentant ikke skal brukes som et såkalt utjevningsmandat for å sikre kjønnsbalansen i styret. Samtidig mener Tekna at de ansatte har et medansvar for å inngå i kjønnsbalansen, dersom det er flere ansatterepresentanter.

Tekna gir videre tilslutning til de synspunkter departementet fremmer i sitt høringsnotat.

Forslag til terskelverdier

Tekna mener det er hensiktsmessig å benytte terskler som allerede er kjent for selskapene, for å begrense den administrative byrden.

Tekna mener at lovkravet bør gjelde de selskapene som må utarbeide årsberetning etter regnskapsloven. Dette lovkravet inntreffer ved 50 årsverk. Den utvidede aktivitetens – og redegjørelsesplikten for likestillingsarbeidet i likestillingsloven inntreffer også ved mer enn 50 ansatte. Etter Teknas syn er 50 ansatte derfor en rimelig terskelverdi både for krav til kjønnsrepresentasjon for styresammensetning og styremedlemmer valgt blant de ansatte.

Etter Teknas syn vil denne terskelverdien sikre bedre kjønnsrepresentasjon i norske styrer, samtidig som håndhevingen og rapporteringen for selskapene vil være forholdsmessig.

Skjæringstidspunkt og overgangsperiode

Departementets forslag innebærer at dersom styret ikke allerede på balansedagen oppfylder kravene til sammensetning, vil det stilles krav om at det skal velges et styre som oppfylder kravene på første etterfølgende ordinære generalforsamling, årsmøte eller selskapsmøte.

Etter Teknas syn er det rimelig å gi selskapene mer tid til å forberede seg på å oppfylle et lovkrav om kjønnsrepresentasjon. Tekna mener at det bør åpnes opp for en overgangsordning på tre år. Dette vil også sikre at de styremedlemmer som er på valg annethvert år kan sitte tiden ut.

Ledelseskurs og mentorordninger

Grunnen til at kvinner ikke deltar på lik linje som menn i toppen av norsk næringsliv er sammensatt. Arbeidstilknytning henger likevel i stor grad sammen med utdannings- og karrierevalg.

Erfaring med linje- og resultatansvar er ofte etterspurt kompetanse i toppledelse og styrer. Forskning fra CORE viser at kvinnelige toppledere i større grad besitter stabs- og støttefunksjoner og er underrepresentert i operative posisjoner med resultatansvar. Likere utdannings- og karrieremuligheter vil

dermed isolert sett kunne bidra til at forskjellene mellom menn og kvinner i arbeidsmarkedet minsker.

Skal man lykkes med å bedre kjønnsbalansen på toppen av næringslivet må derfor fokuset rettes mot å øke kvinneandelen i linjeposisjoner. For å lykkes med dette, mener Tekna at det er viktig å fremme rollemodeller, etablerer mentorordninger og legge til rette for ledelseskurs for kvinner.

Tekna deler NHOs syn på at myndighetene ikke skal ha det finansielle ansvaret for å skolere styremedlemmer, men at de må ta ansvar for å styrke veiledningen om lover og regler.

Andre tiltak:

1. Mer kunnskap

For å fremme mangfold i selskapets ledelse må det jobbes målrettet med dette på alle nivåer i selskapet. Selskapenes arbeid på området følges opp i eierdialogen. At statlig sektor lykkes med å oppnå kjønnsbalanse i ledelsen viser at dette først og fremst handler om å få på plass tiltak som kan bidra til å endre sorteringen av kvinner og menn inn i ulike roller i arbeidsliv og familieliv. Tekna er opptatt av å dra nytte av den kunnskapen vi har, og iverksette tiltak basert på denne kunnskapen.

Tekna mener det er behov for mer kunnskap om hva som former kjønnete karrieremønstre i privat sektor. Kunnskap er viktig for å berede grunnen for mer målrettede tiltak for hva som skaper bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper. Tekna mener at dette er noe som regjeringen bør følge opp.

2. Utdanning

Skjevheten i kjønnsbalansen i ledelsen i norske selskaper starter lenge før man kommer inn i en toppledelse eller i et styre. Utdanningsvalg er i denne sammenhengen viktig. Innen de teknologiske utdanningene utgjorde de kvinnelige søkerne 36,7 prosent av søkermassen i 2022. Det er også en skjevhet i hvilke typer fag kvinner velger innen teknologi- og realfag. Dette viser at det er et behov for å få flere jenter og kvinner til å søke på teknologiske- og realfaglige studier.

Vitenskapelig og teknologisk utvikling representerer enorme drivkrefter i samfunnsutviklingen, og når kvinners kvaliteter i liten grad er representert i dette, gir det en verdimessig ubalansert utvikling. Det antas for eksempel at vi med flere kvinner involvert i utviklingen av naturvitenskap og teknologi ville sett mer bærekraftige løsninger. Tilsvarende kunne vi med flere menn i helsesektoren sett gunstigere teknologiske ordninger og bedre tilbud.

I tillegg vil en høyere andel kvinner inn i forskning og teknologiutvikling bidra til at forskningsprioriteringer og teknologiutvikling tjener interessene til begge kjønn. Mer mangfold gir mer kreative, partiske og robuste løsninger.

3. Bedre livsfasepolitikk

Familiepolitikken påvirker hvilke muligheter foreldrene har til å delta i arbeidslivet. Et viktig uttalt mål med norsk familiepolitikk har vært å gjøre det enklere å kombinere familie med karriere.

Tall fra NAV viser at andelen kvinner som tar eller planlegger for å ta ulønnet permisjon økte fra 18 prosent til 49 prosent i 2021. Ulønnet permisjon økte også blant fedre i samme periode fra 5 til 11 prosent. Forskning viser at disse tallene henger tett sammen med familiens permisjonsplanlegging, hvor det er mer lønnsomt å velge permisjonsløsningen som gir 100 prosent kompensasjon, og heller spare selv for lengre permisjon – enn å velge 80 prosent kompensasjon som gir flere uker.

Økningen i andelen som tar ut ulønnet permisjon er derfor ikke et godt nok argument alene for å skrote tredelingen eller redusere fedrekvoten.

Tekna mener at regjeringen må videreføre tredelingen av foreldrepermisjonen. Vi vet at menn i større grad enn før tar foreldrepermisjon, noe som knyttes til utvidelsene av fedrekvoten.

4. Bedre rammevilkår for gründerbedrifter

Dersom vi skal lykkes med å bedre kjønnsrepresentasjon i ledelsen i norske selskaper så må vi tilrettelegge for at flere kvinner kan bli gründere. Det er et problem for likestillingen i arbeidslivet at tre ganger så mange menn som kvinner velger å bli gründere i Norge.

En rekke studier peker på at kjønnsgapet i entreprenørskap skyldes ulik preferanse med hensyn til viljen til å ta økonomisk risiko.¹ Enkelte studier rapporterer at kvinnelige entreprenører har mer risikoavers enn mannlige entreprenører.² Tekna mener at regjeringen må redusere risikoen ved å starte opp egen virksomhet igjennom å sikre gode rammebetingelser i form av skatte-, velferds- og pensjonsordninger slik at flere kvinner kan drive egen virksomhet.

5. Bedriftenes rolle

Tekna mener kompetanse må komme først i enhver ansettelse. Likevel må næringslivet ta et større ansvar for å styrke likestillingen gjennom strategier, rekrutteringsprosesser og kulturendring.

Kritikerne vil hevde at det er diskriminerende å ansette kvinner foran menn, men dette handler ikke om å ikke finne den beste kandidaten, men å øke bevisstheten rundt valget man gjør når man står med to kandidater med lik kompetanse, men ulikt kjønn. Økt kjønnsbalanse vil etter Teknas syn også

¹ Markussen, S. & Røed, K. (2017). The gender gap in entrepreneurship: The role of peer effects. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 134, 356-373.

² Humbert, A. L. & Brindley, C. (2015). Challenging the concept of risk in relation to women's entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 20(1), 2-25

bidra positivt for virksomhetene, ved at de vil kunne å få flere innfallsvinkler å spille på når man skal ta avgjørelser.

Tekna mener at virksomhetene kan gjøre mye selv og mange norske bedrifter tar gode og relativt enkle grep for å bedre likestillingen i sin virksomhet:

- Sette krav om at alltid skal være minst én kvinne med i rekrutteringsprosessen på ledelsesnivå. Det bør, for eksempel, alltid være en mann og en kvinne til stede under et jobbintervju. En Fafo-undersøkelse viser at selv om man er innstilt på å ansette en kvinne, kan ubeviste holdninger spille en rolle i rekrutteringsprosessen.
- PwC har økt andelen kvinnelige partnere etter at de startet programmet «kvinner i PwC». Programmet består blant annet av en mentorordning og utviklingsprogram for kvinnelige talenter, oppfølging av medarbeidere i permisjon og bevissthetstrening av ledere.
- Endre og nøytralisere ordlyden i stillingsutlysningene. Undersøkelser viser at kvinner og menn responderer på ulike typer ord. For eksempel vil kvinner tiltrekkes av ord som «samarbeid», mens menn tiltrekkes av ord som «suksess».
- Unngå jobbannonser med lange krav til kvalifikasjoner og egenskaper. Forskning viser at i jobbannonser med lange lister med krav til kvalifikasjoner og egenskaper vil kvinner kun søke på jobben om de kan «krysse av» mellom 80 og 90 prosent av det som listes opp. Menn derimot, vil søke om de dekker mer enn 50 prosent av kravene.

Med vennlig hilsen



Line Henriette Holten