

Handelshögskolan i Stockholm
Bsc. Business & Economics
Examensarbete i Accounting & Financial Management
Handledare & Kursansvarig: Johan Graaf
Framläggning Maj 2018

Stockholmsbörsens Aktiedrottningar

En kvalitativ studie om hur kvinnliga aktieanalytiker upplever sin yrkesroll.

Cecilia Johnell
23755

Julia Gustafsson
23581

Abstract

The financial sector has historically showed an unequal gender distribution, where the male gender is considered a majority. A profession within the financial sector that seems to exhibit an especially uneven gender distribution in Sweden is the Equity Research Analysts. Through a qualitative study this thesis aims to describe how female Equity Research Analysts in Sweden perceive their profession. Tokenism and gender theories are mainly used to interpret and analyze the collected empirical findings. From the analysis, it can be concluded that female Equity Research Analysts face higher visibility, which they primarily perceive as an advantage. However, they also face several challenges, including breaking the norm both within the profession but also in society at large. The working environment can be characterized as macho where stereotypical masculine attributes such as being competitive, independent and hard-nosed will facilitate the adoption of the working environment.

Keywords: *Equity Research Analyst, Woman, Token, Homosociality, The Financial Sector*

Vi vill rikta ett stort tack till:

Alla respondenter som tagit sig tid till att ställa upp på en intervju

Tack för att ni delat med er av givande information och berättelser, ni har influerat både studien och författarna personligen.

Johan Graaf

För bra feedback och vägledning genom hela arbetet.

Linnéa Estman, Vincent Parasnis, Filip Jonsson, Lucas Haggström och Johan Rudelius

För kritisk granskning och givande diskussioner vid samtliga handledartillfällen.

Vänner & Familj

För stöd och uppmuntran under uppsatsskrivandets gång.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	4
1.1 BAKGRUND.....	4
1.2 PROBLEMFÖRMULERING.....	5
1.3 SYFTE & FRÅGESTÄLLNING.....	6
1.4 AVGRÄNSNING	6
2. TEORI.....	7
2.1 DOMÄNTEORI & TIDIGARE FORSKNING	7
2.1.1 Aktieanalytiker som yrkesroll.....	7
2.1.2 Aktieanalytikens användning av redovisning.....	8
2.1.3 Genusforskning inom aktieanalytikerrollen	9
2.2 METODTEORI.....	10
2.2.1 Genusteorier.....	10
2.2.2 Minoritetsforskning	12
2.2.3 Teoridiskussion.....	13
3. METOD	14
3.1 METODVAL.....	14
3.2 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	15
3.2.1 Val av intervjupersoner	15
3.2.2 Begränsningar i urvalet.....	15
3.2.3 Intervjukontext.....	16
3.2.4 Intervjuguide.....	16
3.3 BEARBETNING AV EMPIRI	17
3.4 METODDISKUSSION	18
4. EMPIRISK REDOVISNING.....	20
4.1 INTRODUKTION & BAKGRUND.....	20
4.2 AKTIEANALYTIKER SOM YRKESROLL	21
4.3 KVINNLIGA AKTIEANALYTIKERS BESLUTSFATTANDE OCH ANVÄNDADE AV REDOVISNING	22
4.4 ATT VARA EN MINORITET	23
4.4.1 Rollen som minoritet.....	23
4.4.2 Intervjupersonernas spekulationer till varför så få kvinnor.....	25
4.5 ARBETSMILJÖ	26
4.5.1 Kultur & Normer	26
4.5.2 Status	27
4.5.3 Sexism & Objektivisering.....	28
4.5.4 Stöd uppifrån	29
4.6 ARBETSLIV & FRITID.....	30
4.6.1 Flexibilitet.....	30
4.6.2 Familjeliv i kombination med arbetet.....	30

4.7 DEN KVINNLIKA AKTIEANALYTIKERN	31
5. ANALYS & DISKUSSION	32
5.1 KVINNLIKA AKTIEANALYTIKERS BESLUTFATTANDE OCH ANVÄNDNING AV REDOVISNING .	32
5.2 GENUS, MASKULINITET & HOMOSOCIALITET.....	33
5.3 TOKENISM	36
6. SLUTSATS.....	38
7. FORSKNINGSBIDRAG & FRAMTIDA FORSKNING	40
7.1 FORSKNINGSBIDRAG.....	40
7.2 FÖRSLAG TILL FRAMTIDA FORSKNING	40
8. REFERENSER	41
8.1 TRYCKTA KÄLLOR	41
8.2 ELEKTRONISKA KÄLLOR.....	43
9. APPENDIX.....	45
9. 1 INTERVJUGUIDE	45

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Det är ingen hemlighet att könsfördelningen inom näringslivet i Sverige tidigare varit, och inom vissa branscher fortfarande är, mansdominerad (Svenskt Näringsliv 2017). Utvecklingen mot en mer jämn könsfördelning sker i olika takt och medan populära ekonomiyrken som controller och revisor idag vittnar om en könsfördelning på 53% respektive 59% kvinnor (SCB 2016), tycks förändringen inom delar av finansbranschen ske desto långsammare. Så sent som år 2009 visar en undersökning att inom 17 noterade aktiemäklarfirmor på Stockholmsbörsen är endast 5% av mäklarna, 13% av analytikerna och 6% av ledningen kvinnor (Blomberg 2009). I en internationell kontext uppvisar Sveriges finansbransch däremot en mer jämn könsfördelning än de flesta andra länder (Oliver Wyman 2016). År 2016 utgör kvinnor inom den svenska finansbranschen genomsnittligen 32% av ledningen, vilket är dubbelt så mycket som det globala genomsnittet på 16% (Oliver Wyman 2016). Frågan om jämställdhet är dock fortfarande aktuell och de utmaningar som kvarstår är något som styrks genom bland annat Metoo-rörelsen hösten 2017 (Ohlin & Atallah 2017). I januari 2018, signerade 300 kvinnor inom den svenska finansbranschen upproret #inteminskuld och #påvåravillkor- ett uppror som ska belysa och verka mot den diskriminering och de sexuella trakasserier som idag förekommer inom branschen (Grundberg Wolodarski 2018).

Aktieanalytikeryrket har utvecklats från att för 30 år sedan inte finnas, till att ha ett relativt stort inflytande över volatiliteten på Stockholmsbörsen (Mårder 2013). Aktieanalytikerna är centrala användare av redovisningsinformation och har som huvudsaklig uppgift att följa och analysera ett antal noterade bolag inom en specifik sektor (Groysberg, Healy & Chapman 2008). Bolagen analyseras utifrån både finansiell och icke-finansiell information, vilket sedan konkluderas i en investeringsrekommendation att antingen köpa, sälja eller behålla företagets aktier (Groysberg, Healy & Chapman 2008). Aktieanalytikens investeringsrekommendationer används sedermera av både privatpersoner, försäkringsbolag, allmänna pensionsfonder, institutionella investerare, fondförvaltare och aktiemäklare (Fröberg 2006, Abdolmohammadi, Simnett, Thibodeau & Wright 2006). Mer än 2 miljoner svenskar är idag direkta aktieägare (Strandberg 2015) och över 76% av den vuxna befolkningen hade 2016 fondinnehav i aktiefonder (TNS Sifo Prospera 2016).

1.2 Problemformulering

Tidig forskning om aktieanalytiker undersöker främst hur väl framtidsprognoser stämmer och hur värderingsmodeller kan förbättras (Fried & Givoly 1982, O'Brien 1988, Lys & Sohn 1990, Brown 1993). Därefter skiftar fokus till att studera vilka effekter som resultatprognoser och rekommendationer har på aktiens kortsiktiga avkastning, där resultat antyder att investeringsrekommendationer har en signifikant påverkan på aktiepriset (Womack 1996, Francis & Soffer 1997, Clement & Tse 2003, Howe, Unlu & Yan 2009). Vidare har forskning om aktieanalytiker även ämnat att undersöka vilka faktorer som har störst inflytande på aktieanalytikens investeringsrekommendation (Schipper 1991, Previts, Bricker, Robinson & Young 1994, McEwen & Hunton 1999, Breton & Taffler 2001). Bland forskningsresultaten framgår bland annat att medan redovisning är en fundamental del i analysprocessen, är också faktorer såsom bolagens styrning och strategi väsentligt för aktieanalytikens beslutsfattande (Breton & Taffler 2001, Previts et al. 1994).

Den ojämna könsfördelning som identifieras inom aktieanalytiker-yrket i Sverige (Blomberg 2009), återfinns även i en internationell kontext. I USA utgjorde de kvinnliga aktieanalytikerna under perioden 1994–2005 i genomsnitt 15,34% av totalt 5189 aktieanalytiker (Li, Sullivan, Xu & Gao 2013). Tidigare forskning kring aktieanalytiker, där hänsyn tagits till genus, har dock främst varit kvantitativ och behandlat skillnader i beslutsfattande, arbetsprestation och risktagande (De Goeij & Smedts 2008, Green, Jegadeesh & Tang 2009, Kumar 2010, Li et al. 2013, Bosquet, De Goeij & Smedts 2014).

Samtidigt som det finns extensiv forskning och teorier kring jämställdhet i organisationer (Kanter 1977, Acker 2006, Hammarén & Johansson 2014), samt studier om kvinnors upplevelser inom andra mansdominerade branscher (Steele, James & Barnett 2002, Anderson-Gough, Grey & Robson 2005), kan det konstateras att genusforskning inom finansbranschen är tämligen begränsad (Blomberg 2009). I Blombergs (2009) artikel diskuteras det hur det är att vara kvinna inom finansbranschen i Sverige. I denna rapport skildras en maskulin diskurs, där det i studien framkommer bevis på både sexism och en machokultur där män värderas högre än kvinnor i sitt arbete. Studien baseras på intervjuer med mäklare, analytiker, chefer och stödfunktioner. Av totalt 27 intervjuer, intervjuas två kvinnor vilka båda tillhör stödfunktioner.

Tidigare nämnd forskning vittnar om att det tycks finnas ett någorlunda outforskat område inom finansbranschen. Aktieanalytikerrollen har studerats i många år, men genusforskning inom området har främst varit kvantitativ. Visserligen har Blomberg (2009) gjort en kvalitativ, jämförande studie mellan kvinnor och män inom finansbranschen, men de facto är att varken kvinnliga analytiker eller mäklare deltar i studien. Således har lite hänsyn tagits till hur kvinnor upplever denna mansdominerade yrkesroll, vilket denna uppsats ämnar undersöka.

1.3 Syfte & Frågeställning

Studiens syfte är att genom kvalitativ empirisk insamling undersöka hur kvinnliga aktieanalytiker i Stockholm upplever sin yrkesroll. Vidare är motivet att försöka skildra en nyanserad bild av kvinnornas uppfattningar, för att rättvist kunna illustrera vilka möjligheter och utmaningar kvinnor inom denna yrkesroll möter i sitt arbetsliv. Syftet uppnås genom att besvara följande frågeställning:

Hur upplever kvinnliga aktieanalytiker sin yrkesroll?

1.4 Avgränsning

Denna studie kommer enbart att inkludera aktieanalytiker på säljsidan, vilket innebär att övriga analytiker som exempelvis makro-, ränte-, valuta- och omvärldsanalytiker inte omfattas. Aktieanalytiker kan delas upp till analytiker på sälj- samt köpsidan (Groysberg, Healy & Chapman 2008). Skillnaden mellan dessa är bland annat hur många bolag de följer, samt vilka deras kunder är (Groysberg, Healy & Chapman 2008). Medan aktieanalytiker på säljsidan vanligtvis följer cirka 10–15 bolag och producerar investeringsrekommendationer till investerare, så täcker aktieanalytiker på köpsidan ofta en hel sektor med 50–100 bolag där analyser görs utifrån syftet att utföra egna investeringar (Groysberg, Healy & Chapman 2008). Argumentet för att endast aktieanalytiker på säljsidan inkluderas i studien, motiveras med att dessa inte bara är primära användare av redovisningsinformation (Groysberg, Healy & Chapman 2008), utan verkar även uppvisa en avvikande könsfördelning i jämförelse med andra roller inom finansbranschen.

För att undersöka hur kvinnliga aktieanalytiker upplever sin yrkesroll kommer en avgränsning göras till att endast intervjua kvinnor som är, eller tidigare varit aktieanalytiker. Valet att enbart intervjua kvinnor berättigas genom frågeställningen som syftar till att förklara hur kvinnorna upplever sin yrkesroll. Därmed saknas relevans att intervjua manliga aktieanalytiker, eftersom det bör anses problematiskt för dessa att förklara hur en kvinna upplever sin yrkesroll. Visserligen hade frågeställningen kunnat omformulerats så att en eventuell jämförelse mellan manliga och kvinnliga aktieanalytikens uppfattning av yrkesrollen varit möjlig. Detta är en fråga som dock lämnas till framtida forskning.

Av praktiska skäl tillämpas även en geografisk avgränsning, där endast kvinnliga aktieanalytiker vilka arbetar, eller har arbetat, i Stockholm intervjuas. Detta leder till ett utfall där tillämpligheten av resultatet i en internationell kontext blir tämligen begränsat. Dock syftar denna studie inte till att generalisera resultaten, utan att förklara de förhållanden som råder inom den geografiska avgränsningen.

2. Teori

I detta stycke presenteras de teorier, både domänteori och metodteori, som används för att analysera och tolka empirin. Domänteorin avser att beskriva aktieanalytikeryrket, medan metodteorin presenterar forskning om genus och minoriteter som i analysen möjliggör en tolkning av empirin.

2.1 Domänteori & Tidigare forskning

2.1.1 Aktieanalytiker som yrkesroll

En aktieanalytikers främsta arbetsuppgift är att följa och analysera noterade aktiebolag inom specifika sektorer, där exempel på sektorer är detaljhandel, fastigheter, finans- och vårdbolag (Schipper 1991). Utifrån analyser av, och möten med, bolagen, producerar aktieanalytiker skriftliga rapporter som leder fram till en investeringsrekommendation att antingen köpa, sälja eller behålla aktien (Groysberg, Healy & Chapman 2008). Aktieanalytiker beaktar både kvantitativa och kvalitativa data i sina analyser (Pinho, Madaleno & Santos 2013). Förutom

kvartalsrapporter och media, beaktas även företagets strategier, positionering, externa risker och framtida förväntade förändringar inom sektorn (Pinho, Madaleno & Santos 2013). Dessa faktorer tas hänsyn till i analysarbetet eftersom de kan ha eventuell påverkan på framtida kassaflöden, intäkter och tillväxt (Pinho, Madaleno & Santos 2013). Aktieanalytiker anses vara en inflytelserik informationskälla på finansmarknaden, eftersom investerare är starkt påverkade av deras prognoser (Chen & Matsumoto 2006, Pinho, Madaleno & Santos 2013, Brown et al. 2015). Som tidigare nämnt, är exempel på kunder som nyttjar rekommendationerna institutionella investerare, fondförvaltare och aktiemäklare (Abdolmohammadi et al. 2006).

I Sverige rankas aktieanalytikerna både av Financial Hearings och Prospera (Financial Hearings 2017, Prospera 2017). Prosperas rankning utgår ifrån intervjuer med institutionella kunder där det görs en helhetsbedömning av aktieanalytikerns prestationer (Prospera 2017). Financial Hearings baserar sin värdering utifrån tre kriterier, vilka är; tillförlitlighet av prognoser och rekommendationer samt branschkunskap (Financial Hearings 2017). Forskning visar att placering i rankningen har en direkt korrelation till både framtida karriärmöjligheter och lön (Groysberg, Healy & Maber 2011, Brown et al. 2015).

2.1.2 Aktieanalytikerns användning av redovisning

Eftersom aktieanalytikerns arbetsuppgifter i stor utsträckning syftar till att skapa investeringsrekommendationer, där finansiell information är essentiell, utgör redovisning en väsentlig del av aktieanalytikerns arbete (Previts et al. 1994). Forskning har dock delade åsikter om vad som har störst betydelse av resultat- och balansräkning. Medan somliga yrkar på att balansräkning i relation till företagets inkomster har störst inverkan på investeringsrekommendationer (Previts et al. 1994), anser andra att resultaträkning är viktigare (Breton & Taffler 2001). Andra exempel på mått som aktieanalytiker tar i anspråk i sin analys är försäljningsmarginal, avkastning på eget kapital, avkastning på totalt kapital, P/E tal, tillväxt, belåningsgrad samt bokfört värde av nettotillgångar (Breton & Taffler 1995).

I Breton och Tafflers (2001) studie konkluderas att redovisning har stor betydelse i en aktieanalytikerns arbete, men det bedöms ej som det viktigaste beslutsverktyget för investeringsbedömningar. Istället menar Breton och Taffler (2001) att den mest avgörande

faktorn är den icke-finansiella informationen. Detta stöds även av andra forskare (Chen & Matsumoto 2006, Brown et al. 2015), där privat kommunikation med ledning anses vara viktigare än både tidigare rapporterade resultat och egen primärforskning.

2.1.3 Genusforskning inom aktieanalytikerrollen

Genusforskning kring aktieanalytiker, har i stor utsträckning behandlat skillnader i beslutsfattande, arbetsprestation och risktagande (De Goeij & Smedts 2008, Green, Jegadeesh & Tang 2009, Kumar 2010, Li et al. 2013, Bosquet, De Goeij, Smedts 2014). Somlig forskning talar för att kvinnliga aktieanalytiker utför mer korrekta estimeringar (Kumar 2010), medan andra studier visar att kvinnors estimat är mindre korrekta (Green, Jegadeesh & Tang 2009). Vidare har resultat av forskning demonstrerat att manliga och kvinnliga aktieanalytiker skapar samma avkastning, men att kvinnor kan göra det med en lägre risk (Li et al. 2013). Det finns även bevis för att kvinnor generellt sett är mer restriktiva i sina investeringsrekommendationer (De Goeij & Smedts 2008, Bosquet, De Goeij & Smedts 2014).

Lägre självförtroende tenderar inom finansiellt beslutsfattande leda till mer konservativa beslut där investeringar med lägre risk premieras (Estes & Hosseini 1998). Dock är självförtroende i investeringsbedömningar komplext och kan påverkas av flera faktorer. Exempelvis visar forskning att om en man och en kvinna med samma ålder, utbildning, yrkesbakgrund och kunskap om branschen ska ta samma beslut, så kommer kvinnan ändå ha betydligt lägre självförtroende än mannen i sitt beslutsfattande (Estes & Hosseini 1998). Å andra sidan finns det även studier som talar för att det endast är en stereotyp snarare än fakta att kvinnor är mer restriktiva än män när det gäller riskfyllda beslut (Schubert, Brown, Gysler & Brachinger 1999).

Blombergs (2009) forskning om skillnader mellan män och kvinnor som är verksamma inom aktiemäklarfirmor på Stockholmsbörsen, är desto mer i linje med vad denna studie är ämnad att undersöka. De huvudsakliga slutsatserna konstaterar att könsroller produceras och återskapas genom dagliga sociala interaktioner. Mer specifikt identifierades hur informella relationer skapade en miljö som kunde tolkas vara både sexistisk och kvinnodiskriminerande. Sexistiska skämt beskrivs i artikeln som ett verktyg för männen att skapa självidentitet, sammanhållning och upprätthålla status. Enligt Blomberg (2009) är den informella diskursens inte nödvändigtvis

ett motiv för att minska kvinnans, eller öka mannens, värde, utan den homosociala diskursen konstrueras av män med syfte att skapa samhörighet. Med andra ord är det inget försök att exkludera kvinnor, utan endast ett tillvägagångssätt att skapa gemenskap och konsensus genom homosocialitet (Blomberg 2009). Homosocialitet refererar till förmågan att skapa relationer med personer av samma kön (Hammarén & Johansson 2014).

Även om det inte finns någon forskning som undersöker exakt samma frågeställning som denna studie gör, finns liknande forskning inom revisionsyrket (Anderson-Gough, Grey & Robson 2005). I studiens slutsats konstateras bland annat att i England ökar både antalet utexaminerade samt anställda kvinnliga revisorer, men ändå tycks patriarkala strukturer på arbetsplatserna kvarstå. Utifrån studien kunde det identifieras främst tre faktorer som bidrog till machokulturen inom revisionsyrket. Den första var homosocialitet, som påverkar processer såsom rekrytering, där män rekryterar män på högre positioner, och mentorskapsprogram. Den andra faktorn var hur framtida, eventuella, partners utvärderades. Istället för enbart en objektiv värdering, spelade även den sociala förmågan in och hur väl den stämmer överens med företagets norm. Den sista faktorn var hur könsroller reproduceras genom både formell och informell, social interaktion.

2.2 Metodteori

2.2.1 Genusteorier

Cameron (2005) menar att kön är relaterat till biologiska skillnader, medan genus är en social konstruktion med biologi som utgångspunkt. Flera framstående genusforskare är eniga om att definitionen av genus till stor del är något som skapas utanför en själv, i större komplexa sociala sammanhang och interaktioner (West & Zimmerman 1987, Hirdman 1988, Butler 2004). Istället för att äga sitt kön, menar West och Zimmerman att uttrycket "*doing gender*" är mer beskrivande, där definitionen av genus är en produkt av hur det både skapas och reproduceras i vardagliga interaktioner. Därmed är genus aldrig något konstant, utan ett begrepp som ständigt påverkas och förändras (Butler 2004). Eftersom huvudfokus i denna uppsats är det kvinnliga könet, kommer definitionen av dessa utgå ifrån tidigare nämnda påståenden, där rådande kulturella och sociala normer utgör grunden för vem som är kvinna eller man.

För att få en ytterligare fördjupad förståelse för genussystem och det som samhället idag klassificerar som “manligt” eller “kvinnligt”, identifierar Hirdman (1988) två genuslogiker: *dikotomin* och *hierarkin*. *Dikotomin* innebär att manligt och kvinnligt inte bör blandas. Detta betyder att män ska göra sådant som anses manligt och kvinnor saker som anses kvinnligt, och könen bör inte göra saker som är stereotypiskt representativt för det motsatta könet. *Hierarkin* betyder att mannen är normen och utgör därför det som anses “normalt” och vardagligt i samhället (Hirdman 1988). Dessa logiker grundas i både fysiska och psykiska avseenden, genom platser och egenskaper. Hirdman (1988) menar dock att kvinnor, trots att de antas ha en lägre status, är en del av reproduktionsprocessen av de rådande genussystemen. Genuslogikerna återfinns och synliggörs genom genuskontrakt. Genuskontrakt återfinns i alla relationer män och kvinnor emellan, och Hirdman (1988) exemplifierar det genom att skriva:

“I arbetet - vilka uppgifter som tillhör vem, I kärleken - vem som förför vem, I språket - hur dem skall prata och vilka ord som får användas samt i gestalten - vilka kläder som får användas och hur långt håret skall vara.”

(Hirdman 1988, 54)

Dessa genuskontrakt är något som ärvs, generation efter generation, och Hirdman (1988, 57) konstaterar att “*det är som det är för att det var som det var*”, när det gäller vad i samhället som är manligt respektive kvinnligt. Exempel på traditionellt stereotypiskt maskulina drag är, tävlingsinriktad, känslomässig restriktivitet, aggressivitet, självständighet, objektivitet och ambitiös (Franklin 1984, Pleck 1995). Män beskrivs även ha lättare till beslut, vara mer självsäkra samt direkta i sin kommunikation (Franklin 1984). Kvinnliga egenskaper beskrivs i samma text som försiktiga, pratglada, undvikande av hårt språk, tysta, taktiska, och mer benägna att tala om känslor (Franklin 1984). Hirdman menar dock att genuslogiker förlorar sin kraft i sammanhang där intellekt dominerar över biologiska skillnader, vilket betyder att det är lättare att skapa jämställdhet inom ett kunskapsintensivt yrke än ett fysiskt krävande yrke (Hirdman 1988).

Ett annat välkänt begrepp inom genusforskning är homosocialitet (Hammarén & Johansson 2014). Definitionen av homosocialitet förklaras som människors förmåga att bygga sociala

relationer till personer som har samma kön (Hammarén & Johansson 2014). Flood (2008) menar på att manlig homosocialitet tar form genom olika socio-relationer män emellan, och att relationerna utgör en essentiell del i deras identitetsskapande. Termen redogör även för hur män genom nära relationer lyckas försvara sina privilegier och positioner, vilket i sin tur även leder till ett uppehållande av maskulinitet (Bird 1996, Hammarén & Johansson 2014). Wahl och Linghag (2013), menar på att kön ofta är en avgörande faktor i relationskapande, relationer skapas inte nödvändigtvis genom gemensamma intressen, utan främst utifrån individer med samma kön. Homosocialitet blir en process som återskapar den könssegregering som redan råder inom många organisationer (Wahl & Linghag 2013).

2.2.2 Minoritetsforskning

Kanters (1977) forskning om minoriteter ämnar belysa de problem som kan uppstå i grupper där personer med olika kulturella bakgrunder eller kön interagerar med varandra. I artikeln undersöks vad som händer med kvinnor som antar rollen token i en grupp där majoriteten är män. Kanter (1977) identifierar "*Skewed-groups*" vilket är grupper med en sammansättning där den dominanta gruppen utgör minst 85%. Individerna inom minoriteten refereras härnäst till som "*tokens*" (Kanter 1977).

Kanter (1977) menar i sin forskning att individer vilka anses tillhöra den underrepresenterade gruppen kommer tvingas uppleva negativa företeelser. Exempelvis kan en token kvinna, i en mansdominerad grupp, uppleva social isolering och kommer undantagslöst att vara en utstickande medlem som attraherar större synlighet i sammansättningen. Kvinnans prestationer blir offentliga och representativa för hela könet, vilket leder till att kvinnliga tokens ofta upplever en större press att prestera. Kanter (1977) påstår att kvinnor tvingas göra bättre ifrån sig än män för att bli sedda som kompetenta, och att deras framgångar snarare bör hållas hemliga istället för att uppmärksammas. År 1978 testades Kanters hypotes på juridikstudenter i USA (Spangler, Gordon & Pipkin 1978), och konfirmerades återigen. Resultatet visade att där kvinnliga studenter utgjorde en mindre andel, bland annat upplevde social isolering och krav att prestera i större utsträckning, vilket i sin tur påverkade studieresultaten negativt (Spangler, Gordon & Pipkin 1978).

Det finns dock forskning som talar emot Kanter (1977) teori om att tokens enbart bör uppleva negativa erfarenheter av att tillhöra en minoritet (Yoder 1991, McDonald, Toussaint & Schweiger 2004). Yoders artikel "*Rethinking Tokenism: looking beyond numbers*" från 1991, konstaterar att Kanter (1977) endast definierar en faktor som förklarar hur det är att vara kvinnlig minoritet, vilket är deras antal. Yoder (1991) menar istället att upplevelsen av att vara en token inte uteslutande beror på könsfördelning, utan även faktorer som exempelvis könens olika status, ett yrkes lämplighet för kvinnor och minoritetens tillväxt. Med detta menar Yoder (1991) att kvinnor är underordnade män i samhället, och att till vilken grad ett yrke är stereotypiskt manligt kommer påverka effekterna av tokenism. Således är Kanter (1977) definition av tokenism (mer synlighet, högre press att prestera, social isolering, fångade i en könsstereotypisk roll) främst applicerbart inom yrken där kvinnor enligt normen inte arbetar (Yoder 1991).

Även McDonald, Toussaint och Schweiger (2004) stödjer Yoders (1991) resonemang om att det finns andra underliggande faktorer än minoritetens andel som påverkar effekterna av tokenism. Både Yoder (1991) och McDonald, Toussaint och Schweiger (2004) resonerar kring att de negativa effekter som tokenism medför enbart går att applicera på kvinnor, då manliga tokens ofta upplever det positivt att tillhöra en minoritet. I McDonald, Toussaint, Schweigers (2004) studie konkluderas att ökad social status för kvinnor kan förhindra negativa förväntningar token kvinnor annars tvingas uppleva i mansdominerade miljöer. Även Kanter (1977) nämner tokens med hög status, men konstaterar att det troligtvis bara kan förändra interaktionen. Exempelvis kan det anses accepterat att en kvinna med högre status leder en diskussion, men menar att dynamiken i helhet inte förändras. Dock är detta inget område som Kanter (1977) elaborerar ytterligare om.

2.2.3 Teoridiskussion

De valda metodteorierna möjliggör en tolkning av empirin både utifrån ett genus- och minoritetsperspektiv, vilket är av relevans eftersom studien behandlar kvinnor i en bransch som är mansdominerad. Följaktligen kompletterar dessa teorier varandra och anses kunna bidra med högt förklaringsvärde för det som ämnas undersökas. Eftersom denna studie ämnar besvara en tolkande fråga kring kvinnans upplevelser av sitt yrke, är det väsentligt med teorier som kan förklara individens perspektiv. En möjlig kritik gentemot de valda teorierna är att Kanter

forskning är från 1977, Hirdmans från 1988, och Yoders från 1991, vilket skulle kunna anses reducera deras relevans idag. Denna kritik bemöts dock med att samtliga teorier fortfarande refereras till och används av forskning idag (Ramaswami, Dreher, Bretz & Wiethoff 2010 Edenheim 2012, Cook & Class 2014, Paxton & Hughes 2017, Hurst, Fitz Gibbon & Nurse 2017). Vidare bör författarnas definitioner och teorier anses relevanta och applicerbara så länge det råder könsstereotypiska normer och mansdominerade konstellationer i samhället.

3. Metod

Följande stycke presenterar inledningsvis vilken metod som använts för att samla in empirin, följt av en mer detaljerad beskrivning av intervjupersonerna, begränsningar i urvalet, intervjukontexten och intervjuguiden. Avsnittet kommer avslutningsvis beskriva hur empirin har behandlats och diskutera tillförlitligheten i metodens tillvägagångssätt.

3.1 Metodval

Eftersom syftet med denna uppsats är att besvara en tolkande frågeställning med hjälp av teorierna nämnda i föregående avsnitt, har en kvalitativ studie med induktiv metod, genomförts. Studien är induktiv eftersom syftet inte är att testa en hypotes utan snarare tvärtom, att utifrån empirin dra slutsatser om hur de kvinnliga aktieanalytikerna upplever sin yrkesroll (Bryman & Bell 2015). För att kunna besvara frågeställningen har empiri samlats in genom semistrukturerade djupintervjuer.

Att utföra semistrukturerade intervjuer motiveras med att det är en flexibel intervjuform som möjliggör att ställa öppna frågor där intervjupersonerna kan elaborera sina svar ytterligare, vilket genererar mer djupgående svar (Alvesson & Deetz 2000). Vidare är detta ett effektivt sätt att skapa en förståelse för hur intervjupersonen i fråga upplever den sociala kontext som studeras (Dumay 2011, Brinkmann & Kvale 2014), vilket även är syftet i denna studie. Ett alternativ till den semistrukturerade intervjuformen hade varit att låta respondenterna svara på ett frågeformulär (Bryman & Bell 2015). Med ett frågeformulär hade det varit möjligt att tydligare utmäta likheter och skillnader i resultat (Bryman & Bell 2015). Denna metod ansåg dock inte

lämplig eftersom den begränsar möjligheten att ställa följdfrågor, och på ett nyanserat sätt förstå kvinnorna upplevelser.

3.2 Tillvägagångssätt

3.2.1 Val av intervjupersoner

Uppsatsens empiri utgår ifrån 14 djupintervjuer om 31–57 minuter med kvinnor som har, eller tidigare haft, en anställning som aktieanalytiker i Stockholm. En kvinna som intervjuats har inte arbetat som aktieanalytiker, men har erfarenhet av att arbeta med aktieanalytiker och ansågs därför kunna bidra till studien. Intervjupersonerna hittades via LinkedIn genom att söka på *Equity Research Analysts*, eller genom intervjupersoners egna rekommendationer av andra aktieanalytiker. När en potentiell respondent identifierats via LinkedIn eftersöktes alltid en mailadress. Hittades inte detta, kontaktades aktieanalytikern via LinkedIn. Vid kontakt klargjordes syftet med uppsatsen, och det framgick att deras medverkan skulle vara helt anonym. Intentionen var att intervjua kvinnor med olika erfarenhet och ålder, för att skapa ett brett urval. Trots att samtliga intervjupersoner valts ut slumpmässigt eller via rekommendation, formades en homogen grupp. Medelåldern bland samtliga respondenter är 31,6 år men endast 28,6 år hos de som är aktiva aktieanalytiker idag. Samtliga är utbildade civilingenjörer eller ekonomer. De 14 intervjuade kvinnorna har tillsammans kunnat beskriva hur det är, eller har varit, att vara kvinnlig aktieanalytiker på totalt sex banker, som alla är verksamma i Stockholm.

Av 28 kontaktade, tackade 17 personer ja, 2 tackade nej och 9 återkopplade inte alls. Anledningen till att endast 14 av de 17 som tackade ja intervjuades, berodde på att en inte visade sig vara aktuell, en slutade svara, och en lämnade återbud på grund av tidsbrist. Av de som inte återkopplade vid första kontakt, skickades ytterligare en förfrågan. Totalt åtta stycken kontaktades via mail, och resterande 20 stycken via LinkedIn. Av de som kontaktades via mail var det endast en som inte besvarade förfrågan, jämfört med åtta stycken som inte återkopplade via LinkedIn. Möjligtvis hade en bättre svarsfrekvens uppnåtts om samtliga kontaktats via mail.

3.2.2 Begränsningar i urvalet

En faktor som kan anses begränsande och bör tas i beaktning, är intervjupersonernas ålder och erfarenhet. Flera av respondenterna upplevde att de hade svårt att svara på och hänföra, om deras

erfarenheter av yrket är en följd av deras unga ålder, kön, eller en kombination. Vid ett fåtal gånger svarade även respondenterna att de ansåg att en äldre, mer erfaren kvinna, troligtvis kunde ge bättre svar på frågor om till exempel hur de upplevde att deras prestationer utvärderas jämfört med manliga kollegors. Denna kritik bemöts dock med att det inte hade varit möjligt att höja urvalets medelålder utan att intervjua en större andel tidigare aktieanalytiker, vilket också hade varit missvisande då studien ämnar beskriva hur yrket upplevs idag. En annan typ av begränsning i urvalet är att det intervjuade "endast" representerar sex arbetsplatser. Optimalt vore om samtliga banker med en aktiv kvinnlig aktieanalytiker hade representerats.

3.2.3 Intervjukontext

För att ge uppsatsskrivarna en känsla av arbetsmiljön föredrogs det att utföra intervjuerna på respondenternas arbetsplats. Denna plats angavs alltid som förslag i dialogen kring planerandet av intervjutid och plats. Av de 14 intervjuade kvinnorna arbetade dock sex stycken inte längre som aktieanalytiker, vilket gjorde att plats för intervjun ansågs mindre viktigt. Önskades intervju utföras på annan plats, respekterades detta. Sammanlagt utfördes 12 intervjuer fysiskt, och två via telefon. Sju intervjuer genomfördes på respondenternas respektive arbetsplats, varav fyra av dessa arbetar i dagsläget som aktieanalytiker. Övriga fysiska intervjuer utfördes på ett café. Fysiska intervjuer är att föredra när det gäller ämnen som kan vara jobbiga och känsliga att prata om (Sturges & Hanrahan 2004), dock kan telefonintervju vara ett sätt att få ut mer information av respondenterna (Fenig, Levav, Kohn & Yelin 1993), då det kan upplevas att anonymiteten skyddas mer över telefonintervju (Greenfield, Midanik & Rogers 2000).

Vidare var båda författarna till uppsatsen närvarande vid samtliga intervjuer, som utfördes mellan den 26 februari 2018 och 10 april 2018. Längden på intervjuerna varierade mellan 31 minuter till 57 minuter, där medelvärdet låg på 46 minuter. Att längden på intervjuerna skiljer sig åt, beror främst på att utförligheten i svaren från respondenterna varierade mycket.

3.2.4 Intervjuguide

Innan varje intervju inleddes förklarade författarna för intervjupersonerna syftet med uppsatsen, samt frågade ytterligare en gång om det var okej att intervjun spelades in. Förfrågan om inspelning hade dock redan ställts en gång tidigare via mail. Ljudinspelning motiveras med att

det ger författarna möjlighet att koncentrera sig på intervjupersonen och vara mer delaktiga i konversationen istället för att anteckna (Brinkmann & Kvale 2014). Vidare förtydligades även att intervjun är anonym och att varken namn eller arbetsplats nämns i uppsatsen. Detta för att skapa ett förtroende, samt visa respekt för intervjupersonerna då det studerade ämnet kan uppfattas som känsligt (Brinkmann & Kvale 2014). Efter introduktion, tog intervjun form utifrån intervjuguiden (se appendix 9.1). Samtliga intervjuer inleddes med att respondenten fick berätta om sin akademiska och yrkesmässiga bakgrund, sina arbetsuppgifter samt huruvida personen lever i en kärleksrelation och/eller har några barn. Dessa frågor möjliggjorde ett förtroendeskapande innan känsligare frågor berördes (Brinkmann & Kvale 2014).

Med genus och redovisning som grund i uppsatsen så formades intervjuguiden utefter frågor om jämställdhet, normer, ideal, familjeliv, social interaktion, samt frågor kring redovisning och beslutsfattande. Frågor om redovisning och beslutsfattande ställdes i syfte att skapa en förståelse för redovisningens roll för kvinnliga aktieanalytiker, samt dess betydelse i beslutsfattande om investeringsrekommendation. Eftersom intervjuguiden utformades som semistrukturerad, fanns det tillfällen där uppsatsskrivarna anpassade sig efter svaren och valde att ställa flera följdfrågor, vilket ledde till att ingen av intervjuerna behandlar exakt samma frågor

Avslutningsvis i varje intervju var den sista frågan till intervjupersonen om det var något denne tyckte var viktigt som inte tagits upp tidigare under intervjun. Detta gav respondenten en möjlighet att elaborera kring ämnen som denne upplevde viktiga, men som inte berörts i tidigare frågor och svar (Brinkmann & Kvale 2014).

3.3 Bearbetning av empiri

Samtliga 14 intervjuer har utförts och transkriberats av båda författarna, där båda författarna upplever att arbetet har genomstrukturerats av en samstämmig tolkning av materialet. Det första steget i bearbetningen av materialet var att transkribera samtliga intervjuer, vilket alltid utfördes snarast möjligt efter avslutad intervju, men aldrig senare än två dygn efter. I transkriberingen har talspråk återgetts skriftligt i detalj, vilket sedermera har utgjort huvudkällan för uppsatsens empiridel. Däremot har återgivna citat i uppsatsen vid tillfällen reviderats för att kunna framföra intervjupersonens mening på ett mer sakligt vis, som enligt Brinkmann och Kvale (2014) även

kan anses vara mer etiskt korrekt gentemot respondenten. De intervjuade personerna har även getts möjlighet att godkänna citat.

Efter transkribering av samtliga intervjuer, lästes återigen all transkribering igenom för att få en större förståelse över den data som samlats in och för att kunna göra empiriavsnittet mer representativt för samtliga respondenter. Den insamlade empirin har sedan kodats genom att citat och intressanta uttalanden har markerats för att underlätta framställning av empirin. Empiriavsnittet är sedan på ett tematiskt vis skapad utifrån intervjuguiden. Författarna har försökt vara så objektiva som möjligt i återgivelsen, för att på ett nyanserat men sakligt vis återge intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter. Dock har intervjuerna i vissa avseenden skiljt sig åt, där respondenternas erfarenheter varit olika. Således finns en risk att ett fåtal påståenden inte är representativt för samtliga respondenter.

För att öka empiriinsamlingens transparens och skapa en mer strukturerad analys, valdes förutom att koda intervjuerna, att ge intervjupersonerna fiktiva namn för att kunna citera specifika respondenter och samtidigt skydda identiteten. Eftersom det finns ett begränsat antal kvinnliga aktieanalytiker i Stockholm är det lätt att försvaga anonymiteten genom att presentera respondenternas ålder, könsfördelning på respektive arbetsplats, eller utbildning. Förutom fiktiva namn, delges därför endast information om huruvida respondenten är aktiv aktieanalytiker eller ej, samt tid och datum för intervju.

3.4 Metoddiskussion

Kritik gentemot den kvalitativa studien är att den aldrig till fullo kan reproduceras. Eftersom intervjuerna är ett socialt möte, och svaren baseras på en organisation och organisationskultur som är föränderlig, kommer det inte vara möjligt att nå exakt samma utfall igen. Vidare kan kvalitativ forskning även bli kritiserad av den kvantitativa forskningen för att vara för subjektiv, där mycket beror på forskarens egna uppfattningar och tolkningar (Bryman & Bell 2015). Å andra sidan möjliggör kvalitativ forskning relationsskapande till intervjupersonen, och det går även att inleda en intervju med mer generella frågor för att sedan smalna av ämnet under intervjuens gång, något som är svårare att åstadkomma genom kvantitativ datainsamling (Bryman & Bell 2015).

Baserat på att nästintill exakt samma frågor har ställts till samtliga deltagare, med reservation för varierande följdfrågor, i kombination med att kvinnor på flera olika bolag har intervjuats, anses tillförlitligheten av studiens resultat öka. Vidare tillhör att de kvinnor som intervjuats utgör en stor andel av de totala antal kvinnliga aktieanalytikerna i Stockholm idag. Utifrån detta anses studien ha en hög intern validitet, eftersom empirin har kunnat skapa en stark grund för de slutsatser den utvecklat (Bryman & Bell 2015). Bryman och Bell (2015) påpekar att en kvalitativ studie kan medföra svårigheter att generalisera resultaten, vilket är en faktor som har en påverkan på även denna studie. Dock syftar studien inte till att generalisera empirins resultat, utan på ett nyanserat vis beskriva hur det är att kvinnlig aktieanalytiker i Stockholm. Hur väl applicerbara dessa resultat är på en internationell nivå går inte att avgöra, vilket försämrar den externa validiteten (Bryman & Bell 2015).

En kritik mot intervjuguiden som upptäckts under behandling av empirin är att på frågan om respondenterna upplever att de måste anpassa sig som kvinna för att passa in, svarar majoriteten nej. Dock kan det genom respondenternas svar senare i intervjun, tolkas som att kvinnorna trots allt anpassar sig i vissa avseenden på arbetsplatserna. Denna fråga hade således kunnat ställas på ett annat sätt för att få ett mer korrekt svar. Något annat som är viktigt att ha i åtanke är att endast sju av de intervjuade är aktiva aktieanalytiker idag, medan resterande åtta har erfarenhet av yrket. Av dessa är det dock enbart två personer som slutade arbeta med yrket för mer än fem år sedan. Övriga fyra personer har arbetat som aktieanalytiker de senaste 2,5 åren. Vidare är det ytterligare en respondent som aldrig haft rollen aktieanalytiker, men arbetar nära dessa och anses ha en god insikt i yrket.

För att bevara individernas konfidentialitet kommer varken bolag, ålder eller antal år inom branschen att presenteras. Detta för att det då skulle vara nästan uppenbart vilka de intervjuade är. Att anonymiteten är viktigt för objekten är tydligt då flera av intervjupersonerna upprepade gånger under intervjuerna förtydligar att det de säger måste hållas anonymt. Med anledning av detta har även empirin behandlas med stor försiktighet, så att inget citat skall vara utelämnande. Det bör även tas i beaktning att uppsatsen berör ett ämne som kan upplevas vara känsligt.

Således kan denna faktor haft en eventuell påverkan på respondenternas svar, genom att de exempelvis har varit återhållsamma i sina svar (Bryman & Bell 2015).

4. Empirisk redovisning

Nedan presenteras den empiri som samlats in genom intervjuer med kvinnliga aktieanalytiker.

Det empiriska avsnittet är uppdelat och sammanställt tematiskt utifrån ämnen som berörts under intervjuerna. Empiriinsamlingen kommer sedan utgöra grunden för analysen.

4.1 Introduktion & Bakgrund

På de sex finansiella institut i Sverige som är mest framstående inom aktieanalys idag (Financial Hearings 2017, Prospera 2017) utgör de kvinnliga aktieanalytikerna, enligt intervjupersonerna, omkring 12 av totalt 93 aktieanalytiker. Detta innebär ett genomsnitt på 12,9% kvinnor, där de respondenterna antingen är ensamma kvinnor på avdelningen, eller har en till två kvinnliga aktieanalytikerkollegor¹.

Gemensamt för respondenterna är att de upplevs vara ambitiösa, drivna, socialt kompetenta, skarpa, tuffa och har arbetat hårt för att nå den position de har idag. Kvinnorna förklarar att det är viktigt att stå på sig och kunna hantera kritik för att klara sig inom branschen. När intervjupersonerna ges möjligheten att med tre ord beskriva hur det är att vara kvinnlig aktieanalytiker varierar svaren mellan lärorikt, roligt, tufft, fördelaktigt, utmanande, att man får mycket tillbaka, att det är högt tempo, och att man ständigt måste hålla sig uppdaterad. I nedanstående tabell delges information om de fiktiva namn som intervjupersonerna tilldelats, huruvida de är aktiva aktieanalytiker eller inte, samt datum och längd på intervjun.

¹ Observera att 1 av de 6 bankerna ej ville delge hur många juniora analytiker banken hade, således är det ej medräknat för denna bank. 5 av 6 banker räknar med de juniora kollegorna.

Tabell 1.

Presentation av intervjupersoner

Analytiker	Aktiv/Inaktiv	Datum	Tid	Plats
Anna	AKTIV	2018-03-14	51:02	FYSISK
Beata	AKTIV	2018-03-05	52:33	FYSISK
Carin	AKTIV	2018-03-07	55:08	FYSISK
Daniella	AKTIV	2018-03-15	39:59	FYSISK
Elin	AKTIV	2018-03-27	31:23	TELEFON
Fanny	AKTIV	2018-04-04	34:55	FYSISK
Gabriella	AKTIV	2018-03-19	32:22	FYSISK
Hanna	TIDIGARE AKTIV	2018-03-02	54:09	FYSISK
Ida	TIDIGARE AKTIV	2018-04-04	47:37	FYSISK
Jenny	TIDIGARE AKTIV	2018-02-26	46:04	FYSISK
Katja	TIDIGARE AKTIV	2018-03-20	46:54	FYSISK
Linda	TIDIGARE AKTIV	2018-03-10	38:53	FYSISK
Mia	TIDIGARE AKTIV	2018-04-10	56:01	FYSISK
Nadja	ÖVRIG	2018-03-11	57:31	TELEFON

4.2 Aktieanalytiker som yrkesroll

Arbetsuppgifterna som intervjupersonerna berättar om är förhållandevis lika. Alla kvinnor följer ett antal bolag inom en specifik sektor, där de främst utifrån kvartalsrapporter analyserar bland annat bolagens resultat- och balansräkningar, för att sedan förutspå framtida kassaflöden och resultat. Denna analys resulterar i en investeringsrekommendation, vilket innebär en rekommendation om aktien bör köpas, säljas eller behållas. Följaktligen kräver rollen som aktieanalytikerna inte bara en stark analytisk förmåga, utan även förmågan att kunna sälja in en rekommendation till kunderna. Linda beskriver yrket som mångsidigt, genom att säga “... så det [yrket] kräver ju väldigt mycket olika delar. Man ska träffa kunder, göra analysen, skriva analysen, sen ska man gå ut och sälja den. Det är väldigt hög intensitet.”.

Fanny beskriver yrket som individualistiskt “... vi alla arbetar individuellt och teamarbetet är ganska begränsat.”, något majoriteten av respondenterna är eniga om. Vidare beskrivs

yrkesrollen som mycket tidskrävande och kunskapsintensiv. Arbetet präglas av långa arbetsdagar, och ett krav på att vara ständigt uppdaterad i det globala nyhetsflödet, eftersom det kan ha en potentiell påverkan på aktiekursen. Respondenterna redogör att när man har etablerat sig i rollen som aktieanalytiker har kunderna möjlighet att ranka ens individuella prestationer, något som sätter en hög press på aktieanalytiker. Ida yrkar på att det individuella incitamentsprogrammet speglar sig i kulturen, och säger att *“individuella incitamentprogram, som du väldigt ofta har på säljsidan, gör det lite mer viktigt att slå sig fram”*.

Många av respondenterna är tydliga med att den svaga representationen av kvinnor inom branschen inte har något att göra med kvinnornas kompetens, utan antyder i sina svar att arbetsuppgifterna passar kvinnor lika väl. Samtliga respondenter anser att arbetsuppgifterna är mycket stimulerande och uttrycker att de är mycket tillfredsställda med yrket i sig. Det visar sig även att den respondent som uttrycker mest missnöjdhet över sin arbetsmiljö, fortsätter att arbeta som aktieanalytiker endast på grund av att hon uppskattar arbetsuppgifterna så pass mycket.

4.3 Kvinnliga aktieanalytikers beslutsfattande och användande av redovisning

“Just nu sitter jag och håller på att ta upp ett nytt bolag, och går igenom alla deras kvartalsrapporter, resultaträkning, balansräkning och gör min egen modell och DCF [Discounted Cash Flow Model] på det. Så jag använder redovisningen till 100%.” – Carin

Som ovanstående citat beskriver är aktieanalytiker centrala användare av redovisning, där kvartalsrapporter är ett av de primära verktygen för att ta fram analyser och rekommendationer. Redovisning i kombination med utvärdering av strategier och ledning är det underlag aktieanalytikerna använder dagligen för att skapa sina rekommendationer. På frågan om vilken faktor som är viktigast av redovisning, ledning, eller strategi, menar de flesta att samtliga komponenter utgör centrala delar, men flera resonerar kring att ledning och strategi är viktigare eftersom det landar i framtida redovisade resultat. De som ansåg att finansiell information var av störst betydelse syftade på att det var nödvändigt att förstå företagets redovisningsprinciper, och att redovisning även är ett “resultat” av tidigare uttalade strategier.

Ingen av respondenterna kan svara på om användandet av redovisning skiljer sig mellan könen, men ett flertal spekulerar dock i att kvinnor är mer noggranna i sitt arbete. Exempelvis säger Hanna *“man har ju hört att tjejer är mer noggranna och tar mindre risk, det är allmänt känt, men jag vet inte om det reflekteras i redovisningen”*, men syftar på att det kanske snarare rör sig om fördomar än fakta att användning av redovisning och beslutsförmåga skiljer sig mellan kön. Elin kopplar det till att kvinnor kan behöva mer välgrundade argument och säger *“generellt känns det som att kvinnor kanske måste ha mer belägg för det man säger”*. Å andra sidan menar Jenny på att de ekonomiska mått som är av betydelse inom varje sektor är så pass etablerade, att användning av redovisning mellan kön därför inte bör skilja sig åt.

Nämnvärt är att majoriteten av de kvinnor som intervjuats uttrycker ett behov av att känna sig pålästa och kunna sitt fall till 100% innan de argumenterar för sin sak. Att självsäkerhet ska ha med kön att göra, råder det delade meningar om. Flera är bestämda i sina åsikter att det inte skulle vara någon skillnad, medan några spekulerar i att det kan ligga något i det, men med reservation för att de egentligen inte vet. Exempelvis säger Gabriella *“det finns väl någon stereotypisk bild av att män har lättare till beslut och behöver använda mycket mindre fakta än kvinnor, men jag vet inte om det alltid är så.”* Fanny berättar om hur hon upplever att näringslivet och samhället i stort har en mer accepterande syn mot män som gör misstag än kvinnor som gör misstag. Enligt Fanny kan det vara möjligt att detta leder till att risken för kvinnor i beslutsfattande positioner blir större och därmed känner ett starkare behov av att vara mer förberedda inför en argumentation. En mer generell uppfattning är dock att respondenterna snarare tror att självsäkerhet har en stark korrelation till erfarenhet, och att yngre aktieanalytiker gärna är mer pålästa inför en argumentation för att öka sin självsäkerhet.

4.4 Att vara en minoritet

4.4.1 Rollen som minoritet

De flesta som intervjuats har en, eller inga, kvinnliga aktieanalytikerkollegor. Somliga av de intervjuade är inte bara minoritet sett till kön, utan även genom deras unga ålder. Yrket i sig är krävande oavsett kön, men på grund av den skeva könsfördelningen blir förutsättningarna för den kvinnliga aktieanalytikern delvis annorlunda. Elin sammanfattar situationen som minoritet med att säga *“... i de flesta sammanhang är man en minoritet, och det kan ju vara både en för- och*

nackdel... Gör man något bra så uppmärksammas det, gör man något mindre bra märks det kanske mer”. Även Hanna har en liknande syn på det och säger:

“Jag tycker att det [att tillhöra en minoritet] har mest fördelar, eller jag har försökt dra nytta av att jag är tjej. Däremot har jag absolut varit med om grejer som har varit mer utmanande, som jag tror är för att man är tjej, men även på grund av att man är yngst.”

En påföljd av rollen som minoritet är en ökad synlighet, som Hanna summerar genom att säga *“Möjligheterna är att du står ut, och det du gör och säger får någonstans gehör. Du är inte en i mängden på samma sätt.”* Majoriteten av respondenterna anser att faktumet att man “sticker ut ur mängden” är en fördel, eftersom det innebär en konkurrensfördel gentemot de manliga kollegorna, då kvinnorna enklare blir uppmärksammade och ihågkomna. Respondenterna reserverar sig dock för att det i beroende på situation, kan vara både positivt och negativt.

En utmaning för flera av de kvinnliga aktieanalytikerna är att de upplever det svårare att skapa informella, sociala relationer med sina manliga kollegor. Den mest seniora aktieanalytikern Mia har en teori om att det råder en machokultur som ibland kan upplevas både sexistisk och icke jämställd, men att du som kvinna delvis måste anpassa dig till denna innan du kan försöka förändra den. Med det menar hon inte att kränkande beteenden ska ignoreras, men att det är essentiellt att vara en i gänget för att trivas på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att arbeta för förändring i rätt situationer, utan att hamna i utanförskap. Mia reserverar sig dock för att den sexistiska och hårda miljön som en gång existerade är mycket bättre idag, men förklarar det på följande sätt:

“... kvinnor är rädda för att säga till i vissa situationer för de vet att det drabbar deras karriär. Du får välja, antingen så hör du till killgänget, och du kan vara med om en ganska bra karriär. Eller så hör du inte till killarna. Men om de ser dig som en förrädare till grabbgänget, då har du ingen chans, då måste du byta bank.”

På den direkta frågan om intervjupersonerna upplevde att de behövde anpassa sig på grund av att de var kvinnor svarade fyra ja, åtta nej, och två var tveksamma. De som svarade ja motiverade det med att de kanske inte försökt ändra sig som person, men menar på att man anpassar sig till kulturen. Katja svarade på frågan enligt följande; *“Ja lite, absolut. Man kanske blir lite mer stöddig, eller jag skulle inte säga kaxig men att man definitivt måste visa att man kan stå på sig”*. De respondenter som svarat blankt nej på den frågan, har vid andra tillfällen under intervjuerna dock antytt att de anpassat sig genom sina andra svar. Till exempel berättar fler av dessa intervjupersonerna att de undviker att prata om vissa ämnen, som de annars gärna hade diskuterat med sina tjejkompisar. Ett annat fall var där Linda berättade att hon medvetet väljer att inte sticka ut för mycket i sin klädsel, eftersom hon hellre vill bli ihågkommen för att vara smart snarare än sin för klädsel. Å andra sidan valde Mia medvetet att bry sig mindre om klädkoden, både för att kunna klä sig som hon ville, men också för att hon kunde se en fördel i att sticka ut och bli enklare ihågkommen. Vidare förklarar Linda att det kanske inte handlar om att anpassa sig, utan snarare att det är viktigt att framställa sig själv på rätt sätt. Hon förklarar, *“Som tjej måste man tänka på hur man uppför sig, eller inte uppför sig. Hur man framställer sig, man måste vara skarp, påläst, ha koll på sina företag, så att man tas på allvar.”*.

4.4.2 Intervjupersonernas spekulationer till varför så få kvinnor

Ingen av respondenterna kan svara på varför det är så få kvinnor inom branschen, men menar på att det troligtvis finns flera komplexa anledningar till det. Många tankar och spekulationer kring frågan har ändå lyfts under intervjuerna. Tankarna varierar mellan att det beror på allt från skillnad i aktieintresse, icke flexibla arbetstider, en uppdelning redan på finansinriktningarna på universiteten, till att en arbetsplats med så tydlig majoritet män och “locker room stämning” inte ens lockar kvinnor. Linda uttrycker sina spekulationer kring att saknaden av kvinnliga förebilder inom rollen gör det svårt att attrahera kvinnor till bankerna, *“Jag tror alltid det är lättare att identifiera sig i en roll om den personen som jobbar där är väldigt lik en själv.”*. Somliga har även uttryckt att “det har ju alltid bara varit män” och syftar på att branschen historiskt sett alltid varit mycket präglad av män. Troligtvis går den skeva könsfördelningen inte att förklaras av en enda faktor, men Anna lyckas sammanfatta fler aspekter i följande citat, *“Jag tror mycket handlar om utbildning, inriktning på utbildning, kanske aktieintresse och sen hur benägen chefen eller banken är att anställa kvinnor.”*.

4.5 Arbetsmiljö

4.5.1 Kultur & Normer

En generell beskrivning av arbetsplatserna och finansbranschen i stort är att den är tuff. Som Mia beskriver det, *“Det här är ju finansbranschen och den har aldrig varit snäll”*. Att majoriteten är män speglar sig också i en, vad många menar på, “grabbig” stämning. Exempel på detta är hårdare skämt, och som Beata säger *“Det är inget sugarcoat- har man gjort fel, då får man höra det.”*. Vidare syftar hon även på att (för) feminina drag kan försvåra möjligheterna att passa in, *“I mitt tjejgäng är jag nog en av de grabbigaste och jag har svårt att se några av de tjejigare passa in, om jag ska vara ärlig.”*. Flertalet nämner även att detta är en typ av jargong som man vänjer sig vid, de har lärt sig att ingen menar något illa med hård kritik eller grova skämt, utan att det är så de uttrycker sig.

Majoriteten av de intervjuades uppfattning är att det inte finns några starka stereotyper för hur man bör vara som aktieanalytiker. Trots att en återkommande term bland respondenterna när de beskriver sin avdelning är “en homogen grupp” där många kommer från liknande bakgrunder, så anser de flesta ändå att kollegorna har olika personligheter. Mia ger en mer specifik bild på den stereotyp hon identifierar:

“Om man går in i en sal så är det en kostymklädd man i 30-årsåldern, som har bakåtslickat hår och ser ut att kunna väldigt mycket, men om man börjar peta där så kanske han inte kan så mycket. Det är en ganska så kaxig appearance, men du måste gilla siffror, redovisning, och finanstånk.”

Vidare anser majoriteten av respondenterna att det inte heller finns några tydliga könsroller på respektive arbetsplats. På frågan om det krävs någon viss typ av personlighet hos en kvinna för att passa in på deras arbetsplats, är intervjupersonerna däremot eniga om några personlighetsdrag. Återkommande beskrivningar är att man ska vara tävlingsinriktad och ha “skinn på näsan”, eftersom det är en tuff bransch med en relativt hård jargong. Anna menar på att yrket ställer krav på personlighetsdrag som kanske inte andra branscher gör, och säger *“Att vara kvinna i denna bransch är säkert lite tuffare än att arbeta på H&M eller någonstans, så man måste kunna hantera nedgångar på ett bra sätt”*

Flera kvinnor förklarar hur de framförallt i början av sina karriärer var tvungna att bevisa för kollegorna att de ens visste vad en aktie var för något. Respondenterna uttrycker att en fördom som tycks råda inom branschen och samhället i stort är att aktier är *“något som killar håller på med”*. I rollen som kvinnlig aktieanalytiker upplevde även Katja att hon behövde bevisa sin kompetens och uttrycker följande:

“Att väldigt ofta känna att du måste vara tusen gånger bättre än dina manliga kollegor. Att ofta bli ifrågasatt. Jag tycker att man känner att man [som kvinna] blir behandlad på ett speciellt sätt i vissa situationer. Det är lite förminskande, det är lite ‘lilla du, skulle du verkligen klara av att göra det’.”

4.5.2 Status

Det tycks inte finnas någon roll som innehar högre status bland aktieanalytiker utan respondenterna är överens om att strukturen är platt. Istället premieras erfarenhet och hur högt rankad en aktieanalytiker är inom sin sektor. Respondenterna menar på att antingen är du aktieanalytiker eller så är du inte det, inom rollen i sig finns inga hierarkier bortsett från en analyschef som är ansvarig för aktieanalytikerna. Dock förklarar både Mia och Ida att rollen som analyschef, inte är en attraktiv position. Exempelvis uttrycker Ida att hon *“aldrig skulle ta jobbet som analyschef”* och förklarar att det är lite av ett *“skitjobb”*. Vidare förklarar aktieanalytikerna att det som i synnerhet påverkar ens status är den externa rankningen av aktieanalytiker. Branschen i sig är mycket pengadriven och en hög rankning leder ofta till högre lön och status. Följande citat av Ida *“En topprankad aktieanalytiker kan exempelvis tjäna mer än analyschefen, och då kanske det sätter en viss form av status”*, förklarar att status är kopplat till rankning. Vidare förklarar Carin genom följande citat att rankningen även ökar pressen att prestera, och säger:

“Jag är ju alltid relativt min motsvarande på någon annan bank, mitt jobb tar ju aldrig slut. Jag ska ju alltid försöka vara bättre än någon annan, det är ju aldrig så att jag har uppfyllt mina uppgifter.”

Det anses viktigt att kunna nätverka, speciellt med externa parter som kunder och bolag. Detta både för att inte förlora kunder, men också för att det är kunderna som rankar aktieanalytikerna. Beata styrker detta genom att säga, *“Nätverkande är typ 90% av jobbet”*. Även Anna bekräftar att nätverkande är mycket viktigt för aktieanalytiker och uttrycker att målet är att vara bäst rankad.

4.5.3 Sexism & Objektivisering

“Sexism, herrejösses, finansvärlden är full av det. Du vet ju, det var en del av kulturen... Det var fruktansvärt hur man betedde sig, inte mot mig men mot andra. Ojoj så de [männen] utnyttjade [kvinnor].” - Mia

Ovanstående citat förklarar hur Mia resonerar kring sexismen inom finansbranschen, och i synnerhet hur den tidigare varit. Medan några få av de intervjuade menar på att de inte har upplevt någon form av sexism på sin arbetsplats, svarar dock flera ja utan att tveka, men med reservation för att det snarare är undantag än regel och att de flesta män är “bra män”. Värt att poängtera är att framförallt de mer seniora respondenterna har historier om situationer där de blivit sexuellt trakasserade på arbetsplatsen, men de spekulerar själva i att arbetsmiljön troligtvis har förbättrats sedan de lämnade. Ytterligare exempel hur kvinnorna har känt sig objektifierade av sina manliga kollegor, är vid tillfällen där opassande kommentar fällts, eller att de har blivit utbudna på olämpliga middagar med gifta kollegor. Katja och Beata som återgav dessa exempel, upplevde båda att dessa fall är svårare att hantera. De menar på att det “går lite under radarn” eftersom det i sig inte är något regelbrott, utan det handlar mer om den etiska aspekten och en känsla av objektivering.

Alla respondenter förklarar att de självklart skulle gå till deras chef vid allvarliga företeelser men att de ibland har overseende med godtyckliga situationer, just av rädsla för att skada sin egen position och själva få betala priset. Kommande citat beskriver de resonemang och känslor som Katja tar i beaktning, när hon beslutar att rapportera en händelse eller inte:

“Anta att de [Chefen och xx] har jobbat tillsammans i 20 år, och känner varandra väldigt bra på en personlig basis, och så kommer man själv in som ganska ung. Dels skulle man inte alltid vilja rikta den uppmärksamheten till sig för man tror att det kan skapa problem eller vara negativt på något sätt. Ibland tror jag bara att man känner sig lite för liten i det här stora sammanhanget. Hade jag varit 10–20 år äldre hade jag tagit den fighten på ett annat sätt.”

Flera av respondenterna beskriver även att det finns en tydlig kultur där andra kvinnors utseende ofta kommenteras. Ett exempel som mer än en av de intervjuade nämnt, är att de manliga kollegorna ofta kan diskutera eller kommentera huruvida en kvinna de träffar ser bra ut eller inte. Daniella menar på att det kanske är med en skämtsam antydning, men att det blir en märklig situation som kvinna. I ett mer extremt fall har det även framgått att chefen i fråga har menat på att om en kvinna ska rekryteras, *“kan hon väl åtminstone se bra ut”*.

4.5.4 Stöd uppifrån

Hur ledningen arbetar för att skapa en mer jämställd arbetsplats tenderar att ha en stor betydelse för hur respondenterna trivs på sina respektive arbetsplatser. De intervjuade personer vilka erfar svagt stöd uppifrån i fråga om jämställdhet upplevs trivas något sämre på sina arbetsplatser. Trots att de är mycket tillfredsställda med sina arbetsuppgifter verkar dessa kvinnor något osäkra kring en framtid på samma arbetsplats.

Under intervjuerna har flera uttryckt att de tror att deras arbetsgivare vill profilera sig som en jämställd arbetsplats, men de märker inga praktiska förändringar. Exempelvis beskriver Jenny hur både personalavdelningen och ledningen på banken arbetar hårt för att få in fler kvinnor i branschen, och skapa en mer jämställd arbetsplats. Dock menar Jenny på att det är svårt att skapa en mer inkluderande miljö på “golvet”, eftersom diskursen fortfarande tycks vara väldigt “macho”. Detta styrks även av flera andra intervjuade personer som berättar att det ofta pratas om att skapa en mer jämställd arbetsplats, men att det är svårt att se några faktiska förändringar på avdelningarna.

4.6 Arbetsliv & Fritid

4.6.1 Flexibilitet

Intervjupersonerna har en enad syn på aktieanalytikerrollen i form av arbetstimmar, och beskriver det som ett icke-flexibelt yrke med långa arbetsdagar. Många av respondenterna förklarar att kravet på att ständigt vara uppdaterad och tillgänglig, är det mest krävande med att vara aktieanalytiker. På frågan om de upplever någon prestige i att arbeta långa dagar har flera av respondenterna uttryckt tankar om att det kan stämna, men menar att det främst verkar vara viktigare för den äldre generationen. Det kan i intervjuerna uttydas en uppfattning om att de yngre aktieanalytikerna, både kvinnor och män, tenderar att värdera sin fritid högre och anser att man går hem när man har utfört arbetsuppgifterna. Både de yngre och äldre respondenterna upplever däremot att de seniora mer är av åsikten att "man ska sitta av sina timmar".

4.6.2 Familjeliv i kombination med arbetet

Av de intervjuade lever tio stycken i en relation, varav sex har barn. Den generella uppfattningen bland de intervjuade kvinnliga aktieanalytikerna är att de inte upplever några svårigheter med att gå på föräldraledighet, men att normen ser lite annorlunda ut för de manliga kollegorna. På flera av arbetsplatserna tycks normen vara att männen tar 3 månader föräldraledighet, men att de män som har något äldre barn ofta inte tagit ut någon föräldraledighet alls. Dock tycks flera i den yngre generationen börja bryta den normen genom att ta ut mer pappaledighet, men att de då kan bli ifrågasatta och behöva utstå retsamma kommentarer. Daniella sammanfattar synen på pappaledighet genom att säga "*... att vara pappaledig är inte lika naturligt här, för de [manliga aktieanalytiker] har inte varit det i tidigare generationer*".

De intervjuade som inte har barn, har svårt att se hur de skulle kunna kombinera aktieanalytikeryrket med ett familjeliv. Exempelvis beskriver Daniella detta med att säga, "*Jag tror att när jag skaffar familj, kommer jag inte vilja arbeta de här tiderna*". Det är tydligt att det största problemet med att kombinera arbetet med familjelivet är de icke flexibla arbetstiderna, där fysisk närvaro på kontoret är essentiellt. Dock förklarar de kvinnor som har barn att, trots arbetstiderna, är det möjligt att kombinera familjelivet med yrket, men att det sätter en större press på att arbeta effektivt under dagarna. Mia berättar att barnflicka har varit en nödvändighet och förklarar att hennes äktenskap förmodligen inte hade fungerat utan extra hjälp i hemmet.

Hon förklarar även att *“Du får gilla din familj bäst du vill, men om det kommer en vinstvarning klockan 8 på morgonen, då förväntas du vara på plats inom en sekund. Då hinner du inte gå med dina barn till något dagis, då får någon annan ta över.”*

På samtliga banker har det redogjorts att en stor del av aktieanalytikerna är män i 40-årsåldern, där de flesta även har familj. Anledningen till att de manliga kollegorna kan kombinera sitt yrke med familjeliv, tycks bero på att de ofta har fruar som arbetar mindre, alternativt inget alls, och har ibland även en barnflicka ihop med detta. Respondenterna som har barn i dagsläget menar på att deras makar har axlat ett större ansvar i hemmet, men antyder ändå att de inte har samma stöttning hemifrån som deras manliga kollegor. En gemensam uppfattning är att de manliga kollegorna kan fransäga sig ansvaret i hemmet till en större utsträckning eftersom deras fruar, till skillnad från kvinnornas män, gjort avkall på sin karriär. Detta är dock en trend som främst är förekommande bland de äldre manliga kollegorna. Flera av kvinnorna talar även om de sociala krav som ställs på kvinnor i rollen som mamma. De upplever att det kan vara mer accepterat för män att satsa på sin karriär och ta mindre ansvar i hem och barnuppfostran. Mia berättar om en gång där hon fick kommentaren *“dina barn kommer bli ligister”*, av en manlig chef som menade på att hon arbetade så mycket, att barnen skulle fara illa. En kommentar som hon menar att en manlig kollega aldrig skulle få höra.

4.7 Den kvinnliga aktieanalytikern

Sammanfattningsvis är intervjupersonerna eniga om att det är viktigt att vara tuff, och att som kvinna ha extra *“skinn på näsan”* för att klara sig i branschen. Under intervjuerna blir det således tydligt att det inte bara är till fördel för en aktieanalytiker att kunna förmedla en välgjord analys, utan även kunna hantera den tuffa kultur som råder. Det faktum att alla respondenter är minoriteter medför en ökad synlighet för samtliga, vilket de beskriver som en konkurrensfördel. Dock är respondenterna eniga om att kvinnliga aktieanalytiker tvingas möta en del utmaningar, exempelvis i de fördomar som råder och i relationsskapande på arbetsplatsen. Vidare förklaras yrket som platt där i princip alla aktieanalytiker besitter samma roll. Avslutningsvis uttrycker alla kvinnor som intervjuats att de verkligen uppskattar sitt arbete och att de önskar att fler kvinnor sökte sig till branschen.

5. Analys & Diskussion

Analysavsnittet ämnar analysera den insamlade empirin utifrån de genus- och minoritetsteorier som presenteras under teoriavsnittet. Vidare avser analysen bidra med forskning om hur kvinnliga aktieanalytiker upplever sin yrkesroll.

5.1 Kvinnliga aktieanalytikens beslutsfattande och användning av redovisning

Intervjupersonernas beskrivning av en aktieanalytikens arbetsuppgifter stämmer väl överens med den definition som presenteras i teoriavsnittet (Pinho, Madaleno & Santos 2013). Vikten av resultatrapporter i aktieanalytikens dagliga arbete, vilket diskuteras i Breton och Taffler (2001), styrks även i intervjuerna där kvinnorna beskriver hur kvartalsrapporter används för att analysera, värdera och förutspå framtida resultat. De kvinnliga aktieanalytikerna hade delade meningar om huruvida redovisning, ledning eller strategi var av störst betydelse för aktieanalysen. Valet föll antingen på ledning och strategi, eller att samtliga faktorer är lika väsentliga. Slutsatsen utifrån detta är att de kvinnliga aktieanalytikerna värderar icke-finansiell information aningen högre än tidigare redovisade resultat i sina analyser eftersom det anses påverka framtida redovisade resultat. Detta stödjer Breton och Tafflers (2001) slutsats om att icke-finansiell information utgör en större betydelse.

Det finns tidigare forskning inom finansbranschen som menar på att kvinnor är mindre självsäkra än män i sitt beslutsfattande (Estes & Hosseini 2001). På den raka frågan om respondenterna tror att självsäkerhet i beslutsfattande skiljer sig mellan könen svarar de flesta ett tydligt nej. Således kan det utifrån de kvinnliga aktieanalytikernas uppfattning inte stödjas att kvinnor skulle producera mer restriktiva investeringsrekommendationer (De Goeij & Smedts 2008, Bosquet, De Goeij & Smedts 2014), men huruvida det faktiska utfallet skiljer sig går inte att uttala sig om. Flera av respondenterna förklarar att de möjligtvis tror att kvinnor vill ha mer information och data innan ett beslut tas, men är tydliga med att detta bara är en spekulation utifrån en fördom. Ett flertal intervjupersoner har konfirmerat att det tycks finnas en ogrundad uppfattning inom branschen att kvinnor är mer restriktiva och gärna använder mer redovisning inför en argumentation. Detta kan antas vara baserat på en genuslogik (Hirdman 1988). Dock är

majoriteten av intervjupersonerna eniga om att de personligen vill göra mycket efterforskning och vara väl pålästa innan ett beslut tas. Ingen kopplar dock detta så långt som att det kan ha med kön att göra utan förklarar att det endast är ett personlighetsdrag som leder till extrem noggrannhet. Om detta är något gemensamt för det kvinnliga könet kan författarna därför bara spekulera i. Det går således inte heller att avgöra utifrån empirin om användandet av redovisning skiljer sig mellan manliga och kvinnliga aktieanalytiker. Slutsatsen som kan dras är snarare att självsäkerhet korrelerar starkare med erfarenhet än kön. Majoriteten av de som intervjuats är unga och det är främst de som uttryckt någon form av osäkerhet på frågan om deras självsäkerhet i rollen som aktieanalytiker. De få seniora analytiker som deltagit i studien har däremot signalerat större självsäkerhet och inte upplevt någon skillnad på självsäkerhet i beslutsfattandet mellan könen.

5.2 Genus, Maskulinitet & Homosocialitet

Utän att respondenterna har det i åtanke så förklaras miljön på bankerna med vad som anses vara stereotypiskt maskulina drag (Pleck 1995, Franklin 1984). Flera av respondenterna berättar att arbetet är mycket självständigt och att ersättning delas ut efter individuella prestationer. Vidare förklarar respondenterna att egenskaper som tävlingsinriktad och ambitiös är vanligt förekommande på arbetsplatsen. Det anses även viktigt att ha "skinn på näsan" och vara bekväm i att ta beslut. Utifrån författarnas upplevelser om respondenternas personlighetsdrag, i kombination med respondenternas egna beskrivningar, kan även de kvinnliga aktieanalytikerna karaktäriseras med några av dessa stereotypiskt maskulina drag (Pleck 1995, Franklin 1984). Exempelvis upplevs flera respondenter vara väldigt tuffa, vilket de själva menar är väsentligt för att klara sig inom branschen. Möjligen kan det vara så att yrket i sig producerar och kräver dessa stereotypiskt manliga attribut, men en annan teori kan vara att dessa drag är något som reproduceras genom homosocialitet (Hammarén & Johansson 2014). Om så är fallet, antas det att mansdominansen, genom homosocialitet, har kunnat bibehålla de maskulina karaktärsdragen som ännu råder inom yrket, snarare än att yrket i sig själv kräver det.

Oavsett hur yrkets maskulina attribut har tillkommit, kan det utifrån empirin antas att det är fördelaktigt för kvinnliga aktieanalytiker att besitta stereotypiskt maskulina personlighetsdrag (Pleck 1995, Franklin 1984), eftersom det både förenklar utförandet av arbetsuppgifter och

möjligheten att anpassa sig till arbetsmiljön. Arbetsuppgifterna förenklas i det avseendet att personlighetsdrag som att vara tävlingsinriktad och självsäkert beslutsfattande är fördelaktigt. Det tycks även vara enklare att bli delaktig i gruppen om man inte är för feminin och klarar av att bemöta hårda skämt. Hirdman (1988) beskriver att även kvinnor är delaktiga i reproduktion av *dikotomin*. Detta bör således innebära att oberoende om kvinnorna har maskulina personlighetsdrag sen innan eller anammar dessa via yrket, är de således delaktiga i processen att reproducera denna jargong. Å andra sidan är det möjligt att kvinnorna inte önskar vara delaktiga i reproduktionen av denna miljö, men är för få till antalet på respektive avdelning för att kunna förändra den rådande maskulina kulturen.

En annan möjlig förklaring till varför arbetsmiljön och yrket upplevs med vad som kan antas vara stereotypiskt maskulina drag, kan bero på vad Hirdman (1988, 57) skriver, "*det är som det är för att det var som det var*". Empirin visar att aktieanalytikeryrket historiskt sett har varit, och fortfarande är, mansdominerat. Detta kan innebära att *dikotomin*, som bestämmer vad som är kvinnligt och manligt, fortfarande präglar yrkets kultur. Även om gränsen mellan vad som är kvinnligt och manligt bör reduceras när yrket är kunskapsintensivt (Hirdman 1988), vilket det kan argumenteras för att aktieanalytikeryrket är, kan det antas att detta inte varit möjligt inom yrket på grund av att kvinnorna är för få. Således har inte genuslogikerna kunnat suddas ut.

En annan aspekt som har en väsentlig påverkan på hur det är att vara kvinnlig aktieanalytiker är utmaningarna som etablerade genuskontrakt medför (Hirdman 1998). Även om inte respondenterna själva uttrycker det bokstavligen, så är det tydligt att de kvinnliga aktieanalytikerna tvingas arbeta emot både yrkes- och samhällsnormer. De normer kvinnorna tvingas motarbeta är bland annat fördomen att "aktier är inget kvinnor håller på med", och även att kvinnor inte ska tillåtas prioritera sin karriär. Ytterligare ett exempel på genuskontrakt är att kvinnor förväntas ta ut mer föräldraledighet än deras manliga kollegor, respondenterna anser även att det tidigare varit, och ibland fortfarande är, mer accepterat för de manliga aktieanalytikerna att avsäga sig mer ansvar i hemmet. Genom att prioritera sin karriär, anställa barnflickor istället för att själv hämta och lämna på dagis, utmanar de etablerade samhällsnormer. Trots att genuskontrakten fortfarande utmanas, identifieras tydliga förbättringar sedan de seniora aktieanalytikerna började inom yrket för över 20 år sedan.

De flesta respondenter är tydliga med att förmedla att det är övervägande positivt att vara kvinna och minoritet inom branschen, men flera berättar om att den sociala delen av yrket ibland kan vara en utmaning. Många respondenter erkänner att de saknar kvinnliga kollegor och uttrycker att de har enklare att bygga tillitsfulla vänskapsrelationer med kvinnor än män, något som kan kopplas till homosocialitet och människors förmåga att bygga relationer till personer med samma kön (Hammarén & Johansson 2014). Detta går även i linje med vad Blomberg (2009) identifierade i sin studie för snart 10 år sedan. Trots att flera kvinnor nämner icke jämställda upplevelser de tvingats erfar är majoriteten eniga om att de manliga kollegorna är trevliga och, trots alls, "bra män". Att de kvinnliga aktieanalytikerna har en relativt sett positiv uppfattning om deras manliga kollegor kan kopplas till Blombergs (2009) resultat om att homosocialiteten som råder, inte syftar till att förminska de kvinnliga kollegornas värde, utan omedvetet används för att skapa samhörighet män emellan. I denna studie tar det form genom att de kvinnliga aktieanalytikerna upplever det svårare att skapa informella relationer till de manliga kollegorna, än med de kvinnliga. Även den machokultur en del respondenter talar om går att koppla till teorier om homosocialitet (Hammarén & Johansson 2014) och Blombergs (2009) resultat.

Det går även att känna igen en liknande machokultur som reproduceras ur homosocialiteten inom revisionsyrket (Anderson-Gough, Grey & Robson 2005), dock tycks det skilja sig mellan revisionsyrket och aktieanalytikeryrket hur homosocialitet påverkar arbetsplatsen. Inom revisionsyrket påverkar homosocialitet främst mentorskapsprogram och rekryteringsprocesser (Anderson-Gough, Grey & Robson 2005). Några tydliga mentorskapsprogram tycks inte existera inom aktieanalytikeryrket, men utifrån denna studies djupintervjuer, kan det dock talas både för och emot att rekrytering skulle påverkas av homosocialitet. Flera banker verkar aktivt försöka anställa fler kvinnor medan exempelvis en bank uttryckt att "om vi ska rekrytera en kvinna kan hon väl åtminstone se bra ut". Den främsta anledningen till att en maskulin diskurs reproduceras inom yrket tycks dock bero mer på seniora manliga aktieanalytiker, där homosocialitet möjliggör att genuslogiker reproduceras. Exempelvis har det i empirin nämnts att i synnerhet äldre kollegor värdesätter fysisk närvaro, de har generellt sett inte tagit ut någon föräldraledighet och har kunnat avsäga sig en stor del av ansvaret i hemmet. Trots att respondenterna menar på att de

yngre aktieanalytikerna tycker detta är förlegade och konservativa åsikter, upplevs ändå en förväntan att agera på ett liknande vis.

Enstaka respondenter har uttryckt en bestämd åsikt om att det inte finns några skillnader mellan kvinnor och män i rollen som aktieanalytiker. Denna uppfattning är enligt respondenterna applicerbar i samtliga scenarion och menar på att det varken finns några könsroller, skillnader mellan hur kvinnor och mäns prestationer utvärderas eller hur deras erfarenheter skiljer sig på bankerna. Således skulle det kunna tala för att det varken går att applicera homosocialitet eller genuslogiker som teorier för att förklara hur yrket upplevs. Dock uttrycker majoriteten av respondenterna flertalet tankar som kan kopplas och förklaras av genusteorierna.

5.3 Tokenism

Till skillnad från Kanter (1977), som menar på att det alltid kommer vara negativt att vara en token, så menar Yoder (1991) att fler faktorer måste tas i beaktning för att bedöma hur det är att tillhöra en kvinnlig minoritet. Exempelvis är det inte bara könsfördelningen som påverkar kvinnliga minoriteters upplevelser, utan även kvinnors lägre status, hur könsstereotypiskt yrket är, och i vilken takt minoriteten växer. Bevisligen från den empiri som samlats till denna studie kan det konstateras att den ökade synligheten som upplevs för tokens inom rollen som aktieanalytiker i de flesta avseenden är positiv. Respondenterna beskriver hur de lättare blir uppmärksammade och ihågkomna, vilket upplevs som en konkurrensfördel. Således styrker empirin Kanter (1977) i det faktum att rollen som token medför ökad synlighet, å andra sidan kan empirin inte stödja Kanter (1977) i resonemanget att den ökade synligheten enbart skulle vara något negativt.

Den första anledningen till att den ökade synligheten upplevs som positivt kan bero på att de kvinnliga aktieanalytikerna inte har lägre status än sina manliga kollegor. Visserligen visar forskning att kvinnor anses vara underordnade män (Hirdman 1988, Kanter 1977, Yoder 1991) och därför bör det vara negativt att vara kvinna och minoritet (Kanter 1977). Eftersom Yoder (1991) syftar på att kvinnors lägre status är en faktor som påverkar minoritetens upplevelser negativt, går det implicit att anta att en förhöjd status för kvinnor bör reducera detta. Exempelvis har McDonald, Toussaint och Schweiger (2004) visat att om en tokens tilldelas högre status, kan

detta minska dennes negativa förväntningar. Utifrån empirin har slutsatsen kunnat dras att det råder en platt struktur på arbetsplatserna, där alla besitter rollen aktieanalytiker, med undantag för att man inledningsvis är junior. Vidare anser respondenterna att status främst bestäms utifrån rankning. Således är det möjligt att förmoda att kvinnliga aktieanalytiker inte har lägre status som utgångspunkt, något som skulle kunna bidra till att deras upplevelser är positiva snarare än negativa.

En annan möjlig förklaring att det upplevs övervägande fördelaktigt att vara kvinnlig aktieanalytiker kan bero på tillväxttakten. Baserat på empirin är det möjligt att konstatera att de kvinnliga aktieanalytikerna utgör mellan 1–3 personer på respektive arbetsplats, vilket indikerar att tillväxten är tämligen låg. Eftersom de fortfarande utgör en avsevärd låg andel på respektive avdelning, kan detta tolkas som att minoriteten inte gör intrång på den dominanta gruppens, och anses därför inte som något hot. Dock finns ingen offentlig data tillgänglig om den exakta tillväxten av kvinnliga aktieanalytiker. Det skulle därför även vara möjligt att argumentera för motsatsen, eftersom anställning av ytterligare en kvinna kan innebära en tillväxt på 100%.

Yoder (1991) argumenterar för att Kanters (1977) forskning om de negativa effekterna av tokenism endast är applicerbara på kvinnor inom stereotypiskt manliga yrken. Det är möjligt att resonera kring att aktieanalytikeryrket är stereotypiskt manligt eftersom det är väldigt mansdominerat. Det går dock att argumentera för att yrket utvecklats inom detta område och att yrket ansågs vara mer stereotypiskt maskulint tidigare, eftersom de seniora kvinnorna har kunnat redogöra fler negativa erfarenheter av yrket än de yngre. Detta resonemang stöds exempelvis av att de båda mer seniora aktieanalytikerna under intervjuerna har reserverat sig för att yrket förmodligen har förbättrats sedan de själva arbetade där.

De seniora aktieanalytikerna har tvingats bemöta mer utmaningar, men många utmaningar kvarstår inom yrket än idag. Exempel på utmaningar är att kvinnor kan behöva överprestera för att anses som kompetenta i situationer där dem antas vara tokens (Kanter 1977). Det skulle även kunna förklara det faktum att vissa av respondenterna kände att de i början av sin karriär behövde bevisa att de "*ens visste vad en aktie var*". De kvinnliga aktieanalytikerna behöver således inte bara bevisa sig i egenskap som token, utan måste också utmana en genuslogik

(Hirdman 1988) som säger att aktier är något "manligt". Således kan kravet på att bevisa sin kompetens förklaras genom både teorier om tokenism och genuslogiker. Vidare är detta något som även talar emot tidigare stycke om att kvinnor och män inledningsvis besitter samma status.

6. Slutsats

I detta stycke presenteras de resultat som analys av empiriinsamling framställt. Slutsatsen ämnar svara på den givna frågeställningen, "Hur upplever kvinnliga aktieanalytiker sin yrkesroll?"

För den gemene aktieanalytikern kan rollen utifrån empirin beskrivas som kunskapsintensiv och tidskrävande. För den kvinnliga aktieanalytikern kan rollen vidare upplevas som både mer fördelaktig, men också mer utmanande. Fördelaktigt eftersom kvinnorna kan dra nytta av en ökad synlighet och har lättare att som minoriteter bli ihågkomna för sina prestationer. Utmanande eftersom det i enlighet med teorin om homosocialitet (Hammarén & Johansson 2014), är svårare för kvinnor att knyta nära relationer till manliga kollegor som utgör en majoritet samt att kvinnorna tvingas utmana väletablerade genuskontrakt (Hirdman 1988).

Det starka begäret av att alltid vara påläst inför en argumentation kan kopplas till något gemensamt för de unga aktieanalytikerna. Eftersom de flesta av respondenterna är någorlunda juniora blir det dock svårt att härleda huruvida ett mindre självsäkert beslutsfattande grundar sig i att respondenterna är juniora eller kvinnor. Det går följaktligen inte att generalisera om lägre självsäkerhet är något kvinnligt attribut då det inte går att hänföra till om det beror på kön eller brist på erfarenhet. Således kan varken (De Goeij & Smedts 2008, Bosquet, De Goeij & Smedts 2014) teori om att kvinnor är mer restriktiva, eller Estes och Hosseinis (2001) forskning om att kvinnor är mindre självsäkra i sin beslutsfattning styrkas. Däremot kan empirin stödja forskning som visar att användandet av icke-finansiell information utgör en viktig del i aktieanalytikers analys (Previts et al. 1994, Breton & Tafflers forskning 2001).

Samtliga av de intervjuade upplevde både för- och nackdelar med att vara kvinnlig aktieanalytiker, där nackdelarna till stor del är sammankopplade med teorierna om homosocialitet (Hammarén & Johansson 2014) och genuslogiker (Hirdman 1988). I intervjuerna

nämner flera att de på något sätt upplever det svårare att skapa sociala, informella relationer till sina manliga kollegor, vilket kan antas bero på homosocialitet (Hammarén & Johansson 2014). Rollen genomsyras av vad historiskt sett ansetts vara stereotypiskt manliga drag, där arbetet är individuellt, tävlingsinriktat och som individ krävs det en säker beslutsförmåga (Franklin 1984). Den skeva könsfördelningen verkar delvis spegla sig i bankernas kulturer, och flera antyder att det råder en machokultur. En anledning till att machokulturen kvarstår kan härledas till faktumet att flera av de kvinnliga aktieanalytikerna anser att de seniora manliga kollegorna har en mer konservativ syn på yrket, och delvis lyckas reproducera denna kultur. En generalisering som kan göras utifrån empirin och analysen är att ens förmåga att anamma de maskulina attribut som yrket karaktäriseras av, ökar sannolikheten att trivas på arbetsplatsen. Det vill säga att om du är en hård, tävlingsinriktad och individualistisk kvinna så kommer du förmodligen ha bättre upplevelser av arbetsplatsen. En vidare utmaning är även att kvinnorna tvingas utmana både interna genuskontrakt på arbetsplatsen, i det att "aktier inte är något kvinnor håller på med" samt externa genuskontrakt i samhällets normer om att kvinnor inte tillåts prioritera sin karriär på samma sätt som män.

Gällande minoritetsforskning, går resultaten av denna studie främst i linje med Yoder (1991), eftersom det möjliggör en förklaring till varför de kvinnliga aktieanalytikerna upplever sitt yrke övervägande positivt trots att de är tokens. Kanter (1977) konfirmeras i avseendet att minoritetspositionen leder till en ökad synlighet, dock inte i att det enbart är negativt. Istället för att endast identifiera en faktor som påverkar den kvinnliga minoritetens upplevelser, vilket är antal (Kanter 1977), adderar Yoder (1991) ytterligare tre aspekter. Samtliga aspekter är applicerbara på kvinnliga aktieanalytiker. Den första av dessa berör Yoders (1991) antagande om att kvinnor besitter en lägre status än män, vilket har en negativ påverkan på tokens upplevelser. Inom aktieanalytikeryrket råder en platt struktur där status främst bestäms genom extern rankning, detta kan antas leda till att kvinnliga och manliga aktieanalytiker inledningsvis besitter relativt lika status, vilket bidrar till att kvinnorna upplever miljön som positiv snarare än negativ. Den andra aspekten är att eftersom kvinnorna fortfarande utgör en avsevärd minoritet, känner sig den dominant gruppen inte hotade av deras närvaro, och accepterar därför kvinnorna i gruppen. Den tredje faktorn, vilket är att yrket tidigare var och fortfarande till viss del är stereotypiskt maskulint, kan förklara varför de seniora kvinnliga aktieanalytikerna har fler negativa

upplevelser av yrket, eftersom fler negativa effekter av tokenism blir applicerbara när yrket mer stereotypiskt maskulint (Yoder 1991). Detta kan även delvis förklara varför det fortfarande kvarstår utmaningar inom yrket, som exempelvis tagit form genom att de kvinnliga aktieanalytikerna upplevt att de har behövt bevisa sin kompetens.

7. Forskningsbidrag & Framtida forskning

7.1 Forskningsbidrag

Eftersom ingen tidigare forskning inom uppsatsens exakta område har påträffats, är undersökningens största bidrag hur kvinnliga aktieanalytiker upplever sin yrkesroll. Den tidigare genusforskningen inom aktieanalytikeryrket har främst varit kvantitativ och fokuserat på skillnader i investeringsrekommendationer och arbetsprestation. Därmed skiljer sig denna studie från en stor del av den tidigare forskningen om aktieanalytiker, eftersom den bidrar med kvalitativ forskning och en tolkning av hur yrket kan upplevas av kvinnor. Vidare bidrar studien också med forskning om hur kvinnor inom mansdominerade och kunskapsintensiva yrken upplever sitt arbete.

7.2 Förslag till framtida forskning

Tidigt i processen växte ett starkt intresse för aktieanalytikeryrket fram och en central fråga blev huruvida en jämförelse också hade kunnat göra mellan män och kvinnor, istället för att enbart undersöka kvinnors upplevelser. En jämförande studie hade inte bara möjliggjort att kunna identifiera likheter och skillnader mellan könens upplevelser av yrket, utan även i större utsträckning hänföra vilka av kvinnans upplevelser som beror på kön eller erfarenhet. I empirin har det framkommit att den externa rankningen tycks ha en direkt korrelation till både ersättning och status inom yrket. Eftersom det har konfirmerats på USA:s marknad att aktieanalytikers rankning och lön korrelerar, vore det av intresse att även undersöka detta fenomen på den svenska marknaden (Groysberg, Healy & Maber 2011, Brown et al. 2015).

8. Referenser

8.1 Tryckta Källor

- Abdolmohammadi, M., Simnett, R., Thibodeau, J. C. & Wright, A. M. (2006). "Sell-side analysts' reports and the current external reporting model". *Accounting Horizons*, 20 (4): 375.
- Acker, J. (2006). "Inequality regimes: gender, class, and race in organizations." *Gender & Society*, 20 (4): 441–464.
- Alvesson, M. & Deetz, S. (2000). "Doing critical management research". London: SAGE. s. 194.
- Anderson-Gough, F., Grey, C. & Robson, K. (2005). "Helping them to forget: The organizational embedding of gender relations in public accounting firms". *Accounting, Organizations and Society*, 30: 469–490.
- Bird, S. R. (1996). "Welcome to the men's club: Homosociality and the maintenance of hegemonic masculinity". *Gender & Society*, 10 (2): 120–32.
- Blomberg, J. (2009) *Gendering Finance: Masculinities and Hierarchies at the Stockholm Stock Exchange*. SAGE Publications, 16 (2):203–225.
- Bosquet, K., De Goeij, P. & Smedts, K. (2014). "Gender heterogeneity in the sell-side analyst recommendation issuing process". *Finance Research Letters* 11 (2): 104–111.
- Breton, G. & Taffier, R.J. (1995). "Creative Accounting and Investment Analyst Response". *Accounting and Business Research*, 25 (98): 81–92
- Breton, G. & Taffier, R.J. (2001), "Accounting information and analyst stock recommendation decision: a content analysis approach", *Accounting and Business Research*, 31 (2): 91–101.
- Brinkmann, S. & Kvale, S. 2014). *InterViews: learning the craft of qualitative research interviewing*. 3. uppl. Los Angeles: Sage Publications.
- Brown, L. D. (1993) "Earnings Forecasting Research: Its Implications for Capital Markets Research." *International Journal of Forecasting*, 9: 295–320.
- Brown, L. D., Call, A. C., Clement, M. B. & Sharp, N. Y. (2015). "Inside the "black box" of sell-side financial analysts". *Journal of Accounting Research*, 53 (1): 1–47.
- Bryman, A. & Bell, E. (2015) "Business Research Methods", 4. Uppl, Oxford University Press.
- Butler, J. (2004). *Undoing gender*. New York: Routledge.
- Cameron, D. (2005). "Language, gender, and sexuality: Current issues and new directions". *Applied Linguistics*, 26: 482–502.
- Chen, S. & Matsumoto, D. (2006). "Favorable versus unfavorable recommendations: the impact on analyst access to management-provided information". *Journal of Accounting Research*, 44: 657–689.
- Clement, M.B. & Tse, S. (2003) "Do Investors Respond to Analysts' Forecast Revisions as if Forecast Accuracy Is All that Matters?". *The Accounting Review*, 78: 227–49.
- Cook, A. & Class, C. (2014). "Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis". *Gender, Work & Organization*, 21(1): 91–10.
- De Goeij, P. & Smedts, K. (2008). "Gender differences among analyst recommendations". Tilburg University.
- Dumay, J. (2011), "The qualitative research interview". *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8 (3): 238–264.

- Edenheim, S. (2012). "Att komma till Scott - teorins roll inom svensk genushistoria". Scandia, 78 (2)
- Estes, R. & Hosseini, J. (1988). "The gender gap on Wall Street: an empirical analysis of confidence in investment decision making". The Journal of Psychology, 122: 577–590.
- Fenig, S., Levav, I. Kohn, R. & Yelin, N. (1993) "Telephone vs Face-to-Face Interviewing in a Community Psychiatric Survey". American Journal of public health, 83 (6).
- Flood, M. (2008). "Men, Sex, and Homosociality; how bonds between men shape their sexual relationships with woman", Men and Masculinities, 10:339–359.
- Francis, J. & Soffer, L. (1997) "The Relative Informativeness of Analysts' Stock Recommendations and Earnings Forecast Revisions." Journal of Accounting Research, 35: 193–211.
- Franklin, C. W. (1984). "The changing definition of masculinity". New York, NY: Plenum.
- Fried, D. & Givoly, D. (1982) "Financial Analysts' Forecasts of Earnings: A Better Surrogate for Market Expectations." Journal of Accounting and Economics, 4: 85–107.
- Green, C., Jegadeesh, N. & Tang, Y. (2009). "Gender and job performance: Evidence from Wall Street". Financial Analyst Journal, 65: 65–78.
- Greenfield, T.K., Midanik, L.T. & Rogers, J.D. (2000). "Effects of Telephone versus Face-to-Face Interview Modes on Reports of Alcohol Consumption", Addiction 95(20): 277–84.
- Groysberg, B., Healy P. & Chapman, C. (2008) "Buy-side vs. sell-side analysts' earnings forecasts". Financial Analysts Journal, 64 (4): 25–39.
- Groysberg, B., Healy, P. & Maber, D. A. (2011) "What Drives Sell-Side Analyst Compensation at High-Status Investment Banks?". Journal of Accounting Research, 49: 969–1000.
- Hammarén, N. & Johansson, T. (2014). "Homosociality In between Power and Intimacy". SAGE Open, 4, DOI: 10.1177/2158244013518057.
- Hirdman, Y. (1988). "Genussystemet: reflexioner kring kvinnors sociala underordning". Kvinnovetenskaplig tidskrift, 3.
- Howe, J. S., Unlu E. & Yan, X. (2009) "The Predictive Content of Aggregate Analyst Recommendations." Journal of Accounting Research, 47: 799–821.
- Hurst, C.E., Fitz Gibbon, H.M. & Nurse, A.M. (2017). "Social Inequality: Forms, Causes, and Consequences". 9. Uppl. New York, NY: Routledge.
- Kanter, R. M. (1977) "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women". American Journal of Sociology, 82, (5): 965–990.
- Kumar, A. (2010). "Self-selection and the forecasting abilities of female equity analysts". Journal of Accounting Research, 48: 393–435.
- Li, X., Sullivan, R. N., Xu, D. & Gao G. (2013). "Sell-Side Analysts and Gender: A Comparison of Performance, Behavior, and Career Outcomes". Financial Analysts Journal, 69 (2): 83–94.
- Lys, T. & Sohn, S. (1990) "The Association Between Revisions of Financial Analysts' Earnings Forecasts and Security-Price Changes." Journal of Accounting and Economics, 13: 341–63.
- McDonald, T.W., Toussaint, L.L. & Schweiger J.A. (2004). "The Influence of Social Status on Token Women Leaders' Expectations About Leading Male-Dominated Groups". Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers, 50, (5–6): 401–409
- McEwen, R. A. & Hunton, J. E. (1999). "Is analyst forecast accuracy associated with accounting information use?", Accounting Horizon, 13 (1): 1–16.
- O'Brien, P. (1988). "Analysts' Forecasts as Earnings Expectations." Journal of Accounting and Economics, 10: 53–83.

- Pinho, C., Madaleno, M. & Santos, H. (2013). “*The usefulness of financial analysts’ reports: a content analysis*”. *International Journal of Management*, 30 (2): 631–648.
- Pleck, J. H. (1995). “*The gender role strain paradigm*”. An update. In R. F. Levant & W. S. Pollack (Eds.), *A new psychology of men* (ss. 11–32). New York: Basic Books.
- Previts, G., Bricker, R., Robinson, T. & Young, J. (1994). “*A content analysis of sell-side financial analyst company reports*”, *Accounting Horizons*, 8 (2): 55–70.
- Ramaswami, A., Dreher, G.f., Bretz, R & Wiethoff, C. (2010). “*Gender, mentoring, and career success: the importance of organizational context*”. *Personnel Psychology*, 63 (2): 385–405.
- Schipper, K. (1991). “*Commentary on analysts’ forecasts*”. *Accounting Horizons*, 5: 105–121.
- Schubert, R., Brown, M., Gysler, M. & Brachinger, H. (1999). “*Financial Decision-Making: Are Women Really More Risk-Averse?*”. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 89: 381–385.
- Spangler, E., Gordon, M.A. & Pipkin, R.M. (1978). “*Token Women: An Empirical Test of Kanter's Hypothesis*”. *American Journal of Sociology*, 84 (1): 160–170.
- Steele, J., James, J.B. & Barnett, R.C. (2002). “*Learning in a man’s world: Examining the perceptions of undergraduate women in male-dominated academic areas*”. *Psychol Women Q*, 26 (1): 46–50.
- Sturges, J. E. & Hanrahan, K. J. (2004). “*Comparing telephone and face-to-face qualitative interviewing: a research note*”. London, SAGE publications, 4 (1):107 - 118.
- Wahl, A. & Linghag, S. (2013). “*Män har varit här längst: jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*”. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- West, C. & Zimmerman D.H. (1987). “*Doing gender*”. *Gender & Society*, 1:125–51.
- Womack, K. (1996). “*Do Brokerage Analysts’ Recommendations Have Investment Value?*” *The Journal Of Finance*, 51: 137–67.
- Yoder, J. D. (1991). “*Rethinking tokenism: Looking beyond numbers.*”. *Gender and Society*, 5: 178–192.

8.2 Elektroniska källor

Financial Hearings (2017) “*Financial analyst ranking*”

Hämtad: 9/4/18

<http://mb.cision.com/Main/970/2287701/687600.pdf>

Fröberg, J. (2006). “*De tjänar miljoner på sina ständiga köpråd*”. *Svenska Dagbladet*.

Hämtad: 7/5/18

<https://www.svd.se/de-tjanar-miljoner-pa-standiga-koprad>

Grundberg Wolodarski, K. (2018). “*Läs hela Metoo-upproret #inteminskuld #påvaravillkor*”. *Dagens Industri*.

Hämtad: 8/2/18

<https://www.di.se/nyheter/las-hela-metoo-uppropet-inteminskuld-pavaravillkor/>

Mårder, G (2013). "*Analytikernas bittra facit*", NordnetBloggen

Hämtad: 7/5/18

[<https://blogg.nordnet.se/aktieanalyser/>](https://blogg.nordnet.se/aktieanalyser/)

Ohlin, J. & Atallah, C. (2017). "*Från Hollywoodmogulen Weinstein till svenska medieprofiler*". Sveriges Television.

Hämtad: 8/2/18

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/fran-hollywoodmogulen-weinstein-till-svenska-medieprofiler>

Oliver Wyman (2016). "*Women in financial services*"

Hämtad: 7/5/18

[<http://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/global/en/2016/june/WiFS/WomenInFinancialServices_2016.pdf>](http://www.oliverwyman.com/content/dam/oliver-wyman/global/en/2016/june/WiFS/WomenInFinancialServices_2016.pdf)

Prospera (2017). "Domestic Equity 2017 Sweden"

Hämtad: 10/4/18

[<http://prospera.se/media/1466/prospera-domestic-equity-2017-sweden.pdf>](http://prospera.se/media/1466/prospera-domestic-equity-2017-sweden.pdf)

SCB (2016). "*Yrkesregistret med yrkesstatistik 2016*"

Hämtad: 5/2/18

[<https://www.scb.se/contentassets/ae540cb0a7a0409fa223ca872f68fe90/am0208_2016a01_sm_am33sm1801.pdf>](https://www.scb.se/contentassets/ae540cb0a7a0409fa223ca872f68fe90/am0208_2016a01_sm_am33sm1801.pdf)

Strandberg, J. (2015). "*Aktieintresset är på topp i Sverige*". Dagens Industri

Hämtad: 7/5/18

<https://www.di.se/di/artiklar/2015/12/30/aktieintresset-ar-pa-topp-i-sverige/>

Svenskt Näringsliv (2017). "*Fler kvinnor i näringslivet- så gör attraktiva arbetsgivare*"

Hämtad: 7/5/18

[<https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/fler_kvinnorpdf_667872.html/BINARY/Fler_kvinnor.pdf>](https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/fler_kvinnorpdf_667872.html/BINARY/Fler_kvinnor.pdf)

TNS Sifo Prospera & Fondbolagens förening (2016). "Fondspararundersökning 2016"

Hämtad: 4/5/18

[<http://www.fondbolagen.se/PageFiles/7729/Fondspararundersokning%202016_Propera_Fondbolagens_forening.pdf>](http://www.fondbolagen.se/PageFiles/7729/Fondspararundersokning%202016_Propera_Fondbolagens_forening.pdf)

9. Appendix

9.1 Intervjuguide

1. Bakgrund
 - A. Hur länge har du arbetat här?
 - B. Vad har du för arbetsuppgifter?
 - C. Hur hamnade du i den roll du har idag?
 - D. Lever du i en relation? Har du barn?
 - E. Hur gammal är du?

2. Karriär
 - A. Vad har det krävts av dig för att nå din nuvarande yrkesposition?
 - B. Har du behövt uppoffrat något för att ta dig dit du är idag?
 - C. Vad är svårast med att vara aktieanalytiker?
 - D. Vad är svårast med att vara kvinna och aktieanalytiker?
 - E. Vilka egenskaper har en framgångsrik person på din arbetsplats/avdelning?

3. Aktiviteter
 - A. Finns det några informella aktiviteter på företaget?
 - B. Till vilken utsträckning och vilka anställda deltar i dessa aktiviteter?
 - C. Hur viktigt är nätverkande på din arbetsplats? Var knyts kontakter?
 - D. Har ni något mentorskapsprogram?

4. Normer & Ideal
 - A. Vad är det för diskurs/kultur på din arbetsplats?
 - B. Finns det någon norm/stereotyp på hur man ska vara? Kvinnliga och manliga könsroller?
 - C. Krävs det några särskilda personlighetsdrag som kvinna för att passa in på din arbetsplats?
 - D. Vilka typer av roller har hög status hos er?

- E. Hur är synen på familjelivet?
- F. Hur ser chefernas/de andra anställdas familjeförhållanden ut?
- G. Vem hörs mest på möten?
- H. Känner du att du måste prata mer professionellt på möten med enbart män än kanske möten där alla är kvinnor?
- J. Upplever du att det finns någon prestige/norm i att arbeta långa dagar? I sådant fall, Varför?

5. Jämställdhet

- A. Hur ser du på jämställdheten på din arbetsplats?
- B. Hur arbetar ledningen/HR för att skapa jämställdhet på er arbetsplats?
- C. Upplever du att du måste anpassa dig som kvinna/minoritet för att passa in på din arbetsplats?
 - Om ja, på vilket sätt?
- D. Upplever du att dina prestationer utvärderas på något annat sätt än dina manliga kollegors? -
 - Om ja, på vilket sätt?
- E. Har du upplevt sexism/objektifiering på din arbetsplats?
 - Om ja, på vilket sätt?
 - Hur arbetar företaget för att motarbeta detta?
- F. Förekommer sexistiska skämt eller skämt på andras bekostnad?
 - Om ja, till vilken utsträckning?
 - Har du något exempel?
- H. Tror du att båda könen känner samma yrkesstolthet över sin position?

6. Redovisning

- A. Hur använder du dig av redovisning i dig dagliga arbete?
- B. Hur viktig är redovisning för dig som aktieanalytiker, kontra företags strategier och ledning?
 - B. Skiljer sig användandet och betydelsen av redovisningen beroende på kön?

C. Hur använder du dig av redovisning/finansiell information i ett framförande/argumentation?

D. Hanterar du redovisning på annat sätt än dina manliga kollegor?

7. Beslutsfattande

A. Hur ser din beslutsprocess ut?

B. Hur uppfattar du att dina rekommendationer/ beslut tas emot?

B. Tror du att beslutsfattande skiljer sig mellan män och kvinnor på arbetsplatsen?

C. Hur självsäker är du i din roll som aktieanalytiker när du lämnar dina investeringsrekommendationer?

D. Hur skiljer sig din självsäkerhet i rollen som aktieanalytiker jämfört med dina kollegors?

8. Avslutande frågor

A. Kan du med tre ord beskriva hur det är att vara kvinna inom finansbranschen?

B. Hade du svarat annorlunda på den frågan om vi istället frågat; kan du med tre ord beskriva hur det är att vara man inom finansbranschen?

C. Vad tror du är förklaringen till den låga andelen kvinnliga aktieanalytiker i Sverige?

D. Finns det något du tycker är viktigt som vi inte har berört med våra frågor?

E. Känner du fler kvinnor som arbetar som aktieanalytiker som eventuellt skulle vara intresserad av att ställa upp på en intervju?

F. Kan vi höra av oss vid senare tillfälle via telefon/mail om vi skulle ha några vidare frågor?