

MASTEROPPGAVE

Emnekode: ECO5005

Navn: Reidun Eik Dyrkorn

Innføring av forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt; hjelper det i praksis også?

– En kvalitativ studie som viser de asymmetriske responsene store norske selskaper har på nye lovkrav

Dato: 23.05.2023

Totalt antall sider: 90

Abstract

There is an increasing focus on sustainability reporting (ESG Reporting) and gender equality. The purpose of this study is to examine if reporting on gender equality has improved or is unaltered since 2011, with basis in enhanced legislation.

This is a qualitative study that aims to conserve the research question: *“How has gender equality reporting at major Norwegian companies changed from 2011 to 2021?”*.

To answer the assignment, the content of yearly reports and other relevant sources regarding gender equality have been studied with the use of content analysis. Databases were searched using four key words defined to help narrow the search for relevant information. Status, strategy, goals and actions were chosen with the basis in the updated activity- and reporting obligation, an obligation that is statutory in the equality and discrimination law §26 og §26a.

The reports were then placed in a predetermined score system, where 0 was the worst and 4 was the best. At the end the results were discussed against the theory in the study, which is legitimacy theory and institutional theory. The study shows that there has been a significant improvement in gender equality reporting, and that several companies set quantified goals for gender equality. That makes the results more measurable. From existing literature, we know that external communication of gender equality goals are stronger than internal communication. Several companies have not reported according to legislation when it comes to gender equality (Vormedal & Ruud, 2006). This study show the ways a company can change how they respond from one period to another.

The reason for studying how major companies work with gender equality, is that these companies will pave the way for small and medium businesses. These companies feel increased pressure and expectations to take responsibility, and this will be stated in the yearly reports and sustainability reports. It is easy to see the effect of strong legislation, however the reports highlights many cases where companies have difficulty responding to stronger and more regulated legislation.

Of the examined companies 12% reported according to the best category in 2011, while 72% reported according to the best category in 2021.

Forord

«Fokuset ditt er det mest dyrebare verktøyet du har. Det du fokuserer på, er det du gir energi til» Carina Carl (2020, s.133).

Masterstudiet er over. Sitatet over har fulgt meg gjennom hele løpet. I enkelte perioder har fokuset kun vært rettet mot studier og oppgaven, i andre perioder mot familie og venner. I krevende stunder, har jeg tenkt på disse ordene Carina Carl her siterer. Underveis i prosessen med oppgaven, noterte også min veileder ordene «*What you measure is what you get*» inn i et av mine utkast. Etter hvert skjønnte at disse ordene passet godt både til prosessen med oppgaven, og ikke minst oppgavens tema.

Denne oppgaven er skrevet innenfor hovedprofilen regnskap og revisjon, og utgjør 30 studiepoeng som en del av det avsluttende året i masterutdanningen ved Nord Universitet. Tema for oppgaven er rapportering på kjønnslikestilling, hvor rapporteringspraksisen til 25 store norske selskaper vurderes over to perioder. Bakgrunnen for dette valget er den oppdaterte aktivitets- og redegjørelsesplikten som trådte i kraft året 2020, og interessen for temaet ble vekket i emnet «bærekraftsrapportering for næringslivet» høsten 2022. Stadige endringer i lover og regler gjør det utfordrende for foretak å henge med, og det etterlyses tydeligere krav og rammeverk til arbeidet med rapporteringen. Formålet med denne utredningen er å få innsikt i hva og hvordan selskapene rapporterer på likestillingsområdet i dag. Jeg mener også teamet er dagsaktuelt både tanke på nye lovgivninger, og ikke minst de som er vedtatt og ventet det neste året. Det er ønskelig å bidra med litteratur, forslag og forbedringer til det spennende, men ikke minst viktige arbeidet med kjønnslikestilling i samfunnet.

Arbeidet med masteroppgaven har vært en spennende og lærerik utfordring. Jeg ønsker å rette en takk til min veileder Anatoli Bourmistrov for gode innspill, tålmodighet og motivasjon. Oppgaven ville ikke vært den samme uten din faglige kompetanse og gode råd. Avslutningsvis ønsker jeg også å rette en takk til mine medstudenter disse to årene, for gode diskusjoner og evigvarende vennskap.

Sammendrag

Denne oppgaven er skrevet med bakgrunn i det økende fokuset på bærekraftsrapportering og kjønnslikestilling. Formålet med studien er å undersøke om rapportering på kjønnslikestilling er blitt forbedret eller uendret siden 2011, med utgangspunkt i et forsterket regelverk. Studien er en kvalitativ studie som tar sikte på å bevare masteravhandlingens problemstilling «*Hvordan har likestillingsrapporteringen hos store norske selskaper endret seg fra 2011-2021?*»

For å svare på problemstillingen ble innholdet i årsrapporter og andre aktuelle rapporter som inneholder likestillingsredegjørelser til 25 store norske selskaper studert ved bruk av innholdsanalyse. Før datainnsamlingen startet, ble det definert fire kodeord som skulle brukes som et verktøy for å søke i dokumentene. Status, strategi, mål og tiltak ble valgt ut med utgangspunkt i den oppdaterte aktivitets- og redegjørelsesplikten, som er lovfestet i likestillings- og diskrimineringsloven §26 og §26a.

De ulike rapportene ble så plassert i et forhåndsdefinert scoringssystem, hvor 0 var dårligst og 4 var best. Til slutt ble resultatene diskutert opp imot studiens to teorier, som er legitimitetsteori og institusjonell teori. Studiens funn kan vise til en betydelig forbedring for likestillingsrapporteringen. Blant annet setter flere selskaper seg tallfestede mål for arbeidet med likestilling, noe som gjør at resultatene blir mer målbare. Fra tidligere litteratur vet vi at ekstern kommunikasjon av likestillingstiltak oppleves som sterkere enn intern, og at flere selskaper ikke har rapportert etter lovkrav når det gjelder likestilling (Vormedal & Ruud, 2006). Dette kan også denne studien bekrefte. Som et bidrag til litteraturen, viser denne avhandlingen hvor ulikt selskapene responderer på nye lovkrav, og hvordan et selskap kan endre måten de responderer på fra en periode til en annen.

Grunnen for å studere de store selskaperes arbeid med likestilling, er at det er disse selskapene som går foran og viser vei for de mindre. Disse virksomhetene føler på det økende presset og forventningene på at de skal ta ansvar, og hvordan de gjør dette blir formidlet i deres års- og bærekraftsrapporter. Det er lett å se virkningen av strengere lovkrav, likevel viser rapporteringen i mange tilfeller at flere selskaper har fått en brå overgang til strengere og regulert regelverk. Av undersøkte selskaper er det 12% som rapporterer til beste kategori i 2011, mot 72% i 2021.

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	iv
Forkortelser og begrepsavklaring	vii
1.0 Innledning.....	1
1.1 Problemstilling og avgrensning.....	5
1.2 Struktur.....	5
2.0 Litteratur.....	5
2.1 Likestilling	6
2.2 Likestilling på arbeidsplassen	7
2.3 Formell eller reell likestilling?	8
2.4 Likestilling som ressurs.....	9
2.5 Sosial rapportering	11
2.6 Frivillige rammeverk og kommende krav	12
2.7 Legitimitetsteori	14
2.8 Institusjonell teori.....	17
2.8.1 Isomorfisme.....	20
2.8.2 Tvangsmessig isomorfisme	20
2.8.3 Normativ isomorfisme.....	20
2.8.4 Mimetisk isomorfisme.....	21
2.9 Legitimitetsteori vs. institusjonell teori.....	22
2.10 Oppsummering og forskningsmodell	23
3.0 Metode.....	24
3.1 Forskningsdesign.....	25
3.2 Forskningsstrategi	26
3.3 Datainnsamling, populasjon og utvalg	27
3.4 Forhåndsdefinerte koder.....	30
3.4.1 Status	31
3.4.2 Strategi	31
3.4.3 Mål	32
3.4.4 Tiltak	32

3.5 Skala-score system	34
3.6 Metodekritikk	35
3.7 Forskningskvalitet	36
4.0 Endringer i lovgivningen – Norsk kontekst	38
4.1 Utviklingen av regelverket i Norge	38
4.2 Forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt	40
4.3 Oppsummering med oversiktstabell	42
5.0 Empiriske funn	44
5.1 Resultater fra 2011 rapportering	46
5.2 Resultater fra 2021 rapporteringen	49
5.3 2011 vs. 2021, en forbedring?	52
5.4 Ulike responsstrategier	53
5.4.1 De proaktive	54
5.4.2 «The ugly ducklings»	54
5.4.3 Forsvarerne	54
5.4.4 De reaktive	55
5.5 Oppsummering	55
6.0 Diskusjon av funn opp imot forklaringsteoriene	55
6.1 Funn 1 - Likestillingsrapportering øker legitimiteten	56
6.2 Funn 2 - Legitimering gjennom forpliktelser er økende	56
6.3 Funn 3 - Rapporteringen bidrar til institusjonalisering	58
6.4 Funn 4 – Et mer fungerende regelverk	60
6.5 Oppsummering	60
7.0 Avslutning	62
7.1 Konklusjon	62
7.2 Praktiske implikasjoner	63
7.3 Oppsummering og forslag til videre forskning	63
8.0 Litteraturliste	65
Vedlegg	79

Oversikt over tabeller

Tabell 1: Forholdet mellom legitimitetsteori og institusjonell teori

Tabell 2: Status 2021

Tabell 3: Anbefalt status 2011

Tabell 4: Status 2021

Tabell 5: Strategi 2011

Tabell 6: Strategi 2021

Tabell 7: Mål 2011

Tabell 8: Mål 2021

Tabell 9: Tiltak 2011

Tabell 10: Anbefalt tiltaksbeskrivelse i 2011

Tabell 11: Tiltak 2021

Tabell 12: Anbefalte tiltaksområder 2011

Tabell 13: Tiltaksområder 2021

Tabell 14: Likheter og forskjeller

Tabell 15: Fordeling i kategorier 2011

Tabell 16: Fordeling i kategorier 2021

Tabell 17: De fire responsene

Oversikt over figurer

Figur 1: Den triple bunnlinjen

Figur 2: Legitimitetsgap

Figur 3: De tre former for isomorfisme

Figur 4: Forskningsmodell

Figur 5: Utviklingen blant kvinnelige ledere

Figur 6: Den lovpålagte firestegsmetoden

Figur 7: Fordeling i kategorier 2011-2021

Oversikt over vedlegg

Vedlegg 1: Selskaper i undersøkelsen

Vedlegg 2: Selskaper som rapporterte etter GRI

Vedlegg 3: Rapporteringsform 2011

Vedlegg 4: Rapporteringsform 2021

Forkortelser og begrepsavklaring

ARP – Aktivitets- og redegjørelsesplikten

AS – Aksjeselskap

ASA – Allmennaksjeselskap

Brreg – Regnskapsregisteret (Enhetsregisteret i Brønnøysund)

CSR – Corporate Social Responsibility

ESG – Environment, Social and Governance

EU – Den europeiske union

FN – Forente nasjoner

GRI – Global Reporting Initiative

Ldl. – Ligestillings- og diskrimineringsloven

LDO – Ligestillings- og diskrimineringsombudet

NOU – Norges offentlige utredninger

PWC – PricewaterhouseCoopers

Rskl. – Regnskapsloven

SMB – Små og mellomstore bedrifter

SSB – Statistisk sentralbyrå

Øvrige foretak - Foretak som ikke er små foretak

1.0 Innledning

Et svært dagsaktuelt tema innenfor bærekraftig utvikling er likestilling og mangfold. I løpet av de siste ti årene har det nasjonale og globale næringsliv fått et enormt fokus på hva de kan gjøre for å fremme likestilling (Barstad & Vrålstad, 2019). Det er flere grunner til dette. Først og fremst har forståelsen for at likestilling er avgjørende for bærekraftig utvikling blitt større. Dette har kommet i takt med FNs arbeid for en mer likestilt verden. De 17 bærekraftsmålene trådte i kraft 1. januar 2016, og «likestilling mellom kjønnene» har fått et helt eget, globalt mål (FN, 2021). En av grunnene til at likestilling har fått et eget mål, kommer av at hele 178 land i verden har i dag eksisterende lover som hindrer kvinner i å delta i arbeidsmarkedet på lik linje med menn. Bare 12 land har lover som skal sikre full likestilling i landet (Danbolt, 2022). I Norge, er det ifølge CORE (senter for likestillingsforskning) kun én av fire gründere i Norge som er kvinne. I 2020 var det kun 14% av lederne for Norges 200 største selskaper som var kvinner (Vestre, 2022). Regjeringen påpeker at utviklingen går i riktig retning, men at tempoet for likestillingsarbeidet må gires betydelig opp.

Basert på det økende likestillingsfokuset har det blitt en etablert sannhet at selskaper som ikke leverer på likestilling og mangfold, mister konkurransekraft (Sunde, 2022). For det første så kan de tape kampen om talentene. For det andre vil de slite med å holde seg attraktive som arbeidsplass, noe som til syvende og sist går utover selskapets bunnlinje. De som i dag utgjør majoriteten av arbeidsgenerasjonen, blir kalt for millennials, og er en gruppe ansatte som setter likestilling og mangfold høyt på agendaen (Sunde 2022). Dette viser at en attraktiv arbeidsplass i dag dermed er avhengig av kjønns mangfold og et aktivt likestillingsarbeid. Arbeidsgivere gis i dag muligheten til å presentere sitt likestillingsarbeid gjennom selskapets årsrapport eller egne likestillingsredegjørelser. For selskaper med mer enn 50 ansatte, har dette også faktisk blitt en lovpålagt rapportering. Fra det forrige tusenårsskiftet og frem til i dag, har lover og regler som regulerer arbeidet med likestilling utviklet seg betydelig både nasjonalt og globalt (Bashir et al., 2022). I Norge kan aktivitets- og redegjørelsesplikten og krav til kvinneandel i styret for store foretak nevnes. I 2003 fikk Norge et lovverk som regulerte likestillingsrapporteringen for virksomheter. Denne loven fastsatte at styret i selskaper skulle gi en redegjørelse for den faktiske likestillingstilstanden i virksomheten, og dette var regulert i regnskapslovens 3-3a (Vørmedal & Ruud, 2006).

En utfordring har vært at ulike krav og forslag til rapportering på dette område er blitt mange de siste årene. Flere rammeverk og standarder har blitt utviklet, og selskaper har stått mye fritt til å velge hvordan de vil rapportere informasjon om likestillingsarbeidet sitt. Selskapene har vært pålagt en rapportering gjennom regnskapsloven og likestillingslovene, men verdien av informasjonen i denne rapporteringen har fått betydelig mindre oppmerksomhet enn nødvendig (Sunde, 2022). Dette kan sees i sammenheng med at det har vært for stor usikkerhet knyttet til hva som kreves av rapporteringen. Rapportene har dermed vært vanskelig å sammenligne og brukernytten har vært lav. Parallelt med dette, har også fokuset på klima og mer spesifikt CO2-utslipp vokst frem, og denne rapporteringen har tatt en stor del av oppmerksomheten (Sunde, 2022). At det generelt har vært for lite fokus på kjønnslikestilling i verden, vises tydelig når man ser hvor sakte likestillingsarbeidet har gått.

Det er flere grunner til at Norge trengte en forsterket rapporteringsplikt når det kommer til likestillingsarbeid. Undersøkelser gjort av PwC i 2020, viser at av 33 land, er Norge er helt nede på 6.plass når det kommer til kjønnslikestilling i arbeidslivet (PwC, 2020, s.18). Internasjonalt er Norge et land som generelt sett har fått høye rangeringer når det gjelder likestilling, men likevel ser vi stadig behovet for et enda strengere regelverk for å regulere likestillingen og kjønnsbalansen i næringslivet (FN, 2023; Kvalevåg, 2023). FN har utviklet 17 bærekraftsmål som skal nås innen 2030, og et av disse er som nevnt over dedikert til temaet likestilling. United Nations uttaler følgende «*likestilling er ikke bare en grunnleggende menneskerett, men også nødvendig for å oppnå et bærekraftig samfunn*» (UN, 2022). FN har derfor utarbeidet denne felles arbeidsplanen med mål om å blant annet bekjempe ulikhet, og kjønnslikestilling er det femte målet som skal nås innen de neste sju årene. At verden faktisk trenger et globalt mål for å styrke kvinner sin posisjon i samfunnet og få et samfunn som er mer likestilt, gir en god pekepinn på oppgavens aktualitet og at problemet med likestilling faktisk er til stede. Likestilling regnes som selve kjernen i verdensutviklingen, ifølge The World Bank (2011, s. 18).

Internasjonalt finnes det ulike studier som tar for seg likestilling og hvordan selskaper har rapportert på dette. I 2008 studerte to forskere utviklingen av likestillingsrapportering for britiske selskaper. Selskapene som var tatt med i studien, refereres til som de selskapene som viser rapportering av beste praksis i landet. Resultater fra studien, viste at fra 1998 og frem til 2008 var det mye nytt i rapporteringsinnholdet, men i forhold til hva loven krevde så var det lav respons i rapporteringen. Eksempelvis var det kun 7 av 20 selskaper som rapporterte om

kjønnsbaserte mål for rekruttering, og kun et selskap rapporterte antall deltidsansatte for hvert kjønn (Grosser & Moon, 2008). Historisk sett har årsberetningene verden over inneholdt svært lite om kvinners sysselsetting og fremgang på likestillingsområdet (Grosser & Moon, 2008.) Det lille som har vært nevnt, har i stor grad blitt tvunget frem gjennom pålagte lover og regler. At rapporteringen har vært svak er en ting, men at selskapene ikke har sett de ressursene et likestilt arbeidsmiljø gir er overraskende.

Rådgivningsselskapet McKinsey, forsket i 2020 på store selskapers likestillingsarbeid i USA. Resultantene viste at de selskapene som er best på likestilling mellom kvinner og menn, har i gjennomsnitt 15% høyere lønnsomhet enn de selskapene som har store kjønnsgap. Begrunnelsen for høyere lønnsomhet legges ikke på likestillingen i seg selv, men flere ulike drivere. Blant annet er rekruttering av begge kjønn, bedre beslutningskvalitet i sammensatte team og fordelte roller avgjørende funn (Bamvik, 2021). Forskning viser også at i virksomheter der mer enn en tredjedel av ledelsen er kvinner, er virksomhetene i snitt ti ganger mer lønnsomme enn i virksomheter med kun mannlige ledere (Burns, 2022). Dette kan også sees i lys av FN sin påstand om at når kvinner blir diskriminert i arbeidsmarkedet, går samfunnet rundt glipp av nyttige ressurser som kunne bidratt til økonomisk utvikling (Danbolt, 2022).

Likestilling er en sentral del av bærekraftsarbeidet (FN, 2023). At virksomhetene står ovenfor en betydelig bærekraftsomstilling, er det ingen tvil om. Aldri før har virksomheter opplevd et så hurtig endringstempo, hvor økende forventinger tar styring og setter føringer (Kristiansen, 2022). Et eksempel på det er den forsterkede aktivitets- og redegjøringsplikten, som ble vedtatt i 2019 og trådte i kraft 1. januar 2020. Denne gjelder for alle virksomheter i Norge, men omfanget av plikten avhenger av virksomhetenes størrelse. Aktivitets- og redegjøringsplikten, som fra nå av i oppgaven blir omtalt som ARP, sier at alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering (Brucker & Lillebostad, 2021). For alle offentlige virksomheter uavhengig av størrelse og private selskaper som har mer enn 50 arbeidstakere, skal det følges en bestemt arbeidsmetodikk på fire steg for å oppfylle ARP. Blant annet foreligger redegjøringsplikten, som sier at selskapet skal redegjøre for likestillingstilstanden i selskapet, samt hvordan de har oppfylt aktivitetsplikten. Redegjørelsen skal være tilgjengelig i et offentlig dokument fra selskapet, som for eksempel i årsberetningen eller i vedlagt likestillingsredegjørelse.

Et av punktene som ARP har fokus på og som skal redegjøres for, er lønnsforskjeller. Urovekkende nok så er en av de største utfordringene på likestillingsfronten i Norge, likelønn mellom kjønn (FO, 2021). Et eksempel på dette, er at for hver hundrelapp menn tjente i 2019, tjente kvinner i snitt kun 87,6 kr av denne. Utviklingen på likelønn har gått sakte de siste 20 årene, og dersom det ikke hadde kommet tiltak og verktøy for å få opp farten, ville det tatt minst 50 år til før samfunnet hadde nådd målet om full likelønn (FO, 2021). Hensikten med å endre lovverket og tanken bak innføringen av den forsterkede ARP, var å få en ledesnor i arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Behovet for å bli mer bevisst på situasjonen er også helt til stede. Loven skal styrke arbeidsgivere i arbeidet med likestilling, og vil være til hjelp når de skal kartlegge sine egne utfordringer på likestillingsfronten.

I Norge kjenner vi til arbeid med likestilling og diskriminering fra lang tid tilbake, likevel ble ikke landets første likestillingslov vedtatt før i 1978 (Skard, 2003). Forskjellen mellom kvinner og menn har blitt betydelig mindre siden den tid, både når det kommer til utdanningsvalg, yrkesdeltakelse, lønn og sentrale posisjoner i samfunnet (NHO, 2018). Samtidig som årene har gått, har fokuset på bærekraftig utvikling stadig blitt sterkere. I dag er virksomheter som nevnt pålagt å rapportere om de sosiale forhold innad i selskapet, og det er ventet en strengere regulering av rapporteringen i årene som kommer (PwC, 2022). Frem til nylig har bærekraftsrapportering, også kalt ESG-rapportering, handlet mest om klima og miljø. Ifølge Sunde (2022) har en ny bærekraftsbølge nå vokst frem, og den neste megatrenden for selskaper er fokus og rapportering på likestilling, inkludering og mangfold. Enkelte av de større aktører i markedet har uttalt at de fremover kun vil kjøpe tjenester fra virksomheter som har en god mangfoldsbalanse, eller utarbeidet en strategi for å få det (Sunde, 2022). Miles (2011, s. 139) poengterer også at det internasjonalt *«er en økende tro i investeringsverdenen at selskaper som styrker kvinners posisjon og oppmuntrer til kjønns mangfold, kan overgå de som ikke gjør det på sikt»*. Presset på selskapene øker stadig, og en rapportering på forholdene som foreligger kreves etter hvert både fra myndigheter, kunder, banker, investorer og forsikringsselskaper (Andenæs & Hoffmann, 2022).

I 2006 utførte Varmedal og Ruud en studie hvor de undersøkte hvorvidt Norges 100 største selskaper rapporterte etter lovpålagte krav når det kom til bærekraftsrapportering. Resultatet her viste at kun halvparten av selskapene rapporterte etter loven når det gjaldt likestilling. Siden den gang har lovverket og kravene endret seg, og selskaper har måtte tilpasse seg

endringene i et hurtig tempo. Selv om verktøy og hjelpemidler utvikles, har mange selskaper en god vei igjen å gå før rapporteringen er komplett.

1.1 Problemstilling og avgrensning

Med utgangspunkt i nye lover og regler, og det stadig økende forventningspresset til virksomheter på sosial rapportering, er det ønskelig å finne ut mer om hvordan store Norske selskaper faktisk rapporterer på kjønnslikestilling. Den forsterkede ARP i sammenheng med likelønnsgapet i samfunnet danner grunnlaget for følgende problemstilling;

Hvordan har likestillingsrapporteringen hos store Norske selskaper endret seg fra 2011-2021?

1.2 Struktur

Denne oppgaven er delt inn i 7 kapitler. I første kapittel ble temaet introdusert, hvorfor det ble valgt og dets aktualitet og viktighet. Til slutt ble problemstillingen presentert. Neste kapittel gir en innføring i ulike teorier og rammeverk, om likestilling, bærekraftsrapportering og hvordan og hvorfor dette gjøres. I kapittel 3 blir metoden presentert og begrunnet, før det mot slutten av kapittelet drøftes litt om studiens forskningskvalitet, samt svakheter og utfordringer knyttet til datainnsamlingen. Videre følger kapittel 4, som vil ta for seg endringer i det norske regelverket, før studiens resultater og analyse av disse blir presentert i kapittel 5. Resultatene som blir presentert i kapittel 5, blir vurdert og diskutert opp imot de to forklaringsteoriene i kapittel 6. Avhandlingen avsluttes med konklusjon og forslag til videre forskning i kapittel 7.

2.0 Litteratur

I dette kapittelet vil begrepet likestilling presenteres, samt hvordan likestillingsstatusen er i Norge og internasjonalt. Deretter presenteres bærekraftbegrepet, den sosiale rapporteringen, rammeverk og forventninger til kommende rapporteringskrav. Legitimitetsteori og institusjonell teori vil bli presentert som oppgavens forklaringsteorier.

2.1 Likestilling

Likestilling er definert i Likestillings- og diskrimineringsloven paragraf 1, og er som følger: «med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter». Videre står det at «likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging». Ryste og Ikdahl (2022) kommer med følgende definisjon «likestilling innebærer at alle mennesker har like rettigheter og muligheter i samfunnet, uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion». I denne oppgaven er fokuset på likestilling mellom kvinner og menn, og kjønnslikestilling defineres av Strand (2019) med at «kvinner og menn skal ha samme rettigheter og muligheter». Fra den internasjonale litteraturen, er det i hovedsak begrepet «gender equality» som er brukt for kjønnslikestilling. Likevel, peker internasjonale studier som blant annet O'Brien et al. (2019) og Ray et al. (2019) også på at i forskning på likestilling, er det viktig å forstå skillet mellom «gender equality» og «gender parity». Sistnevnte defineres av Manlosa & Matias (2018) som «gender parity is a statistical measure that provides a numerical value of female-to-male or girl-to-boy ratio for indicators such as income or education». Kjønnsdeltakelse blir i disse internasjonale studiene en egen dimensjon av likestillingsbegrepet, hvor fokuset er på de statistiske tallene. Skal en likestilt verden bli realisert, må innsatsen som legges ned gå utover det å føre statistikk (Manlose & Matias, 2018). I denne oppgaven er det derfor «gender equality» som er hovedfokuset, og Manlose & Matias (2018) uttaler følgende «Achieving gender equality is about making a real difference in women's lives, particularly in labour contexts». At det er kvinner som her blir omtalt, er ikke tilfeldig. I saker, artikler og forskning som omhandler likestilling, er det både nasjonalt og internasjonalt kvinner som blir det svake leddet, og det fremmes mye at «kvinner rettigheter» er like viktig som menns. Cavero-Rubio et al. (2019) påpeker at dette skjer med bakgrunn i at i de fleste tilfeller er det kvinnelige arbeidstakere som står i en dårligere posisjon enn menn. Kvinner har også generelt flere grunner til å havne i en undertrykt situasjon som vold, graviditet, fødsel og permisjon. Både i Norge og verden ellers er kvinner fortsatt underrepresentert i jobber som typisk er forbundet med makt, innflytelse, status og til syvende og sist penger (Sund, 2015). Det poengteres likevel at i denne oppgaven er fokuset like mye rettet på menn som kvinner, da likestilling handler om å skape et bedre samfunn for alle.

2.2 Likestilling på arbeidsplassen

I Manlose & Matias (2018) sin uttalelse, påpekes det at likestilling handler om å utgjøre en forskjell, og da spesielt i arbeidssammenheng. Arbeidsplassen er et sted hvor det tilbringes mye tid, og arbeidsgivere har et overordnet ansvar for at alle ansatte føler seg inkludert (LDO, u.å). Arbeidsplasser er verden over en stor arena for arbeidet med likestilling, og flere selskaper har etterlyst konkrete tiltak for å få mer støtte og verktøy til likestillingsarbeidet (Klubben, 2022). Ofte er det også arbeidsgiverne som blir pekt på som synderne i mange likestillingssaker. I 2021 var det hele 513 saker klaget inn til diskrimineringsnemnda, og i årsrapporten til nemnda påpeker de at de fleste klagesakene er innenfor samfunnsområdet «arbeidsliv», hvor kjønn er et av tre hyppigste diskrimineringsgrunnlagene. I årsrapporten til Likestillings- og diskrimineringsombudet, påpeker også de at økningen i antall forespørsler på veiledning i saker som angår kjønn, inkludert graviditet og foreldrepermisjon er svært urovekkende tall. Ombudet fikk i 2021 inn 320 flere forespørsler innen området arbeidsliv enn i 2020 (Thon, 2022).

I 2019 ble det gjort studier på hvordan arbeidsgivere forholder seg til ansattes kombinasjon av arbeid og familieliv, og studiens hovedfunn var at ledere i de undersøkte bransjene, politi og advokat, i liten grad forholder seg til likestilling når det skal tilrettelegges for blant annet ansattes bruk av foreldrepermisjoner. Det kommer også frem at flere ledere i politi- og advokatbransjen ofte har ulike forventninger til menn og kvinner, både som foreldre og arbeidstakere (Nordberg, 2019). At sånne forhold kommer frem hos en av landets største offentlige arbeidsplasser, er uheldig. Ikke hjelper det på at Politiet ble klaget inn til diskrimineringsnemnda av likestillingsombudet, for mangelfull likestillingsrapportering i 2021. Blant annet var lønnskartlegging, tiltak og arbeid som gjøres i etaten totalt fraværende i rapporteringen (LDO 2022).

Som nevnt over ble den første loven som regulerte likestilling i Norge vedtatt i mai 1978, dette etter hardt arbeid fra den voksende kvinnebevegelsen (Skard, 2003). Loven sitt formål var, og er, «å fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling». I 2011 la regjeringen frem sin første handlingsplan for å sikre fremgang i likestillingsarbeidet. Dette året var det 17% kvinnelige styremedlemmer i private aksjeselskaper hjemmehørende i Norge, og ti år senere har tallet økt til 20% (regjeringen, 2022). At tallet her kun har økt 3%, gir en indikasjon på at kjønnsbalansen i næringslivet fortsatt må reguleres av lovverket. Administrerende direktør for Den norske Revisorforening,

Karen Kvalevåg, understreker også at kjønnsbalansen i selskapsstyrene er en større utfordring, som ikke ser ut til å kunne løses av seg selv (Kvalevåg, 2023). Derfor påpeker hun at det også kan forventes strengere reguleringer i tiden som kommer.

2.3 Formell eller reell likestilling?

Norge har de siste 30 årene hatt mye fokus på arbeid med formell og reell likestilling (LDO, u.å). Formell likestilling defineres som at «*alle etter loven har like rettigheter i samfunnet*», mens den reelle likestillingen vil si at likestilling i praksis også er til stede i samfunnet (Ryste & Ikdahl, 2022). Bråten & Thun (2013) påstår at Norge er å anse som et av verdens mest likestilte land, og kjønnslikestilling regnes som å være en norsk verdi. I litteraturen trekkes det også ofte konklusjoner om at Norge er kommet langt med formell likestilling, og landet blir også betegnet som «likestillingslandet» (Østerud et al., 2003). I praksis viser det seg godt at dette ikke stemmer. En studie publisert av Nature Human Behaviour kan vise til at kvinner i Norge i snitt har 8,6% lavere årslønn menn, selv om de er ansatt for å gjøre det samme arbeidet (Kringstad, 2022). I forhold til hvor lenge likestilling har stått på agendaen, er det skuffende at resultatene i statistikker og undersøkelser som dette ikke har blitt bedre. Sund (2015) peker i sin forskning på at likestilling er en viktig verdi i Norge, men at også her er kjønnsfordelingen i maktposisjoner vippet til fordel for menn. Gjennom fire ulike teoretiske tilnærmeringer studerer Sund likestillingen i Norge, men likevel kan ingen av tilnærmingene forklare hvorfor kvinner stadig er underrepresentert i øvrige stillinger. Sund (2015) mener at det er på tide å slutte å hevde at Norge er et likestillingsparadis, og heller legge fokuset på tiltak som kan forbedre situasjonen. Bakgrunnen for uttalelsen er Arbeidsforskningsinstituttet (Oslo Met) sin forskningsrapport, som viser til hvordan arbeidstakere og arbeidssøkere i Norge stadig opplever negativ konsekvenser knyttet til det å få barn. I oppsummeringen av forskningen hevder hun at likestilling i Norge heller kan sees på som en illusjon, enn en realitet. Dette støttes også opp av leder for Likestillings- og diskrimineringsombudet, som uttaler at «*Noreg smykkar seg ofte med ein tittel som eit av dei mest likestilte landa i verda. På dette området er det likevel fortsatt ein lang veg å gå*» (Thon, 2021, s.4).

I 2003 ble Norge det første landet i verden som vedtok regler for kjønnskvoltering på styrenivå i selskaper (Teigen, 2015). Det er allmennaksjelovens §6-11 a. som regulerer kravet til representasjon av begge kjønn i styret, og dagens reguleringer krever at minst 40% av hvert kjønn skal være representert. Utover dette stilles det ingen krav, hverken i aksjeselskaper eller andre selskapsformer. I 2020 rapporterte SSB at veksten for andel kvinner i styret på AS er

liten fra år til år, eksempelvis så økte andel kvinnelige styrerepresentanter med kun 0,1% fra 2019-2020 (Hoang & Fjærli, 2020). Koronapandemien gjorde det heller ikke lettere å øke prosenten. At pandemien økte arbeidsledigheten, er ikke overraskende, men PwCs «Women in work-index» viser til at det var kvinner som ble mest berørt globalt. Undersøkelsen var basert på 33 land, og hele 29 av landene kunne vise til at flere kvinner enn menn var blitt arbeidsledige under pandemien (PwC, 2021).

For virksomheters attraktivitet og utvikling er mangfold og likestilling avgjørende (Kvalevåg, 2023). Likevel må stadig nye og inngripende tiltak til. Nærings- og fiskeridepartementet presenterte senest i desember 2022 et høringsnotat med forslag om innføring av nye krav til jevnere kjønnsbalanse i styret i norske aksjeselskaper. Blir loven innført vil det blant annet være krav til at et minimumsantall av begge kjønn skal være representert i styret, hvor kravet til antall av hvert kjønn vil avhenge av det totale antallet styremedlemmer. Forslagets formål er at næringslivet skal benytte seg av den samlede kompetansen som er tilgjengelig i samfunnet, og loven vil gjelde for selskaper som overskrider to av følgende tre vilkår: 50 ansatte, salgsinntekter 70 millioner eller balansesum 35 millioner (Ellensen, 2022).

Dersom forslaget om lovendringer blir vedtatt, sier regjeringen at lovverket vil bli gjeldende for mellom 10 000 og 25 000 aksjeselskaper i landet, og at eventuelle brudd på lovverket i verste fall kan føre til tvangsoppløsning av den aktuelle virksomheten. Det poengteres også at gjeldende lovverk om kjønnsrepresentasjon i ASA videreføres som tidligere (Ellensen, 2022). CORE, senter for likestillingsforskning i Norge, har flere ganger påpekt at kvorteringsloven fra 2003 har fungert godt og ført til store forbedringer. Flere av selskapene som ble omfattet av loven har gått fra tilnærmet 0 til 40% kvinner i styret. Teigen, som er assisterende direktør ved Institutt for samfunnsforskning, mener også at det likevel er synd at det må kreves pålegg om jevnere kjønnsfordeling nå også i de mindre selskapene (Teigen, 2015).

2.4 Likestilling som ressurs

En bransje som i stor grad er mannsdominert i Norge er olje- og energibransjen, hvor kvinneandelen i bransjen var på 19% i 2021 (Tahir, 2021). Allmennaksjeselskapet Vår Energi, som for så vidt er Norges 23 største selskap i 2021, har sett verdien av en mer variert arbeidsstokk og derfor utarbeidet en aksjonsplan for kulturendring og likevekt. Selskapet har tatt sats og satt seg et mål om at innen 2025 skal 40% av ansatte på land være kvinner, og 15% av offshorestaben (Malvik, 2021). Flere kvinner i arbeidsstokken gir flere perspektiver

og nye innspill. Forskning har også vist at virksomheter som selv aktivt søker en endring og utvikling av egen strategi og forretningsmodell, oppnår en raskere vekst og vinner større markedsandeler sammenlignet med virksomheter som frastår å søke endringer (Osterwalder et al., 2005). Det å se og utnytte likestilling som en ressurs for virksomheten gir konkurransefortrinn. Flere internasjonale studier kan også bekrefte at det finnes en positiv sammenheng mellom kvinnelig styrerepresentasjon og regnskapsmessig avkastning (Post & Byron, 2014; Caver-Rubio et al., 2019).

Det globale konsultentselskapet McKinsey&Company, har gjort forskning på mangfold og likestilling, hvor det har blitt dokumentert at det å ha kvinner i arbeidsstokken gjør at ansatte føler seg mer inkluderte og tilfredse på arbeidsplassen. Kvinner bidrar også til et bedre arbeidsmiljø, og et godt arbeidsmiljø påvirker mer enn bare helsen til ansatte. Kvalitet på arbeidet, effektivitet og medarbeiderengasjementet er dokumenterte effekter. Undersøkelsene kan også vise til at mangfold av kvinner og menn i arbeidsstokken gir positiv innvirkning på fortjeneste og øker virksomhetens verdiskapning (Hunt et al., 2015). International Labor Organization har publisert forskning som viser at av 13.000 globale selskaper, rapporterte 74% om en økning på mellom 5-20% i profitt etter at selskapene økte antallet kvinner i ledelsen (Lyche, 2019). Bærekraftanalytiker Machade-Helland I Storebrand ASA, poengterer også at dersom det hadde blitt oppnådd full økonomisk likestilling ville også verdensøkonomien økt med hele 26% (Machade-Helland, 2019).

For å sikre at arbeidet med likestilling går i riktig retning, kan rapportering på området fra arbeidsgivere bidra til mer bevisstgjøring. Gjennom rapportering gis også arbeidsgivere muligheten til å vise det ansvaret de tar. Rapportering og fokus på likelønn og sysselsettingsområdet, regnes også ifølge Kingsmills (2001) som en potensiell hjelp til likestillingsagendaen. Dette forankres ved at «*det som blir målt er det som blir forankret*» (referert i Grosser & Moon, 2008). Implisitt vil også økt åpenhet og pålagt rapportering av forholdene forbedre likestillingen, og det påpekes i Grosser & Moon (2008) sin studie at selskapers åpenhet kan lette på bedriftens ansvarlighet. Sosial rapportering har som nevnt blitt en sentral del av bærekraftsrapportering, hvor alt fra menneskerettigheter, arbeidsmiljø, sikkerhet, personvern, opplæring og utdanning vurderes (NHO, u.å).

2.5 Sosial rapportering

I forskningsartikkelen til Miles (2011), argumenteres det for at bærekraftsrapporter har et potensiale til å fremme likestilling ved å rapportere transparent om selskapets kjønnsresponsive praksis og presentasjon. Videre påpeker hun at bærekraftsrapportering har blitt en sentral kommunikasjonskanal for selskaper over hele verden, og informasjon om selskapers forpliktelser til likestilling kan med fordel kommuniseres i disse rapportene. Det kan være fundamentalt å starte dette delkapitlet med hvordan bærekraftig utvikling defineres, og i Norge kjenner vi til Brundtlandkommisjonen som introduserte forslaget i rapporten *Vår Felles fremtid* i 1987 som følger: «*En bærekraftig utvikling er en utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov*» (Brundtland & Dahl 1987 s. 42). Rapportering av denne utviklingen er viktig for å øke bevisstheten, kunne evaluere, måle og sammenligne forholdene som foreligger. For å sikre at dette skjer, er samfunnet avhengig av åpenhet fra næringslivet. Haugeland og Vildskog (2013) hevder at ordet bærekraftsrapportering er synonymt med samfunnsansvarsrapportering og CRS-rapportering, noe som også sier at det er svært vidt begrep. I denne oppgaven er det ordet bærekraftsrapportering som blir brukt.

Bærekraftsrapportering handler ifølge NHO (u.å) om å «skaffe data om miljøpåvirkning, sosiale forhold og økonomiske forhold for bedriften». Formålet med rapporteringen er at informasjonen skal gi brukernyttig informasjon til interessentene, både med tanke på ressursallokering- og kontrollformålet (Fallan 2020a; Hutchings & Deegan, 2022). Revisorforeningen (u.å) uttaler også at «bærekraft er betegnelsen som brukes for å beskrive et samfunn som imøtekommer dagens behov, uten å ødelegge for de kommende generasjoners muligheter til å møte sine behov». Bærekraftsrapportering er et av tiltakene for å bidra til dette. For innholdet i rapporteringen er «den tredelte bunnlinje» sentral. Dette betyr at i tillegg til å drive med verdiskapning, har selskaper både et miljømessig og sosialt ansvar. Det å kunne måle, rapportere og dokumentere på disse tre områdene vil være avgjørende for virksomheter som ønsker å bidra til en bærekraftig verden. Sridhar (2012) påpeker at den tredelte bunnlinje har bidratt til endringen i virksomheters tankegang, fra å tidligere kun ha fokus på finansiell rapportering, til nå å inkludere sosiale og miljømessige forhold. Det påpekes også av Lozano og Huisingh (2011) at økonomiske, miljømessige og sosiale forhold stadig endrer seg, og at disse endringene videre kan påvirke andre områder i virksomheten.

Viktigheten av å kunne se sammenkoblingene på tvers av disse tre faktorene er sentral, og da må også informasjon om disse komme frem på likt nivå.



Figur 1: «Den triple bunntinjen» hvor FNs 17 bærekraftsmål er plassert innenfor disse tre ulike pilarene. Bærekraftsmål nr. 5 «likestilling» er plassert under sosiale forhold. Kilde: Stockholm Resilience Centre, Stockholm University

2.6 Frivillige rammeverk og kommende krav

En av grunnene til å utføre rapportering av sosiale forhold, er at flere store fond og investorer har uttrykt at de fremover kun handler hos bærekraftige selskaper. Det er derfor sentralt at informasjonen som gis er beslutningsnyttig. Informasjon som karakteriseres som beslutningsnyttig, skal være både pålitelig og relevant (Schwencke et al., 2021). Lover og regler er til for å sikre en viss kvalitet, men dersom den eneste grunnen til rapportering hadde vært at myndighetene krevde det, ville det heller blitt oppfattet som tvang og unødig bruk av tid og ressurser.

Med bakgrunn i at både kunder, leverandører, investorer og myndigheter krever å kunne få innsyn i selskapers likestillingsarbeid, har flere selskaper utarbeid egne rapporter. Kravet i likestillingsloven sier at «Redegjørelsen etter første ledd skal gis i årsberetningen eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom redegjørelsen gis i annet offentlig tilgjengelig

dokument, og foretaket har en plikt til å levere årsberetning, skal det i årsberetningen opplyses hvor dokumentet finnes offentlig tilgjengelig». Så lenge det er rapportert etter lovkravene, spiller det ingen rolle hvor så lenge det henvises til dokumentet. Selskaper som utarbeider egne bærekraftsrapporter eller likestillingsredegjørelse i tillegg til årsrapport, har ifølge Lozano et al. (2016) en intern motivasjon for rapporteringen. Disse selskapene rapporterer også gjerne utover lovkravene, og inkluderer det som kalles «frivillig rapportering». Frivillig rapportering er ofte positivt assosiert med markedsverdien til selskapet. Dette fordi økt rapportering bidrar til en reduksjon av informasjonsasymmetrien, som igjen har positiv effektiv på markedsverdien (Bashir et al. 2022). Er informasjonen som kommuniseres derimot dårlig, vil effekten naturligvis bli motsatt. Jadoon et al. (2020) uttaler også at i de siste årene har ikke-finansiell informasjon blitt en sentral forklaringsfaktor på selskapet markedsverdi, på lik linje med den tradisjonelle finansielle informasjonen. Det er også hevdet at rapportering utover det som er lovpålagt kan styrke omdømmet til selskapet (Ellefsen, 2019). Valget om ha en separat bærekraftsrapport eller integrert årsrapport, kan avhenge om selskapet følger spesifikke rammeverk eller ikke (Bashir., et al. 2022). Flere rammeverk for frivillig rapportering har blitt godt etablert. Både nasjonalt og internasjonalt er eksempelvis GRI flittig brukt. GRI ble grunnlagt i 1997 står for Global Reporting Initiative. Rammeverket består i hovedsak av to deler, en del for rapporteringsprinsipper og en del som redegjør for hva rapporteringen bør inneholde (Global Reporting Initiative, u.å). Rammeverket er utarbeidet med den hensikt å sikre bærekraftig rapportering av høy kvalitet. Forskning påpeker at effekten av GRI har vært noe begrenset (Bashir et al. 2013). Dette kan sees i lys av studien til Christensen & Johansen (2022), som viser til sammenligningsutfordringer som oppstår når et rammeverk er frivillig å bruke. Eksempelvis velger noen selskaper seg første del av rammeverkets standarder, mens andre selskaper tar siste delen. Dette fører igjen til utfordringer når selskapene sine rapporter skal sammenlignes. En annen utfordring som også kan nevnes, er at flere selskaper som benytter seg av rammeverket legger mye fokus på å rapportere de riktige tallene. Selv om GRI har egne krav til kvaliteten, havner kvaliteten på selve rapporteringen ofte i skyggen av dette (Diouf & Boiral, 2017). Det er sentralt for oppgaven å nevne at GRI-rammeverket har en egen serie for sosiale forhold, med en egen standard for rapportering av kvinners lønn i forhold til menns (GRI, 2016).

For å få en mer sammenlignbar rapportering, vedtok EU i november 2022 å innføre nye standarder for å løfte kvaliteten og sette strengere krav til bærekraftsrapporteringen (Bruu,

2022). Fra og med rapporteringsåret 2024 vil CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), utgjøre de nye reglene for bærekraftsrapportering. Direktivet vil sette regler for hvem som blir rapporteringspliktige, når rapporteringsplikten inntreffer og hvem som kan attestere på bærekraftsrapporter (Bruu, 2022). Sosiale forhold er et av tre hovedområder i de nye standardene, og for norske foretak vil CSRD høyst sannsynlig erstatte det som i dag reguleres av regnskapsloven §3-3c «redegjørelse om samfunnsansvar». Brucker (2021) mener at forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt er ment som en god forberedelse på tiltakene selskapene kan forvente seg fra CSRD. ARP har hatt en jevn og gradvis utvikling de siste tiårene (Søreide & Lorentzen, 2020). For ti år siden var kravene betydelig lavere enn de er i dag. I og med at likestillingsloven og diskrimineringsloven den gang ikke var slått sammen, var aktivitetsplikten pålagt arbeidsgiverne gjennom tre ulike lover; Likestillingsloven, diskrimineringsloven og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Aktivitetsplikten sa mye av det samme som den sier i dag, at virksomhetene skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Redegjørelsesplikten var mindre omfattende. Det skulle redegjøres for hva selskapene hadde gjort for å oppfylle aktivitetsplikten, altså planlagte og gjennomføre tiltak når det gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og religion. En redegjørelse for den faktiske kjønnsstilstanden i selskapet var også krevd. De spesifikke kravene er nærmere forklart i oppgavens metodekapittel.

2.7 Legitimitetsteori

Hvordan interessentene oppfatter selskaper og hvorfor selskaper bør rapportere om sosiale forhold, kan sees i sammenheng med legitimitetsteorien. Utgangspunktet for teorien er at en «virksomhet kun kan fortsette å eksistere om den oppfattes å operere innenfor den rammen som er i samsvar med samfunnets verdisystem» (Grey, et al. 1996). Selve begrepet «legitimitet», har blitt forsøkt definert av flere forskere. En av de definisjonene som har blitt mest kjent, kommer fra Suchman som i 1995 definerte legitimitet som “en generalisert oppfatning eller antagelse om at handlingene til en enhet er ønskelige, riktige eller hensiktsmessige innenfor et sosialt konstruert system av normer, verdier, tro og definisjoner» (Suchman, 1995 s.574). Utgangspunktet og bakgrunnen for denne definisjonen, går på at handlingene en virksomhet utfører, er ønskelig, riktig eller passende innenfor et visst sosialt system. Busch et al., (2010) påpeker at Suchman sin definisjon klarer å få frem viktigheten av sosiale relasjoner, i tillegg til hvilken grad samfunnet evner å skape samfunnsmessig verdier.

Legitimitet er dynamisk, endrer seg i takt med organisasjonens aktiviteter og er en ressurs virksomheten er avhengig av for å kunne overleve (Deegan, 2006). Legitimitetsteorien forsøker å beskrive og forklare virksomheters handlinger, og hvorfor de gjør som de gjør. Teorien kan sees i sammenheng med bærekraftsrapportering med tanke på hvordan offentliggjøring av informasjon er med på å påvirke den eksterne oppfatningen av virksomheten, og at ønsket om å bli oppfattet som legitim i samfunnet er til stede. Ofte blir legitimitet sett på som avgjørende for at virksomheten skal lykkes, og ledelsen handler dermed ut fra dette behovet. Utfordringer med dette kan bli at ønsket om riktig oppfatning tar styringen, og at motivet for rapporteringen blir å opprettholde legitimiteten og tilfredsstillende sine interessenter. Da rapporteres det ikke for forbedringens skyld, og det gis et annet uttrykk til samfunnet enn det sannheten egentlig er (Mathews, 1995).

Ifølge Morsing & Schultz (2006) kan en årsrapport sees på som en responsstrategi. Det er selskapene selv som utarbeider rapportene, og da velger de selv ut hva de synes er viktig. Rapportene viser kanskje ikke hele bildet. Dermed er det bra det kommer flere formelle krav, som vil gjøre rapportene mer sammenlignbare. Legitimitetsteori og bærekraftsrapportering kan også settes opp imot hverandre, og ifølge Blowfield & Murray (2011) er legitimitetsteorien en av de mest benyttede teorier når rapportering av samfunnsansvar skal forklares. Når nye standarder og lovkrav blir vedtatt, står selskapers ønske om å være kompatible med lovene sterkt. Med stadig nye lover og regler til den sosiale rapportering, må virksomheter i økende grad hensynta eksterne interessenter for å sikre sin legitimitet i samfunnet. Selskapene ser at det å være tidlig ute med å innfri nye krav kan gi konkurransefordeler, og det å overholde lover og regler er ifølge Suchman (1995) en måte å opprettholde legitimitet på. Virksomheter kan velge ulike legitimeringsstrategier for å kommunisere med sine interessenter, avhengig av hva som er hensikten med rapporteringen. Velges det feil strategi fra starten av, er sjansen for at det oppstår et legitimitetsgap større. Et legitimitetsgap viser til mangel på korrespondanse, eller et såkalt *gap*. Dette oppstår som følge av at det ikke er overensstemmelser mellom virksomhetene og samfunnets forventinger. Som nevnt tidligere, har det vært lite presist frem til nå hva som kreves av bedrifter på den sosiale rapporteringen. Bedriftene har dermed hatt svært ulike rapporteringsrutiner, og enkelte har ikke rapportert på det som har vært forventet til samfunnet. For å unngå tap av legitimitet, må virksomhetene arbeide hardere for å sikre omdømme og hindre tap av arbeidskraft i

fremtiden (Sethi, 1979). I følge Sethi (1975) er det i hovedsak er det to mulige årsaker til at det kan oppstå gap

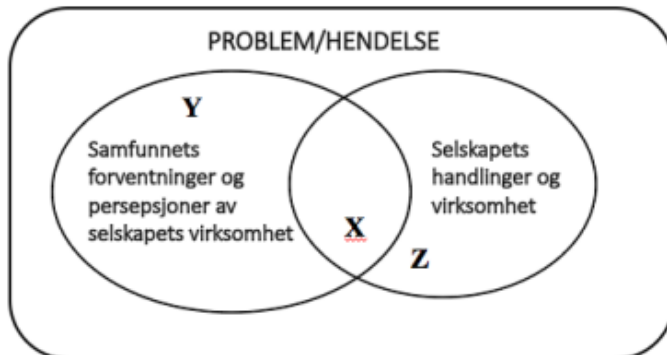
1. Forventingene fra samfunnet endres. Dette fører til at et gap vil oppstå selv om virksomheten operer likt som den alltid har gjort.
2. Tidligere ukjent informasjon om virksomheten kommer frem. Det er mest vanlig at denne informasjonen blir kjent gjennom media, grunnet deres store innflytelse.

Anvender virksomhetene rett legitimitetsstrategi, er sjansen mindre få å unngå et eventuelt legitimitetstap. Virksomhetene vil også være i stand til å kunne forutse kommende hendelser fra samfunnet, i tillegg til å beskytte den legitimiteten de allerede har opparbeidet seg (Suchman, 1995). Dowling & Pfeffer (1975) henviser til tre forskjellige strategier som virksomhetene kan ta i bruk under legitimeringsprosessen:

1. Tilpasse sine resultater, mål og aktiviteter for å overholde gjeldende definisjoner av legitimitet
2. Endre den gjeldende definisjonen av legitimitet gjennom kommunikasjon slik at den overholder organisasjonens nåværende praksis og verdier
3. Forsøke å indentifisere seg med symboler, verdier eller institusjoner gjennom kommunikasjon som har en sterk base for sosial legitimitet, uten å endre nåværende praksis.

Hensikten med rapporteringen kan si noe om hvilken strategi som vil passe best. Har virksomheten et ønske om å oppnå legitimitet, må den tilpasse seg omgivelsene. Enten ved å velge omgivelser med sammenfallende verdier, eller benytte seg av manipulasjon for å få omgivelsene til å tilpasse seg de isteden. Derav strategi nummer en, som er mest proaktiv. Det sies at det å opprettholde legitimitet skal være enklere enn å oppnå eller reparere legitimitet. Men med tanke på at legitimitet er dynamisk konstruert, endres legitimiteten kontinuerlig etter som selskapets aktiviteter endres. Det som oppfattes som legitimt i dag, er nødvendigvis ikke det i morgen. Hva som faktisk oppfattes som legitimt, avhenger av tid og sted (Degaan, 2006). I tilfeller hvor hensikten er å opprettholde legitimiteten, vil det kreves av samfunnet at foretaket svarer til omgivelsene det opererer i, slik at organisasjonenes nåværende praksis og verdier opprettholdes. Har en virksomhet fått et legitimitetsgap på grunn av en uforutsett og

uønsket hendelse, kan det forsøkes å reparere legitimiteten. Typisk da er at ledelsen forneker problemet, fraskriver seg ansvar eller forsværer sine handlinger (Suchman, 1995).



Figur 2: Legitimitetsgap (Kilde: O`Donovan, 2002)

Selv om legitimitetsteorien stort sett blir sett på som et positivt hjelpemiddel som brukes for å forklare organisasjoners handlinger, har den også mottatt noe kritikk opp igjennom. Blant annet har teorien blitt kritisert for å ikke være spesifikk nok, og at den ikke har nok tyngde i seg til å kunne forklare virksomheters bærekraftsrapportering på egen hånd (Gray, 2007 s. 185). Deegan (2006) uttaler at i forhold til andre teorier, er ikke legitimitetsteorien tydelig nok. Spesielt i forhold til interessenteorien, blir legitimitetsteorien særlig svak. Et eksempel som kan forklare dette, er at legitimitetsteorien benytter seg ofte av begrepene «omgivelsene» og «samfunnet», uten å ikke definere noe særlig hva, eller hvem, disse omgivelsene faktisk er for virksomhetene. Av andre ting, påpeker Deegan (2016) at teorien også fortjener å bli kritisert for å antyde at virksomheter utøver en sosial kontrakt med samfunnet som helhet. At samfunnet blir behandlet som enhetlig, er svært urealistisk, da samfunnet består av flere ulike grupper. Et annet punkt som er savnet og som hadde gjort teorien sterkere, er en tydelighet på hvor stort et legitimitetsgap må være, før virksomheten faktisk er i en truet situasjon. Det kan også nevnes at flere kritikere savner et større skille på hvilke hensyn de tre ulike strategiene har, altså hva som skiller strategiene fra å oppnå, opprettholde eller reparere legitimitet (Deegan, 2006).

2.8 Institusjonell teori

I 1977 introduserte forskerne Meyer & Rowan en form for institusjonell teori, en teori som skal være til hjelp når det skal beskrives hvordan mennesker og organisasjoner påvirker hverandre (Damayanthi & Gooneratne, 2017). Enkelt forklart, handler teorien om hvordan

institusjoner påvirker hverandre og blir mer like med tiden. Teorien gir også gode fortolkningsnøkler, som kan brukes når man skal forstå seg på hva som skjer i offentlige, frivillige og private organisasjoner. I litteraturen kjennetegnes Meyer & Rowan sin teori som «nyinstitusjonell». Fra 1970-tallet og frem til i dag har teorien utviklet seg mye og blitt brukt i en rekke studier som forsøker å beskrive dette forholdet, i ulike kontekster. De siste fire tiårene er det spesielt fire ulike tilnærminger til teorien som har utviklet seg. Institusjonelt entreprenørskap, institusjonelle logikker, institusjonelt arbeid og praksis til individuelle og kollektive aktører og institusjonell endring, er de ulike intellektuelle områdene teorien i hovedsak har utviklet seg gjennom (Damayanthi & Gooneratne, 2017). I institusjonell teori er det to grunnpilarer, «institusjon» og «organisasjonsfelt». Samfunnsvitenskapen benytter seg av begrepet «institusjon» i en mer abstrakt betydning, enn hva vi kjenner til fra dagligtalen. En institusjon eller ikke bare en offentlig instans, som en barnehage eller et eldreheim. Skirbekk (2015) definerer en institusjon som «I vid forstand kan en institusjon defineres som et sett normer og en sosial praksis som regulerer den måten samfunnsmedlemmer løser viktige og tilbakevendende oppgaver på». Det finnes også flere definisjoner som er mer utfyllende, og en av de er som følger «institusjoner er rammer, normer og oppfatninger som beskriver realiteten for en organisasjon. De forklarer hva som er, og ikke er, og hva som kan gjøres noe med og ikke. Denne oppfatningen av realiteten er kulturelt forankret og blir tatt for gitt, og på den måten rettferdiggjør handlinger, både formelt og uformelt» (Garud et al., 2007).

Et organisasjonsfelt defineres av Zietsma & Lawrence (2010) som «et samfunn av organisasjoner som har et felles meningssystem, der deltakerne samhandler oftere og mer avgjort med hverandre enn hva de gjør med aktører som er utenfor feltet». Det understrekes også at et organisasjonsfelt ikke begrenses til organisasjoners lokasjon. Dimaggio & Powell (1983) påpeker at ett organisatorisk felt er skapt av flere organisasjoner som til sammen utgjør et anerkjent område i det institusjonelle liv. Mange selskaper vil oppleve det som avgjørende for sin legitimitet å være i riktig organisasjonsfelt. I denne oppgaven representeres flere organisatoriske felt, da datainnsamlingen er hentet fra flere forskjellige bransjer.

Skal et samfunn klare å opprettholdes over tid, er det forskjellige oppgaver av ulik art, som må løses innenfor gitte rammer. Disse oppgavene krever ulike institusjoner til å kunne gjennomføres. Scott (1995) hevder at en institusjon som skal gjennomføre ulike oppgaver, er avhengig av dynamikken mellom de tre sentrale institusjonelle elementer; regulative,

normative og kognitive. Disse elementene, eller søylene som Scott (1995) kaller de, skaper atferd, motstand mot endring og dynamikk. Når disse tre elementene er på plass i en virksomhet med rett ressurser, gis det stabilitet og mening til sosiale liv (Scott, 2008). Borkowaki et al. (2010) mener at bærekraftsrapportering og spesielt rapportering av sosiale forhold, har blitt en «mainstream» ting å gjøre, og at det av den grunn har blitt en forventet del av vanlig forretningspraksis (referert i Unerman et al., 2014). Unerman et al., (2014) mener at gjennom den institusjonelle teorien kan man lettere forstå hvorfor bærekraftsrapporteringen har blitt som den har blitt, da teorien legger vekt på den betingede roller av hele den sosiale konteksten. Videre menes det at eksempelvis legitimitetsteorien har for stort fokus på forventningene til store interessentgrupper eller samfunnet som enhetlig (Unerman et al., 2014). Det er også av den grunn tatt med to forklaringsteorien i oppgaven, for at de kan utfylle hverandre.

Institusjonell teori er opptatt av «hvordan sosiale valg formes, medieres og kanaliseres av det institusjonelle miljøet» (Hoffman, 1999). En institusjon må ifølge Scott (2008) behandles som en prosess, da den gjennom sitt virke stadig gjennomgår inkrementelle og revolusjonerende endringer. Derfor er også institusjonell teori relevant i denne sammenhengen, da nye lover og regler stadig kommer til, og selskapene må tilpasse seg lovverket på nytt og på nytt. Hvordan de håndterer dette, vises igjen i den offentlige rapporteringen. For rapportering av sosiale forhold, kan det institusjonelle logik-perspektivet benyttes. Espedal et al., (2020) påpeker at når vi bruker et institusjonelt perspektiv på det som skjer i en organisasjon, så er det for å forstå hvordan organisasjonen oppfører seg og hvilke sosiale mønstre av atferd som finnes. Institusjonelle logikker er definert av Friedland & Alford (1991) som «*a set of material practices and symbolic constructions that constitute organizing principles for "supraorganizational patterns of human activity"*». DiMaggio (1997) definerer derimot institusjonell logikk som «*en måte å analysere hvordan sosiale faktorer i samfunnet påvirker hvordan organisasjoner og det enkelte individet handler*». Av de fire ulike tilnærmingene til institusjonell teori som var nevnt over, er det institusjonell logikk som er mest forsket på i sammenheng med å kunne forklare problematikk relatert til styringskontroll (Damayanthi & Gooneratne, 2017). Eriksson-Zetterquist et al. (2014) referer til March & Olsen (1989) som definerer to former for institusjonell logikk, egnethetslogikk og konsekvenslogikk. Egnethetslogikk tar utgangspunkt i identitet, og hjelper de ulike virksomhetene med hvordan de skal handle ut ifra aktuelle situasjoner. Konsekvenslogikk gir legitimitet til valget som tas, og støtter at organisasjoner handler ut ifra det som er logisk og ikke hva som er rasjonelt. For

selskaper som må rapportere på likestilling er institusjonelle logikker interessant, fordi det kan hjelpe oss å forklare hvordan de ulike organisasjonene og organisasjonsfeltene ser og oppfatter virkeligheten. En bransje som er mannsdominert, oppfatter muligens krav til rapporteringen på en annen måte en bransje som har jevnere kjønnsfordeling.

I følge Unerman et al. (2014) kan rapportering av sosiale forhold sees i sammenheng med en ledelse som er i tvil. Selskaper utarbeider rapporteringen mye med bakgrunn i at deres konkurrenter gjør det, og at samfunnet forventer det. Selskaper for sin egen del, er ofte mye mer opptatt av salgsinntekter og resultater. For å vurdere hvorfor selskapene rapportere som de gjør, kan man se rapportene opp imot de ulike typer av isomorfisme.

2.8.1 Isomorfisme

Isomorfi er definert av som en «tiltagende strukturell likhet innenfor et organisasjonsfelt», og er drevet av de tre institusjonelle elementene; tvang, normativ og mimetisk (Meyer & Rowan, 1977). Ved å høre til i et organisasjonsfelt, kommer det også konsekvenser – eksempelvis at man blir påvirket av andre i samme feltet. Når organisasjoner blir påvirket av andre, blir de også mer like. DiMaggio & Powell (1991) deler isomorfisme inn i tre ulike former.

2.8.2 Tvangsmessig isomorfisme

Tvangsmekanismen, også kalt den regulative søylen eller tvingende isomorfisme, kommer frem når virksomheter utsettes for et press eller overtalelse til å innføre spesifikke organisatoriske løsninger. For organisasjoner kommer denne type isomorfisme frem først og fremst gjennom politisk påvirkning fra staten. Forsterket ARP er eksempel på dette. Som et verktøy for å hjelpe selskapene som blir pålagt rapportering, har statlige organisasjoner gitt ut maler for rapporteringen, som igjen fører til at rapportene fort blir like hverandre. For organisasjoner kan tvangsmekanismer virke forpliktende og stressende, men sannheten er at de hjelper virksomheter til å opprettholde legitimiteten sin og dermed overlever i markedet.

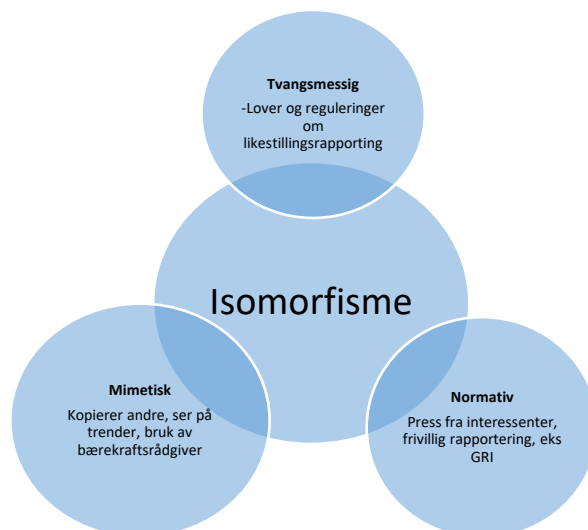
2.8.3 Normativ isomorfisme

Eriksson-Zetterquist et al. (2014) har i boka «Organisasjonsteori» et glimrende eksempel på en hvordan en normativ isomorfi utvikles. Utviklingen skjer når bransjene profesjonaliseres. Dersom dagens økonomiutdannelse i samarbeid med mediene formidler et positivt bilde av det å ha kvinnelige ledere, vil de ulike organisasjonene strekke seg langt for å få disse

kvinnene i sin arbeidsstokk. Organisasjoner som ansetter kvinner med høy utdanning, bidrar til å spre dette positive bildet videre, og dermed er likestilling på en måte blitt en norm i ledelsesyrket (Erikkson-Zetterquist et al., 2014). I dag setter selskaper stadig høyere krav til sine ansatte, og person med høye utdanninger blir mer og mer ettertraktet. Det blir på den måten «en norm» å ha ansatte med profesjonsutdanninger, eksempelvis. Gjennom ansatte med formell utdanning er også organisasjonen en del av et faglig nettverk, hvor også nye normer hentes inn. Selskapet er ikke deltakende i dette nettverket som følge av tvang eller påbud, men inngangen her kommer at av selskapene ønsker å opprettholde legitime autoriteter når det gjelder normer og verdier (Unerman et al. 2014). Et eksempel som kan knyttes til denne oppgaven, er at selskaper rapporterer etter det frivillige rammeverket GRI. Ingen pålegger selskapene å bruke dette, men de velger å gjøre det da dette har blitt et kjent og veletablert rammeverk akseptert av samfunnet. Et annet eksempel som kan dras frem, er at de som sitter med utarbeiding av rapportene i de ulike selskapene, kanskje har samme type utdannelse. Dette fører igjen til likhet i rapportene.

2.8.4 Mimetisk isomorfisme

Mimetisk, eller imiterende isomorfisme, kommer sammen med organisasjoners usikkerhet. Dersom et selskap ikke helt skjønner statens mal for likestillingsrapportering, kan de søke hjelp i å imiterende et annet selskap. Ofte er det de store og vellykkede selskapene de velger å imitere, fremfor å finne sin egen måte å gjøre det på. Mimetiske mekanismer kan være både bevisst og ubevisst. De siste årene har det kommet frem flere og flere konsultentselskaper, som tilbyr tjenester innenfor utarbeiding av rapportering. EqualityCheck i Oslo er et av selskapene, som tilbyr selskaper utarbeiding av likestillingsrapportering gjennom et eget verktøy. Bruker en organisasjon konsulenter, er det en bevisst handling.



Figur 3: De tre former for isomorfisme, og hvordan likestillingsrapportering kan påvirke selskapene (Basert på DiMaggio & Powell, 1991)

Institusjonell teori har også blitt kritisert for å ha flere svakheter. Blant annet peker Greenwood et al. (2014) på at teorien oppfatter organisasjoner som passive mottakere av impulser fra miljøet rundt. Teorien kritiseres også for å fokusere for mye på å gi en forklaring av hvordan institusjoner påvirkes, og det å kunne forklare de institusjonelle prosessene får større fokus enn hvordan organisasjoner faktisk fungerer innad. Konsekvenser at dette er at fokuset blir mindre på det som faktisk betyr noe, som organisasjonens medlemmer, strategier og valg av betydninger (Zucker 1991, referert i Ibrahim 2017). Teoriens hovedfokus foregår på makronivå og i institusjonaliserte omgivelser, hvor det som faktisk skjer innad i organisasjonen etter at impulser fra miljøet er adoptert, ikke kommer frem. Dette skyldes igjen at det er organisasjonsfeltene som er fokuset.

2.9 Legitimitetsteori vs. institusjonell teori

Hensikten med sosial rapportering kan kobles mot legitimitetsteorien. Som forklart over har teorien i hovedsak tre ulike standpunkter, avhengig av hva som er målet med rapporteringen. Sett i sammenheng med institusjonell teori, kan man si at dersom hensikten er å oppnå legitimitet, kan man trekke paralleller til tvangsmessig isomorfisme. Minstekravet for å få et godt omdømme i samfunnet, begynner med at selskapet følge lovene. Skal selskapet vedlikeholde legitimiteten, må de sammenligne seg med andre selskaper å se hvor langt foran de ligger på rapporteringen. Sammenligning med andre virksomheter kan sees opp imot den mimetiske mekanismen, hvor man forsøker å kopiere det de vellykkede selskapene har gjort.

Institusjonell teori passer seg også da sosial rapportering er et godt eksempel å bruke på institusjonalisering. Institusjonalisering kan ifølge Sataøen (2011) brukes når man skal forklare typiske organisasjonstrender. Nye trender kan ofte skyldes en profesjonalisering av bransjene, som forklart over. Dersom en virksomhet ansetter en ekspert på bærekraftsrapportering, oppfylles både de normative forventningene fra samfunnet, samtidig som virksomheter opprettholder legitimiteten ved å gi ut en god rapportering.

Legitimitetsteorien tar utgangspunkt i interessentenes krav og forventninger til å legitimere sin egen virksomhet, for å overleve i samfunnet. Institusjonell teori på sin side fokuserer på forholdet mellom organisasjoner og deres omgivelser. Sammen komplementerer teoriene hverandre, og forklarer hvordan virksomheter gjennom legitimitet overlever i samfunnet. Det at teoriene vektlegger legitimitet så høyt, kommer ifølge DiMaggio & Powell (1983) fra en antagelse om at virksomheter ikke bare er avhengig av fysisk kapital for å overleve, men også symbolsk kapital. Bakgrunnen for valget av teorier var at de begge egnet seg som forklaringsteorier, noe vi trenger for å forstå om det faktisk skjer en endring eller ikke i rapporteringen.

Tabell 1: Forholdet mellom legitimitetsteorien og institusjonell teori

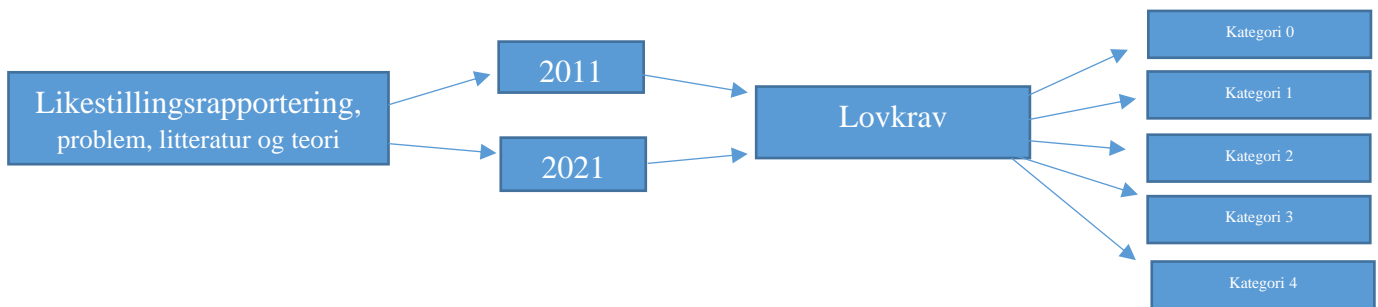
Institusjonelle mekanismer	Regulative	Normative	Mimetiske
Organisasjoners grunnlag for legitimitet	Formelt i orden ved å følge lover og regler	Søker moralsk aksept i samfunnet.	Gjør det som oppfattes som riktig

Tabellen forsøker å forklare hvordan man kan se igjen grunnlaget for legitimitet gjennom institusjonenes tre dimensjoner. Utgangspunktet for modellen er hentet fra Scott (1995).

2.10 Oppsummering og forskningsmodell

Tidligere forskning viser at det er viktig å forstå skillet mellom kjønnsdeltakelse og kjønnslikestilling, spesielt i sammenhenger hvor formålet er å arbeide mot en likestilt verden. Tradisjonelt sett har likestilling handlet om å kvinner, men skal arbeidet gå i riktig retning er det viktig å huske på at likestilling handler om å skape et bedre samfunn for alle. Likestilling er en viktig forutsetning for å oppnå bærekraftig utvikling, og skal dette være mulig er

samfunnet helt avhengig av at næringslivet og arbeidsplasser generelt bidrar og legger til rette for utviklingen. Når det i denne avhandlingen skal studeres hvordan selskaper rapporterer på dette område, kan legitimitetsteori og institusjonell teori fungere som forklaringsteorier på hvorfor selskapene gjør som de gjør, og hvorfor man eventuelt ser en endring i rapporteringspraksisen. Prosessen for studien er forsøkt forklart i forskningsmodellen under. Fordelingene i de ulike kategoriene vil forhåpentligvis gi et svar på problemstillingen.



Figur 4: Forskningsmodell

3.0 Metode

I dette kapittelet blir metoden for datainnsamlingen nøyere presentert. Kapittelet går også i dybden på forskningsdesign, populasjon, utvalgsramme og oppgavens avgrensninger. Fremgangsmåten i innholdsanalysen og skala-score systemet blir også belyst. Til slutt i kapittelet sees det på forskningens kvalitetskrav.

For å kunne undersøke den sosiale rapporteringen hos norske selskaper, må informasjonen selskapene gir ut samles inn. For å svare på masterutredningens problemstilling blir det benyttet innholdsanalyse som metode. En metode handler om hvordan man går frem for å innhente informasjon om det som skal forskes på, og hvordan denne informasjonen senere skal analyseres (Johannessen et al., 2020). Et metodevalg kan være enten kvantitativt eller kvalitativt. Forskjellen her er at kvantitative metoder samler inn data i tallformat, mens kvalitative metoder samler inn data i tekst-, lyd- eller bildeforformat (Johannessen et al., 2020). Det er forskningsprosjektets problemstilling som er med på å bestemme hvilke metode som skal benyttes, og i denne oppgaven blir det da naturlig med en kvalitativ tilnærming. Denne tilnærmingen legger vekt på helhetlig forståelse og er en mye brukt metode når formålet med studien er å gå i dybden og finne meningssammenhenger (Easterby-Smith et al., 2018). Kvalitativ metode er også egnet når egenskapene til de ulike rapportene skal observeres i form av analysing av tekst.

Internasjonalt finnes det mye forskning på bærekraftsrapportering. Ifølge Milne og Adler (1999) og Fifka (2013) er innholdsanalyse blitt den mest brukte analysemetoden innenfor forskning på sosial rapportering. Krippendorff (2013) viser til at ulike forskere opp gjennom årene har i hovedsak gitt tre ulike definisjoner av hva en innholdsanalyse er. Berelson's (1952) definerer en innholdsanalyse som «*a technique for objective, systematic, and quantitative description of the manifest content of communication*». Krippendorff gir selv i 1969 metoden følgende definisjon “the use of replicable and valid methods for making specific inferences from text to other states or properties of its source”. I 2013 kommer Krippendorff med enda en definisjon, som sier at en innholdsanalyse kan defineres som “*a research technique for making replicable and valid inferences from texts (or other meaningful matter) to the contexts of their use*”. Her fremmer forskerne tre ulike syn på en innholdsanalyse, hvor de to første definisjonen har en tilnærming der kvantifisering er et vesentlig trekk. Det er først den siste definisjonen av Krippendorff i 2013 som gir støtte til den kvalitative bruken av analysemetoden (Unerman et al. 2014).

Begrunnelsen for å bruke innholdsanalyse som metode i denne oppgaven er ønske om dybde foran bredde, siden målet er å vurdere, tolke og analysere de rapportene som er valgt ut. Innholdsanalyse er en systematisk undersøkelse og fortolkning av et datamateriale (Berg & Lune, 2012) Denne metoden er ofte benyttet i kvalitative undersøkelser, og i denne oppgaven tar innholdsanalysen utgangspunkt i faktisk nedskrevne ord. Fordeler med innholdsanalyse er at det er en effektiv metode som egner seg godt for å finne ut hva selskapene faktisk har gjort.

Datainnsamlingen i denne studien er i hovedsak basert på innholdsanalyse av offentlige tilgjengelige rapporter. Det finnes allerede mye forskning gjort på bærekraftsrapportering, og mange av disse gjør en innholdsanalyse av årsrapporter til selskaper (Vourvachis & Woodward, 2015). Ifølge Fifka (2013) er innholdsanalyse den metoden som har blitt mest brukt i forskning på bærekraftsrapportering.

3.1 Forskningsdesign

Ifølge Johannessen et al. (2020) omhandler et forskningsdesign «alt» som knytter seg til en studie. At et forskningsdesign er nøye gjennomtenkt vil være helt sentralt, da design i forskning dreier seg om formgivning av prosjektet (Johannessen et.al, 2020).

Forskningsdesign er enklere sagt den generelle planen for studien, og viser hvordan man vil

gå frem for å kunne svare på problemstillingen. I og med at det finnes flere ulike forskningsdesign, er det viktig å se på oppgavens formål når det planlegges et design. Saunders et al. (2019) poengterer at måten forskningsspørsmålet stilles på, vil lede forskeren frem til et design enten det er beskrivende, kausalt og eksplorativt. Beskrivende forskningsdesign har til hensikt å si noe om et fenomen eller sammenhenger mellom ulike fenomen, eksempelvis at man kan få nøyaktig innsikt i hendelser, personer eller situasjoner for å et beskrivende bilde eller en mer nøyaktig forståelse. Kausalt, også kjent som forklarende forskningsdesign, etablerer ofte årsakssammenhenger mellom variabler og ønsker å forklare hvorfor ting er som det er. Et eksplorativt forskningsdesign har til formål å utforske et bestemt tema, og problemstillingen stiller ofte åpne spørsmål som begynner med «hva» eller «hvordan». Eksplorativt design er også kalt for utforskende, og benyttes ofte når man vet lite om tema (Saunders et al., 2019).

Denne avhandlingens formål er som nevnt å finne ut av hvordan rapporteringspraksisen har endret seg de siste i løpet av de siste ti årene, og problemstillingen er såpass utforskende at studien dermed kan karakteriseres som en eksplorativ studie. Det kan også begrunnes med at det finnes ingen andre tilsvarende studier, da lovverket er såpass nytt. Fordeler med eksplorative studier er at forskeren kan oppnå en kontinuerlig læringsprosess gjennom gradvis økt innsikt i problemstillingen. At forskeren får en gradvis prosess kan også gi utfordringer, eksempelvis at det kan bli vanskelig å strukturere datainnsamlingen på forhånd. Da kan det ofte blir nødvendig å gjøre justeringer underveis, etter hvert som man oppnår en bedre forståelse for tema (Saunders et al., 2019).

3.2 Forskningsstrategi

Neste steg for studien er å avklare en forskningsstrategi. Valg av forskningsstrategi avhenger av hvilke verktøy forskeren er avhengig av for å kunne gjennomføre studien (Mehmetoglu, 2004). Easterby-Smith et al. (2018) presenterer fem ulike tilnærminger som egner seg til et kvalitativt forskningsdesign, og en av disse er casestudier. Ifølge Johannessen et al. (2020) er det som kjennetegner en casestudie at forskeren henter inn mye informasjon fra noen få enheter eller «caser», over kortere eller lengre tid. Datainnsamlingen er ofte detaljert og omfattende. I denne studien blir casestudie benyttet, og de empiriske funnene hentes inn ved hjelp av innholdsanalyse som nevnt over. Når ønsket til forskeren er å få en dypere innsikt og større forståelse for temaet, gjennom å studere en mindre gruppe organisasjoner over en

periode, er det et tilfelle hvor man har ulike «case». Disse «casene» studeres i dybden, før de til slutt sammenlignes og forhåpentligvis gir et svar på problemstillingen. Tjora (2017) påpeker at i slike tilfeller kan det være nyttig å legge inn sitater fra de ulike rapportene, for å hjelpe leserne til å få en bedre forståelse for forskerens tolkning. Sitater fra rapporteringene vil derfor bli lagt inn når oppgavens resultater og analyser presenteres.

3.3 Datainnsamling, populasjon og utvalg

Forberedelsene til datainnsamlingen begynte ved at koder ble definert ut fra lovverket og et skala-score system ble utarbeidet. Spørsmålet videre dreide seg så om hvilke selskaper som var aktuell å undersøke for å svare på problemstillingen. I Norge sorteres selskaper inn i små, store og øvrige foretak, etter lovbestemmelser i rskl. §1-5 og §1-6. De aller fleste selskaper i Norge kan defineres som små foretak. Statistikk fra SSB viser at av landets 629 953 virksomheter, er det hele 98,3% av disse som har under 50 ansatte i 2022 (SSB, 2022). I dagligtalen blir disse selskapene omtalt som små- og mellomstore bedrifter, og i 2019 sto disse for om lag 70% av verdiskapningen i privat sektor i landet (Isaksen, 2019). Likevel er mange av disse selskapene små og svært begrenset av kostnader når det kommer til utarbeiding av redegjørelser og bærekraftsrapportering. Fra og med året 2017 var små foretak heller ikke pålagt å innlevere årsberetning (Frøyen, 2022). De er likevel fortsatt pålagt den generelle aktivitetsplikten likt som de større selskapene. I denne studien er likevel de største selskapene valgt da de ikke på samme måte er begrenset av kostnader, og det forventes av samfunnet at de som har muligheten til å faktisk påvirke situasjonen tar en større del av ansvaret. Virksomheter med under 50 ansatte er heller ikke berørt av redegjørelsesplikten, noe som står meget sentralt i denne oppgaven. Det økonomiske tidsskriftet Kapital, har utarbeidet en liste over Norges 500 største selskaper rangert etter omsetning for 2021. Denne listen blir videre brukt for å finne populasjonen i dette utvalget. En populasjon defineres som «samlingen av alle enhetene som en problemstilling gjelder for» (Johannessen et al., 2020). Grovt sett blir populasjonen for denne oppgavens problemstilling alle som rapporterte på likestilling i 2011 og 2021. Ut ifra lista begrenser likevel populasjonen seg automatisk bare ved å plukke ut de bedrifter som har 2011 rapporteringen offentlig tilgjengelig, for så å definere et utvalg ut ifra dette.

Et utvalg kan defineres som «en del av en større populasjon» (Grønmo, 2021). Det skilles hovedsakelig mellom to typer av utvalg, sannsynlighetsutvalg og strategiske utvalg. For

studier med kvalitativ metode er det strategisk utvalg som gjelder, da disse tar sikte på helhetlig forståelse, teoretisk generalisering og utvikling av teorier (Grønmo, 2021).

Når utvalget skulle defineres måtte både tilgang på ressurser og tid tas i betraktning, og etter litt vurderinger ble utvalget begrenset til å vurdere 25 selskaper i denne studien. Da arbeidet med oppgaven startet, var tanken å analysere de 50 største selskapene på lista. Etter hvert som rapportene skulle hentes inn, viste det seg at ikke alle selskaper fremdeles hadde 2011-rapporteringen tilgjengelig for offentligheten. Av Norges 50 største selskaper, var det 32 selskaper som hadde både 2011 og 2021 rapportering tilgjengelig.

Utvalget ble dermed basert på de 25 første selskapene på lista som hadde begge ønskelige rapporteringsperioder publisert, med noen unntak. På plass nr. 24 ligger Conoco Philips Scandinavia, som ifølge nettstedet Proff® har registrert selskapsform som «Norsk registrert utenlandsk foretak». Videre på plass nr. 34 og 35 finnes to selskaper som er registrert som «underavdelinger», altså selskaper som er underenhet til næringsdrivende og offentlig forvaltning (Brreg, 2022). Selv om disse virksomhetene er underlagt ARP når de arbeider på norsk territorium, blir de ikke med i studiens utvalg for å sikre et brukbart sammenligningsgrunnlag mellom selskapene som rapporterer fullt og helt etter norsk lovgivning. Videre er det to selskaper som har informasjon fra begge rapporteringsperioder tilgjengelig, men som ikke oppfyller kravene til redegjøringsplikt. Dette gjelder SpareBank 1-gruppen og Austevoll Seafood ASA, som ifølge Proff.no kun har 45 og 3 ansatte registrert. Redegjøringsplikten gjelder ikke på konsernnivå, med mindre morselskapet har flere enn 50 ansatte. Selskapet Schibsted ASA ble tatt inn som erstatter for Austevoll, da ingen av Austevolls datterselskaper utenom Lerøy Seafood ASA hadde rapportert etter aktivitets- og redegjøringsplikten. Lerøy Seafood var allerede en del av utvalget. Schibsted ASA ligger på 59 plass for store selskaper i Norge 2021, men oppfylte kravene for å være med i studien. Det påpekes at utvalget ble noe mer randomisert enn ønsket, men at det vurderes til å være representativt for å kunne generalisere funnen til populasjonen.

Dermed består utvalget av 25 selskaper som er registrert enten som AS, ASA eller SA. Disse stiller seg igjen noe ulikt, da de blant annet reguleres av hvert sitt lovverk; aksjeloven, allmennaksjeloven og samvirkelova. Felles for virksomhetene er at alle er omfattet av reglene i likestillings- og diskrimineringsloven, hvor som nevnt tidligere i oppgaven, ARP er nedfelt. Selskapene i utvalget er enten 100% statlig eid, delt eierskap mellom det offentlige og private,

eller heleid av private aktører. I startfasen på oppgaven var jeg inne på tanken om å velge selskaper som var heleid av private aktører, men etter hvert i litteratursøket kom jeg over en rapport som viste at selv i staten er det større utfordringer når det kommer til likestilling mellom kvinner og menn (Ørstavik, 2011). Se fullstendig liste av utvalget i vedlegg 1. Helseforetak og ideelle organisasjoner er ikke med i populasjonen, men disse er også viktige og store arenaer for å fremme likestilling.

Studiens utvalg har en gruppe på fem selskaper som er heleid av staten eller det offentlige. Videre er det 15 selskaper som har et delt eierskap, og fem som er 100% privateid. 40% av rapportene ble utarbeidet i henhold til GRI i 2011 mot 80 % i 2021. Se vedlegg 2 for tabell over hvilke selskaper som rapporterer etter GRI.

Rapportene til bedriftene er også en primærkilde, da de kommer rett fra selskapene selv. Datainnsamlingen i denne studien er i hovedsak basert på analyse av offentlige rapporter fra to ulike perioder, og ifølge Johannessen et al., (2020) er en undersøkelse som gjøres i denne studien en såkalt tverrsnittsundersøkelse. Dette betyr at man undersøker datamateriale som kommer fra bestemte tidspunkt, og som i dette tilfellet blir års- og bærekraftsrapporter fra 2011 og 2021. Bakgrunnen for disse periodene er den forsterkede ARP som var obligatorisk å rapportere etter fra og med 2020-rappoteringsen, og fra og med året 2021 skulle «annet hvert år- kravene» også være med i rapporteringen. Ved å få et tiårsperspektiv vil det forhåpentligvis være et godt grunnlag for å kunne forvente en seg en viss utvikling i rapporteringen. Selskapenes første mulighet til å rapportere etter de nye kravene var regnskapsåret 2020. PwC erfarte gjennom sine undersøkelser i 2021 at flere store bedrifter i Norge ikke hadde skjønt omfanget av de forsterkede kravene. Kun 30% av Norges 100 største selskaper hadde redegjort for kjønnsrelaterte lønnsforskjeller på sammenlignbare stillinger, og bare 40% hadde tallfestede mål for likestillingsarbeidet (PwC, 2021). Det er derfor interessant å undersøke om selskapene har forbedret seg i 2021 rapporteringen. 2022-rapporteringen til selskapene var ikke klar når arbeidet med oppgaven begynte.

Likestillings- og diskrimineringsloven §26a. regulerer redegjørelsesplikten, og det lovfestes der at «*redegjørelsen skal gis i årsberetning eller annet offentlig tilgjengelig dokument*». Gis redegjørelsen i separat dokument, skal det i årsrapporten vises til hvor dette kan finnes. Selskaper som har fordelt rapporteringen sin i separate års- og bærekraftsrapporter, eventuelt egne likestillingsredegjørelser, vurderes samlet. Av de 25 selskapene i studien, er tre som har

separat bærekraftsrapporter i 2011 mot 9 i 2021. Ingen har separat likestillingsredegjørelse i 2011 mot 9 i 2021. Se vedlegg 3 og 4 for tabell over hva de ulike selskapene rapporterte i.

3.4 Forhåndsdefinerte koder

For å lettere kunne vurdere rapportene, er det definert fire kodeord i forbindelse med undersøkelsen. Utgangspunktet for kodingen er den siste likestillingslovens §26 og 26A. Kodeordene blir i studien bruk som søkeord i rapportene, og bakgrunnen for dette er ldl. §26 som sier følgende «*Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon mm*». Videre i lovteksten følger det at «*I alle offentlige virksomheter, uavhengig av størrelse, og i private virksomheter som jevnlig sysselsetter mer enn 50 ansatte, skal arbeidsgiver innenfor sin virksomhet iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten*». Ut ifra dette velges ordene status, strategi, mål og tiltak. Disse fire kodeordene var også gjeldende der hvor ARP var hjemlet i 2011, da gjennom de tre ulike lovene Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Likestillings- og diskrimineringsombudet ga i 2011 ut en håndbok som inneholdt sjekklister for hva arbeidsgivere var pålagt å rapportere etter loven i 2011. Denne boka var ment som et verktøy til arbeidsgivere som var pålagt rapportering etter loven, og det gis i tillegg konkrete lister på hva som burde rapporteres på innenfor de ulike kodeordene valgt over. Regjeringen påpeker selv i NOU 2011:18 (s. 23) at aktivitets- og redegjørelsesplikten har en meget begrenset verdi i 2011, da innholdet i loven var lite konkret, det fantes få gode veiledningseksemplarer og få kontrolltiltak.

Kravet for å gjennomføre en lovpålagt rapport etter aktivitets- og redegjørelsesplikten i 2011, var at «*Alle offentlige og private arbeidsgivere må redegjøre for den faktiske tilstanden for kjønnslikestillingen i virksomheten. Redegjørelsen skal gis i virksomhetens årsberetning eller årsbudsjett. Redegjørelsesplikten innebærer at det skal redegjøres for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det skal redegjøres for planlagte og gjennomførte tiltak når det gjelder kjønn, funksjonsnedsettelse og etnisitet*» (NOU 2011:18).

3.4.1 Status

I 2011-rapportene vurderes det først og fremst om loven er overholdt, og dersom det er rapportert ekstra etter LDOs anbefalinger, er dette pluss. Loven krever at det redegjøres for den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling, av den grunn kommer status inn som kodeord. Se hva som forventes fra de ulike årene i tabeller presentert under.

Tabell 2: Følgende skal være med for at selskapet har alt som kreves under «status» i 2011

Det er redegjort for den faktiske tilstand for kjønn i virksomheten

Tabell 3: Dette oppfordrer LDO at det bør redegjøres om under «status»

Kjønnsfordelingen av ansatte i virksomheten, i avdelinger og på ulike nivåer
Gjennomsnittslønn for kvinner og menn
Lønn i kvinnedominerte stillingskategorier kontra mannsdominerte
Kjønnsfordelingen av nyansatte og av interne forfremmelser, eventuelt i ulike stillingskategorier
Fordeling av heltid, deltid og ubekvem arbeidstid og overtidbruk
Bruk av velferdspermisjon, omsorgspermisjon og sykefravær

Tabell 4: Pålagt redegjørelse for «status» i 2021

Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall)
Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
Ansatte i deltidstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon
I tillegg skal det minst annet hvert år redegjøres: og dette begynte i 2021
Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer (Kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (Kjønnsforskjeller i kroner eller prosent)
Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer (antall eller prosent)
Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (antall og/eller prosent av alle ansatte)

3.4.2 Strategi

Med planmessig arbeid, menes det ifølge NHO og LDO sine veiledere til ARP at «arbeidsgiver skal utarbeide og følge en bevisst strategi». En redegjørelse av strategien innebærer ifølge Likestillingscenteret (2021) at den skal inneholde virksomhetene sine overordnede prinsipper og prosedyrer, arbeidsmetode og planlagte tiltak. Ut ifra loven, både

2011 og 2021, kreves det noe upresist at arbeidsgivere arbeider planmessig for å fremme likestilling. NHO har tydet loven som gjelder fra 2021 til at en fullstendig redegjørelse for hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten, blant annet skal inneholde en beskrivelse av bedriftens system for hvordan de arbeider med likestilling, hvem som er involvert i arbeide, prioriterte område og begrunnelser for disse. I 2011 var ikke dette like definert.

Tabell 5: Redegjørelse for «strategi» (planmessig) i 2011

Utarbeide og følge en strategi

Tabell 6: Redegjørelse for «strategi» (planmessig) i 2021

Det utarbeides og følges en fast strategi
Systemet for arbeidet forklares
Hvem er involvert i arbeidet med likestilling

3.4.3 Mål

Videre krever loven at arbeidsgivere setter seg mål for likestillingsarbeidet, og at det gjennom en tydelig strategi fastsettes tiltak for å nå disse målene. Målene skal være målbare og kunne etterprøves.

Tabell 7: Redegjørelse for «målrettet» i 2011

Mål er definert samt hvem som er ansvarlig for målet

Tabell 8: Redegjørelse for «mål» i 2021

Tydelige mål for likestillingsarbeidet er definert, helst tallfestede.
Målbare
Målene skal egne seg for etterprøvelse

3.4.4 Tiltak

For å nå målene, må tiltak iverksettes. For å regnes som tiltak, må de i denne studien være konkrete. Eksempelvis regnes det ikke som et tiltak å henvise til andre dokumenter eller prosedyrer hvor tiltakene er forankret. Som en del av arbeidet med likestilling, har selskapene også plikt til å vurdere tiltakene. I 2011 krevde loven at selskaper med mer enn 50 ansatte rapporterte på tiltak som skulle fremme likestilling innenfor de tre områdene kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne. Som nevnt tidligere i oppgaven er det kjønn som blir vurdert i denne studien.

Tabell 9: Krav til tiltak i 2011

Det redegjøres for konkrete tiltak

Tabell 10: LDOs forslag til redegjørelse om tiltak i 2011

En beskrivelse av tiltaket
Definisjon for målsetningen til tiltaket
Tidsplan for tiltaket
Omtale av hva som er oppnådd med tiltaket
Hvem har ansvaret for tiltaket

Tabell 11: Krav til «tiltak» i 2021

Beskrivelse av tiltaket og hvorfor tiltaket er satt i gang
Definisjon av målsettingen med tiltaket
Beskrivelse av selve tiltaket
Tidsplan for tiltaket
Omtale av hva selskapet oppnådde når tiltaket er gjennomført

Tabell 12: LDOs anbefalte ulike tiltaksområder i 2011

Rekruttering
Forfremmelse
Utvikling
Lønns- og arbeidsforhold
Trakassering.

Tabell 13: I 2021 kreves beskrivelse av planlagte og gjennomførte tiltak som gjelder områdene

Rekruttering
Lønns- og arbeidsvilkår
Forfremmelse og utviklingsmuligheter
Tilrettelegging
Muligheter for kombinasjonen arbeid og familieliv
Forebyggende tiltak for trakassering og kjønnsbasert vold

3.5 Skala-score system

For å kunne skille mellom de ulike nivåer av rapportering, ble et scoringssystem utarbeidet. Studie gjort av Christensen & Johansen (2022) viser til at i forskning på bærekraftsrapportering er det flere til forskere som ønsker å måle kvalitet på rapportering og hvordan den samsvarer med lover og regler. I disse studiene er scoringssystemer hyppig brukt, og eksempler på sånne studier er Fallan & Fallan (2017), Aerts, Cormier & Magen (2006) og Jones, Frost & van der Laan (2007). Scoringssystemet i denne oppgaven tar utgangspunkt i det som Varmedal & Ruud (2006) utarbeidet, og er i bunn og grunn ganske likt. Forskjellen er at i denne oppgaven tar scoringssystemet kun stilling til likestilling. Fordelen med å ta utgangspunkt i et tidligere scoringssystem bruk i forskning gjør at det oppnås en høyere reliabilitet. Scoringssystemet er videre oppbygd som følgende. Det er fem ulike kategorier, hvor 0 er dårligst og 4 er best. De fire kodeordene hjelper til å plassere rapportene i de forskjellige kategoriene.

Det poengteres at det ikke vurderes i denne studien hvordan selskapene faktisk jobber med likestilling, men hvordan det *redegjøres* for likestillingsarbeidet i henhold til lovens krav og de fire kodeordene som er valgt ut. Selskapenes rapportering blir vurdert med hensyn på kvaliteten på redegjørelsen, og vurderes opp imot lovens krav. Selskaper som har med frivillig rapportering som er av betydning får pluss for dette.

Kategori 0: Ikke nevnt

Selskaper som havner i denne kategorien, nevner ikke noe om likestilling i sin rapport. Alternativt søkes det på «kjønn», «like muligheter», «likebehandling», «kvinner» og «menn» for å se om ordet likestilling er erstattet. Det er heller ikke redegjort for noen andre av lovens krav. Nevnes det ikke noe innenfor likestilling eller kjønn/likelønn/tilstand, er loven heller ikke overholdt.

Kategori 1: Nevnt

Selskapet never likestilling, men informasjonen som gis er minimal og ikke knyttet til selskapets kjernevirksomhet. Alternativt avfeies temaet som irrelevant. Lovkravene er i bunn og grunn ikke overholdt.

Kategori 2: Utilstrekkelig

Selskapet rapporterer i henhold til lovkravene, men informasjonen mangler ett eller flere påkrevde punkter. Rapporteringen holder akkurat til å nå lovkravene. Eksempelvis er tiltak nevnt, men det er ikke konkret nok til å vurderes som et tiltak. Det holder ikke med at «det er iverksatt tiltak for å øke kvinneandelen».

Kategori 3: Tilfredsstillende

Selskapet rapporterer på alle relevante punkter, altså oppfylles minimums lovkrav. Det er ingen form for frivillig rapportering. For å ha en tilfredsstillende rapportering har selskapet gode og utfyllende beskrivelser for status, strategi, mål og tiltak. Rapporten er oversiktlig og inneholdt forklarende tabeller.

Kategori 4: Meget tilfredsstillende

Selskapet leverer omfattende og nøyaktig rapportering i henhold til, og utover, det lovkravene sier. Eksempelvis nevner rapportene utvikling fra år til år, det presenteres i tabeller og rapporteringen er oversiktlig. En beskrivelse av de ulike stillingsnivåene eller utviklingen fra år til år vil være et sånt eksempel. Alle punkter presentert i tabellene over nevnes, i tillegg til frivillig rapportering utover dette.

Ut ifra de definerte kodeordene, utarbeidet jeg meg en sjekklister som ble brukt etter hvert som hver rapport ble vurdert. Ut ifra hvor utfyllende rapporteringen var i forhold til sjekklister krav, havnet rapportene i en av kategoriene nevnt over.

3.6 Metodekritikk

For å unngå *bias*, er det i arbeid med forskningsprosjekter viktig å ha et bevisst forhold til sin egen forforståelse. Maxwell (2009) uttaler at ordet *bias* refereres til når det er snakk om hvordan innsamling og analysing kan bli påvirket av forskerens forforståelse. Dette dreier seg om teoriene, verdiene og andre forutinntatte holdninger forskeren har med i «ryggsekken» sin inn i prosjektet. Tradisjonelt sett har forskerens forforståelse blitt sett på som noe som må elimineres, da den med tiden har blitt betegnet som noe som drar forskningskvaliteten ned og mot en negativ forstand (Maxwell, 2009). Fullstendig nøytralitet i kvalitativ metode er ikke

mulig å oppnå i praksis, poengterer Tjora (2017). Det å blant annet ha et kritisk og overvåkende blikk til metodevalget for forskningen er dermed avgjørende (Maxwell, 2009).

Dokumentene som er brukt i denne forskningen er i utgangspunktet ikke utarbeidet for forskning, og selskapene velger selv hva de vil utgi av informasjon. For selskapene er også rapporten å anse som den viktigste kommunikasjonskanalen ut mot sine interessenter. Fordeler ved å benytte seg av dokumentanalyse, er at rapportene er lett tilgjengelige og det er ingen kostnader (Lincoln & Guba, 1985 s. 276). Benyttede dokumenter i denne studien er hentes fra selskapenes egne nettsider.

Jeg som kvinnelig forsker, studerer et tema som berører meg selv og mitt nettverk. Zikmund et al., (2010) påpeker at i sånne tilfeller kan det være utfordrende for forskeren å være objektiv under hele prosessen. Mine subjektive meninger kan lett påvirke resultatene, men gjennom å forholde meg til de forhåndsdefinerte kodene og planen for forskningen vil hjelpe meg til å unngå det.

3.7 Forskningskvalitet

I hvilken grad forskningsresultater kan generaliseres, avhenger i kvantitativ forskning om validitet og reliabilitet. I kvalitative studier er det kvalitetskravene pålitelighet, overførbarhet, bekreftbarhet og troverdighet som gjelder (Johannessen et al. 2020). Dalland (2011) mener at forskning i kvalitativ metode har lett for å få lav overførbarhet, med tanke på den generelt lave brøkdelen av populasjonen som blir tatt med i utvalget.

I forskning hvor forskeren bruker seg selv om et instrument, som i dette tilfellet ved observasjon og vurdering av innhold, er det viktig at det gis en detaljert og forståelig fremstilling av fremgangsmåten. Dette styrker påliteligheten til studien, og gjør det lettere for leseren å få troverdighet til resultatene (Johannessen et al., 2020). Derfor er en beskrivelse gitt i kapittel 3. Om funnene som kommer ut av forskningen kan generaliseres, kommer inn under kvalitetskravet overførbarhet. I denne studien er det en relativt liten andel selskaper som studeres, i forhold til hvor mange som rapporterer etter ARP. Likevel vil nok de eventuelle endringer som kommer fra rapporteringene kunne generaliseres til de fleste store selskaper som er representert på Kapitals liste, til en viss grad. Dette gjelder nok ikke for mindre foretak eller utenlandske selskaper. Bekreftbarhet, også kalt objektivitet, handler om at forskeren må holde seg objektiv under hele prosessen (Johannessen et al., 2020). Det kan være både en

fordel og en ulempe for denne studien har jeg ikke har noe erfaring fra arbeid med års- og bærekraftsrapportering fra tidligere. Dette kan bygge opp om at jeg som forsker er objektiv, og jeg har ikke noe personlig forhold til de selskapene jeg undersøker. Rapportene i studien blir også observert opp imot et lovverk, og en utarbeidet sjekklister sørger for at det som måles er konkrete ting. Dersom jeg hadde hatt noe mer erfaring, hadde det kanskje derimot vært lettere å vite hva jeg skulle se etter med ekstra kritiske øyner.

Troverdighet kan defineres som «*Credibility is established where the applicant has presented a claim which is coherent and plausible, not contradicting generally known facts, and therefore is, on balance, capable of being believed*» (Gorlick, 2002). Troverdighet, eller validitet, går ut på gyldighet og handler om i hvilken grad resultatene man får faktisk svarer på forskningsspørsmålet som er stilt (Tjora, 2017). Sanders et al., (2019) deler validitet inn i to former intern og ekstern. Intern validitet går på om man har fått tak i de funnene man ønsker, eller om det har forekommet feil ved forskningsdesignet. Ekstern validitet handler om i hvilken grad resultatene kan generaliseres til andre relevante sammenhenger, og kobles ofte opp imot reliabilitet (Jacobsen, 2015 s. 228). Bruk av innholdsanalyse som metode har enkelte validitetsutfordringer. Eksempelvis knytter disse seg til at forskere tolker ut ifra sine egne forståelser, eller at kodeordene som velges ut ofte ikke er generaliserende nok (Vouvachis & Woodward, 2015).

Denne avhandlingens troverdighet sikres gjennom at hver rapport blir vurdert to ganger. Dette for å sikre den samme kategorien og at jeg som forsker har fått med all relevant informasjon fra rapportene. Den interne validiteten mener jeg er sterk, da datainnsamlingen baserer seg på selskapenes offentlige rapporter som er pålagt å inneholde en redegjørelse for det forskningsprosjektet faktisk undersøker. Det er min tolkning av rapportene som i denne studien kan utgjøre en svakhet. Det kan skje at viktig informasjon blir oversett. Dette har som nevnt tidligere blitt forsøkt å unngå. Den eksterne validiteten handler om i hvilken grad funnene kan generaliseres, noe som er kommentert over. Det kan legges til at funnene også antakeligvis kan generaliseres til store selskaper i andre land som også har hatt en tilsvarende endring i rapporteringen.

Dette kapittelet har tatt for seg oppgavens fremgangsmåte når det gjelder datainnsamling. For å oppsummere er det en kvalitativ studie med bruk av innholdsanalyse, som også kvalifiserer

til å være eksplorativ studie. Forskningsstrategien er casestudie, og utvalget er strategisk. Fremgangsmetoden for å analysere rapportene er ved bruk av koding og et scoringssystem.

4.0 Endringer i lovgivningen – Norsk kontekst

4.1 Utviklingen av regelverket i Norge

Rapportering av sosiale forhold blir i mange internasjonale studier kalt for «etisk rapportering», og konklusjonen av studiene er at rapportering på dette område stadig blir viktigere (Adams, 2004; Gray, 2007; Tsalis, Stylianou & Nikolaou, 2018). I Norge har selskaper rapportert på sosiale forhold siden 1989, men den gang var det arbeidsmiljøet som hovedsakelig var omtalt (Fallan, 2020b). Stortinget vedtok i 2002 å utvide den såkalte «aktivitetsplikten» til å også gjelde arbeidsgivere. I forarbeidene til dette vedtaket ble det fremmet et behov for å styrke kvinners stilling i arbeidslivet, og det ble påpekt at i løpet av 1990-tallet hadde det skjedd en stor utvikling i andel kvinner som tok høyere utdanninger. Til tross for dette var kvinner likevel i stor grad underrepresentert i lederstillinger, og motsatt i deltidsstillinger. Likelønn var også et stort problem (Ot.prp. nr. 77 (2002-2001), pkt. 4.1). Den oppdaterte aktivitetsplikten i likestillingsloven §1 andre setning sa dermed følgende «*Arbeidsgivere skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor sin virksomhet*». I 2003 ble styret i store foretak også pålagt å rapportere om sin tilstand for kjønnslikestilling (Vormedal & Ruud, 2006). Året 2009 ble aktivitetsplikten i diskrimineringsloven vedtatt, og ifølge Hellum & Ketscher (2008) var det likestillingsloven som ble brukt som mal for utarbeidingen. Videre la regjeringen i 2012 frem et nytt lovforslag som skulle føre til mer åpenhet fra virksomheter når det gjaldt samfunnsansvar, og fra regnskapsåret 2013 var det bestemt at alle store foretak var pliktig til å rapportere om deres ikke-finansielle resultater (Behzadzadeh, 2016). Regnskapsloven §3-3 c «*redegjørelse om samfunnsansvar*» ble utarbeidet, og opplysningene som ble krevd skulle ta hensyn til følgende fire områder: arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold, menneskerettigheter, bekjempelse av korrupsjon og ytre miljø. Brandsås (2019) er blant en av de som kritiserte lovverket, og mener av kravene i regnskapsloven er «*standardiserte og ikke spesielt informativ*».

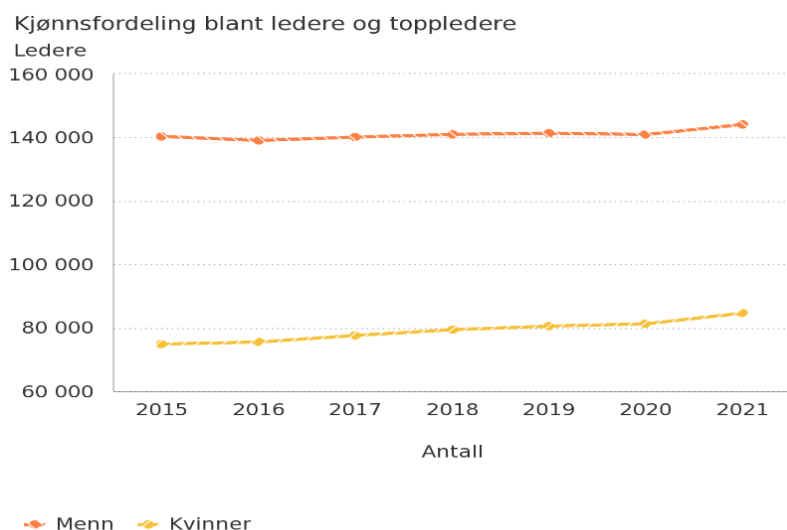
I 2011 publiserer regjeringen følgende:

«*Oppmerksomheten rundt samfunnsansvar i næringslivet er økende, både i Norge og globalt. Samfunnsansvar handler i hovedsak om å ta sosiale og miljømessige hensyn ut over det som*

er pålagt ved lov. Staten har i ulike meldinger om eierskap presisert nærmere hva samfunnsansvar i bedrifter med statlig eierskap innebærer. Regjeringen har blant annet klare forventninger til likestilling og mangfold. Det understrekes at likestilling i næringslivet er et konkurransefortrinn som kan bidra til å møte selskapenes globale utfordringer. I tillegg til et mål om høy grad av kjønnsbalanse i styrer, gis det klare føringer om at norske selskaper bør legge strategier for hvordan den beste kompetansen kan benyttes i selskapene, inklusiv hvordan kvinner og minoritetsgrupper kan rekrutteres til topplederstillinger», jf. Meld. St. 13 (2010-2011) Aktivt eierskap.

I juni 2021 la regjeringen en nasjonal handlingsplan for at Norge skulle bidra til å nå FNs bærekraftsmål innen 2030 (Stortinget, 2021). Stortinget vedtok arbeidsplanen i april 2022, og det understrekes blant annet i planen at for å kunne nå målene er samfunnet helt avhengig av at den private sektoren bidrar. De siste årene har det vært et økende antall av virksomheter som integrerer ikke-finansiell informasjon i sine rapporteringsrutiner (Stabbetorp, 2019). Likevel finnes det også utfordringer. I 2017 ble krav til årsberetning for små foretak i Norge fjernet, en gruppe foretak som sysselsetter omtrent 35% av landets arbeidstakere (Frøyen, 2022). Tradisjonelt sett har årsberetningen vært den kommunikasjonskanalen hvor selskapene har fått muligheter til å vise sine tiltak og resultater for likestillingsarbeidet. Dette vil si at denne gruppen av ansatte som arbeider i små foretak, har siden stått uten noe redegjørelse angående likestilling på deres arbeidsplass. Merk at enkelte små foretak nå er pålagt en likestillingsredegjørelse etter Ldl. §26a.

I 2018 ble likestillingsloven og diskrimineringsloven slått sammen til en lov, og en generell aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere kom som et resultat av dette. Denne aktivitetsplikten ble i likestillings- og diskrimineringsloven videre forsterket fra og med rapporteringsåret 2020. Formålet med forsterket plikt var å styrke det forebyggende likestillings- og diskrimineringsarbeidet, blant annet ved å kreve tydeligere lønnskartlegging og ha et sterkere fokus på ufrivillig deltid. Før sammenslåingen av lovene, var det ytret bekymringer om at den sterke posisjonen som kjønnslikestilling har hatt i Norge ville bli svekket av en potensiell sammenslåing (Reisel, 2013). Dette har imidlertid vist seg og gått bra, og landet har i stedet fått flere tiltak for å sikre arbeidet med kjønnsulikheter. Statistikk fra SSB og Bufdir viser også at andel kvinnelige ledere har hatt en jevn og gradvis økning i Norge siden 2015, noe man kan koble til det økte fokuset på området.



Figur 5: utvikling blant antall kvinnelige ledere 2015-2021
Kilde: Bufdir (2022)

4.2 Forsterket aktivitets- og redegjøringsplikt

Fra 1. januar 2020 ble aktivitets- og redegjøringsplikten forsterket, da i en enda mer konkretisert form enn den tidligere plikten. I Prop. 63L (2018-2019) fra Barne- og likestillingsdepartementet er det uttalt at det var nødvendig å styrke aktivitets- og redegjøringsplikten betydelig dersom bestemmelsen skulle virke etter sin hensikt. Videre beskrives plikten som et av de viktigste verktøyene samfunnet har i arbeidet for å fremme likestilling. Med unntak av alder som vernes av arbeidsmiljøloven, gjelder aktivitets- og redegjøringsplikten alle diskrimineringsgrunnlagene. At nivået på rapporteringen før forsterkelsen ikke har vært som ønsket, påpekes blant annet av advokatene Søreide og Lorentzen i 2020. Videre uttaler de også at «hensikten med reglene har vært å skape bevisstgjøring og bidra til en holdningsendring gjennom aktive, målrettede og systematiske tiltak, kombinert med synliggjøring gjennom rapportering» (Søreide & Lorentzen, 2020). Advokatene påpeker også at lovendringen har vært med på å tydeliggjøre og utvide regelverket, og dermed også lagt til rette for mer effektiv håndheving.

Den forsterkede plikten selskaper nå har er inndelt i to deler. Del 1 omhandler som presentert i metodekapittelet den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling, med tilhørende seks underkategorier for fordeling av kjønn innad i virksomheten. Del 2 handler om hva som gjøres i virksomhetene for å oppfylle aktivitetsplikten. Alle arbeidsgivere i Norge er pålagt aktivitetsplikt, altså å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling. For virksomheter med flere enn 50 ansatte, er det som nevnt over innført en lovbestemt fire-steps

metode for arbeidet med plikten, i tillegg til en redegjørelsesplikt. Hva som kreves for å oppfylle alle kravene til del 1, var nærmere beskrevet i oppgavens kapittel 3.

For selskaper med over 50 ansatte er det også pålagt at likestillingssamarbeidet skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. Det skal også redegjøres for i rapportene hvem andre som deltar i arbeidet. I denne studien er rapporteringen kun vurdert opp imot diskrimineringsgrunnlaget kjønn, men loven regulerer også områdene nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet og adopsjon (NHO, u.å).



Figur 6: Den lovpålagte firetrinnsmetoden

Kilde: Bufdir (2021)

Del 2 krever at selskaper beskriver hvordan de har jobbet med de fire trinnene som er vist i figuren over. Redegjørelsen må inneholde en nærmere beskrivelse av hva selskapet har gjort for å overholde aktivitetsplikten. Minstekrav til beskrivelsen inneholder hvordan arbeidet med likestilling er nedfelt, hvordan det er strukturert, hvem deltar, hvor ofte møtes de som deltar, hvordan har selskapet funnet frem til de ulike definerte risikoene, selskapets hovedutfordringer på likestillingsfronten, resultatene av tidligere nedlagt arbeid og planer for videre arbeid og tiltak. Første rapportering etter ny lov var i 2020, så selskapers første obligatoriske lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid skulle skje i 2021 (Wiersholm, 2021).

Det er også viktig å påpeke at redegjørelsesplikten etter ldl. §26a ikke gjelder på konsernnivå. Dette har vært noe uklart presisert for selskaper. Revisorforeningen forespurte derfor LDO i 2021 om en oppklaring i forbindelse med hva som gjelder for selskaper som utarbeider konsernregnskap. Hovedspørsmålet gikk på om morselskapet, i tillegg til å redegjøre for seg selv, også hadde plikt til å redegjøre etter ldl. §26a for datterselskaper. LDO svarte da at plikten til å redegjøre ligger på arbeidsgiver, altså hver enkelt juridisk enhet. At dette har vært litt uklart for store foretak kan sees i sammenheng med deres plikter i henhold til regnskapslovens §3-3a og §3-3c. *«Plikten etter regnskapslovens § 3-3c sier at store foretak skal redegjøre for hva foretaket gjør for å integrere hensynet til blant annet likestilling og ikke-diskriminering i sine forretningsstrategier, i sin daglige drift og i forholdet til sine interessenter. Denne plikten gjelder foretakets virksomhet, og det er rimelig å se den i sammenheng med nest siste ledd i regnskapslovens § 3-3a: For regnskapspliktig som utarbeider konsernregnskap, skal årsberetningen også dekke virksomheten i konsernet. Her virker det derfor rimelig at morselskapet skal redegjøre også for sine datterselskaper»* (Retterås & Kolberg, s. 3). I denne oppgaven vurderes det i situasjoner med konsern hovedsakelig for hvordan morselskapet redegjør for seg selv, og i tilfeller hvor de har samlet hele konsernets redegjørelse til en felles vurderes denne i sin helhet. Det kontrolleres da for at det foreligger informasjon og redegjørelse for hver enkel juridisk enhet i konsernet.

4.3 Oppsummering med oversiktstabell

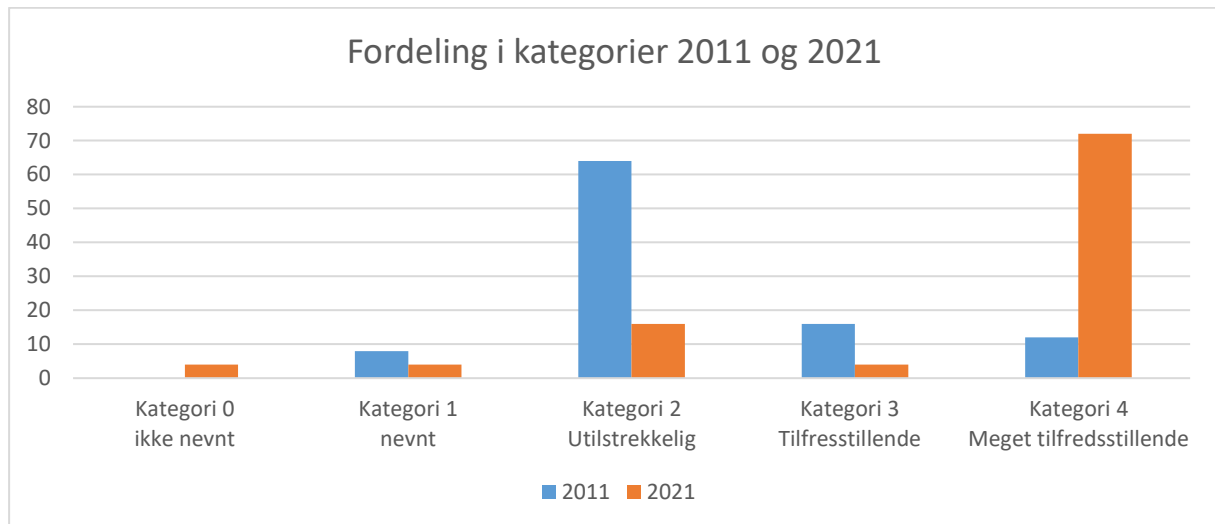
Kapittelet viser hvordan aktivitetsplikten har blitt utviklet og vokst frem gjennom flere ulike lover i tiden opp igjennom. Kapittelet gir også en enkel oversikt over hvem som er pålagt rapportering, og en beskrivelse av forsterket ARP er presentert til slutt. Vi tar med oss deler fra kapittel 3 og setter opp en oppsummeringstabell som viser likheter og forskjeller av de pålagte rapporteringene fra de to periodene.

Tabell 14: Likheter og forskjeller i 2011 og 2021

	2011	2021
Status	<ul style="list-style-type: none"> • Redegjort for faktisk kjønnsstilstand i virksomheten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kjønnsbalansen totalt i virksomheten • Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent) • Ansatte i deltidsstillinger • Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon • Lønnsforskjeller ulike stillingsnivåer (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent) • Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller i kroner eller prosent) • Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer (antall eller prosent) • Ufrivillig deltid blant kvinner og menn (antall eller prosent av alle ansatte)
Strategi	<ul style="list-style-type: none"> • Det skal utarbeides og følges en strategi 	<ul style="list-style-type: none"> • Det skal utarbeides og følges en fast strategi for arbeidet med likestilling • Systemet for arbeidet skal redegjøres for • Det skal redegjøres for hvem som er involvert i arbeidet
Mål	<ul style="list-style-type: none"> • Definerte mål med hvem som har ansvaret 	<ul style="list-style-type: none"> • Tydelige mål for likestillingsarbeide skal være definert, inkludert hvem som er ansvarlig for målet • Mål skal være målbare, eks tallfestede. • Målene må egne seg for etterprøvelse
Tiltak	<ul style="list-style-type: none"> • Det skal redegjøres for konkrete tiltak 	<ul style="list-style-type: none"> • Beskrivelse av tiltaket og hvorfor det er satt i gang • Definisjon av målsettingen med tiltaket • Beskrivelse av selve tiltaket • Tidsplan for tiltaket • Omtale av hva selskapet har oppnådd når tiltaket er gjennomført

5.0 Empiriske funn

I dette kapittelet blir resultatene fra studien presentert. Innholdsanalysen som er gjennomført baserer seg som nevnt på 50 bærekraftsrapporter fra 25 selskap. Så, hva har egentlig innføring av strengere lover og regler ført til? Funnt fra de to ulike periodene blir presentert, før de mot slutten av kapittelet diskuteres og sammenlignes.



Figur 7: Endringer i de ulike kategoriene 2011-2021

At 2021 rapporteringen har fått strengere krav, er svært tydelig. Omfanget av rapporteringen er også som forventet, blitt betydelig større. Etter å ha vurdert de ulike rapportene, blir det også forståelig hvorfor det har vært savnet tydeligere krav til rapporteringen. Eksempelvis skriver Likestillings- og diskrimineringsombudet i sitt veiledningshefte til arbeidsgivere som i 2011 måtte rapporterte etter ARP, at «*Omfanget av rapporteringen skal tilpasses foretakets størrelse*» (LDO, 2011 s. 5). Dette var også nevnt i Regjeringens «Struktur for Likestilling», hvor de skriver følgende «*Hvor omfattende redegjørelsen skal være må tilpasses virksomhetens størrelse, slik at jo større virksomhet det er tale om, dess mer kan en forvente av omtalen*» (NOU 2009: 14, side 205). Denne uttalelsen står fortsatt i veilederen fra LDO som gjelder for 2021, men gjennom den bestemte arbeidsmetoden er det tydeligere definert hva innholdet i rapporteringen skal være. Selskapene vet hva som kreves. Poenget med uttalelsen i 2021 er å vise at det ikke finnes noe minstekrav til antall sider. Det er opp til hver enkelt arbeidsgiver å sørge for at alle opplysninger kommer med.

Etter å ha studert rapportene, kan man også se at motvietet for rapporteringen har endret seg på disse ti årene. Flere bedrifter rapporterte i 2011 for å forsøke å tilfredsstille kravene, noe man ser da lovkravene til dels er oppfylt. Det er også svært lite frivillig rapportering utover dette. Det oppfattes som om flere så på rapportering som sløsing av tid, fordi det ikke noe hadde med selskapets kjernevirksomhet å gjøre. For rapporteringsåret 2021 skriver bedrifter mer om sin egen vinning av rapporteringen.

For å forklare poenget over, kan man se på de få setningene som var tatt med angående likestilling og mangfold i Telenor sin årsrapport fra 2011. Det poengteres at heller ikke i selskapets bærekraftsrapport er likestillingsarbeidet noe nærmere beskrevet, og det finnes ingen egen redegjørelse for den delen av virksomheten som foregår kun i Norge.

«Alle ansatte i Telenorkonsernet har undertegnet de forretningsetiske retningslinjene. Med dette har de forpliktet seg til å motarbeide diskriminering og til å gjøre sitt ytterste for å fremme likestilling i all ansettelsespraksis. Ved utgangen av 2011 hadde Telenor-konsernet 32.030 ansatte, hvorav 25.270 utenfor Norge. Dette er en reduksjon på 4 % i forhold til 2010. Telenor-konsernet stiller krav til mangfold i rekruttering og i utviklingsprogrammene. 35,7 % av de ansatte i Telenor-konsernet er kvinner. Det tilsvarende tall for ledere er 21,5 %. I 2011 var 25 % av deltakerne i Telenorkonsernets ledelsesutviklingsprogrammer kvinner. Styret i Telenor ASA består av fire kvinner og syv menn. Konsernets administrative ledelse består av tre kvinner og seks menn» (Utdrag fra Telenor sin årsrapport 2011, s. 12).

At dette er alt et av landets største selskaper publiserer om likestilling i 2011, er overraskende. De rapporterer kjønnsfordelingen blant ansatte og ledere, og at de stiller krav til mangfold i rekruttering og utviklingsprogrammer. De rapporterer på det loven krever, men utover det burde en beskrivelse av ulike aktiviteter og selskapets mål vært tydeligere definert. Sammenlignet med 2021 rapporteringen til selskapet er denne rapporteringen svak. Likevel er det regjeringen selv som skriver at selskapene må selv vurdere sitt eget omfang.

For 2021 er det formulert helt tydelig og presis hva som kreves av de ulike selskapsgruppene. Likevel står ikke denne rapporteringen uten utfordringer. Omfanget er stort, det er stor overgang for selskapene å gå fra tidligere lovkrav til dette. Denne oppfattelsen min bekreftes også av likestillingsombudet, som rapporterte en økning i antall forespørsler på veiledning til saker innenfor sammenhengen arbeidsliv og kjønn på 25% for 2021 (Thon, 2021).

Eksempelvis har både Equinor ASA og Telenor ASA gode og utfyllende likestillingsrapporter, som i denne studien vurderes til å være i beste kategori for 2021. Det

må likevel nevnes, at ingen av selskapene passerte LDOs stikkprøvekontroll for gjennomgang av likestillingsredegjørelser i 2021. Kontrollen vurderte ni store virksomheter i Norge, hvor ingen klarte å innfri minimumskravene til rapporteringen. Etter veiledning og dialog med ombudet, fikk selskapene en ny sjanse til å få redegjørelsene sine godkjent (LDO, 2023). Det er dermed selskapenes forsøk nummer to som er analysert i denne oppgaven.

Blant de undersøkte selskapene er det 60% av de som i 2021 rapporterer at likestillingsrapportering er nyttig og verdiskapende for selskapene. Eksempelvis uttaler AF-gruppen i 2021 at «Styrking av likestillings- og diskrimineringsloven gjennom nye aktivitets- og rapporteringsplikter, bidrar til å synliggjøre vårt arbeid innen mangfold og inkludering» (AF-gruppen, 2021, s. 2) Selskapene ser fordelene med rapporteringsplikten, den gir selskapene en mulighet til å vise verden at de lykkes.

5.1 Resultater fra 2011 rapportering

I 2011 oppfattes det i denne studien at kravene til rapportering vage og lite definerte. Selv om det var lovfestede krav også i 2011, kommer det likevel helt tydelig fram at fokuset på rapporteringen ikke var det store. Ved å søke på «likestilling» (gender equality) i den gang Statoil sin årsrapport og bærekraftsrapport, gis det totalt ett funn i hver rapport. For 2021 gis det sju funn i årsrapport og tre funn i bærekraftsrapporten.

Det skulle også den gang redegjøres i offentlig dokument hva som var gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Redegjørelsen skulle inneholde den faktiske tilstanden i selskapet for kjønnsfordeling, i tillegg til planlagte og gjennomførte tiltak når det gjaldt kjønn. Av undersøkte rapporter hadde 100% av selskapene rapportert på kjønnsbalanse totalt. Derimot var det kun 32% av selskapene som hadde rapportert på kjønnsbalanse fordelt på stillingsnivåer, som var anbefalt fra LDO. Se resultater av rapporteringen presentert under.

Tabell 15: Vurdering av selskaper i hver kategori 2011

Kategori 0	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4
	Møller Gr. Kongsberg	Storebrand Yara Int. Telenor Norgesgruppen Coop Norge Aker BP Norsk Tipping Mowi Schibsted Veidekke Gjensidige Aker Sol. AF Gruppen Jotun Lerøy Vinmonopolet	KLP Statkraft DnB Posten Norge	Visma Group Norsk Hydro Equinor (Satioil)

To selskaper som havner kategori 1. «Kvinneandelen i Norge var ved utgangen av 2011 på 15 prosent. Det er en ambisjon om å øke kvinneandelen. Det er i den forbindelse et fokus på å få kvinner med i de interne lederprogrammene» (Møller, 2011, s. 12). Her ser man at selskapet rapporterer på deler av det loven krever. Tilstand for kjønnslikestilling er med, men redegjørelsen for hva selskapet gjør for å oppfylle aktivitetsplikten er svak. Gjennom å få kvinner med i de interne lederprogrammene, øker da kvinneandelen i selskapet? I og med at rapporteringen her var av så dårlig kvalitet, undersøkte jeg om datterselskapene hadde egne årsrapporter. Eksempelvis fantes det ingen egen offentlig rapport for Møller Finans AS eller Harald Møller AS, to av de største datterselskapene i 2011.

Kongsberg Gruppen ASA rapporterer innenfor kategori 1. De henviser til en samfunnsansvarsrapport på egne nettsider, men denne er ikke tilgjengelig. Basert på det som er av tilgjengelig rapportering havner de i kategori 1. Rapporteringen i årsrapporten er svak og svært begrenset.

Hele 64% av studiens undersøkte selskaper havner i kategori 2. Her kommer rapporteringen opp på et mer utfyllende nivå, men flere av tiltakene som er nevnt meget generelle, og de går også mye igjen i rapportene. Et tiltak som er nevnt i nesten alle rapporter er fokus på likestilling i forbindelse med rekruttering. Eksempler som «*Arbeidet med likestilling er en viktig del av Vinmonopolets personalpolitikk. Dette gjelder ved rekruttering, kompetanseutvikling, lønnspolitikk og arbeidsvilkår*» (Vinmonopolet, 2011, s. 7) og «*I alle Storebrands stillingsannonser understrekes det at konsernet er opptatt av mangfold og vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn eller seksuell orientering*» (Storebrand, 2011, s. 46) er typiske.

For Vinmonopolet må det nevnes at de henviser i årsrapporten til sine nettsider for mer utfyllende informasjon om likestillingsarbeidet. Denne informasjonen er ikke å finne. De har publisert en YouTube film hvor «*Vinmonopolets årsberetning 2011*» presenteres på fire minutter. I filmen presenteres det ikke noe om likestillingsarbeidet, men det som presenteres er at Vinmonopolet i 2011 ble kåret til den offentlige institusjonen i Norge med det aller beste omdømmet. Likevel er det skuffende at et selskap som har statlig eierskap, ikke klarer å rapportere mer enn akkurat til å nå lovkravet. Ørstavik, Likestillings- og diskrimineringsombud i 2011, påpekte selv i en rapport fra 2011 at statlig eide selskaper generelt hadde for dårlig rapportering (Ørstavik, 2011) Dette kan tilfellet med Vinmonopolet her kan bekrefte.

Bare fire selskaper rapporterer tilfredsstillende i 2011. Av disse fire, er tre selskaper heleid av staten. Staten eier 34% av DnB. LDO krever mer av rapportering til statelige selskaper, da disse også har en plikt til å redegjøre for likestillingsarbeidet de gjør som offentlig virksomhet. Selskapene i denne kategorien rapporterer bra, men likevel når de ikke helt til topps. Eksempel på hvorfor ikke, kan sees i Statskraft sin rapport, hvor de i enkelte tilfeller gjør det litt lettvent. Statskraft nevner også det kjente og generelle tiltaket rundt rekruttering, hvor de skriver at de «*arbeider systematisk og målrettet med rekruttering*», selv om de kvalifiserte til kategori 3, savnes det likevel litt om hva som ligger i systematisk og målrettet for å nå opp til kategori 4. De skriver at de «*ønsker en jevnere kjønnsfordeling i konsernet og flere kvinner i ledende stillinger*» (Statskraft, 2011, s.26), men det er ingen tallfestede mål for rekrutteringen.

Flere av selskapene i kategori 2 og 3 viser til tiltak for likestilling i rekrutteringssammenheng, men hva gjør de for de som allerede er der? For å få frem poenget med spørsmålet, kan man

se i tiltakene til Visma Group fra kategori 4; «*Guidelines on equal opportunities have been sent to all managers in the Group and have been reviewed in management meetings*» og «*Visma Services offers management development programmes where most of the participants are women. The objective is to increase the recruitment of women to management roles.*» (Visma, 2011, s. 39)

Fra kategori 4 er det fristende å trekke frem alle de tre selskapene. Som nevnt over har Visma gode tiltak og er kanskje det selskapet fra 2011 som rapporterer på den måten at de har oppfattet at rapporteringen også er for egen vinning. Eksempelvis skriver de «*Visma believes that a relatively balanced gender ratio contributes to a better working environment, greater creativity and adaptability, and better results in the long run*» (Visma, 2011, s.38). De er også ett av to selskaper i studien som i 2011 nevner at de ønsker å legge til rette for kombinasjonen jobb og familieliv.

5.2 Resultater fra 2021 rapporteringen

Tabell 16: Vurdering av selskaper i hver kategori 2021

Kategori 0	Kategori 1	Kategori 2	Kategori 3	Kategori 4
Jotun	Kongsberg	Lerøy Seafood Vinmonopolet Visma Norgesgruppen	Coop Norge	Equinor Norsk Hydro YARA KLP Storebrand Telenor Statkraft DnB Aker BP Norsk Tipping Mowi Veidekke Gjensidige Aker Sol. Posten Norge Møller Schibsted ASA AF gruppen

Rapporteringsåret 2021 var året hvor selskapene virkelig skulle få utfordre seg, noe som vises igjen i rapportene. Flere selskaper som i 2011 tok seg til takke med den «generelle» rapporteringen, har utviklet seg i takt med utviklingen av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Som tabellen over viser har de fleste selskaper klart å komme seg over til en meget tilfredsstillende rapportering. Felles for mange av selskapene i 2021 er at de har økt andel kvinner i lederstillinger. Dette er blant annet Kongsberg er eksempel på, som fra 2011 til 2021 økte andel kvinner i konsernledelsen fra 10% til 22,5%.

Kongsberg som konsern har også økt kvinneandelen i ledende stillinger, og de påpeker selv dette komme av bevissthet i rekrutteringsprosesser. I årsrapporten står det «*For 2021 var gjennomsnittlig lønn for kvinnelige ansatte 84 prosent av menns lønn, og gjennomsnittlige tilleggssytelser for kvinnelige ansatte utgjør 57 prosent av menns tilleggssytelser.*

Forholdstallene gjelder for norske ansatte. Fra 2022 vil vi implementere et HR-system som muliggjør større detaljgrad i analyser, og vi vil utvide rapporteringen for å vise forholdet i lønn mellom kvinner og menn på ulike nivå og regioner, og iverksette tiltak om det viser seg at det er skjevheter innenfor samme jobbkategori eller lignende» (Kongsberg, 2021).

Kongsberg som morselskap er registret med 56 ansatte, og skal dermed blant annet ha en lønnskartlegging på stillingsnivåer og en oversikt over foreldrepermisjon være utarbeidet for 2021. At et så stort selskap ikke har denne rapporteringen tilgjengelig, setter selskapet i kategori 1.

I kategori 0 havner et selskap. Jotun A/S henviser i årsrapporten til en infoside på deres hjemmesider, hvor arbeidet med bærekraft skal stå beskrevet. Ved å klikke på lenken de henviser til, kommer det opp «Page not found». Under «kontakt oss» på deres hjemmesider, sendte jeg mail for å høre om de hadde noe ytterligere redegjørelse enn det lille de nevner om inkludering i årsrapporten. Først fikk jeg til svar fra «Group Communications Director» at Jotun har ingen ytterligere offentlig redegjørelse om dette utover det som er å finne i årsrapporten. Etter hvert tikket det inn en e-post fra selskapets HR-avdeling, som sendte en lenke til deres likestillingsarbeid for 2022. Basert på dette havner Jotun A/S i kategori 0 for 2021, da ingen informasjon er tilgjengelig. Jotun A/S er i Norge registrert med 1016 ansatte i 2022, og ifølge årsrapport 2021 hadde de 10 293 ansatte i hele konsernet.

I kategori 2 havner fire selskaper. Vinmonopolet har litt ufortjent havnet her, men av en grunn. Kartlegging av ufrivillig deltid er viktig for å finne ut om den ansatte har ønsker eller er tilgjengelig for å jobbe mer. Dette kan også være ressurs sparende ifm. med at man ikke ansetter flere, de som har disse jobbene kan slippe å ha flere deltidsjobber som fører til ugunstige arbeidstimer som til syvende og sist kanskje går på helsa løs. Vinmonopolet hopper over denne kartleggingen to år på rad, og argumenterer med at de undersøkte dette i en medarbeiderundersøkelse i 2020, men som da ikke tok stilling til kjønnsfordeling. Ut av undersøkelsen som da var gjort, kommer det frem at hele 521 ansatte ikke var fornøyd med egen stillingsprosent. Hvorfor hopper da Vinmonopolet over denne kartleggingen i 2021, når den er viktigere enn aldri før? I redegjørelsen poengterer de at dette vil bli prioritert fra og med 2022.

Visma AS viser en god presentasjon av sine tilstander, men i rapporten finnes det ikke en fordeling av foreldrepermisjon i henhold til hvordan loven krever det. “Visma also strives to create a working environment that enables employees to balance work and family life. At the end of 2021, 211 employees were on leave of absence, of which 85 per cent were women” (Visma, 2021, s. 59). Fordelingen på antall uker mor/far finnes ikke.

Som nevnt tidligere i oppgaven, er ikke store selskaper så begrenset på kostnadssiden i forhold til mindre selskaper når det kommer til utarbeiding av rapportering. Dette vises igjen i kategori 4 for rapporteringsåret 2021. Det er flere selskaper som er verdt å trekke frem. Det har ikke noe med selve rapporteringen å gjøre, men Statoil byttet i 2018 navn til Equinor for å støtte selskapets strategi for likestillingsarbeidet. Utgangspunktet for det nye navnet var ordene «equal» og «equality», da selskapet ønsker å vise at de er en pådriver for utviklingen av likestillingsarbeidet (Equinor, 2018). Equinors likestillingsrapportering vil diskuteres opp imot forklaringsteoriene senere i oppgaven. Telenor kvalifiserer også til kategori 4 i 2021. Ikke bare har de redegjort for tilstander i Norge, men også for alle deler av virksomheten som ikke er underlagt aktivitets- og redegjørelsesplikten. De mener likestilling er like viktig i hele verden. Telenor diskuteres også senere i avhandlingen.

Møller Group AS har kommet seg fra kategori 1 i 2011 til kategori 4 i 2021. Det rapporteres fyldig om strategier og videre planer for likestillingsarbeidet i årsrapport, det er også vedlagt egen likestillingsredegjørelse, hvor det presenteres informasjon også fra Sverige og Baltikum. Selskapet har satt seg mål om at innen 2025 skal 1/3 av daglige ledere i konsernet være

kvinner, og de rapporterer også om en økning på kvinner i konsernledelsen og i konsernets selskaper for øvrig. Strategi, planer og mål er tydelig beskrevet. Eksempelvis påpeker de at etter de skiftet bilder i stillingsannonse, fikk de flere 6% flere kvinnelige søkere på stillingene på et år (Møller, 2021). De poengterer også at arbeid med likestilling og mangfold har bidratt til bedre prosesser både strategisk og operativt. Et aktivt likestillingsarbeid har også blitt en del av kulturen i organisasjonen.

5.3 2011 vs. 2021, en forbedring?

Studien gir både felles og forskjellige funn fra de to ulike periodene. Et funn som gjelder begge rapporteringsperioder, er at i mange selskaper blir likestilling forbundet med kvinner, og spesielt i forbindelse med rekruttering. I noen grad kommuniserer rapportene at det er viktig å jobbe med likestilling for å «hjelp» kvinner. Eksempel på dette, er at selskapene skriver som følgende «*Som en del av arbeidet med likestilling prioriterer DNB kvinnelige søkere til lederstillinger ved like kvalifikasjoner*» (DnB, 2011. s.45). Dette har muligens sin bakgrunn i kvinner lettere er utsatt for de ulike diskrimineringsgrunnlagene, og at likestilling tradisjonelt sett har vært forbundet med kvinner. I dette tilfellet var det sannsynligvis med bakgrunn i at på de fire og fem øverste ledernivåene i konsernet var kvinneandelen henholdsvis på 27 og 33 prosent. Styret poengterte da at det var ønskelig å øke lederprosenten på disse nivåene til minst 30% kvinner. For å få frem poenget her nevner eksempelvis ikke de selskapene med overrepresentasjon av kvinner at de ønsker flere mannlige ansatte, eller vil prioritere menn til lederkurs i tiden fremover.

Det er ikke bare DnB som har hatt fokus på en rekruttering spesielt rettet mot kvinner til ledende stillinger. Tiltak i forbindelse med rekruttering har hatt positiv effekt, dette vises blant annet i Veidekke ASA sin årsrapport for 2021, som sier at «*Veidekke er ikke fornøyd med kvinneandelen totalt i selskapet i dag. Frem mot 2025 har selskapet satt et mål om å øke andelen kvinnelige operative ledere fra 9,8% i 2021 til over 20% i 2025. For å få til dette skal selskapet være mer obs på andelen nyutdannede kvinner som ansattes. Videre er økning av andelen kvinner blant operative ledere gjort til et bonuskriterium for medlemmene av toppledelsen*» (Veidekke, 2021).

Av studiens undersøkte rapporterer, rapporterer 60% av selskapene tydelige ønsker om flere kvinnelige ledere i 2011 mot 92% i 2021. 40% av selskaper satte seg tallfestede mål for dette i 2011, mot 85% i 2021. Som nevnt i delkapittel 4.1, påpekte Regjeringen i 2011 at norske

selskaper burde legge en klar strategi for hvordan kvinner kunne rekrutteres til topplederstillinger. Dette har selskapene tatt til seg. Ved å kommunisere målene for likestillingsarbeidet ut til det offentlige, blir selskapene også mer forpliktet til å følge de.

Rapporteringsperiodene byr også på flere ulikheter. Den største og mest synlige, er uten tvil omfanget og kvaliteten på rapporteringen. Nå vurderer ikke denne studien hva bedriftene faktisk gjør, men hvordan de redegjør for arbeidet. Det må likevel poengteres at det finnes en sammenheng mellom de selskapene som havner i de høyeste kategoriene for redegjørelse og aktiviteter iverksatt i bedriften. Dette gjelder også for 2011-rapporteringen, hvor de selskapene som mener ingen tiltak er iverksatt eller nødvendig for likestillings og diskrimineringsarbeidet, er også de selskapene som har den tynneste rapporteringen, eksempelvis Møller.

Studiens funn viser at etter innføringen av det forsterkede regelverket er det 60% flere selskaper som rapporter på en meget tilfredsstillende måte. Dette kan også sees opp imot at det er 40% flere selskaper som rapporterte etter det frivillige rammeverket GRI, enn hva det var i 2011. Felles for begge rapporteringsperioder er det felles ønsket om flere kvinnelige ledere. Strategien for å lykkes med dette er bedre beskrevet i den siste rapporteringsperioden, og selskapene er mer bevisst på hva de kan gjøre for å løse utfordringene som tidligere har hindret kvinner å nå helt til topps.

5.4 Ulike responsstrategier

Som fordelingen i kategoriene viser, er det seks selskaper som holder seg i samme kategori for begge rapporteringsperiodene. To selskapene rykker nedover og 17 selskaper klatrer oppover. Selv om det implisitt eksisterer en forventning i samfunnet om at selskaper skal respondere likt på lovverket, viser studien her at virksomheter gir en asymmetrisk respons. De ulike reaksjonene kan bidra til å forklare hvordan rapporteringspraksisen endrer seg, og for å nansere hvilke selskaper som går fram og tilbake har en matrise blitt utarbeidet som verktøy.

Tabell 17: de fire ulike responsene

	Står i samme kategori	Fått ny kategori
Høy grad av compliance	De proaktive	«The ugly ducklings»
Lavere grad av compliance	Forsvarene	De reaktive

5.4.1 De proaktive

For å forsøke å forklare forskjellige ulike responser til det forsterkede lovverket, deles de ulike selskapene inn i fire kategorier. De proaktive, er selskapene som har forberedt seg på loven før den kom og ser fordelen av å rapportere i henhold til den. De kjører en proaktiv strategi fra begynnelsen av. Norsk Hydro er et sånt selskap. De skriver også i sin likestillingsredegjørelse at deres første handlingsplan for å øke kvinneandelen blant ledere ble lansert i 1997, og har siden gang jobbet aktivt for å sikre likestilling. Å være proaktiv defineres blant annet som «å være i forkant» og at man «på forhånd tar stilling til hvordan fremtiden vil se ut» (Stenerud, 2007). De proaktive selskapene har en høy grad av etterlevelse i begge årsperioder, og beholder plassen sin i samme kategori. Selskapene er altså tilhengerer av krav til likestillingsarbeidet.

5.4.2 «The ugly ducklings»

I matrisens neste rad kommer «The ugly ducklings». I et forsøk på å dra en metafor til eventyret om den stygge andungen, som en dag blir til en vakker svane, kan man se på selskapet som kommer seg fra kategori 1 i 2011 til kategori 4 i 2021. Det er flere faktorer som kan drøftes for det som egentlig skjer her. Selskapet har funnet ut hvordan ønsker å identifisere seg, og faktorer som endringer i ledelsen kan være en sånn bakgrunn. Selskapet det her gjelder, har ifølge årsrapporten i 2021 opprettet en stilling som ikke var der i 2011, konserndirektør for «Folk og organisasjon», og når denne rapporten ble utarbeidet var denne stillingen er besatt av en kvinne. At selskapet nå gir en totalt forandret respons til lovverket nå enn i 2011, kan ha sin bakgrunn i dette.

5.4.3 Forsvarerne

Selskaper som viser en lavere grad av etterlevelse til lovverket er plassert i den nedre kolonne. Forsvarerne er selskapene som bortforklarer og forsvarer hvorfor ting er som det er. Eksempel her kan knyttes til Norgesgruppen ASA. I 2011 leverer de en helt gjennomsnittlig god rapport etter denne studiens krav, og kommer i den kategorien hvor flest er plassert. De klarer ikke henge på resten av flokken opp til kategori 4, for i 2021 begynner de med ulike forklaringer. Eksempelvis henviser de i årsrapporten til en egen likestillingsredegjørelse. I denne likestillingsredegjørelsen, forklarer de at i samråd med jurist fra Virke, er enige om at «det ikke gir mening og hensikt å vise en total rapport for hele konsernet ned på stillingsnivå mht

lønnforskjeller. Det vil ikke gi et bilde som viser med riktighet lønnforskjeller i kvinners andel av menns lønn i % på stillingsnivå. Dette må gjøres på selskapsnivå for å kunne gi en kartlegging iht. likstillingsredegjørelsens hensikt.» (Norgesgruppen ASA, likestillingsredegjørelse 2021, s. 2) Norgesgruppen er registrert som morselskapet til flere store datterselskaper, og de har ikke plikt til å rapportere i for disse i sin redegjørelse. Likevel er morselskapet registrert med 137 ansatte, og disse sto i 2021 uten en lønnskartlegging på stillingsnivå de har rett til å ha. I likestillingsredegjørelsen henviser de tilbake til årsrapporten for mer informasjon om likestilling i konsernet.

5.4.4 De reaktive

Den siste kategorien matrisen representerer, er de selskapene som rykker nedover og tilbake. Dette er gruppen som reagerer sent, og tilpasser seg loven først en stund etter den er innført. Disse selskapene har i 2021 havnet i en lavere kategori enn hva de hadde i 2011. I denne studien gjelder dette selskaper som eksempelvis Jotun, som går fra gjennomsnittskategorien 2 i 2011 til 0 i 2021. Visma faller også fra topp i 2011 til midt på treet i 2021. Det sies at de som er reaktiv, venter på at andre skal ta ledelsen (UiA, u.å). Dette viser også disse selskapene, de «lener» seg litt bak og venter på at noen skal vise vei.

5.5 Oppsummering

Studiens empiriske funn viser at regelverket er strengere, men også tydeligere. De fleste selskapene opptrer som proaktive i måten de responderer på lovene. Det oppfattes jevnt over at selskapene i 2021 rapporterer like mye for sin egen del, ikke bare fordi loven krever det. I 2021 følger flere selskaper enda flere lovkrav, noe som utelukkende er positivt for både selskapene selv, sysselsettingen i næringslivet og samfunnet ellers.

6.0 Diskusjon av funn opp imot forklaringsteoriene

I dette kapitlet vil funnene fra studien, i den grad det er mulig, relateres opp imot legitimitetsteori og institusjonell teori. Hovedsakelig er det fire ulike funn som kan bidra til å nyansere nivået av likestilling i Norge. Det vil til slutt diskuteres om en av teoriene egner seg bedre enn den andre for å forklare rapporteringens endring.

6.1 Funn 1 - Likestillingsrapportering øker legitimiteten

Alle selskapene rapporterer i begge perioder noe om likestilling eller kjønn. Dette viser at alle selskapene har et visst ønske om hvordan de vil bli oppfattet, altså at det å ha et godt omdømme faktisk betyr noe. Dette kan sees i sammenheng med legitimitetsteoriens utgangspunkt, at selskapene må ha en viss tillitt i samfunnet for å overleve. Det er viktig å reflektere over at rapporteringen gir selskaper den muligheten til å stille seg selv i et bedre lys, enn hva som kanskje er sannheten. Tidligere forskning gjort av Fernando & Lawrence i 2014, hevder at gjennom offentlig rapportering gis virksomheter den mulighet til å avstå fra å avsløre negativ eller uheldig informasjon, og heller vie plassen til den type informasjon de tror vil øke eller vedlikeholde virksomhetens nivå av legitimitet. Etter at jeg studerte disse 50 rapportertene, ser jeg at denne studien også kan bekrefte at det den tidligere litteraturen hevder, stemmer. Selskapene rapporterer det de vet interessentene verdsetter, og gir plass til informasjon som øker legitimiteten. I midlertidig har måten selskapene skaffer seg legitimitet på endret seg fra 2011 til 2021, eksempelvis hadde ingen selskaper i 2021 noen gang prestert å skrive tilsvarende det som Møller rapporterte i 2011 «*Det har ikke vært nødvendig å iverksette noen spesielle tiltak for å hindre diskriminering og forskjellsbehandling i vårt selskap*» (Møller, 2011 s.12). At et så stort mannsdominert selskap mente å ikke trenge noen tiltak for å sikre at forskjellsbehandling ikke skjedde, er undrende. Eller at de ikke hadde tiltak i forbindelse med rekruttering for å være sikker på at de hindret diskriminering. Man ser at i 2021 er rapportering av tiltak helt avgjørende for å i det hele tatt holde seg attraktiv både som arbeidsplass og på markedet. Dette viser at betydningen av likestilling for bedrifter har endret seg på disse ti årene.

6.2 Funn 2 – Det er en økende grad av legitimering gjennom forpliktelser

Det kan også oppleves som utfordrende for selskapene å definere gode mål, som faktisk kan måles og etterprøves. For å kunne arbeide og utvikle gode tiltak, er det å ha definerte mål avgjørende. Flere selskaper rapporterer om at de har forpliktet seg til ulike likestillingsindekser. Equinor har blant annet forpliktet seg til den norske SHE-indeksen, som arbeider for økt innsyn i rapporteringen. Indeksen brukes også som verktøy for å hjelpe selskaper med å definere deres tiltak og mål (EY, 2022). Storebrand, Gjensidige og KLP har forpliktet seg til oppropet «Kvinner i Finans Charter». De som signerer dette initiativet, forplikter seg til å arbeide ekstra med likestillingsutvikling. Storebrand skriver «*I juni 2021 forpliktet vi oss også ytterligere til å sette likestilling på agendaen, gjennom å signere oppropet Kvinner i Finans*

Charter». (Storebrand ASA, 2021, s.31) Gjensidige skriver i sin rapport at de har signert initiativet «Kvinner i finans» for å synliggjøre sine forpliktelser til å jobbe med likestilling. At flere selskaper forplikter seg til ulike opprop, kan sees i sammenheng med både legitimitetsteoriens fokus på omdømme, og den institusjonelle teorien normative og mimetiske mekanismer. Begge teoriene kan forklare funnet, men hovedsakelig så vedlikeholdes legitimiteten ved at man signerer, da selskaper viser at de forplikter seg til arbeid for likestilling.

Legitimitetsteorien tar også for seg tilfeller hvor ledelsen i virksomheter forsøker å forsvare sine handlinger. Disse tilfellene dukker også opp i likestillingsrapporteringen. Tilfeller som kan nevnes, er at typiske mannsdominerte selskaper forsvare seg selv når de fremlegger informasjon for kjønnsstillingen. Et eksempel på dette har AF-gruppen i sin rapport for 2021, hvor de skriver at «Av de ansatte er 9,7 % (9,8 %) kvinner og 90,3 % (90,2 %) menn ved utgangen av 2021. Entreprenørbransjen har tradisjonelt vært mannsdominert, men det ønsker AF å endre» (AF gruppen, 2021, s.115). Veidekke skriver i 2021 at de «skal bidra til større mangfold og like muligheter i en tradisjonelt mannsdominert bransje» og i 2011 rapporteringen skriver de «Bygg- og anleggsnæringen er tradisjonelt mannsdominert, noe som gjør at kvinneandelen fortsatt er lav» (Veidekke, 2011, s. 5).

Her forsøker selskapene å forsvare den lave kvinneandelen ved å skylde på bransjen. Det kan til en viss grad vurderes om selskapene prøver å senke forventningene til interessentene, ved å komme med forklaringen på en mannsdominert bransje. Gjennom rapporteringen gis selskaper en mulighet til å forklare hvorfor kvinneandelen er så lav. Det hadde for så vidt vært interessant å vite om de hadde rapportene disse tallene dersom det ikke var påbudt. En annen form for forsvarende rapportering finnes også blant selskapene med tilnærmet lik kjønnsfordeling. Dette gjelder spesielt i tilfeller hvor lønnskartleggingen viser at lønnsforskjellene er høyere enn ønsket. Schibsted ASA har et tilfelle på dette, og de skriver at «The wage differences in the survey for 2021 are larger than desired. 55 percent of the managers in the survey are women, but men are in the majority in the higher levels of managerial and specialist roles» (Schibsted, 2021, s.1).

I disse tilfeller hvor selskapene forsvare seg selv, er det aktuelt å drøfte hensikten med rapporteringen. For i enkelte tilfeller, virker det som at de benytter rapportene til å forsvare

seg selv for å opprettholde legitimiteten. Fokuset er ikke å spre informasjon om likestillingsutviklingen i samfunnet. Dette sees også igjen i de ulike strategiene selskaper har valgt for videre arbeid med likestillingsarbeidet. De fleste selskaper nevner at de vil prioritere å sende kvinner på leder- og mentorkurs i tiden fremover. Denne prioriteringen kommer nok med bakgrunn i Regjeringens føringer om strategier, i tillegg til at det har blitt til dels «mainstream» å skrive. For å hjelpe kvinner til et mer likestilt lederskap, kunne selskaper drøftet mer om hvordan de tilrettelegger for foreldrenes bruk av permisjon, hvilke stillinger i selskapet som er mest utsatt for å ikke kunne kombinere arbeid og familieliv, og sikret at selskapet har riktig oppfølging av kvinner som kommer tilbake fra permisjon. Den normative mekanismen vises igjen tydelig i den totale datainnsamlingen, da selskaper rapporterer mye av det samme.

Scibsted ASA skriver i sin rapport for 2021 at de sendte ut en spørreundersøkelse hvor de spurte sine ansatte hva som var viktig for de på arbeidsplassen. Et av de mest gjentakende svarene var likestilling og mangfold. At Schibsted rapporterer denne informasjon, oppfattes som et forsøk på å opprettholde legitimiteten.

Telenor og Equinor sin omarbeiding av den ikke godkjente rapporteringen kan sees opp imot begge de to teoriene. Selskapene ble pålagt å omarbeide rapporteringen, slik at den var i henhold til lovkravene. Det er Diskrimineringsnemnda som håndhever brudd på redegjøringsplikten, og dersom en pålagt retting av redegjørelsen ikke oppfylles, kan nemnda fatte vedtak om tvangsmulkt (LDO, u.å.). For disse to selskapene som her ble kontrollert, ser man både igjen den institusjonelle teoriens tvangsmekanisme og legitimitetsteoriens konsekvenser ved tap av omdømme. I disse tilfellene, takket selskapene ja til veiledning og fikk fikset redegjørelsene før den «sosiale kontrakten» mellom selskapene og samfunnet ble brutt, og man unngikk dermed at det oppsto et større legitimitetsgap. Om man skal ta utgangspunkt i legitimitetsteorien, fikset selskapene opp i redegjørelsene fordi tapet av omdømmet til syvende og sist hadde blitt dyrere enn å betale tvangsmulkten.

6.3 Funn 3 - Rapporteringen bidrar til institusjonalisering

Fokuset på kvinnelige ledere og ønsket om mer likestilling på toppledernivå øker. Dette har ifølge Inglehart et al. (2003) en sammenheng med demokratisering. Som en konsekvens av kulturelle endringer i verden, skjer en modernisering. Moderniseringen blir videre en driver for økt fokus på et likestilt arbeidsliv og at spesielt kvinner skal finne sin plass i det offentlige liv. I studien pekes det også på at det skjer en demokratisering av institusjoner. Dette kan også sees i sammenheng med funn 1, om hvordan ulike bransjer forplikter seg til ulike initiativer

som jobber for å øke andelen kvinner i ulike næringer. Her ser man at institusjoner som til sammen utgjør et organisasjonsfelt, signerer og rapporterer på det samme. Dette er også tegn på institusjonalisering, som ifølge Sataøen (2011) brukes når man skal forklare typiske organisasjonstrender. Signering av disse oppropene kan knyttes opp imot både normative og mimetiske mekanismer.

At det skjer en modernisering og profesjonalisering av bransjene, er også godt synlig i selskaper som publiserer separate likestillingsredegjørelser. Eksempelvis har Norsk Tipping, Telenor og Storebrand ganske tilsvarende redegjørelser, og man ser i rapportens rekkefølge at de har fulgt firestegsmetoden. Et annet tilfelle på profesjonalisering, er det å nevne FNs bærekraftsmål i rapportene. 75% av alle undersøkte rapporter i 2021 nevner at de jobber for å nå FNs bærekraftsmål nr. 5, mens ingen av de undersøkte rapportene nevner i 2011 at de jobbet mot FNs tusenårsmål, som også hadde et eget mål for å styrke kvinners posisjon.

Som nevnt tidligere i oppgaven, mener Unerman et al. (2014) at rapportering av sosiale forhold kan sees i sammenheng med en ledelse som er i tvil. Dette kan i denne sammenheng sees opp imot de selskapene som i kapittel fem ble vurdert til å være reaktive. Selskapene er kanskje usikre og velger derfor å ikke ta stilling til hvordan de skal utarbeide redegjørelsen. De venter på at andre skal gå foran, sånn at de året etterpå kan kopiere de som fikk gode anerkjennelse for sine redegjørelser. Den mimetiske mekanismen aktiveres hos usikre selskaper.

Fra det institusjonelle perspektivet, kan man også drøfte den sammenhengen om at selskaper som rapporterer frivillig på likestilling, altså utover lovkravene eller etter GRI, gjør det fordi de vil oppfylle de normative forventningene til sine interessenter. Dette finnes ikke spesifikk som et uttalt mål, men man kan tolke det i sammenheng med økt rapportering og bruk av frivillig rammeverk. Bruk av GRI har i studiens undersøkte selskaper en økning på 40 % fra 2011 til 2021.

Tvangsmekanismen kan også spores i rapportene. Selskapene Equinor, Møller, Veidekke og Kongsberg er blant de som kommuniserer et ønske om å tilfredsstille loven. ”*We strive to follow all applicable laws in our reporting, such as the Equality and Anti-Discrimination Act’s provision on the statement on equality and non-discrimination*” (Kongsberg, 2021, s.

88). Her ser man at ønsket om legitimitet er så sterkt at selskapet er villig til å la seg styre av lover og regler.

6.4 Funn 4 – et mer fungerende regelverk

2021-rapporteringen er generelt mer oversiktlig. Regelverket fungerer, og dette kommer nok av kombinasjonen mellom økt press og klarere forventninger fra samfunnet. Dette kan sees i sammenheng med den pålagte arbeidsmetoden og rekkefølgen selskaper rapporterer i. Mer konkrete krav har hjulpet selskapene betydelig. At arbeidet skal følge en definert arbeidsmetode har selskapene i undersøkelsen fått med seg i varierende grad. I kapittel fem ble det derfor skissert hvordan de ulike selskapene responderer på nye lovkrav. At en ny lov kan treffe så forskjellig for selskaper med store likheter, er oppsiktsvekkende. Det er vanskelig å trekke en konklusjon på hvilken teori som kan forklare dette best, men ut ifra legitimitetsteorien legger hvert enkelt selskap selv opp et løp som skal sikre de nok legitimitet til å overleve i markedet. Vinmonopolet, som havner i kategori 2 for begge perioder, skriver i sin årsrapport at i en omdømmemåling gjort av PR-byrået Apeland, havnet de øverst blant 50 norske virksomheter. Dette vier de et helt avsnitt til tidlig i årsrapporten, og mener det er den beste bekreftelsen de kunne fått. Dette viser at de velger en annen strategi enn fokus på ansatte for å sikre omdømmet.

6.5 Oppsummering

For å oppsummere kapittelet kan man runde av med at i denne avhandlingen egner begge de to teoriene seg godt, men endringen som har skjedd i rapporteringen fra 2011 til 2021 er det legitimitetsteorien som er best til å forklare. Dette fordi teorien viser til at selskapene rapporterer på grunn av omdømme, ikke på grunn av tvang fra regulatoriske mekanismer. Dette vises også ut ifra at de fleste selskaper responderer godt på lovverket. Hadde studien kun undersøkt rapporteringsåret 2011, ville kanskje den institusjonelle teorien egnet seg best da de fleste rapporterte dette året for å tilfredsstille lovverket. For endringen som har skjedd det siste tiåret kan institusjonell teori i sammenheng med likestillingsrapportering forklare utdypende om hvordan selskapene påvirker hverandre, eksempelvis gjennom at de har ganske like rapporter, de samme strategiene og de initiativene de signerer. Den asymmetriske responsens fire ulike kategorier kan begge forklares med utgangspunkt i begge teoriene.

Studiens funn gir flere andre perspektiver som er interessant å drøfte. Et av dem, er at hele 85% selskaper økte andelen kvinner på ledernivå fra 2011 til 2021. Ved at selskapene

formidler mål til det offentlige, blir de også med en gang mer pliktige til å følge de. Når selskaper i 2021 også tallfester målene sine, vet samfunnet hva de kan forvente i fremtiden. Bare den forsterkede pliktens krav til å redegjøre detaljert for selskapets strategi, gjør at kanskje selskaper som tidligere ikke har gjort dette i hele tatt, nå gis en strategi å følge.

Selv om veksten for kvinner som deltar i styrer for aksjeselskaper som nevnt tidligere er lav fra år til år, viser likevel statistikk fra SSB at det stadig blir flere kvinner blant ledere i Norge (SSB, 2023). En forklaring på dette kan være selskapers økte fokus på likestillingsarbeid. Utfordringen som står igjen, og som nå skal løses med hjelp av den forsterkede plikten er lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på de øverste ledernivåene. Mannlige ledere, har både i 2011 og i 2021 høyere gjennomsnittslønn enn kvinnelige ledere. På de øverste ledernivåene, er det flest menn i alle selskaper. Som vist i figur 5 har det vært en jevn økning blant norske kvinnelige ledere etter innføringen av FNs bærekraftsmål.

På mengde rapportering har selskapene blitt bedre, og flere selskaper klarer å definere hva som kreves av rapportering i 2021. Likevel fatter ikke alle hvor stor omfanget av rapporteringen skulle være, og det finnes mye forbedringspotensialer. En ting er at 2021 var første obligatoriske runde, hvor også «annet hvert år-kravene» skulle være med, men at heleide statlige selskap da ikke klarer å rapportere etter kravene, er skuffende. LDO har også presisert i sine skriv at det forventes mer av offentlige virksomheter (LDO, 2021)

Innføringen av forsterket ARP har også gitt Likestillings- og diskrimineringsombudet en sterkere funksjon i samfunnet. Ombudets arbeidsoppgaver har i hovedsak vært å gi veiledning, være en pådriver for likestillingsarbeidet og føre tilsyn med utvalgte FN-konvensjoner. I 2021 hadde ombudet en økning på 60% i antall foredrag holdt i forbindelse med ARP. Det er også ombudet som utfører stikkontroller for redegjørelsene, dermed sitter de nå på mye makt ovenfor selskapene. Ombudet påpeker i sin årsberetning for 2021 har de har sterk tilknytning og nært samarbeid med ulike media.

Et annet perspektiv som kan drøftes, er at av de 50 rapportene som er vurdert, er det ingen som snur synspunktet på likestilling eller kommer med konkrete likestillingstiltak til eksempelvis fedre i permisjon. Ingen selskaper diskuterer eksempelvis i hvilke stillinger far tar ut mindre permisjon, og få presiserer hva som kan gjøres for å minske risikoen for at kvinner har mistet ansvar når de kommer tilbake fra permisjon. Normene for hva som skal være med i rapporteringen er så etablerte, at ingen selskaper våger å bryte disse. I Norge er det en pågående diskusjon om hvordan foreldrepermisjon skal foreldes. Det diskuteres

eksempelvis ulike utfall dersom ukene hadde vært delt likt mellom begge foreldrene. For kjønnslikestillingen, mener Finans Norge at mye av de likelønnsutfordringene som eksisterer i dag da ville vært borte. Det hadde også bidratt til å bryte ned det tradisjonelle kjønnsrollemønstret (Kerr, 2021). Etter som det nå skal rapporteres på fordeling av permisjonsuker mellom kjønnene, vil det i fremtiden bli lettere å se om fordelingen av permisjonen har en tilknytning til lønnsforskjeller.

7.0 Avslutning

Dette kapitlet vil gi en oppsummering på det arbeidet som er gjort i denne avhandlingen. En konklusjon på problemstillingen vil bli presentert, før det avslutningsvis gis forslag til videre forskning.

7.1 Konklusjon

Formålet med denne oppgaven var å få et innblikk i hvordan likestillingsrapportering har utviklet seg de siste ti årene, og målet var å kunne si om utviklingen i rapporteringspraksisen har sett en forbedring eller ikke. Lover og regler som regulerer dette arbeidet har utviklet seg, og det var derfor interessant å studere om selskapers rapportering også har fulgt denne utviklingen. Dermed var følgende problemstilling presentert:

«Hvordan har likestillingsrapporteringen hos store norske selskaper endret seg fra 2011-2021?»

Gjennom arbeidet med oppgaven fant jeg flere nyttige og interessante funn. Først og fremst, likestillingsrapporteringen hos store norske selskaper har forbedret seg siden 2011. En av grunnene til at rapporteringen har forbedret seg, er at likestilling har fått en ny mening for virksomhetene. Som nevnt i kapittel 6, ser selskapene nå verdien av å jobbe med likestilling og dette påpekes i rapportene. Det er likevel ulikt hos de store selskapene hvor mye de har forbedret seg. Fire ulike responser på det forsterkede lovverket ble observert, og for å forklare disse asymmetriske responsene ble en matrise med tilhørende beskrivelser av hver respons opprettet. Denne nyanseringen av de ulike responsene og hvordan de to teoriene, legitimitetsteori og institusjonell teori forklarer ulik asymmetrisk respons, gir to nye og viktige bidrag til litteraturen. Det første bidraget gis til likestillingslitteraturen og viser hvordan likestilling har fått en ny mening for selskapene, og det andre bidraget kommer med de ulike responsene og går til bærekraftsrapporteringslitteraturen.

7.2 Praktiske implikasjoner

Rapporteringen til de undersøkte selskapene er viktig da disse selskapene sitter på vesentlige verdiskapninger for Norge. Skal FNs bærekraftsmål om full likestilling mellom kjønnene oppnås, er det helt avgjørende at de store selskapene med flest ansatte bidrar. Dette er landet på god vei med, noe som vises ved at motivene for rapporteringen har de siste ti årene flyttet seg fra et tvangsperspektiv til en frivillig selvfølge. Dette stemmer med det Lozano et al. (2016) hevder, at når selskaper rapporterer frivillig, ligger det en intern motivasjon bak.

For dagens lovkrav ser man at de fleste responderer godt. Men skal samfunnet nå målet om full likestilling, holder det ikke at bare de fleste bidrar. Alle må med. Hva kan myndighetene og standardsetterne gjøre for å få alle med? EU kommer som nevnt til å innføre et strengere rapporteringskrav for sosial rapportering, og det er ventet at Norge vil følge etter. Målet med dette er å få bærekraftsinformasjonen opp på samme nivå som den finansielle rapporteringen er i dag, og det er drøftet om det skal være krav til å attestere informasjonen. Dersom dette vil skje, kan vi også forvente oss en bedre kvalitet på rapporteringen. Med attestasjonskrav til informasjonen, vil alle selskapene forhåpentligvis komme seg over til denne studiens kategori 4, til en meget tilfredsstillende rapportering. Nøkkelen er dermed kanskje enda strengere krav.

7.3 Oppsummering og forslag til videre forskning

Som nevnt i avhandlingens introduksjon, kom utsagnet «*What you measure is what you get*» av Kaplan & Norton (1992) tidlig inn i prosessen med oppgaven. Etter å ha vurdert alle de 50 rapportene, ser jeg at dette også gjelder for selskaper som arbeider med likestilling. Selskaper kan ikke vite sin egen tilstand før den er målt, og først da kan man dra nytte av målingen.

Utgangspunktet for utsagnet som kom i 1992, var at de ledende og vellykkede organisasjonene viste en forståelse for at de ulike målesystemene som ble brukt i selskapene, påvirket hvordan de ansatte jobbet. Dette er også relevant i dag, hvor vi har en sammenheng mellom et likestillingsarbeid som måles og vurderes - og ansatte som stadig blir mer opptatt av likestilling og mangfold.

Forsterket rapportering bidrar til økt bevisstgjøring i samfunnet. Studien viser at krav til målbare resultater hjelper, og dette vil i tiden fremover gi et nytt og uvurderlig sammenligningsgrunnlag. Forsterket redegjøringsplikt har gitt fart til likestillingsarbeidet fremover. Bevisstgjøring gjennom rapportering vil hjelpe selskapene til å takle de utfordringene de har i vente.

Denne studien kjenner også sine begrensninger med tanke på tid og ressurser, og av den grunn ble utvalget holdt til 25 selskaper. Det hadde vært interessant å utvide analysegrunnlaget, og kanskje hadde studien hatt flere oppsiktsvekkende funn dersom det var en større gruppe av små og mellomstore bedrifter som var undersøkt. Det er tydelig at de større selskapene ikke begrenses av kostander for rapportering. Likevel er jeg fornøyd med de funnene studien har gitt. I kvalitative studier er kvalitet ofte en subjektiv oppfattelse, og det vil variere fra forsker til forsker hvilken score rapporter får.

Som forslag til videre forskning, hadde det vært interessant å finne ut om det er sammenheng mellom selskapene som har kvinnelig leder/konsernsjef/styreleder og rapporteringskvalitet. Det er også ulike faktorer som påvirker hvordan rapporteringen blir, eksempelvis hvem som utarbeider den, tidligere respons på rapportering og ulikheter i forskjellige bransjer, noe som også kunne vært aktuelt å studere. I denne studien har også bare ett av aktivitets- og redegjøringspliktenes åtte diskrimineringsgrunnlag blitt behandlet i vurderingene. En studie av noen andre eller alle de forskjellige grunnlagene kunne også gitt interessante funn. Studien her viser også hvor mye lover og regler på likestillingsrapporteringen har utviklet seg de siste ti årene, og et siste forslag til videre forskning er at det hadde vært interessant å finne ut av hvorfor tempoet i denne utviklingen går så godt fremover, i forhold til lover og regler på eksempelvis miljørapportering.

8.0 Litteraturliste

Adams, C. (2004). The ethical, social and environmental reporting-performance portrayal gap. *Accounting, Auditing & Accountability journal*, 17 (5), s.731-757.

<https://doi.org/10.1108/09513570410567791>

Aerts, W., Cormier, D., & Magnan, M. (2006). Intra-industry imitation in corporate environmental reporting: An international perspective. *Journal of Accounting and Public Policy*, 25(3), 299- 331. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2006.03.004>

Andenæs, M. & Hoffmann, A. (2022). Blogg: Guide til din første bærekraftsrapport. BDO. <https://www.bdo.no/nb-no/bloggen/guide-til-din-foerste-baerekraftsrapport!>

Bamvik, B. (2021, 8.juni). McKinsey: Fire grunner til at likestilling bidrar til lønnsomhet. *E24*. <https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/oAX0xa/mckinsey-fire-grunner-til-at-likestilling-bidrar-til-loennsomhet>

Barne- og likestillingsdepartementet. (2019). Prop. 63 L.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/9212083910af493cbf1cd42d2db2e718/no/pdfs/prp201820190063000dddpdfs.pdf>

Barstad, A. & Vrålstad, S. (2019) Metoder for sosial rapportering (2019/32) Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/metoder-for-sosial-rapportering>

Bashir, H., Ogudugu, D. & Pelja, I. (2022) Bærekraftsrapportering og selskapsverdi. *Praktisk økonomi & Finans*, 38(3), 251-266. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.18261/pof.38.3.5>

Behzadzadeh, S. (2016). Rapportering av samfunnsansvar: har innføringen av regnskapslovens §3-3c ført til økt kvalitet på samfunnsansvarsrapporteringen? [Masteroppgave. Universitet i Agder].

Berelson, B. (1952). *Content analysis in communications research*. Free press, New York (1952)

Berg, B. & Lune, H. (2012). *Qualitative research methods for the social sciences*. New Jersey: Pearson Education Inc.

Blowfield, M. & Murray, A. (2011) *Corporate Responsibility*. (2. Utg). Oxford, Oxford University Press.

- Brandsås, H. (2019). Bærekraft og rapportering. *Regnskap og Revisjon*, nr. 6 (2019).
https://www.revregn.no/journal/2019/6/rr06-2019-a-857/B%C3%A6rekraft_og_rapportering
- Brucker, I. & Lillebostad, G. (2021) Skjerpet likestillingslov for arbeidsgivere: Oppfyller du aktivitets- og redegjørelsesplikten? PwC. <https://www.pwc.no/no/pwc-aktuelt/aktivitets--og-redegjorelsesplikten.html>
- Brundtland, G.H & Dahl, O. (1987) Vår felles framtid. Tiden Norsk Forlag.
- Bruu, B. (2022). Bærekraftsdirektivet (CSRD) vedtatt i EU – Hva betyr det for din virksomhet? <https://www.pwc.no/no/pwc-aktuelt/enighet-om-baerekraftsdirektivet-csrd.html>
- Brønnøysundresistrene. (2022) *Underenhet*. <https://www.brreg.no/bedrift/underenhet/>
- Bråten, B. & Thun, C. (2013) *Krysningspunkter: likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge*. (1. utg.) Akademika.
- Bufdir. (2021). Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere.
https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgiver_e/
- Bufdir. (2022). Ledelse og kjønn.
https://www2.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnlikestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Ledelse/
- Busch, T., Vanebo, J. O. & Dehlin, E. (2010). Organisasjon og organisering. (6. utg.) Oslo:Universitetsforlaget AS.
- Burns, U. (2022). Women Count 2022. The Pipeline. <https://excepipeline.com/women-count/women-count-2022/>
- Carl, C. (2020). Tenk enkelt: Få mer av det som betyr mest (3. utg). Cappelen Damm.
- Cavero-Rubio, J., Collaza-Mazon, A. & Amoros-Martinez, A. (2019). Public recognition of gender equality in the workplace and its influence on firms performance. *Women's Studies International Forum*, 76 (sept-oct 2019). <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1016/j.wsif.2019.102273>
- Christensen, H. & Johansen, E. (2022). GRI-rapportering blant Norges 200 største selskaper – bare for syns skyld? [Masteroppgave. Nord Universitet].

- Dalland, O. (2011). *Metode og oppgaveskriving for studenter*, (4 utg.), Oslo: Gyldendal Akademisk
- Danbolt, I. (2022, 18. mai). Kvinner og likestilling. FN
<https://www.fn.no/tema/menneskerettigheter/kvinner-og-likestilling>
- Damayanthi, S. & Gooneratne, T. (2017). Institutional logics perspective in management - control research: A review of extant literature and directions for future research. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 13(2), s. 520-547.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JAOC-01-2017-0002/full/html>
- Deegan, C. (2006) Legitimacy Theory. Hoque, Z. (Red.), "Methodological Issues in Accounting Research: Theories, Methods and Issues". London: Spiramus Press.
- Deegan, C. (2006). *Financial Accounting Theory*. UK: McGraw-Hill Education
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. W. (1991). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. I P. J.
- DiMaggio & W. W. Powell (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2), s. 147-160. <https://www.jstor.org/stable/2095101?origin=JSTOR-pdf>
- DiMaggio & W. W. Powell. (1991). *The New institutionalism in organizational analysis* (s. 62–82). Chicago: University of Chicago Press
- Diouf, D., & Boiral, O. (2017). The quality of sustainability reports and impression management: A stakeholder perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30 (3), s. 643.667. <https://www-emerald-com.ezproxy.nord.no/insight/content/doi/10.1108/AAAJ-04-2015-2044/full/html>
- Dowling, J., & Pfeffer, J. (1975). Organizational legitimacy: Social values and organizational behavior. *Pacific sociological review*, 18(1), s. 122-136.
- Ellefsen, H. C. (2019). Bærekraftsrapportering - også for de små? Regnskap Norge
<https://www.regnskapnorge.no/faget/artikler/arsregnskap/barekraftsrapportering--ogsaa-for-de-sma/>
- Ellensen, S. (2022). Forslag om å innføre krav til kjønnsbalanse i norske styrever og næringsliv.
<https://norway.dlapiper.com/no/nyhet/forslag-om-innfore-krav-til-kjonnbalanse-i-norske-styrever-og-naeringsliv>

- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A. & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Cappelen Damm Akademisk,
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., Jackson, P. & Jaspersen, L. (2018) *Management & Business Research*. (6.utg). Sage Publishing
- Espedal, G., Askeland, H., Jelstad, B. & Sirris, S. (2020). *Understanding Values Work, Institutional Perspectives In Organizations and Leadership*. Palgrave macmillan.
- EY. (2022). IKEA topper SHE Index 2022. https://www.ey.com/no_no/news/2022/03/ikea-topper-she-index-2022
- Fallan, E. (2020a). Bruk av informasjon fra foretaks miljørapportering til ressursallokerings- og kontrollformål. I T. Steineheim, K. M. Bakaas, & E. M. Kulset, *Akutelle temaer i regnskap og revisjon* (Kap. 9, s. 243-275.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
<https://doi.org/10.23865/noasp.112.ch9>
- Fallan, E. (2020b). Attestasjon av rapportering om sosiale og miljømessige forhold i Norge og internasjonalt – kort blick på historie, standarder og praksis. In T. Stenheim, K. M. Bakaas, & E. M. Kulset, *Aktuelle temaer i regnskap og revisjon* (Kap. 10, s. 277–319). Oslo: Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.112.ch10>
- Fallan, E., & Fallan, L. (2017). Er regnskapsreguleringer avgjørende for kvaliteten på miljøinformasjon i årsrapporten? I Busch, Olaussen, & Pettersen, *Bred og spiss!* NTNU Handelshøyskolen 50 år. En vitenskapelig jubileumsantologi (Kap. 5). Fagbokforlaget.
- Fernando, S. & Lawrence, S. (2014). A theoretical framework for CSR practices: integrating legitimacy theory, stakeholder theory and institutional theory. *The journal of Theoretical Accounting*, 10 (fall 2014), s. 149-148.
- Fifka, M. (2013). Corporate Responsibility Reporting and its Determinants in Comparative Perspective – a Review of the Empirical Literature and a Meta-analysis. *Business Strategy and the Environment*, 22(1), 1-35. <https://doi.org/10.1002/bse.729>
- Friedland, R. & Alford. R. (1991). *Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions*. University of Chicago Press.

- FN. (2023). Likestilling mellom kjønnene <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>
- FN. (2023). FNs bærekraftsmål <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal>
- FO. (2021) Se film: Hva er aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)? Fellesorganisasjonen (FO) <https://www.fo.no/likelonn/se-film-hva-er-aktivitets-og-redegjorelsesplikten-arp>
- Frøyen, K. (2022). Nytteverdien av årsberetninger for små foretak. [Masteroppgave. Universitet i Agder].
- Garud, R., Hardy, C., & Maguire, S. (2007). Institutional Entrepreneurship as Embedded Agency: An Introduction to the Special Issue. https://www.researchgate.net/publication/237280745_Institutional_Entrepreneurship_as_Embedded_Agency_An_Introduction_to_the_Special_Issue
- Global Reporting Initiative. (u.å). Our mission and history. <https://www.globalreporting.org/about-gri/mission-history/>
- Global Reporting Initiative. (2016) GRI 405 – Diversity and equal opportunity 2016. <https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>
- Gorlick, B. (2002). New issues in refugee research. <https://www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUR5530/v07/undervisningsmateriale/Gorlick%20Burden%20of%20Proof%20Article.pdf>
- Gray, R. (2007). Taking a Long View on What We Now Know About Social and Environmental Accountability and Reporting. *Social and Environmental Accounting*, 1(2), s. 169-198.
- Greenwood, R., Hinings, C.R. & Wetten, D. (2014). Rethinking institutions and organizations. *Journal of Management Studies*, 51 (7) s.1206-1220. <https://doi.org/10.1111/joms.12070>
- Grey, R.H., Owen, D.L, & Adams, C. (1996). *Accounting & Accountability; Changes and Challenges in Corporate Social and Environment Reporting*. Prentice-Hall Europe, 1966.

- Grosser, K. & Moon, J. (2008). Developments in company reporting on workplace gender equality?: a corporate social responsibility perspective. *Accounting forum*, 2008, 32 (3), s.179-198. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1016/j.accfor.2008.01.004>
- Grønmo, S. (2021). Utvalg. <https://snl.no/utvalg>
- Haugeland, S. & Vildskog, A. (2013) Motiver for frivillig bærekraftsrapportering: hva er motivivene for frivillig bærekraftsrapportering hos norske bedrifter i næringsmiddelindustrien? [Masteroppgave. Norges Handelshøyskole].
- Hellum, A.& Ketscher, K. (2008) *Diskriminerings- og likestillingsrett*. Universitetsforlaget.
- Hoang, J. & Fjærli, E. (2020). Fleire kvinner i styre og leiing. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/fleire-kvinner-i-styre-og-leiing>
- Hoffman, J. (1999). Institutional Evolution and Change. Environmentalism and the U.S Chemical Industry. *The Academy of Management Journal*, 42 (4) s. 351-371.
- Hunt, V., Layton, D. & Prince, S. (2015). Diversity Matters. McKinsey&Company.
- Hutchings, G., & Deegan, C. (2022). The development and application of a decision-useful measure of environmental best practice for the mining industry. *Accounting, Auditing, & Accountability*, 35(4), s.1154–1181. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-11-2020-5014>
- Ibrahim, A. (2017). Some Issues In The Institutional Theory A Critical Analysis. *International Journal of Scienfic & Technology Research*, 6(9), s.150-156.
- Inglehart, R., Norris, P. og Welzel, C. (2003) Gender Equality and Democracy. *Comparative Sociology*, 1(3-4), s. 235-265.
- Isaksen, T. (2019). Småbedriftslivet. <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/nfd/dokumenter/vedlegg/smabedriftslivet-uu.pdf>
- Jacobsen, D. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (3. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk
- Jadoon, I. A., Ali, A., Ayub, U., Tahir, M. & Mumtaz, R. (2020). The impact of sustainability reporting quality on the value relevance of corporate sustainability performance. *Sustainable Development*, 29 (1), s. 155-175 <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1002/sd.2138>

- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P.A (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (4. utgave) Abstrakt forlag
- Jones, S., Frost, G., Loftus, J., & van der Laan, S. (2007). An empirical examination of the market returns and financial performance of entities engaged in sustainability reporting. *Australian Accounting Review*, 17(1), 78-87. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2007.tb00456.x>
- Kaplan, R. & Norton, D. (1992). The Balanced Scorecard – Measure that Drive Performance. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>
- Klubben, A. (2022). «Det handler ikke om å telle, det handler om å få ut potensiale». [Masteroppgave. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet].
- Kringstad, K. (2022) Ulikt lønn for ulikt arbeid er mye vanligere enn antatt. NRK. https://www.nrk.no/trondelag/forskjell-i-lonn-mellom-kvinner-og-menn_-mye-ulik-lonn-for-lik-arbeid_-viser-ny-forskning-1.16199902
- Krippendorff, K. (2013). *Content Analysis: An introduction to Its Methodology*. (3.utg). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kristiansen, S. (2022). EU parlamentet vedtar nytt direktiv om bærekraftsrapportering. Finans Norge. <https://www.finansnorge.no/artikler/2022/q4/eu-parlamentet-vedtar-nytt-direktiv-om-barekraftsrapportering/>
- Kvalevåg, K. (2023, 10. mars) Revisorforeningen støtter lovkrav til kjønnsrepresentasjon i større selskapers styrer. Revisorforeningen. <https://www.revisorforeningen.no/om-oss/dnr-mener1/revisorforeningen-stotter-lovkrav-til-kjonnsrepresentasjon-i-storre-selskapers-styrer/>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u.å). Jobbe for likestilling Likestillings- og diskrimineringsombudet <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (u.å). 30 år etter og fortsatt ikke reell likestilling – hva har loven bidratt med egentlig? <https://www.ldo.no/globalassets/likestillingsloven-30-mcclimans.pdf>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2011) Rapporteringsmal. https://www.ldo.no/globalassets/arbeidsliv/veiledningshefte_web.pdf

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2021-06-11-77). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2022). Klage på politiets redegjørelse for likestilling i 2021 https://www.ldo.no/globalassets/_ldo_2019/_bilder-til-nye-nettsider/arbeidsliv/klage-pa-politiets-redegjorelse-for-likestilling-for-2021.pdf

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2023). Ombudet klager Politidirektoratet inn for Diskrimineringsnemnda <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/siste-nytt2/ombudet-klager-politidirektoratet-inn-for-diskrimineringsnemnda/>

Lincoln, Y & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Lozano, R., Nummert, B. & Ceulemans, K. (2016). Elucidating the relationship between sustainability reporting and organisational change management for sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 125, 168-188. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1016/j.jclepro.2016.03.021>

Lozano, R. & Huisingh, D. (2011). Inter-linking issues and dimensions in sustainability reporting. *Journal of Cleaner Production* , 19(2-3), s. 99-107. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1016/j.jclepro.2010.01.004>

Lycke, E. (2019). Likestilt ledelse gir høyere lønnsomhet. DN. <https://www.dn.no/innlegg/likestilling/kjonnsdelt-arbeidsliv/arbeidsliv/likestilt-ledelse-gir-hoyere-lonnsomhet/2-1-676283>

Machade-Helland, T. (2019). Likestilling – bra for business. <https://www.storebrand.no/privat/tema/spar-baerekraftig/derfor-er-likestilling-bra-for-business>

Malivk, J. (2021) Større mangfold beriker oljebransjen. https://www.xn--nringslivnorge-0ib.no/kvinner_i_karrieren/storre-mangfold-beriker-organisasjonen/

Manlosa, A. og Matias, D. M. (2018). From Gender parity to gender equality: changing women's lived realities. <https://www.idos-research.de/en/the-current-column/article/from-gender-parity-to-gender-equality-changing-womens-lived-realities/>

- Mathews, M., (1995). Social and Environmental Accounting: A Practical Demonstration of Ethical Concern? *Journal of Business Ethic*, 14 (8) s. 663-671. <https://www-jstor-org.ezproxy.nord.no/stable/25072684>
- Maxwell, J. A. (2009). Designing a Qualitative Study. In L. Bickman & D.J. Rog (Red.), *The 123 SAGE Handbook of Applied Social Research Methods* (s. 214-250). London: Sage
- Mehmetoglu, M. (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget
- Meyer, J.W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, s. 340-363.
- Miles, K. (2011) Embedding gender in sustainability reports. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 2 (1), s. 139-146. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1108/20408021111162164>
- Milne, M.J.og Adler, R.W. (1999), “Exploring the reliability of social and environmental disclosures content analysis”. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 12(2), s. 237-256
- Morsing, M. & Schultz, M. (2006). Corporate social responsibility communication: stakeholder information, response and involvement strategies. *Business Ethics*, 15 (4), s. 323-338. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1111/j.1467-8608.2006.00460.x>
- NHO (u.å.). Bærekraftsrapportering: Treffer nye krav små og mellomstore bedrifter? <https://www.nho.no/tema/barekraftig-utvikling/artikler/barekraftsrapportering/>
- NHO. (2018). Verden og oss – Næringslivets perspektivmelding 2018. https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er-sept18/nho_perspektivmeldingen_4_likestilling.pdf
- Nordberg, T. (2019). Arbeidsgivers ansvar for likestilling i arbeidslivet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43 (2), s. 90-107. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.18261/issn.1891-1781-2019-02-03>
- NOU 2009:14. (2009). Et helhetlig diskrimineringsvern. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/631506afcd86400ea07b7aa5738cfda8/no/pdfs/nou200920090014000dddpdfs.pdf>

NOU 2011:18. (2011). *Struktur for likestilling*. Barne- og familiedepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/d0ce229f4f8646afaf4fcaa95d5bb884/no/pdfs/nou201120110018000dddpdfs.pdf>

O'Donovan, G., (2002). Environmental disclosures in the annual report: Extending the applicability and predictive power of legitimacy theory. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3) s. 44-371.

<https://login.ezproxy.nord.no/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/environmental-disclosures-annual-report-extending/docview/211252905/se-2>

O'Brien, K.R., Holmgren, M., Fitzsimons, T., Cranne, M. E., Maxwell, P. og Head, B. (2019). What is Gender Equality in Science? *ScienceDirect* 34 (5), side. 395-399 <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1016/j.tree.2019.02.009>

Osterwalder A., Pigneur T., og Tucci, C. (2005). Clarifying Business Models: Origins, Present, and Future of the Concept. *Communications of the Association for Information Systems*, 16 (1), s. 1-26. DOI:10.17705/1CAIS.01601

Ot.prp. nr. 77. (2002). Om lov om endringer i straffeprosessen mv. Det kongelige justis- og politidepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/b26b7e1468994835ad82c75350c9d7af/no/pdfa/otp200120020077000dddpdfa.pdf>

Post, C. & Byron, K. (2014) Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 58 (5),
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2013.0319>

PwC. (2020). Women in Work. <https://www.pwc.no/no/publikasjoner/women-in-work-2020.pdf>

PwC. (2021) Bærekraft 100. <https://www.pwc.no/no/publikasjoner/pwc-baerekraft-100.pdf>

PwC. (2021) Women in Work 2021. <https://www.pwc.no/no/publikasjoner/pwc-women-in-work-2021.pdf>

PwC. (2022). Bærekraftsdirektivet (CSRD) vedtatt i EU – Hva betyr det for din virksomhet?
<https://www.pwc.no/no/pwc-aktuelt/enighet-om-baerekraftsdirektivet-csrd.html>

- Ray, A., Kumra, T., Darmstadt, G.L. & Freund, K. (2019) Achieving Gender and Social Equality: More than Gender Parity is Needed. *Academic Medicine* 94 (11)
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31335818/>
- Regjeringen. (2011). Meld. St. 13- Aktivt eierskap.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/63b6e091e7e84effbb0e7e2083fc21a8/no/pdfs/stm201020110013000dddpdfs.pdf>
- Reisel, L. (2013). Mot et flerdimensjonalt likestillingsapparat. I B. Bråten & C. Thun (red.). *Krysningspunkter. Likestillingspolitikk i et flerkulturelt Norge.* (s.89-116). Akademika forlag.
- Retterås, R. & Kolberg, L. (2021). Spørsmål om redegjørelsesplikten i konsern.
<https://www.revisorforeningen.no/contentassets/050bc92023294df7847fd575a8c07073/redegjorelse-om-likestilling-i-konsernforhold.pdf>
- Revisorforeningen. (u.å) Bærekraft for revisor.
<https://www.revisorforeningen.no/fag/barekraft/barekraft-for-revisor---kunnskapsportalen/barekraft-for-revisor/>
- Ryste, M. & Ikdahl, I. (2022). Likestilling. *Store Norske Leksikon* <https://snl.no/likestilling>
- Sataøen, H. (2011). Frå folkeopplysning til omdømmehåndtering? [Doktorgradsavhandling. Universitet i Bergen].
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornill, A. (2019). *Research Methods for Business Students.* (8.utg). Pearson Education Limited.
- Schwencke, H., Haugen, D., Baksaas, K., Stenheim, T., & Avlesen-Østli, E. (2021). *Årsregnskapet i teori og praksis 2020* (22. utgave. ed.). Oslo: Gyldendal.
- Scott, W.R. (1995). *Institutions and organizations.* London, Sage
- Scott, W.R. (2008). *Institutions and Organizations.* Ideas and Interests. (3. Utg). Thousand Oaks, Ca: Sage Publications, Inc
- Sethi, S. P. (1975) Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytical Framework for Measurement and Evaluation, *California Management Review.*
- Sethi, P., (1979). A Conceptual Framework for Environmental Analysis of Social Issues and Evaluation of Business Response Patterns. *The Academy of Management Review*, 4 (1). S.63-74. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.2307/257404>

- Skard, T. (2003) Likestillingsloven 1978. Kvinnehistorie.no
<https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-3342>
- Skirbekk, S. (2015). "Institusjon". Store norske leksikon. <https://snl.no/institusjon>
- Sridhar, K. (2012). The Relationship between the Adoption of Triple Bottom Line and Enhanced Corporate Reputation and Legitimacy. *Corporate Reputation Review*, 15(2), s. 69-87. <https://doi.org/10.1057/crr.2012.4>
- Stabbetorp, M. (2019). Verdien av ikke-finansiell rapportering. *Revisjon og Regnskap*
https://www.revregn.no/journal/2019/7/rr07-2019-a-1012/Verdien_av_ikke-finansiell_rapportering
- Statistisk sentralbyrå. (2020). *Fleire kvinner i styre og leiing*.
<https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/fleire-kvinner-i-styre-og-leiing>
- Statistisk sentralbyrå. (2022). *Virksomheter*. (Tall fra januar 2022).
<https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/virksomheter>
- Statistisk sentralbyrå. (2023). Stadig fleire kvinnelige styrerepresentantar.
<https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/eierskap-og-roller/statistikk/styre-og-leiing-i-aksjeselskap/artikler/stadig-flere-kvinnelige-styreledere>
- Stenerud, D. (2007). Disse ordene er forbudt. *Nettavisen*. <https://www.nettavisen.no/disse-ordene-er-forbudt/s/12-95-879993>
- Stockholm Resilience Centre. (2017). Contributions to Agenda 2030. Stockholm University.
<https://www.stockholmresilience.org/research/research-news/2017-02-28-contributions-to-agenda-2030.html>
- Stortinget (2021) Innst.218 S.
<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2021-2022/inns-202122-218s.pdf>
- Strand, V. (2019). Kjønnslikestilling. Store Norske Leksikon.
<https://snl.no/kj%C3%B8nnslikestilling>
- Suchman, Mark C. (1995) Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3). S. 571-610
<https://doi.org/10.2307/258788>

Sund, B. (2015). Just an Illusion of Equality? The gender Diversity Paradox in Norway. *Beta Volume*, 29 (2), s. 157-183. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.18261/ISSN1504-3134-2015-02-04>

Sunde, M.L. (2022). Den nye megatrenden. *Kapital*.
<https://www.kapital.no/reportasjer/naeringsliv/2022/04/28/7846222/kronikk-av-marie-louise-sunde-globale-utfordringer-en-ny-aktivaklasse>

Søreide, C., & Lorentzen, J.P. (2020). Kommentar til endringer i likestillings- og diskrimineringsloven: arbeidsgivers lovpålagte plikt til mangfoldsarbeid. *Juridika*.
<https://juridika.no/innsikt/kommentar-til-endringer-i-likestillings-og-diskrimineringsloven-arbeidsgivers-lovp%C3%A5lagteplikt-til-mangfoldsarbeid>

Tahir, M. (2021) Likestilling og mangfold i oljebransjen. <https://offshorenorge.no/om-oss/nyheter/2021/032/8.-marslunsj/>

Teigen, M. (2015). Kjønnskvoteringen virker. CORE – senter for samfunnsforskning.
<https://www.samfunnsforskning.no/core/aktuelt/nyheter/kjonnskvotering-virker.html>

Thon, B. (2021). Årsrapport 2021: Likestillings- og diskrimineringsombudet
<https://www.regjeringen.no/contentassets/7810678ef3fe48d2927637a83abcd90f/ldo-arsrapport-for-2021-med-riksrev-beretning.pdf>

Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.) Oslo: Gyldendal akademisk.

Tsalis, T. Stylianou, M. & Nikolaou, I. (2018) Evaluating the quality of corporate social responsibility reports: The case of occupational health and safety disclosures. *Safety Science*, 109 (Nov. 18), p. 313-323. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.06.015>

UN (2022) Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Unerman, J., Bebbington, J. & O'Dwyer, B. (2014). *Sustainability Accounting and Accountability*. (2.utg). Routledge

Universitetet i Agder. (u.å.). *Den selvstendige lærende*.
<https://grimstad.uia.no/puls/strategi/uav03/00uav03.htm>

- Vestre, J.C. (2022). Likestilling er viktig for innovasjon av næringslivet. *E24*
<https://e24.no/naeringsliv/i/47gk69/likestilling-er-viktig-for-innovasjon-i-naeringslivet>
- Vormedal, I. & Ruud, A. (2006). Sustainability reporting in Norway – an assessment of performance in the context of legal demands and socio-political drives. *Business strategy and the environment*, 2009, 18(4), s. 207-222. <https://doi-org.ezproxy.nord.no/10.1002/bse.560>
- Vourvachis, P. & Woodward, T. (2015). *Content analysis in social and environmental reporting research: trends and challenges*. Emerald Publishing.
- Wiersholm. (2021). *Husk lovpålagt plikt til å rapportere på mangfoldsarbeidet i årsrapporten*. <https://www.wiersholm.no/nyhetsbrev/husk-lovpalagt-plikt-til-a-rapportere-pa-mangfoldsarbeidet-i-arsrapporten>
- World Bank Group. (2011). *World development Report 2011: Conflict, Security and Development* (1. utg.) World Bank Publications
- Zietsma, C. & Lawrence, T. (2010). Institutional work in the transformation of an organizational field: The interplay of boundary work and practice work. *Administrative science quarterly*, 55 (2), s. 189-221.
- Zikmund, W. G., Babin C.J., Carr. C. J., Griffin. M. (2010). *Business research methods*, South- Western, Ohio.
- Ørstavik, S. (2011). *Statens likestillingsarbeid*. https://www.ldo.no/globalassets/brosjurer-handboker-rapporter/diverse-pdf1/statens-likestillingsarbeid-2011-2012---en-gjennomgang-av-statens-likestillingsredgjorelser_web.pdf
- Østerud, Ø., Engelstad, F. & Selle, P. (2003). *Makten og demokratiet. En sluttbok fra makt- og demokratiutredningen*. (1.utg) Gyldendal Akademisk.

Vedlegg

Vedlegg 1: Selskaper i undersøkelsen

Equinor ASA ([Årsrapport 2011](#), [Bærekraftsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Bærekraftsrapport 2021](#), [Tabeller til redegjørelse 2021](#))

Norsk Hydro ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#))

Yara International ASA ([Bærekraftsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [bærekraftsrapport 2021](#))

KLP ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#))

Storebrand ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Likestillingsredegjørelse 2021](#))

Telenor ASA ([Årsrapport 2011](#), [Bærekraftsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Likestillingsredegjørelse 2021](#))

Norgesgruppen ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Likestillingsredegjørelse 2021](#))

Statkraft AS ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#))

DNB ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Faktabok bærekraft 2021](#), [Likelønnsrapport 2021](#), [Nøkkeltall ansatte 2021](#))

Coop Norge SA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#))

Aker BP ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Bærekraftsrapport 2021](#))

Norsk Tipping AS ([Årsrapport 2011](#), [Års- og bærekraftsrapport 2021](#), [Likestillingsredegjørelse 2021](#))

Mowi ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Kjønnslønsrapport 2021](#))

Schibsted ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Likestillingsredegjørelse 2021](#))

Veidekke ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#))

Møller Mobility Group AS ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#))

Gjensidige ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#))

Aker Solutions ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Bærekraftsrapport 2021](#))

AF Gruppen ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Samfunnsansvarsrapport 2021](#), [Mangfold og likestilling 2021](#))

Kongsberg Gruppen ASA ([Årsrapport 2011](#), [Års- og bærekraftsrapport 2021](#))

Posten Norge AS ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Bærekraft i Posten 2021](#))

Jotun AS ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Årsrapport konsern 2021](#))

Lerøy Seafood Group ASA ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Bærekraftsbibliotek 2021](#))

Vinmonopolet AS ([Årsrapport 2011](#), [Års- og bærekraftsrapport 2021](#), [Likestillingsredegjørelse 2021](#))

Visma Group AS ([Årsrapport 2011](#), [Årsrapport 2021](#), [Bærekraftsrapport 2021](#))

Vedlegg 2: Selskaper som rapporterte etter GRI

Selskapsnavn	2011	2021
Equinor ASA	X	X
Norsk Hydro ASA	X	X
Yara Int.ASa	X	X
KLP		
Storebrand ASA	X	X
Telenor ASA	X	X
Norgesgruppen ASA		X
Statkraft AS		X
DNB ASA		X
Coop Norge SA		X
AKER BP		
Norsk Tipping AS	X	X
MOWI ASA	X	X
Schibsted ASA		X
Veidekke ASA	X	X
Møller M.G AS		
Gjensidige ASA		X
Aker Solutions ASA	X	X
AF gruppen ASA		
Kongsberg Gruppen ASA		X
Posten Norge AS	X	X
Jotun AS		
Lerøy Seafood ASA		X
Vinmonopolet AS		X
Visma Group AS		X

Vedlegg 3: Rapporteringsform 2011

Selskapsnavn	(Integrert) årsrapport	Bærekraftsrapport	Likestillingsredegjørelse
Equinor ASA	x	x	
Norsk Hydro ASA	x		
Yara Int.ASa		x	
KLP	x		
Storebrand ASA	x		
Telenor ASA	x	x	
Norgesgruppen ASA	x		
Statkraft AS	x		
DNB ASA	x		
Coop Norge SA	x		
AKER BP	x		
Norsk Tipping AS	x		
MOWI ASA	x		
Schibsted ASA	x		
Veidekke ASA	x		
Møller M.G AS	x		
Gjensidige ASA	x		
Aker Solutions ASA	x		
AF gruppen ASA	x		
Kongsberg Gruppen ASA	x		
Posten Norge AS	x		
Jotun AS	x		
Lerøy Seafood ASA	x		
Vinmonopolet AS	x		
Visma Group AS	x		

Vedlegg 4: Rapporteringsform 2021

Selskapsnavn	(Integrert) årsrapport	Bærekraftsrapport	Likestillingsredegjørelse
Equinor ASA	x	x	x
Norsk Hydro ASA	x		
Yara Int.ASa	x	x	
KLP	x		
Storebrand ASA	x		x
Telenor ASA	x		x
Norgesgruppen ASA	x		x
Statkraft AS	x		
DNB ASA	x	x	x
Coop Norge SA	x		
AKER BP	x	x	
Norsk Tipping AS	x		x
MOWI ASA	x		x
Schibsted ASA	x		
Veidekke ASA	x		
Møller M.G AS	x		
Gjensidige ASA	x		
Aker Solutions ASA	x	x	
AF gruppen ASA	x	x	x
Kongsberg Gruppen ASA	x		
Posten Norge AS	x	x	
Jotun AS	x		
Lerøy Seafood ASA	x	x	
Vinmonopolet AS	x		x
Visma Group AS	x	x	