



Rapport 2023:13

Jämställdhet och tillväxt

En sammanställning över studier och resultat vid
Tillväxtanalys

Dnr: 2023/40

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser

Studentplan 3, 831 40 Östersund

Telefon: 010 447 44 00

E-post: info@tillvaxtanalys.se

www.tillvaxtanalys.se

För ytterligare information kontakta: Ulrica Öljevny

Telefon: 010-447 44 75

E-post: ulrica.oljevny@tillvaxtanalys.se

Innehållsförteckning

1.	Inledning.....	6
2.	Tillväxtanalys studier inom jämställdhet.....	8
2.1	Statistik med jämställdhetsfokus	8
2.1.1	Kvinnors företagande inom det svenska näringslivet.....	8
2.1.2	Statistik över nystartade företag 2021	9
2.1.3	Den svenska life science-industrins utveckling.....	9
2.1.4	Analys av entreprenörskap	10
2.1.5	Statistisk analys av jämställdhet inom IT-området.....	10
2.2	Stöd och insatser riktade mot kvinnor/ jämställdhet	11
2.2.1	Tillväxtverkets program Främja kvinnors företagande	11
2.2.2	Resurscentra för kvinnor	15
2.3	Andra insatser/åtgärder som påverkar kvinnors ställning på arbetsmarkn.....	15
2.3.1	Utbildning.....	15
2.3.2	RUT/ROT	19
2.3.3	Skattelättnader	20
2.3.4	Stödinsatser	20
2.3.5	Pendling/regionala aspekter	21
2.3.6	Nedläggningar	23
2.3.7	Grön omställning – Jämställdhet och miljö.....	24
2.3.8	Internationell kompetens.....	24
2.3.9	AI-användning och jämställdhet	26
3.	Reflektioner och sammanfattning	27
3.1	Några observationer från Tillväxtanalys studier.....	27
3.2	Särskilda insatser	27
3.3	Andra insatser/åtgärder	28
3.3.1	Utbildning.....	28
3.3.2	RUT/ROT	28
3.3.3	Företagsstöd	29
3.3.4	Pendling och regionala aspekter	29
3.3.5	Nedläggningar	29
3.3.6	Grön omställning.....	29
4.	Rekommendationer och uppslag till studier	29
4.1	Ett urval av rekommendationer som lyfts fram i Tillväxtanalys studier	30

4.1.1 Skapa en bra grund för jämställdhetsarbetet.....	30
4.1.2 Följ upp företagsavslut	30
4.1.3 Studera företagsfrämjande program ur ett jämställdhetsperspektiv	30
4.1.4 Kompetensutveckling och jämställdhet	30
4.1.5 Jämställdhet och den gröna omställningen.....	31
4.2 Uppslag till ytterligare studier	31
Referenser	33

Sammanfattning

Den här rapporten presenterar resultatet av en genomgång av Tillväxtanalys egna studier där jämställdhetsperspektivet har varit i fokus. Rapporten syftar till att bidra med kunskap och erfarenheter från myndighetens tidigare genomförda studier och utvärderingar samt att identifiera och presentera uppslag till vidare studier.

Genomgången omfattar både studier som är specifikt inriktade mot ökad jämställdhet, men också studier som kan få indirekta effekter på jämställdheten. Vi har också undersökt inom vilka områden som Tillväxtanalys har haft ett jämställdhetsperspektiv och utifrån det presenteras en generell sammanställning av vad vi lärt oss.

Tillväxtanalys har i sina studier och utvärderingar i så stor utsträckning som möjligt lyft och beaktat det horisontella perspektivet jämställdhet där så varit relevant. Tillväxtanalys studier täcker flera områden som på olika sätt relaterar till ekonomisk jämställdhet, men som även i viss mån relaterar till andra mål.

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för att nå hållbar tillväxt i alla delar av landet, bland annat genom bättre resursutnyttjande och stärkt innovationsförmåga. Det leder till ökad tillväxt i såväl samhället som i enskilda företag om alla människors förmågor kommer till användning, oavsett deras kön och bakgrund. Det är redan känt att det finns skillnader både i t.ex. inkomster, företagsstöd och arbetsmarknadspolitiska insatser mellan kön – där män i flera fall får en större del än kvinnor. Mot bakgrund av bland annat detta ser Tillväxtanalys att det är viktigt att genomföra analyser och utvärderingar inom området som kan bidra till politik som främjar jämställdhet och därmed tillväxten.

Några resultat och rekommendationer som lyfts fram i Tillväxtanalys studier:

- Jämställdhetsarbetet går långsamt. För att skapa en bra grund för jämställdhetsarbetet behöver det finnas tydliga och konkreta mål. Jämställdhetsarbetet behöver vara långsiktigt och grunden behöver läggas tidigt finnas närvarande genom utbildning från grundskolan till universitetet för att sedan implementeras i arbetslivet.
- Kvinnor är underrepresenterade i näringslivet bland företagare, på högre poster i företagen och som operativa företagsledare. Det finns olika faktorer som påverkar kvinnors företagande och det behöver genomföras studier för att få en djupare kunskap kring vad som påverkar kvinnors företagande och hur jämställdhet inom näringslivet kan främjas.
- Ökad jämställdhet kan skapa förutsättningar för ett mer utvecklat klimatarbete då kvinnor har ett högre miljöengagemang än män. Det saknas återkommande statistik som kopplar jämställdhet till grön omställning och det finns inte någon rimlig indikator identifierad. Tillväxtanalys rekommenderar att formulera klagörande indikatorer för kopplingen av jämställdhet inom näringslivet och den gröna omställningen.

Summary

This report presents the results of a review of the Swedish Agency for Growth Policy Analysis' (Growth Analysis) own studies with gender equality perspective in focus. The report aims to contribute both knowledge and experience from the agency's previously completed studies and evaluations, as well as to identify and present suggestions for further studies.

The review includes both studies that are specifically aimed at increased gender equality, but also studies that may have indirectly effect on gender equality. We have also investigated in which areas Growth Analysis has had a gender equality perspective. A general summary of the lessons learnt from this review is presented in this report.

In our studies and evaluations, Growth Analysis has, as much as possible, highlighted and taken into consideration the equality perspective where it is relevant. Growth analysis studies cover several areas that relate to economic equality in different ways, but which also relate to other goals in some extent.

Equality between men and women is a basis for achieving sustainable growth in all parts of the country, through among other things, better resource utilization and increased innovation capacity. It results in increased growth in society as well as in individual companies utilising the abilities of all people, regardless of their gender or background. It is already known that there exist differences both in e.g. incomes, business support and labor market policy initiatives between men and women - where men in most cases receive a larger share than women. Based on this background information, Growth Analysis considers that it is important to perform analyses and evaluations that can contribute to policies that promote gender equality and thus growth.

Some results and recommendations highlighted in the studies of Growth Analysis:

- Gender equality work is progressing slowly. In order to create good conditions for gender equality work, there is a need for clear and concrete goals to be formulated. The work needs to be long-term and the foundations need to be laid early and be present throughout the education from primary school to university and then be implemented in working life.
- Women are underrepresented in the business world among entrepreneurs, in higher positions in companies and as operative company managers. There are various factors that affect women's entrepreneurship and studies need to be carried out to gain a deeper knowledge of what affects women's entrepreneurship and how gender equality in business can be promoted.
- Increased gender equality can create conditions for further developed climate work, as women have a higher commitment to the environment than men. There is a lack of recurring statistical reports linking gender equality to the green transition and no reasonable indicator has been identified. Growth analysis recommends formulating clarifying indicators for the link between gender equality in business and the green transition.

1. Inledning

Jämställdhet är en fråga om demokrati och rättvisa och en förutsättning för hållbar och fredlig utveckling. Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (prop. 2008/09:1, bet. 2008/09:AU1, rskr. 2008/09:115). Följande delmål är formulerade för jämställdhetspolitiken:

- jämn fördelning av makt och inflytande
- ekonomisk jämställdhet
- jämställd utbildning
- jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- jämställd hälsa
- mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

De jämställdhetspolitiska delmålen preciserar det övergripande jämställdhetspolitiska målet och bidrar till ett politiskt fokus samt förtydligar och ligger till grund för prioriteringar inom ramen för jämställdhetspolitiken (Prop. 2021/22:100).

Jämställdhet är en viktig förutsättning för ekonomisk tillväxt och för att arbetsmarknaden och välfärden ska utvecklas. Tillväxten ökar i samhället och i enskilda företag om alla människors förmågor kommer till användning, oavsett deras kön och bakgrund.

Tillväxtanalys fokus är inom delmålet som berör den ekonomiska jämställdheten:

”Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.” Detta delmål är centralt och skapar förutsättningar för självständighet och egenmakt. Ekonomisk jämställdhet är ett prioriterat område och under de senaste åren har flera insatser för en ökad ekonomisk jämställdhet genomförts.

Jämställdhetsmyndigheten menar att ekonomisk jämställdhet är ett väl analyserat område och att det utförts omfattande utredningar och rapporter som berör delmålet olika aspekter. Dock finns, enligt Jämställdhetsmyndigheten, tydliga kunskapsluckor. Löner är ett återkommande tema i de utredningar, de rapporter och den forskning som bedrivits. Ett fokus på att höja status, löner och arbetsvillkor inom de stora kvinnodominerande yrkena har identifierats som ett fokusområde om Sverige ska nå målet och åstadkomma förändring.

Kvinnors företagande och ägande är områden som lyfts som intressanta, aktuella och högprioriterade. Idag ligger kvinnors andel av det totala företagandet i Sverige på knappt 30 procent. Andelen kvinnliga företagare ökar, men är fortfarande på en låg nivå. Detta indikerar en outnyttjad potential och eventuellt brister i företagsklimatet. Regeringen har som uttalat mål att förbättra förutsättningarna för kvinnor att driva och utveckla företag och ambitionen är att förbättra möjligheterna för kvinnors företagande och ägande. Detta för att stärka Sveriges ekonomi och konkurrenskraft (Regeringskansliet, 2023).

Regeringen har beslutat att under 2023 samla in extern kunskap om hinder och möjligheter. Detta för att få en större förståelse för förutsättningar och utmaningar för kvinnliga företagare. Det övergripande syftet är att förbättra förutsättningarna för kvinnor att såväl äga som driva företag och genom detta stärka svensk konkurrenskraft. Ett studie av tidigare insatser samt antal proaktiva aktiviteter ska genomföras i år och syftet med dessa aktiviteter är att samla in kunskap och erfarenheter som en grund för prioritering av områden att arbeta vidare inom.

Tillväxtanalys har, i likhet med andra statliga myndigheter, i uppdrag från regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering i syfte att deras verksamheter ännu bättre bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. I programperioden 2020–2025 ska myndigheterna också, i samverkan med relevanta samhällsaktörer, bidra till att öka jämställdheten i samhället. Tillväxtanalys har arbetat för en ökad jämställdhetsintegrering av verksamheten sedan 2016. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska vara närvarande och beaktas i allt beslutsfattande, på samtliga nivåer och i alla processer samt att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas i all verksamhet som påverkar människors villkor. Det övergripande syftet för Tillväxtanalys jämställdhetsintegrering är att öka kunskap om jämställdhet ur ett tillväxtpolitiskt perspektiv.

Hur statliga myndigheter beaktar och främjar jämställdhet har stor betydelse för jämställdheten i samhället (Prop. 2021/22:100). Syftet med denna studie är att genomföra en inventering av Tillväxtanalys egna studier för att skapa uppslag till nya studier. Inom ramen för studien undersöker vi inom vilka områden och studier som Tillväxtanalys har haft ett jämställdhetsperspektiv och utifrån det presenteras en generell sammanställning av vad vi lärt oss samt vad som kan vara intressant att studera vidare.

2. Tillväxtanalys studier inom jämställdhet

Tillväxtanalys har, i likhet med andra statliga myndigheter, i uppdrag från regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ännu bättre ska bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. I programperioden 2020–2025 ska myndigheterna också, i samverkan med relevanta samhällsaktörer, bidra till att öka jämställdheten i samhället. Det övergripande syftet för Tillväxtanalys jämställdhetsintegrering är att öka kunskap om jämställdhet ur ett tillväxtpolitiskt perspektiv.

Tillväxtanalys har genom åren lyft och beaktat det horisontella perspektivet jämställdhet i de studier där så varit relevant och i så stor utsträckning som möjligt. Studierna täcker flera områden som på olika sätt relaterar till ekonomisk jämställdhet, men som även i viss mån relaterar till andra mål. Denna sammanställning presenterar studier som är specifikt riktade mot ökad jämställdhet, men även sådana som kan få indirekta effekter på jämställdheten. Utgångspunkten är att ökad jämställdhet gynnar tillväxten. En del rapporter som beskrivs i denna studie producerades och presenterades för många år sedan, vilket gör att resultaten kan vara inaktuella, men sammanställningen inkluderar även dessa då de bidrar till att skapa en helhetsbild över Tillväxtanalys insatser samt då de kan ge en värdefull input till vidare studier inom området. Tillväxtanalys bidrar med kunskap och erfarenheter från myndighetens tidigare genomförda studier och utvärderingar genom denna sammanställning.

2.1 Statistik med jämställdhetsfokus

Tillväxtanalys presenterar ofta könsuppdelad statistik i rapporter där så är relevant. Nedan presenteras rapporter där jämställdhetsperspektivet lyfts fram på en djupare nivå.

2.1.1 Kvinnors företagande inom det svenska näringslivet

Som ett komplement till utvärderingen av Tillväxtverkets program Främja kvinnors företagande, presenterade Tillväxtanalys en statistiksammanställning där kvinnors företagande inom det svenska näringslivet var i fokus (Tillväxtanalys, 2018a). Statistiken visade att kvinnor utgjorde en minoritet inom de flesta branscherna som andel av företagare samt operativa företagsledare. Sammanställningen visar även att företag som startas av kvinnor överlever något kortare tid än företag som startas av män. Vilka branscher kvinnor och män driver eller leder företag inom skiljer sig till en viss del.

Kvinnor driver företag framförallt inom serviceverksamhet (vård och omsorg, sociala tjänster, kropps- och hårvård), utbildning samt kulturella tjänster och män driver företag framförallt inom bygg, tillverkning och transport. Kvinnors högre frekvens som egenföretagare inom tjänstesektorn samt lägre frekvens inom byggindustrin förekommer även i andra länder. Andelen kvinnor som var egenföretagare år 2016 var något lägre i Sverige i jämförelse med andra OECD-länder. Uppgifter om operativa företagsledare fanns inte tillgängliga för alla jämförelseländer, däremot visar statistik om arbetsgivare att kvinnors andel i Sverige är något lägre än andra OECD-länder.

2.1.2 Statistik över nystartade företag 2021

Tillväxtanalys (2022f) presenterar i rapporten att antalet företag som leds av kvinnor var 33 procent under 2021, vilket är en stabil andel vid jämförelse med tidigare år. Dock ökade antalet företag som leds av kvinnor med 7 procent under 2021. Antalet företag som leds av män ökade under samma år med 4 procent.

Sammanställningen över antal nystartade företag under 2021 fördelat på bransch och kön visar bland annat att antalet nystartade företag som leds av kvinnor ökade med 29 procent inom jordbruk, skogsbruk och fiske och inom restaurang-, catering- och barverksamhet med 20 procent. Nyföretagandet bland kvinnor ökade även inom två branscher med relativt få kvinnor. Dessa var bygg- och anläggning där ökningen var 17 procent samt handel med motorfordon där ökningen av nystartade företag som leds av kvinnor ökade med 12 procent. De företag där nyföretagandet bland kvinnor minskade var programmering och informationstjänster samt inom arkitekt-, teknisk konsultverksamhet och forskning. De branscher där nyföretagandet ökade bland män under 2021 var transport och magasinering med 18 procent, finans-, försäkrings- och fastighetsverksamhet med 15 procent samt detaljhandeln med 12 procent.

Av de nystartade företagen, fördelat efter kön inom respektive bransch, leddes 74 procent av företagen inom branschgruppen andra serviceföretag och personliga tjänster av kvinnor. Inom branscherna utbildning samt vård och omsorg var det drygt 50 procent som hade en kvinnlig ledare medan det inom bygg och anläggning, handel med motorfordon samt reparation av motorfordon och transport och magasinering var det närmare 90 procent av företagen som hade en manlig ledare.

Sammanställningen visade även att Gotland hade flest antal nystartade företag av kvinnor med 37 procent medan det i flera andra län var i enlighet med riksgenomsnittet på 33 procent. I Jönköpings län, Kalmar län och Kronobergs län var andelen nya företag som startades av kvinnor 2021 30 procent.

Bland de företag som startades 2021 och som hade en kvinnlig ledare var 61 procent enskilda näringsidkare och 39 procent var aktiebolag. För företag med manlig ledare var fördelningen 41 procent enskild näringsidkare och 58 procent aktiebolag. Antalet nystartade aktiebolag under 2021 ökade med 12 procent bland kvinnor och med 7 procent bland män. Antalet enskilda näringsidkare ökade med 5 procent bland kvinnor och 2 procent bland män.

2.1.3 Den svenska life science-industrins utveckling

Tillväxtanalys visar i studien (Tillväxtanalys, 2018b) att de senaste tio åren har andelen anställda med eftergymnasial utbildning ökat i life science-företagen. År 2015 var 48 procent kvinnor och könsfördelningen har varit jämn under de senaste tio åren. Sett till fördelningen av kvinnor och män i företag av olika storlek så var det år 2015 42 procent kvinnor i mikroföretagen, 49 procent i de små företagen, 50 procent i de medelstora företagen och 48 procent i de stora företagen. När det gäller utbildningsnivå var 52 procent av de anställda i life science-företagen med eftergymnasial utbildning kvinnor år 2015. 47 procent av de anställda med förgymnasial utbildning (som högsta utbildning) kvinnor 2015. Motsvarande siffror för de med högst gymnasial, eftergymnasial samt forskarutbildning var 43, 52 respektive 48 procent.

2.1.4 Analys av entreprenörskap

I ett metodutvecklingsprojekt presenterar Tillväxtanalys (2020a) resultat från enkätundersökningen Kauffman Firm Survey (KFS). Denna skickades till cirka 5 000 företag som startade år 2004 i USA och fortlöpte sedan årligen fram till och med 2011. Målet med KFS var att skapa bättre förståelse kring utvecklingen av högteknologiska företag och företag som drevs av kvinnor, nya företagsekonomiska erfarenheter och företagens hållbarhetsegenskaper. Resultaten visade bland annat att 44,6 procent av företagen som startades 2004 hade överlevt till år 2011. Inom kohorten var kvinnor underrepresenterade bland företagsledare inom 15 av 18 branscher.

2.1.5 Statistisk analys av jämställdhet inom IT-området

Studien, som presenterades 2012, menar att kvinnliga studenter har varit i majoritet vid de svenska lärosätena sedan lång tid. Dock följer fördelningen mellan manliga och kvinnliga vid IT-utbildningar inte detta mönster. Av studenter som börjar på universitet eller högskola med inriktning mot IT har andelen kvinnor sedan början av 1990-talet pendlat mellan ungefär 20 och 30 procent. 2004 var andelen som lägst, 17 procent, men sedan dess har andelen ökat något. Detta gäller även andelen examina. Inom IT-utbildningarna togs år 2010 19 procent av examina ut av kvinnor. Detta är en minskning med drygt tio procentenheter från år 2000, vilket var det år då flest examina togs ut av kvinnor. Minskningen gäller framförallt inom ämnesinriktningen informatik, datavetenskap och systemvetenskap där kvinnor i början på 2000-talet tog ut över 40 procent av alla examina på IT-utbildningar, en andel som 2010 mer än halverats (Tillväxtanalys, 2012).

Statistiken visar att ungefär en femtedel av alla som arbetar inom ett IT-yrke är kvinnor. Inom samma yrkesgrupp, inberäknat faktorer som ålder, utbildning, arbetstid och sektor, tjänar kvinnor i IT-branschen sex procent mindre än männen. Detta är samma viktade löneskillnad som på den svenska arbetsmarknaden som helhet. För gruppen nyutexaminerade har skillnaderna i löner minskat mellan könen under perioden för studien. Kvinnornas andel av rollerna som IT-chefer, chefer och VD är lägre än andelen som sitter i styrelser. Inom IT-området är andelen kvinnor i dessa roller också lägre än de flesta andra branscher.

Resultaten visar hur framtida åtgärder kan utformas för att öka jämställdheten inom utbildning, lärosäten och näringsliv. Det ger bättre resultat att arbeta med flera jämställdhetsåtgärder parallellt och det är viktigt med tydliga och konkreta mål. Det tar tid för ny jämställdhetspolicy att få signifikanta effekter. Jämställdhetsarbetet måste vara långsiktigt. Det arbete som görs idag på grund- och gymnasieskolor kommer sannolikt på sikt att leda till bättre jämställdhet på chefsnivå i näringslivet (Tillväxtanalys, 2012).

2.2 Stöd och insatser riktade mot kvinnor/ jämställdhet

2.2.1 Tillväxtverkets program Främja kvinnors företagande

Tillväxtanalys (2018c) genomförde 2015-2018 en utvärdering av Tillväxtverkets program Främja kvinnors företagande. Programmet bedrevs under åren 2011-2014. Programmet syftade till att bidra till ökat nyföretagande och tillväxt i företag som drevs av kvinnor. Det genomfördes inom ramen för det näringspolitiska området och innehöll insatser för att stärka företagande, såsom affärsrådgivning och coaching. Programmet hade även en ambition att påverka ordinarie företagsfrämjande system. Detta ska på sikt präglas av lika förutsättningar för kvinnor och män att starta och driva företag.

Bakgrunden till tillväxtverkets uppdrag var att kvinnor är underrepresenterade som företagare i många av näringslivets branscher och utgör bara en tredjedel av företagarna i Sverige.

"Underrepresentation av kvinnor bland Sveriges företagare innebär förlorade affärsmöjligheter och en begränsning av landets tillväxtpotential."

"fler kvinnor som driver företag skulle innebära att fler affärsidéer tillvaratas och att Sveriges möjligheter till ökad sysselsättning och ekonomisk utveckling stärks."

Näringsdepartementet 2011

Uppdraget var inriktat på tre huvudsakliga områden: (1) Förebilds- och attitydarbete, (2) Det företagsfrämjande systemet och (3) Tillväxt genom insatser för affärsutveckling och innovation. Inom ramen för programmet ingick olika delprogram med stor variation och bredd med syfte att bland annat:

- Förändra normer om företagaren för att förändra unga kvinnors syn på företagande som karriärval.
- Affärsutveckling
- Checkar till företag som drevs av kvinnor

I regeringsbeslutet ingick även ett uppdrag att utveckla en strategi för ett företagsfrämjande system på lika villkor. Strategin framarbetades under programperioden och presenterades våren 2015.

2.2.1.1 Programmets övergripande resultat

Affärsutvecklings- och innovationsinsatser genererade flera positiva effekter för de deltagande företagen. Företagen hade, två år efter insatsen, ett högre produktionsvärde, förädlingsvärde och sysselsättning i jämförelse med jämförbara företag som drevs av kvinnor. Fyra år efter insatsen fanns fortfarande positiva effekter på produktionsvärde och förädlingsvärde. Sysselsättning var vid den tidpunkten inte längre mätbart högre. En majoritet av deltagarna var nöjda med de verktyg och kunskaper de tillgodogjort sig under programmet.

När det gäller sannolikheten att kvinnor startar företag, så kunde inte Tillväxtanalys utvärdering visa om programmet resulterade i att fler kvinnor startar företag. Svårigheterna beror delvis på frågans komplexitet och dels på den tröghet som finns i utvecklingen av nystartade företag. Påverkan på djupt rotade normer, som till exempel

att individer väljer utbildning och sysselsättning efter vissa mönster tar lång tid. Tillväxtanalys utvärdering avslutades år 2018 och mätbara effekter kunde vid det tillfället inte uppvisas. Metodmässigt var det svårt att avgöra om det var själva insatserna inom programmet som påverkat kvinnor att starta företag eller om det berodde på bakgrundsfaktorer eller intresse mm.

2.2.1.2 Resultatet av utvärdering

Det övergripande målet med Tillväxtanalys utvärdering var att se om programmet haft en:

- positiv inverkan på sannolikheten för att kvinnor startar företag
- positiv inverkan på lönsamhet och inkomst i kvinnors företag.

Utvärderingen belyste, genom ett ramprojekt, programmets olika delprogram. Åtta delstudier genomfördes inom ramen för utvärderingen:

1. Främja kvinnors företagande delrapport 1 (PM 2014:05)
2. Insatser för att främja kvinnors företagande – en internationell översikt (PM 2014:11)
3. Ambassadörer för kvinnors företagande – en teoribaserad utvärdering (PM 2015:13)
4. Att mäta kvinnors företagande (PM 2015:16)
5. Med varm eller kall hand? – Bemötande av män och kvinnor i det företagsfrämjande systemet (PM 2015:18)
6. Främja kvinnors företagande – utvärdering av affärsutveckling för aktiva företag (PM 2016:15)
7. Främja kvinnors företagande – utvärdering av insatser inom entreprenörskap vid universitet och högskola (PM 2016:16)
8. Främja kvinnors företagande – resultat av affärsutvecklings- och innovationsinsatser (PM 2018:21)

Affärsutvecklings- och innovationsinsatser inom programmet Främja kvinnors företagande, skapade positiva effekter för de företag som deltog. Tillväxten ökade i företagen.

Utvärderingen kunde inte visa om programmet resulterade i att fler kvinnor startar företag. Detta på grund av frågans komplexitet och den korta tid som vid utvärderingen förflutit sedan programmet startade. Majoriteten av deltagarna var dock nöjda med de verktyg och kunskaper de tillgodogjort sig under programmet.

2.2.1.3 Tillväxtanalys rekommendationer

Tillväxtanalys rekommendation var att införa en kompletterande indikator över företagsavslut och de huvudsakliga faktorerna till varför individer väljer att avsluta sitt företagande, uppdelat på kön. Att en sådan indikator tas fram och används vid policyformulering och uppföljning av näringspolitiken. Tillväxtanalys rekommenderade även uppföljning av varför kvinnor avslutar sitt företagande i högre utsträckning än män. Vidare vore det intressant att studera bemötande och affärsrelationen mellan aktörer i det företagsfrämjande systemet och företagare, till exempel avseende främjandesystemets kontaktnätverk, kommunikationskanaler och former för informationsspridning. Tillväxtanalys rekommenderade även att studera hur kunskaperna från det nationella programmet implementerats i det ordinarie (regionala) företagsfrämjande systemet. Hur

och i vilken utsträckning har de regionalt utvecklingsansvariga byggt vidare på lärandet från satsningen?

2.2.1.4 Lärdomar som lyftes fram i projektet

Entreprenörskap förknippas främst med mäns företagande och en viss typ av maskulinitet än idag visar omfattande forskning. Det finns alltså systematiska skillnader mellan kvinnors och mäns position och situation som företagare och det finns förutfattade meningar om att företagande är manligt betingat (Ahl & Nelson, 2015; Birkner et al (red.), 2018; Pettersson et al, 2017; Pettersson, 2012). Forskning visar även att kvinnor i allmänhet har svårt att identifiera sig som företagare. Detta beror på den allmänna uppfattningen om den nära sammankopplingen mellan entreprenörskap och manliga egenskaper samt att många kvinnor som är företagare verkar inom den offentliga sektorn (Ahl, 2002; de Bruin et al, 2006; Pettersson, 2012).

Företagande kvinnor möter och måste övervinna ett antal strukturella och institutionella hinder som är relaterade till kön och synen på entreprenörskap. Det finns även generella hinder för företagande som är individuella samt i samspelet mellan människor. Kvinnor som driver företag måste parera könsstereotypiska normer i samhället.

2.2.1.5 Resultat från de olika delrapporterna

- **Insatser för att främja kvinnors företagande – en internationell översikt**
En kunskapsöversikt över insatser för att främja kvinnors företagande som finns i fem andra europeiska länder visade att flera länder har genomfört insatser, men de har varierat i utformning och omfattning. De olika länderna hade framför allt motiverat de olika insatserna med tillväxtpolitiska ambitioner. Dock hade främjandearbetet även varit ett sätt att arbeta för jämställdhet. Insatserna var av olika karaktär, allt från insatser med individuell rådgivning och nätverksarbete till programsatsningar. Alla länder i studien följde upp utvecklingen över hur många företag som startats och drivits av kvinnor och män samt i vilka branscher. De skandinaviska länderna är de som tydligast har genomfört särskilda satsningar på kvinnors företagande och det är även i dessa länder som det fanns uppföljning och/eller utvärdering av insatserna. Effekterna av de olika riktade insatserna hade dock inte blivit utvärderade och generellt saknas systematiserad kunskap om vilka effekter insatser för kvinnors företagande leder till. Resultatet visade att programmet Främja kvinnors företagande urskiljer sig i en internationell jämförelse avseende ambition och omfattning samt möjlighet till utvärderingsbarhet. Rapportens slutsats är att hur målgruppen kvinnor kommit att påverkas av policyinsatser inom den generella entreprenörskaps- och näringspolitiken verkar till stor del bero på graden av medvetenhet och intresse för policyinsatsernas konsekvenser ur ett genusperspektiv (Tillväxtanalys, 2014b).
- **Ambassadörer för kvinnors företagande – en teoribaserad utvärdering**
Utvärderingen visade att cirka 14 procent av svenska kvinnor driver företag och cirka sju procent har företagandet som huvudsyssla. Andelen företagare som är kvinnor har varit konstant mellan 25 och 30 procent under de senaste 50 åren. Kvinnors företagande är koncentrerat till arbetsintensiva tjänstebanscher, särskilt inom omsorgssektorn. Både i policy och forskning är bilden av företagaren starkt manligt kodad. Kvinnors företagande beskrivs som fundamentalt annorlunda, drivet av

annan rationalitet än mäns företag. Kvinnors företag sysselsätter färre och är mindre lönsamma än företag som drivs av män (Tillväxtanalys, 2015a).

- **Att mäta kvinnors företagande**

Tillväxtanalys (2015b) menar att det finns två definitioner av kvinnors företagande: Andelen kvinnor som är företagare, samt andelen företag som leds av kvinnor. Inriktningen på definitionerna är lite olika och de berör olika problemställningar. Företagande bland kvinnor underskattas ofta och statistik kring företagande bland kvinnor är ofta missvisande. Detta beror på att kvinnor i högre utsträckning kombinerar anställning med företagande, men även att de agerar som medhjälpare i ett företag som tillhör en familjemedlem. Kvinnor blir företagare i lägre utsträckning än män och de kvinnor som är företagare avslutar sitt företagande och går till anställning i högre utsträckning än män. Andelen företagare som är kvinnor har ökat över tid. Företag som leds av kvinnor byter operativ företagsledare oftare än företag som leds av män. Den nya operativa företagsledaren är i över hälften av fallen en man. Företag som leds av kvinnor avvecklas också i högre utsträckning än företag som leds av män.

- **Bemötande av män och kvinnor i det företagsfrämjande systemet**

Studien visade att det inte fanns några statistiskt säkerställda generella skillnader mellan bemötandet emot män respektive kvinnor. Den skillnad som kunde påvisas var att kvinnor i det första bemötandet fick mindre konkret respons och fick förslag på tid för möte i mindre utsträckning. Konkret respons kan vara av betydelse för i vilken utsträckning tjänsten utnyttjas vidare. Däremot innehöll svaren till den kvinnliga företagaren i genomsnitt fler positiva ord än svaren till den manliga företagaren. I övriga dimensioner verkar bemötandet vara likvärdigt oavsett om frågeställaren är kvinna eller man (Tillväxtanalys, 2015c).

- **Affärsutveckling för aktiva företag**

Affärsutvecklingsprojekten inom Främja kvinnors företagande hade positiva effekter på överlevnad och förädlingsvärde för deltagande företag två år efter avslutat program. Resultatet visade signifikanta positiva effekter på förädlingsvärde och överlevnad för de företag som ingick i programmet. De deltagande företagen hade i genomsnitt 9 procent högre förädlingsvärde och 7 procent större sannolikhet att vara aktivt två år efter avslutat program. Större delen av effekten från programmen var till följd av en ökad produktivitet (Tillväxtanalys, 2016a).

- **Insatser inom entreprenörskap vid universitet och högskola**

Resultatet av studien visade att det inte fanns några synbara tecken på att utbildningsinsatserna inom programmet Entreprenörskap vid universitet och högskola vid tillfället för utvärderingen hade fått önskad effekt. Dock var urvalet av deltagare som kunde ingå i studien starkt begränsat. Programmet som utvärderades i studien var en del av satsningen Främja kvinnors företagande. Det aktuella programmet, Entreprenörskap vid universitet och högskola, riktades till studenter på utbildningar för arbeten inom kvinnodominerade sektorer. Målsättningen var att studenterna skulle välja att starta företag eller se företagande som en möjlig karriärväg på sikt (Tillväxtanalys, 2016b).

- **Resultat av affärsutvecklings- och innovationsinsatser**

Delrapporten presenterar effekter och resultat för affärsutvecklings- och innovationsinsatser. Resultatet visade att de företag som deltog i programmet hade i termer av produktionsvärde, förädlingsvärde och sysselsättning växt mer än andra

jämförbara företag som drevs av kvinnor. Företagen som deltog hade 12 respektive 11 procent högre produktions- och förädlingsvärde än jämförelsegruppen två år efter deltagandet och 19 respektive 24 procent högre produktions- och förädlingsvärde fyra år efter programmet. Sysselsättningen i företagen var sju procent högre två år efter deltagandet medan det inte finns någon effekt på sysselsättningen efter fyra år. Gällande överlevnadsgrad uppmättes inga signifikanta effekter av deltagande i programmet.

De individer som deltog som privatpersoner var två år efter deltagandet sysselsatta och drev företag i högre utsträckning, både på heltid eller i kombination med en anställning, jämfört med en likvärdig jämförelsegrupp som i övriga aspekter liknar dessa deltagare. En förklaring till utfallet kan dock förklaras av att de deltagande individerna troligen har ett större intresse av att starta företag än vad än kvinnor i befolkningen och jämförelsegruppen generellt har. Detta gör att resultatet inte kan tolkas enbart som framkallat av programmets insatser. En sammanfattande bedömning var dock att affärsutvecklings- och innovationsinsatser har genererat positiva effekter för de företag och individer som deltog (Tillväxtanalys, 2018d).

2.2.2 Resurscentra för kvinnor

Tillväxtanalys (2009) utvärderade den projektverksamhet som bedrevs inom programmet Nuteks (nuvarande Tillväxtverkets) nationella program för utveckling av resurscentra. Programmet syftade till att förbättra kvinnors villkor och förutsättningar inom det regionala tillväxtarbetet. Detta då kvinnors potential inte ansågs tillvaratas till fullo i det regionala tillväxtarbetet.

Programmet hade två insatsområden: Projektmedel för regional utveckling och Basfinansiering för Resurscentra. Tillväxtanalys (tidigare ITPS) uppdrag var att utvärdera projektverksamheten med avseende på entreprenörskap, företagande, arbetsmarknad, tillgänglighet samt projektverksamhetens utvärderingsbarhet.

Ett behov av att tydliggöra vad det innebär att förbättra kvinnors villkor och förutsättningar inom regionalt utvecklingsarbete hade identifierats. Tydligare mål skulle också skapa legitimitet för verksamheten, vilket är viktigt i samverkan med andra aktörer. En positiv men dock otydlig utveckling för hur projektverksamheten påverkat RTP/RUP-arbetet kunde påvisas. Generellt uppnådde projekten sina förväntade resultat.

2.3 Andra insatser/åtgärder som påverkar kvinnors ställning på arbetsmarknaden

2.3.1 Utbildning

2.3.1.1 Yrkehögskoleutbildningens effekter

Tillväxtanalys (2021a) utvärderade yrkehögskoleutbildningens effekter på studenternas löneutveckling och arbetsmarknadsanknytning. Studien visade att andelen kvinnor som påbörjar en YH-utbildning har under åren som studien omfattar varierat mellan 51 och 56 procent. Studien visade positiva löneeffekter för alla åldersgrupper (från det fjärde året efter inträdet för kvinnor och det sjätte året för män). De positiva effekterna på årsbruttolöner för äldre kvinnor (och män) som påbörjar en YH-utbildning drivs primärt inte av ett ökat sysselsättningsdeltagande.

Äldre kvinnor uppvisar en stabil och positiv effekt av en YH-utbildning från och med det fjärde året efter inträde. Den positiva lönedifferensen varierar mellan cirka 14 000 och 17 000 kronor, vilket motsvarar en lönepremie på omkring 6 procent.

För yngre män och kvinnor indikerade skattningsresultaten relativt höga initiala lönepremier av en YH-utbildning. Den högsta lönepremien uppvisades det femte året efter inträdet för män och det fjärde året för kvinnor. Lönepremien uppgick då till 17 respektive 30 procent (motsvarande drygt 40 000 respektive 50 000 kronor). De betydande initiala lönedifferenserna avspeglade delvis en temporär positiv effekt på sannolikheten till sysselsättning efter deltagande i en YH-utbildning. Från det fjärde året efter inträde i YH-utbildning till slutet av uppföljningsperioden minskade det positiva sysselsättningsgapet från 8 till 2 procent för män och från 10 till 1,5 procent för kvinnor. Som en följd av det krympande sysselsättningsgapet minskar den skattade lönepremien för män något. I slutet av uppföljningsperioden uppgick dock premien fortfarande till 8 procent (motsvarande knappt 28 000 kronor). För kvinnor är effekten däremot betydande. Lönepremien faller från den initiala nivån på 30 procent till knappt 3 procent (drygt 7 000 kronor) i slutet av perioden. Som en möjlig förklaring till den kraftigt fallande lönepremien för yngre kvinnor som påvisades i studien lyfts familjebildning och barnafödande (Tillväxtanalys, 2021a).

2.3.1.2 Näringslivets framtida kompetensförsörjning

Tillväxtanalys (2022a) studerade hur staten kan underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning. I Sverige, som i andra OECD-länder, föreligger det stora skillnader i uppnådd utbildningsnivå mellan kvinnor och män. Det är en betydligt högre andel kvinnor än män som har eftergymnasial utbildning. I samtliga OECD-länder har kvinnornas utbildningsnivå stigit mer och snabbare än männens (UKÄ, 2019). Trots att kvinnor utbildar sig i högre utsträckning än män har kvinnor lägre sysselsättningsgrad (Eurostat 2021). I Sverige är dock skillnaden betydligt mindre än i de flesta andra länder. Utrikes födda kvinnors utbildningsnivå och arbetsmarknadsdeltagande har särskilt uppmärksamats och det är en viktig policyfråga (prop. 2019/20:1).

Kvinnornas sysselsättningsgrad var 78 procent år 2020 (i åldersgruppen 20–64 år), jämfört med 83 procent för män. Kvinnor arbetar i större grad i offentlig sektor, medan män i större utsträckning arbetar i näringslivet och har arbeten med lägre krav på formell utbildning. Kvinnor och män gör olika utbildnings- och yrkesval men har ändå ett liknande mönster i sysselsättning och inkomst fram till första barnets födelse. Vid familjebildning uppstår en betydande skillnad då kvinnor börjar arbeta mer deltid. Detta påverkar på vilket sätt, och när som kvinnor respektive män kompetensutvecklar sig. Ett livscykelperspektiv är nödvändigt för fullständiga analyser (Tillväxtanalys, 2022a).

Kvinnor utbildar sig i högre utsträckning inom högskolan, men färre väljer att fortsätta med forskarutbildning. Dock var 2019 det första år då en större andel kvinnor än män påbörjat doktorandutbildning. (UKÄ 2020).

Antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar har minskat under de senaste åren och i synnerhet bland kvinnor. Tillväxtanalys studie visade att fler män än kvinnor i åldern 30-54 år deltar i marknadsutbildningar. Den stora merparten av

arbetsmarknadsutbildningar är inom traditionellt mansdominerade yrken, vilket till stor del kan förklara skillnaderna i deltagande mellan män och kvinnor.

Andelen kvinnor som påbörjar en yrkeshögskoleutbildning har under åren varierat mellan 51 och 56 procent. Överrepresentationen av kvinnor är därmed något lägre än bland de som börjar en traditionell högskoleutbildning, där andelen kvinnor stabilt har legat på cirka 60 procent under senare år. Bland nybörjare på yrkeshögskoleutbildning som är under 30 år är männen till och med i majoritet (53 procent 2020). Effekterna på lön och sysselsättning skiljer sig inte mellan män och kvinnor bland de äldre deltagarna. Bland de yngre deltagarna är både lönepremien och sysselsättningen betydligt högre för kvinnor jämfört med män. Studien lyfter att flera långsiktiga utmaningar återstår. Män utbildar sig i lägre utsträckning än kvinnor genom formell utbildning, både i yngre och äldre åldrar. Många utrikes födda har en kort utbildning och behöver bygga på sin kompetens genom mer utbildning. Kvinnor deltar i stor utsträckning på arbetsmarknaden men är underrepresenterade i näringslivet och tappar i inkomst i samband med första barnets födelse.

2.3.1.3 Kompetensförsörjning genom livslångt lärande - Fem fallstudier i fyra europeiska länder

Tillväxtanalys (2020b) genomförde en analys av hur Finland, Nederländerna, Irland och Storbritannien använder offentliga insatser för att underlätta i huvudsak små och medelstora företags strategiska arbete inom kompetensförsörjning och kompetensutveckling.

Generellt ligger mäns och kvinnors deltagande i formell och icke-formell utbildning samt arbetsrelaterad icke-formell utbildning på ungefär samma nivå. Utmärkande är att i Sverige och Finland är deltagandet i båda utbildningsformerna något högre bland kvinnor än bland män. För formell och icke-formell utbildning har även Storbritannien en något högre andel kvinnor som deltar. Inom arbetsrelaterad icke-formell utbildning finns en mindre överrepresentation av män jämfört med kvinnor i Nederländerna.

Genomgående för insatserna i de länder som ingick i studien är de saknar fokus på jämställdhet. Enbart en av insatserna (Skillnet Ireland) har haft ett jämställdhetsperspektiv. Detta genom att en del av resurserna har riktats till aktiviteter specifikt riktade mot kvinnor. I övrigt har varken målsättningar, genomförande och dokumentation, eller indikatorer syftat till att beskriva, följa upp eller utvärdera mål som syftar till en mer jämlik tillgång till utbildning och kompetensutveckling.

2.3.1.4 Personalutbildningars effekter på företag och individer

Personalutbildning varierar mellan olika utbildningsnivåer och branscher. Bland högskoleutbildade förekommer personalutbildning nästan dubbelt så ofta jämfört med personer som saknar tvåårig gymnasieutbildning. Det finns enligt SCB (2018) inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män.

Det finns en förklaringsmodell (Goldin 2014, Azmat m.fl. 2020) som lyfter att individer kan ha ett större eller ett mindre behov av flexibla arbetsvillkor. Denna modell har även använts för att förklara skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Goldin (2014) menar att vissa individer är beredda att acceptera en lägre lön i utbyte mot större möjligheter till flexibla arbetstider, medan andra individer får stora lönepåslag genom att arbeta långa

arbetspass och vara tillgängliga under stora delar av dygnet. I det fall kvinnor har större önskan och behov av flexibla arbetsvillkor skulle det kunna medföra att de trots samma utbildning och samma utbildningsinriktning gör andra karriärval än män (Tillväxtanalys, 2020c).

2.3.1.5 Framtidens kompetensbehov för digital strukturomvandling

Tillväxtanalys (2020d) presenterar en framtidsbild att det fortfarande kommer att vara fler män än kvinnor i IT-yrken. I de flesta länder har män fortfarande ett försprång mot kvinnor vad gäller digital kompetens. Enligt europeiska kommissionens Women in digital Scoreboard ligger Sverige på 4:e respektive 5:e plats när det gäller kvinnors digitala kompetens. Enligt Tillväxtanalys beräkningar, är det cirka 30 procent kvinnor på en IT-utbildning. Karriärvägarna är också olika för män och kvinnor efter en universitetsexamen i datavetenskap. Den flesta män som arbetar efter en datavetenskaplig examen arbetar i företag inom information och kommunikation medan de flesta kvinnorna med samma utbildning arbetar i sektorn övriga tjänster.

Studien lyfter att andelen kvinnor med IT-utbildning är i många branscher dubbelt så hög som andelen kvinnor som verkligen jobbar med yrken inom IT. Tillväxtanalys (2020e) menar att en majoritet (59 procent) av de som har IT-utbildning på högskolenivå är kvinnor. Trots det är bara en tredjedel av de som har IT-yrken, i den här branschen, kvinnor. De branscher där skillnaden mellan andelen kvinnor med datautbildning och andelen kvinnor i datayrken är lägst i Informations- och kommunikationsföretag och Transportföretag. Ett antal experter fick bedöma hur sannolikt det är att fördelningen mellan kvinnor och män i utvalda branscher blir jämställd inom 10 år. Den samlade bedömningen var att branscherna i nuläget inte är jämställda, vilket medför att idag är det långt till att fördelningen mellan kvinnor och män inom yrkeskategorin IT-experten ska bli jämställd på 10 år. Många experter anser att jämställdhetsarbetet går långsamt och att grunden till jämställdheten behöver läggas i grundskolan och senare på universitetet innan den kan implementeras i arbetslivet (Tillväxtanalys, 2020d).

2.3.1.6 Digitala klyftor i ett globalt perspektiv

Tillväxtanalys (2011) konstaterar att de digitala klyftor som uppmärksammas oftast är de vi finner mellan individer; där unga står mot äldre, friska mot funktionshindrade, kvinnor mot män, storstadsbor mot landsbygd, de med arbete mot de arbetslösa, infödda mot invandrare, rika mot låginkomsttagare och högutbildade mot lågutbildade.

2.3.1.7 Handlingsplan för jämställd IT

Handlingsplanen presenterade 20 förslag till rekommendationer som syftade till att främja jämställdheten i IT-branschen (KTH, 2006). För att attrahera kvinnor till företag är det dagliga arbetet det viktiga. För lärosäten har det handlat om att bredda och profilera om IT-utbildningarna. Tvärvetenskapliga perspektiv på IT har lockat kvinnor. Den image som vissa tekniska IT-utbildningar hade skrämde bort vissa grupper. Ett förslag var att ge utbildningen ett nytt namn, vilket skulle kunna bidra till att jämna ut obalansen mellan könen. Tillväxtanalys (2012) konstaterat att det inte har genomförts någon effektutvärdering på jämställdheten i IT-branschen i stort.

2.3.1.8 Internationell kompetens

Sverige attraherar internationell kompetens och utmärker sig när det gäller attraktion av högkvalificerade kvinnor. Dock utnyttjas kompetensen ofta dåligt och Sverige har en

relativt låg anställningsgrad för utrikes födda jämfört med inrikes födda, Detta gäller för både män och kvinnor i Sverige, oavsett utbildningsnivå (Tillväxtanalys, 2017).

2.3.2 RUT/ROT

2.3.2.1 RUT-reformen - företagen och företagarna

Andelen kvinnor som driver företagen som utför tjänsterna för RUT-avdraget är hög och ökande, vilket enligt Tillväxtanalys (2018e) kan tyda på att reformen har gett en möjlighet för kvinnor att starta företag. De flesta RUT-nischade företag är enskilda firmor, men andelen har minskat något över tid. Företagen är relativt små och är oftast mikro-företag med 2–9 anställda. Knappt en procent har över 50 anställda. Cirka 20 procent av företagen kan även klassas som ROT-nischade, det vill säga de utför både RUT- och ROT-tjänster. Flera företag drivs av kvinnor. Hälften av de RUT-nischade företagen drivs av kvinnor och de drivs i form av enskild firma. Det innebär en betydligt större andel i jämförelse med näringslivet generellt, där andelen kvinnor som driver företag utgör cirka 30 procent.

Andelen utrikes födda företagare är betydligt högre bland kvinnor än bland män. Bland kvinnor som driver företag utgör gruppen utrikes födda cirka hälften medan andelen bland män som driver företag endast utgör en fjärdedel. Statistik visar att andelen högutbildade ökar över tid, både bland män och kvinnor. Dock innebär hushållsnära tjänster fler jobb för personer med kort utbildning. RUT-företagen har fler anställda med kort utbildningsnivå (upp till 9 år) i jämförelse med utbildningsnivån bland samtliga sysselsatta i Sverige. Däremot har det blivit en liten minskning av andelen från denna grupp bland både män och kvinnor. Samtidigt sker en ökning av andelen med eftergymnasial utbildning (minst 1 år), speciellt bland kvinnor. Anställda med gymnasieutbildning utgör drygt hälften av de anställda och är relativt konstant över tid (Tillväxtanalys, 2018e).

RUT-reformens träffsäkerhet är lägre för gruppen kvinnor än för män. Detta eftersom andelen kvinnor som har gymnasial eller eftergymnasial utbildning är högre jämfört med andelen män (Tillväxtanalys, 2020f).

2.3.2.2 ROT – reformen - företagens utveckling

De ROT-relaterade verksamheterna är kraftigt mansdominerade. I nästan alla ROT-nischade företag är företagsledarna män, endast ett fåtal av företagsledarna är kvinnor. Dock har andelen företag som drivs av kvinnor ökat något under den studerade perioden 2010–15, från 3,0 till 3,6 procent. Det är få utrikes födda företagare inom ROT-företagen i jämförelse med RUT-företagen. Av ROT-företagarna är 10 procent utrikes födda företagare, i jämförelse med RUT-företagarna, där andelen är 30 procent. Utöver detta, så visar studien att de utrikes födda ROT-företagarna har i genomsnitt bott 17 år i Sverige. Statistiken visar att utbildningsnivån bland företagarna är på gymnasienivå, då personer med en gymnasial utbildning utgör den största gruppen. Den gymnasiala utbildningsnivån är ett mera dominerat inslag för männen inom gruppen ROT-företagare än vad den är för kvinnorna. Andelen med eftergymnasial utbildning är däremot relativt låg bland männen (cirka 10 procent) i jämförelse med kvinnorna där cirka 30 procent har en eftergymnasial utbildning. Ungefär 20 procent av företagarna som är män har en kort utbildning medan motsvarande siffra för kvinnorna är endast 10–15 procent (Tillväxtanalys, 2019).

Antalet sysselsatta i ROT-nischade företag utgör nästan 3,3 procent av samtliga sysselsatta i landet (2015). Antalet sysselsatta i ROT-nischade företag ökade från 128 000 personer år 2010 till 154 000 personer 2015. De flesta sysselsatta är män, men det har varit en ökning av antalet sysselsatta kvinnor från strax över 10 600 (år 2010) till 15 400 (år 2015). Detta innebär att andelen sysselsatta kvinnor ökade från 8 till 10 procent under den undersökta perioden (Tillväxtanalys, 2019b).

2.3.3 Skattelättnader

2.3.3.1 Branschspecifika skattelättnader i en internationell jämförelse

Tillväxtanalys (2018f) menar att de europeiska erfarenheterna varierar. Det finns enligt Morel (2015) olika exempel på en politik som har lett till en sysselsättningsstillväxt inom sektorn för personliga och hushållsnära tjänster i Europa under det senast decenniet. Genom studier av både europeiska policydokument och policyinstrument i olika europeiska länder identifierar Morel (2015) en gemensam politisk logik och målsättningar bakom initiativen. Argumenten för att motivera reformerna kan enligt henne sammanfattas i fyra huvudsakliga punkter:

- Skapa nya arbetstillfällen med låga kvalifikationskrav i den arbetsintensiva tjänstesektorn och begränsa den informella ekonomin.
- Tillgodose olika sociala behov på ett kostnadseffektivt sätt, både i fråga om barn- och äldreomsorg och olika former av hushållsarbete.
- Stödja kvinnors sysselsättning och arbetskraftsdeltagande.
- Öka den högkvalificerade arbetskraftens arbetsutbud och produktivitet, samt möjliggöra en bättre balans mellan arbete och familjeliv.

2.3.4 Stödinsatser

2.3.4.1 Korttidsstöd

Stöd för lönekostnader kopplade till korttidsarbete för anställda (KTA) kan i vissa fall sökas av arbetsgivare som har tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter. Anledningen till svårigheterna ska vara omvärldshändelser som inte kunnat förutses eller undvikas. Stödet, som ibland kallas korttidsstöd, innebär att arbetstagare tillfälligt går ner i arbetstid och lön och det kan utges till i övrigt välmående verksamheter. Tillväxtanalys (2021b) utvärderade stöd som utgavs i samband med coronapandemin. Utvärderingen visade att fler män än kvinnor deltagit i KTA under samtliga månader. Dock riktades stödet till branscher som domineras av män, vilket är en förklaring till snedfördelningen.

2.3.4.2 Insatser vid arbetskraftsbrist efter coronapandemin i en omvärldsanalys

Tillväxtanalys (2022b) lyfter i sin omvärldsanalys, arbetskraftsbristen som blev påtaglig efter pandemin vid ekonomins återöppnande. I Tyskland var arbetslösheten 3 procent i augusti 2022 och insatser sattes in för att få fler kvinnor och äldre att förvärvsarbeta. Det gjordes även insatser för att verifiera invandrars kvalifikationer och matcha dem med lediga arbeten på arbetsmarknaden. Ett samarbete mellan staten och arbetsmarknadens parter har etablerats med fokus på bristyrken, inte minst inom STEM-yrken och kvalificerade hantverksyrken.

2.3.4.3 Lika rätt och lika möjligheter till företagsstöd?

Tillväxtanalys (2010) redogör för hur regelverken och praxis som kringgärdar de regionala investeringsstöden "Regionalt bidrag till företagsutveckling" (FUB) och "Regionalt investeringsstöd" (RIS) påverkar fördelningen av de stödberättigade företagen med avseende på företagsledarens kön. Det konstateras i rapporten att regelverken kring företagsstöden inte missgynnar kvinnor generellt. Den faktor som är av störst betydelse är villkoret att ett företag för att få stöd skall verka på en marknad större än den lokala eller regionala marknaden.

2.3.4.4 Valfrihetssystem inom socialtjänsten

Tillväxtanalys (2014c) konstaterar att valfrihetssystem inom hemtjänst medför en positiv utveckling av företagande. Det ger nya möjligheter för framförallt kvinnor som ofta väljer omsorgsområdet för sysselsättning att utvecklas som företagare.

2.3.5 Pendling/regionala aspekter

2.3.5.1 Effekter på lång sikt av företagsstödjande strukturfondsinsatser

Tillväxtanalys (2022c) presenterar effekter av företagsstödjande strukturfondsinsatser på kort och lång sikt. Effekter på kort sikt, som identifierades ur ett jämställdhetsperspektiv, var att totalt stöttade projektet 140 personer att starta eget företag, varav 72 av dessa personer var kvinnor, 37 var unga i åldern 18–30 och 30 var utlandsfödda.

Effekter på lång sikt som identifierades ur ett jämställdhetsperspektiv var att projektet gav en sysselsättningsökning på 26 personer i de deltagande företagen vid projektslut, varav 19 av de nyanställda var män och 7 var kvinnor.

2.3.5.2 Företag med tillväxtpotential och företagsstödjande strukturfondsinsatser

I de effektutvärderingar som utfördes på genomförda företagsstödjande insatser inom europeiska regionala programmen (ERUF) under programperioden 2014–2020 framkom att det finns andra faktorer som skiljer ERUF-företag från andra företag och som inte är relaterat till vilken bransch som företaget tillhör, därav bland annat:

ERUF-insatserna har riktats i högre grad till en yngre och mer välutbildad företagargrupp. I denna grupp av företagare finns en överrepresentation av kvinnor än vad som vanligt i andra företag inom samma bransch. Resultaten är likartade oavhängigt om fokus specifikt är den operativa företagsledaren eller själva företaget som deltar i strukturfondsinsatserna. I ERUF-företagen är en större andel universitetsutbildade och kvinnor anställda samt det är en lägre snittålder än i andra företag (Tillväxtanalys, 2022d).

2.3.5.3 Agglomerationsekonomier och regionala spridningseffekter

Tillväxtanalys (2020g) lyfter fram att det vid regionförstoring till följd av ökad arbetspendling, så är det viktigt att betona att pendlingsmönstren ser olika ut för olika grupper på arbetsmarknaden. Benägenheten att pendla skiljer sig mycket beroende på bland annat kön, utbildning, yrke och ålder. Kvinnors arbetsresor är i genomsnitt kortare än mäns och andelen kvinnor som passerar en kommungräns är lägre än bland männen. Detta innebär att kvinnors lokala arbetsmarknader är mindre till ytan men fler till antalet. Det finns ett flertal studier som visar att pendling kan leda till olika typer av

negativa hälsorelaterade effekter och det är flera som visar att pendling är mer negativt för kvinnor (Sandow m.fl. 2014). Det finns även grund för att den traditionella formen av pendling är förknippat med negativa konsekvenser för bland annat jämställdhet.

2.3.5.4 Pendling, urbana lönepremier och regionala spridningseffekter

Tillväxtanalys (2020h) visar att kvinnor pendlar mindre och begränsas mer av familjeförhållanden som att vara gift eller att ha barn än vad det begränsar män. Sannolikheten för att kvinnor ska börja pendla minskar dessutom med stigande ålder. Detta samtidigt som studien visar genomgående positiva löneeffekter av att börja pendla in till en urban kommun. Lönepremien tenderar dessutom att öka med storleken på inpendlingskommunen. Studien visar också att löneeffekten av att börja pendla är särskilt hög för personer med en hög utbildningsnivå eller erfarenhet från ett högkvalificerat yrke. Resultaten indikerar även att lönen ökar av att börja pendla in till ett urbant centrum och ökar dessutom med distansen.

2.3.5.5 Veckopendling i en översikt

Tillväxtanalys (2010b) genomförde ett antal undersökningar. Dessa visar gemensamt att långpendlarna främst utgörs av medelålders män boende i mindre orter som pendlar till större städer. Långpendlarna återfinns ofta inom "friare" akademiska yrken och i chefspositioner, men också inom yrken där rörligheten ingår i jobbet. Många unga vuxna återfinns också bland de med långa pendlingsavstånd, men här finns en osäkerhet om fenomenet förstärks genom att yngre kvarstår som folkbokförda hos föräldrarna trots att de flyttat hemifrån. Eftersom män generellt reser längre och oftare är veckopendlare, så innebär det att många kvinnor går ned på deltid med lägre inkomst och försämrade karriärmöjligheter för att få ihop vardagen då deras män veckopendlar. För många hushåll kan dock sådana uppoffringar ses som positiva i relation till att man inte behöver flytta. Veckopendling riskerar också att minska jämställdheten på arbetsmarknaden då färre kvinnor kan/vill resa långt.

2.3.5.6 Jämställdhet och integration i ett regionalt perspektiv

Jämställdhet och integration utgör egna politikområden men ingår även som horisontella mål i bl.a. den regionala tillväxtpolitiken. Jämställdhets- och integrationsperspektiven lyfts också fram som prioriteringar i regionernas eget tillväxtarbete. På många håll arbetas aktivt med båda perspektiven och vissa regioner har kommit långt i arbetet med att beskriva och implementera perspektiven inom ramen för det regionala tillväxtarbetet. Med den regionala tillväxtpolitiken som grund har Tillväxtanalys (2012b) tagit fram och utvecklat indikatorer för att följa jämställdhets- och integrationsperspektiven. Tillväxtanalys (2012c) presenterade följande indikatorer som berörde huvudindikatorerna: Daglönesumma per anställd (arbetsproduktivitet), arbetssökande - indikatorerna inom området kompetensförsörjning, andel med eftergymnasial utbildning, förvärvsintensitet och tillgänglighetsindikatorn samt arbetspendling över kommungräns. I de övriga områdena ansågs det inte möjligt eller meningsfullt att komplettera de befintliga indikatorerna utifrån dessa perspektiv. Tillväxtanalys (2012c) rekommenderar att det i ett fortsatt arbete ska undersökas om samlingen av indikatorer behöver kompletteras med nya indikatorer.

2.3.6 Nedläggningar

2.3.6.1 Effekter av friställning från Tillverkningsindustrin

Tillväxtanalys (2022e) konstaterar att för både män och kvinnor som tidigare jobbat i tillverkningsindustri, är det vanligare att lämna denna sektor efter friställning. Det gäller dock i något högre grad för kvinnor. 53 procent av kvinnorna väljer att lämna tillverkningssektorn efter att de förlorat jobbet. För männen är motsvarande siffra 44 procent.

2.3.6.2 Effekter vid nedläggning av större arbetsplatser

Tillväxtanalys (2021c) kommer fram till att utfallet vid friställning skiljer sig mellan könen. Den traditionella könsuppdelningen på arbetsmarknaden tenderar att reproduceras. Kvinnor trängs ut från, eller väljer att lämna, arbeten inom tillverkningsindustrin i högre grad än män. Motsvarande sker för män inom vård- och omsorgssektorn. Studier visar att män drabbas hårdare av uppsägningar som sker inom det privata näringslivet än kvinnor. Detta förklaras enligt studien sannolikt av ett minskande antal sysselsatta inom den mansdominerade tillverkningsindustrin. I offentlig verksamhet är det kvinnor som drabbas av uppsägningar i något högre grad än män. Generellt löper män större risk att bli uppsagda än kvinnor. Dock har de en större chans att hitta ett nytt jobb. Löneförlusterna är större för män än för kvinnor och en förklaring till detta skulle kunna vara av att det framför allt är män som friställs från den krympande tillverkningsindustrin. Dessutom är de negativa effekterna på löneinkomsterna större i mindre regioner och därtill mer långvariga än i stora regioner.

Sammantaget är de inkomstmässiga konsekvenserna relativt små vid neddragningar och nedläggningar. Kvinnor i låg- och medelinkomstgruppen har dock en signifikant sämre inkomstutveckling än männen. Det innebär att kvinnor är underrepresenterade bland de som är på väg att ta sig ur låginkomstgruppen på grund av nedläggningar eller neddragningar. Yrkesstatus kan även studeras som ett komplement till studier av inkomstförändringar. För de flesta friställda som fått ett nytt jobb är skillnaden i yrkesstatus liten. Det är en skillnad gällande yrkeskarriär i samband med byte av jobb bland de friställda från lågstatusyrken, där tendensen är att kvinnor klarar sig signifikant bättre. Kvinnor har större benägenhet att byta till jobb som har krav på en högre utbildningsnivå och som genom detta har högre status. Detta även om det påverkar inkomsterna i mindre grad (Tillväxtanalys, 2022c).

2.3.6.3 Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller

Tillväxtanalys (2020i) lyfter fram att kvinnor är överrepresenterade i gruppen med lägst lön. De är också underrepresenterade i gruppen som på grund av nedskärningar och nedläggningar har skapat möjlighet att ta ett kliv från låginkomstgruppen. Dessa resultat är oberoende av individuella och strukturella faktorer. Rörlighetsmönstren vid nedskärningar och nedläggningar tenderar att reproducera gamla könsuppdelningar och "arbetsdelningen" mellan könen på arbetsmarknaden. Dessa skillnader förstärks till och med i vissa fall. Kvinnor trängs ut från, eller väljer att lämna, arbeten inom tillverkningsindustrin i högre grad än männen. Motsvarande sker för män inom exempelvis vård- och omsorgssektorn. Omställningens dynamik verkar vara en konserverande snarare än en progressiv kraft för att minska könsskillnader. Samtidigt

visar resultaten att fler kvinnor uppnår en högre yrkesstatus i samband med förändringen. Kvinnor klarar sig signifikant bättre än män, vad gäller skillnad i yrkesstatus mellan det gamla och nya jobbet, i gruppen som blir friställda från lågstatusyrken.

2.3.6.4 Innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar

Tillväxtanalys (2020j) kommer fram till att nedläggningar till följd av konkurs ökar sannolikheten för entreprenörskap. Detta gäller även för de som arbetar i ett företag som är på väg att gå i konkurs. Ökningen är större för män än för kvinnor även om studien visade att överlag har andelen kvinnor som startar företag efter en uppsägning ökat under de senaste decennierna. För de som startade ett företag, så var det något vanligare att kvinnor startade företag i en bransch som inte var relaterad till deras tidigare arbete. 71 procent av de kvinnliga företagen hade universitetsutbildning, jämfört med 61 procent av männen.

2.3.7 Grön omställning – Jämställdhet och miljö

Tillväxtanalys (2021d) presenterar teori inom jämställdhet. Forskning i ämnet jämställdhet och miljö indikerar att kvinnor har ett högre miljöengagemang än män. Kvinnor förväntas ha en vilja att gå fortare fram än män i frågor som rör bland annat klimatförändringar. Detta då kvinnors riskaversion är högre (Hermansson 2014). I en studie från KTH lyfts positiva synergier som finns mellan de mål i Agenda 2030 som berör jämställdhet och ojämlikhet och de mål som berör miljön. Detta förstärker, enligt Ekener et al (2019) Hermanssons studie om att kvinnor är mer medvetna om miljön och detta förväntas bidra till en positiv effekt på klimatarbetet (Ekener et al, 2019). Att formulera klagörande indikatorer kring kopplingen av jämställdhet inom näringslivet och den gröna omställningen är önskvärt att arbeta vidare med.

2.3.8 Internationell kompetens

Tillväxtanalys (2018g) lyfter att den könsuppdelning som finns på den svenska arbetsmarknaden återspeglas hos de högkvalificerade arbetskraftsinvandarna. Fler kvinnor än män arbetar inom offentlig sektor och män utgör den största andelen av utländska dataspecialister och ingenjörer. Lönestrukturen för de högkvalificerade arbetskraftsinvandrare som stannar i landet i minst ett år visar att den inte avviker avsevärt från den för inrikes födda eller för dem som kommer från EU/EES, men att den är något sämre för dem som kommer från tredjeländ.

Detta gäller både för kvinnor och män. Det kommer även en ökande andel högkvalificerade kvinnor från såväl EU/EES som tredjeländ för att arbeta i Sverige.

Livsstilsfaktorer som miljö och jämställdhet, men även erfarenhet och att få arbeta i en dynamisk IT-miljö kan uppväga positivt mot de mindre positiva aspekterna såsom inkomstläget och höga marginalskatter. Sverige är i stort attraktivt för dem som väljer att bosätta sig permanent i landet. Särskilt attraktivt är det för högt kvalificerade kvinnor på grund av möjligheten att balansera arbete och föräldraskap är bättre i Sverige än i många andra länder.

Gällande inflödet av internationell högkvalificerad arbetskraft, så har andelen kvinnor ökat något över tid med undantag för en liten nedgång år 2013. Trots ökningen är en absolut majoritet av de högkvalificerade arbetskraftsinvandarna som kommer till

Sverige män. Bland tredjelandsmedborgare är dominansen av män större och utgör hela 70–75 procent inom denna grupp. Nordiska medborgare utgör en liten andel av samtliga inkommande arbetskraftsinvandrare (cirka 12 procent).

Kvinnor oavsett härkomst arbetar i större utsträckning i offentlig sektor. Dock blir yrkeskategorierna dataspecialister och civilingenjörer, arkitekter m.fl. vanligare och detta även bland kvinnor som är tredjelandsmedborgare. Däremot är det mindre vanligt bland tredjelandsmedborgare som är kvinnor att arbeta som företagsekonomer, marknadsförare respektive som säljare, inköpare, mäklare m.fl. i jämförelse med kvinnor som är EU/EES-medborgare. Det fanns även skillnader i yrken mellan män och kvinnor i studien. Relativt sett var det vanligare bland kvinnor att arbeta som hälso- och sjukvårdsspecialister och grundskolelärare än bland män. Bortsett från att det fanns en skillnad vad män respektive kvinnor arbetar med, så fanns bland kvinnorna en större spridning i yrkeskategorier. De två mest förekommande yrkeskategorierna bland männen innefattar hälften av arbetskraftsinvandrarerna, medan motsvarande siffra för kvinnor är en fjärdedel. Bland männen fanns en tydlig IT-/teknik-dominans som inte fanns bland kvinnorna.

Det uppvisades vissa skillnader avseende kön och härkomst i fråga om vilka branscher som är vanligast. För män från tredjeland är dataprogrammering en dominerande bransch där nästan fyra av tio arbetar. Denna bransch är också vanligast för både män från EU/EES och kvinnor från tredjeland. Däremot är det för kvinnor från EU/EES vanligast med utbildning och parti- och provisionshandel utom med motorfordon.

Den grupp som i störst utsträckning stannar i Sverige för att arbeta är kvinnor från tredjeland och den som i lägst utsträckning stannar är män från tredjeland. Bland EU/EES-medborgare är skillnaden mellan män och kvinnor inte stor. Över tid har en lägre andel av dem som stannar sysselsättning i landet, speciellt kvinnor från tredjeland.

Invandrade kvinnor från övriga östeuropeiska länder/utomeuropeiska länder hade cirka 14 procent lägre lön än infödda kvinnor. Det är i de nedre delarna av fördelningen som invandrarna hade lägre lön. I den övre delen av inkomstfördelningen erhöll invandrarna högre lön än infödda svenskar. De här resultaten gäller både för män och för kvinnor och för EU10 och EU14. Invandrade män och kvinnor från övriga östeuropeiska länder/utomeuropeiska länder uppvisade lägre lön än infödda svenskar över hela inkomstfördelningen. Högkvalificerade arbetskraftsinvandrare från EU/EES klarar sig mycket bra på arbetsmarknaden i jämförelse med den infödda högkvalificerade arbetskraften. Både invandrade män och kvinnor från EU/EES har högre inkomster än jämförbara infödda män och kvinnor (Tillväxtanalys, 2017).

Sverige har beskrivits som en pionjär i jämställdhet och är internationellt känd som förebild i detta hänseende (OECD 2017). Policyåtgärder som föräldraledighet, ledighet för att vårda sjuka barn och tillgänglig barnomsorg är faktorer som kan vara attraktiva för arbetstagare och då i synnerhet för kvinnor.

2.3.9 AI-användning och jämställdhet

Tillväxtanalys (2023) genomförde en kartläggning av AI-användning och produktivitet bland svenska företag. I den studien kunde konstateras att AI-användande företag har en något högre andel anställda kvinnor i genomsnitt.

3. Reflektioner och sammanfattning

3.1 Några observationer från Tillväxtanalys studier

Tillväxtanalys utvärderingar, kartläggningar och sammanställningar visar följande inom området jämställdhet:

- **Kvinnor utgör en minoritet** av företagare samt operativa företagsledare. Det gäller inom de flesta branscher.
- **Företag som startas av kvinnor överlever något kortare tid** än företag som startas av män.
- **Kvinnor och män driver eller leder företag inom olika branscher.** Kvinnor driver företag framförallt inom personliga och kulturella tjänster och män driver företag framförallt inom bygg, tillverkning och transport. Intressant är den ökning av andelen kvinnliga ledare i nystartade företag 2021 inom bygg- och anläggning samt handel med motorfordon. Kvinnors högre frekvens som egenföretagare inom tjänstesektorn samt lägre frekvens inom byggindustrin förekommer även i andra länder. Andelen kvinnor som var egenföretagare år 2016 var något lägre i Sverige i jämförelse med andra OECD-länder.
- **Könsfördelningen har varit jämn i life science-företagen.**
- **Sverige attraherar internationell kompetens** och detta gäller även högkvalificerade kvinnor. Anställningsgraden för utrikes födda är dock relativt låg och kompetensen utnyttjas ofta dåligt.
- **En utmaning är att kvinnor är underrepresenterade i näringslivet på högre poster i företagen.** Detta trots att kvinnor i stor utsträckning deltar på arbetsmarknaden. En annan utmaning är att kvinnor tappar i inkomst och karriärmöjligheter i samband med familjebildning och första barnets födelse.
- **Olika stödinsatser fördelas olika beroende på typ av stöd och inriktning.** Tillväxtanalys studier visar att främjandesystemet generellt inte missgynnar kvinnor, men att vissa stöd ibland gynnar branscher som är mansdominerade. Dock finns andra studier som visar att främjandesystemet generellt missgynnar kvinnor.

3.2 Särskilda insatser

- **Positiva effekter av program för att främja kvinnors företagande.** Tillväxtverkets program för att främja kvinnors företagande genererade flera positiva effekter och tillväxten ökade i de deltagande företagen. På kortare sikt gav programmet positiva effekter på produktionsvärde, förädlingsvärde samt sysselsättningen. På lite längre sikt fanns fortsatta positiva effekter på produktionsvärde och förädlingsvärde bland de deltagande företagen. En majoritet av deltagarna var nöjda med de verktyg och kunskaper de tillgodogjort sig under programmet. Dock kunde det inte fastställas om programmet resulterade i att fler kvinnor startar företag. Metodmässigt var det även svårt att avgöra om det var själva insatserna inom programmet som påverkat kvinnor att starta företag eller om det berodde på bakgrundsfaktorer eller intresse mm.
- **Vissa positiva effekter av resurscentra.** Resurscentra för kvinnor för att förbättra kvinnors villkor och förutsättningar inom det regionala tillväxtarbetet och att tillvara ta kvinnors potential i det regionala tillväxtarbetet visade en positiv, men inte helt tydlig, utveckling. Resultaten från denna studie är från 2012.

3.3 Andra insatser/åtgärder

3.3.1 Utbildning

- **Män och kvinnor gör olika utbildningsval.** Kvinnor och män gör generellt olika utbildnings- och yrkesval. Kvinnor utbildar sig i högre utsträckning inom traditionell högskoleutbildning. Kvinnor arbetar i större grad i offentlig sektor, medan män i större utsträckning arbetar i näringslivet och har arbeten med lägre krav på formell utbildning. Trots olika utbildnings- och yrkesval har kvinnor och män ett liknande mönster i sysselsättning och inkomst fram till första barnets födelse.
- **Familjebildningen spelar roll för kompetensutvecklingen.** Vid familjebildning uppstår en betydande skillnad då kvinnor börjar arbeta mer deltid. Detta påverkar på vilket sätt, och när som kvinnor respektive män kompetensutvecklar sig.
- **Färre kvinnor i arbetsmarknadsutbildning.** Antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar har minskat generellt de senaste åren, men i synnerhet bland kvinnor. En förklaring till detta kan vara att den stora merparten av arbetsmarknadsutbildningar är inom traditionellt mansdominerade yrken.
- **Relativt jämn könsfördelningen i Yrkehögskolan.** Yrkehögskoleutbildning har en relativt jämn könsfördelning, med en svag övervikt av kvinnor. Utbildningen har en positiv löneeffekt för alla åldersgrupper. Äldre kvinnor får en stabil och positiv effekt av en YH-utbildning från och med det fjärde året efter inträde. För yngre män och kvinnor är lönepremier av en YH-utbildning initialt relativt hög. För yngre kvinnor faller dock lönepremien efter en tid. Familjebildning och baranfördande lyfts som en förklaring till detta.
- **Få kvinnor på IT-utbildningar.** Kvinnliga studenter har varit i majoritet vid de svenska lärosätena sedan lång tid. Dock följer fördelningen mellan manliga och kvinnliga vid IT-utbildningar inte detta mönster. För att öka antalet kvinnliga studenter har lärosäten försökt att bredda och profilera om IT-utbildningarna. Tvärvetenskapliga perspektiv på IT har visat sig lockat kvinnor.

3.3.2 RUT/ROT

- **RUT-reformen tycks medfört att fler kvinnor startat företag.** Studier som Tillväxtanalys genomför tyder på att RUT-reformen har gett en möjlighet för kvinnor att starta företag. Företagen är ofta enskilda firmor, de är relativt små och är oftast mikro-företag med 2–9 anställda. Flera företag drivs av kvinnor och andelen är betydligt större i jämförelse med näringslivet generellt. Andelen utrikes födda företagare är betydligt högre bland kvinnor än bland män. Statistik visar att andelen högutbildade ökar över tid, både bland män och kvinnor även om hushållsnära tjänster generellt innebär fler jobb för personer med kort utbildning. RUT-företagen har fler anställda med kort utbildningsnivå i jämförelse med utbildningsnivån bland samtliga sysselsatta i Sverige. RUT-reformens träffsäkerhet är dock lägre för gruppen kvinnor än för män. Detta på grund av en större andel kvinnor som har gymnasial eller eftergymnasial utbildning. De ROT-relaterade verksamheterna är däremot kraftigt mansdominerade. I nästan alla ROT-nischade företag är företagsledarna män, endast ett fåtal av företagsledarna är kvinnor.

3.3.3 Företagsstöd

- **Utformningen av företagsstöd gynnar ibland främst mansdominerade branscher.** Flera av Tillväxtanalys studier har visat att kvinnor inte missgynnas generellt vid företagsstöd. Dock visar studierna att vissa stöd är utformade så att de passar vissa branscher bättre och om dessa är mansdominerade, så kommer stödet inte gynna kvinnor. Utformningen och inriktningen av stödet påverkar vilka som kan ta del av det. Jämställdmyndigheten (2022) lyfter i sin rapport att kvinnodominerade branscher får mindre offentligt stöd. Deras studie av hur offentliga stödinsatser fördelas mellan företagare, visar att, i absoluta tal, är mansdominerande branscher de huvudsakliga mottagarna av offentlig finansiering samt att kvinnors ansökningar inte beviljas i lika stor utsträckning som mäns.

3.3.4 Pendling och regionala aspekter

- **Strukturfondsinsatser har en bra fördelning.** Strukturfondsinsatser har en bra fördelning ut ett jämställdhetsperspektiv i synnerhet på kort sikt. De insatser som riktas till en yngre och mer välutbildad grupp gynnar kvinnor i synnerhet.
- **Pendling mer negativt för kvinnor.** Arbetspendling vid regionförstoring kan ge negativa konsekvenser för bland annat jämställdhet. Pendlingsmönstren ser olika ut för kvinnor och män och detta innebär att kvinnors lokala arbetsmarknader är mindre till ytan men fler till antalet. Pendling medför fler negativa aspekter för kvinnor. Kvinnor begränsas mer av familjeförhållanden och sannolikheten för att kvinnor ska börja pendla minskar även med stigande ålder. Detta samtidigt som Tillväxtanalys studie visar genomgående positiva löneeffekter av att börja pendla in till en urban kommun.

3.3.5 Nedläggningar

- **Friställning reproducerar traditionell könsuppdelning på arbetsmarknaden.** Den traditionella könsuppdelningen på arbetsmarknaden tenderar att reproduceras vid friställning. Kvinnor trängs ut från, eller väljer att lämna, arbeten inom tillverkningsindustrin i högre grad än män. Motsvarande sker för män inom vård- och omsorgssektorn. Detta gör att män drabbas hårdare av uppsägningar inom det privata näringslivet och kvinnor drabbas hårdast av uppsägningar inom offentlig sektor. Generellt löper män större risk att bli uppsagda än kvinnor. Dock har de en större chans till ny anställning.

3.3.6 Grön omställning

- Kvinnor har ett högre miljöengagemang än män, vilket gör att en ökad jämställdhet kan skapa förutsättningar för att komma längre i klimatarbetet.

4. Rekommendationer och uppslag till studier

Denna rapport presenterar de studier och utvärderingar som Tillväxtanalys har genomfört sedan 2009 där jämställdhet varit i fokus. De slutsatser och rekommendationer som presenteras i studierna är olika aktuella idag. Nedan presenteras ett urval av de

rekommendationer som lyfts fram i Tillväxtanalys studier och även uppslag på idéer till vidare studier och arbete som kan vara intressanta för vidare utveckling inom området.

4.1 Ett urval av rekommendationer som lyfts fram i Tillväxtanalys studier

4.1.1 Skapa en bra grund för jämställdhetsarbetet

Tillväxtanalys studier och utvärderingar har lyft fram att jämställdhetsarbetet går långsamt och att det finns faktorer som kan bidra till att skapa en bra grund för jämställdhetsarbetet.

- **Grunden till jämställdheten behöver läggas tidigt.** Jämställdhetsarbetet behöver inledas i grundskolan och fortsätta inom utbildningen hela vägen upp till universitetet innan den kan implementeras i arbetslivet.
- **Jämställdhetsarbetet behöver tydliga och konkreta mål.** För att uppnå jämställdhet inom utbildning, lärosäten och näringsliv, behöver arbetet ske parallellt med flera jämställdhetsåtgärder parallellt.
- **Jämställdhetsarbetet behöver vara långsiktigt** då det tar tid för en ny jämställdhetspolicy att uppnå signifikanta effekter.

4.1.2 Följ upp företagsavslut

Tillväxtanalys studier visar att kvinnor blir företagare i lägre utsträckning än män och de kvinnor som är företagare avslutar sitt företagande och går till anställning i högre utsträckning än män. Utifrån detta rekommenderar Tillväxtanalys att företagsavslut följs upp för att få kunskap kring detta.

- **Inför en kompletterande indikator över företagsavslut** och de huvudsakliga faktorerna till varför individer väljer att avsluta sitt företagande, uppdelat på kön. Indikatorn bör användas vid policyformulering och uppföljning av näringspolitiken.
- **Genomför uppföljning av varför kvinnor avslutar sitt företagande** i högre utsträckning än män.

4.1.3 Studera företagsfrämjande program ur ett jämställdhetsperspektiv

Tillväxtanalys studier har visat att det inte fanns några statistiskt säkerställda generella skillnader mellan bemötandet emot män respektive kvinnor. Dock finns aspekter kring detta som är intressant att studera vidare.

- **Studera bemötande** och affärsrelationen mellan aktörer i det företagsfrämjande systemet och företagare, till exempel avseende främjandesystemets kontaktnätverk, kommunikationskanaler och former för informationsspridning.
- **Genomför en studie om hur företagsfrämjande program implementeras i det ordinarie systemet.** Mer specifikt kring hur kunskaperna från det nationella programmet "Främja kvinnors företagande" implementerats i det ordinarie företagsfrämjande systemet.

4.1.4 Kompetensutveckling och jämställdhet

I Tillväxtanalys studier finns rekommendationer som berör kompetensutveckling och jämställdhet.

- **Skapa insatser för att öka möjligheten till ökat utnyttjande av internationell kompetens** och höjd anställningsgrad för utrikes födda. En viktig policyfråga är utrikes födda kvinnors utbildningsnivå och arbetsmarknadsdeltagande.
- **Tillämpa ett livscykelperspektiv i analyser.** Ett livscykelperspektiv är nödvändigt för fullständiga analyser av kompetensutveckling för näringslivets framtida kompetensförsörjning. Detta då händelser i livet påverkar på vilket sätt och när kvinnor respektive män kompetensutvecklar sig.

4.1.5 Jämställdhet och den gröna omställningen

Tillväxtanalys studier rekommenderar att arbeta vidare med indikatorer vad gäller kopplingen mellan jämställdhet och den gröna omställningen.

- **Arbeta vidare med och formulera klagörande indikatorer** kring kopplingen av jämställdhet inom näringslivet och den gröna omställningen.

4.2 Uppslag till ytterligare studier

Utifrån sammanställningen samt vidare kartläggning av aktuella områden och frågeställningar, har Tillväxtanalys identifierat ytterligare intressanta frågeställningar och ansatser inom jämställdhet och tillväxt.

- **Uppföljning och vidareutveckling av projektet Kvinnors företagande.** Med utgångspunkt i Tillväxtanalys tidigare projekt "Främja kvinnors företagande" göra en uppföljning och en vidareutveckling.
- En **uppdatering av statistik kring kvinnors företagande** utifrån den kvantitativa studie som genomfördes inom ramen för "Främja kvinnors företagande". Denna studie är påbörjad av Tillväxtanalys.
- **Jämställda tillväxtpolitiska insatser?** Studera statliga insatser med jämställdhetsmål. Bidrar insatserna till både tillväxt och "mer" jämställdhet? En studie där två typer av tillväxtinsatser jämförs: (1) Program med explicita jämställdhetsmål och (2) Program utan explicita jämställdhetsmål. Vilken typ av program leder till mest jämlik/jämställdhet? Hur bidrar de två typerna av program till ökad produktivitet/lönsamhet?
- **Studie kring främjandesystemen och hur dessa kan stötta ett jämställt företagande.** Tillväxtanalys studier visar att främjandesystemet generellt inte missgynnar kvinnor. Dock finns andra studier som visar att främjandesystemet generellt missgynnar kvinnor. En studie kring främjande systemen och hur dessa kan stötta ett jämställt företagande rekommenderas.
- **Statens främjande av utrikes föddas företagande.** Staten har haft flera insatser för att främja utrikes föddas företagande där de flesta drivits av Tillväxtverket. En studie för att analysera om insatserna varit framgångsrika både ur individens, men även ur ett samhällsperspektiv. Skapar insatserna en positiv effekt ur ett jämställdhetsperspektiv? Bidrar främjande av utrikes födda kvinnors företagande till ökad tillväxt jämfört med ett normalt utfall? Bidrar insatserna till en långsiktig lösning?
- **Medför fler kvinnliga akademiker att antalet kvinnliga chefer ökar inom näringslivet?** Andelen kvinnor som skaffar sig en akademisk utbildning har under en längre tid ökat snabbare än motsvarande för andelen män och andelen kvinnor som tar en akademisk examen är idag högre än andelen män. Inom den offentliga sektorn

har detta inneburit att antalet kvinnor som innehar chefsbefattningar har stigit. Går det att observera en liknande utveckling inom det privata näringslivet? Om inte, vad skulle detta kunna bero på?

- Vidare uppföljning av kvinnors företagande och **riktade utbildningssatsningar inom entreprenörskap**.
- En uppföljande studie av tidigare genomförda studier inom ojämställdhet i **tillgång till riskkapital** där Almi har ett särskilt uppdrag att tillgodose kvinnors behov av lån och riskkapital samt av rådgivning och affärsutveckling.
- **En studie kring nätverk med kvinnliga företagare** som ger kvinnliga företagare möjlighet att samverka, informationsutbyte, erfarenhetsutbyte samt finansiering etc. En kartläggning av befintliga nätverk och behov av nätverk. Finns det kluster av kvinnor som är företagare? Inom vilka branscher finns möjlighet att skapa nätverk? Är kvinnliga företagare verksamma i samma bransch? Finns det områden som helt saknar kvinnliga företagare? Hur ser områden ut utifrån branschammansättning och demografi generellt?
- **Vad påverkar kvinnors företagande?** Vilka mekanismer finns bakom de resultat som tidigare studier inom området presenterat. Vilka kunskapsluckor finns vad avser förklaringar till kvinnors företagande, och hur kan vi lära mer om mekanismerna. Studier med mer kvalitativa angreppssätt för att lära mer och komplettera frågeställningar kring kvinnors företagande. Går det till exempel att hitta vägar framåt för att förstå varför kvinnor som är på marginalen till att starta företag, ändå inte väljer att göra det. Vad finns det för faktiska och upplevda hinder?
- **Välfärdssystemens påverkan på kvinnors företagande** med fokus på Sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Effekter av regeländringar för t ex egenföretagare med enskild firma.
- **Analys av betydelsen av införandet av Lagen om valfrihetssystem (LOV) för kvinnors företagande.** Införandet av Lagen om valfrihetssystem (SFS 2008:962) sågs kunna innebära ökade möjligheter för kvinnor att starta och driva företag i takt med att kommunerna öppnade upp för privata leverantörer. Frågan har aktuell policyrelevans i det att branschföreträdare framför att ett sätt att främja entreprenörskap bland kvinnor vore att stärka välfärdssektorn. Det vore intressant att adressera frågan om LOV:s betydelse för kvinnors företagande genom att se på lokala (kommunala) förhållanden. En kvantitativ ansats skulle kunna resultera i en effektutvärdering i det att kommuner i olika grad har valt att införa (eller också avveckla) användning av LOV i sin verksamhet
- **Jämställdhet och internationalisering.** En inledande kunskapsöversikt ur ett nationellt och internationellt perspektiv kring hur internationalisering påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män i svenska företag publiceras parallellt med den här rapporten. I rapporten finns en rad uppslag till vidare studier inom området.
- **En studie av kvinnors företagande internationellt.** Sverige har en lägre andel kvinnliga företagare än vissa andra europeiska länder. Vad gör att kvinnors företagande är högre i andra länder? Finns det policys som bidrar till en högre andel kvinnliga företagare? Har det genomförts insatser för att främja kvinnors företagande i de länderna? Finns det andra faktorer som skapar möjligheter för kvinnors företagande?

Referenser

- Azmat, G., Hensvik, L. & Rosenqvist, O. (2020). Familjebildning och karriär – konsekvenser av oförutsägbar frånvaro. IFAU Rapport 2020:11.
- Ekener, E., Katzeff, C., Gunnarsson-Östling, U. och Skånberg, K. (2019) En analys av ömsesidiga beroenden mellan Olika hållbarhetsmål. KTH. Naturvårdsverkets rapport 6856/ Januari 2019.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104(4); 1091-1119.
- Hermansson, H. (2014). Mot en könsmedveten riskhantering, Avdelningen för filosofi, KTH.
- Jämställdhetsmyndigheten (2022). Ekonomisk Jämställdhet - En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet. Rapport 2022:2. ALLM 2021/32.
- KTH (2006). Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt - Handlingsplan för att främja jämställdheten inom IT-området med fokus på näringslivet. Dnr V-2006-0972, doss. 29.
- Morel, N. (2015). Servants for the knowledge-based economy? The political economy of domestic services in Europe. *Social Politics*, 22, s 170–192.
- OECD. (2017). Sweden Policy Brief – Inequality: Strengthening the application of gender mainstreaming to the budget process. Paris: OECD.
- Proposition 2019/20:1. Budgetpropositionen för 2020.
- Proposition 2021/22:100. 2022 års ekonomiska vårproposition.
- Sandow, E., Westerlund, O. och Lindgren, U. (2014). Is Your Commute Killing You? On the Mortality Risks of Long-Distance Commuting. *Environment and Planning A*, 46:6, 1496–1516.
- SCB (2018). Vuxnas deltagande i utbildning – personalutbildning och andra former avutbildning. Temarapport 2018:1 utbildning.
- Tillväxtanalys (2009). Resurscentra för kvinnor – en utvärdering av projektverksamheten 2002–2008 - Rapport 2009:02
- Tillväxtanalys (2010). Lika rätt och lika möjligheter till företagsstöd? Förordningarna om de regionala investeringsstöden granskade ur ett könsperspektiv. Rapport 2010:02.
- Tillväxtanalys (2010b). Veckopendling – en översiktsstudie. WP/PM 2010:11.
- Tillväxtanalys (2011). Digitala klyftor i ett globalt perspektiv – en översikt av syn och åtgärder från Japan, Sydkorea, Kina, Indien och USA. WP/PM 2011:13.
- Tillväxtanalys (2012). Uppföljning av handlingsplanen Jämställd IT – utveckling för ökad tillväxt. WP/PM 2012:05.
- Tillväxtanalys (2012b). Jämställdhet och integration i ett regionalt perspektiv – en redovisning av ett urval empiriska mått. WP/PM 2012:24.

- Tillväxtanalys (2012c). Indikatorer för uppföljning av regional tillväxt. WP/PM 2012:10.
- Tillväxtanalys (2014a). Främja kvinnors företagande delrapport 1. PM 2014:05
- Tillväxtanalys (2014b). Insatser för att främja kvinnors företagande – en internationell översikt. PM 2014:11
- Tillväxtanalys (2014c). Ang. Betänkandet Framtidens valfrihetssystem – inom socialtjänsten (SOU 2014:2)
- Tillväxtanalys (2015a). Ambassadörer för kvinnors företagande – en teoribaserad utvärdering. PM 2015:13
- Tillväxtanalys (2015b) Att mäta kvinnors företagande. PM 2015:16
- Tillväxtanalys (2015c). Med varm eller kall hand? – Bemötande av män och kvinnor i det företagsfrämjande systemet. PM 2015:18
- Tillväxtanalys (2016a). Främja kvinnors företagande – utvärdering av affärsutveckling för aktiva företag. PM 2016:15
- Tillväxtanalys (2016b). Främja kvinnors företagande – utvärdering av insatser inom entreprenörskap vid universitet och högskola. PM 2016:16.
- Tillväxtanalys (2017). The global mobility of skilled workers – lessons for Sweden. PM 2017:14.
- Tillväxtanalys (2018a) Främja kvinnors företagande – en statistiksammanställning. Rapport 2018:06.
- Tillväxtanalys (2018b) Den svenska life science-industrins utveckling – statistik och analys. PM 2018:06
- Tillväxtanalys (2018c). Utvärdering av Tillväxtverkets program Främja kvinnors företagande. Rapport 2018:05
- Tillväxtanalys (2018d). Främja kvinnors företagande – resultat av affärsutvecklings- och innovationsinsatser. PM 2018:21.
- Tillväxtanalys (2018e) RUT-reformen – en deskriptiv analys av företagen och företagarna. PM 2018:12.
- Tillväxtanalys (2018f). Branschspecifika skattelättnader – en internationell jämförelse – PM 2018:23.
- Tillväxtanalys (2018g). Konkurrenten om internationell kompetens – Sverige som ett attraktivt land för högt kvalificerade arbetskraftsinvandrare. PM 2018:14.
- Tillväxtanalys (2019) ROT – reformen – beskrivning av företagens utveckling 2010-15. PM 2019:02.
- Tillväxtanalys (2019). Fler sysselsatta i ROT-nischade företag, framför allt under år 2014. PM 2019:02.

Tillväxtanalys (2020a). Att analysera entreprenörskap – ett metodutvecklingsprojekt. PM 2020:07

Tillväxtanalys (2020b). Kompetensförsörjning genom livslångt lärande - Fem fallstudier i fyra europeiska länder. PM 2020:14.

Tillväxtanalys (2020c). Vad vet vi om personalutbildningars effekter på företag och individer? PM 2020:22.

Tillväxtanalys (2020d). Framtidens kompetensbehov för digital strukturomvandling - Rapport 2020:02.

Tillväxtanalys (2020e). Framtidens digitala kompetensbehov – en delphiinspirerad studie. PM 2020:08.

Tillväxtanalys (2020f). Skattesubventioner riktade till branscher – vad ger de för sysselsättningseffekter? - Rapport 2020:05.

Tillväxtanalys (2020g). Agglomerationsekonomier och regionala spridningseffekter. Rapport 2020:06.

Tillväxtanalys (2020h). Pendling, urbana lönepremier och regionala spridningseffekter. PM 2020:21.

Tillväxtanalys (2020i). Nedläggningars och stora neddragningars effekter på branscher och yrkesroller – en analys utifrån geografi och kön. PM 2020:05.

Tillväxtanalys (2020j). Innovation och entreprenörskap efter stora företagsnedläggningar - PM 2020:16.

Tillväxtanalys (2021a). "Evaluating the Impact on Labor Earnings of Higher Vocational Education". WP 2021:03.

Tillväxtanalys (2021b). Effekter av stöd vid korttidsarbete – lärdomar från finanskrisen. En analys av möjliga sysselsättnings- och produktivitetseffekter under pandemin. PM 2021:09.

Tillväxtanalys (2021c). Vilken är statens roll vid nedläggning av större arbetsplatser? Rapport 2021:02.

Tillväxtanalys (2021d). Från miljöstatistik till insikt. Rapport AU 2021:02.

Tillväxtanalys (2022a). Hur kan staten underlätta näringslivets framtida kompetensförsörjning? Beredskap för förändrade kompetensbehov– möjligheter och hinder för kompetensomställning - Rapport 2022:01

Tillväxtanalys (2022b). En omvärldsanalys av statliga pandemistöd: omikronstöd, avveckling och lärdomar. PM 2022:14

Tillväxtanalys (2022c). Ger företagsstödjande strukturfondsinsatser effekt på lång sikt? PM 2022:11:03.

Tillväxtanalys (2022d). Deltar företag med tillväxtpotential i företagsstödjande strukturfondsinsatser? PM 2022:11:01.

Tillväxtanalys (2022e). När en dörr öppnas stängs ett fönster. Rapport 2022:13.

Tillväxtanalys (2022f). Nystartade företag 2021. Statistik 2022:04

Tillväxtanalys (2023). En kartläggning av AI-användning & produktivitet bland svenska företag. Rapport 2023:02.

UKÄ (2019). Svensk högre utbildning i internationell belysning.

UKÄ (2020). Universitet och högskolor. Årsrapport 2020.

På vilket sätt statens insatser bidrar till svensk tillväxt och näringslivsutveckling står i fokus för våra rapporter.

Läs mer om vilka vi är och vad nyttan med det vi gör är på www.tillvaxtanalys.se. Du kan även följa oss på LinkedIn och YouTube.

Anmäl dig gärna till vårt [nyhetsbrev](#) för att hålla dig uppdaterad om pågående och planerade analys och utvärderingsprojekt.

Varmt välkommen att kontakta oss!



Tillväxtanalys

Studentplan 3, 831 40 Östersund

Telefon: 010 447 44 00

E post: info@tillvaxtanalys.se

Webb: www.tillvaxtanalys.se