

**REDOVISNING AV JÄMSTÄLLDHET I
STÖRRE SVENSKA
REVISIONSBYRÅERS ÅRS- OCH
HÅLLBARHETSREDOVISNINGAR**

**LARGER SWEDISH AUDITING FIRMS
REPORTING ON GENDER EQUALITY IN
ANNUAL AND SUSTAINABILITY
REPORTS**

Examensarbete inom företagsekonomi
Grundnivå, 15 Höskolepoäng
Vårtermin År 2014

Stina Lindelöf
Sofia Stensson

Handledare: Ann-Christine Mjölnevik
Examinator: Anders Grönlund

Redovisning av jämställdhet i större svenska revisionsbyråers års- och hållbarhetsredovisningar

Examensrapport inlämnad av Stina Lindelöf och Sofia Stensson till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för handel och företagande.

Skövde, 2014-06-16

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat

Förord

Inledningsvis vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Ann-Christine Mjölnevik och examinator Anders Grönlund som har väglett oss genom arbetet.

Vi vill även tacka de personer som medverkat i olika opponeringsgrupper under arbetets gång och ni som korrekturläst arbetet för värdefulla kommentarer.

Stina Lindelöf & Sofia Stensson

Sammanfattning

Bakgrund och problem: Jämställdhet är ett aktuellt ämne som diskuteras bland både forskare och medier. Revisionsbranschen anses som en jämställd bransch samtidigt som undersökningar visar att kvinnor i de större företagen inte uppfattar den så jämställd som den genom könsfördelningen verkar vara. Forskare menar att det är viktigt att följa hur information om kvinnor och män redovisas i företags års- och hållbarhetsredovisningar för att se hur uppfattningar förändras över tid. Studier har genomförts i syfte att se hur företag redovisar sociala faktorer, såsom jämställdhet, men dessa finnes underrepresenterade i Sverige vilket leder fram till studiens problemformulering:

- Vad redovisar större svenska revisionsbyråer om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar och hur har denna redovisning förändrats från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012?

Syfte: Syftet med studien är att identifiera och beskriva vad större revisionsbyråer i Sverige redovisar om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar för att få bättre insikt i denna redovisning. Delsyftet är även att beskriva hur denna redovisning har förändrats från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012 för att se hur engagemanget i frågan utvecklats.

Metod: Års- och hållbarhetsredovisningar från de fyra största revisionsbyråerna i Sverige studerades från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012. Den metod som användes för att samla in informationen var en kvalitativ innehållsanalys där en undersökningsmall som följde Weberprotokollet utformades.

Resultat och slutsatser: Endast ett av företagen redovisade ett uppsatt mål om jämställdhet i sina rapporter men företagen uttryckte istället jämställdhet som en strävan eller utmaning. Företagen redovisade lagstadgad könsuppdelad statistik och frivilliga upplysningar om jämställdhet. Däremot var redovisningen om jämställdhet bristfällig hos några av företagen vilket gjorde att det var svårt att identifiera tydliga förändringar. De redovisade frivilliga upplysningar vilket skulle kunna förklaras med att de redovisar detta i syfte att skapa legitimitet gentemot sina intressenter.

Nyckelord: Jämställdhet, legitimitet, intressenter, redovisning, årsredovisningar, hållbarhetsredovisningar

Abstract

Background and problem: Gender equality is a current topic discussed among researchers and the media. The audit industry is considered as an equal branch while surveys show that women in the larger companies do not perceive it as equal as gender balance appears to be. Researchers believe that it is important to monitor how information about women and men is reported in the company's annual and sustainability reports to see how perceptions change over time. Research has been carried out to see how companies report on social factors such as gender, but these studies are underrepresented in Sweden, which leads to the study's question:

- What do major Swedish auditing firms report about gender equality in their annual and sustainability reports and how has this reporting changed between 2007/2008 – 2011/2012?

Purpose: The purpose of this study is to identify and describe what the major auditing firms in Sweden report on gender equality in their annual and sustainability reports to gain a better understanding of this reporting. Another purpose is to describe how this report has changed between 2007/2008 – 2011/2012 to see how the involvement has developed.

Method: Annual and sustainability reports from the four largest auditing firms in Sweden were studied between 2007/2008 – 2011/2012. The method used to collect the information was a qualitative content analysis where a list that followed the Weber protocol was created.

Results and conclusions: Only one company reported a goal of equality in its reports, but all companies expressed equality as an ambition or challenge. The companies reported statutory gender statistics and voluntary disclosures. The results showed, however, that the reporting of equality was deficient in some of the companies that made it difficult to identify changes. They reported voluntary disclosures, which could be explained by that they report this in order to create legitimacy to their stakeholders.

Keywords: Gender equality, legitimacy, stakeholders, accounting, annual reports, sustainability reports

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Problembakgrund.....	1
1.2	Problemdiskussion.....	3
1.3	Problemformulering.....	7
1.4	Syfte.....	7
1.5	Avgränsningar	7
2	Metod	8
2.1	Val av studieobjekt	8
2.2	Val av metod.....	9
2.3	Insamling av empiri	10
2.4	Analys.....	14
2.5	Metodkritik	15
2.6	Källkritik.....	17
3	Referensram	18
3.1	Inledning	18
3.2	Legitimitetsteorin.....	18
3.3	Intressentteorin	20
3.4	Sociala faktorer i års- och hållbarhetsredovisningar	20
3.5	Förändring av redovisning om sociala faktorer	24
3.6	Jämställdhetsarbete	26
3.6.1	Visioner, policy och mål	26
3.6.2	Metoder	27
3.7	Sammanfattning.....	28
4	Empiri	30
4.1	Inledning	30
4.2	PwC	30
4.3	EY.....	34
4.4	KPMG.....	37
4.5	Deloitte	40
4.6	Sammanfattning.....	42
5	Analys	44
5.1	Inledning	44

5.2	Legitimitet och intressenter	45
5.3	Vad företagen redovisar om jämställdhet	47
5.4	Hur redovisningen förändrats under perioden	51
6	Slutsats	53
6.1	Förslag till framtida forskning	55
6.2	Etiska reflektioner.....	55
Bilaga 1. Individuella reflektioner.....		63
Bilaga 2. Utdrag ur årsredovisningslagen (1995:1554).....		67

Figur- och tabellförteckning

Figur 1. Illustration av panelstudie.....	10
Figur 2. Weberprotokollets åtta steg.	11
Tabell 1. Undersökningsmall med fördefinierade kategorier.....	13
Figur 3. Analysverktyg med nyckelbegrepp som skapats utifrån referensramen.	29
Tabell 2. Översikt över vilka kategorier PwC redovisar.	31
Tabell 3. PwC medelantalet anställda.	31
Tabell 4. PwC ledande positioner.	32
Tabell 5. PwC styrelse.....	32
Tabell 6. Översikt över vilka kategorier EY redovisar.	34
Tabell 7. EY medelantalet anställda.....	35
Tabell 8. EY ledande positioner.	35
Tabell 9. EY styrelse.	36
Tabell 10. Översikt över vilka kategorier KPMG redovisar.	38
Tabell 11. KPMG medelantalet anställda.	38
Tabell 12. KPMG ledande positioner.....	39
Tabell 13. KPMG styrelsen.....	39
Tabell 14. Översikt över vilka kategorier Deloitte redovisar.....	40
Tabell 15. Deloitte medelantalet anställda.	41
Tabell 16. Deloitte ledande positioner.	41
Tabell 17. Deloitte styrelse.....	42
Figur 4. Analysverktyg med nyckelbegrepp som skapats utifrån referensramen.	45

1 Inledning

Inledningsvis beskrivs problembakgrunden, sedan följer en problemdiskussion som mynnar ut i problemformulering, syfte samt avgränsningar.

1.1 Problembakgrund

På 1800-talet skrev den franska författaren Victor Hugó att: "En sak är starkare än all världens arméer: en idé vars stund har kommit" (Oxford Reference, 1981, s.127). Vad Hugó menade är att de normer och värderingar som är stadigt etablerade i samhället kan förändras genom en stark vilja som ligger i tiden. Jämställdhet¹ är en idé vars tid har kommit och det är ett aktuellt ämne som diskuteras återkommande i både företagsekonomisk forskning och runt om i samhället. Fokus i diskussionen läggs på varför kvinnor inte får lika hög ersättning för sitt arbete som män (Davidovitch, Byalsky, Soen & Sinuani-Stern, 2013; Johansson, 2014, 4 mars; Lehman, 2012) och varför kvinnor inte når ledande positioner i lika stor utsträckning (Jonnergård, Stafsudd & Elg, 2010; Lehman, 2012; Sörlin, Ohman, Blomstedt, Stenlund & Lindholm, 2011).

När ett ämne är aktuellt och debatteras i samhället går det att se en tydlig ökning av detta i företags års- och hållbarhetsredovisningar (Hrasky, 2012). Att upprätta hållbarhetsredovisningar är frivilligt och har blivit allt vanligare som komplement till årsredovisningar på grund av att intressenter nu efterfrågar mer information om hur företag arbetar med sina sociala, miljömässiga och etiska faktorer enligt Vormedal och Ruud (2009). Det har även blivit vanligare att redovisa om hållbarhet eftersom företag i och med detta erhåller legitimitet hos sina intressenter enligt författarna. De sociala faktorerna består bland annat av mänskliga rättigheter, jämlikhet, mångfald och jämställdhet (Frostenson, Helin & Sandström, 2012, s.56) och det är frivilligt att redovisa information om dessa utöver vad som är lagstadgat (Guthrie, Petty, Yongvanich & Ricceri, 2004). Enligt Branco och Rodrigues (2006) är företags sociala ansvar relaterat till de faktorer deras verksamhet kan påverka och en av dessa faktorer är personalrelaterade frågor. Företag i Sverige ska följa årsredovisningslagen (1995:1554) (ÅRL) vid upprättandet av sina årsredovisningar och enligt denna lag ska företag som har fler än tio anställda redovisa antal anställda uppdelat på kvinnor

¹ Jämställdhet definieras bland annat som att kvinnor och män ska ges lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter i livet (Jämställdhet, 2014).

och män samt på ledande positioner och i styrelsen. Fram till år 2011 var det även i ÅRL lagstadgat att visa könsuppdelad statistik² över sjukfrånvaro.

Sverige har en stark jämställdhetsdiskussion (Ekselius, 2013) men en ojämsälld situation bland dess företag (Danielsson, 2011; Wittbom, 2009). Detta visar sig i att könsfördelningen skiljer sig åt mellan företag men även mellan olika branscher (Statistiska centralbyrån, 2013). Revisionsbranschen är en bransch där en tydlig karriärstege existerar i form av en traditionell hierarkisk struktur (Månsson, Elg & Jonnergård, 2013). Enligt Abrahamsson (2001) kan organisationsstrukturen ha inverkan på hur jämställdhet behandlas då platta organisationer är mer jämställda eftersom det inte finns en uppenbar hierarki med kvinnor i botten och män i toppen. Revisionsbranschen är idag relativt jämställd³ i Sverige (Wallerstedt & Öhman, 2011) men den hierarkiska strukturen visar fortfarande på ojämsälldhet hos företagen (CER, 2012). På företag där majoriteten kvinnor utgör arbetskraften återfinns männen på de högre positionerna (Wittbom, 2009) vilket även visar sig i revisionsbranschen där det i allmänhet är manliga partners bland delägarna (Lennartsson, 2014).

Historiskt sett har revisionsbranschen länge varit mansdominerad (Duff, 2011) men kvinnorna har successivt tagit sig in i branschen och är idag välrepresenterade på lägre positioner (CER, 2012). Detta visar sig genom att det finns många kvinnliga anställda bland revisorer och revisorsassistenter (Lennartsson, 2014). Ses endast till revisorsassistenterna kommer dessa snart att befinna sig utanför intervallet för vad som är att betrakta som jämställt då kvinnorna är på väg att bli överrepresenterade (Wallerstedt & Öhman, 2011). Ett problem i revisionsbranschen är dock enligt Jonnergård et al. (2010) att kvinnor inte upplever att de erbjuds samma karriärmöjligheter som sina manliga kollegor. Detta belyser även Danielsson (2011) i sin artikel där det framgår att 93 procent av kvinnorna upplever att de inte har samma möjligheter att utvecklas i branschen som männen. Kvinnor har också i större utsträckning en önskan att lämna branschen vilket kan bero på att formella och informella strukturer är uppbyggda på manliga normer hos revisionsbyråerna (Jonnergård et al., 2010). På grund av dessa faktorer, krävs det enligt Danielsson (2011) konkreta ageranden för att jämställdheten i företag ska öka.

² Könsuppdelad statistik innebär att texter, tabeller och diagram presenteras efter kön (Statistiska centralbyrån, 2004).

³ Det anses råda jämn könsfördelning i en grupp då båda könen är representerade till minst 40 procent (Jämställdhet, 2014).

1.2 Problemdiskussion

Det primära målet med att upprätta års- och hållbarhetsredovisningar är att årligen förse företags intressenter med information (Olsson, 2004) men ett flertal forskare har belyst frågan om att företags redovisning om sociala faktorer motiveras genom en önskan att legitimera företagen (Branco & Rodrigues, 2006; Deegan, Rankin & Tobin, 2002; Guthrie et al., 2004; Kent & Zunker, 2013). Företag redovisar alltså dessa faktorer gentemot sina intressenter i syfte att upprätthålla sin status vilket både legitimitets- och intressentteorin belyser (Tagesson, Klugman & Ekström, 2013). Företag använder rapporterna för att kommunicera med omgivningen (Guthrie et al., 2004) och hållbarhetsredovisningar har blivit allt vanligare att upprätta (Vormedal & Ruud, 2009). Företag upprättar årsredovisningar varje år och av de valda företagen i föreliggande studie upprättades den första hållbarhetsredovisningen räkenskapsår 2007/2008 (PwC, 2008b). Ax och Marton (2008) studerade årsredovisningar under ett år men föreslog att framtida forskning skulle kunna studera rapporter under en tidsperiod för att observera hur informationen förändrats över tid. Detta bidrog till att föreliggande studie valde att studera en tidsperiod med start räkenskapsår 2007/2008.

Det finns olika syn på vad informationen i rapporterna betyder och Duff (2011) refererar till Hines (1988) som menar att årsredovisningar förmedlar den verklighet som företaget verkar inom. Denna syn har på senare år ifrågasatts och till exempel Benschop och Meihuizen (2002) ser istället årsredovisningar som sociala konstruktioner som människor skapar. Även Lehman (2012) har detta synsätt då hon uttrycker att redovisning är något subjektivt och socialt konstruerat. Guthrie et al. (2004) menar däremot att årsredovisningar ger användbar information och signalerar vad företag anser är viktigt. Olsson (2001) ställer sig dock frågande till om dessa berättar något om företags riktiga policy. Om rapporterna är sociala konstruktioner och påverkas av olika tolkningar finns det anledning att vara kritisk mot dessa eftersom personerna bakom rapporterna enligt Wahl och Höök (2007) kan kommunicera en strävan som sedan inte följs upp. Det finns ytterligare anledning att vara kritisk mot års- och hållbarhetsredovisningar på grund av att företag enligt Hrasky (2012) kan få ökad legitimitet genom att på olika sätt kommunicera hållbarhet. Föreliggande studie ser rapporterna som sociala konstruktioner och utgår endast från informationen i företagens års- och hållbarhetsredovisningar och kan därför inte uttala sig om vad som verkligen pågår i företagen.

Studier som har undersökt redovisning om sociala faktorer i årsredovisningar visar att både mängden information och antal företag som redovisar om dessa faktorer har ökat (Deegan et al., 2002). Flera studier visar också att företagets storlek och omsättning påverkar hur mycket som redovisas om hållbarhetsfaktorer på så vis att denna typ av redovisning är mer förekommande hos stora företag (Ax & Marton, 2008; Guthrie et al., 2004; Tagesson et al., 2013; Vormedal & Ruud, 2009). Olsson (2001) kom dock fram till att informationen i årsredovisningarna hon studerade var bristfällig när det kom till de sociala faktorerna. Företag har en viss frihet att upprätta sina rapporter så länge de uppfyller det som är lagstadgat (Olsson, 2004) och vad företag väljer att ta med eller utelämnas i rapporterna är ett medvetet beslut från företagets sida (Guthrie & Abeysekera, 2006). Vad företagen väljer att redovisa eller inte kan ha flera olika anledningar (Ax & Marton, 2008; Guthrie & Abeysekera, 2006; Guthrie et al., 2004; Vuontisjärvi, 2006). Ax och Marton (2008) anser även att mängden upplysningar i en fråga bör spegla frågans betydelse för företaget. Vormedal och Ruud (2009) fann i sin studie att endast hälften av företagen som de granskade i Norge följde de regler som fanns angående redovisning kring jämställdhet vilket utifrån ovanstående resonemang kan tyda på att denna punkt anses som mindre viktig att redovisa om.

Förväntningar från omgivningen förändras över tid vilket företag måste vara lyhörda inför (Deegan et al., 2002; Guthrie et al., 2004; Piechocki, 2004). Om företagen väljer att inte lyssna till dessa förändrade förväntningar kan deras legitimitet försvagas (Deegan et al., 2002). Wahl och Höök (2007) fann olika åsikter om hur arbetet med jämställdhet förändrats. En av dessa åsikter var att engagemanget för jämställdhet minskat och de fann att frivilliga upplysningar var mindre vanliga att redovisa om medan lagstadgade upplysningar ökat. Deras studie berörde förändring på 1990-talet men de senaste årens debatter om ökad medvetenhet om sociala faktorer medverkar till att frivilliga upplysningar kan ha förändrats i rapporterna. Ny statistik visar att jämställdhetsarbete är något som allt fler företag arbetar med (Statistiska centralbyrån, 2013). Att Wahl och Höök (2007) lokaliserat olika åsikter gör det intressant att studera om företag redovisar frivilliga upplysningar om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar utöver lagstadgad information. Detta med tanke på att Arvidsson (2011) menar att icke-finansiell information är av stor betydelse idag och kommer att bli allt viktigare i framtiden då hon sett ökat fokus på information om mänskliga frågor medan Olsson (2001) kom fram till att utvecklingen av redovisning om sociala faktorer endast skett med små förändringar. Eftersom de valde företagen i föreliggande studie börjat upprätta hållbarhetsredovisningar under de senare åren och att Arvidsson (2011) skriver att det finns

ökat fokus på mänskliga frågor gör det intressant att se om detta bidragit till att redovisningen om jämställdhet har förändrats under denna period och framåt, alltså från och med räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012. Eftersom hållbarhetsredovisningar ger ytterligare möjligheter till att redovisa om jämställdhet finner vi det intressant att studera vad företagen redovisar, sedan de även börjat använda denna kommunikationskanal för att nå ut till sina intressenter.

Jämställdhetsarbete ska bedrivas på alla nivåer i företag för att arbetet ska lyckas (Asplund, 1984, s.147) och det finns en rad olika metoder och åtgärder som företag kan använda (Danielsson, 2011; Leinonen, 2012; Wahl, Holgersson, Höök & Lindhag, 2011, s.204-214; Wahl & Höök, 2007). Vanligt är att företag använder sig av utbildningsseminarier och medarbetarenkäter (Wahl & Höök, 2007) men Danielsson (2011) menar att det inte räcker att endast informera och diskutera om jämställdhetsproblem utan företag inom revisionsbranschen behöver konkretisera arbetet. Detta kan enligt Danielsson (2011) innebära att fokusera på de fördelar som finns med ökad jämställdhet. Enligt Benschop och Meihuizen (2002) arbetar flera företag med att försöka öka antalet kvinnor på ledande positioner, något som flera forskare inte anser är tillräckligt. Lehman (2012) är en av de forskare som försöker inspirera till att inkludera genus⁴ inom redovisningsforskningen och hon anser att forskare kan fortsätta att undersöka kvinnor på ledande positioner och utvärdera skillnader mellan könen men ifrågasätter vad denna forskning kan ge. Wahl och Höök (2007) anser det inte tillräckligt att endast öka antalet kvinnor på ledande positioner utan efterfrågar ett ifrågasättande av och en förändring i existerande arbets- och karriärförhållanden i företagen för att uppnå jämställdhet. Enligt Wittbom (2009) sträcker sig integrering av jämställdhet utöver att endast se till en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Om rådande ordning ifrågasätts och granskas ur ett jämställdhetsperspektiv är detta en början mot att förändra systemet enligt Wittbom (2009). Ett sätt att synliggöra könsstrukturer på arbetsplatser är att beskriva hur många kvinnor respektive män som finns på de olika nivåerna i företagen (Jämställdhet, 2013) och när företag blir ombudda att redovisa om detta blir de upplysta om att det finns ett intresse från omgivningen i frågan (Wahl & Höök, 2007).

⁴ Genus beskriver ett socialt mönster med tydliga förväntningar som utgår från biologiskt kön, mönstret är universellt och innebär att kön förändras över tiden (Roth, 2011, s.14).

En annan syn har Benschop och Meihuizen (2002) vilka kom fram till att könsuppdelad statistik inte visar genusfrågor och att kön⁵ inte anses vara en ledande fråga i årsredovisningar. Däremot anser de det viktigt att regelbundet kunna följa hur kön redovisas för att se hur uppfattningar om kvinnor och män förändras eller bibehålls. Vuontisjärvi (2006) är en annan forskare i ämnet och hon bekymras över bristen på information som sträcker sig utöver enbart grundläggande könsuppdelad statistik då hon i sin studie fann att det var få företag som redovisade sitt jämställdhetsarbete. Jämställdhet anses inte vara en ledande fråga i rapporterna enligt Vuontisjärvi (2006) medan Benschop och Meihuizen (2002) menar att dessa ändå presenterar genusrelationer som bidrar till det genusperspektiv som finns hos företag. Benschop och Meihuizen (2002) skriver vidare att när könsstereotypa roller framställs i samhället förstärks uppfattningar, attityder och beteenden och de anser det därför viktigt hur års- och hållbarhetsredovisningar kommunicerar dessa frågor eftersom de kan bidra till hur denna uppfattning framställs. Det finns även kritik mot normerna inom revisionsbranschen och forskare föreslår att se till professionen revision som den mekanism som måste förändras istället för att se till att det är kvinnorna som behöver anpassas efter normerna inom yrket (Wittbom, 2009). Genom att mäta skillnader och göra jämförelser mellan kvinnor och män i företag går det att verka för att skillnader mellan könen minskar (Sörilin et al., 2011).

Sammanfattningsvis är jämställdhet ett aktuellt ämne som diskuteras bland forskare och medier. Revisionsbranschen anses som en jämställd bransch (Wallerstedt & Öhman, 2011) samtidigt som undersökningar visar att kvinnor i de större företagen inte uppfattar den så jämställd som den genom könsfördelningen verkar vara (Jonnergård et al., 2010). Det är viktigt att följa hur information om kvinnor och män redovisas i företags rapporter för att se hur uppfattningar förändras över tid (Benschop & Meihuizen, 2002). Forskning har genomförts i syfte att se vad företag redovisar om sociala faktorer, såsom jämställdhet (Benschop & Meihuizen, 2002; Leinonen, 2012; Olsson, 2001; Vuontisjärvi, 2006; Wahl & Höök, 2007). Dessa studier finnes dock underrepresenterade i Sverige vilket tillsammans med ovanstående diskussion leder fram till föreliggande studies problemformulering.

⁵ Med kön så avses den som är man eller kvinna (Diskrimineringslag, 2008:567).

1.3 Problemformulering

Vad redovisar större svenska revisionsbyråer om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar och hur har denna redovisning förändrats från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012?

1.4 Syfte

Syftet med studien är att identifiera och beskriva vad större revisionsbyråer i Sverige redovisar om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar för att få bättre insikt i denna redovisning. Delsyftet är även att beskriva hur denna redovisning har förändrats från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012 för att se hur engagemanget i frågan utvecklats.

1.5 Avgränsningar

Föreliggande studie har valt att endast se till vad som redovisas i företagens års- och hållbarhetsredovisningar och kan således inte ge svar på vad som faktiskt pågår i företagen, dessa kan ha ett större eller mindre engagemang än vad som redovisas. Vid granskning av dessa rapporter med fokus på jämställdhet finns det ett flertal faktorer som kan beaktas. Till exempel kan bilder och fotografier studeras för att se vilket genusperspektiv som kommuniceras till intressenterna (Kuasirikun, 2011; Benschop & Meihuizen, 2002; Duff, 2011). Bilder kommunicerar uppfattning om könsrelationer och generellt framställs kvinnor i underordnade roller på bilder som publiceras i offentliga rapporter (Kuasirikun, 2011). Föreliggande studie väljer att bortse från hur bilder och fotografier framställs.

2 Metod

I metodkapitlet presenteras val av företag och bransch, val av metod, insamling av empiri, analys, metodkritik och källkritik.

2.1 Val av studieobjekt

Studien utgick från Sverige då det här enligt Danielsson (2011) finns en socialt accepterad ojämställdhet även fast landet enligt Ekselius (2013) har en relativt stark jämställdhetsdiskussion. Företag i revisionsbranschen valdes då Danielsson (2011) skriver att kvinnor inte upplever att de har samma utvecklingsmöjligheter som män i denna bransch. Företagens årsredovisningar studerades då de publiceras regelbundet och enligt Guthrie et al. (2004) kan de användas till jämförande analys över en rapporteringsperiod. Eftersom årsredovisningarna är användbara för jämförelser kan de användas för att se om arbetet har förändrats hos företagen vilket är studiens delsyfte. Årsredovisningar är även lämpliga att studera då de enligt Ax och Marton (2008) är viktiga medier för företag att kommunicera information till intressenter, företagen väljer innehållet samt att de distribueras i stor omfattning. Traditionellt sett har årsredovisningar varit forumet för att studera sociala faktorer men det finns även andra källor av material som till exempel fristående hållbarhetsredovisningar som är lämpliga för analys (Guthrie, & Abeysekera, 2006). Därför valdes även hållbarhetsredovisningar till studien för att företagen i dessa har möjlighet att redovisa mer om sina sociala faktorer som skulle kunna vara legitimitetsökande för företagens intressenter. Att kombinera olika källor som till exempel årsredovisningar och fristående hållbarhetsredovisningar bör enligt Guthrie och Abeysekera (2006) ge mer empiriska belegg för att få förståelse om de sociala faktorer som studeras. Då studien endast såg till vad företagen redovisade i dessa rapporter kunde inte uttalanden om vad som verkligen pågick i företagen göras.

Större företag valdes till studien på grund av att Jonnergård et al. (2010) menar att det är i dessa som kvinnor har svårare att avancera till högre positioner och denna maktfördelning är enligt Roth (2011, s.19) en faktor som påverkar om arbetsplatsen upplevs jämställd eller inte. Företagen som studerades var PwC, EY, KPMG och Deloitte och dessa valdes för att de år 2012 var de största revisionsbyråerna i Sverige (Konsultguiden, u.å.) och för att de till

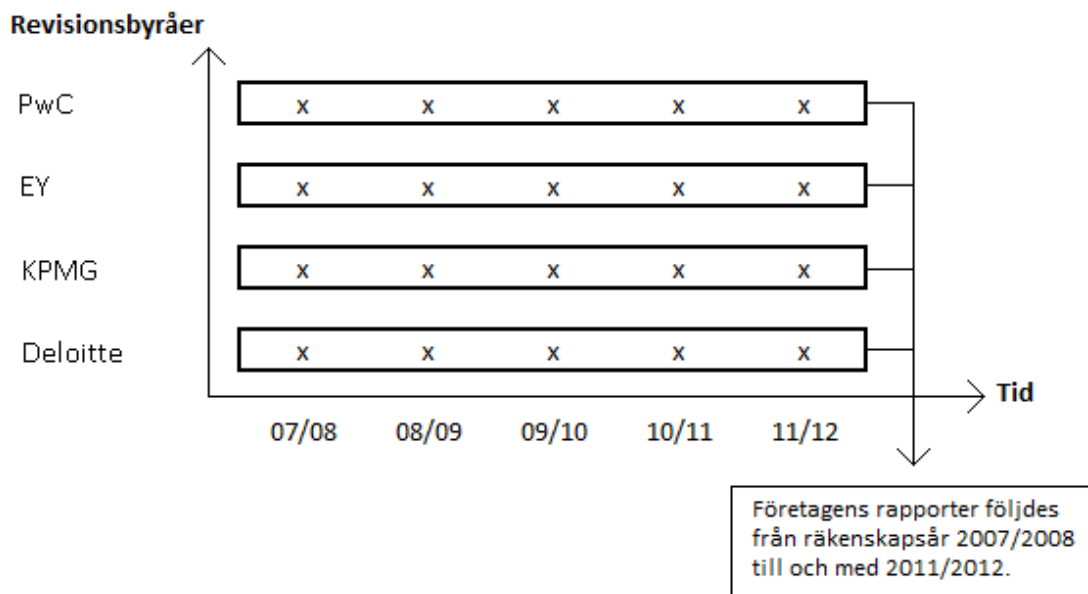
skillnad från andra stora revisionsbyråer publicerat hållbarhetsredovisningar. PwC var störst och sedan följde EY, KPMG och Deloitte.

2.2 Val av metod

Studiens syfte var att ge en beskrivning av företagens redovisade jämställdhetsarbete och utgick därför från en kvalitativ metod eftersom Bryman och Bell (2011, s.411) skriver att denna metod är mer användbar än en kvantitativ metod när en beskrivning ska genomföras. Studien avsåg även att ge en bättre insikt om vad företagen redovisar om jämställdhet och enligt Jacobsen (2002, s.17) kan det fås genom en beskrivande studie. Den kvalitativa metoden underlättade även då förändring skulle studeras eftersom Bryman och Bell (2011, s.412) skriver att kvalitativa metoder kan användas för att se hur företeelser förändras över tid. För att beskriva förändringen av jämställdhetsarbete över tid användes en longitudinell design i form av en panelstudie som enligt Bryman och Bell (2011, s.82-83) kan användas vid kvalitativa studier av förändring. En panelstudie är en studie av samma enheter vid olika tidpunkter (Jacobsen, 2002, s.113) och i föreliggande studie var enheterna revisionsbyråernas års- och hållbarhetsredovisningar. Det var lämpligt att använda en panelstudie för att studera förändring av företagens redovisade jämställdhetsarbete då Bryman och Bell (2011, s.83,326) skriver att en panelstudie kan användas för att spåra trender och samband över en längre period och är inriktad på att belysa sociala förändringar.

Vid en panelstudie ska insamling av information ske vid minst två tillfällen från samma företag (Bryman & Bell, 2011, s.83). Företag upprättar årsredovisningar varje år och de valda företagen började upprätta hållbarhetsredovisningar för några år sedan. PwC var det företag som upprättade hållbarhetsredovisning tidigast av de valda företagen då de publicerade sin första hållbarhetsredovisning räkenskapsår 2007/2008 (PwC, 2008b). På grund av detta valdes jämförelsen från denna period och framåt, alltså från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012. Företagens rapporter studerades under dessa fem år för att kunna se förändring av det arbete som företagen redovisar om jämställdhet och då hållbarhetsredovisningar avsågs inkluderas i studien fanns det ingen anledning att studera företagen under fler år. Ax och Marton (2008) genomförde en studie som även den utgick från att studera årsredovisningar men de undersökte endast ett år. De föreslog att framtida forskning skulle kunna studera årsredovisningar under en längre tidsperiod för att observera

hur informationen förändrats över tid. I figur 1 nedan illustreras föreliggande studies användning av panelstudie.



Figur 1. Illustration av panelstudie.

Innehållet i de olika rapporterna granskades i form av en kvalitativ innehållsanalys vilket enligt Bergström och Boréus (2012, s.50) innebär att en djupare analys genomförs än om en kvantitativ innehållsanalys används. Innehållsanalys används ofta i redovisningsforskningen för att få insikt om redovisningspraxis (Steenkamp & Northcott, 2007). Innehållsanalys utgår från att analysera dokument och texter och genom denna metod kan innehållet i ett dokument sammanställas på ett systematiskt sätt utifrån kategorier som definieras på förhand, vilka också underlättar för att studien ska kunna genomföras på nytt (Bryman & Bell, 2011, s.299, 316). Innehållsanalys valdes för att Guthrie et al. (2004) menar att denna analys är en etablerad forskningsmetod vid studier av årsredovisningar som fångar upp och kan organisera olika empirisk data. Innehållsanalys möjliggör att studera ett företags värderingar utifrån dokument och denna metod är också lämplig vid longitudinell design när förändring över tid ska studeras (Bryman & Bell, 2011, s.316) vilket föreliggande studie syftade till att göra.

2.3 Insamling av empiri

Utifrån referensramen utformades en mall med olika kategorier som följdes när informationen samlades in eftersom Guthrie et al. (2004) skriver att när innehållsanalys används ska texten som ska analyseras omvandlas till kategorier. Vid utformandet, prövning och implementering

av mallen följdes det så kallade Weberprotokollet vilket enligt Bryman och Bell (2011, s.300) rekommenderas för att undvika snedvridning av den insamlade informationen. Weberprotokollet skapades av Weber (1990, s.21-24) och innefattar en lista på åtta steg (se figur 2). Nedan följer en beskrivning över hur studien följt Weberprotokollets åtta steg.

Weberprotokollet	
Steg 1	• Definiera enhet
Steg 2	• Definiera kategorier
Steg 3	• Prövning av kategorierna på en text
Steg 4	• Bedömning av provanalysen
Steg 5	• Revidera kategorierna vid behov
Steg 6	• Gå tillbaka till steg tre tills mallen är trovärdig
Steg 7	• Samla in hela materialet
Steg 8	• Utvärdera trovärdigheten i det insamlade materialet

Figur 2. Weberprotokollets åtta steg.

Steg 1. Större analysenheter, till exempel ett stycke, ökar förmågan att få kontextuell betydelse i materialet som samlas in men att arbeta med större enheter försvårar indelningen av kategorier enligt Steenkamp och Northcott (2007). Mindre enheter så som meningar eller ord är enligt författarna däremot lättare att dela in i kategorier men har nackdelen att de kan bli tagna ur sitt sammanhang vilket försvårar analys. Trots att större analysenheter ökar förmågan att få sammanhang i materialet valdes mindre enheter då det var relevant att kunna dela upp materialet i kategorier. Av de mindre enheterna stod valet mellan meningar och ord. Vid en ordanalys räknas hur många gånger ett visst ord förekommer i ett dokument (Guthrie et al., 2004) och detta ansågs inte bidra med någon användbar information i föreliggande studie då avsikten var att beskriva vad revisionsbyråerna redovisar om jämställdhet. Även Kent och Zunker (2013) skriver att mäta upplysningar kring sociala faktorer med att räkna antal ord ses som en komplicerad uppgift då det kan vara svårt att bedöma hur ett enskilt ord ger upplysningar kring en social faktor. Istället valdes meningar då dessa enligt Guthrie et al. (2004) genererar mer komplett och tillförlitlig information som finns tillgänglig för vidare

analys. Även Steenkamp och Northcott (2007) anser att meningar är mer tillförlitliga att analysera än enstaka ord eftersom ord saknar betydelse utan samband i en mening.

Steg 2. I enighet med det andra steget utformades fördefinierade kategorier. Enligt Guthrie et al. (2004) är utformandet av fördefinierade kategorier en teknik för att samla in information vid en innehållsanalys som har som syfte att kunna hitta mönster i den redovisade informationen. Kategorierna utformades utefter referensramen då Bryman och Bell (2011, s.310-311) skriver att mallen ska innehålla information som rör frågeställningen. Det är viktigt att insamlad information inte kan passa in i flera kategorier (Bryman & Bell, 2011, s.314) utan det ska vara självklart att den tillhör den kategori den placeras i (Guthrie et al., 2004). Mallens kategorier blev könsuppdelad statistik, visioner, policy, mål, strävan och utmaning, metoder samt rubriker vilka motiveras i följande stycke.

Den första kategorin innehöll att söka efter könsuppdelad statistik som är lagstadgad enligt ÅRL samt att söka efter könsuppdelad statistik som företagen inte behöver redovisa enligt lag för att se om det fanns ett frivilligt engagemang i frågan. Den andra och tredje kategorin innehöll att söka efter om företagen hade redovisat någon vision eller policy eftersom Wahl et al. (2011, s.208) skriver att jämställdhetsarbete kan uttryckas i sådan form för att visa på ett framtida önskat tillstånd. Följande kategori var att söka efter uppsatta mål om jämställdhet vilket gjordes för att se om dessa uppnåddes eller inte under den valda tidsperioden. Enligt Roth (2011, s.12) är nämligen jämställdhet ett mål som företag kan arbeta mot. För att avgöra om målet skulle passa in i kategorin följdes den så kallade SMART-modellen med modifikationen att föreliggande studie fokuserade på om målen var specifika, mätbara och tidssatta och bortsåg från om de var accepterade och realistiska då uttalande om detta inte kunde göras. Kategorin strävan och utmaning kom till efter provanalysen, vilken beskrivs i steg tre till fem, då det uppmärksammats att rapporterna uttryckte arbetet med jämställdhet som en strävan eller utmaning att arbeta för. Det finns också många olika metoder som kan användas för att uppnå jämställdhet på arbetsplatser (Danielsson, 2011; Leinonen, 2012; Roth, 2007, s.64; Wahl et al., 2011, s.204-214; Wahl & Höök, 2007) och därför valdes att studera vilka metoder som redovisas. Enligt Hrasky (2012) använder sig företag av rubriker i sina års- och hållbarhetsredovisningar för att fånga läsarens uppmärksamhet kring något specifikt ämne och på grund av detta valdes kategorin rubriker. De valda kategorierna organiserades på det vis som tabell 1 visar.

Undersökningsmall	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Könuppdelad statistik					
Visioner					
Policy					
Mål					
Strävan och utmaning					
Metoder					
Rubriker					

Tabell 1. Undersökningsmall med fördefinierade kategorier.

Steg 3. Det är viktigt att olika personer samlar in likadan information (Weber, 1990, s.12) och för att säkerställa att insamlingen av data skedde oberoende av vem som läste rapporterna genomfördes en provanalys innan datainsamlingen påbörjades i enighet med det tredje steget i Weberprotokollet. Bryman och Bell (2011, s.405) skriver nämligen att det finns en risk att enskilda värderingar påverkar resultatet. Genom att använda en provanalys kan svårigheter uppdagas i form av till exempel att det kan finnas oklarheter om vad som ska inkluderas i en kategori eller att det skulle saknas en kategori (Bryman & Bell, 2011, s.314-315). Enligt Bergström och Boréus (2012, s.56) är en provanalys att föredra på en liten del av materialet för att kunna testa mallen. I enighet med det tredje steget utfördes en provanalys på en årsredovisning och en hållbarhetsredovisning.

Steg 4. Utifrån en provanalys går det att analysera resultaten och om problem uppenbarar sig finns möjlighet till korrigering innan den stora datainsamlingen påbörjas (Bergström & Boréus, 2012, s.56). Det fjärde steget i Weberprotokollet följdes för att bedöma trovärdigheten i mallen. Resultaten från provanalysen visade att mallen som utformats brast i fråga om att information som funnits var svårplacerad under de befintliga kategorierna.

Steg 5. Enligt det femte steget i Weberprotokollet kan vid behov korrigering av mallen göras. Bristen i mallen som uppdagades vid provanalysen åtgärdades med att komplettera mallen med en ny kategori. Som nämnts ovan korrigerades mallen och kompletterades med kategorin strävan och utmaning eftersom det var svårt att placera denna information under de kategorier som redan fanns.

Steg 6. En ny provanalys genomfördes enligt det sjätte steget för att åter igen bedöma trovärdigheten i mallen. Resultatet visade att all information som samlades in kunde placeras under valda kategorier.

Steg 7. När hela materialet skulle samlas in delades företagens rapporter upp mellan oss och undersökningen genomfördes enligt det sjunde steget i Weberprotokollet. Vid datainsamlingen granskade den ena av oss alla företags rapporter för räkenskapsår 2007/2008 och den andra 2008/2009. Denna strategi med att ta vart annat räkenskapsår användes på samtliga rapporter för att Bergström och Boréus (2012, s.58) skriver att ordningen av texterna är viktig att beakta och ska två texter från två olika perioder jämföras med varandra bör dessa inte avläsas efter varandra.

Studien frångick Weberprotokollet vid ett tillfälle för att genomföra ett stickprov där vi båda två undersökte samma rapport. Enligt Bergström och Boréus (2012, s.56) är nämligen en ytterligare kontroll att föredra vilket betyder att delar av ett material avläses två gånger. Författarna menar att det är viktigt att en mall används konsekvent när två texter ska jämföras och att bedömningen av dessa görs likadant. Stickprovet genomfördes alltså i syfte att se om samma information samlades in från rapporterna. Resultatet från stickprovet visade att likadan information samlats in av oss båda. Insamlingarna skiljde sig däremot från varandra på en punkt vilket rörde ett citat taget ur rapporten. Hos den ena placerades detta citat under kategorin metoder och hos den andra under kategorin strävan och utmaning. Detta stickprov visade att likadan information samlades in men att det saknades riktlinjer vart informationen skulle placeras. Efter detta stickprov diskuterades synen på dessa kategorier och vad som skulle placeras under respektive kategori. Sedan beslöts att efter avslutad empiriinsamling och vid jämförelsen av all insamlad information återigen kontrollera dessa kategorier och diskutera eventuella åsiktsskillnader.

Steg 8. Det sista steget i Weberprotokollet är att bedöma om trovärdighet har uppnåtts i undersökningen vilket presenteras under avsnittet metodkritik.

2.4 Analys

Analysen utgick från det analysverktyg som beskrivs i den teoretiska referensramen med begreppen legitimitet, intressent och jämställdhet som grund. Den utgick från att legitimitet

skapas hos företagets intressenter utifrån vad som redovisas i rapporterna. Empirin analyserades även utefter hur arbetet hade förändrats i rapporterna i enighet med studiens syfte. Vad som kom att saknas i analysen var dock en djupare analys av förändringen av redovisning om jämställdhet. Analysen försvårades nämligen av att företagen redovisade begränsat om specifika mål och om vad deras jämställdhetsarbete faktiskt resulterade i.

2.5 Metodkritik

Resultat från studier behöver kunna accepteras av andra läsare och för att de ska göra det krävs vid en kvalitativ studie enligt Bryman & Bell (2011, s.402-403) att resultaten ska kunna bedömas med trovärdighet. Det är trovärdigheten i forskarens resultat som avgör i vilken grad de accepteras och trovärdighet består bland annat av kriteriet tillförlitlighet enligt författarna. Tillförlitlighet i en innehållsanalys innebär att det är nödvändigt att bekräfta att informationen som tagits fram är tillförlitlig enligt Guthrie och Abeysekera (2006). Författarna skriver vidare att detta kan uppnås genom att använda flera personer som samlar in informationen och genom att rapportera att skillnaden mellan personernas insamlade information är minimal. Provanalysen och stickprovet genomfördes för att undvika att trovärdighetsproblem skulle uppstå vilket enligt Bergström och Boréus (2012, s.58) kan vara ett problem vid en innehållsanalys. Trots att stickprovet visade att information placerats under olika kategorier bör skillnaden mellan den insamlade information blivit minimal då samtliga kategorier gick igenom och diskuterades i slutet av insamlingen. Tillförlitlighet innehåller också att studien ska vara upprepningsbar (Guthrie et al., 2004) vilket underlättas om det finns en tydlig mall (Bryman & Bell, 2011, s.316). De rapporter som studerades i föreliggande studie är alla offentliga dokument och då en mall utformades och användes vid insamlingen av informationen möjliggörs replikering.

Vid en panelstudie finns risken att inte få tag i alla respondenter (Bryman & Bell, 2011, s.83) och då denna studie utgick från års- och hållbarhetsredovisningar behövde detta beaktas. Hållbarhetsredovisningar saknades vissa år hos företagen på grund av att dessa är frivilliga att upprätta men årsredovisningar publiceras däremot regelbundet och är offentliga dokument vilket gjorde att denna risk inte berörde dem. Ett ytterligare problem med panelstudie är att det finns få riktlinjer om vilket tidsintervall som är lämpligt för en datainsamling (Bryman & Bell, 2011, s.84). Trots detta valdes femårsperioden för att vi ansåg att det skulle ge tillräcklig möjlighet till att studera förändring av företagets jämställdhetsarbete.

Innehållsanalysen är begränsad till det som forskare väljer att söka efter (Weber, 1990, s.15) vilket gör att när de fördefinierade kategorierna skapades till mallen gick viss information förlorad för att den inte passade in i kategorierna. Information som hittades och som inte tillhörde kategorierna i mallen bortsågs från i studien men presenteras till viss del under avsnittet framtida forskning eftersom det kan vara relevant för framtida studier att undersöka. Enligt Weber (1990, s.23) kan det också uppstå problem med att definiera kategorier till mallen då texten kan passa in i flera kategorier. Texten kan med andra ord tolkas på olika sätt och kan därmed hamna i olika kategorier och det är de som samlar in informationen som måste göra valet vart informationen ska placeras (Steenkamp & Northcott, 2007). Enligt Weber (1990, s.23) kan det även vara ett problem att avgöra hur breda dessa kategorier bör vara och de kan behöva brytas ner i specifika underkategorier för att fånga innehållet. Dessa problem drabbades studien av men de hanterades med hjälp av provanalysen och stickprovet. Provanalysen hjälpte på så vis att den innan insamlingen inleddes gav möjlighet till att definiera kategorierna ytterligare och stickprovet uppdagade att information placerats i olika kategorier vilket ledde till diskussion och åtgärder.

Det är dock viktigt att uppmärksamma att bara för att en provanalys visar att likadan information har samlats in behöver det inte betyda att det gäller hela materialet enligt Weber (1990, s.24). Enligt författaren utsätts människan för trötthet vilket kan göra att det är sannolikt att fler misstag begås längre in i insamlingen. Dessutom kan de som genomför insamlingen ändra uppfattning om materialet och kategorierna ju längre in i insamlingen de kommer vilket kan påverka trovärdigheten enligt Weber (1990, s.24). Detta problem hanterades med hjälp av stickprovet i mitten av studien för att försäkra att vi samlade in likadan information. Trovärdigheten i insamlingen höjs därmed av både provanalysen och stickprovet men trots detta finns fortfarande risken att de delar av materialet som inte har undersökts vid provtillfällena innehåller brister.

Metodvalet ansågs lämpligt för föreliggande studie då problemformuleringen kunde besvaras och möjliggjorde att syftet kunde uppfyllas. Valet att använda en kvalitativ innehållsanalys var passande för den kunde besvara vad företagen redovisade om jämställdhet. För att studera företagens olika rapporter under valda år var den longitudinella designen i form av en panelstudie ett lämpligt val. Fördelar med metoden var att insamlingen kunde genomföras på ett strukturerat sätt genom undersökningsmallen samt att metoden gav möjlighet till att samla

in kvalitativ information om jämställdhet från företagens rapporter. Kritik kan dock riktas mot att kategorierna i mallen inte var tillräckligt definierade.

Ax och Marton (2008) har använt en liknande metod för att samla in sin empiri. Efter att författarna beslutat vilken analysenhet de skulle använda i sin studie skapade de en checklista. De såg till att kategorierna var entydiga och ömsesidigt uteslutande av varandra. Sedan validerades checklistan i en pilotstudie vilket ansågs värdefullt för att det kan leda till förbättringar av checklistan. Duriau, Reger och Pfarrer (2007) inventerade och granskade kritiskt litteratur om innehållsanalys. Målet med deras forskning var att ge en övergripande bild av de senaste 25 åren av innehållsanalys i organisationsstudier. I sin studie refererar de ett flertal gånger till Weber (1990) och hans arbete om tillvägagångssätt vid en innehållsanalys. De beskriver utvalda steg i Weberprotokollet och skriver att forskning ofta refererar till detta protokoll. Några av dessa forskare är Caunt, Franklin, Brodaty och Brodaty (2013) som i sin studie följde Webers (1990) alla åtta steg och som Weber rekommenderar kodades deras kategorier så att en variabel passade varje kategori.

2.6 Källkritik

Studien är baserad på litteratur och artiklar som är hämtade från olika vetenskapliga och branschspecifika tidskrifter. Kritik kan riktas mot de hemsidor som använts då dessa inte anses lika tillförlitliga som övriga källor (Booth, Colomb & Williams, 2004, s.88). Källkritik kan även riktas mot de olika rapporter som studerats då Bryman och Bell (2011, s.318-319) skriver att vid studier av årsredovisningar är det till exempel extra viktigt att bedöma rapporterna efter autenticitet vilket betyder att bedöma om en rapport verkligen är vad den utger sig för att vara. Det är också enligt författarna viktigt att bedöma trovärdigheten i årsredovisningarna i form av att de inte ska vara förvrängda av åsikter och tolkningar. I en årsredovisning granskas inte den berättande delen i lika stor omfattning som den finansiella (Penrose, 2008) och enligt Hrasky (2012) kan företag använda sig av hållbarhetsredovisningar i syfte att uppvisa ett mer legitimt beteende.

3 Referensram

Kapitlet inleds med en presentation av legitimitetsteorin och intressentteorin, sedan följer en beskrivning av sociala faktorer i års- och hållbarhetsredovisningar, förändring av redovisning om sociala faktorer, jämställdhetsarbete samt avslutningsvis presenteras studiens analysverktyg i en sammanfattning.

3.1 Inledning

Studien utgår från att företagen redovisar om sociala faktorer så som jämställdhet för att erhålla legitimitet hos sina intressenter. Företagens års- och hållbarhetsredovisningar kan ses som sociala konstruktioner och företagen kan till viss del välja vad de vill redovisa. Inledningsvis presenteras legitimitetsteorin och intressentteorin med dess centrala begrepp. Detta görs för att de ligger till grund för analysen samt att de återkommer i följande avsnitt och anses därmed viktiga att definiera tidigt. Därefter följer en redogörelse om års- och hållbarhetsredovisningar och hur företag redovisar lagstadgade och frivilliga upplysningar om sociala faktorer i dessa. I avsnittet presenteras också vad företagen kan välja att redovisa i dessa rapporter samt tidigare studier inom området. För att kunna se hur redovisningen om jämställdhet förändrats under vald tidsperiod presenteras tidigare studier om förändring av redovisning om sociala faktorer. Förändring är nära kopplat till begreppet legitimitet då företagen måste lyssna till förändrade förväntningar från intressenter för att bli legitima. Slutligen ges en beskrivning om hur jämställdhetsarbete kan bedrivas i företag och detta avsnitt motiverar de kategorier som den utformade undersökningsmallen bygger på. Kapitlet avslutas med en sammanfattning som mynnar ut i studiens analysverktyg.

3.2 Legitimitetsteorin

Års- och hållbarhetsredovisningar kan ses som sociala konstruktioner som människor skapar och de finns till för att förse företagens intressenter med information. På grund av detta utgår föreliggande studie från en legitimitetsteori som kan användas för att analysera vad företagen väljer att redovisa om sociala faktorer. Enligt Branco och Rodrigues (2006) kan legitimitet⁶ diskuteras för att belysa relationen mellan företag och deras kommunikation av sin redovisning till sina intressenter. Företag använder sin redovisning för att samverka och

⁶ Legitimitet är ett upplevt tillstånd som anses förekomma när det finns överensstämmelse mellan samhällets förväntningar på företagen och om intressenterna tror att företagen uppfyller dessa förväntningar (Deegan et al., 2002).

kommunicera med omgivningen (Guthrie et al., 2004) och socialt ansvar anses viktigt i denna dialog (Branco & Rodrigues, 2006). Legitimitetsteorin ses som en av de dominerande teorierna för att tolka sociala faktorer och är en lämplig teori att använda sig av för att studera personalrelaterade upplysningar (Kent & Zunker, 2013). Legitimitetsteorin grundar sig i idén att ett "socialt kontrakt" existerar mellan företagen och samhället (Branco & Rodrigues, 2006; Deegan et al., 2002; Guthrie et al., 2004; Kent & Zunker, 2013). Samhället gör det möjligt för företagen att existera och för att överleva måste de bedriva sin verksamhet i enighet med de värderingar och normer⁷ som finns i samhället (Branco & Rodrigues, 2006). Branco och Rodrigues (2006) granskade företags årsredovisningar i Portugal för att studera de upplysningar som redovisades kring sociala faktorer. De valde att undersöka hur banker väljer att offentliggöra information kring dessa faktorer för att se om de genom att visa upp en ansvarsfull bild legitimerade sina beteenden gentemot sina intressenter. Branco och Rodrigues (2006) resultat visade att banker med större synlighet bland konsumenter tycktes visa större oro kring att förbättra företagets image genom att redovisa mer om sociala faktorer. Således ansåg författarna att legitimitetsteorin skulle kunna vara en förklaring till varför bankerna redovisade sociala faktorer. Enligt Deegan et al. (2002) visar studier som har undersökt redovisning om sociala faktorer i årsredovisningar att både mängden information och antal företag som redovisar om dessa faktorer har ökat. De studerade själva sociala faktorer i årsredovisningar under en tidsperiod och undersökte om dessa kunde förklaras med begreppen samhällskontrakt och legitimitet. De fann att det fanns ett samband mellan samhällets oro för speciella sociala frågor och företagets redovisning om samma frågor i sina årsredovisningar. Detta resultat ger stöd för att ett företags redovisning om sociala faktorer kan ha ett legitimt motiv enligt författarna. Då företagens syfte är att tillfredsställa sina intressenter på ett önskvärt sätt (Kent & Zunker, 2013) kan företag använda sig av teorin när de redovisar sociala faktorer i syfte att legitimera beteenden inför sina intressenter (Branco & Rodrigues, 2006).

Redovisning ses som ett komplext fenomen och det kan vara svårt att endast använda sig av en teori för att förklara fenomenet, istället för att se teorier som konkurrerande bör de ses som komplement till varandra (Tagesson et al., 2013). Legitimitetsteorin anses nära kopplad till intressentteorin (Guthrie et al., 2004) varav även den behandlas i följande avsnitt.

⁷ Normer ses som "bestämda principer eller regler som människor förväntas följa" (Jacobsen & Thorsvik, 2008, s.148).

3.3 Intressentteorin

Ett företag har både interna och externa intressenter⁸, de interna intressenterna består av aktieägare, anställda och fackföreningar och de externa av bland annat kunder, leverantörer, konkurrenter och myndigheter (Vormedal & Ruud, 2009). Intressentteorin är en teori som försöker förklara hur relationen mellan företag och dess intressenter fungerar och hur företagen reagerar på olika intressenters önsknings (Vormedal & Ruud, 2009). I likhet med legitimitetsteorin redovisar företag även enligt intressentteorin sociala faktorer i syfte att skydda sitt rykte och sin identitet (Tagesson et al., 2013). Företag förväntas redovisa om aktiviteter som intressenterna anser viktiga för dem (Guthrie et al., 2004). Enligt intressentteorin är det trycket från företagets intressenter som är den största anledningen till att hållbarhetsredovisningar blivit allt vanligare att upprätta då intressenterna vill att företagen redovisar information kring sociala faktorer (Vormedal & Ruud, 2009). Ax och Marton (2008) skriver att studier visar att intressenter efterfrågar mer tillförlitlig information så som sociala faktorer i årsredovisningar. En av företagets intressenter är de anställda och enligt Jamali (2008) efterfrågar de bland annat en arbetsplats som ger en rättvis behandling av alla anställda och som arbetar för att främja kvinnor. Guthrie et al. (2004) skriver att en av intressentteorins sidor är att alla intressenter har rätt att behandlas lika av företaget och att ledningen ska agera utefter vad som gynnar alla intressenter. För att kunna ta reda på vad företagen redovisar om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar redogörs hur sociala faktorer kan behandlas i rapporterna i nästkommande avsnitt.

3.4 Sociala faktorer i års- och hållbarhetsredovisningar

All form av information som företag väljer att publicera offentligt genom olika kanaler betraktas som en del av kommunikationen till företagets intressenter (Guthrie et al., 2004). Årsredovisningar ses som en av företagets viktigaste kommunikationskanaler (Branco & Rodrigues, 2006) då de ger relevant och användbar information och signalerar vad företag anser är viktigt (Guthrie et al., 2004). Det faktum att revisorer även granskar dessa rapporter medför att de får ökad trovärdighet (Branco & Rodrigues, 2006). Ax och Marton (2008) skriver att årsredovisningar inte endast avser kommunicera finansiell information utan också icke-finansiell och berättande information. Denna information ska ge en ökad förståelse för företagets förhållanden så som resultat, ställning och utveckling (Ljungberg & Barkland,

⁸ En intressent är ”någon som kan påverka företagets möjligheter att nå sina mål eller någon som företaget genom sin verksamhet kan påverka” (Frostensson et al., 2012, s.18).

2010, s.43). Årsredovisningar ses även som ett centralt forum för att kommunicera socialt ansvar och de anses lämpliga att studera utifrån sociala faktorer för att företaget har kontroll och bestämmer över vilken information som publiceras i dokumentet och för att de är offentliga dokument (Guthrie et al., 2004). Det är dock inte alla forskare som håller med om den positiva bild som framställs av årsredovisningar utan är mer kritiska. Benschop och Meihuizen (2002) skriver till exempel att de ser årsredovisningar som sociala konstruktioner som människor skapar. Olsson (2001) skriver att hon anser att rapporterna kan framhäva företags praxis men frågar sig om dessa berättar något om företags verkliga riktlinjer för läsaren. Olsson (2001) menar att de som skapar årsredovisningarna kan ha andra intressen och värderingar än resten av företaget. Dessa kan ha en strävan som sedan inte följs upp enligt Wahl och Höök (2007). De skriver att det ibland förekommer en skillnad mellan en lednings uttalanden och vad de gör i praktiken och ett exempel på detta är att ledningen säger sig vilja öka andelen kvinnor men fortsätter att rekrytera män till framförallt ledande positioner. Bryman och Bell (2011, s.556) skriver att vid upprättandet av företags rapporter blir de en produkt utifrån tolkningar av de som har skrivit dem. När dessa rapporter sedan granskas bör den som utför granskningen vara medveten om att dessa inte är helt fria från sådana tolkningar enligt författarna. Föreliggande studie syftar inte till att ge svar på vad som faktiskt pågår i företagen utan ser endast till vad de väljer att redovisa om jämställdhet.

En av de viktigaste idéerna med rapporterna är att förse intressenterna med användbar information och intressenternas användbarhet av redovisningen blir troligtvis högre om den är anpassad efter de som ska använda den (Olsson, 2001). Företag måste därför ha en dialog med sina intressenter om sitt sociala ansvarstagande för att få ömsesidig förståelse för företags verksamhet (Piechocki, 2004). De måste också få förtroende från intressenterna och för att få detta förtroende har de hållbarhetsredovisningar som kommunikationsverktyg (Piechocki, 2004). Det finns dock kritik mot hållbarhetsredovisningar i form av att de anses vara för långa och ofokuserade och att de ger en alltför positiv bild av företaget och att företags åtaganden inte ger garantier för att bättre hållbarhet uppnås samt att informationen inte betraktas som lika trovärdig då den inte granskas (Hubbard, 2011). Det finns ytterligare anledning att vara kritisk mot års- och hållbarhetsredovisningar då det enligt Hrasky (2012) finns olika sätt att kommunicera hållbarhet för att få ökad legitimitet. Det går till exempel att se en ökning av bruket att framhäva rubriker för att fånga läsarens uppmärksamhet kring speciella frågor enligt Hrasky (2012). Företag kan dock välja att låta en revisor granska hållbarhetsredovisningen för att få ökad trovärdighet (Zorio, Garcia-Benau & Sierra, 2013).

Det börjar även komma så kallad integrerade rapporter som betyder att års- och hållbarhetsredovisningarna slås samman (Frostenson et al., 2012, s. 97).

Förutom de obligatoriska krav som finns kan företag själva välja att redovisa ytterligare frivilliga upplysningar (Kent & Zunker, 2013; Olsson, 2004). Vad företag väljer att ta med eller utelämna i rapporterna är ett medvetet beslut från företagets sida (Guthrie & Abeysekera, 2006). Företag som verkar inom samma bransch kan lämna olika typer av upplysningar i sina årsredovisningar (Ax & Marton, 2008). Tagesson et al. (2013) studerade sociala faktorer i årsredovisningar hos svenska kommuner och kom fram till att det fanns skillnader mellan kommunernas redovisning om sociala faktorer både i omfattning och i innehåll. De fann även att omfattningen av redovisning om sociala faktorer är förknippad med företagets storlek. Företags storlek och omsättning påverkar hur mycket som redovisas om hållbarhetsfaktorer på så vis att denna typ av redovisning är mer förekommande i stora företag (Ax & Marton, 2008; Guthrie et al., 2004; Vormedal & Ruud, 2009). Enligt Ax och Marton (2008) antas större företag diskutera mer om vilka personalrelaterade upplysningar som ska redovisas och detta antagande bygger på att större företag har mer personal och följs av fler intressenter. Varför företag väljer att redovisa om viss information eller inte kan ha flera förklaringar. Att lämna ut viss information kan enligt Ax och Marton (2008) ha negativ påverkan på företaget i form av att till exempel strategisk information lämnas till konkurrenter, det ger oönskad uppmärksamhet eller att informationen kan begränsa företagets flexibilitet. Det är även en kostnadsfråga eftersom rapporterna är dyra att ta fram och företagen på grund av detta kan tvingas avstå från att redovisa information (Ax & Marton, 2008). Vuontisjärvi (2006) skriver att brist på upplysningar även kan bero på att företag ser dessa upplysningar som självklarheter och inte anser att de behöver publiceras. Med andra ord får informationen konkurrera om utrymmet i rapporterna och Ax och Marton (2008) anser därför att mängden upplysningar i en fråga bör spegla vilken betydelse frågan har för företaget. Även Guthrie och Abeysekera (2006) skriver att företag signalerar vad de uppfattar som viktigt genom vad som redovisas medan mindre viktiga områden utesluts eller placeras på lågprioriterade områden i rapporterna. Enligt Guthrie et al. (2004) är företag mer benägna att redovisa om vissa faktorer om det finns en tydlig anledning, till exempel kan de redovisa information för att visa ledningens oro. När rapporter innehåller information i form av numerisk data, tabeller och diagram kan det vara en indikator på att det finns en ökad betydelse för den frågan på grund av att företaget sannolikt använder mer resurser på att samla in dessa uppgifter än att bara återge det i text (Ax & Marton, 2008).

Olsson (2001) studerade årsredovisningar från företag i Sverige och fann att informationen var bristfällig i fråga om kvalitet och omfattning. Resultaten från Olssons (2001) studie visade även att endast fyra av de 18 företag som undersöktes redovisade frivilliga frågor om jämställdhet. Författaren gjorde även antagandet att frivillig redovisad information om sociala faktorer kan tyda på att företag är mer medvetna om att dessa är viktiga. Vuontisjärvi (2006) genomförde en studie i Finland för att se hur företag redovisade om sociala faktorer i sina årsredovisningar. Hon ansåg inte jämställdhet vara en ledande fråga i årsredovisningarna och bekymrades över bristen på upplysningar utöver enbart grundläggande könsuppdelad statistik då hon fann att det var få företag som redovisade om sitt jämställdhetsarbete. Vuontisjärvi (2006) fann även att det endast var ett fåtal företag som lämnade upplysningar kring kvinnor på ledande positioner. Den norska privata sektorn har i likhet med dess nordiska grannländer ett rykte om sig att ligga i framkant med vad gäller samhällsansvar och företag i dessa länder rankas ofta högt på listor om hållbarhetsredovisning (Vormedal & Ruud, 2009). Vormedal och Ruud (2009) granskade Norges 100 största företags års- och hållbarhetsredovisningar och det visade sig att redovisningen om hållbarhet var bristfällig både vad gäller obligatorisk och frivillig icke-finansiell information. Vormedal och Ruud (2009) granskade rapporterna utefter vad som var lagstadgat enligt den norska redovisningslagen samt vad som var frivilligt för företagen att redovisa. Resultaten visade att endast hälften av företagen följde de regler som fanns angående redovisning kring jämställdhet och författarna ansåg att det var påtagligt hur få av företagen som tog sitt juridiska ansvar på allvar.

Sörlin et al. (2011) genomförde en studie på över 100 företag i Sverige för att samla in information som kan öka jämställdheten inom företagen. Den största skillnaden mellan kvinnor och män återfanns bland antalet anställda inom företagen. Författarna anser att företagen har ansvaret att minska dessa skillnader och de skriver att genom att mäta skillnader och göra jämförelser uppmärksammas frågan vilket i sin tur kan verka för att skillnader mellan könen minskar. Benschop och Meihuizen (2002) studerade redovisning om jämställdhet hos noterade företag i Nederländerna och fick en annan bild av könsuppdelad statistik än vad Sörlin et al. (2011) fick. Benschop och Meihuizen (2002) analyserade tabeller och diagram och kontrollerade om företagen lämnade uppgifter om bland annat antalet anställda och om de i så fall skiljde sig åt mellan kvinnor och män. I årsredovisningarna som författarna undersökte visade mer än hälften av företagen totalt antal anställda men de redovisade ingen skillnad mellan könen. De drog därför slutsatsen att grafer och statistik inte visar genusfrågor. Detta tror de kan bero på att dessa frågor inte ges tillräckligt med plats och

att informationen inte tillför tillräckligt med mätbart värde. Benschop och Meihuizen (2002) ansåg inte heller att kön var en ledande fråga i årsredovisningarna men att dessa rapporter presenterar genusrelationer som bidrar till det genusperspektiv som finns hos företag.

Företag måste vara öppna för vad intressenterna efterfrågar och om de förväntningar som intressenterna har inte stämmer överens med företagets upplevda identitet kommer företagen vara tvungna att förändras (Piechocki, 2004). När företag väljer vad de vill redovisa i sina rapporter och ser över sin redovisning till följd av förändrade förväntningar i sin omgivning kan de göra det för att svara på intressenternas krav och i många fall också för att bli legitima. När rådande ordning ifrågasätts och granskas ur ett jämställdhetsperspektiv kan det även leda till att ett förändringsarbete bedrivs i företagen (Wittbom, 2009). För att kunna se hur redovisningen om jämställdhet förändrats valdes att se till tidigare studier om förändring av redovisning om sociala faktorer i års- och hållbarhetsredovisningar.

3.5 Förändring av redovisning om sociala faktorer

Enligt Deegan et al. (2002) antar legitimitetsteorin att företag försöker agera inom de gränser och normer som existerar i det samhälle de är verksamma inom. De skriver att de förväntningar som finns från samhället förändras över tid och företag måste därför vara lyhörda för omgivningen. Om företag inte agerar i enighet med det sociala kontraktet uppfattas det enligt Deegan et al. (2002) som skadligt för verksamheten. Eftersom dessa förväntningar förändras över tid måste företagen enligt författarna redovisa information om att de också har förändrats, eller motivera varför de inte har förändrats. Om de inte lyssnar till dessa förändringar kan de förlora legitimiteten enligt författarna. Föreliggande studie syftar till att se om redovisningen om jämställdhet förändrats under den valda perioden då jämställdhet är ett aktuellt ämne i dagens samhälle som företagen kan redovisa om för att erhålla legitimitet hos sina intressenter. För att kunna studera förändringen struktureras företagets rapporter upp efter en longitudinell design i form av en panelstudie och undersökningsmallen som skapas utefter Weberprotokollet används för att samla in informationen från företagets rapporter.

Det finns enligt Arvidsson (2011) en ökad efterfrågan på icke-finansiell information från företagets intressenter och ledningarna blir allt mer medveten om att denna typ av information är viktigt att kommunicera. Arvidsson (2011) skriver att det har skett en

förändring av vilken typ av icke-finansiell information som företag redovisar och att det idag finns ett ökat fokus på information om sociala faktorer. De senaste årens debatter kring att företag ska förbättra sitt ansvarstagande har enligt Arvidsson (2011) gjort att dessa frågor är mer centrala när årsredovisningar upprättas. Att redovisa om icke-finansiella upplysningar är enligt legitimitetsteorin ett sätt för företag att legitimera sitt beteende (Vormedal & Ruud, 2009). Guthrie et al. (2004) skriver att företag redovisar frivilligt om aktiviteter om de tror att deras intressenter förväntar sig dessa uppgifter. Dessa förväntningar förändras hela tiden vilket gör att företagen enligt författarna kontinuerligt måste vara lyhörda för de förväntningar som finns i deras omgivning. Legitimitetsteorin förutsätter att företag redovisar information som en reaktion på olika ekonomiska, sociala och politiska faktorer och redovisningen bidrar då till att legitimera företagets agerande (Kent & Zunker, 2013). Jämställdhet har stort fokus i samhället idag vilket skulle kunna motivera företagen att förändra sin redovisning om denna faktor i sina års- och hållbarhetsredovisningar, detta är information som undersökningsmallen som skapas utefter Weberprotokollet kan fånga upp.

Wahl och Höök (2007) menar att förändringar av genusrelationer i företag påverkas av såväl externa som interna förhållanden och beror på det engagemang företaget och dess omgivning har i frågan. I deras studie om förändring av jämställdhetsarbete framkom olika åsikter om hur arbetet med jämställdhet förändrats. En av åsikterna var att engagemanget för jämställdhet minskat hos företag då frågan ansågs uttjatad. En annan åsikt var att frågan fanns med på dagordningen på ett mer självklart sätt eftersom den offentliga debatten hade förändrats. Enligt Wahl och Höök (2007) var det förändringsarbete som visade en positiv trend av den typ som företagen var skyldiga att redovisa medan andra frivilliga upplysningar var mindre vanliga. Även Olsson (2001) studerade förändring av redovisning om sociala faktorer och fann att det endast skett små förändringar i redovisningen under den tioårsperiod som hon undersökte. Wahl och Höök (2007) uppmärksammade även att det förekommer skillnader mellan de som ser det som sin uppgift att endast förändra antal kvinnor på ledande positioner och de som även söker en förändring i företags nuvarande karriär- och organisationsstruktur. Det räcker inte att endast öka antalet kvinnor på ledande positioner utan författarna anser att det krävs en förändring i företags arbets- och karriärförhållanden för att jämställdhet ska öka. Lehman (2012) skriver att diskussionen om varför kvinnor inte når delägarskap endast är toppen av isberget i genusdiskussionen. Ett tillvägagångssätt skulle vara att fortsätta forskning kring kvinnor på ledande positioner men Lehman (2012) frågar sig vad den forskningen egentligen kan ge. Istället för att jämföra antalet kvinnor som når delägarskap föreslås

forskning om att förstå innebörden av dessa positioner och granska redovisningens roll i att dessa värderingar bibehålls enligt författaren.

Då föreliggande studie syftar till att beskriva vad företagen redovisar om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar presenteras i följande avsnitt hur företag arbetar och kan arbeta med jämställdhet på sina arbetsplatser. Denna information ligger till grund för de kategorier som valts till studiens undersökningsmall som skapas i enighet med Weberprotokollet.

3.6 Jämställdhetsarbete

Jämställdhetsarbete handlar om att analysera och identifiera vad som behöver förändras i företag (Wahl et al., 2011, s.204). Det handlar således om att formulera långsiktiga och kortsiktiga mål och att identifiera, implementera, följa upp och utvärdera de aktiviteter som finns för att uppnå målen (Wahl et al., 2011, s.204). Enligt Roth (2007, s.64) ses jämställdhetsarbete som ett förändringsarbete som bidrar till ökad kvalitet för de anställda i företagen. För att lyckas med jämställdhetsarbete bör jämställdhet bli en del av företagets filosofi och bedrivs på alla nivåer i företaget (Asplund, 1984, s.147-148). Det krävs även konkreta ageranden från företagen för att öka jämställdheten (Danielsson, 2011). Ett företag kan bestå av lika många kvinnor och män men ändå vara ojämnt på grund av att jämställdhet består av en kvantitativ och en kvalitativ aspekt (Roth, 2011, s.12). Den kvantitativa aspekten grundar sig på representation och fördelningen av kvinnor och män medan den kvalitativa aspekten innefattar att erfarenheter och kunskaper tas tillvara i lika stor utsträckning och att både kvinnor och män får lika möjlighet till makt och påverkan (Roth, 2011, s.12). Wahl et al. (2011, s.204) beskriver vad företag som arbetar framgångsrikt med jämställdhetsarbete brukar kännetecknas av och det är att arbetet mäts, målsätts och följs upp. Enligt författarna är framgångsrikt jämställdhetsarbete dock inte kopplat till en specifik metod utan det är helheten av arbetet som ska beaktas. På grund av dessa olika faktorer som kännetecknar framgångsrikt jämställdhetsarbete följer en beskrivning över visioner, policy och mål samt metoder.

3.6.1 Visioner, policy och mål

Enligt Wahl et al. (2011, s.208) kan jämställdhetsarbete uttryckas i form av en vision eller policy för att visa på ett framtida önskat tillstånd. Jämställdhetspolicys innehåller definitioner,

visioner, önskat förhållningssätt bland anställda och ledning, strategier och åtgärder (Wahl et al., 2011, s.208). Det är viktigt med visioner i förändringsarbetet eftersom det visar vart arbetet ska leda, det motiverar medarbetarna att arbeta för långsiktiga intressen och de underlättar på så vis att alla vet vad de arbetar för (Angelöw, 2010, s.122). Enligt Benschop och Meihuizen (2002) arbetar många företag med jämställdhetspolicys där de bland annat ska försöka öka antalet kvinnor på ledande positioner men denna strävan återspeglas inte alltid i årsredovisningarna.

Utifrån företagets vision kan jämställdhetsmål utformas och det är viktigt att företagen sätter upp dessa mål för att nå resultat i jämställdhetsarbetet (Wahl et al., 2011, s.209). Det finns många faktorer som spelar in för att ett företag ska uppfattas som legitimt och enligt Jacobsen och Thorsvik (2008, s.39) är mål en sådan faktor som kan verka legitimitetsökande för intressenter. Ofta används den så kallade SMART-modellen när mål utformas vilket innebär att de ska vara specifika, mätbara, accepterade, realistiska och tidssatta (Wahl et al., 2011, s.209). Ett mål är en beskrivning av ett framtida tillstånd och kan ha olika tidsperspektiv (Jacobsen & Thorsvik, 2008, s.33). Lindholm (2011, s.131) skriver att jämställdhetsarbete bör ha långsiktigt fokus och enligt Wahl et al. (2011, s.204) är det i ett långsiktigt perspektiv som företagets strukturer, attityder och kulturer kan ifrågasättas. På kort sikt fokuserar jämställdhetsarbete istället på det formella och byråkratiska i form av till exempel hur rekryteringen går till i företaget (Wahl et al., 2011, s.204). Lennartsson (2014) skriver att om företaget har uppsatta mål om jämställdhet arbetar de mer för det vid rekrytering. Företag med mellan 21 till 50 procent kvinnliga anställda har i större utsträckning än andra företag mätbara uppsatta mål som fokuserar på kön (Wahl et al., 2011, s.209).

3.6.2 Metoder

Det finns många olika metoder som kan användas för att uppnå jämställdhet på arbetsplatser (Danielsson, 2011; Leinonen, 2012; Roth, 2007, s.64; Wahl et al., 2011, s.204-214; Wahl & Höök, 2007). Metoder som företag med fler än 200 anställda använder vid jämställdhetsarbete kartlades av Statistiska centralbyrån och det visade sig att de mest förekommande metoderna var jämställdhetsplaner, rekrytering, lön, arbetsvillkor, integrering av ett jämställdhetsperspektiv, utbildning i jämställdhetsfrågor samt nätverkande (Statistiska centralbyrån, 2013). Andra användbara metoder är medarbetarenkäter, medarbetarsamtal och lönesamtal (Roth, 2007, s.64). Enligt Wahl och Höök (2007) kan även undersökningar, seminarier, coaching och utmärkelser användas som jämställdhetsmetoder.

Wahl et al. (2011, s.209, 212-214) skriver att företag har en möjlighet att förändra rådande könsfördelning vid rekrytering. Att använda rekrytering som en jämställdhetsmetod innebär enligt författarna att kritiskt granska hur företaget arbetar med rekryteringsprocessen idag och att se till så att rekryteringen blir mer proaktiv inför framtiden. Arbetet handlar om att rekryteringsprocessen ses över och att profilen de söker ska passa båda könen enligt författarna. Andra vedertagna metoder för jämställdhetsarbete är utbildning och seminarier vilka syftar till att öka kompetens samt sprida kunskap om kön och könsordning i samhället och i företag enligt författarna.

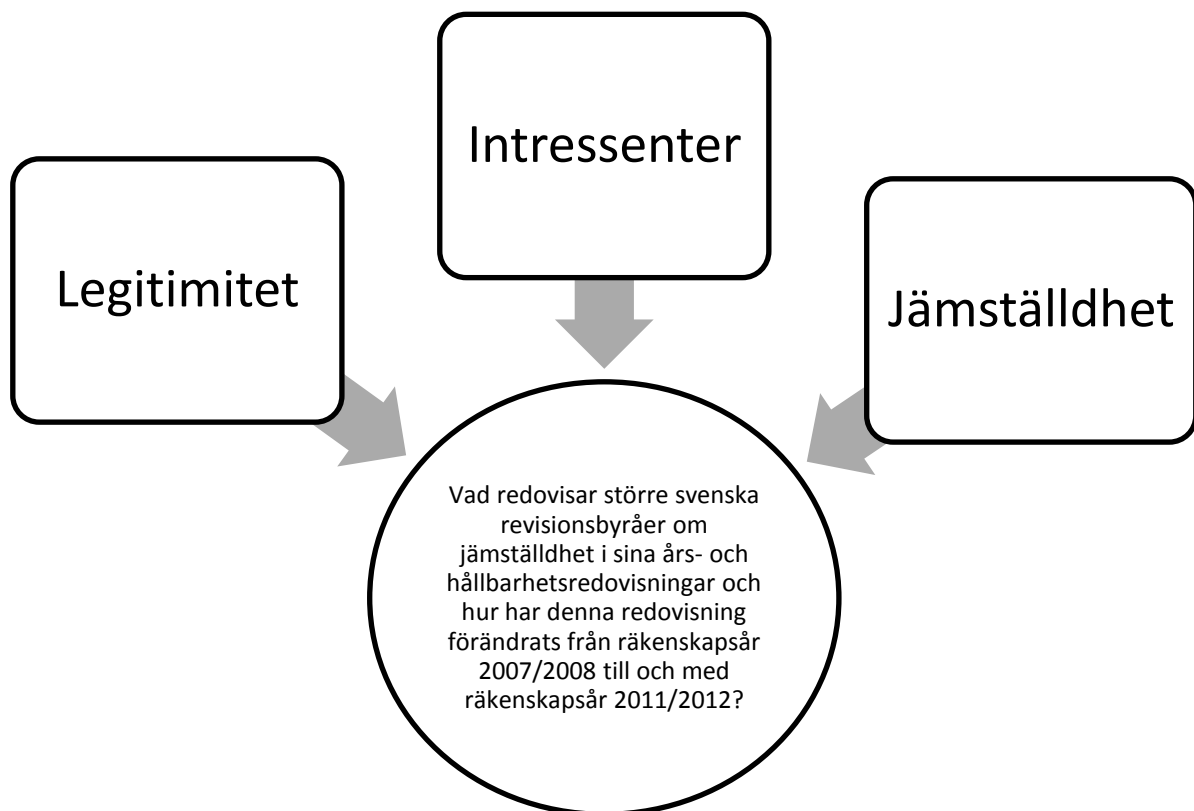
En studie gjord av Leinonen (2012) i Finland hade till syfte att studera och samla in information från olika arbetsplatser för att analysera deras jämställdhetsplaner. Detta gjordes för att finna de bästa rekommendationerna för att främja jämställdhet på arbetsplatser. Företag i studien upplevde könsbarriärer på sina arbetsplatser men uttryckte att de diskussionsforum som anordnades synliggjorde dessa. Forumen möjliggjorde interaktion mellan olika avdelningar och med andra företag och gav ett utbyte av erfarenheter och idéer mellan olika hierarkiska positioner. Att använda sig av diskussionsforum mottogs positivt bland medarbetarna och enligt Leinonen (2012) ansågs metoden effektiv då den vidgade synen hos flera av deltagarna. Coachning och handledning är två andra metoder som blivit vanligare för företag att använda sig av (Wahl et al., 2011, s.212-214). Enligt Wahl och Höök (2007) är coachning mer en utvecklingsmetod för ledarskap än för jämställdhet men trots detta kan metoden användas för att stärka kvinnor i ledande positioner. Ett annat sätt för företag att arbeta med jämställdhet är i form av ett jämställdhetsindex som benämns JÄMIX (Nyckeltalsinstitutet, u.å.). Detta index gör det möjligt att jämföra olika företags arbete med jämställdhet och ger en förenklad bild över hur förhållandet mellan kvinnor och män ser ut på arbetsplatser. Indexet innehåller nio nyckeltal⁹ som hjälper till att bedriva ett målinriktat jämställdhetsarbete.

3.7 Sammanfattning

All information som företag lämnar ifrån sig i sina års- och hållbarhetsredovisningar har sin grund i att möta intressenters krav till följd av det sociala kontrakt som existerar mellan företag och samhälle. Företagens syfte är att tillfredsställa sina intressenter och företagen kan

⁹ De nio nyckeltalen är yrkesgrupper, högsta ledningsgrupp, karriärmöjligheter, lönenivå, långtidssjukfrånvaro, föräldraledighet, heltidstjänster, tillsvidareanställning och jämställdhetsarbete (Nyckeltalsinstitutet, u.å.).

redovisa sociala faktorer i syfte att legitimera sitt beteende gentemot dessa. Förutom lagstadgad information väljer företag själva vilken ytterligare information de vill redovisa i syfte att möta de förväntningar som finns från omgivningen. Förväntningarna från omgivningen förändras över tid och företag måste därför vara lyhörda mot dessa. Jämställdhetsarbete är ett förändringsarbete då det handlar om att analysera och identifiera vad som behöver förändras i företaget, vilket kan ta form av visioner, policy, mål och metoder som alla finns i syfte att förändra företags struktur och kultur mot en mer jämställd arbetsplats. Utifrån referensramen har ett analysverktyg skapats (se figur 3) som består av begreppen legitimitet, intressenter och jämställdhet. Dessa begrepp kommer att användas för att analysera den insamlade informationen om jämställdhet från revisionsbyråernas års- och hållbarhetsredovisningar.



Figur 3. Analysverktyg med nyckelbegrepp som skapats utifrån referensramen.

4 Empiri

Kapitlet presenterar vad revisionsbyråerna redovisar om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012.

4.1 Inledning

Företagen presenteras var för sig och i storleksordning där PwC kommer först och följs av EY, KPMG och Deloitte. Inledningsvis beskrivs vilka rapporter företagen har upprättat under perioden samt en översiktlig tabell som visar vilka kategorier företagen redovisar. Sedan följer en sammanställning över redovisad könsuppdelad statistik inklusive tre tabeller som visar könsfördelningen bland medelantal anställda, ledande positioner¹⁰ och styrelse. Efter det presenteras företagets arbete med visioner, policy och mål, strävan och utmaning, metoder samt de rubriker som redovisas.

4.2 PwC

Vid granskning av PwCs årsredovisningar fanns olika rapporter upprättade. En rapport benämndes verksamheten, vilken publiceras på företagets hemsida. De hade även årsredovisningar skickade till bolagsverket bestående av enbart finansiell information som inte inkluderades i verksamheten. Dessa två rapporter tillsammans sågs som företagets samlade årsredovisning i föreliggande studie men benämns var för sig som *verksamheten* och *årsredovisning*. Föreliggande studie granskade även de hållbarhetsredovisningar som PwC publicerat. De upprättade sin första hållbarhetsredovisning räkenskapsår 2007/2008 och sin nästa räkenskapsår 2008/2009. Åren efter valde PwC att upprätta hållbarhetsredovisningar endast för internt bruk varför föreliggande studie inte tagit del av dessa. PwC visar sig inte redovisa några visioner, policy eller mål enligt vår definition under de granskade räkenskapsåren varpå dessa kategorier saknas i detta avsnitt. I tabell 2 nedan visas en sammanställning över vad PwC redovisar de granskade räkenskapsåren.

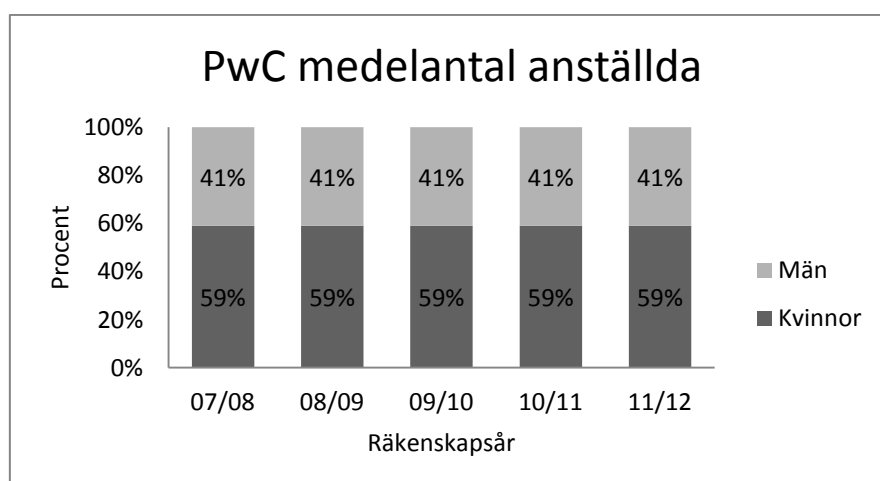
¹⁰ Med ledande positioner menas de högsta befattningarna inom företagen såsom vd, vice vd samt andra ledande befattningshavare.

Vilka kategorier PwC redovisar	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Könuppdelad statistik	X	X	X	X	X
Visioner					
Policy					
Mål					
Strävan och utmaning	X	X	X	X	
Metoder	X	X	X	X	X
Rubriker	X	X	X	X	X

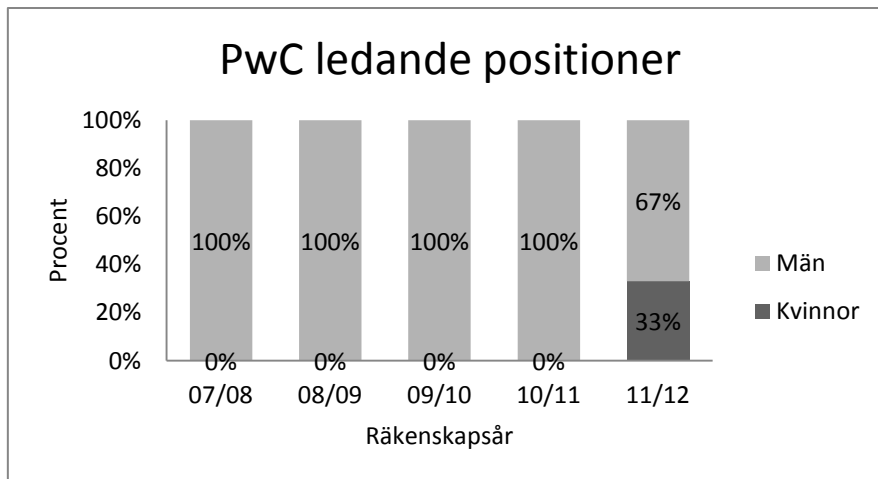
Tabell 2. Översikt över vilka kategorier PwC redovisar.

Könsuppdelad statistik

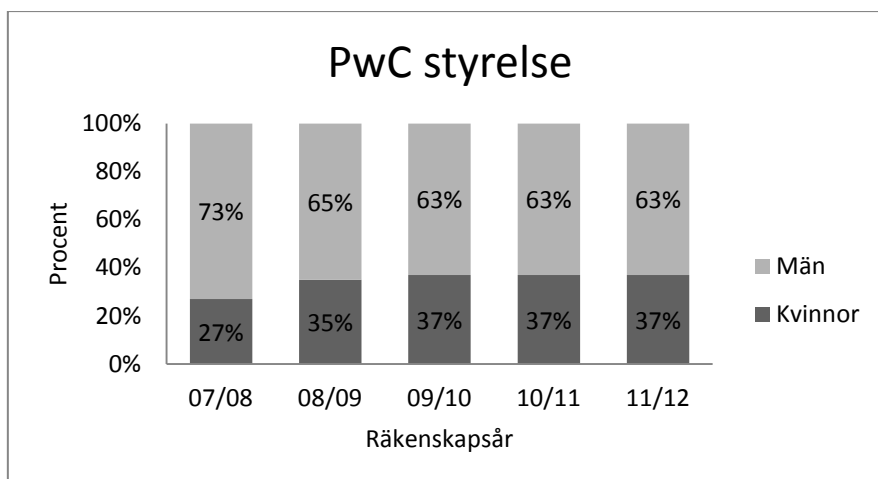
Varje räkenskapsår redovisar PwC uppgifter om fördelningen mellan kvinnor och män bland medelantalet anställda, i styrelsen och på ledande positioner i sina årsredovisningar enligt vad som är lagstadgat i ÅRL. Företaget lämnar uppgifter angående sjukfrånvaro fördelat på kvinnor och män till och med räkenskapsår 2010/2011 men de redovisar ingen sjukfrånvaro räkenskapsår 2011/2012. Sammanfattningsvis går det att se en jämn könsfördelning bland medelantalet anställda men en ojämn könsfördelning bland ledande positioner och i styrelsen (se tabell 3, tabell 4, och tabell 5). PwC redovisar även i sin första hållbarhetsredovisning 2007/2008 andelen kvinnliga chefer, partners och nya partners men dessa siffror följs inte upp nästkommande år. I de flesta av rapporterna som benämns verksamheten redovisar de även frivillig statistik i form av stapeldiagram över åldersstrukturen i företaget fördelat mellan kvinnor och män.



Tabell 3. PwC medelantalet anställda.



Tabell 4. PwC ledande positioner.



Tabell 5. PwC styrelse.

Strävan och utmaning

I sin hållbarhetsredovisning 2007/2008 uttrycker de att jämställdhetsfrågan är prioriterad och ett viktigt inslag vid rekryteringsprocessen samt att de ska följa upp arbetet och leva som de lär. De skriver att de har som mål att öka andelen kvinnor på ledande positioner och att detta ska målsättas under räkenskapsår 2008/2009. I sin hållbarhetsredovisning 2008/2009 skriver de att de närmast i processen kommer att sätta dessa mål samt följa upp utfallet. De uttrycker även att det är en utmaning att utjämna balansen mellan kvinnor och män på ledande positioner i allmänhet men i synnerhet i partnerkretsen. Idag har de 18 procent kvinnliga partners och under de senaste fem åren har andelen kvinnor som nyutnämnts till partners varit 27 procent. De tycker att detta är en förbättring men uttrycker att de fortfarande har långt kvar till en jämställd partnerkrets. I verksamheten för räkenskapsår 2009/2010 uttrycker företaget

att de ser det som en självklarhet att det vid alla tillsättningar ska finnas en strävan efter en jämnare könsfördelning. De skriver även att det inom medarbetarområdet är viktigt för företaget att starkt betona jämställdheten och att en balanserad könsfördelning mellan kvinnor och män finns på alla nivåer i företaget. De uttrycker också att de idag har 39 procent kvinnliga chefer och att jämställdhetsfrågan är ett naturligt inslag i rekryteringspolitiken. De skriver även att de bedriver ett fortsatt jämställdhetsarbete där de har som mål att ha en balanserad könsfördelning på alla ansvarspositioner. I verksamheten för räkenskapsår 2010/2011 skriver de att de arbetar systematiskt för ökad jämställdhet och att det både är en rättvisefråga och en tillväxtfråga. De anser att de inte har råd att tappa duktiga medarbetare på grund av kön eller någon form av diskriminering. De uttrycker också att de förstår "trögrörlighetens mekanismer", det vill säga att företaget måste arbeta aktivt med frågan för att jämställdhet inte kommer av sig själv. De tycker att de har flera bra kvinnliga förebilder internt men de måste dock arbeta på att få fler kvinnliga kundansvariga eftersom att denna position traditionellt varit mansdominerad i synnerhet på stora uppdrag. De tror dock att en sådan förändring tar en generation att ta igen för att det är en gammal struktur som de håller på att vrida om. De uttrycker även att de glädjande nog är nära 40 procent kvinnor i styrelsen och att de strävar efter att denna riktning ska synas inom alla ansvarsområden.

Metoder

PwC uttrycker under samtliga år att de arbetar aktivt med sitt jämställdhetsarbete. Företaget ser jämställdhet som en utmaning och för att tackla denna utmaning använder de flera olika metoder. I sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2007/2008 skriver de att de antagit en ny jämställdhetsplan som bygger på indexet JÄMIX som möjliggör jämförelser och uppföljning av deras arbete. De skriver att "målet med jämställdhetsarbetet är att få en kreativ och utvecklande arbetsplats, som är attraktiv för både kunder och medarbetare" (PwC, 2008b, s.11). Resultatet från den nya planen ska rapporteras till företagsledningen i slutet av år 2009. Företagets jämställdhetsarbete utgår till stor del från att öka antalet kvinnliga chefer och partners i företaget vilket fokuseras kring rekrytering och kvinnornas karriärvägar. För att kunna arbeta aktivt med frågan redovisar de i sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2008/2009 att de under året arbetat med sin jämställdhetsplan med mätbara mål och nyckeltal men att de även tillsatt en arbetsgrupp med uppdrag att ta fram nya mål för deras jämställdhetsarbete. Övriga metoder som företaget lyfter fram i sina rapporter är tävlingen Beautiful Business Award där kvinnliga företagare utses utifrån kriterierna hållbarhet, nytänkande och tillväxtambition. De redovisar även att de använder sig av coaching,

ledarskapsprogram, individanpassade utvecklingsprogram och medarbetarundersökningar. De anordnar ”Women on the board” seminarier och seminarium i jämställdhetsfrågor som de redovisar att ledningen under räkenskapsår 2008/2009 deltagit i. De har ett särskilt mentorprogram för kvinnor som räkenskapsår 2007/2008 anordnades för andra året i rad och som ska bidra till att andelen kvinnor på ledande positioner ökar. Andra metoder är Gender Advisory Council, ”Jämmt jobb” och ett webb-tv program som de kallar Samhällsutvecklarna där frågan diskuteras. I verksamheten för räkenskapsår 2009/2010 redovisar de att de under nästkommande räkenskapsår ska börja med en ny utmaning i form av att hantera Top Talents och även där ingår mentorskap som ett verktyg. De skriver att Top Talantprogrammet omfattar både kvinnor och män och att programmet självklart ska genomföras med en jämn könsfördelning.

Rubriker

PwC använder sig av rubrikerna “Ny jämställdhetsplan”, “Jämförande jämställdhet”, “Jämställdhet och mångfald”, “Mångfalds- och jämställdhetsarbete”, “Stort fokus och fortsatta framsteg i vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete” och “Långsiktigt jämställdhetsarbete” i sina olika rapporter.

4.3 EY

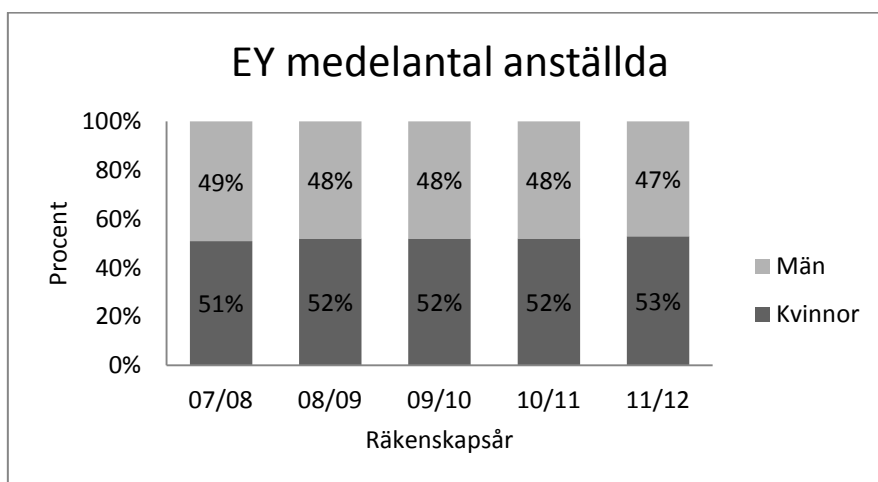
EY upprättade utöver sina årsredovisningar även hållbarhetsredovisningar räkenskapsåren 2009/2010 och 2010/2011. Den senaste rapporten som studerades i föreliggande studie var för räkenskapsår 2011/2012 och det var en integrerad års- och hållbarhetsredovisning. EY redovisade inte några rubriker om jämställdhet under den period som studerades varpå denna kategori saknas i detta avsnitt. I tabell 6 visas en sammanställning över vad EY redovisar de granskade räkenskapsåren.

Vilka kategorier EY redovisar	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Könuppdelad statistik	X	X	X	X	X
Visioner					
Policy					
Mål					X
Strävan och utmaning			X	X	X
Metoder			X	X	X
Rubriker					

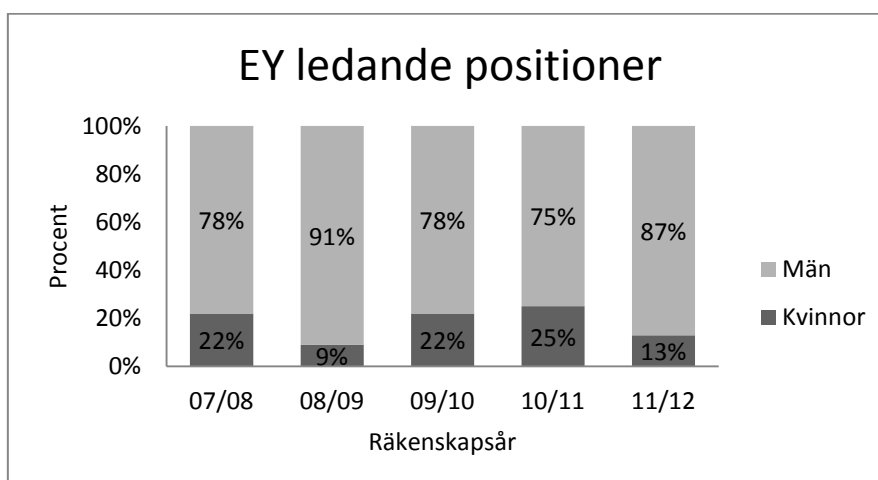
Tabell 6. Översikt över vilka kategorier EY redovisar.

Könsuppdelad statistik

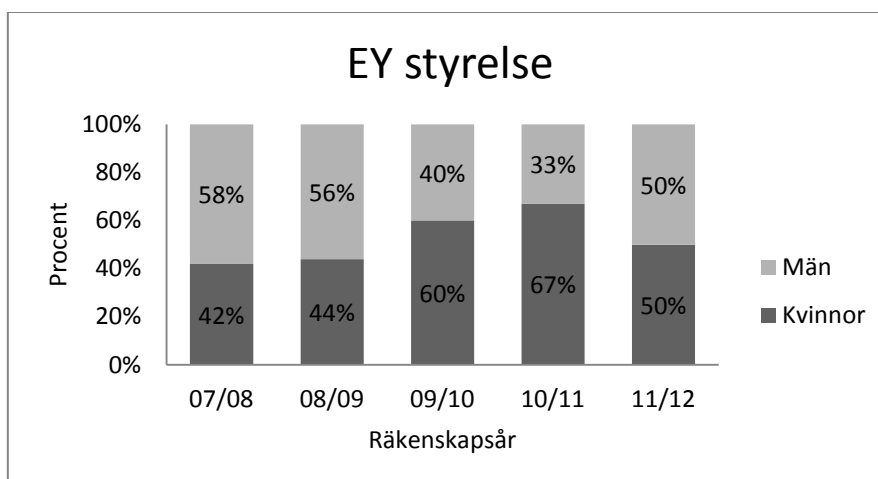
Varje räkenskapsår redovisar EY uppgifter om fördelningen mellan kvinnor och män bland medelantalet anställda, i styrelsen och på ledande positioner i sina årsredovisningar enligt vad som är lagstadgat i ÅRL. I sina årsredovisningar lämnar de också uppgifter angående sjukfrånvaro fördelat på kvinnor och män samtliga räkenskapsår. De redovisar även könsfördelning hos partners och delägare, revisorer och konsulter, stab och övrig administrativ personal, totalt antal anställda, styrelsen och företagsledningen i sina hållbarhetsredovisningar och i sin integrerade års- och hållbarhetsredovisning. Sammanfattningsvis går det att se en jämn könsfördelning bland medelantalet anställda men en ojämn könsfördelning bland ledande positioner (se tabell 7 och tabell 8). Företagets styrelse har en jämn könsfördelning fyra av de fem undersökta åren (se tabell 9).



Tabell 7. EY medelantalet anställda.



Tabell 8. EY ledande positioner.



Tabell 9. EY styrelse.

Visioner, policy och mål

Företaget redovisar i sin års- och hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012 att deras satsning på ett starkare jämställdhetsarbete några år tidigare nu visar konkreta resultat och säger sig nu ha ökat andelen kvinnor på olika chefspositioner. För att bidra till ökad jämställdhet även i ledningsgruppen där en av åtta är kvinna uttrycker de ett mål som motsvarar SMART-modellen då de skriver: “På tre års sikt är målet att andelen kvinnor som blir delägare ska öka från dagens tre av tio till fyra av tio” (EY, 2012, s.11).

Strävan och utmaning

I sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2009/2010 skriver EY att ungefär 50 procent av deras medarbetare är kvinnor men att många slutar innan de når en ledande chefsposition eller kundansvarsroll, vilket de även uttrycker i sitt engelska avsnitt. Företaget strävar efter att få fler kvinnor på ledande positioner och att fler når fram till partnerskap. I dagsläget är 13 procent kvinnor av 151 stycken partners och det är något som företaget vill förändra och utjämna. I sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2010/2011 skriver de att de arbetar på många olika sätt för att få fler kvinnliga delägare och de ser det som en av sina största utmaningar att öka jämställdheten och att uppnå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män på de högre positionerna. Även detta uttrycker de i sitt engelska avsnitt då de skriver att “One of the greatest challenges we face is achieving a more even gender distribution in higher positions” (EY, 2011b, s.64). I sin integrerade års- och hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012 skriver de att de bedriver ett fokuserat arbete inom jämställdhet men

att de fortfarande ser det som en utmaning att kunna öka jämställdheten. De ser det också som en risk att strävan efter ökad jämställdhet bara lyckas på junior nivå.

Metoder

Företaget redovisar i sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2009/2010 att de har ett organiserat nätverk för bland annat kvinnor i näringslivet och offentlig förvaltning i syfte att stärka deras yrkes- och karriärutveckling. De skriver att de år 2010 startade ett program som kallas Career watch som finns för att få fler kvinnor på ledande positioner. Programmet syftar till att stötta kvinnliga medarbetare med potential att nå långt i organisationen och omfattade 20 kvinnor i Sverige i ett första steg. Inom ramen för Career watch träffar kvinnor en mentor som hjälper dem att planera sin fortsatta karriär. För att företaget ska veta vad de bör arbeta med redovisar de i sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2010/2011 att de genomförde en medarbetarundersökning för att ta reda på hur viktigt det var bland medarbetarna att företaget arbetar med vissa utvalda områden ur ett hållbarhetsperspektiv. Resultatet på intresset för mångfald och jämställdhet fick 4,05 på en skala mellan ett till fem. För att få tydligare översikt över sina intressenters arbete hade de även en dialog med sina intressegrupper där nuvarande medarbetare bland annat fick diskutera jämställdhet. I sin års- och hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012 redovisar de att de genomfört en intressentenkät som skickades ut till både interna och externa intressenter. Intressenterna fick svara på frågan om hur viktigt det är att EY arbetar med de utvalda områdena ur ett hållbarhetsperspektiv. Området mångfald och jämställdhet fick 4,1 på en skala mellan ett till fem. De uttrycker att de genom att ha en dialog med sina intressenter kan "fånga upp deras förväntningar på företaget samt verifiera och prioritera viktiga frågor inom hållbarhet" (EY, 2012, s.16). De uttrycker också att genom att kommunicera och föra en dialog med sina intressenter är de lyhörda, transparenta, skapar förtroende samt kan påverka och fånga upp trender. Målet med årets dialog var att öka jämställdheten. Andra metoder de redovisar att de använder är utmärkelser för att uppmärksamma årets kvinnliga och manliga stjärnskott, utbildnings- och informationsmöten, medarbetarsamtal, utvärderingar och återkoppling.

4.4 KPMG

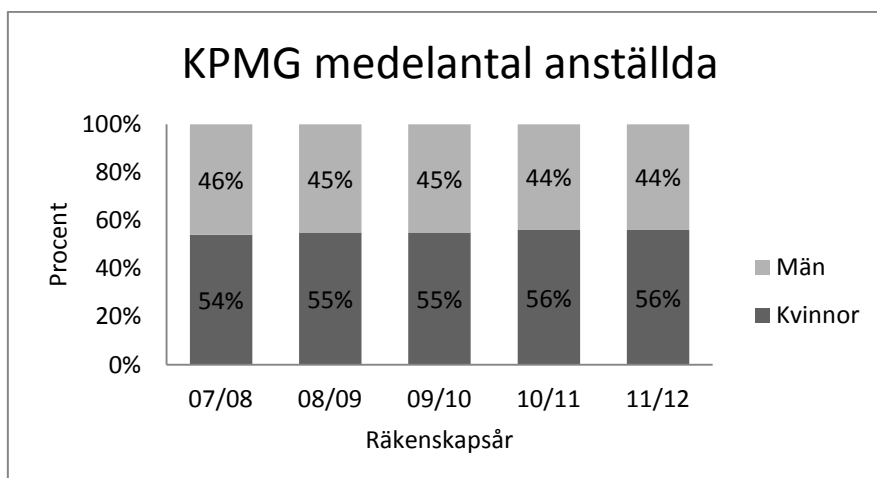
KPMG upprättade utöver sina årsredovisningar även en hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012. I tabell 10 nedan visas en sammanställning över vad KPMG redovisar de granskade räkenskapsåren.

Vilka kategorier KPMG redovisar	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Könuppdelad statistik	X	X	X	X	X
Visioner					
Policy					X
Mål					
Strävan och utmaning					X
Metoder					X
Rubriker					X

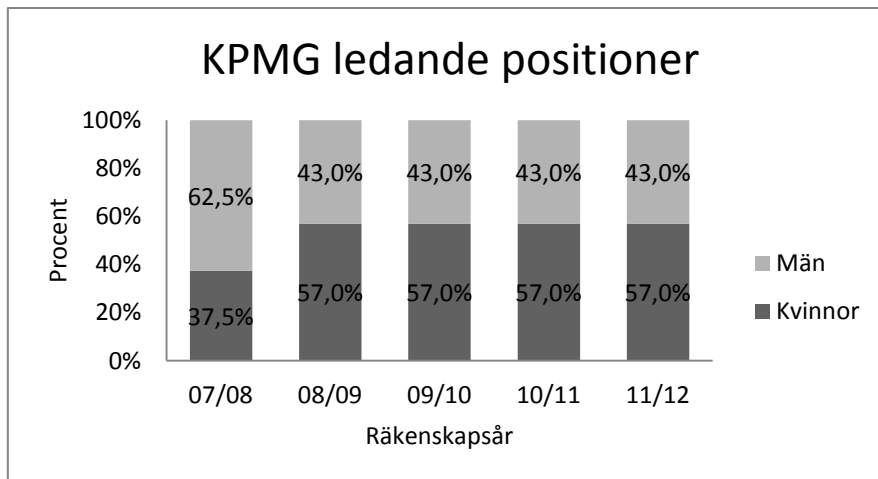
Tabell 10. Översikt över vilka kategorier KPMG redovisar.

Könsuppdelad statistik

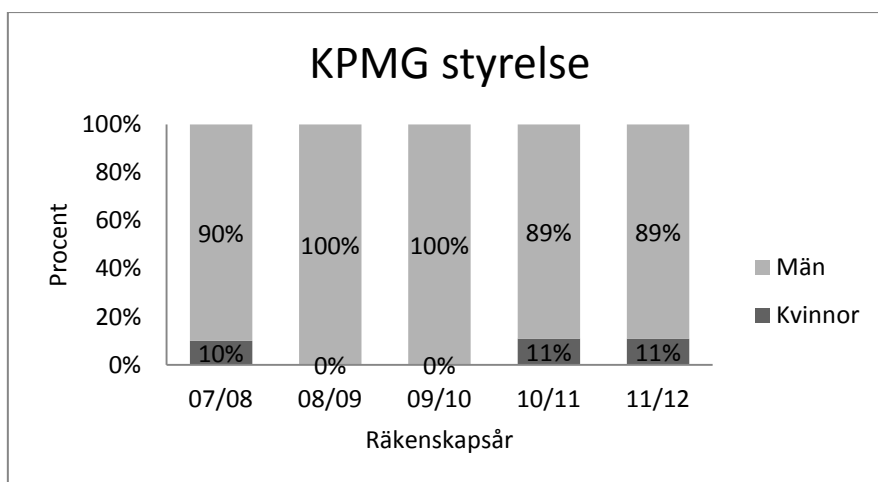
Varje räkenskapsår redovisar KPMG uppgifter om fördelningen mellan kvinnor och män bland medelantalet anställda, i styrelsen och på ledande positioner i sina årsredovisningar enligt vad som är lagstadgat i ÅRL. KPMG lämnar även uppgifter angående sjukfrånvaro fördelat på kvinnor och män samtliga räkenskapsår. Sammanfattningsvis går det att se en jämn könsfördelning bland företagets anställda (se tabell 11). Bland ledande positioner är det jämställt fyra av de fem räkenskapsåren men i företagets styrelse råder fortfarande en ojämn könsfördelning (se tabell 12 och tabell 13). I KPMGs hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012 lämnar företaget en mer detaljerad beskrivning över fördelningen mellan kvinnor och män bland deras anställda vad gäller partners, operativa positioner, delägare samt företagsledning och styrelse. Dessa siffror gick även att finna i deras årsredovisning från samma år.



Tabell 11. KPMG medelantalet anställda.



Tabell 12. KPMG ledande positioner.



Tabell 13. KPMG styrelsen.

Visioner, policy och mål

KPMG skriver i sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012 att samtliga medarbetare förväntas leva upp till deras globala uppförandekod. Koden kompletteras med olika policys företag har och bland annat har de en jämställdhetspolicy.

Strävan och utmaning

KPMG skriver i sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012 att arbetet med jämställdhet är prioriterat. De vill även öka andelen kvinnliga aktieägare och av de som utnämndes under året var tre av tolv kvinnor.

Metoder

I sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012 fokuserar KPMG på kvinnorna i företaget genom lansering av ett kvinnligt nätverk vid namn AKA och genom att de är aktiva i

Styrelsekraft som finns till för att främja kvinnor i företagsledande positioner. De redovisar även att de är mentorer i ett annat nätverksprogram vid namn Head Start som riktar sig till kvinnor i karriären som vill hjälpa andra kvinnor att hitta egna vägar. De har även fokuserat på kvinnorna då de gjorde en undersökning bland kvinnliga medarbetare som gav förslag på förbättringar på hur kvinnliga ledare bättre ska kunna lyftas fram.

Rubriker

KPMG har rubriken “Jämställdhet och mångfald” i sin hållbarhetsredovisning för räkenskapsår 2011/2012.

4.5 Deloitte

Deloitte upprättade utöver sina årsredovisningar de studerade åren även hållbarhetsredovisningar år 2011 och år 2012. Företaget redovisade ingen vision, policy eller något mål kring jämställdhet och inte heller några metoder eller rubriker varpå dessa kategorier saknas i detta avsnitt. I tabell 14 visas en sammanställning över vad Deloitte redovisar de granskade räkenskapsåren.

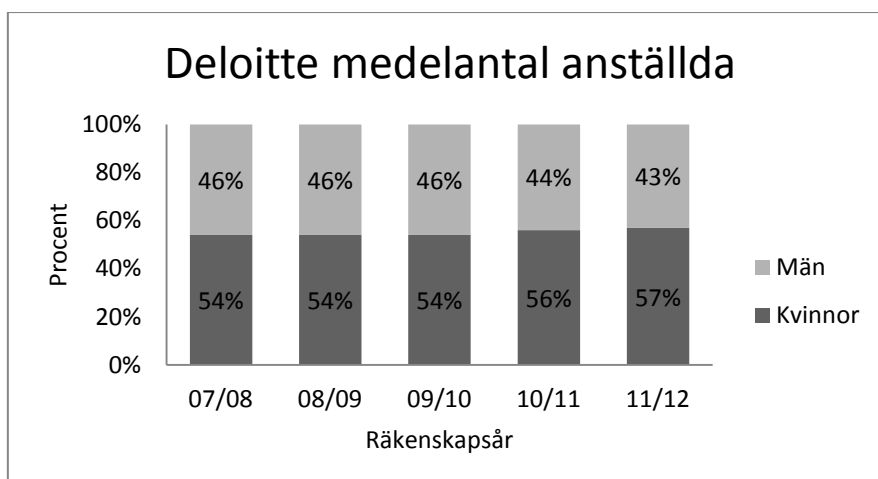
Vilka kategorier Deloitte redovisar	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Könuppdelad statistik	X	X	X	X	X
Visioner					
Policy					
Mål					
Strävan och utmaning	X	X	X		
Metoder					
Rubriker					

Tabell 14. Översikt över vilka kategorier Deloitte redovisar.

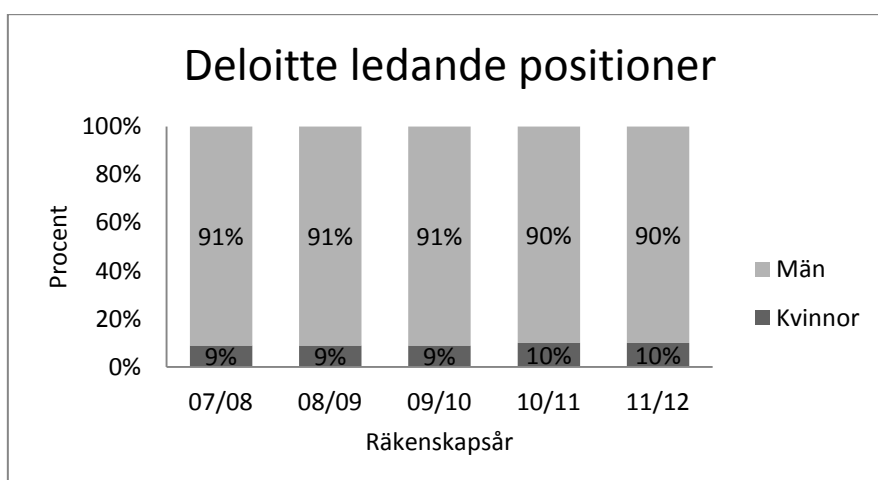
Könsuppdelad statistik

Varje räkenskapsår redovisar Deloitte uppgifter om fördelningen mellan kvinnor och män bland medelantalet anställda, i styrelsen och på ledande positioner i sina årsredovisningar enligt vad som är lagstadgat i ÅRL. Deloitte lämnar uppgifter angående sjukfrånvaro fördelat på kvinnor och män till och med räkenskapsår 2010/2011. Sammanfattningsvis går det att se en jämn könsfördelning bland medelantalet anställda men en ojämn könsfördelning bland de ledande positionerna samtliga räkenskapsår (se tabell 15 och tabell 16). Även i företagets

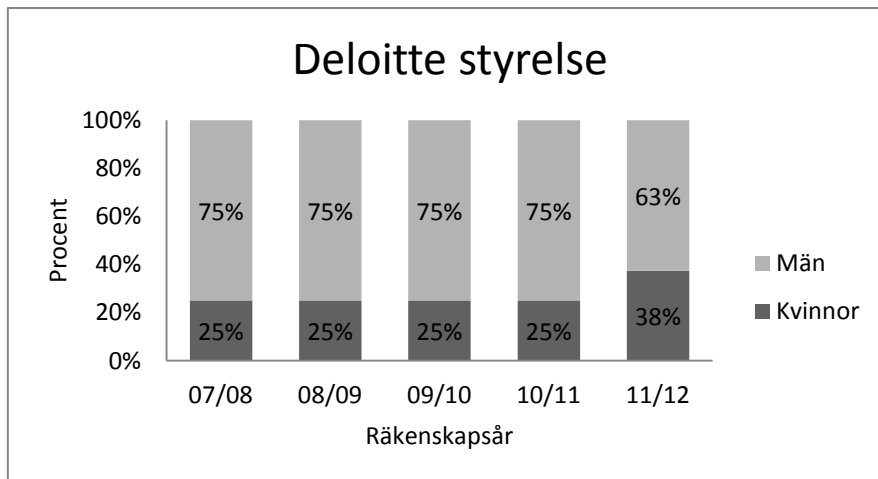
styrelse råder en ojämn könsfördelning (se tabell 17) men det går att utläsa att Deloitte det sista av de granskade åren närmar sig en jämn fördelning i styrelsen. I årsredovisningen för räkenskapsår 2007/2008 redovisar de frivilliga upplysningar kring hur stor del av deras partnerutnämningar som består av kvinnor.



Tabell 15. Deloitte medelantalet anställda.



Tabell 16. Deloitte ledande positioner.



Tabell 17. Deloitte styrelse.

Strävan och utmaning

Deloitte skriver i sin årsredovisning för räkenskapsår 2007/2008 att de betraktar jämställdhet som en affärskritisk framgångsfaktor då medarbetare med olika erfarenheter och tankesätt är värdefulla för företaget och de vill kombinera dessa olika erfarenheter för att nå bästa resultat. I samma årsredovisning uttrycker Deloitte att: "Det är en absolut självklarhet att alla ges samma karriärmöjligheter oavsett kön och bakgrund" (Deloitte, 2008, s.24). De tycker att utvecklingen går åt rätt håll även om de har mycket kvar att arbeta med. De skriver att det är för få kvinnor som kommer in i partnergruppen men att utvecklingen de senaste fem åren gått från sex procent till dagens 14 procent. Det går även framåt då det i de senaste två årens partnerutnämningar har varit en tredjedel kvinnor vilket ungefär motsvarar könsfördelningen bland deras Senior Managers. De uttrycker också att hälften av dem som nyrekryteras är kvinnor vilket gör att de ser ljus på framtiden. I sin årsredovisning för räkenskapsår 2008/2009 skriver de samma beskrivning som året innan fast med ett tillägg på att de under året fortsatt öka andelen kvinnor till 33 procent bland nya partners. Året därpå i sin årsredovisning för räkenskapsår 2009/2010 uttrycker de att de bedriver ett systematiskt arbete för att stärka sitt varumärke där de under året bland annat fortsatt arbeta med att ligga i framkant med sitt jämställdhetsarbete.

4.6 Sammanfattning

Den information som är lagstadgad enligt ÅRL redovisar alla företag och utifrån denna går det att utläsa att könsfördelningen är jämn bland medelantal anställda hos samtliga men att det skiljer sig åt hur fördelningen ser ut på ledande positioner och i styrelserna. Det är endast EY

som uttalar att de har ett uppsatt mål för att öka jämställdheten. Istället redovisar de övriga företagen att de har en strävan att uppnå jämställdhet på de högre positionerna. Denna strävan är svår att följa upp då den inte specificeras närmare. Samtliga företag redovisar att de arbetar för jämställdhet på ett eller annat sätt. Vad som redovisas mest är olika typer av metoder och projekt som ska hjälpa företagen i deras arbete mot jämställdhet och oftast lyfts att de arbetar för att öka antalet kvinnor på ledande positioner fram. EY redovisar att de för en dialog med sina intressenter och PwC och Deloitte poängterar att de arbetar aktivt med frågan vid rekrytering.

Sammanfattningsvis kan PwCs redovisning ses som relativt stabil trots att den enligt översikt bilden visar på en minskning. Det är framförallt det sista granskade året som skiljer sig något från de föregående men trots detta kan företagets totala redovisning om jämställdhet ses som jämn. Hos EY och KPMG går det att urskilja en liten ökning av redovisning om jämställdhet och då i samband med att hållbarhetsredovisningar upprättats. Det är bara hos Deloitte som redovisningen av frivilliga upplysningar om jämställdhet upphör de två senaste granskade åren.

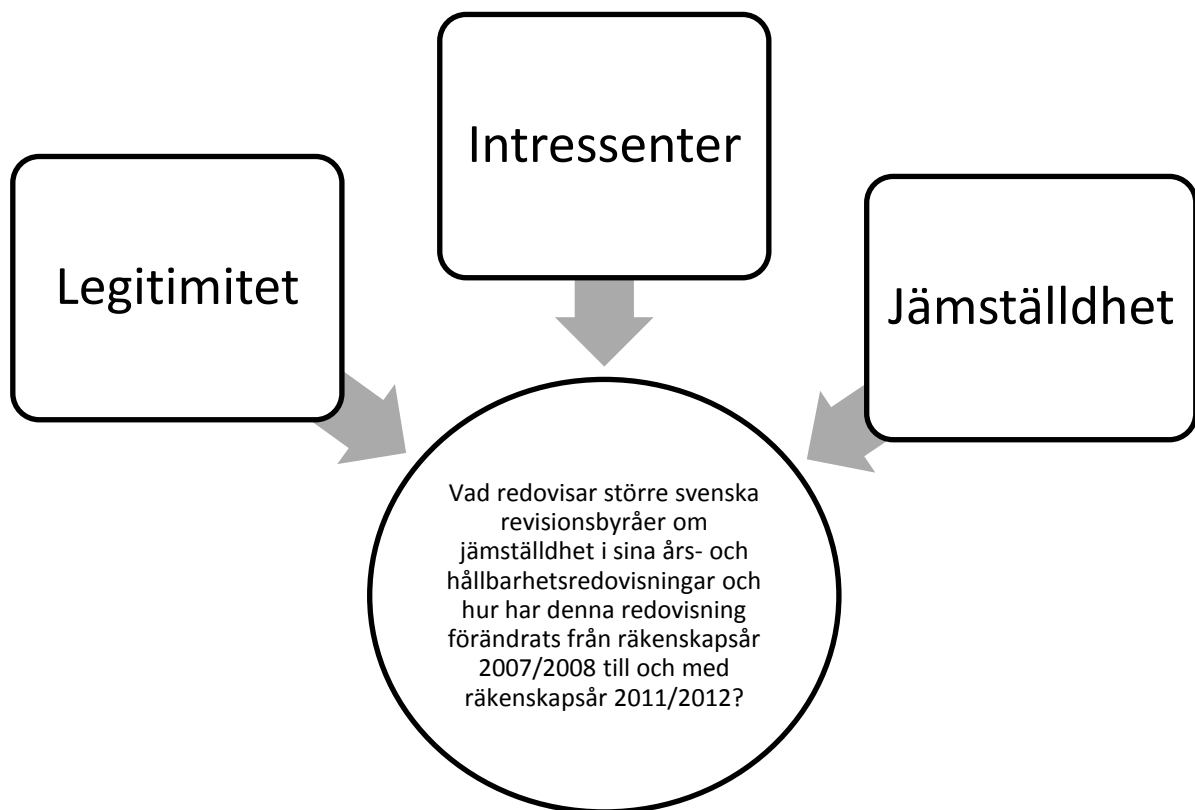
5 Analys

I detta kapitel analyseras den insamlade empirin utifrån det analysverktyg som presenteras i referensramen. Inledningsvis förklaras analysverktyget, därefter följer analys utifrån legitimitet och intressenter, vad företagen redovisar om jämställdhet samt hur redovisningen förändrats under perioden.

5.1 Inledning

Utifrån referensramen skapades ett analysverktyg som återges i figur 4 nedan. Analysverktyget består av begreppen legitimitet, intressenter och jämställdhet och kommer användas för att analysera den insamlade informationen om jämställdhet från revisionsbyråernas års- och hållbarhetsredovisningar som presenterades i föregående avsnitt. Analysverktyget hjälper till att besvara vad företagen väljer att redovisa om jämställdhet. För att kunna beskriva hur redovisningen har förändrats sker jämförande analys mellan företagens rapporter. Detta görs för att se om engagemanget för redovisning om jämställdhet har utvecklats under den period som studeras.

Analysverktyget utgår från att all information som företag lämnar ifrån sig i sina års- och hållbarhetsredovisningar har sin grund i att möta intressenters krav till följd av det sociala kontrakt som finns mellan företag och samhälle. Företagens syfte är att tillfredsställa sina intressenter och de kan redovisa sociala faktorer i syfte att legitimera sina beteenden. Förutom lagstadgad information väljer företag själva vilken ytterligare information de vill redovisa i syfte att möta de förväntningar som finns från omgivningen. Företagens redovisning om jämställdhet kan alltså förklaras med att de redovisar dessa uppgifter för att deras intressenter efterfrågar denna typ av information och när företagen svarar på intressenternas krav upprätthålls deras kontrakt. De förväntningar som finns från omgivningen förändras över tid och företag måste vara lyhörda mot dessa. När efterfrågan förändras måste företagen anpassa sin redovisning för att utåt visa att de arbetar med frågan och på så sätt skapa legitimitet. Om diskussionen kring jämställdhet förändras är detta något som företagen måste bevaka för att uppmärksamma nya förväntningar från omgivningen.



Figur 4. Analysverktyg med nyckelbegrepp som skapats utifrån referensramen.

5.2 Legitimitet och intressenter

Teorikapitlet genomsyrades av att vad företag redovisar görs i syfte att tillfredsställa sina intressenter och på så vis erhålla legitimitet (Branco & Rodrigues, 2006; Deegan et al., 2002; Guthrie et al., 2004; Hrasky, 2012; Kent & Zunker, 2013; Vormedal & Ruud, 2009). Vormedal och Ruud (2009) skriver att redovisning om icke-finansiella upplysningar enligt legitimitetsteorin är ett sätt för företag att legitimera sitt beteende och ses som en viktig del i att upprätthålla ett gott rykte. PwC uttrycker att de med sitt jämställdhetsarbete vill få en attraktiv arbetsplats för kunder och anställda vilket tyder på att företaget värnar om det sociala kontrakt som existerar mellan företaget och samhället vilket flera studier (Branco & Rodrigues, 2006; Deegan et al., 2002; Guthrie et al., 2004; Kent & Zunker, 2013) belyser i samband med legitimitetsteorin. När PwC uttrycker detta kan det alltså förklaras med begreppet legitimitet genom att jämställdhetsarbetet redovisas för att erhålla legitimitet från deras kunder och anställda.

EY redovisar hur de gått tillväga för att ta reda på vad deras intressenter tycker kring olika frågor. Enligt Guthrie et al. (2004) förväntas företag redovisa om frågor som intressenterna anser är viktiga och enligt Piechocki (2004) måste företagen vara öppna för vad deras intressenter efterfrågar. EY visar att de är lyhörda när de redovisar att de bryr sig om vad deras intressenter anser är viktigt. EY skriver att de genomfört en undersökning bland sina interna och externa intressenter för att ta reda på vilka områden som dessa ansåg var viktiga och de anställda ansåg att jämställdhet var en sådan fråga. Detta är något som även Jamali (2008) konstaterat då det visat sig att de anställda efterfrågar en arbetsplats som arbetar för kvinnor. EYs omfattande hållbarhetsredovisning om jämställdhet kan förklaras med att de vill veta vad deras intressenter anser är viktigt så att de ska kunna anpassa sin redovisning, detta för att enligt Vormedal och Ruud (2009) kunna tillfredsställa intressenternas krav och erhålla legitimitet. Enligt Piechocki (2004) bör företag föra en dialog med sina intressenter och skapa ett förtroende gentemot dem och de kan då ta hållbarhetsredovisningar till hjälp. EYs agerande med att genomföra den här undersökningen kan förklaras med Piechocki (2004) uttalanden att de med hjälp av sina hållbarhetsredovisningar söker att skapa detta förtroende. Företagets agerande kan även förklaras med intressentteorin då Guthrie et al. (2004) skriver att en av teorins sidor består av att ledningen i ett företag ska handla utefter vad som gynnar alla intressenter. Företaget beskriver att de frågat både interna och externa intressenter vad de ansåg var viktigt vilket överensstämmer med teorin. Vormedal och Ruud (2009) skriver vidare att intressentteorin kan förklara hur relationen mellan företag och dess intressenter fungerar och hur företagen reagerar på olika intressenters önskan. Företagets val av att genomföra en undersökning kan förklaras genom teorin på så sätt att företaget försöker skapa en relation med intressenterna genom att låta deras röster bli hörda. EY låter även sina nuvarande medarbetare diskutera jämställdhet vilket enligt Leinonen (2012) är en av de bästa rekommendationerna för att främja jämställdhet på arbetsplatsen då det kan synliggöra könsbarriärer.

EY uttrycker även en önskan i en av sina rapporter om att fler kvinnor ska nå ledande positioner och partnerskap. Två år senare säger sig EY ha ökat andelen kvinnor på olika chefspositioner. De skriver att deras satsning på ett starkare jämställdhetsarbete nu visar konkreta resultat och att det till exempel i styrelsen samma räkenskapsår sitter lika många kvinnor som män. Vad som går att utläsa är att andelen kvinnor på ledande positioner istället sjunkit trots en önskan om ökning. De skriver däremot att antalet kvinnor på chefspositioner ökat men vilka dessa positioner är och hur fördelningen såg ut åren innan redovisas inte. Detta

gör det svårt att uttala sig kring hur stor förändring som skett på chefspositionerna och vad jämställdhetsarbetet konkret resulterat i. En anledning till att företaget går ut med att deras jämställdhetsarbete nu ger konkreta resultat skulle kunna vara att de vill skapa en bra bild av företaget som genererar legitimitet gentemot deras intressenter, vilket kan skapas när företag redovisar frivilliga upplysningar (Branco & Rodrigues, 2006; Vormedal & Ruud, 2009). Vid en första anblick ger den här typen av information en positiv syn på företagets redovisning om jämställdhetsarbete men ovanstående resultat och resonemang skulle kunna tyda på att företaget redovisar sitt jämställdhetsarbete i syfte att skapa legitimitet då det visar sig svårt att se dessa konkreta resultat genom vad företaget redovisar.

KPMG och Deloitte saknas i detta avsnitt då de endast redovisar begränsat med frivilliga upplysningar om jämställdhet och inte uttalar sig om att tillfredsställa sina intressenter. Detta gör det svårt att koppla deras redovisning till begreppen legitimitet och intressenter.

5.3 Vad företagen redovisar om jämställdhet

Det förekommer skillnader mellan vad de olika företagen redovisar om jämställdhet i fråga om mängd information och vad de skriver i rapporterna trots att de är verksamma i samma bransch. Detta resultat stämmer överens med Ax och Martons (2008) studie där de kom fram till att företag, trots att de är verksamma i samma bransch, kan tendera att lämna ut olika typ av information i sina årsredovisningar. Denna skillnad i omfattning och innehåll stämmer även överens med Tagesson et al. (2013) som fann denna skillnad hos svenska kommuner. Tagesson et al. (2013) förklarar att skillnader i omfattning även är förknippad med företags storlek och finansiella förhållanden. Trots att föreliggande studie fokuserar på de fyra största revisionsbyråerna i Sverige finns det skillnad i storlek och finansiella förhållanden företagen emellan. Resultaten visar att de två största (PwC och EY) har mer omfattande redovisning om jämställdhet än de övriga två (KPMG och Deloitte) vilket kan stämma överens med uttalandet från Tagesson et al. (2013) om att storlek och finansiella förhållanden påverkar hur mycket företagen redovisar. Deloitte redovisar begränsat om jämställdhet och upprepar samma text de två första åren där de uttrycker att det är en absolut självklarhet att alla ska få samma karriärmöjligheter oavsett vilket kön den anställda har. Detta uttalande tillsammans med att deras redovisning är begränsad i frågan om jämställdhet kan förklaras genom Vuontisjärvi (2006) som skriver att brist på upplysningar kan bero på att företaget ser upplysningarna som självklarheter och därför inte anser att de behöver publiceras. Det behöver med andra ord inte

enbart bero på företagets storlek och finansiella förhållanden som gör att företaget väljer att redovisa begränsat med upplysningar. Företaget uttrycker även att de ligger i framkant med sitt jämställdhetsarbete vilket kan ifrågasättas då de inte redovisar någon frivillig information om jämställdhet de sista två åren.

Guthrie och Abeysekera (2006) skriver att mindre viktiga områden utesluts eller placeras på lågprioriterade områden i rapporterna. EY uttrycker att jämställdhet är en utmaning även i sitt engelska avsnitt vilket kan, om man vänder på Guthrie och Abeysekeras (2006) resultat, betyda att företaget vill lyfta fram detta extra och nå ut till fler intressenter genom att placera informationen även i detta avsnitt. Företag kan legitimera sitt beteende genom att redovisa om icke-finansiella upplysningar (Vormedal & Ruud, 2009). Att EY redovisar icke-finansiella upplysningar även i sitt engelska avsnitt skulle kunna förklaras med begreppet legitimitet då företaget redovisar dessa för att nå ut till fler intressenter och på så vis legitimera sitt beteende. Enligt Guthrie et al. (2004) kan företag tendera att redovisa information för att visa ledningens oro. Detta gör EY när de skriver att de har problem med att många kvinnor slutar innan de når en ledande chefsposition och när de skriver att de ser det som en risk att strävan efter ökad jämställdhet bara lyckas på de lägre positionerna i företaget.

Samtliga företag redovisar den könsuppdelad statistik som är lagstadgad enligt ÅRL till skillnad från Vormedal och Ruud (2009) som fann att endast hälften av företagen i deras studie följde det som var lagstadgat i Norge. I Vuontisjärvis (2006) studie i Finland lämnade ett fåtal företag upplysningar kring kvinnor på ledande positioner vilket alla företag i föreliggande studie redovisar. EY och KPMG fortsätter att redovisa statistik över sjukfrånvaro mellan kvinnor och män även efter att det inte längre är lagstadgat. Detta kan betyda att de vill bli mer legitima gentemot sina intressenter genom att ge en samlad bild över företagets verksamhet då Guthrie et al. (2004) skriver att företag redovisar frivilligt om upplysningar om de tror att deras intressenter förväntar sig dessa uppgifter. PwC och Deloitte slutar däremot med att redovisa sjukfrånvaro när det inte längre är lagstadgat vilket kan ha flera förklaringar. Ett exempel på en förklaring kan vara att de inte anser informationen lika viktig (Guthrie & Abeysekera, 2006) då den inte längre är lagstadgad. Olsson (2001) gjorde antagandet att frivillig redovisad information om sociala faktorer kan tyda på att företagen är mer medvetna om att dessa är viktiga vilket gör att de förstnämnda kan tycka att det är viktigt att fortsätta redovisa denna typ av upplysningar. Vuontisjärvi (2006) fann att jämställdhet inte ansågs som en ledande fråga i rapporterna och hon efterfrågade mer information kring jämställdhet utöver

enbart grundläggande könsuppdelad statistik. Resultaten från föreliggande studie visar på mer information om jämställdhet i hållbarhetsredovisningarna i enlighet med Vuontisjärvis (2006) efterfrågan. Att de redovisar mer om jämställdhet i dessa rapporter kan förklaras med att företagen önskar bli legitima då Hrasky (2012) menar att hållbarhetsredovisningar upprättas i detta syfte.

Alla företag lämnar mer eller mindre frivillig information om könsfördelning i sina rapporter vilket enligt Ax och Marton (2008) kan tyda på att företagen lägger ner resurser på att samla in dessa uppgifter och att frågan kan ha betydelse för företaget. Enligt Ax och Marton (2008) använder sig även företag, som arbetar aktivt för vissa frågor, av diagram vilket tyder på att PwC är aktiva i frågan och ger den utrymme i sina rapporter då de redovisar frivillig statistik i stapeldiagram. EY och KPMG ger också frågan utrymme när de redovisar frivillig statistik kring könsfördelning på olika positioner. Detta är positivt för jämställdheten i företagen då Sörlin et al. (2011) menar att genom att synliggöra dessa skillnader kan frågan uppmärksammas och leda till ett mer fokuserat arbete i frågan. Benschop och Meihuizen (2002) drog slutsatsen att statistik inte visar genusfrågor men föreliggande studie visar att samtliga företag redovisar könsuppdelad statistik till skillnad från forskarnas resultat.

Lennartsson (2014) skriver att om ett företag har uppsatta mål om jämställdhet arbetar de mer för jämställdhet vid rekrytering. EY redovisar ett uppsatt mål om jämställdhet men de redovisar ingenting kring hur de arbetar med jämställdhetsfrågan vid rekryteringar vilket de utifrån Lennartssons uttalande borde göra. Föreliggande studie uppmärksammar att företagen redovisar sitt kortsiktiga jämställdhetsarbete i den form som Wahl et al. (2011, s.204) beskriver då till exempel PwC och Deloitte nämner att de arbetar med jämställdhetsfrågan vid rekrytering. Då företagen inte redovisar visioner eller långsiktiga mål går det inte att uttala sig kring hur de arbetar med detta vilket kan vara ofördelaktigt då Lindholm (2011, s.131) skriver att jämställdhetsarbete bör ha långsiktigt fokus. Företag som arbetar framgångsrikt med jämställdhetsarbete brukar kännetecknas av att arbetet målsätts och följs upp enligt Wahl et al. (2011, s.204). Att det bara är EY som redovisar ett mål om jämställdhet kan tyda på att de andra inte kännetecknas av ett lika framgångsrikt jämställdhetsarbete. Istället uttrycker företagen en strävan om att uppnå jämställdhet och ser det som en utmaning de arbetar mot. PwC skriver att de vill öka andelen kvinnor på ledande positioner och att detta ska målsättas nästkommande år. Året efter skriver de att de närmast i processen ska sätta upp målen. Eftersom nästkommande års hållbarhetsredovisningar endast upprättades för internt bruk

kunde dessa mål inte följas upp ytterligare. Det blir problematiskt att följa hur företagen förändrar sitt jämställdhetsarbete när de väljer att inte skriva ut några mål. Det skulle kunna vara så att de utelämnar denna information avsiktligt på grund av att om de inte lyckas med att uppfylla målen så syns det i rapporterna. Att redovisa om att inte lyckas uppnå sina mål kan vara skadligt för legitimiteten då Ax och Marton (2008) skriver att lämna ut viss information kan ha negativ påverkan på företaget i form av att det kan ge oönskad uppmärksamhet. KPMG nämner att de har en jämställdhetspolicy vilket inget av de andra företagen gör. Detta kan förklaras med att Benschop och Meihuizen (2002) skriver att arbetet med jämställdhetspolicy inte alltid återspeglas i årsredovisningarna. Benschop och Meihuizen (2002) skriver också att i sina jämställdhetspolicyer uttrycker företag bland annat att de ska försöka öka kvinnor på ledande positioner men att denna strävan inte alltid syns i årsredovisningarna. Resultaten tyder dock på att företagen uttrycker en strävan om att öka kvinnor på ledande positioner men att de är restriktiva med att redovisa om att de har en jämställdhetspolicy.

De metoder som majoriteten av företagen använder för att uppnå jämställdhet stämmer överens med de som funnits vid litteraturgenomgången (Statistiska centralbyrån, 2013; Roth, 2007; Wahl & Höök, 2007). Det är inget av företagen i studien som redovisar om lönefrågan kopplat till kön vilket enligt Statistiska centralbyrån (2013) är en etablerad metod. PwC arbetar aktivt med JÄMIX som enligt Nyckeltalsinstitutet (u.å.) kan användas för att jämföra olika företags jämställdhetsarbete. Att företaget arbetar med detta index kan bero på att de vill visa att de ligger bra till med frågan gentemot sina intressenter då Branco och Rodrigues (2006) menar att företags redovisning om sociala faktorer görs i syfte att legitimera beteenden. EY redovisar att de använder sig av utbildnings- och informationsmöten men Danielsson (2011) menar att det inte räcker att endast informera och diskutera om jämställdhetsproblem utan företag inom revisionsbranschen behöver konkretisera arbetet. PwC uttrycker att de arbetar systematiskt för ökad jämställdhet och de skriver att de ser jämställdhet som en tillväxtfråga. Genom att betona tillväxtfrågan konkretiserar de arbetet och fokuserar på en fördel som jämställdhetsfrågan bör diskuteras kring precis som Danielsson förespråkar. I föreliggande studie använder sig även PwC och KPMG av någon eller några typer av rubriker om jämställdhet vilket enligt Hrasky (2012) kan användas för att dra uppmärksamhet till dessa frågor.

5.4 Hur redovisningen förändrats under perioden

I Wahl och Hööks (2007) studie om förändring av företagens jämställdhetsarbete var en av åsikterna att engagemanget för jämställdhet minskat och en annan att frågan fanns med på dagordningen på ett mer självklart sätt. De fann även att frivilliga upplysningar var mindre vanliga att redovisa om. Resultaten från föreliggande studie visar att Deloitte antyder att jämställdhet är en självklarhet och de redovisar begränsat med frivilliga upplysningar om frågan medan övriga företag redovisar mer information och visar på större engagemang. Då denna studie inte kan ge svar på vad som verkligen pågår i företaget utan bara ser till vad företagen redovisar är det svårt att säga om frågan finns med på dagordningen eller om frågan upplevs uttjatad hos företagen. Tas endast hänsyn till det företagen redovisar så finns det ett visst engagemang att redovisa frivilliga upplysningar. PwCs redovisning är stabil under perioden medan EY och KPMGs redovisning har ökat något. Deloitte slutade däremot att redovisa frivilliga upplysningar och har alltså istället minskat sin redovisning om jämställdhet under perioden. Hrasky (2012) skriver att när något ämne är aktuellt och debatteras i samhället går det att se en tydlig ökning av detta i års- och hållbarhetsredovisningar. Som tidigare nämnts är jämställdhet något som debatteras i samhället men i nuläget är det svårt att uttala sig om denna tydliga ökning förekommer som Hrasky (2012) beskriver. Sammanfattningsvis visar resultaten på en viss ökning av redovisning om jämställdhet under de senaste åren vilket sammanfaller med att företagen började upprätta hållbarhetsredovisningar. Även Olssons (2004) studie av förändring av redovisning om sociala faktorer fann att det skett små förändringar under den period som undersöktes. Däremot skriver Arvidsson (2011) att icke-finansiell information är av stor betydelse idag och att det finns en ökad efterfrågan på denna typ av information från företagens intressenter. Utifrån Arvidssons (2011) resonemang torde resultaten visa på mer redovisning av icke-finansiell information än vad de gör. Några av företagen redovisar endast begränsat av denna typ av information och som nämnts tidigare slutar Deloitte att redovisa frivilliga upplysningar om jämställdhet de sista två åren. Att Deloitte agerar så här gör det svårt att koppla till begreppet legitimitet eftersom företaget väljer att inte redovisa om jämställdhet trots att frågan debatteras i samhället. Enligt intressentteorin som försöker förklara hur företag reagerar på olika intressenters önskan (Vormedal & Ruud, 2009) går det att utläsa ur resultaten att Deloitte inte tar hänsyn till sina intressenters efterfrågan om det ökade fokus som finns på icke-finansiell information som Arvidsson (2011) beskriver.

Enligt Benschop och Meihuizen (2002) arbetar flera företag med att försöka öka antalet kvinnor på ledande positioner vilket bekräftas i föreliggande studie då alla företag i detta fall visar sig sträva efter en jämnare könsfördelning på ledande positioner. Flera forskare ifrågasätter denna önskan och menar att det inte är tillräckligt att förändra antalet kvinnor (Lehman, 2012; Wahl & Höök, 2007). Vad som går att utläsa från resultaten är att företagen aktivt arbetar med flera olika projekt och metoder för att öka antalet kvinnor på ledande positioner. Alla företag utom Deloitte använder sig av program särskilt inriktade mot kvinnor för att de ska avancera i hierarkin. PwC uttrycker att de förstår "trögrörlighetens mekanismer" och att förändring av strukturen på mansdominerade positioner tar tid. Företaget uttrycker också att de förstår att de måste arbeta aktivt med frågan för att jämställdhet inte är något som kommer av sig själv. Dessa uttalanden tyder på att företaget söker att förändra sin nuvarande karriär- och organisationsstruktur och inte bara antalet kvinnor på ledande positioner i enlighet med Wahl och Hööks (2007) efterfrågan.

6 Slutsats

I detta avslutande kapitel besvaras studiens inledande problemformulering vilket tar utgångspunkt från tidigare presenterad analys. Sedan presenteras förslag till framtida forskning inom området samt etiska reflektioner.

Studiens problemformulering formulerades enligt följande:

- Vad redovisar större svenska revisionsbyråer om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar och hur har denna redovisning förändrats från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012?

Syftet med studien var att identifiera och beskriva vad större revisionsbyråer i Sverige redovisar om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar för att få bättre insikt i denna redovisning. Delsyftet var även att beskriva hur denna redovisning har förändrats från räkenskapsår 2007/2008 till och med räkenskapsår 2011/2012 för att se hur engagemanget i frågan utvecklats. Studien bidrog till att synliggöra vad större svenska revisionsbyråer redovisar om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar och nedan presenteras de mest intressanta resultaten.

- Endast EY redovisade ett uppsatt mål kring jämställdhet

Jämställdhetsfrågans fokus i rapporterna var att fler kvinnor skulle nå ledande positioner men det fanns en avsaknad från att skriva ut visioner och konkreta mål kring hur detta skulle genomföras. Istället för att uttrycka arbetet i tydliga mål identifierade föreliggande studie att företagen uttryckte jämställdhet som något de strävar mot eller att de såg jämställdhet som en utmaning som de arbetade med. Enligt Wahl et al. (2011, s.204) kännetecknas ett bra jämställdhetsarbete av att det mäts, målsätts och följs upp. Resultaten visade att endast EY redovisade ett uppsatt mål om jämställdhet men då detta presenterades räkenskapsår 2011/2012 hade studien inte möjlighet att följa upp målet.

- Företagen redovisade lagstadgad könsuppdelad statistik och frivilliga upplysningar om jämställdhet

Samtliga företag redovisade den könsuppdelad statistik som är lagstadgad enligt ÅRL till skillnad från Vormedal och Ruuds (2009) resultat i Norge. Sammanfattningsvis gick det att

utläsa att könsfördelningen var jämn bland medelantal anställda medan resultaten visade på en ojämn fördelning på de ledande positionerna och i styrelserna. Enligt Vuontisjärvi (2006) lämnade ett fåtal företag upplysningar kring kvinnor på ledande positioner i hennes studie vilket samtliga företag i föreliggande studie gjorde. Vuontisjärvi (2006) efterfrågade mer information kring jämställdhet utöver enbart grundläggande könsuppdelad statistik. Resultaten från föreliggande studie visade att företagen redovisade information om jämställdhet i form av olika metoder och uttalanden vilket skiljer sig från Vuontisjärvis (2006) resultat.

- Svårt att identifiera tydliga förändringar

En liten ökning av redovisning om jämställdhet gick att urskilja hos EY och KPMG de senare åren men resultaten visade att upplysningarna inte var så specifika och omfattande. Att upplysningarna var bristfälliga både i fråga om mängd och att företagen inte uttryckte arbetet i specifika mål utan istället redovisade att de såg jämställdhet som en strävan eller utmaning gjorde det svårt att identifiera tydliga förändringar. Detta ledde till att studien inte kunde se den tydliga ökningen av redovisning som Hrasky (2012) menar förekommer när ett ämne debatteras återkommande i samhället. Vad som gick att uttala sig om var att engagemanget ökat något hos EY och KPMG vilket hade samband med företagets upprättande av hållbarhetsredovisningar.

- Företagen kan tendera att redovisa frivilliga upplysningar om jämställdhet för att erhålla legitimitet från deras intressenter

Vad företagen valde att redovisa frivilligt om jämställdhet i sina års- och hållbarhetsredovisningar utöver det som är lagstadgat skulle kunna förklaras med att de önskar tillfredsställa sina intressenters efterfrågan på information och på så vis erhålla legitimitet vilket flera forskare (Branco & Rodrigues, 2006; Deegan et al., 2002; Guthrie et al., 2004; Hrasky, 2012; Kent & Zunker, 2013; Vormedal & Ruud, 2009) belyser. I de fall där brist på upplysningar förekom, kan inte förklaras med att företagen vill få legitimitet från sina intressenter. Orsaker till dessa brister kan istället till exempel vara av den karaktär som Vuontisjärvi (2006) beskriver när hon säger att företagen ser frågan som en självklarhet som inte behöver redovisas. Vuontisjärvis (2006) resultat stämmer överrens med Deloitte's uttalande om att de ser jämställdhet som en självklarhet samtidigt som företagets redovisning upphör de sista två åren.

6.1 Förslag till framtida forskning

Uppföljande studier kan studera de rapporter som följer efter räkenskapsår 2011/2012 för att se om förändring skett i redovisningen om jämställdhet i jämförelse med föreliggande studie samt om EY som hade ett uppsatt mål om jämställdhet följer upp detta. Förslagsvis skulle minst tre år kunna studeras för att se om det mål som EY redovisade uppfylls eller ej.

Det går även att utveckla studien genom att komplettera års- och hållbarhetsredovisningarna med information från fler kommunikationskanaler, så som företags webbplatser, pressmeddelanden, broschyrer och presentationer. Information om jämställdhet kan även inkluderas i företagets redovisning om mångfaldsarbete (Wahl & Höök, 2007). Detta har inte studerats i föreliggande studie vilket gör att det vore intressant att utveckla studien genom att även inkludera hur företagen redovisar denna faktor.

Då föreliggande studie inte kan ge svar på vad som faktiskt pågår i företagen skulle det vara intressant att utveckla studien. Metoden skulle kunna förändras och även fokusera på att ta reda på varför företagen valt att redovisa som de gör genom att genomföra intervjuer med de fyra företagen som komplement till innehållsanalysen. Genom intervjuerna skulle företagen kunna ge en förklaring till sin redovisning vilket är ett förslag till utveckling av metodansatsen då föreliggande studie endast är beskrivande.

6.2 Etiska reflektioner

Resultaten från föreliggande studie kan inte avslöja något om vad som faktiskt pågår i företagen. Det går inte att försäkra att det som är skrivet i rapporterna är företagens verkliga policy om jämställdhet. Det kan vara så att företagen har större eller mindre engagemang än vad de redovisar i rapporterna. Trots detta gav studien intressanta resultat som både bekräftar och dementerar tidigare forskning och det är viktigt att poängtera att det är rapporterna som förser företagets intressenter med information vilket gör det angeläget att framhäva vad som redovisas. Det är framförallt kvinnorna som uppmärksammas i rapporterna vilket kan kritiserars då jämställdhetsarbete ska leda till att bägge könen får tillgång till samma möjligheter. Det är viktigt med rätt kompetens på rätt position och att alla på ett företag, både kvinnor och män, ska ha möjlighet till kompetensutveckling. Jämställdhet handlar inte bara om den kvantitativa aspekten i fråga om en jämn könsfördelning utan också om att den kvalitativa aspekten tas tillvara.

Referenser

- Abrahamsson, L. (2001). Gender-based learning dilemmas in organizations. *Journal of Workplace Learning*, 13(7/8), 298-307.
- Angelöw, B. (2010). *Framgångsrikt förändringsarbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Arvidsson, S. (2011). Disclosure of non-financial information in the annual report. *Journal of Intellectual Capital*, 12(2), 277-300.
- Asplund, G. (1984). *Karriärens villkor: Män, kvinnor och ledarskap*. Malmö: Bokförlaget Trevi AB.
- Ax, C., & Marton, J. (2008). Human capital disclosures and management practices. *Journal of Intellectual Capital*, 9(3), 433-455.
- Benschop, Y., & Meihuizen, H. E. (2002). Keeping up gendered appearances: Representations of gender in financial annual reports. *Accounting, Organizations and Society*, 27(7), 611-636.
- Bergström, G., & Boréus, K. (2012). Innehållsanalys. I G. Bergström & K. Boréus (Red.), *Textens mening och makt- metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Booth, W. C., Colomb, G. G., & Williams, J. M. (2004). *Forskning och skrivande: Konsten att skriva enkelt och effektivt*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Communication of corporate social responsibility by Portuguese banks: A legitimacy theory perspective. *Corporate Communications: An International Journal*, 11(3), 232-248.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber AB.
- Caunt, B. S., Franklin, J., Brodaty, N. E., & Brodaty, H. (2013). Exploring the causes of subjective well-being: A content analysis of peoples' recipes for long-term happiness. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 475-499.
- CER. (2012). *Kvinnors intåg i revisionsbranschen*. (Rapport: 2012:1). Tillgänglig på internet: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:549890/FULLTEXT02.pdf> [Hämtad 14-03-04]
- Danielsson, C. (2011). Hur jämställda är vi? *Balans*, 37(4), 20-21.
- Davidovitch, N., Byalsky, M., Soen, D., & Sinuani-Stern, Z. (2013). The cost of more accessible higher education: What is the monetary value of the various academic degrees? *Contemporary Issues In Education Research*, 6(1), 37-58.

- Deegan, C., Rankin, M., & Tobin, J. (2002). An examination of the corporate social and environmental disclosures of BHP from 1983-1997: A test of legitimacy theory. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(3), 312-343.
- Deloitte. (2008). *Årsredovisning 2007/2008*. Stockholm: Deloitte AB.
- Deloitte. (2009). *Årsredovisning 2008/2009*. Tillgänglig på internet: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/se/Documents/about-deloitte/Arsredovisning%200809.pdf> [Hämtad 14-04-11]
- Deloitte. (2010). *Årsredovisning 2009/2010*. Tillgänglig på internet: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/se/Documents/about-deloitte/Arsredovisning0910_web.pdf [Hämtad 14-04-11]
- Deloitte. (2011a). *Transparency Report 2011*. Tillgänglig på internet: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/se/Documents/about-deloitte/TransparencyReport2011Final.pdf> [Hämtad 14-04-11]
- Deloitte. (2011b). *Årsredovisning 2010/2011*. Tillgänglig på internet: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/se/Documents/about-deloitte/AR_10-11_final.pdf [Hämtad 14-04-11]
- Deloitte. (2012a). *Transparency Report 2012*. Tillgänglig på internet: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/se/Documents/about-deloitte/Transparency%20Report%202012%20final.pdf> [Hämtad 14-04-11]
- Deloitte. (2012b). *Årsredovisning 2011/2012*. Tillgänglig på internet: https://www.deloitte.com/assets/Dcom-Sweden/Local%20Assets/Documents/ar_11-12_final_webb.pdf [Hämtad 14-04-11]
- Diskrimineringslag. (2008:567). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet DISK. Tillgänglig på internet: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ [Hämtad 14-06-04]
- Duff, A. (2011). Big four accounting firms' annual reviews: A photo analysis of gender and race portrayals. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(1), 20–38.
- Duriau, V. J., Reger, R. K., & Pfarrer, M. D. (2007). A content analysis of the content analysis literature in organization studies: Research themes, data sources, and methodological refinements. *Organizational Research Methodes*, 10(1), 5-34.
- Ekselius, I-B. (2013). Den svårfångade jämställdheten. *Genus*, 15(1), 2.
- EY. (2008). *Årsredovisning 2007/2008*. Stockholm: EY Sweden AB.
- EY. (2009). *Årsredovisning 2008/2009*. Stockholm: EY Sweden AB.
- EY. (2010a). *Hållbarhetsredovisning 2009/2010*. Stockholm: EY Sweden AB.

- EY. (2010b). *Årsredovisning 2009/2010*. Stockholm: EY Sweden AB.
- EY. (2011a). *Hållbarhetsredovisning 2010/2011*. Tillgänglig på internet: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/H%C3%A5llbarhetsredovisning_10-11/\\$FILE/ey_h%C3%A5llbarhetsredovisning_10_11_final_low.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/H%C3%A5llbarhetsredovisning_10-11/$FILE/ey_h%C3%A5llbarhetsredovisning_10_11_final_low.pdf) [Hämtad 14-04-11]
- EY. (2011b). *Årsredovisning 2010/2011*. Tillgänglig på internet: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/%C3%85rsredovisning_10-11/\\$FILE/ey_%C3%85R_1011_final%20low.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/%C3%85rsredovisning_10-11/$FILE/ey_%C3%85R_1011_final%20low.pdf) [Hämtad 14-04-11]
- EY. (2012). *Års- och hållbarhetsredovisning 2011/2012*. Tillgänglig på internet: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey_ar_hallbarhet_2011_2012/\\$FILE/ey_ar_hallbarhet_2011_2012_web.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey_ar_hallbarhet_2011_2012/$FILE/ey_ar_hallbarhet_2011_2012_web.pdf) [Hämtad 14-04-11]
- Frostenson, M., Helin, S., & Sandström, J. (2012). *Hållbarhetsredovisning: Grunder, praktik och funktion*. Malmö: Liber AB.
- Guthrie, J., & Abeysekera, I. (2006). Content analysis of social, environmental reporting: What is new? *Journal of HRCA: Human Resource Costing & Accounting*, 10(2), 114-126.
- Guthrie, J., Petty, R., Yongvanich, K., & Ricceri, F. (2004). Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting. *Journal of Intellectual Capital*, 5(2), 282-293.
- Hines, R. D. (1988). Financial accounting: In communicating reality, we construct reality. *Accounting, Organizations and Society*, 13(3), 251-261.
- Hrasky, S. (2012). Carbon footprints and legitimation strategies: Symbolism or action? *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(1), 174-198.
- Hubbard, G. (2011). The quality of the sustainability reports of large international companies: An analysis. *International Journal of Management*, 28(3), 824-848.
- Jacobsen, D. I. (2002). *Vad, hur och varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Jamali, D. (2008). A stakeholder approach to corporate social responsibility: A fresh perspective into theory and practice. *Journal of Business Ethics*, 82(1), 213-231.
- Johansson, L. O. (2014, 4 mars). Kvinnorna har inte en chans mot männen. *GP*. Tillgänglig på internet: <http://www.gp.se/nyheter/sverige/1.2299637-kvinnorna-har-inte-en-chans-mot-mannen> [Hämtad 14-03-06]
- Jonnergård, K., Stafssudd, A., & Elg, U. (2010). Performance evaluations as gender barriers in professional organizations: A study of auditing firms. *Gender, Work and Organization*, 17(6), 721-747.

- Jämställdhet. (2014). I *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig på internet: <http://www.ne.se/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> [Hämtad 14-02-10]
- Kent, P., & Zunker, T. (2013). Attaining legitimacy by employee information in annual reports. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(7), 1072-1106.
- Konsultguiden. (u.å.). *Revision*. Tillgänglig på internet: [http://www.konsultguiden.se/rankinglistor/revision?year=2012&panel=CONSULTANT DATAECONOMY&sort=ECONOMYTURNOVER](http://www.konsultguiden.se/rankinglistor/revision?year=2012&panel=CONSULTANT%20DATAECONOMY&sort=ECONOMY%20TURNOVER) [Hämtad 14-02-20]
- KPMG. (2008). *Årsredovisning 2007/2008*. Stockholm: KPMG AB.
- KPMG. (2009). *Årsredovisning 2008/2009*. Stockholm: KPMG AB.
- KPMG. (2010). *Årsredovisning 2009/2010*. Tillgänglig på internet: <http://www.kpmg.com/SE/sv/om-kpmg/Documents/KPMG%20AB%20%C3%85rsredovisning%202009-2010.pdf> [Hämtad 14-04-11]
- KPMG. (2011). *Årsredovisning 2010/2011*. Tillgänglig på internet: <http://www.kpmg.com/SE/sv/om-kpmg/Documents/KPMG%20AB%20%C3%85rsredovisning%202010-2011.pdf> [Hämtad 14-04-11]
- KPMG. (2012a). *Hållbarhetsredovisning 2011/2012*. Tillgänglig på internet: <http://www.kpmg.com/SE/sv/om-kpmg/Documents/KPMG-Hallbarhetsredovisning-2011-12.pdf> [Hämtad 14-04-11]
- KPMG. (2012b). *Årsredovisning 2011/2012*. Stockholm: KPMG AB.
- Kuasirikun, N. (2011). The portrayal of gender in annual reports in Thailand. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(1), 53-78.
- Lehman, C. (2012). We've come a long way! Maybe! Re-imagining gender and accounting. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 25(2), 256-294.
- Leinonen, M. (2012). Challenging and reinforcing gender boundaries at work. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(7), 633-645.
- Lennartsson, R. (2014). Revisions- och rådgivningsbranschen allt mer jämställd. *Balans*, 40(3), 16-18.
- Lindholm, K. (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Ljungberg, M., & Barkland, M. (2010). *Konsten att hållbarhetsredovisa: Vägledning för kommunikation och utveckling av hållbarhetsarbete*. Stockholm: SIS Förlag AB.
- Månsson, J., Elg, U., & Jonnergård, K. (2013). Gender-based career differences among young auditors in Sweden. *International Journal of Manpower*, 34(6), 572-583.

Nyckeltalsinstitutet. (u.å.). *Våra index!* Tillgänglig på internet: http://www.nyckeltalsinstitutet.se/admin/filer/Nyckeltalsinstitutet_broschyr.pdf [Hämtad 14-03-04]

Olsson, B. (2001). Annual reporting practices: Information about human resources in corporate annual reports in major Swedish companies. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 6(1), 39-52.

Olsson, B. (2004). Intellectual capital disclosure through annual reports: A study of the Swedish retail industry. *Journal of human costing and accounting*, 8(2), 57-72.

Oxford Reference. (1981). *The concise oxford dictionary of quotations*. (2:a uppl.). Oxford: Oxford University Press.

Penrose, J. M. (2008). Annual report graphic use: A review of the literature. *Journal of Business Communication*, 45(2), 158-180.

Piechocki, R. (2004). Transparency of annual sustainability reports. *Corporate Reputation Review*, 7(2), 107-123.

PwC. (2008a). *Hållbarhetsredovisning 2007/2008*. Tillgänglig på internet: http://www.pwc.se/sv_SE/se/publikationer/assets/hallbarhetsredovisning_0708.pdf [Hämtad 14-04-11]

PwC. (2008b). *Verksamheten 2007/2008*. Tillgänglig på internet: http://www.pwc.se/sv_SE/se/publikationer/assets/verksamheten2007_2008.pdf [Hämtad 14-04-11]

PwC. (2009a). *Hållbarhetsredovisning 2008/2009*. Tillgänglig på internet: http://www.pwc.se/sv/om-oss/publikationer/PwC_hallbarhetsredovisning_0809.pdf [Hämtad 14-04-11]

PwC. (2009b). *Verksamheten 2008/2009*. Tillgänglig på internet: <http://www.pwc-kampanj.nu/arsredovisning/sv/> [Hämtad 14-04-11]

PwC. (2009c). *Årsredovisning 2008/2009*. Stockholm: PwC i Sverige AB.

PwC. (2010a). *Verksamheten 2009/2010*. Tillgänglig på internet: http://www.emagin.se/v5/viewer/files/viewer_s.aspx?gKey=kfg2n5g7&gInitPage=1 [Hämtad 14-04-11]

PwC. (2010b). *Årsredovisning 2009/2010*. Stockholm: PwC i Sverige AB.

PwC. (2011a). *Verksamheten 2010/2011*. Tillgänglig på internet: http://www.emagin.se/v5/viewer/files/viewer_s.aspx?gKey=526qqjtt&gInitPage=1 [Hämtad 14-04-11]

PwC. (2011b). *Årsredovisning 2010/2011*. Stockholm: PwC i Sverige AB.

- PwC. (2012a). *Verksamheten 2011/2012*. Tillgänglig på internet: <http://www.pwc.se/sv/om-oss/assets/verksamheten-2011-2012.pdf> [Hämtad 14-04-11]
- PwC. (2012b). *Årsredovisning 2011/2012*. Stockholm: PwC i Sverige AB.
- Roth, A-K. (2007). *Det lönsamma mångfaldsarbetet- att gå från ord till handling*. Stockholm: Thomson Fakta AB.
- Roth, A-K. (2011). *Jämställdhetsboken- från teori till praktik*. Vällingby: Elanders Tryck AB.
- Statistiska centralbyrån. (2004). *Könsuppdelad statistik- ett nödvändigt medel för jämställdhetsanalys*. (Rapport: CBM 2004:1). Tillgänglig på internet: <http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/Konsuppdelad-statistik.pdf> [Hämtad 14-05-19]
- Statistiska centralbyrån. (2013). *Kvinnor och män i näringslivet 2013*. Tillgänglig på internet: http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2013A01_BR_LE0201BR1301.pdf [Hämtad 14-02-07]
- Steenkamp, N., & Northcott, D. (2007). Content analysis in accounting research: The practical challenges. *Australian Accounting Review*, 17(3), 12-25.
- Sörlin, A., Ohman, A., Blomstedt, Y., Stenlund, H., & Lindholm, L. (2011). Measuring the gender gap in organizations. *Gender in Management: An International Journal*, 26(4), 275-288.
- Tagesson, T., Klugman, M., & Ekström, M. L. (2013). What explains the extent and content of social disclosures in Swedish municipalities' annual reports. *Journal of Management & Governance*, 17(2), 217-235.
- Vormedal, I., & Ruud, A. (2009). Sustainability reporting in Norway- An assessment of performance in the context of legal demands and socio-political drivers. *Business Strategy and the Environment*, 18(4), 207-222.
- Vuontisjärvi, T. (2006). Corporate social reporting in the European context and human resource disclosures: An analysis of Finnish companies. *Journal of Business Ethics*, 69(4), 331- 354.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Lindhag, S. (2011). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Wahl, A., & Höök, P. (2007). Changes in working with gender equality in management in Sweden. *Equal Opportunities International*, 26(5), 435-448.
- Wallerstedt, E., & Öhman, P. (2011). Debatt: Visst är kvinnorna på frammarsch. *Balans*, 37(8-9), 56-57.
- Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis*. (2:a uppl.). Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences, Nr. 49. Beverly Hills: Sage Publications.

Wittbom, E. (2009). *Att spränga normer: om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*. (Doktorsavhandling). Stockholm: Stockholms universitet.

Zorio, A., Garcia-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.

Årsredovisningslag. (1995:1554). Stockholm: Justitiedepartementet L1. Tillgänglig på internet: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/rsredovisningslag-19951554_sfs-1995-1554/
[Hämtad 14-02-07]

Bilaga 1. Individuella reflektioner

Stina Lindelöf

Mina förkunskaper om att skriva en uppsats och genomföra en studie var knappa innan denna rapport skrevs. Jag visste inte innan vad de olika delarna i rapporten skulle innehålla vilket gjorde att jag lärde mig mycket under denna process. Arbetet har varit självständigt från start då vi tagit egna beslut och diskuterat olika tillvägagångssätt med varandra. Vi fokuserade på ett moment i taget och hade ett strukturerat sätt att arbeta vilket gjorde att vi hela tiden tog oss framåt. Planeringen utgick från att vi hade som mål att arbeta från klockan åtta till fem varje dag och det har vi gjort under hela terminen med ett fåtal undantag. Dagtidsskrivandet gjorde att jag kunde släppa arbetet när jag kom hem vilket har varit av stor vikt för mig. Detta för att kunna hantera stressen, få distans till det som skrivits under dagen och få nya krafter till dagen därpå. Vi lade även en planering med egna deadlines några dagar innan delinlämningarna och två veckor innan slutinlämningen som gjorde att vi var väl förberedda och kunde ändra småsaker på slutet utan att stressa. Vissa perioder planerade vi vad vi skulle göra under veckans dagar och hur lång tid ett kapitel skulle ta att skriva. Det jag lärde mig av detta var att det oftast tog längre tid att skriva klart ett kapitel än vad som hade avsetts men också att om en tid är satt för en del så arbetar jag bättre och mer effektivt med att få det klart.

Inledningsvis var det svårt att hitta ett problem att skriva om. Vi diskuterade många olika ämnen och det största problemet innan vi tog ett beslut var att hitta motiv till varför vi skulle genomföra den studien vi valde. Vi kom tillslut fram till att reflektera över något som händer i samhället idag och som intresserar oss, vilket gjorde att vi valde ämnet jämställdhet. Det har varit intressant att få läsa revisionsbyråernas års- och hållbarhetsredovisningar både i fråga om vad som skrivs om jämställdhet men även för att få insikt i hur dessa generellt kan vara uppbyggda på olika sätt. Det har också varit givande att få fördjupa sig inom redovisning i en fråga som jag personligen tycker är viktig. Det har däremot varit en utmaning att uttrycka sig så neutralt och objektivt som möjligt i en fråga som jag lätt blir engagerad i. Jag tycker dock att det gynnade slutprodukten när vi försökte ha detta förhållningssätt men troligtvis har rapporten ändå färgats till viss del av vårt personliga engagemang.

Jag har genom denna process vuxit i mig själv genom att få ta egna beslut och få försvara de val vi har gjort. Jag har också fått lära mig att komma till en punkt där jag är nöjd med det vi har skrivit. Flera gånger har vi fått positiva utlåtande om våra val och vår text men det har varit svårt att ta det till sig då jag ofta är självkritisk till min prestation. Då den positiva

kritiken upprepats har jag däremot börjat tro mer på min förmåga. Jag har även fått lära mig att ett arbete kan se ut på olika sätt och att därmed inte stressa upp mig inför vad andra fått för direktiv utan att ha tilltro till mitt eget upplägg.

Jag har lärt mig att vara källkritisk då jag läst många artiklar som visat sig vara oanvändbara. Mina engelska kunskaper har utvecklats genom att läsa artiklar och det har varit givande att få lära mig mer om engelska ekonomirelaterade ord. Mina kunskaper har även utvecklats i datorprogrammen Word och Excel under denna period. Dessa utvecklade kunskaper känns som tillgångar som jag kommer att ha användning för i min framtida yrkesroll.

Samarbetet mellan oss har fungerat mycket bra då vi båda har bidragit lika mycket till arbetet och haft samma ambitionsnivå. Båda har kommit med idéer och vi har diskuterat fram gemensamma beslut. Vi har suttit tillsammans största delen av tiden vilket har gjort att vi kunnat diskutera med varandra direkt vid behov. Rapporten skapades i Google Drive vilket möjliggjorde att vi kontinuerligt kunde lämna kommentarer och frågor till varandra i texten. Detta gjorde också att vi alltid kunde arbeta på flera ställen i rapporten samtidigt och hjälpa varandra på ett effektivt sätt.

Genom presentationen har min förmåga att tala inför andra människor utvecklats då detta moment ofta upplevs stressande. Det var också lärorikt att få försvara de val vi gjort och att få kritik på det vi skrivit från de andra opponenter. Genom att opponera på en annan rapport utvecklades det kritiska granskandet av en text och förmågan att förmedla kritik på ett bra sätt. Både presentationen och opponeringen har gett mig övning inom områden som jag känner att jag kommer ha nytta av i framtiden.

Sofia Stensson

När vi började skriva uppsatsen i slutet av januari besatt jag inte de färdigheter som krävs för att skriva ett examensarbete. Jag är tacksam över att vi har haft hela vårterminen på oss så att dessa har kunnat utvecklas i takt med skrivandet. Dessa är ännu inte färdigutvecklande för jag lär mig fortfarande nya saker, men jag har nu en djupare förståelse över hela processen och vilka moment som förväntas vara med.

Det som jag lärt mig mest med att arbeta med denna uppsats är att arbeta självständigt och att driva processen framåt. Vi upptäckte tidigt att vi var tvungna att fatta många självständiga beslut vilket till en början var svårt. Många gånger har vi varit nära att fastna på någon punkt men under skrivandets gång har jag lärt mig att ta ett beslut och sedan istället motivera till varför man tagit det beslutet. Något som även kommit till min insikt är att vara nöjd med det arbete man utför. Det är lätt att sätta höga mål men att skriva ett examensarbete är en lärande process och jag tror det är svårt att bli helt fullärd.

Något som jag fann svårt var att välja ämne, eftersom det krävs att båda två anser ämnet intressant, det ska vara aktuellt samt visa på både teoretisk och praktisk problematik. Detta bidrog till att vi valde att byta ämne vilket är ett beslut jag är glad över att vi tog. Skönt var också att vi tog detta beslut tidigt i processen. Jag har upplevt det både roligt och intressant att fördjupa mig i företagens års- och hållbarhetsredovisningar för att se vad företagen redovisar om jämställdhet. Jag har fått en större insikt i hur års- och hållbarhetsredovisningar är uppbyggda och vilken typ av information som företag väljer att redovisa om.

Rätt så snabbt efter att vi bestämt ett nytt ämne satte vi oss ner för att lägga upp ett schema med egna deadlines utifrån det schema vi fått på kursen. Detta har varit till stor hjälp och vi kom redan från början överens om att sitta hela arbetsdagar de dagar vi inte hade andra föreläsningar inbokade. Större delen av tiden har vi suttit tillsammans och skrivit på arbetat vilket jag har upplevt varit jättebra. En nackdel med att vi suttit tillsammans skulle kunna vara att vi varit mindre effektiva i vårt skrivande men eftersom vi alltid kunnat diskutera saker vi stött på och kunnat lösa dessa direkt anser jag ändå att det varit en bra strategi. Eftersom vi suttit tillsammans och skrivit är vi båda två lika insatta i arbetet och jag har även upplevt att arbetsfördelningen mellan oss varit jämt fördelad.

Något som varit till stor hjälp är alla de seminarier vi haft parallellt med examensarbetet och som behandlat olika delar av uppsatsen. Den kritik som vi fått har varit till stor hjälp och den

har framförallt hjälpt mig att hela tiden ifrågasätta de val vi gjort och framförallt varför vi gjort dessa val. Detta tror jag har varit viktigt för att uppsatsen skulle bli så bra och genomarbetad som möjligt.

Att välja en kvalitativ metod var från början inte självklart. Vi diskuterade i flera omgångar syftet med uppsatsen. Vi bestämde oss till slut att vi fann det mest intressant att beskriva vad som redovisas om jämställdhet och vi begränsade oss därför till ett fåtal företag och hur deras redovisning sett ut under en viss period. Efter genomgång av litteratur och artiklar som behandlade kvalitativa metoder fann vi att en innehållsanalys var den typ som passade vår uppsats bäst. Eftersom vi först studerade de valmöjligheter som fanns har min lärdom kring olika metoder blivit större.

Jag har förstått att alla kapitel utgör varsin viktig del i en uppsats. Problemdiskussionen är den del som jag upplevt svårast att hantera. Vi har fått värdefulla kommentarer under arbetets gång hur den ska utformas och vad den ska generera. Svårigheten har varit att skapa en nyanserad diskussion och att finna relevanta artiklar som diskuterar problemet utifrån olika aspekter vilket har gjort att vi under arbetets gång arbetat aktivt med att hela tiden söka nya källor för att kunna bearbeta vårt material. Insamlingen av relevant material är en process som jag upplevt som tidskrävande. Vi har gått igenom många olika artiklar trots att många inte utgjort något värdefullt material. Att samla in och sammanställa artiklarna i form av tidigare studier och annan relevant information har gjort att jag fått öva på att vara källkritisk.

Avslutningsvis har vi genomfört en presentation och opponering. Jag upplevde att båda momenten gick bra. Jag tyckte vi presenterade det viktigaste ur studien och det var lärorikt att lyssna till de olika opponenternas tankar. Att ge konstruktiv kritik är svårt men genom det här tillfället fick jag chans att öva och utvecklas även inom detta område.

Bilaga 2. Utdrag ur årsredovisningslagen (1995:1554)

5 kap. Tilläggsupplysningar

18 § Uppgift skall lämnas om medelantalet under räkenskapsår anställda personer med uppgift om fördelningen mellan kvinnor och män. Om företaget har anställda i flera länder, skall medelantalet anställda och fördelningen mellan kvinnor och män i varje land anges. Lag (1999:1112).

18 a § Har upphävts genom lag (2010:1515).

18 a § Uppgift skall lämnas om de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under räkenskapsår. Den totala sjukfrånvaron skall anges i procent av de anställdas sammanlagda ordinarie arbetstid.

Uppgift skall också lämnas om

1. den andel av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer,

2. sjukfrånvaron för kvinnor respektive män samt

3. sjukfrånvaron för anställda i åldrarna 29 år eller yngre, 30–49 år och 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaron för varje grupp som avses i andra stycket 2 och 3 skall anges i procent av gruppens sammanlagda ordinarie arbetstid. Sådan uppgift skall inte lämnas om antalet anställda i gruppen är högst tio eller om uppgiften kan hänföras till en enskild individ.

Bestämmelserna i första–tredje styckena gäller inte anställda utomlands och inte heller företag som avses i 3 kap. 8 § andra stycket 1.

18 b § Uppgift skall lämnas om fördelningen mellan kvinnor och män bland styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i företagets ledning.

Fördelningen bland styrelseledamöter och bland övriga befattningshavare skall redovisas var för sig. Uppgifterna skall avse förhållandena på balansdagen.

Det som sägs i första stycket gäller inte företag i vilka medelantalet anställda under vart och ett av de två senaste räkenskapsåren har uppgått till högst tio. Lag (2006:871).