



Likestillings- og  
diskrimineringsombudet

Nærings- og fiskeridepartementet  
Postboks 8014 Dep  
0030 OSLO

Vår ref.:  
22/2896- 2- ANHO

Deres ref.:

Dato:  
13.03.2023

## **Høringssvar fra Likestillings- og diskrimineringsombudet**

### **Høringsuttalelse til forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrever og ledelse**

#### **1. Innledning**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til høring fra Nærings – og fiskeridepartementet av 12. desember 2022 om forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrever og ledelse gjennom å lovfeste krav til et minimumsantall av hvert kjønn i styrene i en avgrenset gruppe aksjeselskap, stiftelser, boligbyggelag og samvirkeforetak med høringsfrist 13.mars 2023.

Likestillings- og diskrimineringsombudet gir høringssvar på bakgrunn av sitt mandat som er å arbeide for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av blant annet kjønn, etnisitet, religion, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og nedsatt funksjonsevne. Ombudet fører også tilsyn med at norsk rett og forvaltningspraksis er i samsvar med de forpliktelsene Norge har etter FNs diskrimineringskonvensjoner.

Ombudet har videre et oppfølgings- og veiledningsansvar for arbeidsgiveres plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering og for å kontrollere likestillingsredegjørelser.

#### **Kort om arbeidsgiveres aktivitets- og redegjørelsesplikt**

Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette arbeidet skal omfatte diskrimineringsgrunnlagene kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell

orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet, foreldrepermisjon og adopsjon. Arbeidet skal skje i hele bredden av personalpolitikken. Loven lister opp følgende områder alle arbeidsgivere må jobbe med: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv. I tillegg må alle offentlige virksomheter og private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Vi mottar mange enkelthenvendelser om aktivitets- og redegjørelsesplikten årlig, samt at vi holder en rekke kurs om innholdet i bestemmelsen. Kursene om aktivitets- og redegjørelsesplikten er populære, og har i snitt mellom 70-100 deltakere. Vi opplever at det eksisterer et stort behov for informasjon og veiledning om innholdet i aktivitets- og redegjørelsesplikten og hvordan man kan jobbe med den på arbeidsplassen.

## **2. Ombudets overordnede innspill**

Ombudet støtter forslaget om å innføre et krav om kjønnsbalanse i styrer til en avgrenset gruppe aksjeselskaper, stiftelser, boligbyggelag og samvirkeforetak. Som høringsnotatet beskriver, har utviklingen når det gjelder en bedre kjønnsbalanse i norske AS-styrer gått tregt.

Vi vet at en økt andel av kvinner i ASA-styrene ikke har gitt noe større effekt når det gjelder kvinnelig ledere i næringslivet, jf. Teigen 2022. Her må norsk næringsliv jobbe enda mer systematisk og målrettet med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Ombudet støtter en sertifiseringsordning, forutsatt at aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven utgjør en minimumsstandard for en slik sertifisering. Det må være et mål at en virksomhet som blir sertifisert også oppfyller sine forpliktelser etter ldl § 26 og § 26a. Det vil være uheldig å introdusere en sertifiseringsordning som ikke samtidig tar mål av seg å sikre at virksomhetene som blir sertifisert, oppfyller aktivitets- og redegjørelsesplikten.

## **3. Nærmere om ombudets innspill**

Likestillings- og diskrimineringsombudet viser til spørsmålene stilt til høringsinstansene på s. 7 i høringsnotatet og gir under sine innspill til noen av spørsmålene.

### **1.Hvilket tiltak vil ha best effekt for å oppnå bedre kjønnsrepresentasjon i styrer og øvrig ledelse i norske selskaper?**

Ombudet mener at et krav om kjønnsrepresentasjon i styrer i en avgrenset gruppe aksjeselskaper, stiftelser, boligbyggelag og samvirkeforetak er et godt tiltak.

Det at en økt andel av kvinner i ASA-styrer ikke har hatt en større effekt når det gjelder kvinnelige ledere i næringslivet, viser at et krav om kjønnsbalanse i styrer alene ikke vil være nok for å møte likestillingsutfordringene som finnes. Ombudet mener at det er like viktig å få kvinner inn i lederroller i næringslivet, som det er å få inn kvinner i styrer. Et godt arbeid med aktivitetsplikten i ldl. § 26, som blant annet innebærer at arbeidsgivere må se på de strukturelle hindrene for likestilling på arbeidsplassen, vil kunne bidra til å nå dette målet.

### **2.(a)Vil en sertifiseringsordning kunne bidra til likestilling gjennom økt kompetanse og/eller ved at forretningsrelasjoner stiller krav?**

Ombudet støtter en sertifiseringsordning, forutsatt at aktivitets- og redegjøringsplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven utgjør en minimumsstandard for en slik sertifisering. Det må være et mål og en forutsetning at en virksomhet som er sertifisert må ha oppfylt sine forpliktelser etter ldl. § 26 og § 26a. Det vil være uheldig å introdusere en sertifiseringsordning som ikke samtidig tar mål av seg å sikre at virksomhetene som blir sertifisert, oppfyller aktivitets- og redegjøringsplikten.

Å jobbe med aktivitets- og redegjøringsplikten er ikke frivillig, men vi mener at en sertifiseringsordning kan være frivillig. Skal en sertifiseringsordning være hensiktsmessig, må det følge veiledning og kompetanseheving med den. Flere kan komme til å ønske å delta i sertifiseringsordningen når det samtidig betyr at de får bistand til å oppfylle aktivitets- og redegjøringsplikten.

Gjennom vår kommunikasjon med arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidslivets parter, erfarer vi at aktivitets- og redegjøringsplikten kan oppleves som kompleks og omfattende å iverksette i virksomhetene. Det er derfor et stort

behov for veiledning og informasjon om både innholdet i plikten og måter å iverksette aktivitetsplikten på arbeidsplassene.

Basert på de tilbakemeldingene vi får gjennom våre veiledningssaker og vår kursvirksomhet, er det ombudets oppfatning at en sertifiseringsordning basert på en ARP-standard vil forutsette en gjennomgang av lovverket, slik at det blir hensiktsmessig å bruke den i et sertifiseringsløp. Henvendelsene som kommer inn til oss handler ofte om den tekniske innretningen av plikten, og mindre om innholdet, formålet og hvordan man kan implementere den.

En sertifisering kan være et viktig verktøy for alle aktører internt i virksomheten å lene seg på i f.eks. håndtering av utfordringer og saker knyttet til likestilling og ikke-diskriminering på arbeidsplassen. En tillitsvalgt som for eksempel tar opp vanskelig saker med arbeidsgiver, kan lene seg på at virksomheten er sertifisert i likestillings- og mangfoldsarbeid, og må ha rutiner og prosedyrer på plass i samsvar med en ARP-standard.

Det er også nærliggende å tro at etter hvert som en sertifiseringsordning blir innarbeidet vil dette føre til at produkter og tjenester fra sertifiserte virksomheter vil bli foretrukket av forretningsrelasjoner og forbrukere. Dette vil også kunne ha en positiv effekt når det gjelder å tiltrekke seg fremtidig arbeidskraft.

## **2(b)Hva bør en sertifiseringsordning inneholde for at den skal kunne tas i bruk av flest mulig foretak?**

Som allerede nevnt, mener ombudet at en sertifiseringsordning må knyttes til kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten. Departementet kan også vurdere om det kan være fordelaktig å knytte sertifiseringsordningen opp mot andre plikter, som f.eks. åpenhetsloven og andre internasjonale forpliktelser. Ved å knytte sertifiseringsordning til lovkrav som allerede eksisterer vil det oppleves som fordelaktig for bedriftene å bli sertifisert. Dette må i så fall utredes godt.

En sertifiseringsordning må være enkel å bruke og gi en forståelse på hvorfor nettopp dette er viktig. Norske virksomheter er svært forskjellig, men de aller fleste er små eller mellomstore. De har ulike forutsetninger for å drive likestillings- og mangfoldsarbeid. Det må derfor forventes mer av de største virksomhetene. Dette må tas høyde for i en sertifiseringsordning.

Vi gir gjerne departementet ytterligere innspill om våre vurderinger rundt en slik sertifiseringsordning.

### **3.Lovbestemte krav til styresammensetning er ett av departementets forslag. Er det faktiske utfordringer knyttet til å oppfylle et slikt krav som ikke er omtalt i høringsnotatet?**

Likestillings- og diskrimineringsombudet støtter forslaget om krav om kjønnsrepresentasjon i styret i en avgrenset gruppe aksjeselskaper, stiftelser, boligbyggelag og samvirkeforetak.

På bakgrunn av debatten omkring skjev kjønnsfordeling innen høyere utdanning og foreslåtte tiltak om kjønnskvoter, vil vi bemerke i denne forbindelse at kjønnskvolter i styret ikke er direkte sammenlignbart med kjønnskvolter i studieprogram.

I vårt høringsssvar til NOU 2022: Veier inn – ny modell til universiteter og høyskoler påpeker ombudet at det er forskjell på å ikke få en plass på et studieprogram og det å ikke bli valgt inn i et styre. Kjønnskvolter i utdanning vil føre til at noen får eller mister en studieplass de ellers ville fått basert på karakterpoeng, mens tildeling av styreverv normalt ikke skjer etter en slik automatisert prosess som gir rett til verv for bestemte kandidater. Valg av kandidater til et styre skjer etter en mer skjønnsmessig vurdering av kvalifikasjoner, som ikke uten videre gir en kandidat rett til styreverv fremfor en annen. Virkningen av kvoter som likestillingstiltak vil også være ulik for det overrepresenterte kjønn. Å ikke få en studieplass, vil kunne få avgjørende betydning for hvilken type utdanning man får, yrkesmuligheter og karriere, mens det å ikke få et styreverv ikke nødvendigvis vil få like store konsekvenser, selv om det kan føre til at personer mister fordeler et styreverv kan gi.

### **4.Ulike terskler blir drøftet og foreslått i kapittel 11. Hvilke av tersklene som er foreslått, vil innebære at selskaper med en vesentlig påvirkning på samfunnet, omfattes?**

Ombudet er opptatt av at virksomhetene opplever tersklene som gjenkjennbare.

I aktivitets- og redegjøringsplikten er offentlige og private arbeidsgivere som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, forpliktet til å følge en lovbestemt arbeidsmetode og har også en redegjøringsplikt. Dette gjelder også

virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 20 ansatte, dersom en av arbeidslivets parter krever det.

**5. Departementet foreslår en form for selverklæring lik den som gjelder for samvirkeforetak og boligbyggelag i dag. Vil dette være tilstrekkelig til at selskaper og foretak melder fra om at de er omfattet av krav til kjønnsrepresentasjon?**

Ombudet mener at det er hensiktsmessig med en form for selverklæring lik den for samvirkeforetak og boligbyggelag. Samtidig mener vi at Regjeringen bør vurdere om det er hensiktsmessig om informasjon om kjønnsbalanse i styrer skal inkluderes i redegjørelsesplikten etter ldl. §26a.

**6. Departementet foreslår å utvide kravene til kjønnsrepresentasjon for styremedlemmer valgt blant de ansatte. Det er også aktuelt å beholde gjeldende krav. Er det andre momenter enn de som er pekt på i høringsnotatet som er relevante i vurderingen, og er det andre argumenter som tilsier at dagens regler bør stå uendret?**

Vi støtter forslaget om å utvide kravene til kjønnsrepresentasjon for styremedlemmer valgt blant de ansatte og viser til §25 i ldl om arbeidslivets organisasjoners plikt til å arbeide for likestilling.

**8. Er det andre tiltak som myndighetene kan sette i verk?**

Departementet viser særlig til ønske om at høringsinstansene kommer med egne forslag til hvordan man kan oppnå bedre kjønnsbalanse i ledelsen i næringslivet. Her tenker vi at en rekke virkemidler må tas i bruk samtidig. Et krav om kjønnsbalanse i styrer er ikke alene svaret.

Myndighetene bør også sikre at ARP får den gjennomslagseffekten den er ment å ha. I ARP er arbeidsgivere nødt til ha et kjønnsperspektiv blant annet når det gjelder rekruttering og forfremmelse. Dette kan handle om alt fra tilrettelegging i småbarnsfasen til forfremmelse og utvikling/opplæring i lederrollen eller i rollen som styremedlem.

**Gjennomføring av direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon i styrer i børsnoterte selskap**

Til slutt ønsker Likestillings og diskrimineringsombudet å si noe ord om gjennomføringen av direktiv (EU) 2022/2381 om jevnere kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper på høringsnotatets s.115

Det følger av høringsnotatets 12.2.7 at direktivets artikkel 10 at hver EØS-stat skal utpeke en nasjonal myndighet som skal fremme og føre tilsyn med kjønnsrepresentasjonen i styret i børsnoterte selskaper.

Hvordan tilsynet skal innrettes, gjennomføres og håndheves er etter ombudets syn ikke tilstrekkelig klargjort i høringsnotatet. Å legge denne funksjonen til Likestillings- og diskrimineringsombudet kan være en mulighet. Dette må vi imidlertid komme tilbake til når vi vet mer om hva funksjonen innebærer. Ombudet har derfor ikke grunnlag for å ta endelig stilling til hvilken instans myndigheten kan eller bør legges til.

Ombudet ser frem til å følge departementets arbeid med å følge opp anbefalingene etter at høringsprosessen er avsluttet. Ombudet står gjerne til disposisjon i arbeidet med oppfølgingen av høringsforslaget.

Vennlig hilsen

Rønnaug M. Retterås  
avdelingsleder

Ann-Helen R. Hopland  
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent, og gyldig uten signatur.