

Rapport från Asynjor Invest AB 2023

Vi vet hur man gör

En handbok om att öka antalet
kvinnliga investerare och öka nivån på
kapitalet som investeras i onoterade
bolag i hela Sverige



ASYNJOR INVEST



EUROPEISKA
UNIONEN
Europeiska
regionala
utvecklingsfonden

Innehåll

Inledning	1
Bakgrund	3
En tillbakablick: Agenda 2030	4
Rapportens mål	5
Tillvägagångssätt och material	5
Disposition	5
Avgränsningar	5
Definition av begrepp	6
 Ekonomiskt och socialt kapital samt nätverk	8
Tillgång till kapital och reelltillgångar	11
Tillgång till socialt kapital	13
Familjebakgrund	13
Utbildning och karriär	13
Finansiella nätverk	14
Jämställda relationer	14
Företag	16
Förlegade värderingar och fördelning av riskkapital och stödinsatser	17
Fördelning av riskkapital och stödinsatser	17
Uppfattningar kring risk och att starta tillväxtbolag	20
Lokala skillnader och Regionala utvecklings strategier, RUS	21
Två regioner och två kommuner – olika framgångsfaktorer	22
Regionala utvecklingsplaner, RUS	24
Effekter av COVID-19 PANDEMIN	25
 Vi vet hur man gör – en handbok	26
Att locka och behålla investerare – några övergripande tips	29
Vilka strukturer bör vara på plats?	30
Vilka beslut bör vara på plats?	31
Slutsats och sammanfattning	33
En framåtblick – ett upprop!	34
Referenslista	35

Del 1:

Nuläge

**En ekonomisk, social och politisk bild av det
sammanhang som kvinnliga investerare verkar inom**



Inledning

I Asynjor Invest ABs rapport 2023: "Vi vet hur man gör" riktar vi blicken mot kvinnliga investerare. Rapporten svarar på två frågor: Vad främjar en ökning av antal kvinnor som investerar i onoterade bolag i hela Sverige? Och vad främjar en ökning av det kapital som kvinnor investerar i onoterade bolag i hela Sverige?

Rapporten tar hänsyn till regionala utmaningar och skillnader som råder i olika delar av Sverige. I rapporten har vi särskilt lyft fram regionerna Gotland och Värmland samt Danderyds och Härnösands kommuner.¹

Rapporten riktar sig till kvinnor som verkar som investerare och till de professioner på region- och lokalnivå (regiondirektörer, näringslivschef och andra chefer) som arbetar för att öka andelen kvinnliga investerare samt nivån på kapitalet som investeras.

Rapporten består av två delar. I del 1 sätter vi in kvinnliga investerare i ett större ekonomiskt, socialt och politiskt perspektiv. Del 2 utgörs av en handbok "Vi vet hur man gör!". Här sammanställer vi konkreta och beprövade råd om vad som behöver

vara på plats. Asynjor Invest vill ta ett steg bort från icke förpliktande dokument med visioner och önsketänkande, till den konkreta nivån där vi långsiktigt kan mäta effekterna av de beslut och strukturer som främjar en ökning av andelen kvinnliga investerare och nivån på kapitalet som investeras.

Rapporten presenteras under Almedalsveckan 2023. Eventet "Varför finns det så få kvinnliga investerare? Vi vet hur man gör! - en rapport om hur vi kan öka kvinnors investeringar i lokala entreprenörsföretag" hålls den 28 juni, kl 9.30-10.30 på Rosas hotell i Visby.²

Vår erfarenhet som Asynjor är att där kvinnor har lika rätt till ekonomiska resurser och finansiella tjänster som män, ökar andelen kvinnor som investerar. Detsamma gäller nivån på kapitalet, liksom antalet kvinnliga entreprenörer. Asynjorna vill gärna hjälpa till så att fler kvinnor kan verka som investerare.

¹ I det här sammanhanget får nämnas att regionernas och kommunernas fullständiga arbete med att öka antalet kvinnliga företagare, entreprenörer och investerare inte är redovisat.

² En delrapportering har skett till Region Gotland under mars 2023.

Vårt nätverk ökar
kontaktytorna, våra
utbildningar ökar kunskapen
och vi investerar vårt
gemensamma kapital
i bolag som driver samhället
framåt.

Asynjor Invests modell har visat
sig bärkraftig över tid och den
skapar en långsiktig och stabil
grund för investerare i hela
landet.

Bakgrund

Kunskapsläget om kvinnliga investerare är lågt, även om viss forskning finns, mest i USA. Än färre studier finns som beaktar regionala skillnader i hela Sverige. Hur många kvinnor som verkar som investerare eller som har högre tjänster inom investmentbolag finns inga säkerställda uppgifter om. Svenska riskkapitalföreningen anger dock att cirka 7% av de riskkapitalägda svenska företagen ägs eller leds av kvinnor, men uppgiften är osäker då det är oklart vad som ingår i begreppet. Dessutom är utsagan från början av 2000-talet.³ Vilken nivå som kvinnors respektive mäns investeringar ligger på finns ingen säkerställd uppgift om. Tillväxtanalys skriver att den totala VC-volymen, för båda könen, ökade från 6,2 miljarder (2020) till 9,3 miljarder (2021).⁴

Företagens tillväxt och förmåga att ta vara på tillväxtpotential är central för en nations ekonomiska välbefinnande och utveckling. Riskkapital bidrar till att innovationer kan driva utvecklingen framåt. Det finns ett behov av att öka andelen riskkapital till små och medelstora företag, inte bara i Sverige utan i hela Europa för att på så sätt bidra till den ekonomiska utvecklingen. Det finns därmed en ökad efterfrågan på kapital från och till kvinnliga entreprenörer. Allt fler högt utbildade kvinnor väljer att verka som entreprenörer i tillväxtsektorer som tech- och högteknologibranscher.⁵ Detta bidrar i sin tur till att antalet kvinnor som investerar ökar.

Ett problem är att det saknas sammanhållna fakta om ekonomi och ekonomiska orättvisor. Den fakta som finns är utspridd på flera myndigheter och är svår att nå då den inte är systematiserad. Asynjornas rapport⁶ skall sålunda ses som ett konstruktivt

³ Svenska riskkapitalföreningen, 2007.

⁴ www.tillvaxtanalys.se/publikationer/statistik/statistikserien/2023-01-24-riskkapitalstatistik-2021---venture-capital.html (20230426).

⁵ Johanson, Jeaneth, Riskkapital och tillväxtpotential – en fråga för kvinnors företagande.

⁶ Att myndigheter inte har ett samlat grepp är problematiskt. I sammanhanget är det symptomatiskt att det är privata initiativ från näringslivet som ger ut rapporter. Vi kan till exempel nämna Entreprenörskapsforum, Ownershift, For-mue, Allbright och Unconventional Ventures. Ett lysande undantag är Almi Värmland, som knutit en forskargrupp till sig och som återkommande ger ut rapporter i relevanta ämnen.

bidrag vad gäller kvinnor och ägande av kapital och reelltillgångar samt investeringar och entreprenörskap.⁷ Trots att det finns allt fler högutbildade kvinnor som startar tillväxtbolag och den politiska viljan om ekonomisk rättvisa och jämställdhet är entydig, verkar systemet trögrörligt.

Om Sverige skall nå upp till de hållbarhetsmål som rapporten berör, behöver kunskapsläget om villkoren för kvinnliga entreprenörer, företagare och investerare i hela Sverige beaktas. Faktum är att om inte hela Sverige når upp till Agenda 2030 så kommer inte Sverige som helhet att nå Agenda 2030:s mål. Enstaka regioner eller myndigheter kan alltså "stjälpa hela lasset" Således är det av vikt att förstå regionala skillnader och att reformer anpassas till regionala villkor.

I vår förra rapport "Investeringarna som försvann – En studie av hur kvinnor investerar i onoterade bolag i hela Sverige" 2022 genomförde Asynjor Invest AB en studie i tre delar. Syftet med rapporten var att öka kunskapsläget om hur kvinnor investerar sitt kapital; vilka kvinnorna är som investerar; och hur kvinnor arbetar när de investerar, hur de hanterar risk, betydelsen av nätverk och om de ställer krav på styrelseplats.

⁷ Den av politiker beslutade strategin är jämställdhetsintegrering, det innebär att data om jämställdhet skall finnas i alla led hos myndigheter, regioner och kommuner. En konsekvens av detta beslut är just att det inte finns en sammanhållen kartbild och analys av ägande, ekonomi och ekonomisk rättvisa, vilket i sin tur gör det svårt att jämföra över tid och mellan regioner på en aggregerad nivå.

En tillbakablick: Agenda 2030

Från politiskt håll råder stor enighet om de hållbarhetsmål som är formulerade i Agenda 2030. Till år 2030 skall det ha skett en rejäl minskning av ojämlikhet och orättvisor. Ett av delmålen i Agenda 2030 handlar om att kvinnor skall ha möjlighet att utvecklas som företagare och som investerare samt att ekonomiska orättvisor skall upphöra.

Sveriges jämställdhetspolitiska mål är relaterade till den internationella överenskommelsen Agenda 2030, vilken antogs 2015, och till EU-kommissionens jämställdhetsstrategi 2020–2025.⁸ Det råder konsensus om att implementeringen av jämställdhet skall ske genom jämställdhetsintegrering. Samtliga överenskommelser grundar sig på ett humanistiskt människovärde och på de mänskliga rättigheterna. Det råder därtill politisk enighet om att det behövs omfattande reformer för att komma till rätta med ägarförhållanden, fördelning av reelltillgångar och tillgången till finansiella tjänster, arv och naturresurser.⁹

⁸ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sv (20230426).

⁹ www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030 (20230426).



Agenda 2030 fungerar som en pådrivande kraft för jämställdhetsarbetet på global, nationell och regional nivå.

Näringsdepartementet gav 2010 Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser i uppdrag att utvärdera underrepresentationen av kvinnliga företagare. Målet var att öka andelen kvinnliga företagare och bolagens tillväxt. Myndigheten konstaterar att det råder brist på statistik kring jämställdhet och företagande och att det därför saknas en tydlig bild av hur utvecklingen faktiskt ser ut och vilka åtgärder som behöver vidtas.¹⁰

Rapportens mål

Asynjor Invest vill här bidra med en handbok där vi listar konkreta mätbara förslag så att konkreta effekter uppnås. Vi vill visa på positiva konsekvenser av att fler kvinnor verkar som investerare i hela Sverige.

Rapportens mål är också att ge en översiktsbild av hur de ekonomiska, sociala och näringslivsmässiga sammanhangen som kvinnor verkar inom ser ut. På en övergripande nivå vill Asynjor Invest bidra till att FN:s globala hållbarhetsmål kan uppnås 2030.

Tillvägagångssätt och material

I studien utgår vi från befintlig forskning och rapporter från myndigheter, näringsliv och intresseorganisationer. Råden som presenteras i handboken är testade med hjälp av kvalitativ metod där nyckelpersoner som har särskild kompetens i området intervjuats.

I rapporten lyfter vi fram två regioner och två kommuner, rapporten gör inte anspråk på att vara representativ för hela Sverige. Dock, med tanke på den breda geografiska och demografiska spridningen av urvalet, torde det finnas fog för att rapportens slutsatser äger giltighet i ett större perspektiv.

¹⁰ Tillväxtanalys, Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Främja kvinnors företagande.

Disposition

Del 1 består av en utökad ekonomisk, social och politisk bild av det sammanhang som kvinnliga investerare verkar inom. Först ges en sammanfattande översikt av kvinnors ägande av kapital och reallgångar. I nästa del tas betydelsen av socialt kapital upp. Det tredje avsnittet berör företagande. Därpå följer ett avsnitt där problem med förlegade värderingar och stereotyper vid tilldelning av riskkapital och andra finansiella tjänster lyfts fram. Det femte avsnittet handlar om uppfattningar kring risk och tillväxtbolag.

Det näst sista avsnittet handlar om regionala utmaningar och framgångsfaktorer. Det sista delavsnittet handlar om vilka effekter samhällets ekonomiska insatser vid Coronapandemin hade för kvinnliga företagare.

Om del 1 är en lägesbild av de sammanhang som kvinnliga investerare verkar inom och vilka utmaningarna är för att öka andelen kvinnliga investerare och nivån på kapitalet som investeras, så handlar del 2 om framgångsfaktorer: vilka beslut och strukturer främjar kvinnliga investerare, entreprenörer och företagare?

Del 2 är en handbok om hur myndigheter på lokal- och regional nivå kan implementera beslut och strukturer för att främja investerarnätverk, företagande och entreprenörer. Handboken "Vi vet hur man gör!" innehåller konkreta och mätbara förslag så att både andelen kvinnliga investerare och nivån på kapitalet som investeras ökar.

Avgränsningar

Det jämställdhetspolitiska målet anger att kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor vad gäller ekonomisk självständighet livet ut. Inom ramen för denna rapport tas två mål från Agenda 2030 upp: dels inkomster av kapital, dels inkomst av näringsverksamhet eller företagande. De övriga aspekterna är viktiga, men faller utanför rapportens syfte.¹¹

¹¹ De övriga målen är: inkomst av anställning; pensioner; positiva

Frågan om effekter från digitaliseringsprocessen ur ett jämställdhetsperspektiv är intressanta, men faller också utanför ramen för föreliggande rapport. De utbildningspolitiska frågorna och lärosätes förmåga att svara upp mot den gröna omställningen och hållbarhetsfrågor är mer känsliga för de regioner och kommuner som har ett större geografiskt avstånd till storstadsregioner, som i sig har ett större utbud av högre utbildning. Utbildningspolitiska frågor är av största vikt för att hela Sverige skall klara Agenda 2030:s mål. Här är det särskilt viktigt att ett relevant utbud av högre utbildning finns i närområdet så att kvinnliga företagare och entreprenörer kan behållas och regionen attrahera inflyttning av unga talanger. Föreliggande rapport berör till viss del frågan, men den faller, i all sin komplexitet, utanför rapportens syfte.

Vid sjukdom och föräldraledighet tycks det nuvarande socialförsäkringssystemet drabba kvinnliga näringsidkare hårdare än manliga. En orsak kan vara val av bolagsform då kvinnor oftare väljer att starta enskild firma i stället för aktiebolag. Frågan är av vikt, men faller också utanför rapportens syfte.

Definition av begrepp

När det kommer till hur begrepp som ekonomisk jämställdhet, jämn könsfördelning och arbete skall definieras har regeringen antagit definitioner av dessa och angett vilka indikatorer som skall användas.¹² I rapporten följer vi den officiella definitionen av ekonomisk jämställdhet och jämn könsfördelning.¹³ När det kommer till begreppen värdediskriminering, likvärdigt arbete och lika arbete har vi översatt begreppen till en ny kontext. Traditionellt används begreppen för lönekartläggning. Vi har i stället använt begreppen värdediskriminering, lika

och negativa effekter av skatter och transfereringssystem; tillgång till socialt skydd.

¹² Se t ex 'Ekonomisk jämställdhet', prop. 2023/23:1 bilaga 3.

¹³ Se t ex Diskrimineringsombudsmannen; Jämställdhetsmyndigheten.

och likvärdigt till att handla om tilldelning av riskkapital. "Lika arbete" blir "lika näringsverksamhet" och "likvärdigt arbete" blir "likvärdig näringsverksamhet".¹⁴

Vi tror att diskussionen om ekonomisk hållbarhet behöver förstärkas med begrepp som inte enbart handlar om anställningsförhållanden, utan tar hänsyn till målet om ekonomisk hållbarhet i sin helhet. Asynjor Invests bidrag med att stipulera nya begrepp möjliggör således en mer djupgående och nyanserad analys av ekonomisk jämlikhet och rättvisa.

Ekonomisk jämställdhet: Sedan 2006 är ekonomisk jämställdhet ett politiskt mål som riksdagen fattat beslut om. Målet innebär att kvinnor och män skall ha samma rättigheter, möjligheter och villkor vad gäller betalt arbete och som ger ekonomisk självständighet livet ut. Här ingår inkomst av anställning, inkomst av näringsverksamhet eller företagande, inkomst av kapital samt att effekterna av skatter, bidrag och pensioner är jämställda.

Jämn könsfördelning hos företag innebär att ägarförhållande, styrelse och den operativa ledningen är inom intervallet 40 – 60% hos företaget. Det innebär vidare att investerare (antal och nivå på kapitalet) är inom 40 – 60% intervallet.

Lika näringsverksamhet innebär att företag som är styrda av kvinnor eller män har samma eller i det närmaste samma verksamheter och erhåller lika tilldelning av riskkapital.

¹⁴ Se Diskrimineringsombudsmannen.

Likvärdig näringsverksamhet innebär att företag är på samma eller i det närmaste på samma nivå avseende vilka tjänster och varor som säljs. Och att företaget är på samma nivå eller i det närmaste på samma nivå vad gäller kunskaper och färdigheter samt erhåller likvärdig tilldelning av riskkapital.

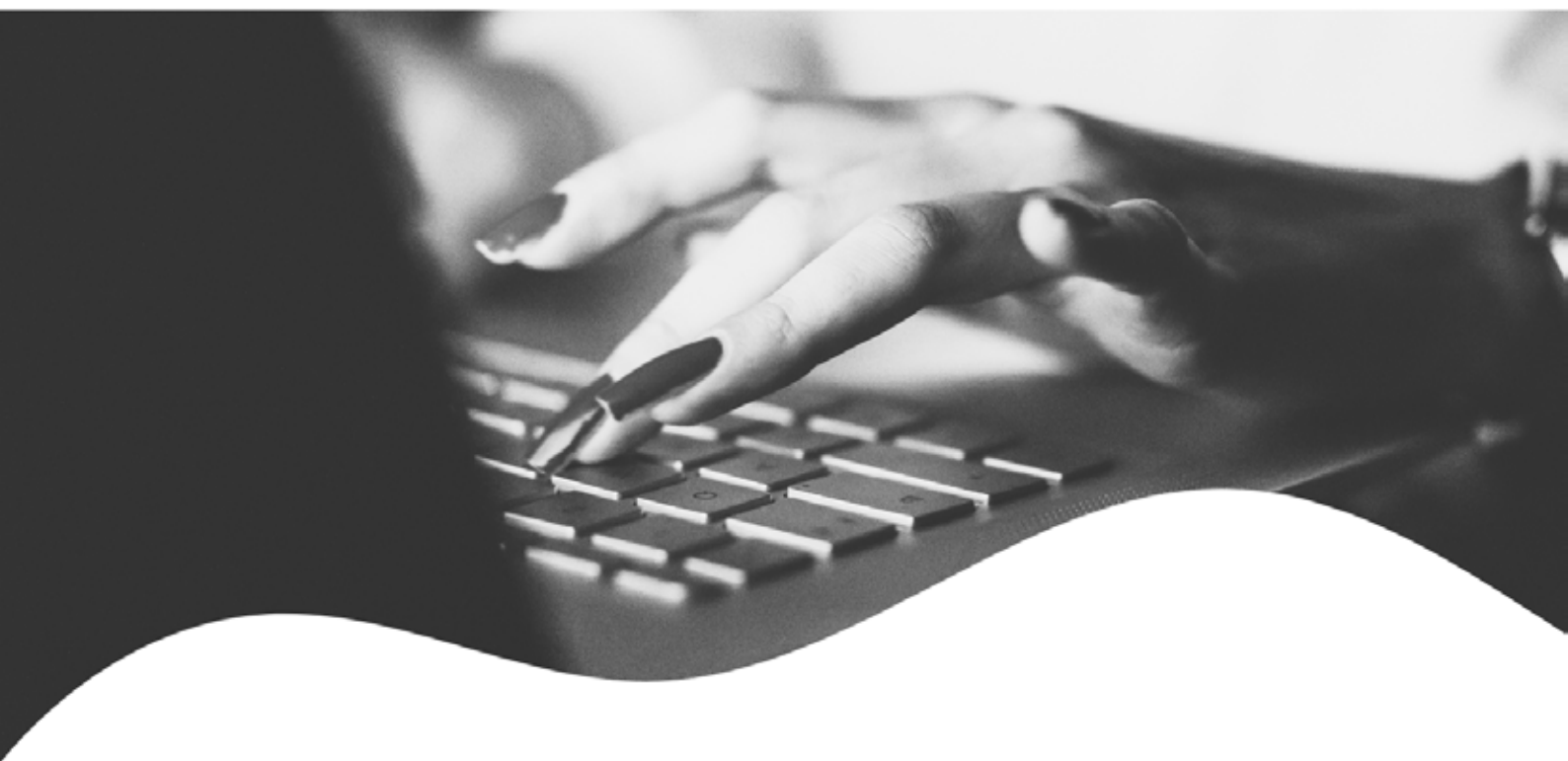
Värdediskriminering innebär att en näringsverksamhet som innehas av eller finansieras av kvinnor värderas lägre, och därmed får lägre andel av ekonomiska resurser i till exempel riskkapital, än näringsverksamhet med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män.

Strukturella skillnader innebär att i branscher och sektorer som är kvinnodominerade är tilldelningen av ekonomiska resurser lägre jämfört med likvärdiga branscher och sektorer som är mansdominerade eller har jämn könsfördelning. (Detta är ett aggregerat mått på värdediskriminering).

Entreprenör innebär att någon vill implementera nya idéer, varor eller tjänster i en företagsform. Entreprenörskap och innovation används alltmer som synonymer. En entreprenör driver samhället framåt till skillnad från en företagare som har en företagsform för att utföra ett arbete.

Företagare är en person som är anställd av sig själv, som enskild näringsidkare, eller som anställd i ett bolag som hen äger.

Riskkapital är en ekonomisk insats av kapital, eller en insats av kompetens och nätverk, som en finansör gör i ett företag för att i framtiden kunna få avkastning på insatsen. Genom att satsa kapital tar investeraren en större risk än andra finansiärer som till exempel banker eller andra långgivare.



Ekonomiskt och socialt kapital samt nätverk

I den allmänna diskussionen är det framför allt tre faktorer som återkommande lyfts fram om kvinnliga entreprenörer och investerare. Det första är att förlegade värderingar, fördomar och könsstereotyper behöver förändras så att tilldelning av riskkapital och andra finansiella tjänster styrs av fakta. De diskriminerande konsekvenserna skall upphöra. Det andra som lyfts fram är att kvinnor måste ändra sig och välja branscher där tillväxtpotentialen är högre samt att kvinnor måste våga ta större risker. Den tredje faktorn som lyfts fram är att samhällets värderingar behöver förändras så att branscher där kvinnor driver företag och verkar som investerare, bedöms på samma sätt som branscher där män verkar. Den så kallade värdediskrimineringen som innebär att kvinnors verksamheter värderas lägre och får en lägre andel av ekonomiska resurser bör upphöra.

Till viss del är bilden korrekt. Förlegade värderingar behöver fasas ut och den ekonomiska diskrimineringen av kvinnliga entreprenörer, företagare och investerare behöver upphöra. Likaså behöver fler kvinnor välja branscher där tillväxtpotentialen är hög. Därtill behöver kvinnors och mäns branscher och verksamheter bedömas på lika och likvärdigt sätt.

I den här rapporten vill vi dock nyansera bilden ytterligare med några andra aspekter, som har betydelse. Den klart viktigaste faktorn är ägande av reelltillgångar och kapital. När kvinnor och män äger kapital och reelltillgångar på ett jämställt och rättvist sätt, har kvinnor lika möjlighet att finansiera företagande och investeringar som män har.¹⁵ Tillväxt kräver resurser i form av kapital, kompetens och nätverk.

Med hjälp av begreppet socialt kapital har vi samlat andra aspekter än ekonomiska, som är av betydelse. Tillgång till socialt kapital handlar om familjebakgrund¹⁶, hög utbildningsnivå i relevanta ämnen, karriärmöjligheter, tillgång till relevanta investerarnätverk och ett jämställt förhållande. Dessa aspekter ökar möjligheten för kvinnor att verka som entreprenörer och/eller investerare.

Delkapitlet avslutas med ett delavsnitt om företag och ett om tilldelning av riskkapital och andra ekonomiska resurser samt ett avsnitt om fördelning av ekonomiska resurser vid nationella kriser.

15 Rapporten handlar visserligen främst om kvinnliga investerare, men här vidgar vi frågan ytterligare och lyfter in kvinnliga entreprenörer och företagare. Ett skäl är att kvinnor ofta verkar både som investerare och entreprenörer.

16 Till skillnad från övriga aspekter kan individen inte påverka sin familjebakgrund. Däremot kan utbildning, nätverk och jämställt förhållande vikta upp de eventuella skeva villkor under uppväxten. Det är svårt att göra något åt de egna uppväxtvillkoren, däremot kan var och en göra något åt nästa generations uppväxtvillkor.



Drar vi frågan om kvinnliga entreprenörer och investerare till sin spets har kvinnor fyra större samtida föreställningar att förhålla sig till.

- För det första äger kvinnor som grupp en mindre andel av kapital, aktier och reelltillgångar än män.
- För det andra har kvinnor att förhålla sig till gamla värderingar och förlegade könsroller när de startar bolag, verkar som entreprenörer eller då de investerar sitt kapital. Detta tar tid att hantera och stjälar tid från företagandet och privatlivet.
- För det tredje har kvinnor att förhålla sig till samhällets värdediskriminering om de verkar i en "typiskt kvinnlig bransch".
- För det fjärde måste kvinnor som startar bolag eller investerar sitt kapital förhålla sig till att villkoren är skeva. Ett strategiskt beslut som kvinnor måste fatta är om, och i så fall hur mycket, obetald tid de skall lägga ner på att förändra rådande värderingar och system. Det är tid som deras manliga kollegor inte behöver lägga ner samt tid som skulle kunna gå till kvinnornas företag, den egna karriären eller privatlivet.

Vi tror således att frågan om kvinnor och mäns företagande samt frågan om kvinnor och mäns investerade kapital inte enbart löses genom ett skifte till jämställda värderingar eller genom att kvinnor förändras. Det är vår uppfattning att en förändring enbart kan ske då man ser till frågans komplexitet och där det finns en uthållighet i att genomföra systematiska och långsiktiga reformer. Frågan måste prioriteras av högsta ledningen i företag såväl som på den politiska nivån.

**Antalet kvinnliga
riskkapitalister samvarierar
med mängden av företagare och
entreprenörer, ju fler kvinnliga
företagare och entreprenörer
desto fler kvinnliga
riskkapitalister.**

Tillgång till kapital och reelltillgångar

Antalet kvinnliga riskkapitalister och entreprenörer samvarierar med hur kapital och övriga reelltillgångar är fördelade. Ju fler kvinnor som äger kapital och övriga reelltillgångar desto fler kvinnliga riskkapitalister och entreprenörer som investerar sitt kapital.

När kapitalinkomster läggs till löne- och företagarkomster ökar inkomstskillnaderna mellan könen. Medan skillnader i löneinkomster och företagsinkomster sakta minskar, ökar skillnaden i inkomst av kapital. 2003 var kvinnors andel 40% av mäns inkomst av ränta och utdelning, 2019 har andelen sjunkit till 28%.¹⁷

I Sverige har 6 av 10 personer inkomst av kapital (ränta, aktieutdelning och liknande). Enligt SCBs statistik för 2020 är inkomster av kapital 342 miljarder kronor, där män har ungefär $\frac{3}{4}$ av de samlade utdelningarna och ränteinkomsterna.¹⁸

Inkomster från kapitalvinster är lägre för kvinnor än för män. I 2023 års rapport visar Ownershift att 28% av de finansiella kapitalvinsterna gick till kvinnor och 72 % till män, sett till år 2021. Det innebär att mäns kapitalinkomster är 56 miljarder större än kvinnors.¹⁹

Allt fler svenska privatpersoner äger aktier. Ca 17% av kvinnorna och 26% av männen äger aktier sista december 2021 (910 521 kvinnor och 1 381 009 män). Under 2021 var trenden att fler män än kvinnor äger aktier, även om båda könen ökar.

Männens marknadsvärde var vid utgången 2021 ca 69% och kvinnornas 31%. Männens marknadsvärde ökade något mer än kvinnornas.²⁰

Sett till måttet medianvärde för aktieportföljen däremot, visar SCBs siffror för 2022 att kvinnors aktieportfölj översteg männens för första gången. Medianvärdet för kvinnornas portfölj var 52000kr och för männens 50000kr.²¹ En anledning till att kvinnors aktieinnehav ökar är att de är mindre benägna att paniksälja vid stora svängningar på börsen och att de har färre riskfyllda placeringar.

I Ownershifts senaste rapport (2023) framförs kritik mot hur aktieäandet mäts vilket innebär att kvinnors aktieäande mäts i relation till det totala marknadsvärdet. Ownershift menar att aktieäandet skall mätas i relation till det privatägda aktieäandet. Enligt detta sätt att mäta utgör kvinnors andel av privatägt marknadsvärde 31% och mäns 69%.²²

I Ownershifts årliga genomgång framgår att svenska kvinnor i princip äger hälften av vad män äger om man ser till ägande av kapital och aktier samt företag, skog, mark, fastigheter och andra värdeslag.²³ Rörelserna är mycket små över tid.²⁴

När det kommer till reelltillgångar och skog äger privata ägare 48% av skogen (privata aktiebolag, statliga aktiebolag och staten äger resterande). Av de enskilda ägarna äger män 6,3 miljoner hektar och kvinnor äger 1,6 miljoner hektar. Den samägda skogen (kvinnor och män äger tillsammans) utgör 3,1 miljoner hektar. I Skogsstyrelsen årliga rapport uppmärksammas tre trender: att antal hektar av

17 Ownershift, Ägande i nöd och lust. Vem äger under och efter äktenskapet? En kartläggning av ägande i våra kärleksrelationer. Allt mitt är inte ditt.

18 <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2022/svenskarnas-kapitalinkomster-ojamnt-fordelade/> (20230426)

19 Ownershift, Vem är ägare i företagen?

20 Euroclear Aktieäandet i Sverige 2021.

21 <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/finansmarknad/aktieagarstatistik/aktieagarstatistik/pong/statistiknyhet/aktieagarstatistik-december-2022/> (20230523).

22 Ownershift, Vem äger företagen?

23 Ownershift, Ägande i nöd och lust. Vem äger under och efter äktenskapet? En kartläggning av ägande i våra kärleksrelationer. Allt mitt är inte ditt.

24 Ownershift, Vem är ägare i företagen?

samägd skog minskar, att män ökar sitt innehav och det är särskilt de män som är stora skogsägare som ökar sitt innehav, och att ökningen av antal hektar för enskilda kvinnor är liten.²⁵

Länsstyrelsen i Västernorrland har nyligen släppt en omfattande forskningsstudie kring jämställdhet och skogsnäring. En slutsats är att för att komma till rätta med den skeva rekryteringen till näringen (80–20%) måste branschen arbeta med att synliggöra rådande normer kring män och maskulinitet och att arbeta med branschens kultur och ledarskap.²⁶

Lantmäteriet skriver att ägandet av mark och fastigheter ur ett jämställdhetsperspektiv går långsamt, det är mycket små rörelser över tid. Sammanställningen som presenterades den 8 mars 2023 visar att kvinnor äger 37% av fastigheterna och män äger 47%. Kvinnor äger 14% och män äger 37% av marken (övrigt ägs av företag, juridiska personer eller organisationer).²⁷

I det här sammanhanget vill vi rikta uppmärksamheten mot risker vid arv och skilsmässa. Ownershift visar i 2022 års rapport att mäns fastighetsäggande och förmögenhet ökar efter en skilsmässa, medan kvinnors minskar. Vidare att risker för de kvinnor som lever med en manlig entreprenör är särskilt höga vid en skilsmässa.²⁸ Det tycks som om äktenskap kan innebära en social mobilitet uppåt för män när det kommer till äktenskap och skilsmässa. När det kommer till fråga om arv bör frågan om förmögenhetsfördelning få mer uppmärksamhet i relation till de ekonomiska målen i Agenda 2030. Fördelas arven jämställt och rättvist? I en rapport från FORMUE diskuteras hur förmögna kvinnor i Skandinavien resonerar kring generationsskiftet.²⁹

25 www.lantmateriet.se/sv/om-lantmateriet/press/nyheter/kvinnor-ager-endast-14-procent-av-sverige/ (20230426).

26 www.lansstyrelsen.se/vasternorrland/om-oss/nyheter-och-press/nyheter---vasternorrland/2023-03-22-projekt-for-okad-jamstalldhet-i-skogsbranschen-summeras.html (20230426).

27 www.lantmateriet.se/sv/om-lantmateriet/press/nyheter/kvinnor-ager-endast-14-procent-av-sverige/ (20230426).

28 Ownershift, Ägande i nöd och lust. Vem äger under och efter äktenskapet? En kartläggning av ägande i våra kärleksrelationer. Allt mitt är inte ditt.

29 FORMUE, Scan her wealth.



Tillgång till socialt kapital

Betydelsen av socialt kapital har visat sig ha större betydelse för kvinnliga företagare än för manliga, enligt en rapport från Entreprenörskapsforum.³⁰

Familjebakgrund

Kvinnor som startar företag och som är entreprenörer har oftare sin bakgrund i familjer där båda föräldrarna har högre utbildning, hög lön och framgångsrika karriärer samt från familjer där föräldrarna startat företag.³¹

Kvinnor som kommer från familjebakgrunder där utbildningsnivån är låg har en lägre självskattning vad gäller den egna förmågan att starta bolag, än män med motsvarande bakgrund.³²

Utbildning och karriär

Kvinnors egen utbildning har betydelse för inom vilka branscher kvinnor startar företag. I Sverige är grund- och högre utbildning starkt könsuppdeldad. Utbildningsvalet till gymnasiet styr i hög utsträckning yrkesvalet. Könsuppdelat skolval leder dessvärre till könsuppdelat arbetsmarknad som i sin tur får konsekvenser för företagande. Följden blir att kvinnor mer sällan startar företag i branscher där tillväxtmöjligheter och lönsamhet är stark.³³

starkt könssegregerad, även om det långsamt sker en förändring över tid. 2019 befann sig 19% av kvinnorna och 17% av männen i yrken med jämn könsfördelning. Kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och näringsgrenar. I det privata näringslivet är majoriteten av de anställda män, och den offentliga sektorn är majoriteten kvinnor.³⁴

Val av utbildning hänger ihop med vilka karriärvägar som senare blir möjliga. I ett sammanhang där både skolval och arbetsmarknad tycks vara styrda av traditionella värderingar är det svårare för enskilda individer att välja fritt och självständigt. Det är lätt att falla in i omvärldens förväntningar. Frågan har ingen enkel lösning, men sett ur ett ekonomiskt perspektiv där Agenda 2030 särskilt pekar ut att ekonomisk rättvisa och jämställdhet skall uppnås är det av avgörande vikt att reformer sätts in, för att möjliggöra och underlätta för unga människor att fritt och självständigt göra sina val. Med tanke på vilka ekonomiska konsekvenser skolvalet har i ett livsperspektiv bör val som innebär ekonomiska inlåsningar för unga flickor uppmärksammas. Ung Företagsamhet (UF) har till exempel betydelse, eftersom unga kvinnor kan lära sig bygga bolag i branscher där tillväxtmöjligheten är hög.

Den svenska arbetsmarknaden är fortfarande

30 Norlin & Thulin, Kvinnors entreprenörskap. Hur jämställt är företagen?

31 a.a.

32 a.a.

33 a.a.

34 Jämställdhetsmyndigheten, På väg mot jämställdhet. Uppföljning av länsstrategier 2017–2021.

Finansiella nätverk

Kvinnor som ingår i finansiella nätverk är mer benägna att verka som entreprenörer och investerare. Särskilt har investerarnätverk som bygger på kunskap och lärande betydelse för kvinnors entreprenörskap och investerarvilja. Nätverk kan i viss grad ersätta den egna familjebakgrundens brist på utbildningsnivå, ge förebilder och hjälpa till att staka ut den egna karriären som företagare och investerare.

Nätverkens roll för att ta tillvara företagets tillväxtpotential är central, även om det inte föreligger ett kausalt samband mellan att ingå i ett nätverk och att öka tillväxten, så ökar medverkan i nätverken möjligheten till tillväxt.

Kvinnliga och manliga entreprenörer verkar dock ingå i enkönade nätverk. Det innebär att kvinnliga entreprenörer inte har tillgång till männens finansiella nätverk. Kommuner och regioner bör utveckla en nätverksstrategi där både kvinnor och män ingår, för att få tillgång till kapital och annan kompetens.

Jämställda relationer

Kvinnor som lever i jämställda relationer där paret delar på föräldraledighet, VAB och det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt där paret har en jämställd och rättvis vardagsekonomi, kapital- och reattillgångsägande, är mer benägna att starta företag och verka som investerare än kvinnor som lever i relationer där traditionella könsroller definierar förhållandet.³⁵

³⁵ Norlin & Thulin, Kvinnors entreprenörskap. Hur jämställt är företagen?

Enligt en mätning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet under februari och mars 2021 ägnar sig kvinnor i Sverige i genomsnitt 11 timmar mer än män per vecka åt obetalt hemarbete.³⁶ På en årlig basis handlar det om 572 timmar eller drygt 14 arbetsveckor. Ur ett manligt perspektiv är det tid som män kan använda till det egna företaget eller till sin fritid. För kvinnor är det tid som skulle kunna användas till det egna företaget eller till den egna fritiden.

Tillgång till ekonomiskt kapital och reattillgångar, tillgång till socialt kapital och nätverk samt jämställda relationer har betydelse för möjligheten att starta och driva företag och för möjligheten att verka som riskkapitalist. Så länge inte fördelningen av ekonomiskt kapital och reattillgångar är rättvist är kvinnor, generellt sett, mer beroende av tillgång till socialt kapital och investerarnätverk samt att leva i jämställda förhållanden än vad män är när de verkar som investerare och entreprenörer.

³⁶ Jämställdhetsmyndigheten, Hur har Covid-19 pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten?

**Unga människor bör tidigt få
möta kvinnliga entreprenörer,
företagare och investerare,
kvinnor som brutit mot de
traditionella könsmönstren och
påverkar samhällsutvecklingen
genom sitt yrke och sitt kapital.**

Företag

Av Sveriges ca 500 000 företag drivs ungefär 30% av kvinnor. Ingen kommun har majoritet av kvinnliga företagare. Flest företagande finns i storstäderna. Danderyd ligger i topp (31%), följt av Lidingö (30%) och Nacka (29%).³⁷ Region Gotland ligger i topp avseende hur många kvinnor som startade företag 2022. Tillväxtverket skriver att Gotland är en företagsvänlig region och att regionen ligger högt jämfört med andra regioner i Sverige, men att tillväxtviljan i de små företagen där är låg.

Bland de nystartade företagen 2020 är det endast 32% som leds av en kvinna eller enbart kvinnor, 66% av företagen leds av män.³⁸

Enligt Ownershift utgör kvinnor 30% av företagsägarna och männen 70%.³⁹

När det kommer till den styrande nivån inom de större börsbolagen är 90% män och 10% kvinnor. Omsatt i siffror är det 279 män och 30 kvinnor. För bolagsstyrelser i sin helhet är siffrorna 63% män och 36% kvinnor.⁴⁰ Enligt Allbrights branschrapport för 2022 halkar Sverige efter i internationella mätningar, eftersom ingen förändring i toppen syns. 9 av 10 börs VDar är svenska män.⁴¹

Almi Värmlands årliga Styrelsekartläggning 2023, visar liknande mönster. Almi undersöker bolag med minst fem miljoner i omsättning och/eller minst fem anställda och som har minst två ledamöter i styrelsen. Styrelser har 21% kvinnliga ledamöter och vad gäller ordföranden är 15% kvinnor. Siffran för kvinnliga VDar är 14%. Trots att forskning visar att lönsamhet och ökning av omsättning är

signifikant högre i företag som har jämställda styrelser, går omställningen visserligen framåt, men mycket långsamt, skriver Almi.⁴²

För den operativa nivån visar siffrorna, enligt SCB:s statistik för 2020, att VD/GD posterna innehas till 87% av män och 13% av kvinnor (270/39).⁴³ Enligt Allbright var det noll utnämningar av kvinnor till VDar i de större börsbolagen 2021.⁴⁴

En fråga som måhända faller utanför rapportens syfte är frågan om företagares välmående, men sett i ett större perspektiv är frågan ändå intressant. I en rapport från Entreprenörskapsforum uppger kvinnliga företagare, generellt sett, högre välbefinnande än män. Kvinnors högre välbefinnande kan måhända förklaras av att kvinnor har fler mål i livet än den egna karriären.⁴⁵ En annan förklaring kan vara att kvinnor startar företag i "do-good branscher" där de konkret förbättrar både enskilda människors livssituation och samhället i stort, och påverkar därmed utvecklingen i en mer hållbar riktning. Företagare som styrs av traditionella värderingar har fortfarande stora svårigheter att rekrytera kvinnor till den operativa och den styrande nivån, trots att forskning entydigt visar att företag med enbart män löper större risk att hamna på obestånd.

Med fler kvinnor på ledande positioner, som partner, i VC- bolagen (riskkapital som investeras i unga bolag) och som ägare, i ledningsgrupper och i styrelser kan ett skifte påskyndas och de nödvändiga reformerna genomföras. Det finns dock behov av mer kunskap om finansiering av kvinnoledda och ägda företag, vad gäller riskkapitalfinansiering och bankfinansiering. Inte minst kunskap om de strukturella hinder som möter kvinnor.

37 Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2022:2, sid 11

38 Jämställdhetsmyndigheten, På väg mot jämställdhet. Uppföljning av länsstrategier 2017–2021.

39 Ownershift, Vem är ägare i företagen?

40 www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/representation-i-naringslivet/styrelser-och-ledning-i-borsforetag (20230426).

41 Allbright, Noll nya kvinnor.

42 Almi, Jämställt i styrelserummet efter 2050. Styrelsekartläggning mars 2023. Jmf också: Algotsson, Ulrika; Neld, Margareta; Olsson, Sandra, Berättelser från styrelserum. Mellan dinosaurier och pappersdrakar.

43 SCB, jämn fördelning av makt och inflytande.

44 Allbright, Noll nya kvinnor.

45 Norlin & Thulin, Kvinnors entreprenörskap. Hur jämställt är företagen?

Förlegade värderingar och fördelning av riskkapital och stödinsatser

Ett skäl till att kvinnor avslutar sina bolag är svårigheten att få finansiering. Ett annat skäl är att kvinnor får arbeta mer inför varje finansieringsrun-
da än vad män gör.

Forskning visar entydigt att fördelning av riskka-
pital och andra finansiella tjänster intimt hänger
samman med förlegade värderingar och gamla
stereotyper hos dem som tilldelar medel.

Fördelning av riskkapital och stödinsatser

OECD visade redan 2004 på förlegade stereotyper i
bemötandet av kvinnliga entreprenörer: kvinnorna
beskrivs som försiktiga, vaga, de vågar inte ta stora
lån, de vågar inte göra stora investeringar, de verkar
i fel bransch som inte är finansieringsbara och deras
företag saknar tillväxtpotential.⁴⁶ Män uppfattades
som professionella, de är verksamma i rätt bransch,
de behöver mycket finansiella medel, deras bolag är
finansieringsbara och de hade tillväxtpotential.
Dagens Industri bevakar årligen jämställdhetsfrågor
och visar att flera riskkapitalbolag helt saknar
kvinnliga ägare.⁴⁷

⁴⁶ OECD, Economic Surveys: Sweden.

⁴⁷ Dagens Industri, Grabbarna sitter kvar på makten över svenskt
riskkapital

I en analys från Tillväxtverket visas på skev fördeln-
ing. I studien 'Under ytan, Hur går snacket och vem
får pengarna? II' undersöker författarna
strukturella hinder vid tilldelning av finansiering
till kvinnliga entreprenörer. En slutsats de drar är
att företagsfinansiering inte sker på ett genusneu-
tralt sätt, varken i omfattning eller villkor. Mans-
dominerande branscher erhåller mest finansiering,
blandade grupper näst mest och kvinnor minst.
Beviljandegraden är också högre i mansdominer-
ande branscher. Studien upprepades några år senare
och analysen visade på liknande resultat.⁴⁸

Riksrevisionens rapport från 2019 visar på att även
hos statliga riskkapitalbolag finns starka indikatorer
på att mäns och kvinnors företag bedöms olika.⁴⁹

Jämställdhetmyndighetens genomförde en studie
2022: 'Offentlig finansiering av företagande'. Där
undersöks hur offentlig finansiering mellan år
2015–2020 fördelas mellan kvinnor och män. Re-
sultatet visar på systematiska strukturer i offentlig
finansiering. Det finns en genuskevhets i bemötan-
det av kvinnor och män, bedömningen av och
villkoren för kvinnor och män.

⁴⁸ Malmström, Malin & Johansson, Jeaneth, Under ytan. Hur går
snacket och vem får pengarna II; Malmström, Malin (2018) Företa-
gande i Västernorrland & fördelning av offentlig finansiering; Malm-
ström, Malin; Wincent, Joakim Offentlig finansiering av företagande.
⁴⁹ Riksrevisionen, Jämställdhet i Almis låneverksamhet – otydlig
styrning och återrapportering.

Rapportförfattarna rekommenderar bland annat att myndigheter behöver arbeta med genusintegrering som metod för att uppnå jämställdhet, likaså att arbetet behöver följas upp i utvärderingar och att effekterna av besluten behöver synliggöras i syfte att kunna justera nuvarande tilldelningssystem.⁵⁰

I en rapport från Unconventional Ventures, visar författarna att kvinnliga företagare under de senaste fyra åren endast erhållit 2,2 % av de totalt 9,1 miljarder euro som investerats i nordiska startups. I företag med mixade ägargrupper är siffran 11%. Resterande medel går till manliga företagare. De kvinnliga grundarna måste dessutom lägga en månad extra på att ro hem varje kapitalrunda. När de väl säkrat en runda, får de mindre kapital än männen. Detta trots att kvinnors bolag omsätter 45% mer jämfört med de manligt grundade bolagen, enligt rapporten.⁵¹

Jämställdhetsmyndigheten pekar på att inom näringsverksamheten är inkomstglappet mellan kvinnor och män särskilt iögonfallande. Kvinnor driver kring 30% av Sveriges företag. Offentliga stödinsatser fördelas dock främst till mansdominerande branscher, sett till absoluta tal. Kvinnors ansökningar bli inte i lika hög grad beviljade lika ofta som mäns.

50 Malmström, Malin & Wincent, Joakim, Könsfördelning i styrelsesammansättning och företagsprestation över tid.

51 Unconventional Ventures, 'The funding report'. The untapped potential in Nordic startup ecosystem and beyond.

Jämställdhetsmyndigheten skriver att principen om jämställdhetsintegrering ger tillsammans med diskrimineringslagen utrymme för att främja kvinnors företagande och att de myndigheter som delar ut medel bör utnyttja detta utrymme i högre grad. Genom att skifta från att premiera män vid stödinsatser kan staten ha en utjämnande funktion avseende den icke-jämställda tillgången till privat finansiering.⁵²

Villkoren för att växla upp är sämre för kvinnliga företagare än för manliga. Förutom att bygga bolag måste kvinnor lägga ner tid på att utveckla strategier så att de kan hantera strukturell orättvisa i sitt professionella yrkesliv, vilket har som konsekvens att det är svårare för kvinnor att växla upp sitt företag.

52 Jämställdhetsmyndigheten, Ekonomisk jämställdhet. En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet.



Kvinnliga företagare har under de senaste fyra åren endast erhållit 2,2 % av de totalt 9,1 miljarder euro som investerats i nordiska startups. I företag med mixade ägargrupper är siffran 11%. Resterande medel går till manliga företagare.

Uppfattningar kring risk och att starta tillväxtbolag

Det är tydligt att det föreligger en diskrepans i uppfattningar om bolagens möjlighet till tillväxt hos investerare om bolagen är ägda och drivna av kvinnor eller av män.

Från investerarhåll kan det framhållas att så länge kvinnor inte vågar ta höga risker och inte är beredda att jobba dygnet runt, offra familjeliv, aldrig hämta på förskola och riskera sin hälsa för sitt företag så kan de inte få riskkapital.

Malin Malmström visar att föreställningar liknande dessa är förlegade. När hon och andra forskare från Luleå universitet granskade nyckeltal för 126 företag fann de att det inte spelade någon roll om företaget drevs av en man eller en kvinna, tillväxtpotentialen var densamma.⁵³

Almi visar, apropå konkurser uppdelat på kön, att bolag som drivs av kvinnor i mindre utsträckning än män går i konkurs. För aktiebolag är andelen kvinnor som går i konkurs mycket lägre än för män. Risker för att hamna i obestånd är lägre när kvinnor finns med som ägare, i styrelsen och på den operativa nivån, vilket innebär att risken för att förlora pengar är lägre i dessa företag.⁵⁴

Ett närliggande problem berör kompetensen att bygga bolag. Det stora problemet är inte hur mycket kapital som ägarna kan ta in utan problemet ligger snarare i att affärsmodellen är fel.

Tillväxtambition är en sak, men saknas kompetens att bygga en lönsam säljmodell, så är det snarare det som är problemet, än ambitionen att växa.

I rapporten 'Öppna upp' från Tillväxtverket skriver verket att utmaningarna är stora när det gäller att erbjuda rådgivning, affärsutveckling, kluster- och inkubatorverksamhet samt finansiering för kvinnor och män. De statliga resurserna går främst till mäns företag och till branscher där mäns företag finns. Det vill säga till mansdominerade branscher inom industri och tillverkning. De normer som styr vid tilldelning av finansiering och andra resurser är präglade så att män premieras.⁵⁵

Tillväxtverket menar att frågan måste upp på högsta ledningsnivå så att ett kraftfullt ledarskap kan fokusera på de reformer som måste till för att en förändring kan ske. Den rättvisa och jämlika fördelningen måste få genomslag och branscher skall behandlas på lika och likvärdigt sätt. Tillväxtverket menar att hittillsvarande politiska insatser för att öka andelen kvinnliga företagare består av enstaka projekt och att de saknar uthållighet över tid.⁵⁶

Såväl forskning som rapporter från myndigheter och media visar att förlegade uppfattningar och stereotyper styr investerares uppfattningar om kvinnor och män i förhållande till risk och tillväxt. Myndigheter pekar särskilt på behovet av styrning och uppföljning jämte ett kraftfullt ledarskap och uthållighet för att komma till rätta med förlegade värderingar och stereotyper i tilldelning av riskkapital och andra resurser.

53 Malmström, Malin mfl Företagande i Västernorrland & fördelning av offentliga medel; Malmström Malin Myt att manliga företagare presterar bättre än kvinnliga.

54 ALMI, Jämfört i styrelserummen efter 2050. Styrelsekartläggning mars 2023; Malmström & Wincent, Könstilldelning och styrelsesammansättning och företagsprestation över tid.

55 Tillväxtverket, Öppna upp. Nationell strategi för ett företagsfrämjande på likvärdiga villkor 2015–2020.

56 A.a.

Lokala skillnader och Regionala utvecklings strategier, RUS⁵⁷

Olika regioner och kommuner har skilda utmaningar att hantera när det kommer till att locka och behålla kvinnliga investerare och entreprenörer.⁵⁸

Varken regionerna eller kommunen uppvisar jämn fördelning av ekonomiskt kapital och reelltillgångar. Gotland och Jämtland är de två län där kvinnor har högst mediannettoinkomst, motsvarande mellan 86 och 86,6 % av mäns mediannettoinkomst 2016–2019.

När det kommer till socialt kapital visar forskning att kvinnor och män gör olika livsstilsval. I glesbygdssområden är yngre kvinnor i större utsträckning än män mobila. Deras val innebär att de lämnar glesbygden till förmån för urbana miljöer som ger dem möjlighet till utbildning och arbete. Yngre män på glesbygden tenderar att göra livsstilsval där traditionell manlighet är prioriterat framför högre utbildnings- och försörjningsmöjligheter. Sett till utbildning är kvinnor högre utbildade än män i samtliga regioner. I storstadsregioner är utbildningsnivån mer jämn i högre socialklasser medan så kallade utsatta områden uppvisar liknande problematik som glesbygden.⁵⁹

Mönster av traditionella könsroller, som bland annat avspeglar sig i brist på jämlik fördelning av hemarbete tenderar att vara mer långlivade utanför storstadsområden.

När det kommer till företagande uppvisar Gotland den mest jämställda bilden av företagande, 42% av de nya företagen startades 2020 av kvinnor och 58% av män.

Fördelning av riskkapital ur regionala perspektiv indikerar att förlegade värderingar och stereotyper lever kvar i såväl storstadsregioner som på landsbygden.

I detta delavsnitt lyfter vi fram fyra olika regioner och kommuner och visar på såväl utmaningar som framgångsfaktorer. Avsnittet avslutas med en genomgång av de Regionala utvecklingsstrategierna, RUS, som är tänkta att implementera de övergripande målen i Agenda 2030.

⁵⁷ I den här rapporten uppmärksammas enbart Danderyd, Härnösand, Gotland och Värmland

⁵⁸ Förutom problemen med att rekrytera relevant personal finns generella problem med bristande infrastruktur i landsbygdsregioner.

⁵⁹ Jämställdhetsmyndigheten, Styrning ger resultat.

Två regioner och två kommuner – olika framgångsfaktorer

Region Gotland har en hög andel kvinnliga företagare i Sverige jämfört med övriga Sverige. I den regionala utvecklingsplanen 'Vårt Gotland 2040' skriver regionen att: 'Jämställdhet är en mänsklig rättighet som skall genomsyra alla sektorer i samhället och är en förutsättning för en demokratisk utveckling'. Vidare anger regionen att de använder jämställdhetsintegrering som metod "där det är befogat."⁶⁰

På Gotland finns medlemsorganisationen Tillväxt Gotland som samlar företagare inom olika projekt. Bland annat ett investerarnätverk som startade 2022. De driver projekt finansierat av bland annat EU och Region Gotland. De verkar vidare som kunskapsspridare och hjälper företag med rådgivning. Under 2022 anställdes en projektledare under ett år som arbetade med att dels samla investerarna i ett nätverk, dels ordna mötesplatser för investerare och entreprenörer. Projektet har sedan 2023 blivit en del av Tillväxt Gotlands ordinarie verksamhet. Organisationen håller ett årligt pitchevent: "Pitch meetup Gotland" samt flertalet event för investerare.

Science Park Gotland äger Science park Gotland Invest som investerar i bolag, medan Science Park Gotland bedriver rådgivning, är inkubator, utvecklar företag och ger utbildning.

Lokalfinansiering Gotland är en digital mötesplats för företagare där de kan söka kapital genom kapitalandelslån, en form som påminner om crowdfunding.

Tillväxt Gotland arbetar aktivt med att locka fler investerare och entreprenörer genom att skapa relevanta mötesplatser. Dock arbetar varken regionen eller Tillväxt Gotland med att kartlägga, utvärdera och följa upp fakta kring kvinnliga investerare och entreprenörer.

I region Värmland driver Almi Värmland ett systematiskt och långsiktigt arbete med investerarnätverk, pitchevent, och utbildningar för företagare, investerare och styrelseledamöter. Almi Värmland driver ett framgångsrikt arbete med att öka andelen kvinnor som entreprenörer, företagare och investerare. De driver också frågan om att öka andelen kvinnor och representationen av mångfald i styrelser.

Almi Värmland ger ut årliga rapporter om styrelsekartläggningar och de har knutit till sig en forskargrupp som skriver rapporter om aktuella ämnen. Almi Värmland kartlägger, utvärderar och följer upp data på regional nivå. I Almi Värmland är jämställdhet och jämlikhet förankrad på högsta chefsnivå. Sett över tid har det visat sig att detta påverkar fördelningen av ekonomiska resurser och andra stödåtgärder. Näringslivsklimatet upplevs också positivt av kvinnliga investerare och regionen ser en försiktig ökning av antalet kvinnliga investerare och entreprenörer.

⁶⁰ Vårt Gotland 2040, sid 18





Härnösands kommun arbetar aktivt med den gröna omställningen samtidigt som de har att hantera att det finns få universitet och högskolor i Norrland (fyra stycken) jämfört med södra Sverige. Unga kvinnor flyttar för att studera och blir kvar på studieorten och få högutbildade kvinnor flyttar till kommunen.

Den traditionella näringen med processindustri lockar män och det är svårt att locka kvinnor in i techbranschen. Härnösand arbetar konsekvent med att få in kvinnor i techbranschen. Inspirationsdagen 'women in tech' bjuder in tjejer på universitet och gymnasiet för att visa hur tekniken inom processindustrin (till exempel massatillverkning) kan användas inom andra branscher inom den gröna omställningen. Det kan till exempel vara hållbar livsmedelsindustri (att använda symbios eller cirkularitet för att använda t ex spillvatten till fiskodling) eller hållbar konfektionsbransch (t ex Renewcell).

Härnösand har också en starkt och drivande landshövding som arbetar uthålligt med frågorna samt återkommande bjuder in till träffar i residenset. För både Härnösands kommun och Västernorrlands län är det av avgörande betydelse att landshövdingen tar konsekvenserna av de politiska besluten och arbetar aktivt med ett förändringsarbete.

Ett annat exempel på hur Härnösand arbetar är att kommunen tillsammans med Handelskammaren driver Teknikcollege, som är en 4 årig gymnasieutbildning.

Utmaningar för Härnösand är liknande för jämförbara kommuner: urbaniseringstrenden, brist på infrastruktur, få högskolor samtidigt som man är ledande i grön el och grön omställning.

I Västernorrlands län sticker Härnösand ut med stort andel företag som är drivna av kvinnor. 2022 ökade andelen kvinnor som startade företag. En förklaring är att Härnösand är residensstad och därigenom administrativt centrum och att kulturen i staden passar kvinnor bättre.

Danderyds kommun har den högsta andelen kvinnliga företagare i Sverige. Kommunen driver ett framgångsrikt jämställdhetsarbete där beslutet att öka andelen kvinnliga företagare är förankrat i hela processen från beslut i Regionfullmäktige till enskilda handläggare. Kommunstyrelsens ordförande är aktivt engagerad i allt från utbildning till hur kommunen utvärderar och följer upp sina mål om att öka andelen kvinnliga företagare. Danderyd har också anställt en näringslivsstrateg vars uppgift är att följa upp de politiskt fattade besluten, verka för att få ökad kapitaltillförsel och fler investerare till kommunen samt utveckla investerarnätverk. Arbetet avses bedrivas långsiktigt.

Regionala utvecklingsplaner, RUS

Den regionala utvecklingspolitiken skall vara en del av genomförandet av Agenda 2030. Regionala och lokala politiker skall bidra till ett mer hållbart samhälle där kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande och få tillgång till utvecklingsresurser.⁶¹

Samtliga regioner har enligt lagen (2010:630) det regionala utvecklingsansvaret i respektive län. Tanken är att Regionala utvecklingsstrategier (RUS) ska fungera som grund för regionala strukturfondsprogram, territoriella program, regionala tillväxtprogram samt andra regionala program och insatser. RUS ska utgå från en analys av den specifika regionens förutsättningar för hållbar regional tillväxt och utveckling.

I RUS ska jämställdhetsperspektivet integreras i styrdokument och processer. Detta sker genom att kartlägga, synliggöra och följa upp skillnader mellan kvinnor och män avseende inkomst, samsättning, företagande och ekonomiskt stöd. Jämställdhetsarbetet ska vara integrerat i allt regionalt tillväxtarbete och präglade arbetssätt, rutiner, analyser och uppföljningar.

Hur långt de olika regionerna kommit i att uppfylla målen för Agenda 2030 utvärderas av bland annat Tillväxtverket och Jämställdhetsmyndigheten.

I rapporter från Tillväxtverket⁶² konstateras det att

61 Regeringens skrivelse, 2016/17:10.

62 Tillväxtverket, Öppna upp! Nationell strategi för ett företagsfrämjande på lika villkor 2015-2020.

det funnits goda ambitioner, men att det funnits brister i det operativa stödet från de regionala ledningarna och att den konkreta nivån saknas. Verket menar att det fanns ett stort behov av styrning (nationellt och regionalt ledarskap) och mandat för att komma vidare.⁶³ I en uppföljande rapport "Tillstånd och trender för regional tillväxt 2022" skriver verket att BNP inte längre bara kan vara en fråga om ekonomisk tillväxt utan måste kompletteras med mått på hållbar tillväxt. En långsiktig hållbar utveckling kräver ett ökat helhetsperspektiv där hänsyn tas till miljö, sociala och ekonomiska aspekter.⁶⁴

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar på samma sätt som Tillväxtverket att Regionala utvecklingsstrategier ofta är allmänt och visionärt hållna. De saknar konkreta förslag på beslut och processer som behöver vara på plats för att öka jämställdheten inom de olika regionerna. Myndigheten framhåller att det behövs en tydligare styrning där alla politikerområden från näringspolitik till arbetsmarknadspolitik behöver styra mot de jämställdhetspolitiska målen.

En generell iakttagelse är att de studerade regionala utvecklingsstrategierna⁶⁵ med få undantag avstått från att referera till konsuppdelad statistik eller underlagsrapporter om de specifika könsförhålland-

63 Tillväxtverket, Tillstånd och trender för regional tillväxt.

64 Tillväxtverket, Tillstånd och trender för regional tillväxt.

65 Danderyd: <https://www.regionstockholm.se/verksamhet/Regional-utveckling/strategier-och-planer-inom-regional-utveckling/regionalutvecklingsplan/> Gotland: [www.gotland.se/gotland2040\(20230426\)](http://www.gotland.se/gotland2040(20230426)); Västernorrland: https://www.rvn.se/globalassets/_rvn/regional-utveckling/regional-utvecklingsstrategi/rus-strategisk-plan-2022-rev-1-tillganglig.pdf; Värmland: <https://varmlandsstrategin.se>

ena i den berörda regionen. Det finns en bristande systematik och uppföljning vilket sammantaget gör att det är svårt att följa utvecklingen över tid. De regionala utvecklingsplanerna saknar fakta kring hur den faktiska verkligheten för kvinnor och män, flickor och pojkar är. De föreslagna lösningarna är i stort sett okönade eller könsblinda och att policyerna missar att kvinnor och män har olika erfarenheter och förutsättningar samt att frågor om jämställdhet lyser med sin frånvaro i många fall.⁶⁶

Det är värt att påminna om att hela Sverige måste nå upp till målen för Agenda 2030, annars når inte Sverige som helhet upp till Agenda 2030.

Ett minimikrav som bör vara vid handen är att regioner och kommuner uthålligt och återkommande genomför och presenterar sammanhållen statistik och fakta över hur kartbilden ser ut. Det är en bra grundförutsättning för att kvinnliga investerare och entreprenörer skall intressera sig för regionen.

Effekter av COVID-19 PANDEMIN

Flera myndigheter har analyserat hur offentliga medel fördelats till företag under och efter Coronapandemin. Här vill vi nämna följande rapporter: Tillväxtverket, (Korttidsstödet 2020), Tillväxtanalys (Företagsstöd under pandemin – lärdomar inför framtida kriser. Rapport 2023:01). Jämställdhetsmyndigheten (Hur har Covid-19 pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten? Rapport 2021:24) samt Almi (Pandemins påverkan på företagen. Rapport).

⁶⁶ Jämställdhetsmyndigheten, Ekonomisk jämställdhet. En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet; Jämställdhetsmyndigheten, Bättre styrning för bättre resultat. Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet; Jämställdhetsmyndigheten, Regionalpolitik, könsmönster och jämställdhetsambitioner, Bilaga till rapporten 'Bättre styrning för bättre resultat'; Jämställdhetsmyndigheten, På väg mot jämställdhet. Uppföljning av länsstrategier 2017–2021.

Samtliga myndigheter och Almi visar att pandemin har påverkat den ekonomiska jämställdheten negativt.⁶⁷ Stödinsatserna har gynnat män i högre utsträckning än kvinnor. Myndigheterna och Almi är eniga i att ett problem är att regeringen inte varit tydliga med att ange att stöden skall vara jämställda. Få krav på jämställdhet har kunnat identifierats i riktlinjerna för åtgärderna.

Pandemirelaterat stöd har utgått i högre grad till manliga företagare. Av de 193 miljoner kronor som betalats ut i korttidsarbete har 50 miljoner tilldelats kvinnor, vilket motsvarar 26% (Andelen kvinnliga näringsidkare är kring 37%, manliga uppgår till 63%).⁶⁸

Skatteverket har beviljat 375 miljoner kronor till enskilda näringsidkare i omställningsstöd, varav 76 miljoner kronor har tilldelats kvinnliga företagare, vilket motsvarar 20% av omställningsstödet. Omställningsstödet som beviljats av Länsstyrelserna och Boverket är ojämnt fördelade där kvinnliga företagare mottagit 30% av de tilldelade 1,7 miljarder kronor.⁶⁹

Techcrunch som bevakar den amerikanska riskkapitalbranschen uppmärksammar att kapital riktat till kvinnliga grundare fallit tillbaka till 2017 års nivå.

Samtliga myndigheter och Almi framhåller i sina slutsatser att det är viktigt med jämställdhetsperspektiv, även i kristider.

⁶⁷ Inkomster för kvinnor har minskat mer än för män samtidigt som fler kvinnor än män varit anställda i de ansträngda sektorerna vård- och omsorg samt barnomsorgen. Sjukskrivningstalen är högre i kvinnodominerade yrkesgrupper inom vård, skola och omsorg.

⁶⁸ Jämställdhetsmyndigheten, Hur har Covid-19 pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten? Jämställdhetsmyndigheten, Bättre styrning för bättre resultat. Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet.

⁶⁹ a.a.

Del 2:

Vi vet hur man gör

**En handbok om att öka antalet kvinnliga investerare
och öka nivån på kapitalet som investeras i
onoterade bolag i hela Sverige**

Ju fler kvinnor som äger kapital och övriga realtillgångar desto fler kvinnor finns det som kan arbeta som investerare och entreprenörer.

Ju fler kvinnor som äger kapital och realtillgångar desto mindre utrymme finns det för förlegade värderingar vid tilldelning av riskkapital och andra tjänster samt desto färre möjligheter ges det till snedrekryteringar.

Ju fler kvinnor som verkar som investerare och entreprenörer desto fler kvinnor kan arbeta på ägande, styrande och operativa nivåer.

Ju fler kvinnor som verkar som investerare och entreprenörer desto fler förebilder finns det för yngre kvinnor och flickor.

Handboken består av tre delar. Först presenteras övergripande tips. Därefter kommer konkreta förslag på vilka strukturer som behöver vara på plats och till sist vilka beslut som behöver tas i den egna organisationen.

I handboken blandas förslag från myndigheter, näringsliv och organisationer med kunskaper från dem som arbetar med att öka andelen kvinnor som investerar.⁷⁰ Handboken "Vi vet hur man gör!" är testad på kvinnor som arbetar med kapital, investerare och entreprenörer.

Handboken från Asynjor Invest innebär inte nya förslag på ytterligare administration, utan vi utgår från de politiska beslut som är tagna av Riksdagen⁷¹ och kompletterar med förslag på konkreta beslut och på strukturer som leder till att fler kvinnor arbetar som investerare.

Asynjor Invest menar att vägen framåt vilar på fem ben:

- ökad kunskap genom kontinuerlig kartläggning
- implementering av fattade beslut
- uppföljning och utvärdering
- stabila nätverk och samverkan
- uppmuntran⁷²

70 Myndigheter som till exempel Tillväxtverket ger i sina rapporter och betänkande förslag på hur ekonomisk jämställdhet kan uppnås och hur förlegade normer och värderingar kan fasas ut. I vissa fall är dessa råd mer allmänt hållna och ger mer en inriktning, än handfasta råd på en operativ nivå.

71 Sedan 1994 har Sverige arbetat enligt strategin Jämställdhetsintegrering då propositionen 'Delad makt – delat ansvar' antogs. Beslutet innebär att strategin är den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär att perspektivet finns med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg i processen, från förslag, till genomförande och utvärdering. Konsekvenserna för kvinnor och män skall analyseras och synliggöras i varje steg. Tanken är att arbetet med jämställdhet blir en del av det ordinarie arbetet och inte av speciellt anställda personer. (www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering)

72 Asynjor Invest förespråkar positiva exempel och samarbete som en väg framåt. Vi ställer oss tveksamma till förslag om lagstiftning, liknande den som finns för lönediskriminering, när det kommer till att bryta mot Agenda 2030.

Att locka och behålla investerare – några övergripande tips

Låt oss börja med några övergripande tips för att locka och behålla kvinnliga investerare. Ju fler investerare en region eller kommun lockar till sig, desto fler arbetstillfällen ges det och tillväxten ökar. Investerare som ökar tillväxtpotentialen är central för det ekonomiska välbefindandet och för den regionala och kommunala utvecklingen.

Det är viktigt att kommuner och regioner har ett gott underlag avseende kunskap om hur ekonomiska, politiska och sociala villkor är relaterade till kvinnliga investerare. Dessa underlag kan fungera som presentationer när kommuner och regioner möter investerare.

Kunskap och kontinuerlig kartläggning

- Visa kvinnliga investerare att det finns kunskap om hur de ekonomiska, politiska och sociala villkoren för kvinnliga investerare ser ut i den aktuella kommunen eller regionen och att kunskapen är insatt i ett större ekonomiskt, politiskt och socialt sammanhang.
- Visa kvinnliga investerare att det finns kunskap om spänningsförhållandet som kvinnliga investerare verkar inom. Å ena sidan mål om att öka antalet kvinnor som investerar, å andra sidan insikten om att kvinnor har sämre tillgång till ekonomiska resurser avseende kapital och reelltillgångar.
- Visa att entreprenörer får sämre tilldelning av resurser från statligt håll avseende riskkapital samt lägre tilldelning av statliga medel vid större kriser som coronapandemin. Därtill att branscher som kvinnor verkar inom ofta är utsatta för värdediskriminering samt att kvinnor aktivt får förhålla sig till bemötande som präglas av förlegade värderingar.

Implementering av fattade beslut

- Kvinnliga investerare skall ägna sin tid och sina resurser åt att finansiera bolag som söker riskkapital samt erbjuda nätverk och erbjuda sin övriga kompetens till dem. De skall inte behöva ägna sig åt att utföra obetalt förändringsarbete vad gäller implementering av Agenda 2030.

- Visa investerare att det finns en kontinuitet och systematik i arbetet med att locka fler kvinnliga investerare. Kvinnliga investerare skall inte på frivillig basis behöva driva frågor som kommuner eller regioner skall driva.

Utvärdering och uppföljning

- Visa investerare att uppföljning och utvärdering sker kontinuerligt i organisationen. Rapporter och analyser skall inte behöva genomföras av kvinnliga investerare eller externa intresseorganisationer.
- Visa att chefer, ledningsgrupper och styrelser är insatta i hur situationen ser ut och hur arbetet bedrivs.

Stabila nätverk och samverkan

- Visa kvinnliga investerare att det finns ekonomiska resurser knutna till nätverk och samverkan.
- Visa på att nätverken kontinuerligt genomför event, utbildningar och i samarbete med andra.

Uppmuntran

- Visa på att kvinnor är välkomna som investerare och att företagskulturen är inkluderande.
- Uppmuntra modiga tjänstepersoner som tar konsekvenser av genomförda analyser och som genomför förändringsarbete i praktiken genom till exempel fler prestigefyllda uppdrag.

Vilka strukturer bör vara på plats?

För att åstadkomma konkreta förändringar för att öka andelen kvinnliga investerare på region- och kommunnivå behövs följande strukturer vara på plats:

Frågan om kvinnliga investerare och entreprenörer måste ligga på chefs- och ledningsgrupps nivå. Ansvaret för att behålla och locka fler investerare och entreprenörer får inte delegeras till andra avdelningar inom organisationen. Säkerställ att arbetet prioriteras inom hela organisationen. Med hänvisning till frågans allvar och komplexitet skall frågan analyseras och kommenteras kontinuerligt tillsammans med förändringar.

Arbetet måste drivas långsiktigt med hänsyn till den inneboende trögheten i frågan, det är svårföränderliga strukturer. Att ändra och reformera sociala och ekonomiska sammanhang som kvinnor verkar inom, och som vi tecknat i del 1, tar tid och kräver samverkan mellan politik, näringsliv och intresseorganisationer. Lösningar skall bygga på vetenskap och beprövad kunskap samt på samarbete. Förändringsarbetet måste även fungera under perioder av nationell kris. Det är av central betydelse att arbetet inte backar vid större nationella kriser.

Arbetet skall genomföras i relation till övergripande frågor om ökat antal arbetstillfällen, ökad tillväxt, boende, transporter, problemen med den könsuppdelade skolan och yrkesvalen, regionens eller kommunens attraktivitet och kompetensförsörjning.

De beslut om mål som fattas måste implementeras i hela organisationen. I de utvärderingar som myndigheter gjort framgår med all tydlighet att frågan om ekonomisk jämställdhet har en tendens att "tappas bort".

Kartlägg och synliggör skillnader vad gäller tillgång till ekonomiskt kapital och reelltillgångar, socialt kapital, företagande, tillgång till finansiering samt andra tjänster. Använd gärna den modell som vi skapat i del 1. En stående punkt på styrelsemöten ska vara kartläggningar och statistik om fördelning av kapital och reelltillgångar samt fördelning av riskkapital och andra tjänster vad gäller kvinnor och män och dess förändring över tid skall vara en stående punkt på styrelsemöten. Därtill skall verksamhetsplaner och årsredovisningar innehålla avsnitt där frågan behandlas och utvecklingen kommenteras.

Kontinuerliga utvärderingar och uppföljningar av mål och beslut bör genomföras på alla nivåer. Identifiera hinder såsom förlegade värderingar och fördomar kring könsroller samt värdediskriminering. Arbeta konkret med förändringsinsatser som återkommande utbildningar och workshops. Hinder måste identifieras och lösningar skall genomföras.

Beslut skall främja investerarnätverk och innovationscenter. Att skapa mötesplatser, samarbeten och event skall inte ligga på frivilliga krafter, där verksamheten dör ut om personen inte orkar eller vill fortsätta.

Skall kvinnliga investerare lockas till regionen eller kommunen måste det finnas en tydlig och utarbetad strategi för hur regioner och kommuner bemöter och uppmuntrar kvinnliga investerare.

Vilka beslut bör vara på plats?

Vilka konkreta beslut bör vara på plats så att fler kvinnor vill investera och därmed öka nivån på sina investeringar?

Kunskap och kontinuerlig kartläggning

- Bygg på kunskap och beprövad erfarenhet. Fasa ut förlegade värderingar om könsroller och stereotyper samt värdediskriminering.

- Adressera problemen med förlegade värderingar vid tilldelning av riskkapital och stödåtgärder; adressera problemen med könsuppdelade studie- och yrkesval i relation till framtida inlåsningsmöjligheter för kvinnors möjlighet att verka inom tillväxtbolag; adressera problemet med ojämn fördelning av kapital och reelltillgångar.

- Genomför återkommande utbildningsinsatser där forskare⁷³ eller investerare föreläser. Målgruppen bör vara bred så att den fördjupade förståelsen och kunskapen får en bred förankring: kvinnliga och manliga investerare, entreprenörer och företagare, men även politiker och tjänstepersoner bör omfattas.

- Genomför kvalitativa studier om investerare och entreprenörer i tillväxtbolag. I rapporterna kan fördjupade frågeställningar om hur investerare arbetar belysas. Till exempel hur investerare hanterar riskaversion, riskaptit och riskkompetens eller frågan om hur de ser på utmaningen i att rekrytera talanger till den gröna omställningen.

⁷³ I forskares uppgifter ingår den 'tredje uppgiften', dvs att sprida sina resultat för en vidare publik. Doktorander brukar vara särskilt intresserade av att komma ut och föreläsa om sin forskning.

- Utvärdera de statistiska resultaten och analysera dem i relation till Agenda 2030s mål om ekonomisk jämställdhet.

- Redogör för Agenda 2030s mål om ekonomisk jämställdhet och den egna regionens eller kommunens resultat i årsredovisningen. Frågan bör även rapporteras som en stående punkt på styrelsemötena.

Implementering av fattade beslut

- Implementera jämställdhetsintegrering i myndigheten eller organisationen. Se till att implementeringen gäller alla områden: analyser av inkomst, sysselsättning, företagande, företagsstöd, projektstöd, inflytande och tillväxtarbete för att nå de långsiktiga målen med Agenda 2030.

- Inför jämställdhetsbudgetering.

- Ta hjälp av processtöd så att rätt beslut och att strukturer finns på plats, om kompetensen inte finns i myndigheten.

Utvärdering och uppföljning

- Regionen eller kommunen bör kontinuerligt analysera beslut och konsekvenser i frågor som rör investeringar och tillväxtbolag på en metanivå. För statistik som är nedbrytbar på kön, ålder och bransch (eller fler parametrar). Undersök fördelning mellan kön och lika bransch samt fördelningen mellan kön och likvärdig bransch. Identifiera strukturella hinder och ge förslag på åtgärder.

- Beslutsstöd skall finnas med i tjänsteskrivelsen så att frågan finns med i beslutsprocessen.

Stabila nätverk och samverkan

- Upprätta investerarnätverk och entreprenörsnätverk där pitch-event genomförs.

- Uppmuntra investerarnätverk och entreprenörer att hålla återkommande föreläsningsserier vid högskolor och universitet eller i studentföreningar.

- Uppmuntra investerarnätverk och entreprenörer att hålla återkommande föreläsningar i skolor.

- Etablera samverkan med högskolor och universitet. Vilka högre utbildningar behövs för att möta näringslivets behov av arbetskraft? Om lärosätena är långsamma (det tar tid från det att ett regleringsbrev lämnats till lärosätena och att den aktuella högskolan/universitetet har organiserat program eller kurser) undersök möjligheten att ordna uppdragsutbildning. Om lärosätet inte förstår vilka behoven är i en kommun eller region så vänd er till andra lärosäten och försök få till skräddarsydd

distansutbildning, eller vänd er till folkhögskolor eller privata utbildare.

- Upprätta nätverk mellan olika kommuner och regioner på tjänstemanna- och politikernivå för erfarenhetsutbyte om best-practice och tydliggör regionens/kommunens utmaningar.

Uppmuntran

- Håll många och återkommande event där kvinnliga investerare och entreprenörer föreläser om aktuella ämnen och därigenom får vara förebilder och visa på hur de har förändrat samhället. Uppmuntra yngre att redan i unga år spara till ett kapital som kan användas som investering eller till att arbeta som entreprenör. Bjud in olika målgrupper till dessa event (företagare, andra entreprenörer, investerare, banker, region- och kommunledningen, skolelever).

- Inrätta priser och utmärkelser till de tjänstepersoner som visat mod och framgång i arbetet med att genomföra förändringar.



Slutsats och sammanfattning

Vad främjar en ökning av antalet kvinnor som investerar och en ökning av nivån på kapitalet? Både från kvinnor själva och från politiskt håll finns ett intresse av att öka antalet kvinnor som arbetar som investerare och att öka andelen kapital som investeras av kvinnor. I rapporten har vi visat på att kvinnor har en lägre andel kapital och reelltillgångar än män. Skall både antalet kvinnor och nivån på kapitalet som investeras ökas bör kvinnor äga en större andel av kapitalet och reelltillgångarna. Vidare visar rapporten att kvinnliga investerare har att förhålla sig till såväl värdediskriminering som förlegade värderingar och gamla könsroller vid fördelning av riskkapital.

I rapporten har två problem identifierats. För det första måste organisationer själva hantera ojämställdhet. Det är inte kvinnorna, som är drabbade av förlegade värderingar och gamla könsroller samt värdediskriminering, som utan ersättning skall identifiera och åtgärda problemen. Om det i organisationen finns en förväntan på att ojämställdhet är ett problem som skall hanteras av kvinnor förstärker i stället organisationen den rådande strukturen. I stället för att kunna verka som investerare eller entreprenörer tvingas kvinnor att hantera förlegade värderingar och gamla könsroller, då tid måste tas från den egna professionen.

För det andra måste organisationen skapa förståelse kring orsaken till problemet. Det finns en tendens att förlägga orsaken till problemet hos kvinnorna själva: bara kvinnor skaffar sig en mentor, skaffar sig mer meriter, går fler kurser, lär sig hantera risk, bara kvinnor jobbar 24/7 och inte hämtar på förskolan,

bara kvinnor lär sig satsa i rätt bransch etc. så löser sig problemet. Den faktiska orsaken till problemet är förlegade värderingar, gamla könsroller och värdediskriminering, inte kvinnorna själva.

För att främja antalet kvinnor som verkar som investerare samt öka nivån på kapitalet som investeras måste organisationen:

- Ansvara för förändringsarbetet, det kan inte läggas över på kvinnorna själva.
- Genomföra kartläggningar och studier, implementera beslut, utvärdera och följa upp; det kan inte kvinnliga investerare ansvara för.
- Arbeta aktivt med att fasa ut förlegade värderingar och gamla könsroller samt värdediskriminering. Det kan inte kvinnliga investerare varken ansvara för eller jobba ideellt med.

Handboken "Vi vet hur man gör!" kanförhoppningsvis vara till hjälp i förändringsarbetet med att locka fler kvinnliga investerare till regioner och kommuner. Handboken består av övergripande tips och visar på vilka strukturer och beslut som måste vara på plats för att öka andelen kvinnor som investerar och nivån på kapitalet som investeras.

Kartläggningar av situationen i region och kommun är centrala för att skapa fakta kring hur situationen ser ut i olika delar av Sverige. Här kan med fördel de konkreta teman som tas upp i rapportens första del fungera som inspiration för kartläggningar (tillgång till ekonomiskt och socialt kapital, företagens lednings och styrelsesammansättning, fördelning av riskkapital och andra resurser samt förekomsten av förlegade värderingar, gamla könsroller och värdediskriminering).



I rapporten lanserar vi två nya begrepp: 'likvärdig näringsverksamhet' och 'lika näringsverksamhet'. Med hjälp av dessa kan mer nyanserade analyser av tilldelning av riskkapital och andra resurser, jämte de redan etablerade begreppen värdediskriminering och ekonomisk jämställdhet genomföras.

Konsekvenserna för kvinnliga investerare och entreprenörer kan på detta sätt analyseras med bättre precision.

Vi har också visat på betydelsen av återkommande utvärderingar och uppföljningar, implementering av fattade beslut, stabila investerarnätverk och samverkan samt uppmuntran har betydelse. Vår rapport visar också att det behövs tjänstepersoner som är drivna och tar konsekvenser av analysen och har mod att genomföra ett förändringsarbete.

I det pågående förändringsarbetet behöver antal kvinnor och män i förhållande till kapital och andra ekonomiska resurser ständigt bevakas.

Rapportens mål är dels att skapa en handbok där konkreta och mätbara förslag listas, dels att bidra med kunskap om kvinnliga investerare så att FNs Globala hållbarhetsmål kan uppnås. Det är vår förhoppning att Asynjor Invests rapport, dess innehåll, modeller och analysredskap kan bidra till att långsiktigt och systematiskt öka andelen kvinnor som investerar samt nivån på kapitalet som investeras.

En framåtblick – ett upprop!

Förändringsarbete tar tid och kräver uthållighet. Asynjor vill se förändring! Nästa års rapport kommer att handla om goda exempel från kommuner och regioner.

Asynjor avslutar således årets rapport med ett upprop till kommuner och landsting om att delge oss de satsningar ni gjort under året så att vi kan sammanställa dem till ytterligare en handbok.

Som Asynjor känner vi väl till kraften i nätverk, samarbeten och utbildning. Det är vår övertygelse om att det är så vi tillsammans bäst driver



Referenslista

Algotsson, Ulrika; Neld, Margareta; Olsson, Sandra, (2009). *Berättelser från styrelserum. Mellan dinosaurier och pappersdrakar*. Stockholm: Anno Förlag.

Allbright www.allbright.se

Allbright, (2017). *Risikapitalet trängs vid skampålen. En granskning av jämställdhet i svenska riskkapitalbolag*. Allbightrapporten 2017.

Allbright, (2019). *Fastigheter först i mål*. Allbightrapporten 2019.

Allbright, (2020). *Pandemin backar bandet*. Allbightrapporten 2020.

Allbright, (2022). *Trångsynt i toppen*. Allbightrapporten 2022.

Allbright, (2022). *Noll nya kvinnor*. Allbightrapport, Branschrapport, november 2022.

Almi, (2020). *Styrelser – outnyttjade resurser i företagsutveckling*. Styrelsekartläggning Utländsk bakgrund, Rapport.

Almi, (2020). *Utvecklingen står stilla – långt till jämställda styrelser*. Styrelsekartläggningen, Rapport.

Almi, (2022). *Pandemins påverkan på företagen*. Rapport.

Almi, (2022). *Fler kvinnor på nytilkomna platser*. Styrelsekartläggningen mars 2022. Rapport.

Almi, (2023). *Jämställt i styrelserummen efter 2050*. Styrelsekartläggningen mars 2023. Rapport.

Arbetsmarknadsdepartementet, (2020). *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området*. SOU 2020:79.

Arbetsmarknadsdepartementet, (2021). *Kommission för jämställda livsinkomster 2021*. Delbetänkande.

Arbetsmarknadsdepartementet, (2020). Kommittédirektiv *En kommission för jämställda livsinkomster*, Dir 2020:22.

Asynjor Invest www.asynjorinvest.se

Asynjor Invest, (2022). *'Investeringarna som försvann – En studie av hur kvinnor investerar i onoterade bolag i hela Sverige'*. Stockholm, Visby, Uppsala, Rapport.

Danske Bank, *Kvinnor i Sverige har inte råd att separera*, Danskebank. <https://danskebank.se/privat/bli-kund/bli-kund/saco/kvinnor-i-sverige-har-inte-rad-att-separera> (20180416).

De globala målen och Agenda 2023 www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (2015), *Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv*, SOU 2015:50.

Digital *Bolag grundade av kvinnor får 1 procent av riskkapitalet*, (20190331).

Digital *På fyra år har Sveriges ledande riskkapitalbolag gått från knappt ha några kvinnliga partners alls – till att i många fall ha flera stycken. Men det är långt ifrån jämställt i sektorn, och många saknar fortfarande kvinnliga delägare helt*, (20190729).

Digital *Snabb ökning av kvinnliga partners i riskkapitalbolag*, (20190729).

Digital *Jessica Schultz är Sveriges mäktigaste kvinnliga riskkapitalpartner, enligt Di Digital's redaktion*, (20190729).

Digital *Moment 22 för kvinnliga entreprenörer*, (20200307).

Digital *Statliga investeraren: Så har vi ökat våra kvinnliga investeringar*, (20200313).

Digital *Allbright: Rutten kultur i techsektorn- 'snubbarna är de nya gubbarna'*, (20200518).

Digital *Nya siffror: Så lite riskkapital går till kvinnor – medan miljarderna rullar till män*, (20200709).

Digital *Forskare om investerares frågor: uppmanar män att vinna – kvinnor att inte förlora*, (20200709).

Digital *Ny rapport varnar: Moment 22 för kvinnor*, (20200709).

Digital *Så lite riskkapital går till kvinnor – medan miljarderna rullar till män*, (20200709).

Digital *Det finns en idé om att kvinnor inte behöver så mycket pengar*, (20200714)

Digital *'Grabbarna sitter kvar på makten över svenskt riskkapital'*, (20230210)

Digitaliseringsrådet, *Lägesbild av digital infrastruktur överlämnad till regeringen, digitaliseringsradet.se* (2019-03-26).

Ekonomifakta, Jämställda branscher www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstallldhet/Branscher/ (20230325)

Elmoznino Laufer, Michel; Svensson, Lillemor; Wennberg, Karl; Berglund, Henrik (utgivningsår okänt) *Affärsängelnätverk och investeringar*. Rapport, Connect och RATIO.

EU:s jämställdhetsstrategi <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/59/jamstallldhet> (20230322).

Euroclear, www.euroclear.com

Euroclear Sweden, (2019). *Aktieägandet i Sverige 2019. Rapport*.

Euroclear Sweden, (2020). *Aktieägandet i Sverige 2020. Rapport*.

Euroclear Sweden, (2021). Aktieägandet i Sverige 2021. Rapport 2021.

FORMUE, (2022). 'Scan her wealth'. Oslo/Stockholm, 2022.

Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige, Prop. 2020/21:60.
Globala målen www.globalamalen.se/om-globala-malen/

Global utmaning, (2019). Women leaders. Empowering future generations. An anthology on entrepreneurship, social innovation and gender equality, Rapport.

Höjgård, Sören och Nordin, Martin AgriFood (2018) Ojämlighet och fattigdom i svenskt jordbruk. Policy Brief 2018.2.

Johanson, Jeaneth, (2020). Riskkapital och tillväxtpotential – en fråga för kvinnors företagande. I Genus i Norrskan. 1-2. 2020. Luleå tekniska universitet.

Jordbruksverket, (2015). Statistikrapport 2015:03.

Jordbruksverk, (2016). Jordbruksföretag och företaganden 2016.

Jordbruksverket Jordbruksmarkens ägarstruktur i Sverige. Statistik. <https://jordbruksverket.se/om-jordbruksverket/jordbruksverkets-officiella-statistik/jordbruksverkets-statistikrapporter/statistik/2020-06-22-jordbruksmarkens-agarstruktur-i-sverige> (20230327)

JämO, (2008). Miljongranskningen – resultat av rapport 2 och slutrapport.

Jämställdhetsmyndigheten www.jamstallldhetmyndigheten.se

Jämställdhetsmyndigheten, (2018). System för uppföljning och analys av jämställdhetspolitiken. Rapport 2018:5.

Jämställdhetsmyndigheten, (2020). Styrning ger resultat. Jämställdhetspolitiska åtgärder 2019. Rapport 2020:4.

Jämställdhetsmyndigheten, (2021). Hur har Covid-19 pandemin påverkat den ekonomiska jämställdheten? Rapport 2021:24.

Jämställdhetsmyndigheten, (2022). Ekonomisk jämställdhet. En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet. Rapport 2022:2.

Jämställdhetsmyndigheten, (2022). Bättre styrning för bättre resultat. Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet. Rapport 2022:16.

Jämställdhetsmyndigheten, (2022). Offentlig finansiering av företagande'. Malmström, Malin; Wincent, Joakim. Bilaga 2 till Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2.

Jämställdhetsmyndigheten, (2022). På väg mot jämställdhet. Uppföljning av länsstrategier 2017-2021. Rapport 2022:22.

Kollegiet för svensk bolagsstyrning (2020) Kvinnoandelar i börsföretagens styrelser, Sammanfattning 2020-06-30.

Kommissionen för jämställda livsinkomster (2021) Kartläggning av hur offentliga stödåtgärder fördelas mellan kvinnor och män, samt översyn av myndigheters information och vägledning ur ett jämställdhetsperspektiv, Komm2021/0007/A 20320:01-1.

Kvinnor och investeringar, (2019). J.P.Morgan Asset Management, Rapport 2019.

Lantmäteriet, (2022) Årsredovisning.

[https://www.lantmateriet.se/sv/om-lantmateriet/press/nyheter/kvinnor-ager-endast-14-procent-av-sverige/\(20230308\)](https://www.lantmateriet.se/sv/om-lantmateriet/press/nyheter/kvinnor-ager-endast-14-procent-av-sverige/(20230308))

LRFs jämställdhetsakademi, (2010). Trygghet ger balans. Rapport.

LRFs jämställdhetsakademi, (2019). Jämställdhet i de gröna näringarna. Rapport.

LRFs jämställdhetsakademi Från vem och till vem? De gröna näringarnas ekonomiska flöden ur ett genusperspektiv. Rapport.

Länsförsäkringar, Bostaden – kan tvinga kvar kvinnor i relationer de vill lämna, pressinformation 2020-11-18.

Länsstyrelsen i Västernorrland, (2023). Jämställdhet i skogsbranschen. Rapport.

Malmström, Malin och Johansson, Jeaneth, (2015). Under ytan. Hur går snacket och vem får pengarna II, Rapport. Stockholm: Tillväxtverket, 2015.

Malmström, Malin och Wincent, Joakim, (2017). Företagande i Västernorrland & Fördelning av offentlig finansiering. Luleå tekniska universitet på uppdrag av Region Västernorrland.

Malmström, Malin, (2018). Företagande i Västernorrland & Fördelning av offentlig finansiering. I Forskning.se (20180327).

Malmström, Malin, (2018). Myt att manliga företagare presterar bättre än kvinnliga. I: [www.forskning.se/2018/03/27/felaktiga-stereotyper-om-mans-och-kvinnors-foretagande/\(20230427\)](http://www.forskning.se/2018/03/27/felaktiga-stereotyper-om-mans-och-kvinnors-foretagande/(20230427)).

Malmström, Malin; Wincent, Joakim, (2022). Offentlig finansiering av företagande. Bilaga 2 till Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2.

Malmström, Malin & Wincent, Joakim, (2022). Könsfördelning i styrelsesammansättning och företagsprestation över tid. ALMI. Rapport

Norlin, Pernilla & Thulin, Pers, (2022). Kvinnors entreprenörskap. Hur jämställt är företagandet? Entreprenörsforum, Rapport.

OECD, (2004). Economic Surveys: Sweden.

OECD, (2020). Economic Surveys: Sweden.

Ownershift, (2019). Vem äger Sverige? En nollmätning av ägandet i Sverige. Rapport.

Ownershift, (2020). Varför äger kvinnor och män inte lika mycket än? Åtta hinder på vägen till ökat kvinnligt ägande. Rapport.

Ownership, (2021). *Vem äger marken du går på?* Rapport.

Ownership, (2022). *Ägande i nöd och lust. Vem äger under och efter äktenskapet? En kartläggning av ägande i våra kärleksrelationer. Allt mitt är inte ditt.* Rapport.

Ownership (2023). *Vem är ägare i företagen?* Rapport.

Regeringen (2019), JiM-myndigheter.

Regeringens skrivelse, 2016/17:10.

Riksdagen (1991) *Jämställdhetslag* (1991:433).

Riksdagen 2008) *Diskrimineringslag* (2008:567).

Riksrevisionen, (2015). *Regeringens jämställdhetssatsning – tillfälligheter eller långsiktiga förbättringar?* Rapport 2015:13.

Riksrevisionen, (2019). *Jämställdhet i Almis låneverksamhet – otydlig styrning och återrapportering*, Rapport 2019:7.

SCB, (2013). *Kvinnor och män i näringslivet 2013*, Rapport.

SCB, (2017). *Chefer inom offentlig sektor efter typ av chef 2017*.

SCB, (2018). *Skilda världar? Det demografiskt delade Sverige*, Rapport.

SCB, (2018). *Ledamöter i statliga myndigheters styrelser och insynsråd 1991-2017*.

SCB, (2020). *På tal om kvinnor och män – en lathund om jämställdhet*, 2020.

SCB, (2020). Yrkesregistret med yrkesstatistik.

SCB, (2019). *Makt och inflytande*.

SCB, (2020). *Lämna ingen utanför, Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige*.

SCB ,(2020). *Svenskans kapitalinkomster ojämnt fördelade*

SCB, (2020). *Jämställda styrelser representation-i-näringslivet/styrelser-och-ledning-i-borsforetag/kvinnor*.

www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstallldhet/jamn-fordelning-av-makt-och-in-flytande/representation-i-naringslivet/styrelser-och-ledning-i-borsforetag (20230315)

SCB, Företagsregistret www.scb.se/vara-tjanster/foretagsregistret/

SCB, Aktieägarstatistik, www.scb.se/hitta-statistik/statistikefteramne/finansmarknad/aktieagarstatistik/aktieagarstatistik

Skogsstyrelsen, www.skogsstyrelsen.se/statistik/statistik-efter-amne/struktur-i-skogsb-ruket/ (20230423).

Skogsstyrelsen, (2018). Strukturstatistik, *Statistik om skogsägande 2017*. Rapport 2018/12.

<https://www.skogsstyrelsen.se/nyhetslista/manliga-skogsagare-ager-alltmer/> (20230313)

Skogsstyrelsen, (2023). *Jämställdhet i skogen*. Rapport.

SKR, (2016). *Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid*. Rapport 2016/17:10.

SOU, (1994). *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, 1994:3.

SOU, (2003). *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser*. 2003:16.

SOU, (2007). *Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*. 2007:15.

SOU, (2014). *Jämställdhetsutredningen*, 2014:06.

SOU, (2014). *Ökad medvetenhet med långsamma förändringar – om kvinnor och män på ledande positioner inom svenskt näringsliv*, 2014:80.

SOU, (2015). *Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*, 2015:86.

SOU, (2022). *Minska gapet. Åtgärder för jämställda livsinkomster. Betänkande av kommissionen för jämställda livsinkomster*. SOU 2022:4.

Svenska riskkapitalföreningen, 2007. www.svca.se

Tillväxtanalys. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, (2018).. *Riskkapitalstatistik 2018 – venture capital*. Rapport.

Tillväxtanalys. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, (2019). *Riskkapitalstatistik 2019 – venture capital*. Rapport.

Tillväxtanalys. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, (2020). *Riskkapitalstatistik 2020 – venture capital*. Rapport.

Tillväxtanalys. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, (2021). *Riskkapitalstatistik 2021 – venture capital*. Rapport.

Tillväxtanalys. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, SFS 2016:1048.

Tillväxtanalys 2020:1, Tillväxtanalys - Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Rapport 2020.

Tillväxtanalys Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, (2018). *Främja kvinnors företagande – vilka är resultaten?* Rapport 2018:5 (inklusive 8 delrapporter)

Tillväxtanalys Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, (2023).

Företagsstöd under pandemin – lärdomar inför framtida kriser. Rapport 2023:01

Tillväxtverket, (2015). *Under ytan. Hur går snacket och vem får pengarna II*, Malmström, Malin och Johansson, Jeaneth Rapport.

Tillväxtverket, (2021). *Korttidsstödet 2020*. Rapport 0309.

Tillväxtverket, (2015). *Öppna upp! Nationell strategi för ett företagsfrämjande på likvärdiga villkor 2015-2020*. Rapport

Tillväxtverket, (2021) *Utvärdering av Öppna upp! Nationell strategi för ett företagsfrämjande på lika villkor, 2015–2020*. Rapport.

Tillväxtverket, (2022). *Tillstånd och trender för regional tillväxt 2022*. Rapport.

Unconventional Ventures, (2019). *Nordic startup funding. Through the Lens of Gender Diversity*, (2019). Rapport.

Unconventional Ventures, (2020). *Nordic startup funding 2020 – The untapped potential in the World's most equal region*. Rapport.

Unconventional ventures, (2021). *The startup funding report. The untapped potential in the Nordic Ecosystem and beyond*.

Unconventional ventures, (2022). *The funding report. The untapped potential in Nordic startup ecosystem and beyond*.

Voitkane, Aija (2018). *Under the surface. Revealing How Gender Imbalance is Created in Governmental Venture Capitalist Work Process*. Doktorsavhandling Luleå Tekniska universitet, 2018

Women Matter MacKinsey rapporter 2007-2023.