

# MASTEROPPGAVE

Emnekode: ECO5005  
Rande

Navn: Solvår Myren og Martin Mo

---

## Likestillingsredegjørelser - bare for syns skyld?

En studie av 100 norske aksjeselskapers likestillingsredegjørelser etter den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten for årene 2021 og 2022

---

Dato: 24.05.2024

Totalt antall sider: 104

## **Abstract**

In this master thesis we address 100 companies' equality reports for the years 2021 and 2022, where we look at compliance with §26 and §26 a of the Equality and Discrimination Act. (Likestillings- og diskrimineringsloven). We have defined the following research question:

*To what extent does the content of the equality statement among 100 of Norway's private limited companies comply with the requirements set out in Sections 26 and 26 a of the Equality and Discrimination Act, and which factors affect compliance.*

Our problem is twofold, where in the first part we have carried out a qualitative content analysis. In our qualitative content analysis, we found that published and revised (by an auditor) statements increase the legitimacy of companies. We also found that the statements are subject to the concepts of diversity washing, and isomorphism.

In the second part of the question, we looked for factors that influenced the compliance. In our data, we found statistically significant correlation between compliance and the variables 1) size of company, 2) industry and 3) female management in the form of CEO. But the correlation between a female CEO and compliance with the legislation showed a statistically significant relationship in favor of male CEOs.

## Forord

*“Som nevnt tidligere er det fremlagte utkast bare ett av flere tiltak som må settes i verk for å fjerne den urimelige forskjellsbehandling som i dag finner sted mellom kvinner og menn.”*

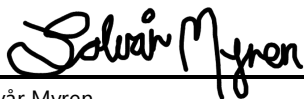
### **Ot.prp. nr. 33 (1974-75) kapittel 3.2 side 25, forslag om Lov om likestilling mellom kjønnene.**

Denne masteroppgaven utgjør 30 studiepoeng og er skrevet som avsluttende arbeid i forbindelse med våre mastergrader innen regnskap og revisjon ved Nord Universitet. Sitatet ovenfor fra forslag om lov om likestilling mellom kjønnene føler vi setter tonen på oppgaven. Sitatet har fulgt oss gjennom hele oppgaveprosessen, og ble for oss en motivasjon i arbeidet.

Vi ønsker først å takke Even Fallan for gode og trygge diskusjoner i oppstartsfasen av prosjektet og med innsnevring av tema. Vi satte pris på svært gode og faglige samtaler vedrørende utforming av datainnsamlingsverktøy og særlig vår praktisk metode.

Videre takker vi våre veiledere Anatoli og Anne-Cathrine som ikke bare har guidet oss over målstreken, men som også har bidratt til en trygghet i havet av sikre og usikre kilder. Det har vært betryggende med et panel av veiledere med så god både praktisk og faglig bakgrunn. Dette har sikret god kompetanse på området.

Sist, men ikke minst, ønsker vi å rekke en stor takk til “farmor” og “farfar” som har bidratt med utallige timer barnevakt slik at vi fikk satt oss ned og levert gode arbeidstimer som har resultert i denne oppgaven.



Solvår Myren



Martin Mo Rande

Brønnøysund, 24.05.2024

## **Sammendrag**

Denne masteroppgaven tar for seg 100 aksjeselskapers likestillingsredegjørelser for årene 2021 og 2022, der vi ser på etterlevelse etter likestillings- og diskrimineringslovens §26 og §26 a. Vi har hatt følgende problemstilling:

*I hvilken grad samsvarer innhold i likestillingsredegjørelsen blant 100 av Norges private aksjeselskaper med kravene som fremkommer i Likestillings- og diskrimineringslovens §26 og §26 a, og hvilke faktorer påvirker samsvaret.*

Vår problemstilling er todelt der vi i første del har foretatt en kvalitativ innholdsanalyse. I vår kvalitative innholdsanalyse fant vi at publiserte og reviderte likestillingsredegjørelser øker legitimiteten til foretakene. Vi fant også at likestillingsredegjørelsene er subjekt for konseptene diversity washing, tvungen isomorfisme og mimetisk isomorfisme.

I andre del av problemstillingen så vi etter faktorer som påvirket samsvaret med etterlevelse av lovverket (compliance). Herunder kvantifiserte vi innholdet i likestillingsredegjørelsene og ut fra teori fant vi tre uavhengige variabler som vi utledet våre tre hypoteser ut fra. Vi benyttet R Studio for å programmere lineære regresjoner og sjekke etter statistisk signifikans i korrelasjonen mellom variablene. I vår data fant vi statistisk signifikans mellom etterlevelse av lovverket og variablene 1) størrelse på foretak, 2) bransje og 3) kvinnelig ledelse i form av daglig leder. Derimot viste sammenhengen mellom kvinnelig daglig leder og etterlevelse av lovverket en statistisk signifikant sammenheng i favør av mannlig daglig leder.

## Innholdsfortegnelse

Abstract .....	1
Forord .....	2
Sammendrag .....	3
Liste over tabeller .....	6
Liste over figurer .....	6
Oversikt over appendiks .....	7
Forkortelser og begrepsavklaringer .....	7
1.0 Kapittel 1: innledning og aktualisering .....	1
1.1 Forskningsbidrag og motivasjon .....	3
1.2 Problemstilling og formål .....	4
1.3 Samfunnsmessig bidrag .....	6
1.4 Struktur på oppgaven .....	7
2.0 Kapittel 2: Likestillingsrapportering .....	8
2.1 Likestillingsrapporteringens historie - kortfattet .....	8
2.2 Lovregulering i dag .....	10
2.2.1 Generell aktivitetsplikt .....	11
2.2.2 Konkret aktivitetsplikt .....	12
2.2.3 Redegjørelsesplikt .....	13
2.3 Formål med dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt .....	14
2.4 Institusjoner som skal følge opp likestilling .....	14
3.0 Kapittel 3: Teori, forventning og hypotese .....	15
3.1 Litteraturgjennomgang .....	15
3.1.1 Generell bærekraftsrapportering .....	15
3.1.2 Likestillingsrapportering .....	16
3.2 Legitimitetsteori .....	18
3.3 Diversity washing .....	19
3.4 Isomorfisme .....	20
3.4.1 Mimetisk isomorfisme .....	20
3.4.2 Tvingende isomorfisme .....	21
3.5 Forventning og hypoteseutvikling .....	21
3.5.1 Kvalitativ del .....	21
3.5.2 Kvantitativ del .....	22
3.6 Avgrensninger på oppgaven .....	26
3.7 Forskningsmodell .....	27
4.0 Kapittel 4: Metode .....	28
4.1 Forskningsdesign og vitenskapsteoretisk ståsted .....	28
4.2 Populasjon og utvalg .....	29
4.3 Datainnsamling .....	32
4.3.1 Scoringsverktøy .....	32
4.3.2 Datainnsamlingsverktøy .....	35
4.4 Innholdsanalyse, kvalitativ del .....	36
4.5 Analyse ved bruk av R, kvantitativ del .....	36
4.5.1 Operasjonalisering avhengig variabel .....	37
4.5.2 Datainnsamling avhengig variabel .....	37

4.5.3 Operasjonalisering uavhengig variabel .....	38
4.5.4 Datainnsamling uavhengig variabel .....	38
4.5.5 Bivariat korrelasjonsanalyse .....	39
4.5.6 Lineær regresjonsanalyse .....	40
4.6 Vurdering av metodekvalitet .....	40
5.0 Kapittel 5: Empiriske funn .....	42
5.1 Resultat av innholdsanalyse, kvalitativ del .....	42
5.2 Resultat ved bruk av R, kvantitativ del .....	49
5.2.1 Deskriptiv statistikk .....	49
5.2.2 Bivariat korrelasjon .....	50
5.2.3 Størrelse på foretaket målt etter antall ansatte - lineær regresjon .....	51
5.2.4 Bransjesammenheng - lineær regresjon .....	54
5.2.5 Kvinnelig ledelse - lineær regresjon .....	55
5.3 Oppsummering av funn .....	59
6.0 Kapittel 6: Diskusjon av funn mot forklaringsteoriene .....	61
6.1 Innholdsanalyse .....	61
6.2 Kvantitativ analyse .....	67
6.2.1 Størrelse på foretaket, målt etter antall ansatte .....	67
6.2.2 Bransjesammenheng .....	68
6.2.3 Kvinnelig ledelse .....	69
7.0 Kapittel 7: Konklusjon .....	71
7.1 Kvalitativ del .....	71
7.2 Kvantitativ del .....	72
7.3 Implikasjoner og begrensninger .....	72
7.4 Forslag til videre forskning .....	73
Litteraturliste .....	75
Lovhenvisninger .....	89
Appendix 1 - tabell 09792 Arbeidskraftundersøkelsen .....	91
Appendix 2 - Uttrekk datainnsamlingsverktøy .....	92
Appendix 3 - Oppsummering lineære regresjoner fra R .....	94

## Liste over tabeller

Tabell 1: Oversikt aktivitet- og redegjørelsesplikt basert på antall sysselsatte.....	11
Tabell 2: NACE-bransjene i vår populasjon.....	31
Tabell 3: Scoringsverktøy.....	34
Tabell 4: Hvor publiseres redegjørelsene?.....	43
Tabell 5: Tekstinnhold.....	44
Tabell 6: Lik lønn for likt arbeid.....	46
Tabell 7: Revisjon av redegjørelser.....	47
Tabell 8: Ufrivillig deltid.....	48
Tabell 9: Signifikansnivå for de bivariate korrelasjonene.....	51
Tabell 10: Bransjesnitt.....	54
Tabell 11: Kjønn daglig leder.....	55
Tabell 12: Kjønn styreleder.....	57
Tabell 13: Kjønnfordeling styre.....	58

## Liste over figurer

Figur 1: Problemstillingen illustrert.....	6
Figur 2: Oversikt over oppgavens struktur .....	7
Figur 3: Oversikt over større endringer i Ligestillingsloven fra 1978 – 2020.....	9
Figur 4: Hypotese 1 - Sammenheng mellom størrelse på foretak og compliance.....	24
Figur 5: Hypotese 2 - Sammenheng mellom bransje og compliance.....	25
Figur 6: Hypotese 3 - Sammenheng mellom kvinnelig ledelse og compliance.....	26
Figur 7: Vår forskningsmodell.....	28
Figur 8: Oppsummering av deskriptiv statistikk.....	50
Figur 9: Spredningsdiagram størrelse på foretaket målt etter antall ansatte.....	51
Figur 10: Spredningsdiagram størrelse på foretaket målt etter antall ansatte, ekskludert enkeltobservasjoner	53
Figur 11: Spredningsdiagram etter bransje.....	54
Figur 12: Spredningsdiagram daglig leder.....	56
Figur 13: Spredningsdiagram styreleder.....	57
Figur 14: Spredningsdiagram styret.....	58
Figur 15: Oppsummering av funn.....	72

## **Oversikt over appendiks**

Appendix 1: Tabell 09792 Arbeidskraftsundersøkelsen

Appendix 2: Uttrekk datasamlingsverktøy

Appendix 3: Oppsummering lineære regresjoner fra R

## **Forkortelser og begrepsavklaringer**

- LDL - Ligestillings- og diskrimineringsloven
- Likestl. – Ligestillings- og diskrimineringsloven (dagens forkortelse)
- ARP - Aktivitets- og redegjørelsesplikt
- LDO - Ligestillings- og diskrimineringsombudet
- BLD - Barne- og likestillingsdepartementet  
Dette var navnet på dagens Barne- og familiedepartementet frem til 2019
- KUD - Kultur- og likestillingsdepartementet  
Dagens departement, skiftet navn fra Kulturdepartementet i 2022
- BUFDIR - dagens barne-, ungdoms- og familiedirektorat
- SSB - Statistisk Sentralbyrå
- WEF - World Economic Forum. Tidligere kjent som The European Management Forum mellom 1971 og 1987
- LO - Landsorganisasjonen i Norge



## 1.0 Kapittel 1: innledning og aktualisering

Likestilling. Ordet som kanskje får noen til å tenke på radikalfeminisme, men som kanskje får andre til å tenke på rettferdighet og respekt. Selve begrepet likestilling er etter Bokmålsordboka definert som: *det å vurdere eller behandle på samme måte* (Språkrådet & Universitetet i Bergen, 2024), og vi vil forholde oss til aktuell definisjon i denne masteroppgaven. Som eksempel på bruk har Bokmålsordboka trukket frem *likestilling mellom kjønnene* (Språkrådet & Universitetet i Bergen, 2024). Altså er det likebehandling mellom kvinne og mann som trekkes frem som eksempel. Det er ofte dette som er fokuset når man snakker om begrepet likestilling. Det finnes mange forskningspublikasjoner både internasjonalt og nasjonalt som tar for seg dette med kjønnslikestilling [eks: Turner, 2020; Fuchs, 1988; Verloo, 2007; Holst, 2013; Halrynjo & Teigen 2016].

Kjønnslikestilling er et svært dagsaktuelt tema globalt. World Economic Forum (WEF) er en ikke-statlig organisasjon som er organisert som en ikke-kommersiell stiftelse. Altså er dette en frivillig organisasjon som er uavhengig av politisk og statlig styring (Kütting, 2009, s.10). WEF har siden 2006 samlet inn data og gjennomført analyse på en rekke parametre knyttet til kjønnslikestilling (World Economic Forum, 2006). Denne dataen og analysen sammenstilles og publiseres i en Global Gender Gap Report der alle landene som inkluderes i analysen presenteres i en ranking etter hvilke land som scorer best (World Economic Forum, 2023). Norge har på denne rankingen svingt litt i plassering, men har stort sett befunnet seg i topp tre, der både i 2006 og 2023 var vi ranket på andreplass totalt sett (World Economic Forum, 2006; World Economic Forum, 2023).

Altså har Norge på de undersøkte parameterne en historie for å ha grunnlaget for å være mer likestilt enn de fleste andre land. I denne oppgaven ser vi da om hvordan etterlevelse av lovverk på likestillingsredegjørelse er i et av “verdens mest likestilte land”. Siden Norge er et av de landene i verden som scorer best når det kommer til likestilling, er det naturlig å forvente at norske selskaper kan vise til god etterlevelse av lovverk innen likestilling. I internasjonal kontekst er det viktig å se om de landene som scorer godt når det kommer til likestilling også kan vise til samme gode resultater i næringslivet, siden næringslivet er den økonomiske drivkraften i landet. Dersom “verdens mest likestilte land” ikke kan vise til god etterlevelse av eget lovverk innen likestilling, hva sier det da om forventningen av likestilling i næringslivet i de øvrige landene som ikke scorer like godt i Global Gender Gap Report? Skal Norges redegjørelser om likestilling kunne gå foran som “best practice” når det kommer til

publisering av likestillingsredegjørelser i en internasjonal kontekst, må norske selskaper vise til god etterlevelse av eget lovverk på området.

Akkurat dette med etterlevelse av det Likestillings- og diskrimineringsloven har blitt et svært aktuelt tema. I 2023 ble Politidirektoratet klaget inn til Diskrimineringsnemnda av Likestillings- og diskrimineringsombudet for brudd på Likestillings- og diskrimineringslovens §26 a. I denne klagen er det vektlagt at etter gjennomgang av politiets likestillingsredegjørelse for 2020 og 2021, der redegjørelsen for 2020 inneholdt mangler, mens redegjørelsen for 2021 ble vurdert som ikke i henhold til lovverket. (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2023). Videre har LO initiert en undersøkelse, gjennomført av forskningsstiftelsen Fafo, blant sine LO-tillitsvalgte der de fikk i underkant av 1150 respondenter. I denne undersøkelsen kom det frem at det generelt gjøres for dårlig arbeid med likestillingsredegjørelsene. Det er så drastisk som kun en av fire respondenter som svarer at det er iverksatt tiltak mot diskriminering og for likestilling på arbeidsplassen. Av respondentene var det flere respondenter fra statlig sektor inklusive helseforetak, samt kommunal og fylkeskommunal sektor. (Andersen et al., 2023, s.20-24).

I lys av aktuelle saker som nevnt ovenfor, samt en generell interesse for temaet, har også Forsvaret kommet på banen og presentert sin *Handlingsplan for økt likestilling og mangfold* gjeldende for perioden 2023-2026 (Forsvaret, 2023). I sin handlingsplan beskrives det behov for å iverksette tiltak på blant annet temaer som balanse mellom arbeid og fritid, rekruttering, psykisk helse og omdømme i befolkningen (Forsvaret, 2023, s.9). Dette viser til at større nasjonale offentlige aktører har identifisert behov for tiltak mot diskriminering i sine arbeidsplasser. Vi har også sett en interesse for hvordan de “vanlige” norske arbeidsgiverne arbeider med å motvirke diskriminering og for likestilling og mangfold. Herunder eksempelvis har tidsskriftet *Søkelys på arbeidslivet* etterspurt bidrag til deres temanummer 4/2024 for desember 2024 på tema mangfoldsarbeid<sup>1</sup> og likestilling i arbeidslivet (Institutt for samfunnsforskning, 2023).

---

<sup>1</sup> Med mangfoldsarbeid menes det arbeid etter aktivitets- og redegjørelsesplikten; arbeid mot diskriminering og for likestilling og mangfold.

## ***1.1 Forskningsbidrag og motivasjon***

Vårt forskningsbidrag går ut på å se på etterlevelse av regelverket knyttet til likestilling, for et utvalg ordinære norske aksjeselskaper<sup>2</sup>. Med regelverket mener vi Likestilling- og diskrimineringsloven §26 og §26 a . Det ligger en latent forventning om at likestillingsrapportering blant norske foretak bør speile de faktiske forholdene vedrørende likestilling i det norske næringslivet. Videre ligger det en latent forventning at likestilling i det norske næringslivet bør henge sammen med hvor godt Norge kommer ut i Global Gender Gap Report. Derimot ser vi av nylige publikasjoner i media at dette ikke er tilfellet for flere større offentlige aktører. (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2023; Anderssen et al., 2023, s.20-24)

Det praktiske problemet er manglende etterlevelse eller interesse av lovverk knyttet til likestilling. Dette er et praktisk problem fordi manglende etterlevelse skaper flere samfunnsproblemer. For det første skaper dette problematikk knyttet til effektiv regulering. Dersom selskapene ikke etterlever lovverket, vil i praksis regulering av lovverk ikke ha noen makt. Eventuell manglende etterlevelse kan eksempelvis komme av at denne reguleringen blir dempet i lyset av annen bærekraftsrapportering og øvrige krav bedrifter møter i sin rapporteringshverdag. Dette er i tråd med forskning som viser til at bedrifter kan bli overveldet av alle de ulike rapporteringskravene innen bærekraft (Bose, 2020; Kotsantonis & Serafeim, 2019). Videre kan det føre til problematikk knyttet til konkret problematikk i forhold til likestilling og diskriminering på norske arbeidsplasser. I det daglige vil det kunne påvirke alle minoritetsgrupper i de ulike yrkene, der forskjeller skulle vært løftet frem i likestillingsredegjørelsene.

Forskningen og resultatet av denne forskningen gir nytteverdi i form av et stillbilde av faktiske forhold med tanke på etterlevelse av lovverket knyttet til Likestilling- og diskrimineringslovens §26 og §26 a. Dette vil være et nyttig stillbilde både for aktører som Diskrimineringsnemda, Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og dagens barne-, ungdoms- og familiedirektorat (heretter: Bufdir). Det vil også være relevant for bransjene vi har tatt utvalget vårt fra, som vil kunne se etter eget forbedringspotensial. Videre vil det være nyttig for øvrige aksjeselskaper; underlagt samme lovverk i øvrige bransjer. Disse vil kunne ta et steg tilbake og se på hva som er formålet med aktivitets- og redegjørelsesplikten og kan

---

<sup>2</sup> Med ordinære norske aksjeselskaper menes aksjeselskaper og ikke andre foretaksformer. Det vises også til at de er privateide foretak, der samtlige er underlagt Likestillingslovens §26 og §26 a. Dette er selskaper vi geografisk kan finne igjen i hele Norge.

forbedre egen rapportering. For øvrig vil det også være funn av interesse for andre forskere, særlig siden det er noe begrenset tidligere forskning på private aksjeselskaper knyttet til det aktuelle lovverket.. Det vises særlig til Institutt for samfunnsforskning (2023) som etterspurte data og forskning på tema mangfold og likestillingsarbeid, med søkelyset rettet mot arbeidsgiver.

I internasjonal kontekst har forskningen vår nytteverdi. Vårt stillbilde av faktiske forhold i “et av verdens mest likestilte land” vil være av interesse når man bygger forventning av tilsvarende forskning i andre land. Særlig siden vårt resultat viser til noe manglende etterlevelse av regelverk i et av de landene i verden med lang historie for lovpålagt rapportering innen temaet.

Vår motivasjon bunner i både en akademisk og personlig motivasjon for valg av tema. Personlig motivasjon kommer fra en interesse for kjønnslikestilling, særlig i næringslivet. Norges lange historie for likestilling bør gi grunnlag for en god etterlevelse. Vi er en kvinne og en mann som skriver denne masteroppgaven sammen, og vi har ulike erfaringer med ulike prosesser i næringslivet. Parallelt med vår masteroppgave jobber vi begge, og har erfaring med at ikke alle bedrifter har rapportert iht aktivitets- og redegjørelsesplikten. Noen av disse ulikhetene i de personlige erfaringene har ledet oss til å gjøre videre forskning på temaet. Etter lesning har vi etter hvert funnet en akademisk og faglig motivasjon på vår forskning. Vi har sett ulik forskning som viser til ulike resultater i norsk næringsliv, og som kommer med forslag til videre forskning. Herunder særlig Dyrkorn som avslutter sin oppgave med å foreslå forskning på kvinnelig ledelse som en mulig videre vinkling (Dyrkorn, 2023).

Vårt valg av tema og vinkling er i hovedsak utledet etter samtale med Even Fallan tilbake i 2021, lesning av publikasjoner fra Bufdir og Regjeringen på tema likestilling og likestillingsrapportering, samt ut fra forslag fra tidligere forskning.

## ***1.2 Problemstilling og formål***

Vårt praktiske problem er som nevnt manglende etterlevelse eller interesse av lovverk knyttet til likestilling, der problemet kan føre til flere ulike samfunnsproblemer. Med vår oppgave har vi som formål å rette søkelyset på ordinære norske aksjeselskaper og deres etterlevelse av Likestillings- og diskrimineringslovens §26 og §26 a. Som vist under vår aktualisering er det blant større offentlige aktører identifisert forhold som tilsier at deres etterlevelse av lovverket ikke er på tilstrekkelig nivå. Ved å ettergå likestillingsredegjørelser for ordinære foretak vil vi

kunne se på innholdet og se dette opp mot lovverket for å vurdere etterlevelse. Dette praktiske problemet har bunnet ut i vår formulering av problemstilling:

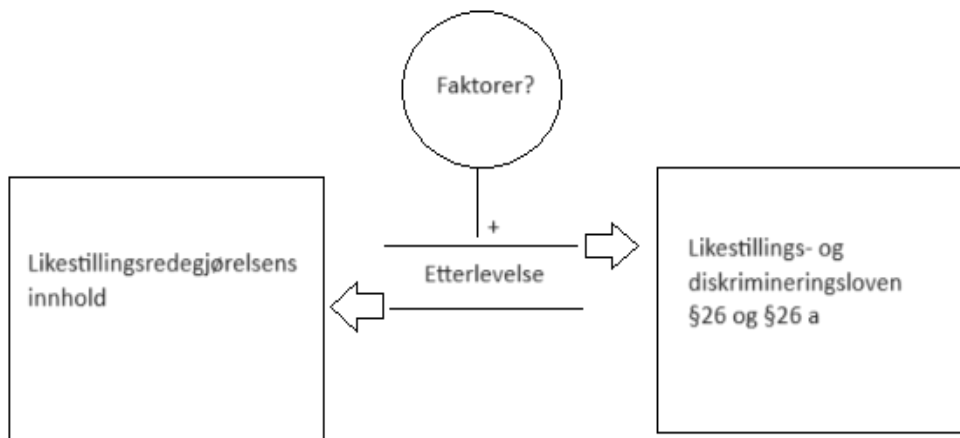
*I hvilken grad samsvarer innhold i likestillingsredegjørelsen blant 100 av Norges private aksjeselskaper med kravene som fremkommer i Likestillings- og diskrimineringslovens §26 og §26 a, og hvilke faktorer påvirker samsvaret.*

I vår problemstilling ser vi på innhold i likestillingsredegjørelser sett mot kravene i lovverket. Altså ser vi på etterlevelse av lovverket; compliance, og ikke kvalitet i innholdet. Selv om aktivitets- og redegjørelsesplikten har kommet for å bli i norsk lovverk, kan det være flere bedrifter som ikke har fått med seg formålet med rapporteringen og derav ikke rapporterer riktig. Riktig i denne konteksten vil da si at man rapporterer iht aktuelle lovkrav, er ærlige og gjengir de faktiske forhold i egen virksomhet. Et kritisk forhold vil da være å skille god rapportering fra god rapportering. Altså skille de ærlige gjengitte forholdene mot de forholdene som ser bra ut.

Vi har nedenfor i figur 1 illustrert vår problemstilling, for å få frem todelingen i vår problemstilling. Herunder ser vi på likestillingsredegjørelsens innhold og om dette innholdet dekker etterlevelse etter Likestillings- og diskrimineringslovens §26 og §26 a. Med andre ord benyttes det en kvalitativ innholdsanalyse av likestillingsredegjørelsene. Dette er analysedata vi kvantifiserer for å kunne bedømme etterlevelse samt som grunnlag til del to av problemstillingen. Del to går ut på at vi ser på hvilke faktorer som påvirker samsvaret med etterlevelse av lovverket. Dette er illustrert med sirkelen på midten med et lite +-tegn for påvirkning. I vår figurillustrasjon har vi ved etterlevelse satt piler i begge retninger. Med dette menes det at vi ser på likestillingsredegjørelsene sett mot lovverket, men at vi benytter vårt scoringsverktøy satt opp på bakgrunn av lovverket. Med andre ord menes det ikke at lovverket etterlever redegjørelsene. For å belyse problemstillingen vår benytter vi legitimitetsteorien, teori om diversity washing, isomorfisme samt tidligere forskning på likestillingsrapportering<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Likestillingsredegjørelser er en form for likestillingsrapportering. I en internasjonal kontekst benyttes begrepet likestillingsrapportering, der man i Norge er lovpålagt å avgi en redegjørelse som sin rapportering jfr Likestl. §26



Figur 1: Problemstillingen illustrert

### ***1.3 Samfunnsmessig bidrag***

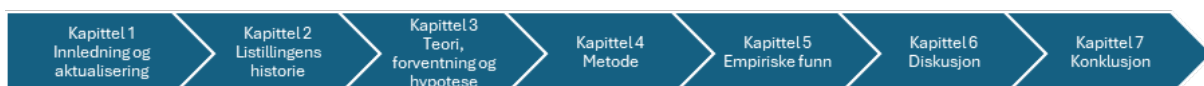
FN's bærekraftsmål nummer 5 heter "likestilling mellom kjønnene", og er delt inn i seks underpunkter og tre bokstavledd (Regjeringen, 2023b). Bærekraftsmål 5C går ut på å styrke politiske beslutninger og vedtak av lovgivning som skal styrke kvinners (og jenters) stilling på alle samfunnsnivåer og på denne måten fremme likestilling (Regjeringen, 2023c). Her samsvarer Likestillings- og diskrimineringslovens formål med formålet til bærekraftsmål 5C.

Vårt bidrag gjennom forskningen er å se på etterlevelse av lovverket. Man kan vedta og komme med nye lovgivninger med gode intensjoner, men det nytter lite dersom det ikke følger etterlevelse av lovgivningene og vedtakene. Ved å ettergå etterlevelse av regelverket gir vi vårt samfunnsmessige bidrag til å vurdere om selskapene innenfor de gitte bransjene faktisk innretter seg etter aktuelle lovkrav. Dette vil det si noe om bransjenes bidrag til Norges etterlevelse av FNs bærekraftsmål 5C. I vår problemstilling ser vi på 100 av Norges private aksjeselskaper, og ikke på de større børsnoterte foretakene som ofte vil være i fokus i media. Nettopp dette med fokus og interesse av rapporteringen er årsaken til at vi ønsker å se på 100 "vanlige" aksjeselskaper. De selskapene som ikke opplever det samme eksterne presset som de store foretakene til å foreta en god rapportering, og som ikke har de samme ressursene som de store foretakene til å kvalitetssikre egen rapportering.

Videre har vi gjennom vår litteraturgjennomgang ikke funnet noen identisk studie til det vi legger frem i denne masteroppgaven. Vi har ikke funnet noen kvantitativ studie på et omfang av mindre og private, men ikke børsnoterte foretaks etterlevelse av aktivitets- og redegjøringsplikt. Med andre ord vil vår studie bidra til forskningsdata på ordinære norske foretak når det kommer til etterlevelse av nettopp Likestillings- og diskrimineringslovens §26 og §26 a.

### ***1.4 Struktur på oppgaven***

Vår oppgave består av 7 kapitler. Dette har vi illustrert i figuren nedenfor. Kapittel 1 har vi innledet og aktualisert oppgaven. Med aktualisering viser vi til vår motivasjon, forskningsbidrag, samfunnsmessige bidrag og vårt formål. I neste kapittel presenterer vi likestillingsrapporteringens historie i kortfattet format. Dette for å sette leseren inn i vår empiriske historiske kontekst. Vi har vurdert dette nødvendig siden historisk kontekst er svært viktig for forståelse av bakgrunnen for vår studie. I samme kapittel presenterer vi dagens lovgivning samt noen av de regulerende aktørene for det aktuelle lovverket. I kapittel 3 har vi redegjort for det teoretiske rammeverket vi benytter i vår oppgave. I dette kapitlet fremgår det at oppgaven vår blir todelt. 1) En kvalitativ innholdsanalyse, der vi i kapittel 3 presenterer vår forventning til oppgaven, og 2) en kvantitativ analyse der vi i det aktuelle kapitlet presenterer våre tilhørende hypoteser. I neste kapittel gjennomgår vi vår metodiske fremgangsmåte og våre metodiske valg. Dette kapitlet er også naturlig todelt i en del knyttet til den kvalitative innholdsanalysen og en del knyttet til den kvantitative analysen. Det fremgår av metodevalg at vi for vår kvantitative analyse benytter oss av bivariat korrelasjonsanalyse samt lineær regresjonsanalyse. I kapittel 5 presenteres våre empiriske funn både til den kvalitative og den kvantitative delen, før vi i påfølgende kapittel diskuterer våre funn mot tidligere forskning og de aktuelle teorier presentert i kapittel 3. I siste kapittel presenteres konklusjon på vår problemstilling, samt legger frem oppgavens implikasjoner og våre forslag til eventuell videre forskning.



Figur 2: Oversikt over oppgavens struktur

## 2.0 Kapittel 2: Likestillingsrapportering

Dette kapittelet har som formål å bistå til å sette likestillingsrapporteringen i Norge i historisk empirisk kontekst. Vi presenterer både noe forhistorie, samt de mest relevante aktuelle lovvedtakene. For ordens skyld presenteres de nåværende krav iht. lovverket og institusjonene som har oppfølgingsansvar for likestillingsredegjørelsene.

### 2.1 Likestillingsrapporteringens historie - kortfattet

Likestilling i sosial kontekst, eller likebehandling mellom kvinner og menn, har lenge vært diskutert og stått på politisk agenda. Her vises det til at stemmerettssaken<sup>4</sup> var til behandling 15 ganger i Stortinget mellom fra 1890, før kvinner til slutt fikk sin stemmerett i 1913 (Stortinget, 2018).

Siden den gang har det vært mange saker og mange milepæler, men vi ønsker i vår oppgaves kontekst å trekke frem ratifiseringen<sup>5</sup> av to av kjernekonvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILO på 50-tallet (Regjeringen, 2013). De to konvensjonene er nr. 100 vedtatt i 1951 og nr. 111 vedtatt i 1958, henholdsvis lik lønn for arbeid av lik verdi og diskriminering i sysselsetting og yrke (Regjeringen, 2013).

Etter ratifiseringene fortsatte arbeidet for likestilling i arbeidslivet. Høsten 1973 lovet Arbeiderpartiet i sitt 10-punktsprogram å fremme forslag til en diskrimineringslov, og lovforslaget ble sendt ut på høring høsten 1974 (Ot.prp. nr. 33 (1974 - 1975): .5-6). I de fire årene mellom forslaget i 1974 til vedtak i 1978 ble loven til ifølge Regjeringen (2013): *“etter en lengre tautrekking mellom kvinnebevegelsen, de politiske partiene og partene i arbeidslivet”*. Tautrekkingen dreide seg om formulering av lovens formål (Regjeringen, 2013). Lovens formål ble jfr. §1 av Likestillingsloven å fremme likestillingen mellom kjønnene, men da særlig fokus på å fremme kvinners stilling (Likestillingsloven, 1978, § 1).

I etterkant har loven blitt endret flere ganger; i takt med den sosiale konteksten til begrepet likestilling. Det er ikke kun likestilling på bakgrunn av kjønn som er ansett som viktig innen arbeidslivet, og dette er hensyntatt i de aktuelle lovendringene.

---

<sup>4</sup> Viser til paragraf 50 i Grunnloven av 17. mai 1814, der det står at “norske borgere” har stemmerett, men at kvinner ble ikke regnet med under “norske borgere”

<sup>5</sup> Her benyttes ratifisering som begrep der Norge forplikter seg til å følge en mellomstatlig konvensjon, og aksepterer internasjonal overvåking gjennom ILOs kontrollsystem. (Regjeringen, 2013)



Nedenfor vises det til figur 2 der vi har satt opp de største lovendringene fra 1987 til 2020. Første store endring ble gjort i Endringslov til likestillingsloven (1995) og omtales som positiv særbehandling, der det tydelig kommer frem at det er viktig at barna også ser at menn i like stor grad kan påta seg omsorgsoppgaver. Dette var ansett som et viktig fremskritt i arbeidet rettet mot et likestilt samfunn. (Regjeringen, 2013). I Ikrafttr. av lov 2002:21 (endr. i Likestl. (2002) ble det innført en aktivitets- og redegjøringsplikt, heretter ARP, som i dag omtales som likestillingsrapportering<sup>6</sup> i dagligtale (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Med denne lovgivningen blir alle private og offentlige aktører pålagt å fremme likestilling innen sine ansvarsområder (Regjeringen, 2013).



**Figur 3: Oversikt over større endringer i Likestillingsloven fra 1978 til 2020**

Som direkte følge av Likestillingslovens endringer i løpet av 2000-tallet ble det besluttet at det rettslige diskrimineringsvernet skulle utvides til å dekke alle samfunnsområder (Regjeringen, 2013). Dette resulterte i Diskrimineringsloven av 2005, der det jfr §1 skulle fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av religion, etnisitet, språk mm. I Diskrimineringslovens §2 ble FNs rasediskrimineringskonvensjon inntatt, der alle former for rasediskriminering skal avskaffes (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). I 2008 blir Diskrimineringsloven til Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven der det vektlegges likeverd for alle uavhengig av fysisk eller psykisk funksjonsevne (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Med utgangspunkt i disse lovendringene der vi at likestilling har endret seg fra å kun fokusere på likeverd basert på kjønn, til å inkludere alle grupper i samfunnet som kan være subjekter for diskriminering.

I 2013 skjer det større endringer i både Likestillingsloven og Diskrimineringsloven om etnisitet, der kjønnsuttrykk og seksuell orientering inntas i diskrimineringsvernet. Den største

<sup>6</sup> Vi benytter begrepet likestillingsrapportering og likestillingsredegjørelse som fellesbegrep for både aktivitetsplikten og redegjøringsplikten.

endringen er likevel i Likestillingsloven der det tillegges opplysningsplikt om lønn (Regjeringen, 2013). I henhold til denne nye Likestillingsloven av 2013 §22 kan nå alle ansatte som mistenker lønnsdiskriminering kreve skriftlig opplysninger fra arbeidsgiver vedrørende kriterier for fastsettelse og lønnsnivå for de eller den som den ansatte sammenligner seg med (Likestillingsloven, 2013). Deretter i 2017 blir de gamle lovene opphevet, og det kommer en ny og felles Likestillings- og diskrimineringslov, som etter §4 er ufravikelig, selv ved avtale.

I 2018 og 2019 rettes det mye fokus mot likestilling i arbeid, der Barne- og likestillingsdepartementet, heretter BLD, foreslår endring i Likestillings- og diskrimineringsloven. Særlige endringer BLD ønsker å trekke frem er styrking av aktivitets- og redegjøringsplikt, samt å etablere lavterskeltilbud for saksbehandling av saker som vedrører seksuell trakassering (Prop. 63 L (2018-2019)). Allerede i 2019 vedtar Stortinget endringsforslaget, og Likestillings- og diskrimineringsloven kommer i ny og endret utgave med virkning fra og med regnskapsåret 2020 med både lavterskeltilbudet og den forsterkede redegjøringsplikten<sup>7</sup> (Ikrafts. av lov 2019:57, endr. diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven, 2019). Deretter blir saker om likestilling flyttet til Kulturdepartementet, mens kirke- og religionssaker bytter plass; og går fra Kulturdepartementet til BLD (Regjeringen, 2024).

I 2022 skifter Kulturdepartementet navn til Kultur- og likestillingsdepartementet, heretter KUD (Regjeringen, 2024). Selv om strukturen på departementet ikke blir endret fra 2019, velger Regjering og Storting å innta ordet *likestilling*, for å fremheve og sette fokus på arbeidet som gjøres og som fremdeles må gjøres. Likestilling har med andre ord blitt satt aktivt på dagsordenen nok en gang, og er ansett som viktig arbeid innen arbeidslivet (Regjeringen, 2024).

## **2.2 Lovregulering i dag**

Etter å ha satt lovreguleringene i historisk kontekst, vil vi nå se på lovreguleringen slik den fremkommer i dag i 2024. Med dette menes lovverk som angår private aksjeselskaper, og ikke eventuelle tillegg for offentlige virksomheter eller børsnoterte foretak (allmennaksjeselskaper). Det er særlig viktig presisering at subjektet for lovverket er

---

<sup>7</sup> Med redegjøringsplikt refereres det til plikten etter den todelte aktivitets- og redegjøringsplikten

arbeidsgiver, og går på registrert arbeidsgiver i henhold til a-meldingen<sup>8</sup>. Altså vil det være selskapet som har ansatt personer som vil være underlagt lovverket, og ikke nødvendigvis et morselskap i et konsern der “mor” ikke har noen ansettelsesforhold.

Utgangspunktet for lovgivningen er Lov om likestilling og forbud mot diskriminering med siste endring fra 01.01.2022. Særlig aktuelt henviste forskrifter fra Likestillings- og diskrimineringsloven er *Forskrift om representasjon av begge kjønn* (02.02.1996 nr. 110) og *Forskrift om universell utforming av IKT-løsninger* (21.06.2013 nr. 732).

På bakgrunn av aktuelt lovverk har arbeidsgiver en generell aktivitetsplikt, og eventuelt en konkret aktivitetsplikt og en redegjørelsesplikt (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2024 a). Hva som kreves av de ulike arbeidsgiverne reguleres på bakgrunn av jevnlig antall sysselsatte ansatte. Vi har for illustrasjonsformål satt opp en tabell som viser kravene ut fra jevnlig antall sysselsatte. Videre tar vi for oss de ulike kategoriene i de neste avsnittene.

Tabell 1: Oversikt aktivitets- og redegjørelsesplikt basert på antall sysselsatte

Jevnlig antall sysselsatte	Generell aktivitetsplikt	Konkret aktivitetsplikt	Redegjørelsesplikt
1 - 19	JA	NEI	NEI
20 - 49	JA	JA, men mindre omfattende (såfremt det ikke kreves av en part)	NEI (JA dersom det kreves av en part)
50 +	JA	JA	JA

### 2.2.1 Generell aktivitetsplikt

Med generell aktivitetsplikt vises det til Likestillings- og diskrimineringsloven kapittel fire §26 første ledd, og omfatter alle arbeidsgivere. Herunder er det ingen terskelverdi som må inntreffe for at paragrafen skal være aktuell. Altså dersom du er en arbeidsgiver som kun har én ansatt, vil du også være omfattet av første ledd.

---

<sup>8</sup> A-ordningen er arbeidsgiverne, Skatteetaten, NAV og SSB sin samordnede måte å rapportere opplysninger om inntekt og ansatte. Dette er en fullelektronisk og digital løsning der arbeidsgiver sender inn informasjon enten via eget lønssystem eller via A-portal i Altinn. Alle opplysninger som sendes inn til A-ordningen sendes inn fra arbeidsgiver minimum en gang i måneden via en A-melding. En A-melding er altså informasjonsmelding fra arbeidsgiver til de aktuelle etater.

I første ledd bestemmes det at alle skal “[...] arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller kombinasjoner av disse grunnlagene [...]” (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Målet med dette er at alle virksomheter skal arbeide aktivt for å avdekke eventuelle utfordringer, og legge til rette for et arbeidsliv uten konflikter eller saker der ansatte føler seg diskriminert.

### **2.2.2 Konkret aktivitetsplikt**

Konkret aktivitetsplikt fremgår av Likestillings- og diskrimineringslovens kapittel fire av §26 og §26 a, der arbeidsgivere plikter å redegjøre for faktiske tilstander, samt arbeidet de gjør for å stille krav etter aktivitetsplikten. Dette arbeidet avhenger av størrelsen på virksomheten. I §26 annet ledd fremgår det at alle virksomheter som jevnlig sysselsetter 50 ansatte må følge den utvidede aktivitetsplikten. Virksomheter med jevnlig sysselsatt 20 ansatte eller mer må også etterleve en aktivitetsplikt, men dersom en av partene krever det må også disse virksomhetene følge den utvidede aktivitetsplikten. Med parter menes ansatte eller andre interessenter (Bufdir, 2024).

Hva er så utvidet aktivitetsplikt og ikke utvidet aktivitetsplikt? Med ikke utvidet aktivitetsplikt er loven mindre detaljert. Der vises kun til at virksomheten må gjøre et planmessig og målrettet aktivt arbeid, men det foreligger spesifikke krav til arbeidet. Dette skal omfatte: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, generell tilrettelegging og mulighet for å kombinere familieliv med arbeid (Bufdir, 2024). Det presiseres at dette arbeidet skal dokumenteres, slik at man kan fremlegge dokumentasjon dersom LDO, forskere, ansatte eller Diskrimineringsnemda krever det. Bufdir anbefaler at man involverer ansatterepresentanter i arbeidet, da de ofte kan bidra til bedre spissede tiltak og løsninger (Bufdir, 2024).

Utvidet aktivitetsplikt derimot stiller en del høyere krav til aktivitetsplikten, der man skal forholde seg til en fire-steps-metode, som fremkommer direkte ut fra Likestillings- og diskrimineringslovens kapittel fire §26 annet ledd:

1. Undersøke og kartlegge risiko for hindre for likestilling eller diskriminering
2. Analysere årsaker funnet i steg 1
3. Iverksette tiltak, der disse må henge sammen med trinn 1 og 2
4. Vurdere resultater av iverksatte tiltak, eventuelt konsekvens av ikke iverksatte tiltak

I §26 annet ledd bokstav a fremkommer det også at man annethvert år må gjennomføre en kartlegging av lønnsforhold fordelt på kjønn, samt bruk av deltidsarbeid (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Under bruk av deltidsarbeid menes både frivillig og ufrivillig deltid. Ofte omtalt som reell deltid og ufrivillig deltid. Deltidsarbeid er når en ansatt arbeider mindre enn hva som er ansett en fulltidsstilling i antall timer. Altså vil definisjonen av antall timer under deltidsarbeid variere fra yrke til yrke og gjerne bransje til bransje (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2024 b). Etter kartlegging gjennomført over tid, ser man at det gjerne er de kvinnedominerte yrkesgruppene som benytter seg av deltidsarbeid (Nergaard & Stokke, 2008; NOU 2021:2., 2021 s. 82). Kravet om kartlegging av lønnsforhold og bruk av deltidsarbeid gjelder annethvert år fra siste lovendring av 01.01.2020. For mange vil dette si at man ved rapportering av årsberetning for regnskapsåret 2022 skal innta denne informasjonen, dersom man ikke har gjort det allerede i 2021.

### ***2.2.3 Redegjøringsplikt***

Redegjøringsplikten hjemles av Likestillings- og diskrimineringslovens kapittel fire §26 a, der det fremkommer at alle virksomheter som må følge den konkrete aktivitetsplikten må også etterleve redegjøringsplikten. Altså må alle virksomheter med over 50 jevnlig sysselsatte, samt virksomheter med over 20 ansatte der en av partene krever det; følge redegjøringsplikten.

Ut fra Likestillings- og diskrimineringslovens §26 a er redegjøringsplikten todelt. Man skal redegjøre for faktisk tilstand for kjønnslikestilling, samt hvordan man arbeider med diskriminering og likestilling (Bufdir, 2024).

Hvor redegjørelsen skal gis er hjemlet i Likestillings- og diskrimineringslovens §26 a annet ledd. Her står det at redegjørelsen skal gis i årsberetning eller i et annet offentlig dokument. Herunder presiseres det at dersom et foretak velger å publisere redegjørelsen i annet offentlig tilgjengelig dokument skal det i årsberetningen vises til hvor man kan finne dokumentet. Dersom et foretak ikke plikter å utarbeide årsberetning følger det av samme paragraf og

samme ledd at redegjørelsen skal inntas i selve årsregnskapet eller i annet offentlig tilgjengelig dokument (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

### ***2.3 Formål med dagens aktivitets- og redegjørelsesplikt***

Det vises til Kultur- og likestillingsdepartementet (2023) sitt skriv om aktivitets- og redegjørelsesplikten. Her står det at ARP ble innført og nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven som direkte formål om å hindre diskriminering i arbeidslivet. Det vises til at det ikke er nok å gjøre diskriminering forbudt, men at foretakene blir dyttet i retning om å arbeide mot diskriminering og for likestilling ved å pålegge dem denne plikten. Lovverket er til for å bistå virksomheter med å tette egne hull i rutiner og miljø for å legge til rette for et næringsliv med inkludering og mangfold. (Regjeringen, 2023a)

### ***2.4 Institusjoner som skal følge opp likestilling***

#### **Likestillings- og diskrimineringsombudet**

Eventuell oppfølging vedrørende aktivitets- og redegjørelsesplikten er det Likestillings- og diskrimineringsombudet som har. Med oppfølging menes generell veiledning og råd om aktivitets- og redegjørelsesplikten og å gjennomføre oppfølgingsbesøk til aktuelle virksomheter. (Bufdir, 2024)

LDO kan også etterspørre og kreve innsyn i redegjørelser, samt dokumentasjon på at arbeidsgiver faktisk har jobbet med likestillingen og diskrimineringen. Videre kan LDO på bakgrunn av sin gjennomgang komme med råd og forbedringsforslag, samt be arbeidsgiver om korleksjon eller supplerings av manglende informasjon i redegjørelsen. Dersom LDO konkluderer med at en arbeidsgiver ikke overholder aktivitets- og redegjørelsesplikten tilstrekkelig kan de klage virksomheten inn for Diskrimineringsnemda. (Bufdir, 2024)

#### **Diskrimineringsnemda**

Diskrimineringsnemda er en uavhengig aktør, eller kontrollorgan, som skal forholde seg nøytral og om behandler alle saker som klages inn vedrørende trakassering (av seksuell eller annen karakter), diskriminering og annet. (Diskrimineringsnemda, 2024)

Det er Diskrimineringsnemnda som er kontrollorganet som kan pålegge en arbeidsgiver å etterleve redegjørelsesplikten i henhold til aktuelt lovverk, og som kan fatte eventuelle vedtak om tvangsmulkt (Prop. 80 L, 2016-2017 side 106). Tvangsmulkten vil gi arbeidsgiverne et økonomisk incentiv til å etterleve kravene i loven, og er ikke i seg selv å anse som en straff da det alltid skal være mulig å unngå ved etterlevelse (Bufdir, 2024).

### **3.0 Kapittel 3: Teori, forventning og hypotese**

I dette kapitlet presenterer vi hvilke teorier som er aktuelle og våre teoretiske alternativ. Legitimitetsteori var det teoretiske perspektivet vi startet med ved begynnelsen av vår forskning til utledning av våre hypoteser. Etter hvert under vår forskningsprosess fant vi i vår empiri fenomener som kan forklares fra eksisterende teori. Altså forskning som støtter opp om eksisterende de forankringene: diversity washing og isomorfisme.

Siden vår forskning er todelt, med en kvalitativ innholdsanalyse samt en kvantitativ analyse basert på dataverktøy; vil vi her presentere vår forventning og hypotese. Her er vår forventning knyttet til den kvalitative innholdsanalysen, mens hypoteseutviklingen retter seg til den kvantitative delen.

#### ***3.1 Litteraturgjennomgang***

Relevant litteratur for vår masteroppgave presenteres i dette delkapitlet som en todelt gjennomgang. Først tar vi for oss generell bærekraftsrapportering, så ser vi på konkret likestillingsrapportering. Vi har for bakgrunnen av oppgaven tatt for oss utenlandsk forskning og data med generell rapportering. Dette for å sette tema i en global kontekst, for deretter å trekke inn Norge som spesifikt case.

##### ***3.1.1 Generell bærekraftsrapportering***

Bærekraftsrapportering har siden slutten av forrige årtusen blitt et mer og mer aktuelt tema, der blant annet Hahn og Kühnen (2013) har forsket på ulike faktorer som har påvirket bærekraftsrapporteringen. Selv om det forekommer betydelige forskjeller i rapportering på tvers av sektorer og land, er det et veldig tydelig fellestrekk blant alle rapporteringene; det blir stadig flere og flere av dem (Kolk, 2004). I tillegg til den stadig økende rapporteringen vises det også til at bærekraftsrapportering er med på å skape verdi. Særlig sett mot fremvoksende

regulatoriske krav og stadig økende forventninger fra interessenter og investorer (Brun & Thornam, 2011). Denne interessen gjør at rapportering kan ha en effekt på markedsverdien til selskapene (Bashir et al. 2022). Altså vil god rapportering kunne ha en positiv effekt på markedsverdien på selskapene, mens en dårlig rapportering kunne ha en negativ effekt på markedsverdien på selskapene.

Bærekraftsrapportering kjennes også under navnet CSR, som står for corporate social responsibility reporting, har blitt mer og mer aktuelt ettersom dette kan ha en direkte effekt på markedsverdien på selskapene (Kolk, 2005). Ifølge Kolk (2005) kom det sosiale aspektet i bærekraftsrapporteringen sterkere frem på 70-tallet etter hvert som rapportering ble mer og mer aktuelt for de større virksomhetene som hadde behov for å forholde seg til klimaendringer og klimarelatert politikk. Det sosiale aspektet i relasjon til klimarelatert politikk har hatt en direkte innvirkning på hvordan de største foretakene rapporterer (Kolk, 2003).

Innen bærekraftsrapportering brukes også ofte forkortelsen ESG, som står for environmental, social and governance. Dette er et rammeverk mange bruker for å rapportere om bærekraft. Som vi ser er det sosiale aspektet en del av bærekraftsrapporteringen (Becchetti et al., 2022). Måling av den sosiale dimensjonen innen bærekraftsrapportering har blitt et stadig fremvoksende tema, og har ofte vist seg å by på utfordringer når det kommer til sammenlignbarhet (Semet, 2020).

### ***3.1.2 Likestillingsrapportering***

I tillegg til bærekraftsrapportering har også likestillingsrapportering blitt et aktuelt tema. Likestillingsrapportering kommer i ulike formater internasjonalt, drevet av ulikheter i krav og regelverk på tvers av land (Miller & Tucker, 2013; Wentling & Palma-Rivas, 1997 ). Likestillingsrapportering vil i enkelte tilfeller komme som en del av og som konsekvens av bærekraftsrapporteringen til foretak (Amorelli & García-Sánchez, 2021). Det er gjort studier og analyser på ulike indikatorer og årsaker til hvorfor utforming på likestillingsrapportering er blitt som det har blitt, med ulike resultater å vise til (Kincaid & Smith, 2021; Tuller, 2002). Kincaid og Smith (2021) viser til økende aldring i arbeidsstokken og manglende informasjon, mens Tuller (2002) viser til barrierer fra ledelsen og manglende implementering av tiltak fra styret og ledelsen i foretakene med dårligere resultater.



Uavhengig av årsak til hvorfor utforming av rapporteringen er blitt som den har blitt, er det internasjonalt enighet om at kjønn og mangfold er en utfordring i næringslivet (Vaughan, 2017; Council, 2018). Det er svært viktig å se på årsakene til hvorfor man har ulikhetene innen kjønnsfordeling, samt forskjellsbehandling av ulike minoritetsgrupper (Council, 2018; Parker, 2017). Det er nettopp her likestillingsrapportering kommer inn. Ved å løfte fokuset på rapporteringen og innholdet i rapportene, har man mål om å bidra til å motivere til å arbeide for likestilling og økt mangfold (Vaughan, 2017).

I internasjonal kontekst vises det til en historisk problematikk knyttet til dårlig likestilling mellom kjønn på arbeidsplasser (O'Connell & Russel, 2005; World Health Organization, 2006). Det er på bakgrunn av denne problematikken med likestilling at flere har forsket på hvordan mangfold og likestilling gjenspeiles i finansiell rapportering og generell kvalitet i bærekraftsrapportering (Kaplan et al., 2009; Labelle et al., 2010; Al-Shaer & Zaman, 2016). Jordan, Malaysia, Australia, Europa; i ulike deler av verden viser forskere til funn om at mangfold i styret og ledelsen til foretak har en direkte positiv sammenheng med selskapenes likestillingsrapporter (Parker, 2017; Ahmad et. al, 2018; Al Fadli et al., 2019; Wright et al., 2024). Vaughan (2017) viser til hvordan det er ulikheter i rapporteringer av likestilling på tvers av bransjer.

I Norge har vi i kapittel 2 vist til en lengre historikk når det kommer til likestillingsrapportering og utvikling på dette området. Dette har naturligvis ført til mye forskning på tema, der særlig kjønnslikestilling sees i sammenheng med lønn (Østbakken & Frisell, 2021; Berger, 2007; Lønseth et al., 2023). Vi har også vist i kapittel 2 til en endring i lovverket de siste årene, og da særlig innføring og utvidelse av arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt. I lys av arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt har det de siste årene blitt publisert en del forskning på tema. Klubben (2022) viser til hvordan det arbeides i for å fremme mangfold i norske virksomheter, særlig hvilke tiltak som implementeres for at virksomheten skal nå sine mål. Abdallah (2023) belyser arbeidet med likestilling ut fra selskapenes policyer og styringsdokumenter, men geografisk avgrenset til kommuner i Agder. Det viser seg at mye detaljert forskning vedrørende aktivitets- og redegjøringsplikten har geografisk omhandlet Agder. Det vises herunder til Jentoft et al. (2023) som har bidratt med en kartlegging av hvordan ARP følges opp av lokale virksomheter i Agder. Det vises også til forprosjektet til Aust-Agder og Vest-Agder fylkeskommuner i samarbeid med Regionalt Forskningsfond Agder som har sett på mulige mangfolds og likestillingstiltak i kommunen (Bråten et al., 2015).

Av øvrig forskning på tema arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt trekker vi frem Ernes (2014) som skrev om konkret håndtering og håndheving av aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt til Dyrkorn (2023) som gjennomførte en kvalitativ studie av de store norske selskapenes respons på den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten. Felles for den forskningen på temaet vi har gjennomgått er usikkerhetsfaktoren som trekkes frem blant virksomhetene som skal gjennomføre rapporteringen. Det trekkes også frem mangelen på konsekvenser ved brudd på etterlevelse av lovverket, særlig under det tidligere lovverket før den utvidede plikten trådte inn (Ernes, 2014).

### **3.2 Legitimitetsteori**

Ordet legitimitet kan defineres på flere måter, men vi benytter her følgende: *“Legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs and definitions”* (Suchman, 1995, s.574).

Legitimitetsteori som teoretisk forankring er benyttet for å forstå atferden til et foretak. Ut fra teorien vil et selskaps atferd være riktig, ønskelig eller hensiktsmessig sett i forhold til et sosialt konstruert system. Et slikt system vil bestå av ulike verdier, definisjoner og normer (Suchman, 1995, s.574). Altså sier teorien noe om sammenhengen mellom et selskap og samfunnet<sup>9</sup> rundt, der selskapets aktiviteter må være i overensstemmelse med de forventningene rundt. Selve legitimiteten vil være som en status eller en tilstand en virksomhet kan oppnå dersom selskapets aktiviteter er på linje med samfunnets forventninger. (Lindblom & Ruland, 1997). For at samfunnet skal kunne være med på å bedømme om virksomheten har oppnådd legitimitet, må selskapene selv komme med tilstrekkelig informasjon (Suchman, 1995). Her viser Melting & Tungen (2012) til flere forskere som støtter tanken om at samfunnet stiller forpliktelser i form av transparens; utenom lovkrav, som selskapene må forholde seg til for å overleve og for å skape gode resultater [eks. Woodward et al., 1996; Watson et al., 2002; Gibbins et al., 1990; Broberg et al., 2009]. Dette fordrer naturlig nok etter legitimitetsteorien at selskapene må innrette seg etter de aktuelle lover og regler for ikke å miste legitimitet i samfunnets øyne (Suchman, 1995).

---

<sup>9</sup> Samfunnet kan være i ulike størrelsesskala. Man kan snakke om samfunnet på lokalt nivå, eller man kan snakke om samfunnet på regionalt, nasjonalt eller til og med globalt nivå. I denne masteroppgaven benyttes begrepet samfunn når vi snakker om nasjonalt nivå, da Likestillings- og diskrimineringsloven kun gjelder for Norge.

Denne teorien er en av fire teorier som er mye benyttet i forbindelse med forskning på temaet bærekraft og attestasjoner på rapporteringer knyttet til bærekraft (Tyson & Adams, 2020). Dette kommer av at legitimitetsteorien bygger på samfunnets forventninger og krav, mens bærekraft er å anse som et sosialt problem som knytter virksomhetene til samfunnet. Her blir altså legitimitet en ressurs som virksomheten kan bruke i sin aktivitet og sine handlinger. (Degaan, 2019).

Man kan ifølge Suchman (1995) identifisere tre ulike former for legitimitet. Disse er normativ, pragmatisk og kognitiv legitimitet. Normativ legitimitet går ut på at man oppnår legitimitet ved at man har et aktivitetsmønster innenfor samfunnets normer. Pragmatisk legitimitet viser til at man oppnår legitimitet ved at man er ansett som nyttig for samfunnet. Kognitiv legitimitet går ut på at et selskap har legitimitet på bakgrunn av selskapets særtrekk; at selskapet ikke egentlig vurderes som nyttig eller med riktige aktiviteter. Det har allerede oppnådd legitimitet på bakgrunn av samfunnets bilde av virkeligheten (Bush & Ramstad, 2004).

### ***3.3 Diversity washing***

Spinner man videre på legitimitetsbegrepet og at bedrifter ser på legitimitet som en ressurs de kan tilegne seg ved å rapportere aktiviteter i tråd med samfunnets krav og forventninger, kan det være relevant å trekke frem begrepet diversity washing. Begrepet har sine beslektede begrep innen bærekraft og moderne samfunnsetikk: greenwashing, woke-washing og social washing (Kafka, 2021).

Diversity washing er et begrep som brukes om fenomenet der selskaper fremstiller mangfoldet internt i virksomheten som bedre enn den i realiteten er (Baker et al., 2018). Altså at de ønsker å spille på samfunnets forventninger og male sitt eget bilde av hvordan deres virksomhet er. Dette er å anse som en slags hvitvasking, bare med tema mangfold. Man benytter rapportering som verktøy til å fremstille en “ren” virkelighet. (Baker et al., 2018).

Begrepet har i nyere tid fått økt fokus i forskning på virksomheters strategier. Det vises til forskning av Bartoli og Rouet (2023) som har sett på washing-prosessen som strategisk tilnærming, og Gillberg (2023) som har sett på diversity washing i forbindelse med virksomheters kommunikasjon og image. Her trekkes det særlig frem virksomheter som via kommunikasjon til næringslivet og sine interessenter fokuserer på sitt eget image, der de istedenfor å tilpasse egen virksomhet til samfunnet, heller forsøker å endre samfunnets

forventning (Gillberg, 2023). I *The Economist* (2024) stilles det spørsmål ved nytten av rapportering på mangfold, egenkapital og inkludering som konsept, da med diversity washing som bakteppe.

Senere forskning viser at diversity washing kan være med på å øke den ansette verdien av et selskap. At nettopp kommunikasjon av et selskaps handlinger og tankesett og kan bidra til å trekke positiv oppmerksomhet og nå ut til nye kundemasser, til tross for at handlingene og tankesettet ikke speiler virkeligheten. (Olbermann 2024).

### ***3.4 Isomorfisme***

Ordet isomorfi kommer fra de greske ordene *isos* som kan oversettes til lik og *morfs* som kan oversettes til form. Isomorfi betyr ifølge bokmålsordboka: *formlikhet* (Språkrådet & Universitetet i Bergen, 2024). Ordet kan etter ordets betydning brukes om enheter som har likt utseende, eller som har lik struktur. Innen organisasjonsteori har DiMaggio og Powell (1983) definert institusjonell isomorfisme som et fenomen der organisasjoner imiterer hverandre i forsøk på å oppnå legitimitet i samfunnet eller næringslivet. Videre har de identifisert institusjonell isomorfisme i tre ulike varianter. Dette er da mimetisk isomorfisme, tvingende isomorfisme og normativ isomorfisme. Sistnevnte er isomorfisme i assosiasjon med profesjonalisering, og er en variant vi ikke anser relevant for vår masteroppgave. Vi vil i de neste avsnitt redegjøre for de to øvrige varianter av isomorfisme.

#### ***3.4.1 Mimetisk isomorfisme***

Mimetisk isomorfisme viser til en imitasjon, og ifølge DiMaggio og Powell (1983) bunner dette i usikkerhet. Rett og slett når en virksomhet er usikker på hvordan de skal forholde seg eller organisere seg kan de ved å imitere en mer vellykket virksomhet få store fordeler. Videre viser Barth og Wolff (2009) til hvordan mimetisk isomorfisme fører til at enkelte selskaper ikke gjør alle strategiske eller organisatoriske valg på rasjonelt grunnlag. De viser til at selskaper i mange tilfeller gjør valg fordi mer vellykkede sammenlignbare organisasjoner har gjort tilsvarende valg eller følger tilsvarende praksis. Altså tar man trekk fra andre organisasjoner i stedet for i “finne opp kruttet selv”, uten å nødvendigvis verifisere at det man kopierer er godt nok eller tilstrekkelig iht visse krav (Boxenbaum & Jonsson, 2017).

### ***3.4.2 Tvingende isomorfisme***

Denne varianten av isomorfisme kommer av et eksternt press mot selskapet eller organisasjonen. Dette presset kan være både av formell eller uformell karakter, og vil av selskapet eller organisasjonen oppleves som overtalelse eller tvang. (DiMaggio & Powell, 1983). Av typen uformelt press kan det eksempelvis være kulturelle forventninger. DiMaggio & Powell (1983) viser også at større virksomheter vil oppleve et press på å kunne tilby samme eller tilsvarende løsninger som sine konkurrenter eller sammenlignbare virksomheter.

Tvingende isomorfisme kan også komme som en direkte respons på krav eller pålegg fra myndigheter, eksempelvis ved innføring av nye retningslinjer, nytt lovverk eller andre formelle nye juridiske krav. Slike innføringer av formelle krav er med på å skape homogenitet blant organisasjoner eller selskaper, ved at selve kravene former virksomhetene. (DiMaggio & Powell, 1983) I visse tilfeller kan slik homogenitet bistå til at virksomheter fremstår legitime ved sammenligning (Deephouse, 1996).

### ***3.5 Forventning og hypoteseutvikling***

Under dette avsnittet vil vi vise til vår forventning knyttet til den kvalitative delen, samt utvikle våre hypoteser knyttet til den kvantitative delen som gjennomføres ved bruk av dataverktøy.

#### ***3.5.1 Kvalitativ del***

Generelt viser flere studier at ved nye lovendringer tar det tid for bedrifter å klare å etterleve eller rapportere tilstrekkelig [eks: Riise, 2005; Janbu, 2006; Simonsen, 2023]. Noe kan skyldes forståelse av regelverket, kapasitet og ressurser i forbindelse med rapportering og oppfølging, eller det kan være at man ikke får med seg alle aktuelle endringer på samme tid (Stensaker et al., 2002). Vi viser her eksempelvis til Elisabet Ekberg som gjennom flere år har skrevet flere artikler vedrørende status for utarbeidelse av ny norsk regnskapsstandard, samt hvordan dette vil påvirke norske selskaper. Hennes forskning, til tross for at dette er forskning på lovforslag og ikke vedtatte endringer, viser til at det hele tiden er diskusjoner rundt endring av lovverk og at virksomheter finner det utfordrende å henge med på alle disse endringene eller forslag på endringer (Ekberg, 2015; Ekberg, 2017; Ekberg, 2019).

Aktuelt for vår forskning knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikt er det de senere år kommet forsterket redegjørelsesplikt, men dette bygger på et lovverk som har eksistert i mange år. Derav har vi en underliggende forventning om at foretakene i vår studie i stor grad skal vise til noe etterlevelse av lovverket. Med andre ord har vi en forventning om at våre selskaper i utvalget vårt skal score greit i vårt scoringssystem<sup>10</sup>. Vi forventer derimot ikke at det skal være full etterlevelse av lovverket. Denne forventningen bygges ut fra tidligere empiri, der forskning på offentlige virksomheter viser at de ikke klarer å etterleve sin aktivitets- og redegjørelsesplikt (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2023; Andersen, 2023).

Ut fra det teoretiske perspektivet isomorfisme viser DiMaggio og Powell (1983) til fenomenet tvingende isomorfisme, der selskaper ved innføring av nytt lovverk responderer på dette ved å skape homogenitet i selskapene. Vi ønsker med vår forskning å se om dette teoretiske perspektivet er overførbart til norske likestillingsredegjørelser. Dermed har vi en forventning om at det skal forekomme en viss homogenitet i likestillingsredegjørelsene til foretakene, siden innhold skal gjenspeile samme lovverk.

### ***3.5.2 Kvantitativ del***

#### **Størrelse på foretaket, målt etter antall ansatte**

Eksisterende forskning viser til at størrelse på et foretak har betydning på selskapets attestasjoner og generell bærekraftsrapportering (Branco et al., 2014; Ruhnke & Gabriel, 2013; Ballou et al., 2018). Det er mange årsaker til at størrelsen sees i sammenheng med rapportering og attestasjon, men hovedbegrunnelsen er at større foretak er mer synlige. I tillegg til å få større plass i media, generelt mye oppmerksomhet fra samfunnet og har ofte flere interessenter. På grunn av sin størrelse har de ofte flere ressurser å spille på, samt forskningen viser at de har ofte tilgang på ubenyttede ressurser (Branco et al., 2014). Dette gjør det enklere å mobilisere riktige ressurser både til riktig tid, men også får prioritere sine områder for ressursallokering.

---

<sup>10</sup> Vårt scoringssystem kommer vi tilbake til i delkapittel 4.3.1

Vi har ved gjennomgang av legitimitetsteori vist til at det er samfunnet virksomheten opererer i som bedømmer legitimitet og at dette gjøres på bakgrunn av informasjon som selskapet selv presenterer. Sett i sammenheng med legitimitetsteori argumenteres det med at større foretak er bedre disponert for frivillig rapportering og attestasjoner av høyere grad av compliance.

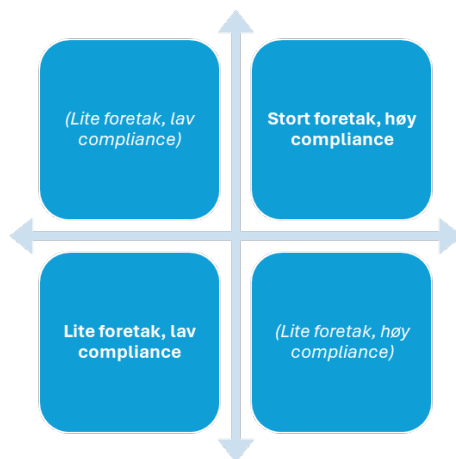
Med utgangspunkt i attestasjon av høyere kvalitet, større generell allmenninteresse, bedre muligheter for ressursallokering og synlighet i media og samfunnet ønsker vi å teste overførbarhet av legitimitetsteorien på likestillingsredegjørelsene. Altså i dette tilfellet om størrelsen på foretaket, målt etter antall ansatte, skal ha en sammenheng med kvalitet på likestillingsredegjørelser. Dette bunner i vår første hypotese:

**H1: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og størrelsen på foretaket i favør av større foretak, målt etter antall ansatte iht. a-ordningen<sup>11</sup>**

Vi har i vår modell nedenfor satt opp en illustrasjon av vår hypotese. Vi har krysning mellom størrelsen på foretak (y-aksen) mot grad av compliance (x-aksen). På bakgrunn av teoretisk forankring nevnt ovenfor er det en forventning at større foretak gir høyere grad av compliance. I denne figuren ser vi at på motsatt ende er det en tydelig forventning om at mindre foretak skal ha mye lavere kvalitet. Dette bunner av at krav om likestillingsredegjørelse vil trå inn så snart man når et årlig snitt på 50 stk. ansatte. Altså at de foretakene som ligger og veksler mellom å være pliktige til å utarbeide likestillingsredegjørelsene, forventer vi skal ha en lavere kvalitet på redegjørelsene. Dette argumenteres i hovedsak med mulighet for allokering av ressurser, samt færre interessenter som vil ettergå disse redegjørelsene.

---

<sup>11</sup> A-ordningen er arbeidsgiverne, Skatteetaten, NAV og SSB sin samordnede måte å rapportere opplysninger om inntekt og ansatte. Dette er en fullelektronisk og digital løsning der arbeidsgiver sender inn informasjon enten via eget lønssystem eller via A-portal i Altinn. Alle opplysninger som sendes inn til A-ordningen sendes inn fra arbeidsgiver minimum en gang i måneden via en A-melding. En A-melding er altså informasjonsmelding fra arbeidsgiver til de aktuelle etater.



Figur 4: Hypotese 1 - sammenheng mellom størrelse på foretak og compliance

### Kjønnsdominans i bransje

Tidligere forskning visert at også bransjen kan være med på å forklare variasjoner i kvalitet og compliance av bærekraftsrapporter og attestasjoner (Branco et al., 2014; Peters & Romi, 2015; Simnett et al., 2009). Det vises i tidligere forskning til at ulike bransjer påvirkes av forskjellige elementer når det kommer til miljøpåvirkning og ytre bransjerelaterte påvirkninger. Innen bærekraft og bærekraftsrapportering vises det eksempelvis til at selskap innen miljø-sensitive industrier<sup>12</sup> er mer i fokus i media, samt vil ha et større behov for å legitimere seg via rapporteringen. Dette behovet for å skulle benytte rapporteringen til å legitimere virksomheten vil motivere til å gi høyere grad av compliance i rapporteringen.

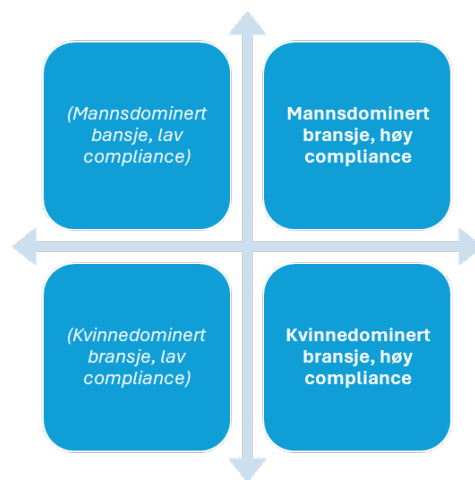
Dette anser vi som en mulig å teste overførbarheten til likestillingsredegjørelser. I samfunnet i dag ligger det en underliggende forventning om at vi er en likestilt nasjon. Ikke bare viser vi til en lengre historikk av lovvedtak, men Norge har lenge satt likestilling på agendaen. Etter legitimitetsteori ligger det da en forventning i næringslivet om anti-diskriminering og likestilling. For overførbarhet vil vi istedenfor miljøsensitivitet se etter tradisjonell kjønnsdominans i våre virksomheter. Altså at bransjer der det tradisjonelt er mannsdominans innen arbeidsstokken vil ha et større behov for å benytte likestillingsredegjørelsene for å legitimere seg. Vi bunner da i vår andre hypotese:

<sup>12</sup> Med miljø-sensitive industrier menes bransjer der virksomheten grunnet dens art er forbundet med større miljøpåvirkninger. Dette kan eksempelvis være selskaper innen olje og gass.



## **H2: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og kjønnsdominans i bransje, i favør for mannsdominerte bransjer**

Vi har nedenfor satt opp en illustrasjon over hypotesen om sammenheng mellom compliance og bransje. Herunder ser vi en sammenheng der mannsdominerte bransjer er en forventning om høyere grad av compliance enn kvinnedominerte bransjer. Til tross for sammenheng forventer vi lavere kvalitet i kvinnedominerte bransjer, men ikke drastisk lavere. Dette fordi selv om mannsdominerte foretak ut fra teorien ønsker å benytte rapporteringen til legitimering av egen virksomhet, forventer vi at kvinnedominerte bransjer også skal vise til en grad av etterlevelse av lovverket.



Figur 5: Hypotese 2 - sammenheng mellom bransje og compliance

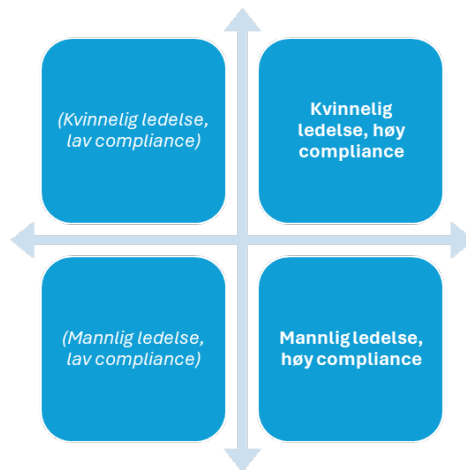
### **Kvinnelig ledelse**

Forskning viser til at kvinner og andre minoriteter har utfordringer med å utøve sin makt i ledende posisjoner, samt utfordringer i lederstillinger som knytter seg til fordommer mot kvinnelig ledelse (Ridgeway et al. 1994; Eagly & Carli, 2003; Offermann & Foley, 2020). Disse utfordringene og fordommene er ifølge Ridgeway et al. (1994) med på å skape et legitimitetsproblem vedrørende kvinnelig ledelse. Sojo et al. (2016) viser i sin forskning til at de virksomhetene med kvinnelig ledelse har ofte høyere målsettinger knyttet til tema kjønn og likestilling. De viser også til at kvinnelige ledere oftere når sine målsettinger innen kjønn og likestilling, enn hva deres mannlige motparter gjør. Vi ser i deres forskning at kvinner benytter slike rapporteringer til å legitimere egen status i virksomheten (Sojo et al., 2016).

Fra et teoretisk perspektiv ut fra legitimitetsteori ønsker vi å teste overførbarheten vedrørende faktoren kvinnelig ledelse. Altså knyttes kvinnelig ledelse i forbindelse med likestilling og likestillingsrapportering opp mot legitimitet og legitimitetsteori. Ut fra dette har vi bunnnet ut i vår tredje hypotese:

**H3: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og kvinnelig ledelse i favør av kvinnelig ledelse, der kvinnelig ledelse utgjør daglig leder, styreleder og kjønnsbalanse i styret**

Vi har illustrert vår hypotese i figuren nedenfor. Her forventer vi en noe høyere grad av compliance ved kvinnelig ledelse enn ved mannlig ledelse. Vi forventer at det skal være god kvalitet på rapporteringen selv om det er mannlig ledelse.



Figur 6: Hypotese 3 - sammenheng mellom kvinnelig ledelse og compliance

### 3.6 Avgrensninger på oppgaven

Oppgavens naturlige avgrensning ligger i hypotesene. I første hypotese ser vi på sammenheng mellom størrelsen på foretaket og grad av etterlevelse av regelverket. Med størrelse på foretaket snakker vi her om hvor mange ansatte de har. Dette er et naturlig mål siden lovverket og krav til etterlevelse defineres etter et minimum antall ansatte. Vi ønsker sådan å se om antall ansatte har noe å si for compliance.

I andre hypotese ser vi etter sammenheng mellom grad av compliance og bransje. Vi benytter herunder NACE-koder<sup>13</sup> som bransjekoder, og har sortert et utvalg av disse inn i kategorier for mannsdominert og kvinnedominert.

Den tredje og siste hypotesen går ut på å se om det foreligger sammenheng mellom kvinnelig ledelse og grad av compliance. Med kvinnelig ledelse benytter vi i denne sammenheng kjønn på daglig leder, kjønn på styreleder og kjønnsdeling i styret som undersøkende faktorer.

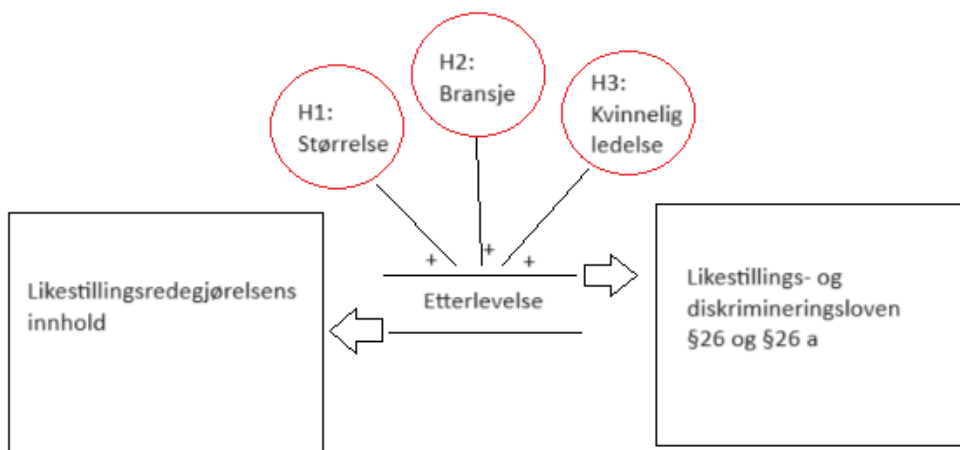
Vår oppgave er avgrenset til kun likestillingsloven og dets aktuelle paragrafer §26 og §26 a. Med andre ord ønsker vi å se på den konkrete aktivitetsplikten og redegjørelsesplikten. Siden det er likestillingslovens aktuelle paragrafer som er i vårt fokus tar vi kun for oss aksjeselskaper da allmennaksjeselskaper er omfattet av utvidet lovverk og øvrige krav. Dermed er også selskapsformen en direkte avgrensning i vår oppgave.

### ***3.7 Forskningsmodell***

Vi har nedenfor presentert vår forskning i en forskningsmodell, som vi har bygget opp etter figur 1: problemstilling illustrert. Herunder har vi byttet ut faktorer, med våre hypoteser om faktorer som påvirker etterlevelse av lovverket. De faktorene som påvirker er ledet ut fra hypotesene våre i avsnitt 3.5. Oppsummert har vi ut fra et teoretisk perspektiv og tidligere forskning utledet hypoteser over mulige faktorer som vi vil teste overførbarheten av til likestillingsredegjørelsene. De aktuelle faktorene er størrelse, bransje og kvinnelig ledelse. Med vår forskning belyser vi status på vanlige selskaps likestillingsredegjørelser og etterlevelse av det aktuelle lovverket, samt vi ser på konkrete faktorer. Dette er et kunnskapshull vi ønsker å fylle.

---

<sup>13</sup> NACE-kode er en identifikasjonskode henført ved registrering av foretaket i Brønnøysundregistrene. Det er mulig å justere koden underveis dersom foretaket endrer formålet sitt. Identifikasjonskoden benyttes i hovedsak for statistiske formål, og dagens standard bygger på EUs næringsstandard NACE Rev. 2



Figur 7: Vår forskningsmodell

#### 4.0 Kapittel 4: Metode

I dette kapittelet vil vi ta for oss våre metodiske valg for besvarelse av vår problemstilling. Vi presenterer også vårt datainnsamlingsverktøy basert på vårt scoringsverktøy for innsamling av data.

##### 4.1 Forskningsdesign og vitenskapsteoretisk ståsted

Ved valg av utforming av forskningsdesign er det problemstillingen som legger føringer (Jacobsen, 2005). Vår problemstilling er ledet ut fra et ønske om å se på samsvaret mellom foretaks likestillingsredegjørelse og det aktuelle lovverket, samt å se på hvilke faktorer som påvirker samsvaret. Altså har vi en todelt problemstilling, der vårt forskningsdesign reflekterer denne todelingen. Første del går ut på å se på samsvar mellom redegjørelsene og lovverket, mens andre del går ut på å se på faktorer som kan påvirke samsvaret. Dette er på bakgrunn av vår antagelse om at det foreligger empiriske sammenhenger mellom grad av etterlevelse av regelverk og faktorer vi kan identifisere hos de aktuelle selskapene. Metoden vi benytter for å se på dette samsvaret er innholdsanalyse av likestillingsredegjørelsene. Dette vil si at vi ser på innhold og tolker tekst. Altså en hermeneutisk tilnærming (Easterby-Smith, 2018, s. 81 - 82). Ut fra vår problemstilling ser vi at en tverrsnittstudie er aktuell, da vi ønsker å undersøke et gitt fenomen på et spesifikt tidspunkt (Easterby-Smith, 2018, s.131). Vårt spesifikke tidspunkt er da likestillingsredegjørelser for 2021 og 2022.

For å besvare vår problemstilling hadde vi egentlig sett at vi gikk i retning av en ren kvantitativ forskningsmetode, der oppgaven vår bygger på objektive og kvantifiserbare data. Vi ville benytte oss av regresjon, data, hypoteser og analyse av samsvar. Ved påbegynnelse av datainnsamling innså vi raskt at vi måtte gjøre en endring av forskningsdesignet. Vi så behovet for å implementere en kvalitativ innholdsanalyse ved innsamling av data. Årsaken til at vi så behovet for innholdsanalysen er at likestillingsredegjørelsene inneholder informasjon som ikke lar seg godt kvantifisere. Det er forhold som vi mener er relevante funn for etterlevelse av lovverket, men som ikke lar seg nyansere i vår kvantitative tilnærming.

Dette gjør at vi besvarer vår todelte problemstilling ved å gjøre en kvalitativ innholdsanalyse, samt dokumentere dette ved hjelp av et scoringverktøy inn i vårt datainnsamlingsverktøy. Deretter benytter vi disse kvantitative data til å gjøre regresjon og analyse av samsvar etter våre hypoteser ved hjelp av lineær programmering i R.

Våre hypoteser vedrørende den kvantitative delen er utledet fra et teoretisk perspektiv, og testes gjennom empiriske data. Studien vår følger da et falsifikasjonsprinsipp med utgangspunkt i et deduksjonsprinsipp (Easterby-Smith, 2018, s. 131-132). Hypotesene vi har utledet knyttet til den kvantitative delen vil beholdes eller forkastes avhengig av utfallet ved vår analyse.

#### ***4.2 Populasjon og utvalg***

Vi har tidligere i vår problemstilling satt rammen for oppgaven til en populasjon på 100 av Norges private aksjeselskaper. Vi har tatt valget om å se på private aksjeselskaper fordi vi ønsker ikke å bare rette fokus på de selskapene med størst allmenne interesser. Vi ønsker å rette fokuset og 'ta temperaturen' på ordinære selskaper, da etterlevelse av lovverket for de som ikke er i søkelyset. Det er interessant å se hvordan etterlevelse av lovverket vil være for selskaper som ikke vil oppleve de store nasjonale avisoverskriftene og dermed ikke har det samme eksterne presset eller incentivet for å etterleve lovverket.

Vi holder populasjonsutvalget til selskaper som er aksjeselskaper og ikke øvrige selskapsformer, da vi kun fokuserer på likestillingsrapportering etter Likestillings- og diskrimineringsloven §26 og §26 a. Børsnoterte foretak har rapporteringskrav utover det nevnte lovverket, og vil være mer utfordrende å skulle lage et scoringsverktøy som tar hensyn til de ulike lovkravene for å sammenligne de ulike selskapsformene. Av samme årsak har vi også begrenset vårt utvalg til norske foretak, da Likestillings- og diskrimineringsloven kun

gjelder Norge, inklusive Svalbard og Jan Mayen (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Denne avgrensningen betyr ikke at vårt resultat ikke vil kunne etterprøves i andre land der det foreligger tilsvarende lovverk eller rapporteringskrav.

For å finne utvalget vårt gikk vi inn på ProffForvalt og hentet ut et spesifisert uttrekk i Excel. Det spesifiserte uttrekket inneholdt følgende: organisasjonsnummer, juridisk selskapsnavn, antall ansatte (etter a-registret), NACE-bransje, NACE-beskrivelse, daglig leder, styreleder og diverse andre små parametere vi ikke benyttet i vår datainnsamling. Slike små parametere er informasjon om kommune, fylke samt diverse regnskapstall. Det spesifiserte uttrekket ble filtrert slik at vi kun hadde aksjeselskaper og ingen andre foretaksformer. Videre ble det filtrert på selskaper med minimum 50 ansatte etter a-registeret, slik at vi kun skulle sitte igjen med aksjeselskaper som var aktuelle for den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten. Da satt vi igjen med den fullstendige populasjonen vi kunne gjøre vårt utvalg fra.

Vi ønsket for vår forskning å ha et balansert datasett der halvparten av populasjonsutvalget var fra historisk kvinnedominerte yrker, mens halvparten var fra historisk mannsdominerte yrker. For å best mulig få frem tydelige bransjedata valgte vi her å pivotere Excel-uttrekket vårt fra forrige avsnitt på NACE-bransje og se hvilke bransjer som hadde tilstrekkelig antall selskaper for vår forskning. Med tilstrekkelig mener vi bransjer som hadde høyt nok antall virksomheter til at vi kunne få en logisk inndeling mellom mannsdominerte og kvinnedominerte bransjer. Grunnet formulering i Likestillings- og diskrimineringsloven observerer vi for to år. Formuleringen i Likestillingsloven vi her refererer til er §26 annet ledd bokstav a. som viser til krav om kartlegging av lønnsforhold og bruk av deltidsarbeid kun gjelder annethvert år. For å da kunne si noe om etterlevelse har vi observert to etterfølgende år. De to årene vi observerer er 2021 og 2022. Dette for å ha så ny og fersk data som mulig tilgjengelig, samt fordi 2021 er første skikkelige året der foretakene rapporterte under den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Vår problemstilling avgrenser forskningen til 100 foretak. Dette er et valg vi gjorde innledningsvis på bakgrunn av to ulike årsaker. 1) Omfanget av arbeid per selskap, siden vi allerede hadde bestemt oss for å se på to år på bakgrunn av formuleringen i lovverket nevnt ovenfor og 2) vi ønsket å gi et reelt forskningsbidrag og måtte derav ha et visst kvantum av utvalg for å kunne si noe om overførbarhet til øvrige bransjer. Siden problemstillingen avgrenser forskningen vår til 100 foretak så vi først etter to aktuelle NACE-bransjer med 50 foretak hver. Dette viste seg å bli utfordrende, så vi utvidet til fire stk. NACE-bransjer, med

da 25 foretak i hver. Altså observerer vi likestillingsredegjørelsene til 100 foretak fordelt på fire bransjer over to år. Dette gir oss 200 observasjoner.

Bransjeutvalg gjorde vi som nevnt basert på selskapenes NACE-bransje og om disse var tradisjonelt kvinnedominerte eller mannsdominerte bransjer. I utgangspunktet så vi på bransjer som vi selv mener har en historikk for å være enten mannsdominerte eller kvinnedominerte. Disse plukket vi ut også gikk vi inn på Arbeidskraftundersøkelsen som gjennomføres årlig av Statistisk Sentralbyrå. Her hentet vi ut tabelluttrekk i tabell 09792, som viser sysselsatte (per 1.000) etter kjønn og yrke. Det vises til appendix 1 for tabelluttrekket vårt. Det viste seg at tabelluttrekket bekreftet våre antakelser vedrørende kjønnsdominans i bransjene, og vi fortsatte videre med de aktuelle bransjene:

Tabell 2: NACE-bransjene i vår populasjon

NACE-bransje	Bransjebeskrivelse	Yrkeskode etter tabell i appendix 1	Omtale av bransje i tekst
41.200	Oppføring av bygninger	1323, 2142, 3123, 7131, 9313	“Byggebransjen”
43.210	Elektrisk installasjonsarbeid	7411, 8212	“El-bransjen”
55.101	Drift av hoteller, pensjonater og moteller med restaurant	1411, 4224	“Hotellbransjen”
56.101	Drift av restauranter og kafeer	1412, 5131, 7512	“Restaurantbransjen”

Da vi så hadde våre fire identifiserte bransjer, kunne vi ut fra vårt ProffForvalt-uttrekk finne frem til 25 vilkårlige virksomheter innen hver av de fire bransjene. Altså gjorde vi et randomisert utvalg av de 25 virksomhetene innenfor vårt uttrekk som var sortert på virksomheter med minimum 50 ansatte. Vi satte oss ned og plukket ut disse 100 virksomhetene før vi gikk i gang med innsamling av likestillingsredegjørelser. Dette viste seg å ikke være den beste fremgangsmåten da det viste seg at noen selskaper i utvalget vårt måtte erstattes med andre selskaper. Dette fordi de var nystiftede og sådan ikke hadde likestillingsredegjørelser for begge årene 2021 og 2022, eller de hadde i løpet av 2022 bikket over terskelgrensen på 50 ansatte slik at de ikke hadde gjort noen sammenlignbar publisering

for 2021. De aktuelle selskapene ble erstattet av andre tilfeldige foretak, men som hadde publisert redegjørelser for begge årene.

Etter å ha identifisert våre selskaper måtte vi innhente likestillingsredegjørelser (våre observasjoner). I henhold til Likestillings- og diskrimineringsloven §26 a annet ledd skal likestillingsredegjørelsen publiseres eller gjengis i offentlig tilgjengelig dokument og fortrinnsvis i årsberetningen. Dersom man ikke publiserer redegjørelsen i årsberetningen skal det i beretningen gis opplysninger om nøyaktig hvor man kan finne redegjørelsen og det skal være offentlig tilgjengelig. Dersom selskapet ikke har plikt til å utarbeide årsberetning, skal det jfr. samme ledd innarbeides i årsrapporten. Dette betydde altså at vi startet med nedlastning av fullstendige årsregnskaper for de aktuelle selskapene. Bestilling gjorde vi gjennom bestillingsportalen til Brønnøysundregistrene, der man ved bestilling får fullstendige dokumentpakker inklusive årsberetning og revisjonsberetning. Etter gjennomført bestilling mottar man dokumenter elektronisk via e-post og via bestillingsportalen. For alle selskaper gjorde vi også et kjapt nettsøk for å se om det var publisert noen likestillingsredegjørelse eller redegjørelse i forbindelse med bærekraftsrapportering via deres nettside.

### ***4.3 Datainnsamling***

Etter å ha gjennomført bestillinger og innsamling av observasjonsgrunnlag var det nå dags for å samle inn selve dataen. Her diskuterte vi en stund hvordan vi best mulig skulle gjøre dette, men landet på et selvutviklet scoringsverktøy og et datainnsamlingsinstrument. Vi utviklet detaljene i disse verktøyene selv, siden vi ikke kunne finne noen allerede utviklet verktøy til akkurat dette formålet. Vi vil i de neste avsnittene redegjøre for disse, og hvordan vi har satt disse opp basert på tidligere tilsvarende forskning på etterlevelse av regelverk.

#### ***4.3.1 Scoringsverktøy***

For å bedømme etterlevelse av lovverket har vi satt opp et scoringsverktøy. Dette verktøyet er satt opp med utgangspunkt i innholdsanalysen til Perego og Kolk (2012). Deres innholdsanalyse er et av de mest brukte og sist utviklede analyseverktøyene til bruk og evaluering av kvalitet i attestasjoner. Perego og Kolk (2012) baserte sitt verktøy på innholdsanalyseverktøyet til O'Dwyer og Owen (2005). O'Dwyer og Owen (2005) har



kartlagt minimumskrav for innhold i attestasjoner, samt vært med på å sette standard for slik innholdsanalyser eksempelvis for GRI<sup>14</sup>, FEE<sup>15</sup> og AccountAbility<sup>16</sup>.

Vårt scoringsverktøy er basert på et likt oppsett der vi har identifisert rangeringskriterie, definisjon og angitt en skala. Rangeringskriteriene er identifisert ved gjennomgang av det aktuelle lovverket. For utdypende definisjon har vi benyttet lovformuleringene, samt publikasjon av veiledning fra Bufdir (2021) på temaet aktivitet- og redegjøringsplikt.

Skalaen har fremkommet naturlig etter vektleggelse av etterlevelse av lovverket. Der vi har angitt mulighet for flere poeng kommer dette av at lovverket angir en tydelig preferanse, men åpner for annen mulig løsning. Eksempelvis ved rangeringskriteriet «publisering» kommer det tydelig frem av lovverkets formulering at det prefereres at likestillingsredegjørelsen fremkommer i sin helhet i årsberetningen, eventuelt linkes til med aktiv hyperlink. Her åpnes det også for muligheten til å referere til offentlig tilgjengelig dokument, men uten faktisk brukbar elektronisk linking. Vi har også angitt mulighet for flere poeng der det etter vår vurdering anses relevant. Eksempelvis under kriterie «lønnskartlegging 5»; der det kan være at selskapene har gjort sammenligning i noen, men ikke alle kategorier. I dette tilfellet har vi vurdert at dette bør gi uttelling, men ikke full score.

Våre rangeringskriterier er delt i tre ulike kategorier. Vi har de fem første; undersøke, analysere, iverksette, vurdere og kartlegge som angår aktivitetsplikten etter Likestillings- og diskrimineringsloven §26. Disse fem første er ved første øyekast ikke pliktige til å redegjøre for, men etter Likestillings- og diskrimineringsloven §26 a første ledd skal selskapene også redegjøre for hva de gjør for å etterleve aktivitetsplikten. Altså er de pliktige til å redegjøre for disse fem kriteriene. De 15 neste kriteriene er direkte knyttet til redegjøringsplikten etter §26 a. Her har vi gjennomgått lovformuleringen etter Likestillings- og diskrimineringsloven ledd for ledd. Vi har også benyttet avklaringer og retningslinjer fra Bufdir (2021) til å avklare tolkning av lovtekst. På denne måten har vi sikret oss at vi ikke har gjennomført noen juridisk tolkning eller tolkning av lovformulering, men har benyttet guide publisert fra det departementet som er ansvarlig for det aktuelle lovverket.

---

<sup>14</sup> GRI står for Global Reporting Initiative, er en internasjonal uavhengig organisasjon som er med på å sette bærekraftstandarder

<sup>15</sup> FEE står for Federation of European Accountants, som er en internasjonal ideell organisasjon som jobber for transparens, effektivitet og bærekraftig økonomi

<sup>16</sup> AccountAbility er en ideell organisasjon, som blant annet er utgiver av attestasjonsstandard AA1000 Assurance Standard

De resterende seks kriteriene holdes utenfor totalscoren etter aktivitets- og redegjørelsesplikten. Fem av disse er kriterier som vi benytter som uavhengige variabler i vårt datasett. Aller siste kriterium i vårt scoringsverktøy angår vår kvantitative innholdsanalyse. Herunder har vi ingen skala, men har satt opp noen punkter vi har sett etter i vår analyse.

Tabell 3: Scoringsverktøy

Rangeringskriterie	Definisjon	Skala
Undersøke	Undersøke risiko for diskriminering og andre hindre for likestilling	0 = fremkommer ikke undersøkelse 1 = undersøkelse fremkommer
Analysere	Analysere årsaker til risikoer	0 = fremkommer ikke analyse av årsaker 1 = analyse av årsaker fremkommer
Iverksette	Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering	0 = fremkommer ikke iverksatte tiltak 1 = iverksatte tiltak fremkommer
Vurdere	Vurdere resultat av arbeidet	0 = fremkommer ikke vurdering av egne resultater 1 = egne resultater fremkommer
Kartlegging	Lønnskartlegging minimum annethvert år	0 = fremkommer ikke lønnskartlegging 1 = fremkommer kartlegging, men ikke beløp uten forklaring 2 = fremkommer kartlegging og beløp, eventuelt presisering om anonymisering
Publisering	Finnes redegjørelsen i årsberetningen evt. linket til annet sted (offentlig tilgjengelig dokument)	0 = ingen redegjørelse er å fremdrive 1 = det vises til redegjørelse i årsberetning 2 = redegjørelsen er i årsberetningen eller annen tillinket (offentlig tilgjengelig) dokument evt i egen likestillingsredegjørelse publisert
Kjønnsbalanse	Kjønnsbalansen i virksomheten	0 = kjønnsbalansen ikke redegjort 1 = kjønnsbalanse redegjort
Ufrivillig deltid	Resultatene av kartlegging av ufrivillig deltid	0 = ufrivillig deltid ikke kartlagt 1 = ufrivillig deltid kartlagt
Deltid	Kartlegging av deltid	0 = deltid ikke kartlagt 1 = deltid kartlagt
Midlertidig ansatte	Andel midlertidig ansatte	0 = andel midlertidige ansatte ikke kartlagt 1 = andel midlertidige ansatte kartlagt
Foreldrepermisjon	Andel i foreldrepermisjon	0 = andel i foreldrepermisjon ikke kartlagt 1 = andel i foreldrepermisjon kartlagt
Lønnskartlegging 1	Resultatene av lønnskartleggingen fordelt på kjønn	0 = lønnskartleggingen er ikke fordelt på kjønn 1 = lønnskartleggingen er fordelt på kjønn
Lønnskartlegging 2	Basert på kvantitative data	0 = baserer ikke redegjørelsen på kvantitative data 1 = baserer redegjørelsen på kvantitative data, men opplyses i prosent 2 = baserer redegjørelse på kvantitative data og opplyser om dette
Lønnskartlegging 3	Alle ansatte skal med (heltid og deltid)	0 = inneholder kun heltid 1 = inneholder heltid og deltid
Lønnskartlegging 4	Arbeidsgiver skal dele inn kartleggingen i stillingsgrupper eller annen hensiktsmessig inndeling	0 = ikke hensiktsmessig inndeling av kartleggingen fra et leserperspektiv 1 = hensiktsmessig inndeling av kartleggingen fra et leserperspektiv
Lønnskartlegging 5	Basert på sammenligning mellom kvinner og menn i de respektive gruppene (gjennomsnitt)	0 = sammenligning er ikke basert på snitt i de respektive gruppene 1 = noen av sammenligningene er basert på snitt i de respektive gruppene 2 = alle sammenligningene er basert på snitt i de respektive gruppene
Lønnskartlegging 6	Det skal oppgis andel menn og kvinner i hver kategori	0 = ikke angitt andel menn og kvinner i hver kategori 1 = angitt andel menn og kvinner i noen kategorier 2 = angitt andel menn og kvinner i alle kategorier
Lønnskartlegging 7	Det skal gjøres kartlegging av likt arbeid og arbeid av lik verdi	0 = ingen kartlegging 1 = kartlegging, men likt arbeid gir ikke lik verdsettelse i form av lønn

		2 = likt arbeid gir lik verdsettelse - kartlagt
Lønnskartlegging 8	Alle vederlag skal med (fastlønn, bonus, goder etc.) Kan oppgis sammen eller hver for seg	0 = det er ikke angitt om alle vederlag er inntatt 1 = det er angitt om alle vederlag er inntatt, men alle er ikke med 2 = det er angitt om alle vederlag er inntatt, og alle er inntatt
Lønnskartlegging 9	Resultatene skal offentliggjøres i anonymisert form	0 = resultatene er ikke angitt tilstrekkelig 1 = resultatene er ikke angitt i anonymisert form 2 = resultatene er angitt og i anonymisert form
Daglig leder	Kjønn på daglig leder	0 = DL mann 1 = DL kvinne
Styreleder	Kjønn på styreleder	0 = styreleder mann 1 = styreleder kvinne
Styret	Kjønnsfordeling av styret	0 = ingen kvinner i styret 1 = under halvparten av styret er kvinner 2 = halvparten eller over halvparten av styret er kvinner
Antall ansatte	Antall ansatte registrert etter a-ordningen	
Bransjekode	Registrert bransjekode på foretaket (NACE-kode)	
Annen informasjon	Inneholder redegjørelsen annen relevant informasjon utover det	Innholdsanalyse basert på tekstformulering og presentasjon av redegjørelsen. Finner vi elementer av isomorfisme? Finner vi elementer av diversity washing? Hva fokuserer virksomheten på? Hvordan presenteres data? Nøytralitet eller fargende tekst? Er redegjørelsen revidert? Konsernstruktur? Generell følelse av kvalitet etter gjennøgte rangeringskriterier? Fokus i redegjørelse?

### 4.3.2 Datainnsamlingsverktøy

Basert på scoringsverktøyet har vi satt opp et datainnsamlingsverktøy. Vi har for vår oppgave valgt å anonymisere utvalget vårt, men det vises til appendix 2 for utdrag/ illustrasjon av verktøyet. Dette er satt opp i excel og sortert etter rangeringskriteriene identifisert i scoringsverktøyet. Vi har benyttet skalaen til å gi poengscore for vurdering av compliance.

Innplottingen av data og poengscore i vårt datainnsamlingsverktøy var en manuell oppgave. Vi satte oss sammen og leste gjennom likestillingsredegjørelsene og snakket oss gjennom alle kriterier og ga poeng etter skalaen. Vi vurderte under innsamlingen om vi skulle forsøke å bruke en AI-robot til å identifisere poenger i likestillingsredegjørelsene, men kom frem til at dette ikke var hensiktsmessig. Årsaken til denne vurderingen er for det første at vi ved gjennomlesning fikk en bedre forståelse av redegjørelsene, samt et godt grunnlag til å vurdere innholdet. For det andre er layouten og innholdet av likestillingsredegjørelsene såpass ulike at det kom til å ta tid å trene AI-roboten til å feilfritt gjøre innholdsanalyse etter vår skala.

#### ***4.4 Innholdsanalyse, kvalitativ del***

Innholdsanalyse vil si at man systematisk går gjennom og leser en gitt mengde tekst eller annet materiale (Krippendorff, 2004, s. 18-19). En innholdsanalyse er ikke nødvendigvis gjort fra perspektivet til en bruker eller en forfatter (Krippendorff, 2004, 24-28). En av de store fordelene med gjennomføring av innholdsanalyse er at dette er en teknikk som er mulig å replikere (Stemler, 2000, s 1-6). Videre er dette en teknikk som er systematisk og som gjør det mulig å komprimere en større mengde tekst ned til en gitt mengde innholdskategorier (Stemler, 2000, s.1-6). I dag benyttes denne teknikken til måling eller evaluering av kvalitet i attestasjoner eller regnskapspublikasjoner [eks Perego & Kolk, 2012; Zorio et al., 2013; Hummel et al., 2019, García-Sanchez, 2020]. Innholdsanalyse var et naturlig valg, ut fra vår problemstilling for evaluering av etterlevelse av lovverket.

For den kvalitative delen har vi konsentrert oss om rangeringskriteriet «annen informasjon»<sup>17</sup>. I vårt scoringsverktøy har vi nevnt noen av de forholdene vi vurderte likestillingsredegjørelsene etter. Det første vi så etter var en generell følelse av kvalitet etter gjennomgang av rangeringskriteriene. Deretter så vi på tekstformulering og selve presentasjonen av redegjørelsen. Altså hva var fokuset og argumentasjonen i redegjørelsen; var det nøytrale elementer? Videre så vi om tekstformulering og presentasjon virket kjent, og om redegjørelsen var revidert. Som nevnt tidligere inkluderte vi dette kvalitative elementet etter at vi begynte datainnsamlingen. Dette fordi vi raskt identifiserte ulike forhold som vi anser relevant til å vurdere selskapenes etterlevelse av regelverket, selv om dette ikke er direkte kvantifiserbare forhold. Vi inkluderte derav det ekstra rangeringskriteriet og gikk tilbake og ajourførte for de selskapene vi allerede hadde lest gjennom.

#### ***4.5 Analyse ved bruk av R, kvantitativ del***

Den andre delen av vår forskning gikk på kvantitative data. Herunder har vi benyttet R til å ettergå våre hypoteser. I de neste avsnittene vil vi ta for oss de avhengige og de uavhengige variablene. Vi lagret en kopi av vårt datainnsamlingsinstrument, der vi ryddet det for våre kommentarer og all tekst i forbindelse med den kvalitative delen av vår masteroppgave. Vi lagret denne ryddede kopien som “Data for R”. Deretter kunne vi laste opp “Data for R” rett opp i R Studio, og videre gjøre våre korrelasjonsanalyser og våre lineære regresjonsanalyser.

---

<sup>17</sup> “Annen informasjon” er vårt rangeringskriterie og må ikke forveksles med “øvrige informasjon” i forbindelse med revisjonsberetninger

#### ***4.5.1 Operasjonalisering avhengig variabel***

Vår avhengige variabel er compliance etter Likestillings- og diskrimineringsloven §26 og §26 a. Compliance eller etterlevelse av lovverk er ikke i seg selv en direkte observerbar variabel, men består av mange ulike faktorer. Det er med andre ord en sammensetning av ulike kriterier. Vi har i avsnitt 4.3.1 presentert vårt scoringssystem, der vi etter gitte kriterier gir poeng etter skala. Det er totalen av disse poengene per foretak per år som utgjør vår avhengige variabel: compliance. Total mulig poengscore etter måling av compliance er 28, som gir oss en kontinuerlig skala mellom 0 og 28.

#### ***4.5.2 Datainnsamling avhengig variabel***

For hele utvalget har vi fulgt samme innsamlingsmetode av årsrapporter med tilhørende årsberetninger og øvrige likestillingsredegjørelser som redegjort tidligere. Vi gikk gjennom hver årsberetning og eventuelt øvrige likestillingsredegjørelser, der vi leste gjennom og vurderte om vi faktisk hadde funnet frem til selskapets redegjørelse. Noen ganger ble det ikke presisert med overskrift at dette var selskapets redegjørelse, der det kun var benevnt som “likestilling” eller “likestilling og diskriminering”.

Etter å ha konkludert med at det var selskapets redegjørelse vi hadde foran oss, satte vi oss ned med vårt datainnsamlingsverktøy og gikk gjennom kriteriene og vurderte hver tekst opp mot vår skala. Vi gav poeng i vårt excel-dokument, og hadde en summeringskolonne til slutt for totalscore. Altså en summeringskolonne for variabelen compliance. Alle 100 foretakene i utvalget ble gjennomgått både for 2021 og 2022, der foretakene fikk en compliance-score for 2021 og en for 2022. Som nevnt tidligere er kartlegging av lønnsforhold og bruk av deltid kun pliktig å redegjøre for annethvert år. Til tross for dette har vi valgt å benytte samme skala for både 2021 og 2022, med lik mulig totalscore. Dette av to årsaker: 1) det er ikke alle foretak som har redegjort for denne kartleggingen i 2022, enkelte foretak var tidlig ute og redegjorde for denne kartleggingen allerede i 2021 og 2) vi anser vårt scoringsverktøy for å utjevne for dette kravet på tvers av dataen vår ved at de årene det ikke gjennomføres slik redegjørelse får selskapene 0 i score. De tilfellene der selskapene har redegjort for denne kartleggingen begge årene, har de i praksis redegjort for mer enn det loven krever av minimum, og dette vil reflekteres i deres poengscore.

### ***4.5.3 Operasjonalisering uavhengig variabel***

Våre hypoteser legger føring for våre uavhengige variabler. Herunder størrelse på foretaket, bransje og kvinnelig ledelse. Med kvinnelig ledelse menes daglig leder, styreleder og sammensetning av styret.

H1: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og størrelsen på foretaket i favør av større foretak, målt etter antall ansatte iht. a-ordningen

H2: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og kjønnsdominans i bransje, i favør for mannsdominerte bransjer

H3: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og kvinnelig ledelse i favør av kvinnelig ledelse, der kvinnelig ledelse utgjør daglig leder, styreleder og kjønnsbalanse i styret

### ***4.5.4 Datainnsamling uavhengig variabel***

Alle våre uavhengige variabler består av offentlig tilgjengelig informasjon.

For antall ansatte var dette informasjon vi hentet ut via vårt uttrekk fra ProffForvalt. Dette var ett av parameterne vi benyttet for sortering av foretak og identifikasjon av utvalg av foretak. Dette tallet ble manuelt overført fra uttrekket fra ProffForvalt og til vårt datainnsamlingsinstrument i en egen kolonne. Dette tallet ble kontrollert ved at vi ved gjennomgang av årsregnskapene gikk til note for lønnsopplysninger der man skal spesifisere antall årsverk eller antall ansatte. Dersom det var spesifisert antall årsverk foretok vi en rimelighetsvurdering av angitte årsverk mot a-meldingens angitte antall. Dersom det var spesifisert antall ansatte, justerte vi beløpet for antall ansatte i aktuell kolonne i datainnsamlingsinstrumentet. I kolonnen la vi inn nøyaktig beløp for antall ansatte.

For kvinnelig ledelse er dette informasjon vi hentet ut fra årsregnskapene. I signaturfeltet i balanseoppstillingen i årsregnskapet, samt signaturfeltet i årsberetningen er det spesifisert og henført roller til alle underskiftsfeltene. Vi anser signaturfeltet som et godt grunnlag for denne informasjonen siden det etter Regnskapslovens §3-5 plikter at alle i styret, samt eventuell daglig leder skal signere årsregnskapet og årsberetningen. Dette vil si at vi kunne lese ut kjønn på daglig leder, kjønn på styreleder, samt vurdere antall kvinner i styret ut fra signaturfeltet. Dette er informasjon vi tilegnet hver sin kolonne i vårt datainnsamlingsverktøy. Altså en kolonne for daglig leder, en kolonne for styreleder og en kolonne for vurdering av

kjønnsfordeling i styret. For styreleder og daglig leder la vi inn tallet 0 for mann og tallet 1 for kvinne. Dette for at vi skulle få en fornuftig kontrollvariabel i R. For kjønnsfordeling i styret har vi vurdert noen ulike skalaer, men landet på 0-2. Der 0 vil si ingen kvinner i styret, 1 vil si under halvparten av styret utgjør kvinner og 2 vil si over halvparten utgjør kvinner. Vi vurderte å benytte prosent av styret for en mer nøyaktig skala, men innså raskt at dette ville komplisere våre handlinger i R, uten at det ville tilføre noe til vår vurdering. Vi kom uansett til å vurdere om mer eller mindre enn halvparten utgjorde kvinner. For kjønnsvurdering er dette gjort ut fra navn, og vi har ikke tatt stilling til om medlemmer i styret eller daglig leder identifiserer seg som et annet kjønn enn hva som fremkommer ut fra navnet.

For bransje hadde vi en egen kolonne i datainnsamlingsverktøyet vårt der vi la inn bransjekode etter NACE-kode. Denne koden ble hentet direkte fra ProffForvalt i vårt uttrekk, og er en av parameterne vi benyttet for identifikasjon av utvalget vårt. Denne koden ble kopiert over til vårt datainnsamlingsinstrument i bulk sammen med navn på foretaket. Denne kolonnen ble ikke utsatt for noen endring eller justering underveis i datainnsamlingen. Vi vurderte behov for å også her angi en egen skala for å representere kvinne- eller mannsdominerte bransjer der eksempelvis kvinnedominerte fikk score 1 og mannsdominerte fikk score 0. Dette anså vi ikke behovet for da vi i R får god data for vurdering av bransjer siden de mannsdominerte bransjene i vårt utvalg ligger på 40000, mens de kvinnedominerte bransjene i vårt utvalg ligger på 50000.

#### ***4.5.5 Bivariat korrelasjonsanalyse***

Vi benytter bivariat korrelasjonsanalyse, der bivariat vil si at vi benytter to variabler og korrelasjonsanalyse vil si at vi ser etter mulig sammenheng mellom disse (Wooditch et al., 2021; Bertani et al., 2018; Haining, 1991).

Ved beregning av korrelasjon og kovarians i R er det Pearsons korrelasjon som er standard. Ved Pearsons korrelasjon tar man utgangspunkt i en normalfordeling i datautvalget (Sedgwick, 2012). Man kan dersom ønskelig spesifisere Spearmans korrelasjon der man ikke trenger ta utgangspunkt i normalfordeling, men man benytter ikke-parametrisk statistikk (Hauke & Kossowski, 2011). Ikke parametrisk statistikk eller ikke-parametrisk metode vil si at man ikke benytter de observerte verdiene, men at man tilordner de en rekkefølge og gir en rangtall fra 1 og oppover (Siegl, 1957). En annen korrelasjon man kan spesifisere er Kendall, som også er en ikke-parametrisk metode, men som man gjerne benytter på et mindre datasett

med større knyttede rekker (Croux & Dehon, 2010). Vi benytter parametrisk statistikk eller parametrisk metode, og gjorde derfor ingen endring i benyttet korrelasjonsmetode fra standard.

#### ***4.5.6 Lineær regresjonsanalyse***

For analyse av våre korrelasjoner og variabler benytter vi oss av lineær regresjonsanalyse. Lineære regresjonsanalyse er en analysemetode der man ser etter lineær sammenheng mellom to variabler (Hammer & Brurberg, 2014). Vi anser dette som en relevant analysemetode siden det er en eventuell enkel sammenheng mellom to og to variabler vi er interessert i å fastslå. Vi er interessert i å kontrollere for eventuelle andre faktorer som skulle påvirke sammenhengen mellom våre variabler.

#### ***4.6 Vurdering av metodekvalitet***

Ved vurdering av vår metodekvalitet har vi tatt et steg tilbake og vurdert hvordan vår datainnsamling og innholdsanalyse kan bli påvirket av vår forståelse og vårt ståsted. Med forståelse og ståsted mener vi herunder hvordan vi har forstått teoriene, samt våre forutinntatte forståelser vi har tatt med inn i forskningen vår. Det er tradisjonelt slik at forskerens egne forståelser er sett på som et negativt kvalitetselement til forskningen og bør elimineres (Maxwell, 2009). Siden det ikke er vurdert som mulig å foreta kvalitative vurderinger helt nøytralt, er det viktig at man har et kritisk blikk rettet mot eget metodevalg (Maxwell, 2009). Ved at vi forholder oss til vår forhåndsdefinerte skala og vår plan for data vil dette bidra til at vi holder oss objektive under prosessen og at våre meninger ikke påvirker resultatet.

**Validitet** er høy hvis undersøkelsens data er relevant eller adekvat for å belyse fenomenet eller problemstillingen som skal undersøkes (Easterby-Smith, 2018, s. 99 - 100). Vi undersøker etterlevelse etter Likestilling- og diskrimineringslovens §26 og §26 a, der selskapenes likestillingsredegjørelser er det vi er ute etter. Det følger av Likestillings- og diskrimineringsloven at vi skal kunne finne frem til selskapenes likestillingsredegjørelser ved å innhente selskapenes årsrapporter med tilhørende årsberetninger. Det er altså lovpålagt hvor vi skal hente data fra. Vi henter data fra nasjonal database Brønnøysundregistrene så det er de



faktisk innsendte versjonene som har vært gjennom kontrollen til Regnskapsregisteret<sup>18</sup>. Våre objekter i forskningen vår er dokumenter som er utarbeidet til et rapporteringsformål og ikke et forskningsformål. Vi mener vi har høy validitet for å kunne trekke gyldige eller holdbare slutninger i denne studien.

**Reliabilitet** handler om man får samme resultat om man skulle gjøre samme operasjon flere ganger (Easterby-Smith, 2018, s. 110). Høy reliabilitet vil si at vi vil få eksakt samme resultat hver gang man gjennomfører øvelsen, eller tilsvarende likt resultat. En måling vil alltid gi mulighet for feil. Vi har gjennomgått vår datainnsamling og mener vi har høy reliabilitet i vårt datasett. Det har vært to sett øyne i vår innholdsvurdering og vi har holdt oss konsekvente etter vårt scoringsverktøy og vår skala. De skjønsmessige vurderingene som ble gjort relaterer seg til den kvalitative delen og ikke den kvantitative delen, og er derav ikke således aktuell for numeriske målinger.

**Overførbarhet** viser til overførbarheten ved å benytte samme skala og samme scoringsverktøy på andre bransjer eller andre selskaper og vil kunne få samme resultatet (Easterby-Smith, 2018, s.270). Vi har sett store variasjoner fra selskap til selskap i vår data, og ved bruk av samme scoringsverktøy og skala for å samle data fra andre foretak vil det forekomme andre resultater. Vi mener likevel vi har funnet likhetstrekk og generelle trekk for foretakene for de to aktuelle årene 2021 og 2022. Man kan forvente at dersom Diskrimineringsnemnda går inn og ilegger mulkt for feil og avvik ved likestillingsredegjørelsene vil nok etterlevelsen av lovverket stige på tvers av alle bransjer. Frem til da foreligger det ikke større motivasjon for selskapene til å øke sin etterlevelse av lovverket. Dette viser til at overførbarheten i vår tverrsnittstudie er til stede, men det vil nok ikke være av høy grad gitt alle etterfølgende

---

<sup>18</sup> Regnskapsregisteret er Brønnøysundregistrenes avdeling for registrering og kunngjøring av årsregnskap fra alle regnskapspliktige virksomheter. Det er en viktig datakilde for økonomisk tilstand for norsk næringsliv. Målet er økonomisk effektivitet og trygghet.

## **5.0 Kapittel 5: Empiriske funn**

I dette kapittelet vil vi presentere våre empiriske funn. Våre funn presenteres todelt i en kvalitativ og en kvantitativ del.

### ***5.1 Resultat av innholdsanalyse, kvalitativ del***

I dette avsnittet adresserer vi våre empiriske funn som relaterer seg til rangeringskriteriet “annen informasjon” jfr. tabell 2.

#### **Publikasjon**

Som presentert tidligere skal likestillingsredegjørelsen være å finne i årsberetningen eller annet offentlig tilgjengelig dokument. Dersom man publiserer i annet offentlig dokument skal man så lenge man plikter å avgi årsberetning, enten linke eller referere til hvor man kan finne redegjørelsen.

Første funn relaterer seg til publisering av likestillingsredegjørelsene. Her var det variasjoner blant utvalget vårt. Ved vår innholdsanalyse så vi at alle våre redegjørelser var å finne i offentlig tilgjengelig dokument. Gjennom våre 200 observasjoner var 123 av disse direkte å finne i årsberetningen, 59 var å finne via referanse fra årsberetningen, 5 stk var direkte linket fra årsberetningen, mens 13 (6,5%) var ikke å finne referert eller linket via årsberetningen i det hele tatt. Altså i våre observasjoner på 200 stk var det 6,5% som var i direkte brudd med lovverkets §26 a annet ledd. Disse fant vi ved våre kjappe kontrolløk der vi gikk inn på selskapenes hjemmeside og derfra fant vi deres likestillingsredegjørelser. Noen ganger publisert alene, mens andre ganger publisert sammen med selskapets bærekraftsrapport. Alle de 13 observasjonene uten linking eller referanse var selskaper som hadde konserntilknytning og som har publisert likestillingsredegjørelser for hele konsernet under ett. Til tross for at det ble gjennomført publisering på konsernnivå var det i redegjørelsene mulig å identifisere tall på selskapsnivå.

Vi har satt opp våre funn i tabell 4, og har henført våre observasjoner etter årstall 2021 og 2022. Ut fra tabellen ser vi for øvrig at det har vært en reduksjon av redegjørelser som kan finnes direkte i årsberetningen, mens en økning av de øvrige kategoriene.

Av alle observasjoner der det var mulig å finne redegjørelsen direkte eller indirekte via årsberetningen hadde 37 av disse også inkludert sine data i redegjørelse eller bærekraftsrapport på konsernnivå. Med andre ord var det 18,5% av våre observasjoner som hadde publisert likestillingsredegjørelsen to ganger. Altså både i konsernets redegjørelse, samt i egen årsberetning. Som nevnt tidligere sier Likestillings- og diskrimineringsloven §26 første ledd at det er arbeidsgiver, altså selskapet som har ansettelsesforholdet, som er underlagt aktivitets- og redegjørelsesplikten. Det er likevel ikke noe som hindrer i å kunne gjengi redegjørelsen to ganger, men det må være konsistens mellom informasjonen som gis begge ganger. Dette kan skyldes et ønske fra konserntopp om publisering på konsernnivå, men det kan også være misforståelse av lovverk eller rett og slett miskommunikasjon. Av misforståelse av lovverket kan det være at virksomheter har tolket loven feil, eller at det er en oppfattelse av at det er konsernet som skal rapportere. Eventuelt kan det være en miskommunikasjon internt om hvor man skal publisere sin redegjørelse.

Tabell 4: Hvor publiseres redegjørelsene?

Hvor	Antall observasjoner	2021	2022
Direkte i årsberetningen	123	64	59
Via link i årsberetning	5	2	3
Via referanse i årsberetning	59	29	30
Annet dokument ingen referanse eller link via årsberetning	13	5	8

## Lovavskrivning

Vårt andre funn går på tekstinnholdet i redegjørelsene. De aller fleste foretakene hadde elementer av direkte sitat av lovtekst i sin egen likestillingsredegjørelse. Vi ser ved vår gjennomgang av redegjørelsene at 192 foretak av 200 benyttet seg av noe direkte avskrift av Likestillings- og diskrimineringsloven. Det var kun 8 redegjørelser der vi ikke kunne finne noen avskrift eller sitat fra lovverket. I redegjørelsene til 176 av foretakene var det liten grad av direkte sitat. Herunder var det derimot 16 av 200 observasjoner der selskapene i meget stor grad kun avgir sitat av lovtekst. Med meget stor grad mener vi at godt over halvparten av deres redegjørelse består av kun sitert lovtekst. Altså at de aktuelle selskapene ikke viser til egne tall og data, men benytter lovsitat som sin redegjørelse. 16 observasjoner utgjør 8% av våre totale observasjoner. Der var ikke lovens formuleringer benyttet som støtte i redegjørelsen, men var i stor grad det eneste som ble inntatt i deres redegjørelse.

Tabell 5: Tekstinnhold

Tekstinnhold	Antall observasjoner	2021	2022
Meget stor grad av direkte lovavskrivning	16	7	9
Liten grad av direkte lovavskrivning	176	88	88
Ingen lovavskrivning	8	5	3

Av lovtekst som ofte benyttes i likestillingsredegjørelsene trekker vi frem særlig tre punkter som ser ut til å gå igjen i mange av redegjørelsene. Særlig de redegjørelsene som har meget stor grad av lovavskrivning. De tre punktene er:

- 1) Avskrift av lovens formål i ulike varianter. Det som ofte går igjen er *“Bedriften arbeider aktivt for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn”*
- 2) Deler av §26 første ledd. Ofte beskrives arbeidet som er gjort som *“arbeidet omfatter rekruttering, lønnsvilkår, forfremmelse og tilrettelegging”*
- 3) §26 annet ledd bokstav c. Ofte kan man lese *“vi har iverksatt tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling i virksomheten”*

### Styrets tiltak

Neste funn er setningen: *“styret har ikke vurdert det nødvendig å iverksette tiltak”*. Denne setningen ser ut til å gå igjen i flere av redegjørelsene uten noen ytterligere forklaring eller begrunnelse på argumentasjonen. Med flere av redegjørelsene mener vi tilnærmet en fjerdedel av alle likestillingsredegjørelser. Denne setningen står alene og det nevnes ikke noen tiltak eller prosessgjennomganger eller kartlegginger som viser til at styret har gjennomført noen vurdering av behov for tiltak.

Setningen er i seg selv åpen for tolkning og kan leses som at 1) styret har gjennomført en vurdering, men har ikke funnet det nødvendig med tiltak siden vi allerede har gode rutiner og tiltak på plass, eller 2) vi mener det ikke er nødvendig med tiltak og styret har ikke trengt å gjøre noen ytterligere vurdering. Uansett hvilken av de to alternative tolkningene er det ikke innenfor lovverkets krav etter §26 annet ledd bokstav c og d. Der man helt tydelig skal beskrive iverksatte tiltak og vurdere eget arbeid årlig.

Etter å ha lest gjennom noen likestillingsredegjørelser blir det etterhvert tydelig at denne setningen i flere tilfeller blir brukt som et sikkerhetsnett for at virksomheten har adressert Likestillingslovens §26 annet ledd bokstav c og d, men man benytter likevel setningen til å slippe å komme med detaljer. Det ser ut til at man ved bruk av setningen uten ytterligere informasjon viser til noe manglende forståelse av lovverkets formål. Lovverket er til for å bistå virksomheter med å tette egne hull i rutiner og miljø for å legge til rette for et næringsliv med inkludering og mangfold (Regjeringen 2023a). Likevel ser det ut til at virksomheter finner sin egen løsning på rapportering for å slippe unna med minst mulig rapportering

### **Lik lønn for likt arbeid**

Fjerde funn er setningen “[*selskapet, evt vi*] har kartlagt lik lønn for likt arbeid”. Aktuell setning ser ut til å forekomme i en eller annen variant i 165 stk av likestillingsredegjørelsene blant våre 200 observasjoner. Til tross for dette var det kun 9 stk av redegjørelsene blant våre observasjoner som kunne vise til faktiske kvantitative data som gir grunnlaget for å konkludere at det gis lik lønn for likt arbeid. Derimot fant vi 44 redegjørelser der det var gjennomført kartlegging og funnet at det ikke var lik lønn for likt arbeid. Av disse var det 13 stk redegjørelser som adresserte dette med ulik lønn. Vi har illustrert funn nedenfor i tabell 6. Dersom man summerer sammen antallet observasjoner ser man raskt at man får for mange observasjoner (over 200). Dette er fordi det var tilfeller der setningen om lik lønn mot likt arbeid fremkom til tross for at det var presentert faktiske data som viste at dette slett ikke var tilfelle. De aktuelle differansene, avvik og tydelige lønnsforskjeller ikke ble adressert ytterligere i tekst. Det var noen foretak som i sine redegjørelser viste til lønnsforskjeller og var ærlige om at de hadde hatt en “*ubevisst lønnsfastsettelse som favoriserer menn*”.

Bruk av setningen lik lønn for likt arbeid ser også ut til å være et tilfelle der virksomheter unngår å rapportere på det de ikke forstår seg på, eventuelt at man unnlater å rapportere der man vet at man dekker over egne mangler og dårlige data. Altså kan også bruk av denne setningen være en indikasjon på manglende kunnskap om lovverket, eventuelt et forsøk på å unnlate å rapportere etter redegjørelsesplikten.

Tabell 6: Lik lønn for likt arbeid

Lik lønn for likt arbeid	Antall observasjoner	2021	2022
Setning fremkommer i en eller annen variant	165	77	88
Spør av faktisk kartlegging fremkommer (beløp, prosenter, anonymiserte data etc) som viser til lik lønn for likt arbeid	9	5	4
Spør av faktisk kartlegging fremkommer (beløp, prosenter, anonymiserte data etc) som IKKE viser til lik lønn for likt arbeid	44	21	23

### Revisors rolle

Neste funn vi gjorde oss gikk ut på om redegjørelsene var revidert eller ikke. Dette funnet vil vi for øvrig komme tilbake til i avsnitt 7.3 og 7.4. Om en likestillingsredegjørelse er revidert eller ikke vil naturligvis følge hvor den er presentert og publisert. Dersom redegjørelsen inngår som en del av årsberetningen vil innholdet i redegjørelsen vurderes av revisor som øvrig informasjon<sup>19</sup> og det skal fremkomme av revisjonsberetningen dersom revisor mener at de ikke kan uttale seg om den øvrige informasjonen. For øvrig vil også attesterte og reviderte bærekraftsrapporter også være gjennomgått av revisor. Dette vil si at dersom man har en uattestert eller urevidert bærekraftsrapport der redegjørelsen inngår eller særegen publisert likestillingsredegjørelse, vil ikke redegjørelsen være revidert av revisor. Av alle 200 redegjørelsene i vårt utvalg var 128 stk. av disse revidert og 72 stk. ikke revidert. Noen av de redegjørelsene som kom dårligst og noen av de som kom best ut var alle reviderte. Mens de aller beste redegjørelsene i henhold til vårt scoringsverktøy var ikke reviderte. Dette ser vi i vår tabell over funn nedenfor der gjennomsnittlig score for de ikke reviderte er drastisk høyere enn de som er revidert. På grunn av disse sprikende poengscorene ser det ut til at det i vår populasjon er høyere grad av etterlevelse av lovverk blant de redegjørelsene som ikke revideres. Altså ser det ut til at revisor som kontrollorgan ikke dekker den sikkerheten man skulle ha ønsket fra et compliance perspektiv

<sup>19</sup> I en revisjonsberetning vil revisor uttale seg om det som beskrives som "øvrig informasjon". Med "øvrig informasjon" menes all informasjon, både finansiell og ikke-finansiell, i årsrapporten som forekommer utover selve regnskapet. Altså vil det være all informasjon som presenteres i samedokumentet "årsrapporten" utover selskapets balanseoppstilling, resultatrapport og tilhørende noter. De aller vanligste uttalelsene innen "øvrig informasjon" er årsberetning og kontantstrømoppstilling.

Tabell 7: Revisjon av redegjørelser

Revisjon av redegjørelser	Antall observasjoner	2021	2022
Redegjørelser revidert	128	67	61
Redegjørelser ikke revidert	72	33	39
Gjennomsnittlig score i prosent på redegjørelsene som var revidert		53,1%	53,6%
Gjennomsnittlig score i prosent på redegjørelsene som ikke var revidert		85,2%	81,4%

### Bransjerelaterte likhetstrekk

Videre fant vi likhetstrekk i argumentasjonen i likestillingsredegjørelsen blant de mannsdominerte bransjene. Blant 40 av de 100 i de to mannsdominerte bransjene var det tilfeller av argumentasjon og forklaring på hvorfor kjønnsbalansen i virksomheten og særlig stillingskategorier var så dårlig. Det var tidvis også en så stor mengde tekst at man som leser forstår det slik ut fra redegjørelsene at det ikke kommer til å være mulig å få gode kjønnsbalanser i disse bransjene. Faktisk var det flere tilfeller der selskaper rett ut sa at man i dagens næringsliv ikke kan ha lik kjønnsbalanse i disse bransjene, og at de derav mente egen kjønnsbalanse i realiteten var god. Videre var det også lengre forklaringer på hvorfor det var rettferdig med lønnsforskjeller på kjønnene, selv om disse forklaringene ikke alltid viste til noe grunnlag for argumentasjon. Eksempelvis så vi et tilfelle der tydelige forskjeller ble forklart med ulike tariffavtaler<sup>20</sup>. Enkelte var meget direkte og sa at det ikke var mulig å få bedre kjønnsbalanse i virksomheten, og la skylden på næringslivet. Ved å legge skylden på næringslivet velger virksomheten i praksis å fraskrive seg eget ansvar. Dette er helt motstridende av hva som fremkommer av likestillingsloven §26 der ansvaret legges på arbeidsgiver.

<sup>20</sup> Tariffavtale er en avtale som er inngått mellom en arbeidsgiverorganisasjon og en arbeidstakerorganisasjon.

Vi fant tilsvarende likhetstrekk i argumentasjon blant de kvinnedominerte bransjene. Dette var 11 redegjørelser av totalt 100 redegjørelser innen kvinnedominerte bransjer. Altså så mye som 5,5% av alle våre observasjoner opplyser at de benytter seg av ufrivillig deltid. Dette anser vi som ganske stor andel siden målet naturlig nok vil være at alle som ønsker å arbeide fulltid skal få lov til det. Altså at ingen skal være nødt til å gå i en ufrivillig deltidsstilling. Dette ble aktuelt som funn siden kun et fåtall av redegjørelsene i de mannsdominerte bransjene i det hele tatt hadde bruk for deltidsansatte og midlertidig ansatte, og ingen ufrivillig deltid.

Alle redegjørelsene som viste til bruk av ufrivillig deltidsarbeid hadde i tekst kommentert dette, men kun 4 stk forsøkte å argumentere for at det i realiteten var gode tall. Særlig en av disse skilte seg ut med å skrive at de benyttet seg av ufrivillig deltidsarbeid, men de forsvarte dette med at *“ansatte får tilbud om fast jobb når det er ledig plass”*. Dette var uten å angi noen ytterligere informasjon om de jobbet aktivt for å skape plass, eller hvor raskt det eventuelt ble ledige plasser. Årsaken til at denne aktøren også skilte seg ut var at dette var en veldig stor arbeidsgiver med mange ansatte, samt de opplyste om høye tall på ufrivillig deltid. Som nevnt tidligere er det gjort forskning rundt dette med kartlegging av bruk av deltidsarbeid. Både Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2021) og K. Nergaard og T.A. Stokke (2008) har konkludert med at det i stor grad er tradisjonelt kvinnedominerte bransjer som benytter seg av deltid. Dette samsvarer godt med de funnene vi har gjort oss.

Tabell 8: Ufrivillig deltid

Ufrivillig deltid	Antall observasjoner	2021	2022
Kvinnedominerte bransjer	11	5	6
Mannsdominerte bransjer	0	0	0

Vi så også tilfeller blant de kvinnedominerte bransjene der det var presentert noe kreativ avrundning i prosentene på de opplyste stillingskategoriene. Dette er særlig i hotellbransjen. Vi trekker under funn frem eksempel der vi så styret presentert som 50% kvinner der det i realiteten var 3 av 7 stk som var kvinner. Det var også flere tilfeller der gitte prosenter ved summering kom over 100% . Altså var det flere stillingskategorier i flere av selskapene der kvinnelige andeler var avrundet oppover. Begge disse eksemplene ga et inntrykk av at



virksomhetene hadde bedre kvinnelige andeler i de ulike stillinger og kategorier enn hva som i realiteten er faktum. Dette kan skyldes 1) en ærlig avrundingsfeil eller 2) forsøk på å presentere bedre tall enn hva som er realiteten.

### **Noen finner en “mal”**

Til slutt er vårt siste funn at vi fant større aktører i både hotellbransjen og i byggebransjen som allerede i 2021 rapporterte med høyere standard. Altså at de allerede i 2021 hadde funnet frem til en “mal” å rapportere på. Både i form av presentasjon av statistikk i særegne tabeller, men også enkelte avsnitt med forklaringer. I 2022 så vi enkelte mindre aktører i de samme bransjene som hadde tatt etter og benyttet de større aktørenes “mal”. Dette kom tydelig frem ved bruk av de samme tabelloppsettene, samt at redegjørelsene fra 2021 til 2022 var såpass ulike i oppsett, innhold og struktur.

## ***5.2 Resultat ved bruk av R, kvantitativ del***

I dette kapittelet vil vi presentere våre funn relatert til vår kvantitative del. Først presenteres bivariat korrelasjonsanalyse for deretter at vi viser vår deskriptive statistikk og vår lineære regresjonsanalyse.

### ***5.2.1 Deskriptiv statistikk***

Vi presenterer herunder våre bivarierte korrelasjonsanalyser i form av deskriptiv statistikk. Deskriptiv statistikk vil si beskrivende statistikk. Det vises med andre ord til visualisering av datasett, samt oppsummerende størrelser. (Sandø, 2001, s. 2).

Før vi presenterer de ulike uavhengige variablene kjørte vi kommando “summary” i R, som gir oss tilbake en oppsummering av datasettet. I oppsummeringen av datasettet ser vi “min.” som viser til minste beløp observert, “median” som viser til mellomste verdi, “mean” som viser til gjennomsnitt og “max” som viser til høyeste observerte beløp.

Vi har også noen forkortelser der “Nr” vil si nummerering av foretaket (fra 1 til 100), “NACE” viser til NACE-koden. Herunder er statistikken vedrørende nummerering, NACE og år ikke interessant. Dette er fordi nummereringen viser at nummerering av selskaper er fra 1 til 100, i stigende rekkefølge. Dette er informasjon vi har tilegnet datasettet og er ikke relevant til vårt analyseformål. NACE koden er de fire tilegnede NACE-kodene og er eksplisitte koder tilegnet etter EU-standard, dette må sees på som merkelapper fremfor en

ordnet tallrekke. “K/M” som viser til om bransjen er klassifisert som kvinne- eller mannsominert, “Year” er året 2021 eller 2022, “DL” vil si daglig leder (fra 0-1), “SL” vil si styreleder (fra 0-1), “styret” vil si kjønnsbalanse i styret (fra 0-2), “Ansatte” vil si antall ansatte og “Score iht lovverk” er totalscore (0-28) og er vår avhengige variabel.

Den deskriptive statistikken for kvinnelig ledelse (DL, SL og styret) viser at gjennomsnittet er under 1 for samtlige. Dette vil si at vi har et mye lavere antall kvinner i ledende posisjoner enn mannlige ledende posisjoner. Videre av antall ansatte ser vi en spredning fra 52 stk ansatte til 5.328 ansatte. Til tross for dette har vi et gjennomsnittlig antall ansatte på 439,4 med en median i datasettet på 195 noe som viser til at det i datasettet vårt er mange selskaper med mellom 50-400 ansatte. Til slutt ser vi deskriptiv statistikk for score, som viser til totalpoengscore iht vår skala over etterlevelse av lovverk. Den laveste poengscoren i vårt datasett er på kun 3 poeng, mens maksimal poengscore tilsvarer maks poengscore etter vår skala på 28 poeng. Vi har et gjennomsnitt totalt på 17,3 poeng, med en median på 22 poeng.

```
> summary(Data_for_R)
      Nr          NACE          K/M
Min.   : 1.00    Min.   :41200    Length:200
1st Qu.: 25.75   1st Qu.:42708    Class :character
Median : 50.50   Median :49156    Mode  :character
Mean   : 50.51   Mean   :48903
3rd Qu.: 75.25   3rd Qu.:55351
Max.   :100.00   Max.   :56101

      Year          DL          SL
Min.   :2021     Min.   :0.0     Min.   :0.000
1st Qu.:2021     1st Qu.:0.0     1st Qu.:0.000
Median :2022     Median :0.0     Median :0.000
Mean   :2022     Mean   :0.1     Mean   :0.075
3rd Qu.:2022     3rd Qu.:0.0     3rd Qu.:0.000
Max.   :2022     Max.   :1.0     Max.   :1.000

      Styret      Ansatte      Score iht lovverk
Min.   :0.0      Min.   : 52.0      Min.   : 3.0
1st Qu.:0.0      1st Qu.: 111.5     1st Qu.: 8.0
Median :0.0      Median : 195.0     Median :22.0
Mean   :0.5      Mean   : 439.4     Mean   :17.3
3rd Qu.:1.0      3rd Qu.: 313.5     3rd Qu.:24.0
Max.   :2.0      Max.   :5328.0     Max.   :28.0
```

Figur 8: Oppsummering av deskriptiv statistikk

### 5.2.2 Bivariat korrelasjon

Vi har i tabellen nedenfor satt opp en oversikt over alle signifikansnivåene for de bivarierte korrelasjonene. Herunder er det stjernemerket etter signifikansnivå. Jo høyere antall stjerner, desto høyere signifikansnivå. Her måles signifikansnivået mellom 0 og 1 der 0 er best. De bivarierte korrelasjonene er satt opp etter våre lineære regresjonsmodeller.

Ut fra vår tabell ser vi at daglig leder gir høyest korrelasjon med vår uavhengige variabel compliance. På et lavere signifikansnivå finner vi bransje, men som fremdeles er ansett som en signifikant variabel. Vi finner også at antall ansatte justert har et godt signifikansnivå.

Tabell 9: Signifikansnivå for de bivariate korrelasjonene

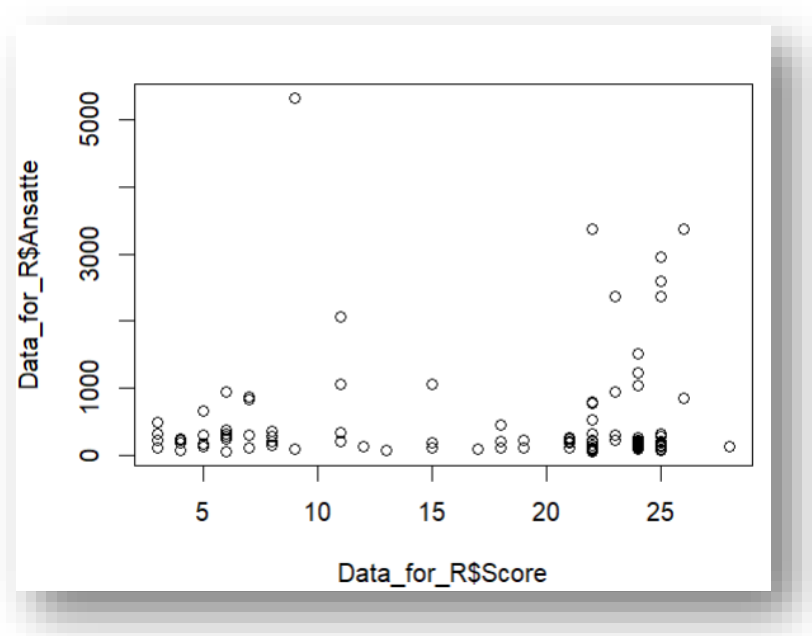
	Compliance	Antall ansatte	Antall ansatte justert	Bransje	Daglig leder	Styreleder	Styret
Compliance	0	0.817	0.00853**	0.00165**	0.00071***	0.38	0.219

Signifikansnivå (tosidig)

$p < 0$  \*\*\*; 0.001 \*\*; 0.01 \*; 0.05; 0.1; 1

### 5.2.3 Størrelse på foretaket målt etter antall ansatte - lineær regresjon

Vi startet med å illustrere antall ansatte mot totalscore i et spredningsdiagram. På den horisontale X-aksen har vi benyttet vår avhengige variabel compliance, mens på den vertikale Y-aksen presenteres den avhengige variabelen antall ansatte.



Figur 9: Spredningsdiagram størrelse på foretaket målt etter antall ansatte

Ved vurdering av sammenheng mellom størrelsen på foretaket målt etter antall ansatte og etterlevelse av lovverk (compliance) har vi først programmert en modell i R. Denne modellen er satt opp på lineær regresjonsmodell (m\_score), med tilhørende oppsummering (summary). Det vises her til appendix 3 lineær regresjonsmodell 1. I oppsummeringen har vi ulike bolker.

*Call:* her viser R til hva vi har lagt inn av kommando. I dette tilfellet har vi bedt om en lineær modell der vi ser etter sammenhengen mellom “Score” og “Ansatte” i det gitte datasettet “Data\_for\_R”.

*Residuals:* viser forskjellene mellom de faktiske observasjonene og det som modellen har predikert

*Coefficients:* viser til koeffisientene til de to ulike variablene. “Intercept” vil si konstantleddet vårt, som vil være vår avhengige variabel “Score”, og hva denne ville vært dersom alle andre verdier er lik 0. Den uavhengige variabelen vår “Ansatte” og hvordan denne påvirker den avhengige variabelen vår, ser vi etter “Data\_for\_R\$Ansatte”. Det første man ser etter her er fortegnet til koeffisienten. I vårt tilfelle ser vi at denne er positiv, og det vil da si at den uavhengige variabelen har en positiv effekt på den avhengige variabelen. Med andre ord: når antall ansatte øker, så øker totalscore.

*Coefficients: Pr(>|t|):* dette er p-verdiene til variablene, og her ser vi om den identifiserte sammenhengen er statistisk signifikant. Statistisk signifikans vil si sannsynligheten for å forkaste en sann nullhypotese. Dette er basert på Poppers falsifiseringsprinsipp der man ikke kan bevise at en hypotese er sann, men man kan bevise at den er feil (Popper, 1963). I dette tilfellet er ikke antall ansatte statistisk signifikant.

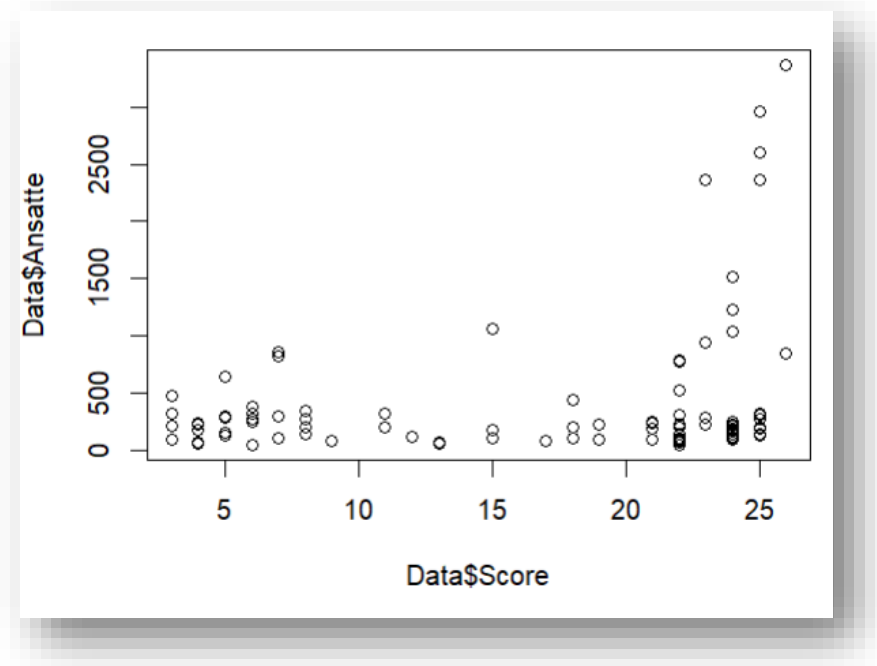
*Signif. codes:* disse kodene viser til nivå av signifikans, der man i R markerer signifikante verdier med stjernemarkør “\*”

*Multiple R-squared:* dette viser til forklaringskraften til modellen vår. Altså hvor stor del av variansen i den avhengige variabelen vi forklarer. Dersom man multipliserer dette tallet med 100 vil vi få ut forklaringskraften i prosent. I dette tilfellet har vi en forklaringskraft på 0,027%.

Som vi ser ut fra spredningsdiagrammet i figur 7 at vi har enkeltobservasjoner som forstyrrer datamodellen vår. Tilsynelatende kan det være en signifikant lineær sammenheng i datasettet dersom man ekskluderer noen enkeltobservasjoner. Observasjonene som her ekskluderes for analyseformål er de relatert til de høyest antall ansatte på i overkant av 5.000 stk, samt

observasjonen med lavest antall ansatte sett mot høyest totalscore. Etter at disse observasjonene var ekskludert kjørte vi en ny lineær modell på dette datasettet.

Vi satte opp et nytt spredningsdiagram og denne gangen kunne vi ikke se noen observasjoner som forstyrret vårt utvalg.



Figur 10: Spredningsdiagram størrelse på foretaket målt etter antall ansatte, ekskluderte enkeltobservasjoner

Vi fortsatte videre og hentet oppsummeringen fra den lineære regresjonen. Herunder fikk vi ikke samme resultater som ved første modell før vi ekskluderte enkeltobservasjonene. Det vises her til appendix 3, lineær regresjonsmodell 2 (m\_score justert). Det viktigste vi her legger merke til av forskjeller er en dramatisk endret p-verdi fra 0.817 til 0.00853. Dette har gjort at vi har gått fra en ikke signifikant verdi til at vi har en signifikant verdi. Vi ser også at ut fra r kvadrat at vi nå har en forklaringskraft på 3,909% istedenfor 0,027%

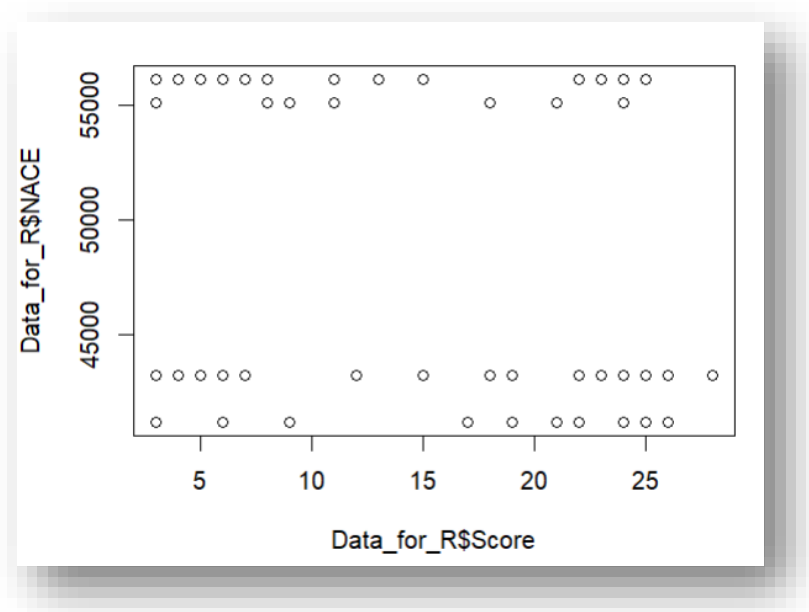
### 5.2.4 Bransjesammenheng - lineær regresjon

De første funn i forbindelse med bransjesammenheng var at ved splitt på bransjer og årstall kom vi frem til følgende gjennomsnittsscore. Gjennomsnittsscore er av de totalt 28 mulige.

Tabell 10: Bransjesnitt

NACE	Bransje	2021	2022
41.200	Oppføring av bygninger	21,32	21,64
43.210	Elektrisk installasjonsarbeid	16,12	15,76
55.101	Drift av hoteller, pensjonater og moteller med restaurant	20,68	21,08
56.101	Drift av restauranter og kafeer	8,12	13,72

Ved undersøkelse av eventuell sammenheng mellom bransje og etterlevelse av lovverk startet vi også med illustrasjon av data i et spredningsdiagram. Her er også horisontal X-akse totalscore, mens den vertikale Y-aksen viser NACE-bransje. Vi har i vårt utvalg tatt for oss fire ulike bransjer, og dette ser vi gjenspeilet i diagrammet. Det ser ikke ut til å være noen tydelig synlige forstyrrende elementer i dette diagrammet, og vi fortsetter over til vår lineære regresjonsanalyse.



Figur 11: Spredningsdiagram etter bransje

Ved den lineære regresjonsanalysen bygde vi opp en ny modell, der vi denne gangen benyttet benevnelsen “n\_score”. Det vises til appendix 3, lineær regresjonsmodell 3 (n\_score). Vi har hentet oppsummeringen av den lineære regresjonen. I vårt tilfelle ser vi en negativ koeffisient, og det vil da si at den uavhengige variabelen har en negativ effekt på den avhengige variabelen. Med andre ord: når antall NACE-kode øker, så reduseres totalscore. Vår koeffisient  $Pr(>|t|)$  på 0.00165 viser til at vi i dette tilfellet har statistisk signifikants. Vår multiple R-squared viser en forklaringskraft på 4,8%.

### 5.2.5 Kvinnelig ledelse - lineær regresjon

Ved undersøkelse av sammenheng mellom kvinnelig ledelse og etterlevelse av lovverk har vi gjort dette i tre operasjoner, med tre ulike lineære regresjonsmodeller. Vi tar for oss de ulike funnene til de ulike rollene trinnvis.

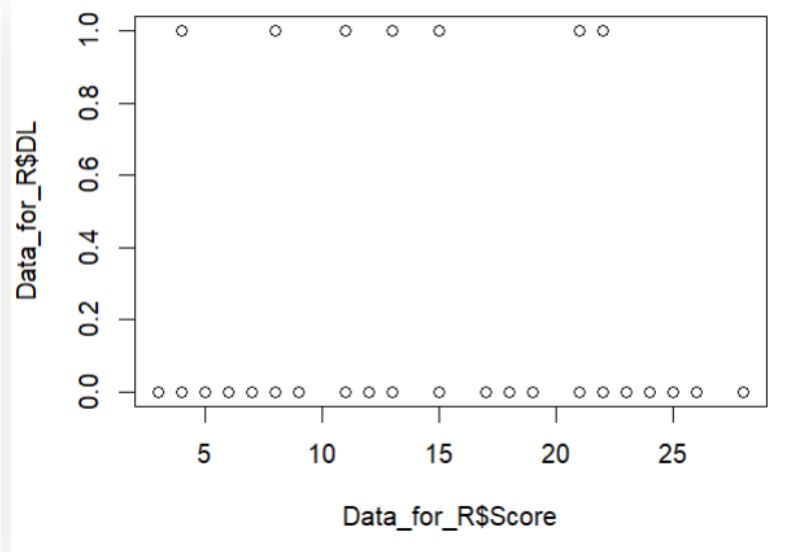
#### Daglig leder

Først satte vi opp gjennomsnittlig score per år sortert etter om daglig leder er kvinne eller mann. Det vises til tabellen nedenfor, hvor vi ser at i selskaper med kvinnelig daglig leder har det for begge år vært dårligere etterlevelse av lovverket enn i de selskapene med mannlig daglig leder.

Tabell 11: Kjønn daglig leder

Daglig leder	2021	2022
Kvinne	10,1	13,1
Mann	17,3	18,6

Videre satte vi opp et spredningsdiagram, for illustrative formål. Den horisontale X-aksen viser totalscore, mens den vertikale Y-aksen viser kjønn på daglig leder. Vi ser av spredningsdiagrammet at det ikke ser ut til å være noen enkeltobservasjoner som forstyrrer, og vi gikk videre med lineær regresjonsmodell.



Figur 12: Spredningsdiagram daglig leder

Ved den lineære regresjonsanalysen bygde vi opp en ny modell, der vi denne gangen benyttet benevnelsen “o\_score”. Det vises til appendix 3, lineær regresjonsmodell 4 (o\_score). Vi har hentet oppsummeringen av den lineære regresjonen. I vårt tilfelle ser vi en negativ koeffisient, og det vil da si at den uavhengige variabelen har en negativ effekt på den avhengige variabelen. Med andre ord: når vi har kvinnelig daglig leder har vi lavere totalscore. Vår koeffisient  $Pr(>|t|)$  på 0.00071 viser at vi i dette tilfellet har statistisk signifikants. Vår multiple R-squared viser en forklaringskraft på 5,6%.

### Styreleder

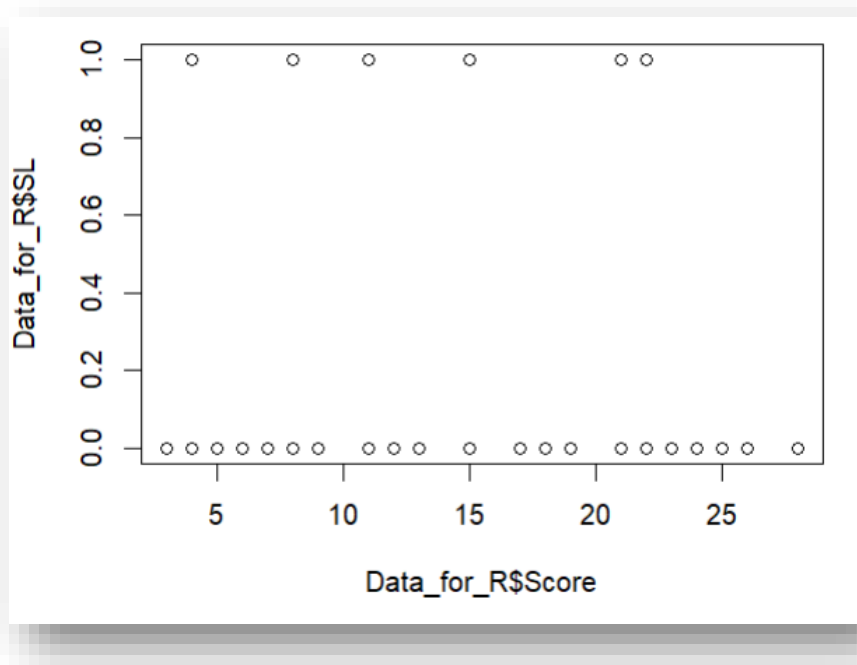
Først satte vi opp gjennomsnittlig score per år sortert etter om styreleder er kvinne eller mann. Det vises til tabellen nedenfor, hvor vi ser at i selskap med kvinnelig styreleder har det for begge år vært dårligere etterlevelse av lovverket enn i de selskapene med mannlig styreleder.



Tabell 12: Kjønn styreleder

Styreleder	2021	2022
Kvinne	15,0	16,1
Mann	16,7	18,2

Videre satte vi opp et spredningsdiagram, for illustrative formål. Den horisontale X-aksen viser totalscore, mens den vertikale Y-aksen viser kjønn på styreleder. Vi ser av spredningsdiagrammet at det ikke ser ut til å være noen enkeltobservasjoner som forstyrrer, og vi gikk videre med lineær regresjonsmodell.



Figur 13: Spredningsdiagram styreleder

Ved den lineære regresjonsanalysen bygde vi opp en ny modell, der vi denne gangen benyttet benevnelsen “p\_score”. Det vises til appendix 3, lineær regresjonsmodell 5 (p\_score). Vi har hentet oppsummeringen av den lineære regresjonen. I vårt tilfelle ser vi en negativ koeffisient, og det vil da si at den uavhengige variabelen har en negativ effekt på den avhengige variabelen. Med andre ord: når vi har kvinnelig styreleder har vi lavere totalscore. Vår koeffisient  $Pr(>|t|)$ : på 0.38 viser til at vi ikke har statistisk signifikans. Vår multiple R-squared viser til en forklaringskraft på 0,39%.

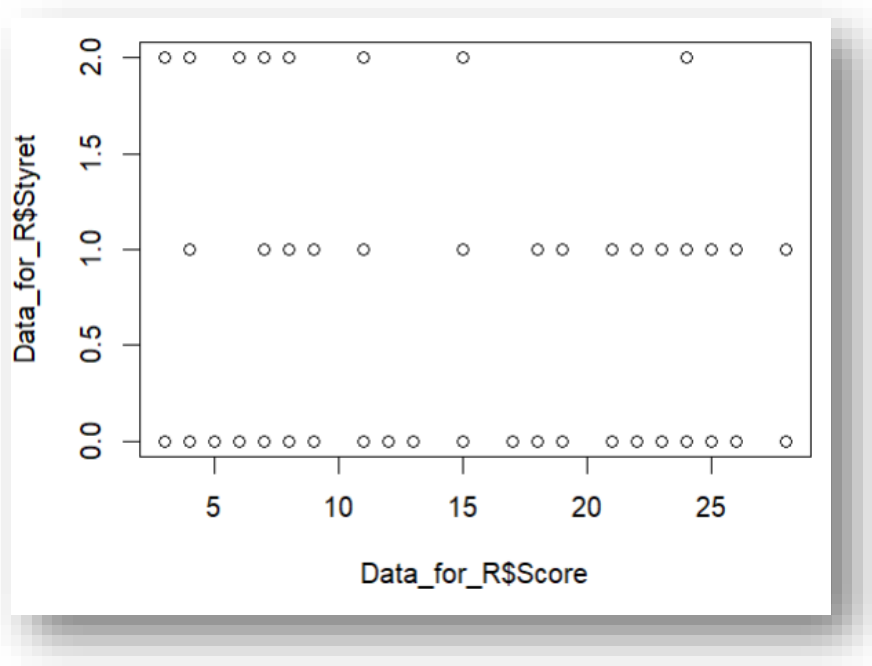
## Styret

Først satte vi opp gjennomsnittlig score per år sortert etter styrets kjønnsfordeling. Det vises til tabellen nedenfor, hvor vi ser at i selskap med noe kvinnelig deltakelse har høyest etterlevelse av lovverket. Derimot ser vi at det i selskap der over halvparten av styret er kvinner har det for begge år vært drastisk dårligere etterlevelse av lovverket.

Tabell 13: Kjønnsfordeling styret

Styret	2021	2022
Ingen kvinner i styret	16,2	17,4
Under halvparten av styret kvinner	20,1	20,9
Over halvparten av styret kvinner	8,5	9,7

Videre satte vi opp et spredningsdiagram, for illustrative formål. Den horisontale X-aksen viser totalscore, mens den vertikale Y-aksen viser kjønnsfordeling i styret. Vi ser av spredningsdiagrammet at det ikke ser ut til å være noen enkeltobservasjoner som forstyrrer, og vi gikk videre med lineær regresjonsmodell.



Figur 14: Spredningsdiagram styret

Ved den lineære regresjonsanalysen bygde vi opp en ny modell, der vi denne gangen benyttet benevnelsen “q\_score”. Det vises til appendix 3, lineær regresjonsmodell 6 (q\_score). Vi har hentet oppsummeringen av den lineære regresjonen. I vårt tilfelle ser vi en negativ koeffisient, og det vil da si at den uavhengige variabelen har en negativ effekt på den avhengige variabelen. Med andre ord: når vi har høyere kvinnelig representasjon i styret har vi lavere totalscore.  $Pr(>|t|)$  på 0.219 viser at variabelen kjønns sammensetning i styret ikke er statistisk signifikant. Vår multiple R-squared viser til en forklaringskraft på 0,76%

### 5.3 Oppsummering av funn

#### Kvalitativ del

**Publikasjon:** Som vi har sett i vår datainnsamling er det 13 (6,5%) observasjoner som ikke etterlevde lovkravet om publisering av likestillingsredegjørelsene. Dette vil si at 187 (93,5%) observasjoner var innenfor lovkravene når det kom til publisering. Alle likestillingsredegjørelsene var å finne i offentlige dokument.

**Lovavskrivning:** Det var stort sett tre ulike punkter som gikk igjen, der alle sitater ble brukt til å bygge opp egen redegjørelse. Dette var beskrivelse av formål, ved beskrivelse av eget arbeid og ved beskrivelse av innføring av tiltak. Altså ble lovavskrivningen benyttet til å gi fylde og formål med redegjørelsen. Derimot var det så mange som 16 redegjørelser, altså 8% av totale observasjoner, der redegjørelsen i meget stor grad besto av direkte lovavskrivning.

**Styrets tiltak:** Styrets tiltak: setningen “*styret har ikke vurdert det nødvendig å iverksette tiltak*”, som vi kunne finne igjen i flere redegjørelser. Denne setningen ble presentert uten noen ytterligere begrunnelse eller argumentasjon om hvorfor styret ikke har funnet det nødvendig å iverksette tiltak. Det ble heller ikke sagt noe om styret har implementert tiltak tidligere, som gjør at endringer eller ytterligere tiltak ikke er nødvendige.

**Lik lønn for likt arbeid:** setning “[*selskapet, evt vi*] har kartlagt lik lønn for likt arbeid”. Så mange som 165 stk av våre 200 redegjørelser hadde denne setningen i en eller annen variant. Dette er så mye som 82,5% av redegjørelsene. Med dette grunnlaget forventes det at virksomhetene kunne vise til data som understøtter påstanden om lik lønn for likt arbeid. Dette var dessverre ikke tilfellet, da vi så flere tilfeller av faktiske kartlegginger og data som ble presentert i kombinasjon med at de gjentok setningen om lik lønn for likt arbeid.

**Revisors rolle:** Av alle 200 redegjørelser var 128 stk. revidert og 72 stk. ikke revidert. Som nevnt tidligere vil revisjon av redegjørelsen avhenge av hvor redegjørelsen er publisert. Ut fra vårt scoringsverktøy var de redegjørelsene som ikke var revidert noen av de som kom best ut med høyest score, mens noen av de med dårligst score hadde vært objekt for revisors øyne under vurdering av øvrig informasjon i revisjonsberetningen. På grunn av disse sprikende poengscorene ser det ut til at det i vår populasjon er høyere grad av etterlevelse av lovverk blant de redegjørelsene som ikke revideres. Altså ser det ut til at revisor som kontrollorgan ikke dekker den sikkerheten man skulle ha ønsket fra et compliance perspektiv

**Bransjerelaterte likhetstrekk:** Av mannsdominerte foretak finner vi likheter i argumentasjon for hvorfor kjønnsbalansen er så dårlig, samt uryddige forklaringer på hvorfor det foreligger lønnsforskjeller. Blant kvinnedominerte foretak finner vi høy bruk av deltid og ufrivillig deltidsarbeid, samt en gjenganger at kvinnelige stillingsprosenter avrundes oppover særlig i hotellbransjen.

**Noen finner en “mal”:** Vi fant funn der flere større aktører gikk foran og skapte sine egne maler på rapportering for 2021, som mindre aktører i samme bransje så ut til å ha funnet frem til og kopiert for 2022. Særlig bruk av oppsett av tabeller, samt innhold og generell struktur.

## **Kvantitativ del**

**Størrelse på foretaket:** målt etter antall ansatte fant vi i utgangspunktet ikke hadde signifikant korrelasjon med vår avhengige variabel. Etter å ha justert vår data ved å eliminere noen få observasjoner som skapte forstyrrelser i datasettet fant vi at det forelå en signifikant korrelasjon i favør av større foretak.

**Bransje:** etter tradisjonell kjønnsdominans fant vi hadde en signifikant korrelasjon med etterlevelse av lovverket; vår avhengige variabel, i favør av mannsdominerte bransjer.

**Kvinnelig ledelse:** fant vi noen ulike resultater. Kvinnelig ledelse målt etter kjønnsfordeling i styret, samt kvinnelig ledelse i form av styreleder fant vi ikke hadde noen signifikant korrelasjon med vår uavhengige variabel. Derimot fant vi en signifikant sammenheng mellom kjønn på daglig leder og etterlevelse av lovverket. Denne signifikante korrelasjonen var i favør av mannlig daglig leder.

## **6.0 Kapittel 6: Diskusjon av funn mot forklaringsteoriene**

I dette kapittelet presenteres vår analyse eller vår diskusjon av våre funn, som kan trekkes opp mot legitimitetsteori, diversity washing og isomorfisme. Også dette kapittelet er todelt der diskusjon vedrørende den kvalitative innholdsanalysen presenteres i kapittel 6.1, mens de kvantitative diskusjonspunktene presenteres i kapittel 6.2 med tilhørende underkapitler.

### **6.1 Innholdsanalyse**

#### **Funn 1: reviderte og publiserte likestillingsredegjørelser øker legitimiteten**

Ifølge legitimitetsteori kan man benytte denne teorien til å forklare og forstå atferden til et foretak. Ut fra legitimitetsteorien forventes det at selskapenes aktiviteter skal være i overensstemmelse med de forventningene til samfunnet rundt (Suchman, 1995, s.574). Der selskap må innrette seg etter aktuelle lover og regler for å ikke miste legitimitet i samfunnets øyne (Suchman, 1995). Denne legitimiteten eller statusen i samfunnets øyne vil si at man må vise til aktiviteter som er på linje med samfunnets forventninger (Lindblom & Ruland, 1997). Herunder er det en forventning om at lover og regler skal følges og etterleves, for foretakene ønsker å være legitime.

Vi har to funn fra den kvalitative delen av kapittel 5, som vi kobler opp mot legitimitetsteori. Det første er **publikasjon**. Med publikasjon mener vi hvor redegjørelsen er publisert. Her har vi vist til at loven er tydelig på at de skal publiseres, samt til hvor likestillingsredegjørelsen skal publiseres. Våre funn viser at 93,5 % av våre 200 observasjoner etterlever lovverket på dette kravet. Dette vil si at uavhengig av øvrig innhold har 93,5% publisert sine redegjørelser uavhengig av innhold i disse redegjørelsene. Derav argumenteres det med at publikasjon i seg selv er med på å øke legitimiteten til foretaket.

Det andre elementet vi kobler opp mot legitimitetsteori er **revisors rolle**. Våre funn viser at av 200 redegjørelser var 128 stk. revidert og 72 stk. ikke revidert. Som nevnt tidligere vil revisjon av redegjørelsen avhenge av hvor redegjørelsen er publisert. Ut fra vårt scoringsverktøy var de redegjørelsene som ikke var revidert noen av de som kom best ut med høyest score, mens noen av de med dårligst score hadde vært objekt for revisors øyne under vurdering av øvrig informasjon i revisjonsberetningen. På grunn av disse sprikende poengscorene ser det ut til at det i vår populasjon er høyere grad av etterlevelse av lovverk blant de redegjørelsene som ikke revideres. Altså ser det ut til at revisor som kontrollorgan ikke dekker den sikkerheten man skulle ha ønsket fra et compliance perspektiv. Ut fra teori

knyttet kognitiv legitimitet opp mot særtrekk vedrørende likestillingsredegjørelsene til foretakene. I denne konteksten menes det at likestillingsredegjørelsene som er revidert automatisk oppnår høyere grad av legitimitet kun fordi de er revidert. Vår data viser at selv om likestillingsredegjørelsene er revidert gir ikke dette nødvendigvis høyere grad av etterlevelse av lovverket. I vår datainnsamling ser vi at likestillingsredegjørelsene som er reviderte ikke nødvendigvis bør oppnå høyere legitimitet kun fordi de er revidert, selv om revisjon i seg selv er et legitimitetsstempel.

## **Funn 2: likestillingsredegjørelsens innhold er subjekt for diversity washing**

Diversity washing er konseptet der selskaper fremstiller sitt eget mangfold som bedre enn det den i realiteten er (Baker et al., 2018). Man spiller altså videre på samfunnets forventninger og ønsker å renmale bildet av sin egen virksomhet, der hvor virksomheten ikke er helt ren. For å gjøre en slik renmaling av virksomheten kan man benytte rapportering som verktøy (Baker et al., 2018). Det er i nyere tid blitt pekt på at diversity washing kan brukes som en strategisk handling for virksomheter (Bartoli & Rouet, 2023).

Vi fant fire fenomener i kapittel 5 vi trekker opp mot konseptet diversity washing. Det første fenomenet vi ser på er **lovavskrivning**. Dette var situasjoner der det i likestillingsredegjørelsene gikk igjen tre punkter med sitater av lovverket. Herunder var sitatene brukt til å bygge opp egen redegjørelse. Av våre 200 observasjoner var det så mange som 16 redegjørelser (8%) der redegjørelsene i meget stor grad besto av direkte lovavskrivning og sitat. Dette vil si at mer enn halvparten av deres redegjørelser kun var sitat, uten noen egne produserte detaljer. Ved første øyekast kan det se ut til at de aktuelle foretakene ikke har kunnskapen til å etterleve kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten. Altså at selskapet har benyttet direkte avskrift fra loven i god tro om at dette vil være tilstrekkelig for deres likestillingsredegjørelser. At det er manglende forståelse av detaljer i regelverket som understøtter selskapenes manglende kunnskap i forbindelse med rapporteringen. Med andre ord; man klarer ikke rapportere etter det man ikke forstår seg på. Enten fordi lovverket er for omfattende å lese seg opp på, eller at man ikke har kunnskapen til å overføre regelverket til egen virksomhet. En annen årsak til direkte avskrift kan bunne ut fra den lange historien vi har i Norge på likestillingsområdet. Vi har tidligere tatt for oss en kortfattet tidslinje av viktige endringer innen likestilling, som har bunnet ut i det lovverket vi sitter med i dag. Det kan være flere virksomheter som har tanken om at Norge er et likestilt

samfunn med et tilsvarende likestilt næringsliv så innarbeidet at de ikke ser formålet med likestillingsrapporteringen. Med andre ord: man prioriterer ikke å rapportere på det man ikke ser poenget med. En tredje mulig årsak til direkte avskrift kan bunne i forsøk på å slippe unna redegjørelsesplikten, og eventuelt også aktivitetsplikten. Altså at virksomheter ikke ønsker å redegjøre for dårligere data eller mangler med egen redegjørelse, selv om de vet at dette ikke vil være tilstrekkelig. Med andre ord: at virksomheter unngår å rapportere og bevisst siterer lovverk for å dekke over mangler eller dårlig data. Det er nettopp denne årsaken vi ser i sammenheng med diversity washing. Sammenfallende med teorien viser vår data at virksomheten selv benytter diversity washing som strategisk verktøy i egne rapporteringer. Likestillingsredegjørelser er for mange virksomheter den eneste sikre kommunikasjonen de har i forbindelse med avleggelse av årsregnskapet. Som nevnt kommer årsberetningen i en samlepakke sammen med årsregnskapet ved bestilling fra Regnskapsregisteret. Dette er altså informasjon som selskapet selv har redegjort for. Videre er dette informasjon som ikke helt enkelt lar seg ettergå, siden dette er informasjon selskapet selv besitter. Vi har tidligere tatt for oss ulike kontrollorgan som har rett på innsyn i dokumentasjon og arbeidspapirer i forbindelse med likestillingsredegjørelsene, men dette er informasjon som i utgangspunktet kun bedriften selv har innsyn i.

Det andre fenomenet vi trekker frem i forbindelse med diversity washing er **styrets tiltak**. Med styrets tiltak viser vi til bruk av setningen: “*styret har ikke vurdert det nødvendig å iverksette tiltak*”, som vi kunne finne igjen i flere redegjørelser. Denne setningen ble presentert uten noen ytterligere begrunnelse eller argumentasjon om hvorfor styret ikke har funnet det nødvendig å iverksette tiltak. Det ble heller ikke vist til om styret har implementert tiltak tidligere, som gjør at eventuelle endringer eller ytterligere tiltak reelt ikke er vurdert nødvendige. Vår forskning viser at det i situasjoner der bedriften selv har funnet det nødvendig med tiltak, men ikke ønsker å redegjøre for dette i egen likestillingsredegjørelse, vil bruken av den aktuelle setningen være forbundet med diversity washing. Man renmaler en situasjon der man skulle satt inn tiltak ved å rapportere at det ikke er ansett behov for tiltak.

Tredje fenomen vi trekker frem er **lik lønn for likt arbeid**. Her viser vi til bruk av setningen: “[*selskapet, evt vi*] har kartlagt lik lønn for likt arbeid”. Så mange som 165 stk av våre 200 redegjørelser hadde denne setningen i en eller annen formulering. Dette er så mye som 82,5% av redegjørelsene. Med denne setningen eller påstanden som bakteppe forventes det at virksomhetene kunne vise til data som understøtter påstanden om lik lønn for likt arbeid. Dette var dessverre ikke tilfellet. Vi har i våre funn sett at det var flere redegjørelser der det

ble benyttet setningen lik lønn for likt arbeid, til tross for at det i samme redegørelse fremkom beløpsmessige forhold som sa det motsatte. Her var det bevisst forsøk på å ignorere tallenes tale, i håp om at teksten som presenteres vektlegges. Altså benytter man teksten lik lønn for likt arbeid for å gjemme bort faktum og renmale virkeligheten.

Det siste fenomenet vi trekker frem er **bransjerelaterte trekk**. De mannsdominerte foretakene argumenterte i stor grad for hvorfor deres kjønnsbalanser og kjønnsbalansene per stillingskategorier var dårligere enn hva de ønsket å kunne presentere. Med andre ord hvorfor det ikke var noen legitim kjønnsbalanse i stillingskategorier og det var i hovedsak kun menn. Det var en gjenganger at det var en større mengde tekst i disse forklaringene, og nesten samtlige konkluderte ut med at eget arbeid i realiteten var vurdert som god. Virksomhetene ønsker å snu om og endre på samfunnets forventning av kjønnsbalanse for deres bransje. De forsøker å endre samfunnets forventninger for at deres bilde av virkeligheten skal passe inn. Enkelte var meget direkte og sa at det ikke var mulig å få bedre kjønnsbalanse i virksomheten, og la skylden på næringslivet. De virker å gjemme seg bak sine dårlige kjønnsbalanser ved å legge skylden på næringslivet og derav fraskrive seg eget ansvar. Forsøket på å endre samfunnets forventning samsvarer med tidligere forskning presentert på konseptet diversity washing.

Av annet bransjerelatert trekk ser vi hos de tradisjonelt kvinnedominerte bransjene, der det forekom flere tilfeller av kreative avrundinger i de angitte stillingskategoriene i redegjørelsene. Vår data viser at flere av foretakene innen særlig hotellbransjen presenterer uriktige avrundinger i sine tall. Det var flere tilfeller der man ved summering kom over 100% av prosentvis oppstilling over kjønnsfordeling i ulike stillingskategorier. Det var også et godt eksempel der man i tekst presenterte at styret består av 50% kvinner, mens det i realiteten var 3 av 7; altså i underkant av 43%. Vår data viser tydelige forsøk på å gi inntrykk av bedre kjønnsfordeling i virksomheten enn hva som er reelt. Et annet forhold av bransjelikhet for de kvinnedominerte bransjene var rapportering av ufrivillig deltid. Dette er et forhold der det ved kun 4 tilfeller ble forsøkt argumentert og legitimert. Siden det var så få tilfeller av denne argumentasjonen og forsøket på å renvaske bruk av ufrivillig deltid anser vi ikke dette som aktuelt for drøfting av diversity washing. Kun noen få enkelttilfeller av 100 observasjoner vurderer vi til ikke å gi overførbarhet med tanke på bransjer.



### **Funn 3: det er homogenitet i likestillingsredegjørelsene, som følge av tvungen isomorfisme**

DiMaggio og Powell (1983) viser til at isomorfisme er et fenomen der organisasjoner imiterer hverandre i forsøk på å få legitimitet i samfunnet eller næringslivets øyne. De har pekt på tre ulike varianter av isomorfisme, men det trekkes herunder frem tvingende isomorfisme. Dette konseptet kommer av et eksternt press mot selskapet, der presset kan være kulturelle forventninger eller direkte respons på krav eller pålegg. De viser til at et nytt lovverk kan være med på å forme virksomhetene, samt at det kan skape homogenitet blant foretakene. Homogenitet kan ifølge Deephouse (1996) være med på å i seg selv gi legitimitet. Altså at man imiterer andre og mer vellykkede selskaper i stedet for å finne opp kruttet selv uten nødvendigvis å verifisere at man kopierer godt nok grunnlag (Boxenbaum & Jonsson, 2017).

Vi fant et fenomen som vi ønsker å trekke opp mot konseptet tvungen isomorfisme. Dette er **bransjerelaterte likhetstrekk**. Hos de mannsdominerte bransjene mener vi at rapporteringen av bransjeutfordringene skaper en homogenitet som direkte følge av regelverkets formulering. Det at lovverket tvinger bransjene til å ta stilling til kjønnsfordeling per stillingskategori leder til at foretakene føler et behov for å skulle argumentere og sådan legitimere seg ved hjelp av egen tekst. Homogeniteten som fremkommer er ikke bare at selskapene tar stilling til de identifiserte bransjerelaterte utfordringene med tanke på kjønn, men det er måten dette formuleres og argumenteres på. Det er særlig fokuset på hva som skyldes trend i næringslivet, og ikke fokus på hva de selv kan gjøre for å motvirke samfunnet og næringslivets trend.

For de tradisjonelt kvinnedominerte foretakene viser vår data en generell høy bruk av deltid og ufrivillig deltidsarbeid. Med høy bruk menes at det i en situasjon der man helst ikke skulle hatt noe ufrivillig deltidsarbeid var det 11 av 100 foretak som viste til bruk av ufrivillig deltid. Til sammenligning var det ingen av foretakene i de mannsdominerte bransjene som viste til ufrivillig deltid. På samme måte som med de mannsdominerte bransjene er det også her lovverkets formulering som tvinger frem dette elementet i redegjørelsene, selv om foretakene selv helt tydelig ikke ønsker å redegjøre de aktuelle forholdene.

Disse homogene forholdene er i seg selv med på å skape homogenitet. Samfunnet ønsker en god kjønnsbalanse i mannsdominerte bransjer, og ønsker ikke bruk av ufrivillig deltid. Siden samtlige av foretakene i de ulike bransjene presenterer de samme utfordringene, er homogeniteten i redegjørelsene med på å skape legitimitet. Homogeniteten skaper en endring av hva man kan forvente.

#### **Funn 4: i enkelte bransjer ser vi mimetisk isomorfisme i likestillingsredegjørelsene**

DiMaggio og Powell (1983) viser til en annen form for isomorfisme; mimetisk isomorfisme. Her presenterer teorien at mimetisk isomorfisme bunner i usikkerhet, der virksomheter kopierer hverandre uten å nødvendigvis gjøre dette på rasjonelt grunnlag. I mange tilfeller velger mindre virksomheter å kopiere større og “mer vellykkede” organisasjoner som følger tilsvarende praksis (Boxenbaum & Jonsson, 2017).

Her er det et fenomen vi trekker opp mot konseptet mimetisk isomorfisme. Dette fenomenet identifisert i vår data er **noen finner en “mal”**. I vår data så vi enkelte større aktører særlig innen hotellbransjen og byggebransjen som allerede i 2021 hadde rapportert etter den utvidede aktivitets- og redegjørelsesplikten. Herunder vises det til lønnskartleggingen og redegjørelse av ufrivillig deltid som det etter Likestillings- og diskrimineringslovens §26 annet ledd bokstav a kun plikter å redegjøre for annethvert år. Av deres rapportering la vi merke til distinkte presentasjoner av statistikk på tabellformat, samt “mal” på avsnitt av forklaringer. I påfølgende regnskapsår 2022 så vi flere av mindre aktører innen de samme bransjene hadde gått bort fra sin tidligere layout for rapportering og benyttet heller “malen” fra den større aktøren året før. Vi tok en avsjekk mot Bufdir (2024) sine anbefalte maler og oppsett for rapportering, men det så ikke ut til at foretakene hadde benyttet seg av disse. Det var heller gjenkjennelige tabelloppsett og rekkefølge på redegjørelsen. Vår data viste videre at til tross for denne kopierende atferden var ikke redegjørelsene tilstrekkelige med tanke på etterlevelse av lovverket. Altså var våre funn og vår data i samsvar med teori og tidligere forskning på mimetisk isomorfisme.

## **6.2 Kvantitativ analyse**

I dette kapittelet analyserer vi våre funn knyttet til den kvantitative delen av oppgaven, sett opp mot våre tre hypoteser.

### **6.2.1 Størrelse på foretaket, målt etter antall ansatte**

Forskning av Branco et al. (2014) ser vi tidligere tilfeller av at størrelser på foretak har betydning på selskapets attestasjoner, mens Ballou et al. (2018) viser til at større foretak kan vise til bedre kvalitet i bærekraftsrapportering. Altså viser forskning til en konkret sammenheng mellom størrelse på foretak og kvalitet av rapportering, der større foretak generelt kan vise til bedre kvalitet. Ruhnke og Gabriel (2013) drar inn faktorer som at større foretak generelt får mer oppmerksomhet fra media og tar større plass i næringslivet med en større krets av interessenter. Også fra et teoretisk perspektiv har vi etter legitimitetsteori at større foretak er mer utsatt for press om å legitimere sine handlinger siden de har flere interessenter knyttet til seg. På bakgrunn av dette har vi satt opp vår hypotese:

**H1: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og størrelsen på foretaket i favør av større foretak, målt etter antall ansatte iht a-ordningen**

I vår kvantitative datainnsamling har vi kjørt en lineære regresjonsanalyse med en tilhørende bivariat korrelasjonsanalyse. I den lineære regresjonsanalysen viser datasettet vårt en positiv korrelasjonskoeffisient. Altså at det foreligger en positiv sammenheng mellom de to variablene våre. Så når antall ansatte øker vil også totalscore øke; grad av etterlevelse av lovverk vil bli bedre. Så altså foreligger det en korrelasjon. I datasettet har vi på bakgrunn av modellen kalkulert p-verdien til variablene, der vi ikke kan finne en signifikant sammenheng mellom den uavhengige variabelen antall ansatte og den avhengige variabelen etterlevelse av lovverk. Vi har også kalkulert forklaringskraften til modellen vår. Altså hvor stor del av variansen i den avhengige variabelen vi forklarer ved endring i den uavhengige variabelen, der det i dette tilfellet er kalkulert en forklaringskraft på 0,027%. Dette er en svært svak forklaringskraft, som understøttes med at det ikke er identifisert en signifikant sammenheng mellom variablene. Fra et statistisk perspektiv bør denne hypotesen forkastes.

Vi bestemte oss for å ekskludere noen av observasjonene siden disse forstyrret datasettet og derav forstyrret metoden vår for analyse. Vi kjørte analysen på nytt igjen, og fikk et nytt resultat. Det nye resultatet viser en dramatisk endring av p-verdien fra 0.817 til 0.00853. Vi

har også en forklaringskraft på 3,909% istedenfor 0,027%. Altså har vi gått fra en ikke signifikant variabel til en signifikant variabel.

Sett opp mot teoretisk perspektiv har vi sammenheng som samsvarer med legitimitetsteorien. Vi forkaster ikke denne hypotesen. Med bekreftelse av denne hypotesen bekrefter vi overførbarheten av legitimitetsteorien samsvar med tidligere forskning når det kommer til størrelse av foretak.

### **6.2.2 Bransjesammenheng**

En annen faktor som Branco et al. (2014) viser til kan forklare kvalitet og variasjoner i bærekraftsrapporter er bransjer. Ulike bransjer vil si ulike påvirkninger og ulike utfordringer. Dette vil skape ulike behov mellom bransjer med hensyn på motivasjon av rapportering. Ulikheter i bransjenes rapporteringer kan knyttes opp mot legitimitetsteori, der enkelte bransjer vil ha behov for å legitimere seg gjennom rapporteringen. Fra et teoretisk perspektiv vil enkelte bransjer ha utfordringer knyttet til ulike rapporteringskrav. Ut fra dette teoretiske perspektivet har vi en forventning om sammenheng mellom grad av compliance og bransje. Her er forventningen vår at mannsdominerte bransjer skal vise til høyere grad av compliance enn kvinnedominerte bransjer. Det er en forventning om at mannsdominerte bransjer skal ha en ekstern motivasjon for å benytte likestillingsredegjørelsene til legitimeringsformål. Vår hypotese er formulert som følger:

#### **H2: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og kjønnsdominans i bransje, i favør for mannsdominerte bransjer**

Vår data viser en negativ korrelasjonskoeffisient, som vil si at den uavhengige variabelen bransje vil påvirke den avhengige variabelen negativt. Altså vil en økning i NACE-kode i vårt datasett redusere grad av etterlevelse av lovverket. For de aktuelle bransjene våre er det et skille mellom mannsdominerte og kvinnedominerte foretak etter størrelsen på NACE-kodene, der de mannsdominerte foretakene har lavere NACE-koder enn de kvinnedominerte foretakene. Dette vil si at vår bivariante korrelasjonsanalyse viser at det foreligger en korrelasjon der mannsdominerte foretak rapporterer med høyere grad av compliance enn kvinnedominerte foretak. Så det foreligger en bransjesammenheng og da ikke i favør av kvinnedominerte bransjer. Videre viser p-verdien i kalkulering av vår modell at det foreligger en statistisk signifikant sammenheng. Altså en relativt sterk signifikansnivå. Faktisk viser vår multiplere r kvadrat en forklaringskraft i modellen på 4,8%.

I samsvar med teori presentert ser vi en statistisk signifikant sammenheng mellom kjønnsdominans i bransje og etterlevelse av lovverk i forbindelse med likestillingsredegjørelsene. Dette vil si at også denne hypotesen bekrefter overførbarheten fra legitimitetsteori og samsvar med tidligere forskning.

### **6.2.3 Kvinnelig ledelse**

Ifølge Ridgeway et al. (1994) skaper fordommer og maktutfordringer et legitimitetsproblem for kvinnelige ledere. Det vises til at fordommene knyttet til kvinnelig ledelse og kvinnelige lederposisjoner kan hemme kvinner fra å utøve den makten de har i de ledende stillingene. Forskning viser også til at kvinnelige ledere ofte har høyere målsettinger knyttet til tema kjønn og likestilling, men at de kvinnelige lederne oftere når sine målsettinger enn deres mannlige motparter. Det er ofte at målsettinger knyttet til kjønn og likestilling blir av kvinnelig ledelse brukt til å legitimere egen status og eget formål i virksomheten (Sojo et al., 2016). Tilhørende formulert hypotese:

**H3: det foreligger en målbar sammenheng mellom grad av compliance og kvinnelig ledelse i favør av kvinnelig ledelse, der kvinnelig ledelse utgjør daglig leder, styreleder og kjønnsbalanse i styret**

#### **Daglig leder**

I den lineære regresjonsanalysen viser datasettet vårt en negativ korrelasjonskoeffisient. Altså at det foreligger en negativ sammenheng mellom de to variablene våre. Så når vi har kvinnelig daglig leder vil totalscore reduseres og derav grad av etterlevelse av lovverk vil bli dårligere. Så altså foreligger det en negativ korrelasjon. I datasettet har vi på bakgrunn av modellen kalkulert p-verdien til variablene, der vi fant en signifikant sammenheng mellom den uavhengige variabelen kjønn på daglig leder og den avhengige variabelen etterlevelse av lovverk. Vi har også kalkulert forklaringskraften til modellen vår. Altså hvor stor del av variansen i den avhengige variabelen vi forklarer ved endring i den uavhengige variabelen, der det i dette tilfellet er kalkulert en forklaringskraft på 5,6%. Dette er en god forklaringskraft, som understøttes med at det er identifisert en signifikant sammenheng mellom variablene.

## Styreleder

I den lineære regresjonsanalysen viser datasettet vårt en negativ korrelasjonskoeffisient. Altså at det foreligger en negativ sammenheng mellom de to variablene våre. Så når vi har kvinnelig styreleder vil totalscore reduseres og derav grad av etterlevelse av lovverk vil bli dårligere. Så altså foreligger det en negativ korrelasjon. I datasettet har vi på bakgrunn av modellen kalkulert p-verdien til variablene, der vi fant en ikke signifikant sammenheng mellom den uavhengige variabelen kjønn på styreleder og den avhengige variabelen etterlevelse av lovverk. Vi har også kalkulert forklaringskraften til modellen vår. Altså hvor stor del av variansen i den avhengige variabelen vi forklarer ved endring i den uavhengige variabelen, der det i dette tilfellet er kalkulert en forklaringskraft på 0,39%. Dette er ikke en god forklaringskraft, som understøttes med at det ikke er identifisert en signifikant sammenheng mellom variablene. Fra et statistisk perspektiv bør denne hypotesen forkastes.

## Styret

I den lineære regresjonsanalysen viser datasettet vårt en negativ korrelasjonskoeffisient. Altså at det foreligger en negativ sammenheng mellom de to variablene våre. Så når vi har høyere kvinnelig representasjon i styresammensetningen vil totalscore reduseres og derav grad av etterlevelse av lovverk vil bli dårligere. Så altså foreligger det en negativ korrelasjon. I datasettet har vi på bakgrunn av modellen kalkulert p-verdien til variablene, der vi ikke fant en signifikant sammenheng mellom den uavhengige variabelen kjønnsfordeling i styret og den avhengige variabelen etterlevelse av lovverk. Vi har også kalkulert forklaringskraften til modellen vår. Altså hvor stor del av variansen i den avhengige variabelen vi forklarer ved endring i den uavhengige variabelen, der det i dette tilfellet er kalkulert en forklaringskraft på 0,76%. Dette er ikke en god forklaringskraft, som understøttes med at det ikke er identifisert en signifikant sammenheng mellom variablene. Fra et statistisk perspektiv bør denne hypotesen forkastes.

Ut fra teoretisk perspektiv hadde vi satt opp en tredelt om at kvinnelig ledelse skulle føre til høyere kvalitet på rapporteringen. Ut fra våre funn forkaster vi hypotesene i kvinnelig favør. Dette vil si at legitimitetsteori og tidligere forskning knyttet til kvinnelig ledelse, i vårt tilfelle ikke er overførbar til likestillingsredegjørelser, og sådan ikke samsvar med teori og tidligere

forskning. Både for kvinnelig representasjon i styret og for kvinnelige styreleder var det en negativ sammenheng og ikke et signifikant funn. For kvinnelig daglig leder var det en negativ sammenheng, men et signifikant funn. Altså viser vårt funn når det kommer til daglig leder det motsatte av hva teori og tidligere forskning viser.

## **7.0 Kapittel 7: Konklusjon**

Vår problemstilling definerte vi som:

*I hvilken grad samsvarer innhold i likestillingsredegjørelsen blant 100 av Norges private aksjeselskaper med kravene som fremkommer i Likestillings- og diskrimineringslovens §26 og §26 a, og hvilke faktorer påvirker samsvaret.*

For å besvare vår todelte problemstilling har vi i tråd med resten av oppgaven presentert konklusjonen i to avsnitt. I avsnitt 7.1 presenteres konklusjonen knyttet til innholdet i likestillingsredegjørelsene, og i avsnitt 7.2 besvarer vi våre hypoteser vedrørende faktorer som påvirker samsvaret med etterlevelse av lovverket.

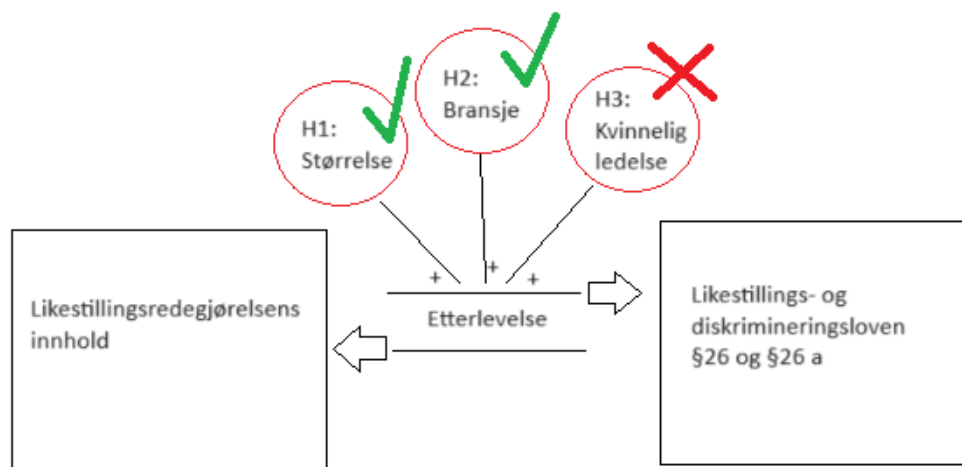
### **7.1 Kvalitativ del**

I vår innholdsanalyse har vi funnet flere funn. For det første har vi funnet at 1) publiserte og reviderte likestillingsredegjørelser øker legitimiteten. Dette ut fra legitimitetsteori vil etterlevelse av lovverket positivt påvirke legitimiteten til et foretak, samt kognitiv legitimitet oppnås av reviderte likestillingsredegjørelser. Videre fant vi at 2) likestillingsredegjørelsens innhold er subjekt for konseptet diversity washing. Herunder var det forhold som lovavskrivning, styrets tiltak, lik lønn for likt arbeid og bransjerelaterte trekk som viste til forhold av diversity washing. Videre fant vi at 3) det er homogenitet i likestillingsredegjørelsene som følge av tvungen isomorfisme. Det vises til bransjerelaterte likhetstrekk for både mannsdominerte og kvinnelederte foretak, som følge av formulering i lovverket. Til slutt fant vi 4) mimetisk isomorfisme i likestillingsredegjørelsene i enkelte bransjer. Dette var innen hotellbransjen og byggebransjen, der enkelte større aktører gikk foran og rapporterte tidligere på lovpålagte krav, der mindre aktører i samme bransje fulgte samme "mal" påfølgende år.

## 7.2 Kvantitativ del

I den kvantitative delen har vi testet våre tre hypoteser for å identifisere hvilke faktorer som påvirker samsvaret med etterlevelse av lovverket. Våre testresultater viser at vi beholder to av våre tre hypoteser, ut fra signifikansnivå av korrelasjon mellom våre to variabler. For første hypotese har vi funnet at det foreligger en signifikant målbar sammenheng mellom grad av compliance og størrelsen på foretaket i favør av større foretak, målt etter antall ansatte iht a-ordningen. For vår andre hypotese fant vi at det foreligger en signifikant målbar sammenheng mellom grad av compliance og kjønnsdominans i bransje, i favør for mannsdominerte bransjer. For vår tredje og siste hypotese fant vi ikke at det forelå en signifikant målbar sammenheng mellom grad av compliance og kvinnelig ledelse i favør av kvinnelig ledelse. Den siste hypotesen var tredelt der kvinnelig ledelse enten utgjorde daglig leder, styreleder eller kjønnsbalanse i styret. For kvinnelig styreleder og kjønnsbalanse i styret fant vi ingen signifikant sammenheng. For kvinnelig daglig leder fant vi en signifikant sammenheng, men denne var ikke i favør av kvinnelig ledelse.

Vi har i figur 15 benyttet vår forskningsmodell jfr figur 7, og har illustrert vår konklusjon av faktorer som påvirker etterlevelse av likestillings- og diskrimineringsloven §26 og §26 a.



Figur 15: Oppsummering av funn

## 7.3 Implikasjoner og begrensninger

Av implikasjoner under arbeidet nevnte vi under gjennomgang av metode at vi måtte gå tilbake og korrigere utvalget vårt. Vi hadde tatt et helt randomisert utvalg uten å sjekke om selskapene hadde publisert redegjørelser for begge år. Dette skapte noe merarbeid og noen



doble bestillinger av årsregnskaper i Brønnøysundregistrene. Til tross for dette kom vi frem til et utvalg vi mener er representativt for de ulike bransjene vi plukket ut.

I hovedsak er det to begrensninger på vår oppgave som vi ønsker å trekke frem. For det første innså vi ikke før godt ut i datainnsamlingen at vi kunne se noen likhetstrekk for de foretakene som var i større konsernstrukturer. Dette fikk vi ikke samlet opp eller vurdert i vårt datainnsamlingsverktøy og ble derav ekskludert som eget element i vår oppgave. Vi skulle ha ønsket å inntatt dette som et eget rangeringskriterie for vurdering av compliance og sett på om konsernstrukturer hadde noen sammenheng med rapportering, men det ble dessverre ikke mulig med vår tidsbegrensning.

Den andre begrensningen vi ønsker å trekke frem er våre vurderinger rundt dette om likestillingsredegjørelsene var revidert eller ikke. Dette er et element vi implementerte i vår innholdsanalyse, men vi laget ikke noen skala for å kunne ettergått dette i R som mulig faktor som påvirker etterlevelsen av lovverket. Herunder var det noen ekstreme enkeltobservasjoner som kunne ha skapt uryddighet i vårt datautvalg, men det ville vært mulig å ha ekskludert disse ved oppbygging av modell i R.

#### ***7.4 Forslag til videre forskning***

Etter å ha gjennomført vår forskning ser vi flere aspekter der det kunne vært interessant å ha videreført forskningen. Foruten videre forskning på øvrige bransjer hadde det vært interessant å ha sett på selskaper som er på kanten av rapporteringspliktige. Altså selskaper med rundt 50 ansatte, der de kanskje ett år vil være pliktig til å rapportere, mens de et annet år ikke vil det. Dette ville vært utfordrende studie, men det vil være utrolig interessant fra et helhetlig compliance perspektiv siden det er så utrolig mange av disse foretakene i det norske næringslivet.

Fra et compliance perspektiv vil det også ha vært interessant å ha gjennomført noen case-studier på foretak på middelgrensen der det ikke kreves å rapportere, men det kreves likevel enkelte aktiviteter iht aktivitets- og redegjørelsesplikten. Altså selskaper med mellom 20 og 50 ansatte, der man kunne sett på hvordan disse jobber for å etterleve deres aktivitets- og redegjørelsesplikt.

Vi ville også ha ønsket å følge opp kvalitet på redegjørelser sett i sammenheng med revisjon av redegjørelser. Er våre funn overførbare til andre selskaper og bransjer? I så fall kan man

stille spørsmål om revisors formål som kontrollorgan er relevant når det kommer til compliance etter aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Basert på vårt forskningsresultat hadde det vært interessant å ha gjennomført samme type forskning i annet land med tilsvarende lovverk. Dette trenger ikke å være et land som har like lang historikk med tanke på lovgivning og likestilling, men land der det er vedtatt krav om likestillingsredegjørelse. Da hadde man kanskje ikke stilt samme forventning om etterlevelse av lovverk, men kunne sett hvordan slikt lovverk påvirker rapporteringen til foretak.

## Litteraturliste

- Abdallah, R. (2023). *ARP-Aktivitet og redegjørelsesplikten som styringsverktøy i likestillingsarbeid*" Finnes det en korrelasjon mellom anvendelse, forankring og implementering av ARP-metodikken på de ulike personalområder?" [Masteroppgave, University of Agder]. <https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/handle/11250/3118323>
- Ahmad, N. B. J., Rashid, A., & Gow, J. (2018). Corporate board gender diversity and corporate social responsibility reporting in Malaysia. *Gender, Technology and Development*, 22(2), 87-108. [https://www.researchgate.net/profile/Jeff-Gow/publication/327900716\\_Corporate\\_board\\_gender\\_diversity\\_and\\_corporate\\_social\\_responsibility\\_reporting\\_in\\_Malaysia/links/5bec56264585150b2bb6037f/Corporate-board-gender-diversity-and-corporate-social-responsibility-reporting-in-Malaysia.pdf?origin=journalDetail&\\_tp=eyJwYWdlIjoiam91cm5hbERldGFpbCJ9](https://www.researchgate.net/profile/Jeff-Gow/publication/327900716_Corporate_board_gender_diversity_and_corporate_social_responsibility_reporting_in_Malaysia/links/5bec56264585150b2bb6037f/Corporate-board-gender-diversity-and-corporate-social-responsibility-reporting-in-Malaysia.pdf?origin=journalDetail&_tp=eyJwYWdlIjoiam91cm5hbERldGFpbCJ9)
- Al Fadli, A., Sands, J., Jones, G., Beattie, C., & Pensiero, D. (2019). Board gender diversity and CSR reporting: Evidence from Jordan. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 13(3), 29-52. <https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2016&context=aabfj>
- Al-Shaer, H., & Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 12(3), 210-222. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1815566916300480>
- Amorelli, M. F., & García-Sánchez, I. M. (2021). Trends in the dynamic evolution of board gender diversity and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(2), 537-554. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.2079>
- Andersen, R.K., Huseby, J.S. & Ødegård, A.M. (2023) *Tillitsvalgtpanelet. Oppsummering av resultater fra 2022 Fafo-rapport 2023:20*. Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2023/20856.pdf>
- Andreassen, L., Lonseth, T., & Udem, M. (2023). *I hvilken grad kan forskjeller i lønn forklares av variablene kjønn, alder og utdanning?* [Bacheloroppgave, Universitetet i Stavanger]. <https://uis.brage.unit.no/uis->

[xmlui/bitstream/handle/11250/3073676/no.uis%3Ainspera%3A145995936%3A67946514.pdf?sequence=1](https://xmlui/bitstream/handle/11250/3073676/no.uis%3Ainspera%3A145995936%3A67946514.pdf?sequence=1)

- Baker, A., Larcker, D. F., McClure, C., Saraph, D. & Watts, E. (2024). Diversity Washing. *Forthcoming in the Journal of Accounting Research, Chicago Booth Research Paper No. 22-18, European Corporate Governance Institute – Finance Working Paper No. 868/2023*. <https://ssrn.com/abstract=4298626> or [http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4298626https://www.ecgi.global/sites/default/files/working\\_papers/documents/diversitywashing\\_0.pdf](http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4298626https://www.ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/diversitywashing_0.pdf)
- Ballou, B., Chen, P. C., Grenier, J. H., & Heitger, D. L. (2018). Corporate social responsibility assurance and reporting quality: Evidence from restatements. *Journal of Accounting and Public Policy*, 37(2), 167-188. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278425418300061>
- Barth, R., & Wolff, F. (2009). *Corporate social responsibility in Europe: Rhetoric and realities*. Edward Elgar Publishing. <https://play.google.com/books/reader?id=zgL3p855qu4C&pg=GBS.PR13.w.1.0.0&hl=no>
- Bartoli, A. & Rouet, G. (2023). Diversity and Inclusion: Isomorphism, ”washing process”, or actual strategic approach? *Global, Social and Technological Development and Sustainability*. <https://hal.science/hal-04197064/file/Bartoli%20and%20Rouet%20Diversity%20and%20Inclusion%20EUMMAS%20Conference%20Dubai%202023.pdf>
- Bashir, H., Ogudugu, D., & Pelja, I. (2022). Bærekraftsrapportering og selskapsverdi. *Praktisk økonomi & finans*, 38(3), 251-266. <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/pof.38.3.5>
- Becchetti, L., Bobbio, E., Prizia, F., & Semplici, L. (2022). Going deeper into the S of ESG: a relational approach to the definition of social responsibility. *Sustainability*, 14(15), 9668. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/15/9668>
- Berger, K. K. (2007). *Lønn, kjønn, ledelse: intervjuundersøkelse i Statoil* [Masteroppgave, Universitet i Oslo]. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/15716/Statoil.pdf?sequence=2>

- Bertani, A., Di Paola, G., Russo, E., & Tuzzolino, F. (2018). How to describe bivariate data. *Journal of thoracic disease*, 10(2), 1133.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5864614/>
- Bose, S. (2020). Evolution of ESG reporting frameworks. *Values at work: Sustainable investing and ESG reporting*, 13-33. <https://theesgexchange.org/wp-content/uploads/2023/03/Evolution-of-ESG-Reporting-Frameworks.pdf>
- Boxenbaum, E., & Jonsson, S. (2017). Isomorphism, diffusion and decoupling: Concept evolution and theoretical challenges. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 2, 77-101. [https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/55359977/eva\\_boxenbaum\\_isomorphism\\_diffusion\\_and\\_decoupling\\_acceptedversion.pdf](https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/55359977/eva_boxenbaum_isomorphism_diffusion_and_decoupling_acceptedversion.pdf)
- Branco, M. C., Delgado, C., Gomes, S. F., & Eugénio, T. C. (2014). Factors influencing the assurance of sustainability reports in the context of the economic crisis in Portugal. *Managerial Auditing Journal*, 29 (3), 237-252.  
[https://www.researchgate.net/profile/Sonia-Gomes-10/publication/277594004\\_Sustainability\\_reporting\\_and\\_assurance\\_in\\_Portugal/links/5af4777c0f7e9b026bcd803f/Sustainability-reporting-and-assurance-in-Portugal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Sonia-Gomes-10/publication/277594004_Sustainability_reporting_and_assurance_in_Portugal/links/5af4777c0f7e9b026bcd803f/Sustainability-reporting-and-assurance-in-Portugal.pdf)
- Brun, P., & Thornam, H. (2011). Verdiskapende bærekraftsrapportering. *Revisjon og Regnskap*, 1, 49-52.. <https://www.revregn.no/asset/pdf/2011/1-49-52.pdf>
- Bråten, B., Jensen, R. S., & Strand, A. H. (2014). Likestilling-og mangfoldstandard for virksomheter. *Et forprosjekt på Agder. Fafo-rapport*, 38.  
<https://www.fafo.no/images/pub/2014/20385.pdf>
- Buudir. (2021). *Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere*. (hentet 09.03.2024), [https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=ARP&gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjw3NyxBhBmEiwAyofDYR-xfSvBFoT0wG65Kx7eJyDhZrkq9ZB1FF8hWrqhHM\\_rXAplro5nkBoCdqYQAvD\\_BwE#mobile-scroll-destination](https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ARP&gad_source=1&gclid=CjwKCAjw3NyxBhBmEiwAyofDYR-xfSvBFoT0wG65Kx7eJyDhZrkq9ZB1FF8hWrqhHM_rXAplro5nkBoCdqYQAvD_BwE#mobile-scroll-destination)
- Buudir. (2024). *Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere*. (hentet 09.03.2024) [https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets\\_og\\_redegjorelsesplikt\\_for\\_arbeidsgivere/#](https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/#)

- Busch, T., & Ramstad, L. S. (2004). *Modernisering av offentlig sektor: Endringsprosesser, legitimitet og løse koblinger*. Høgskolen i Sør-Trøndelag. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/149063/Modernisering%20av%20offentlig%20sektor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Council, F. R. (2018). Board diversity reporting. Retrieved October, 19, 2018. [https://www.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/businessschool/documents/news/FR\\_C\\_Board\\_Diversity\\_Reporting\\_September\\_2018.pdf](https://www.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/businessschool/documents/news/FR_C_Board_Diversity_Reporting_September_2018.pdf)
- Croux, C., & Dehon, C. (2010). Influence functions of the Spearman and Kendall correlation measures. *Statistical methods & applications*, 19, 497-515. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10260-010-0142-z.pdf>
- Deegan, C.M. (2019). Legitimacy theory: Despite its enduring popularity and contribution, time is right for a necessary makeover", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 32 No. 8, pp. 2307-2329. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2018-3638>
- Deephouse, D. L. (1996). Does isomorphism legitimate?. *Academy of management journal*, 39(4), 1024-1039. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47496461/Deephouse\\_1996\\_Does\\_Isomorphism\\_legitimate-libre.pdf?1469439844=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDOES\\_ISOMORPHISM\\_LEGITIMATE.pdf&Expires=1716210851&Signature=PP3sp6I7UUKALOhZ~bRkH~H9vBBagZv27vV1lioRsDlr-bXn1VfRDNKcWAlEzVj57sDP9SNIGoVcfRNA6LVGUPm0vJH7Sn7loqCrh81UdSvUrToZabLm3VEEizIFO10aFbwmAMcZORXCKPMJMk68ydmz~DEfo6-3v9Gt12YGT3VGYOwEMg2Z08elzbX6~MTgmSSYtbQ2cs9Oot7Tlgw6IU5flh9Vkzg6HOREST9yFqTmdKC8l3KL50TK93f0AeGnINEiQfrLG8W71fnl898kp6-0z2b4J6jVaNiH7NhXylLpiHg7Ge6EZh-Hk61YMtCox1qfhcjD1c5K8Jy56KNJ4w\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/47496461/Deephouse_1996_Does_Isomorphism_legitimate-libre.pdf?1469439844=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDOES_ISOMORPHISM_LEGITIMATE.pdf&Expires=1716210851&Signature=PP3sp6I7UUKALOhZ~bRkH~H9vBBagZv27vV1lioRsDlr-bXn1VfRDNKcWAlEzVj57sDP9SNIGoVcfRNA6LVGUPm0vJH7Sn7loqCrh81UdSvUrToZabLm3VEEizIFO10aFbwmAMcZORXCKPMJMk68ydmz~DEfo6-3v9Gt12YGT3VGYOwEMg2Z08elzbX6~MTgmSSYtbQ2cs9Oot7Tlgw6IU5flh9Vkzg6HOREST9yFqTmdKC8l3KL50TK93f0AeGnINEiQfrLG8W71fnl898kp6-0z2b4J6jVaNiH7NhXylLpiHg7Ge6EZh-Hk61YMtCox1qfhcjD1c5K8Jy56KNJ4w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>

- Dyrkorn, R. E. (2023). *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* (Masteroppgave, Nord universitet).
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, 14(6), 807-834. [https://www.managers.org.uk/wp-content/uploads/2016/11/The\\_Female\\_Leadership\\_Advantage\\_An\\_Evaluation\\_of\\_the\\_Evidence.pdf](https://www.managers.org.uk/wp-content/uploads/2016/11/The_Female_Leadership_Advantage_An_Evaluation_of_the_Evidence.pdf)
- Ekberg, E. (2015). Ny norsk regnskapsstandard-status per september 2015. *Praktisk økonomi & finans*, 31(4), 274-278. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2871-2015-04-05>
- Ekberg, E. (2017). Ny norsk regnskapsstandard?—status per september 2017. *Praktisk økonomi & finans*, 33(4), 366-374. <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/issn.1504-2871-2017-04-03>
- Ekberg, E. (2019). Regnskapsloven og ny norsk regnskapsstandard? Status per september 2019. *Praktisk økonomi & finans*, 35(4), 289-292. <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/issn.1504-2871-2019-04-03>
- Ernes, A. K. B. (2014). *Arbeidsgivers aktivitets-og redegjørelsesplikt på området etnisk diskriminering.—En analyse av hvordan plikten gjennomføres og håndheves* [Masteroppgave, Universitet i Oslo: Det juridiske fakultet]. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/39580/15/574.pdf>
- Forsvaret (2023) *Handlingsplan for økt likestilling og mangfold i Forsvaret 2023-2026*. Forsvaret, ved Forsvarsstaben. Publisert: 23. august 2023 kl 10:58 [https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/likestilling-og-mangfold/Handlingsplan-likestilling-mangfold.pdf/\\_attachment/inline/302ac524-e8f3-46e0-bca5-4a3fb68ec5f6:2d61e37fd1f5138585e8d02117ac08da28133512/Handlingsplan%20likestilling%20og%20mangfold.pdf](https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/likestilling-og-mangfold/Handlingsplan-likestilling-mangfold.pdf/_attachment/inline/302ac524-e8f3-46e0-bca5-4a3fb68ec5f6:2d61e37fd1f5138585e8d02117ac08da28133512/Handlingsplan%20likestilling%20og%20mangfold.pdf)
- Fuchs, V. R. (1988). *Women's quest for economic equality*. Harvard University Press. [https://www.google.no/books/edition/Women\\_s\\_Quest\\_for\\_Economic\\_Equality/HFbOca8iaEcC?hl=en&gbpv=1&dq=equality&printsec=frontcover](https://www.google.no/books/edition/Women_s_Quest_for_Economic_Equality/HFbOca8iaEcC?hl=en&gbpv=1&dq=equality&printsec=frontcover)
- García-Sánchez, I. M., Hussain, N., Aibar-Guzmán, C., & Aibar-Guzmán, B. (2022). Assurance of corporate social responsibility reports: Does it reduce decoupling

- practices?. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 31(1), 118-138.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/beer.12394>
- Gillberg, N. (2023). Online corporate communication of diversity and inclusion: washing as aspirational talk. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2024, 43.9: 39-54. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-08-2023-0250/full/pdf?title=online-corporate-communication-of-diversity-and-inclusion-washing-as-aspirational-talk>
- Hahn, R., & Kühnen, M. (2013). Determinants of sustainability reporting: A review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of research. *Journal of cleaner production*, 59, 5-21  
[.https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652613004654](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652613004654)
- Haining, R. (1991). Bivariate correlation with spatial data. *Geographical Analysis*, 23(3), 210-227. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/j.1538-4632.1991.tb00235.x>
- Halrynjo, S., & Teigen, M. (2016). Ulik likestilling i arbeidslivet. *Tidsskrift for samfunnsforskning Årg. 58*, 349. <https://www.idunn.no/doi/pdf/10.18261/1504-291x-58-3#page=105>
- Hammer, H., & Brurberg, K. G. (2014). Viktige modeller og begreper i statistikk. *Sykepleien Forskning*, 9(1), 84-88. <https://sykepleien.no/sites/default/files/pdf-export/pdf-export-52871.pdf>
- Hauke, J., & Kossowski, T. (2011). Comparison of values of Pearson's and Spearman's correlation coefficients on the same sets of data. *Quaestiones geographicae*, 30(2), 87-93. <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.2478/v10117-011-0021-1>
- Holst, C. (2013). Likestilling. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(2), 191-198.  
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1891-1781-2013-02-08>
- Hummel, K., Schlick, C., & Fifka, M. (2019). The role of sustainability performance and accounting assurors in sustainability assurance engagements. *Journal of Business Ethics*, 154, 733-757. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-016-3410-5>
- Institutt for samfunnsforskning. (2023, 13. juni) *SPA ønsker bidrag om likestillings- og mangfoldsarbeid i arbeidslivet*. Institutt for samfunnsforskning.



<https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/nyheter/2023/spa-onsker-bidrag-om-likestillings-og-mangfoldsarbeid-i-arbeidslivet.html>

Jacobsen, D. I. (2005). Hvordan gjennomføre undersøkelser? *innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (Vol. 2). Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Janbu, T. (2006). Endret organisasjon–nye lover. *Tidsskrift for Den norske legeforening*.  
<https://tidsskriftet.no/sites/default/files/pdf2006--1111.pdf>

Jentoft, N., Bjørnå, H. B., Abdallah, R., & Einstabland, Å. L. H. (2023). Aktivitets-og redegjørelsesplikten i Agder–Hva er status og hvor går veien videre?  
<https://norceresearch.brage.unit.no/norceresearch-xmlui/bitstream/handle/11250/3063810/NORCE%2bH%2526S%252C%2brapport%2bnr.%2b11-2023.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kafka, A. M., (2021). Seeing Through Woke-Washing: Effects of Projected Diversity Values and Leader Racial Diversity on Equity in Workplace Outcomes. [*CMC Senior Theses*. 2796, Claremont Colleges.]  
[https://scholarship.claremont.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3715&context=cmc\\_theses](https://scholarship.claremont.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3715&context=cmc_theses)

Kaplan, S., Pany, K., Samuels, J., & Zhang, J. (2009). An examination of the association between gender and reporting intentions for fraudulent financial reporting. *Journal of Business Ethics*, 87, 15-30. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9866-1>

Kaplan, S., Pany, K., Samuels, J., & Zhang, J. (2009). An examination of the association between gender and reporting intentions for fraudulent financial reporting. *Journal of Business Ethics*, 87, 15-30. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9866-1>

Kincaid, C., & Smith, N. M. (2021). Diversity and inclusion in mining: An analysis of indicators used in sustainability reporting. *The Extractive Industries and Society*, 8(4), 100981. <https://par.nsf.gov/servlets/purl/10358159>

Klubben, A. (2022). " *Det handler ikke om å telle, det handler om å prøve å få ut potensialet*" *En kvalitativ studie om likestilling og mangfold på norske arbeidsplasser i lys av arbeidsgivers aktivitets-og redegjørelsesplikt* [Masteroppgave, NTNU].  
<https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/3019963/no.ntnu%3ainspera%3a107638021%3a64193247.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kolk, A. (2003). Trends in sustainability reporting by the Fortune Global 250. *Business strategy and the environment*, 12(5), 279-291  
[.https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53297580/Trends\\_in\\_sustainability\\_reporting\\_by\\_th20170527-3036-sepo9g-libre.pdf?1495901862=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTrends\\_in\\_sustainability\\_reporting\\_by\\_th.pdf&Expires=1716209191&Signature=Q619Y6~81wE7iEZMIJC6sNa6XpIab8nMy6okSCoHzjkLTSw0PQ9vOCDHr5QEVsohfdR1qmKkca8YpLZ-u6gx98XcDbjIbCSjryTnUJgF3GxtE7DLNtzt1kv-Is1MMTxIhdQMLSrKGS5aa8RWTE6nFykxFLnggpQRF7qXePps6159yDWWONJaLK6zGC57ltN4quYPFpsmIld2de1agdfEOV-Nh3IB-gAjCW195prvi7KsPnwQ3gpIjL8dPRBqcMeCaP3cv2Ybnoe5jXUMKrT1cV4wIWKWUqowXFLkNrNoBcNV~Ow5jBMObjyCTXxdJXvrjhEtRdX~IeLS95ADTxmrzg\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53297580/Trends_in_sustainability_reporting_by_th20170527-3036-sepo9g-libre.pdf?1495901862=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTrends_in_sustainability_reporting_by_th.pdf&Expires=1716209191&Signature=Q619Y6~81wE7iEZMIJC6sNa6XpIab8nMy6okSCoHzjkLTSw0PQ9vOCDHr5QEVsohfdR1qmKkca8YpLZ-u6gx98XcDbjIbCSjryTnUJgF3GxtE7DLNtzt1kv-Is1MMTxIhdQMLSrKGS5aa8RWTE6nFykxFLnggpQRF7qXePps6159yDWWONJaLK6zGC57ltN4quYPFpsmIld2de1agdfEOV-Nh3IB-gAjCW195prvi7KsPnwQ3gpIjL8dPRBqcMeCaP3cv2Ybnoe5jXUMKrT1cV4wIWKWUqowXFLkNrNoBcNV~Ow5jBMObjyCTXxdJXvrjhEtRdX~IeLS95ADTxmrzg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)
- Kolk, A. (2004). A decade of sustainability reporting: developments and significance. *International Journal of Environment and Sustainable Development*, 3(1), 51-64.  
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=98162cbf3652d8aba137ed4f2c69fcd32f7a1cba>
- Kolk, A. (2005). Sustainability reporting. *VBA Journaal*, 21(3), 34-42.  
[https://www.researchgate.net/profile/Ans-Kolk/publication/277876384\\_Sustainability\\_reporting/links/59919caeaca272cd4bcf9d17/Sustainability-reporting.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ans-Kolk/publication/277876384_Sustainability_reporting/links/59919caeaca272cd4bcf9d17/Sustainability-reporting.pdf)
- Kotsantonis, S., & Serafeim, G. (2019). Four things no one will tell you about ESG data. *Journal of Applied Corporate Finance*, 31(2), 50-58.  
[https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/37369828/kotsantonis%2Cserafeim\\_four-things-no-one-will.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/37369828/kotsantonis%2Cserafeim_four-things-no-one-will.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology (second edition)*. Sage publications, Inc.  
[.https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=nE1aDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&q=Krippendorff,+K.+\(2004\).+Content+Analysis:+An+Introduction+to+its+methodology.&ots=y\\_8jTneKbz&sig=SvFdzEdmRraH2lwKp\\_xzZYKZjWY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=content%20analysis&f=false](https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=nE1aDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&q=Krippendorff,+K.+(2004).+Content+Analysis:+An+Introduction+to+its+methodology.&ots=y_8jTneKbz&sig=SvFdzEdmRraH2lwKp_xzZYKZjWY&redir_esc=y#v=onepage&q=content%20analysis&f=false)

- Kütting, G. (Ed.). (2009). *Conventions, Treaties And Other Responses To Global Issues*. EOLSS, in partnership with UNESCO.  
[https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=bYV\\_CwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA229&dq=what+is+ngo&ots=opUJEeAqyE&sig=GrfSgPfptL5-IN9EthaFsWL3xSQ&redir\\_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20ngo&f=false](https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=bYV_CwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA229&dq=what+is+ngo&ots=opUJEeAqyE&sig=GrfSgPfptL5-IN9EthaFsWL3xSQ&redir_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20ngo&f=false)
- Labelle, R., Makni Gargouri, R., & Francoeur, C. (2010). Ethics, diversity management, and financial reporting quality. *Journal of business ethics*, 93, 335-353.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-009-0225-7>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet (2023) *Klage på politiets redegjørelse for likestilling for 2021* (LDO ref: 22/2888-2-LCK). Likestillings- og diskrimineringsombudet 06.03.2023  
[https://www.ldo.no/globalassets/\\_ldo\\_2019/\\_bilder-til-nye-nettsider/arbeidsliv/klage-pa-politiets-redegjorelse-for-likestilling-for-2021.pdf](https://www.ldo.no/globalassets/_ldo_2019/_bilder-til-nye-nettsider/arbeidsliv/klage-pa-politiets-redegjorelse-for-likestilling-for-2021.pdf)
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2020). *Diskrimineringsretten 2019 - en gjennomgang av året som har gått*.  
[https://www.ldo.no/globalassets/\\_ldo\\_2019/03\\_ombudet-og-samfunnet/rapporter/diskrimineringsrett/diskrimineringsretten-2019.pdf](https://www.ldo.no/globalassets/_ldo_2019/03_ombudet-og-samfunnet/rapporter/diskrimineringsrett/diskrimineringsretten-2019.pdf)
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2024a). *Ofte stilte spørsmål om aktivitets- og redegjørelsesplikten*. (hentet 09.03.2024) <https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/faq-arp/>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2024b). *Deltidsarbeid*. Hentet 10.03.2024  
<https://www.ldo.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/lonn-og-arbeidsvilkar/noen-fakta-om-deltid/>
- Lindblom, C.K. & Ruland, R.G. (1997). Functionalist and Conflict Views of AICPA Code of Conduct: Public Interest vs. Self Interest. *Journal of Business Ethics* 16, 573–582.  
<https://doi.org/10.1023/A:1017950006942>
- 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
- Meld. St. 44 (2012-2013) *Likestilling kommer ikke av seg selv*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-44-20122013/id731019/?ch=2#fn4>

- Melting, E., & Tungen, Ø. (2012). *Miljørappoterering og lovverk: har rapporteringspraksis utviklet seg etter endelig innføring av Norsk RegnskapsStandard 16 i 2007?* [Masteroppgave, Høgskolen i Sør-Trøndelag]. [https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/149001/Masteroppgave\\_Melting&Tungen\\_2012.pdf?sequence=1#:~:text=Legitimitetsteorien%20predikerer%20selskapenes%20atferd%20p%3A5,det%20benyttet%20en%20kvantitativ%20unders%C3%B8kelse](https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/149001/Masteroppgave_Melting&Tungen_2012.pdf?sequence=1#:~:text=Legitimitetsteorien%20predikerer%20selskapenes%20atferd%20p%3A5,det%20benyttet%20en%20kvantitativ%20unders%C3%B8kelse)
- Miller, S. K., & Tucker III, J. J. (2013). Diversity Trends, Practices, and Challenges in the Financial Services Industry. *Journal of Financial Service Professionals*, 67(6). <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A4%3A3758660/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A91762076&crl=c>
- Nergaard, K. & Stokke, T. A. (2008). Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2008. *Fafo-notat 2010:07*. <https://www.fafo.no/images/pub/2010/10103.pdf>
- NOU 2021:2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-2/id2832582/?ch=6#:~:text=Deltid%20er%20her%20definert%20som,enn%2030%20timer%20i%20uken.>
- O'Connell, P. J., & Russell, H. (2005). Equality at work. *Equality Policies, Flexible Working Arrangements and the Quality of Work*. [https://www.ihrec.ie/download/pdf/equality\\_at\\_work.pdf](https://www.ihrec.ie/download/pdf/equality_at_work.pdf)
- O'Dwyer, B., & Owen, D. (2005). Assurance statements in environmental, social and sustainability reporting: a critical evaluation. *The British Accounting Review*, s. 205-229. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0890838905000168>
- Offermann, L. R., & Foley, K. (2020). Is there a female leadership advantage?. In *Oxford research encyclopedia of business and management*. [https://www.researchgate.net/profile/Kira-Foley/publication/339697667\\_Is\\_There\\_a\\_Female\\_Leadership\\_Advantage/links/5e6015174585152ce808ff15/Is-There-a-Female-Leadership-Advantage.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Kira-Foley/publication/339697667_Is_There_a_Female_Leadership_Advantage/links/5e6015174585152ce808ff15/Is-There-a-Female-Leadership-Advantage.pdf)
- Olbermann, Z., Schrand, H., & Schramm, H. (2024). *You Are So Much Like Me—You Just Have to Tell the Truth: Impact of User-Influencer Similarity on Parasocial Interactions in the Perception of Diversity Washing in Advertising*. *Journal of Current Issues &*

- Research in Advertising, 1-15.  
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10641734.2024.2310062>
- Parker, J., & Parker Review Committee. (2017). A report into the ethnic diversity of UK boards. *Independent Report*. <https://parkerreview.co.uk/wp-content/uploads/2023/01/ey-parker-review-2017.pdf>
- Perego, P., & Kolk, A. (2012). Multinationals' accountability on sustainability: The evolution of third-party assurance of sustainability reports. *Journal of business ethics*, 110, 173-190 [https://pure.uva.nl/ws/files/1872433/114624\\_30.pdf](https://pure.uva.nl/ws/files/1872433/114624_30.pdf)
- Peters, G. F., & Romi, A. M. (2015). The association between sustainability governance characteristics and the assurance of corporate sustainability reports. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34(1), 163-198. <https://publications.aaahq.org/ajpt/article-abstract/34/1/163/5949/The-Association-between-Sustainability-Governance>
- Popper, K. R. (1963). Science as falsification. *Conjectures and refutations*, 1(1963), 33-39. [https://curiousphilosophy.net/2023/09/is-sex-binary--a-reasoned-objection-to-rationality-rules-in-the-pursuit-of-truth/uploads/pdfs/Science\\_as\\_Falsification\\_Karl\\_R\\_Popper.pdf](https://curiousphilosophy.net/2023/09/is-sex-binary--a-reasoned-objection-to-rationality-rules-in-the-pursuit-of-truth/uploads/pdfs/Science_as_Falsification_Karl_R_Popper.pdf)
- Regjeringen. (2023a). *Om ARP - Aktivitets- og redegjørelsesplikten*. Kultur- og likestillingsdepartementet. Sist oppdatert 31.10.2023. Hentet 09.03.2024 <https://www.regjeringen.no/no/tema/likestilling-og-mangfold/likestilling-og-inkludering/om-arp-aktivitets-og-redegjorelsesplikten/id3010200/>
- Regjeringen. (2023b). *5. Likestilling mellom kjønn*. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet. Sist oppdatert 02.05.2023. Hentet 09.03.2024. 09.03.2024) <https://www.regjeringen.no/no/tema/fns-barekraftsmal/5.-likestilling-mellom-kjonnene/id2590180/>
- Regjeringen. (2023c). *FNs bærekraftsmål*. Utenriksdepartementet. Sist oppdatert 21.12.2023. Hentet 09.03.2024. [https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/utviklingssamarbeid/sdg\\_oversikt/id2505654/?expand=factbox3020079](https://www.regjeringen.no/no/tema/utenrikssaker/utviklingssamarbeid/sdg_oversikt/id2505654/?expand=factbox3020079)
- Regjeringen. (2024). *Kultur- og likestillingsdepartementets historikk*. Kultur- og likestillingsdepartementet. Sist oppdatert 16.01.2024. Hentet den

03.02.2024. <https://www.regjeringen.no/no/dep/kud/ansvarsomraader/kuds-historikk/id449414/>

- Ridgeway, C. L., Johnson, C., & Diekema, D. (1994). External status, legitimacy, and compliance in male and female groups. *Social Forces*, 72(4), 1051-1077. <https://doi.org/10.1093/sf/72.4.1051>
- Riise, S. (2005). Regnskapsførerbransjen—en bransje i endring. *Praktisk økonomi & finans*, 20(4), 49-57. <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/ISSN1504-2871-2004-04-07>
- Ruhnke & Gabriel, 2013; Ruhnke, K., & Gabriel, A. (2013). Determinants of voluntary assurance on sustainability reports: an empirical analysis. *Journal of Business Economics*, 83 (9), 1063-1091. [https://link.springer.com/article/10.1007/s11573-013-0686-0?no-amp-error=cookies\\_not\\_supported&code=d4a39b6c-29dc-4c41-aac3-360262f83792](https://link.springer.com/article/10.1007/s11573-013-0686-0?no-amp-error=cookies_not_supported&code=d4a39b6c-29dc-4c41-aac3-360262f83792)
- Sandø, K. (2001). *Offentlig statistikk: En brukerveiledning* (Til opplysning - nummer 5). Universitetsbiblioteket i Trondheim. [https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/273153/121881\\_FULLTEXT01.pdf?sequence=1](https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/273153/121881_FULLTEXT01.pdf?sequence=1)
- Sedgwick, P. (2012). Pearson's correlation coefficient. *Bmj*, 345. [https://www.researchgate.net/profile/Philip-Sedgwick/publication/275470782\\_Pearson's\\_correlation\\_coefficient/links/569e7e3e08ae2c638eb56c50/Pearsons-correlation-coefficient.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Philip-Sedgwick/publication/275470782_Pearson's_correlation_coefficient/links/569e7e3e08ae2c638eb56c50/Pearsons-correlation-coefficient.pdf)
- Semet, R. (2020). The Social Issue of ESG Analysis. Available at SSRN 3838372. [https://www.researchgate.net/profile/Raphael-Semet/publication/351274797\\_The\\_Social\\_Issue\\_of\\_ESG\\_Analysis/links/61a10fe97323543e210b0b38/The-Social-Issue-of-ESG-Analysis.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Raphael-Semet/publication/351274797_The_Social_Issue_of_ESG_Analysis/links/61a10fe97323543e210b0b38/The-Social-Issue-of-ESG-Analysis.pdf)
- Siegel, S. (1957). Nonparametric statistics. *The American Statistician*, 11(3), 13-19.: <http://www.recognition.su/wiki/images/2/2f/Siegel57Nonparametric.pdf>
- Simnett, R., Vanstraelen, A., & Chua, W. F. (2009). Assurance on sustainability reports: An international comparison. *The accounting review*, 84(3), 937-967. [https://faratarjome.ir/u/media/shopping\\_files/store-EN-1486456588-6385.pdf](https://faratarjome.ir/u/media/shopping_files/store-EN-1486456588-6385.pdf)
- Simonsen, S. S. (2023). *Lovendringer innen midlertidig arbeidskraft: Strategisk påvirkning og forventede konsekvenser* [Masteroppgave, OsloMet-Storbyuniversitetet] Oslomet.

- [https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3089022/Simonsen\\_OAS\\_2023.pdf?sequence=1](https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3089022/Simonsen_OAS_2023.pdf?sequence=1)
- Sojo, V. E., Wood, R. E., Wood, S. A., & Wheeler, M. A. (2016). Reporting requirements, targets, and quotas for women in leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 519-536. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1048984315001514>
- Språkrådet og Universitetet i Bergen. (2024). *Likestilling*. Ordbøkene.no. Hentet 02.02.2024. <https://ordbokene.no/bm/35170>
- Stemler, S. (2000). An overview of content analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 7(1). <https://doi.org/10.7275/z6fm-2e34>.
- Stensaker, I., Meyer, C. B., Falkenberg, J., & Haueng, A. C. (2002). Når endringer tar overhånd. *Beta*, 16(2), 13-25. <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/ISSN1504-3134-2002-02-02>
- Stortinget. (06.07.2018). *Kilder fra stemmerettsdebatten i Stortinget 1890-1913*. <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Historikk/kvinnestemmerett/kildesamling-kvinnestemmerettskampen/>
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571–610. <https://doi.org/10.2307/258788>
- Teigen, M. (2022). Kjønnlikestillingsperspektiv på koronapandemien. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, (3), 101-107. <https://www.idunn.no/doi/full/10.18261/nst.38.3.3>
- The Economist. (2024, 13. januar). Why Olaf Scholz is no Angela Merkel. <https://www.economist.com/leaders/2024/01/11/why-olaf-scholz-is-no-angela-merkel>
- Tuller, D. (2002). Reporting diversity manual. <https://tandis.odihr.pl/bitstream/20.500.12389/20047/1/00304.pdf>
- Turner, J. (2020). *What is Equality?*. The Rosen Publishing Group, Inc. [https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=R6\\_XDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=what+is+equality&ots=Xv4mjQxZTW&sig=pu6R6Xzpw34V9L8Vc7ixcI9S13I&redir\\_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20equality&f=false](https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=R6_XDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=what+is+equality&ots=Xv4mjQxZTW&sig=pu6R6Xzpw34V9L8Vc7ixcI9S13I&redir_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20equality&f=false)
- Tyson, T. & Adams, C. A. (2020). Increasing the scope of assurance research: new lines of inquiry and novel theoretical perspectives. *Sustainability Accounting, Management and*

- Policy Journal*, 11(2), 291-316 .<https://durham-repository.worktribe.com/preview/1330182/28259.pdf>
- Vaughan, S. (2017). 'Prefer not to say': diversity and diversity reporting at the bar of England & Wales. *International Journal of the Legal Profession*, 24(3), 207-226.  
[https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1570784/1/Vaughan-S\\_Prefer%20not%20to%20say\\_diversity%20and%20diversity%20reporting%20at%20the%20bar%20of%20England\\_Wales.pdf](https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/1570784/1/Vaughan-S_Prefer%20not%20to%20say_diversity%20and%20diversity%20reporting%20at%20the%20bar%20of%20England_Wales.pdf)
- Verloo, M. (2007), *Multiple Meanings of Gender Equality: A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Germany: Central European University Press.  
[https://www.google.no/books/edition/Multiple\\_Meanings\\_of\\_Gender\\_Equality/\\_wOEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=equality&printsec=frontcover](https://www.google.no/books/edition/Multiple_Meanings_of_Gender_Equality/_wOEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=equality&printsec=frontcover)
- Wentling, R. M., & Palma-Rivas, N. (1998). Current status and future trends of diversity initiatives in the workplace: Diversity experts' perspective. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 235-253. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED414474.pdf>
- Wooditch, A., Johnson, N. J., Solymosi, R., Ariza, J. M., & Langton, S. (2021). *A Beginner's Guide to Statistics for Criminology and Criminal Justice Using R* (s. 227-244). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-50625-4\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-030-50625-4_14)
- World Economic Forum. (2006). *Global Gender Gap Report 2006*.  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2006.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf)
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*.  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)
- World Health Organization. (2006). *Gender equality, work and health: a review of the evidence*. World Health Organization.  
[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43311/9241593539\\_eng.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43311/9241593539_eng.pdf)
- Wright, C. E., Cortese, C., Al-Mamun, A., & Ali, S. (2024). The Whiteboard: Decoupling of ethnic and gender diversity reporting and practice in corporate Australia. *Australian Journal of Management*, 49(1), 33-52.  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/03128962231169142>



Zorio, A., García-Benau, M. A., & Sierra, L. (2013). Sustainability development and the quality of assurance reports: Empirical evidence. *Business strategy and the environment*, 22(7), 484-500. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bse.1764>

Østbakken, K. M., & Frisell, M. M. (2021). Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn– hvilken rolle spiller bedriften?. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 45(1), 21-38. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1891-1781-2021-01-03>

## Lovhenvvisninger

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. (2008). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven)* (LOV-2008-06-20-42). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2008-06-20-42>

Diskrimineringsloven om etnisitet. (2013). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn (diskrimineringsloven om etnisitet)* (LOV-2013-06-21-60). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2013-06-21-60>

Diskrimineringsloven. (2005). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven)* (LOV-2005-06-03-33). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2005-06-03-33>

Endringslov til likestillingsloven (1995). *Lov om endringer i lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene* (LOV-1995-06-30-43). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/1995-06-30-43>

Ikrafts. av lov 2019:57, endr. diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven. (2019). *Ikraftsetting av lov 21. juni 2019 nr. 57 om endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitets- og redegjøringsplikten)* (FOR-2019-06-21-776). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2019-06-21-776>

Ikrafttr. av lov 2002:21 (endr. i likestl.) (2002). *Ikrafttredelse av lov av 14. juni 2002 nr. 21 om endringer i likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerpning av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering*

mv. (FOR-2002-06-14-535). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2002-06-14-535>

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2017-06-16-51>

Likestillingsloven. (1978). Lov om likestilling mellom kjønnene (LOV-1978-06-09-45). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1978-06-09-45>

Likestillingsloven. (2013). *Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)* (LOV-2013-06-21-59). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2013-06-21-59>

Ot.prp nr. 33 (1974-75) *Lov om likestilling mellom kjønnene*. Forbruker- og administrasjonsdepartementet, 14. mars 1974. [https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlingar/Lesevisning/?p=1974-75&paid=4&wid=b&psid=DIVL119&pgid=b\\_0015](https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlingar/Lesevisning/?p=1974-75&paid=4&wid=b&psid=DIVL119&pgid=b_0015)

Prop. 63 L (2018-2019) *Endringer i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven (etablering av et lavterskeltilbud for behandling av saker om seksuell trakassering og en styrking av aktivitetsog redegjørelsesplikten)*. Det kongelige barne- og likestillingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/9212083910af493cbf1cd42d2db2e718/no/pdfs/prp201820190063000dddpdfs.pdf>

Prop. 80 L (2016-2017). *Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda (diskrimineringsloven)*. Det kongelige barne- og likestillingsdepartement. <https://www.regjeringen.no/contentassets/7004bcfcff27491da0ff4cafe6c8eec5/no/pdfs/prp201620170080000dddpdfs.pdf>

## Appendix 1 - tabell 09792 Arbeidskraftundersøkelsen

Nedenfor vises uttrekk fra Arbeidskraftundersøkelsen gjennomført av Statistisk Sentralbyrå. Tallene i undersøkelsen er publisert per 1.000 ansatte, der tabellen ikke inneholder beløp er dette av konfidensialitetshensyn. Vi har for vårt formål plukket ut de aktuelle yrkene for våre NACE-bransjekoder.

Link til aktuell tabell for uttrekk: <https://www.ssb.no/statbank/table/09792/tableViewLayout2/>

			2018	2019	2020	2021	2022	2023
Menn	1323 Ledere av bygge- og anleggsvirksomhet	Sysselsatte	17	17	17	16	16	19
	1411 Hotellsjefer	Sysselsatte	:	:	:	:	:	:
	1412 Restaurantsjefer	Sysselsatte	3	:	3	3	4	3
	2142 Sivilingeniører (bygg og anlegg)	Sysselsatte	18	18	17	14	16	19
	3123 Arbeidsleder, bygg og anlegg	Sysselsatte	:	:	5	7	7	8
	4224 Hotellresepsjonister	Sysselsatte	:	2	2	2	3	2
	5131 Servitører	Sysselsatte	9	8	7	8	9	10
	7131 Malere og byggtapetserere	Sysselsatte	7	9	8	9	9	9
	7411 Elektrikere	Sysselsatte	34	35	30	32	33	38
	7512 Bakere, konditorer mv.	Sysselsatte	:	:	:	:	:	:
	8212 Montører av elektriske og elektroniske produkter	Sysselsatte	:	:	:	:	:	:
	9313 Hjelpearbeidere i bygg	Sysselsatte	:	:	:	:	:	:
Kvinner	1323 Ledere av bygge- og anleggsvirksomhet	Sysselsatte	1	1	1	1	1	2
	1411 Hotellsjefer	Sysselsatte	:	:	:	:	:	:
	1412 Restaurantsjefer	Sysselsatte	3	:	2	4	4	3
	2142 Sivilingeniører (bygg og anlegg)	Sysselsatte	3	4	4	4	3	4
	3123 Arbeidsleder, bygg og anlegg	Sysselsatte	:	:	0	1	0	0
	4224 Hotellresepsjonister	Sysselsatte	:	4	4	4	4	5
	5131 Servitører	Sysselsatte	13	16	15	13	18	16
	7131 Malere og byggtapetserere	Sysselsatte	1	1	1	2	1	0
	7411 Elektrikere	Sysselsatte	1	1	1	1	1	1
	7512 Bakere, konditorer mv.	Sysselsatte	:	:	:	:	:	:
	8212 Montører av elektriske og elektroniske produkter	Sysselsatte	:	:	:	:	:	:
	9313 Hjelpearbeidere i bygg	Sysselsatte	:	:	:	:	:	:

## Appendix 2 - Uttrekk datainnsamlingsverktøy

Nr	Bransje	Kjønnet/mann	Avtall	Visesomrtd	Undersøkt	Aktivitetssjikt LDL §26					Redegjørelesjikt LDL §26a															
						Analysere	Iverksette	Vurdere	Kartlegging	Publisering	Kjennbaranse	Uthyllig	Deltd	Midlertidig	Fordelpepermisjon	Lønnskartlegging 1	Lønnskartlegging 2	Lønnskartlegging 3	Lønnskartlegging 4	Lønnskartlegging 5						
X	41200	M	2021	Anonymise	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
X+1	41200	M	2022	Anonymise	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	
X+2	56101	K	2021	Anonymise	0	0	1	1	1	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X+3	56101	K	2022	Anonymise	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2

				Annet parameter				Antall ansatte	Kommentar annen informasjon	Diversitywashing? Fokuserer på fravær og fysisk krevende stillinger? Forklarer differene kønnsfordeling med mannsdominert bransje	Hvor finner vi reddegjølelse? Inkludert i berøkratsrap ort - Ikke linket eller henviset fra note.	Revidert (J/N)	Score aktivitets- og n
Lønskattelegging 6	Lønskattelegging 7	Lønskattelegging 8	Lønskattelegging 9	Daglig leder	Syrelleder	Styret							
0	0	0	0	0	0	0	0	86	Hier med yberligere informasjon		N		9
0	1	0	2	0	0	0	0	86	Det mangler endel på iem kønnsdominert (etter 2022- krav)	Fokuserer på fravær og fysisk krevende stillinger? Forklarer kønnsfordeling end ort - Ikke linket kønnsdominert bransje	Inkludert i berøkratsrap ort - Ikke linket eller henviset fra note.	N	17
0	0	0	0	0	0	2	2	143	Eter 2021-krav Publisert. Det publisert ikke i at de har en særopn likestillingsredgj	Neutralt tekst som gjengir faktisk kontnt. Fover ikke i (karakter not.	I egen reddegjølelse for kønsn - Ikke henviset i arbeberøring	J	8
2	2	1	2	0	0	0	0	143	roise	Ganske nøytral		N	25

### Appendix 3 - Oppsummering lineære regresjoner fra R

Lineær regresjonsmodell 1 (m\_score): størrelsen på foretaket ut fra antall ansatte

```
> summary(m_score)
Call:
lm(formula = Data_for_R$Score ~ Data_for_R$Ansatte, data = Data_for_R)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-14.309  -9.267   4.720   6.746  10.753

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  1.723e+01  6.634e-01  25.964 <2e-16 ***
Data_for_R$Ansatte  1.727e-04  7.454e-04   0.232  0.817
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 8.139 on 197 degrees of freedom
(1 observation deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.0002725, Adjusted R-squared:  -0.004802
F-statistic: 0.05371 on 1 and 197 DF, p-value: 0.817
```

Lineær regresjonsmodell 2 (m\_score justert): størrelsen på foretaket ut fra antall ansatte, justert for enkeltobservasjoner

```
> summary(m_score justert)
Call:
lm(formula = Data$Score ~ Data$Ansatte, data = Data)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-14.144  -9.073   4.516   7.513   8.863

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) 15.746111  0.727997  21.63 < 2e-16 ***
Data$Ansatte  0.002894  0.001088   2.66  0.00853 **
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 8.005 on 174 degrees of freedom
(1 observation deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.03909, Adjusted R-squared:  0.03357
F-statistic: 7.078 on 1 and 174 DF, p-value: 0.008534
```

Lineær regresjonsmodell 3 (n\_score): bransjesammenheng

```

> summary(n_score)

Call:
lm(formula = Data_for_R$Score ~ Data_for_R$NACE, data = Data_for_R)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-16.345  -7.399   2.655   6.187   9.601

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  3.026e+01  4.098e+00   7.383 4.19e-12
Data_for_R$NACE -2.648e-04  8.301e-05  -3.190 0.001653

(Intercept)    ***
Data_for_R$NACE **
---
Signif. codes:
  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 7.918 on 198 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.04889, Adjusted R-squared:  0.04408
F-statistic: 10.18 on 1 and 198 DF,  p-value: 0.001653

```

Lineær regresjonsmodell 4 (o\_score): kvinnelig daglig leder

```

> summary(o_score)

Call:
lm(formula = Data_for_R$Score ~ Data_for_R$DL, data = Data_for_R)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-14.944  -7.550   4.056   6.056  10.450

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  17.9444     0.5879  30.52 < 2e-16 ***
Data_for_R$DL -6.3944     1.8590  -3.44 0.00071 ***
---
Signif. codes:
  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 7.887 on 198 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.05639, Adjusted R-squared:  0.05162
F-statistic: 11.83 on 1 and 198 DF,  p-value: 0.0007099

```

Lineær regresjonsmodell 5 (p\_score): kvinnelig styreleder

```

> summary(p_score)

Call:
lm(formula = Data_for_R$Score ~ Data_for_R$SL, data = Data_for_R)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-14.449  -8.699   4.551   6.551  10.551

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  17.4486    0.5958   29.29  <2e-16 ***
Data_for_R$SL -1.9153    2.1754   -0.88    0.38
---
Signif. codes:
  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 8.103 on 198 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.0039, Adjusted R-squared: -0.001131
F-statistic: 0.7751 on 1 and 198 DF, p-value: 0.3797

```

Lineær regresjonsmodell 6 (q\_score): kjønns sammensetning styret

```

> summary(q_score)

Call:
lm(formula = Data_for_R$Score ~ Data_for_R$Styret, data = Data_for_R)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-14.843  -7.998   4.157   6.157  11.233

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  17.8428    0.7192  24.809  <2e-16 ***
Data_for_R$Styret -1.0756    0.8722  -1.233   0.219

(Intercept)      ***
Data_for_R$Styret
---
Signif. codes:
  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 8.088 on 198 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.007622, Adjusted R-squared:  0.00261
F-statistic: 1.521 on 1 and 198 DF, p-value: 0.219

```