



Nærings- og fiskeridepartementet

Deres ref.: 22/8941-1

Vår ref.: HH

Dato: 13.03.23

Høring: Bedre kjønnsbalanse i ledelsen i norske selskaper

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) viser til departementets høringssak av 12. desember 2022, med svarfrist 13. mars 2023.

I det følgende vil vi svare kort på noen av spørsmålene i høringsnotatet. Samtidig viser vi også til [høringsuttalelsen til Finansforbundet](#), som er et av de største forbundene i YS og som er selvstendig høringsinstans. YS slutter seg til de vurderingene som fremkommer i Finansforbundets høringsuttalelse.

Generelle kommentarer

YS er enig i at det er på tide å forsterke gjeldende lovregulering gjennom nye tiltak for å nå målet om et mer kjønnslikestilt arbeids- og næringsliv. Vi sluttet oss til lovendringene for ASA-styrene den gangen dette ble vedtatt, og har registrert at dette ga den forventede økningen i kvinnerepresentasjon i den valgte ledelsen i virksomhetene. Samtidig vet vi nå at dette ikke har gitt andre effekter med hensyn til økt likestilling i den ansatte ledelsen. Styrekvotering er dermed et nødvendig - men langt fra tilstrekkelig - virkemiddel for å skape like muligheter for kvinner og menn i næringslivet.

Styresammensetning

YS mener at utvidede lovkrav til sammensetning av styret i visse aksjeselskaper er et hensiktsmessig tiltak. Departementet lister opp tre alternative innslagspunkter for når kravet skal tre i kraft, og YS slutter seg i likhet med Finansforbundet til at det mellomste alternativet kan være hensiktsmessig. Kravene til kjønnsbalanse i styret bør stilles til selskap med flere enn 30 årsverk, siden disse uansett må forholde seg til andre lovkrav om styrets sammensetning. Det er også hensiktsmessig at kravene utløses dersom summen av drifts- og finansinntekter overstiger 70 millioner kroner.

I likhet med lovkravet til ASA-styrene støtter YS også i denne omgang kravet om at kjønnsbalanse også omfatter de ansattes representanter i styrene, og at dette fortsatt skal beregnes separat fra de aksjonærvalgte representantene. Unntaksreglene for ansatterepresentantene i selskaper som har en svært kjønnskjev sammensetning av personalet bør likevel videreføres.

YS slutter seg til Finansforbundets grundige vurderinger når det gjelder terskler for lovbestemte krav til kjønnsrepresentasjon både for aksjonærvalgte og ansattevalgte styremedlemmer. Vi mener at innslagspunktet for når ansatterepresentanter må inneholde begge kjønn bør være to personer (som er det eksisterende kravet i ASA-loven), og ikke tre personer som foreslått av departementet.

Vi er også uenige med departementet når det gjelder morselskaper i konsern. Hvis datterselskapene i et konsern tilfredsstillende lovbestemte krav til kjønnsbalanse i styret, bør dette også gjelde morselskapet.

Frivillig sertifiseringsordning

YS er enig i at en frivillig sertifiseringsordning kan være et nyttig virkemiddel for å utvikle selskapenes arbeid med likestilling og mangfold, spesielt når dette kobles opp mot aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Det er viktig at en slik sertifiseringsordning ikke oppleves som en ekstra byrde, men at det er et frivillig tilbud som styrker innsatsen rundt likestillingsspørsmål i virksomheten og som kan gi synergieffekter både på kort og lang sikt.

Vi slutter oss til departementets vurdering om at kravene til hva som skal ligge i en slik frivillig sertifiseringsordning og til hvem som skal kunne foreta sertifiseringen kan forskriftsfestes og kobles opp mot kravene i likestillings- og diskrimineringslovens § 26.

Vi er kjent med at sertifiseringsprosessene som gjennomføres av Likestilt arbeidsliv har vært faglig grundige og svært nyttige for de involverte virksomhetene. Den foreslåtte sertifiseringsordningen kan derfor med hell utformes med utgangspunkt i etablerte standarder og erfaringene fra Likestilt arbeidsliv.

Med vennlig hilsen
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

Hege Herø
avdelingsleder samfunnspolitikk
