

Jämställdhetsintegrering på Tillväxtverket

Återrapportering av regeringsuppdraget Jämställdhet i
Myndigheter (JiM) 2020–2025

2026-01-15

Diarienummer: Å 2024-4287

Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter, A2024/01457

Beslutet att godkänna denna slutrapport har fattats av generaldirektör Elisabeth Bäckteman.

Handläggningen har gjorts av Carolina Schönbeck, Gunnar Lindberg, Monika Kvälvärd, enhetschef, Joakim Lundberg, tf enhetschef och Sara Jonasson. Den sistnämnda var föredragande för ärendet.

Stockholm den 15 januari 2026

Elisabeth Bäckteman

Sara Jonasson

Sammanfattning

Tillväxtverket har fått i uppdrag att redovisa resultat och, om möjligt, effekter av genomfört arbete inom JiM-programmet 2020–2025. Redovisningen ska relatera till relevanta jämställdhetspolitiska mål och inkludera lärdomar samt identifierade fortsatta jämställdhetsutmaningar som Tillväxtverket har identifierat inom ramen för vårt JiM-arbete.

I detta uppdrag har vi följt upp vårt arbete genom analys av insatser inom tre strategiska jämställdhetsområden:

- Jämställd fördelning av finansiella resurser
- Jämställdhetsintegrerad kunskapsutveckling
- Inkluderande kommunikation

Inom jämställd finansiering har vi genomfört insatser bland annat genom att ställa krav på sökande vad det gäller jämställdhet i Regionalfonden och att följa upp det genom en så kallad jämställdhetskoefficient. Vi har integrerat jämställdhet i projektrådgivning och projektberedning inom vårt regionalfondsprogram Öresund-Kattegat-Skagerrak (ÖKS) samt ställt krav på hållbarhetsaspekter inklusive jämställdhet inom Regional exportsamverkan. Vi har också arbetat in jämställdhet i våra riskkapitalprojekt i nuvarande programperiod 2021–2027.

Inom jämställdhetsintegrerad kunskapsutveckling har vi genomfört externa och interna seminarier och genomfört ett antal studier. Studierna behandlar bland annat jämställdhet i IT-sektorn och vi har identifierat behov av mer kunskap kring hur branschens sammansättning vad det gäller hur kön påverkar utfallet för våra stöd. Vi har också genomfört mentorskapsinsatser med mål satta för andel kvinnor och personer med utländsk bakgrund som deltar med gott resultat. Vi har även arbetat med att fortsätta att utveckla vår insamling av uppgifter fördelat på kön, ålder och bakgrund på de som mottar stöd av oss.

Ett resultat av arbetet är att vi har säkerställt att vi har tillförlitliga data som vi själva äger vilket inte var fallet i inledningen av perioden.

Inom inkluderande kommunikation har vi arbetat medvetet med att nå ut till bredare grupper i våra kommunikationsinsatser för att säkerställa att vi tar tillvara så stor potential som möjligt.

Vår bedömning är att våra insatser i arbetet med jämställdhetsintegrering har skapat bättre förutsättningar för kvinnor och män att ta del av våra insatser.

Vi har identifierat att vi inte har arbetat på ett strukturerat sätt med uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2020–2024. Under 2025 infördes en handlingsplan för hållbarhetsarbetet där jämställdhet ingår. Handlingsplanen adresserar viktiga förutsättningar för uppföljning till exempel könsuppdelad statistik vilket är en förutsättning för uppföljning av jämställdhet ska vara möjlig. Utöver det behöver vi utveckla hur vi ska arbeta vidare med frågan.

De insatser som ingår i planen har till största delen genomförts. Under 2026 kommer vi att genomföra en förändringsteori på hela hållbarhetsarbetet bland annat för att ytterligare stärka uppföljningen på området.

Tillväxtverket har kommit fram till att vi det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering ska fokusera på:

- systematisk uppföljning
- fortsatt arbete med implementering av §1a i vår reviderade instruktion
- stärkt kunskapsutveckling om jämställd finansiering
- fortsätta utveckla vår insamling av statistik fördelad på kön, ålder och bakgrund samt analyserna av denna statistik
- använda jämställdhetsintegrering som verktyg inom våra politikområden

Vi rekommenderar regeringen att uppdrag till myndigheter ska vara jämställdhetsintegrerade och att styrningen bör baseras på jämställdhetsanalyser inom respektive myndighets ansvarsområde. Vi ser även behov av fortsatt styrning vad det gäller jämställdhetsintegrering.

Innehåll

1	Uppdraget	7
1.1	Bakgrund.....	7
1.2	Mål.....	7
1.3	Målgrupp för aktiviteterna	8
1.4	Metod.....	8
2	Slutsatser och rekommendationer	10
2.1	Vi bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, särskilt delmål 1 makt och inflytande och delmål 2 ekonomisk jämställdhet.....	10
2.2	Tillväxtverkets arbete med jämställdhetsintegrering har nått ut i verksamheten och till våra målgrupper.....	10
2.3	Jämställdhetsintegrering används som ett verktyg för att uppnå målen för jämställdhet inom respektive politikområden.....	11
2.4	Lärdomar och fortsatta jämställdhetsutmaningar.....	11
2.4.1	Interna lärdomar och fortsatt arbete.....	11
2.4.2	Rekommendationer till regeringen.....	12
3	Genomförande – aktiviteter och resultat	13
3.1	Jämställd fördelning av finansiella resurser.....	13
3.2	Jämställdhetsintegrerad kunskapsutveckling	14
3.3	Inkluderande kommunikation	16
3.4	Förstudie hållbarhet inklusive jämställdhet	16
3.5	Övriga uppdrag med koppling till jämställdhet.....	17
3.5.1	Hållbar regional utveckling.....	17
3.5.2	Främja kvinnors företagande.....	17
3.5.3	Hållbara företagsstöd.....	17
3.5.4	Jämställdhet kopplat till förvaltningen av EU-fonder	18
3.6	Årsredovisningar 2020–2024	19
3.7	Handlingsplan för hållbarhet 2025	20
3.7.1	Vi ger kvinnor och män likvärdiga möjligheter att söka och beviljas finansiellt stöd.....	21
3.7.2	Vi agerar på kvinnors och mäns förutsättningar och livsvillkor	21
3.7.3	Vi kommunicerar inkluderande och utmanar bilden om vem som är normen för att nå en bredare målgrupp med våra erbjudanden.....	21

1 Uppdraget

1.1 Bakgrund

Sedan 2013 har Tillväxtverket deltagit i regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (JiM-programmet) vars syfte är att stärka och vidareutveckla statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. Regeringens mål är att deltagande myndigheter ännu bättre ska bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

I regleringsbrevet för 2021¹ fick Tillväxtverket i uppdrag att fortsätta att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10).

Regeringen har gett 53 myndigheter i uppdrag att redovisa resultat och, om möjligt, effekter av genomfört arbete inom JiM-programmet 2020–2025². Redovisningen ska relatera till relevanta jämställdhetspolitiska mål och inkludera lärdomar samt identifierade fortsatta jämställdhetsutmaningar som Tillväxtverket har identifierat inom ramen för vårt JiM-arbete. Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast 20 januari 2026.

1.2 Mål

Arbetet med jämställdhetsintegrering utgör ett verktyg för att våra insatser ska kunna bidra till att nå vårt övergripande mål, konkurrenskraftiga företag och hållbar utveckling i alla delar av landet, liksom de uppsatta målen för regional utvecklingspolitik samt sammanhållande landsbygdspolitiken och näringspolitiken.³

Tillväxtverkets delmål:

- Vi bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, särskilt delmål 1 makt och inflytande och delmål 2 ekonomisk jämställdhet.
- Tillväxtverkets arbete med jämställdhetsintegrering har nått ut i verksamheten och till våra målgrupper.
- Jämställdhetsintegrering används som ett verktyg för att uppnå målen för jämställdhet inom respektive politikområden.

Uppföljning inom uppdraget har skett genom analys av insatser inom tre strategiska jämställdhetsområden:

- Jämställd fördelning av finansiella resurser
- Jämställdhetsintegrerad kunskapsutveckling
- Inkluderande kommunikation

¹ [Regleringsbrev 2021 Myndighet Tillväxtverket - ESV](#)

² Å2024-4287Uppdrag att redovisa resultat inom ramen för regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter

³ Å2021-738 Tillväxtverkets inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025.

Uppdraget kopplar direkt till § 1 a punkt 3 i Tillväxtverkets instruktion (SFS 2009:145) om att vi ska beakta kvinnors och mäns förutsättningar och andra sociala aspekter i våra insatser. I genomförandet kommer fokus att ligga på jämställdhetsaspekter i genomförda insatser.

1.3 Målgrupp för aktiviteterna

De aktiviteter som har genomförts är både externa och interna. De externa målgrupperna är de som söker och beviljas finansiellt stöd. Den interna målgruppen är medarbetare på Tillväxtverket.

1.4 Metod

Tillväxtverket sorterar in arbetet med jämställdhetsintegrering under hållbarhetsarbetet för att ta vara på de synergieffekter som insatserna ger varandra eftersom de oftast följer samma logik.

I denna rapport har vi utgått ifrån Tillväxtverkets strategiska jämställdhetsområden som vi identifierade i vår inriktning för jämställdhetsintegrering på Tillväxtverket 2022–2025.⁴ Vi har sorterat in genomförda aktiviteter under dessa områden. De strategiska jämställdhetsområdena med målsättningar är:

- Jämställd fördelning av finansiella resurser
 - Målsättning: Vi ger kvinnor och män likvärdiga möjligheter att söka och beviljas finansiellt stöd
- Jämställdhetsintegrerad kunskapsutveckling
 - Målsättning: Vi agerar på kunskap om kvinnors och mäns förutsättningar och livsvillkor
- Inkluderande kommunikation
 - Målsättning: Vi kommunicerar inkluderande och utmanar bilden om vem som är normen för att nå bredare målgrupper med våra erbjudanden

Uppdraget omfattar redovisning av arbete som Tillväxtverket bedömt har koppling till JiM-programmet 2020–2025. Särskilda uppdrag med bärighet på jämställdhet så som Hållbar regional utveckling och Främja kvinnors företagande med flera kommer att redovisas som övrig insats då de inte har genomförts inom arbetet med jämställdhetsintegrering specifikt.

En omständighet som har påverkat arbetet med jämställdhetsintegrering och hela Tillväxtverkets verksamhet är det regeringsuppdrag om korttidsarbete för företag som Tillväxtverket fick i mars 2020. I september 2021 upphörde lagen om tillfälligt stöd för korttidsarbete att gälla men vi fortsätter att hantera ärenden, kontroller och utbetalningar, tills sista ärendet inom korttid är avslutat. Uppdraget fick en stor påverkan på hela Tillväxtverkets

⁴ Å 2024–4184 Myndighetsövergripande handlingsplan för hållbarhetsarbetet 2025. Uppdraget att ta fram en inriktning kom i Tillväxtverkets regleringsbrev för 2021. [Ändringsbeslut 2021-11-25 Myndighet Tillväxtverket - Statskontoret](#)

verksamhet och medarbetare då det inledningsvis prioriterades framför andra uppdrag. Korttidsuppdraget omfattas inte av denna rapportering.

Under hösten 2025 genomförde vi en inventering av vilka insatser som har genomförts under 2020–2025 inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet. Insamlingen resulterade i ett trettiotal insatser som sedan sorterats in under våra tre strategiska jämställdhetsområden för arbetet med jämställdhetsintegrering:

- jämställd fördelning av finansiella resurser,
- jämställdhetsintegrerad kunskapsutveckling och
- inkluderande kommunikation.

I sammanställningen har inte enskilda projekt som fått medel av Tillväxtverket tagits med. Denna avgränsning har gjorts utifrån att det inte är Tillväxtverket själva som har bedrivit insatsen.

2 Slutsatser och rekommendationer

Tillväxtverket utgår ifrån de delmål som vi har satt upp för denna återrapportering:

- Vi bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, särskilt delmål 1 makt och inflytande och delmål 2 ekonomisk jämställdhet.
- Tillväxtverkets arbete med jämställdhetsintegrering har nått ut i verksamheten och till våra målgrupper.
- Jämställdhetsintegrering används som ett verktyg för att uppnå målen för jämställdhet inom respektive politikområden.

2.1 Vi bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, särskilt delmål 1 makt och inflytande och delmål 2 ekonomisk jämställdhet.

Vår bedömning är att våra insatser i arbetet med jämställdhetsintegrering har skapat bättre förutsättningar för kvinnor och män att ta del av våra insatser. Vi bidrar till ekonomisk jämställdhet bland annat genom att nå fler kvinnor än vad som vad uppsatt som mål till exempel inom våra mentorskapsinsatser. Vi bidrar till det övergripande jämställdhetspolitiska delmålet, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, bland annat genom våra jämställdhetsinsatser inom Regionalfonden.

Vi kan dock, i denna återrapportering, inte dra några långtgående slutsatser om övergripande resultat och om effekter. Insatser rörande jämställdhetsintegrering har inte följts upp systematiskt och uppföljning utgör således en del av vårt fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering.

2.2 Tillväxtverkets arbete med jämställdhetsintegrering har nått ut i verksamheten och till våra målgrupper.

Tillväxtverket har arbetat medvetet med att nå ut till bredare grupper i våra kommunikationsinsatser för att säkerställa att vi tar tillvara så stor potential som möjligt. Vi har genomfört externa och interna seminarier samt ett antal studier. Studierna behandlar bland annat jämställdhet i IT-sektorn och vi har även identifierat behov av mer kunskap kring hur branschens sammansättning vad det gäller kön påverkar utfallet för våra stöd inom vårt regionalfondsprogram Öresund-Kattegat-Skagerrak (ÖKS).

I vårt övergripande hållbarhetsarbete, där jämställdhet ingår, har vi nått ut i vår verksamhet genom den förstudie som genomfördes under 2023. I förstudien ingick en enkät till alla medarbetare och arbetet resulterade i att en handlingsplan för hållbarhetsarbetet har införts. Vi konstaterar i förstudiearbetet att intern tvärsektoriell samverkan är en framgångsfaktor i integreringsarbetet.

Vi behöver fortsätta arbeta med att kontinuerligt säkerställa att vårt arbete med jämställdhetsintegrering når ut i vår verksamhet och till våra målgrupper.

2.3 Jämställdhetsintegrering används som ett verktyg för att uppnå målen för jämställdhet inom respektive politikområden.

Vi har fortsatt att utveckla vår insamling av uppgifter fördelat på kön, ålder och bakgrund på de som mottar stöd av oss. Under perioden har vi säkerställt att vi har tillförlitlig könsuppdelad statistik som vi själva äger vilket inte var fallet i inledningen av perioden. Från och med 2026 kommer vi även att kunna analysera avslag på våra stöd som går direkt till företag. Insamlingen görs för att tillhandahålla statistik för analys inom samtliga politikområden och kommer bland annat att utgöra ett viktigt underlag för en kommande rapport om hinder och möjligheter för jämställd finansiering.

Vi har genomfört insatser som har bidragit till de jämställdhetspolitiska målen men vi har inte arbetat systematiskt kopplat till våra olika politikområden. Här finns det potential att fortsätta utveckla vårt arbete för att tydligare använda jämställdhetsintegrering som ett verktyg för att uppnå målen för jämställdhet inom respektive politikområde.

2.4 Lärdomar och fortsatta jämställdhetsutmaningar

Insatserna som vi har genomfört har varit verkningsfulla och nått ut till våra målgrupper. Vi ser resultat av vårt arbete även om vi inte har undersökt vilka effekter det har fått på längre sikt eller utanför de målgrupper som det har riktats till. Det finns svårigheter i att effektutvärdera främjandeinsatser men vi ska arbeta vidare för att komma vidare med frågan.

2.4.1 Interna lärdomar och fortsatt arbete

En av lärdomarna vi har gjort under perioden är att det krävs **systematisk uppföljning** av arbetet med jämställdhetsintegrering. Vi har identifierat att vi inte har arbetat på ett strukturerat sätt med uppföljning under 2020–2024. Under 2025 infördes en handlingsplan för hållbarhetsarbetet där jämställdhet ingår. Handlingsplanen adresserar viktiga förutsättningar för uppföljning till exempel könsuppdelad statistik vilket är en förutsättning för uppföljning av jämställdhet ska vara möjlig. Vi kommer under våren 2026 att genomföra och upprätta en förändringsteori för hela hållbarhetsarbetet inklusive jämställdhet i syfte att stärka uppföljningen av arbetet. Utöver det behöver vi utveckla hur vi ska arbeta vidare med frågan.

Tillväxtverket har en viktig roll för att bidra till genomförandet av de jämställdhetspolitiska målen. Det återstår fortfarande mycket arbete, både hos oss internt och genom regeringens styrning av myndigheten, innan Tillväxtverket fullt ut når jämställdhetsintegrering i alla delar. Tillväxtverket fick en reviderad instruktion under 2025 vilken har tydliggjort vikten av att vi i alla insatser ska beakta kvinnors och mäns förutsättningar och andra sociala aspekter⁵. Vi bedömer att det inte är en tillräckligt stark skrivning för att vi ska kunna jämställdhetsintegrera våra insatser och uppdrag fullt ut. Dock behöver vi arbeta med att integrera ändringarna för att få genomslag både internt och för våra målgrupper. Vi ser även behov av att internt utforska vad vår roll som marknadskompletterande och konkurrensneutral aktör innebär kopplat till våra finansiella stöd.

⁵ [Förordning \(2009:145\) med instruktion för Tillväxtverket | Sveriges riksdag](#)

Tillväxtverket behöver tydligare identifiera vilka jämställdhetsproblem som vi har rådighet att bidra till att lösa inom ramen för vårt verksamhetsområde. Vi ser exempelvis behov av **stärkt kunskapsutveckling när det gäller arbetet med en jämställd finansiering** och att arbeta för att kvinnor och män ska ha likvärdiga förutsättningar att få tillgång till nationella tillväxt – och utvecklingsresurser. Vi behöver dock en bättre bild än vad vi har idag när det gäller vilka hinder som de facto finns för att förändra de ojämställda finansiella strukturerna.

Det finns mer för oss att göra avseende **att utveckla och analysera vår insamling av statistik fördelad på kön, ålder och bakgrund**. Vi har under slutet av 2025 infört förändringar som gör att vi från och med 2026 kommer att kunna följa upp våra indirekta stöd mer utförligt samt att vi samlar in uppgifter om avslag på direkta stöd vilket vi inte gjort tidigare. Det som kvarstår är att börja använda oss av statistiken i högre utsträckning. Jämställdhetsanalyserna kopplat till våra politiska mål och även kopplat till våra interna mål uteblir ofta.

Vi har genomfört insatser som har bidragit till de jämställdhetspolitiska målen och vi behöver utveckla hur vi arbetar systematiskt kopplat i till våra politikområden. Här kan vi fortsätta att **utveckla vårt arbete för att tydligare använda jämställdhetsintegrering som ett verktyg för att uppnå målen för jämställdhet inom respektive politikområde**.

2.4.2 Rekommendationer till regeringen

Styrning av myndigheter för jämställdhetsintegrering ska utgå ifrån:

- **Likartad styrning av tvärsektoriella frågor**
Säkerställ att jämställdhet samt även klimat och miljö styrs och följs upp på ett enhetligt sätt, integrerat i den ordinarie styrningen. Detta inkluderar att dessa frågor lyfts i myndighetsdialoger med departementen.
- **Samverkan kring ojämställdhetsproblem utanför enskild myndighets rådighet**
Regeringen bör skapa strukturer för samarbete mellan myndigheter för att driva förändring i frågor där enskilda myndigheter inte har full rådighet, exempelvis könsfördelning i branscher.
- **Integrera jämställdhet i uppdragens utformning**
Uppdrag som ges till myndigheter bör vara jämställdhetsintegrerade från början. Det innebär att jämställdhetsaspekter och identifierade ojämställdhetsproblem ska finnas med i uppdragens syfte och mål.
- **Sektorsvisa jämställdhetsanalyser**
Regeringen bör säkerställa att styrningen av myndigheter med angränsande uppdrag utgår från sektorsvisa jämställdhetsanalyser inom respektive politikområde. Detta ger en gemensam grund för prioriteringar och insatser.
- **Fortsatt styrning vad det gäller jämställdhetsintegrering**
För att säkerställa att arbetet förblir prioriterat bör regeringen fortsatt ge myndigheter tydlig styrning vad det gäller jämställdhetsintegrering.

3 Genomförande – aktiviteter och resultat

3.1 Jämställd fördelning av finansiella resurser

Inom Regionalfondens programperiod 2021–2027 samt Fonden för en rättvis omställning (FRO) är ett nytt krav att projekten måste ta fram en godkänd hållbarhetsanalys för att bli beviljade medel. De som ansöker om stöd måste fylla i en hållbarhetsanalys där jämställdhet är en del. Som en del av det används metoden Hållbarhetstrappan.⁶ En ytterligare förändring som införts är kodning av projekt på tre nivåer kopplat till jämställdhet, en så kallad jämställdhetskoefficient. För en utförlig beskrivning av koefficienten se avsnitt 3.3.4.

Inom vårt regionalfondsprogram Öresund-Kattegat-Skagerrak (ÖKS) har vi arbetat med jämställdhet i projektrådgivningen. Arbetet inleddes under programperioden 2014–2020 då det identifierades att de som söker projektmedel inte riktigt förstod hur jämställdhetsfrågan skulle adresseras. Det fanns också en del interna oklarheter på Tillväxtverket kring bedömningen av projektens arbete inom jämställdhetsområdet. Ett samarbete inleddes därför med länsstyrelsen i Skåne och en analysmodell och en utbildningsinsats togs fram med projekten som målgrupp. Det har lett till färre låga poäng på detta urvalskriterium i beredningen av ansökningar. Kunskapen på Tillväxtverket har förbättrats, vilket lett till mer precisa och användbara urvalskriterier under programperioden 2021–2027. Idag är hållbarhets- och jämställdhetsaspekterna en integrerad del av rådgivningen till kommande projekt. Inom ÖKS har vi även arbetat med jämställdhet i projektberedningen under programperioden 2021–2027. Eftersom hållbarhetsaspekter är något som vi bedömer i projektberedningen sorteras projekt ut som inte uppfyller kraven. I förlängningen betyder det att vi bidrar till ökad jämställdhet inom våra olika insatsområden.

I Fonden för en rättvis omställning (FRO) har kompetenshöjande insatser genomförts för anställda inom industrin och dess underleverantörer för att motverka en könssegregerad arbetsmarknad. Vi har samverkat med regioner, akademi, yrkesvux samt industrin.

I vårt uppdrag om Regional exportsamverkan har vi ställt krav på hållbarhetsaspekter inklusive jämställdhet i en utlysning under 2021. Regionala och nationella export- och företagsfrämjande aktörer kunde söka medel för strategiska projekt för att stärka exporten hos Sveriges små och medelstora företag. Vi samverkade med myndigheter och organisationer inom regional exportsamverkan. Projekten fick integrera och beskriva hur de använde jämställdhet, lika-behandling och icke-diskriminering samt miljö som medel för att nå resultat i projekten. För jämställdhet innebar det att projektägarna i projektansökan skulle beskriva nuläge, insatser och börläge för kvinnor och män respektive inrikes och utrikes födda. Utfallet har inte utvärderats och vi kan därför inte uttala oss om några resultat av insatsen.⁷

Finansieringsinstrument är ett viktigt verktyg för oss i arbetet med investeringar. I nuvarande programperiod 2021–2027 har vi arbetat in jämställdhet på två nivåer i riskkapitalprojekten. Den ena nivån är på fondförvaltningsnivå där vi har ställt som krav att investerarteamen ska bestå av medlemmar av båda könen. Den andra nivån är på portföljbolagsnivån där det är upp till

⁶ [2. Planera ert projekt - Tillväxtverket](#)

⁷ Se Å 2016–000664 Regional exportsamverkan samt utveckla verksamt.se med export- och internationaliseringsinnehåll, slutrapport 2021 för mer information om uppdraget.

fondförvaltaren att fatta beslut om investeringar. Vi har inte kravställt en kvot där en viss del av fondens kapital ska investeras i bolag med enbart kvinnliga grundare då det skulle medföra en rad svåra målkonflikter och påverka genomförbarheten. Däremot har vi kravställt att fondförvaltaren ska målsätta och arbeta med att nå ut. Detta för att entreprenörer som är kvinnor ska få information om att riskkapital finns att söka. Vi följer upp detta krav löpande och kombinerar det med uppföljningen av genomförda investeringar som fortsättningsvis också är könsuppdelad. På så sätt får vi en uppfattning om hur fonderna lyckas nå ut till kvinnor, män och mixade team samt hur investeringarna sedan fördelar sig.⁸

3.2 Jämställdhetsintegrerad kunskapsutveckling

Under våren 2022 arbetade vi inom regeringsuppdraget Hållbar regional utveckling (HRU) med kunskapsutveckling genom lärpas på Reglab årskonferens. Lärpasset hade rubriken Jämställdhet - frågan som försvann och hur den kan få come-back. En ytterligare insats inom HRU-uppdraget var en så kallad "peer-review" som vi genomförde tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten och de deltagande regionerna i regeringsuppdraget. Vi samlade regionerna för att diskutera deras intryck och erfarenheter av Region Norrbottens och Jämställdhetsmyndighetens digitala verktyg Develoop. Verktöget togs fram för att utgöra ett digitalt stöd till företagare/arbetsgivare som ville arbeta för inkluderande arbetsplatser.⁹

Från 2020 till och med 2023 sammanställde Tillväxtverket regionernas återrappporteringskrav om arbetet med jämställdhet i de regionala resultatredovisningarna. I ett särskilt kapitel sammanställde vi regionernas återrappporteringskrav om arbetet med jämställdhet. I den nationella strategin framgår även att arbetet med att främja jämställdhet, integration och mångfald och andra sociala dimensioner är viktigt.¹⁰ I och med förordning (2024:99) om resultatredovisning av det regionala utvecklingsarbetet justerades frågeformuläret till regionerna och det särskilda kapitlet om jämställdhet utgick.

Under 2021 tog vi fram en rapport om jämställdheten i IT-sektorn inom vårt regeringsuppdrag Digital spetskompetens. Syftet var att sprida kunskap och öka medvetenheten om jämställdhetsutmaningar inom IT-sektorn. Rapporten innehåller en analys och kartläggning av jämställdheten i sektorn och utgör ett stärkt kunskapsunderlag samt stärkt förmåga hos aktörer att förstå och motverka snedrekrytering. Rapporten genomfördes gemensamt av Tillväxtverket och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) i dialog med experter och branschaktörer. Rapporten visar att kvinnor med IT-utbildning i högre grad än män lämnar branschen. Resultaten bidrog till ökad kunskap och diskussion.¹¹

Tillväxtverket har genomfört mentorskapsinsatser i hela Sverige under 2020–2025. I insatsen fick nyföretagare tillgång till en mentor i upp till ett år för att utveckla sitt företag och sitt entreprenörskap. Insatsen riktade sig till blivande företagare samt målgrupperna kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Målen inom insatsen har varit minst 50 procent av adepterna

⁸ För mer information om finansieringsinstrument se Å 2025–44 Statusrapport genomförandet av finansiella instrument per riskkapitalfond för programperioden 2021–2027

⁹ [Välkommen till Develoop - Develoop](#)

¹⁰ [Regionalt utvecklingsarbete 2023 - Tillväxtverket](#)

¹¹ [Utmaningar och åtgärder för ökad jämställdhet inom IT-sektorn - Tillväxtverket](#)

är kvinnor och minst 20 procent av adepterna har utländsk bakgrund. För varje mentorskapsperiod har utfallet överstigit målsättningarna. Av det totala antalet adepters var 66 procent kvinnor och andelen adepters med utländsk bakgrund uppgick till 29 procent (perioden nov 2024-nov 2025).¹²

Inom Enterprise Europe Network (EEN) har vi deltagit i en tematisk grupp på temat Women entrepreneurship under 2022–2025. Vi ser att allt fler kvinnor idag leder små och medelstora företag (SMF) i Europa, vilket är ett lovande steg mot ökad inkludering inom näringslivet. Trots detta möter entreprenörer som är kvinnor fortfarande betydande utmaningar, såsom begränsad tillgång till finansiering, kvarstående könsbias och brist på skräddarsytt stöd. EEN¹³ arbetar för att hjälpa kvinnor att övervinna dessa hinder genom expertvägledning, praktiska verktyg och internationella nätverksmöjligheter.

På förenklingsområdet har vi arbetat med att, i de fall där det är relevant, belysa jämställdhetsaspekter särskilt i konsekvensutredningar i de förenklingsförslag som Förenklingsrådet¹⁴ rådet utreder. Det leder till bättre avvägningar i de förslag som rådet går fram med till regeringen.

Tillväxtverket har regeringens uppdrag att samordna det nationella arbetet för att stödja nyindustrialiseringen och samhällsomvandlingen i Norrbottens och Västerbottens län. I det pågående uppdraget som avslutas 2026 har vi tagit fram en modell för arbete med social hållbarhet där jämställdhet är inkluderat¹⁵. Det har lett till att det är enklare att lyfta frågorna samt att det synliggör vårt arbete.

Under 2024 undersökte vi inom ÖKS hur projektbeslut fördelas på branscher. Det gav oss insikter om att man måste gräva mycket djupare och bredare för att få en mer korrekt och komplett bild. Under våren 2025 gjordes också en enklare undersökning av medels- och projektfördelning mellan branscher. Resultatet var att den stora merparten av medel från ÖKS-programmet primärt hade allokerats till den kvinnligt kodade hälso- och sjukvårdssektorn, medan typiskt manligt kodade branscher och sektorer hade allokerats betydligt mindre medel. Det viktigaste resultatet från detta enkla uppdrag var insikten att ett djupare och bredare anslag krävs för att kunna dra några reella slutsatser om hur medlen fördelats mellan kvinnligt kodade respektive manligt kodade branscher och sektorer. Slutsatsen blev att mer studier behövs för att kunna avgöra hur ÖKS medel har fördelats avseende kön.

Internt har vi utvecklat vår insamling av uppgifter beträffande kön, bakgrund och ålder under perioden 2020–2024. Vi samlar in statistik på operativa företagsledare och styrelser i företag för direkta stöd och indirekta stöd. Under 2025 har Tillväxtverket fått en reviderad instruktion¹⁶ vilken gör att vi under året har kunnat utöka insamlingen till att omfatta fler indirekta stöd samt avslag för direkta stöd. Vi gör detta för att bättre kunna svara upp mot § 1a i instruktionen. Vi ser särskilt fram emot att kunna analysera statistiken på avslagen. Under 2025 inledde vi även

¹² [Slutrapport med komplettering för perioden 2024 nov - 2025 sept.](#)

¹³ [Enterprise Europe Network \(EEN\) - Tillväxtverket](#)

¹⁴ [Förenklingsrådet](#)

¹⁵ Å 2024–198:35 Workshop Tillväxtverket 250318

¹⁶ [Förordning \(2009:145\) med instruktion för Tillväxtverket | Sveriges riksdag](#)

ett internt arbete med att uppdatera vår resepolicy samt säkerställa att policyn går att följa upp utifrån könsuppdelad statistik.

3.3 Inkluderande kommunikation

På vår webbplats verksamt.se har vi arbetat med flera insatser inom ramen för JiM under perioden. Vi har löpande arbetat med att utveckla information om jämställdhet på flera sidor på verksamt.se. Exempelvis om arbetsgivares skyldighet att aktivt arbeta för jämställdhet, om jämställdhet som möjligt fokus för socialt företagande, om jämställdhetsarbete inom fackliga organisationer, samt om jämställdhet som en viktig faktor för ett hållbart företagande¹⁷. Målgruppen har varit företagare med särskilt fokus på små och medelstora företag. Vi har samverkat med DO och Coompanion och syftet har varit att tillgängliggöra information som kan öka medvetenheten om jämställdhet hos företagare.

Vi samlar årligen in statistik på hur många personer som loggar in och besvarar kundnöjdhetssenkäten på verksamt.se fördelat på kön. Vi samverkar med Bolagsverket i arbetet. Inloggningarna har legat stadigt på 66% män och 34% kvinnor. I enkäten ligger siffrorna runt 50% män och 45 % kvinnor. (5 % anger ej kön)¹⁸

Under 2022–2025 har vi uppdaterat bildpolicyn i den grafiska manualen för verksamt.se och Myndighetsamarbetet Starta och driva företag. Målgruppen har varit producenter av grafiskt material och kommunikation under varumärket verksamt.se. Genomtänkta bildval som är inkluderande, normkritiska och speglar den mångfald av människor som driver företag och innebär en variation av representation i ålder och kön vilket leder till att vi bättre tar tillvara den potential som finns hos alla som driver företag.

Vi har också genomfört en annonskampanj under 2025 med syfte att guida den blivande företagaren i företagsstarten. Målgruppen var kvinnor i åldern 26–64 år, samt unga i åldern 18–25 år. Kampanjen hade en räckvidd på 2 732 907 exponeringar och drev 29 616 klick till verksamt.se.¹⁹

Internt så har vi under 2025 kommunicerat jämställdhet tydligare på vårt interna intranät, bland annat med artikel inför ett seminarium om jämställd industri som genomfördes tillsammans med Länsstyrelsen i Västerbotten under maj månad. Seminariet syftade till att öka kunskapen om jämställdhet inom industrins omvandling.

3.4 Förstudie hållbarhet inklusive jämställdhet

Under hösten 2023 och våren 2024 genomförde Tillväxtverket en förstudie om vårt arbete med hållbarhet. Syftet var att ge en lägesrapport hur medarbetare och chefer ser på myndighetens hållbarhetsarbete idag, vilka behov som finns för att stärka upp arbetet samt föreslå rekommendationer och hur arbetet kan följas upp. Vi samlade in information genom dokumentstudier, intervjuer, enkät, dialog med andra myndigheter och vi genomförde

¹⁷ [Skapa en hållbar organisation - verksamt.se](#)

¹⁸ Bolagsverkets databas om elektronisk identifiering

¹⁹ Statistik från annonshanteringssystem hos Meta och Google för denna kampanj

hållbarhetsbarometern²⁰ i ledningsgruppen. Resultaten visar att det fanns en önskan om tydligare intern samordning och styrning samt att det fanns ett starkt engagemang hos medarbetare och ledning. Resursfrågan identifierades som central för att få framdrift i frågorna. Arbetet resulterade i att vi tog fram en handlingsplan för hållbarhetsarbetet 2025 och att vi arbetar vidare för att systematisera och följa upp arbetet med hållbarhet i en treårig handlingsplan.

3.5 Övriga uppdrag med koppling till jämställdhet

3.5.1 Hållbar regional utveckling

Tillväxtverket fick år 2019 uppdraget *Att utveckla och stärka regionernas arbete med hållbar regional utveckling inom det regionala utvecklingsarbetet*. Budget för genomförandeperioden 2019–2023 uppgick till totalt 108 miljoner kronor, varav högst 19 miljoner kronor har fått användas till Tillväxtverkets egna insatser. Uppdraget syftade till att integrera ekonomisk, social, och miljömässig hållbarhet inom det regionala tillväxtarbetet (nu regionala utvecklingsarbetet) inklusive sammanhållningspolitiken.

Ett tidigt vägval som uppskattades av regionerna var att Tillväxtverket genomförde uppdraget med en tydlig inriktning mot integrering i regionernas ordinarie arbete och deras ordinarie processer. Myndigheten möjliggjorde för regionerna att använda medlen för att förstärka det arbete som regionerna redan gjorde, i stället för att skapa avgränsade projekt. Det blev därför möjligt att låta medlen nyttjas till att stärka och lyfta in hållbarhet inklusive jämställdhet i ordinarie processer.²¹

3.5.2 Främja kvinnors företagande

Under 2020–2025 har Tillväxtverket haft flera uppdrag kopplade till kvinnors företagande. Innevarande uppdrag innebär att genomföra insatser som syftar till att förbättra förutsättningarna för kvinnors entreprenörskap, ägande och företagande i hela landet. Under uppdraget ska kunskap och erfarenheter inhämtas från relevanta myndigheter, regioner, kommuner och andra myndigheter.

Uppdraget bygger på våra slutsatser och bedömningar som vi överlämnade till regeringen i november 2023. Under perioden mars - november 2023 hade Tillväxtverket i uppdrag att kartlägga och bedöma statliga insatser relaterade till främjandet av kvinnors företagande. Det inkluderade bedömning av åtgärder sedan 2006 och sammanställning av relevant forskning och kunskap om hinder för kvinnors företagande, särskilt ägarfrågor.²²

3.5.3 Hållbara företagsstöd

Tillväxtverket har ett regeringsuppdrag där vi, tillsammans med regionerna och Gotlands kommun ska bidra till att utveckla de regionala företagsstöden samt projektverksamheten

²⁰ [GD-Forums hållbarhetsbarometer - GD-Forum](#)

²¹ [Att utveckla och stärka regionernas arbete med hållbar utveckling inom det regionala utvecklingsarbetet - Tillväxtverket](#)

²² [Stärkta förutsättningar för kvinnors företagande - Tillväxtverket](#)

avseende jämställdhet, integration och miljö, inklusive klimat, för att därmed bidra till omställningen till en hållbar regional utveckling. Uppdraget ska slutredovisas i februari 2030.²³ Vi arbetar inom fyra områden:

- Utveckla stöden för att uppnå en hållbar regional utveckling.
- Utveckla en gemensam uppföljning för alla stödformer.
- Sprida goda exempel.
- Stärka lärandet mellan regional och nationell nivå.

Därigenom bidrar vi till omställningen och ökad kompetens inom hållbar regional utveckling.

3.5.4 Jämställdhet kopplat till förvaltningen av EU-fonder

Som förvaltande myndighet för olika program inom ramen för Regionalfonden och Fonden för en rättvis omställning följer Tillväxtverket gällande EU-förordningar kopplat till genomförandet. Förordningarna påverkar utformningen av programmen samt genomförandet av dem, bland annat kopplat till jämställdhet. En nyhet för programmen som genomförs under perioden 2021–2027 är den så kallade jämställdhetskoefficienten. Innebörden av koefficienten är att samtliga ansökningar om stöd (projekt) ska koda i relation till jämställdhet. Det finns tre koder och varje kod har en koefficient som anger hur stor andel av projektets beviljade EU-medel som anses bidra till jämställdhet:

- Kod 01 Jämställdhetsinriktning, 100 procent bidrag till jämställdhet
- Kod 02 Jämställdhetsintegrering, 40 procent bidrag till jämställdhet
- Kod 03 Könneutralitet, 0 procent

Till varje kod kopplas också krav på vad projektet ska uppnå för att klassas som kod 01, 02 eller 03.

Bedömningskriterier för kod 03 Jämställdhetsinriktning (gender targeting 100%) – projektidén genomsyras av jämställdhet

- Utmaningar och problem inom jämställdhetsområdet ligger tydligt till grund för varför projektet behövs
- Projektmålet tar fasta på en förflyttning mot ökad jämställdhet/minskad könssegregering/förstärkning av kvinnors eller mäns ställning
- Den sökande har valt globalt mål 5 (Jämställdhet) samt motiverat det

Bedömningskriterier för kod 02 Jämställdhetsintegrering (gender mainstreaming 40%) – projektidén innehåller särskilda aktiviteter och resultat inom jämställdhet även om huvudsyftet är ett annat

²³ [Ändringsbeslut 2022-12-15 Myndighet Tillväxtverket - Statskontoret](#)

- Projektet bedöms inte vara gender targeting 100%
- Projektet innehåller särskilda aktiviteter och något/några förväntade resultat kopplade till jämställdhet/kvinnors och mäns ställning, även om det inte är projektets huvudsyfte

Bedömningskriterier för Könsneutralitet (Gender neutral 0%) – projektet har en neutral påverkan på jämställdhet (varken positiv eller negativ)

- Projektet bedöms inte vara jämställdhetsinriktning – se ovan (100%)
- Projektet bedöms inte vara jämställdhetsintegrering – se ovan (40%)
- Projektet bedöms inte påverka jämställdhet negativt

Resultat

Ett första resultat är en ökad tydlighet, som tidigare saknats i genomförandet av EU-fonderna, ifråga om när och på vilket sätt ett projekt anses bidra till jämställdhet genom de specifika bedömningskriterierna som ligger till grund för kodningen. Det ger oss en bas att bedöma grad av jämställdhet i genomförandet programmen. Det ger oss också ett tydligt urval av projekt att studera vidare i syfte att se resultat kopplat till jämställdhet samt hur metoden att koda på det här sättet fungerar, det vill säga om metoden ökar graden av integrering av jämställdhet i programgenomförandet.

Vi ser också hur stor/liten del av EU-stödet som går till projekt med jämställdhetsinriktning samt som integrerar jämställdhet i sin verksamhet.

3.6 Årsredovisningar 2020–2024

Jämställdhet har under hela perioden betraktats som en strategisk fråga och en förutsättning för hållbar tillväxt och ekonomisk omvandling.

Under 2020 följde vi upp integreringen av jämställdhet och mångfald i våra kärnprocesser genom två indikatorer. Dels fördelning av stöd där vi mäter beviljade stöd utifrån kön, ålder och bakgrund. Dels mångfaldsarbete i projekt där vi följer upp andelen projekt som integrerat jämställdhet och mångfald i planering, genomförande och uppföljning. Av beviljade projekt 2020 hade 33 % integrerat jämställdhet och 32 % integrerat mångfald. Vi konstaterade att det tar tid att förändra strukturer och system för entreprenörskap på lika villkor och att regionala skillnader kvarstår.²⁴

Under 2021 fick vi i uppdrag att ta fram en inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025. I inriktningen definierade vi tre strategiska jämställdhetsområden, jämställd fördelning av finansiella resurser, jämställdhetsintegrerad kunskapsutveckling och inkluderande kommunikation. Dessa områden har strukturerat arbetet fram till 2025. Vi integrerade jämställdhet och mångfald i verktyg och metoder för planering och utveckling. Vi utvecklade bedömningskriterier för strukturfondsprogrammet 2021–2027 för att stärka krav på jämställdhet och mångfald och vi tog fram och började använda ett interaktivt verktyg för

²⁴ [Årsredovisning 2020 - Tillväxtverket](#)

inkluderande kommunikation. Under 2021 redovisade vi att andelen projekt som integrerat jämställdhet och mångfald var 15 % integrerade jämställdhet (2020: 33 %) och 17 % integrerade mångfald (2020: 32 %)²⁵

Under 2022 redovisade vi att Tillväxtverket ser jämställdhet som en strategisk fråga och en förutsättning för ekonomisk omvandling och förnyelse. Vi beskrev att vi under året använt jämställdhet som integrerad del i verktyg och metoder för planering och utveckling. Vi har även bedrivit utveckling av verktyg och bedömningskriterier för strukturfondsprogrammet 2021–2027 för att stärka krav på jämställdhet samt genomfört ett projekt kring könsuppdelad statistik för att följa upp fördelning av stöd. Under 2022 redovisade vi att andelen projekt som integrerat jämställdhet och mångfald var 20 % som integrerat jämställdhet (2021: 15 %) och 22 % som integrerat mångfald (2021: 17 %). Tillväxtverket förbättrade även insamlingen av könsuppdelad statistik för operativa företagsledare och deltagare vid nätverksträffar.²⁶

Under 2023 fortsatte arbetet med att integrera jämställdhet i verktyg och metoder för planering och utveckling av insatser. Även inom strukturfondsprogrammet 2021–2027 utvecklades verktyg och bedömningskriterier för att tydliggöra krav på jämställdhetsintegrering i projekt. Vårt interaktiva verktyg för inkluderande kommunikation fortsatte att användas samt att arbetet med insamling av könsuppdelad statistik fortsatte. Som förvaltande myndighet för Europeiska regionala utvecklingsfonden samt Fonden för en rättvis omställning stärkte Tillväxtverket integreringen av miljö, mångfald och jämställdhet i finansierade projekt.²⁷

Under 2024 fortsatte arbetet med jämställdhetsintegrering med fokus på könsuppdelad statistik och komplettering med information om styrelsers könsfördelning. Statistiken registrerades för sökande och projektpartners i alla stödärenden, inklusive uppgifter om operativ företagsledares bakgrund i EU-stöd. Nästan 100 % av Tillväxtverkets nationella medel 2024 gick till insatser som bedömdes ge positiv effekt på miljö, jämställdhet eller mångfald. För att mäta detta användes en jämställdhetskoefficient för att klassificera projekt. 3 % hade jämställdhet som huvudsyfte, 86 % hade särskilda aktiviteter kopplade till jämställdhet och 12 % bedömdes som könsneutrala. Tillväxtverket deltog i nationella dialoger om jämställdhetsresultat, bland annat ett möte med jämställdhetsministern och andra ministrar. En myndighetsövergripande handlingsplan för hållbarhetsarbetet med fokus på miljö och jämställdhet beslutades i december 2024.²⁸

Arbetet har under perioden gått från grundläggande integrering i projekt till mer systematiska insatser med uppföljning, statistik och handlingsplaner.

3.7 Handlingsplan för hållbarhet 2025

Under 2025 har arbetet med jämställdhetsintegrering delvis genomförts inom ramen för Tillväxtverkets handlingsplan för hållbarhetsarbete²⁹. Insatserna i handlingsplanen som har koppling till jämställdhetsintegreringsarbetet är att vi ska säkerställa att vår resepolicy går att

²⁵ [Årsredovisning 2021 - Tillväxtverket](#)

²⁶ [Årsredovisning 2022 - Tillväxtverket](#)

²⁷ [Årsredovisning 2023 - Tillväxtverket](#)

²⁸ [Årsredovisning 2024 - Tillväxtverket](#)

²⁹ Å 2024–4184 Myndighetsövergripande handlingsplan för hållbarhetsarbetet 2025

följa upp utifrån könsuppdelad statistik. Syftet är att få kunskap om det finns några könsbaserade mönster avseende färdighet och bidra till minskade eller ökade utsläpp.

3.7.1 Vi ger kvinnor och män likvärdiga möjligheter att söka och beviljas finansiellt stöd

Vi utgår från de jämställdhetsmålsättningar som vi angett i vår inriktning. Under målsättningen *Vi ger kvinnor och män likvärdiga möjligheter att söka och beviljas finansiellt stöd* har vi inlett arbetet med att undersöka förutsättningarna för att ta fram ett kunskapsunderlag om Tillväxtverkets arbete med jämställd finansiering med fokus på hinder och möjligheter. Kunskapsunderlaget, som arbetas fram 2026, ska särskilt belysa de eventuella hinder som idag finns för att kvinnor och män ska få likvärdiga möjligheter att söka och beviljas statligt finansiellt stöd samt Tillväxtverkets rådighet inom området.

Under samma målsättning fortsätter vi att arbeta med utveckling av vår könsuppdelade statistik med bakgrundsvariablerna utländsk bakgrund och ålder. Den könsuppdelade statistiken är helt avgörande för att Tillväxtverket ska kunna bedriva ett jämställdhetsarbete med hög kvalitet. De behov som framför allt är identifierade är statistik avseende kön, ålder och bakgrund avseende operativa företagsledare samt på företagets styrelsesammansättning. Syftet med att bryta ner det på även ålder och utländsk bakgrund är för att kunna följa hur vår stödmedelshantering når ut till bredare grupper.

3.7.2 Vi agerar på kvinnors och mäns förutsättningar och livsvillkor

Under jämställdhetsmålsättningen *Vi agerar på kvinnors och mäns förutsättningar och livsvillkor* har vi inlett ett arbete med att identifiera förutsättningarna och behov för att genomföra Entreprenörskapsbarometern eller liknande undersökning under 2026. Tillväxtverket har tidigare genomfört den så kallade Entreprenörskapsbarometern, Sveriges mest omfattande attitydundersökning om inställning till att starta och driva företag. Undersökningen genomfördes senast 2016. Under 2025 har vi undersökt om det är relevant att genomföra Entreprenörskapsbarometern igen och vi har identifierat vilka förutsättningar som krävs för att kunna genomföra undersökningen under 2026. En eventuell ny undersökning ska särskilt belysa kvinnor och mäns förutsättningar att bli entreprenörer. Eventuella skillnader och likheter mellan kvinnor och män ska belysas, om vi kan se några förändringar sedan 2016 samt om vi kan identifiera några könsmönster avseende inställningen till att starta och driva företag.

Under samma målsättning pågår arbetet med att ta fram en ny version av rapporten Näringslivets mångfald. 2020 tog Tillväxtverket fram rapporten Mångfald i näringslivet i vilken vi studerade mångfalden i näringslivet utifrån variablerna kön, ålder (fokus på yngre personer) och utländsk bakgrund under perioden 2004–2017. Den tidigare rapporten öppnade också upp för en del frågor rörande branschtillhörighet och kön, vilket bör belysas vidare för ökad kunskap. Rapportens resultat bör sättas i en jämställdhets- och näringspolitisk kontext.

3.7.3 Vi kommunicerar inkluderande och utmanar bilden om vem som är normen för att nå en bredare målgrupp med våra erbjudanden

Under jämställdhetsmålsättningen *Vi kommunicerar inkluderande och utmanar bilden om vem som är normen för att nå en bredare målgrupp med våra erbjudanden* har vi satt målet att vi ska tillämpa verktyget Inkluderande kommunikation på minst fem utlysningar under 2025. Tillväxtverket har sedan 2014 haft olika verktyg för en inkluderande kommunikation. Arbetet har haft som målsättning att synliggöra normer i vår kommunikation och att vår kommunikation också ska nå en bred målgrupp. Därtill har vi velat utmana normen för vem som är företagare i

specifika branscher. Under 2025 har Tillväxtverket som mål att tillämpa verktyget på minst fem utlysningar i syfte att försöka nå en bredare målgrupp med våra insatser. Där så är möjligt ska särskilt fokus läggas på att nå yngre samt kvinnor och män med utländsk bakgrund. Arbetet med insatsen fortsätter under 2026.

Vi uppdaterar även våra interna websidor som handlar om hållbarhet. Tillväxtverket har idag fyra sidor på intranätet som belyser hållbarhetsfrågorna ur olika perspektiv. Främst med fokus på klimat och miljö. Guiden till inkluderande kommunikation ligger integrerat under sidorna på intranätet som rör kommunikation. Vi har dock ingenting på intranätet som lyfter fram myndighetens jämställdhetsarbete och eftersom arbetet är i en förändrings- och utvecklingsfas behöver samtliga sidor på intranätet ses över så att de är fortsatt relevanta.