

# CER

CENTRUM FÖR FORSKNING OM  
EKONOMISKA RELATIONER

RAPPORT 2012:1

## KVINNORNAS INTÅG I REVISIONSBRANSCHEN



*En investering för framtiden*



EUROPEISKA  
UNIONEN  
Europeiska  
regionala  
utvecklingsfonden



Länsstyrelsen  
Västernorrland



Mittuniversitetet  
MID SWEDEN UNIVERSITY

# Kvinnornas intåg i revisionsbranschen

*Eva Wallerstedt och Peter Öhman*

Revisionsbranschen har varit känd som ett manligt reservat. Resultaten av detta projekt, som bedrivits av Eva Wallerstedt och Peter Öhman vid CER, pekar emellertid på att kvinnor successivt etablerat sig i branschen. Forskningsresultaten har tidigare publicerats i bokkapitlet "Kvinnornas intåg i revisionsbranschen" (Wallerstedt och Öhman, 2011a) och i tidskriftsartikeln "Visst är kvinnorna på frammarsch" (Wallerstedt och Öhman, 2011b). Resultaten har även uppmärksamats på webben av Lennartsson (2011), "Snedfördelning i revisorstoppen" och av Alm (2011), "Kvinnliga revisorer på frammarsch".

## Inledning

Av tradition finns det yrken som ansetts bäst lämpade för män. En sådan yrkesgrupp är revisorer. För mindre än ett decennium sedan var revisionsbranschen en av de branscher i det svenska näringslivet där andelen kvinnor i framskjutna positioner var som lägst.

Gubbar, gubbar, gubbar. Bara fem procent av revisorsjobben i de börsnoterade bolagen innehas av kvinnor, visar en granskning som Affärsvärlden har gjort. En jämförelse med hur det ser ut på andra håll i näringslivet visar att kvinnoandelen därmed är lägst i revisionsbranschen.<sup>1</sup>

I januari 2011 var två tredjedelar av landets drygt 4000 auktoriserade och godkända revisorer män. Enligt den definition som används för jämställdhet i arbetslivet är branschen därmed fortfarande mansdominerad.<sup>2</sup>

## Syfte och tillvägagångssätt

Vi har undersökt hur förhållandet mellan kvinnliga och manliga revisorer inom revisionsyrket har förändrats under 100 år: från 1912 – då de sex första revisorerna auktoriserades i Sverige – till 2011. Inledningsvis redogör vi för de olika karriärstegen inom yrket. För att en bransch ska klassas som jämställd krävs det nämligen, enligt vår mening, inte bara att kvinnor och män är lika representerade (inom intervallet 40–60) i branschen som helhet, utan att de är lika representerade på alla plan i yrkets karriär- och prestigetrappa. Vi presenterar därför statistik över förhållandet mellan kvinnor och män i olika professionella befattningar såväl i branschen som i de större revisionsbyråerna. Avslutningsvis diskuterar vi i vilken

---

<sup>1</sup> Bengtsson och Froste (2004).

<sup>2</sup> "Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad och finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad." (Statistiska centralbyrån, 2010).

mån kvinnliga revisorer har forcerat, eller är på väg att forcera, någon eller några barriärer i karriär- och prestigetrappan.

Som teoretisk utgångspunkt använder vi metaforen om "glastaket", ett begrepp som illustrerar de osynliga flaskhalsar som hindrar kvinnor att nå de högsta positionerna i en organisation. Begreppet ger uttryck för att det finns strukturella barriärer frikopplade från kvinnors kompetens. Glastak kan finnas på flera nivåer och när en kvinna forcerat den första barriären möter hon en annan: "a wall of tradition and stereotype that separates [her] from the top executive level".<sup>3</sup>

### Revisorsyrket har olika karriärsteg

För att avancera från revisorsassistent till godkänd eller auktoriserad revisor krävs teoretisk skolning, praktisk erfarenhet och ett avlagt prov för revisorsexamen. Kraven för att bli auktoriserad revisor är något högre än för att bli godkänd revisor. Att bli erbjuden en hög chefsbefattning eller en styrelsepost i en revisionsbyrå är ett steg i karriären och ännu attraktivare är att bli delägare (partner). För att komma ifråga som partner krävs en kundstock som ger revisionsbyrån betydande intäkter. Att arbeta upp en sådan kundstock kan ta upp till 20 år för en godkänd eller auktoriserad revisor.

Det är inte enbart formella karriärvägar som ger status. Uppdrag som påskrivande revisor i börsbolag är särskilt prestigefyllda och för att bli en fullfjädrad börsbolagsrevisor krävs normalt tjugo till tjugofem år i yrket.<sup>4</sup> Även uppdrag i internationella och nationella branschorganisationer, Revisorsnämnden<sup>5</sup> och som sakkunnig vid domstolstvister kan höja en revisors attraktionsvärde.

### Framväxten av dagens revisionsbransch

Kännetecknande för framväxten av revisorsprofessionen i Sverige är att individuella initiativ, framför allt från män, drivit på utvecklingen.<sup>6</sup> Tabell 1 visar antalet auktoriserade FAR-revisorer från det att de sex första revisorerna auktoriserades av Stockholms Handelskammare år 1912 fram till år 1999. Även om två kvinnliga pionjärer auktoriserades redan 1914 dröjde det ända till 1970-talet innan FAR<sup>7</sup> hade fler än tio kvinnliga auktoriserade revisorer.

---

<sup>3</sup> Morrison et al. (1987).

<sup>4</sup> Bengtsson och Froste (2004).

<sup>5</sup> Revisorsnämnden (RN) är tillsynsmyndighet för landets godkända och auktoriserade revisorer. RN bildades 1 juli 1995 samtidigt som 1995 års revisorslag trädde i kraft.

<sup>6</sup> Wallerstedt (2009).

<sup>7</sup> FAR står för Föreningen Auktoriserade Revisorer. Numera heter branschorganisationen Far och är öppen för såväl revisorer som redovisningskonsulter.

Tabell 1: Antalet auktoriserade FAR-revisorer uppdelat på kvinnor och män

År	Kvinnor (st)	Män (st)	Totalt (st)	Andel kvinnor (%)
1912	0	6	6	0
1914	2	12	14	14
1934	1	34	35	3
1954	1	98	99	1
1974	11	414	425	3
1989	192	1235	1427*	14
1999	451	1144	1595	28

\* Efter utgången av 1987 skulle alla svenska bolag enligt aktiebolagslagen anlita auktoriserade eller godkända revisorer. Det ledde till ett rejält uppsving och antalet auktoriserade revisorer ökade närmast explosionsartat åren närmast före 1989.

Källa: Beräkningar från FAR:s ledamotsförteckningar respektive år.

### Nedre delen av revisorsprofessionens karriär- och prestigetrappa

Som framgår av Tabell 1 har kvinnorna successivt flyttat fram sina positioner mätt i andelen auktoriserade revisorer. I slutet av 1990-talet hade andelen stigit till 28 procent och i januari 2011 var 32 procent av de auktoriserade och godkända revisorerna i Sverige kvinnor.<sup>8</sup> Denna bild förstärks ytterligare om man beaktar revisorsassistenterna, vilka efter avslutad examen vid universitet/högskola påbörjat sin 3-5 år långa praktiska utbildning mot godkänd eller auktoriserad revisor. Som framgår av Tabell 2 nedan uppgår andelen kvinnliga revisorsassistenter till drygt 60 procent i majoriteten av de revisionsbyråer som valt att lämna uppgifter till oss. Den något mindre byrån SET, som numera heter Mazars, redovisar runt 50 procent.

Tabell 2: Andelen kvinnliga revisorsassistenter, godkända revisorer och auktoriserade revisorer vid större revisionsbyråer 2010/2011

Revisions-Byrå	Antal revisors-assistenter	Andel kvinnor (%)	Antal godkända revisorer	Andel kvinnor (%)	Antal auktoriserade revisorer	Andel kvinnor (%)
PwC	800	60	296	41	449	35
KPMG	330	59	128	44	285	33
Grant Thornton	148	63	99	36	129	26
Deloitte	108	59	57	40	99	23
BDO	92	65	52	54	63	21
SET <sup>9</sup>	68	49	19	32	28	50

Källor: Uppgifter från PwC (årsskiftet 2010/2011), KPMG (30/1 2011), Grant Thornton (19/1 2011), Deloitte (14/12 2010), BDO (30/1 2011) och SET (14/12 2010).

<sup>8</sup> [www.rn.se](http://www.rn.se) (2011-01-23).

<sup>9</sup> SET Revisionsbyrå gick i december 2010 samman med den internationella revisionsbyrån Mazars och heter numera Mazars.

Tabell 2 visar att andelen kvinnliga revisorsassistenter är relativt homogen i de revisionsbyråer som finns redovisade, men att resultaten är mer spridda för godkända och auktoriserade revisorer. Av de godkända revisorerna utgör kvinnorna 32-54 procent och av de auktoriserade revisorerna utgör kvinnorna 21-50 procent. Man kan också notera att könsfördelningen skiljer sig åt för olika åldersgrupper. Revisorsnämndens statistik, som omfattar hela populationen, visar att ju lägre ned i åldrarna man kommer desto högre är andelen kvinnliga godkända och auktoriserade revisorer. I åldersgruppen 50-59 år är 22 procent kvinnor medan andelen kvinnor i åldersgruppen 30-39 är 45 procent.<sup>10</sup> Om kvinnorna väljer att stanna kvar i branschen kan man förvänta sig en fortsatt förändring av könsstrukturen när det gäller godkända och auktoriserade revisorer.

### Övre delen av revisorsprofessionens karriär- och prestigetrappa

Ett viktigt kriterium för att komma ifråga som partner i en revisionsbyrå är att revisorn har förmåga att skapa sysselsättning både åt sig själv och åt andra. År 2005 fanns det totalt 781 partners i de sex största revisionsbyråerna och andelen kvinnliga delägare var elva procent.<sup>11</sup> Fem år senare (2010) var antalet partners 810 och då hade andelen kvinnliga delägare ökat till 16 procent.<sup>12</sup> Ökningen till trots, jämfört med hur det ser ut bland revisorsassistenter, godkända och auktoriserade revisorer så släpar utvecklingen efter när det gäller kvinnligt delägarskap.

Tabell 3: Andelen kvinnliga börsbolagsrevisorer

År	Uppdrag som ordinarie börsbolagsrevisor (st)	Antal kvinnor (st)	Andel kvinnor (%)
1990	457*	3	0,6
2000	535*	17	3,2
2010	289*	37	12,8

\* Eftersom bolagen kan välja fler än en påskrivande revisor är antalet revisionsuppdrag fler än antalet börsbolag. År 1990 fanns det 233 börsbolag i Sverige, år 2000 fanns det 350 och år 2010 fanns det 262.

Källa: *Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag* för åren 1990-1991, 2000-2001 och 2010-2011.

Även när det gäller uppdrag som påskrivande revisor i börsbolag har kvinnorna flyttat fram sina positioner. Tabell 3 visar att vart åttonde uppdrag (12,8 procent) som påskrivande revisor gick till en kvinna år 2010. Det är en klar ökning jämfört med hur det såg ut tio år tidigare, då enbart vart trettonde uppdrag (3,2 procent) gick till en kvinna. Noterbart är att antalet kvinnliga börsbolagsrevisorer ökade under denna tioårsperiod samtidigt som antalet uppdrag som ordinarie börsbolagsrevisor

<sup>10</sup> [www.rm.se](http://www.rm.se) (2011-01-23).

<sup>11</sup> "Låg andel kvinnliga delägare" (2005).

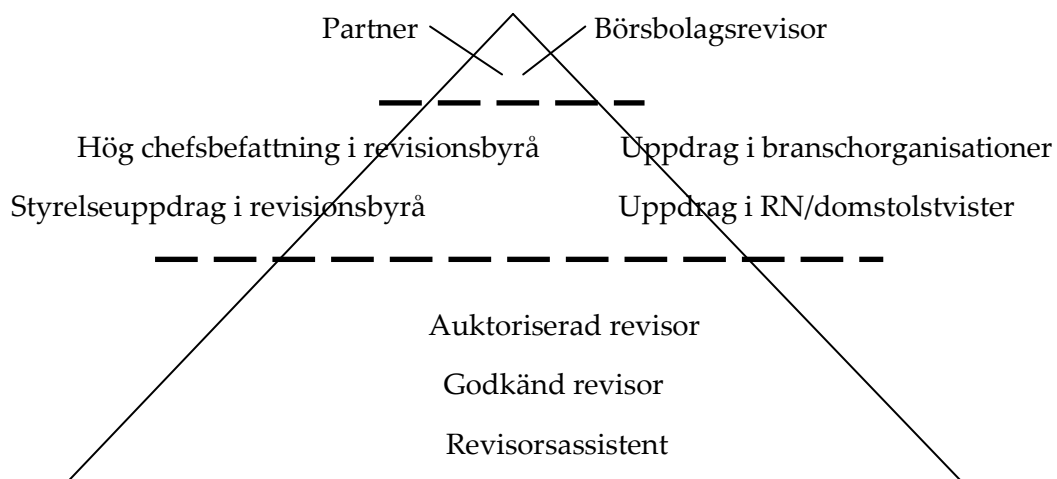
<sup>12</sup> "Få kvinnliga delägare på storbyråerna" (2010).

minskade. Går vi ännu längre tillbaka, till 1990, var kvinnliga börsbolagsrevisorer ytterst sällsynta.

## Slutdiskussion

Ovanstående genomgång visar att kvinnorna successivt gjort sitt intåg i revisionsbranschen. I den nedre delen av revisorernas karriär- och prestigetrappa är kvinnorna väl representerade. Det finns fler kvinnliga än manliga revisorsassistenter och en tredjedel av alla godkända och auktoriserade revisorer är kvinnor. I den övre delen av karriär- och prestigetrappan är den kvinnliga representationen lägre. De relativt låga siffrorna för kvinnliga delägare (16 procent) och kvinnliga börsbolagsrevisorer (13 procent) tyder på att kvinnliga revisorer har olika barriärer att forcera och att utvecklingen mot en på alla plan jämställd bransch kommer att ta tid.

Med tanke på att höga chefsbefattningar eller styrelseuppdrag i en revisionsbyrå respektive uppdrag i branschorganisationer, Revisorsnämnden (RN) eller i samband med domstolstvister anses öka en revisors attraktionsvärde, är det möjligt att det finns fler glastak än det som vår genomgång ger indikationer på. En hypotes kan vara att det åtminstone finns två glastak (se figur 1) och att de kvinnor som avancerat till partner eller fått uppdrag som börsbolagsrevisor har forcerat båda dessa glastak.



Figur 1: Revisorers karriär- och prestigetrappa med två glastak.

Det hävdas att kvinnor måste hantera tre olika typer av påfrestningar för att ta sig in i manliga arbetsmiljöer: arbetet i sig, rollen som pionjär/föregångare samt familjeansvar.<sup>13</sup> När det gäller själva arbetet saknar titlarna godkänd respektive auktoriserad revisor bäring på diskussionen om glastak, eftersom dessa certifieringar

<sup>13</sup> Morrison et al. (1987).

i grund och botten handlar om objektiva test av revisorers kunskap.<sup>14</sup> Det finns också anledning att fundera över hur det kan komma sig att en övervägande andel av de revisorer som prickades i Revisorsnämndens disciplinärenden i början av 2000-talet var män. Exempelvis rapporteras att kvinnliga revisorer bara stod för sju procent av disciplinåtgärderna<sup>15</sup> trots att 30 procent av revisorerna var kvinnor.<sup>16</sup> En möjlig slutsats är att arbetet i sig inte torde utgöra det främst hindret för kvinnorna att avancera inom revisionsbranschen.

Bland möjliga hinder finns då rollen som pionjär/föregångare samt familjeansvaret. Ledningsuppdragen i revisionsbyråerna och uppdragen som börsbolagsrevisorer var länge vikta åt män. Revisionsbyrån Frejs i Göteborg, som tillhörde de tio största revisionsbyråerna i landet 2004, var då det enda större revisionsföretaget i Sverige som hade en kvinnlig chef. Verkställande direktören Berith Ehrenpohl var samtidigt en av få kvinnliga revisorer med uppdrag i börsbolag. Hon pekade på att revisionsuppdrag i börsbolag normalt föregås av ett offerterbidande riktat till de stora revisionsbyråerna och att valet av revisor ofta baseras på kontakter. Då majoriteten revisionsbyråer och börsbolag leds av män blir det naturligt att manliga revisorer får de prestigefyllda uppdragen, dvs. att män väljer män.<sup>17</sup> Beträffande familjeansvaret gav en av de stora revisionsbyråernas vd i en intervju en delförklaring till att de flesta revisorer i börsbolag är män: "Det gäller att ha familjesituationen ordnad för sig. Det kan handla om att stiga upp mitt i natten, till exempel vid uppköpssituationer".<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Collin et al. (2007).

<sup>15</sup> Bengtsson och Froste (2004).

<sup>16</sup> 2009 behandlade RN 147 disciplinärenden varav 56 ledde till disciplinära åtgärder (upphävande, varning eller erinran). Ingen särredovisning av kön finns. (Revisorsnämnden årsredovisning för 2009.)

<sup>17</sup> Bengtsson (2004).

<sup>18</sup> Bengtsson och Froste (2004).

## Referenser

- Alm, F. (2011), "Kvinnliga revisorer på frammarsch". *Jobbsafari*, 14 augusti ([www.jobbsafari.se](http://www.jobbsafari.se)).
- Bengtsson, J. (2004), "Män väljer män". *Affärsvärlden*, Nr. 20.
- Bengtsson, J. och Froste, C. (2004), "Gubbranschen framför andra". *Affärsvärlden*, Nr. 20.
- Collin, S-O., Jonnergård, K., Qvick, P., Silfverberg, B. och Zabit, S. (2007), "Gendered Career Rein: A Gender Analysis of the Certification Process of Auditors in Sweden". *International Journal of Auditing*, Vol. 11, Nr. 1, s. 17-40.
- "Få kvinnliga delägare på storbyråerna – men allt fler kvinnor blir chefer" (2010). *Balans*, Vol. 36, Nr. 3, s. 9.
- Föreningen Auktoriserade Revisorer, Ledamotsförteckningar 1923-1999, Stockholm.
- Lennartsson, R. (2011), "Snedfördelning i revisorstoppen". *Ekonomisverige*, 9 augusti ([www.ekonomisverige.se](http://www.ekonomisverige.se)).
- "Låg andel kvinnliga delägare" (2005). *Balans*, Vol. 31, Nr. 11, s. 23.
- Morrison, A., White, R., Van Velsor, E. och The Center for Creative Leadership (1987), *Breaking the glass ceiling. Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*. New York: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- På tal om Kvinnor och Män* (2010), Lathund om jämställdhet 2010, Statistiska centralbyrån. *Styrelser och revisorer i Sveriges börsföretag, åren 1990-1991, 2000-2001 och 2010-2011*, SIS Ägarservice AB.
- Wallerstedt, E. (2009), *Revisorsbranschen i Sverige under hundra år*. Stockholm: SNS förlag.
- Wallerstedt, E. och Öhman, P. (2011a), "Kvinnornas intåg i revisionsbranschen". I Fälting, L., Larsson, M., Petersson, T. och Ågren, K. (Red). *Aktörer och marknader i omvandling: Studier i företagandets historia*, Uppsala: Uppsala Universitet, s. 215-224.
- Wallerstedt, E. och Öhman, P. (2011b), "Visst är kvinnorna på frammarsch". *Balans*, Vol. 37, Nr. 8-9, s. 56-57.