



# SÖKES: FÖRETAGANDE KVINNOR

En intervjustudie om jämställdhetsperspektiv på företagande i Skåne

---

# STUDIE | 2018





# SÖKES: FÖRETAGANDE KVINNOR

En intervjustudie om jämställdhetsperspektiv  
på företagande i Skåne

ISBN 978-91-983061-3-2

Illustration framsida: Marie Herzog, [marieherzog.com](http://marieherzog.com)

Grafisk form: Ingrid Guillermo, [ingrita.se](http://ingrita.se)

# INNEHÅLL

FÖRORD	4
INLEDNING	7
VARFÖR JÄMSTÄLLDHET?	9
SATSNINGAR PÅ JÄMSTÄLLDHET OCH FÖRETAGANDE	10
TACK TILL INTERVJUPERSONER	12
RESULTAT FRÅN INTERVJUERNA	13
1. SYNEN PÅ FÖRETAGAREN OCH INNOVATION	14
”JAG ÄR KVINNA, INVANDRARE OCH SOCIAL ENTREPRENÖR, VAD KAN BLI SVÅRARE ÄN DET?”	19
2. FÖRETAGSSTÖD OCH FINANSIERING FRÅN ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV	20
ÄR PITCHEN JÄMSTÄLLD?	23
STRUKTURERS PÅVERKAN PÅ DEN EGNA BLICKEN	25
3. GLASTAK OCH DET ”HELIGA” MODERSKAPETS PÅVERKAN PÅ FÖRETAGANDET	26
4. SYSTERSKAP OCH SEPARATISM	31
”HON FÖRSTOD MIG DIREKT OCH BARA... ”JAG SER ATT DU ÄR ENTREPRENÖR””	34
SLUTSATSER OCH HUR GÅR VI VIDARE?	36
KÄLLFÖRTECKNING	39

# FÖRORD

Jämställd Utveckling Skåne är en kunskapsorganisation som arbetar för att öka kunskapen, intresset och engagemanget för jämställd regional utveckling och tillväxt. Det gör vi genom kunskapshöjande insatser, samverkan och praktiskt förändringsarbete. Jämställd Utveckling Skånes utgångspunkt är att jämställdhet är en nyckel för regional utveckling och tillväxt i Skåne. För att nå jämställdhet krävs att vi tillvaratar mångfalden av erfarenheter och perspektiv som finns i regionen. Forskning och statistik visar att så inte är fallet idag.

**E**n av målsättningarna i den regionala utvecklingsstrategin **Det öppna Skåne** är att kvinnor i större utsträckning ska starta och driva företag. Företagande och regional utveckling beskrivs ofta i kvantitativa termer, där statistik och siffror är lag. **Men vilka berättelser gömmer sig bakom siffrorna?** Jämställd Utveckling Skåne sökte i sina medlemsnätverk och på Facebook efter kvinnor och ickebinära att intervjua om företagandets utmaningar och möjligheter. Elva kvinnor i Skåne har intervjuats, och dessa intervjuer ligger till grund för denna studie. Intervjupersonerna har olika utbildningsbakgrund, från gymnasieutbildning till många års högskolestudier.

Några av intervjupersonerna har varit egenföretagare länge, andra har nyligen startat sin verksamhet. Några försörjer sig på sitt företag medan det för andra är svårare att få ekonomin i företaget att gå ihop.

Syftet med studien är att synliggöra utmaningar och möjligheter för företagande och att skapa en bild över livet som företagande kvinna i Skåne idag – för att på sikt kunna förändra de strukturer som begränsar kvinnors företagande.

Studien låter företagande kvinnors egna berättelser ta plats och är ett bidrag till att öka kunskapen om jämställdhet i Skåne. Jämställd Utveckling Skåne menar att kunskapen som berättelserna ger måste vara utgångspunkten för att kunna skapa nya möjligheter för ett jämställt företagande i Skåne.

LUND OKTOBER 2018



Matilda Kullebjörk  
Verksamhetsledare



Karin Blomstrand  
Projektledare

A photograph of two women in professional attire looking at a smartphone together. The image is overlaid with a semi-transparent teal filter. The woman on the left has dark, wavy hair and is wearing a light-colored blazer. The woman on the right has blonde hair and is wearing a dark blazer over a light-colored top. They are both looking down at a smartphone held by the woman on the right. In the background, another person is partially visible, and the setting appears to be an office or a meeting room.

**VARFÖR ÄR KVINNOR FÖRETAGARE I MINDRE  
UTSTRÄCKNING ÄN MÄN?**

**VAD ÄR DET SOM HINDRAR KVINNORS FÖRETAGANDE  
OCH ENTREPRENÖRSKAP?**

**VILKA LÖSNINGAR FINNS PÅ DE UTMANINGAR  
ANALYSEN VISAR?**



## SÖKES: FÖRETAGANDE KVINNOR

En intervjustudie om jämställdhetsperspektiv  
på företagande i Skåne

# INLEDNING

Att alla ska ha makt att forma sitt eget liv i Skåne slås fast i den regionala utvecklingsstrategin *Det öppna Skåne 2030* och det skrivs att:

I Skåne ska var och en ha möjligheter att förverkliga, förkovra och försörja sig själv... Det ska finnas ett inkluderande förhållningssätt som är oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.<sup>1</sup>

Samtidigt är företagande en nyckel för ekonomisk tillväxt och bidrar till att skapa nya arbetstillfällen. Statistik visar dock tydliga strukturella skillnader i kvinnors och mäns företagande i hela regionen. Det ses inte minst i **Mångfald i Skåne**, som är ett verktyg som Jämställd Utveckling Skåne utvecklat i samverkan med Region Skåne. Skillnaderna i kvinnors och mäns företagande adresseras i den regionala utvecklingsstrategin, där ett av målen är att förutsättningarna för att starta och driva företag ska stärkas, och ”**kvinnor och personer med utländsk härkomst eller låg utbildning ska särskilt uppmuntras att starta eget företag...**”.

Med den målsättningen som utgångspunkt har Jämställd Utveckling Skåne under våren 2018 genomfört intervjuer med företagande kvinnor i olika åldrar och med olika bakgrunder runt om i Skåne, med syfte att synliggöra de utmaningar och möjligheter företagande kvinnor upplever. I analysen har Jämställd Utveckling Skåne utgått från frågorna:

**VARFÖR ÄR KVINNOR FÖRETAGARE I MINDRE UTSTRÄCKNING ÄN MÄN?**


**VAD ÄR DET SOM HINDRAR KVINNORS FÖRETAGANDE OCH ENTREPRENÖRSKAP?**

**VILKA LÖSNINGAR FINNS PÅ DE UTMANINGAR ANALYSEN VISAR?**

Intervjuerna har analyserats utifrån en tematisk innehållsanalys, och studien har delats upp i kapitel därefter. De olika kapitlen undersöker:

1. Samhällets syn på företagaren och innovation
2. Företagsstöd och finansiering utifrån ett jämställdhetsperspektiv
3. Hur det obetalda hem- och omsorgsarbetet påverkar företagandet
4. Vad nätverk och mentorskap kan spela för roll för jämställdhet

Studien visar en bild av hur företagande kan se ut för kvinnor i Skåne idag, och ger oss samtidigt ett underlag för att jobba vidare med de problem och utmaningar som framkommer i analysen.



**DET FINNS MASSOR AV FÖRDELAR MED JÄMSTÄLLDHET, DET ÄR NÄSTAN LÄTTARE ATT TALA OM NACKDELARNA SOM FÖLJER AV ATT INTE ARBETA JÄMSTÄLLT. ATT ARBETA JÄMSTÄLLT HAR VISAT SIG BIDRA TILL ÖKAD TILLVÄXT. ALL POTENTIAL, ALLA ERFARENHETER OCH ALL KOMPETENS SOM FINNS TAS JU TILLVARA DÅ! ARBETSKLIMATET BLIR BÄTTRE OCH SAMTLIGA MEDARBETARE MÅR BÄTTRE, INTE SÅ KONSTIGT ATT INNOVATIONSTÄNKET ÖKAR DÅ. DET FINNS HELT ENKELT INGEN ANLEDNING TILL ATT INTE ARBETA JÄMSTÄLLT.**

**REBECCA NILSSON**

**COMMUNITY MANAGER & EVENTS AND MARKETING MANAGER  
PÅ THINK OPEN SPACE PÅ MINDPARK**



# VARFÖR JÄMSTÄLLDHET?

Jämställdhet och jämställdhetsarbete är i grunden en rättvisefråga. Vi har inte uppnått jämställdhet förrän alla människor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på livets alla områden, oavsett kön. Statistik och forskning visar att det finns skillnader mellan gruppen kvinnor och gruppen män på nästan alla livets områden i Sverige idag.<sup>2</sup>

Jämställdhet är reglerat dels genom diskrimineringslagen, och dels genom det övergripande jämställdhetspolitiska målet samt de sex delmålen. I frågor om företagande är de jämställdhetspolitiska delmålen en jämn fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet framförallt viktiga. Även i tillväxtarbetet är jämställdhet viktigt från ett rättviseperspektiv. Jämställdhet är ett lagkrav och alla människor har rätt till ett fördomsfritt och medvetet bemötande när de vänder sig till företagsfrämjare eller söker finansiering.

Men företagandet påverkas av strukturell diskriminering<sup>3</sup>, vilket innebär att en grupp – exempelvis kvinnor, hbtq-personer, unga eller personer som rasifieras – genom informella normer och regler missgynnas och underordnas en annan. Denna strukturella ojämlikhet påverkar hur olika människor som vill starta och driva företag bemöts utifrån olika förutsättningar. Företagandet i Skåne och Sverige är långt ifrån jämlikt och finansieringsstöd och projektmedel går främst till vita män och mansdominerade branscher.<sup>4</sup>

**A**tt ta till vara på mänskliga resurser såsom kunskap och kompetens mer effektivt, bidrar till att göra en region mer attraktiv. Genom mångfald kan Skåne i högre utsträckning locka till sig kreativa och talangfulla människor samt kunskapsintensiva företag och kapital, och därmed skapa ett mer innovativt klimat. Jämställdhet och mångfald leder till ökad trivsel, mer kreativa lösningar och är drivkrafter för utveckling och större lönsamhet.<sup>5</sup>

Mångfalden på ledande positioner i Skåne är bristfällig; på chefspositioner ser vi en dominans av män med svensk bakgrund medan kvinnor med utländsk bakgrund är chefer i minst utsträckning. Ett intersektionellt perspektiv på jämställdhet, att utgå från fler maktfaktorer som exempelvis bakgrund och ålder vid anställning, rekrytering etcetera kan bidra till diversitet, och på så sätt ta till vara på all den kompetens och de resurser som finns inom en organisation eller i en region.<sup>6</sup> Forskningen ger stöd till att tillväxten ökar i samhället och i enskilda företag om alla människors affärsidéer, initiativförmåga och företagsamhet kommer till användning.<sup>7</sup>

**Vi behöver göra mer för att alla oavsett kön, ålder och bakgrund ska ha samma förutsättningar att starta och utveckla företag. Först då kan vi ta tillvara på den potential som finns för företagande hos hela befolkningen och ta fram produkter och tjänster som på ett optimalt sätt speglar samhället i stort och möter de behov som finns.**

# SATSNINGAR PÅ JÄMSTÄLLDHET OCH FÖRETAGANDE

Genom åren har en rad olika satsningar för jämställt företagande gjorts. Tillväxtverket har genomfört flera insatser för kvinnors företagande på uppdrag från regeringen. Den största satsningen på senare år är det nationella programmet Främja kvinnors företagande som fördelade 65 miljoner kronor under åren 2011 till 2014.

I samråd med företagsfrämjande aktörer och myndigheter tog projektet fram en nationell strategi för hur kvinnor och män kan ta del av företagsfrämjande insatser på lika villkor. Syftet med projektet var att skapa tillväxt, konkurrenskraft och förnyelse i svenskt näringsliv som ett resultat av att få fler företag att drivas och utvecklas av kvinnor.<sup>8</sup>

Projektet Jämställdhetsintegrering av verksamheten inom Näringsliv Skåne har varit ett av de sju pilotprojekt i Sverige som medfinansierats inom Tillväxtverkets program, med syfte att jämställdhetsintegrera Region Skånes insatser riktade till det företagsfrämjande systemet. I en gemensam process kartlade flera organisationer, som exempelvis Almi, Venture Lab och Media Evolution sina verksamheter ur ett jämställdhetsperspektiv för att se möjligheter för förbättringspotential.<sup>9</sup>



**D**et har skett en medvetandehöjning för kvinnors företagande över tid och det går att se en positiv förändring. Sedan 2006 har kvinnors företagande ökat med 16 % i Skåne, vilket kan jämföras med mäns företagande som under samma period har ökat med 7 %.<sup>10</sup>

**Jämställd Utveckling Skåne**, då under namnet Regionalt Resurscentrum för kvinnor, har sedan slutet av 1990-talet varit en resurs för företagande kvinnor runt om i Skåne. Jämställd Utveckling Skånes arbete har utvecklats och moderniserats, och idag drivs ett brett jämställdhetsarbete med kvinnors företagande som ett av många fokus i arbetet för jämställd regional utveckling och tillväxt.

**Women in Entrepreneurship** är ett nätverk för kvinnor som är intresserade av entreprenörskap som träffas på nätverksfrukostar i Lund, Helsingborg och Malmö.

På **MAQS Advokatbyrå i Malmö** finns ett nätverk för jurister som har skapat en plattform där frågor om förutsättningarna för jurister och kvinnor i Skånes näringsliv överlag kan diskuteras.

**Pink Programming** är en nationell förening som vill locka fler kvinnor till programmering och erbjuder gratis kodningsevents i bland annat Malmö och Lund.

**The Yes Way** på Ideon som drivs av Ideon Innovation är ett pågående treårigt nationellt projekt, med bas i Lund, som syftar till att öka andelen framgångsrika kvinnor som entreprenörer inom inkubatorsystemet. Projektet arbetar för att hitta orsaker och föreslå metoder för ett mer jämställt inkubatorsystem.<sup>11</sup>

Detta är några av de initiativ, projekt och nätverk som dykt upp på senare tid vars syfte är att öka kvinnors deltagande och inflytande inom olika områden.

Trots en rad olika satsningar för att företagandet i Sverige ska bli mer jämställt **fördelas den offentliga finansieringen ojämnt** mellan kvinnor och män. I Skåne gick endast 17 % av Region Skånes företagsfinansiering till kvinnor under perioden 2015 till 2017.<sup>12</sup>

THE  
YES  
WAY





**BALQIS KHATTAB,**  
24 ÅR MALMÖ  
Driver Möllans Basement  
och Moderna Gymnasiet



**CHARLOTTE HULTMAN,**  
40 ÅR HELSINGBORG  
Driver Profilkassar



**ELISABETH NORIN,**  
60 ÅR ÖVED  
Driver Think Tank



**GABY GUMMESSON,**  
62 ÅR GÄRSNÄS  
Driver Gaby Gummesson  
Utbildning och Marknadsföring



**KHINA MELLBLOM BJARKNE,**  
34 ÅR MALMÖ  
Driver Möbelmakeriet



**LESLIE ALFREDSSON,**  
35 ÅR MALMÖ  
Driver My Esteeme



**METTE KOVERBERG,**  
53 ÅR LUND  
Driver Graphicview I See U AB



**MIA NORLING,**  
48 ÅR HELSINGBORG  
Driver Norling Solutions



**NINA CHRISTENSSON,**  
55 ÅR MALMÖ  
Driver SMAK och Bastard



**PATRICIA BOHLEN,**  
38 ÅR HELSINGBORG  
Driver Movement, Health &  
Transformation



**SANDRA JÖNSSON,**  
27 ÅR MALMÖ  
Driver Wellbefy

**STORT  
TACK**  
TILL INTERVJUPERSONER  
SOM HAR DELTAGIT  
I STUDIEN

# RESULTAT FRÅN INTERVJUERNA

**UNDER VINTERN 2018 SÖKTE JÄMSTÄLLD UTVECKLING SKÅNE EFTER KVINNOR OCH ICKE-BINÄRA ATT INTERVJUA OM FÖRETAGANDETS UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER. UNDER VÅREN GENOMFÖRDES ELVA SEMISTRUKTURERADE INTERVJUER MED FÖRETAGANDE KVINNOR. INTERVJUPERSONERNA HAR OLIKA BAKGRUNDER, OCH ÄR VERKSAMMA INOM OLIKA OMRÅDEN, PÅ OLIKA PLATSER I SKÅNE.**

Genom intervjuerna ville Jämställd Utveckling Skåne undersöka företagande i Skåne från ett jämställdhetsperspektiv och låta företagande kvinnors egna berättelser ta plats. Resultatet från intervjuerna har sedan tematiserats utifrån en rad olika teman, som rör allt från synen på företagaren och innovation, till stereotyper, glastak, föräldraskap och nätverk.

# 1 SYNEN PÅ FÖRETAGAREN OCH INNOVATION

Kvinnors företagande har ökat de senaste åren men ändå är det långt kvar till jämställd representation. 33-listan, som varje år utser de mest innovativa företagen i Sverige, visar att i startupvärlden är andelen kvinnor enbart 7 %.

Ett tema som framkommer i denna intervjustudie är att det finns en dominerande bild i samhället av vad innovation och entreprenörskap är, och därmed vem som anses ha rätt egenskaper och potential för att bli en lyckad företagare. Intervjuerna vittnar om att kvinnor som är företagare många gånger upplever att de bemöts utifrån stereotypa antaganden om kön. Det kan handla om härskartekniker som osynliggörande, förminskande eller ifrågasättande. Det kan handla om tydliga specifika händelser som görs direkt i olika situationer. Det kan även handla om mer subtila saker.

**E**xempelvis berättar **NINA, krögare från Malmö** som har varit företagsledare i många år att när hon svarar i telefon i sin verksamhet händer det att personen i andra änden ber om att få prata med chefen och frågar efter "honom". Det kan även handla om mer subtila saker.

**KHINA** berättar att hon under sin utbildning till **möbelpetserare** upplevde att det finns en norm kring företagaren, där män omtalas och får ta plats på ett annat sätt än många kvinnor som utför samma arbete. Hon menar att denna bild av företagaren som "manligt" kodad även framkommer nu i hennes yrkesliv. Hon reflekterar kring hur kvinnors företagande har en tendens att bedömas som oprofessionellt för att det ofta är på ett personligare plan. Hon tror att en kvinna i större utsträckning måste vara "hård" och "stark" ("manligt" kodade egenskaper) för att anses passa i rollen som företagare, och att det kan vara svårt att veta vilken roll en ska ta som kvinna och företagare för den som inte sitter på de egenskaperna från början.

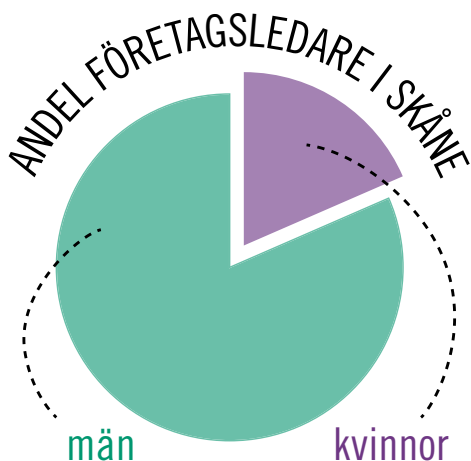
Samtidigt funderar hon och flera andra av intervjupersonerna över synen på de kvinnor som har en tuffare attityd, och att det fortfarande finns en hållning till kvinnor som tar plats som "bitchiga", eller "skrämmande".

En av intervjupersonerna som ser sig själv som en stark person som inte är rädd för att säga vad hon tycker och tänker, menar att hon upplever att hon bemöts annorlunda än män i branschen, och att hon har behövt anpassa sig för att passa in. Detta pekar på en form av dubbelbestraffning där normen för att vara företagare eller entreprenör kopplas ihop med särskilda egenskaper, men när en kvinna passar in i den mallen verkar hon dock ändå inte erhålla samma status som en man.

**HÄDE LIKA MÅNGA KVINNOR SOM MÄN DRIVIT FÖRETAG 2012 SKULLE DET INNEBÄRA 278 000 NYA JOBB OCH 75 000 NYA FÖRETAG I SVERIGE.<sup>13</sup>**

Av den totala företagarpopulationen i Skåne var 31,9 % kvinnor år 2016. 28 % av cheferna i privatägda företag var kvinnor. Detta kan jämföras med att 37 % av cheferna på Skånes arbetsmarknad som helhet var kvinnor samma år. Av alla företagsledare i Skåne var endast 14 % kvinnor.<sup>14</sup> Di Digitals årliga granskning av könsbalansen inom svenskt riskkapital 2017 visar att mindre än 1 % av riskkapitalet gick till techbolag med enbart kvinnor som grundare.

**KVINNOR DRIVER MED ANDRA ORD FÖRETAG I BETYDLIGT MINDRE UTSTRÄCKNING ÄN MÄN OCH FÅR EN KLART MINDRE DEL AV FINANSIERINGEN FÖR ATT STARTA OCH DRIVA FÖRETAG. TITTAR VI PÅ ANDRA SOCIALA KATEGORISERINGAR OCH LÄGGER TILL UNGA PERSONER OCH PERSONER MED UTLÄNDSK BAKGRUND ÄR SIFFRORNA ÄNNU LÄGRE, VILKET TYDER PÅ ATT OLIKA MAKTFAKTORER SAMSPELAR OCH PÅVERKAR.<sup>15</sup>**



Källa. SCB bearbetad av Region Skåne 2018

En förklaring till det ojämslida företagandet är att svenskt företagande historiskt sett har dominerats av traditionellt mansdominerade områden, som råvaru- och verkstadsindustri. När det blev allt fler tjänsteföretag inom näringslivet ökade också andelen kvinnor.<sup>16</sup>

Satsningar på företagande och innovation har sedan fortsatt göras på mansdominerade branscher och maskulint kodade områden, som teknik, i klart större utsträckning än på områden som kopplas samman med kvinnors företagande. Vem som har inflytande över och drar nytta av tillväxtsatsningar påverkas av personers,

gruppers och organisationers olika tillgång till positioner, status och resurser. Sådana maktrelationer har dels historiska, dels nutida rötter och handlar till stor del om informella nätverk av personer på inflytelserika positioner och i etablerade näringslivssammanhang. Dessa personer har genom historien ofta varit, och är fortfarande ofta, män som verkar inom mansdominerade branscher. Ett resultat av detta är att det har varit svårare att få stöd i förverkligandet av sina idéer för kvinnor som är företagare men även för personer som har en idé eller vill starta företag inom kvinnodominerade och könsbalanserade branscher. Exempelvis är metoder och modeller som används i företags- och innovationsrådgivning ofta anpassade till tekniska produkter, tillverkande företag samt företagare och innovatörer som inte har ett omfattande ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.<sup>17</sup>

Att företagandet inte är jämställt kan undersökas med hjälp av teorin om könsmaktsordningen. Teorin utgår från en binär syn på kön och normen om kärnfamiljen, med två vuxna med barnönskan. Teorin kan således inte förklara alla aspekter av ojämställdheten i näringslivet men kan användas som ett av många verktyg för att förstå den strukturella könsdiskrimineringen. Teorin utgår från två principer;

**MANNEN SOM NORM** – beskriver att det i samhället råder en manlig överordning och hierarki, där det män gör betraktas som mer värdefullt. Som en konsekvens av detta premieras generellt män av andra i olika sammanhang, tjänar mer och har mer inflytande och makt på olika områden.

**ISÄRHÅLLANDE** – innebär att kvinnor och män som grupp, och vad som av samhället anses ”kvinnligt” respektive ”manligt” hålls isär, speglas mot varandra och ses som varandras motsats. Det medför att kvinnor och män förväntas begära varandra, finns på olika arenor i samhället, väljer olika utbildningar i stor uträkning och ofta jobbar inom skilda sektorer och branscher.<sup>18</sup>

**INOM FÖRETAGANDE SER VI EXEMPEL PÅ DEN HÄR SAMHÄLLSSTRUKTUREN, HISTORISKT OCH IDAG. MÄN STARTAR FÖRETAG I STÖRRE UTSTRÄCKNING OCH SITTER PÅ BETYDLIGT FLER LEDANDE POSITIONER I NÄRINGSLIVET. FORTFARANDE FÖRDELAS STATLIGA RESURSER OJÄMSTÄLLT, EXEMPELVIS BEVILJADES 2009-2011 KVINNORS FÖRETAG ENDAST 116 MILJONER KRONOR, MEDAN DEN SIFFRAN FÖR MÄNS FÖRETAG VAR 1,4 MILJARDER I REGIONALA FÖRETAGSSTÖD.<sup>19</sup>**

Dessa genusmönster framkommer i intervjuerna i denna studie. **METTE, företagare inom grafisk form och design från Lund**, beskriver ett event hon deltagit i vars syfte var att peppa kvinnor till att bli företagare, där två amerikanska män skulle lära publiken att pitcha. Hon berättar hur hon upplevde det som att de var från två olika planeter, att hon överhuvudtaget inte kunde känna igen sig i de här personerna eller känna någon inspiration.

**BALQIS, social entreprenör**, berättar att hon har blivit nekad till olika mentorskaps- och inkubatorprogram för att de inte förstår vad det är hon gör i sin verksamhet då den uppfattats som komplicerad, invecklad och svår att hantera.

**SANDRA, företagare inom personalhälsa**, berättar hur hon upplever startupvärlden som utformad efter mannen och manligt kodade områden, som ofta kan kopplas samman med någon form av teknik, medicin eller en produkt som det går att ta patent på. Hon tycker att det är problematiskt att utesluta vissa grupper i entreprenörsvärlden, för att det påverkar både arbetsmarknaden och synen på vissa typer av utbildningar och attraktionen till de här utbildningarna.



MIN FRUSTRATION VAR INTE EGTENLIGEN I ATT DE INTE SKULLE GÅ IN OCH INVESTERA UTAN DET VAR DERAS ATTITYD KRING DE HÄR FRÅGORNA OCH PÅ VÅR TJÄNST, ATT DEN INTE VAR TILLRÄCKLIGT UNIK FÖR DEM. JAG HADE BLIVIT JÄTTEGLAD OM VÅRA KONKURRENTER HADE FÅTT PENGAR, DET HADE VARIT JÄTTEBRA. JAG TYCKTE BARA ATT DE BEHÖVDE FOKUSERA PÅ DE HÄR FRÅGORNA FÖRST OCH FRÄMST. SKAPAR DET ETT STÖRRE VÄRDE TILL VÅRT SAMHÄLLE? DET SÄGER JU OCKSÅ RÄTT MYCKET OM HUR MAN VÄLJER ATT LÄGGA DE HÄR PENGAPÅSARNA. HANDLAR DET OM HÅLLBARHET, HANDLAR DET OM JÄMSTÄLLDHET? ALLA DE HÄR VIKTIGA FRÅGORNA. SANDRA

Att det finns olika drivkrafter för att starta och driva företag, och att entreprenörer kan vara företagare på olika sätt verkar vara något som sällan lyfts. Att företag startas av andra anledningar än att nå ökad ekonomisk tillväxt och vinst är ett exempel. Begreppet "strategiskt företagande" syftar på att företagaren genom sin verksamhet får möjligheten att kunna försörja sig. En orsak till ett sådant försörjningsföretag kan vara att personen som startar eget företag av någon anledning inte är anställningsbar. Det kan vara så att en person på grund av strukturell diskriminering i rekryteringsprocesser, eller på en arbetsplats inte kan eller vill jobba kvar, och därmed känner att hen måste starta företag för att kunna försörja sig.<sup>20</sup> I en sådan situation kan företaget ses som en nödlösning snarare än ett val.

Något som är genomgående i intervjuerna är att personerna vill göra nytta, bidra till social förändring och göra skillnad i samhället. Det är inte i huvudsak vinst som är drivkraften till arbetet utan snarare att skapa något som ger värde för fler, för samhället, och som kan hjälpa andra människor. Detta kan kopplas ihop med det relativt nya begreppet social innovation. Social innovation definieras inom ramen för EU-kommissionens innovations- och tillväxtstrategi som "innovativa tjänster, produkter, processer, samarbeten och metoder som strävar

### **NÅGOT SOM ÄR GENOMGÅENDE I INTERVJUERNA ÄR ATT PERSONERNA VILL GÖRA NYTTA, BIDRA TILL SOCIAL FÖRÄNDRING OCH GÖRA SKILLNAD I SAMHÄLLET.**

efter att möta samhällets utmaningar". Det kan ses som ett steg mot att synen på innovation har börjat öppnas upp allt mer, till följd av en expanderande tjänsteekonomi och ett större fokus på att adressera aktuella samhällsutmaningar, inte minst i och med de globala hållbarhetsmålen **Agenda 2030** som inkluderar bland annat jämställdhet, jämlikhet, hälsa, utbildning och arbetsvillkor.

Social innovation som begrepp skapar andra förståelseramar för vilka problem som bör lösas och på så sätt öppnas fler branscher och verksamhetsområden upp. Därmed kan fokus komma att skifta från tekniska och kommersiella lösningar till mer samhällsnyttiga alternativ. Samtidigt blir andra grupper av människor intressanta och relevanta att satsa på eller investera i.<sup>21</sup>

JÄMSTÄLLT FÖRETAGANDE OCH INNOVATION GÖR DET MÖJLIGT FÖR FLER MÄNNISKOR ATT FÖRVERKLIGA IDÉER TILL FRAMTIDENS VERKSAMHETER OCH LÖSNINGAR, VILKET KAN BIDRA TILL ÖKAD LIVSKVALITET OCH TILLVÄXT. DET ÖKAR ÄVEN MÖJLIGHETERNA ATT MÖTA EN STÖRRE MÅNGFALD AV BEHOV AV NYA LÖSNINGAR HOS OLIKA GRUPPER I SAMHÄLLET. FORSKNING OCH ERFARENHETER VISAR ATT JÄMSTÄLLT FÖRETAGANDE OCH INNOVATION KRÄVER EN JÄMN FÖRDELNING AV RESURSER TILL NÄRINGS- OCH LIVSUTVECKLING MELLAN KVINNOR OCH MÄN. DET KRÄVER ÄVEN EN UTVIDGAD SYN PÅ VEM, VAR OCH HUR FRAMTIDENS HÅLLBARA LÖSNINGAR UTVECKLAS.



**MALIN LINDBERG**

PROFESSOR VID AVDELNINGEN INDUSTRIELL DESIGN,  
LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET

Flera av intervjupersonerna nämner att deras kön, ålder och bakgrund är en påverkansfaktor för hur de bemöts i olika situationer kopplat till deras arbete som företagare. Rubriken nedan är ett citat från intervjun med Leslie.

**LESLIE** som har en master i marknadsföring och kommunikation från Mexiko berättar om när hon kom till Sverige och gick till Arbetsförmedlingen. Där fick hon beskedet att hon skulle glömma att bli marknadschef och istället satsa på en karriär som barnskötare för att det inom den branschen fanns ett behov av personal. Hon menar att hon där och då trodde på dem och att flera av de kvinnor med utländsk bakgrund som hon jobbat tillsammans med har fått ett liknande bemötande. Hon reflekterar över hur avgörande dessa möten är för ens självförtroende och självkänsla och synen på den egna kompetensen. Intervjuerna pekar på att dessa strukturer påverkar i möten med myndigheter, företagsstöd och i olika typer av nätverk och ger konsekvenser för företagandet.

## ”JAG ÄR KVINNA, INVANDRARE OCH SOCIAL ENTREPRENÖR, VAD KAN BLI SVÅRARE ÄN DET?”

Forskning visar att olikheter i en grupp eller ett team kan öppna upp för möjligheten att se saker från fler perspektiv och skapa en större dynamik, mångfald berikar på så sätt i gruppkonstellationer. Genom att komplettera varandra, kan en grupp av medlemmar med olika bakgrund och erfarenheter leda till en större potential för framgång.<sup>22</sup>

Men kvinnor och män med utländsk bakgrund, samt unga kvinnor och män, är alla grupper som missgynnas i företagandet. Intersektionalitet är ett analytiskt redskap som visar hur olika maktordningar samverkar och påverkar våra förutsättningar och möjligheter i livet. Ett intersektionellt perspektiv synliggör att kön bara är ett förtryck av många, förutom kön påverkar andra sociala kategoriseringar, som ålder och svensk eller utländsk bakgrund, hur mycket inflytande vi har i olika situationer.<sup>23</sup>

I ett rum av äldre män kan en ung tjej ha minst makt, delvis på grund av sitt kön men också på grund av sin ålder. I ett rum av vita kan en man med utländsk bakgrund ha minst makt, även om det finns kvinnor i rummet. Vi vet att flest män sitter i företagsledning, men samtidigt är en majoritet av dessa även över 30 år, och har svensk bakgrund.

**DET HAR VISAT SIG ATT UTLANDSFÖDDA FÖRETAGARE I DUBBELT SÅ HÖG UTSTRÄCKNING SOM ANDRA UPPLEVER SVÅRIGHETER MED ATT FÅ FINANSIERING. SAMTIDIGT ÄR DET SVÅRARE ATT FÅ STÖD OCH FINANSIERING FÖR SITT FÖRETAGANDE FÖR PERSONER MED UTLÄNSK BAKGRUND, KVINNOR OCH UNGA PERSONER.<sup>24</sup>**

# 2 FÖRETAGSSTÖD OCH FINANSIERING UTIFRÅN ETT JÄMSTÄLLDHETS- PERSPEKTIV

Intervjupersonerna har mycket gott att säga om företagsstöd, inkubatorer och acceleratorer i Skåne. Flera lyfter att det finns bra hjälp att få och bra personer att rådfråga. Men bilden är inte enbart positiv, det offentliga företagsstödet anses bland annat vara fyrkantigt och ineffektivt, ha ett vinstintresse som slår fel, samt ge finansiering till redan etablerade verksamheter på gamla meriter.

## NÅGRA AV INTERVJUPERSONERNA BERÄTTAR ATT DE KÄNT ATT DE DIREKT MISSGYNNATS FÖR ATT DE VARIT KVINNOR.

LESLIE berättar om en coach som sa att hennes problem var att hon är kvinna, att alla i hennes bolag är tjejer, att de är unga och att de jobbar med dockor. Hon ställer sig väldigt kritisk till dessa påståenden och säger sarkastiskt att det är faktorer som är svåra att göra något åt.

I andra intervjuer beskrivs situationer som mer subtilt vittnar om de här strukturerna. Några av intervjupersonerna säger att de inte upplevt sig bli behandlade annorlunda för att de är kvinnor eller att de inte alls märkt av de här genusstrukturerna i arbetet med sitt företag. Samtidigt ger de senare i intervjuerna reflektioner som ändå pekar på att det finns ojämställdhet med att olika förväntningar ställs på kvinnor och män.

Analysen pekar på ett mönster där kön, ålder och bakgrund är påverkansfaktorer för hur du blir bemött i situationer kopplat till företagsstöd och finansiering.

Enligt Skånes jämställdhetsstrategi **Ett jämställt Skåne**

gynnar synen på tillväxt och innovation vissa branscher och företag som drivs av män. Det är svårt att starta företag och

få finansiering för företagsutveckling inom många kvinnodominerade branscher. Kvinnor och män har visat sig bemötas olika av företags- och innovationsrådgivare, banker och andra finansiärer.

Ett hinder för kvinnors företagande handlar om omgivningens attityder, kunskap och värderingar. Forskning visar att kvinnor och män tillskrivs olika egenskaper byggda på stereotypa förväntningar av hur företagande kvinnor och män ska bete sig och vara.

Företagande och entreprenörskap associeras främst till män och vissa sorters maskulinitet.<sup>25</sup> Kvinnor som är företagare anses ofta vara verksamma i "fel" branscher utan potential för tillväxt. Samtidigt är den generella föreställningen att företagande män är verksamma i "rätt" branscher.<sup>26</sup> Detta påverkar synen på vem som har potential att lyckas med sin idé eller sitt företag och därmed kvinnors möjligheter att starta företag.

ETT HINDER FÖR KVINNORS  
FÖRETAGANDE HANDLAR OM  
OMGIVNINGENS ATTITYDER,  
KUNSKAP OCH VÄRDERINGAR.

**IDAG FINNS DET EN STRUKTURELL SYN PÅ "ENTREPRENÖREN" SOM ÄR EXTREMT ENKELSPÅRIG OCH SOM ODLAS AV NÄRINGS- LIV, STÖDSTRUKTURER OCH MEDIA.**

**HÅRDDRAGET ÄR BILDEN AV ENTREPRENÖREN EN MAN, OFTAST VIT, MED RENSTRUKEN SKJORTA, VÄLUTBILDAD OCH MED PENGAR SOM ENDA DRIV- KRAFT. EN "SURVIVAL OF THE FITTEST"-BILD SOM MÅNGA KVINNOR OCH ICKEBINÄRA HAR SVÅRT ATT IDENTIFIERA SIG MED.**

**EFTERSOM DET HÄR ÄR BILDEN AV FRAMGÅNG SÅ HAR OCKSÅ DET INNO- VATIONSTÖTTANDE SYSTEMET FORMATS AV DEN OCH DÄR HAR VI SÅLEDES BEMÖTT DE SOM SÖKER STÖD MED DEN MALLEN, VILKET GÖR ATT KVINNOR MED ANDRA DRIVKRAFTER OCH ANDRA SYNSÄTT INTE HAR BLIVIT BEMÖTTA PÅ DET SÄTT SOM DE BEHÖVT.**

**DET HAR VARIT LITE SOM ATT FÖRSÖKA TRYCKA IN EN TREKANTIG KLOSS I ETT FYRKANTIGT HÅL – HAR MAN INTE SAGT RÄTT SAKER SÅ HAR MAN INTE ANSETTS HA RÄTT "DRIV" OCH SÅLEDES OMBETTS KOMMA TILLBAKA NÄR MAN HAR FÅTT ORDNING PÅ "AFFÄRSPLANEN", DET VILL SÄGA PRATAR PENGAR SOM MANNEN I EXEMPLET OVAN.**

**ANNA BRANTEN**  
VD IDEON INNOVATION



## EN AKTUELL STUDIE FRÅN LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET VISAR ATT DET BLAND OFFENTLIGA FINANSIÄRER FINNS FYRA FÖRESTÄLLNINGAR SOM ÄR SÄRSKILT TYDLIGA:

**Kvinnor är tveksamma till att låta företaget växa, medan män vill satsa på tillväxt.**

**Kvinnor har inte resurser att satsa på hög tillväxt – män har det.**

**Kvinnors företag underpresterar, mäns företag presterar väl.**

**Kvinnor är försiktiga och riskaverta. Män är ambitiösa och risktagande.**

Företagande kvinnor anses alltså ofta av offentliga finansiärer inte ha lika mycket resurser eller vilja att satsa på företagets tillväxt som företagande män har. Problemet är att detta är felaktigt och saknar grund i verkligheten. Det finns ingenting som visar att mäns företag presterar bättre och når bättre resultat än vad kvinnors företagande gör, studien visade inga skillnader beroende på om företaget drevs av en man eller kvinna.<sup>27</sup>

Bemötande som grundar sig i stereotypa antaganden av kön får konsekvenser. Det faktum att det är en kvinna som söker finansiering skapar en bild redan från början om vad ansökan innebär, och vilka möjligheter finansiärerna tror att det finns till att göra vinst. Forskning visar att entreprenörer som är kvinnor i snitt får 25 % av sitt efterfrågade kapital, medan männen får mer än hälften.<sup>28</sup> I Skåne ser vi ett liknande mönster. Region Skåne delar ut affärsutvecklingscheckar för företagande i Skåne, och under perioden 2015 till 2017 gick 17 % av de utdelade medlen till kvinnor och övriga 83 % till män.<sup>29</sup>

**DET FINNS JU MASSOR MED STATISTIK, RAPPORTER OCH FORSKNING SOM VISAR ATT LEDNINGSGRUPPER OCH STYRELSESROR SOM HAR EN JÄMSTÄLLD REPRESENTATION STÅR SIG MYCKET BÄTTRE I DÅLIGA TIDER. DET BORDE JU VISA ATT INVESTERARNA BORDE GÖRA TVÄRTOM, DE BORDE VERKLIGEN SATSA PÅ KVINNORNA FÖR I KOMBINATION MED MÄNNEN FÅR VI ETT BÄTTRE UNDERLAG ATT DRIVA. JAG TROR ATT INVESTERARNA DEFINITIVT, OAVSETT OM DET ÄR PRIVATA ELLER ALMI ELLER BANKER, MÅSTE VÅGA TRO PÅ KVINNOR. MIA**

# ÄR PITCHEN JÄMSTÄLLD?

**Att flera av intervjupersonerna har upplevt att de behandlas och bemöts sämre än män just för att de är kvinnor, unga eller har utländsk bakgrund har blivit tydligt när de söker pengar eller deltar i pitchsammanhang.**

**A**tt det ser ut så här kan förklaras med hjälp av teorin om homosocialitet, som beskriver tendensen att vid exempelvis rekrytering välja en person som liknar en själv och är lätt att identifiera sig med. Homosocialitet kan ytterligare vara en förklaring till att så många entreprenörer är män och både nystartade och etablerade företag drivs av män.

Då flest män med svensk bakgrund sitter på ledande positioner i näringslivet innebär det att många organisationer och företagssammanhang är strukturerade och anpassade efter män och därmed väljer män med liknande bakgrund i organisatoriska sammanhang.<sup>30</sup>

Könsmaktsordningen kan vara en faktor att även kvinnor väljer män i de här sammanhangen, för att mannen och det maskulint kodade ses som norm och generellt värderas högre än det som associeras med kvinnor och femininitet.

**LESLIE** berättar att hon under ett pitchevent inte fick en enda fråga, vilket i det här fallet framstod som en form av osynliggörande, en vanlig härskarteknik. Hon förklarar vidare hur hon, i egenskap av ung kvinna med utländsk bakgrund ofta blir tillfrågad att medverka på olika event som handlar om jämställdhet och mångfald inom entreprenörskap, och hur hon har lärt sig att känna igen och tacka nej till de tillfällen hon uppfattar att hon enbart ska fungera som "det goda exemplet".

**SANDRA** berättar att hon som en av två tjejer på ett pitchevent tvärtom fick ovanligt många ifrågasättande frågor i jämförelse med de andra deltagarna som var män. Hon reflekterar över de här strukturerna och undrar hur de interna dialogerna ser ut. Hon förklarar att det offentliga företagsstödet ofta har ett stort kontaktnät med investerare men också med startups. Hon tror dels att det behövs fler kvinnor som satsar och investerar i bolag, dels att personerna och verksamheterna som håller i den här typen av aktiviteter behöver ta mer ansvar i sammanhanget, framförallt när många av dem är statligt ägda bolag.

**För att kunna påverka andelen kvinnor som startar och fortsätter driva företag så behöver vi hjälp där dom står, lyssna på deras drivkrafter, respektera och intressera oss för det faktum att många drivs mer av att göra skillnad än pengar och stötta dom i resan med att göra denna drivkraft lönsam och hållbar.**

**Vi behöver också utveckla metoder och verktyg som hjälper kvinnorna där dom står och med det som de själva efterfrågar. Vi från innovationssystemet behöver inse att vår bild av hur man går tillväga för att bli framgångsrik inte bara ser ut på ett sätt.**

**Mitt förslag är att lyssna på entreprenören. Vilket typ av stöd vill hen ha? Att sluta utgå ifrån den stereotypa bilden och i stället hitta gemensamma vägar fram. Om vi tar pitchen som exempel så har vi förändrat synen på pitchen helt eftersom många kvinnor tycker att själva pitchandet är för aggressivt. Det har fått oss att börja utveckla former för relationsbaserad försäljning istället, där relationen med den potentiella kunden byggs först.**

**ANNA BRANTEN, VD IDEON INNOVATION**



# STRUKTURERS PÅVERKAN PÅ DEN EGNA BLICKEN

**Föreställningar och stereotyper om kön, bakgrund och ålder verkar genomsyra innovationsstrukturen och möjligheten att få stöd för, starta och driva företag. Men hur påverkar de här strukturerna företagande kvinnors blick på sig själva? Vad gör normer och bemötande med det entreprenöriella självförtroendet och självkänslan?**

**N**ågra intervjupersoner verkar vara helt övertygade om både sitt eget och företagets värde. Men flera av intervjupersonerna beskriver att det har varit svårt att tro på sig själv och framförallt att berätta för andra att det de gör, och den tjänst de erbjuder, är bra.

Ett genomgående tema i flera intervjuer är en upplevelse av att det har varit svårt med marknadsföring och att sälja sig själv och sin tjänst. Flera beskriver sig själv som hindret för att företaget ska gå bra. De som säljer en produkt har sagt att det är lättare att sätta ett värde på en produkt än på en tjänst. Flera intervjupersoner berättar att de själva ser sig som entreprenörer men att de aldrig skulle säga det högt till någon annan.

**DET HANDLAR VÄL OM DE KÖNSROLLERNA VI FÅR TA FRÅN ATT VI ÄR SMÅ. OM DE ÄNDRAS, DÅ KAN DET BLI EN FÖRÄNDRING. VI MÅSTE ÄNDRA HELA STRUKTUREN, OCH HELA JANTEGREJEN, DEN SLÅR JU SÅ HIMLA MYCKET HÅRDARE MOT KVINNOR ÄN MOT MÄN. DET VAR SÅ CHOCKARTAT FÖR MIG. JAG TÄNKTE ATT 'SÅ FORT JAG FÅR F-SKATTSDELN SÅ KOMMER JAG BLI EN FÖRETAGARE'. MEN SÅ BLIR DET JU INTE. UTAN MITT FÖRETAG BLIR JU JAG, MED ALLA MINA BRISTER. ALLT SOM JAG ÄR BRA PÅ SOM PERSON FUNKAR JU SKITBRA I FÖRETAGET MEN ALLT SOM JAG ÄR DÅLIG PÅ FUNKAR JU SKITDÅLIGT. ALLA MINA BRISTER, TVIVLANDE SJÄLVKÄNSLA OSV, DET GÅR JU RÄTT IN I BUSINESSSEN. KHINA**

**Traditionella könsroller och stereotypa antaganden skulle kunna vara påverkansfaktorer för självförtroende och självkänsla vilket kan ge konsekvenser för företagandet på olika sätt.**

**CHARLOTTE**, produktionsledare inom företagsprofilering och design, diskuterar detta och tror att coaching kan vara en lösning. Någon som hjälper företagaren att mentalt ta steget till att tro på sig själv och sin idé, ett företagsstöd som är mer än praktiskt som exempelvis hur en gör sin bokföring.

# 3 GLASTAK OCH DET "HELIGA" MODERSKAPETS PÅVERKAN PÅ FÖRETAGANDET

GLASTAK kallas den struktur i arbetslivet som brukar beskriva hur det kan vara svårare för kvinnor att avancera till högre beslutsfattande positioner i samma utsträckning som män.

**MIA, affärsmentor och utbildare, är en av intervjupersonerna som anger detta glastak som en av orsakerna till att hon gick från att vara anställd till att bli egenföretagare.**

Hon är professionell affärsmentor och berättar att kompetens och drivkraft inte alltid blev de fördelar de kunde blivit när hon jobbade som anställd. Droppen kom när hon fick reda på att hennes kollega som var man och hade samma position fast i en annan division, trots mindre erfarenhet, tjänade 6000 kr mer i lön och i tillägg hade tillgång till en tjänstebil.

Forskning visar att det finns en vertikal könssegregering på den svenska arbetsmarknaden vilket betyder att kvinnor och män befinner sig på olika positioner på arbetsplatsen och har olika möjligheter att påverka sin position.<sup>31</sup>

Den skånska arbetsmarknaden är även i stor utsträckning uppdelad horisontellt mellan kvinnor och män, som i stor utsträckning befinner sig inom olika branscher och i olika yrken.<sup>32</sup>

Att arbetsmarknaden är könssegregerad är en anledning till att kvinnor startar företag i mindre utsträckning än män. Företagartätheten är högre inom de yrkesområden där män som grupp dominerar. Det är svårare att starta företag i kvinnodominerade branscher som i hög utsträckning är offentliga verksamheter, som vård, skola och omsorg, än att starta företag i mansdominerade yrken.

Gruppen högutbildade och gruppen offentliganställda, vilka är kvinnodominerade grupper, startar mer sällan företag. Kvinnors arbetsmarknad är dessutom i större utsträckning än mäns koncentrerad till ett fåtal yrken och det är därför vanligare att kvinnor måste byta bransch för att starta företag. Kvinnor riskerar därmed att sakna viktiga skyddsnet som exempelvis nätverk och kundkrets i företagets inledningsfas.<sup>33</sup>

**DET ÄR SVÅRARE ATT STARTA FÖRETAG I KVINNODOMINERANDE BRANSCHER**

**Att kunna kombinera det betalda arbetet med familj och andra nära relationer är en del av det jämställdhetspolitiska delmålet som syftar till att kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Men föreställningar och förväntningar kring kvinnor och mäns olika roller som familjeförsörjare/omsorgsgivare kan ge konsekvenser.**

**EN STUDIE VISAR ATT KVINNOR I ÅLDERN 45 TILL 66 ÅR I HÖGRE UTSTRÄCKNING ÄN MÄN I SAMMA ÅLDERSGRUPP GER MER OMFATTANDE OMSÖRG, OCH EN STÖRRE ANDEL KVINNOR (13 %) ÄN MÄN (8 %), HAR MINSKAT SIN ARBETSTID, SAGT UPP SIG ELLER GÅTT I PENSION TIDIGARE ÄN PLANERAT PÅ GRUND AV DETTA. VIDARE ANVÄNDER KVINNOR I HÖGRE UTSTRÄCKNING SEMESTERDAGAR OCH KOMPLEDIGHET FÖR ATT HJÄLPA NÄRSTÅENDE.<sup>34</sup>**

I denna intervjustudie framkommer genusmönster kopplat till **livspusslet** och det obetalda hem- och omsorgsarbetet vara strukturer som påverkar kvinnors företagande på olika sätt. **Föräldraskapet** kan vara både en drivkraft och ett hinder för kvinnor som företagare. Å ena sidan kan företagandet vara en möjlighet att lättare få ihop livspusslet, å andra sidan kan föräldraskapet vara ett hinder för att kunna satsa på det egna företagandet.

**MIA** fortsätter sin diskussion om orättvisor och reflekterar över hur genusstrukturer verkar ha stagnerat i det gamla och vara ett resultat av stereotypa föreställningar om kvinnor och män, där kvinnor fortfarande i klart högre grad tar hand om familj och barn, vabbar, föder barn och borta från arbetslivet. Hon tror att detta är ett tankesätt som sitter kvar bland 70- och 80-talister men hoppas på förändring med en ny generation och att ”yngre” investerare förhoppningsvis ska tänka annorlunda. Alla intervjupersoner som pratar om företagande och hem- och omsorgsarbete verkar ha uppfattningen att det är olika förutsättningar för kvinnor och män när det kommer till att kombinera företaget med familjelivet.

**PATRICIA, osteopat och yogalärare**, har inte några barn och menar att för henne har det varit enkelt. **GABY, utbildare och marknadsförare**, har också en positiv syn på det egna företagandet och livspusslet för att det har gett henne möjligheten att anpassa sina tider och få mer tid med sin familj och sina barn. Samtidigt tror hon att, vad hon kallar ”klassiska könsfällor”, påverkar och kan vara ett hinder för kvinnors företagande. Hon tror att en påverkansfaktor till att en kvinna startar företag kan vara friheten att kunna ta hand om sina barn, medan en man som startar företag kanske gör det för att tjäna pengar först och främst och att företaget då går före allt annat som familj, semester och liknande. Detta tror hon kan påverka kvinnor och mäns företag på olika sätt då hon menar att det i ett startskede kanske måste ligga 110–120 % fokus på företaget för att det ska fungera.

**EN MAJORITET AV INTERVJUPERSONERNA HAR INTE EN SÄRSKILT POSITIV SYN PÅ FÖRETAGANDET KOMBINERAT MED LIVSPUSSLET. I EN INTERVJU UTTRYCKS ATT BARNEN GÖR DET SVÅRT ATT SATSA HELHJÄRTAT PÅ FÖRETAGANDET OCH ATT DET KRÄVS ATT DET FINNS NÅGON ANNAN SOM DELAR ANSVARET FÖR HEM- OCH OMSÖRGSARBETET FÖR ATT DET SKA FUNGERA. FLERA AV DE YNGRE INTERVJUPERSONERNA UTTRYCKER ORO INFÖR FRAMTIDEN NÄR DE PRATAR OM ATT KOMBINERA FÖRETAGANDET MED GRAVIDITET OCH SMÅBARN SÅR. ATT AVSIKTLIGT VÄNTA MED ATT SKAFFA BARN FÖR ATT DET INTE FUNGERAR MED FÖRETAGANDET ÄR NÅGOT SOM UTTRYCKS I BLAND ANNAT INTERVJUN MED LESLIE.**

DET ÄR VÄLDIGT LÄTT ATT STARTA EGET I SVERIGE, MEN DET ÄR JÄTTESVÅRT ATT DRIVA DET. DET ÄR SÅ HÖGA KOSTNADER, ALLTSÅ SKATT, ALLT DET ÄR JÄTTEHÖGT, OCH ATT VARA EGEN FÖRETAGARE OCH KVINNA GÖR ATT DU BLIR STRAFFAD. DET MÅSTE VI ÄNDRA PÅ. JAG TÄNKER PÅ DET, ATT JAG HAR OCKSÅ RÄTT ATT VARA MAMMA, OCH JAG HAR PAUSAT DET FÖR ATT HA FÖRETAG. LESLIE

**LESLIE** beskriver problemet med att bygga bolag och samtidigt ha råd att skaffa familj. Hon säger att hon har skjutit upp att bli förälder för att kunna satsa på företaget, och menar att hon vill se ett utökat stöd i lagstiftningen. Sedan två år tillbaka har hon inte tagit ut någon lön för att prioritera att betala ut lön till sina anställda.

Det betyder att om hon vill bli gravid idag blir hon endast erbjuden den lägsta föräldraersättningen. Hon upplever det som att kvinnor straffas som företagare, och att lagarna om föräldrapenning borde ses över och förändras. Hon tycker att det är lätt att starta eget i Sverige, men att det är

### FÖRETAGANDE FÖRÄLDRAR KAN ALDRIG VARA RIKTIGT LEDIGA MED SINA BARN

svårt att sen lyckas driva företaget på grund av alla regler och höga kostnader. Som föräldraförsäkringen ser ut idag förutsätts företagare välja mellan föräldraskap och att driva sitt företag vidare. Föräldraförsäkringen är fortfarande utformad utifrån anställningsnormen vilket innebär att företagare systematiskt missgynnas av de trygghets-system som gäller för den som är anställd. Den så kallade "föräldrafällan" för företagare slår mot både kvinnor och män men särskilt

hårt mot kvinnor som vill vara både företagare och föräldrar. Kvinnor möter oftare än män ifrågasättanden från Försäkringskassan och riskerar oftare att stå utan sjukpenninggrundande inkomst då de blir föräldrar. Det innebär att företagande föräldrar aldrig kan vara riktigt lediga med sina barn, att de tvingas pussla för att få vardagen att gå ihop och att det i många fall är svårt att alls driva företaget vidare.<sup>35</sup> **Att införa en SGI-garanti skulle kunna vara en lösning för företagare som också vill vara föräldrar.**

Forskning visar att en anledning till att kvinnor startar företag i mindre utsträckning än män är att kvinnor tar ut större del av föräldraledigheten. I Skåne tar kvinnor ut 75 % av föräldrapenningen och 64 % av den tillfälliga föräldrapenningen. Färre kvinnor än män kan tänka sig att försörja sig som företagare. För kvinnor avtar viljan snabbare än män kopplat till ålder, kvinnor vill alltså i mindre grad starta företag när de blir äldre.<sup>36</sup> Förutom kön påverkar även ekonomi och utbildning uttaget av föräldraledigheten.<sup>37</sup> Det har visat sig att störst effekt för att få ett jämnare uttag av föräldraledigheten fås genom att fokusera på förstagångspappor och egenföretagare som tar ut lite föräldraledighet.<sup>38</sup>

**Förväntningar och föreställningar kopplat till hem- och omsorgsarbete ställer olika krav på kvinnor och män. Med hjälp av ett exempel kan vi titta på hur dessa strukturer skulle kunna se ut i praktiken för en kvinna och en man i en heterosexuell kärnfamilj som var för sig vill starta och driva företag.**

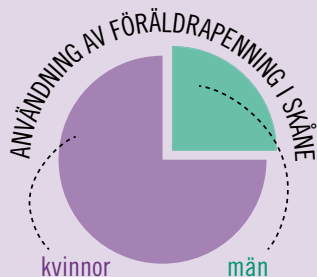
**FATIME OCH NICKLAS** är sambos och har två barn som är två månader respektive tre år gamla. Både Fatime och Nicklas har planer på att starta egna företag. Fatime behöver byta bransch för att starta företag vilket innebär att hennes startsträcka är betydligt längre än Nicklas.

Fatime tar samtidigt större ansvar för barnen, har varit föräldraledig mer än Nicklas och vabbar oftare. Hon tar även ett större ansvar för andra familjerelationer och lägger mycket av sin komplementlön och sina semesterdagar på att vårda dessa. Hon vet att en företagare i snitt jobbar mer än en anställd och förstår inte helt hur detta ska kunna gå ihop när hon ska starta och driva eget företag. När hon pitchar sin idé hos en företagsfrämjare får hon veta att det antagligen kommer bli svårt att finansiera hennes idé.

### **DETTA KAN VARA FAKTORER SOM PÅVERKAR KVINNANS OCH MANNENS DRIVKRAFTER TILL ATT STARTA OCH DRIVA FÖRETAG.**

När hon ringer Försäkringskassan för att höra sig för om hur hon ska kunna kombinera föräldraledighet med att starta företag får hon uppfattningen att det kommer bli väldigt tufft. Fatime funderar men bestämmer sig till slut för att senare lägga företagsstarten tills barnen blivit lite äldre.<sup>39</sup>

Nicklas å andra sidan kan stanna kvar inom den bransch han redan är verksam i och har på så sätt redan ett kontaktnät runt sig och redan flera potentiella kunder. Han tar mindre ansvar i det obetalda hem- och omsorgsarbetet och kommer inte vara föräldraledig någon längre period. Han kommer därför inte behöva göra något direkt avbrott i starten på företaget. När han besöker en företagsfrämjare får han positiv respons och får höra att han har stora chanser att lyckas med sin nya verksamhet. Nicklas funderar och ser egentligen inga problem, så han bestämmer sig för att köra på.



Källa. Länsstyrelsen, Kvinnor och män i Skåne 2017

**EXEMPLET VISAR ATT NICKLAS BESITTER FLERA TILL SYNES OSYNLIGA PRIVILEGIER SOM GÖR DET LÄTTARE FÖR HONOM ATT BÅDE STARTA OCH DRIVA ETT FÖRETAG. HAN HAR FRÅN BÖRJAN EN STÖRRE TRYGGHET I HELA FÖRETAGSPROCESSEN OCH BEHÖVER DÄRFÖR INTE TA NÅGON STÖRRE RISK. ATT FATIME SKULLE BESTÄMMA SIG FÖR ATT SATSA PÅ SIN IDÉ VERKAR SNARARE VARA MER VÅGHALSIGT OCH BETYDA ETT STÖRRE RISKTAGANDE.**

VI JOBBAR FÖR ATT FÖRÄNDRA DE STRUKTURER SOM GÖR DET SVÅRARE FÖR UNGA KVINNOR ATT FÅ OCH TA MAKT OCH BLI LEDARE, MEN TYVÄRR ÄR DET LÅNGT KVAR. DÄRFÖR SER VI SEPARATISTISKA NÄTVERK SOM GENOMSYRAS AV SYSTEMSKAP SOM EN METOD FÖR ATT HJÄLPA UNGA KVINNOR SOM LEVER I DEN STRUKTUR SOM GÄLLER NU ATT KLARA SIG. DET ÄR HELT ENKELT SOM EN ÖVERLEVNADSSTRATEGI I VÄNTAN PÅ ATT UPPNÅ ETT JÄMSTÄLLT SAMHÄLLE DÄR SEPARATISM FÖRHOPPNINGSVIS INTE SKA BEHÖVAS.

FÖRHOPPNINGEN MED SEPARATISTISKA RUM ÄR JU ATT DET SKA VARA ETT TRYGGT RUM, DÄR EN KAN KÄNNA SIG TRYGG OCH BEKVÄM MED ATT DELA MED SIG AV SAKER SOM EN KANSKE INTE KAN DELA MED SIG AV I ANDRA SAMMANHANG. GENOM ATT DET ÄR SEPARATISTISKT FINNS DET OFTA MÅNGA GEMENSAMMA NÄMNARE OCH UPPLEVELSER SOM LEDER TILL HÖG IGENKÄNNING HOS ANDRA, NÅGOT SOM KAN KÄNNAS VÄLDIGT SKÖNT!

A portrait of Sara Haraldsson, a woman with short brown hair and blue eyes, wearing a dark top and red lipstick. The background is blurred. The text is overlaid on the bottom left of the image.

**SARA HARALDSSON**  
GENERALSEKRETERARE, MAKTSALONGEN

# 4 SYSTEMSKAP OCH SEPARATISM

I intervjuerna framkommer en delad bild av separatistiska nätverk. Flera lyfter nätverk för kvinnor som något positivt och stärkande medan andra har en mer negativ bild och beskriver separatistiska nätverk som oseriösa eller att de saknar businesskänsla.

I några intervjuer framkommer vad som kan tolkas som nästan ett förakt mot ”kvinnliga nätverk”, som beskrivs som grupper bestående av kackel, eller kvinnor som ”lagar hnung” och håller på med ”näverslöjd”. Det verkar finnas en bild av nätverk för kvinnor som intervju-personerna inte vill kopplas ihop med, vilket kan analyseras med hjälp av teorin om könsmaktsordningen (som diskuteras på sida 10), som menar att det som anses maskulint generellt har högre status än det som är feminint kodat.

Samtidigt pekar intervjuerna på att det att ingå i ett separatistiskt nätverk stärker arbetet och ger resultat både på ett personligt plan och för företaget. Det finns ett dilemma i jämställdhetsarbetet som handlar om separatism som verktyg kontra att inkludera män i alla grupper och led.

JAG TROR INTE NÖDVÄNDIGTVIS ATT MAN SKA BYGGA PARALLELLA STRUKTURER SOM BARA SKA STÖTTA KVINNOR. DET ÄR FORTFARANDE SÅ ATT VÅRT SLUTMÅL ÄR MÅNGFALD OCH FÖR ATT VERKLIGEN KUNNA JOBBA INKLUDERANDE OCH BLI DIVERSIFIERADE SÅ BEHÖVER ALLA KUNNA JOBBA TILLSAMMANS, MED RESPEKT OCH INTRESSE FÖR VARANDRAS OLIKHETER. FÖR INGENTING ÄR SÅ ENKELT SOM ATT NÅGOT ÄR PÅ ETT VISST SÄTT FÖR ATT MAN ÄR ETT KÖN. PRECIS SOM DET FINNS KVINNOR SOM IDAG ÄR FÖRETAGARE OCH SOM DET FUNKAR UTMÄRKT I BEFINTLIGA STÖDSTRUKTURER FÖR SÅ FINNS DET MÄN SOM ATTRAHERAS AV DE NYA SÄTT SOM VI NU JOBBAR PÅ.

OCH HAR VI DET PERSPEKTIVET SÅ KOMMER VI FÖRHOPPNINGSVIS KUNNA ATTRAHERA ÄVEN ANDRA UNDERREPRESENTERADE GRUPPER, VILKET KOMMER ATT KUNNA LEDA TILL FLER OCH BÄTTRE INNOVATIONER OCH SAMHÄLLSNYTTIG TILLVÄXT.

ANNA BRANTEN, VD IDEON INNOVATION

Separatistiskt arbete är en väl beprövad metod inom feministiska rörelser, men i jämställdhetsarbetet idag händer det att arbetssättet avfärdas som något förlegat. Många vill gärna betona att jämställdhet angår både kvinnor och män och idealbilden har blivit att arbeta tillsammans. Då det för en del personer är obehagligt att kategoriseras efter kön kan det vara problematiskt att göra en separatistisk indelning. Separatistiska och blandade

grupper behöver dock inte ställas emot varandra och separatism kan utgå från andra sociala kategoriseringar än kön, som personer som rasifieras, det vill säga personer som ses som stereotyper utifrån fördomar om härkomst, eller har en queer könsidentitet och inte identifierar sig binärt som kvinna eller man. Syftet är att skapa sammanhang av trygghet och tillhörighet och kan innebära större engagemang i jämställdhetsarbetet. Separatism handlar om att ge plats och hjälpa varandra att få tillgång till den makt som en privilegierad grupp får i större utsträckning. Många upplever att de får lättare att uttrycka sig, att göra sig hörda, och att de får möjlighet att prata med andra som delar deras erfarenheter.<sup>40</sup>



## SYSTEMSKAP OCH SEPARATISM ELLER VAR ÄR MÄNNEN I JÄMSTÄLLDHETS- ARBETET?



En aspekt som **BALQIS** lyfter är att det ofta är samma personer i de näringslivsnätverk hon deltar i. Att det är samma klick, och att det ofta är mycket snack men att det mer sällan leder till action.

Tidigare i studien har teorin om homosocialitet beskrivits som ett problem där män väljer män, och mäns rekrytering av män kan ses som en aspekt av separatism. Det omvända, att kvinnor väljer kvinnor som liknar de själva, är en vanligt förekommande invändning till separatistiska nätverk. Att det på ett liknande sätt är exkluderande eller diskriminerande när män blir uteslutna. Därför är det viktigt att inte glömma maktperspektivet i allt jämställdhetsarbete.

Män har som grupp mer makt och inflytande inom företagsvärlden. Kvinnor är fortfarande betydligt färre på ledande positioner inom näringslivet och utvecklingen verkar gå långsamt framåt.

**#metoo** vittnade om att många kvinnor upplever härskartekniker, diskriminering och sexuella trakasserier på arbetsplatser i flertalet olika branscher. Det är inte bara nätverk för kvinnor som får kritik i intervjuerna.

Det finns en genomgående bild av att nätverk med män kan vara problematiska, där det inte är självklart att en som kvinna känner sig välkommen, inkluderad eller trygg.

Flertalet av intervjupersonerna vittnar om ojämslidda rum där det kan vara svårt att ta plats och göra sin röst hörd. I en intervju framkommer nätverk med män som något skrämmande där det blir svårt att känna tillhörighet och ha ett naturligt utrymme. Samtidigt, med hjälp av ett intersektionellt perspektiv framkommer det att det finns olika typer av maktordningar och att det kan behövas separatistiska nätverk för andra grupper av personer som på något sätt faller utanför normen.

## DET KAN VARA SVÅRT ATT TA PLATS OCH GÖRA SIN RÖST HÖRD.

**NÄTVERKET HAR GETT MIG JÄTTEMYCKET. DET ÄR NOG DEN FRÄMSTA REKOMMENDATIONEN JAG HAR, OM MAN ÄR NY OCH STARTAR ETT FÖRETAG, ELLER LIGGER I STARTGROPEN, GÅ MED I ETT NÄTVERK. OCH ATT GÖRA DET DIREKT, OCH STÄLLA ALLA DE BESVÄRLIGA FRÅGORNA. DET ÄR JU BEROENDE PÅ HUR MAN ÄR SOM PERSON, MEN JAG FÅR ENERGI AV ATT TRÄFFA MÄNNISKOR. DÅ KAN JAG GÅ HEM MED NY ENERGI OCH TÄNKA 'NU TAR JAG TAG I DET HÄR'.**

**SITTER MAN HEMMA ENSAM PÅ SIN KAMMARE OCH TÄNKER ATT DET HÄR VAR JOBBIGT SÅ BLIR DET INTE SÅ BRA. SÅ DET HAR HJÄLPT MIG, JAG FÅR INPUT OCH ENERGI AV ATT TRÄFFA ANDRA FÖRETAGARE. GABY**

## FLERA INTERVJUPERSONER BESKRIVER NÄTVERK SOM EN VIKTIG RESURS I STARTFASEN AV FÖRETAGET.

**ELISABET, skrivpedagog, skribent och författare**, pratar om nätverk som en viktig social funktion då rollen som egenföretagare kan bli ensam, och hur det blir en viktig plats för utbyte med andra företagare. Rätt nätverk framstår som ett rum där det är lättare att ta plats, att ventilerar saker som är tufft i företaget och få inspiration och stöd i sitt arbete.

Flera intervjupersoner beskriver nätverk som stöttande och stärkande, och hur det fungerar som rådgivare och stöttepelare. Flera nämner Women in Entrepreneurship och vissa filialer av BNI som bra nätverk. Generellt ger intervjuerna en positiv bild av nätverk så länge det är rätt nätverk för just dem. Det är flera av intervjupersonerna som efterlyser nätverk och aktiviteter som ska passa just deras form av verksamhet.

## HON FÖRSTOD MIG DIREKT OCH BARA... ”JAG SER ATT DU ÄR ENTREPRENÖR”

**Det har genom historien blivit tydligt hur viktigt det är med förebilder och att dela erfarenheter med andra som är i en liknande position. Idag är det vanligt med könsseparatistiska nätverk inom flera branscher. Mentorskapet kan användas för att främja karriärutveckling på ett individuellt plan men också som ett verktyg för jämställdhet och en ökad representation av kvinnor, yngre personer och personer med utländsk bakgrund på högre positioner.**

Om det verkar finnas delade meningar om nätverk så ger intervjuerna en mer samstämmig bild av mentorskap. De som har erfarenhet av mentorskap rekommenderar det varmt och de som saknar erfarenhet eftersöker det. Bland intervjupersonerna finns det dels dom som haft mentorer dels de som varit mentorer till någon annan.

**Flera intervjupersoner vittnar om personer som varit avgörande för deras karriärval. Rubriken ovan är ett citat sagt av BALQIS som fick en mentor som förstod henne när ingen annan gjorde det och kunde peppa henne att satsa på det som hon visste var en bra idé men som ingen annan helt verkade förstå.**

**LESLIE**, som fick rådet att bli barnskötare då det är ett bristyrke, startade istället eget och erbjöd sen praktikplatser inom sitt företag. Hon berättar att hennes företag **My Esteeme** har blivit lite som ett traineeprogram för kvinnor med utländsk bakgrund som inte har fått jobb i Sverige trots att de sökt, har akademiska examen och har bott i Sverige mellan fem och tio år. Hon berättar att alla personer hon varit mentor till har fått bra jobb efter det.

**NINA** berättar om ett mentorsprogram hon själv medverkat i, med bra föreläsningar och ett fantastiskt nätverk med kvinnor, som gav "step it up-kunskap", ett ekonomiskt perspektiv och företagsinspiration. Även **NINA** är mentor till andra idag.

**DET RÄCKER INTE ATT PRATA OM ATT EN ARBETAR JÄMSTÄLLT OCH ATT ALLA ÄR VÄLKOMNA. DET MÅSTE SKE ETT AKTIVT ARBETE.**

**LYFT FRAM FLER KVINNOR, UTAN ATT SÄRSKILJA DOM FRÅN GRUPPEN. PÅBÖRJA EN NORMALISERING, DET BEHÖVER INTE ALLTID VARA NÅGOT STORT ATT KVINNOR GÖR NÅGOT BRA.**

**SKAPA BRA FÖREBILDAR, INTE SUPERHJÄLTAR SOM KLARAR AV ALLT – DET ÄR INTE HÅLLBART I LÄNGDEN.**

**SEDAN BEHÖVS DET SAMTIDIGT FLER KVINNOR SOM HAR MANDAT ATT TA VIKTIGA BESLUT.** REBECCA NILSSON, MINDPARK

# 5 SLUTSATSER OCH HUR GÅR VI VIDARE?

**Jämställd Utveckling Skåne vill främja Skånes utveckling och tillväxt genom att öka handlingskraften för praktiskt jämställdhetsarbete. Genom denna studie har vi kunnat måla upp en bild av vilka utmaningar som följer av att bryta mot normen för vad en företagare eller entreprenör anses vara och undersöka vad som står i vägen för att fler kvinnor ska vilja satsa på företagandet.**

**J**ämställd Utveckling Skånes intervjustudie visar flera orsaker till att kvinnor är företagare i mindre utsträckning än män. Det har dels sin förklaring i historien och en stagnerad utveckling av företagssystemet. Flera seglivade strukturer hänger kvar, exempelvis tar kvinnor fortfarande betydligt mer ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet och sitter mer sällan på ledande positioner än män, vilket påverkar karriärsutvecklingen.

Samtidigt är bilden av entreprenören och företagaren fortfarande snäv vilket speglas i hur finansiering och företagsstöd fördelas. Den tematiska analysen visar ett mönster av att kön är en påverkansfaktor på rollen som företagare på flera olika plan. Från den initierande fasen av att tro på sig själv och sin idé, att söka finansiering och stöd, att vara verksam i det dagliga arbetet, till beslut som ska göras kopplat till livspusslet.

**ETT FÖRETAGANDE  
PÅ LIKA VILLKOR  
OAVSETT KÖN,  
BAKGRUND  
OCH ÅLDER**

Även faktorer som ålder och svensk/utländsk bakgrund verkar vara avgörande för personernas möjligheter och hur de blir bemötta. Könsmaktsordningen och homosocialitet förklarar hur detta mönster kan fortgå och bristen på förebilder för utrikesfödda, yngre och kvinnor kan ytterligare förklara varför män startar och driver företag i större utsträckning än andra.

I grunden är det en fråga om att motverka strukturell diskriminering, och nå en jämställd och likabehandlande rekrytering. Entreprenörskap ska vara ett val, företagande ska inte behöva användas som en nödlösning för att vara anställningsbar.

**JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD BEHÖVS AV MÅNGA ANLEDNINGAR,  
INTE BARA FRÅN ETT RÄTTVISEPERSPEKTIV UTAN ÄVEN FÖR  
ÖKAD KOMPETENS, KREATIVITET OCH PRODUKTIVITET.**

Ett företagande på lika villkor oavsett kön, bakgrund och ålder är en förutsättning för hållbar regional utveckling och tillväxt, bland annat genom stärkt innovationsförmåga och ökad attraktivitet för regionen. Studien visar att förändring krävs för att kunna nå upp till den regionala utvecklingsstrategins ambitioner och mål. Och att det behövs insatser för att skynda på jämställdheten inom innovationsstödkonstruktion, företag och entreprenörskap.

## STUDIEN PEKAR PÅ ATT ÅTGÄRDER BEHÖVER GÖRAS I FORM AV:

**1** STÖRRE TRYGGHET FÖR KVINNOR, ICEBINÄRA OCH UTRIKESFÖDDA I STARTPROCESSEN SÄVÄL SOM I DRIVANDET AV ETT EGET FÖRETAG. INSATSER SOM BIDRAR TILL ATT FÖRÄNDRA ATTITYDER OCH KUNSKAP BLAND FÖRETAGSFRÄMJARE FÖR ETT FÖRÄNDRAT BEMÖTANDE. ANPASSADE UTBILDNINGSTILLFÄLLEN FÖR FÖRETAGSSTÖDJARE OCH INKUBATORER, SAMT EN GENUSANALYS AV PITCHEVENTS MED EN FÖRÄNDRINGSPLAN.

**2** INSATSER FÖR ATT UNDERLÄTTA EN KOMBINATION AV FÖRETAGANDE OCH DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET, EXEMPELVIS EN SGI-GARANTI, ELLER ÅTGÄRDER FÖR ATT KVINNOR OCH MÄN I SKÅNE KAN GE OCH FÅ ANHÖRIGVÅRD PÅ LIKA VILLKOR.

**3** UTVECKLING AV NÄTVERK OCH MENTORSKAPSPROGRAM. FLER FÖREBILDER FÖR KVINNOR, UTRIKESFÖDDA OCH UNGA PERSONER, BÅDE BLAND FÖRETAGARE OCH PÅ BESLUTFATTANDE POSITIONER.



THE  
**YES  
WAY**

Alla bilder i studien (bortsett från personporträtten)  
är tagna av The Yes Way.

# KÄLLFÖRTECKNING

1. Region Skåne (2014) **Det öppna Skåne 2030**
2. SCB (2018) **På tal om kvinnor och män**
3. Tillväxtverket (2015d) **Under ytan**
4. Tillväxtverket.se (2018)
5. Tillväxtverket (2015a) **Öppna upp!**
6. Region Skåne & Jämställd Utveckling Skåne (2017) **Mångfald i Skåne**. En kartläggning av mångfald i näringslivet i de skånska kommunerna
7. Tillväxtverket.se (2018)
8. Tillväxtverket (2015b) **Slutrapport Främja kvinnors företagande**
9. Region Skåne (2015) **Jämställdhetsintegrering av verksamheten inom Näringsliv Skåne**
10. Region Skåne (2014) **Främja kvinnors företagande**
11. The Yes Way. [www.ideoninnovation.se/the-yes-way](http://www.ideoninnovation.se/the-yes-way)
12. Region Skåne (2018)
13. Region Skåne (2014) **Främja kvinnors företagande**
14. Region Skåne (2018)
15. Tillväxtverket.se (2018)
16. Nilsson (2009) **Kön och makt i svenskt näringsliv**
17. Lindberg (2018) **Forskningsöverblick jämställd regional tillväxt**
18. Hirdman (1988) **Genussystemet**: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning
19. Tillväxtverket (2015c) **8 år med kvinnors företagande**
20. Martinsson (2016) **Ambivalenser och maktordningar**: feministiska läsningar av nyliberalism
21. Lindberg (2018) **Forskningsöverblick jämställd regional tillväxt**
22. Region Skåne & Jämställd Utveckling Skåne (2017) **Mångfald i Skåne**
23. De los Reyes & Mulinari (2005) **Intersektionalitet** - Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap
24. Tillväxtverket.se (2018)
25. Lindberg (2018) **Forskningsöverblick jämställd regional tillväxt**
26. Tillväxtverket (2015d) **Under ytan**
27. Malmström et al (2018) **When stereotypical gender notions see the light of day, will they burst?:** Venture capitalists' gender constructions versus venturing performance facts
28. Malmström et al (2018)
29. Region Skåne (2018)
30. Hammarén & Johansson (2014) **Homosexuality**. In Between Power and Intimacy
31. SOU 2004:43 **Den könsuppdelade arbetsmarknaden**
32. Länsstyrelsen Skåne (2017) **Ett jämställt Skåne**
33. Jämställd Utveckling Skåne (2015) **Kvinnors och mäns liv i Skåne**
34. Szebehely, Ulmanen & Sand (2014) **Att ge omsorg mitt i livet**: hur påverkar det arbete och försörjning?
35. Företagarna (2015) **Föräldrafällan**. Vill du vara företagare eller förälder?
36. Jämställd Utveckling Skåne (2015) **Kvinnors och mäns liv i Skåne**
37. Prop 2016/17:1, Bilaga 3
38. UR Samtiden (2012) **Vem utnyttjar föräldraförsäkringen?**
39. Mångs (2013) **Self-employment in Sweden**: A gender perspective
40. Holgersson & Wahl (2014) **Eivor & Mai** – A research and development project for gender equality with a power perspective

**JÄMSTÄLLD UTVECKLING SKÅNE TROR ATT  
JÄMSTÄLLDHET ÄR EN NYCKEL FÖR REGIONAL  
UTVECKLING OCH TILLVÄXT I SKÅNE.**

**FÖR ATT NÅ JÄMSTÄLLDHET KRÄVS ATT  
VI TILLVARATAR MÅNGFALDEN AV ERFAREN-  
HETER OCH PERSPEKTIV SOM FINNS  
I REGIONEN.**

**JÄMSTÄLLD UTVECKLING SKÅNE ARBETAR I  
SAMVERKAN MED ANDRA AKTÖRER FÖR ATT  
ÖKA ENGAGEMANGET, KUNSKAPEN OCH  
HANDLINGSKRAFTEN FÖR JÄMSTÄLLDHET.**

JAMSTALLDUTVECKLING.SE  
FACEBOOK.COM/JAMSTALLDUTVECKLING'

