



Genusperspektiv på företagsekonomi

Ulla Eriksson-Zetterquist

Elisabeth Sundin



HÖGSKOLEVERKET
Swedish National Agency for Higher Education

Genusperspektiv på företagsekonomi

Ulla Eriksson-Zetterquist

Elisabeth Sundin

Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Genusperspektiv på företagsekonomi

Utgiven av Högskoleverket 2012

ISBN 978-91-85027-78-1

Författare: **Ulla Eriksson-Zetterquist** och **Elisabeth Sundin**

Kontaktperson på Högskoleverket: Gunilla Jacobsson

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: E-Print, Stockholm, december 2012

Tryckt på miljömärkt papper

Innehåll

Förord	5
Inledning	6
Vad är företagsekonomi?	11
Företagsekonomiämnets svenska historia – från tysk handelsteknik till vår tids latin	11
Ämnets innehåll i undervisningen	13
Forskning i företagsekonomi	14
Personer – studenter, disputerade och professorer	16
Sammanfattning – diversifiering och glappet mellan utbildning och forskning	18
Dagsaktuella och framtida frågor	20
Organisationsstudier och organisationsteori med genusperspektiv	21
Internationella pionjärstudier	21
Svenska studier	25
Staten utreder frågor om makt och kön	29
Jämställda arbetsplatser?	31
Organisationskultur och genus	34
Metodreflektioner	37
Genus i andra delämnena	39
Genus och marknadsföring	45
Genus och entreprenörskap och innovation	49
Genusperspektiv på företagande och entreprenörskap	50
Intersektionalitet och queerstudier	57
Avslutning	61
Lästips	63
Referenser	64

Förord

Genusperspektiv på företagsekonomi är skriven av Ulla Eriksson Zetterquist, professor i företagsekonomi vid Göteborgs universitet, och Elisabeth Sundin, professor i företagsekonomi vid Linköpings universitet. Detta är den sextonde titeln i den serie om genusperspektiv som ges ut av Högskoleverket i samarbete med Nationella sekretariatet för genusforskning. Syftet med serien är att ge en orientering om genusperspektiv inom olika discipliner.

Vad är genus och vad är genusperspektiv? Det finns inte något entydigt och givet svar, eftersom genusforskare inom olika ämnen har olika syn på hur begreppen bäst definieras och används.


Företagsekonomi är ett ämne med stor bredd och innefattar en mängd olika frågor. I denna skrift tar författarna upp exempel på vad ett genusperspektiv kan innebära och tar upp forskning som handlar om hur föreställningar om kvinnligt och manligt kan få genomslag i organiserandet av arbetsuppgifter på en arbetsplats, frågor kring kvinnors och mäns möjligheter till att göra karriär, och ”varför det finns så få kvinnliga chefer”, samt hur män respektive kvinnor bedriver företag. De berättar även om genusperspektivet inom redovisning, finansiering, marknadsföring och entreprenörskap.

Vår förhoppning är att skrifterna ska väcka läsarens intresse för genusperspektiv på detta och andra ämnen.



Lars Haikola

Universitetskansler, Högskoleverket



Kerstin Alnebratt

Föreståndare, Nationella sekretariatet för genusforskning

Inledning

Dialog mellan skriftens författare Ulla Eriksson Zetterquist och Elisabeth Sundin.

Ulla: Har du sett alla skrivelser om Carema? Det verkar ha ”allt” en företagsekonom kan önska sig. Ska vi rigga ett stort projekt om Carema-skandalen?¹

Elisabeth: Visst – gärna. Och det är motsägelsefullt. Jag har ju länge hållit på med äldreomsorgen och träffat de mest hängivna personer som jobbar hos Carema. För någon vecka sedan till exempel träffade jag en distriktssköterska anställd där som verkligen satte de gamlas väl i första rummet. Hon såg också många problem – men inte just med Carema utan med hela organiserandet av omsorgen. Men visst jag har också träffat rädda anställda som ger hemska skildringar.

Ulla: Vad bra, inte att det är hemskt, utan för att det är spännande. Hur börjar vi med vårt stora forskningsprojekt? Var ska vi börja och vilka ska vi ha med?

Elisabeth: Ja vi får väl börja med en beskrivning av Carema. Hur har företaget blivit vad det är? Hur ser organisationen ut i dag? Vem äger? Vad har ägarna för historia? Det första klarar vi själva men det vore fint att ha med några av våra kollegor som är bra på finansiering, kanske rentav internationell finansiering, för visst var det ”något snack” om skatteparadis?

1. Den så kallade Carema-skandalen inleddes med en rapport om missförhållanden på äldreboendet Koppargården i Vällingby. Rapporten kom från läkarorganisationen Trygg Hälsa som skötte den medicinska vården på Koppargården och presenterades i Dagens Nyheter i maj 2012. DN-artikeln följdes av stor debatt i alla medier både om äldreomsorgen och dess organisering och om publiceringsstrategier.

Ulla: Här måste vi föra in genusperspektiv från början! Redan vid en snabb anblick framgår att det är en starkt könssegregerad verksamhet, med kvinnodominerade yrken som möter vårdtagarna och med mansdominans bland riskkapitalisterna och ägarna.

Elisabeth: Ja det måste vi kolla närmare. Mina studier är gjorda i en kommun. Omsorgen är ju en kommunal angelägenhet så den kan se väldigt olika ut. Det enda som tycks konstant är dominansen av kvinnor. En majoritet av vårdtagarna är väl också kvinnor?

Ulla: Då borde vi alltså försöka engagera kollegor som har goda kontakter med kommuner runt om i landet. Det finns, det vet jag. Att intressera sig för offentliga organisationer är ju sedan gammalt etablerat i vårt ämne. Fast vi heter företagsekonomi. Några av kollegorna jobbar nära statsvetare och forskare från socialt arbete. Det blir bra att få med också dem även om jag tror att ”marknadsbegreppet” är särdeles relevant både för att beskriva och analysera. Det har ju flera av företagsekonomi-kollegorna tydligt visat.

Och det måste vara någon som är bra på interorganisatoriska relationer. Det har ju varit ett väldigt nyorganiserande för att hantera allt det nya – både inom kommunerna och på företagssidan och däremellan.

Elisabeth: Jag träffar ibland småföretagare, oftast kvinnor, som försöker utnyttja LOV (Lagen om Valfrihet i äldreomsorgen). De hoppas bli valda som utförare av de som beviljats hemtjänst just för att de driver ett litet företag som verkligen känner varje kund. Men priserna är så låga att de har svårt att få någon lönsamhet alls. De kan inte förstå hur de stora företagen kan tjäna så mycket pengar som det brukar stå i tidningarna.

UZE: Det borde någon redovisare titta på! Någon som är bra både på privat och offentlig redovisning och budgetering.

Elisabeth: Den där distriktssköterskan jag nämnde tyckte nästan det var jobbigt att säga att hon jobbade åt Carema. Det har ju blivit ett skällsord. Och för henne som tillhör en profession, eller semiprofession skulle några säga, är det kanske extra känsligt. Här behövs någon professionsteoretiker alltså.

Ulla: Varför byter inte Carema namn? Deras brand, som vi säger nu för tiden, är ju verkligen kört i botten.

Elisabeth: Bra – det ber vi någon marknadsförare ta sig an. Jag kommer också att tänka på begrepp som ”legitimitet” och ”identitet”. De begreppen är ofta använda inom ämnet företagsekonomi sedan en tid tillbaka. Sådana infallsvinklar passar väl in i sammanhanget?

Ulla: Förresten varför kallar vi det för ”skandal”? Har inte den beskrivningen som inleddes av Dagens Nyheter och sedan spreds blivit ifrågasatt av en annan tidning? Var det inte personliga relationer, rentav släktskap, inblandat på något sätt?

Elisabeth: Ja, när du säger det så tror jag också att jag minns. Verkar som upplagt för nätverksperspektiv!

Ulla: Men du – här verkar ju genusperspektivet återigen centralt. Känns det inte som om den frågan ligger under alltihop?

Elisabeth: Jo, det tror jag. Jag fick vara med i kommunen första gången då alla nya utförare av hemtjänst skulle träffas och komma överens. Före det hade kommunen allt i egen regi som det heter. Efter beslut om att öppna upp för privata utförare var det ett tiotal företag, plus den kommunala utföraren, som skulle samarbeta. Och det varje dag på året och alla tider på dygnet. Runt bordet satt ett tjugotal

kvinnor. Det var de som hade ansvaret för att det verkligen skulle fungera! Men besluten att genomföra förändringarna och hur det skulle gå till hade fattats av män. Det tror jag i alla fall.

Ulla: Det måste vi titta närmare på. Fast det är inte så enkelt. Genusproblematiken är mer komplicerad än så.

Elisabeth: Det har du rätt i. Och de som satt runt bordet är ju faktiskt inte de som mötte omsorgstagarna. Det är andra personer.

Ulla: Hm, kanske vi kan strunta i hur arbetet påverkats och överlåta det till kollegor från sociologi, arbetsvetenskap eller socialt arbete?

Elisabeth: Nej, vi gör också de studierna och analyserna själva. Det är dags att ”bringing work back in”².

Detta aktuella exempel berör några av de frågeställningar som vi som företagsekonomer intresserar oss för och arbetar med. Det är också ett exempel på att vi gärna tar oss an tidens frågor – vilken tid det än är fråga om. Eftersom vi undersöker privata företag och offentlig förvaltning där människor har sin försörjning, som arbetstagare, ägare, medborgare eller intressenter som till exempel kunder, blir genusperspektivet en angelägen aspekt. Vad innebär det om kunderna främst är kvinnor och beslutsfattarna främst män? Kan dessa män få fram bra produkter för sina kunder, även på lång sikt? Företag och offentliga förvaltningar vill ha in de duktigaste studenterna i sina organisationer, och hur agerar man när dessa duktiga studenter i allt högre utsträckning är kvinnor? Hur kan organisationer och företag ta hand om dessa kvinnor och låta dem utvecklas på bra sätt inom den egna verksamheten? Hur kan man arbeta för att

2. Uttrycket är hämtat från titeln på Stephen Barleys och Gideon Kundas artikel i *Organization Science* January/February 2001 vol. 12 no. 1 76–95.

få in fler kvinnor bland beslutsfattarna? Påverkas de nätverk som finns av släktskap och genusrelationer?

För att ge en bild av genusperspektiv inom företagsekonomi är det rimligt att översiktligt presentera ämnet företagsekonomi. I jämförelse med matematik och teologi är det ett mycket ungt vetenskapligt ämne. Ibland är innehållet i företagsekonomi också förhållandevis oklart – namnet är missvisande och ”gemene man” associerar till redovisning. Det är sant att vi undervisar och forskar i redovisning men företagsekonomi är så mycket annat också. I denna skrift kommer vi därför att först presentera ämnet med översikt kring hur det utvecklats i Sverige och de olika frågor som vi behandlar i dag, innan vi tar upp genusperspektiven på och i ämnet. Läsaren kommer snart att slås av att vi säger väldigt lite om genus vad gäller ämnets tidiga utveckling och forskning. Inledningsvis var ämnet dominerat av män, både som studenter och forskare. I takt med att genusperspektivet växte fram i samhällsvetenskap under 1960- och 1970-talet kom även genusfrågor att utforskas inom företagsekonomi vilket vi fördjupar i nästkommande delar.

Vad är företagsekonomi?

”Vad är företagsekonomi?” (Brunsson, 2010) är titeln på första kapitlet i en bok som diskuterar vad modern svensk företagsekonomi handlar om. Den inledande uppsatsen är skriven av Nils Brunsson, professor i ämnet vid Uppsala universitet. Beslutet att publicera boken motiveras i dess förord med att det är det största samhällsvetenskapliga ämnet, om man ser till antalet studenter, men ändå förhållandevis okänt bland dem som inte studerat det (och även bland studenterna vill vi på grund av egna erfarenheter påstå). Ofta antas att företagsekonomiämnet bara handlar om det som ämnesbeteckningen anger det vill säga dels företag, dels ekonomi. Som antytts i inledningen täcker ämnet fler frågor än så.

Företagsekonomiämnets svenska historia – från tysk handelsteknik till vår tids latin³

Organisatorisk utveckling

Då svensk företagsekonomis historia tecknas är det vanligt att gå tillbaka till 1400-talet och den dubbla italienska bokförlingen. Hänvisningar till Babylon förekommer också. Andra ingångar skulle kunna väljas, till exempel Fursten av Machiavelli (1513) om hur man blir en framgångsrik ledare eller Frederick W. Taylors presentation av scientific management, det vill säga det bästa sättet att organisera

3. Avsnittet bygger på Lundin, R., Holmquist, C. och E. Sundin (1984) *Förhandla mer – Räkna mindre. Forskningens frontlinjer*. Liber Förlag: Stockholm och Engwall, L. (2009) *Mercury Meets Minerva. Business studies and higher education. The Swedish Case*. EFI: Stockholm. Lars Engwall och hans medarbetare har publicerat en rad skrifter, både på svenska och engelska och både som artiklar, böcker och bokkapitel om ämnets utveckling ur olika perspektiv. Några av dessa berörs i texten.

(1911). De första ämnesföreträdarna för det som skulle bli svensk företagsekonomi hämtades dock från Tyskland och det var således de tyska handelshögskolorna som var den första modellen.

Både det svenska företagsekonomiämnet och de tyska handelshögskolorna har sin bakgrund i behovet av att kunna göra affärer under kontrollerade former. I affärer uppkommer inte nödvändigtvis kostnader och intäkter samtidigt. Det är även så att den som köper och den som säljer inte alltid känner varandra och inte heller kan se varandra. Ett annat tidigt uppkommet behov var att kunna hålla ordning på och beräkna det egna företagets eller den egna organisationens situation. Var uppkommer kostnaderna? Hur dyr får en investering vara? Hur beräknar vi framtida intäkter? Dessa och andra frågor krävde en tydlig bokföring för både ägarens och andras del. Dessa andra var både kunder och staten. De olika frågorna kan sammanfattas i två grundläggande problem – (1) organisationsinterna förhållanden kontra relationerna till omvärlden, inklusive kunderna, och (2) produkter kontra pengar.

Under 1800-talet hade handelshögskolor inrättats runt om i Europa och i USA. Svenskar gjorde studieresor för att informera sig om olika modeller. Startpunkten för institutionaliseringen av svensk företagsekonomi kan sättas till år 1909 då handelshögskolan i Stockholm (i dag HHS) grundades. Fjorton år senare, 1923, etablerades handelshögskolan i Göteborg (i dag HGU). De två första bildades, som nämndes ovan, efter tysk förebild av privata intressen. De första professorerna var båda från Tyskland. Deras undervisning i handelsteknik genomfördes på tyska. Båda professorerna lämnade efter endast ett fåtal år sina tjänster men ersattes av personer som stannade mycket länge, cirka 40 år. De kom följaktligen att prägla ämnet under lång tid.

En viktig fråga vid starten av handelshögskolorna var hur de skulle skilja sig från de praktiska utbildningar som redan fanns, och hur de skulle skilja sig från vad universiteten ägnade sig åt. Företagsekonomiämnet hade från början en problematisk relation till det etablerade universitetssystemet. Det fanns, enkelt uttryckt, ett motstånd i universitetsetablissemanget mot att släppa in ämnet i akademien, vilket i sig var ett viktigt skäl till att handelshögskolorna etablerades. Redovisningsämnet gjorde visserligen sitt intåg i den svenska högre utbildningen vid Kungliga Tekniska högskolan (KTH) där ingenjörer utbildades redan på 1890-talet men det möttes av misstänksamhet vid universiteten. Några år senare föreslogs att även universiteten skulle ge sådana kurser. Trots vissas tveksamhet kom kurser i redovisning att ges vid Lunds universitet från 1905 och vid Uppsala från 1915. Ämnet spreds genom inrättande av professorer i företagsekonomi vid Lantbrukshögskolan Ultuna och de tekniska högskolorna under 1930-talet. År 1957 inrättades en professur i företagsekonomi vid Uppsala universitet och en vid Lunds universitet och snart också vid övriga då existerande universitet. Företagsekonomiämnet expanderade därefter i samband med den allmänna expansionen av den högre utbildningen och den geografiska spridningen av densamma som inleddes under 1960-talet. För ämnets del var dock expansionen särskilt stark. Företagsekonomi kom att finnas vid alla regionala högskolor och blev ofta största ämne i antal studenter räknat.

Ämnets innehåll i undervisningen

Som framgått var företagsekonomi, eller handelsteknik som det ursprungligen kallades, till en början liktydigt med bokföring eller redovisning och inkluderande då metoder för hur adekvata värden skulle räknas ut. Under 1930-talet

influerades ämnet av nationalekonomisk teori, framförallt mikroteori, och det rationella beslutsfattandet. Då bytte man också namn till företagsekonomi. Det är ett beslut som fortfarande är föremål för diskussion. På senare år har ämnesbeteckningar som innehåller ”organisation” lanserats.

Under 1950- och 1960-talen aktualiserades individers beteende och orsakerna till detta av forskare inom bland annat företagsekonomi. Det ledde till ett ifrågasättande av den neoklassiska nationalekonomins syn på rationellt beslutsfattande. Det nödvändiggjorde att kunskaper och synsätt hämtades från andra discipliner såsom psykologi och sociologi. En kompletterande förklaring till införlivandet av beteendevetenskaper var att amerikanska business schools börjat anställa beteendevetare och statsvetare. De svenska handelshögskolorna gjorde, helt enkelt, likadant. En kompletterande förklaring till att det kom just då, skrev Engwall (2010), var ett svar på praktikens problem med växande, och därmed svårstyrda, organisationer. Denna lyhördhet för praktikens problem och villkor utmärker ämnet också i dag – frågorna om genus och mångfald kan ses som ett utslag av denna lyhördhet.

Forskning i företagsekonomi

Som framgått kom företagsekonomiämnet till Sverige för att förse praktiken med nödvändiga kunskaper genom de studenter som genomgick utbildning. Inledningsvis bedrevs inte forskning i dagens bemärkelse även om de ledande inom ämnet tog sig an för den tiden viktiga problem. Med frågor om distribution och ledning, som hämtades från USA, utkristalliserade sig med tiden en tydlig forskningsinriktning. År 1951 publicerade Sune Carlson, disputerad i Chicago och senare professor vid handelshögsko-

lan i Stockholm och förste professor i Uppsala, en studie av företagsledares arbete som används och citeras än i dag runt om i världen. Avhandlingen hade titeln "Executive behaviour: a study of the work load and the working methods of managing directors" (en svensk version publicerad några år tidigare, 1945, hette "Företagsledning och företagsledare"). I likhet med andra samtida studier innebar Carlsons arbete en markant svängning mot organisationers problem och framväxten av organisationsteori. Det innebar det definitiva brottet med det neoklassiska rationella beslutsfattandet. Det rationella beslutsfattandet byggde på föreställningen att det i varje situation fanns ett beslut som var bättre än alla andra möjliga beslut och som därför borde väljas. Företagsekonomiämnet fick också influenser från flera andra disciplinära fält. De nya sätten att välja och angripa problem fick också konsekvenser för vilka metoder som användes. Kvalitativa metoder var ofta lämpligare än kvantitativa för att besvara komplicerade organisatoriska frågeställningar.

Efter andra världskriget inleddes också en diversifiering av ämnet i till en början några olika fält såsom redovisning, distributionsekonomi och marknadsföring, administration och organisation och kostnads- och intäktsanalys. Denna indelning har senare utvecklats och diversifierats än mera även om organisationsperspektiven framstår som dominerande, vilket kommer att framgå av fortsättningen. Liksom i andra länder i Norden betraktas dessa fält som en del av företagsekonomiämnet. I andra delar av världen sorterar man ämnena annorlunda och då betraktas ibland redovisning och marknadsföring som separata discipliner. Så kan det vara också i Sverige, exempelvis vid tekniska högskolor.

För att sprida skandinavisk forskning till internationella läsare och också visa på ämnets bredd, etablerades 1985

Scandinavian Journal of Management Studies, den första engelskspråkliga skandinaviska vetenskapliga tidskriften i företagsekonomi grundad på initiativ av några professorer i ämnet.⁴

Personer – studenter, disputerade och professorer

Antalet studenter vid de båda nyinrättade handelshögskolorna var till en början, det vill säga i början på 1900-talet, litet. Hur många övriga som läste ämnet vid specialhögskolorna eller kortare kurser vid universiteten är svårare att uppskatta. Liknande svårigheter finns nu. De som läser kortare kurser i företagsekonomi som fristående kurs eller som ett inslag i en helt annan utbildning kanske till och med överstiger det antal personer som är antagna till ekonomprogram eller utbildningar vid handelshögskolorna. Klart är dock att ämnet är mycket stort – ibland sägs det vara det allra största.

Det är motiverat att notera att många läser företagsekonomi inte för att de är så intresserade av ämnet (inte heller de som börjar läsa företagsekonomi vid universitet vet alltid vad ämnet handlar om) utan för att de förväntar sig att studier i ämnet ska leda till bra jobb. Det har det också hittills gjort. Våra studenter har stärkt sin position på arbetsmarknaden. De återfinns på många olika positioner och tycks delvis ha trängt bort studenter med andra utbildningsbakgrunder.

Antalet disputerade kan fastställas med större säkerhet. Den första svenska disputationen i företagsekonomi ägde rum 1950 vid Handelshögskolan i Göteborg. Fram till och med 1960-talet var det någon person per år. På 1970-talet

4. De tre grundarna var Rolf Lundin, Sten Jönsson och Kristian Kreiner.

steg det till kring tio per år, 1990 till cirka 20 per år och i mitten på 2000-talets första decennium är det mer än 50 personer per år som disputerar i företagsekonomi.

Första generationens professorer var, som nämnts, främst influerade av den tyska praktiken medan det i den andra generationen fanns flera, som senare blev inflytelserika, som hade studerat i USA och tagit intryck av de frågeställningar som där dominerade, exempelvis distributionsekonomi, produktionsplanering, personaladministration, organisation och operationsanalys. Från de två professorerna 1923 ökade antalet till 187 för 2007 och har därefter ökat än mer.

Kvinnornas position i ämnet

Vid de vid 1900-talets början inrättade handelshögskolorna var studentgrupperna mansdominerade. Sedan mitten av 1980-talet är mer än hälften av de nya studenterna i företagsekonomi kvinnor. Därvidlag liknar alltså ämnet andra akademiska discipliner. Bland de forskarstuderande är situationen jämn vad gäller fördelning kvinnor och män – därmed inte sagt att samma gäller för forskarkarriärer, för de perspektiv som utforskas och för de som dominerar kunskapsproduktionen. Den nuvarande situationen är dock i detta kvantitativa avseende förhållandevis ny. Drygt 20 år efter den första svenska disputationen i företagsekonomi disputerade den första kvinnan, Birgitta Wadell i Uppsala 1971. Hon var den 36:e som disputerade i ämnet. Titeln på hennes avhandling, "Daghemsbarns frånvaro. Ett kommunalt planeringsproblem", berättar också att det undersökta området kan ha varit något överraskande för personer utanför företagsekonomi. Hon följdes senare av någon, eller möjligtvis några, kvinnor per år fram till början av 1990-talet. I mitten på 1990-talet ökades kvinnornas andel betydligt, till cirka en tredjedel, och den ökningen har

fortsatt och kvinnorna utgör nu cirka hälften av de disputerade varje år.

Lika snabbt har det inte gått på de högsta posterna, det vill säga professurerna. Den första kvinnan, Solveig Wikström, blev professor i det företagsekonomiska delämnet konsumtionsekonomi 1978. Hon hade en licentiatexamen från Åbo akademi. Den andra kvinnliga professorn, Barbara Czarniawska, hade disputerat i Warszawa men hade varit verksam i Sverige en tid då hon blev professor i Lund 1990. Båda dessa pionjärer flyttade senare till professurer vid andra svenska lärosäten. Fram till för fem år sedan fanns det drygt 20 kvinnor i Sverige som var eller hade varit professorer i företagsekonomi. De utgjorde drygt tio procent av ”professorsbeståndet”. Den så kallade befordringsreformen, som innebar att individer med professorskompetens kan få professorstitel även om ingen tjänst som professor finns att tillgå, har medfört en ökning av antalet professorer – både kvinnor och män. Denna ökning finns inte bara inom företagsekonomi utan gäller akademien i sin helhet. Andelen kvinnor bland landets alla professorer var enligt Högskoleverket och SCB 23 procent 2011, vilket också gällde för samhällsvetenskaperna. I företagsekonomi var den något lägre, cirka 20 procent. Kvinnornas andel bland lektorerna var högre, nästan 35 procent, men betydligt lägre än inom akademien i stort där de utgjorde 44 procent.

Sammanfattning – diversifiering och glappet mellan utbildning och forskning

Företagsekonomiämnet kan beskrivas som en veritabel succé i antal studenter räknat och även på andra sätt. Den terminologi som används i undervisning och forskning har övertagits av andra både inom och utom det akademiska. Den så kallade ekonomiskan kan betecknas som vår tids

latin skriver Engwall (se också Rombach 2005). Vi menar ingalunda att denna utveckling (bara) är ämnets förtjänst (eller fel – om man så tycker) men ett tecken på att ämnet har en stark position genom ”tidsandan”.

Med den enorma expansionen, har ämnet kommit att diversifieras, det vill säga bestå av en rad olika inriktningar. Det finns numera på alla större företagsekonomiska institutioner specialkurser i exempelvis entreprenörskap, ledarskap och offentliga organisationer. Respektive delämne har också diversifierats ytterligare, exempelvis genom socialt entreprenörskap i det förstnämnda eller ledarskap i teknikintensiva organisationer i det andra. Kurser i genusperspektiv på företagsekonomi är mer sällsynta och studenter kan i stället förvänta sig att genusperspektivet framkommer i en och annan delkurs (se till exempel Eriksson-Zetterquist, 2010).

Företagsekonomi är ett pragmatiskt ämne och ett ämne som utvecklas i nära relation till förändringar i samhället. Vi företagsekonomer har som grupp ingen dogmatisk teoretisk hållning utan inspireras i stor utsträckning av andra ämnens teorier och resultat – ibland som ett stöd för ämnet, ibland som något att ta avstånd ifrån. De mest använda internationella referenserna är ofta från sociologer, och det är ofta sociologer och företagsekonomer träffas på internationella konferenser. Vissa statsvetare förekommer också frekvent på ”våra” internationella konferenser och även nationalekonomer inom vissa av ”våra” inriktningar. Debatten med de förstnämnda rör ofta betydelsen av organisationsperspektiv och med de sistnämnda synen på beslutsfattande och effektivitet. Företagsekonomer eftersträvar effektiva organisationer men ett av ämnets fundament är att beslutsfattande präglas av begränsad rationalitet. Nya inriktningar och ämnesfördjupningar, exempelvis kulturperspektiv och

nyinstitutionell teori, har vuxit fram ofta i dialog med andra discipliner och forskningsinriktningar. Dessa inriktningar är nära besläktade med genusforskning, då de delar socialkonstruktionistiska perspektiv. Med socialkonstruktionistiskt perspektiv undersöker man hur människor tillsammans skapar det som ses som social "verklighet".

Dagsaktuella och framtida frågor

Det ivriga omorganiserandet i dagens Sverige (ja i hela världen) ger oss företagsekonomer mycket arbete. Men vad gör vi och vad bör vi göra? När Föreningen Företagsekonomer i Sverige bad ett antal ledande företagsekonomer att reflektera över företagsekonomins frågor gavs återigen olika varianter på de teman som motiverade att ämnet introducerades, till exempel att avgöra om man ska köpa in eller tillverka själv, lönsamhetsbedömningar och revision. Styrning och ledarskap finns också med liksom Sune Carlsons (1951) fråga om vad chefer gör – egentligen. Men det är också några nya ämnen som urskiljs, till exempel organisationers sociala ansvar, och några eviga som ges en ny utformning, exempelvis relationen mellan företagen och staten. Någon fråga som anlägger ett genusperspektiv återfinns inte i uppräknningen trots att de har relevans i alla de formulerade avseendena. Som vi ska presentera i följande del har dock (delar av) forskningen använt sig av genusperspektiv.

Organisationsstudier och organisationsteori med genusperspektiv

Som nämndes har organisationsperspektiv kommit att dominera den företagsekonomiska forskningen under de senaste decennierna. Det var också inom detta område som genusstudier började genomföras. Eftersom några av de mest inflytelserika pionjerna fanns i USA börjar vi med att kort beskriva deras arbete och utgångspunkter. Dessa utgör bakgrund till hur frågan om genus utvecklas inom svensk företagsekonomi – och även i många andra samhällsvetenskapliga ämnen.

Internationella pionjärstudier

Under 1970-talet började studier med det som då kallades kvinnoperspektiv växa fram inom västerländsk samhällsvetenskaplig forskning. Organisationsstudier med denna vinkel behandlade kvinnors situation inom organisationer och på arbetsmarknaden. Läser man historiska texter upptäcker man snart att kvinnor dokumenterats under tidens gång men gärna glömts bort då formellt könsneutrala berättelser kom att fokusera män och deras gärningar. Skillnaden vid 1970-talets början var att då publicerades studier som skulle lägga grunden för ett mer väletablerat genusperspektiv än vad man tidigare stött på. Under 1960- och början av 1970-talet gjordes studier som behandlade kvinnors karriär, och diskuterade varför kvinnor inte gjorde karriärer som motsvarade mäns (Epstein, 1970). Svaren som gavs var till exempel att kvinnor hade individuella tillkortakommanden som gjorde att de inte kunde göra karriär.

På 1970-talet publicerades flera banbrytande studier som gav andra perspektiv och förklaringar till det som tidigare hade presenterats som individuella brister. Den stora betydelse de fått motiverar att vi presenterar dem förhållandevis utförligt. De amerikanska sociologerna Joan Acker och Donald Van Houten (1974) undervisade på den för organisationsämnet centrala Hawthornestudien och den franska studien av byråkratier, ofta kallad Crozier-studien. Under undervisningens läste Acker och Van Houten in sig närmare på studierna som bygger på omfattande materialinsamlingar. I denna läsning fann de att de resultat som forskarna valt att lyfta fram var tydligt genusfärgade. I Hawthornestudien behandlades de kvinnor och män som studerades helt olika, och detta fick konsekvenser för resultatet. Det kända resultatet – att medarbetare reagerar positivt på vänlig ledning – var snarast en konsekvens av att kvinnorna behandlades som objekt vilka man explicit bad höja produktiviteten mellan de olika testerna. Fyndet att informella grupper styrs av outtalade normer byggde på att de män som studerades i grupp behandlades som subjekt. Undersökningsledarna lät männen utveckla egna idéer om hur produktiviteten skulle uppnås. Omläsningarna av Hawthornestudien ledde Acker och Van Houten till flera granskningar av hur synen på kvinnor och män som personer med helt olika förutsättningar återfanns också i andra studier. I deras omläsning av Croziers (1964) studie av stora franska byråkratier framkom att kvinnor arbetade längst ned i hierarkin med litet inflytande på sin arbetssituation, medan män återfanns i förmanspositioner och högre upp i byråkratin. Croziers analys av detta rörde de negativa effekterna av byråkratin som till exempel litet inflytande över sin arbetssituation. Acker och Van Houten pekade på genusaspekterna som en orsak till att byråkratin fick så nega-

tiva effekter. Kvinnor och män behandlades helt olika. Inflytelserik byråkratikritik med genusperspektiv har senare genomförts av andra såsom Kate Ferguson i *Feminist case against bureaucracy* (1984).

Medan Acker och Van Houtens genom en omläsning av andras forskning bidrog till ny förståelse av organisations-teoretiska klassiker, gjorde Rosabeth Moss Kanter (1977), också hon amerikansk sociolog, en etnografisk studie av ledning och organisering inom ett stort amerikanskt företag. Under studiens gång blev hon inspirerad av kvinnorörelsen och kom att hitta nya aspekter i sitt material. Hon kunde snart förklara att arbetet gör personen – det är alltså inte frågan om biologi eller effekter av socialisation utan vilken position i organisationen en person har. En person med möjlighet att göra karriär kommer att vara engagerad i sitt arbete, ha höga anspråk och utveckla förhållnings-sätt som gör det möjligt att gå vidare. En person med små möjligheter att göra karriär kommer att sluta bry sig, sluta ta risker och utvecklar härmed ett förhållningssätt som gör att de inte går vidare i organisationen. Denna förutsättning kallade Kanter ”möjlighetsstrukturen”. Hon fann ytterligare två strukturer, ”maktstrukturen” och ”frekvensstrukturen”. En persons förmåga att mobilisera resurser för att få saker och ting gjorda utvecklades över tiden i en position. En anledning till att kvinnliga chefer sågs som annorlunda hade att göra med att de var nya och osäkra i sin chefsroll och således ännu inte skaffat sig de nödvändiga resurser som krävdes för jobbet. När de väl var etablerade som chefer och hade mobiliserat resurserna sågs de inte längre som en chef som är kvinna utan snarare som en person med makt. Denna andra struktur kallades ”maktstrukturen”.

Den tredje strukturen kallades ”frekvensstrukturen” och belyste antalets betydelse på en arbetsplats. Om en person

tillhörde en minoritet ökades vederbörandes synlighet. Majoriteten kom att ta sin kultur för given, och kom också att generalisera och stereotypisera kring den person som var i minoritet. I stället för att se medarbetaren som en enskild person kom vederbörande att tillskrivas stereotypa egenskaper till exempel typiska för kvinnor. Den enskilda personen fick representera en kategori snarare än att ses som en enskild person. Det var således organisationers strukturer som skapade de skilda förutsättningarna för kvinnor och män. För att ändra villkoren för kvinnor måste själva organisationen – snarare än kvinnorna själva – ändras. Ytterligare ett begrepp som Kanter förde fram var ”homosocial reproduktion” vilket förklarade varför män valde andra män till inflytelserika positioner. Genom att välja någon som var lik en själv hoppades man att säkra lojalitet och prestationsorientering. I Sverige kom Kanters studie att användas av både företagsekonomer, som diskuteras här, och sociologer som bland annat visade att i svensk sjukvård fick manliga sjuksystrar god fart i karriären trots att de var i minoritet (Lindgren, 1985, 1999).

Influenserna från den internationella forskararenan har självklart fortsatt. Några exempel återfinns i boken *On the Shoulders of Giants* (2011), där svenska företagsekonomer bjudits in av redaktörerna (Tommy Jensen och Timothy L. Wilson) att skriva om forskare som betytt mycket för dem. Ulla Eriksson-Zetterquist, en av författarna till den här skriften, valde då att lyfta fram de amerikanska forskarna Marta B. Calás och Linda Smircich, Charlotte Holgersson skrev om Jeff Hearn och Wendy Parkin och Ulla Johansson och Jill Woodilla tog sig an Mary Parker Follett. De förstnämnda, det vill säga Calás och Smircich, började som organisationsteoretiker och utvecklade med tiden feministiska perspektiv. Bland annat har de visat att ledarskap är

nära förknippat med förförelse, något som få noterar i sina läsningar av ledarskapsstudier. Att leda rätt är ledarskap, att leda fel är förförelse. Både ledarskap och förförelse innehåller starka inslag av varandra (Calás och Smircich, 1991). Den sistnämnda, Parker Follett, var verksam ungefär samtidigt med Frederick W. Taylor och skrev också om organisationsprinciper men med uttalat maktperspektiv. Hearn och Parkin återkommer vi till längre fram.

Svenska studier

I Sverige fanns studier som pekade i samma riktning som Kanters. En tidig sådan var företagsekonomen Gisèle Asplunds (1984) "Karriärens villkor", en studie av vad som drev respektive hindrade kvinnor och män att göra karriär. Under en längre vistelse i USA under 1970-talet fick Asplund kontakt med kvinnorörelsen. Väl tillbaka i Sverige arbetade hon som konsult och mötte då nästan enbart manliga uppdragsgivare. Tillsammans gav det underlaget till studien i vilken hon intervjuade och gjorde enkäter med både kvinnor och män på ledande positioner. Inledningsvis i boken ges en bild av svenskt arbetsliv i början av 1980-talet. Könsegregering per sektor och industrigren beskrivs. Mindre än en procent av kvinnorna återfanns på toppbefattningar, vilket kan jämföras med sju procent av männen. I intervjuerna med män och kvinnor framkom bland annat att kvinnor och män talade om sina karriärer på mycket olika sätt; män angav behov av makt och status och kvinnor behov av att utveckla sig själva. Asplund fann även att det i genomsnitt tar tre till fyra år längre tid för kvinnor än för män att komma vidare i karriären (plus två tre år per barn).

"Karriärens villkor" erbjuder både spännande och framsynt läsning. I vissa av de statistiskt baserade avsnitten kan man konstatera att en hel del har hänt, det finns i dag exem-

pelvis fler kvinnor i ledande positioner. I de delar av boken som diskuterar karriär, normer och kultur i organisationer speglade Asplund den dåtida debatten som börjat föra fram betydelsen av organisationskultur och mjuk styrning. Bokens avslutande del beskriver varför jämställdhetsprojekt så sällan lyckas – förutsättningar och vilja finns men projekten görs små och separerade från det som är verksamhetens centrala delar – och ger även ett förslag på hur man kan arbeta med jämställdhetsprojekt – det ska vara en del av företagets strategi, bedrivs på alla nivåer och inkludera både kvinnor och män, stötts av ledning och fack, ha en realistisk budget och utvärderas på strukturerat sätt. Liknande förslag har efter Asplund (dock inte alltid med referens till hennes arbete) genomförts både nationellt och internationellt.

Frågan om ”varför så få kvinnliga chefer?” blev föremål för fler studier. Yvonne Due Billing⁵ och Mats Alvesson presenterade i artikeln ”Four ways of looking at women and leadership” (1989) framträdande perspektiv i frågan. Inom jämställdhetsperspektivet påpekades att kvinnor och män hade lika rättigheter, men strukturer och sociala processer verkade till mäns förmån, varvid konservatism och fördomar hindrade kvinnor att nå högre positioner. Det meritokratiska perspektivet (meritokrati betyder att man tar hänsyn till kunskap och meriter när man bedömer vilka som ska avancera socialt, till exempel till nya karriärpositioner) tog också utgångspunkt i konservatism och fördomar som hinder för kvinnor. Det leder till dåligt resursutnyttjande i både organisationer och samhälle eftersom de mest meriterade, oberoende av kön, inte rekryteras. Ytterligare ett perspektiv förde fram att kvinnor kunde bidra med något unikt – till exempel stötta kommunikation och samarbete

5. Yvonne Due Billing är disputerad i sociologi.

– vilket gjorde dem lämpade för ledarskap. Ett fjärde perspektiv pekade på att kvinnor stod för alternativa värden, till exempel ansvarsorienterad rationalitet, vilket gjorde att de behövdes i ledarskapssammanhang. Kvinnors alternativa rationalitet kunde dock medföra att de inte sökte sig till den typen av utbildningar eller positioner. Som framgår av beskrivningen av de fyra perspektiven bidrog artikeln till att bringa ordning i ett akademiskt fält där många olika argument fördes fram.

Även genus- och organisationsforskaren Anna Wahl fortsatte i den riktning som Asplund pekat ut. I avhandlingen ”Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling” från 1992 studerade hon hur kvinnor från dessa grupper under 1980-talet såg på sin situation i arbetslivet. Avhandlingen var den första med feministiskt perspektiv inom svensk företagsekonomi och på det sättet banbrytande för en rad kommande studier. Medan Billing och Alvesson fokuserat på att problematisera olika perspektiv på kvinnor och ledarskap kom Wahl att använda de studerade kvinnornas beskrivningar och reflektioner kring sitt arbete och livet i övrigt för att problematisera frågor kring organisation och kön. Studien bygger på en enkät med civilingenjörer och civilekonomer med både strukturerade och öppna svarsalternativ. Förutom att beskriva situationen för dessa kvinnor, är studien också teoriutvecklande och begreppsutvecklande. Till exempel föreslår Wahl att organisationer kan studeras med hjälp av begreppet könsstruktur, vilket delar upp könens åtskillnad i organisationer i antal kvinnor och män på olika positioner, i grad av segregering mellan olika yrken eller positioner, och i hierarkisk fördelning där kvinnors och mäns olika inflytande och makt analyseras.

Som konsekvens av könsstruktur uppstår olika upplevelser av diskriminering då kvinnor blir särbehandlade. För att hantera diskriminering och könsstrukturernas uttryck urskiljde Wahl fyra olika strategier som kvinnor använde sig av. Dessa strategier kunde variera under kvinnornas arbetsliv och flera kunde också användas samtidigt. Under tiden i arbetslivet kom kvinnorna även att, som Wahl formulerar det, konstruera sin kvinnlighet på nya sätt, där de fick en mer positiv syn både på sig själva och på andra kvinnor i arbetslivet. Begreppet ”karriärglappet” sammanfattar enkätstudiens resultat i relation till teoriutvecklingen. I studien framgick att kvinnor gärna önskade göra karriär men att många sett sig hindrade att nå dit de egentligen ville.

Wahl och hennes forskargrupp, Fosforgruppen, har fått stort genomslag och har bidragit till att skapa en allmän medvetenhet om genusperspektivens relevans både i den organisatoriska praktiken och i forskningen. Pia Höök (2001) har till exempel studerat hur kön konstrueras i ledarutvecklingsprogram som riktar sig till kvinnor. Charlotte Holgersson (2001) undersökte hur till exempel styrelseordföranden såg på rekrytering av företagsledare och analyserade dessa processer med utgångspunkt i homosocialitet. Det betyder att män orienterar sig mot andra män och härmed får homosocialitet konsekvenser för vem som får de aktuella tjänsterna. Wahls grupp presenterade vidare aktuella teorier om organisation och kön i boken ”Det ordnar sig” (2001). Denna kom att användas både i universitetsutbildningar, på ledarskapsutbildningar och även översättas till andra språk för att där användas i motsvarande utbildningar. En ny upplaga av boken kom år 2011. Som en av de senare publikationerna från gruppen kan nämnas Sophie Linghags avhandling (2009) ”Från medarbetare till chef: kön och

makt i chefsförsörjning och karriär”, där hon belyser chefsförsörjningspraktiker inom banker.

Ledarskap och uppifrånperspektiv har, kanske förväntat, dominerat den företagsekonomiska forskningen. Det gäller inte bara den som görs med genusperspektiv utan ofta företagsekonomiska studier i allmänhet. Det finns dock andra ansatser såsom Marie Aurells (2001) ”Arbete och identitet: Om hur städare blir städare” som handlade just om det som titeln säger, städare eller snarare städerskor. Organisationsmedlemmar på låg hierarkisk nivå behandlar också Lena Andersson-Felé i ”Leda lagom många. Om struktur, kontrollspann och organisationsideal” (2008) som har första linjens chefer i omsorgen som empirisk grupp. Vi nämner dessa studier som exempel på att inga organisatoriska frågeställningar är oss företagsekonomer främmande.

Staten utreder frågor om makt och kön

Frågor om karriär och kvinnors och mäns skilda möjlighet till inflytande i näringsliv och offentlig sektor kom att undersökas vidare av Wahl med flera inom ramen för den statliga utredningen ”Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap” (SOU 1994:3). En jämn könsfördelning på chefspositioner (liksom i övriga delar av arbetslivet) sågs där som en ”viktig demokrati- och maktfråga” (s. 8) och även som en ”resurs- och kvalitetsfråga” då det gällde att ta till vara alla resurser och kompetenser i företag för att verka effektivt (ibid). Här diskuterades både teorier om kvinnor och chefskap, föreställningar om chefskap och hur situationen kunde förändras. Vidare gjordes en kartläggning av andelen kvinnliga chefer i olika delar av näringslivet. Utredningsrapporten omarbetades senare till en bok för den internationella marknaden.

Som en förlängning av 1990-talets svenska maktutredning togs 1994 beslut om ytterligare utredningar med könsperspektiv främst i ”Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män” ofta förkortat till ”Kvinnomaktutredningen”. Maktutredningen arbetade fram till 1997. De vetenskapliga experterna var hämtade från sociologi, statsvetenskap, nationalekonomi och företagsekonomi. Företagsekonomien var Elisabeth Sundin som formulerade de företagsekonomiska perspektiven till att gälla ”makten över, i och genom organisationer”. Ett antal publikationer framställdes inom det företagsekonomiska ansvarsområdet. Den första var en antologi ”Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling (SOU 1997: 83) liksom den andra ”Ledare, makt och kön” (SOU 1997:135). I båda antologierna fanns bidrag från forskare också från andra discipliner. Företagsekonomi representerades, förutom av redaktören, av Mats Alvesson, Charlotte Holgersson, Christina Hultbom, Pia Höök, Anna Wahl och Lillemor Westerberg. Här återfanns teman som chefsrekrytering (Holgersson och Höök), problematisering av ledarskap (Alvesson respektive Wahl), och undersökningar av var kvinnor var verksamma som ledare (Hultbom respektive Sundin). Holgersson och Höök lyfte fram betydelsen av mentorskap som kunde användas både för att utveckla manliga chefer och för att stötta kvinnor i karriären. Det framkom även att många styrelseordförande ansåg att vd ”bör ha en hustru som ställer upp för sin man”. Kapitlen om ledarskap belyste på olika sätt den sociala konstruktion av ledarskap som bygger på föreställningen om att ledaren är en man och att detta är den oreflekterade grunden till frågor om huruvida kvinnor och män är lika eller olika som chefer. Eftersom vetenskapliga studier finner likheter snarare än skillnader i ledarskap, är det rimligt

att problematisera föreställningen om att ledaren är en man och vilka konsekvenser denna får för personer som är chefer respektive ledare (Alvesson; Billing; Wahl). Hultbom diskuterade vidare andelen kvinnor i börsbolags styrelser – 1996 var andelen kvinnor 3,4 procent – och vd-positioner – 1995 fanns en kvinnlig vd i börsnoterade företag, vilket motsvarade 0,4 procent av gruppen vd:ar. Som kontrasterande bild visade Sundin att kvinnor dominerade som chefer i till exempel Pressbyråer och att dessa kvinnor och de män som var chefer också såg sig som ledare för sin verksamhet. Inom handel, vård och omsorg var således könsfördelningen bland chefer annorlunda än i börsbolag.

Ytterligare en skrift framställdes inom organisationsdelen av Kvinnomaktutredningen. Det var en monografi *Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln (SOU 1998:4)*. Den skiljer sig från de flesta andra studier, inte bara inom företagsekonomi, genom att ha med alla hierarkiska nivåer – från de längst ned till de högst upp.

Jämställda arbetsplatser?

Som påpekats inledningsvis delar företagsekonomi sitt fält internationellt med bland andra sociologer, psykologer och arbetslivsforskare. Joan Acker, vars stora betydelse nämnts ovan, kom under andra halvan av 1980-talet att tillbringa mycket tid i Sverige genom ett engagemang i Arbetslivcentrum. Bland hennes studier under Sverige vistelsen fanns en om bankers genusregimer, med fokus på kvinnors karriär och chefsituation. Inom svenska banker fann man under slutet av 1980-talet att det gick mycket bra att få fram kvinnor som kontorschefer. Förutsättningarna var att ledningen gav dem möjlighet att prova på under sex månader, alternativt lova att ge dem extra stöd under denna period.

Från att ha varit ett fåtal kvinnliga kontorschefer innebar denna satsning att andelar ökade till 60–70 procent (Acker, 1994). Medan det kan låta märkligt att kvinnor behöver extra stöd kan man notera att detta extra stöd motsvarar det informella stöd som män redan har och ger varandra under karriärens utveckling (Scandinavian Journal, kommande).

Även om denna bankstudie rörde karriärfrågor, antyder begreppet ”gender regime” att Ackers arbete rörde större aspekter av genus och företagsekonomi. Som Asplund pekat på var en fråga hur organisationer bidrog till att skapa genusmönster och i dessa upprätthålla ojämställdhet. Tio år efter att jämställdhetslagstiftningen antagits, det vill säga 1989, visade en utredning att lagstiftningen inte bidragit med så stora förändringar. Som en åtgärd tillsattes ett program som syftade till förändringar inom svenskt arbetsliv. Detta program, KOM-programmet (Kvinnor och män i samverkan) kom att studeras av företagsekonomer, nationalekonomer och sociologer. En rad rapporter publicerades också från detta program och slutsatserna sammanfattades i boken ”Att göra landet jämställt” (Hagberg, Nyberg och Sundin, 1995, Nyberg och Sundin knöts senare till den ovan nämnda Kvinnomaktutredningen)⁶. Programmet finansierades med 75 miljoner från de så kallade medbestämmandepengarna och hade mål som att minska obalansen mellan kvinnors och mäns inflytande och ansvar i arbetslivet, förbättra kvinnors villkor i arbetslivet och bättre ta till vara kvinnors kompetens (Hagberg m.fl. 1995, s. 15).

Huvuddelen av KOM-medlen användes till satsningar i fem regioner där organisationer fick lämna in projektidéer om vad de ville göra. Idéerna omfattade allt från humo-

6. Jan Erik Hagberg är sociolog, Anita Nyberg nationalekonom och Elisabeth Sundin företagsekonom.

ristisk teater om jämställdhet och konferenser med temat "Män och kvinnor är lite olika" till uppsatstävlingar för femteklassare med teman som "Mamma, jobbet och jag". Sett med nutida ögon visar dessa projektidéer att frågan om jämställdhet tagit några steg framåt. Få förvånas i dag över det faktum att mammor arbetar. Snarare diskuteras vad det innebär att båda föräldrarna arbetar och hur det påverkar familje- och samhällsliv. De vaga målen innebar att KOM-programmet omtolkades lokalt och det var svårt att utvärdera huruvida projektet nådde sina mål. Forskarna kunde så småningom konstatera att under den tid som programmet pågick stärktes förvisso kvinnors roll på arbetsmarknaden i många fall, men de som arbetat praktiskt med jämställdhet i projektet marginaliserades ibland i sina organisationer och gick miste om befordringsmöjligheter. För män kunde dock jämställdhetsarbete bli en väg till synlighet och avancemang.

Företagsekonomer har fortsatt att sätta jämställdhetsfrågor i centrum. Som exempel kan nämnas Leena Avotie (2008), verksam vid företagsekonomiska institutionen i Uppsala, som studerat "Mentorsprogram i jämställdhetens tjänst". Avotie har länge arbetat med frågeställningar rörande ledarskap och kön (exempelvis Avotie 1998 och 2002). Eriksson-Zetterquist och Renemark (2011) jämförde översättningar (översättningar är ett begrepp som fått stor spridning i företagsekonomisk forskning och som fokuserar vad som händer när idéer flyttar från ett sammanhang, "sätts över", och därmed anpassas till ett annat) av jämställdhet så som det gjordes inom KOM-programmet, med en senare mindre satsning, kallad Women to the top. Den senare syftade till att öka andelen kvinnor i femton stora svenska företag och offentliga organisationers toppskikt. Studien av Women to the top visar att jämställdhet i dag är ett veder-

taget ämne på den formella agendan, medan det som görs i vardaglig praktik – det informella arbetet – ofta bidrar till att frågor om jämställdhet glöms bort och trängs undan.

Organisationskultur och genus

Parallellt med studierna kring kvinnors karriärsituation gjordes även genusteoretiska tolkningar av organisationers kultur. Mats Alvesson och Ann-Sofie Köping (1993) studerade en reklambyrå och tolkade till exempel relationen mellan reklambyrå och reklamköpare med äktenskap som metafor. Här problematiserades innehållet i manliga och kvinnliga stereotyper och det förtydligades att det inte handlade om "sanning" eller om hur kvinnor och män "är" utan snarare om kulturella föreställningar om manligt och kvinnligt. Medan reklamköparna sågs som manliga i sitt dominanta, rationella och seriösa agerande, blev reklambyråerna karaktäriserade med kvinnliga egenskaper som passivitet, känslsamhet och förföriskhet. Den relation som utvecklades över tid mellan reklambyrån och dess kunder kunde ses genom metaforen äktenskap som hjälpte till att se de relationer som utvecklades och skapade förståelse för de olika arbetssätten. Framför allt blev denna metafor intressant då reklambyråerna var starkt mansdominerade, med män i ledande och kreativa positioner och kvinnor som ansvarade för koordination och mer serviceinriktade sysslor.

Som ytterligare fördjupning av den kulturella analysen behandlades även sexualitet på arbetsplatserna – ett tema som börjat belysas under 1980-talet. Jeff Hearn och Wendy Parkin (1983), två engelska forskare som fått stort genomslag i Sverige (de är Charlotte Holgerssons exempel på giganter i den tidigare nämnda boken "On the shoulder of giants"), argumenterade för att sexualitet knappast var ett marginellt fenomen på arbetsplatser, utan snarare centralt

inom många organisationer, där man till exempel inom tjänstenäringen i stor utsträckning levde på medarbetarnas personliga framtoning. Sexualitet avsåg, enligt Hearn och Parkin, betydligt mer än sexuella akter. I studien av reklambyrån visade Alvesson och Köping hur sexualitet uttrycktes på en rad olika sätt. Det förekom bland annat att kvinnliga kollegors utseende kommenterades, sexuella skämt var vanliga och relationer mellan kollegor kunde över tid komma att innefatta mycket känslor. Även i själva marknadsföringen var sexualitet en viktig del, framför allt i själva försäljningen där män likväl som kvinnor använde sitt utseende för att vinna kunder. Senare kom Charlotte Holgersson (1998) att mer specifikt analysera ett fall där en av Astras amerikanska vd:ar anklagades för sexuella trakasserier. En undersökning som utfördes av Week visade att kulturen på de interna säljutbildningarna och på säljmöten innefattade sexuella trakasserier från ledningen som med detta direkt och indirekt hotade både kvinnor och män som tog avstånd från denna kultur.

Som visats av forskare inom organisationskultur bidrar även populärkulturen till intryck och bilder som förs över till arbetslivet (Czarniawska et al, 2011). Wahl (1998) läste med denna utgångspunkt Fay Weldons ”En hondjävuls liv och lustar” och fann att den beskrev ledarskap i praktiken. I berättelsen tar den bedragna hustrun revansch genom att göra en ”total make-over”. Hon förändrar sitt utseende, blir en framgångsrik författare och hämnas så småningom gruvligt på den man som lämnat henne. Steg för steg visar Wahl, Holgersson och Höök i boken *Ironi & Sexualitet. Om ledarskap och kön* hur Weldons berättelse beskriver ledarskap i praktiken, om än ett ledarskap som inte har samma status som att leda ett stort företag. I vardagen är det dock detsamma – i allt från budgetering och strategi till motiva-

tion och förförelse av sina närmaste. I samma bok visade Pia Höök hur serien "Absolutely Fabulous" kunde ses som en beskrivning av ledarskap, då en av huvudrollsinnehavarna, Edina, var en framgångsrik företagsledare. Serien handlar om två medelålders kvinnors vänskapsrelation och hur de ägnar sig åt shopping, champagnedrickande, festande och promiskuöst sexliv. Ledarskapet finns med i bakgrunden och framträder främst i frenetiska telefonsamtal och idéproduktion samt ordergivning. Serien som bygger på motsägelsefullhet i olika aspekter, blir en ironisk kommentar och en tvetydig bild kring hur företagsledare fungerar, menade Höök (1998).

Med utgångspunkt i frågan om varför så få kvinnor gör karriär studerade Eriksson (2000) ett traineeprogram för att undersöka om karriärskillnader kunde förklaras med skillnader i nyanställdas socialisering på arbetsplatsen. Studien kombinerade kulturellt perspektiv med fokus på genus med frågor om karriär. Som visats under 1980-talet kunde könsskillnad förstås som att flickor och pojkar socialiserades till att bli olika. I traineeprogrammet tränades nyutexaminerade kvinnliga och manliga civilekonomer av företaget för att bli chefer. Inom ramen för studien intervjuades adepterna löpande och den kultur som skapades kring programmet studerades med deltagande observation. I kontrast till tidigare antaganden om skillnader i socialisation framkom i stället att kvinnor och män konstruerades till att bli lika under programmets gång. Skillnaden framkom i stället i hur de (oavsett egen könstillhörighet) såg på andra kvinnor och män i företaget. Medan kvinnor som hade barn *och* gjorde karriär sågs som socialt kantiga och alltför arbetsfokuserade, sågs män med barn som karriärintresserade, om än med bristande engagemang för familjen.

Organisationsteori och studier av organisationer har kommit att alltmer anlägga ett processperspektiv eftersom organisationer ingalunda är statiska. Det kan uttryckas som att det numera ofta är organiserande, inte organisationer som studeras och beskrivs. Organiserande sägs ibland vara en av vår tids kännetecken. Exempel på det är projektorganisering som i praktiken används både för att kraftsamla kring ett problem och för att föra bort frågor från organisationernas dagliga agenda. Att nya sätt att organisera inte alls behöver innebära några nyheter avseende genusrelationer visas exempelvis av Monica Lindgren och Johann Packendorff (2006) respektive Lucia Crevani och Thomas Shinozaki Lennerfors (2009). I sin avhandling studerade Crevani (2011) konstruktioner av delat ledarskap i praktiken och hur detta till exempel krockar med föreställningar om ledarskap som bygger på en idé om maskulinitet där ledaren är (ensam) hjälte.

Sammanfattningsvis behövs organisationsperspektiv för att förstå konstruktion av genus och jämställdhet på arbetsplatser och därmed i samhället. I denna konstruktion ingår frågor om lagstiftningens effekter i praktiken och om betydelsen av könsskillnader mellan chefer, företagare eller ledare. Studier visar gång efter gång att det inte finns några könsskillnader mellan kvinnliga och manliga chefer, eller mellan kvinnliga och manliga anställda, däremot att det finns *föreställningar* om skillnader. Dessa föreställningar påverkar i vissa situationer personers möjligheter att utföra sitt arbete, att undvika diskriminering och att befordras.

Metodreflektioner

Under 1990-talet började feministisk teori, och dess konsekvenser för vetenskaplig metod, presenteras och diskuteras i metodböcker skrivna av och för företagsekonomer. I en

bok om vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod visade Alvesson och Sköldberg (1994) på hur feminism i dess olika inriktningar kunde användas för att förstå sociala fenomen. Framför allt diskuterade de inriktningar som "kön-som-variabel" (ett perspektiv där man inleder med att räkna kvinnor och män och därefter analyserar konsekvenserna av detta), "forskning ur kvinnoperspektiv" (även kallad ståndpunktsfeminism där kvinnor antas stå för unika och essentiella värderingar och erfarenheter) och poststrukturalistisk feminism (inom vilket kön ses som språklig och social konstruktion, beroende av tid och rum, ett synsätt som även öppnar upp för mång- och tvetydiga tolkningar av fenomenet). Alvesson och Sköldberg förde även fram bredare frågor som huruvida det fanns en feministisk metod, användningen av känslor i forskningsarbete, kritiska reflektioner kring feminism och hur kön studerades i studier som inte explicit utgår från könsdimensionen i socialt liv.

Dessa frågor fördjupades i Alvesson och Billings bok "Understanding gender and organization" som utkom 1997 och översattes till svenska 1999 med titeln "Kön och organisation". Förutom metodfrågor behandlade författarna internationell och skandinavisk forskning om kön och organisation inom områden som relaterade till kultur, ledarskap och sexualitet. Alvesson och Billing föreslog även att det var hög tid att utveckla området från att se det som en fråga rörande kvinnor till en fråga rörande könsrelationer. Betoning på könsrelationer visar till exempel att förändringar av kvinnors situation på arbetsmarknaden även innefattar förändringar av mäns situation (till exempel att män får möjlighet att ta ut föräldraledighet i högre utsträckning). Inte heller i organisationssammanhang kan frågan om jämställdhet marginaliseras till "kvinnofråga".

Genus i andra delämnena

Under 2000-talets början har genusperspektiv även kommit att användas mer explicit i studier inom delämnena som redovisning, marknadsföring och finansiering. Här ställer forskarna dels frågor typiska för respektive område, dels sådana som är nya för området. Exempel på det förstnämnda är genusperspektiv på det som finns bakom siffrorna i en balans- eller resultaträkning och exempel på det sistnämnda är forskning om yrket auktoriserad revisor eller hur konstruktion av konsumtion kan förstås från konsumentens perspektiv. Med genusperspektiv på dessa frågor fokuseras till exempel konstruktion av kön inom yrket auktoriserade revisorer, eller hur genus konstrueras i konsumtionssammanhang. Även om dessa delämnena ständigt utvecklas i nya riktningar kommer vi för översiktens skull att presentera studier som ofta sorteras inom området redovisning och finansiering, respektive studier inom delämnet marknadsföring.

Genus i redovisning och finansiering

Redovisning har länge varit den mest kvinnodominerade fördjupningen i grundutbildningen med upp till 70 procent kvinnliga studenter. Ansvariga för dessa utbildningar har ibland sett detta faktum som ett problem. Under slutet av 1990-talet fördes diskussioner som tog utgångspunkt i att kvinnor var synnerligen duktiga studenter men att det samtidigt var viktigt att stärka dem och förbereda dem för arbetslivet så att inte redovisningsyrket i likhet med andra kvinnodominerade yrken skulle få ett lågt löneläge (Eriksson-Zetterquist, 2010). Kvinnodominansen på grundutbildningen har inte fått genomslag bland auktoriserade revisorer utan det är fortfarande främst män (90 procent av gruppen) som upprätthåller dessa yrken (Jonnergård,

Stafsudd och Elg, 2010). Det kan noteras att i andra länder, som till exempel Polen, är revisorsyrket, inklusive auktoriserade revisorer, ett kvinnodominerat yrke (Czarniawska, 2008).

Kvinnodominans bland studenter ledde inte till att genusperspektiv tidigt började användas inom redovisningsforskning trots att det finns en rad frågor som har genusrelevans – vad uppmärksammas genom kontoplaner, hur konstrueras siffror i bokföringen, vilka värden räknas, och hur. Även om det sistnämnda vid en första anblick kan ses som något givet och klart framstår det vid närmare studium som synnerligen oklart både vad som finns bakom siffror i en resultatredovisning och ”vad pengar är för något och när en siffra är pengar eller inte” skrev Frandsen (2004:51). De handlingar, människor och ting som finns i en verksamhet översätts i praktiken i ett antal steg till en resultatrapport. Ibland görs det både i praktiken och i forskningen utan att det undersöks vilka värden som räknas med, vad som tas för givet och vad som ses som stabilt (Frandsen, 2004). I alla dessa steg ingår relationer mellan människor och således finns gott om utrymme att ställa genusrelaterade frågor.

Ett exempel på vad som kommuniceras i årsredovisningar presenterades av de holländska forskarna Yvonne Benschop och Hanne Meihuizen (2002). De studerade hur kön gjordes (”doing gender” som West och Zimmerman beskrev det 1987) i trettio olika företags årsredovisningar. De fann att bildmaterialet återgav stereotypa bilder av kvinnor och män där mannen var välklädd, familjeförsörjare och en professionell person som erbjöd varor och tjänster, medan kvinnan snarare återgavs som konsument och någon utanför organisationen som ofta bytte arbetsgivare, shoppade och bekvämt klädd ägnade sig åt familj och sociala aktiviteter. Som anställda framställdes kvin-

nor som mindre lojala, mindre hängivna och mindre produktiva. Även svenska forskare har utforskat redovisning från genusperspektiv. Eva Wittbom (2009) gjorde en studie av hur jämställdhetsintegrering, som syftar till att föra in jämställdhet på alla nivåer i organisationer, togs upp inom dåvarande Banverkets och Vägverkets målstyrningsarbete. Statlig målstyrning innebär att Näringsdepartementet formulerar mål, dessa översätts inom myndigheterna till visioner och planer och det arbete som sedan utförs kan utvärderas av Riksrevisionen. Det sjätte transportpolitiska målet var satt till ”ett jämställt transportsystem”. Det innebar att dessa verks arbete skulle svara mot både kvinnors och mäns transportbehov, och att kvinnor och män skulle ha lika möjligheter att påverka de beslutsprocesser som rörde transportsystemet. Sammanfattningsvis innebar det att kvinnors och mäns värderingar skulle ges lika vikt och att makt inom transportområdet skulle fördelas jämnt mellan könen. I praktiken kom dock, till exempel, arbetet med kundgrupperna att sakna genusperspektiv. De drivande lyckades inte lyfta jämställdhets- eller genusfrågan genom hela processen. Härmed erhöles ingen kunskap om hur kvinnors och mäns behov skiljde sig åt i olika transportsituationer. Eftersom verksamheten inom dessa verk var maskulint kodad och kundkretsen dominerad av män fanns uppenbara risker för att kvinnors behov skulle komma att marginaliseras. Även i interna beslut återkom detta mönster. Man kunde förvisso tillgodose att det fanns lika många män och kvinnor i olika beslutande organ, men när det kom till frågor om genus uppstod osäkerhet. Det var till exempel lättare att prata om mångfald. Resultatet blev att jämställdhetsfrågor trängdes undan i praktiken. Wittbom visade i sina slutsatser att trots att jämställdhetsintegrering var satt

att bli ett av verksamhetens kärnområden blev så inte fallet när det kom till praktik.

I en annan studie undersöktes skillnader i hur nyligen auktoriserade revisorer i Sverige såg på utvärderingar av sitt arbete (Jonnergård, Stafudd & Elg, 2010). Efter varje redovisningsuppdrag utvärderas revisorer med utgångspunkt i tekniskt genomförande, men även hur personen har fungerat i relation till kollegor och uppdragsgivare. Med utgångspunkt i dessa utvärderingar får personen nya uppdrag i nya team och gör karriär. Jonnergård, Stafudd och Elg fann att män främst såg till de effekter som skulle komma av dessa värderingar och deras roll för karriären medan kvinnor såg till olika dimensioner och även betonade processen bakom utvärderingen. Samtidigt uttryckte kvinnor och män liknande mål för sina karriärer. En slutsats är att arbetsgivaren borde arbeta för att säkerställa att kvinnor fick en mer realistisk bild av denna typ av utvärderingar och vad de betyder för deras arbete. Män tycktes få en adekvat inställning genom mer informella processer med manliga kollegor.

Inom detta område har det även gjorts studier av redovisningsyrkets representation inom populärkultur och genusaspekter av detta (Czarniawska, 2008; 2012). Czarniawska (2012) läste till exempel amerikanska deckare från 40-talet där huvudpersonen var en manlig revisor som kom att vara genusbrytande i den meningen att han befordrade en kvinna till sin partner. Böckerna belyser bland annat ett fall där en person med eget företag blir bedragen av sin far. För att undersöka fallet tillkallas en detektiv som får arbeta under förespeglning att han gör en revision av företagets verksamhet. Ett annat fall rör smuggling av narkotika som kan avslöjas genom att huvudpersonen anställs som skatterevisor. Vad kan då studenter lära av dessa exempel? Bland annat att läsa sitt eget fältmaterial på samma sätt, det

vill säga i stället för att se bokföringsrapporter som givna, behöver de läsas med mer kritiska ögon. Med ett mer distanserat perspektiv kan studenterna också se att någon de facto har konstruerat dem.

I det traditionella sättet att beskriva företagsekonomiämnet betonas kopplingen mellan redovisning och finansiering. *Finansieringens* huvudfrågor är hur finansiella resurser för att driva verksamhet anskaffas. I allmänna diskussioner framförs ofta att små företag har problem med anskaffning av nödvändigt kapital och att det skulle vara särskilt svårt för kvinnor som är företagare. Den forskning som finns på det området är motsägelsefull – kanske delvis beroende på att ämnet innehåller många olika perspektiv. Så kallad hård finansiell information används av exempelvis finansärer för att prognostisera framtida värden. Den delen av ämnet ligger nära nationalekonomi. För att förstå och kunna analysera framtiden och företags värden kompletteras och kontrasteras den hårda finansiella informationen med mjuk ickefinansiell information. Bedömningen av den mjuka informationen omvandlas av finansärer till potential och/eller pengar. Exempel på sådan mjuk ickefinansiell information är uppgifter om företagets humankapital, dvs. framför allt personalen. (Johansson, 2004; Johansson, 2007). Jeanneth Johansson och Malin Malmström (2008) fann i sina studier baserade på longitudinella observationer av offentliga finansärers beslutsmöten (totalt 118 behandlade ansökningar) att bedömningen av den icke finansiella informationen relaterad till entreprenören var central för beslutet. I projektet arbetade Johansson och Malmström tillsammans med lingvistikern Cathrine Norberg. Studien visade att finansierarnas språkbruk skilde sig åt när de pratade om och bedömde män och kvinnor som sökt medel. Männerna blev i större utsträckning positivt omnämnda medan kvinnorna

i större utsträckning blev beskrivna med negativt laddade ord. Carin Holmquist och Erik Wetter (2010) fann i sina studier att bedömarens kön var viktigare än de sökandes kön vid förhandlingar om finansiering. En slutsats som ligger nära Malin Tillmars (2007) erfarenheter från ett projekt särskilt inriktat på att stödja företagande kvinnor.

Johansson och Malmström genomförde även en analys av ansökningar baserat på över 300 företag vilka sökt offentlig finansiering till sin verksamhet. Studien visar att kvinnor missgynnas i alla led vilket sammantaget leder till att kvinnor som entreprenörer erhåller i genomsnitt endast 25 procent av det sökta beloppet medan män som entreprenörer erhåller i genomsnitt drygt 50 procent av det sökta beloppet (Johansson, Malmström, Norberg, kommande). De offentliga utredningar som gjorts av stödens fördelning stöder dessa resultat. Detta hänger vidare samman med prioriteringen och definitionen av teknik och innovationer som utvecklas mer nedan under entreprenörsubriken (jfr också Rapp och Sundin 2012). Sammantaget vill vi instämma med Johansson och Malmström som efterlyser vikten av kompletterande kvantitativa och kvalitativa studier för att identifiera könsrelaterade strukturer vid finansiell bedömning och beslutsfattande baserat på både hård finansiell och mjuk icke finansiell information. Framför allt råder det stor brist på studier relaterade till det ”stora kapitalet”, såsom riskkapital och börsintroduktioner, och till strukturella hinder som möter kvinnoägda och kvinnoledda företag i behov av kapital för tillväxt (Johansson & Malmström, 2008; Johansson, 2010; Malmström & Johansson 2011, 2012).

En fråga ofta ställd i den allmänna debatten är om kvinnor i börsbolags styrelser skulle medföra andra beslut och ökande eller minskande vinster. Varianter av sådana studier

finns i andra länder. Särskilt vill vi nämna att frågan aktualiserats av isländska forskare med anledning av den finansiella kris som nyligen skakade Island. Sådana resonemang lägger stor vikt vid de personer som fattar beslut och agerar, något som också David Renemark berörde i sin avhandling *Varför arbetar så få kvinnor med finanser? En studie av vardagen i finanssektorn* (2007).

Det svenska intresset för finansiering för kvinnor som driver företag har utvecklats under inflytande av det så kallade Diana-projektet som drivs av fem professorer från USA. Namnet motiveras genom att "Diana was a heroic woman, a huntress. Women seeking capital are hunters rather than gatherers. They are hunting for capital in a traditionally male-dominated arena". Diana-projektet tilldelades FSF:s (Forum för småföretagsforskning, nuvarande Entreprenörskapsforum) pris för framstående forskning inom entreprenörsområdet 2007. Dianagruppens forskare har varit verksamma under längre eller kortare tid i flera svenska forskningsmiljöer.

Genus och marknadsföring

Ett område som spontant torde vara lätt att studera utifrån ett genusperspektiv är marknadsföring. I de delar av marknadsföringens praktik som når konsumenter är uppdelningen av kvinnor och män ständigt närvarande. All reklam och alla reklamkampanjer avspeglar det samhälle i vilket de produceras. Marknadsföring med sin klassiska mix av pris, produkt, plats och promotion kategoriserar både kunder, producenter och säljare och i alla dessa aspekter återfinns föreställningar om kvinnor och män. Det är också viktigt att notera att marknadsföring är ett ämne betydligt bredare än reklam till slutkonsument, med produktutveckling och logistik som stora anknytningspunkter.

teter liksom frågor om ”business to business”, studier av industriella nätverk med mera.

Inom varumärkesforskning har både svenska och utländska forskare under 2000-talet använt genusperspektiv. När den amerikanske forskaren Jonathan Schroeder tillbringade några år i Stockholm skrev han tillsammans med en kollega bland annat om maskulin identitet och konsumtion. Förståelse av genus påverkade till exempel reklam, marknadssegmentering, visuell kommunikation och relationen mellan marknadsförarens varumärkesstrategi och hur denna togs emot av marknaden. Ett grundläggande antagande är att ”konsumtion spelar en avgörande roll i konstruktionen, upprätthållandet och representationen av manliga kroppar” (Schroeder och Zwick, 2004: 21). Inom arbete med marknadskommunikation är det centralt att utgå från könsroller och de sexuella identiteter som föreskrivs inom samhället – eller det marknadssegment man vill marknadsföra sig inom – vid just det tillfället. I praktiken innebär det att man arbetar med de kulturella skillnader som återspeglas som ”feminina” respektive ”maskulina”. Vissa av dessa skillnader sträcker sig över längre tid. Maskulina aktiviteter är till exempel att raka ansiktet, och konsumera snabba bilar, mycket mat, cigarrer och starksprit. Feminina aktiviteter är de närmast motsatta: använda makeup, konsumera små bilar eller minivan, dietprodukter eller ägna sig åt tvätt och heminredning. Reklambilder ger härmed svar på frågan ”vad innebär det att vara en man” och ”vad innebär det att vara en kvinna” (Schroeder och Zwick, 2004: 22). Genom att analysera reklambilder från exempelvis byggvaruhus eller kökstillverkare ges en ledtråd om vem som är tänkt att bygga den nya terrassen respektive laga maten i det nya köket. Med dessa bilder skapas även människors begär efter både varor och identitet.

Marknadsföringens representation av konsumentkultur genom bilder och olika typer av reklamprodukter uttrycker således vad som är maskulinitet och femininitet. Reklam spelar också en central roll i att forma uppfattningar om vad som är maskulinitet och femininitet, skrev Schroeder och Zwick. Som de påpekade är det viktigt att notera att härmed kommer även marknadsförare att konstruera inte bara människors konsumtionsbehov, utan också vad som anses lämpligt att konsumera som man respektive kvinna.

Marknadsföringsforskaren Jacob Östberg har bland annat tagit upp genusdimensionen i sitt arbete. I artikeln "Thou shalt sport a banana in thy pocket: Gendered body size ideals in advertising" (2010) undersöker han hur populkulturen påverkar ideal i konstruktionen av maskulinitet särskilt exemplifierat genom hur penisstorlek framställs i reklambilder. Det finns en rad normativa ideal som indikerar att penis inte får vara för stor i bilder. Här blir med andra ord den fysiska kroppen väldigt tydlig som en del i genusstudier. "Kroppen" diskuteras av företagsekonomer inte bara i marknadsförings- och konsumtionsssammanhang utan också i relation till organisationer och organisationsforskning (Knights och Thanem 2012). Bidrag på det temat använder också män och manlighet och tycks ibland ligga nära queeransatser (Knights och Thanem 2011) vilka vi återkommer till i slutet av denna skrift.

Tillsammans med Lorna Stevens (2011) har Östberg studerat hur marknadsförare kombinerar subversiva eller konventionella framställningar av genus i sina marknadsföringskampanjer. Genom att vara mer medvetna om hur genus konstrueras kan även marknadsförarna bli bättre på att få igenom sitt budskap, till exempel genom att kombinera mer konventionell framställning av genus med något av det nya som kan fånga konsumenternas uppmärksamhet.

Under senare år har Östberg börjat studera relationen mellan genus och mode. Även om klädproduktion och mode är centralt i samtida ekonomi har det dröjt innan det blev uppmärksammat som forskningsområde (Mörck och Tullberg, 2004), men Östbergs respektive Tullbergs arbete visar att det i dag börjar bli mer etablerade forskningsuppgifter.

Forskning som ligger i gränslandet mellan redovisning och marknadsföring i den mening att författarna är hemmahörande i dessa delämnen (Elg i marknadsföring och Jonnergård i redovisning) är studier av vilka strategier kvinnliga akademiker kan använda sig av för att göra karriär inom ett svenskt universitets institutioner. Frågeställningarna motiverar att studierna inom området mycket väl skulle kunna klassificeras som organisationsstudier och ett tecken på att organisationsperspektiv numera dominerar inom företagsekonomi. Samtidigt som Sverige är ett föregångsland vad gäller jämställda arbetsvillkor ser situationen lite annorlunda ut inom akademien. Här innehar män fortfarande de tyngsta positionerna både på topp- och mellannivå. Elg och Jonnergård (2003) menade att även om karriärvalen framstår som frivilliga påverkas den enskilda personen i hög utsträckning av den organisation som han/hon arbetar inom. Personers strategier för att göra karriär är således ett resultat av interna organisatoriska praktiker. För kvinnliga doktorander fanns tre strategier:

- tillmötesgående, med acceptans av manliga normer som innebär att hon fick nästan lika mycket inflytande som manliga kollegor
- möjlighetssökande, som innebar mer inflytande över det egna arbetet men krävde etablerade nätverk och gav mycket liten säkerhet anställningsmässigt
- undvikande, vilket gav möjlighet att påverka inriktningen på den egna forskningen men få möjligheter att få fortsatta forskningsmedel eller tjänst.

Genus och entreprenörskap och innovation

Företagsekonomi är, som vi har nämnt, ett mycket diversifierat ämne som utvecklas i dialog med utvecklingen i samhället. En relativt sentida del av företagsekonomien är entreprenörskap. Det har kommit att bli ett inslag i grundutbildningen överallt och förekommer också som specialinriktning på högre nivåer. Entreprenörskap har också expanderat som forskningsområde vilket exempelvis avspeglas i att de två första bidragen till skriften Företagsekonomins frågor (Brunsson 2010) hade entreprenörskap som tema.

Entreprenörskap har en kort historia som företagsekonomisk inriktning. De första initiativen togs på 1970-talet vid den företagsekonomiska institutionen vid Umeå universitet. Det var då något alldeles nytt – dittills hade inte bara ämnet utan hela akademien framför allt intresserat sig för och samverkat med stora organisationer. Intresset var inte unikt svenskt. Runt om i världen orsakade industrikriser och arbetslöshet ett ökat politiskt intresse för små företag och därtill följande forskning. Intresset lever kvar. Lever kvar gör också det i politiska sammanhang, och även inom forskningen, likställandet av små företag och entreprenörskap. Över åren har entreprenörsfältet, liksom övriga områden vi berört diversifierats exempelvis genom benämning av socialt entreprenörskap (se exempelvis Berglund et al. 2012) eller organisatoriskt entreprenörskap (se ex. Hjorth 2012). Den succé som vi skrev om för företagsekonomiämnet i det akademiska systemet bärs nu i hög grad av entreprenörsområdet. Det finns beslut på nationell nivå om att entreprenörskap ska genomsyra hela utbildningssystemet

– från de allra yngsta skolbarn till de äldsta universitets-studerande.

Den första avhandlingen inom entreprenörskap och småföretagande kom 1974 och de följande 20 åren publicerades ytterligare 35. Sex av dessa hade sex kvinnor som författare. Det är svårt att hitta ett gemensamt spår i forskningen och undervisningens frågeställningar. Ett stort intresse för personen, för entreprenören, är ofta återkommande liksom intresse för grundandet av företag och för tillväxt. Relationer mellan företag, till exempel i form av nätverk, har både kartlagts och teoretiserats omkring. I de sammanhangen är frågeställningar rörande företagsmiljöer och företagsklimat vanliga. På senare år har tillväxt särskilt i tekniskt avancerade företag varit på agendan. Forskningen görs ofta på nationell empiri men i kontinuerliga utbyten med det internationella forskarsamhället. Ändå menar tongivande forskare att det finns en särskilt nordisk inriktning som hänger samman med välfärdsstatens utformning. Småföretag och entreprenörskap kan aldrig ses isolerade från näringsliv och arbetsmarknad i övrigt eller från livet utanför marknaden. Den svenska konstruktionen med en stor offentlig sektor och utbyggd barnomsorg har direkta effekter på arbetsmarknaden, företagandet och forskningen om dessa (Hjorth 2005). Trots detta var genusperspektiven länge frånvarande i den skandinaviska såväl som i den svenska entreprenörsforskningen.

Genusperspektiv på företagande och entreprenörskap

År 1989 publicerades den första stora svenska studien av kvinnor som företagare (Sundin och Holmquist). Forskarna var verksamma vid Umeå universitet. Motiveringen till att de genomförde studien var en upplevd diskrepans

mellan praktiken och den inriktning som undervisningen och forskningen om företagande och entreprenörskap fått. Bland småföretagen i regionen träffade de många kvinnor men i forskningen var kvinnor som företagare osynliga. Det fanns, visade Sundin och Holmquist, en mängd helt motstridande föreställningar, både i den allmänna debatten och i forskningen, om kvinnor som företagare både som grupp och som individer. Dels fanns föreställningen att det inte fanns några kvinnor som var företagare och entreprenörer, eller möjligtvis alltför få, dels att de särskilt i vissa kvinnodominerade branscher var alltför många. En annan motsättning var att kvinnor som företagare dels sågs som "stenhårda" karriärister, dels ansågs bara vara hobbyföretagare. Därutöver fanns det allmänt omfattade föreställningar. Till den kategorin hör(de) att kvinnor som företagare drev mindre företag än män med lokala marknader och utan tillväxtambitioner. Den sistnämnda föreställningen anknyter också till de dominerande förklaringarna av att kvinnors företagande var lägre. Bristande riskbenägenhet är en sådan. En annan är den offentliga sektorn som monopoliserat delsektorer som i andra länder präglas av kvinnors företagande (Renstig 2010).

Den inledande forskningen med genusperspektiv på företagande tog itu med dessa föreställningar. Liksom den övriga forskningen om små och medelstora företag vid den tiden var den empiriskt tung. Forskarna vinnlade sig om att synliggöra kvinnors företagande både genom att visa att de fanns, och var de fanns, men också att lägga genusteoretiska perspektiv på förekommande och konstruerad statistik vilket utmanade de dominerande föreställningarna om både kvinnors och mäns företagande.

Forskningsområdet utvecklades alltsedan starten i dialog med genusforskningen. Det medförde att entreprenörs-

forskningens utgångspunkter och resultat i en rad avseenden ifrågasattes och att några av de nämnda föreställningarna vederlades. Kvinnor som företagare var (och är) exempelvis både fler och en större andel än de flesta trodde – men de var också betydligt färre än män så flera av de inledningsvis ställda frågorna kvarstår. De empiriska resultaten tydliggjorde företagandets könssegregering och företagandet som en del både av arbetsmarknaden och av individernas hela liv. Resultaten kunde också användas som bas för ifrågasättande av definitioner av risk och visade hur entreprenörskapets uttrycksformer kan variera mellan sektorer, organisationer och positioner. De internationella erfarenheterna av ett starkt nödvändighetsdrivet⁷ företagande visade sig ha nationella tillämpningar och tolkningar – så också för män.

Sammantaget tydliggjorde studierna av kvinnor som företagare att den dominerande entreprenördiskursen, med entreprenören som hjälte exkluderade kvinnor som företagare, som grupp, men också en rad män som var företagare. Studierna, som fortsatte i ett växande forskningsprojekt, och snart också på andra platser runt om i landet visade också att kvinnor som företagare bemöttes på andra sätt än män både av allmänheten och av organisationer såväl privata som offentliga, exempelvis av banker. Sammanfattningsvis kan det uttryckas som att forskningen ”synliggör hur starkt maskuliniserad bilden av företagaren är – denna maskulinisering är så stark att kvinnors företagande blir en

7. Att fastställa incitamenten till att starta företag är ett stort forsknings- och politikområde. Nödvändighetsdrivet företagande ställs ofta mot möjlighetsdrivet företagande. Nödvändighetsdrivet orsakas exempelvis av en svår ekonomisk situation som framtvingar ett företagande av brist på andra alternativ till försörjning. Möjlighetsdrivet företagande däremot startas på grund av att individen ser en möjlighet på marknaden.

avvikelse. Det finns företagare och det finns kvinnor som är företagare. Genom sin existens framställs kvinnan som undantaget och hon kommer därmed att bekräfta grundregeln i våra föreställningar: att män – inte kvinna – är företagare” (Holmquist och Sundin, 2002 s. 199).

Efter dessa inledande studier har en hel rad studier gjorts med olika infallsvinklar såsom nätverksuppbyggande, finansiering och finansieringsmöjligheter, ekonomisk prestanda, branschkaraktäristika, familjeföretagande och relationer till politiken. Några av dem kommer att behandlas nedan. Inom denna del av entreprenörsforskningen finns många olika discipliner verksamma det vill säga företagsekonomerna samsas med andra inklusive genusteori. Därigenom synliggörs företagandets manliga präglning och entreprenören som en man och kvinnan som ett undantag.

Företagandets manliga präglning konstaterades redan av Sundin (2002) och Holmquist (2002) men har förts vidare och utvecklats av andra såsom Helene Ahl. Hennes publikationer som startade med avhandlingens (2002) analys av ett antal vetenskapliga artiklar i ledande entreprenörstidskrifter har fått stort inflytande både internationellt och nationellt bland en rad yngre forskare. En av Ahls huvudslutsatser är att dominerande framställningar betonar och förstärker olikheten mellan kvinnor och män som företagare och att strukturerna inte ifrågasätts. Metoden att granska massmedier har använts också av andra forskare (exempelvis Achtenhagen och Welter 2011). Den analys som Ahl gjorde byggde på internationella tidskrifter, det vill säga den byggde i stort på empirisk forskning genomförd i andra välfärdssystem än det nordiska som Hjorth (2005) framhåller som särpräglat med konsekvenser också för kvinnors företagande. De studier och reflektioner som gjorts av Karin Berglund med starten i avhandlingen *Jakten på entreprenö-*

ren (2007) är en intressant tillämpning av de nyss nämnda metoderna på ett svenskt material och också presenterad för en svensk publik genom att den skrevs på svenska. Berglund har sedan liksom andra unga företagsekonomer främst publicerat sig på engelska.

Den svenska, både empiriskt och teoretiskt baserade, forskningen har fortsatt i "takt med tiden" såsom den offentliga sektorns omvandling (se exempel nedan) och generationsskiftesproblematiken i små- och medelstora företag. Med det sistnämnda har genusperspektiven på företagande börjat nå in i den dominerande forskningsfåran. Som ett tydligt exempel på det kan nämnas att genusperspektiv numera läggs på generationsskiften och familjeföretagens särskilda problem och villkor (Bjursell och Bäckvall 2011, Bjursell och Melin 2011). Det har gjorts forskning om familjeföretag av företagsekonomer också tidigare. Inom det av Holmquist och Sundin ledda forskningsprogrammet skrev Eva Javefors Grauers (2002) en avhandling om "företagarpar" som var jurister respektive livsmedelsdetaljhandlare. Familjeföretag kan också vara stora. Sådana behandlas i Annelie Karlsson Stiders avhandling (2001) som har genusanalys som ett av sina verktyg. Gnosjö i Småland brukar omtalas som särdeles företagsamt genom många små och medelstora företag. Många av ortens företag är familjeföretag. Det företagsamma Gnosjö har lockat både politiker och forskare men inte förrän med Carolin Wigrens (2003, 2004) avhandling uppmärksammades de skilda villkoren för män och kvinnor verksamma i familjeföretagen. Både intern arbetsfördelning och externa relationer aktualiseras i sådana studier. Nätverksbegreppet och nätverksperspektiv är aktuella. Gängse internationella slutsatser om att kvinnor har "fel" nätverk problematiseras.

De begreppsliga diskussionerna om entreprenörskapets väsen och praktiskt organisatoriska uttrycksformer inkluderar hos vissa forskare genusdimensioner. Entreprenörer är, så att säga, entreprenöriella där de finns – män och kvinnor finns i olika sammanhang. Som representant för sådana diskussioner kan nämnas Daniel Ericsson (2007 och 2008) som i flera publikationer diskuterar kring kön och genus och andra kategorier med utgångspunkt i de så kallade kreativa näringarna. Ericsson tillhör den växande grupp av företagsekonomiska forskare som knyter samman organisationsteori och entreprenörsteori och i några fall också med genusteori.

Entreprenörskapets tydliga manliga könsstämpling har tagits upp som tema av vissa forskare intresserade just av män och maskulinitet. I vissa sektorer tycks flera kategoriseringar sammanfalla. Så är fallet med teknik och entreprenörskap, och innovationer och entreprenörskap, som sammanfaller i det stora intresset för teknikintensiva företag. Det är alltså inte bara entreprenörskap som har en manlig könsstämpel utan också *innovationer* och teknik. Entreprenörforskningsfältets växande intresse för innovationer har fått ett relativt snabbt genomslag bland företagsekonomer intresserade av genus och entreprenörskap (Berglund och Thorslund 2012, Tillmar och Wigren 2012, Sundin 2012). Genom särskilda utlysningar från Vinnova har ett antal etablerade forskare inom innovations- och teknikfältet tagit ett steg mot genusperspektiv om än till en början med klara ”lägga till kvinnor-strategier”. En annan förnyelse kan iaktas genom vidgningen av innovationsbegreppet till att inkludera också sociala innovationer. Inom det området är företagsekonomer mycket verksamma (Gawell 2006) också sådana med en förankring inom genusteorier.

Entreprenören som vår tids hjälte och entreprenörskursens invadering av alla samhällseliga sektorer har stora både praktiska och teoretiska konsekvenser. Företagsekonomer är mycket aktiva i granskandet och analyserandet av vad som sker i spåren av den offentliga sektorns omvandling. Några av dem gör det från genusteoretiska perspektiv. Som exempel kan nämnas Monica Lindgrens studie av kvinnor som driver friskolor (Lindgren 2001) och Elisabeth Sundins och Malin Tillmars (2010) longitudinella studier av effekterna av förändrade utförarstrategier av kommunala verksamheter, främst omsorg. Dessa studier görs ur utförarnas, framför allt de små företagens, perspektiv. Eftersom kvinnor kraftigt dominerar bland de anställda förväntades att de också skulle dominera de skapade marknaderna. Så blev dock inte fallet (se också Dareblom 2001, Tillmar 2009, Sundin och Tillmar 2008 och Sundin 2010).

De empiriska studierna av kvinnor som företagare visar att de bara hade två saker gemensamt – de var och är kvinnor och de drev företag. Detta konstaterade redan Sundin och Holmquist i sin första publicering för 25 år sedan. Sammanfattningsvis så har forskningen om kvinnors företagande, beskrivit och analyserat ur ett genusperspektiv, förnyat entreprenörforskningsfältet och bidragit till ifrågasättandet av dominerande synsätt. Merparten av forskningen under ”entreprenörsubriken” förefaller dock vara opåverkad. Det kan komma att innebära att entreprenörskap med genusperspektiv utvecklas till en särskild deldisciplin. Det finns redan en tidskrift, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, med just den inriktningen. I 2012 års sista nummer, redigerat av de i Sverige verksamma forskarna Malin Tillmar och Leona Achtenhagen (2012), har tre av de sex artiklarna svenska författare. Det är alltså ett område där svenska forskare är internationellt starka.

Det tycks gå ännu långsammare för genus- och- entreprenörsforskningen att influera genusforskningen. Ett entreprenörs- och företagarspår finns dock numera ofta på genusforskningskonferenser inriktade på arbete eller ledarskap. Det bör dock erinras om att forskning om arbete och arbetsliv i dagsläget inte har en dominerande roll inom genusforskningen.

Intersektionalitet och queerstudier

Under början av 2000-talet började nya områden som queerteori och intersektionalitet få genomslag inom skandinavisk genusforskning. Intersektionalitet innebär att man ser till genus, klass, etnicitet, ålder, sexualitet och andra kategorier samtidigt. Båda dessa teoribildningar, queerteori och intersektionalitet, kan spåras till slutet av 1980-talet och USA där Judith Butler (1990) problematiserade konstruktionen av kön genom att bland annat föreslå att man i stället kunde anlägga det hon kallade queera perspektiv. Queera perspektiv innebar att den normativa sexualiteten problematiserades och härmed även könskonstruktioner som sågs som givna. I stället strävade man efter att söka det icke-normativa som kunde bidra till att man såg nya aspekter och även hur könskonstruktioner de facto förändras. Det queera perspektivet har internationellt använts för att studera hur sexualitet utnyttjats för att skapa nya marknader, konsumenter och förändringar på marknaden (Gamson och Moon, 2004, Martinsson, 2005). Eriksson-Zetterquist (2007) tillämpade queerperspektiv för att tolka presentationer av karriärmöjligheter i ett ledarprogram för kvinnliga toppchefskandidater. Även om programmet präglades av jämställdhetsambitioner var budskapet att kvinnor med barn fick en sorts crash course i ledarskap, där barnen gjorde dem till bättre chefer. Motsvarande behov fanns,

enligt den manlige vd som presenterade, inte hos männen som verkade lära sig ledarskap på andra sätt. Detta exempel kan också ses ur ljuset av tidigare skandinavisk forskning kring kvinnor och karriär som visade på att kvinnors svårigheter att göra karriär var delvis relaterad till de manligt orienterade normerna om karriär (se diskussion om Asplund med flera ovan). Ett annat exempel där man använt Butlers teorier för att granska organisationer är etnologen Magnus Mörcks och företagsekonomen Maria Tullbergs (2004) studier av vad som händer vid företags bolagsstämmor. Som de kunde visa fanns det olika handlingsmönster att följa beroende på vem man var vid stämman. Den verkställande direktören skulle presentera bolagets resultat och framtida arbete enligt särskilda normer, och likaså vara klädd modernt, i kostym, men inte alltför modernt. Kvinnor som var sekreterare klädde sig gärna i mörka dräkter medan kvinnor som hade andra uppdrag klädde sig mer iögonfallande för att synas. Som Mörck och Tullberg föreslog kunde stämman ses som en scen där det fanns olika manus-kript med roller, gester och klädsel som följdes av de inblandade. Bolagsstämman kan därmed ses som ett tillfälle för ”drag”. I likhet med tillfällig ”crossdressing” hos män och kvinnor i andra sammanhang som till exempel där män tar rollen som dragqueens, gör även bolagsstämmans personer olika roller. Genom att se dessa roller som ”drag” uppfattas även det mer tillfälliga i dessa konstruktioner samtidigt som ”drag”, vilket implicerar att det kan finnas utrymme för mer lekfulla former av motstånd.

Intersektionalitet innebär att man ser till genus, klass, etnicitet, ålder, sexualitet och andra kategorier samtidigt för att undersöka hur personer eller fenomen inte enbart är orsakade av konstruktion av genus utan av en mängd kategorier som sammanfaller, samverkar eller kanske även

krockar med varandra (Crenshaw, 1994). Under åren 2003 till 2005 började dessa frågor uppmärksammas alltmer i Sverige, vilket uttrycktes dels i böcker, dels i specialnummer av tidskrifter som *Tidskrift för genusvetenskap*. Eriksson-Zetterquist och Styhre publicerade 2007 *Organisering och intersektionalitet* där perspektivet intersektionalitet presenterades i en företagsekonomisk kontext. Med detta som grund läste man om tidigare studier, och författarna kunde visa hur många studier som lästs som genus-, etnicitets-, klass-, eller sexualitetsutforskande de facto byggde på att ett flertal olika kategorier behandlades. Det nya med intersektionalitet är en strävan att se till flera kategorier samtidigt utan att någon av dem hamnar i förgrunden. I praktiken är det dock svårt att undvika att det ena kommer före det andra, till exempel att man först undersöker effekter av att tillhöra klass, därefter effekter av etnicitet och så vidare (Eriksson-Zetterquist och Styhre, 2007). Delar av den diskussion som följt i intersektionalitetsperspektivets spår har varit mycket kritisk mot genusforskningen. Delar av kritiken tycks oss orättvis eftersom exempelvis arbetslivsforskningen som gjorts med genusperspektiv som regel beaktat och inkluderat klass. Den diskussionen har dock inte förts, så mycket, inom företagsekonomiämnet.

Intersektionalitetsperspektivet har i studier fördjupats på olika sätt. Diedrich, Eriksson-Zetterquist och Styhre (2011) studerade hur invandrare kategoriserades i ett så kallat valideringsprogram. Detta program byggde på att nyanlända invandrarers yrkeskompetens skulle utvärderas och översättas till svenskt sammanhang. En skicklig mekaniker eller konditor skulle på detta sätt lättare få arbete i Sverige. Med hjälp av intersektionalitet som perspektiv framkommer dock att de tämligen jämställda ambitionerna inte hindrar att människor sorteras efter ålder, kön och inte minst språk-

kunskap. I slutänden medförde det att de högst validerade i första hand var män med yrkeskunskap inom transport eller industri och med goda språkkunskaper. Sedan 2009 har Sverige en ny diskrimineringslagstiftning där kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning, samt könsöverskridande identitet ingår som diskrimineringsgrunder. En studie av diskriminering inom Försvarsmakten visade att diskriminering på grund av ålder var det som upplevdes av flest personer (både kvinnor och män). Drygt 13 procent av alla anställda hade upplevt åldersdiskriminering. I detta fall är materialet kvantitativt men en intersektionell analys visar till exempel vilka två kategorier som sammanfaller i första hand (ålder och funktionshinder är den vanligaste kombinationen) (Eriksson-Zetterquist et al, 2011).

Även inom det som brukar betecknas som ”international business” har intersektionalitet använts. Uno Zander med kollegor (2010) föreslog att intersektionalitet kunde användas för att undersöka företagsledningars sammansättning i olika länder. Mer specifikt menar Zander et al. att intersektionalitet är ett lämpligt perspektiv för att studera vem som når toppen i dessa organisationer. Det kan också bistå i frågor rörande gruppdynamik, status, samarbete, makt, inflytande och identitet. Författarna föreslår att företagsledningar kan använda perspektiv som ”intersektionalitetsmedvetenhet” respektive ”intersektionalitetshandlande” i sitt arbete att få in fler och andra kompetenser i arbets- och ledningsgrupper.

Avslutning

Elisabeth: Jaha – nu har vi gjort en snabbgenomgång av vad den företagsekonomiska forskningen tar sig an för problem och på vilket sätt och vad genusperspektiv kan tillföra både för att skärpa frågeställningarna och analyserna. Har vi hittat forskare som kan hjälpa oss att rigga projektet vi talade om i inledningen?

Ulla: Ja, visst. Det tror jag absolut. Några kan gå in direkt med sina förkunskaper och forskningsprojekt. En del som vi skulle vilja veta kräver att forskarna formulerar sina frågor litet annorlunda än de vanligen gör. Jag tänker exempelvis på analyser av kontoplaner och årsredovisningar med genusglasögon. Och visst borde någon här pröva alla påståenden om att kön och genus betyder en massa i organisationer!

Elisabeth: Men vi får se upp! Vi vill ju inte ha med alla de som tror sig veta hur det är utan att behöva studera det. Det är ju ett komplext projekt vi tänker oss. Min erfarenhet är också att de som anlägger genusperspektiv måste vara extra noga med att redovisa sina metoder. Visst vore det också bra att få med forskare som sysslar med äldre i projektet? För att ta itu med äldre och marknadsföring till exempel?

Ulla: Ja, det är definitivt en intersektionalitetsdimension som måste med här. Kanske ska vi försöka rekrytera någon intresserad kollega från socialt arbete?

Elisabeth: Nej – vi gör det själva. Ingen är bättre än vi på att förstå organisationer och det är det som är nödvändigt här.

Ulla: Ja, och så många typer av organisationer som ständigt ändrar sig på alla möjliga sätt.

Elisabeth: Inte minst kommunerna, och inte minst med inflytandet av New Public Management som innebär att

även kommunal verksamhet börjar styras efter företagsekonomiska principer. Jag brukar säga till studenterna att vill de jobba med utmaningar i dynamiska organisationer ska de bli kommunala tjänstemän. Fast det tror de aldrig.

Ulla: Nu tar vi kontakt med några kollegor och börja skissa på ett projekt. Tar du kontakt med Carema och frågar om de vill vara med så försöker jag locka några uppsatsskrivande studenter i eftermiddag.

Lästips

Eriksson-Zetterquist, Ulla och Alexander Styhre (2007) *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.

På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet. SCB

Sundin, Elisabeth Sundin, E. (2009) Har kvinnliga entreprenörer egna strategier? I *Kvinnors företagande – den verkliga framtidshistorien*. Centrum för Näringslivshistoria.

Wahl, Anna; Holgersson, Charlotte; Höök, Pia och Sophie Linghag (2001/2011) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Östberg, Jacob (2010) Thou shalt sport a banana in thy pocket: Gendered boy size ideals in advertising and popular culture. *Marketing Theory* 10/1: 45–73.

Referenser

- Achtenhagen, Leona och Malin Tillmar (2012). "Editorial. With a focus on context – studies on women's entrepreneurship from Nordic countries and beyond". *International Journal of Gender and Entrepreneurship*.
- Achtenhagen, Leona och Welter, Friederike (2011). "'Surfing on the ironing board' – the representation of women's entrepreneurship in German newspapers", *Entrepreneurship & Regional Development*, 23, s. 763–786.
- Acker, Joan (1994). The gender regime of Swedish banks. *Scandinavian Journal of Management*. 10/2: 117–130.
- Acker, Joan och Donald R. Van Houten (1974). Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(2):152–63.
- Ahl, Helene (2002). *The Making of the Female Entrepreneur: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*. Doktorsavhandling, Jönköping International Business School.
- Alvesson, Mats (1997). Kvinnor och ledarskap. En översikt och problematisering. Ur SOU 1997:83 Ledare, makt och kön. S. 154–198.
- Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (1997). *Understanding gender and organization*. London: Sage.
- Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats och Köping, Ann-Sofie (1993). *Med känslan som ledstjärna. En studie av reklamarbete och reklambyråer*. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, Mats och Sköldbberg, Kaj (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.

Andersson, Susanne; Berglund, Karin; Gunnarsson, Ewa och Elisabeth Sundin (2012). *Policies, Processes, Procedures*. Vinnova: Stockholm.

Andersson-Felé, Lena (2008). *Leda lagom många. Om struktur, kontrollspann och organisationsideal*. Förvaltningshögskolan. Göteborgs universitet.

Asplund, Gisèle (1984). *Karriärens villkor*. Stockholm: Bokförlaget Trevi.

Aurell, Marie (2001). *Arbete och identitet: om hur städare blir städare*. Linköpings universitet.

Avotie, Leena (2008). *Mentorsprojekt i jämställdhetens tjänst – att hjälpa eller stjälpas?* Företagsekonomiska institutionen. Uppsala universitet.

Avotie, L. (2002). Ledelse – et manlig territorium? in *Ledelse på godt og vondt: Effektivitet og trivsel*. Fagbokforlaget, Bergen.

Avotie, L. (1998) *Chefer ur ett genuskulturellt perspektiv*, Doctoral thesis, Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

Barley, Stephen R., & Kunda, J., (2001). Bringing Work Back In 3 January/February 2001 *Organizations Science* vol. 12 no. 1 76–95.

Benschop, Yvonne, Meihuizen, Hanne, E., (2002). Keeping up gendered appearances: representations of gender in financial annual reports. *Accounting, Organizations and Society*. 27: 611–636.

- Berglund, Karin (2007). *Jakten på entreprenörer: om öppningar och läsningar i entreprenörskapsdiskursen*. Ak. Avhandling. Mälardalens högskola.
- Berglund, Karin (2007). *Kvinnors företagande. En internationell forskningsöversikt*. ITPS R2007:007.
- Berglund, Karin., Johannisson, Bengt och Birgitta Schwartz (eds) (2012). *Societal Entrepreneurship. Positioning, Penetrating, Promoting*. Edward Elgar.
- Berglund, Karin och Jennie Granat Thorslund (2012). Innovative policies? Entrepreneurship and innovation policy from a gender perspective. I Andersson et al.
- Billing, Yvonne Due & Alvesson, Mats (1989). Four ways of looking at women and leadership. *Scandinavian Journal of Management*, 5/1: 63–80.
- Bjursell, Cecilia och Bäckvall, L. (2011). “Family business women in media discourse: the business role and the mother role”. *Journal of Family Business Management*, 1(2), 154–173.
- Bjursell, Cecilia och Melin, Leif (2011). “Proactive and reactive plots: Narratives in entrepreneurial identity construction”. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(3), 218–235. Special Issue: Gender and entrepreneurship in international contexts.
- Bjursell, Cecilia och Melin, Leif. (2011). “Förebilder för kvinnor i familjeföretag: var finns de?”. Ingår i: ”Kvinnors företagande: mål eller medel?”. Stockholm: SNS Förlag.

Bjursell, Cecilia och Melin, Leif. (2011). "Two-Fold Succession in a Family Business Matriarchy: A Swedish Case". In: Halkias, D., Thurman, P., Smith, C., Nason, R., (Eds). "Father-Daughter Succession in Family Business: A Cross-Cultural Perspective". Gower Publishers, London.

Björnsson, Berit. (2001) *En bank även för kvinnor?: småföretagares erfarenheter av rådgivningsmöten i bank*. Göteborgs universitet. Brunsson, Nils. Red (2010). *Företagssekonomins frågor*. SNS:s Förlag: Stockholm.

Butler, Judith. (1990). *Gender Trouble*. London and New York: Routledge.

Calás, Marta B och Linda Smircich. 1991. Voicing Seduction to Silence Leadership. *Organization Studies*, 12(4):567–602.

Carlsson, Sune (1951). Executive behaviour: a study of the work load and the working methods of managing directors.

Carlsson, Sune (1945). *Företagsledning och företagsledare*.

Crenshaw, Kimberlé Williams. (1994). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In Fineman, Martha Albertson och Rixanne Mykitiuk, editors, *The Public Nature of Private Violence*. New York: Routledge.

Crevani, Lucia (2011). *Clearing for action. Leadership as a relational phenomenon*. KTH: Doctoral thesis in industrial economics and management. Stockholm.

Crevani, Lucia och Thomas Shohozaki Lennerfors (2009). Pull yourself together, old men! A gendered critique of project managers' professional ethics in a public sector context. *Ephemera: theory and & politics in organization*, 9(2).

Crozier, Michael (1964). *The bureaucratic phenomenon*. London: Tavistock.

Czarniawska, Barbara (2008). Accounting and gender across times and places: an excursion into fiction. *Accounting, Organizations and Society*. 33:33–47.

Czarniawska, Barbara (2012). Accounting and detective stories: an excursion to the USA in the 1940s. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 25.4: 659–672.

Dareblom, Jeanette (2005). *Prat, politik och praktik: om individers möten med strukturer i en kommunal satsning på kvinnors företagande*. Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm (utgivare).

Diedrich, Andreas, Eriksson-Zetterquist, Ulla och Styhre, Alexander (2011). Sorting people out: the uses of one-dimensional classificatory schemes in a multi-dimensional world. *Culture and Organization*. 17/4: 271–292.

Elg, Ulf och Jonnergård, Karin (2003). The inclusion of female PhD students in academia: a case study of a Swedish University Department. *Gender, Work and Organization*. 10/2: 154–174.

Engwall, L. (2009). *Mercury Meets Minerva. Business studies and higher education. The Swedish Case*. EFI: Stockholm.

- Epstein, Cynthia Fuchs (1970). *Woman's place*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Ericsson, Daniel, Nilsson, Pernilla. (2008). *Bureaucrats and Heretics – Gendering Mythology. Organizational Epics and Sagas: Tales of Organizations*. Palgrave, London. 80–92.
- Ericsson, Daniel (2007). *Musikmysteriet: Organiserade stämningar och motstämningar*. EFI vid Handelshögskolan i Stockholm, Stockholm.
- Eriksson, Ulla (2000). *Det mangranna sällskapet. Om konstruktion av kön i företag*. Göteborg: BAS förlag.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla (2007). Feministiska, queera och intersektionella perspektiv på organisering. I Kärreman, Dan och Rehn, Alf (red). *Organisation: Teori om ordning och oordning*. Malmö: Liber, p. 271–286.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla (2010). Gender in education – An inclusive project? In Katila, Saija, Meriläinen, Susan and Tienari, Janne (eds): *Working for Inclusion and Diversity – Positive Experiences from Academics across the World*. Pp.93–108.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Styhre, Alexander (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & David Renemark (2011). *Organisering av jämställdhet*. Malmö: Liber.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla, Solli, Rolf, Styhre, Alexander (2011). *Diskriminering inom Försvarsmakten – en intersektionell analys*. GRI-rapport.
- Ferguson, Kathy. 1984. *Feminist case against bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.

Frandsen, Ann-Christine (2004). *Rum, tid och pengar – en studie om redovisning i praktiken*. Göteborg: BAS förlag.

Gamson, Joshua och Dawne Moon. 2004. The Sociology of Sexualities: Queer and Beyond. *Annual Review of Sociology*.

Gawell, Malin (2006). *Activist entrepreneurship: attacking norms and articulating disclusive stories* Stockholms universitet. Företagsekonomiska institutionen

Grauers Javefors, Eva (2002). *Profession, genus och företagarpär: en studie av advokater och köpmän*. Linköpings universitet.

Hagberg, Jan-Erik, Anita Nyberg & Elisabeth Sundin (1995), *Att göra landet jämställt: En utvärdering av Kvinnor och män i samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet på marknaden*. Stockholm: Nerenius & Santérus.

Hearn, Jeff och Wendy Parkin. 1987. *'Sex' at 'Work'*. Sussex: Wheatsheaf Books.

Hjorth, Daniel (2005). Nordic Entrepreneurship Research. *Entrepreneurship Theory & Practice* Vol. 32, Nr 2, pp. 313–338.

Hjort, Daniel (2012). *Handbook of Organisational Entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing.

Holgersson, Charlotte & Höök, Pia. (1997). Chefsrekrytering och ledarutveckling. SOU 1997: s. 17–45.

Holgersson, Charlotte (2003). *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Handelshögskolan i Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet.

Holmquist, C., Lundin, R., och E. Sundin (1984). *Förhandla mer – Räkna mindre. Forskningens frontlinjer*. Liber Förlag: Stockholm.

Holmquist, C., Sundin, E., (2002). *Företagerskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. SNS Förlag: Stockholm.

Holmquist, Carin and Wetter, Erik (2010). "Stereo-type spillover: does gender impact perceived venture risk and viability? (summary)," *Frontiers of Entrepreneurship Research*: Vol. 30: Iss. 8, Article 3.

Holmquist, Carin (2002). Integration mellan genus- och entreprenörskapsteori – är det möjligt eller önskvärt. Kapitel 3 i Holmquist och Sundin 2002.

Hultbom, Christina (1997). Makt och ledarskap i börsbolagen. SOU 1997. S. 46–67.

Högskoleverket. Pressmeddelanden. 15.6.2012. Antalet kvinnliga professorer fortsätter att öka.

Höök, Pia (2001). *Stridspiloter i vida kjolar*. Stockholm: Ekonomiska Forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.

Jensen, Tommy and Wilson, Tim. (eds) (2011). *On the Shoulder of Giants*. Lund: Studentlitteratur.

Johansson, J. (2004). *Recommendation changes in walls of glass: perceived roles and relative importance of direct contacts*, Luleå : Luleå tekniska universitet. 275 s. (Doctoral thesis, Luleå University of Technology; 2004:52.

Johansson, J. (2007). Sell-side analysts' creation of value: key roles and relational capital: *Journal of Human Resource Costing & Accounting*. 11, 1, s. 30–52.

Johansson, J., (2010). *Riskkapital och tillväxtpotential: en fråga för kvinnors företagande*. Genus i Norrskén, No 1–2, pp.7–10.

Johansson, J. & Malmström, M. (2008). Riskkapitalmarknaden – ett glastak för kvinnors företagande? *Sesam öppna dig!: Forskarperspektiv på kvinnors företagande*. Larsson, P., Göransson, U. & Lagerholm, M. (eds.). Stockholm: Vinnova p. 112–125. 14 p. (VINNOVA Rapport; 20). Publication: Research › Contribution to scientific book/anthology.

Johansson, J. & Malmström, M. (2011). *RIKA: Hur snacket går och vem får pengarna*. Rapport, Vinnova.

Jonnergård, Karin, Stafsudd, Anna, & Elg, Ulf (2010). Performance evaluations as gender barriers in professional organizations: a study of auditing firms. *Gender, Work and Organization*. 17:6: 721–747.

Kanter, Rosabeth Moss. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Karlsson Stider, Annelie (2000). *Familjen & firman*. Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm. Knights, David och Torkild Thanem (2011). Gendered incorporations: Critically embodied reflections on the gender divide in organisation studies. *International Journal of Work Organisation and Emotions*. Vol. 4, No 3–4, sidorna 217–235.

Knights, David och Torkild Thanem (2012). Feeling and speaking through our gendered bodies: Embodied self-reflection and research practice in organisation studies. *International Journal of Work Organisation and Emotions*. Vol. 5, No 1 sidorna 91–108.

- Landström, Hans Johannisson, Bengt (2009). Theoretical foundations of Swedish entrepreneurship and small-business research. *Scandinavian Journal of Management* 17(2001). 225–248.
- Lindgren, Gerd (1999). *Klass, kön och kirurgi*. Malmö: Liber.
- Lindgren, Gerd. (1985). *Doktorer, systrar och flickor*. Stockholm: Carlssons.
- Lindgren, Monica och Johann Packendorff (2006). What's new in new forms of organizing? On the construction of gender in project-based work. *Journal of Management Studies*, Vol. 43, No 4:pp. 841–866.
- Lindgren, Monica (2001). Kvinnliga entreprenörer i friskolan: Om entreprenörskap och profession i skapandet av identitet. *Nordiske Organisationsstudier*, Vol. 3, No 1. Sidorna 32–64.
- Linghag, Sophie (2009). Från medarbetare till chef. Kön och makt i chefsförsörjning och karriär. KTH: Doktorsavhandling i Industriell ekonomi och organisation. Stockholm.
- Lundin, R., Holmquist, C. och E. Sundin (1984). *Förhandla mer – Räkna mindre. Forskningens frontlinjer*. Liber Förlag: Stockholm.
- Machiavelli, Niccolò. 1513. *Fursten*. Stockholm: Natur och Kultur.

Malmström, M. & Johansson, J. (2011). A call for deconstruction of institutionalized research agenda on gender and access to finance: evidence from a literature review. *Research in Entrepreneurship and Small Business*, 25, Norge Bodo 16-11-11-18-11-11 European Institute for Advanced Studies in Management.

Malmström & Johansson (2012). *Social categorization of the Research agenda on gender and access to finance and its signals : evidence from a literature review*. Australian Centre for Entrepreneurship (ACE). Research Exchange and DIANA International Conference, Perth, 31-01-12-03-02-12.

Martinsson, Lena. (2005). Är lesbiska snåla? Queerperspektiv på ekonomiska beteenden. In Kulick, Don, editor, *Queersverige*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Mörck, Magnus och Maria Tullberg. (2004). Catwalk för direktörer. Bolagsstämman – en performativ performance av maskuliniteter, *CFK-rapport*. Göteborg: GRI, Handelshögskolan.

Nyberg, Anita; Sundin, Elisabeth (red. 1997). SOU 1997:135.

Nählinger, Johanna, Tillmar, Malin och Caroline Wignen-Kristoferson (2012). Are female and male entrepreneurs equally innovative? Reducing the gender bias of operationalization's and industries studied. I Andersson et al. (2012)

Renemark, David (2007). *Varför arbetar så få kvinnor med finanser?* Göteborg: Bas förlag.

Renstig, Monica (2010). Varför ska kvinnor starta eget inom vård och omsorg? Tillväxtverket. Stockholm.

Rombach, Björn (2005). red. *Den framgångsrika ekonomiskan*. Stockholm: Santéus.

Schroeder, Jonathan E. & Zwick, Detlev. (2004). Mirrors of masculinity: representation and identity in advertising images. *Consumption, Markets and Culture* 7/1: 21–52

SOU 1997:83 *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*.

SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Stockholm: Fritzes.

SOU 1997:83 *Ledare, makt och kön*.

Statistiska meddelanden UF 23 SM 1201. Universitet och högskolor, korrigerad 2012-06-18.

Stevens, Lorna & Ostberg, Jacob (2011). Gendered bodies: Representations of femininity and masculinity in advertising practices. I Penaloza, Lisa, Toulouse Nil & Visconti, Luca. (red.) *Cultural Marketing Management*. London: Routledge.

Sundin, Elisabeth (1997). Det typiska ledarskapet – på låg nivå och kvinnligt? SOU 1997:83, s. 272–300.

Sundin, Elisabeth (red. 1997). *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:83.

Sundin, Elisabeth (1998). *Män passar alltid? Nivå- och organisations specifika processer med exempel från handeln*. SOU 1998:4. Stockholm: Fritzes.

Sundin, Elisabeth och Carin Holmquist (1989). *Kvinnor som företagare. Osynlighet, mångfald, anpassning*. Liber: Malmö.

- Sundin, Elisabeth och Gunilla Rapp (2011). *Att främja kvinnors företagande – Exemplet Östergötland*. Helix Working Papers. Linköpings universitet.
- Sundin, Elisabeth (2002). Företagandets manliga prägling – orsaker och konsekvenser. Kapitel 2 i Holmquist och Sundin.
- Sundin, Elisabeth and Malin Tillmar (2010). Masculinisation of the public sector: Local level studies of public sector outsourcing in elder care. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(1), 49–67.
- Sundin, Elisabeth och Malin Tillmar (2008). A Nurse and a Civil Servant changing institutions: Entrepreneurial processes in different public sector organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 24(2), 113–124.
- Sundin, Elisabeth och Malin Tillmar (2010). *Varför ska kvinnor starta företag inom vård och omsorg?* Tillväxtverket.
- Sundin, Elisabeth och Malin Tillmar (2010). Uppföljning av ”Eget Val” i äldreomsorgen i Linköpings kommun. Medförfattare Malin Tillmar. Linköpings kommun: FoU-rapport 63:2010.
- Sundin, Elisabeth (2011). Entrepreneurship and the reorganization of the public sector: A gendered story. *Economic and Industrial Democracy*. Vol 32, No. 4, pp 631–654.
- Sundin, Elisabeth (2012). Entrepreneurship, innovation and gender. The construction of projects for entrepreneurship and innovation in the health care and care sectors. I Andersson et al.

Taylor, Frederick W. (1911). *The principles of scientific management*. Boken finns i många nytryck och kommenterande upplagor.

Tillmar, Malin (2007). Gendered small-business assistance: Lessons from a Swedish project. *Journal of European Industrial Training*, 2007, 31(2), 84–99.

Wahl, Anna (1992). Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. Handelshögskolan Stockholm: EFI.

Wahl, Anna (1997). Ledarstil, makt och kön. SOU 1997:83. S. 109–134.

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, & Höök, Pia (1998). *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön*. Stockholm: Carlssons.

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, & Linghag, Sophie (2001). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

West, Candace och Don H. Zimmerman. 1987. Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2):125–51.

Wigren, Caroline (2003). The spirit of Gnosjö: the grand narrative and beyond. Internationella handelshögskolan i Jönköping.

Wigren-Kristoferson, Caroline (2004). Flitiga fabriksfruor och flickor som flyttar. *Ingår i: I skuggan av Gnosjöandan*. (Småländska kulturbilder, ISSN 0347-917X; 2004) s. [87]–93.

Wittbom, Eva (2009). Att spränga normer – om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering. Doktorsavhandling i företagsekonomi vid Stockholms universitet 2009.

Zander, Uno, Zander, Lena, Séan Gaffney, Jeanett Olsson (2010). Intersectionality as a new perspective in international business research. *Scandinavian Journal of Management*. 26/4: 457–466.

Östberg, Jacob (2010). Thou shalt sport a banana in thy pocket: Gendered body size ideals in advertising and popular culture: *Marketing Theory* 10/1: 45–73.

Tidigare utgivet i samma serie

Genusforskning inom juridiken,

av Eva-Maria Svensson

Genusforskning inom arkeologin,

av Elisabeth Arwill Nordbladh

Genusforskning inom teknikvetenskapen,

av Lena Trojer

Genusforskning inom socialantropologin,

av Britt-Marie Thurén

Genusforskning inom kulturgeografin,

av Gunnel Forsberg

Genusforskning inom psykologin,

av Eva Magnusson

Genusperspektiv på språk,

av Kerstin Nordenstam

Genusperspektiv på medicinen,

av Anne Hammarström

Genusperspektiv på teologi,

av Anne-Louise Eriksson

Genusperspektiv på nationalekonomi,

av Anne D. Boschini, Christina Jonung, Inga Persson

**Genusperspektiv på medie- och
kommunikationsvetenskap,** av Madeleine Kleberg

Genusperspektiv på pedagogik,

av Inga Wernersson

Genusperspektiv på statsvetenskap,

av Malin Rönnblom och Maud Eduards

Genusperspektiv på vårdvetenskap,

av Ann Öhman

Genusperspektiv på biologi

av Malin Ah-King

För innehållet i skrifterna svarar de enskilda författarna.

Högskoleverket är en myndighet för frågor som rör universitet och högskolor. Verket arbetar med kvalitetsbedömningar, tillsyn, uppföljningar, utveckling av högre utbildning, utredningar och analyser, bedömning av utländsk utbildning och studieinformation.

Läs mer på vår webbplats www.hsv.se.