

Nærings- og fiskeridepartementet

Dato:
23.02.2023

Høringsuttalelse: Forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse

Likestillings-senteret, og Likestillings-senteret KUN ønsker å komme med en felles høringsuttalelse til forslaget om bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse.

Vi stiller oss bak forslaget, både om tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og om en sertifiseringsordning for likestilling. I høringsuttalelsen vil vi særlig utdype spørsmål 2 i høringsbrevet, for å dele av våre erfaringer med sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv.

I Norge har vi fire regionale likestillings-sentre: 1) Senter for likestilling ligger i sør under Universitetet i Agder, 2) Likestillings-senteret er en stiftelse i øst som holder til på Hamar og 3) Likestillings-senteret KUN er en stiftelse i nord som holder til i Steigen/Steinkjer. Disse tre regionale sentrene arbeider for et likestilt samfunn for alle kjønn og diskrimineringsgrunnlag. I tillegg har vi Reform – ressurs-senter for menn som jobber for menns likestilling, som holder til i Oslo.

Likestillings-sentrene er fagmiljø med en aktiv informasjons- og pådriverrolle for likestilling lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Sentrene jobber med et bredt likestillingsbegrep som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlag (kjønn, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne).

I innspillet tar vi utgangspunkt i vårt arbeid med likestilling i arbeidslivet, og vårt arbeid med sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv. Likestillings-senteret og KUN ble i 2017 bedt av likestillingsdirektoratet Bufdir om å delta i utviklingen av en sertifiseringsordning, og fikk i 2018 oppdrag om å gjennomføre sertifisering av de første 15 virksomhetene. Siden er det gjennomført resertifisering av 12 virksomheter og ytterligere 13 nye virksomheter har blitt sertifisert. Evalueringen av Likestilt arbeidsliv viser at det er svært positivt at erfarne fagmiljø på likestilling både kan gjennomføre selve sertifiseringen og gi faglig funderte innspill til videre arbeid i virksomhetene.

Departementet ber høringsinstansene om å besvare følgende spørsmål:

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

Ett tiltak alene kan ikke gi kjønnsrepresentasjon i styrer og øvrig ledelse i norske selskap, men vi ser at krav om kjønnsbalanse har hatt effekt for ASA-styrer og også i offentlig sektor. Videre er erfaringen at når absolutt krav om kjønnsrepresentasjon i folkevalgte utvalg er fjernet i kommuneloven, blir det vanskeligere å sikre god kjønnsbalanse. Likevel, det å bare innføre krav er ikke nok.

Krav må følges opp med tiltak for å understøtte muligheten for virksomheter til å oppfylle dem. Eksempel på tiltak er rådgivning, gode veiledere, tydelige statlige forventninger eller gjennom en frivillig sertifiseringsordning. Det er også viktig å følge opp med forskning og å spre kunnskap og erfaringer for å tydeliggjøre og synliggjøre betydning og effekt.

Ut fra vår erfaring, er det ikke faktiske utfordringer knyttet til å oppfylle et krav om lovbestemt styresammensetning. Det handler om bevissthet og profesjonalitet.

2 a.

Vil en sertifiseringsordning kunne bidra til likestilling gjennom økt kompetanse?

Kompetanse om hva likestilling betyr på ulike områder er en forutsetning for at en sertifiseringsordning kan bidra til like muligheter og utnytting av de ressurser som finnes. Sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv er inndelt i ulike arbeidsområder; forankring, rekruttering, arbeidsmiljø, tilrettelegging, heltidskultur, likelønn og livsfase. I hvert av disse områdene er det kriterier som må oppfylles for å bli sertifisert – ett av disse er kompetanse, de andre er forankring, kunnskap om egen situasjon på området og hensiktsmessige rutiner.

I sertifiseringsprosessen er økt kompetanse også et sentralt element. Gjennom digitale fagsamlinger blir virksomhetene oppdatert på de ulike arbeidsområdene, samtidig får de tilgang til et nettverk og erfaringsutveksling med andre virksomheter som også jobber systematisk med likestilling. En ekstern sertifisør kvalitetssikrer arbeidet og bidrar til faglige råd for videre arbeid.

2.b

Vil en sertifiseringsordning kunne bidra til likestilling ved at forretningsrelasjoner stiller krav?

Erfaring fra Miljøfyrtårn, som er en sammenlignbar sertifiseringsordning som Likestilt arbeidsliv, viser at arbeidet sprer seg gjennom at forretningsrelasjoner stiller krav om sertifisering.

Det er også andre måter sertifiseringen og arbeidet med likestilling i virksomheter sprer seg;

- Flere av virksomhetene som er sertifisert blir bevisst på likestilling og mangfold. Bevisstheten og ønsket om å arbeide for likestilling gjelder ikke bare som arbeidsgiver, men også når de samarbeider med andre, når de arrangerer konferanser, stiller opp som bidragsytere osv. Næringsforeningen i Kristiansandsregionen har mål om at en definert andel av deres medlemmer skal være sertifisert etter Likestilt arbeidsliv.
- Vi ser at det er avdelinger av større selskap som er blitt sertifisert. Der diskuteres det om andre avdelinger eller resten av selskapet skal gjennomgå samme prosess. IKEA Sørlandet er et eksempel på dette.
- Sørlandet sykehus er sertifisert, og opplever at andre helseforetak etterspør blant annet retningslinjer og rutiner videreutviklet gjennom sertifiseringsprosessen og erfaringer fra sertifiseringen generelt.
- Vi ser at sertifisering av Agder fylkeskommune har ført til interesse for ordningen hos andre fylkeskommuner. Trøndelag fylkeskommune blir sertifisert i 2023 og Innlandet

fylkeskommune vil inkludere offentlige og private virksomheter i fylket i sertifisering, på lik linje med pilotsertifiseringen i Agder.

- Noen av bedriftene er medlem av UN global Compact og flere jobber aktivt med FNs bærekraftsmål. De ser at sertifiseringen i Likestilt arbeidsliv gir dem verktøy for å oppfylle mål om sosial bærekraft. I tillegg bidrar sertifiseringsprosessen til å oppfylle norske lovkrav i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven.

2c

Hva bør en sertifiseringsordning inneholde for at den skal kunne tas i bruk av flest mulig foretak?

Vi mener at sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv har et innhold som kan tas i bruk av de fleste foretak. Variasjonen av sertifiserte virksomheter på Agder viser dette. Her finnes både små virksomheter som Miljøfyrtårn, Studentsamskipnaden SIA og store virksomheter som Å energi og GE Healthcare. Både private virksomheter som Dyreparken, Sparebanken Sør, HMM og offentlige myndigheter som Stasforvalteren, NAV, fylkeskommune og kommuner deltar.

Sertifiseringen består i å oppfylle konkrete kriterier. Dette gjør det enklere både for små og store virksomheter å omsette mål om likestilling til egen praksis. Vi erfarer at de små virksomhetene kan ha en fordel gjennom enklere kommunikasjonsflyt og bedre oversikt, noe som igjen gjør det lettere å innfri kriteriene.

En viktig forutsetning for å kunne gjennomføre en sertifisering er forankring av likestillingsarbeidet som en del av virksomhetens måte å tenke og jobbe på. Med forankringsarbeidet som ligger i Likestilt arbeidsliv, må virksomhetene jobbe med likestilling i målsettinger, strategier og i selskapets «hvorfor», og gjør at likestilling både blir et lederansvar og inkludert i resten av virksomheten, på alle nivå og avdelinger der det er relevant og nødvendig. Slik sett er sertifiseringsordningen godt i tråd med det som omtales som tiltak for å få god effekt i høringsnotatet.

For at sertifiseringsordningen skal kunne tas i bruk av flest mulig, bør den både være lokal og digital. Digital kompetanseheving og tilgang til digitale ressurser er viktig for å få kunnskap på en enkel måte. Samtidig bør det være mulig med et fysisk og lokalt nettverk for erfaringsdeling mellom bedrifter.

Til nå har sertifiseringsprosessen vært gratis for virksomhetene. De har kun betalt for selve sertifiseringen. Dette mener vi er et godt utgangspunkt for å få med flest mulig i en frivillig ordning.

Likestilt arbeidsliv er ikke i konkurranse med de andre verktøy for arbeid med likestilling som virksomheter kan benytte seg av. For eksempel utdanningstilbud i mangfoldsledelse, E-læring og sjekklister gjennom Equality Check, kurs om forebygging og håndtering av trakassering og seksuell trakassering fra likestillings-sentrene osv. Dette er tilleggstjenester som er tilgjengelig for alle virksomheter og som bidrar til å oppfylle kriteriene i sertifiseringsordningen Likestilt arbeidsliv.

Oppbyggingen av sertifiseringsordningen slik den er i dag, gjør den enkel å videreutvikle og for eksempel tilpasse kriterier etter endringer i lovverk eller andre statlige føringer. Det kan vurderes hvilke krav som bør stilles ved 1., 2. og 3.gangs sertifisering og om det skal stilles høyere eller ulike krav til bestemte virksomheter eller bransjer. Det er også mulig å knytte tilleggssertifiseringer til ordningen, gjennom for eksempel likestilte tjenester i offentlige virksomheter.

Forutsetning for å lykkes er at det stilles nok ressurser til videreutvikling og til å rigge Likestilt arbeidsliv til å håndtere mange virksomheter fra hele landet. Det mener vi er mulig.

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

På spørsmålet om det er andre tiltak som myndighetene kan iverksette, vil vi peke på mulighetene som ligger i lov om offentlige anskaffelser og oppfølging av aktivitets- og redegjøringsplikten.

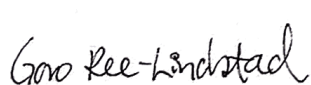
Kan det stilles krav til likestilling i offentlige anbudsprosesser? Slik vi vurderer det, kan likestilling inngå under «andre særlige hensyn» som kan vurderes i anbudsprosessen, på lik linje med miljøkrav, krav om anstendige lønns- og arbeidsvilkår etc.

Likestillings- og diskrimineringslovgivningens aktivitets- og redegjøringsplikt er potensielt et kraftfullt verktøy for å sikre økt likestilling i arbeidslivet. Dette forutsetter at den blir fulgt opp gjennom:

- Tilgang til råd og støtte til å forstå og oppfylle kravene
- Tilgang til kunnskap om likestilling i arbeidslivet
- Et kontrollorgan med tilstrekkelige ressurser til å følge opp og sjekke at virksomheter følger loven
- Tiltak overfor virksomheter som ikke følger loven.

En frivillig sertifiseringsordning for likestilling er et tiltak som kan oppfylle flere av disse kriteriene.

Med vennlig hilsen



Goro Ree-Lindstad
Likestillingssenteret



Karin Hovde
Likestillingssenteret KUN