



Statsautorisert revisor
Mona Irene Larsen
Styreleder i Revisorforeningen

Mens vi venter ...

I denne utgaven av Revisjon og Regnskap kan vi lese resultatene av Senter for likestillingsforsknings kartlegging av kjønnsbalansen i toppen av næringslivet. En riktigere betegnelse er fortsatt kjønnsbalansen. Det kan vel sies at det går fremover, men det merkes knapt.

Tidligere i år gjorde vi opp status i vår bransje og Trond-Morten Lindberg skrev i sin kommentar at det er flaut at det er mindre enn 20 % kvinnelige partnere i bransjen.

Vi kan forbli flau i lang tid

Dessverre kan det ta lang tid før det blir særlig mye bedre. Årsaken er ganske enkelt at det ikke er nok vekst i vår bransje til at prosentandelen kvinner på toppen vil endre seg dramatisk innen kort tid, selv om vi kun hadde tatt opp kvinnelige partnere.

I revisjonsbransjen blir partnerne gjerne lenge, de fleste til de er pensjonister. Massive oppsigelser av mannlige partnere for å skape en bedre balanse er verken et realistisk eller hensiktsmessig tiltak. Vi må belage oss på å være flau lenge.

Godt nytt

Av de nye revisjonspartnerne som ble tatt opp i 2018 i fire av de store revisjonsselskapene i Norge, var 40 prosent kvinner. Mens vi venter på at mannlige partnere skal gå av med pensjon, må vi fokusere på denne delen av statistikken. Og statistikken er godt nytt – for det er ikke tvil om at en bedre kjønnsbalanse er bra for bransjen.

Vi skal være utålmodige, men også realistiske.

Hva gjør vi mens tiden jobber for oss?

Organisasjonen #Hun Spanderer setter søkelyset på den subtile kulturelle diskrimineringen som er så integrert i samfunnet at den ofte ikke blir lagt merke til. Visste du for eksempel at kvinner avbrytes mye oftere enn menn i jobberelaterte diskusjoner og møter?

Denne typen ubevisst diskriminering finnes det mye tilgjengelig forskning på, men det finnes lite forskning på effekten av tiltak som settes i verk. Dette kommer, men foreløpig har vi nok et stykke igjen når det gjelder å være bevisste den ubevisste diskrimineringen vi alle bidrar til. For her kan vi ikke skyldes på den mannlige delen av befolkningen alene damer, vi er dessverre like ubevisste i gjerningsøyeblikket.

Hvem sa hva og hva sier vi?

Helene Uris siste bok «Hvem sa hva» viser oss hvordan kvinner og menn fremstilles og omtales og hvordan vi bruker språket forskjellig.

Bildet som fremkalles når vi hører «Han kastet som ei jente», er ikke at folk reiser seg på tribunene. Det var et litt for kort kast til det. «Hun er litt skarp i kantene», underforstått ikke lett å ha med å gjøre. En ung, gjerne hvit mann vil gjerne få merkelappen klar og tydelig når han egentlig er skarp i kantene.

Mens vi venter

Nå kan vi vel ikke påstå at ubalansen på partnersiden i revisjonsselskapene ene og alene skyldes ubevisst kjønnsdiskriminering eller språket vi bruker, men jeg tror bestemt at noen av årsakene også ligger her.

Det er ikke bare snakk om tilrettelegging av arbeidet, bedre balanse mellom jobb og fritid, årsakene stikker dypere og dette sammensatte bildet er det viktig at vi bruker tid på i hverdagen. Å bli bevisst det ubevisste er nødvendig.

Mens vi venter på at den ubevisste kjønnsdiskrimineringen skal bli historie, at overvekten av mannlige partnere i selskapene pensjoneres vekk og at vi ikke kun har formell, men også reell likestilling i Norge, foreslår jeg at vi fokuserer på det ubevisste.

Mitt mål er at jeg i enhver sammenheng hvor vi evaluerer og diskuterer de ansattes prestasjoner, skal reflektere over språket – ville vi sagt det samme om personen hadde vært av det annet kjønn? I det private rom er det kanskje enda mer uttalt, vi bruker og hører karakteristikk som helt klart er kjønnsdiskriminerende.

Tid for refleksjon. Jeg har ikke rent rulleblad.