

HUR KAN NORDENS KONKURRENSKRAFT STÄRKAS AV JÄMSTÄLLDHET?



Innehåll

Sammanfattning	3
Samlade nyckelbudskap	4
Inledning	6
Den digitala transformationens betydelse	8
Avsnittets nyckelbudskap	8
Tillgång till kompetens	9
Kvalitet i AI-baserade system	12
Den gröna omställningen av industri och arbetsliv	15
Avsnittets nyckelbudskap	16
Deltagande i beslutsfattande	16
Förståelse av innovation	18
Betydelsen av omsorgsarbete och välfärdslösningar	20
Avsnittets nyckelbudskap	21
Reproduktivt arbete som social infrastruktur	21
Arbetskraftsutbud och allokering av talang	24
Avslutning	28
Referenser	29
Om den här publikationen	38

Sammanfattning

Nordens framtida konkurrenskraft avgörs i hög grad av hur väl regionen förmår utveckla, använda och förnya sitt humankapital. Produktivitet, innovation och omställningsförmåga är beroende av att rätt kompetens finns tillgänglig, att talang används där den gör störst nytta och att investeringar leder till största möjliga värdeskapande. Publikationens utgångspunkt är att flera av de mekanismer som påverkar dessa faktorer också påverkas av jämställdhet. Därför är jämställdhet en central fråga för regionens ekonomiska effektivitet och konkurrenskraft.

Analysen visar att ojämställda strukturer kan skapa ineffektiv resursanvändning i ekonomin. När utbildningsval, yrkesval, karriärvägar eller tillgång till kapital påverkas av normer snarare än av kompetens riskerar arbetsmarknaden att misslyckas med att allokera talang dit den gör störst nytta. Konsekvensen blir lägre produktivitet, svagare innovationsförmåga och ett mindre effektivt utnyttjande av arbetskraften. För att fullt ut ta till vara befolkningens kompetens och innovationsförmåga behöver jämställdhet förstås som en integrerad dimension av samhällets konkurrenskraft.

I den digitala transformationen blir detta särskilt tydligt. Efterfrågan på avancerad kompetens inom teknik och AI ökar snabbt samtidigt som kvinnor fortfarande är underrepresenterade i flera av de sektorer där framtida tillväxt förväntas ske. Samtidigt riskerar AI-system att reproducera historiska snedvridningar, om de utvecklas och används utan tillräcklig medvetenhet om hur data och algoritmer påverkar beslutsfattande. Förmågan att både bredda kompetensförsörjningen och utveckla AI-system av hög kvalitet är därför en konkurrensfråga. Den gröna omställningen ställer motsvarande krav på innovationsförmåga och strategiskt beslutsfattande. Forskningen indikerar att bredare representation i ledande positioner kan bidra till bättre beslutsunderlag och att ett alltför snävt fokus på teknisk innovation riskerar att förbise andra typer av innovation som är viktiga för omställningen. Ett mer effektivt tillvaratagande av kompetens och erfarenheter kan därmed stärka både omställningsförmåga och långsiktig tillväxt.

Publikationen visar också att välfärd och omsorg bör förstås som en del av ekonomins infrastruktur. Institutioner som barnomsorg, äldreomsorg och föräldraförsäkring påverkar arbetskraftsutbud, kompetensförsörjning och möjligheterna att delta fullt ut i arbetslivet. När omsorgsansvar är ojämnt fördelat eller välfärdsystemen inte fungerar tillfredsställande begränsas delar av arbetskraftens potential. Samtidigt gör demografiska förändringar kompetensförsörjningen inom vård och omsorg till en allt viktigare konkurrensfråga, där också män behövs som arbetskraft i sektorn.

Publikationens övergripande slutsats är att Nordens konkurrenskraft kan stärkas genom att bättre ta till vara den kompetens, innovationsförmåga och arbetskraft som redan finns i samhället. I detta perspektiv handlar jämställdhet om att minska ineffektivitet, förbättra allokeringen av talang och stärka de institutioner som långsiktigt driver produktivitet, innovation och ekonomisk utveckling.

Samlade nyckelbudskap

- **Nordens tillgång till digital spetskompetens begränsas av hur väl hela talangbasen tas tillvara.** Underrepresentationen av kvinnor i STEM-utbildningar, teknikintensiva yrken och AI-relaterade verksamheter innebär att delar av den potentiella kompetensförsörjningen förblir outnyttjad.
- **Konkurrenskraft handlar inte bara om att utbilda fler, utan om att förbättra matchningen mellan kompetens och arbetsuppgifter.** När studie- och yrkesval påverkas av könsrelaterade normer minskar arbetsmarknadens förmåga att allokera talang dit den gör störst nytta.
- **AI-system är bara så bra som de data och antaganden de bygger på.** Om algoritmer tränas på historiska mönster som präglats av ojämställdhet riskerar de att försämra rekrytering, resursfördelning och innovationsförmåga snarare än att förbättra dem.
- **Den gröna omställningens konkurrenskraft avgörs inte bara av investeringarnas storlek, utan också av hur beslut fattas.** När strategiska prioriteringar görs av grupper med begränsad representation finns en risk att viktiga perspektiv, kompetenser och möjligheter förbises.
- **Könsrepresentation i ledande positioner kan bidra till bättre beslutsunderlag i omställningen.** Forskning tyder på att organisationer med mer jämn representation oftare integrerar långsiktiga och hållbarhetsrelaterade perspektiv i strategiska beslut.
- **Ett alltför snävt innovationsbegrepp riskerar att begränsa omställningens potential.** Fokus på teknisk innovation och patent tenderar att osynliggöra sociala, organisatoriska och tjänstebaserade innovationer som också är avgörande för den gröna omställningen.
- **Omsorg och välfärd är en produktiv samhällsinvestering, inte enbart en offentlig kostnad.** Barnomsorg, äldreomsorg och andra välfärdstjänster utgör en social infrastruktur som gör det möjligt för människor att delta i arbetslivet och utveckla sin kompetens.

- **Fördelningen av omsorgsarbete påverkar arbetsutbudet genom hela livscykeln.** Att kvinnor i större utsträckning än män anpassar arbetstid, karriärval och arbetsmarknadsdeltagande efter omsorgsansvar bidrar till att talang och kompetens inte alltid används där de ger störst värde.
 - **Välfärdssektorns kompetensförsörjning är i sig en konkurrenskraftsfråga.** Demografiska förändringar ökar behovet av arbetskraft inom vård och omsorg, vilket gör en bredare rekryteringsbas och minskad köns-segregering strategiskt viktigt för välfärdssystemens hållbarhet.
-



Inledning

Europas och Nordens konkurrenskraft är i dag ett centralt ämne för politiska samtal och regionalt samarbete. Frågan står högt på agendan i flera sammanhang, inte minst inom det nordiska samarbetet. Under 2026 har Danmark och Färöarna ordförandeskapet i Nordiska ministerrådet, och konkurrenskraft lyfts fram som ett prioriterat område. I fokus står frågan om hur de goda förutsättningar som finns i de nordiska länderna kan bidra till att ytterligare stärka konkurrenskraften både i Norden och i resten av Europa.

Jämställdhet har länge varit en del av Nordens samhällsmodell och har haft stor betydelse för regionens ekonomiska utveckling. Väl utbyggda välfärdssystem, såsom barnomsorg och föräldraförsäkring, har gjort det möjligt för många kvinnor att delta på arbetsmarknaden, vilket i sin tur har stärkt produktivitet och tillväxt. I dag finns ett växande intresse för hur jämställdhet och andra sociala dimensioner är av betydelse för ekonomisk konkurrenskraft, utöver att vara ett viktigt mål av egen kraft. För Norden kan detta innebära en möjlighet att bygga vidare på en etablerad styrka i en tid av ökad global konkurrens.

Samtidigt pågår ett omfattande arbete på europeisk nivå för att analysera hur konkurrenskraften kan stärkas. Mario Draghis rapport för Europiska kommissionen har fått stor uppmärksamhet, och inom det nordiska samarbetet har Copenhagen Economics fått i uppdrag att analysera regionens ekonomiska förutsättningar.^[1] Dessa initiativ fokuserar bland annat på innovation, produktivitet och investeringar, och bidrar med viktiga perspektiv på de utmaningar och möjligheter som Europa och Norden står inför.

1. Mario Draghi, *The Future of European Competitiveness: A Competitiveness Strategy for Europe (Part A)* (European Commission, 2024; se även Nordisk Ministerråd, *Norden 2026: Forbundne i skiftende tider: Danmarks og Færøernes formandskab for Nordisk Ministerråd 2026* (Nordiska ministerrådet, 2025).

Denna publikation syftar till att komplettera analyserna genom att lyfta fram jämställdhetens betydelse för konkurrenskraften. Utgångspunkten är att mycket av det som historiskt har präglat den nordiska modellen – inklusive en relativt hög grad av jämställdhet – inte bara är något att värna, utan också kan utvecklas till en ännu tydligare konkurrensfördel framöver. Genom att synliggöra dessa samband vill Nordiska ministerrådet för jämställdhet och lgbti bidra med nya perspektiv på hur Nordens konkurrenskraft kan stärkas, med fokus på tre områden:

1. **Den digitala transformationens betydelse,**
2. **Den gröna omställningen av industri och arbetsliv, samt**
3. **Välfärd och omsorg som social infrastruktur.**

Publikationen är framtagen av NIKK – Nordisk information för kunskap om kön – som är ett nordiskt samarbetsorgan under Nordiska ministerrådet. Texten är skriven av Jimmy Sand, utredare vid Nationella sekretariatet för genusvetenskap i Sverige, där NIKK är placerat.

Publikationen baseras till stor del på tre underlag beställda av NIKK:

Ulrika Ahrsjö, forskare i nationalekonomi vid Uppsala universitet, har analyserat hur jämställdhet påverkar arbetskraftsdeltagande, talangallokering och därmed tillväxt och konkurrenskraft.

Ericka Johnson, professor vid Tema Genus på Linköpings universitet, har belyst hur AI kan både reproducera och motverka ojämlikhet, med nordiska exempel.

Ylva Saarinen, som är fristående konsult, har sammanfattat forskning om sambanden mellan jämställdhet, innovation och BNP samt hur policy och normer formar dessa.



Den digitala transformationens betydelse

Den digitala transformationen är en av de mest centrala drivkrafterna för Nordens och övriga Europas framtida konkurrenskraft. Investeringar i digital infrastruktur, forskning, innovation och kompetens ses som avgörande för att förstärka företag såväl som offentlig sektor. Men *hur* och *i vilken grad* de faktiskt kan bidra till konkurrenskraften präglas av hur arbetskraft och kunskap mobiliseras och används i praktiken, och här har könsrelaterade normer och strukturer av ojämställdhet stor inverkan. Jämställdhetens betydelse för konkurrenskraft kan här förstås genom två frågeställningar:

1. Hur kan behovet av tillgång till digital kompetens tillgodoses?
2. Hur kan kvaliteten hos system baserade på artificiell intelligens stärkas?

Avsnittets nyckelbudskap

- Nordens tillgång till digital spetskompetens begränsas av hur väl hela talangbasen tas tillvara. Underrepresentationen av kvinnor i STEM-utbildningar, teknikintensiva yrken och AI-relaterade verksamheter innebär att delar av den potentiella kompetensförsörjningen förblir outnyttjad.
- Konkurrenskraft handlar inte bara om att utbilda fler, utan om att förbättra matchningen mellan kompetens och arbetsuppgifter. När studie- och yrkesval påverkas av könsrelaterade normer minskar arbetsmarknadens förmåga att allokera talang dit den gör störst nytta.
- AI-system är bara så bra som de data och antaganden de bygger på. Om algoritmer tränas på historiska mönster som präglats av ojämställdhet riskerar de att försämra rekrytering, resursfördelning och innovationsförmåga snarare än att förbättra dem.

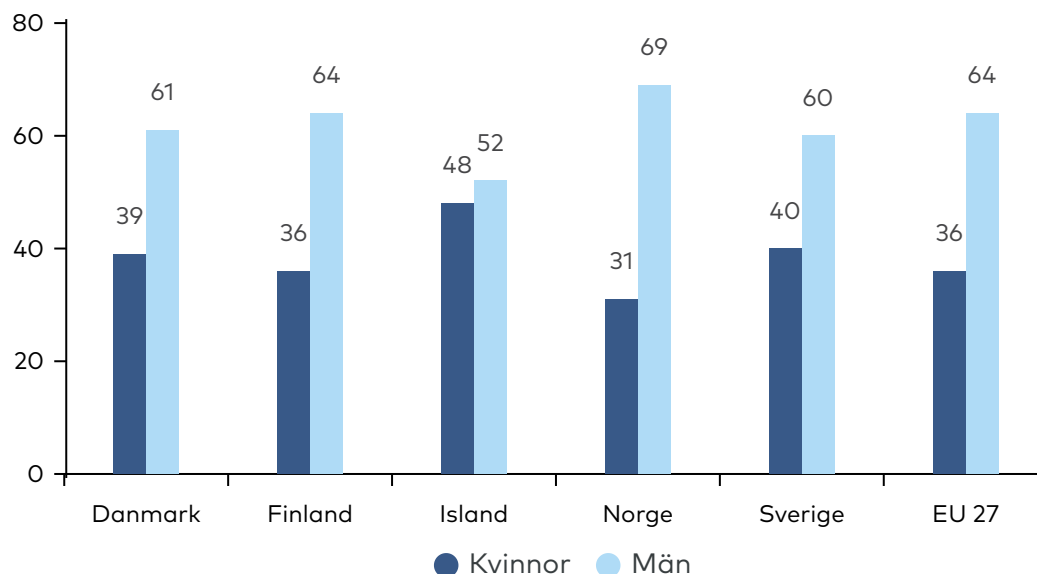
Tillgång till kompetens

Efterfrågan på arbetskraft och avancerad kompetens inom STEM-områden (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik) är i dag hög och väntas fortsätta öka i takt med digitaliseringens utveckling. För Norden är detta en central utmaning för konkurrenskraften: att säkerställa en tillräcklig och väl matchad kompetensförsörjning. Det kräver insatser som förändrar det faktum att delar av den potentiella arbetskraften – exempelvis kvinnor men också andra grupper, som personer med migrantbakgrund – inte i full utsträckning deltar inom centrala framtidssektorer. Detta skulle ge ett mer effektivt resursutnyttjande.

Forskning visar att ett högt arbetskraftsdeltagande, särskilt bland kvinnor, har haft stor betydelse för de nordiska ekonomiernas utveckling.^[2] Den visar också att ekonomisk tillväxt och produktivitet stärks när talang i högre grad fördelas utifrån kompetens istället för att begränsas av könsrelaterade normer.^[3] Samtidigt formas studie- och yrkesval av just sociala normer och förväntningar, vilket bidrar till en fortsatt uppdelning där kvinnor och män återfinns i olika sektorer och på olika nivåer i organisationer.^[4] Resultatet blir att ekonomin inte lyckas matcha rätt kompetens med rätt uppgifter – ett problem som blir särskilt tydligt i en tid då efterfrågan på digital spetskompetens är hög. Även transparens kring lönesättning kan bidra till en mer effektiv matchning på arbetsmarknaden. Studier indikerar att ökad lönetransparens kan stärka organisationers förmåga att attrahera, behålla och utveckla kompetens, samtidigt som den kan minska risken för att kvalificerad arbetskraft lämnar arbetsplatser på grund av upplevda orättvisor.^[5]

Forskningen om insatser för att öka andelen flickor och kvinnor inom STEM visar också att åtgärder som förändrar de strukturer där utbildnings- och yrkesval formas ofta har större genomslag än insatser som enbart riktas mot individers attityder eller självbilder. Studier pekar exempelvis på att undervisningsformer, lärandemiljöer och lärarens roll har större betydelse än inspirationsdagar och andra isolerade insatser för att främja individers motivation eller intresse.^[6] Det innebär att studie- och yrkesval formas i ett samspel mellan individuella preferenser och strukturella villkor, som har att göra med hur utbildningssystem och arbetsmarknader organiseras, och vilka slags föreställningar om kompetens som råder.^[7]

-
2. Claudia Olivetti & Barbara Petrongolo, "The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries," *Annual Review of Economics* 8, no. 1 (2016): 405–34.
 3. Chang-Tai Hsieh et al., "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth," *Econometrica* 87, no. 5 (2019): 1439–74.
 4. Candace West & Don H. Zimmerman, "Doing Gender," *Gender & Society* 1, no. 2 (1987): 125–51; Maria Charles and David B. Grusky, *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men* (Stanford University Press, 2004).
 5. Christine Aumayr-Pintar & Marianna Baggio, *Taking Stock: Further Experiences in Gender Pay Transparency Implementation and Effectiveness*, Eurofound research paper (Publications Office of the European Union, 2025).
 6. Wenhao Yu et al., "Interventions for Gender Equality in STEM Education: A Meta-analysis," *Journal of Computer Assisted Learning* 40, no. 6 (2024): 2558–73.
 7. Ulrika Jansson & Jimmy Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)*, TemaNord 2021:518 (Nordiska ministerrådet, 2021).



Figur 1. Andelen kvinnor respektive andelen män, procent, bland examinerade från STEM-relaterade utbildningar i de nordiska länderna och EU. Eurostat, 2024.

Kvinnor är underrepresenterade i STEM-relaterade yrken och inom forskning och utveckling (FoU) i högteknologiska sektorer. Det är väl belagt att FoU-investeringar i hög grad kanaliseras till dessa sektorer, vilket innebär att befintliga skillnader mellan kvinnor och män i tillgång till teknologiskt avancerade yrken och resurser reproduceras.^[8] Vidare domineras ekosystem för startups – särskilt inom teknik-intensiva områden – av manliga grundare, medan tillgången till kapital och företagsstöd är ännu mer ojämnt fördelat mellan könen.^[9] Sammantaget pekar detta på ett system där talang inte tas tillvara fullt ut, vilket innebär att ojämställdhet i detta avseende bidrar till sämre konkurrenskraft.

Digitaliseringens utveckling, inte minst genom spridningen av artificiell intelligens (AI), riskerar att ytterligare förstärka dessa mönster. Kvinnor använder, jämfört med män, i genomsnitt AI i mindre utsträckning i arbetslivet och får mer sällan ta del av kompetensutveckling om ny teknik.^[10] En del av förklaringen ligger i arbetsmarknadens könssegregering, där kvinnor oftare arbetar i yrken inom omsorg och service, medan män dominerar teknikorienterade yrken. Men det handlar också om

-
8. Wojciech Chmielewski et al., "Linking R&D Expenditure to Labour Market and Economic Performance: Empirical Evidence from the European Union," *Sustainability* 17, no. 14 (2025): 6595; Katherina Kuschel et al., "Stemming the Gender Gap in STEM Entrepreneurship – Insights into Women's Entrepreneurship in Science, Technology, Engineering and Mathematics," *International Entrepreneurship and Management Journal* 16, no. 1 (2020): 1–15.
 9. Rambøll Management Consulting, *Kartläggning av det företagsfrämjande Systemet i Sverige*, Info 0601 (Tillväxtverket, 2015); OECD, *The Missing Entrepreneurs – Inclusive Entrepreneurship Policy: Country Assessment Notes: Sweden* (OECD Publishing, 2025); Rajeev K. Goel and Michael A. Nelson, "Entrepreneurship Gender Dynamics: An International Study of Firm Innovation Behavior," *International Entrepreneurship and Management Journal* 22, no. 1 (2026): 25.
 10. "Connected Women in AI," Connected Women in AI, accessed May 12, 2026.

normer på arbetsplatserna, där föreställningar om vem som anses ha teknisk kompetens eller intresse påverkar både rekrytering och kompetensutveckling.^[11] En relaterad utmaning rör vilka delar av ekonomin som inkluderas i analyser av teknologisk utveckling och innovation. Forskning om automatisering och AI har i stor utsträckning fokuserat på industriproduktion och tekniskt avancerade sektorer, medan kvinnodominerade sektorer som vård, utbildning och service fått begränsad uppmärksamhet.^[12]

Arbetskraftsdeltagande och ekonomisk tillväxt

I många höginkomstländer har kvinnors sysselsättningsgrad ökat från omkring 50–60 procent till över 70 procent under efterkrigstiden, med särskilt höga nivåer i Norden. Forskning pekar också på att bättre matchning mellan individers kompetens och yrken haft mycket stora effekter: i USA kan 20–40 procent av tillväxten i BNP per capita mellan 1960 och 2010 förklaras av att kvinnor och olika minoritetsgrupper i ökad utsträckning kunnat arbeta i yrken som motsvarar deras kompetens. Det finns även forskning som tyder på att relationen mellan jämställdhet, ekonomisk tillväxt och digital infrastruktur (*Information and Communications Technology, ICT*) rör sig i en positiv loop: förbättrad könsrepresentation driver BNP per capita, som i sin tur driver ICT-investeringar, som bidrar till ytterligare förbättrad könsrepresentation – men bara om förutsättningarna finns.



För vidare läsning

[The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries](#)

[The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth](#)

[ICT-Driven Disruptive Innovation Nurtures Un-Captured GDP – Harnessing Women’s Potential as Untapped Resources](#)

11. Joan Acker, "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations," *Gender & Society* 4, no. 2 (1990): 139–58.

12. Inga Sabanova, *Changing Working Lives: Women and Automation in the Labour Market*, Competence Centre on the Future of Work (Friedrich Ebert Stiftung, 2025).



Kvalitet i AI-baserade system

Olika lösningar baserade på artificiell intelligens (AI) sprids snabbt i både offentlig och privat sektor, där de i allt högre grad påverkar beslut om resurstilldelning, rekrytering och prioritering. Detta kan få långtgående konsekvenser, inte minst eftersom AI tränas på historiska data – och de historiska data som används är i hög grad resultat av decennier av strukturell ojämställdhet. Använt för rekrytering, där rätt kompetens ska matchas med rätt arbetsuppgift, kan sådana felaktigheter ("bias") i systemen hämma konkurrenskraften. Om systematiska bias innebär att kvinnor och andra underrepresenterade grupper systematiskt sorteras bort eller undervärderas, leder det till en otillräcklig allokering av talang.

Resultatet av den snabba AI-spridningen kan bli att system som framställs som objektiva och neutrala reproducerar könsrelaterade normer som hämmar innovation – om inte systemen utvecklas och implementeras medvetet. Exempelvis har forskning visat att vetenskapliga artiklar med enbart kvinnliga författare fått genomsnittligt färre citeringar än jämförbara artiklar av enbart manliga författare, vilket tyder på att kvinnors idéer möter högre trösklar i etablerade nätverk.^[13] Det finns konkreta exempel där riskerna med bias i AI har fått konsekvenser. I Göteborgs stad ledde algoritmbaserade skolplaceringar till utfall som kritiserades för att systematiskt missgynna vissa grupper – vilket riskerar att

13. Marlène Koffi, "Innovative Ideas and Gender (In)Equality," *American Economic Review* 115, no. 7 (2025): 2207–36.

förstärka ojämlik tillgång till utbildning, i stället för att främja talang oavsett bakgrund.^[14] Här blir det tydligt hur kön, men också andra aspekter som socio-ekonomisk status eller migrantbakgrund präglar de historiska data som AI-system tränas på.^[15] Denna bias gör att systemen presterar sämre.

Samtidigt visar utvecklingen att dessa utfall inte är ofrånkomliga. AI-system är formbara, och det finns ett växande antal initiativ som syftar till att identifiera och motverka bias. Inom forskningen har exempelvis ett EU-projekt undersökt hur AI kan användas för att förbättra rekryteringsprocesser genom att i högre grad fokusera på kompetens i stället för olika identitetsmarkörer. I näringslivet finns nordiska exempel som utvecklar verktyg för meritbaserad urvalsprocess, eller använder AI för att skala upp mentorskap och därigenom bredda tillgången till karriärstöd. Parallellt finns initiativ som riktar in sig på själva kunskapsbasen i systemen, exempelvis utveckling av mer inkluderande träningsdata och verktyg för analys av organisationer. Det görs alltså offentliga satsningar för att motverka bias, men dessa utgör ännu en marginell del av de totala investeringarna i AI.^[16]



-
14. Simon Vinge & Maja Fjaestad, eds., *Algorithmic Rule: AI and the Future of Democracy in Sweden and Beyond* (Foundation for European Progressive Studies (FEPS), 2025); se vidare Sascha Granberg et al., "Sweden's Suspicion Machine," *Lighthouse Reports*, November 27, 2024.
 15. För fler exempel, se Jeff Larson et al., "How We Analyzed the COMPAS Recidivism Algorithm," *ProPublica*, May 23, 2016; Joy Buolamwini and Timnit Gebru, "Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification," *Proceedings of Machine Learning Research*, no. 81 (2018): 1–15; *Amazon Scrapped "sexist AI" Tool*, October 10, 2018; "Artificial Intelligence and Gender Equality," UN Women, June 28, 2024; Payal Arora and Weijie Huang, *Gender Data: What Is It and Why Is It Important for the Future of AI Systems?*, Competence Centre on the Future of Work (Friedrich Ebert Stiftung, 2025).
 16. Sophia Ivarsson et al., *AI to Promote Gender Equality: Addressing Gender Inequality through AI – a Learning Summary* (Vinnova, 2023); Sophia Ivarsson, *Artificiell intelligens och de jämställdhetspolitiska målen: Utmaningar och möjligheter för jämställdhetspolitiken*, VR:2026:10 (Vinnova, 2026).

Dessa exempel illustrerar en principiellt viktig poäng: AI är inte deterministiskt i förhållande till ojämställdhet och dess konsekvenser. Algoritmer är, som STEM-forskaren Cathy O'Neil formulerat det, "åsikter inbäddade i kod" – och åsikter kan utmanas, revideras och formuleras om.^[17] Frågan är därmed inte *om* AI ska användas, utan *hur* den används. Det kan vara avgörande för konkurrenskraften i Norden att ovan nämnda initiativ inte förblir marginella kompletteringar till en i övrigt oproblematiserad teknikutveckling.

Lärande exempel för att motverka bias

Forskargruppen DigiKULT vid Norges teknisk-naturvetenskapliga universitet (NTNU) i Trondheim har inom ramen för EU:s [BIAS-projekt](#) undersökt hur AI kan användas för att reducera bias i rekrytering, med fokus på att lyfta fram kompetens framför kön och etnicitet. Det isländska företaget [OneTeam](#) använder stora språkmodeller för att ranka jobbansökningar på meriter snarare än identitetsmarkörer. [Mai Mentor](#) i Sverige använder AI för att skala upp mentorskaps- och coachingprogram till grupper som annars inte haft tillgång till dem. Danska nätverket [Connected Women in AI](#) samarbetar med Microsoft, Finansförbundet och Copenhagen Airports A/S för att erbjuda kvinnor utbildning i AI. Finländska [Elements of AI](#) – ett samarbete mellan Helsingfors universitet och Reaktor – utbildade under 2018 en miljon studenter i AI-grundkunskap, varav mer än 60 procent av de finska deltagarna var kvinnor. Initiativ som Vinnova-finansierade [Fair AI Data](#), en spin-off från Linköpings universitet, eller [InspireLab](#) vid KTH visar att det finns ett växande nordiskt ekosystem kring ansträngningar att utmana bias i algoritmerna.

17. Cathy O'Neil, *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy* (Crown, 2016).



Den gröna omställningen av industri och arbetsliv

Den gröna omställningen beskrivs allt oftare som en drivkraft för tillväxt, där klimatpolitik, industriutveckling, energisystem och innovation samverkar.^[18] På europeisk nivå betonas behovet av aktiv industripolitik för att förena hållbarhet och ekonomisk utveckling.^[19] Investeringar i förnybar energi, batteriteknik och cirkulära system ses, inte minst i de nordiska ekonomierna, som produktivitetsskapande insatser snarare än som klimatpolitiska kostnader.

Samtidigt formas genomförandet av den gröna omställningen av vilka som har inflytande över besluten och vilka intressen och erfarenheter som vägs in när olika alternativ bedöms.^[20] Jämställdhetens betydelse för konkurrenskraft kan i detta sammanhang förstås genom två frågeställningar:

1. Hur påverkar deltagandet i beslutsfattande vilka prioriteringar som görs?
2. Hur formas förståelsen av innovation och vilka typer av lösningar som ges utrymme?

18. OECD, *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide* (OECD, 2023); Murauskaite-Bull et al., *The Future of Jobs Is Green*, EUR 30867 EN (Publications Office of the European Union, 2021).

19. Anneleen Vandeplas et al., *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*, Discussion Paper 176 (Publications Office of the European Union, 2022); Draghi, *The Future of European Competitiveness: A Competitiveness Strategy for Europe (Part A)*.

20. Se vidare Jimmy Sand, "Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?", SOU 2026:41, *Jämställdhet i en föränderlig tid – nuläge och vägar framåt: Volym 2: Kunskapsunderlag*, betänkande av 2024 års jämställdhetsutredning (Statens offentliga utredningar, 2026).

Avsnittets nyckelbudskap

- **Den gröna omställningens konkurrenskraft avgörs inte bara av investeringarnas storlek, utan också av hur beslut fattas.** När strategiska prioriteringar görs av grupper med begränsad representation finns en risk att viktiga perspektiv, kompetenser och möjligheter förbises.
- **Könsrepresentation i ledande positioner kan bidra till bättre beslutsunderlag i omställningen.** Forskning tyder på att organisationer med mer jämn representation oftare integrerar långsiktiga och hållbarhetsrelaterade perspektiv i strategiska beslut.
- **Ett alltför snävt innovationsbegrepp riskerar att begränsa omställningens potential.** Fokus på teknisk innovation och patent tenderar att osynliggöra sociala, organisatoriska och tjänstebaserade innovationer som också är avgörande för den gröna omställningen.

Deltagande i beslutsfattande

Forskning visar att sammansättningen av ledning och styrelser har betydelse för hur företag prioriterar i frågor som rör den gröna omställningen. Studier av nordiska företag pekar på att bolag med en kvinna som vd uppvisar bättre resultat i kombinerade mått på social och miljömässig påverkan. Samtidigt finns inga motsvarande effekter när en kvinna är styrelseordförande, vilket tyder på att det framför allt är i den operativa ledningen – där beslut om investeringar och strategisk inriktning tas – som representationen får genomslag.^[21]

Liknande mönster återfinns i bredare europeiska analyser. Dessa visar att det finns ett slags tröskelvärde för när könsrepresentation får betydelse: när andelen kvinnor i styrelser understiger omkring en fjärdedel är hållbarhetsutfallen svagare, medan förbättringar sker när representationen ökar mot cirka 30 procent. Över denna nivå är effekterna mindre tydliga. Resultaten pekar därmed på att det inte är närvaron av enstaka kvinnor som är avgörande, utan en mer genomgripande förändring av sammansättningen.^[22]

En möjlig tolkning är att en jämnare könsrepresentation bidrar till att bredda de perspektiv som ligger till grund för besluten. Studier på gruppnivå visar att kvinnor i ledande positioner i genomsnitt tenderar att lägga större vikt vid sociala och långsiktiga mål, att vara mindre benägna att ta höga risker och att i högre grad prioritera klimatrelaterade frågor. Det handlar om statistiska tendenser, inte om

21. Habeeb Yahya, "Female Leadership and ESG Performance of Firms: Nordic Evidence," *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society* 25, no. 1 (2025): 109–27.
22. Mohammad Hassan Shakil et al., "Board Gender Diversity and Emissions Performance: Insights from Panel Regressions, Machine Learning, and Explainable AI," *Journal of Environmental Management* 401 (March 2026): 128776; se även Ishwar Khatri, "Board Gender Diversity and Sustainability Performance: Nordic Evidence," *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 30, no. 3 (2023): 1495–507.

hur alla individuella kvinnor eller män är. Men sådana mönster kan få stor betydelse för hur organisationer fattar viktiga beslut.^[23]

Samtidigt visar forskningen att representation i sig inte är tillräcklig. I sammanhang där kvinnor formellt inkluderas men saknar reellt inflytande – exempelvis i organisationer med starkt hierarkiska strukturer – uteblir effekterna på både strategi och resultat. Erfarenheterna från lagstiftning om könskvotering i bolagsstyrelser i Norge illustrerar detta: reformen har ökat andelen kvinnor i styrelser, men har inte haft tydliga spridningseffekter till andra delar av företagen eller påverkat kvinnors karriärmöjligheter i stort. Däremot har den samlade forskningen inte kunnat påvisa några negativa konsekvenser av lagstiftningen för företagens produktivitet – vilket tidiga, numera vederlagda studier pekade mot.^[24]



Sammantaget pekar forskningen på att deltagandet i beslutsfattande är en central faktor för hur den gröna omställningen genomförs. När centrala investeringar och prioriteringar görs i miljöer där erfarenheter och perspektiv är snävt representerade, finns en risk att beslutsunderlaget blir begränsat.^[25] En mer

-
23. Camilla Jensen, "Does Gender Matter for Green Behaviour? An Empirical Investigation with Cross-Country Data from the Enterprise Surveys," *Sage Open* 15, no. 2 (2025): 21582440251336837; se även Madeleine Eriksson et al., "The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects: A Feminist Critique," *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 18, no. 2 (2025): 341–57.
 24. B. Espen Eckbo et al., "Valuation Effects of Norway's Board Gender-Quota Law Revisited," *Management Science* 68, no. 6 (2022): 4112–34; Mari Teigen, "Gender Quotas for Corporate Boards: A Qualified Success in Changing Male Dominance in the Boardroom," in *Successful Public Policy in the Nordic Countries*, 1st ed., ed. Caroline De La Porte et al. (Oxford University Press, 2022).
 25. Nina Lander Svendsen et al., *How Climate Policies Impact Gender and Vice Versa in the Nordic Countries*, TemaNord 2022:507 (Nordic Council of Ministers, 2022).

jämn representation av kvinnor och män, med faktiska möjligheter att påverka, kan bidra till mer välgrundade beslut och därmed till en mer effektiv omställning – vilket i förlängningen också har betydelse för konkurrenskraften.

Könsrepresentation och grön tillväxt

Det kanske mest direkta argumentet för kopplingen mellan könsrepresentation och grön konkurrenskraft kommer från makroekonomisk forskning. En studie publicerad 2020 visar i en analys av 140 länder under perioden 1995–2014 att jämställdhet i vissa fall kan bidra till att frikoppla ekonomisk tillväxt från koldioxidutsläpp – att länder med högre mått på jämställdhet kan fortsätta öka BNP med lägre tillhörande utsläppsökningar. Effekten är störst i höginkomstländer, däribland de nordiska länderna. I länder som redan nått en hög BNP-nivå ger ökad jämställdhet en statistiskt signifikant effekt i form av minskade utsläpp.



För vidare läsning

[Gender Inequality, Reproductive Justice, and Decoupling Economic Growth and Emissions: A Panel Analysis of the Moderating Association of Gender Equality on the Relationship between Economic Growth and CO₂ Emissions](#)

Förståelse av innovation

En knäckfråga för konkurrenskraften rör hur innovation i den gröna omställningen definieras och prioriteras. De sektorer som nu tillskrivs störst strategisk tyngd i omställningen är bland de mest könssegregerade på arbetsmarknaden, med en stor underrepresentation av kvinnor.^[26] När investeringar och inflytande koncentreras till sektorer där mansdominansen är stark riskerar viktiga kompetenser och perspektiv att gå förlorade, och prioriteringarna riskerar att spegla en snäv del av befolkningens erfarenheter och perspektiv. Det kan begränsa innovationsförmågan och därmed försvaga omställningens långsiktiga konkurrenskraft.

26. Ulrika Jansson & Jimmy Sand, *Jämställd samhällsomvandling? Genusperspektiv på hållbart arbetsliv i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland* (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2026); Jansson & Sand, *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv*.

Den rådande förståelsen av innovation inom policy och forskning är teknik-orienterad och patentcentrerad på ett sätt som systematiskt osynliggör social innovation, organisatorisk innovation och tjänsteinnovation – former av innovationskraft som är nödvändiga för att klara den gröna omställningen, och som är vanligare i branscher och sektorer med större representation av kvinnor.^[27] När Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) och andra beräknar hur jämställdhet påverkar innovation och ekonomisk tillväxt handlar det i stor utsträckning om STEM-relaterade indikatorer om representation: Om kvinnor deltog i STEM-utbildningar och yrken i samma utsträckning som män beräknas det kunna öka BNP per capita i EU med cirka 0,7–0,9 procent till 2030 och med 2,2–3,0 procent till 2050 (motsvarande cirka 610–820 miljarder euro), genom högre produktivitet, fler arbetstillfällen och ett större effektivt arbetskraftsutbud.^[28] Dessa beräkningar synliggör en betydande del av jämställdhetens ekonomiska potential. Samtidigt finns det skäl att anta att de samlade effekterna kan vara ännu större, eftersom andra former av innovation – exempelvis sociala, organisatoriska och tjänstebaserade innovationer – är svårare att mäta och därför inte alltid fångas i analyserna. Ett bredare perspektiv på innovation kan därmed ytterligare tydliggöra hur jämställdhet bidrar till långsiktig utveckling, omställningsförmåga och konkurrenskraft.^[29]

Forskning om insatser för kvinnors företagande pekar på ett återkommande mönster i hur problem och lösningar formuleras. De åtgärder som används för att stärka kvinnors entreprenörskap fokuserar ofta på individnivå, exempelvis genom mentorskap, nätverk eller kompetensutveckling. Samtidigt ges institutionella faktorer som kapitalförsörjning, regelverk, marknadsstrukturer och välfärdssystem mindre uppmärksamhet. Forskningen indikerar därmed att orsakerna till ojämställda utfall i praktiken lokaliseras till individen snarare än till de institutionella sammanhang som formar företagsvillkor och marknadsbeteenden.^[30]

-
27. Naomi-Rose Alexander et al., *Green Jobs and the Future of Work for Women and Men*, IMF Staff Discussion Note No. SDN/2024/003 (International Monetary Fund (IMF), 2024), 1; Attilio Di Batista et al., *Jobs of Tomorrow: Social and Green Jobs for Building Inclusive and Sustainable Economies* (World Economic Forum, 2023); Patrick Joyce, *Den gröna omställningen i norra Norrland: Tjänstesektorns roll* (Almega, 2023); Michela Mari et al., "Women Entrepreneurs and Innovation: Retrospect and Prospect," *Journal of Innovation & Knowledge* 9, no. 3 (2024): 100519.
 28. EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the EU: How Gender Equality in STEM Education Leads to Economic Growth* (European Institute for Gender Equality (EIGE), 2017).
 29. Malin Lindberg, *Samverkansnätverk för innovation: En interaktiv och genusvetenskaplig utmaning av innovationspolitik och innovationsforskning* (Luleå tekniska universitet, 2010); Rambøll Management Consulting, *Kartläggning Av Det Företagsfrämjande Systemet i Sverige*; Jeaneth Johansson, *Under ytan: Hur går snacket och vem får pengarna II?*, Info 0587 (Tillväxtverket, 2015); Jämställdhetsmyndigheten, *Regionala företagsstöd och kvinnors Företagande*, Underlagsrapport 2024:4 (Jämställdhetsmyndigheten, 2024).
 30. Lene Foss et al., "Women's Entrepreneurship Policy Research: A 30-Year Review of the Evidence," *Small Business Economics* 53, no. 2 (2019): 409–29.



Betydelsen av omsorgsarbete och välfärdslösningar

Den nordiska välfärdsmodellen kan förstås som ett institutionellt system där social trygghet och ekonomisk effektivitet inte behöver stå i konflikt, utan kan förstärka varandra.^[31] Institutioner som barnomsorg, föräldraförsäkring och skattesystem bidrar till att öka särskilt kvinnors arbetskraftsdeltagande och forma hur arbete och ansvar fördelas i samhället. Dessa faktorer påverkar i sin tur hur humankapital utvecklas, matchas och används, vilket är avgörande för produktivitet och långsiktig konkurrenskraft.^[32]

Hur arbetsutbudet ser ut och hur talang tas tillvara påverkas också av normer, incitament och beteenden i hushåll och organisationer. Jämställdhetens betydelse för konkurrenskraft kan i detta sammanhang förstås genom två frågeställningar:

1. Vilken roll spelar omsorgsarbete för ekonomins funktionssätt och långsiktiga utveckling?
2. Hur påverkas arbetskraftsutbudet och allokeringen av talang av fördelningen av betalt och obetalt arbete?

31. Kristin Alsos & Jon Erik Dølvik, *The Future of Work in the Nordic Countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models* (Nordic Council of Ministers, 2021).

32. Hsieh et al., "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth"; Claudia Olivetti & Barbara Petrongolo, "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries," *Journal of Economic Perspectives* 31, no. 1 (2017): 205–30.

Avsnittets nyckelbudskap

- Omsorg och välfärd är en produktiv samhällsinvestering, inte enbart en offentlig kostnad. Barnomsorg, äldreomsorg och andra välfärdstjänster utgör en social infrastruktur som gör det möjligt för människor att delta i arbetslivet och utveckla sin kompetens.
- Fördelningen av omsorgsarbete påverkar arbetsutbudet genom hela livscykeln. Att kvinnor i större utsträckning än män anpassar arbetstid, karriärval och arbetsmarknadsdeltagande efter omsorgsansvar bidrar till att talang och kompetens inte alltid används där de ger störst värde.
- Välfärdssektorns kompetensförsörjning är i sig en konkurrenskraftsfråga. Demografiska förändringar ökar behovet av arbetskraft inom vård och omsorg, vilket gör en bredare rekryteringsbas och minskad köns-segregering strategiskt viktigt för välfärdssystemens hållbarhet.

Reproduktivt arbete som social infrastruktur

Betydelsen av välfärd och omsorg rör inte enbart hur arbetskraftsdeltagandet fördelas mellan kvinnor och män, utan även hur de samhällseliga funktioner som möjliggör deltagande i arbetslivet är organiserade. För konkurrenskraften är detta en central fråga, eftersom arbetskraftens storlek, hälsa och produktivitet är beroende av att dessa funktioner fungerar över tid. Social reproduktion – det vill säga det arbete och de institutioner som upprätthåller och återskapar människors livs- och arbetsförmåga – utgör därmed en grundläggande förutsättning för all ekonomisk aktivitet.^[33] Hit räknas både det obetalda arbete som utförs i hushållen och det betalda omsorgsarbete som bedrivs inom exempelvis vård, skola och omsorg, och som tillsammans formar ekonomins långsiktiga produktionsförutsättningar.^[34]

Trots denna centrala roll behandlas social reproduktion ofta som en perifer eller privat angelägenhet i ekonomisk analys och politik.^[35] Det är en verksamhet som genom sociala normer förstås som kvinnlig, och där kvinnor utför merparten av såväl det obetalda som det betalda arbetet. En stor del av detta arbete faller utanför nationalräkenskaperna och tenderar därmed att undervärderas i såväl

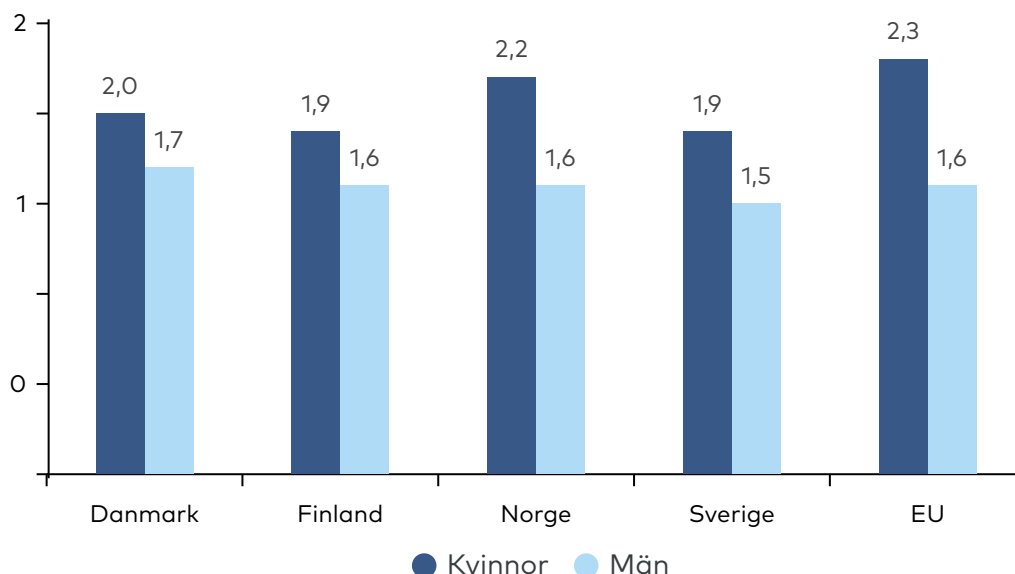
33. Antonella Picchio, *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market* (Cambridge University Press, 1992); Nancy Folbre, *The Invisible Heart: Economics and Family Values* (The New Press, 2001); Nancy Fraser, "Contradictions of Capital and Care," *New Left Review* 100 (August 2016); Nancy Folbre, *Developing Care: Recent Research on the Care Economy and Economic Development* (International Development Research Centre, 2018).

34. Mary Daly & Jane Lewis, "The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States," *The British Journal of Sociology* 51, no. 2 (2000): 281–98; Diane Elson, "Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap," *New Labor Forum* 26, no. 2 (2017): 52–61.

35. Marilyn Waring, *If Women Counted: A New Feminist Introduction* (HarperCollins, 1988); Nancy Folbre & Julie A. Nelson, "For Love or Money – or Both?," *Journal of Economic Perspectives* 14, no. 4 (2000): 123–40.

resursfördelning som investeringsbeslut.^[36] Detta innebär i praktiken att ekonomin systematiskt underinvesterar i en form av "social infrastruktur" som är nödvändig för att arbetskraft ska kunna produceras, upprätthållas och utvecklas över tid.

Konsekvenserna av denna underinvestering blir tydliga ur ett makroekonomiskt perspektiv. Internationella analyser visar att brister i omsorgssystem och ojämna fördelning av omsorgsansvar begränsar arbetskraftsutbudet och hämmar produktivitetstillväxt.^[37] Globalt står hundratals miljoner människor – framför allt kvinnor – utanför arbetskraften på grund av omsorgsansvar, vilket illustrerar hur kapacitet i ekonomin förblir outnyttjad när den sociala infrastrukturen är otillräcklig.^[38] Samtidigt visar ekonomiska modeller att offentliga investeringar i välfärdstjänster som barnomsorg och äldreomsorg stärker konkurrenskraften. När färre människor begränsas av ett omfattande omsorgsansvar kan arbetsmarknaden ta bättre till vara tillgänglig kompetens, vilket ökar sysselsättningen, förbättrar kompetensförsörjningen och bidrar till högre produktivitet.^[39]



Figur 2. Obetalt hushålls- och omsorgsarbete som utförs av kvinnor respektive män, antal timmar per dygn (decimal anger tiondels timma) i de nordiska länderna och EU. Eurostat, 2024.

36. Joseph E. Stiglitz et al., *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, 2009; Mike Seiferling, "What We Value and Why It Matters: A Historical Overview of GDP, the Production Boundary and Unpaid Household Labour," *New Political Economy*, December 10, 2025, 1–19.

37. International Labour Office et al., *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, with International Labour Organization (International Labour Organization, 2018); Hyun-Jung Nam et al., "Gender Inequality, Institutional Quality and Economic Outcomes in the European Union," *European Financial Management* 31, no. 1 (2025): 463–92.

38. UN Women, ed., *Families in a Changing World, Progress of the World's Women 2019/2020* (UN Women, 2019).

39. Aksel Isakova and Francesco Luna, *Gender Equality and Inclusive Growth*, IMF Working Papers 2021/059 (International Monetary Fund, 2021).

Att betrakta omsorg som en investering snarare än en kostnad innebär därför ett skifte i synen på ekonomins funktionssätt. Erfarenheterna från de nordiska länderna visar att väl utbyggda omsorgssystem kan fungera som en central del av den ekonomiska infrastrukturen, jämförbar med fysiska investeringar, genom att möjliggöra ett högt och stabilt arbetskraftsdeltagande. Samtidigt innebär en hållbar utveckling av denna sociala infrastruktur att ansvaret för omsorg måste omfördelas, inte enbart mellan det offentliga och hushållen, utan även mellan kvinnor och män. Utan en sådan omfördelning riskerar utbyggnaden av formella omsorgssystem att delvis motverkas av kvarstående normer och beteenden i hushållen.^[40]

Vidare aktualiserar utvecklingen inom vård och omsorg ett växande behov av arbetskraft i dessa sektorer. De nordiska länderna står, i likhet med övriga höginkomstländer, inför betydande underskott av personal inom välfärden, till följd av demografiska förändringar och ökande efterfrågan på omsorgstjänster.^[41] Mot denna bakgrund blir ett ökat deltagande av män i omsorgsyрken en strategisk fråga för kompetensförsörjning, kvalitet och robusthet i välfärdssystemen. En bredare rekryteringsbas möjliggör både bättre matchning och ett mer effektivt utnyttjande av arbetskraftens samlade kompetens.^[42]



-
40. Claudia Goldin, "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter," *American Economic Review* 104, no. 4 (2014): 1091–119; Olivetti and Petrongolo, "The Economic Consequences of Family Policies."
41. OECD, *Who Cares? Attracting and Retaining Elderly Care Workers*, OECD Health Policy Studies (OECD Publishing, 2020); Emanuele Pavolini et al., *Addressing Knowledge Gaps in Relation to the Long-Term Care Workforce: Policy Brief* (Publications Office of the European Union, 2025).
42. Debora Pricila Birgier et al., *Share the Care: Strategies to Increase Diversity in Nursing Education* (Nordregio, 2024).

Sammanfattningsvis innebär en underutvecklad social reproduktion att ekonomin inte fullt ut investerar i de processer som möjliggör dess egen reproduktion och tillväxt. En mer strategisk syn på omsorg – som en integrerad del av samhälls-ekonomins infrastruktur – samt en jämnare fördelning av omsorgsansvar mellan kvinnor och män utgör därför centrala förutsättningar för långsiktig produktivitet, inkludering och ekonomisk resiliens.^[43]

Arbetskraftsutbud och allokering av talang

Produktionen i ekonomin är en funktion av kapital, arbetskraft och kunskap – där ett bredare och mer effektivt utnyttjande av arbetskraften ökar både den kort-siktiga produktionsnivån och den långsiktiga innovationsförmågan.^[44] Mot den bakgrund finns det goda belägg för hur jämställdhet och välfärdsinstitutioner påverkar ekonomisk utveckling.^[45] I de nordiska ekonomierna är deltagandet i arbetskraften högt, även bland kvinnor, vilket ofta framhålls som en styrka i den ekonomiska modellen. Samtidigt döljer dessa höga nivåer flera strukturella skillnader mellan kvinnor, män och andra grupper som har direkt betydelse för hur effektivt arbetskraften används och hur väl talang tas till vara.^[46]

Ett genomgående mönster är att kvinnor och män deltar på olika villkor. Kvinnor arbetar i betydligt högre utsträckning deltid, har högre sjukfrånvaro och är över-representerade i vissa sektorer (som omsorg och service), medan män är över-representerade i andra (som teknisk industri), samtidigt som yrkessegregeringen på arbetsmarknaden är omfattande. Det innebär att arbetskraften inte bara skiljer sig i omfattning, utan också i hur den fördelas mellan yrken och positioner. Resultatet blir att kompetens inte alltid matchas med de mest produktiva användnings-områdena, utan riskerar att begränsas av könsrelaterade normer.^[47]

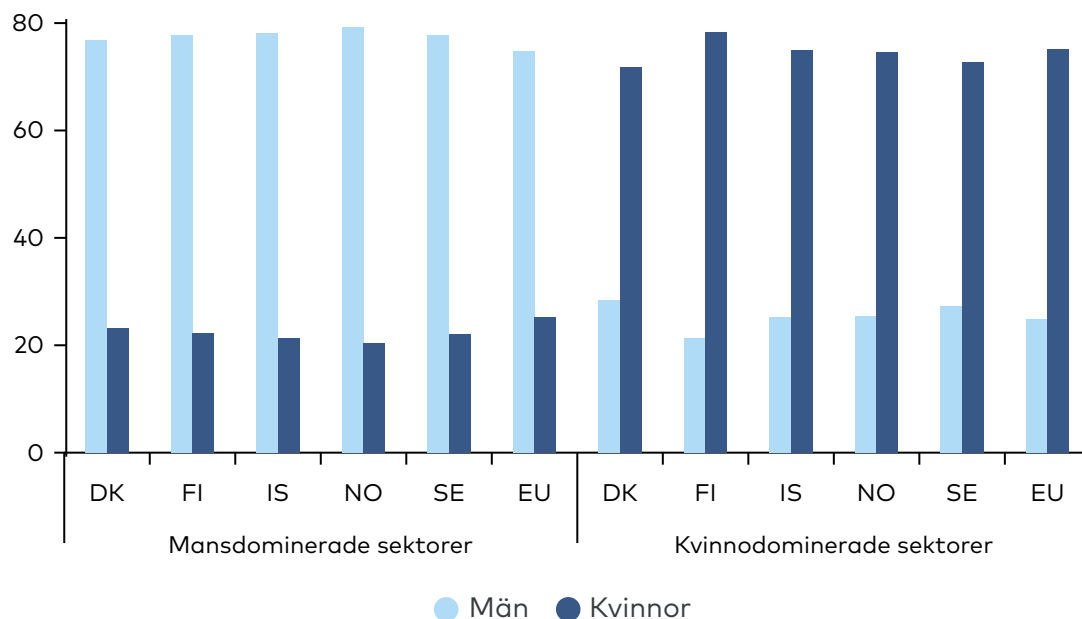
43. Laetitia Thissen et al., eds., *The European Care Strategy: A Chance to Ensure Inclusive Care for All?*, Poliy Study (FEPS, Foundation for European Progressive Studies, 2023).

44. Philippe Aghion & Peter Howitt, "A Model of Growth Through Creative Destruction," *Econometrica* 60, no. 2 (1992): 323–51; Gene M. Grossman & Elhanan Helpman, *Innovation and Growth in the Global Economy* (MIT Press, 1993).

45. EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the EU*; Hyun-Jung Nam et al., "Gender Inequality, Institutional Quality and Economic Outcomes in the European Union," *European Financial Management* 31, no. 1 (2025): 463–92.

46. Claudia Olivetti & Barbara Petrongolo, "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps," *Journal of Labor Economics* 26, no. 4 (2008): 621–54; Olivetti and Petrongolo, "The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries."

47. Karin Halldén & Anders Stenberg, *Fritt valt arbete? en ESO-rapport om könssegregering i utbildning och yrke* (Regeringskansliet, 2023); OECD, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle* (OECD, 2017).



Figur 3. Andelen kvinnor respektive män, procent, på olika sektorer i de nordiska länderna och EU. Nordic Statistics, 2024.

En särskilt viktig faktor är hur arbetsutbudet utvecklas över livscykeln. Forskningen visar att moderskap har en tydlig och långvarig effekt på kvinnors karriärutveckling och inkomster, medan motsvarande effekter av föräldraskap är betydligt svagare för män.^[48] Dessa skillnader hänger nära samman med hur ansvaret för obetalt omsorgsarbete fördelas inom hushållen. Trots omfattande reformer tar kvinnor fortfarande ut huvuddelen av föräldraledigheten och anpassar i högre grad sitt arbetsutbud efter familjesituationens krav.^[49]

Dessa mönster kan inte enbart förstås som individuella val. De formas i ett samspel mellan ekonomiska incitament, institutionell utformning och sociala normer.^[50] Skatteregler, transfereringssystem och tillgång till barnomsorg påverkar vilka val som framstår som ekonomiskt rationella för hushåll, särskilt i samband med familjebildning. System där hushållets samlade inkomster ligger till grund för beskattning eller bidrag kan skapa svaga marginalincitament för den av de vuxna i hushållet som har lägre inkomst, vilket i heterosexuella par i praktiken ofta är

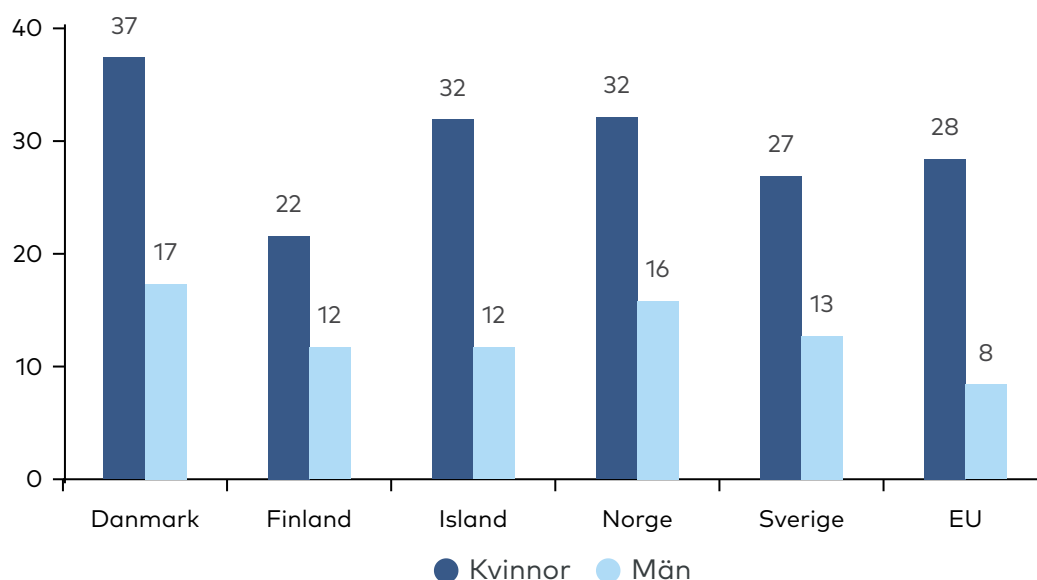
48. Henrik Kleven et al., "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark," *American Economic Journal: Applied Economics* 11, no. 4 (2019): 181–209; Simon Bensnes et al., "Reconciling Estimates of the Long-Term Earnings Effect of Fertility," *SSRN Electronic Journal*, ahead of print, 2023; Valentina Melentyeva and Lukas Riedel, *Child Penalty Estimation and Mothers' Age at First Birth*, ECONtribute Discussion Papers Series 266 (University of Bonn and University of Cologne, Germany, 2023).

49. Nikolay Angelov et al., "Parenthood and the Gender Gap in Pay," *Journal of Labor Economics* 34, no. 3 (2016): 545–79; Henrik Kleven et al., "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations," *AEA Papers and Proceedings* 109 (May 2019): 122–26.

50. Bertrand Marianne, "New Perspectives on Gender," in *Handbook of Labor Economics*, vol. 4 (Elsevier, 2011); Olivetti and Petrongolo, "The Economic Consequences of Family Policies."

kvinnan. Empiriska studier visar exempelvis att inkomstprövade transfereringar och bostadsbidrag kan bidra till lägre arbetsutbud bland kvinnor, eftersom ytterligare arbete ger begränsad ekonomisk avkastning.^[51] Samtidigt har reformer som individuell beskattning och utbyggd barnomsorg visat sig ha haft betydande effekter på kvinnors arbetskraftsdeltagande i Norden.^[52]

Hur dessa ekonomiska incitament omsätts i praktiken formas också av sociala normer kring försörjning och omsorg. Forskning visar att hushåll ofta anpassar sin interna arbetsdelning på sätt som förstärker etablerade könsrelaterade normer, även när de ekonomiska signalerna pekar i en annan riktning. Studier av skatte-reformer i Sverige visar exempelvis att när kvinnors inkomster överstiger männens tenderar hushåll i vissa fall att kompensera genom att kvinnor minskar sitt arbetsutbud eller ökar sitt ansvar för obetalt arbete.^[53] Resultaten pekar på att ekonomiska styrmedel ensamt har begränsad förmåga att förändra arbetsdelningen i hemmet, och att incitament, institutioner och normer samverkar i sätt som påverkar både arbetskraftsutbud och talangallokering över tid.



Figur 4. Andelen kvinnor respektive män som arbetar deltid, procent, i de nordiska länderna och EU. Nordic Statistics, 2024.

51. Spencer Bastani et al., "The Anatomy of the Extensive Margin Labor Supply Response*," *The Scandinavian Journal of Economics* 123, no. 1 (2021): 33–59.

52. Håkan Selin, "The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives. An Empirical Analysis of the Swedish Individual Tax Reform of 1971," *International Tax and Public Finance* 21, no. 5 (2014): 894–922.

53. Alexander M. Gelber, "Taxation and the Earnings of Husbands and Wives: Evidence from Sweden," *The Review of Economics and Statistics* 96, no. 2 (2014): 287–305; Andrea Ichino et al., "Taxes, Childcare, and Gender Identity Norms," *Journal of Labor Economics* 44, no. 2 (2026): 553–86.

Den teknologiska omställningen aktualiserar även ett livscykelperspektiv på arbetsutbud och kompetensanvändning. I takt med att arbetslivet förlängs i många höginkomstländer ökar betydelsen av att arbetsmarknaden möjliggör kontinuerlig omställning och kompetensutveckling även i senare delar av yrkeslivet. Forskning visar att teknologiska förändringar kan förstärka existerande ojämlikheter i detta avseende, där grupper med svagare position på arbetsmarknaden – exempelvis äldre kvinnor – i högre grad riskerar att trängas ut eller möta begränsade möjligheter till omställning.^[54] Konsekvenserna av detta är inte enbart individuella. När delar av arbetskraften inte ges förutsättningar att fortsätta bidra i takt med att ekonomin förändras uppstår ett bortfall av produktiv kapacitet. I en demografisk kontext med åldrande befolkningar innebär detta en direkt utmaning för konkurrenskraften, eftersom det effektiva arbetsutbudet minskar samtidigt som behovet av kompetens ökar.^[55] Den digitala omställningen förstärker därmed vikten av institutioner som stödjer omställning över hela livscykeln, snarare än att enbart fokusera på inträde på arbetsmarknaden.

Sammantaget innebär detta att arbetskraftsutbudet inte bara handlar om hur många som arbetar, utan om hur arbetsinsatserna fördelas och används. När delar av arbetskraften – olika grupper av kvinnor och män, med olika utbildningsnivå och eventuell migrantbakgrund^[56] – systematiskt har svagare anknytning till arbetsmarknaden eller begränsade möjligheter att nå mer produktiva positioner uppstår ett bortfall av potentiell produktivitet. En mer jämn fördelning av arbete och ansvar, liksom institutioner som stärker individers möjligheter att delta fullt ut i arbetslivet, kan därför bidra till en mer effektiv allokering av talang och därmed till stärkt konkurrenskraft. Välfärdslösningar i de nordiska länderna har historiskt verkat i denna riktning, men det återstår ännu förbättringspotential för jämställdhet i dessa avseenden som bidrar till konkurrenskraften.^[57]

54. Sabanova, *Changing Working Lives: Women and Automation in the Labour Market*.

55. OECD, *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries* (OECD, 2018).

56. Se exempelvis Henning Finseraas & Andreas Kotsadam, "Ancestry Culture and Female Employment—An Analysis Using Second-Generation Siblings," *European Sociological Review* 33, no. 3 (2017): 382–92; Christian Dustmann et al., "Refugee Benefit Cuts," *American Economic Journal: Economic Policy* 16, no. 2 (2024): 406–41; Arizo Karimi et al., "Origin, Norms, and the Motherhood Penalty," preprint, SSRN, 2024; Cristina Bratu et al., "Individualized Benefits and Access to Active Labor Market Programs Boost Refugee Women's Economic Integration," *The Review of Economics and Statistics*, January 28, 2025, 1–35.

57. OECD, *Is the Last Mile the Longest? Nordiska ministerrådet, The Nordic Gender Effect at Work: Nordic Experiences on Parental Leave, Childcare, Flexible Work Arrangements, Leadership and Equal Opportunities at Work* (Nordiska ministerrådet, 2019).

Avslutning

Jämställdhet är inte ett sidospår i arbetet med att stärka konkurrenskraften i Norden, utan en integrerad del av de mekanismer som avgör hur väl humankapital, innovation och institutioner samverkar över tid.



I samtliga analyserade transformationer – digitalisering, grön omställning och social hållbarhet – framträder liknande mönster: när resurser, kompetens och beslutsutrymme inte fördelas effektivt riskerar potential att gå förlorad, med konsekvenser för produktivitet, omställningsförmåga och långsiktig ekonomisk resiliens.

Åtgärder för konkurrenskraft behöver utformas med ett tydligt strukturellt perspektiv, där jämställdhet integreras i analysen av hur arbetsmarknader fungerar, hur innovation definieras och prioriteras samt hur välfärdens institutioner möjliggör deltagande i arbetslivet.

Att stärka Nordens konkurrenskraft handlar inte enbart om att tillföra mer kapital eller ny teknik, utan om att bättre ta tillvara den samlade kompetens och de resurser som redan finns i samhället.

Forskningen visar att många ojämställda utfall formas av institutioner, incitament och normsystem, vilket innebär att insatser som enbart riktas mot individer ofta har begränsad räckvidd. För att fullt ut ta till vara befolkningens kompetens och innovationsförmåga behöver jämställdhet förstås som en integrerad dimension av samhällets konkurrenskraft.

Erfarenheter från nordiskt jämställdhetsarbete visar samtidigt att förändring sällan sker genom enskilda insatser. Studier och vägledningar från flera nordiska länder pekar på betydelsen av tydlig ledningsförankring, systematisk uppföljning och bred organisatorisk involvering för att jämställdhetsmål ska få genomslag i verksameters ordinarie processer.^[58]

58. Se exempelvis Digitaliserings- och Ligestillingsministeriet et al., *Kønsbalance i ledelse: Fællesoffentligt inspirationskatalog til at fremme en ligelig kønssammensætning blandt øverste ledelsesniveauer* (Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet, 2023); Kultur- og ligestillingsdepartementet, *Strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025–2030* (Kultur- og ligestillingsdepartementet, 2024); Jämställdhetsmyndigheten, "Vägledning för jämställdhetsintegrering", senast uppdaterad 25 juni, 2026, Jämställdhetsmyndigheten.

Referenser

Acker, Joan. "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations."

Gender & Society 4, no. 2 (1990): 139–58.

<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.

Aghion, Philippe, and Peter Howitt. "A Model of Growth Through Creative Destruction." *Econometrica* 60, no. 2 (1992): 323–51.

<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2951599>.

Alexander, Naomi-Rose, Mauro Cazzaniga, Stefania Fabrizio, et al. *Green Jobs and the Future of Work for Women and Men*. IMF Staff Discussion Note No.

SDN/2024/003. International Monetary Fund (IMF), 2024.

<https://elibrary.imf.org/openurl?genre=journal&issn=2617-6750&volume=2024&issue=003&cid=553308-com-dsp-crossref>.

Alsos, Kristin, & Jon Erik Dølvik. *The Future of Work in the Nordic Countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models*. Nordic Council of Ministers, 2021.

Amazon Scrapped "sexist AI" Tool. October 10, 2018.

<https://www.bbc.com/news/technology-45809919>.

Angelov, Nikolay, Per Johansson, & Erica Lindahl. "Parenthood and the Gender Gap in Pay." *Journal of Labor Economics* 34, no. 3 (2016): 545–79.

<https://doi.org/10.1086/684851>.

Arora, Payal, & Weijie Huang. *Gender Data: What Is It and Why Is It Important for the Future of AI Systems?* Competence Centre on the Future of Work. Friedrich Ebert Stiftung, 2025.

Aumayr-Pintar, Christine, and Marianna Baggio. *Taking Stock: Further Experiences in Gender Pay Transparency Implementation and Effectiveness*. Eurofound research paper. Publications Office of the European Union, 2025

<https://doi.org/10.2806/8860560>.

Bastani, Spencer, Ylva Moberg, & Håkan Selin. "The Anatomy of the Extensive Margin Labor Supply Response*." *The Scandinavian Journal of Economics* 123, no. 1 (2021): 33–59. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12406>.

Bensnes, Simon, Ingrid Huitfeldt, & Edwin Leuven. "Reconciling Estimates of the Long-Term Earnings Effect of Fertility." *SSRN Electronic Journal*, ahead of print, 2023. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4464587>.

Birgier, Debora Pricila, Maija Kāle, Leneisja Jungsberg, et al. *Share the Care: Strategies to Increase Diversity in Nursing Education*. Nordregio, 2024.

<https://doi.org/10.6027/R2024:22.1403-2503>.

Bratu, Cristina, Linna Martén, & Lillit Ottosson. "Individualized Benefits and Access to Active Labor Market Programs Boost Refugee Women's Economic Integration." *The Review of Economics and Statistics*, January 28, 2025, 1–35.

http://doi.org/10.1162/rest_a_01554

Buolamwini, Joy, & Timnit Gebru. "Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification." *Proceedings of Machine Learning Research*, no. 81 (2018): 1–15.

Charles, Maria, & David B. Grusky. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford University Press, 2004.

Chmielewski, Wojciech, Marta Postuła, & Krzysztof Gawkowski. "Linking R&D Expenditure to Labour Market and Economic Performance: Empirical Evidence from the European Union." *Sustainability* 17, no. 14 (2025): 6595.

<https://doi.org/10.3390/su17146595>.

Connected Women in AI. "Connected Women in AI." Accessed May 12, 2026.

[Connected Women in AI - Become part of the community](#)

Daly, Mary, & Jane Lewis. "The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States." *The British Journal of Sociology* 51, no. 2 (2000): 281–98. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x>.

Di Batista, Attilio, Sam Grayling, Elsebet Hasselaar, et al. *Jobs of Tomorrow: Social and Green Jobs for Building Inclusive and Sustainable Economies*. World Economic Forum, 2023.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, Kommunernes Landsforening, & Danske Regioner. *Kønsbalance i ledelse: fællesoffentligt inspirationskatalog til at fremme en ligelig kønssammensætning blandt øverste Ledelsesniveauer*. Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet, 2023. https://www.digmin.dk/Media/638386731319094801/Bilag%20.%20Inspirationskatalog_K%C3%B8nsbalance%20i%20ledelse.pdf.

Draghi, Mario. *The Future of European Competitiveness: A Competitiveness Strategy for Europe (Part A)*. European Commission, 2024.

https://commission.europa.eu/document/download/97e481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961_en.

Dustmann, Christian, Rasmus Landersø, & Lars Højsgaard Andersen. "Refugee Benefit Cuts." *American Economic Journal: Economic Policy* 16, no. 2 (2024): 406–41. <https://doi.org/10.1257/pol.20220062>.

Eckbo, B. Espen, Knut Nygaard, & Karin S. Thorburn. "Valuation Effects of Norway's Board Gender-Quota Law Revisited." *Management Science* 68, no. 6 (2022): 4112–34. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2021.4031>.

- EIGE. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU: How Gender Equality in STEM Education Leads to Economic Growth*. European Institute for Gender Equality (EIGE), 2017. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/652355>.
- Elson, Diane. "Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap." *New Labor Forum* 26, no. 2 (2017): 52–61. <https://doi.org/10.1177/1095796017700135>.
- Eriksson, Madeleine, Anna Sofia Lundgren, & Rikard H. Eriksson. "The Heroes and Killjoys of Green Megaprojects: A Feminist Critique." *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* 18, no. 2 (2025): 341–57. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsaf002>.
- Finseraas, Henning, & Andreas Kotsadam. "Ancestry Culture and Female Employment—An Analysis Using Second-Generation Siblings." *European Sociological Review* 33, no. 3 (2017): 382–92. <https://doi.org/10.1093/esr/jcx048>.
- Folbre, Nancy. *Developing Care: Recent Research on the Care Economy and Economic Development*. International Development Research Centre, 2018.
- Folbre, Nancy. *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. The New Press, 2001.
- Folbre, Nancy, & Julie A. Nelson. "For Love or Money – or Both?" *Journal of Economic Perspectives* 14, no. 4 (2000): 123–40.
- Foss, Lene, Colette Henry, Helene Ahl, & Geir H. Mikalsen. "Women's Entrepreneurship Policy Research: A 30-Year Review of the Evidence." *Small Business Economics* 53, no. 2 (2019): 409–29. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9993-8>.
- Fraser, Nancy. "Contradictions of Capital and Care." *New Left Review* 100 (August 2016). <https://newleftreview.org/issues/ii100/articles/nancy-fraser-contradictions-of-capital-and-care>
- Gelber, Alexander M. "Taxation and the Earnings of Husbands and Wives: Evidence from Sweden." *The Review of Economics and Statistics* 96, no. 2 (2014): 287–305.
- Goel, Rajeev K., & Michael A. Nelson. "Entrepreneurship Gender Dynamics: An International Study of Firm Innovation Behavior." *International Entrepreneurship and Management Journal* 22, no. 1 (2026): 25 [DOI:10.1007/s11365-025-01152-y](https://doi.org/10.1007/s11365-025-01152-y).
- Goldin, Claudia. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review* 104, no. 4 (2014): 1091–119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>.
- Granberg, Sascha, Gabriel Geiger, Anna Tiberg, et al. "Sweden's Suspicion Machine." *Lighthouse Reports*, November 27, 2024. <https://www.lighthousereports.com/investigation/swedens-suspicion-machine/>.
- Grossman, Gene M., & Elhanan Helpman. *Innovation and Growth in the Global Economy*. MIT Press, 1993.

- Halldén, Karin, & Anders Stenberg. *Fritt valt arbete? en ESO-rapport om könssegregering i utbildning och yrke*. Regeringskansliet, 2023.
- Hsieh, Chang-Tai, Erik Hurst, Charles I. Jones, & Peter J. Klenow. "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth." *Econometrica* 87, no. 5 (2019): 1439–74. <https://doi.org/10.3982/ECTA11427>.
- Ichino, Andrea, Martin Olsson, Barbara Petrongolo, & Peter Skogman Thoursie. "Taxes, Childcare, and Gender Identity Norms." *Journal of Labor Economics* 44, no. 2 (2026): 553–86. <https://doi.org/10.1086/732773>.
- International Labour Office, Laura Addati, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel, & Isabel Valarino. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. With International Labour Organization. International Labour Organization, 2018.
- Isakova, Aksel, & Francesco Luna. *Gender Equality and Inclusive Growth*. IMF Working Papers 2021/059. International Monetary Fund, 2021. <https://doi.org/https://doi.org/10.5089/9781513571164.001>.
- Ivarsson, Sophia. *Artificiell intelligens och de jämställdhetspolitiska målen: Utmaningar och möjligheter för jämställdhetspolitiken*. VR:2026:10. Vinnova, 2026. <https://www.vinnova.se/globalassets/publikationer/2026/vr-2026-10-artificiell-intelligens-och-de-jamstalldhetspolitiska-malen-1.pdf>.
- Ivarsson, Sophia, Garance Legrand, Edvin Stertman, & Hanna Lycken. *AI to Promote Gender Equality: Addressing Gender Inequality through AI – a Learning Summary*. Vinnova, 2023. <https://www.vinnova.se/contentassets/6433e23562664761b24e7baaf3865802/ai-to-promote-gender-equality---a-learning-summary-1.pdf>.
- Jansson, Ulrika, & Jimmy Sand. *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)*. TemaNord 2021:518. Nordiska ministerrådet, 2021. <https://pub.norden.org/temanord2021-518/temanord2021-518.pdf>.
- Jansson, Ulrika, & Jimmy Sand. *Jämställd samhällsomvandling? Genusperspektiv på hållbart arbetsliv i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland*. Nationella sekretariatet för genusforskning, 2026.
- Jensen, Camilla. "Does Gender Matter for Green Behaviour? An Empirical Investigation With Cross-Country Data From the Enterprise Surveys." *Sage Open* 15, no. 2 (2025): 21582440251336837. <https://doi.org/10.1177/21582440251336837>.
- Johansson, Jeaneth. *Under ytan: Hur går snacket och vem får pengarna II?* Info 0587. Tillväxtverket, 2015.
- Joyce, Patrick. *Den gröna omställningen i norra Norrland: Tjänstesektorns roll*. Almega, 2023.

Jämställdhetsmyndigheten. *Regionala företagsstöd och kvinnors företagande*. Underlagsrapport 2024:4. Jämställdhetsmyndigheten, 2024.
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/underlagsrapport-4-regionala-foretagsstod-och-kvinnors-foretagande/>.

Jämställdhetsmyndigheten. "Vägledning för jämställdhetsintegrering." Senast uppdaterad 25 juni, 2026.
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/vagledning-for-jamstalldhetsintegrering/>.

Karimi, Arizo, Olof Aslund, & Anton Sundberg. "Origin, Norms, and the Motherhood Penalty." Preprint, SSRN, 2024. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5066430>.

Khatri, Ishwar. "Board Gender Diversity and Sustainability Performance: Nordic Evidence." *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 30, no. 3 (2023): 1495–507. <https://doi.org/10.1002/csr.2432>.

Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, & Josef Zweimüller. "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations." *AEA Papers and Proceedings* 109 (May 2019): 122–26.
<https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>.

Kleven, Henrik, Camille Landais, & Jakob Egholt Søgaard. "Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark." *American Economic Journal: Applied Economics* 11, no. 4 (2019): 181–209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>.

Koffi, Marlène. "Innovative Ideas and Gender (In)Equality." *American Economic Review* 115, no. 7 (2025): 2207–36. <https://doi.org/10.1257/aer.20211811>.

Kultur- og likestillingsdepartementet. *Strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025–2030*. Kultur- og likestillingsdepartementet, 2024.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/7824055c55244a87a86bbb4007fe7fcf/no/pdfs/strategi-for-likestilling-mellom-kvinner-og-menn-2.pdf>.

Kuschel, Katherina, Kerstin Ettl, Cristina Díaz-García, & Gry Agnete Alsos. "Stemming the Gender Gap in STEM Entrepreneurship – Insights into Women's Entrepreneurship in Science, Technology, Engineering and Mathematics." *International Entrepreneurship and Management Journal* 16, no. 1 (2020): 1–15.
<https://doi.org/10.1007/s11365-020-00642-5>.

Lander Svendsen, Nina, Katrine Weber, Gabriela Factor, Laura Winther Engelsbak, & Rikke Fischer-Bogason. *How Climate Policies Impact Gender and Vice Versa in the Nordic Countries*. TemaNord 2022:507. Nordic Council of Ministers, 2022.
<https://pub.norden.org/temanord2022-507/temanord2022-507.pdf>.

Larson, Jeff, Surya Mattu, Lauren Kirchner, & Julia Angwin. "How We Analyzed the COMPAS Recidivism Algorithm." *ProPublica*, May 23, 2016.
<https://www.propublica.org/article/how-we-analyzed-the-compas-recidivism-algorithm>.

Lindberg, Malin. *Samverkansnätverk för innovation: En interaktiv och genusvetenskaplig utmaning av innovationspolitik och innovationsforskning*. Luleå tekniska universitet, 2010. <http://ltu.diva-portal.org/smash/get/diva2:991575/FULLTEXT01.pdf>.

Mari, Michela, Sara Poggesi, Gianpaolo Abatecola, & Caroline Essers. "Women Entrepreneurs and Innovation: Retrospect and Prospect." *Journal of Innovation & Knowledge* 9, no. 3 (2024): 100519. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100519>.

Marianne, Bertrand. "New Perspectives on Gender." In *Handbook of Labor Economics*, vol. 4. Elsevier, 2011. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02415-4](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02415-4).

McGee, Julius Alexander, Patrick Trent Greiner, Mackenzie Christensen, Christina Ergas, & Matthew Thomas Clement. "Gender Inequality, Reproductive Justice, and Decoupling Economic Growth and Emissions: A Panel Analysis of the Moderating Association of Gender Equality on the Relationship between Economic Growth and CO2 Emissions." *Environmental Sociology* 6, no. 3 (2020): 254–67. <https://doi.org/10.1080/23251042.2020.1736364>.

Melentyeva, Valentina, & Lukas Riedel. *Child Penalty Estimation and Mothers' Age at First Birth*. ECONtribute Discussion Papers Series 266. University of Bonn and University of Cologne, Germany, 2023.

Murauskaite-Bull, Scapolo, Muench, et al. *The Future of Jobs Is Green*. EUR 30867 EN. Publications Office of the European Union, 2021. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/218792>.

Nam, Hyun-Jung, Doojin Ryu, & Peter G. Szilagyi. "Gender Inequality, Institutional Quality and Economic Outcomes in the European Union." *European Financial Management* 31, no. 1 (2025): 463–92. <https://doi.org/10.1111/eufm.12508>.

Nam, Hyun-Jung, Doojin Ryu, & Peter G. Szilagyi. "Gender Inequality, Institutional Quality and Economic Outcomes in the European Union." *European Financial Management* 31, no. 1 (2025): 463–92. <https://doi.org/10.1111/eufm.12508>.

Nordisk Ministerråd. *Norden 2026: Forbundne i skiftende tider: Danmarks og Færøernes formandskab for Nordisk Ministerråd 2026*. [PolitikNord 2025:719](#). Nordiska ministerrådet, 2025.

Nordiska ministerrådet. *The Nordic Gender Effect at Work: Nordic Experiences on Parental Leave, Childcare, Flexible Work Arrangements, Leadership and Equal Opportunities at Work*. Nordiska ministerrådet, 2019. <https://doi.org/10.6027/NO2019-058>.

OECD. *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. OECD, 2018. <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>.

OECD. *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*. OECD, 2023. <https://doi.org/10.1787/21db61c1-en>.

OECD. *The Missing Entrepreneurs – Inclusive Entrepreneurship Policy: Country Assessment Notes: Sweden*. OECD Publishing, 2025.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/inclusive-entrepreneurship-policy-assessment-country-notes_48c462fc/sweden_40aba06f/5ef787ae-en.pdf.

OECD. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD, 2017.
<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.

OECD. *Who Cares? Attracting and Retaining Elderly Care Workers*. OECD Health Policy Studies. OECD Publishing, 2020. <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>.

Olivetti, Claudia, & Barbara Petrongolo. "The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries." *Journal of Economic Perspectives* 31, no. 1 (2017): 205–30.
<https://doi.org/10.1257/jep.31.1.205>.

Olivetti, Claudia, & Barbara Petrongolo. "The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries." *Annual Review of Economics* 8, no. 1 (2016): 405–34.
<https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115329>.

Olivetti, Claudia, & Barbara Petrongolo. "Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps." *Journal of Labor Economics* 26, no. 4 (2008): 621–54. <https://doi.org/10.1086/589458>.

O'Neil, Cathy. *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Crown, 2016.

Pavolini, Emanuele, Eric Marlier, & European Social Policy Analysis Network (ESPAN). *Addressing Knowledge Gaps in Relation to the Long-Term Care Workforce: Policy Brief*. Publications Office of the European Union, 2025.
<https://doi.org/10.2767/8476507>.

Picchio, Antonella. *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*. Cambridge University Press, 1992.

Rambøll Management Consulting. *Kartläggning av det företagsfrämjande systemet i Sverige*. Info 0601. Tillväxtverket, 2015.
<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/arkiveradepublikationer/publikationer2015/kartlaggningavdetforetagsframjandesystemetisverige.1166.html>.

Sabanova, Inga. *Changing Working Lives: Women and Automation in the Labour Market*. Competence Centre on the Future of Work. Friedrich Ebert Stiftung, 2025.

Sand, Jimmy. "Hur bidrar ojämställdhet till klimatförändringar och hur kan klimatomställningen främjas av jämställdhet?". SOU 2026:41, *Jämställdhet i en föränderlig tid - nuläge och vägar framåt: Volym 2: Kunskapsunderlag*. Betänkande av 2024 års jämställdhetsutredning. Statens offentliga utredningar, 2026.

Seiferling, Mike. "What We Value and Why It Matters: A Historical Overview of GDP, the Production Boundary and Unpaid Household Labour." *New Political Economy*, December 10, 2025, 1–19. <https://doi.org/10.1080/13563467.2025.2599190>.

Selin, Håkan. "The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives. An Empirical Analysis of the Swedish Individual Tax Reform of 1971." *International Tax and Public Finance* 21, no. 5 (2014): 894–922. <https://doi.org/10.1007/s10797-013-9283-y>.

Shakil, Mohammad Hassan, Arne Johan Pollestad, Khine Kyaw, & Ziaul Haque Munim. "Board Gender Diversity and Emissions Performance: Insights from Panel Regressions, Machine Learning, and Explainable AI." *Journal of Environmental Management* 401 (March 2026): 128776. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2026.128776>.

Stiglitz, Joseph E., Amartya Sen, and Jean-Paul Fitoussi. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. 2009. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf>.

Teigen, Mari. "Gender Quotas for Corporate Boards: A Qualified Success in Changing Male Dominance in the Boardroom." In *Successful Public Policy in the Nordic Countries*, 1st ed., edited by Caroline De La Porte, Guðný Björk Eydal, Jaakko Kauko, Daniel Nohrstedt, Paul 'T Hart, and Bent Sofus Tranøy. Oxford University Press/Oxford, 2022. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192856296.003.0007>.

Thissen, Laetitia, Agnes Mach, Foundation for European Progressive Studies, & Friedrich-Ebert-Stiftung. Europabüro, eds. *The European Care Strategy: A Chance to Ensure Inclusive Care for All?* Poliy Study. FEPS, Foundation for European Progressive Studies, 2023.

UN Women. "Artificial Intelligence and Gender Equality." June 28, 2024. <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/artificial-intelligence-and-gender-equality>.

UN Women, ed. *Families in a Changing World*. Progress of the World's Women 2019/2020. UN Women, 2019.

Vandeplas, Anneleen, Istvan Vanyolos, Mauro Vigani, & Lukas Vogel. *The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*. Discussion Paper 176. Publications Office of the European Union, 2022. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/583043>.

Vinge, Simon, & Maja Fjaestad, eds. *Algorithmic Rule: AI and the Future of Democracy in Sweden and Beyond*. Foundation for European Progressive Studies (FEPS), 2025. <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2025/09/Algorithmic-rule.pdf>.

Waring, Marilyn. *If Women Counted: A New Feminist Introduction*. HarperCollins, 1988.

Watanabe, Chihiro, Kashif Naveed, & Pekka Neittaanmäki. "ICT-Driven Disruptive Innovation Nurtures Un-Captured GDP – Harnessing Women's Potential as Untapped Resources." *Technology in Society* 51 (November 2017): 81–101. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2017.07.007>.

West, Candace, & Don H. Zimmerman. "Doing Gender." *Gender & Society* 1, no. 2 (1987): 125–51. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>.

Yahya, Habeeb. "Female Leadership and ESG Performance of Firms: Nordic Evidence." *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society* 25, no. 1 (2025): 109–27. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2023-0129>.

Yu, Wenhao, Jiaqi He, Julian Luo, & Xiaoyan Shu. "Interventions for Gender Equality in STEM Education: A Meta-analysis." *Journal of Computer Assisted Learning* 40, no. 6 (2024): 2558–73. <https://doi.org/10.1111/jcal.12928>.

Om den här publikationen

Hur kan Nordens konkurrenskraft stärkas av jämställdhet?

Jimmy Sand för NIKK, Nordisk information för kunskap om kön

TemaNord 2026:526

ISBN 978-92-893-8503-9 (PDF)

ISBN 978-92-893-8504-6 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/temanord2026-526>

© Nordiska ministerrådet 2026

Framsidesbild: James Revell/Unsplash

Övriga fotografier:

Inledning Karl Martin Sætren/Unsplash

Den digitala transformationens betydelse Margareta Bloom Sandebäck/Image Bank Sweden

Den gröna omställningen av industri och arbetsliv Jann Lipka/Image Bank Sweden, Kista.io/Jean Lapin/Image Bank Sweden

Betydelsen av omsorgsarbete och välfärdslösningar Ann-Sofi Rosenkvist/Image Bank Sweden, Lisa Öberg/Johnér/Image Bank Sweden

Avslutning Eirik Skarstein/Unsplash

Publicerad: September 2026

Ansvarsfriskrivning

Denna publikation har finansierats av Nordiska ministerrådet. Men innehållet återspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

Rättigheter och tillstånd

Detta verk är tillgängligt under licensen Creative Commons Erkännande 4.0 Internationell (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Översättningar: Om du översätter detta verk, vänligen inkludera följande ansvarsfriskrivning: Denna översättning är inte producerad av Nordiska ministerrådet och ska inte betraktas som officiell. Nordiska ministerrådet kan inte hållas ansvarigt för översättningen eller eventuella fel i den.

Bearbetningar: Om du bearbetar detta verk, vänligen lägg till följande ansvarsfriskrivning tillsammans med tillskrivningen: Detta är en bearbetning av ett originalverk av Nordiska ministerrådet. De synpunkter och åsikter som uttrycks i bearbetningen är författarens/författarnas egna. Synpunkterna och åsikterna i denna bearbetning har inte godkänts av Nordiska ministerrådet.

Innehåll från tredje part: Nordiska ministerrådet äger nödvändigtvis inte varje enskild del av detta verk. Nordiska ministerrådet kan därför inte garantera att återanvändningen av innehåll från tredje part inte gör intrång i tredje parts upphovsrätt. Om du vill återanvända innehåll från tredje part står du för de risker sådana upphovsrättsintrång innebär. Du är ansvarig för att avgöra om det finns ett behov av att erhålla tillstånd för användning av innehåll från tredje part. Om ett tillstånd krävs är du också ansvarig för att erhålla ett relevant sådant från upphovsrättsinnehavaren. Exempel på innehåll från tredje part är tabeller, figurer och bilder, men det kan också röra sig av annan typ av innehåll.

Bildrättigheter (ytterligare tillstånd krävs för återanvändning):

Frågor om rättigheter och licenser bör riktas till:

Nordisk ministerråd/PUB

Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
pub@norden.org

Nordiska ministerrådet

Nordiska ministerrådet är de nordiska regeringarnas officiella samarbetsorgan. Samarbetet omfattar Danmark, Finland, Färöarna, Grönland, Island, Norge, Sverige och Åland.

År 2019 antog de nordiska statsministrarna en gemensam vision om att Norden ska vara världens mest hållbara och integrerade region år 2030. Nordiska ministerrådet ska stöda denna vision genom att samarbeta för ett grönt, konkurrenskraftigt och socialt hållbart Norden.

Nordisk ministerrådet
Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer