

Nærings- og fiskeridepartementet
Postboks 8090 Dep
0032 Oslo

Oslo, 1. november 2022

Vår ref.: 131068/HS111

Innspill til forslag om kjønnskvoltering av kvinner i styrer i aksjeselskaper

Arbeidsgiverforeningen Spekter deltok den 26. september på innspillsmøte i Nærings- og fiskeridepartementet om arbeidet med å se på tiltak for å få flere kvinner inn i ledelsen i norske selskaper. Vi sender med dette et skriftlig innspill som utdyper Spekters vurdering av forslaget om kjønnskvoltering av kvinner i styrer i aksjeselskaper.

Etter Spekters syn er mye blitt gjort fra både bedrifters og samfunnets side gjennom lang tid for å legge forholdene bedre til rette for kvinners karrierer. Likevel ser vi at kvinneandelen blant toppsjefer i mange store norske selskaper fortsatt er lav, spesielt i næringslivet. Spørsmålet er om forslaget om kjønnskvoltering av kvinner er et egnet virkemiddel til å oppnå økt likestilling blant toppledere og i toppledergrupper.

Spekters hovedsynspunkt er at en ordning med kjønnskvoltering av kvinner i styrer i aksjeselskaper isolert sett ikke vil bidra til å bedre kjønnsbalansen i virksomhetene. Vår holdning er at bevisstgjøring, talentjakt, aktivt holdningsarbeid, tilrettelegging og konkrete målsettinger er mer egnede virkemidler for å endre forholdene i retning bedre kjønnsbalanse i både mellom- og toppledergrupper og i styrer.

En gjennomgang blant Spekters 31 medlemsvirksomheter som er aksjeselskaper med mer enn 100 ansatte, og som ikke har offentlig eierskap, viser at kvinneandelen i styrene er 40 prosent, langt over CORE topplederbarometers tilsvarende andel på 21 prosent. Dette betyr at i så å si alle Spekters medlemsbedrifter er kvinneandelen i styrene på minst 40 prosent, også i de selskapene der det ikke er stilt krav om det.

Når det gjelder topplederstillingene i Spekters medlemsvirksomheter, er det nå over 40 prosent kvinner i topplederstillingene. Dette gjelder blant annet i Norges Bank og Forskningsrådet, samt selskaper som NRK, Statnett, Posten, Vinmonopolet, Vy, CargoNet og Baneservice. Mange av disse selskapene har tradisjonelt vært mannsdominerte. Av landets 19 helseforetak, er det nå for første gang siden helseforetakene ble etablert i 2002, flere kvinnelige enn mannlige administrerende direktører. Det er ikke mange årene siden det bare var 1- 2 kvinnelige toppsjefer i helseforetakene. Også to av fire RHF-sjefer er nå kvinner.

I kultursektoren er det for tiden 19 kvinner og 26 menn blant de øverste lederne, noe som gir en kvinneandel på 42,2 prosent.

Felles for alle disse toppsjefene, er at de har fått jobbene fordi de i konkurranse med andre kandidater var de best kvalifiserte. Spekters klare inntrykk er at styrene i våre medlemsvirksomheter bevisst leter etter kandidater med ulik bakgrunn, både når det gjelder utdanning og tidligere erfaring. Det er også vårt inntrykk at styrene bevisst søker etter kandidater av begge kjønn, ulik alder, og i økende grad også med ulik etnisitet. Også på dette området er det vårt inntrykk at styrene og virksomhetene er noen hestehoder foran politikken. Det er ikke på grunn av pålegg fra eier at styrene er opptatt av å finne kandidater av begge kjønn, men fordi de er opptatt av å finne den best kvalifiserte.

Mange av Spekters medlemsvirksomheter kan allerede vise til gode resultater gjennom konkret innsats. I et ønske om å ta samfunnsansvar, og i målet om å rekruttere den best kvalifiserte, har mange medlemsvirksomheter jobbet systematisk med likestilling, mangfold og inkludering lenge, noe disse virksomhetene kan stå som eksempel på:

- Posten Norge har allerede en kvinneandel på 40 prosent i sin toppledelse, og jobber aktivt for å øke andelen kvinner i alle ledernivåer fra 30 til 35 prosent. Som et ledd i dette arbeidet har de blant annet etablert et talentprogram med 16-18 deltakere som aspirerer til å bli fremtidige toppledere. Halvparten av disse er kvinner.
- Norsk Tipping har som mål å oppnå bedre kjønnsbalanse i selskapet, slik at begge kjønn er representert med minst 40 prosent. Selskapet har nå en kvinneandel på 38 prosent blant de tre øverste ledernivåene, noe som er en økning med fem prosentpoeng siste år. De har også en ambisjon om å øke andelen kvinnelige teknologer i selskapet, og er med som partner i ODA-nettverket som fremmer teknologi som en attraktiv karrierevei for kvinner. I målingen SHE-indeks, som måler kjønnsbalanse for næringslivet endte selskapet i 2020 på 16nde plass av 92 deltakende bedrifter, med en ambisjon om å være blant de 10 beste inneværende år. Fokuset fremover er å øke andelen kvinner totalt i selskapet og i ledende roller. Sentrale elementer er å utvikle prosesser for karriere- og kompetanseutvikling.
- Nye Veier har økt mangfold og likestilling som en viktig del av sin strategiske prioritering. Selskapet er bevisst sitt samfunnsansvar og har ambisjon om å øke mangfold og likestilling, med særlig vekt på rekruttering av flere kvinnelige medarbeidere innenfor kategorier av stillinger hvor det i dag er få kvinner. Ansatte skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet eller kulturell bakgrunn. Nye Veier krever også at samarbeidspartnere og leverandører har

strategier for mangfold, likestilling og inkludering.

- Statnett har mål om å heve kvinneandelen og øke mangfold innen bakgrunn og kompetanse. Fornytelse, transformasjon og mangfold har vært i fokus gjennom de siste organisasjonsendringene. Dette har resultert i en markant økning i kvinneandelen i lederstillinger på alle nivåer fra 25 til 30 prosent.

Mange andre virksomheter kunne vært nevnt, men overnevnte anses å være gode eksempler på mye av den innsatsen Spekters medlemsvirksomheter gjør for å bidra til bedre likestilling og i arbeidet med å skape et bedre arbeidsmiljø.

Det verserer i hovedsak to hovedforklaringer på kvinneandelen blant topplederne. Den første er «barriereforklaringen» - nemlig at kvinner stenges ute fra toppjobber av ulike hindringer, altså selv om de selv gjerne ville hatt jobbene. Dette kan være diskriminering, manglende tilrettelegging og familieforpliktelser. Den andre er «vegringsforklaringen», altså at kvinner selv vegrer seg for å bli toppledere. Livsvalg, manglende selvtillit, ønske om ikke å bli eksponert offentlig - som man ofte må som toppsjef - er nevnt som forklaringer, altså at «det ikke er verdt det».

I 2017 utarbeidet professor Tom Colbjørnsen en rapport for Spekter kalt «Onwards and Upwards», om kvinners vei til topps i norsk næringsliv, og om kvinners karrieremuligheter i arbeidslivet. I rapporten argumenteres det for at kvinner og menn har samme muligheter for å nå topplederstillingen dersom de allerede befinner seg på nivå 2 i virksomheten. Det er altså ikke dokumentert noe «glasstak» i forskningen, og i fall det finnes, støtter menn også mot det. Utfordringen, ifølge Colbjørnsen, ligger i at mange kvinner hopper av lederkarrieren før de når nivå 2, eller de forblir på mellomledernivå. Dette er en utvikling man ser også ellers i Europa og i USA. Det kan være mange årsaker til det. Colbjørnsen påpeker at kvinnene selv ikke begrunner valget om å hoppe av lederkarrieren før de når toppen med diskriminering eller forpliktelser, men med at de synes de får for lite igjen for anstrengelsene. Han understreker at kvinnene som ble intervjuet til rapporten sier at kvinner både må ville og tørre for å komme helt til topposisjonene.

Også undersøkelser fra Institutt for samfunnsforskning viser at kvinner og menn med såkalte eliteutdanninger, for eksempel siviløkonomer, sivilingeniører og leger, har tilnærmet lik lønns- og karriereutvikling frem til de får barn. Fra det tidspunktet svekkes kvinners lønns- og karriereutvikling, mens menns ikke bare fortsetter, - den får et løft. Hypotesen er at menn etter å ha stiftet familie jobber mer for å kompensere for at kvinnen har lavere inntekt, dette fordi familiene ofte velger at mor tar større del av svangerskapspermisjon og omsorg etterpå. Dermed søker hun seg ikke til jobber som innebærer større krav til å jobbe mer, eller hun velger deltid. Likelønnskommisjonen dokumenterte også i 2008 at jo flere barn en

kvinne har jo mindre jobber hun, altså mer deltid, mens jo flere barn en mann har, jo mer jobber han.

Colbjørnsens rapport fra 2017 gjennomgår videre erfaringene fra seks kvinnelige direktører blant Spekters medlemsvirksomheter, der den røde tråden handler om å ville og tørre å gripe muligheter de selv skaper underveis i karrieren. Resultatene de har oppnådd har åpnet nye dører, og de har hatt vilje og mot til å gripe mulighetene som har bragt dem helt til topps.

Spekter har av denne grunn ikke tro på at en ordning med kjønnskvoltering til alle AS-styrer isolert sett vil bidra til å bedre kjønnsbalansen i virksomhetene. Heller enn å innføre en slik kvoteringsordning, har Spekter tro på tilrettelegging slik at både kvinner og menn kan ivareta både karriere og familieliv, talentjakt, kvalifisering av både kvinner og menn, samt bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid – i virksomhetene. Nedsiden ved kjønnskvoltering er først og fremst at kvinner i styrer må tåle vurderingen av om de er kvalifisert eller kvotert. Dessuten vil virksomhetene alltid finne måter å tilpasse seg på. En vanlig teknikk, er å utvide styrene eller ledergruppene med flere personer, slik at det blir lettere å få med både de man ønsker, og tilstrekkelig antall kvinner.

Når disse innvendingene er nevnt, er det fra Spekters side likevel viktig å holde fast ved at det på ingen måte kan utelukkes at det fremdeles finnes nettverk blant både kvinner og menn som rekrutterer fra egen krets til styrer, og kanskje også toppstillinger. En for smal database å rekruttere fra, vil vise seg å ikke være tjenlig når det gjelder å finne en hensiktsmessig kompetansesammensetning, variert bakgrunn eller for å sikre et godt omdømme. Noen hevder også – antageligvis med rette – at det i noen miljøer også er en tendens til at man leter etter like ressurser som man selv representerer, altså uavhengig av kjønn. Diversitet vil uansett lønne seg – enten det er kjønn, bakgrunn fra ulike bransjer eller på annen måte.

Spekter vil likevel påpeke at det er andre likestillingsutfordringer i samfunnet som det kan være mer relevant å ta tak i, heller enn å etablere ytterligere lovgiving med hensyn til representasjon. Fremdeles er sysselsettingen lavere hos kvinner enn menn, kvinner jobber adskillig mer deltid, lønnsnivået er lavere og kvinner har generelt sett mindre økonomisk selvstendighet, selv om det er flere kvinner enn menn som tar høyere utdanning. Menn har fremdeles mer kapitalinntekter, og kvinner får mer overføringer fra det offentlige enn menn. Sykefraværet er 60-70 prosent høyere hos kvinner enn hos menn. Det er i deler av det norske samfunns livet ikke legitimt for kvinner å ha lønnet arbeid, og det er et stort samfunnsproblem at for mange kvinner født og oppvokst i Norge, blir tatt ut av skolen og til og med tvangsgiftet.



I disse økonomisk usikre tider, der næringslivets fokus må være på verdiskaping og sysselsetting, vil det etter Spekters vurdering være feil av myndighetene å legge ytterligere begrensninger på næringslivets handlingsrom. Dessuten viser bedring av kjønnsbalansen innen andre samfunnsområder som f.eks. i politikk og organisasjonsliv, at det er mulig å nå et mål om et mer likestilt arbeidsliv uten å gå veien om lovregulering.

Vi vil understreke at det ikke har vært en stillstand i kvinners representasjon i ledelsen av norske selskaper, tvert imot har det vært en positiv utvikling. Forslaget om kjønnskvoltering kan derfor representere et tilbakeslag for denne positive utviklingen gjennom at det ikke bør reises tvil om hvorvidt kvinner er kvotert eller best kvalifisert til jobben.

Med vennlig hilsen

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Administrerende direktør