

Høringssvar på regjeringens forslag til tiltak for bedre kjønnsbalanse i styrer og ledelse

Oppsummering

Likestilling, mangfold og inkludering bør ideelt sett være områder som drives frem av seg selv fordi bedrifter selv ser gevinsten av å jobbe systematisk med det, men vi anerkjenner at vi har en lang vei å gå. Innen man kommer dit mener vi at det offentlige bør ta en aktiv rolle som pådriver og fasilitator for økt likestilling og mangfold i næringslivet. Equality Check har lang og bred erfaring med å bistå bedrifter innen likestilling, inkludering og mangfold. Vi mener krav til kjønnsbalanse i AS-styrer over en viss størrelse er fornuftig. Fremfor å innføre en nasjonal sertifiseringsordning for mangfoldsledelse bør man heller håndheve Aktivitets- og redegjørelsesplikten strengere. Dersom en nasjonal sertifisering skal innføres, bør denne være på virksomhetsnivå.

Om Equality Check

Equality Check er et norsk teknologiselskap som hjelper virksomheter å rapportere og forbedre seg innen likestilling, inkludering og mangfold. Selskapet ble startet i 2019 av Marie Louise Sunde og Isabelle Ringnes, som stod bak #HunSpanderer-kampanjen. Siden den tid har bedriften hjulpet over 100 virksomheter med sitt likestillings- og mangfoldsarbeid. Blant annet har vi utviklet et verktøy for rapportering på Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP), og er den aktøren som har desidert mest data og erfaringer knyttet til den.

Vi har siden oppstart hatt et omfattende samarbeid med CORE - Senter for likestillingsforskning, og har vært med på flere forskningsprosjekter knyttet til likestilling i norsk næringsliv.

Innledning

Høringssvaret bygger på våre erfaringer gjennom dialog med våre kunder og innsikten vi har opparbeidet oss gjennom tett samarbeid med næringslivet og relevante forskningsmiljøer. Vi har valgt å besvare spørsmål 1, 2 og 8, ettersom disse ligger tettest på vår kompetanse.

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

Equality Check deler regjeringens syn på at utviklingen på likestilling mellom kjønn i næringslivet har for lavt tempo. Lærdommer fra lovendringen om kjønnsbalansen i ASA-styrer viser at dette er et svært effektivt tiltak for å oppnå kjønnsbalanse i styrer. Erfaringen fra krav om kjønnsbalanse i styrer og arbeidet vi gjør for å hjelpe virksomheter med ARP, viser også at krav fra myndighetene bidrar positivt til å katalysere arbeid på likestilling, inkludering og mangfold.

Det vi imidlertid også har erfart fra krav om kjønnsbalanse i ASA-styrer, er at dette er et tiltak som i hovedsak bidrar til økt kjønnsbalanse i styrer. Det har liten effekt på kjønnsbalanse i ledelse, og dermed i liten grad er et egnet virkemiddel for å oppnå likestilling i operative stillinger.

Vi anerkjenner imidlertid at med det tempoet som har vært, vil det ta svært lang tid før ambisjonene på området vil innfris uten denne type virkemidler. Vi er derfor positive til regjeringens forslag, men ønsker å presisere at det bør innføres som et av flere virkemidler for å bedre kjønnsbalansen i næringslivet (se svar på spm. 2 og 8).

Spørsmål 2: Vil en sertifiseringsordning kunne bidra til likestilling gjennom økt kompetanse og/eller ved at forretningsrelasjoner stiller krav? Hva bør en sertifiseringsordning inneholde for at den skal kunne tas i bruk av flest mulig foretak?

Equality Check mener at en nasjonal sertifiseringsordning kan være hensiktsmessig under visse omstendigheter. Mange av sertifiseringsordningene som eksisterer i dag er på individnivå og innebærer at for eksempel én eller flere ledere blir sertifisert som mangfoldsleder(e). Slike sertifiseringer stiller ingen krav til virksomheten, verken i form av forpliktelse, resultater eller systematisk arbeid. Effekten av individuelle sertifiseringer er svært varierende. En oppfordring til individuell sertifisering vil med stor sannsynlighet føre til at flere gjennomfører en slik sertifisering, men vi vurderer effekten på likestilling i operative stillinger til å være usikker.

En eventuell nasjonal sertifiseringsordning bør være på virksomhetsnivå og ha mål om strukturelle forbedringer heller enn at innsatsen avhenger av enkeltpersoner. Vi mener at en sertifiseringsordning på virksomhetsnivå i større grad vil bidra til systematiske endringer. Eksempel på en slik sertifiseringsordning er "Likestilt arbeidsliv" utviklet av Agder fylkeskommune.

Vi opplever allerede nå en “rapporteringsfatigue” hos virksomheter, som vi mener man bør lytte til. Det kan dermed være en utfordring å innføre en nasjonal likestillingssertifisering som kommer i tillegg til ARP. Vi mener derfor at en eventuell nasjonal sertifisering bør være knyttet tettere opp til Aktivitets- og redegjørelsesplikten. Vår erfaring fra næringslivet er at virksomheter er opptatt av å etterleve rapporteringskrav og sertifiseringer. En konsekvens av det er at de fleste virksomheter er mer opptatt av redegjørelsesplikten enn aktivitetsplikten. Vi mener myndighetene allerede har tilstrekkelige verktøy for å tilrettelegge for økt likestilling i næringslivet gjennom ARP så fremt aktivitetsplikten også etterleves, og at en strengere håndheving av den er mer hensiktsmessig enn å innføre en ny nasjonal sertifiseringsordning i tillegg til ARP. Man kan for eksempel vurdere en sertifiseringsordning for ARP-rapporter, som innebærer en kvalitetssikring rundt aktivitetsplikten utover det en generell selskapsrevisjon gjør.

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

Vi erfarer at det hos rapporteringspliktige virksomheter og i regnskap og revisjonsbransjen er svært varierende kunnskap om ARP. Mange rapporteringspliktige virksomheter vet ikke at de er rapporteringspliktige, og får heller ikke spørsmål fra regnskapsfører eller revisor om sin rapport. Flere virksomheter vi har snakket med har fått eksplisitt beskjed fra sin revisor at de ikke trenger å bruke tid på ARP fordi det ikke vil få noen konsekvenser om de ikke leverer en fullstendig rapport. Vi har også erfart misforståelser både hos virksomheter og revisorer om at så lenge virksomheten kun lenker til ARP-rapporten i årsberetningen stilles lavere krav til rapportering.

Virksomheter, regnskapsførere og revisorer opplever ikke at manglende eller mangelfull rapportering får noen konsekvenser, og vi opplever at det i deler av næringslivet har svært lav prioritet.

Eksempler på tiltak for strengere håndheving av ARP:

- Krav om revidert/sertifisert ARP-rapport i offentlige anbud og i offentlige og offentlig eide virksomheter
- Strengere offentlig kontroll av etterlevelsen av ARP
- Sanksjoner for manglende eller mangelfull ARP-rapportering gjennom formelle advarsler og eventuelle bøter. Vi opplever at virksomheter er svært opptatte av omdømme, og at offentlige tilgjengelige advarsler vil ha en oppdragende effekt på ARP etterlevelse.