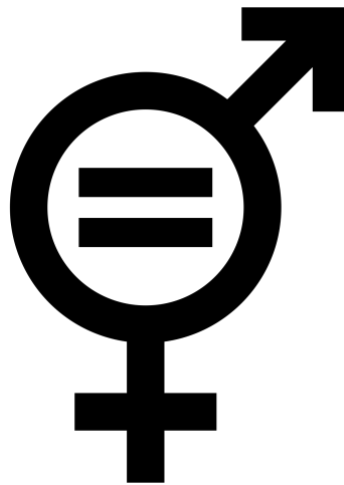


Byggbranschen vs. Vård- och omsorgsbranschen: “Kommer någon vinna jämställdhetsracet?”

En studie om hur jämställdhet presenteras i års- och hållbarhetsrapporter inom en kvinnodominerad och en mansdominerad bransch.



Av: Emelie Meijer & Anna Rossbrei

Handledare: Cecilia Gullberg

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats 15 hp

Företagsekonomi C | Vårterminen 2023

Logistik och ekonomiprogrammet



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Förord

Vi vill börja med att tacka vår handledare Cecilia Gullberg för stöttning, vägledning och värdefull respons i vårt uppsatsskrivande. Dessutom vill vi tacka våra opponenter för deras deltagande och den konstruktiva kritik vi har fått som bidragit till att förbättra vår uppsats. Vi vill även tacka varandra för ett väldigt gott samarbete och engagemang som vi lagt ned i denna uppsats. Slutligen vill vi tacka vår examinator Peter Jönsson för avslutande synpunkter.

Stockholm, juni 2023

Emelie Meijer

Anna Rossbrei

Sammanfattning

Bakgrund: Jämställdhet definieras av Jämställdhetsmyndigheten (2022) som att "...kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter". En första jämställdhetslag antogs i Sverige år 1979 som ett första steg i att främja kvinnors rättigheter. Vidare har ytterligare lagar och initiativ tillkommit för att fortsatt driva jämställdhetsarbetet i rätt riktning, däribland diskrimineringslagen och Agenda 2030. I dagens lagstiftning finns inte tydliga riktlinjer kring vad företag ska rapportera om i sin hållbarhetsrapport. I och med de vaga riktlinjerna togs ramverket GRI fram i syfte att hjälpa företagen förstå och kommunicera rätt information vad gäller hållbarhetsrapportering. Tidigare forskning har studerat hur mansdominerade branscher presenterar sitt jämställdhetsarbete. Däremot har studier inte fokuserat på en kvinnodominerad bransch och inte heller jämförelsen mellan branscherna. Därav kommer denna studie genomföras på totalt sex svenska företag inom en kvinnodominerad bransch och en mansdominerad bransch.

Syfte: Syftet med denna studie är att bidra med kunskap om hur svenska företag redovisar deras jämställdhetsarbete i års- och hållbarhetsrapporter, inom en mansdominerad och en kvinnodominerad bransch. Vidare syftar studien till att identifiera skillnader vad gäller redovisning av jämställdhetsarbete mellan dessa två branscher.

Metod: Studiens forskningsstrategi har varit kvalitativ med kvantitativa inslag. Datainsamlingen har genomförts med en innehållsanalys via sex företagens års- och hållbarhetsrapporter för räkenskapsåret 2021. Vidare har data analyserats med hjälp av ett kodschema och en kodmanual som inspirerats av tidigare forskning på området. Kodmanualen har innefattat både kvantitativa och kvalitativa frågor för att kunna besvara studiens frågeställning.

Resultat och slutsats: Studien kan visa på att skillnader vad gäller jämställdhetsrapportering förekommer mellan den mansdominerade branschen och den kvinnodominerade branschen. Båda branscherna är medvetna i hög grad om den ojämna könsfördelningen inom branschen. Dock kan studien konstatera att den mansdominerade branschen har fler initiativ för att förändra branschen medan detta inte kan identifieras inom den kvinnodominerade branschen. Vidare kan studien påvisa att den kvinnodominerade branschen nämner jämställd tidigare än den mansdominerade branschen samt har en jämnare frekvens av begreppet jämställd inom den kvinnodominerade branschen.

Nyckelord: Agenda 2030, GRI, genus, hållbarhetsrapport, hållbarhetsrapportering, jämställdhet, kvinnodominerad bransch, mansdominerad bransch.

Abstract

Background: Equality is defined as "...women and men have the same rights, obligations and opportunities" (Jämställdhetsmyndigheten 2022). A first equality law was adopted in Sweden in the year 1979 as a first step to encourage women's rights. Moreover, additional laws and initiatives have been added to continue to drive gender equality work in the right direction, including the law against any discrimination and 2030 Agenda. In today's legislation, there are no clear guidelines regarding what companies must report on in their sustainability report. With the vague guidelines, the GRI framework was developed with the aim of helping companies understand and communicate the right information regarding sustainability reporting. Previous research has studied how male-dominated industries present their gender equality work. However, studies have not focused on a female-dominated industry, nor the comparison between the industries. Hence, this study will be focusing on a total of six Swedish companies within a female-dominated industry and a male-dominated industry.

Aim: The aim of this study is to contribute with knowledge of how Swedish companies report about gender equality in their annual and sustainability reports, in a male dominated industry and a female dominated industry. Furthermore, the study aims to identify the differences in the reporting of gender equality between the two industries.

Method: The study's research strategy has been qualitative with a quantitative element. Data collection has been made with a content analysis of six companies annual and sustainability reports for the financial year 2021. Furthermore, has the data been analyzed with a code scheme and a code manual inspired by previous research. The code manual includes both quantitative and qualitative questions to enable an answer to the research questions.

Results and conclusion: This study can show that differences in terms of equality reporting occur between the male-dominated industry and the female-dominated industry. Both industries are well aware of the uneven gender distribution within the industry. However, this study can state that the male-dominated industry has more initiatives to change the industry, while this cannot be identified within the female-dominated industry. Furthermore, can this study demonstrate that the female-dominated industry mentions equality earlier than the male-dominated industry and has a more even frequency of the concept of equality within the female-dominated industry.

Keywords: 2030 Agenda, Equality, female-dominated industry, gender, GRI, male-dominated industry, sustainability report, sustainability reporting.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Jämställdhetens framväxt	1
1.2 Vad är jämställdhet?	2
1.2.1 Jämställdhet i Sverige och EU	2
1.2.2 Agenda 2030	3
1.3 Hållbarhetsrapportering för företag	4
1.4 Problemdiskussion	5
1.5 Syfte	8
1.6 Frågeställning	8
2. Teoretisk referensram	9
2.1 Jämställdhetsrapportering	9
2.1.1 Jämställdhetsrapporteringens utveckling	9
2.1.2 Faktorer som påverkar hållbarhets- och jämställdhetsrapportering	12
2.2 Ramverk för hållbarhetsrapportering - GRI och SASB	13
2.2.1 Global Reporting Initiative (GRI)	13
2.2.2 Sustainability Accounting Standards Board (SASB)	15
2.3 Perspektiv på jämställdhet - kvalitativ och kvantitativ jämställdhet	15
2.4 Legitimitet och isomorfism	16
2.5 Sammanställning av den teoretiska referensramen	17
3. Metod	20
3.1 Forskningsstrategi	20
3.2 Forskningsdesign	21
3.3 Ansats	21
3.4 Datainsamling	22
3.5 Urval	22
3.5.1 Val av företag inom branscherna	23
3.6 Analys av data	24
3.6.1 Kodschema	25
3.7 Tillvägagångssätt	28
3.8 Metodkritik	28
3.8.1 Reliabilitet (tillförlitlighet)	28
3.8.2 Replikerbarhet	29
3.8.3 Validitet (trovärdighet)	29
4. Empiri	31

4.1 Hållbarhetsrapportens uppbyggnad	31
4.2 Kvantitativa data	32
4.3 Kvalitativa data	34
5. Analys	40
5.1 Påverkande riktlinjer för jämställdhetsrapportering	40
5.2 Branschernas jämställdhetsrapportering	42
6. Diskussion och slutsats	46
6.1 Diskussion	46
6.2 Slutsatser	47
6.3 Begränsningar	48
6.4 Vidare forskning	48
Referenslista	

1. Inledning

I detta inledande kapitel kommer bakgrundsinformation kring ämnet jämställdhet och hållbarhetsrapportering att introduceras. Vidare kommer bakgrundsinformationen att mynna ut i en problemdiskussion för att sedan presentera studiens syfte och frågeställning.

1.1 Jämställdhetens framväxt

Året var 1909 när alla män fick delta i de politiska valen i Sverige och året var 1921 då kvinnor fick rätt att rösta för första gången i Sverige (Riksarkivet u.å.). Män har utbildats sedan medeltiden i Sverige och för kvinnor öppnades de statliga läroverken först år 1927 (Statistiska centralbyrån 2022). Vad gäller val av yrke har män alltid haft det mer valbart medan kvinnor fick fri valbarhet först år 1989 (Statistiska centralbyrån 2020). Detta är endast några få exempel på hur jämställdhet har sett olika ut för män och kvinnor i Sverige under 1900-talet.

I Sverige antogs en första jämställdhetslag år 1979 som trädde i kraft i juli 1980 - lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (SFS 1979:1118). Lagen hade som ändamål att främja kvinnor och mäns lika rätt vad gäller arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Vidare omfattades även förbud mot könsdiskriminering (ibid.). År 1991 antogs jämställdhetslagen (SFS 1991:433) som ersatte lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Jämställdhetslagen riktade sig främst till att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet (Nationalencyklopedin u.å.c.).

År 2009 upphävdes jämställdhetslagen och övriga diskrimineringslagar och ersattes av diskrimineringslagen (SFS 2008:567), som även tillämpas idag. Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) "...har som ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder". Lagen är tvingande och innehåller förbud mot direkt och indirekt diskriminering. Vidare kräver diskrimineringslagen att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet, exempelvis verka för att förhindra skillnader i löner och andra arbetsvillkor mellan män och kvinnor samt förena föräldraskap. Alla arbetsgivare med minst 25 anställda är skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år, som innehåller en dokumentation med aktiva åtgärder, det vill säga en redovisning av jämställdhetsarbetet inom företaget (SFS 2008:567; Nationalencyklopedin u.å.a.).

Trots de lagar och regler som finns i utvecklade länder för att främja kvinnornas roll, menar Siboni, Sangiorgi, Farneti och de Villiers (2016) att ojämlikheten kvarstår. Detta kan även Europakommissionen (2023) bekräfta i nutid. Siboni et al. (2016) betonar att det är otroligt och till och med chockerande att halva världens befolkning fortsätter att vara underlägsna i de främst utvecklade länderna i världen. Vidare anser de att det inte räcker med att organisationer hävdar att de ger lika rättigheter till könen utan poängterar att fler regleringsåtgärder kan komma att behövas, både nationellt och internationellt, exempelvis genom Europeiska unionen (EU) (ibid.).

1.2 Vad är jämställdhet?

Men vad innebär jämställdhet då? Jämställdhetsmyndigheten (2022) beskriver begreppet jämställdhet som att "...kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter". Jämställdhet handlar inte endast om en jämn könsfördelning, utan ska gälla inom alla områden i livet. Det politiska begreppet jämställdhet markerar att könen har samma värde och jämlikhet. Jämställdhetsmyndigheten (2022) beskriver två olika typer av perspektiv inom jämställdhet - kvantitativt perspektiv och kvalitativt perspektiv. Kvantitativt perspektiv inom jämställdhet ger en tydlig bild av situationer och förhållanden med hjälp av faktorer som går att mäta. Det kvalitativa perspektivet granskar och undersöker de normer, värderingar och strukturer som kan finnas bakom siffrorna (ibid.). Även om den kvantitativa jämställdheten förändras till det bättre, behöver det inte betyda att den kvalitativa jämställdheten har förändrats (Jämställdhetsmyndigheten 2022).

1.2.1 Jämställdhet i Sverige och EU

"Sverige är det mest jämställda landet i unionen sedan EU-mätningarna började 2005" (Europaportalen 2019). Detta tyder på att Sverige ligger i framkant vad gäller just jämställdhet. Årligen genomförs mätningar av Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) för att mäta jämställdhet i EU (European Institute for Gender Equality 2022a). Inom varje enskilt EU-land mäts jämställdhet med hjälp av ett jämställdhetsindex som jämförs mot det genomsnittliga indexet för hela EU. I tabell 1 kan Sveriges jämställdhetsindex gentemot EU:s jämställdhetsindex utläsas (ibid.).

Tabell 1. *Jämställdhetsindex för EU och Sverige med statistik från Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).*

Jämställdhetsindex 2019		Jämställdhetsindex 2020		Jämställdhetsindex 2021		Jämställdhetsindex 2022	
Sverige	EU	Sverige	EU	Sverige	EU	Sverige	EU
83,6	66,9	83,8	67,4	83,9	68,0	83,95	68,6

Vad som dock framgår i en rapport från Europeiska jämställdhetsinstitutet från 2022 är att EU:s fortsatta utveckling inom jämställdhet rör sig trögt framåt (European Institute for Gender Equality 2022b). Ökningen som skett från år 2021 till 2022 är endast 0,6 poäng. Dessutom har, sedan första gången jämställdhetsmätningarna startades av EIGE, poäng inom viktiga områden minskat. Detta menar EIGE:s direktör Charlien Scheele är otroligt oroväckande (ibid.). Orsaker till minskningen är bland annat följer av coronapandemin samt att kvinnor tenderar att tillbringa färre år i arbetslivet, vilket leder till försämrad karriär och pension. Med denna bakgrund anordnar EIGE under 2022 för första gången ett jämställdhetsforum som hålls i Bryssel och på nätet där syftet är att uppmärksamma de viktigaste frågorna inom jämställdhet. Åtgärder och åtagande kommer att fastställas och följas upp år 2024 (ibid.).

1.2.2 Agenda 2030

För att påskynda arbetet mot en mer jämställd värld enades medlemsländerna i Förenta nationerna (FN) år 2015 om ett initiativ för en bättre värld. Initiativet kom att benämnas Agenda 2030 vars syfte är att visa vägen mot en hållbar och rättvis framtid (Regeringen 2022). Detta ska uppnås med 17 globala mål, allt från att utrota fattigdom och hunger, bekämpa ojämlikheten inom och mellan länderna till att främja kvinnors och flickors egenmakt (ibid.). Ett av de 17 målen är jämställdhet (nummer fem). Målet om jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har samma rättigheter, villkor, möjligheter samt besitter makten att själva forma sina egna liv för att på så vis bidra till samhällets utveckling (Regeringen u.å.a.). Flickor och kvinnor är generellt sätt underordnade männen vad gäller maktpositioner i samhället. Initiativet för målet om jämställdhet vill att män och kvinnor ska få en rättvis fördelning av makt, resurser och inflytande i samhället och menar på att en ojämn fördelning av det obetalda hem- och hushållsarbetet mellan könen är ett stort hinder för kvinnors möjlighet till att utbilda sig (ibid.). Detta medför att kvinnor och män inte konkurrerar på lika villkor på arbetsmarknaden och i samhället vilket påverkar samhällets välstånd negativt. Vidare innebär det att kvinnors kunskaper och resurser går till spillo som i sin tur minskar den ekonomiska produktiviteten (ibid.).

Jämställdhetsmålet nummer fem från Agenda 2030 är nedbrutet i olika delmål. Exempelvis delmål 5.5 som innefattar att säkerställa fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande. Det vill säga att kvinnor ska ha samma möjlighet till ledarskap på alla beslutsnivåer i det ekonomiska, politiska och offentliga livet (Regeringen u.å.a.). Vidare finns mål tio inom Agenda 2030 - minskad ojämlikhet - som syftar till att främja social, ekonomisk och politisk inkludering. Det vill säga agera för att alla människor oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, etnicitet med mera ska bli inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet (Regeringen u.å.b.).

1.3 Hållbarhetsrapportering för företag

Tidigt 1990-tal började företag världen över, av ett antal olika anledningar, att publicera separata företagsmiljörapporter (Hedberg & von Malmborg 2003). En av anledningarna var det ökade intresset från intressenter där det efterfrågades om företagets ansvar. Företagens ansvar om frågor som miljömässiga, sociala och ekonomiska aspekter efterfrågades (ibid.). Vidare efter 1990-talet ökade både efterfrågan och riktlinjer för att få företag att ta större miljömässigt och socialt ansvar inom ramen av deras verksamhet (Borglund, Frostenson & Windell 2010). Exempelvis ökade antalet Corporate Social Responsibility (CSR)-standarder och -regler under 1990-2000-talet. Sedan under år 2007 beslutade regeringen att anta nya riktlinjer för extern rapportering för de statligt ägda företagen. Dessa riktlinjer innebar för företagen att redovisa hur de tar ekonomisk, social och miljömässig hänsyn i sin verksamhet i enlighet med ramverket Global Reporting Initiatives (GRI) (ibid.).

Från och med 1 januari 2017 är det tvingande för vissa stora företag att upprätta en hållbarhetsrapport (Bolagsverket 2019). Företag som uppfyller minst två krav eller fler, två år i rad (ibid.) ska upprätta en hållbarhetsrapport. Kraven som ska vara uppfyllda återfinns i årsredovisningslagen (ÅRL) 6 kap. 10 § (SFS 1995:1554) och är följande: medelantalet anställda i företaget uppgår till mer än 250, en nettoomsättning som uppgår till mer än 350 miljoner kronor samt en balansomsättning på 175 miljoner kronor. En hållbarhetsrapport kan vara en del av förvaltningsberättelsen och kan även vara skild från årsredovisningen som en egen handling (ibid.). Årsredovisningslagen (SFS 1995:1554) säger att företag ska ge upplysningar inom fyra olika områden i sin hållbarhetsrapport. De fyra områdena är miljö, sociala och personalrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt motverkan av korruption (ibid.). Vad gäller jämställdhetsrapportering i en hållbarhetsrapport, med andra ord

inom de sociala och personalrelaterade frågorna, kräver lagen att större företag ska rapportera om policys i företaget samt resultatet av policyn. Dessutom ska företag ge upplysningar om könsfördelningen bland styrelseledamöter, verkställande direktör och andra företagsledningar. Större företag ska även lämna upplysningar om andelen kvinnor och män för medelantalet anställda under räkenskapsåret. Om företaget har anställda i flera olika länder gäller likaså en upplysning om fördelningen mellan kvinnor och män även där (SFS 1995:1554).

Vidare finns även Svensk kod för bolagsstyrning som syftar till att främja en positiv utveckling av bolagsstyrning inom företag (Kollegiet för svensk bolagsstyrning 2008). Koden är en slags norm för god bolagsstyrning på en högre nivå som kompletterar lagstiftning och andra regler. Koden är dock inte tvingande för företag men om ett företag väljer att frångå vissa punkter ska de kunna förklara och motivera anledningen till detta. Inom Svensk kod för bolagsstyrning finns artikel 4.1 som säger att “styrelsen ska med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund. En jämn könsfördelning ska eftersträvas” (ibid.).

Utöver reglerna i ÅRL samt Svensk kod för bolagsstyrning finns i dagsläget inte något regelverk i Sverige för upprättande av en hållbarhetsrapport. Däremot finns det olika ramverk för hållbarhetsrapportering som företag kan använda sig av (KPMG u.å.). Att använda sig av olika ramverk och standarder är ett stöd i hållbarhetsarbetet och underlättar rapporteringsprocessen (FAR u.å.). Olika ramverk som finns är exempelvis Global Reporting Initiative (GRI) och Sustainability Accounting Standards Board (SASB) (ibid.). Det mest använda ramverket är Global Reporting Initiative, även kallat GRI Standards och kommer tillsammans med ramverket SASB att redogöras mer om i kommande kapitel (KPMG u.å.). Fortsättningsvis kommer också specifika standarder med koppling till jämställdhet att redogöras.

1.4 Problemdiskussion

Tidigare forskning visar att genusrapportering alltid varit en aktiv fråga och ett problem. Redan år 2002 genomfördes en studie där fokuset låg på hur genus framställdes i företagens finansiella rapporter (Benschop & Meihuizen 2002). Forskarna undersökte ett trettiotal företag där fokus låg på hur texter, statistik och bilder visade på könsbestämning i ett företag. Hur dessa bilder och texter framställs speglar företagets identitet utåt till externa parter. Exempelvis kunde

författarna i en finansiell rapport konstatera en man i en kavaj och slips lutandes över en kvinna i syfte att övervaka hennes arbete. Vidare kunde en annan bild visa fyra kvinnor som hanterade tvätt - vilket i sin tur i anses vara ett "kvinnoyrke" - medan en annan bild visar en man i en vit labbrock som arbetar frenetiskt framför en dator (ibid.). Utifrån dessa bilder kunde författarna konstatera att män och kvinnor placeras i olika fack, det vill säga att det finns traditionella positioner för män och kvinnor vilket i sin tur visar att män besitter mer makt än kvinnor. Slutsatsen forskarna drar är att den maskulina konnotationer - det vill säga den subjektiva innebörden som knyter an ett ord till något - motverkar en mer mångsidig representation av kön i organisationer (Benschop & Meihuizen 2002).

Vad gäller rapportering av könsfördelning i hållbarhetsrapporter belyser Miles (2011) framväxten av detta i en av sina studier. Miles (2011) påvisar att rapporteringen bidrar till främjandet av jämställdhet genom en transparent rapportering av ett företags genuskänsliga praxis och prestation. Inkluderingen av könsrelaterad information kan öka företagets ansvarstagande gentemot kvinnor. Forskaren kan konstatera att en av företagets viktigaste intressenter - investerarna - får ett växande förtroende för företag som uppmuntrar till köns mångfald vilket i sin tur kan bidra till företagets finansiella styrka. Under 2010 hade endast 13 av de 500 största företagen i världen en kvinnlig verkställande direktör och kvinnors löner utgjorde endast mellan 70 - 90 % av männens lön i majoriteten av alla länder. Vidare kunde tydliga skillnader vad gäller arbetskraftsdeltagande mellan könen utläsas i alla åldrar utom i den tidiga vuxenåldern (ibid.). Trots hög efterfrågan på information kring genus och jämställdhet kan Miles (2011) konstatera att företag undviker att publicera könsuppdelad data och i stället väljer att publicera en blandning statistik relaterad till könsfördelningen mellan arbetsstyrkan och ledningen (Grosser & Moon 2008 se Miles 2011).

Lucchese, Di Carlo, Aversano, Sannino, och Tartaglia Polcini (2022) undersökte hur italienska universitet rapporterar kring genus för att bidra till ökad jämställdhet. Forskarna hänvisar till sammanslutningen och ramverket The Italian Rectors' Conference (CRUI) som utvecklades och började nyttjas under 2019 i Italien med riktlinjer för jämställdhetsrapportering. Ramverket CRUI utvecklades delvis i syfte att bidra till att främja jämställdhetspolitiken och hjälpa företag att integrera jämställdhetspolicys. Integreringen av ramverket har bidragit till en ökad medvetenhet kring miljömässiga och sociala effekter som i sin tur fått en större betydelse i företagets hållbarhetsrapportering. Detta då genusrapporteringen i större omfattning efterfrågas av företagets intressenter snarare än endast rapportering av företagets finansiella

mål och resultat (ibid.). Transparens och ansvarsskyldighet gentemot intressenterna för engagemang och prestation när det gäller kön anser intressenterna är nödvändigt. Detta eftersom de hävdar att de har rätt att bli informerade om företagets praxis som rör jämställdhet. Dessutom kan även studien påvisa att målen för Agenda 2030 har påverkat företagets roll vad gäller rapporteringen kring dessa mål. Transparensen tillsammans med intressenternas krav för rapportering menar Lucchese et al. (2022) leder till att de globala målen och en hållbar utveckling i linje med Agenda 2030 uppnås. Slutligen menar författarna att rapportering för sociala frågor kan bidra till ökad legitimitet i samhället. Intressenternas efterfrågan på information och den sociala redovisningen skapar en dialog mellan de båda parterna. Det nya ramverket och riktlinjerna kommer garantera en homogen könsrapportering och också garanterar jämförbarhet, både på nationell och internationell nivå (ibid.).

I en bransch, som alltid varit och fortfarande är mansdominerad - gruvsektorn - studerade Lesnikov, Kunz och Harris (2023) huruvida gruvföretag förmedlar kön och könsrelaterade problem i hållbarhetsrapporter. Forskarna kunde påvisa att olika företag tenderar att ta itu med könsrelaterade problem i olika grad i sin hållbarhetsrapportering. Forskarna identifierade tre olika nivåer där den första nivån var att företagen noterade eller diskuterade specifika frågor med omnämnande av kön och/eller kvinnor. Inom den första nivån visade resultatet att endast ett av de undersökta företagen aktivt arbetade för att attrahera fler kvinnliga talanger till industrin samt bibehålla nuvarande kvinnliga medarbetare.

Tidigare forskning tyder således på att kön och könsrelaterade ämnen i hållbarhetsrapportering har varit och fortsatt är ett problem. Inte bara genom bilder och former utan även vad gäller olika branscher och vad företag väljer att rapportera i sin hållbarhetsrapport. Tidigare studier har däremot inte undersökt vad en kvinnodominerad bransch väljer att rapportera om gällande jämställdhet i en hållbarhetsrapport. Utöver detta har tidigare studier inte undersökt huruvida det finns skillnader mellan en mansdominerad och en kvinnodominerad bransch vad gäller rapporteringen av kön och könsrelaterade frågor. Med bakgrund av detta finns skäl att studera en mansdominerad bransch samt en kvinnodominerad bransch i Sverige för att vidare undersöka om det finns skillnader dem sinsemellan. Detta utmynnar i följande syfte och frågeställning.

1.5 Syfte

Syftet med denna studie är att bidra med kunskap om hur svenska företag redovisar deras jämställdhetsarbete i års- och hållbarhetsrapporter, inom en mansdominerad och en kvinnodominerad bransch. Vidare syftar studien till att identifiera skillnader vad gäller redovisning av företagens jämställdhetsarbete mellan dessa två branscher.

1.6 Frågeställning

Studien kommer besvara följande frågeställningar:

- Hur presenteras företagens jämställdhetsarbete i års- och hållbarhetsrapporter inom följande branscher - Vård och omsorg (kvinnodominerad) och byggbranschen (mansdominerad)?
- Vilka skillnader kan identifieras kring hur jämställdhetsarbetet presenteras i års- och hållbarhetsrapporter för de olika dominerande branscherna?

2. Teoretisk referensram

I det här kapitlet presenteras den teoretiska referensramen. Den teoretiska referensramen består av främst tidigare forskning på området samt teoretiska perspektiv och relevanta begrepp.

2.1 Jämställdhetsrapportering

Som nämnt i tidigare kapitel är stora bolag skyldiga att upprätta en hållbarhetsrapport i Sverige (Bolagsverket 2019). Rapporten ska bland annat innehålla information om företagets sociala och personalrelaterade frågor (Årsredovisningslagen SFS 1995:1554). Tsalis, Malamateniou, Koulouriotis och Nikolaou (2020) diskuterar utveckling för konceptet hållbar utveckling över tid. Författarna menar att begreppets utveckling har påverkat innehållet i företagens hållbarhetsrapportering och menar att dagens rapportering bör vara mer heltäckande. Detta med hjälp av målen i Agenda 2030 samt ramverk för rapportering (ibid.). Vidare kan författarna konstatera att företag har publicerat olika typer av rapporter över tid för att ge intressenterna en tydlig bild av de hållbarhetsrutiner som företaget genomför. Detta har i sin tur bidragit till en förbättrad kommunikation mellan intressenterna och företagen. Tsalis et al. (2020) menar att olika företag lägger tonvikt på olika hållbarhetsfrågor. En god rapportering kan hjälpa företag att förbättra graden av ansvarsskyldighet och legitimitet gentemot sina intressenter (ibid.). Nedan kommer jämställdhetsrapportering över tid att presenteras för att vidare lyfta faktorer som påverkar företagens hållbarhetsrapportering.

2.1.1 Jämställdhetsrapporteringens utveckling

Redan år 2008 genomförde Grosser och Moon (2008) en studie på brittiska företags jämställdhetsrapportering från arbetsplatsen och hur jämställdhet presenteras i företagens hållbarhetsrapporter. Studien undersökte huruvida ämnet jämställdhet har fått mer utrymme i de finansiella rapporterna samt om övervakningen av jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna har givit en effekt på rapporteringen i form av resultat och prestation (ibid.). Forskarna kunde påvisa att ett företag rapporterade att de aktivt arbetade för att kvinnor ska återvända till arbetsplatsen efter föräldraledigheten. Ett annat företag rapporterade även om ytterligare planer för att bibehålla kvinnor i företaget (Grosser & Moon 2008). Vidare kunde studien visa att nio företag rapporterade om karriärmöjligheter för kvinnor och kvinnors möjlighet till befordran. Däremot valde företagen att inte skilja på interna och externa rekryteringar vilket gjorde att siffran kunde vara missvisande. Detta eftersom företag kunde ha en bakomliggande tanke vid

befordran av kvinnor till exempelvis ledningen eller icke-traditionella jobb. Forskarna konstaterade även att endast ett företag rapporterade om könsfördelningen för deltidsanställda. De övriga företagen ansåg inte att information om könsfördelning för deltidsanställda, som i sig är kvinnodominerat, var till företagets fördel att rapportera om (ibid.). Ytterligare resultat visade att 75% av alla företag rapporterade om ansvar för genus och mångfaldshantering i sina finansiella rapporter. Däremot var det endast 15% av företagen som rapporterade om kön och mångfaldsinkludering i styrelsen. Slutligen frågade Grosser och Moon (2008) respondenterna i fråga varför de inte rapporterade mer detaljerat om jämställdhet och dess effekter samt skälen till att information gällande jämställdhet utelämnades från de finansiella rapporterna. Svaret på frågan menade en respondent var för att prestationerna mellan könen inte var anmärkningsvärda. Vidare menade en del respondenter att information om jämställdhet fanns rapporterat internt i företaget men att den externa rapporteringen kunde missbrukas av media som i sin tur misstolkade data. Det kunde även leda till att företag missgynnades och utsättes för exponering gentemot sina konkurrenter (ibid.).

Som tidigare nämnt studerade Lesnikov, Kunz och Harris (2023) huruvida bolag inom gruvsektorn, medlemmar i *International Council on Mining and Metals (ICMM)*, förmedlar kön och könsrelaterade problem i sin hållbarhetsrapport. Detta studerades eftersom tidigare forskning har identifierat allvarliga könsproblem inom gruvsektorn, särskilt för kvinnor. Dessutom menar Lesnikov, Kunz och Harris (2023) att det finns en ihållande och negativ uppfattning från allmänheten om gruvindustrin eftersom branschen både bidrar till miljöeffekter och allvarliga könsproblem. Vidare påverkas branschen av exempelvis påtryckningar från investerare för ökad transparens och ansvarsskyldighet. Det i sin tur bidrar till press och ökad förändring inom branschen (ibid.).

Att höga nivåer av könsbaserad ojämlikhet kvarstår än idag menar Lahiri-Dutt (2015 se Lesnikov, Kunz & Harris 2023) bidrar till att kvinnor har lägre status i samhället. Lesnikov, Kunz och Harris (2023) hävdar att det finns förväntningarna vad gäller företagens hållbarhetsrapportering från externa parter inom en mansdominerad bransch. Intressenter förväntar sig att hållbarhetsrapporten ska ta upp ett flertal socio-miljöfrågor - det vill säga allt ifrån vattendragens hälsa till jämställdhet mellan könen. Exempelvis för att dessa frågor speglar målen som återfinns i Agenda 2030 för en hållbar utveckling (ibid.).

Lesnikov, Kunz och Harris (2023) identifierade att gruvföretagen tenderar att ta itu med könsrelaterade problem i olika grad i sin hållbarhetsrapportering. Forskarna identifierade tre olika nivåer av jämställdhetsrapportering, där den första nivån var att företagen noterade eller diskuterade specifika frågor med omnämnande av kön och/eller kvinnor. Inom den första nivån där företagen noterade och diskuterade specifika frågor kopplade till kön och/eller kvinnor visade resultatet att endast ett av de 27 undersökta företagen som rapporterade att de aktivt arbetade för att attrahera fler kvinnliga talanger till industrin samt bibehålla nuvarande kvinnliga medarbetare. Företaget upplyste i sin hållbarhetsrapport att de gjorde detta exempelvis genom att utveckla ledarskapskompetens och skapa talangpooler för att påskynda utvecklingen och förbättra marknadsföringsmöjlighet för kvinnliga anställda (ibid.). Nivå två som identifierades var att företagen noterade frågor som kunde eller borde ha inkluderat genus, men inte uttryckte sig om genusdimensioner eller påverkan på de olika könen. Exempelvis inom nivå två rapporterades det bland annat om frågor som rörde kulturella och mänskliga rättighetsimplikationer av gruvdrift men utan omnämnande av kön och/eller kvinnor. Sista nivån - nivå tre - innebar frågor som i litteraturen antas ha en genusdimension men som inte alls diskuterades i hållbarhetsrapporteringen. Exempelvis rapporterade inte företagen om hälsoeffekterna av att arbeta i gruvsektorn.

Inom två mansdominerade branscher - gruvsektorn och skogsbrukssektorn - genomförde Ringblom och Johansson (2020) en studie på svenska företag där forskarna undersökte hur dessa branscher arbetar med att förbättra jämställdheten. Författarna kunde konstatera att jämställdhetsinitiativ förväntas inom de mansdominerade branscherna eftersom stora könssegregationer och ojämlikheter finns. Branscherna har under de senaste decennierna arbetat med att förbättra jämställdheten och menar i sin tur att en förbättring av jämställdheten inom företagen och branschen kan stärka deras konkurrenskraft på fler områden (ibid.). Trots en långsam förändringstakt finns det bevis på både politiskt och branschmässigt engagemang för att förbättra kvinnors position inom en mansdominerad bransch (Wright & Conley 2020). Ringblom och Johansson (2020) menar även att kvinnor är förknippade med begreppet jämställdhet och att när kvinnor och män särskiljs från varandra förutsätter det att kvinnor bidrar med något annat till branschen än vad män gör. Exempelvis andra värderingar, intressen och lösningar. Kvinnor beskrivs som både problemet för jämställdhet (bristen på kvinnor i branschen) och lösningen till jämställdhet (fler kvinnor till branschen) (ibid.).

2.1.2 Faktorer som påverkar hållbarhets- och jämställdhetsrapportering

Det finns olika faktorer som påverkar ett företags hållbarhets- och jämställdhetsrapportering. Detta har Tagesson, Blank, Broberg och Colin (2009) undersökt i sin studie. Forskarna studerade vilken typ av information som olika branscher presenterar i sina hållbarhetsrapporter. Studien undersökte 267 bolag på Stockholmsbörsen samt alla statligt ägda bolag i Sverige och kunde därmed konstatera att olika branscher presenterar olika information (ibid.). Exempelvis tenderar råvaruindustrin att ge mer information kring miljön medan konsumentvaruindustrin generellt sett rapporterade mer om etiska frågor. IT-branschen höll igen på all typ av information och finansbranschen rapporterade minst information kring personalfrågor (ibid.). Fernandez-Feijoo, Romero och Ruiz (2014) fann även dem bevis för att olika branscher rapporterar olika typer av information. Exempelvis konstaterade forskarna att industrier som har en hög klimatpåverkan tenderar att rapportera mer frekvent om sin faktiska påverkan på miljön (ibid.). Vidare kunde Tagesson et al. (2009) även påvisa intressenternas påverkan på hållbarhetsrapporteringen vilket också bekräftas av andra forskare (Miles 2011; Fernandez-Feijoo, Romero & Ruiz 2014). Större bolag tenderar att avslöja mer hållbarhetsinformation med anledning av fler antal anställda, fler intressenter samt högre efterfrågan på information (Tagesson et al. 2009). Med andra ord kan forskare visa att det finns olika faktorer som påverkar företagets hållbarhetsrapportering.

Vad gäller jämställdhetsrapportering kunde Tagesson et al. (2009) även finna ett positivt samband mellan företagets lönsamhet och företagets sociala upplysningar. Detta samband konstaterar även Miles (2011) där hon menar att en förbättrad praxis relaterad till jämställdhet genererar en ökad ekonomisk avkastning för företag. Vidare kan forskaren även bekräfta att organisationer där ledningen har en jämn könsfördelning tenderar att prestera bättre ekonomiskt (ibid.). Rapportering av företagets hållbarhetsarbete, såsom miljö- och sociala aspekter, menar Miles (2011) är en sorts mekanism från företagets håll att föra en dialog med sina intressenter. Detta kan i sin tur hjälpa företag att rapportera om sitt engagemang för jämställdhetsfrågor i företaget. Samtidigt kan det hjälpa människor att förstå hur företag respekterar och bidrar till jämställdhet inom det samhälle där de verkar. Vidare diskuterar Miles (2011) huruvida ökad medvetenhet och krav från intressenterna vad gäller rapportering om jämställdhet skulle kunna öka rapporteringen från företaget. Denna tes kan García-Sánchez, Oliveira och Martínez-Ferrero (2020) bekräfta. De konstaterar att påtryckningar från intressenter och effekten av detta har en påverkan på genusfrågor i rapporteringen. En ökad

tillgänglighet för denna typ av information skulle i sin tur kunna få en positiv påverkan på politisk nivå som på så vis kan hantera befintliga ojämlikheter mellan könen (ibid.).

Tillika lyfter även García-Sánchez, Oliveira och Martínez-Ferrero (2020) att rapportering av jämställdhetsfrågor kan påverkas av den institutionella kontexten -bland annat attityder, värderingar och traditioner - i landet företaget verkar inom. I länder där utlämnande av information skyddas av lagar och regler tenderar intressenas krav och inflytande på företagen att få effekt (ibid.). De globala målen i Agenda 2030 har bidragit till att regeringar prioriterar dessa mål i deras politik och utvecklingsstrategier (Miles 2011; Regeringen 2022). Det i sin tur leder till att företagen engagerar sig i att bidra till de målen eftersom de inser vikten av och sin roll i att uppnå en hållbar utveckling (ibid.). Då presenteras informationen i rapporterna på ett informativt vis som i sin tur bidrar till ett större engagemang för transparens och kvalitet vad gäller sociala och miljörelaterade frågor (García-Sánchez, Oliveira & Martínez-Ferrero 2020). Å andra sidan där reglering och policys inte uppmanar rapportering av könsrelaterade frågor tenderar dessa länder att få en lägre nivå av engagemang för sociala och miljörelaterade frågor (ibid.). Vidare menar Miles (2011) att olika ramverk för rapportering också kan påverka vad företagen väljer att rapportera om. Två olika ramverk kommer att presenteras i nästa avsnitt.

2.2 Ramverk för hållbarhetsrapportering - GRI och SASB

Det finns en rad olika ramverk, där Global Reporting Initiative (GRI) är det mest använda ramverket (KPMG u.å.). Ett annat ramverk är Sustainability Accounting Standards Board (SASB), vilket är specificerat per bransch (SASB u.å.b.). Busco, Consolandi, Eccles och Sofra (2020) understryker att GRI och SASB kompletterar och stödjer varandra snarare än att konkurrera mot varandra. Två egenskaper som skiljer dem åt är syftet och målgruppen. Båda standarderna är viktiga rapporteringsramverk men har däremot olika syften. Den andra aspekten som skiljer dem åt är målgruppen, där GRI är förknippad med rapportering av den sociala påverkan och SASB:s primära målgrupp är investerare (Busco et al. 2020).

2.2.1 Global Reporting Initiative (GRI)

Global Reporting Initiative (GRI) grundades 1997 i Boston, USA och är en internationell, oberoende organisation som hjälper företag, andra organisationer och regeringar att förstå och kommunicera rätt information vad gäller hållbarhetsrapportering (Global Reporting Initiative u.å.a.). GRI Standards används av över 10 000 organisationer i över 100 länder (ibid.). Sedan år 2008 har exempelvis alla statliga företag i Sverige rapporterat sitt hållbarhetsarbete i enlighet

med GRI Standards (FAR u.å.). Informationen som rapporteras är bland annat företagens inverkan på ekonomin, miljön och sociala frågor. Genom att redovisa denna information leder det till att företagen ökar sin transparens om deras bidrag till hållbar utveckling (Global Reporting Initiative u.å.b.). Målet med ramverket GRI är därmed att förtydliga och förena rapportering för icke-finansiell information till aktörer och på så vis få en standardisering och en jämförbarhet vad gäller rapportering av denna typ av information (Brown, de Jong & Lessidrenska 2009).

GRI kategoriseras i tre ämnesspecifika standarder och dessa är ekonomi (GRI 200), miljö (GRI 300) samt sociala ämnen (GRI 400). Inom GRI 400 finns standarden GRI 405: Mångfald och jämställdhet, som även delas in i två olika upplysningsämnen (Global Reporting Initiative 2018). Upplysning GRI 405-1 innebär rapportering om mångfald inom styrande organ och anställda samt upplysning GRI 405-2 som innebär förhållandet mellan grundlön och ersättning för kvinnor och män. Inom dessa upplysningar ska företag rapportera om viss information, inom GRI 405-1 ska exempelvis företag rapportera om styrande organ och dess könsfördelning, ålder och annan relevant mångfaldindikatorer. Inom GRI 405-2 ska företagen rapportera om de anställdas löner för både män och kvinnor inom olika verksamhetsområden inom företaget (ibid.). Standarderna finns för att företag ska vidta åtgärder för att främja jämställdhet och kvinnors egenmakt (Miles 2011). Vidare ska företagen rapportera om uppnådda framsteg. Dessa principer ger företag möjlighet att integrera och främja jämställdhet (ibid.).

Miles (2011) påpekar att ramverket GRI gör det möjligt för alla typer av företag att bedöma innehållet i sina hållbarhetsrapporter och på så vis presentera sina resultat på ett liknande sätt som i en finansiell rapport. Vidare menar Tsalis et al. (2020) att GRI:s ramverk tillsammans med målen för Agenda 2030 kan hjälpa företag att identifiera starka och svaga sidor i deras hållbarhetsrapporteringsmetoder. Företag kan använda ramverket som en metod och på så vis jämföra innehållet och kvaliteten i sina hållbarhetsrapporter mot sina konkurrenter och andra företag. Jämförelserna kan i sin tur bidra med värdefull respons som kan förbättra kvaliteten vad gäller informationen som presenteras i företagens hållbarhetsrapporter. Dessutom kan ramverket hjälpa företag att förstå hur dess konkurrenter försöker anpassa sin verksamhet till kraven i Agenda 2030 (Tsalis et al. 2020). García-Sánchez, Minutiello och Tettamanzi (2022) belyser också möjligheten att uppmuntra andra företag och konkurrenter att lyfta och öka sin rapportering om genus, det vill säga en slags dominoeffekt. Desto fler företag som rapporterar om jämställdhet desto större möjlighet finns det till förbättrad och utvecklad praxis kring

ämnet. Slutligen poängterar författarna att behovet av mer strukturerade och detaljerade riktlinjer för jämställdhetsrapportering krävs för att förenkla rapporteringen av genusfrågor för företagen (ibid.).

2.2.2 Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) grundades år 2011 och är en ideell organisation som bildades för att hjälpa organisationer att utveckla ett gemensamt språk om de ekonomiska konsekvenserna av hållbarhet (SASB u.å.b.). SASB-standard är ett ramverk som vägleder företagen till att rapportera väsentlig information till sina investerare. Till skillnad från GRI Standarderna är SASB-standarderna branschspecifika standarder och finns tillgängliga i 77 olika branscher. Standarderna identifierar den relevanta information inom miljö-, sociala och styrningsfrågor som företag ska rapportera om i varje bransch (SASB u.å.b.). I juli år 2020 tillkännagavs en samarbetsplan mellan GRI och SASB för att få företag att använda sig av GRI- och SASB-standarder tillsammans (SASB u.å.a).

Inom SASB finns olika hållbarhetsdimensioner där ett är humankapital. Inom humankapital finns tre underkategorier och dessa är anställdas hälsa och säkerhet, arbetspraxis samt medarbetarnas engagemang, mångfald och inkludering (SASB 2020). Däremot tar för närvarande endast 13 av 77 branschstandarder upp mångfald och inkludering. Här menar SASB att deras väsentliga målgrupp är investerarna vilket gör att de sociala frågorna inte berörs inom varje bransch. Vidare förklarar SASB att området mångfald och inkludering är ett område som håller på att diskuteras och utvecklas inom deras standarder (ibid.).

2.3 Perspektiv på jämställdhet - kvalitativ och kvantitativ jämställdhet

Som nämnt i tidigare kapitel kan begreppet jämställdhet delas in i två olika typer av jämställdhet - *kvantitativ* respektive *kvalitativ* jämställdhet (Jämställdhetsmyndigheten 2022). Det kvantitativa perspektivet - även kallat rättviseaspekten - innebär faktorer som går att mäta (Nationalencyklopedin u.å.b.). Med andra ord kan det kvantitativa perspektivet identifiera en andel, exempelvis en könsfördelning (ibid.). Det är vanligt att jämställdhet kvantifieras på exempelvis arbetsplatser, utbildningar, maktpositioner och inom olika befattningsnivåer i samhällsinstitutioner och i organisationer. Vidare kräver även årsredovisningslagen (SFS 1995:1554) att större företag redovisar ett kvantitativt mått på könsfördelningen inom styrelsen och ledande befattningar. Dessutom kräver GRI-standard 405 att företag redovisar mångfald inom styrande organ och anställda. Inom dessa områden finns dessutom en strävan efter en

jämn könsfördelning. Enligt Jämställdhetsmyndigheten (2022) innebär en jämn könsfördelning om andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 %, eller jämnare. Däremot menar Statistiska centralbyrån (2020) att könsfördelningen kan ifrågasättas om kvinnor alltid ligger nära 40 % och männen alltid är närmare 60 %.

Kvalitativ jämställdhet innebär det som finns bakom siffrorna i det kvantitativa perspektivet (Jämställdhetsmyndigheten 2022). Det som existerar bakom siffrorna är strukturer, som bland annat består av normer och värderingar, exempelvis en jämställdhetspolicy i ett företag (ibid.). Som nämnt i tidigare kapitel, även om den kvantitativa jämställdheten förändras till det bättre, behöver det inte betyda att den kvalitativa jämställdheten har förändrats (Jämställdhetsmyndigheten 2022).

2.4 Legitimitet och isomorfism

Som belyst tidigare finns det flera faktorer som påverkar företagens hållbarhetsrapportering, såsom intressenter, lagar och regler samt ramverk. Forskning kan även påvisa att rapportering kring hållbarhetsfrågor också kan bero på ett institutionellt tryck (Alleman, Barbe & Brullebaut 2014). Institutionellt tryck kan beskrivas som sociala konstruktioner såsom regler, normer, värderingar och ramar (ibid.). Företag kan med hjälp av avslöjande information av olika slag möjliggöra legitimitet hos sina intressenter (Lucchese et al. 2022). Legitimitet definieras som en generaliserad uppfattning eller antagande om att en handling är önskvärd, riktig och lämplig inom ett socialt konstruerat system av normer, värderingar, definitioner och övertygelser (Suchman 1995).

Forskare menar att företag som verkar inom branscher som är mer socialt och miljömässigt känsliga, kommer troligtvis att vara mer benägna att redovisa om sina hållbarhetsprestationer än andra branscher (Irshad, Lodhia & Narayan 2021). Likaså speciella händelser, såsom miljöskadliga incidenter, kommer också sannolikt leda till att påtryckningar från intressenter ökar. Detta leder i sin tur till att organisationer måste svara sina intressenter i form av upplysningar i deras hållbarhetsrapportering. Här menar Irshad, Lodhia och Narayan (2021) att företag kan försöka bibehålla, vinna eller reparera sin legitimitet genom sin hållbarhetsrapportering. Dessutom kan företag även söka legitimitet genom att vara proaktiva och rapportera frivillig information. Ett exempel på detta är frivilliga initiativ, såsom att rapportera om deras delaktighet eller bidrag till förbättring av mänskliga rättigheter eller klimatförändringar (ibid.). Legitimitet anses vara en resurs som ett företag är beroende av för

att överleva samt något som erhålls av samhället (Deegan & Unerman 2011, s. 325). Dessutom är det också något som önskas eller eftersträvas av företaget. Det brukar talas om ett "socialt kontrakt" mellan företaget och det samhälle där företaget verkar i. Det vill säga att samhället har en viss förväntan på hur företag ska bedriva sin verksamhet. Förväntningar kan vara i form av att minska utsläpp och säkerställa hälsa och säkerhet för konsumenter och anställda. Dessa förväntningar och företagens beroende av legitimitet kan leda till isomorfism i branschen (ibid. s. 325).

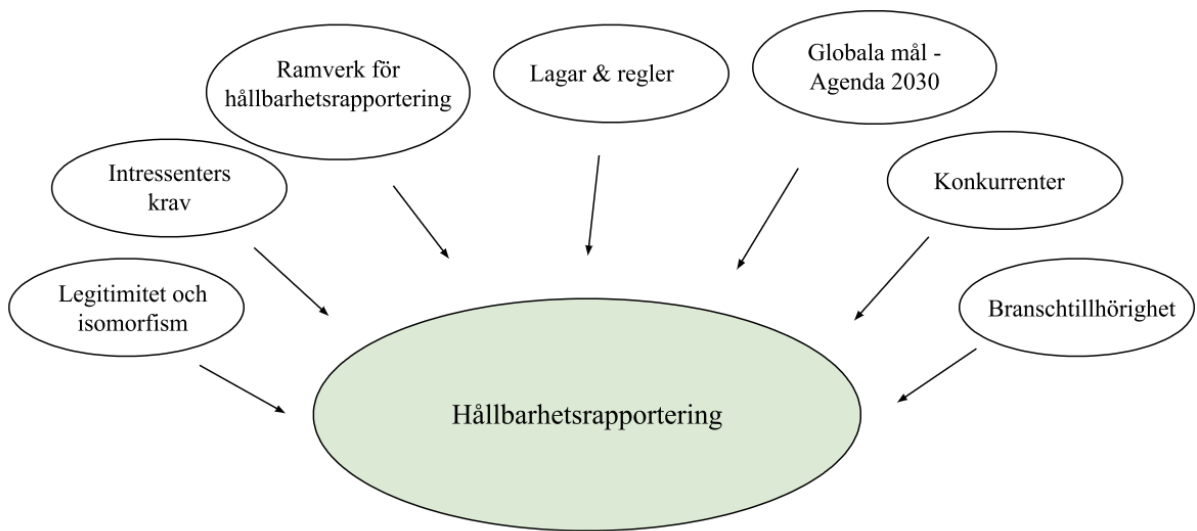
DiMaggio och Powell (1983) identifierar tre typer av isomorfism; *tvingande isomorfism*, *mimetisk isomorfism* och *normativ isomorfism*. Tvingande isomorfism utövas oftast av statliga organ i form av lagar och regler - exempelvis årsredovisningslagen. Vidare menar Alleman, Barbe och Brullebaut (2014) att lagar och regler kan uppmuntra företag att rekrytera kvinnor till sina team och till chefspositioner. Partboteeah et al. (2008 se Alleman, Barbe & Brullebaut 2014) hävdar dessutom att jämställdhet främst finns i länder som har institutionella påtryckningar och att mångfald inom styrelsen också förklaras av institutionella faktorer. Mimetisk isomorfism innebär att företag speglar andra framgångsrika företag, det vill säga imiterar. Slutligen finns normativ isomorfism som innebär att företagens aktiviteter stöds kulturellt och på så vis blir legitima (Alleman, Barbe & Brullebaut 2014).

2.5 Sammanställning av den teoretiska referensramen

Sedan 2017 är en hållbarhetsrapport tvingande för stora företag. Rapporten ska bland annat innehålla information om företagets sociala och personalrelaterade frågor, däribland information om företagets jämställdhetsarbete (Årsredovisningslagen SFS 1995:1554). I ÅRL finns krav om att rapportera om könsfördelningen i företagets styrelse, vilket även är ett kvantitativt mått på jämställdhet. Däremot saknas andra tydliga riktlinjer för vad företagen ska rapportera om vad gäller exempelvis kvalitativ jämställdhet. Företag kan som nämnt använda sig av rapporteringsramverken GRI och SASB för att upprätta sin hållbarhetsrapport. Ramverken har tagits fram i syfte att underlätta rapporteringen med hjälp av standarder och riktlinjer för detta. Exempelvis finns standarden GRI 405-1 och GRI 405-2 som stöttar företag i deras jämställdhetsrapportering (Global Reporting Initiative 2018). GRI- och SASB-standarder möjliggör standardisering och på så vis jämförbarhet av företagens jämställdhetsrapportering (Brown, de Jong & Lessidrenska 2009; Miles 2011; Tsalis et al. 2020). Ramverken kan även användas i syfte att jämföra sin icke-finansiella rapportering gentemot sina konkurrenter samt dess anpassning till målen i Agenda 2030 (ibid.). Forskning

tyder på att ju fler som nyttjar ramverken desto större är möjligheterna till utveckling av praxis inom ämnet (García-Sánchez, Minutiello & Tettamanzi 2022). Dessutom kan forskare belysa behovet av mer strukturerade och detaljerade riktlinjer för jämställdhetsrapportering för att förenkla rapporteringen för företagen (ibid.).

Grosser och Moon (2008) kan påvisa att företag rapporterar att de aktivt arbetar för att kvinnor ska återvända till arbetsplatsen efter föräldraledigheten, bibehållande av kvinnor inom företaget samt karriärmöjligheter riktade mot kvinnor. Vidare belyser tidigare forskning att branscher och företag väljer att rapportera om olika hållbarhetsfrågor samt lägger olika vikt på diverse hållbarhetsfrågor, detta på grund av olika faktorer (Tagesson et al. 2009; Tsalis et al. 2020; Fernandez-Feijoo, Romero & Ruiz 2014). Det kan exempelvis bero på den bransch som företaget verkar inom, vad för typ av information som efterfrågas samt om branschen är socialt eller miljömässigt känslig. Dessutom menar även Ringblom och Johansson (2020) att förväntningar på en bransch kan påverka dess hållbarhetsrapportering. Exempelvis finns en förväntning om att mansdominerade branscher ska arbeta med att förbättra jämställdheten och arbeta med jämställdhetsinitiativ. Vidare finns ett politiskt och branschmässigt engagemang från företagets håll för att förbättra kvinnors position inom en mansdominerad bransch (Wright & Conley 2020). Engagemang och frivilliga initiativ till att främja jämställdhet bidrar positivt till företagets legitimitet (Irshad, Lodhia & Narayan 2021). Initiativ inom ett framgångsrikt företag kan imiteras av andra företag - även kallat isomorfism - för att få legitimitet (Alleman, Barbe & Brullebaut 2014). Slutligen poängterar Lesnikov, Kunz och Harris (2023) att företag inom en mansdominerad bransch hanterar könsrelaterade problem i olika grad i sin hållbarhetsrapportering.



Figur 1. Faktorer som påverkar hur företagen rapporterar om hållbarhetsfrågor, såsom rapportering av jämställdhet.

3. Metod

I följande kapitel presenteras vilka metodval som gjorts i studien. Studiens forskningsmetod kommer att förklaras i form av forskningsstrategi och -design. Vidare kommer även bland annat studiens ansats, urval samt insamling av data presenteras. Till sist kommer studiens metodkritik att redogöras om i detta kapitel.

3.1 Forskningsstrategi

Studien kommer att tillämpa kvalitativ forskningsstrategi med kvantitativa inslag, även kallad metodkombination. En kvalitativ forskningsstrategi karaktäriseras genom användning av ord eller visuella bilder som analysenhet medan en kvantitativ syftar till att analysera med hjälp av siffror (Denscombe 2018, s. 23). Vidare menar Denscombe (2018, s. 25) att en kvantitativ forskning generellt sett förknippas med analys av data efter insamling av data och att en kvalitativ forskning brukar förknippas med analys av data under själva datainsamlingen. Dessutom karaktäriseras en kvalitativ forskningsstrategi av forskarens inblandning och en kvantitativ associeras av forskarens opartiskhet (ibid.).

Valet av forskningsdesign, där en kvalitativ och kvantitativ metod kombineras, går dels att förklaras genom studiens syfte och frågeställningar, dels genom studiens ämne - jämställdhet. Studiens syfte och frågeställning avser att undersöka hur jämställdhetsarbetet presenteras inom en mansdominerad bransch och en kvinnodominerad bransch samt skillnader i hur jämställdhetsarbetet presenteras mellan branscherna. Vidare har begreppet jämställdhet har två olika perspektiv - ett kvalitativt och kvantitativt perspektiv - som även nämns i tidigare kapitel. Det kvantitativa perspektivet går att förklara genom siffror och det kvalitativa perspektivet syftar till att granska och ställa upp de normer och värderingar som finns bakom siffrorna (Jämställdhetsmyndigheten 2022).

En fördel med en metodkombination är bland annat att det ger forskaren möjlighet att beakta ett forskningsproblem från mer än ett perspektiv (Denscombe 2018, s. 220). Detta innebär i sin tur att fyndens träffsäkerhet ökar samt att forskaren får en mer fullständig bild av det som studeras (ibid. s. 220). Det innebär att en och samma sak undersöks på olika sätt och leder till att forskaren kan kontrollera resultatet i större utsträckning än vid användning av endast en metod (ibid. s. 220). Av denna anledning kommer studien att ge ett bredare perspektiv av problemet kring jämställdhetsrapportering, däribland tolka det som finns bakom orden.

Däremot kan en metodkombination innebära att forskningens tidsram och kostnader kan öka samt att resultatet inte nödvändigtvis bekräftar varandra (ibid. s. 237).

3.2 Forskningsdesign

Forskningsdesignen i denna studie är en komparativ design, även kallad en jämförande design (Bryman & Bell 2017, s. 90). En komparativ design innebär att identiska metoder kommer att tillämpas på två eller fler fall (ibid. s. 90). I och med att denna studie studerar två branscher kommer därav flera företag att behöva studeras. Designen omfattar även en jämförelselogik vad gäller olika fall eller situationer för att få en bättre förståelse. Vidare kan en komparativ design användas både inom en kvalitativ och kvantitativ forskningsstrategi (ibid. s. 90). Med hänvisning till studiens andra frågeställning som syftar till att identifiera skillnader mellan branscher har den komparativa designen inspirerats av Lesnikov, Kunz och Harris (2023) studie, där flera företags jämställdhetsarbete ställdes mot varandra och tydliga skillnader kunde utläsas. Utifrån detta ansågs en komparativ design mest lämplig för denna studie.

3.3 Ansats

Vid kvalitativa och kvantitativa studier krävs det att en ansats väljs, där ansatsen bestämmer studiens synsätt eller ställningstagande. I denna studie kommer en abduktiv ansats att tillämpas, det vill säga en kombination av en deduktiv ansats och en induktiv ansats (Bryman & Bell 2017, s. 45). Den deduktiva ansatsen innebär att ett fenomen kommer att beskrivas utifrån en teori (Chalmers 2003, s. 63). Det vill säga utifrån forskning samt det teoretiska perspektivet på området kommer forskaren att fastställa en eller flera hypoteser eller forskningsfrågor som bekräftas eller förkastas efter en empirisk granskning (Bryman & Bell, s. 42-43). Ett induktivt angreppssätt å andra sidan syftar till att skapa en teori utifrån resultatet (Bryman & Bell, s. 44). En nackdel med ett induktivt angreppssätt är att forskaren kan behöva samla in ytterligare information för att på så vis fastställa om en teori är hållbar eller inte. Detta kallas för en iterativ strategi och syftar till att gå fram och tillbaka mellan data och teori (ibid. s. 45). Anledningen till att en abduktiv ansats är lämplig är för att studien tillämpar både den deduktiva och induktiva ansatsen. Detta eftersom studien främst utgår från en teoretisk referensram på området kring jämställdhetsrapportering. Däremot där ämnet inte är beforskat kommer induktiva inslag att förekomma. Exempel på induktiva inslag är vid utformning av studiens kodschema där en del frågor inte är inspirerade av tidigare forskning. Fortsättningsvis där frågor är inspirerade av tidigare studier förekommer en deduktiv ansats. Vidare kommer tolkning av de kvalitativa frågorna att vara av både induktiv och deduktiv karaktär.

3.4 Datainsamling

Insamling av empirisk data har skett via sex företags års- och hållbarhetsrapporter. De års- och hållbarhetsrapporter som har använts är publicerade för räkenskapsåret 2021 och har hämtats från företagens egna webbplatser. I första hand har företagens årsrapport tagits fram för att se om hållbarhetsrapporten finns i den gemensamma årsrapporten.

Vad gäller tidigare forskning på området har en strukturerad litteraturgenomgång genomförts, även kallad litteratursökning. Vid litteratursökning finns tre olika metoder - systematisk sökning, kedjesökning och slumpmässig sökning (Rienecker & Stray Jørgensen 2014, s. 138). Kedjesökning innebär att med lämplig litteratur söka sig till annan lämplig litteratur som i sin tur leder till en annan, det vill säga en kedja. Styrkan i en kedjesökning är att referensernas trovärdighet förstärks som i sin tur stärker argumenten (ibid.). Systematisk sökning används när forskaren söker efter ett specifikt ämne. Slumpmässig sökning innebär att slumpen avgör vart forskaren hamnar. Det kan exempelvis vara att forskaren följer en länk och låter sig inspireras (ibid. s. 139). Vid söktillfällena av vetenskapliga artiklar till denna studie har systematisk sökning och kedjesökning använts. Vidare vid söktillfällena beaktades först rubrikens relevans för att därefter läsa sammanfattning och vid vissa tillfällen även slutsatserna. Med hänsyn till detta togs sedan ett beslut om artikelns relevans för studien.

Vid inhämtning av vetenskapliga artiklar har databaser som SöderScholar och Google Scholar använts. De vetenskapliga artiklarna som har använts är publicerade mellan åren 1983 och 2023. Alla artiklar i studien är vetenskapligt granskade, det vill säga *peer-review*. Detta för att stärka trovärdigheten i studien. För att bredda urvalet av artiklar har engelska sökord använts. Sökord har varit *2030 Agenda, annual report, equality, gender, GRI, isomorphism, legitimacy theory, sustainability reporting* och *women*.

Insamling av övrig data har skett via olika sökningar på organisationer och myndigheters webbplatser samt i lämplig kurslitteratur. För samtliga data inhämtad från webbplatser har forskarna varit källkritiska. Exempel på några av de webbplatser som har använts är Jämställdhetsmyndigheten, Sveriges riksdag och Statistiska centralbyrån.

3.5 Urval

Vad gäller urvalet för studien har utgångspunkten varit studiens frågeställningar där syftet är att analysera hur en kvinnodominerad bransch och en mansdominerad bransch presenterar sitt

jämställdhetsarbete i sina års- och hållbarhetsrapporter samt identifiera skillnader mellan dessa två branscher. Därav har två olika branscher identifierats med hjälp av statistik. Utifrån Statistiska centralbyrån, även kallad Statistikmyndigheten SCB, har statistik inhämtats gällande könsfördelning inom olika yrken och branscher. Enligt SCB är det en jämn könsfördelning när andelen kvinnor uppgår till minst 40 % och andelen män uppgår till minst 40 %. Med andra ord, om en bransch består av mer än 60 % kvinnor är branschen kvinnodominerad och om branschen består av mer än 60 % män är branschen mansdominerad. Utifrån SCB:s kriterier har ett kvoturval genomförts. Ett kvoturval karaktäriseras av att urvalet görs utifrån särskilda kriterier (Denscombe 2018, s. 66). Fördelen med ett kvoturval är att det garanterat att alla viktiga kategorier i urvalet presenteras i proportion till deras förekomst i den större populationen (ibid. s. 67). Kriterier för studiens urval presenteras nedan.

För kvinnor har SCB för år 2021 identifierat de 20 vanligaste yrkena i åldrarna 16-64 år. Däribland finns branschen "Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende" som domineras av kvinnor till 89 % (Statistiska centralbyrån 2023a). Baserat på statistiken har studien valt att fokusera på "Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende", även identifieras som vård och omsorgsbranschen. Myndigheten SCB har även för män år 2021 framfört de 20 vanligaste yrkena i åldern 16-64 år. Utifrån statistiken framgår det att "Träarbetare, snickare med flera" domineras av män med totalt 99 % (Statistiska centralbyrån 2023b). Baserat på statistiken har därav "Träarbetare, snickare med flera", även identifierad som byggbranschen valts ut.

3.5.1 Val av företag inom branscherna

De sex företag - inom branscherna vård och omsorg samt bygg - som har valt ut till studien är stora svenska aktiebolag som omfattas av 6 kap 10 § i Årsredovisningslagen. Det vill säga bolag som har fler än 250 anställda, nettoomsättning som uppgår till mer än 350 miljoner kronor samt en balansomsättning på 175 miljoner kronor. Stora bolag är de företag som uppfyller två krav två år i rad. Med hänsyn till dessa kriterier har även här ett kvoturval genomförts.

I den kvinnodominerade branschen - Vård och omsorg - har tre företag valts ut - Ambea AB, Attendo AB och Humana AB. I den mansdominerade branschen - Byggbranschen - har de tre största företagen inom branschen i Sverige valts ut - Peab AB, Skanska AB och NCC Sverige

AB (Byggföretagen 2022). Att just dessa företag har valts är då de är tillräckligt stora för att tvingas upprätta en års- och hållbarhetsrapport samt befinner sig i en könsdominerad bransch.

3.6 Analys av data

I denna studie har data analyserats med hjälp av en innehållsanalys. De första beskrivningarna av innehållsanalys utvecklades för ett kvantitativt förhållningssätt och var relaterade till ett positivt paradig (Berelson 1951). Ett positivt paradig innebär att forskaren distanserar sig från studiens objekt och strävar efter att fånga en objektiv sanning (Graneheim, Lindgren & Lundman 2017). Vidare vill forskarna undvika tolkning av data i största möjliga mån och väljer då i stället att mäta, väga och räkna frekvenser och proportioner av liknande påståenden (Krippendorff 2013 se Graneheim, Lindgren & Lundman 2017). Bryman och Bell (2017 s. 288) hänvisar till Berelson (1952, s. 18) som definierar innehållsanalys som; "... en forskningsteknik som rör objektiv, systematisk och kvantitativ beskrivning av de konkreta och manifesta innehållet i kommunikationen". Bryman och Bells (2017, s. 290) definition är likartad men något förenklad och beskriver en innehållsanalys som ett angreppssätt vid analys av dokument och texter. Begrepp som jämställdhet (och dess böjningar) är ord som kommer räknas i denna studie för att ge svar på studien frågeställningar.

På senare år har däremot beskrivningar av en innehållsanalys genomgått omfattande förändringar och beskrivs numera som ett tolkningssätt inom det kvalitativa paradigmet snarare än "ett räknspel" (Schreier 2012; Egberg-Thyme et al. 2013; Lindgren et al. 2014 se Graneheim, Lindgren & Lundman 2017). Vidare fokuserar metoden på ämnen och sammanhang och belyser variationer och skillnader. Metoden erbjuder möjlighet att analysera det manifesterade och beskrivande innehållet såväl som det latent och tolkningsbara innehållet (ibid.). Det latent innehåll är tolkningar av den bakomliggande betydelsen av det som beskrivs (ibid.). Att möjlighet ges att analysera både det latent och tolkningsbara innehållet kommer ge denna studie möjlighet att ge svar på forskningsfrågorna. Det vill säga att se vad de olika företagen och branscherna redovisar om jämställdhet bakom siffrorna, det vill säga det kvalitativa perspektivet samt skillnaderna i branscherna sinsemellan.

Det finns flera fördelar med att använda sig av en innehållsanalys. Bryman och Bell (2017, s. 302) beskriver en innehållsanalys som en objektiv analysmetod och betonar vikten av öppenhet och transparensen i metoden. Vidare bidrar metoden till att enkelt och konkret beskriva

studiens urval och hur kodningsschemat är uppbyggt. I och med att ett kodschema och kodmanual används i denna studie bidrar det till en öppenhet och en objektiv analys. Det i sin tur medför en möjlighet att replikera studien (ibid.). Å andra sidan menar författarna att det i princip är omöjligt att utforma en kodningsmanual som inte innefattar en viss typ av tolkning från forskarnas sida (ibid. s. 304). Nedan kommer denna studies kodschema och kodmanual att presenteras och beskrivas.

3.6.1 Kodschema

Kodning är en viktig del i en innehållsanalys och utgörs av två delar, ett *kodningsschema* och en *kodningsmanual* (Bryman & Bell 2017, s. 296). Ett kodningsschema hanterar all information som rör ett visst fall eller en viss frågeställning (ibid.). I ett kodningsschema kodifieras kvalitativ och kvantitativ information till förutbestämda kategorier för att härleda mönster i presentationen och rapporteringen av informationen (Guthrie et al. 2006 se Lucchese, Di Carlo, Aversano, Sannino & Tartaglia Polcini 2022). En kodmanual, som också kan benämnas "innehållsansalysens lexikon", innebär instruktioner om hur kodningen ska utföras (Bryman & Bell 2017, s. 298). Kodmanualen till denna studie kommer att förklaras mer utförligt nedan.

Studiens kodschema har inspirerats från olika tidigare studier, exempelvis Lucchese et al. (2022) och Lesnikov, Kunz och Harris (2023). Kodschemat har delats in i tre olika avsnitt - en bas, en kvantitativ och en kvalitativ. Indelningen av kodschemat kan förklaras med hjälp av studiens syfte, där studien ska studera hur företag presenterar sitt jämställdhetsarbete samt om det finns skillnader mellan branscherna. En jämförelse av icke-finansiell information blir som nämnt enklare om företag standardiserar sin redovisning, exempelvis genom att tillämpa standarder i GRI (Brown, de Jong & Lessidrenska 2009; Tsalis et al. 2020; Miles 2011). Dessutom går begreppet jämställdhet, som nämnt innan, att dela in i två olika perspektiv, därav det kvantitativa och kvalitativa avsnittet.

Vad gäller inspiration från tidigare studier har exempelvis fråga tre som undersöker om företag nämner målen om jämställdhet som återfinns i Agenda 2030 inspirerats av flera studier, där bland Lucchese et al. (2022), García-Sánchez, Oliveira och Martínez-Ferrero (2020) och Tsalis et al. (2020). Det med anledning av att forskarna poängterar och belyser effekter av att arbeta och redovisa i linje med de globala målen. Vidare har frågorna fyra och fem inspirerats av Lesnikov, Kunz och Harris (2023), där de sökte på närliggande ord inom jämställdhet i deras rapporter som de undersökte. Fråga åtta inom det kvalitativa avsnittet har inspirerats av

Lucchese et al. (2022) och fråga tio har inspirerats av Lesnikov, Kunz och Harris (2023). Det kvalitativa och det kvantitativa avsnittet har tagits fram med utgångspunkt i studiens syfte och frågeställning som avser att undersöka hur jämställdhet presenteras i en mansdominerad bransch och en kvinnodominerad bransch samt skillnader mellan branscherna. För att studera den kvantitativa jämställdheten på ett objektiva vis har inspiration hämtats från Krippendorff (2013 se Graneheim, Lindgren & Lundman 2017) som menar att data bör räkna frekvenser av liknande påståenden - i detta fall förekomsten av begreppet jämställd (och dess böjningar) samt sammansatta ord, exempelvis jämställdhetsarbete. Detta för att inte gå miste om förekomsten av begreppet och ge en missvisande bild av företagen och branscherna. Vidare har relevanta delar inom det kvalitativa avsnittet lästs och granskats för att vidare göra tolkningar av hur ett visst ämne berörs i företagens års- och hållbarhetsrapporter.

3.6.2 Kodmanual

Nedan presenteras kodmanualen som har använts för att inhämta empiri till denna studie.

Tabell 2. Kodmanual indelad i tre olika avsnitt.

HÅLLBARHETSRAPPORTENS UPPBYGGNAD	KOD
1. Är hållbarhetsrapporten skild från årsredovisningen?	Ja eller nej
2. Redovisar företaget i enlighet med GRI- eller SASB-standard?	Ja, vilket ramverk eller nej
3. Nämns mål 5 - Jämställdhet i enlighet med Agenda 2030?	Ja eller nej. Om ja - var?

KVANTITATIVA DATA	KOD
4. Var nämns begreppet jämställd första gången? <i>Sökord: Jämställd (och alla dess böjningar samt sammansatta ord)</i>	Ange sidnummer
5. Hur ofta nämns begreppet jämställdhet i rapporten? <i>Sökord: Jämställd (och alla dess böjningar samt sammansatta ord)</i>	Antal gånger
6. Hur ser könsfördelningen ut inom styrelsen?	Andelen kvinnor av totala andelen

KVALITATIVA DATA	KOD
7. Hur nämns jämställd första gången? <i>Sökord: Jämställd (och alla dess böjningar samt sammansatta ord)</i>	Lyfta ut citat från första gången ordet nämns.
8. Redogör företaget om några policys kopplat till mångfald eller jämställdhet? Om ja, vilka?	Företaget ska nämna att de har en policy kopplat till mångfald eller jämställdhet. Det är inte tillräckligt att nämna att de har mål om mångfald eller jämställdhet.
9. Belyser företaget genusproblematiken i sin rapport? Om ja, hur?	Företaget ska vara medvetna om att de domineras av ett av könen och förstå innebörden av könsfördelningen.
10. Gör de olika branscherna något för att attrahera det motsatta könet? Om ja, hur?	Företaget ska ha någon form av åtgärd som riktar sig till det motsatta könet.

För att kunna besvara frågorna ett till tre har varje företags års- och hållbarhetsrapport lästs, en åt gången. I det kvantitativa och en fråga inom det kvalitativa avsnittet har sökfunktionen använts för att identifiera bland annat vilket sidnummer samt hur många gånger ett ord förekommer. Dessutom har frekvensen för de valda sökorden beräknats för varje bransch samt

den genomsnittliga frekvensen. Vidare inom det kvalitativa avsnittet har forskarna till denna studie läst företagens års- och hållbarhetsrapporter för att kunna besvara dessa frågor. Därefter har konkreta exempel från företagens års- och hållbarhetsrapporterna lyfts ut och citerats, detta för att inte lägga någon vikt eller värdering vid hur företagen presenterar sina svar i frågorna sju till tio, samt för att identifiera eventuella mönster i branschen.

3.7 Tillvägagångssätt

För att påbörja insamlingen av empiriska data söktes de valda företagens års- och hållbarhetsrapporter fram. Därefter laddades rapporterna ner och insamling kunde påbörjas. Vid insamling av data på ett systematiskt sätt användes kodmanualen och kodschemat. Vidare för att bibehålla strukturen vid insamling av data studeras en rapport samt en fråga i taget. Data kodades i kodschemat enligt beskrivningen i kodmanualen och sammanställdes i tabeller för respektive avsnitt och bransch. När data inhämtats och sammanställt identifierades eventuella mönster för respektive bransch. Fortsättningsvis analyserades empirin tillsammans med studiens teoretiska referensram för att slutligen kunna dra slutsatser.

3.8 Metodkritik

Bryman och Bell (2017, s. 68) menar att det finns tre viktiga kriterier för att bedöma forskning som rör företagsekonomi och management. Dessa tre kriterier är *reliabilitet*, *replikerbarhet* samt *validitet* och kommer att beskrivas och även bedömas till studien nedan.

3.8.1 Reliabilitet (tillförlitlighet)

Extern reliabilitet eller *tillförlitlighet* beskriver huruvida ett forskningsinstrument är neutralt i sin verkan samt om instrumentet är konsekvent vid andra tillfällen (Denscombe 2018, s. 388; Bryman & Bell 2017, s. 379). Med andra ord om forskningsinstrumentet skulle ge samma resultat vid ett senare tillfälle (Denscombe 2018, s. 388). Vidare beskriver Bryman och Bell (2017, s. 380) *intern reliabilitet* som syftar till att mäta hur forskarna har tolkat informationen, nämligen om det finns en inre överensstämmelse.

Den externa reliabiliteten är i denna studie relativt hög. Mätinstrumenten, det vill säga kodschemat och kodmanualen, har tagits fram i syfte att mäta företagens jämställdhetsrapportering på ett så objektivt sätt som möjligt, däribland genom att koda med ja och nej, sidnummer för förekomst av ord samt ordagrann citering. Däremot fråga sju till tio i kodmanualen som är av kvalitativ karaktär kan viss tolkning föreligga. Detta påverkar därför

den externa validiteten men bedöms ha låg påverkan. Vidare kan den interna reliabiliteten i studien bedömas som hög, detta med anledning av att forskarna i samfund läst och kodat rapporterna samt fört kontinuerliga dialoger med varandra om eventuella oklarheter.

3.8.2 Replikerbarhet

Begreppet *replikerbarhet* beskriver Bryman och Bell (2017, s. 68) som ett begrepp som ligger nära begreppet reliabilitet. När en studie replikeras återupprepar forskare en studie på ett identiskt sätt. Detta kan forskare göra om de känner tvivel kring tidigare forskningsresultat. Eftersom denna studie använder sig av ett kodschema och kodmanual för innehållsanalysen finns möjligheter till replikerbarhet. Återigen kan fråga sju till tio vara svårare att replikera än fråga ett till sex, detta eftersom fråga sju till tio är av kvalitativ karaktär.

3.8.3 Validitet (trovärdighet)

Inom kvantitativ forskning används kvalitetsbegreppet *validitet* för att mäta studiens trovärdighet (Denscombe 2018, s. 419). Detta är dock ett svårt begrepp att bedöma kvalitativ forskning med och begreppet *trovärdighet* används i stället som syftar till att säkerställa exaktheten i den empiriska data (ibid. s. 420). Med hänsyn till att denna studie tillämpar en kvalitativ forskningsstrategi med kvantitativa inslag, är båda begreppen relevanta för att bedöma studiens kvalitet. Validitet beskriver relevansen, noggrannheten och precisionen i den insamlade data (ibid. s. 386). Det finns två förhållanden inom validitet som brukar diskuteras, *intern validitet* och *extern validitet*. Intern validitet mäter i grova drag inre faktorer, exempelvis om rätt frågor har ställts medan extern validitet kan förklara huruvida forskningen går att generalisera över en population (ibid. ss. 386-387). Den interna validiteten i denna studie är av medel karaktär men tillräckligt god medan den externa validiteten kan anses vara låg. Detta då det inte går att avgöra om resultatet skulle likadant ut i alla mans- och kvinnodominerade branscher. Vidare är den externa validiteten i denna studie låg eftersom en generalisering över populationen inte är möjlig dels på grund av att ett kvoturval genomförts, dels ett litet urval.

3.8.3.1 Begreppsvaliditet

Begreppsvaliditet, även kallad teoretisk validitet, finns inom kvantitativ forskning och används för att definiera mått på samhällsvetenskapliga begrepp och innebär huruvida ett mått för ett begrepp överensstämmer med det som begreppet anses beteckna (Bryman & Bell 2017, s. 69). I denna studie är begreppsvaliditeten - för begreppet jämställdhet - hög i och med att en tydlig

definition används från en myndighet - Jämställdhetsmyndigheten (2022). Vidare är forskarna överens om hur begreppet jämställdhet ska definieras och tolkas.

4. Empiri

I följande kapitel presenteras data inhämtat från företagens års- och hållbarhetsrapporter. Empirin kommer att presenteras i tre olika avsnitt varav ett avsnitt avser ja och nej-frågor, ett avsnitt avser kvantitativa data och ett avsnitt avser kvalitativa data.

4.1 Hållbarhetsrapportens uppbyggnad

1. Är hållbarhetsrapporten skild från årsredovisningen?
2. Redovisar företaget i enlighet med GRI- eller SASB-standard?
3. Nämns mål 5 - Jämställdhet i enlighet med Agenda 2030?

Tabell 3. Hållbarhetsrapportens uppbyggnad inom den kvinnodominerade branschen.

Kvinnodominerade branschen			
Bolag	Ambea	Attendo	Humana
Fråga 1:	Nej, års- och hållbarhetsrapporten är sammansatt.	Nej, års- och hållbarhetsrapporten är sammansatt.	Nej, års- och hållbarhetsrapporten är sammansatt.
Fråga 2:	Ja, enligt GRI	Nej, (ÅRL)	Ja, enligt GRI
Fråga 3:	Nej	Ja på sida 34 av 111	Ja, på sidan 32 av 116

Tabell 4. Hållbarhetsrapportens uppbyggnad inom den mansdominerade branschen.

Mansdominerade branschen			
Bolag	Peab	Skanska	NCC
Fråga 1:	Nej, års- och hållbarhetsrapporten är sammansatt.	Nej, års- och hållbarhetsrapporten är sammansatt.	Nej, års- och hållbarhetsrapporten är sammansatt.
Fråga 2:	Enligt GRI	Enligt GRI + SASB Index	Enligt GRI
Fråga 3:	Ja, på sida 22 av 152	Ja, på sida 68 av 208	Ja, på sida 78 av 114

Inom båda branscherna redovisar alla företagen en sammansatt års- och hållbarhetsrapport. Vad gäller om företagen redovisar i enlighet med GRI framgår det att alla företag förutom ett

redovisar i enlighet med GRI. Mål nummer fem om jämställdhet inom Agenda 2030 nämner även alla företagen i båda branscherna förutom ett företag, inom den kvinnodominerade branschen. Däremot nämner företagen detta på olika sidor i års- och hållbarhetsrapporterna, där exempelvis Peab nämner målet först på sidan 22 i sin årsredovisning och NCC sist på sidan 78 i sin hållbarhetsrapport inom den mansdominerade branschen.

4.2 Kvantitativa data

4. Var nämns jämställd första gången?

Sökord: jämställd (och alla dess böjningar samt sammansatta ord)

5. Hur ofta nämns jämställd i rapporten?

Sökord: jämställd (och alla dess böjningar samt sammansatta ord)

6. Hur ser könsfördelningen ut inom styrelsen?

Tabell 5. Förekomsten och frekvensen av begreppet jämställd samt styrelsens fördelning inom den kvinnodominerade branschen.

Kvinnodominerade branschen			
Bolag	Ambea	Attendo	Humana
Fråga 4:	På sida 9 av 132	På sida 21 av 111	På sida 16 av 116
Fråga 5:	7 gånger	2 gånger	11 gånger
Fråga 6:	Antal 4 av 9 är kvinnor i styrelsen (44,4 %)	Antal 6 av 10 är kvinnor i styrelsen (60 %)	Antal 3 av 6 är kvinnor i styrelsen (50 %)
Total frekvens av begreppet jämställd	20 gånger		
Genomsnittlig frekvens av begreppet jämställd	6,67 gånger		

Tabell 6. *Förekomsten och frekvensen av begreppet jämställd samt styrelsens fördelning inom den mansdominerade branschen.*

Mansdominerade branschen			
Bolag	Peab	Skanska	NCC
Fråga 4:	På sida 1 av 152	På sida 86 av 208	På sida 79 av 114
Fråga 5:	26 gånger	2 gång	6 gånger
Fråga 6:	Antal 6 av 12 är kvinnor i styrelsen (50 %)	Antal 3 av 8 är kvinnor i styrelsen (37,5 %)	Antal 3 av 7 är kvinnor i styrelsen (42,9 %)
Total frekvens av begreppet jämställd	34 gånger		
Genomsnittlig frekvens av begreppet jämställd	11,33 gånger		

Vad gäller benämningen av jämställd första gången i företagens rapporter är det ett företag som sticker ut inom de båda branscherna. Det är Peab som nämner jämställd redan på första sidan i sin årsredovisning. NCC nämner jämställd första gången på sida 79 i sin hållbarhetsrapport. Inom den kvinnodominerade branschen är det Ambea som nämner jämställd först, på sidan 9 i sin årsredovisning. Skanska är det bolag som nämner jämställd sist av alla företag inom båda branscherna och nämner det i sin hållbarhetsrapport. Utifrån ovanstående tabell kan det konstateras att den kvinnodominerade branschen nämner jämställd tidigare i års- och hållbarhetsrapporten. Ameba nämner det första gången på sida 9 i sin årsredovisning och Attendo och Humana nämner det först i sin hållbarhetsrapporten. Med hänsyn till detta kan det konstateras att fyra av sex företag nämner jämställdhet i sin hållbarhetsrapport. Vidare kan det även noteras att ett företag inom varje bransch lyfter ämnet redan i sin årsredovisning.

Peab är även det företag som nämner jämställd flest antal gånger, 26 gånger. Vidare har Attendo och Skanska lägst frekvens - benämns 2 gånger - av antal gånger jämställd nämns. Därmed kan en stor spridning identifieras mellan företagen. Frekvensen av begreppet jämställd uppgår till 20 gånger i den kvinnodominerade branschen medan den mansdominerade branschen nämns begreppet 34 gånger. Även här syns en stor spridning mellan branscherna.

Dessutom uppgår den genomsnittliga frekvensen av jämställd till 6,67 gånger respektive 11,33 gånger. Vad gäller könsfördelning inom styrelsen har Attendo flest kvinnor, sex av tio. Humana och Peab är helt jämnt fördelade medan Skanska har lägst andel kvinnor i sin styrelse.

4.3 Kvalitativa data

7. Hur nämns jämställd första gången?

Peab nämner jämställd första gången i sin introduktion under företagets fyra målområden. Där nämns jämställd under målområdet "ledande inom samhällsansvar" som "jämställd rekrytering". Däremot lyfter Peab sitt jämställdhetsarbete i sin årsredovisning:

... men också om frågor som rör trygga och säkra arbetsplatser och ökad jämställdhet i vår bransch. Det handlar om frågor som säkrar en fortsatt positiv utveckling av vår verksamhet. Det handlar om vårt ansvar som samhällsmedborgare. (Peab 2022, s. 1)

Skanska nämner jämställd första gången i hållbarhetsrapport:

Skanska värnar om att vara en jämställd arbetsgivare, attrahera och utveckla en diversifierad arbetsstyrka och erbjuda inkluderande arbetsplatser där alla känner samhörighet. Alla affärsenheter är skyldiga att fastställa mångfaldsmål samt utveckla och följa upp handlingsplaner. (Skanska 2022, s. 86)

NCC nämner först jämställd i samband med målen för Agenda 2030 i sin hållbarhetsrapport:

NCC genomför aktiviteter som främjar mål 4: god utbildning; 5: jämställdhet; 8: anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt; 10: minskad ojämlikhet; 16: fredliga och inkluderande samhällen samt 17: genomförande och globalt partnerskap. (NCC 2022, s. 79)

Vad gäller den kvinnodominerade branschen nämner Ambea jämställd först på sida 9 i sin årsredovisning: "Ambea hamnar på stiftelsen Allbrights lista över börsbolagen med de mest jämställda i styrelse och ledningsgrupperna" (Ambea 2022, s. 9).

Attendo lyfter jämställd i sin hållbarhetsrapport i samband med målen för Agenda 2030.

"Genom att personer i behov av omsorg får stöd i vardagen tillgodoses flera av delmålen i

FN:s Agenda 2030, såsom grundläggande rättigheter till liv, hälsa och välmående liksom delaktighet, jämlikhet och jämställdhet” (Attendo 2022, s. 21).

Slutligen nämner Humana jämställd i sin hållbarhetsrapport på sidan 16. Humana lyfter jämställd i samband med en strävan om en jämn könsfördelning på ledande positioner, med andra ord chefer i ledningsgrupper på affärsområdesnivå och i koncernledningen. De hänvisar till den rekommenderade fördelningen om 40/60. Vidare presenterar Humana sitt utfall om andelen kvinnor på ledande positioner om 64 % (Humana 2022, s. 16).

Utifrån detta kan likheter påvisas. Peab, Skanska och Ambea lyfter jämställd i samband med sitt jämställdhetsarbete medan Attendo och NCC nämner jämställd i samband med målen för Agenda 2030. Däremot kan inte ett tydligt samband identifieras inom branscherna.

8. Redogör företaget om några policys kopplat till mångfald eller jämställdhet? Om ja, vilka?

Alla de sex företagen nämner att de följer artikel 4.1 i svensk kod för bolagsstyrning, det vill säga en mångsidighet bland styrelsens ledamöter och en strävan efter en jämn könsfördelning. Utöver att alla företagen nämner att de följer artikel 4.1 nämner ingen i den mansdominerade branschen att de arbetar med en mångfald- eller jämställdhetspolicy. Däremot nämner företagen inom den mansdominerade branschen att de har mål kopplat till mångfald och jämställdhet, men ingen implementerad policy. Detta kommer diskuteras mer ingående i fråga 10.

Vad gäller den kvinnodominerade branschen är det två företag - Ambea och Humana - som nämner att de har en mångfalds- och jämställdhetspolicy. Vidare förklarar företagen mer ingående om hur policyn är implementerad och vad policyn faktiskt innebär för dem. Ambea beskriver sin policy på följande vis:

Ambea arbetar enligt en medarbetarpolicy och likabehandlingsplan (inkluderat jämställdhetspolicy) för att aktivt och målinriktat främja mångfald, jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. För närvarande fokuserar vår uppföljning av jämställdheten i bolaget på könsfördelning, ersättning och anställningens omfattning. (Ambea 2022, s. 128)

Humana skriver på sida 22 att de tillämpar en policy för mångfald och inkludering, däremot skriver de att mer information om detta finns att hitta på deras webbplats. Å andra sidan skriver Humana i sin hållbarhetsrapport att de strävar efter att 20 procent av cheferna ska ha en internationell bakgrund (Humana 2022, s. 23).

Utifrån detta kan skillnader mellan branscherna identifieras. Studien kan påvisa att två av tre företag inom den kvinnodominerade branschen har en mångfalds- och/eller jämställdhetspolicy medan inget företag inom den mansdominerade har en sådan policy.

9. Belyser företaget genusproblematiken i sin rapport? Om ja, hur?
--

Inom den mansdominerade branschen är det endast ett företag, NCC, som inte lyfter genusproblematiken inom företaget och branschen. Däremot nämner både Skanska och Peab problemet vad gäller genus i sin års- och hållbarhetsrapport vid ett flertal tillfällen.

Skanska upplyser om genusproblematiken både inom deras företag men även inom hela byggbranschen. De nämner problemet två gånger i sin hållbarhetsrapport och skriver:

Byggbranschen är en traditionellt mansdominerad bransch, och det vill vi ändra på. [...]. Som ett led i detta är vi fast beslutna att attrahera, rekrytera och befördra fler kvinnor för att öka vår mångfald i en traditionellt mansdominerad bransch. (Skanska 2022, s. 86)

Peab likt Skanska belyser även genusproblematiken flera gånger, både inom Peab som företag och även inom hela branschen. Peab kopplar delvis problematiken till målet i Agenda 2030 och skriver “... jämställdhet är viktigt för Peab eftersom vi, liksom resten av bygg- och anläggningsbranschen, fortfarande har långt kvar till en jämn könsfördelning” (Peab 2022, s. 22). Vidare nämner Peab i sin årsredovisning:

Andelen kvinnor i Peab är fortfarande alltför låg inom produktionen, vilket påverkar den totala könsfördelningen med tanke på att vi har en hög andel egna yrkesarbetare jämfört med andra aktörer i bygg- och anläggningsbranschen. När det gäller övriga delar av verksamheten är däremot fördelningen i balans mellan kvinnor och män. Totalt uppgår andelen kvinnor i organisationen till 14,0 procent (13,3). (Peab 2022, s. 26)

Dessutom nämner Peab att de genomfört en jämställdhetsanalys och satt upp kvantitativa mål för jämställdhet för att driva arbetet framåt (Peab 2022, s. 22). Exempelvis har Peab mål kopplat till rekrytering av kvinnor samt årliga lönekartläggningar för att säkerställa att lönen för anställda är satt på sakliga grunder. De nämner att 19 fall av osakliga löneskillnader mellan könen upptäcktes 2021 och nu har korrigerats (Peab 2022, ss. 26-27). Vidare skriver även Humana att de genomför lönekartläggning för att hitta eventuella osakliga löneskillnader. NCC, Ambea, Attendo och Skanska å andra sidan uppger inte om någon lönekartläggning eller initiativ till att minska eventuella löneskillnader mellan könen.

Inom den kvinnodominerade branschen nämner Attendo överrepresentationen av kvinnor i branschen som något positivt. Attendo skriver i sin håll: *“Attendo har en hög andel kvinnor såväl bland medarbetare som bland cheferna, vilket bidrar till att öka kvinnors inflytande och egenmakt i samhället i stort liksom i näringslivet”* (Attendo 2022, s. 34). Humana skriver att de är medvetna om att de verkar inom en kvinnodominerad bransch men belyser inte problematiken i detta. Vidare väljer Humana inte heller att lyfta det till något positivt som Attendo gör. Ambea skriver att de är övervägande kvinnliga medarbetare men inget om problematiken i att vara kvinnodominerad.

Resultatet visar att fyra av sex företag inom båda branscherna uppger om medvetenheten kring den ojämna könsfördelningen i sin års- och hållbarhetsrapport. Däremot lyfter företagen problematiken i olika grad.

10. Gör de olika branscherna något för att attrahera det motsatta könet? Om ja, hur?
--

Som nämnt i fråga 9 är Peab och Skanska väl medvetna om att de domineras av män. Dessutom lyfter alla tre företag inom den mansdominerade branschen åtgärder för att jämna ut könsfördelningen. Peab arbetar med tydliga mål för jämställdhet inom företaget, däribland ett mål om att rekrytera fler kvinnor inom produktionsnära tjänster än vad som tar examen i relevanta utbildningsmarknader. Fortsättningsvis nämner Peab att jämställdhetsproblematiken inom byggbranschen börjar redan inom utbildningsväsendet. Detta medför en bristande rekryteringsbas för arbetsgivarna och Peab menar att om förändring ska ske måste skolorna hjälpa till. De skriver i sin årsredovisning: *“Peab arbetar ständigt för att attrahera nya*

medarbetare och prioriterar samverkan med alla delar av utbildningsväsendet i våra verksamhetsländer” (Peab 2022, s. 28).

Å andra sidan lyfter Skanska och NCC att de har satsat på lärlingsprogram som riktar sig enbart till kvinnor för att attrahera kvinnor till branschen. Skanska skriver i sin hållbarhetsrapport:

Byggbranschen är en traditionellt mansdominerad bransch, och det vill vi ändra på. [...]. Könsfördelningen skiljer sig åt mellan olika yrkesgrupper, verksamhetsgrenar och affärsenheter. Den mest ojämna fördelningen, 96 procent män och 4 procent kvinnor, återfinns bland yrkesarbetarna. Som ett första steg lanserade vår affärsenhet i Sverige en lärlingssatsning enbart för kvinnor och detta initiativ har pågått sedan 2019. Av de 37 kvinnor som anställdes i satsningen arbetar 59 procent fortfarande kvar inom Skanska. (Skanska 2022, s. 86)

NCC skriver i sin hållbarhetsrapport:

Till ytterligare exempel hör ett lokalt projekt där NCC har tagit fram ett lärlingspaket riktat enbart till kvinnor som inte har någon byggutbildning, men som vill lära sig mer om och arbeta inom byggbranschen. Syftet är att bredda rekryteringsbasen och attrahera kvinnor. Vidare har NCC representanter i utbildningsråd för yrkeshögskolor, som bland annat har till uppgift att planera, organisera och granska yrkesutbildningar samt arbeta för att få in flera kvinnor i branschen. I Stella, NCC:s kvinnliga nätverk i Sverige, får kvinnor möjlighet att utbyta erfarenheter och utvecklas i sina roller. (NCC 2022, s. 97)

Vidare skriver NCC att de driver flera olika satsningar kopplat till mångfald och jämställdhet. Bland annat nämner de att de har en mångfaldskommitté som arbetar för att främja inkludering och mångfald. Dessutom nämner de att de har representanter i utbildningsrådet för att få in fler kvinnor till branschen samt det kvinnliga nätverket Stella. Vidare har NCC flera andra externa initiativ som Mentorskapsprogrammet Pepp.

Inom den kvinnodominerade branschen är det endast ett företag, Humana, som lyfter att de vill anställa fler män inom deras bransch, däremot förklarar de inte varför. Humana skriver i sin hållbarhetsrapport:

I rekryteringen av chefer strävar Humana efter att ha med kandidater av olika kön i slutfasen. [...]. Bolagets mål är att attrahera fler män till kvinnodominerade verksamheter. (Humana 2022, s. 23)

Baserat på ovanstående information kan tydliga likheter inom den mansdominerade branschen påvisas. Alla tre företagen har mål eller lärlingsprogram för att främja jämställdheten i branschen och attrahera kvinnor till branschen. Dessa tendenser syns inte inom den kvinnodominerade branschen i samma utsträckning där endast ett företag upplyser om ett mål om att attrahera fler män till branschen.

5. Analys

I följande kapitel kommer en analys av studiens empiri tillsammans med den teoretiska referensramen att genomföras.

5.1 Påverkande riktlinjer för jämställdhetsrapportering

Med utgångspunkt i studiens frågeställningar som undersöker hur företag rapporterar om sitt jämställdhetsarbete samt skillnader mellan en mansdominerad och en kvinnodominerad bransch kan studien påvisa både likheter och skillnader inom och mellan branscher. I Grosser och Moons (2008) tidigare studie från år 2008 konstaterade de att endast 15 % av företagen rapporterar om köns- och mångfaldsinkludering i styrelsen (Grosser & Moon 2008). Denna studie kan däremot i nutid påvisa att alla företag inom båda branscherna rapporterar om könsfördelningen i styrelsen. Detta med anledning av svensk lag (Årsredovisningslagen 1995:1554) sedan år 2017 men även riktlinjerna i GRI:s ramverk. I och med lagen och riktlinjerna i GRI samt artikel 4.1 inom svensk kod för bolagsstyrning kan tydliga likheter identifieras vad gäller hur företagen rapporterar sitt jämställdhetsarbete. Årsredovisningslagen och kraven gällande upplysning av könsfördelningen inom styrelsen kan även ses som tvingande isomorfism (DiMaggio & Powell 1983). Presentationen om könsfördelning i styrelsen och ledande befattningar går också att identifieras med ett kvantitativt perspektiv på jämställdhet. Detta på grund av det anges som en andel, det vill säga något som går att mäta (Jämställdhetsmyndigheten 2022). Dessutom kan lagar och regler motivera företag att rekrytera kvinnor till sina team och chefsposition (Alleman, Barbe & Brullebaut 2014). Med andra ord uppmuntrar rapporteringen om styrelsens könsfördelning företagen att tillsätta fler kvinnor. Fortsättningsvis finns i artikel 4.1 en strävan efter en jämn könsfördelning vilket också påverkar jämställdheten positivt. Detta kan studien se att alla företag strävar mot i sin hållbarhetsrapport.

Inom styrelsen i alla företag syns en relativt jämn könsfördelning. Två av tre företag inom den mansdominerade branschen är övervägande män i styrelsen. Vidare är Attendo inom den kvinnodominerade branschen det enda företag där majoriteten är kvinnor i styrelsen. Värt att notera är att oavsett könsfördelningen inom styrelsen befinner sig alla företag förutom ett inom ramen för Jämställdhetsmyndighetens (2022) definition av en jämn könsfördelning, det vill säga att andelen män eller kvinnor i en grupp är 40/60 % eller jämnare. Det företag som inte befinner sig inom ramen är Skanska där tre av åtta är kvinnor vilket motsvarar 37,5 %. För att

Skanska ska hamna inom ramen 40/60 % krävs det endast att en till kvinna tillsätts inom styrelsen. Fortsättningsvis kan studien visa att andelen kvinnor inom styrelsen inom den kvinnodominerade branschen är omkring 50/50 % medan andelen kvinnor inom den mansdominerade branschen är närmare 40 %. Statistiska centralbyrån (2020) poängterar att om andelen kvinnor alltid är 40 % kan detta anses vara problematiskt och könsfördelningen kan ifrågasättas. I och med detta bör Skanska och NCC se över könsfördelningen inom styrelsen om andelen kvinnor alltid representeras av omkring 40 % över flera år. Forskning visar även på att företag som har en jämn könsfördelning inom styrelsen tenderar att prestera bättre ekonomiskt (Miles 2011). Dock kan denna studie inte bekräfta detta påstående fullt ut inom dessa branscher eftersom det skulle krävas ytterligare forskning med ett bredare perspektiv för att ge fog till ett sådant påstående.

Som nämnt tidigare kan GRI hjälpa till att identifiera likheter mellan företagen och på så vis tydligare jämföra och ställa företagen och branscherna mot varandra. Denna studie visar att fem av sex företag rapporterar i enlighet med ramverket GRI, vilket bidrar till att liknande rapportering finns mellan företagen. Tidigare forskning har visat att rapportering i enlighet med GRI leder till en mer standardisering och jämförbarhet mellan företagen (Brown, de Jong & Lessidrenska 2009). Detta har även påvisats i senare forskning där Lucchese et al. (2022) menar att GRI garanterar en homogen könsrapportering, som i sin tur leder till en jämförbarhet för företagen sinsemellan samt ökad transparens gentemot företagets intressenter. Miles (2011) menar likaså att riktlinjerna i GRI uppmanar företag att integrera och främja jämställdhet. Likaväl här kan riktlinjerna om jämställdhetsrapportering därmed uppmuntra företag att främja jämställdhet.

Vidare belyser Miles (2011), Lucchese et al. (2022) och Regeringen (2022) att de globala målen i Agenda 2030 har bidragit till att länder och regeringar prioriterar dessa mål inom deras politik och utvecklingsstrategier. Det leder till att företag som verkar inom dessa länder inser deras roll som i sin tur bidrar till målen och en hållbar utveckling. Detta kan denna studie bekräfta då fem av sex företag inom båda branscherna nämner mål nummer fem om jämställdhet i Agenda 2030 och deras arbete mot det. Ambea däremot nämner inte målet om Agenda 2030 vilket kan anses vara lite förvånande i och med att de verkar inom en social bransch.

Vad gäller första benämningen och frekvensen av begreppet jämställd kan studien konstatera att ett företag sticker ut. Peab nämner jämställd redan på första sidan i sin årsredovisning samt nämner jämställd flest gånger (26 gånger). Det kan tyda på ett budskap om en vilja att belysa ämnet jämställdhet i deras rapportering. Däremot med tanke på Peabs höga frekvens samt den stora spridningen inom den mansdominerade branschen blir framställningen av branschen orättvis och skev i jämförelse med den kvinnodominerade branschen där frekvensen anses vara mer jämn. Därmed kan denna studie konstatera att den kvinnodominerade branschen nämner jämställd mer jämnt än vad den mansdominerade branschen gör. Däremot bör den mansdominerade branschen nämna jämställd mer än den kvinnodominerade eftersom männen alltid varit dominerande enligt tidigare forskning (Regeringen u.å.a.; Lahiri-Dutt 2015 se Lesnikov, Kunz & Harris 2023). Spridningen inom branscher kan bero på att olika företag väljer att rapportera olika typer av information samt lägger vikt på olika hållbarhetsfrågor (Fernandez-Feijoo, Romero och Ruiz 2014; Tsalis et al. 2020). Exempelvis kan detta bero på att företagens intressenter efterfrågar viss typ av information av företagen inom samma bransch. Vidare utifrån hur jämställd nämns första gången i företagens års- och hållbarhetsrapporter kan likheter mellan företagen från båda branscherna identifieras. Studien kan påvisa att tre företag lyfter jämställd i samband med sitt jämställdhetsarbete. Dessutom lyfter två företag jämställd första gången i samband med målen för Agenda 2030. Som påpekat innan leder rapportering om Agenda 2030 till att de globala hållbarhetsmålen uppnås (Lucchese et al. 2022).

5.2 Branschernas jämställdhetsrapportering

Vad gäller hur företagen jämställdhetsrapporterar kan studien visa på tydliga mönster inom branscherna men också skillnader mellan branscherna. Inom den mansdominerade branschen kan studien identifiera att alla företag presenterar sitt jämställdhetsarbete på ett likartat sätt. Likheter i form av medvetenhet att verka inom en mansdominerad bransch och problematiken runt om det, mål om att attrahera fler kvinnor till branschen samt initiativ för att öka rekryteringen av kvinnor till branschen. Tidigare forskning har konstaterat att förväntningar vad gäller initiativ för jämställdhet finns inom en mansdominerad bransch (Ringblom & Johansson 2020). Även Lesnikov, Kunz och Harris (2023) hävdar att det finns förväntningar på vad företagen ska rapportera om i sina hållbarhetsrapporter inom en mansdominerad bransch. Detta kan denna studie bekräfta i och med att alla företag inom branschen rapporterar om jämställdhet på ett liknande sätt. Dessutom hävdar forskning att det finns ett stort politiskt och branschmässigt engagemang för jämställdhetsarbete inom mansdominerade branscher

(Wright & Conley 2020). Detta kan även denna studie styrka, dels politiskt engagemang i form av utveckling av lagar, ramverk och Agenda 2030, dels branschmässigt engagemang där företagen har lärlingssatsning riktade mot kvinnor för att öka rekryteringen. Vidare kan forskning även visa att företag inom en mansdominerad bransch tenderar att ta itu med könsrelaterade problem i olika grad (Lesnikov, Kunz & Harris 2023). Varierande omfattning för jämställdhetsrapportering kan studien påvisa. Exempelvis nämner Peab jämställd redan på första sidan i deras årsredovisning medan NCC och Skanska nämner det betydligt senare i deras hållbarhetsrapport. Å andra sidan har Peab inte en lärlingssatsning som NCC och Skanska har. Med andra ord, även om likheter i presentationen av företagens jämställdhetsarbete finns, uppmärksammas det i olika grad samt genomförs på olika sätt.

Målen och lärlingssatsningarna som finns inom den mansdominerade branschen har som syfte att rekrytera och attrahera fler kvinnor till branschen. Dessa mål och lärlingssatsningar från företagens håll är frivilliga initiativ och som tidigare nämnt finns förväntningar om jämställdhetsinitiativ från mansdominerade företag (Ringblom & Johansson 2020). Studien kan med andra ord bekräfta att de mansdominerade företagen lever upp till förväntningarna på branschen. Vidare verkar de mansdominerade företagen inom en socialt känslig bransch på grund av dominansen av män. Det leder till att företagen troligtvis är mer benägna att rapportera om deras hållbarhetsprestationer än andra branscher (Irshad, Lodhia & Narayan 2021). Dessutom leder även frivillig rapportering till ökad legitimitet hos företag (ibid.). Legitimitet kan företagen uppnå genom mimetisk isomorfism (Alleman, Barbe & Brullebaut 2014). Tendenser till mimetisk isomorfism kan identifieras i denna studie, bland annat i form av att alla företag inom den mansdominerade branschen upplyser om genusproblematiken samt i liknande satsningar riktade till kvinnor för att förändra branschen.

Lärlingssatsningar om att rekrytera fler män inom den kvinnodominerade branschen kan studien inte fastställa. Orsaken till en mindre rapportering om detta kan bero på att den kvinnodominerade branschen - till skillnad från den mansdominerade branschen - inte har samma förväntningar på sig. Dessutom påstår Ringblom och Johansson (2020) att kvinnor både är problemet (bristen på kvinnor i branschen) till jämställdhet och lösningen till jämställdhet (fler kvinnor till branschen). Med andra ord finns det inte ett problem för jämställdhet inom den kvinnodominerade branschen i samma utsträckning som i den mansdominerade branschen. Detta med tanke på att det inte är brist på kvinnor samt att de inte behöver fler kvinnor till branschen. Däremot inom den mansdominerade branschen är bristen på kvinnor hög.

Inom den kvinnodominerade branschen kan studien visa att Attendo och Humana är väl medvetna om vilket kön som dominerar branschen. Humana rapporterar dock inte huruvida den ojämna könsfördelningen anses vara problematiskt eller inte. Lahiri-Dutt (2015 se Lesnikov, Kunz & Harris 2023) belyser i sin forskning att höga nivåer av könsbaserad ojämlikhet kvarstår och att detta i sin tur leder till att kvinnor har lägre status i samhället. Värt att notera tillsammans med Lahiri-Dutt (2015 se Lesnikov, Kunz & Harris 2023) är att Attendo lyfter dominansen av kvinnor inom deras företag till något positivt. De skriver att de har en hög andel kvinnor på både ledande positioner och bland sina medarbetare inom företaget och att det är deras bidrag till att öka kvinnors inflytande och egenmakt i samhället (Attendo 2022, s. 34). I och med att kvinnor har lägre status i samhället anser forskarna till denna studie att Attendos bidrag kan ha en positiv påverkan på jämställdheten som i tur kan leda utvecklingen framåt. Till skillnad från förväntningarna om jämställdhetsinitiativ som finns inom mansdominerade branscher finns inte de förväntningarna inom kvinnodominerade branscher (Ringblom & Johansson 2020). Därmed syns inte lika tydliga mönster inom den kvinnodominerade branschen som det gör i den mansdominerade branschen.

Angående huruvida företagen har en implementerad mångfald- eller jämställdhetspolicy kan studien däremot visa på ett samband inom den kvinnodominerade branschen. Två av tre företag inom den kvinnodominerade branschen har en implementerad mångfald- eller jämställdhetspolicy för att främja mångfald och jämställdhet samt lika rättigheter och möjligheter inom företaget. Att företagen har liknande policys kan också kopplas till mimetisk isomorfism (Alleman, Barbe & Brullebaut 2014), det vill säga att företagen imiterar varandra för att bli framgångsrika och legitima. Trots att denna studie kan fastställa att den mansdominerade branschen i hög grad är medvetna om genusproblematiken inom branschen har inget företag inom branschen upplyst om en mångfald- eller jämställdhetspolicy som är implementerad inom företaget. Som nämnt innan visar tidigare forskning att det finns förväntningar på en mansdominerad bransch vad gäller jämställdhetsinitiativ, i detta fall kan studien inte påvisa att företagen lever upp till förväntningarna. Å andra sidan finns inte dessa förväntningar på den kvinnodominerade branschen, men där syns det att två av tre företag har en implementerad mångfald- eller jämställdhetspolicy. Att den mansdominerade branschen inte har en mångfald- eller jämställdhetspolicy anses problematiskt i och med att det finns förväntningar på den mansdominerade branschen. För att hjälpa mansdominerade företag att implementera en jämställdhetspolicy kan inspiration hämtas från ramverket CRUI som syftade

till just detta (Lucchese et al. 2022). Därmed skulle en utveckling av befintliga ramverk i Sverige kunna genomföras med fokus på att hjälpa eller kräva att företagen implementerar en mångfald- eller jämställdhetspolicy.

6. Diskussion och slutsats

I detta avslutande kapitel kommer en diskussion med egna reflektioner och studiens slutsatser att presenteras. Dessutom kommer studiens bidrag, begränsningar samt förslag på vidare forskning att framföras.

6.1 Diskussion

Företag efterfrågar mer strukturerade och detaljerade riktlinjer för jämställdhetsrapportering för att på så vis förenkla genusrapportering (García-Sánchez, Oliveira & Martínez-Ferrero 2020). Vidare har forskning tytt på att rapportering i enlighet med GRI och Agenda 2030 leder till ökad rapportering om jämställdhet som i sin tur har en positiv påverkan (Tsalis et al; Miles 2011). Dessutom desto fler företag som tillämpar GRI desto mer utvecklat kan ramverket bli (Miles 2011). Med hänsyn till detta reflekterar vi kring om tydligare lagar och regler kring jämställdhetsrapportering kan bidra till att öka jämställdheten inom branscher och i samhället. Fortsättningsvis, desto fler företag, organisationer och myndigheter som använder lagar och regler, ramverk och initiativ, desto mer utvecklat kan rapporteringen bli vilket i sin tur kan leda till en mer jämställdhet i branscher och i samhället.

Vidare är i dagsläget den kvantitativa rapporteringen tydligare än den kvalitativa. Inom den kvantitativa rapporteringen finns i dagsläget krav på rapportering av könsfördelning i styrelsen och i hela företaget medan den kvalitativa är något vag. Skulle lagen utvecklas och kräva att företag exempelvis implementerar och arbetar enligt en mångfalds- eller jämställdhetspolicy kan det få en positiv effekt på jämställdheten på arbetsplatsen men även i samhället i stort. I och med att företagen har andra policys anser vi att en mångfald- eller jämställdhetspolicy är enkel att implementera. Dessutom vad gäller en jämn könsfördelning i styrelsen anser vi att det är ett enkelt problem att lösa. Exempelvis där Skanska endast behöver tillsätta en kvinna till styrelsen för att uppnå en jämn könsfördelning. Med andra ord menar vi att vissa problem kan lösas med enkla medel.

Avslutningsvis att rapportera om jämställdhet har forskning visat det leder till transparens och ansvarsskyldighet för företagen som i sin tur bidrar till att de får legitimitet i samhället (Lesnikov, Kunz & Harris 2023; Irshad, Lodhia & Narayan 2021). Vi spekulerar kring huruvida företagen faktiskt vidtar rapporteringen i praktiken. Det är en sak att rapportera om sitt jämställdhetsarbete men en annan är att faktiskt leva upp till det företaget påstår att de gör.

6.2 Slutsatser

Studien har behandlat följande frågeställning:

- Hur presenteras företagens jämställdhetsarbete i års- och hållbarhetsrapporter inom följande branscher - Vård och omsorg (kvinndominerad) och byggbranschen (mansdominerad)?
- Vilka skillnader kan identifieras kring hur jämställdhetsarbetet presenteras i års- och hållbarhetsrapporter för de olika dominerande branscherna?

Studien kan konstatera att både byggbranschen och vård- och omsorgsbranschen är medvetna om den ojämna könsfördelningen inom sin bransch. Däremot lyfter branscherna sitt jämställdhetsarbete på olika sätt. Vi ser att den mansdominerade branschen har tydliga mål och åtgärder för att attrahera kvinnor, däremot ingen integrerad jämställdhets- eller mångfaldspolicy. Å andra sidan har den kvinndominerade branschen en integrerad jämställdhets- eller mångfaldspolicy, men inga tydliga mål för att attrahera män till branschen. Värt att tillägga är att ett företag inom den kvinndominerade branschen inte belyser könsfördelningen som ett problem utan snarare en fördel. Dessa tendenser syns inte inom den mansdominerade branschen där tydliga mål om förändring finns. Vidare belyser fem av sex företag mål nummer fem om jämställdhet i Agenda 2030 vilket bidrar till att främja jämställdhet och en hållbar utveckling. Vad gäller den kvantitativa data kan studien påvisa att förekomsten av begreppet jämställd har stor spridning inom den mansdominerade branschen, till skillnad från den kvinndominerade branschen. Även vad gäller första benämningen av begreppet jämställd finns stor spridning inom den mansdominerade branschen medan den kvinndominerade branschen nämner begreppet betydligt tidigare. Avslutningsvis kan studien konstatera att trots att fem av sex bolag redovisar i enlighet med GRI kan skillnader utläsas mellan branscherna samt mellan företagen.

Studien bidrar bland annat till utökningen av befintlig forskning inom mansdominerade branscher där studier genomförts på gruvsektorn (Ringblom & Johansson 2020; Lesnikov, Kunz & Harris 2023). Denna studie har däremot undersökt byggbranschen och bidragit med kunskap inom ytterligare en bransch. Utöver detta har studien även studerat en kvinndominerad bransch där nuvarande forskning är knapp, vilket gör denna studie betydelsefull och relevant. Dessutom har ett gap identifierats vad gäller jämförelse mellan

mansdominerade och kvinnodominerade branscher, vilket även det påvisar studiens relevans och betydelse.

6.3 Begränsningar

Att studien har vissa begränsningar kan konstateras. I och med att tre företag från vardera bransch har studerats har detta bidragit till att resultatet inte kan generaliseras på en hel population. Om fler företag hade undersökts inom studien hade, dels metoden kunnat utvecklas för att bredda perspektivet, dels öka studiens validitet. En ytterligare begränsning som påverkat studien är forskarnas subjektivitet och dess påverkan på forskningsinstrumentet, däremot har ett objektiva synsätt ständigt eftersträvat. Men eftersom vi människor inte är fullt rationella har inte ett fullt objektiva synsätt kunnat uppfyllas. Detta i sin tur har påverkat studiens reliabilitet i en liten skala.

6.4 Vidare forskning

Utifrån denna studie som har undersökt en mansdominerad och en kvinnodominerad bransch och hur deras jämställdhetsarbete framställs i års- och hållbarhetsrapporter kan förslag på vidare forskning presenteras. Förslagsvis kan studien replikeras på företag utanför Sverige för att identifiera både internationella och nationella skillnader. I och med att det finns fler branscher som domineras av kvinnor och män finns möjlighet att forska på en annan bransch och därefter se om det finns likheter och skillnader i andra mans- och kvinnodominerade branscher.

Utöver en innehållsanalys kan även studien kompletteras med intervjuer med personer inom företagen som arbetar med företagens års- och hållbarhetsrapporter för att få ett bredare perspektiv på studien. Avslutningsvis föreslår forskarna till denna studie att undersöka huruvida intressenterna påverkar och efterfrågar information vad gäller företagens jämställdhetsarbete i Sverige. Detta med anledning av att denna studie har funnit forskning som pekar på att intressenterna är en påverkande faktor till vad företagen rapporterar om. Studien kan då genomföras med semistrukturerade intervjuer med företagets intressenter. I och med den bristande forskningen på kvinnodominerade branscher och dess jämställdhetsarbete krävs ytterligare forskning för att säkerställa tydligare slutsatser.

Referenslista

Allemand, I., Barbe, O. & Brullebaut, B. (2014). Institutional theory and gender diversity on European Boards. *Vie & Sciences De L'entreprise*, 198(2), ss. 73-92.

doi:10.3917/vse.198.0073

Ambea (2022). *Årsredovisning med kvalitets- och hållbarhetsrapport 2021*.

<https://vp255.alertir.com/afw/files/press/ambea/202203290592-1.pdf>

Attendo (2022). *Årsredovisning & Hållbarhetsrapport 2021*.

<https://vp220.alertir.com/afw/files/press/attendo/202203161733-1.pdf>

Benschop, Y. & Meihuizen, H. E. (2002). Keeping up Gendered Appearances: Representations of Gender in Financial Annual Reports. *Accounting, Organizations and Society*, 27(7), ss. 611-636.

doi:10.1016/S0361-3682(01)00049-6

Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. Free Press.

Bolagsverket (2019). *Hållbarhetsrapport*.

<https://bolagsverket.se/foretag/aktiebolag/arsredovisningforaktiebolag/delarochochbilagoriarsredovisningen/hallbarhetsrapport.777.html> [2023-03-24]

Borglund, T., Frostenson, M. & Windell, K. (2010). *Effekterna av hållbarhetsredovisning: En studie av konsekvenserna av de nya riktlinjerna om hållbarhetsinformation i statligt ägda företag*. Regeringskansliet.

<https://www.regeringen.se/contentassets/ae1b2a3db1a34b6491f2324ed526a657/effekterna-av-hallbarhetsredovisning-n2010.30>

Brown, H.S., de Jong, M. & Lessidrenska, T. (2009). The rise of the Global Reporting Initiative: a case of institutional entrepreneurship. *Environmental politics*, 18(2), ss. 182–200.

doi:10.1080/09644010802682551

Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 3 uppl., Stockholm: Liber.

Busco, C., Consolandi, C., Eccles, R. & Sofra, E. (2020). A Preliminary Analysis of SASB Reporting: Disclosure Topics, Financial Relevance, and the Financial Intensity of ESG Materiality. *Journal of Applied Corporate Finance*, 32(2), ss. 117–125.
doi:10.1111/jacf.12411

Byggföretagen (2022). *HELA LISTAN: 30 största bygg-företagen i Sverige*.
<https://byggforetagen.se/2022/01/hela-listan-30-storsta-byggforetagen-i-sverige-2021/> [2023-03-23]

Chalmers, A. (2003) *Vad är vetenskap egentligen?* Nora: Bokförlaget Nya Doxa.

Deegan, C. & Unerman, J. (2011). *Financial Accounting Theory*. 2 uppl., London: McGraw-Hill Education.

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 4 uppl., Lund: Studentlitteratur.

DiMaggio, P.J. & Powell, W.W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields'. *American Sociological Review* 48, ss. 146-160
doi:10.2307/2095101

Europakommissionen (2023). *Jämställdhetsstrategin*.
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sv [2023-04-26]

Europaportalen (2019). *Sverige mest jämställt i EU*.
<https://www.europaportalen.se/2019/10/sverige-mest-jamstallt-i-eu> [2023-03-21]

European Institute for Gender Equality (2022a). *Gender Equality Index*.
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/SE> [2023-04-03]

European Institute for Gender Equality (2022b). *Jämställdhetsindex 2022: Jämställdheten är hotad och vissa grupper drabbas hårdare än andra.*

https://eige.europa.eu/sites/default/files/the_index_press_release_final_sv.pdf

FAR (u.å.). *Ramverk för hållbarhetsrapportering.* <https://www.far.se/kunskap/hallbarhet/far-forklarar-hallbarhet/ramverk-for-hallbarhetsrapportering/> [2023-03-28]

Fernandez-Feijoo, B., Romero, S. & Ruiz, S. (2014a). Effect of stakeholders' pressure on transparency of sustainability reports within the GRI framework. *Journal of business ethics*, 122, ss. 53-63.

doi:10.1007/s10551-013-1748-5

García-Sánchez, I. M., Oliveira, M. C. & Martínez-Ferrero, J. (2020). Female directors and gender issues reporting: The impact of stakeholder engagement at country level. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), ss. 369-382.

doi:10.1002/csr.1811

García-Sánchez, I., Minutiello, V. & Tettamanzi, P. (2022). Gender disclosure: The impact of peer behaviour and the firm's equality policies. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), ss. 385-405.

doi:10.1002/csr.2207

Global Reporting Initiative (u.å.a.). *About GRI.*

<https://www.globalreporting.org/about-gri/> [2023-04-03]

Global Reporting Initiative (2018). *GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016.*

<https://www.globalreporting.org/standards/media/1020/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf> [2023-04-28]

Global Reporting Initiative (u.å.b.). *The global standards for sustainability impact.*

<https://www.globalreporting.org/standards/> [2023-04-03]

Graneheim, U., Lindgren, B. & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today*, 56, ss. 29-34.
doi:10.1016/j.nedt.2017.06.002

Grosser, K. & Moon, J. (2008). Developments in company reporting on workplace gender equality?: a corporate social responsibility perspective. *Accounting forum*, 32(3), ss. 179–198.
doi:10.1016/j.accfor.2008.01.004

Hedberg, C.J. & von Malmborg, F. (2003). The Global Reporting Initiative and corporate sustainability reporting in Swedish companies. *Corporate social-responsibility and environmental management*, 10(3), ss. 153–164.
doi:10.1002/csr.38

Humana (2022). *Års- och hållbarhetsredovisning 2021*.
<https://www.humanagroup.se/contentassets/3ef6bb2cc1404c0f80641876f04749dc/1558662.pdf>

Irshad, A., Lodhia, S. & Narayan, A.K. (2021). Value creation attempts via photographs in sustainability reporting: a legitimacy theory perspective. *Meditari accountancy research*, 29(2), ss. 247–263.
doi:10.1108/medar-02-2020-0722

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Vad är jämställdhet?*
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet/> [2023-03-20]

Kollegiet för svensk bolagsstyrning (2008). *Svensk kod för bolagsstyrning*. Stockholm.
<http://www.bolagsstyrning.se/userfiles/koden/svensk-kod-for-bolagsstyrning-2008-07-01.pdf>

KPMG (u.å.). *Rapportering enligt Global Reporting Initiative (GRI)*.
<https://kpmg.com/se/sv/home/tjanster/hallbart-foretagande/rapportera/gri.html> [2023-03-28]

Lesnikov, P., Kunz, N.C. & Harris, L.M. (2023). Gender and sustainability reporting – Critical analysis of gender approaches in mining. *Resources policy*, 81, Artikel 103273

doi:10.1016/j.resourpol.2022.103273a

Lucchese, M., Di Carlo, F., Aversano, N., Sannino, G. & Tartaglia Polcini, P. (2022). Gender Reporting Guidelines in Italian Public Universities for Assessing SDG 5 in the International Context. *Administrative Sciences*, ss. 12(2), 45.

doi:10.3390/admsci12020045

Miles, K. (2011). Embedding gender in sustainability reports. *Sustainability accounting, management and policy journal*, 2(1), ss. 139–146.

doi:10.1108/20408021111162164

Nationalencyklopedin (u.å.a.). *Diskrimineringslagen*. <https://www-ne-se.till.biblextern.sh.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/diskrimineringslagen> [2023-03-22]

Nationalencyklopedin (u.å.b.). *Jämställdhet*. <https://www-ne-se.till.biblextern.sh.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet> [2023-04-14]

Nationalencyklopedin (u.å.c.). *Jämställdhetslagen*. <https://www-ne-se.till.biblextern.sh.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetslagen> [2023-03-22]

NCC (2022). *Årsredovisning 2021*. <https://mb.cision.com/Main/197/3524381/1547971.pdf>

Peab (2022). *Års- och hållbarhetsredovisning 2021*. <https://peab.se/siteassets/om-peab/finansiell-information/rapporter/21-ar.pdf>

Regeringen (2022). *Agenda 2030 för hållbar utveckling*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/> [2023-03-28]

Regeringen (u.å.a.). *Agenda 2030, Mål 5, Jämställdhet*.

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-mal-5-jamstalldhet/> [2023-03-28]

Regeringen (u.å.b.). *Agenda 2030, Mål 10, Minska ojämlikhet*.

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-mal-10-minskad-ojamlikhet/> [2023-03-28]

Rienecker, L. & Stray Jorgensen, P. (2014). *Att skriva en bra uppsats*. 3 uppl., Liber: Stockholm.

Riksarkivet (u.å.). *Allmän och lika rösträtt*.

<https://riksarkivet.se/allman-rostratt> [2023-03-20]

Ringblom, L. & Johansson, M. (2020). Who needs to be “more equal” and why? Doing gender equality in male-dominated industries. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(4), ss. 337-353.

doi:10.1108/EDI-01-2019-0042

SASB (2020). *Exploring Diversity & Inclusion in the SASB Standards*.

<https://www.sasb.org/blog/exploring-diversity-inclusion-in-the-sasb-standards/> [2023-04-28]

SASB (u.å.a.). *SASB Standards & Other ESG Frameworks*.

<https://www.sasb.org/about/sasb-and-other-esg-frameworks/> [2023-04-05]

SASB (u.å.b.). *Standards overview*. <https://www.sasb.org/standards/> [2023-04-05]

SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet MRD.

SFS 1991:433. *Jämställdhetslag*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet DISK.

SFS 1979:1118. *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet*. Stockholm: Civildepartementet.

SFS 1995:1554. *Årsredovisningslag*. Stockholm: Justitiedepartementet L1.

Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F. & de Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), ss. 158-168.

doi:10.1108/MEDAR-04-2016-0054

Skanska (2022). *Års- och hållbarhetsredovisning 2021*.

<https://group.skanska.com/49b28a/siteassets/investors/reports-publications/annual-reports/2021/ars-och-hallbarhetsredovisning-2021.pdf>

Statistiska centralbyrån (2022). *När även flickorna fick tillträde till våra svenska skolsalar*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/redaktionellt/nar-aven-flickorna-fick-tilltrade-till-vara-svenska-skolsalar/> [2023-03-20]

Statistiska centralbyrån (2020). *På tal om män och kvinnor*.

https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44aea171b2fb4f7b3f64/le0201_2019b20_br_x10br2001.pdf [2023-03-23]

Statistiska centralbyrån (2023a). *20 vanligaste yrkena för kvinnor*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-kvinnor/>

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-kvinnor/> [2023-03-23]

Statistiska centralbyrån (2023b). *20 vanligaste yrkena för män*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-man/> [2023-03-23]

Suchman, M. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), ss. 571-610.

doi:10.2307/258788

Tagesson, T., Blank, V., Broberg, P. & Collin, S. (2009). What explains the extent and content of social and environmental disclosures on corporate websites: a study of social and environmental reporting in Swedish listed corporations. *Corporate social-responsibility and environmental management*, 16(6), ss. 352–364.

doi:10.1002/csr.194

Tsalis, T., Malamateniou, K., Koulouriotis, D. & Nikolaou, I. (2020). New challenges for corporate sustainability reporting: United Nations' 2030 Agenda for sustainable development and the sustainable development goals, *Corporate social-responsibility and environmental management*, 27(4), ss. 1617–1629.

doi:10.1002/csr.1910

Wright, T. & Conley, H. (2020). Advancing gender equality in the construction sector through public procurement: Making effective use of responsive regulation. *Economic and Industrial Democracy*, 41(4), ss. 975-996.

doi:10.1177/0143831X17745979