

Nærings- og fiskeridepartementet

Postboks 8090 Dep
0032 Oslo

13.03.2023

Deres ref. 22/8941-1

Forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse – NITOs høringssvar

NITO - Norges ingeniør- og teknologorganisasjon, er landets største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 100 000 medlemmer. Våre medlemmer arbeider i alle sektorer, men flest i privat sektor.

NITO mener at arbeidslivet må gi alle mennesker mulighet til å bidra, uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Blant ingeniører og teknologer er det fortsatt et flertall av menn. Både i arbeidslivet og påå studiene. For NITO er det viktig at alle - uavhengig av kjønn - får muligheten til å realisere seg selv og bidra i samfunnet. NITO har derfor arbeidet for, og vil fortsette å arbeide for, å øke interessen for tekniske fag og realfag blant jenter og kvinner slik at kjønnsbalansen viskes ut. Eksempler på dette er det nasjonale prosjektet *Jenter og teknologi*, som også trekkes fram i høringsnotatet, samarbeid med *TENK nettverket*, og samarbeid med de regionale vitensentrene for å fremme interesse for og nysgjerrighet rundt realfag og teknologi blant barn og unge. NITOs medlemmer og NITOs studentmedlemmer er engasjerte i tematikken og stiller opp som rollemodeller og arrangerer Barnas ingeniørdag i samarbeid med vitensentrene. Gode rollemodeller kan inspirere unge til å velge mer utradisjonelt når det gjelder utdanning og yrke, og dermed også styrke mangfoldet av kandidater til ledelse og styrene.

En rekke studier viser at mangfold fremmer innovasjon, bedrer beslutningsprosesser og risikostyring, gir økt produktivitet, og i tillegg mer fornøyde medarbeidere. Dette er mekanismer og resultater NITO ønsker mer av i norsk arbeidsliv. Det er en kjensgjerning at dagens regelverk ikke har ført til full likestilling. Det er et stort tap for samfunnet, og den enkelte, at norsk arbeidsliv ikke benytter seg av potensialet hos 50 % av befolkningen fullt ut.

NITO mener det er viktig med konkrete tiltak for å fremme likestilling i arbeidslivet. Nærings- og fiskeridepartementets høring om forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse er derfor kjærkomment.

NITOs svar på spørsmål:

Spørsmål 1: Hvilke tiltak vil ha best effekt for å oppnå bedre kjønnsrepresentasjon i ledelsen

NITO mener at Norge best oppnår bedre kjønnsrepresentasjon i styrer og øvrig ledelse i norske selskaper ved en kombinasjon av gulrot og pisk i form av både insentiver og støtte samt lovkrav om kvotering.

Spørsmål 2: Sertifiseringsordning

NITO er positive til flere tiltak som kan skape kjønnsbalanse, deriblant en frivillig sertifiseringsordning i tillegg til aktivitets- og redegjørelsesplikten. En sertifiseringsordning kan favne mer enn kjønnslikestilling og rette seg mot mangfoldsarbeid generelt. En forutsetning for en virkningsfull sertifiseringsordning, er at den gjøres kjent og gis anerkjennelse,

NITO mener det er viktig at regjeringen er åpen for ulike typer sertifiseringsordninger, men vil samtidig påpeke at sertifisering kan virke som et for omfattende tiltak for bedriftene. Vi viser videre til både de islandske og newzealandske sertifiserings-modellene.

Spørsmål 4 og 6: Terskelverdier og ansatterepresentanter

Utvidede lovkrav til sammensetning av styret i aksjeselskaper

NITO støtter et lovkrav om kvotering i styrer i store og mellomstore aksjeselskaper etter modell av regelverket for allmenaksjeselskaper og store samvirker.

NITO mener det bør være krav til kvotering i bedrifter med minimum 50 årsverk, hvilket er det innslagspunktet som samsvarer best med regelverket for allmenaksjeselskaper. Selv om dette betyr at færre bedrifter omfattes av lovverket, mener NITO at bedrifter med færre årsverk også bør ha en ambisjon om å nå kravet som gjelder for større bedrifter.

Samtidig er vi bekymret for hvordan dette vil fungere i praksis i bedrifter med en eierstruktur der flere eiere sitter i styret i kraft av personlig eierskap. For å realisere lovkravet er det viktig at bedriftene får hjelp til alternative løsninger.

Utvidede lovkrav til sammensetning av ansatte representantene i styret i aksjeselskaper

Departementet foreslår at krav om kjønnsbalanse i styret også skal gjelde for styremedlemmer valgt av og blant de ansatte. NITO mener at en forutsetning for bruk av kvotering av ansatte representanter er at virksomheten har minimum 20 % av det minst representerte kjønnnet ansatt i bedriften. Dette kravet gjelder i dag i allmennaksjeselskaper, jf. Allmennaksjeloven § 6-11 a.

NITO mener ansattes representanter i styret skal bidra til kravet om kjønnsbalanse, men ikke på bekostning av bedriftsdemokratiet. Fagorganisasjoner må selvsagt være sitt ansvar bevisst og sikre rekruttering av tillitsvalgte av det underrepresenterte kjønn.

Spørsmål 8: Andre tiltak

NITO har følgende innspill til tiltak som myndighetene kan sette i verk. Vi løftet tiltakene fram på departementets innspills møte i høst, og mener disse tiltakene vil fungere godt i tillegg til departementets forslag:

Departementet mener krav til sertifisering hos tilbyder ved offentlige innkjøp/anskaffelser vil være i strid med EØS-retten. For å ikke komme i strid med EØS-regelverk foreslår NITO at det offentlige ikke sammenstiller innkjøp og sertifisering, men ved innkjøp av varer og tjenester stiller krav om en prosentandel av begge kjønn i styrer og/eller ledelse i store og mellomstore selskaper. Staten vil da ved sin innkjøpsmakt gi bedriftene insentiv for å arbeide for en god kjønnsbalanse i både styrer og ledelse. Det foreslås i denne sammenhengen en avgrensing fra små bedrifter, slik at dette ikke reelt blir en innskjerping av kvotering i styrene til mellomstore og store aksjeselskap.

NITO mener videre at det kan vurderes å *skjerpe aktivitets- og redegjørelsesplikten* ved at rapporteringsplikten eksplisitt pålegger virksomhetene å sette konkrete mål til kjønnsfordeling i ledelse og styrer. Konsekvenser av brudd på plikten kan vurderes fortløpende, for eksempel justering av bøter. NITO foreslår videre en *styrking av veilednings- og rådgivningstjenesten i Likestillings- og diskrimineringsombudet*. NITO ønsker å understreke at skal likestillingsarbeidet styrkes, er det viktig at det følges opp med flere ressurser.

Departementet omtaler ledelseskurs og mentorordninger, men foreslår ikke statlig finansiering. NITO mener målet om kjønnslikestilling bare oppnås i fellesskap. Vi ønsker i den forbindelse å fremme vårt tidligere innspill om at *større virksomheter i mye større grad må ta ansvar for å tilby både menn og kvinner veiledning og opplæringsløp*. Dette kan inspirere og kvalifisere til styreoppdrag og/eller lederstillinger. Veiledning og opplæringsløp vil kunne gi det underrepresenterte kjønn bedre muligheter for verv og lederposisjoner, hvilket også kan gi flere rollemodeller for det underrepresenterte kjønn. For de mindre bedriftene kan eventuelt arbeidsgiverorganisasjonene ta ansvar for å dele «best practice».

NITO ønsker videre å framheve betydningen av karriereveiledning. NITO ønsker til slutt å trekke fram behovet for en ny og gjennomgående teknologi- og realfagssatsning som bidrar til å øke barn og unges interesse og motivasjon for realfag, samt å styrke rekrutteringen til og kjønnsbalansen i disse fagene. Dette for å sikre at Norge har tilgang til verdiskapende teknologisk og realfaglig kompetanse i årene som kommer. En slik satsing vil være avgjørende for vår verdiskaping og dermed også for vår framtidige velferd. NITO mener karriererådgivningen i grunnskolen må styrkes betraktelig. Ordninger som fremmer realfagsrekruttering, slik som ENT3R, mentorer og vitensentrene, bør styrkes. Barn og unge må få mer og tidligere informasjon om hvilke karriereveier og muligheter som finnes innenfor teknologi- og realfagene.

Med vennlig hilsen



Trond Markussen
President



Egil Thompson
Generalsekretær