

Nærings- og fiskeridepartementet
Postboks 8090 Dep
0032 Oslo

Vår ref.: VMA/EFH

Oslo, 08.03.2023

HØRING – FORSLAG TIL TILTAK FOR BEDRE KJØNNBALANSE I STYRER OG LEDELSE

Finansforbundet viser til høringsbrev fra Nærings- og fiskeridepartementet 12. desember med forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse. Høringsfristen er satt til 13. mars 2023.

Finansforbundet er det største fagforbundet i finansnæringen, med over 33.000 medlemmer. Finansforbundet er opptatt av å sikre gode og forutsigbare rammebetingelser for finansnæringen, og bedre kjønnsbalansen i arbeidslivet. I vårt politiske program er bærekraftsmål 5, likestilling mellom kjønnene, forankret som et av de tre bærekraftsmålene Finansforbundet skal jobbe aktivt med.

Finansforbundet har derfor jobbet systematisk i flere år for å fremme likestilling innenfor finansbransjen. Innenfor dette arbeidet har vi blitt sertifisert av Likestilt Arbeidsliv, vært støttespiller for Kvinner i Finans charter og har hentet inn sentral kunnskap om likestilling og likelønn gjennom studier fra CORE ved Institutt for samfunnsforskning på likestillingsutfordringen innenfor finansbransjen.

Finansforbundets kommentarer

Finansforbundet støtter et målrettet arbeid mot å øke kjønnsbalansen i styrer og ledelsen i norske selskaper. Som departementet sier i sitt høringsnotat, at til tross for ca 50 år med aktive grep for å likestille menn og kvinner i norsk arbeids- og næringsliv, viser tallene at kjønnslikestilling går for sakte framover.

Mens norske allmennaksjeselskapsstyrever fikk en relativt rask tilvekst i kvinneandelen etter at krav til kjønnsbalanse etter krav ble satt inn i 2006, har veksten for kvinneandelen i norske AS-styrever har vært altfor lav. Hvis utviklingen fortsetter som den har siden 2006 vil vi ha en kvinneandel på 40% om omtrent 100 år.

Finansforbundet har sett i egen bransje at regulering på kjønnsrepresentasjon kan ha en positiv innvirkning på prioriteringen av likestilling. Finansbransjen har i stor grad vært omfattet av krav om kjønnsrepresentasjon i styrever. Næringen har også hatt økt oppmerksomhet om like muligheter og

likelønn gjennom blant annet felles arbeid mellom Finansforbundet og Finans Norge ved etablering av likeleddsindikatorer og forslag til tiltak for finansnæringen.

I finansbransjen er det flere norskregistrerte utenlandske foretak (NUF) som har styre utenfor Norge. Finansforbundet er opptatt av kjønnsbalanse i styrene også til slike foretak. Vi vil understreke viktigheten av arbeid for ytterligere regulering av kjønnsbalansen i styrer i EU. I tillegg er det nødvendig å sikre representasjon for norske ansatte.

Terskler for lovbestemte krav til kjønnsrepresentasjon

Finansforbundet har fokusert på forslagene knyttet til aksjeselskap og allmennaksjeselskap, og merknadene gjelder dette.

1. Aksjeselskap

Finansforbundet er positive til å utvide kravet om minimumsantall av hvert kjønn i styrene til nærmere bestemte aksjeselskap.

1.1 Nærmere om virkeområde/terskler

Finansforbundet mener krav til kjønnsbalanse i styret i aksjeselskap bør gjelde selskap med flere enn 30 årsverk. Selskap av en slik størrelse må i alle tilfelle forholde seg til lovkrav om styrets sammensetning (Som departementet påpeker, er dette selskaper hvor de ansatte i utgangspunktet har rett til representasjon i styret).

At krav til kjønnsbalanse også utløses dersom summen av drifts- og finansinntekter overstiger 70 millioner kroner, i tråd med departementets utgangspunkt, fremstår som en hensiktsmessig løsning.

1.2 Ansattes representanter

Finansforbundet støtter krav om kjønnsbalanse også for ansattes representanter. Etter vårt syn bør kravet inntre når det velges to eller flere styremedlemmer fra de ansatte, etter mønster av gjeldende regel i allmennaksjeloven § 6-11a annet ledd.

Dersom kravet først gjelder når ansatte skal velge tre representanter til styret, er det i utgangspunktet bare selskap med over 200 ansatte som omfattes, jf. aksjeloven § 6-4 tredje ledd.

Finansforbundet mener det er viktig å sikre representasjon fra ansatte fra begge kjønn også i mindre selskap. Dersom terskelen settes ved to representanter, vil selskap med over 50 ansatte i utgangspunktet omfattes av krav til kjønnsbalanse (se aksjeloven § 6-4 annet ledd).

Dersom krav til kjønnsbalanse inntre ved valg av to representanter vil det bety at en større gruppe middels store foretak vil være omfattet. Finansforbundet mener da at selskap hvor et av kjønnene utgjør mindre enn 20 % av samlet antall ansatte i selskapet på tidspunktet valget skjer, fortsatt bør være unntatt fra kravene til kjønnsbalanse. Det vil være en nødvendig sikkerhetsventil i tilfeller hvor et kjønn utgjør mer enn 80 % av ansattgruppen. Det er svært uheldig om ansatte blir tvunget til å begrense antallet representanter i styret fordi det ikke er mulige kandidater fra det kjønn som utgjør minoriteten i selskapet.

Det bør også være adgang til å gjøre unntak fra krav til kjønnsbalanse hvis departementets forslag til regulering av kjønnsbalanse for ansattrepresentanter opprettholdes. Fordi krav til kjønnsbalanse da vil gjelde for selskaper med en vesentlig større ansattgruppe, mener Finansforbundet at det bør vurderes å begrense unntaksadgangen til selskap hvor et av kjønnene utgjør mindre enn eksempelvis

10 % av antall ansatte. Det bemerkes at selskaper av en slik størrelse presumtvt også vil ha en større samfunnmessig betydning, hvilket tilsier at behovet for representasjon fra begge kjønn er større.

Finansforbundet vil benytte anledningen til å fremheve betydningen av representasjon fra ansatte i styrene og viktigheten av likebehandling mellom eiervalgte og ansattvalgte styremedlemmer, blant annet med hensyn til honorar. Styremedlemmer valgt av ansatte er ordinære styremedlemmer, men med andre perspektiv enn de eiervalgte. De bidrar til mangfold i styret. Det er ikke grunnlag for forskjellsbehandling mellom ansattvalgte og eiervalgte styremedlemmer.

2. Allmennaksjeselskap

For allmennaksjeselskap støtter vi departementets forslag om å, som i dag, knytte krav om kjønnsbalanse til selskapsform.

Hva gjelder ansattes representanter innebærer departementets forslag at krav til kjønnsbalanse reduseres. Finansforbundet er kritisk til den foreslåtte endringen. Vi viser til vår merknad til den tilsvarende bestemmelsen i aksjeloven.

For finansforetak spesielt vil endringen i praksis kunne bety at krav til kjønnsbalanse for ansattrepresentanter bortfaller. Allmennaksjeloven (asal) § 6-11a gjelder tilsvarende for finansforetak som ikke er organisert som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap, se finansforetaksloven § 8-4 femte ledd. For finansforetak er det ikke krav om mer enn to styrerepresentanter valgt av de ansatte, heller ikke når foretaket har mer enn 200 ansatte, se finansforetaksloven § 8-4.

Hva gjelder unntaket fra krav til kjønnsbalanse i allmennaksjeselskap hvor et av kjønnene utgjør mindre enn 20 % av samlet antall ansatte i selskapet på tidspunktet valget skjer, vises til merknadene under punktet om aksjeselskap.

3. Morselskap i konsern

Hvis datterselskap omfattes av lovbestemte krav til kjønnsbalanse i styret, men morselskapet ikke gjør det, bør det stilles krav om kjønnsbalanse også i morselskapets styre. Vi viser til at morselskapet har bestemmende innflytelse over datterselskap. I tillegg kommer, som departementet selv påpeker, at konserner kan ha «uformelle beslutningslinjer» og at de reelle vurderingene ikke alltid gjøres i datterselskap (se s. 103 i høringsnotatet). Krav til kjønnsbalanse i morselskap vil kunne bidra til å sikre at begge kjønn er representert der de reelle beslutningene foretas.

Tiltak som vil ha best effekt for å oppnå bedre kjønnsrepresentasjon i styrer og øvrig ledelse i norske selskaper

Selv om Finansforbundet støtter opp om krav til kjønnsrepresentasjon i styrer, er vi bekymret for at økt andel av kvinner i styrer ikke har bidratt til en klarere økning av andelen kvinner i ledelsen innenfor allmennaksjeselskap. Dette viser at kjønnskvoltering i styrer ikke er tilstrekkelig som for å møte dagens likestillingsutfordringer.

Finansforbundet mener at det burde være et fokus på de strukturelle problemene som hindrer økt likestilling. Blant annet kan dette være knyttet til arbeidsoppgaver, avlønning og bonusordninger i arbeidsområder hvor dette er sterkt individualisert. Finansforbundet mener det bør være en mer

kollektiv organisering av arbeid og avlønning i roller med mye kundekontakt som et mulig tiltak som kan fremme økt kvinneandel i ledende stillinger.

I rapporten [Kvinner i finans: Kan ikke, vil ikke, får ikke?](#) (2019) og [Kjønnsligestilling i finans 2.0: På vei mot likere muligheter?](#) (2022) som CORE - Senter for likestillingsforskning, utarbeidet på oppdrag for Finansforbundet, viste at selv om kvinner er etterspurt i bransjen og får muligheter, så er kunde- og resultatansvar hindre for å nå toppen. Blant annet fordi måten de rollene er organisert nå, med individuell organisering av kundeansvar og bonusorganisering, gjør det vanskelig for ansatte å kombinere dette med normalt familieliv. Noe som har en større negativ innvirkning på karriereutviklingen til kvinner enn menn.

Funnene i rapporten fra 2022 konkluderer med at:

- Frontfinans er en bransje med stor intern og ekstern konkurranse mellom arbeidstagere og med svært lange arbeidsdager som er vanskelig å kombinere med blant annet familieliv.
- Individuell organisering av kundeansvar (og bonusordninger som følger med dette) gjør at kvinner mister kontakten med kunder over permisjonen og starter ofte på bar bakke etter foreldrepermisjonen er over.
- Mangel på kontroll over når kvinner kan ta foreldrepermisjon, muligheten til familieliv og forventninger for kvinner som omsorgsperson setter opp de største barrierene for kvinner innenfor frontfinans. Dette ofte hovedgrunnen til at kvinner ikke rykker opp og forlater sektoren i senere alder.
- På den andre siden; det er positive endringer på vei:
 - det er mindre ekstrem juniorkultur rundt arbeidstid enn før
 - uproduktiv «face time» (være synlig for sjefen) begynnes å fases ut
 - fedre tar mer ansvar for permisjon og familieansvar
 - det er nedgang på kundemøter etter arbeidstid
 - kulturen og mulighet for hjemmekontor har gitt mer fleksibilitet (men kanskje ikke arbeidstid) i hverdagen

Finansforbundets merknader til kap 10 Sertifiseringsordningen

10.1 Innledning

Finansforbundet er enig i at en sertifiseringsordning kan være et aktuelt virkemiddel for å utvikle selskapenes arbeid med likestilling og mangfold som på sikt kan føre til større grad av likestilling også i toppledelsen i norske selskaper.

Finansforbundet tror på at det å jobbe med mangfold også i den operative delen vil kunne påvirke ledelsen og styret positivt. Kvinnene er der, men de får ofte ikke mulighetene på grunn av det tradisjonelle synet på lederstillingene. CORE-rapportene til Finansforbundet har vist at det ikke er noe å utsette på kvinners kompetanse, men det er det tradisjonelle synet på lederstillinger som er problemet.

Å jobbe med mangfold kan ha positive samfunnsvirkninger i seg selv. For at dette skal fungere holder det ikke å rekruttere mangfold da mangfold i seg selv sjelden fungerer. Vi mener det må jobbes aktivt

med mangfoldet så ulikhetene styrker hverandre mer enn at det fører til at man ikke forstår hverandre.

Finansforbundet er enige i at mangfoldsarbeid bør legges inn i en sertifiseringsordning, som et kriterium som må oppfylles for å bli sertifisert.

Finansforbundet er også enig i at verktøy og systemer vil hjelpe ledelsen med å lykkes i forhold til bevisstgjøring og hjelp til å lage struktur. Dette gjelder både i forbindelse med rekrutteringsarbeid og ARP arbeidet dersom sertifiseringsordningen utformes slik at den støtter og veileder arbeidet med ARP ordningen. Ordningen til Likestilt Arbeidsliv gjør dette. Finansforbundet er selv sertifisert gjennom Likestilt Arbeidsliv sin ordning og har fått mye hjelp til ARP arbeidet ved å gå gjennom sertifiseringsløpet.

Finansforbundets erfaring med sertifiseringen tilsier at bedriftene kan spare mye tid og ressurser fordi sertifiseringen er bygget opp slik at den ikke oppleves som en ekstra byrde, men som en ressurs som bidrar direkte inn i arbeidet med likestilling og mangfold. Vi ser det derfor ikke slik at en sertifiseringsordning trenger å fremstå som en byrde, men frivillighet er vi enige i at må være en forutsetning.

Er sertifiseringsordning et hensiktsmessig tiltak?

10.2.1 Generelt om utforming av sertifiseringsordninger

Finansforbundet er enig i departementets fremstilling her og har ingen bemerkninger.

10.2.2 Administrative byrder for selskapene

Vi er enig med Departementet i at en sertifisering bør knyttes til et kontinuerlig arbeid for mangfold, og ikke bare det endelige resultatet. Det må være en kontinuerlig og jevnlig oppfølging. Sertifiseringsordningen i Agder er laget slik at du etter 3 år må re-sertifiseres.

Ordningen bør bygges opp slik at arbeidet må videreføres også etter sertifiseringstidspunktet.

Finansforbundet er enige i at det kan være hensiktsmessig at sertifiseringsprosessen ikke bare går ut på å være en skriftlig redegjørelsesplikt eller egenrapportering, men i større grad en gjennomgang av rutiner, intervjuer, besøk og målinger, sammen med veiledning og opplæring.

Vi er enig med departementet i at det er hensiktsmessig å vurdere en sertifiseringsordning som mulig tiltak. Det at arbeidsgivere allerede har plikt til aktivt likestillingsarbeid, er som departementet sier et argument for at en sertifiseringsordning ikke vil gi særlig merarbeid. En sertifisering bør utformes slik at den integreres i ARP arbeidet slik ordningen til Likestilt arbeidsliv gjør. Denne ordningen viser at det er mulig å utforme en sertifisering som vil virke motiverende på arbeidet med likestilling og mangfold i bedriften. Bedriften får da også gjennomført de lov forpliktelsene (ARP) de allerede har. Finansforbundets vurdering er derfor at en sertifiseringsordning ikke trenger å medføre ytterligere administrative byrder for selskapene.

10.2.3 Ordningen stiller krav om finansiering og kontroll

Finansforbundet ser absolutt behovet for et eksternt kontrollorgan som gjennomfører sertifiseringen og vurderingen.

10.2.4 Rekkevidden av en sertifiseringsordning

Finansforbundet er enig i departementets vurderinger her og har ikke noe å bemerke.

10.2.5 Tidsmessige fordeler og ulemper

Finansforbundet er enig i departementets vurdering her. Vi vil imidlertid påpeke at en ordning raskt vil pålegge deltagerne å faktisk endre adferd ved at de aktivt må jobbe med likestilling og mangfold, gjennom bedre forankring, økt bevissthet og mer konkret arbeid.

10.2.6 Avveining og oppsummering

Finansforbundet er enig i departementets vurderinger og det er også vår egen opplevelse at sertifiseringen har økt farten på fokus og endringer.

Hvordan kan en sertifiseringsordning utformes?

10.3.1 Innledning

Finansforbundet er enig med departementet sin foreløpige vurdering om at det kan være hensiktsmessig med en lovbestemmelse som gir Kongen mulighet til å etablere en sertifiseringsordning. I tror også at enig i at det at ordningen er basert på et lovgrunnlag i seg selv vi kunne gi sertifiseringen tyngde.

Departementet skriver at det kan være utfordrende å sertifisere mangfoldsarbeid fordi mangfold ikke er en objektiv eller målbar størrelse. Finansforbundet mener at dette også er en utfordring som gjelder ved alle diskrimineringsgrunnlagene i loven. En av grunnene til at vi mener sertifiseringen til Likestilt arbeidsliv er av så god kvalitet er at man som selskap blir guidet gjennom alle diskrimineringsgrunnlagene, slik at man får en bevissthet rundt og gjennomført endringer i bedriften for å bli sertifisert.

Finansforbundet er enig i at de nærmere regler om innretning og omfang bør fastsettes i forskrift og sees i sammenheng med reglene om ARP i likestillings- og diskrimineringsloven §§ 26 flg.

Når det gjelder innretningen, omfanget og krav så mener vi at man igjen bør se hen til ordningen til Likestilt Arbeidsliv å bruke den som et utgangspunkt.

10.3.2 Sentrale elementer i en sertifiseringsordning

Departementet skriver at ordningen vil ikke endre eksisterende lovkrav til selskapets arbeid, spesielt ARP, men kan være et supplement. Dermed kan man sertifisere arbeid utover oppfyllelse av lovpålagte krav skriver departementet. ARP innebærer at selskapene som omfattes må følge en fire trinns arbeidsmetodikk. I Likestilt arbeidsliv sin ordning er sertifiseringen lagt opp slik at arbeidet

med sertifiseringen samsvarer med denne arbeidsmetodikken som må følges etter ARP. Dette ser Finansforbundet på som en stor fordel da det medfører veiledning og støtte også til arbeidet som kreves for å oppfylle de lovpålagte kravene.

Finansforbundet er enig i at kravene for å bli sertifisert bør utformes sentralt, og ikke være opp til det enkelte sertifiseringsorgan. Vi er også enig med departementet i at krav bør fastsettes enten i forskrift eller av flere private parter i samarbeid, slik at kravene kan tilpasses etter hvert som man får erfaring med arbeidet.

Departementet ønsker innspill på hvilke krav om bør stilles for å bli sertifisert.

Finansforbundet ser det på som viktig at det er realitet bak sertifiseringen og at det stilles krav til bedriftene som sikrer at bedriftene bevisstgjøres og hever kvaliteten på arbeidet. Dette for å fremtvinge nødvendige tiltak og endringer i bedriftene. Dette kan for eksempel innebære at man kanskje må endre rekrutteringspolicy og/eller endre formuleringer i stillingsannonser ol. Vi mener at Likestilt Arbeidsliv sin ordning er velfungerende. En av grunnene til dette er at tiltakene skreddersys den enkelte virksomhets behov og utfordringer. Som tidligere nevnt bør det ses hen til den ordningen når det gjelder hvilke krav som bør stilles for å bli sertifisert. Vi er derfor enig med departementet i at sertifiseringsordningen kan utformes med utgangspunkt i etablerte standarder og Likestilt arbeidsliv.

Departementet lister opp flere sentrale elementer som bør være med ved utformingen av en sertifiseringsordning i 6 avsnitt. Finansforbundet sin erfaring er at Likestilt arbeidsliv ivaretar alle disse opplistede elementene. Vi mener derfor at departementet bør vurdere om det kan være hensiktsmessig og bygge ut denne ordningen og gjøre den til en Nasjonal ordning.

Avslutningsvis støtter vi departementets foreløpige vurdering om at det legges opp til en autorisasjonsordning, blant annet slik at man kan bruke eksisterende kompetanse i samfunnet.

Med vennlig hilsen

FINANSFORBUNDET



Vigdis Mathisen
forbundsleder