

20 lärande exempel

Metoder, verktyg och arbetsätt
för jämställd regional tillväxt



Förord

Tillväxtverket har sedan 2012 haft regeringens uppdrag att stödja det regionala arbetet för jämställd regional tillväxt. Tillväxtverket har i enighet med uppdraget samlat in och spridit goda exempel på metoder, verktyg och arbetssätt, anpassade för jämställdhetsintegrering av regionalt tillväxtarbete.

Denna exempelsamling presenterar 20 goda, eller lärande exempel, i form av texter från regionala aktörer om hur det regionala tillväxtarbetet kan jämställdhetsintegreras. De exempel som redovisas är aktörernas egna beskrivningar och bedömningar av regionalt genomförda aktiviteter för jämställdhet inom ett urval av tillväxtarbetets många områden samt jämställdhetsarbete inom exempelvis samverkan, kommunikation, uppföljning och utvärdering.

Arbetet med metodutveckling, insamling och urval av lärande exempel samt rapportskrivning har genomförts av Kristina Lundberg, vid enheten Regionala miljöer. Konsultföretaget Kontigo AB har bidragit med forskarstöd till skriften.

Förhoppningen är att de lärande exemplen ska inspirera till lärande, samverkan samt till kunskaps- och erfarenhetsutbyte, för en jämställd regional tillväxt.

Tillväxtverket riktar ett stort tack till de regionala aktörer med ansvar för det regionala tillväxtarbetet, länsstyrelsernas jämställdhetssakkunniga samt övriga aktörer som bidragit med lärande exempel.

Innehåll

1 Inledning	3
1.1 Jämställdhet som drivkraft för tillväxt	3
1.2 Vad är ett lärande exempel för att uppnå jämställd regional tillväxt?	4
2 Presentation av lärande exempel för jämställd tillväxt	6
2.1 Innovation, företagande och entreprenörskap	6
2.2 Attraktiva miljöer	10
2.3 Kompetensförsörjning	14
2.4 Samverkan och nätverksarbete	18
2.5 Några andra verktyg för integrering av jämställdhet i regional tillväxt	20
3 Mer information	31

1 Inledning

Tillväxtverket har som ett led i genomförandet av regeringens nationella *Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2012–2014*, uppdraget att stödja aktörer med ansvar för det regionala tillväxtarbetet med att ta fram och genomföra handlingsplaner för jämställd regional tillväxt i respektive län. Målsättningen med de regionala handlingsplanerna är att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få lika tillgång till tillväxtresurserna.

Tillväxtverkets uppdrag innebär att genom informationsinsatser, utbildning och kompetensutveckling vara ett nationellt stöd i länens arbete med handlingsplanerna för en jämställd regional tillväxt. Tillväxtverket ska bidra till kunskapsutveckling och erfarenhetsutbyte samt även utveckla samarbetsformer mellan länsstyrelser, landstingen i Halland, Skåne och Västra Götalands län, Gotlands kommun och samverkansorgan samt andra relevanta aktörer, för integrering av jämställdhet inom det regionala tillväxtarbetet.

En del i Tillväxtverkets uppdrag är att samla in och tillgängliggöra goda exempel på metoder, arbetssätt och verktyg som är anpassade för att jämställdhetsintegrera det regionala tillväxtarbetet. I denna exempelsamling har begreppet goda exempel bytts ut mot lärande exempel. Tanken är att de exempel som identifierats och redovisas ska bidra till lärande och inspiration samt bidra till kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan aktörer i det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering av regionalt tillväxtarbete.

1.1 Jämställdhet som drivkraft för tillväxt

För att skapa en hållbar regional tillväxt krävs en bredare definition av vad som genererar tillväxt och konkurrenskraft. Genom att förena två komplexa områden, tillväxt och jämställdhet kan innovationsförmågan öka, den regionala attraktiviteten stärkas och humankapitalet användas mer effektivt. Jämställdhet har alltid ett värde i sig självt men jämställdhet kan också ses som ett medel för att genomföra ett effektivt regionalt utvecklings- och tillväxtarbete för en hållbar tillväxt. Frågan är alltså inte om jämställdhet leder till ökad tillväxt och regional konkurrenskraft utan hur.

För att skapa en hållbar regional tillväxt ska jämställdhet beaktas i planering och genomförande av strategier, program och insatser, för en jämn fördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män. Jämställdhetsintegrering handlar om att förändra rådande strukturer, system och existerande policys så att omotiverade skillnader mellan kvinnor och män erkänns och motverkas. Jämställdhetsintegrering innebär också analys och ifrågasättande av rådande maktrelationer mellan kvinnor och män.

Att jämställdhetsintegrera det regionala tillväxtarbetet är komplext och inrymmer en mängd aktiviteter inom många samhällsområden.

Arbetet drivs av många aktörer och ingen äger ensam helheten. Inom området uppstår ständigt nya frågor och arbetsområden men det finns inga färdiga lösningar. Därför kräver jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet både lärande och kontinuerlig avstämning med flexibilitet i genomförandet. VARFÖR är ofta klart men HUR – VAD – VEM är inte alltid lika självklart i arbetet för en långsiktig hållbar tillväxt, med jämställdhet som drivkraft.

1.2 Vad är ett lärande exempel för att uppnå jämställd regional tillväxt?

I hela landet pågår en mångfald av aktiviteter för jämställdhet med bäring mot tillväxtarbete, på både nationell, regional och lokal nivå. I de regionala handlingsplanerna för jämställd regional tillväxt finns över 300 aktiviteter för att jämställdhetsintegrera det regionala tillväxtarbetet angivna. Det finns en stor bredd i aktiviteternas innehåll, aktörer, genomförande och koppling till tillväxtarbetet därför har Tillväxtverkets arbete med att identifiera och samla in lärande exempel genomförts med en bred ansats.

Tillväxtverket har valt att identifiera lärande och inspirerande exempel med utgångspunkten att genomfört arbete både ska bidra till kunskapsutveckling och visa på idéer om hur integrering av jämställdhet kan genomföras inom en specifik del av tillväxtarbetet eller att aktiviteten ska visa på metoder och arbetsätt som sticker ut och känns nyskapande. I Tillväxtverkets bedömning av vilka lärande exempel som presenteras har myndigheten skapat ett antal urvalskriterier med hänsynstagande till:

- Geografisk spridning av exempel (önskvärt med exempel från hela landet)
- Tematiska exempel, ett urval av de tillväxtteman som återkommer i flera förslag
- En logisk kedja finns mellan identifierade utmaningar, syfte och genomförd aktivitet
- Exempel på modeller som kan leda till långsiktig förändring
- Exempel på hur samverkan/samarbete, med bred förankring i regionen kan uppnås
- Exempel på nya rutiner för arbetsprocesser, styrsystem, uppföljning mm som på lång sikt påverkar ordinarie verksamhet
- Unika eller inspirerande exempel som ”sticker ut”, är nyskapande och väcker nya tankar och idéer och arbetsätt som tillför något nytt till den etablerade praktiken på området
- Exempel på insatser som gett mindre bra effekt och därför kan bidra med ett lärande
- Exempel på utvärderingar/ forskningsresultat som visar på goda effekter av arbetet
- Övriga exempel med ett överraskande (gott) resultat som framkommit på annat sätt

I bedömningen har även faktorer som ledningens stöd, resurser, mandat och förankring, utbildningsinsatser och implementering av resultat mm inverkat på urvalsresultatet. Metoden för urval och valda

exempel har också analyserats och kommenterats av uppdragets följeforskare.

Att utveckla beprövade metoder och verktyg tar tid. De exempel som presenteras här är därför en beskrivning av genomförda aktiviteter och nya och innovativa arbetssätt för jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet.

2 Presentation av lärande exempel för jämställd tillväxt

Presentationen av lärande exemplen visar på en stor bredd i arbetet med jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet, utan att göra anspråk på att ge en heltäckande bild av tillväxtarbetets alla områden. De exempel som redovisas här är i huvudsak skrivna av den aktör som själv utfört arbetet. Några län har av olika skäl valt att inte delta med exempel från sin verksamhet.

Förhoppningen är att dessa exempel ska bidra till lärande och väcka inspiration. Exemplen ska också kunna bidra till att utveckla samverkan, erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan regionala och lokala företrädare och andra aktörer inom jämställdhet och regionalt tillväxtarbete.

2.1 Innovation, företagande och entreprenörskap

Entreprenörskap och näringslivsutveckling i alla branscher är av stor betydelse för tillväxtarbetet. Ett ökat företagande och entreprenörskap genom ett jämställt näringsliv genererar ökad regional tillväxt och utveckling. Jämställdhetsintegrering inom innovations- och klusterarbete kan också bidra till ökad tillväxt och konkurrenskraft.

Det blir då viktigt att anlägga ett brett perspektiv i arbetet och att involvera såväl kvinnor och män i klusterinitiativ och innovationsprocesser. Det är också angeläget att främja både kvinnors och mäns entreprenörskap och företagande.

2.1.1 Rundabordssamtal om kvinnors och mäns företagande i Västra Götaland

EXEMPEL 1

Tyngdpunkten i Västra Götalands handlingsplan för jämställd regional tillväxt har legat på att skapa jämställda villkor för kvinnor och män som vill starta företag eller utveckla en idé eller sitt företag. Under aktiviteten ”Rundabordssamtal om kvinnors och mäns företagande” har en framgångsrik metod utvecklats, med syfte att integrera kunskaper om kvinnors företagande i de företagsfrämjande stödsystemen. Målgruppen för dialogen är olika kategorier rådgivare, företagslotsar, coacher och handläggare som hjälper kvinnor att starta företag, men också träffar kvinnor som är entreprenörer, innovatörer och företagare.

Metoden har fokus på bemötande och går ut på att skapa medvetenhet om hur rådgivarens beteende kan påverka rådgivningssituationen. Den utgår från fyra olika rådgivningssituationer (tre mindre bra och en som är bättre) från verkligheten. Dialogerna, som också filmats, har utförts med hjälp av skådespelare som gestaltar rådgivningssituationerna. Skådespelarna är entreprenörer och har egna erfarenheter av rådgivning, vilket var ett krav vid upphandlingen. De agerar också samtalsledare i den efterföljande dialogen, där deltagarna får reagera på och föra en dialog utifrån vad de sett. Genus- och jämställdhets-

experter från två regionala resurscentra, EDCS och Winnet Västra Götaland, engagerades också i samtalen för att förklara begreppen genus, jämställdhet och intersektionalitet i sammanhang hämtade från verkligheten.

Metoden har varit mycket framgångsrik då den ger rådgivare möjlighet att tillsammans med kollegor reflektera över sin roll som rådgivare, kundbemötande och hur villkoren ser ut för kvinnor och män utifrån normer, värderingar, föreställningar och olika genusaspekter samt ett intersektionellt perspektiv. För att metoden ska fungera krävs ett tillåtande klimat och bra samtalsledare så att deltagarna vågar dela med sig av egna erfarenheter och tankar.

Metoden kan också med fördel användas för internt värdegrundsarbete och öka medvetenheten om vilka konsekvenser våra värderingar, föreställningar och normer kan få för olika kategorier entreprenörer och företagare. Deltagarna får också med sig en samtalsguide, som utvecklats av Winnet Västra Götaland. Filmerna som spelats in har lagts ut på Youtube, vilket möjliggör att deltagarna kan jobba vidare med materialet inom sin egen organisation.

Målet med rundabordssamtalen är att alla företagsfrämjande organisationer som får verksamhetsbidrag från Västra Götalandsregionen ska vara jämställdhetsintegrerade 2018. Kunskaperna ska integreras i rådgivningsverksamheten och förändra strukturerna så att villkoren för kvinnor och män blir jämställda och jämlika. Hittills har ett 80-tal rådgivare deltagit i rundabordssamtalen. De förväntade effekterna av metoden är en bättre kvalitet i rådgivningssituationen, där alla som vänder sig till en rådgivare ska få adekvata råd och ett professionellt bemötande. Det långsiktiga arbetet med att främja jämställdhet och mångfald i företagsfrämjande verksamheter börjar nu ge resultat och intresset för frågorna är stort. Några framgångsfaktorer för företagsfrämjande på lika villkor är:

- Utbildning i jämställdhet och ett coachande förhållningssätt ger resultat. Att vara medveten om sina fördomar, ha en god självinsikt, kunskap och professionalism i bemötandet samt vara normkritisk.
- En professionell rådgivare ska vara närvarande och lyhörd för varje individ. Att ha en mångfald av rådgivare med olika erfarenheter och bakgrunder, information som attraherar både kvinnor och män och gärna vara två vid rådgivningstillfället, t ex en man och en kvinna.
- Rundabordssamtal med fokus på bemötande är ett ypperligt tillfälle för reflektion och diskussion. Samarbete med andra organisationer och utbyte av erfarenheter ger resultat. Uppföljning av alla resultat genom könsuppdelad statistik, såväl kvantitativt som kvalitativt.
- Att se vad som händer i omvärlden och skapa en organisation som speglar samhället och dess mångfald ur alla perspektiv. Som rådgivare krävs nytänkande och förståelse för nya affärsidéer.

2.1.2 Jämställdhetsarbete och genusmedvetenhet i Gävleborgs klusterprojekt

I SLIM-projektet, som startades av Region Gävleborg tillsammans med Region Värmland och Region Dalarna, har jämställdhet prioriterats ända från starten som en av de viktigaste drivkrafterna för att

EXEMPEL 2

uppnå långsiktiga tillväxtmål. SLIM-projektet, som nu är avslutat, var en långsiktig satsning för att utveckla regionens innovativa miljöer. Projektet omfattade ett stort antal klusterorganisationer, företag och anställda inom allt från traditionell basindustri till nya branscher, som geografiska informationssystem och tjänsteutveckling inom turism och upplevelser, som fokuserat på klusterutveckling i Norra Mellansverige.

Flera aktiviteter har genomförts för att stärka jämställdheten inom projektet, till exempel en nationell träff om aktuell problematik, utvecklingsprogram, konsultinsatser och flera olika undersökningsarbeten. Helhetssynen på jämställdhetsarbetet utifrån ett genusperspektiv har fungerat som en katalysator för tillväxteffekter, till exempel i form av ökad produktivitet, bättre service och stärkta förutsättningar för förnyelse, innovation samt produkt- och tjänsteutveckling. Jämställdhetsarbetet har också synliggjort den kraft som finns i en sund organisationskultur.

Den mest genomgående aktiviteten är workshopserien ”Gender and Innovation” som arrangerades tillsammans med klusterinitiativet Fiber Optic Valley, som är ledande i genuskompetens för klusterorganisering både i Sverige och internationellt. Workshopserien gav bland annat exempel på hur jämställdhetsintegrering kan leda till ekonomisk tillväxt, ökad innovationskraft och strategisk kompetensförsörjning. De forskningsbaserade erfarenheterna är beskrivna i boken ”Genusmedvetet ledarskap – resan från ickefråga till tillväxtfråga” från 2012. Fiber Optic Valley har haft en nyckelroll i SLIM-nätverket där de också medverkat till att stärka jämställdhetsarbetet i klusterinitiativen i Norra Mellansverige genom konsultinsatser och nätverk.

Workshopserien var mycket uppskattad speciellt för förmågan att koppla ihop genusfrågor som en resurs för innovation, utveckling och tillväxt. Insatsen höll en så pass hög nivå att den har ersatt den certifieringstanke som från början fanns för Gävleborgs klusterinitiativ.

2.1.3 Jämställdhetsintegrering av Region Dalarnas näringslivsarbete; entreprenörskap, tillväxt och smart specialisering i kluster

EXEMPEL 3

Näringslivsarbetet i Region Dalarna tar utgångspunkt i att fler företag ska startas och växa i en internationell konkurrens. Ett helhetsperspektiv på värdeskapande i det regionala tillväxtarbetet eftersträvas i arbetet med att utveckla näringslivet. Värden skapas av företag i privat regi, verksamheter i offentlig regi samt föreningar och kooperativ och allt värdeskapande som tillför regionen nyttigheter är målgrupp för Region Dalarnas näringsutveckling. Jämställdhetsmålet att kvinnor och män ska vara ekonomiskt jämställda livet ut, har länge varit ett viktigt ledmotiv i arbetet. Det innebär i ett jämställdhetsperspektiv att det inte ska finnas på förhand utpekade branscher, näringsgrenar eller yrkesgrupper som är viktigare än andra.

För att jämställdhetsintegrera tillväxtarbetet i Dalarna har tre teoretiska verktyg använts – genus, genuskodning och genuskontrakt. Begreppen är viktiga i lärande om att förutsättningarna skiljer sig mellan män och kvinnor på flera områden och att både män och

kvinnor vinner på ett jämställt tillväxtarbete. Genom att använda genus reduceras diskussioner om det biologiska könet och man kan fokusera helt på det sociala könet. Samtalet kommer då att handla om relevanta frågor om roller och förhållningssätt. Genuskodning är viktigt för att öppna för könsmärkta branscher och verksamheter i strategiska dokument, inriktningar i projekt samt i insatser och aktiviteter, men ännu viktigare är att bryta rådande genuskodade mönster. Analyser och diskussioner om *genuskontrakt* sätter kvinnor och mäns olika förutsättningar i ett sammanhang där komplexiteten i olika livssituationer kan åskådliggöras och diskuteras.

Dessa teoretiska redskap – genus, genuskodning och genuskontrakt – är ett sätt att jämställdhetsintegrera näringslivsarbetet i Region Dalarna. Kluster och innovationsmiljöer är verktyg för att stödja tillväxt och näringslivets föränderingsförmåga och omställning. Dalarna har en bred klusterportfölj med både kvinnligt och manligt kodade branscher och styrkeområden.

Besöksnäringen betraktas ofta som underordnad bransch även om branschen har en rätt lika fördelning mellan kvinnor och män. Besöksnäringens bransch beskrivs ibland som kvinnodominerad och består till stor del av ingångsjobb för ungdomar och nyanlända. Den stora mängden små företag, företag med stort inslag av lokal marknad samt lågt teknik- och kunskapsinnehåll gör att besöksnäringarna kan förbises som potentiella tillväxtföretag. I Dalarna är besöksnäringen ett betydande styrkeområde och speciella satsningar har gjorts i det så kallade Fjällpaketet, betydande investeringar i fjällen har också stor tillväxtpotential.

Företagsnätverk och kluster kan byggas upp och utvecklas, vilket öppnar för nya styrkeområden. Klustren driver jämställdhet, integration och miljöfrågor för sina branscher som en del i det regionala uppdraget. I ambitionen att stärka företagandet i Dalarna understödjer Dalastrategin 2020 riktade insatser för att stärkt kvinnor, utlandsfödda och ungdomars entreprenörskap. Winnet Dalarna är en annan insats som har rollen att vara kunskapsnod och driva lärande i regionen.

I kunskapsområdet Innovativ Upplevelseproduktion lyfts besöksnäring och handel som ett styrkeområde för att driva innovationer i sport och hälsa samt kultur och kreativa näringar, i samarbete med berörda offentliga aktörer. Destination Dalarna, som är ett kluster i besöksnäringen och nätverket Handel inkluderar företag i arbetet. Det är troligt att ett fjärde område som stärker integreringen av jämställdhet kommer att prioriteras; vård- och omsorgsinnovationer i offentliga verksamheter. Sammanfattningsvis kan det sägas att genom insatser i kvinnokodade branscher jämställdhetsintegreras det regionala tillväxtarbetet genom att lyfta besöksnäringen.

2.1.4 Uppföljningssystem för innovations- och näringslivsinsatser i Västmanland

Länsstyrelsen i Västmanland har varit ledande i arbetet med att ta fram en strategi för långsiktig hållbar tillväxt, innovationskraft och näringslivsutveckling 2014–2020; Affärsplan Västmanland. Visionen som formuleras i strategin är ”I Västmanland löser vi globala utam-

EXEMPEL 4

ningar” och de övergripande målen är: skapa tillväxt, höja innovationskraften samt effektivisera samhällets stöd till näringslivsutveckling. År 2020 ska Västmanland ha en stark och attraktiv identitet som innovativ och entreprenöriell region med världsledande kunskaps- och kompetensmiljöer.

Arbetet med Affärsplan Västmanland ska ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv. I Handlingsplan för jämställd regional tillväxt 2013–2014, har därför en av insatserna varit att arbetet med Affärsplan Västmanland ska jämställdhetsintegreras. Ett resultat av insatsen är att en av förutsättningarna för genomförandet av strategin är mångfald och jämställdhet. Kvinnor och män ska ges lika villkor vad gäller entreprenörskap, företagande och innovationsarbete.

I ett av strategins målområden finns ett utpekat uppdrag – att utveckla ett gemensamt uppföljningssystem för innovations- och näringslivsinsatser. Systemet, som följs upp av regionala finansiärer och näringslivsfrämjande aktörer, ska vara en förutsättning för långsiktigt arbete och effekter.

Genom att skapa ett gemensamt uppföljningssystem för innovations- och näringslivsinsatser vill länet också stärka lärandet mellan olika verksamheter. Kompetensen i stödsystemet och länets strukturer för innovation och utveckling måste kontinuerligt utvecklas, för ökad mångfald och förnyelse. Uppföljningssystemet ska vara jämställdhetsintegrerat och bygga på könsuppdelad statistik.

Arbetet med att ta fram uppföljningssystemet har skett i samverkan med länets företagsfrämjande aktörer. Fyra av de största aktörerna har tillsammans med Länsstyrelsen tagit fram en pilotmodell där ett antal indikatorer som motsvarar viktiga aktiviteter hos aktörerna gemensamt valts ut, t ex antal företagsrådgivningar och informationsträffar till företagare. Den statistik som levereras in utifrån dessa indikatorer ska vara uppdelad på bransch och kön. Syftet med modellen är att kunna följa vilka branscher som får del av insatser av det företagsfrämjande systemet och i vilken omfattning, samt hur könsfördelningen av insatser ser ut.

Pilotmodellen har under 2014 testats i två omgångar och kommer att börja användas för samtliga företagsfrämjande aktörer i länet från och med 2015. Rapportering och uppföljning kommer att ske två gånger varje år. Uppföljningssystemet kommer att tillsammans med andra insamlade data för länet, ge en god bild av näringslivsutvecklingen i länet. Den bilden bidrar till ett lärande och en diskussion om behov av insatser i länets arbete med näringslivsutveckling och regional tillväxt.

2.2 Attraktiva miljöer

Samhällsplanering har stor betydelse för företagsetableringar och näringslivets konkurrenskraft men även för utvecklingen av attraktiva och hållbara livs- och boendemiljöer. Integrering av jämställdhet i samhällsplaneringen blir då ett instrument för att fördela makt och resurser i tillväxtarbetet mer jämställt.

Investeringar i fungerande infrastruktur och transportsystem är också betydelsefullt för näringsliv och tillväxt och bör redan i planeringssta-

EXEMPEL 5

diet inkludera jämställdhet. Jämställda transporter och infrastrukturutbyggnad som tillgodoser kvinnors och mäns behov ökar regionala tillväxtförutsättningar.

2.2.1 TOJ – en interaktiv karta för tillgänglig och jämställd samhällsplanering

Tillgänglighet och Jämställdhet bildar TOJ, ett projekt med ambitionen att redovisa tillgänglighet och jämställdhet för kvinnor och män på lokal nivå, med hjälp av statistik. Uppbyggnaden av Jämställdhetskartan – TOJ – påbörjades 2011 av Winnet Västra Götaland och finansieras genom Tillväxtverkets Resurscentraprogram fram till 2015. I dagsläget ingår 16 kommuner i Västra Götaland, 3 kommuner i Skåne och 3 kommuner i Kronobergs län i TOJ:s databas och ambitionen är att utöka antalet anslutna kommuner och regioner i Sverige.

På Jämställdhetskartan – TOJ – redovisas en helhetsbild av hur jämställd kommunen är inom kartlagda områden, från ett övergripande perspektiv, ner på detaljnivå. I stort sett all information på kartan bygger på statistiska samband. Merparten av insamlad data kommer från olika håll, såsom SCB, Bolagsverket, kommuner, brottsförebyggande rådet samt från en digital enkätundersökning riktad till kommunernas ideella föreningar. TOJ:s bas är siffror, data och statistik som visas som enkla symboler för att kommunicera bilden av jämställdhet. Genom ett pedagogiskt enkelt upplägg är den stora databasen ett bra verktyg för politiker och enskilda som vill få en mer heltäckande bild av hur det ser ut med jämställdhet i kommunerna. Kartan ger också en möjlighet att jämföra olika kommuner med varandra.

Utgångspunkten är kommunen som geografisk enhet där både den privata, kommunala och ideella sektorn har kartlagts utifrån de jämställdhetspolitiska målen. I en demokrati är det värdefullt med transparens och information inom viktiga samhällsområden. Hur ser det ut på arbetsmarknaden? Hur ser det ut med fritidsaktiviteter och service i närmiljön? Och hur ser det ut i grannkommunen? Jämställdhetskartan kan även vara ett stöd för medborgare att se hur jämställd deras kommun är. Här ges även den som avser att flytta in en möjlighet att i förväg få en bild av hur jämställd kommunen är. Det kan finnas skäl att jämföra olika kommuner innan man bestämmer sig för inflyttning.

Studier som gjorts på nationell och regional nivå visar på bristande jämställdhet inom planering- och beslutsfattande processer vad gäller stadsmiljö, trafik, transport och angränsande områden. Deltagare i stadsplanering och beslutsfattande är i stor utsträckning män men också i de fall där kvantitativ jämställdhet råder, tenderar männen att i större utsträckning än kvinnorna inneha maktpositioner och därmed ha större inflytande i planeringsprocesserna. Statistiken för de åtta kommuner som undersökts visar också att de områden som rör stadsplanering och samhällsbyggnad ofta är mansdominerade.

Studier på nationell och regional nivå visar också på skillnader mellan könen vad gäller färdmedel, resornas ändamål, pendlingsmönster, bilinnehav mm. Statistiken visar att kvinnor och män verkar följa en tra-

ditionell könsuppdelning vad gäller fördelningen av betalt respektive obetalt arbete. Kvinnor tycks oftare använda kollektivtrafik, hämta/lämna barnen och gör fler serviceresor än arbetsresor i jämförelse med män, som oftare kör bil och arbetspendlar i högre utsträckning. Olikaheter i vardagslivet kan antas generera olika resmönster för kvinnor och män. I TOJ finns en interaktiv resvanekarta som kan aktiveras av de kommuner som vill veta mer om sina kommuninvånarens resmönster.

När det gäller arbetsmarknaden ser vi att Sverige har en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader där endast 14 % av alla yrken är jämnt fördelade mellan kvinnor och män. På Jämställdhetskartan kan man avläsa såväl branscher som ägande och styrelser i ljuset av fördelning mellan kvinnor och män på kommunnivå. Likaså kan man avläsa hur många män och kvinnor som arbetspendlar i kommunen. Detta ger värdefull information till den som vill planera utveckling inom näringslivet och bidra till en mer jämställd arbetsmarknad. Generellt visar kartans mönster på att kvinnor är underrepresenterade när det gäller ledande positioner inom privata näringslivet och som egna företagare.

Jämställdhetskartan – TOJ – utvecklas hela tiden för att bättre kunna redovisa hur jämställdhet bidrar till tillväxt och utveckling i kommuner och regioner. Det finns möjlighet för kommuner att teckna ett samarbetsavtal med TOJ, vilket innefattar en årlig uppdatering av kommunens jämställdhetskarta med ny och aktuell information för att visa det aktuella nuläget, en analys av de fakta som presenteras på Jämställdhetskartan – TOJ – och kompetenshöjande jämställdhetsutbildning till personal och förtroendevalda samt processtöd i utformande av handlingsprogram.

EXEMPEL 6

2.2.2 Jämställdhetsarbete på Bastuträskterminalen i Norsjö

En öppen godsterminal med nya förutsättningar för effektiva och miljövänliga transporter har etablerats i Bastuträsk, en ort i Norsjö kommun i Västerbottens län. Bastuträsk är en knutpunkt på Norra Stambanan och har en utmärkt strategisk placering för en godsterminal, inte bara för ortens egna företag utan även i ett större geografiskt område. Här finns idag norra Nordens modernaste bangård och tillgång till annan infrastruktur och samhällsservice, vilket underlättar etablering av verksamhet i och med anslutning till terminalen.

Terminalbygget är ett initiativ från lokala företrädare inom skogs- och träbranschen samt transportföretag och bygger på ett samarbete mellan Norsjö kommun, Trafikverket, Holmen Skog AB, Norsjöfrakt AB, BW Skogsbilarna AB och Fabriken AB. Projektet är delfinansierat av EU:s mål 2, Övre Norrland. Terminalen är en betydelsefull del i regionens transportsystem och kommer att bidra till att mer gods överförs till järnväg, vilket ger stora miljövinster. Förutom mer effektiva och miljövänliga transporter bidrar etableringen också till stärkt konkurrenskraft och nya utvecklingsmöjligheter för näringslivet i området. Godsterminalen ökar också förutsättningar för nya arbetstillfällen och nya företag, både kopplat till driften och till stödjande verksamheter.

Parallellt med att byggprojektet påbörjades med detaljprojektering hösten 2010 inleddes även arbete med den icke-fysiska delen av inves-

teringen, vilket konkret handlade om att utreda och föreslå en bra driftlösning för Bastuträskterminalen. Det resulterade i ett beslut om att Norsjö kommun skulle hyra ut terminalen till ett privatägt bolag. I de avtal som utarbetades för att reglera uthyrningen fördes kriteriet jämställdhet in.

Parterna har avtalat om att arbeta på ett sådant sätt att det ger lika möjligheter för kvinnor och män att medverka och lika möjligheter att ta del av projektets resultat. I avtalet ingår även att en samarbetsgrupp, med företrädare för Norsjö kommun och Terminalen i Bastuträsk AB som hyr terminalen, bildas för uppföljning och utveckling av terminalen och dess verksamhet.

När bilden av driftlösningen stod klar genomförde samarbetsgruppen våren 2011 en swot-analys med jämställdhetsperspektiv av den planerade driftlösningen, som sedan har legat till grund för det fortsatta jämställdhetsarbetet för terminalen. Projektgruppen enades om att skapa en arbetsplats som är lika tilltalande för både kvinnor och män och att försöka nå en högre andel kvinnor på godsterminalen, jämfört med liknande arbetsplatser i Sverige. Arbetet inleddes med att tre studenter från psykologprogrammet i Umeå gjorde en organisationsanalys med jämställdhetsperspektiv avseende terminalens framtida driftlösning, för att hitta en utgångspunkt för det framtida jämställdhetsarbetet på godsterminalen. Analysen visade att projektets styrgrupp vill arbeta i ”trappsteg” med maximalt fem mål åt gången. Målen ska främja terminalens konkurrenskraft och kompetensförsörjning samt följas upp av samarbetsgruppen. Projektgruppen har också i uppgift att ta fram hjälpmedel i form av arbetsmetoder som underlättar uppföljning och förnyelse av målen.

De fem första målen sattes upp med hjälp av en jämställdhetskonsult. Här fick i viss mån en kursändring göras då terminalen inte är en arbetsplats i traditionell bemärkelse och det inte med säkerhet är så att någon kommer att anställas för att arbeta där. Terminalen är däremot en mötesplats där olika individer och yrkeskategorier möts för att utföra olika arbetsuppgifter för olika uppdragsgivare. Efter diskussion i projektets styrgrupp, där samarbetsparterna finns representerade tog man fasta på att både ägare och arrendator påtalat vikten av att jämställdhetsarbetet ska främja terminalens konkurrenskraft, att terminalen ska uppfattas som modern, seriös etc – ett budskap som varit återkommande och därför bör styra de aktiviteter som projektet i framtiden ska finansiera avseende jämställdhet.

De aktiviteter för jämställdhet som finansieras via projektet ska inrikta sig på att stärka den ovan beskrivna bilden med fokus på att underlätta att överenskommet budskap kommuniceras. Kommunikation blir därför viktigare än arbetsplatsfokuserade regler, då det kanske inte finns några anställda på terminalen. Kommunikationen blir då mer en fråga om värderingar än regler och hur värderingarna genomsyrar agerande, till exempel tal-, skrift- och bildspråk, bemötande, profilering, att föregå med gott exempel och att markera vad som är ok och inte på denna mötesplats.

Projektets kommande insatser för jämställdhet kommer att inrikta sig på kommunikations- och profileringsfrågor för att ytterligare för-

EXEMPEL 7

stärka bilden av att vara kompetent, seriös och trovärdig. Det ska åstadkommas med genomtänkt utrustning och inredning i servicebyggnaden, skyltning och uppdatering av hemsida. Projektet ska även ta fram en checklista för terminalens jämställdhetsarbete.

2.2.3 En modell för könskonsekvensbedömning av länstrafikplanen i Stockholm

Det finns skillnader i hur män och kvinnor reser som får konsekvenser i samhället. Länsstyrelsen i Stockholm har därför, med hjälp av Trivector Traffic, tagit fram en metod för bedömning av hur jämställd den nya länstrafikplanen för 2014–2025 är.

Av de investeringar som helt eller delvis finansieras inom länsplanen 2014–2025 går 74 procent till åtgärder som bedöms bidra till ökad jämställdhet. Sett till själva länsplanens investeringsbudget på drygt 8,7 miljarder kronor går 82 procent till sådana objekt som bedöms bidra till ökad jämställdhet. Bedömningen av länsplanens bidrag till jämställdhet baseras på hur investeringsmedel i planen fördelas mellan olika trafikslag. Investeringar i åtgärder som bedöms främja ökad attraktivitet hos alternativa färd sätt till bil har här bedömts bidra till jämställdhet.

För att utvärdera om planeringen av transportsystemet för Stockholms län som helhet kommer att bidra till en ökad jämställdhet i samhället, behövs en samlad bedömning göras av hur förslaget till nationell plan samt länsplan för 2014–2025 tillsammans påverkar hur resande och transporter fördelar sig på olika trafikslag. Ett flertal andra aktiviteter som påverkar mäns och kvinnors förutsättningar att resa pågår även på kommunal planeringsnivå.

En viss kritik av metoden kan dock framföras, då den är en förenkling av verkligheten och bara ger en fingervisning om hur medel prioriteras. Kollektivtrafiksatsningar innebär generellt ökat tillgänglighet för kvinnor och män men de kan också utformas på ett sätt som påverkar jämställdheten negativt. Tillgängligheten blir inte jämställd bara för att det är en kollektivtrafiksatsning, till exempel kan en kollektivtrafiklösning skapas mellan målpunkter som främst främjar arbetspendling till traditionellt mansdominerade arbetsplatser.

Flera kommuner har hört av sig och velat ta del av metoden varför den också publicerats som publikation på Länsstyrelsens hemsida. Intresse finns att utveckla metoden till att omfatta fler sociala perspektiv och miljömässig hållbarhet.

2.3 Kompetensförsörjning

Människors kunskap och kompetens ses av många som den viktigaste resursen i en kunskapsdriven ekonomi. Faktorer som kön, ursprung etc. ska därför inte vara avgörande för att vi ska ta tillvara den tillväxtpotential som finns fullt ut!

Idag förvärvsarbetar kvinnor och män i ungefär samma utsträckning, men Sverige har en av världens mest könssegregerade arbetsmarknader. Kvinnor och män arbetar med olika saker, i olika sektorer, på olika positioner och tjänar olika mycket. En inlåsning av kvinnors och mäns arbetskraft i olika yrken kommer att försvåra kompetens-

försörjningen och leda till negativa konsekvenser för den regionala utvecklingen. En möjlighet att förändra begränsande strukturer på arbetsmarknaden finns både inom utbildningssektorn och inom personalförsörjning och rekrytering, där vi på olika sätt kan arbeta för att motverka begränsande fördomar om den kompetens som vi tror att olika människor har.

EXEMPEL 8

2.3.1 Ungas gymnasieval och den könssegregerade arbetsmarknaden i Kronobergs län

En av huvudinriktningarna i handlingsplanen för jämställd regional tillväxt i Kronobergs län är kompetensförsörjning. Kronoberg har en könssegregerad arbetsmarknad, med en av den högsta andelen sysselsatta inom tillverkningsindustrin i Sverige. Samtidigt utgör kvinnor en stor majoritet av de anställda inom offentlig sektor. 2011 utgjorde kvinnorna 83,7 % av de som var sysselsatta inom vård och omsorg, och männen utgjorde 79 % av de sysselsatta inom tillverkning. Den skillnad som finns mellan könen gällande bransch- och sektorstillhörighet återfinns även i kvinnors och mäns utbildningsval.

Inom ramen för handlingsplanen för jämställd regional tillväxt har Regionförbundet södra Småland i samarbete med Teknikcollage och Vård- och Omsorgscollage, Kompetensplattformen i Kronobergs län samt Resurscentrum södra Småland (regionalt Resurscentra) genomfört en kartläggning av ungdomars gymnasieval. Kartläggningen undersöker varför de unga väljer som de gör och vilka faktorer som påverkar deras val till gymnasiet. Arbetet har innehållit:

- dialog med Teknikcollage och Vård- och Omsorgscollage, Kompetensplattformen i Kronobergs län samt Resurscentrum södra Småland (regionalt Resurscentra)
- framtagande av en rapport om unga Kronobergares gymnasieval, vilken även innehöll en analys av det informationsmaterial som ges till ungdomar inför deras gymnasieval utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- spridning av rapportens resultat till nyckelaktörer inom skola och utbildning, så som studie- och yrkesvägledare, skolchefer och utvecklingsledare
- workshops i sex av länets åtta kommuner (två kommuner valde att avstå), för att gräva djupare i frågeställningar som uppkommit i samband med att rapporten presenterades
- fördjupad rapport med resultaten från genomförda workshops
- ytterligare spridning av resultat till nyckelaktörer

I förlängningen syftar arbetet till att utveckla studie- och yrkesvägledningen i länet och att bidra till att fler otraditionella utbildningsval görs. Regionförbundet kan i detta avseende fungera som en kunskaps-spridare, medan de faktiska förändringarna i arbetssätt måste ske hos andra aktörer. Därför har förankringsarbetet med nyckelaktörer inom skola och utbildning (så som studie- och yrkesvägledare, skolchefer och utvecklingsledare) såväl innan studien togs fram som inför det vidare arbetet med att genomföra workshops med ungdomar i årskurs nio varit en av framgångsfaktorerna. Att studien om ungas gymnasieval togs fram i ett tidigt skede har varit ytterligare

EXEMPEL 9

en framgångsfaktor. Detta har möjliggjort att frågan om kompetensförsörjning och jämställdhet fått en konkret utformning runt vilken aktörerna kunnat diskutera och utforma olika åtgärder. Att knyta vidare aktiviteter till denna studie (så som workshops med ungdomar för att gräva djupare i vissa frågeställningar) har skapat logik och långsiktighet i arbetet.

Regionförbundet södra Småland arbetar nu med att ta fram en regional kompetensförsörjningsstrategi. Lärdomar från arbetet med ungas gymnasieval kommer att tas in i kompetensförsörjningsstrategin, vilket ytterligare bidrar till den ”röda tråden” i arbetet.

2.3.2 Innovativa lösningar ger kvinnor med utländsk bakgrund inträde på Skånes arbetsmarknad

Analyser och kartläggningar samt statistik som genomförts i Skåne under 2010–2012 visar att arbetskraftsdeltagandet i Skåne är lägst bland kvinnor med utländsk bakgrund. Detta innebär att en betydande del av samhällsresurserna är outnyttjade. Genom att sätta fokus på den låga sysselsättningsgraden för kvinnor med utländsk bakgrund i regionalt tillväxtarbete har Region Skåne försökt möta en av de största utmaningar som finns på arbetsmarknaden i Skåne.

Skåne vill bli en av Europas mest innovativa regioner år 2020, vilket innebär att regionen ska vara en stark tillväxtmotor. För att uppnå den ambitionen måste Skåne prioritera en hållbar och mer inkluderande tillväxt. Utifrån ett dubbelt perspektiv som omfattar både jämställd tillväxt och integration för tillväxt har Region Skåne uppmärksammat problematiken för kvinnor med utländsk bakgrund och samtidigt visat på innovativa möjligheter och lösningar. Under flera seminarier, rundabordssamtal, workshoppar och även en konferens har Region Skåne stimulerat till en ny tankemodell: att se utanförskapet för kvinnor med utländsk bakgrund som en potential som skall inkluderas och användas för en ökad tillväxt, istället för att bara se det som en samhällslig belastning.

Tillsammans med regionpolitiker, ansvariga för näringslivsutveckling, akademien och den idéburna sektorn har Region Skåne börjat reflektera i nya banor kring frågan: Från utanförskap till mervärde i samhälle – Hur kan vi koppla ihop invandrarkvinnor och innovation?

Inom ramen för arbetet med handlingsplanerna Jämställd tillväxt och Integration för tillväxt har ett antal fungerande modeller identifierats i regionen. Vissa av dessa satsningar har även fått finansiering av Region Skåne. Några av de välfungerande verksamheterna är:

- *Ester – mikrolån plus i Skåne* – ett projekt som syftar till att skapa möjligheter till kapital för kvinnor från utomeuropeiska länder som vill starta företag. Under projektet har det utvecklats en modell för att kombinera mikrofinans- och företagandelösningar som integrerar finansiellt kapital, kunskapskapital och socialt kapital.
- *Yalla Trappan* – ett arbetsintegrerat socialt företag som lyckats skapa jobb och ändra människoöden för kvinnor som saknade både utbildning och yrkeserfarenhet. De flesta av de deltagande kvinnorna har utomeuropeiskt ursprung.

- *Mobile Heights Business Centre* – ett projekt som drivs av Teknopol. Högt kvalificerade kvinnor och män får en chans att köpa och utveckla patent. Här har många av entreprenörerna haft utländskt påbrå, även om detta inte varit ett krav för att få delta.
- *Why Not?* – ett mentorskapsprojekt som har drivits av Internationella kvinnoföreningen i Malmö. Projektet syftar till att matcha invandrarkvinnor som vill starta egna företag med en mentor för att få råd och vägledning. Mentorn arbetar inom samma bransch som den kvinna de ska hjälpa.
- *Exportsäljarprogrammet* – har drivits av Näringsliv Skåne. Både kvinnor och män med utländsk bakgrund samt med kompetens inom språk och internationella nätverk har anställs av skånska företag för att gynna exportkraften.

Region Skåne har även finansierat forskning och projekt som berör problematiken för kvinnor med utländsk bakgrund och ger en bild över hur integration skapar ekonomisk tillväxt. Några av dessa projekt är; Rapporten ”Integration för tillväxt” – Kontigo 2014, Jämförande studien ”Fyra nyanser av grått” – Lunds universitet, 2014 och Projektet ”Hidden Growth Potential” – Media Evolution, 2013–2014.

2.3.3 Jämställd tillväxt med riktade insatser till utrikesfödda kvinnor i Stockholm

EXEMPEL 10

Ett av målen i Stockholms handlingsplan för jämställd regional tillväxt är att under 2013–2014 ta fram arbetssätt och metoder samt genomföra riktade insatser till utrikesfödda kvinnor med lägst företagandegrad, för att dels öka företagandegraden och dels öka målgruppens nyttjandegrad av de företagsstöd som finns.

Arbetet påbörjades under 2013 med att samla kunskapsunderlag kring lyckade arbetssätt och metoder som prövats för att nå utrikesfödda kvinnor. Det resulterade i *Välkommen in? Utrikes födda kvinnor på den svenska arbetsmarknaden och som företagare*. De huvudsakliga slutsatserna i rapporten är att insatserna behöver tillgängliggöras för målgruppen samt spridas och tillämpas i den ordinarie stödverksamheten.

En pilotutlysning för att erbjuda rådgivning inom affärsutveckling och/eller start av företag gjordes under 2013. Utlysningen välkomnade särskilt insatser riktade till kvinnor, vars föräldrar eller de själva var födda i Afrika eller Sydamerika. Några av kraven på projektägarna var nära koppling till någon av målgrupperna, att projekten ska förankras i redan befintliga nätverk, internt eller externt inhämtad kompetens av rådgivning/utbildning till företagare, behovsanpassad rådgivning samt kunskap och förståelse för hur framgångsrik rekrytering av deltagare görs inom dessa målgrupper.

Målet med projekten är att de ska resultera i stabila företag med en långsiktigt hållbar affärsidé, ett utvidgat affärsnätverk för deltagande kvinnor och ökad kunskap om behov och insatser till den valda målgruppen samt integrera kunskapen i rådgivarorganisationers och myndigheters ordinarie verksamhet. Sex pilotprojekt har hitintills beviljats och är för närvarande igång:

- Afentis (afrikanskt affärsnätverk) i samarbete med Coompanion
- Sisters in Business i samarbete med USWA (Eritreansk kvinnoförening)
- Sisters in business i samarbete med Coaching to advance (kvinnor med afrikanskt ursprung)
- Interfem (kvinnor med sydamerikanskt ursprung)
- Astarcan tillsammans med SPCC (Peruansk handelskammare)
- NyföretagareCentrum Sverige tillsammans med Afrosvenskarna och Chilensk förening

Några av de framgångsfaktorer som identifierats i utlysningen är att ansökande projekt fick möjlighet att beskriva och komplettera sin ansökan muntligt. För de organisationer som inte svarat på offentliga utlysningar tidigare möjliggjorde detta även för dem att ansöka. Länsstyrelsen i Stockholm tycker sig också kunna se att projekt med aktiva projektdeltagare som är andra generationens invandrare är mer lyckosamma i brobyggandet mellan en (oftast) majoritetssvensk rådgivarorganisation och deltagande kvinnor från målgruppen första generationens invandrare. Några av projekten har uttryckt att de vill stärka sin egen förmåga att agera brobyggare, dvs kunna förmedla enklare rådgivning kring var man hittar stöd och hjälp för sin målgrupp.

De lärdomar som kan dras från pilotutlysningen är att förenkla och avbyråkratisera språket i utlysningen, att jobba än mer på nya kanaler och metoder för spridning av informationen och att avsätta tid för att bistå projekt som har större behov av stöd.

Den framtida ambitionen är att visa upp piloterna för främjare och Ambassadörer på regionala mötesplatser. Förhoppningsvis ser flera ordinarie främjare potentialen i dessa kvinnor, nätverk och arbetsätt. Önskvärt vore om nya rådgivare rekryterades från dessa piloter för att öka kontakten och förståelsen mellan ordinarie rådgivare och målgrupperna. Det vore också önskvärt om det fanns möjlighet att formellt fortsätta att stödja de som vill och kan agera brobyggare.

2.4 Samverkan och nätverksarbete

Ett väl fungerande samarbete och samverkan mellan olika nivåer och aktörer är av stor betydelse för det regionala tillväxtarbetet. Likaså kan arbete i nätverk på olika nivåer och med strategiskt valda aktörer bidra till en ökad samordning mellan de olika jämställdhetsuppdragen och ge ökad effektivitet i genomförandet av jämställdhetsintegrering av tillväxtarbetet.

2.4.1 Bred dialogsamverkan för jämställd regional tillväxt i Norrbotten

I Norrbotten har handlingsplanen för jämställd regional tillväxt tagits fram och förankrats i bred samverkan med berörda aktörer i länet, till exempel landsting, Kommunförbund, universitet, Winnet Norrbotten och näringslivsföreträdare. Det som varit unikt, men är ett etablerat sätt i Norrbottens tillväxtarbete, är att öppet bjuda in till dialog och inspel redan i skivprocessen vid framtagande av en handlingsplan, strategi eller ett program.

EXEMPEL 11

Processen vid framtagandet av handlingsplanen för jämställd regional tillväxt har varit mycket informell. Både länsstyrelsen, som har det regionala utvecklingsansvaret i länet, Norrbottens läns landsting, Kommunförbundet Norrbotten, flera av länets kommuner, Luleå tekniska universitet och myndigheter som exempelvis Arbetsförmedlingen, företagsfrämjande organisationer som exempelvis IUC Norrbotten och näringslivsföreträdare som Företagarna och länets två regionala resurscentra för kvinnor; Priorum ek för och HSSL Norrbotten, har deltagit i arbetet med att skriva fram handlingsplanen och utforma planens aktiviteter.

Under skrivprocessen genomfördes återkommande dialogmöten och däremellan lämnade de medverkande aktörerna in texter till länsstyrelsen, som löpande arbetades in i handlingsplanen.

Genom den breda dialogsamverkan har fler aktörer utanför länsstyrelsen blivit delaktiga och även tagit ansvar för handlingsplanens genomförande. Det informella arbetssättet med öppen dialog har även lagt en stabil grund för det fortsatta arbetet med en jämställd regional tillväxt.

För att förstärka genomförandet av aktiviteterna har länsstyrelsen avsatt projektmedel i en utlysning kallad Jämställd regional tillväxt. Projekten som beviljats medel utvärderas kontinuerligt av genusforskare från Luleå tekniska universitet i syfte att klarlägga insatsernas påverkan på jämställdheten i tillväxtarbetet men även för att synliggöra metoder och erfarenheter för ett ökat lärande.

2.4.2 Ekonomisk jämställdhet och jämställd tillväxt – en fokusgrupp under Jämställdhetsrådet i Jönköping

EXEMPEL 12

Genom arbetet med ”Handlingsplanen för jämställd regional tillväxt” har Jönköpings län påbörjat en samverkan kring frågor som berör jämställdhet utifrån ett tillväxtperspektiv. Regionförbundet, som fram till årsskiftet, innehar det regionala tillväxtansvaret, har letat efter en lämplig fortsättning på det arbete som inletts.

Länsstyrelsen i Jönköpings län driver ett antal fokusgrupper under länets Jämställdhetsråd. Under hösten 2014 tog Regionförbundet på sig ansvaret att samla en grupp under Jämställdhetsrådet med fokus på ekonomisk jämställdhet och jämställd tillväxt. Regionförbundet kommer också att agera ordförande i fokusgruppen som blir en central part i det pågående arbetet med att utforma ett förslag till fortsättning på handlingsplanen för jämställd regional tillväxt. Det kommer också finnas behov av uppföljning av genomförda aktiviteter inom ramen för handlingsplanen, något som gruppen förväntas bidra till. Detta för att säkra att handlingsplanen även framåt blir ett konkret verktyg för förändring som inkluderar ökad ekonomisk jämställdhet och tillväxt.

Fokusgruppen består av medarbetare från länets företagsfrämjande organisationer, akademi och offentliga aktörer. Huvudsyftet med gruppen är såväl att identifiera behov av åtgärder och aktiviteter som kan främja jämställdhet i ett tillväxtperspektiv, som att extrahera nyheter om goda förebilder i jämställdhetsarbetet nationellt och internationellt. Gruppen har inte mandat att leda ett regionalt föränd-

ringsarbete utan agerar som en think-tank där jämställdhetsfrågor diskuteras utifrån deltagarnas aktiva omvärldsbevakning och konkreta arbete med frågorna i den egna organisationen.

Fokusgruppen är en del av den större struktur som Jämställdhetsrådet innebär, där möjlighet till konkret påverkan blir påtaglig genom rådets medlemmar. Jämställdhetsrådet är ett samverkansorgan för aktörer i Jönköpings län som har engagemang och påverkansmöjlighet i jämställdhetsarbetet. Landshövdingen har bjudit in centrala aktörer, vilka i sin tur har utsett sina representanter till rådet. I rådet finns bland annat offentliga myndigheter, fackförbund, akademi, civilsamhälle och intresseorganisationer. De olika organisationerna representeras av bland annat politiker, styrelsemedlemmar och chefer.

Fokusgruppen kommer också att ha en betydande roll under framtagningen av Jönköpings läns regionala innovationsstrategi för att säkerställa en jämställdhetsintegrerad strategi. Fokusgruppen kan även användas av andra aktörer som ett bollplank i deras arbete med jämställdhetsfrågor kopplat till ekonomisk jämställdhet och tillväxt.

I och med att fokusgruppen finns skapad under den etablerade struktur som Länsstyrelsens Jämställdhetsråd kan erbjuda är ambitionen att gruppen ska ha alla möjligheter att bidra till ekonomisk jämställdhet och jämställd tillväxt genom den samlade kompetens som gruppen innehar. När Länsstyrelsens strategi för jämställdhetsintegrering i Jönköpings län löper ut 2018 kommer Jämställdhetsrådets fokusgrupper att ses över. Fram till dess är förhoppningen att fokusgruppen för ekonomisk jämställdhet och jämställd tillväxt ska ha arbetsro.

2.5 Några andra verktyg för integrering av jämställdhet i regional tillväxt

Att jämställdhetsintegrera tillväxtarbetet kan ta sin början i att se över innehållet i övergripande styrsystem, regionala utvecklingsplaner och strategier för att säkerställa en långsiktig hållbar tillväxt genom prioriterade regionala insatser. En medveten satsning på jämställdhetsintegrerad kommunikation kan också ingå i det strategiska arbetet för att tillvarata möjligheter och tillgodose behov för både kvinnor och män.

En jämnare fördelning av olika former av projektmedel mellan kvinnor och män kan också bidra till en jämställd tillväxt, genom att kvinnor och män får ta del av företagsfrämjande medel på lika villkor. Att samla in och tillgängliggöra könsuppdelad statistik är ett annat verktyg för att visa på strukturella och ojämlika förhållanden mellan kvinnor och män. En analys av könsuppdelad statistik kan visa på skillnader mellan kvinnor och män och därmed tydliggöra och ge argument för de insatser som bör genomföras.

En viktig och nödvändig del i ett förändringsarbete är att följa upp och utvärdera planerade och genomförda insatser. En väl genomförd utvärdering ger också ett kontinuerligt lärande genom de erfarenheter som kan dras av utvärderingen.

2.5.1 Regionförbundet Östsam integrerar tidigt jämställdhet i verksamheten

I Östergötland inleddes arbetet med att jämställdhetsintegrera verksamheten redan under 2006. Arbetet ledde fram till att förbundsstyrelsen antog en plan för jämställdhetsintegrering för åren 2007–2010. För att fullfölja arbetet behövde regionförbundet, med stöd från SKL ge sig ut på en kunskapsresa. Detta skedde under åren 2010–2013, då även handlingsplanen för jämställd regional tillväxt i Östergötland arbetades fram.

Arbetet har präglats av analysarbete, verksamhetsnära utbildning inom regionens olika nätverk för politiker och tjänstemän samt att arbeta igenom styrdokument och ta fram verktyg för uppföljning och förändrade arbetssätt. Regionförbundet har:

- Kvalitetssäkrat det regionala utvecklingsprogrammet ur ett jämställdhetsperspektiv
- Kvalitetssäkrat den strategiska planen för kollektivtrafik ur ett jämställdhetsperspektiv
- Tagit fram hållbara verktyg till stöd för uppföljning och för att motverka traditionsbundna utbildnings- och yrkesval inom området studie- och yrkesvägledningen
- Kvalitetssäkrat de regionala rekommendationerna för likvärdig introduktion för nyanlända barn och ungdomar ur ett jämställdhetsperspektiv
- Utvecklat en metodik och ett utbildningsmaterial för att jämställdhetsintegrera verksamheten vid boenden för ensamkommande flickor och pojkar, unga kvinnor och män inom området nyanländas etablering
- Påbörjat arbete med fördjupade jämställdhetsanalyser för att kunna generera kunskap för utformandet av rekommendationer till insatser på regional och lokal nivå inom folkhälsoområdet

Regionala aktörer har ställt sig bakom framtagna dokument och har getts möjlighet att lyfta och påvisa ojämställdhetsproblem samt planera insatser för att motverka dessa. Arbetet har skapat goda förutsättningar för långsiktiga effekter inom berörda verksamheter i kommunerna. Regionförbundet erbjuder stöd, kunskapsutveckling, gemensamma styrdokument och framtagna verktyg som leder till förändringar, för att verksamheterna ska kunna skapa jämställda förutsättningar för medborgaren på sikt.

Det övergripande styrdokumentet för regionens aktörer, det regionala utvecklingsprogrammet (RUP), är kvalitetssäkrat ur ett jämställdhetsperspektiv och innehåller rekommendationer till olika aktörer i regionen att ha ett jämställdhetsperspektiv i sina insatser.

Regionförbundet valde att ha en bred projektledningsgrupp för arbetet med integrering av jämställdhet, både med tanke på funktion och nivå där högsta ledningen, direktör, ordförande och chefer var aktivt deltagande. Arbetet har också involverat flera projektdeltagande tjänstemän från olika verksamhetsområden och från gemensamma funktioner som till exempel analys och statistik, controller och kanslichef.

Det varit viktigt att både regiondirektör och den politiska ledningen varit nära involverade i utvecklingsarbetet, för att säkerställa hållbarheten. Likaså har det varit viktigt att ordinarie personal genomfört arbetet med stöd av jämställdhetsexperter – något som innebär att kunskapen finns kvar i organisationen.

En lärdom från utvecklingsarbetet är att det är viktigt att kontinuerligt arbeta med kunskapsuppbyggnad för att jämställdhetsperspektivet ska beaktas vid framskrivning och genomförande av policydokument, planer och program. En kompetens bärs av organisationen och dess medarbetare. Interna styrkor har varit projektorganisationen och det tydliga stödet från ledningen. Att använda externa konsulter, både som experter vid granskning av material och vid utbildningstillfällen, har varit positivt för alla. En extern röst kan vara viktig i ett internt förändringsarbete.

2.5.2 Jämställdhetsintegrering av RUS-processen i Västerbottens län

EXEMPEL 14

Jämställdhet är, tillsammans med miljömässig hållbarhet och mångfald, ett av tre integrerade teman i Västerbottens regionala utvecklingsstrategi 2014–2020. Jämställdhet är det tema som är tydligast integrerat då strategin lyfter genusfrågor i samtliga delstrategier, men också föreslår riktade insatser för att skapa jämställdhet.

En viktig utgångspunkt i processen var delaktighet och samhandling. Åtta arbetsgrupper från det offentliga, näringslivet och idéburen sektor arbetade hösten 2012 till våren 2013 med att ta fram förslag på mål och insatser till strategin. Modellen var framgångsrik och strategin är mycket väl förankrad. Engagemanget som kännetecknade framtagandet har också levt vidare efter att strategin antagits.

Modellen innebar dock utmaningar kopplade till att jobba med horisontella principer. Fastän stöd kring jämställdhetsintegrering fanns och flera grupper hade kompetens i genusfrågor var det svårt att lägga ned det arbete som krävs för att göra en skarp analys av könsdimensionen i temaområdena. Tidspressen var stor, arbetsgrupperna hanterade perspektiv från en stor och heterogen grupp av aktörer och samlade inspel från nätverk utanför grupperna. Det var ibland också svårt att identifiera de skarpa förslag på insatser eller beskrivningar av könspräglade utmaningar som behövs för att jämställdhetsintegrering inte skall stanna i alltför svepande skrivningar som i slutändan inte har någon styreffekt.

När ett första utkast på strategin skickades till nätverk samt regionförbundets politiker för synpunkter pekade svaren bestämt mot att dokumentet måste belysa könsdimensionen i högre grad och föreslå tydligare åtgärder kring jämställdhet. Som en följd inleddes ett riktat arbete för att stärka analysen och förslagen på insatser kopplade till jämställdhet, i hela dokumentet.

Under processen som slutligen ledde fram till den antagna strategin var signalen från regionförbundets politiker tydlig vid varje avstämningstillfälle: Jämställdhet är en avgörande utvecklingsfråga för Västerbottens län och det ska vara tydligt i hela dokumentet. Resultatet blev en strategi som ofta lyfts fram som ett gott exempel på jämställd-

hetsintegrering, och ett starkt driv hos många aktörer att prioritera jämställdhet i genomförandet av strategin.

De tre viktigaste erfarenheterna kring jämställdhetsintegrering som kan dras från Västerbottens RUS-process är:

- Den politiska styrningen är avgörande för att ge jämställdhetsintegrering tyngd och legitimitet i strategiprocesser.
- Vikten av att aktörer inom samtliga samhällsområden har kunskap om utmaningar kopplade till jämställdhet inom sina respektive verksamhetsområden, att jämställdhetsfrågan inte bara drivs ”uppifrån”.
- För att frågor kring genus skall bli relevanta och få genomslag i genomförandet måste de diskuteras och problematiseras utifrån flera perspektiv. Sakområdeskompetens, genuskompetens och kompetens kring strategier och program behövs i diskussionen för att sätta jämställdhetsfrågorna i rätt kontext.

2.5.3 Schyst! Ett strategiskt verktyg för att kommunicera mer jämställt och jämlikt

EXEMPEL 15

I Region Värmlands uppdrag att jobba med tillväxtfrågor är jämställdhet en viktig fråga. I Värmlandsstrategin, som tagits fram som strategi för hur Värmland ska utvecklas fram till 2020, slås det fast att jämställdhet är en viktig framgångsfaktor för utvecklingen av regionen.

För att motverka en omedveten förstärkning och vidmakthållande av myter och stereotypa föreställningar har Region Värmland tagit fram Schyst! – en handbok med tips och exempel som hjälper dig kommunicera mer jämställt och jämlikt. Handboken är ett verktyg men också ett konkret exempel på Region Värmlands arbete med jämställdhetsintegrering av tillväxtarbetet, som också inkluderar mångfalds- och jämlikhetsperspektivet.

Schyst! innehåller bilder, tydliga exempel kring ordval och bildkomposition, råd vid fotografering och andra tips. Målet är jämlik kommunikation där alla känner sig inkluderade i ord och bild. Personerna på bilderna i handboken illustrerar olika aspekter kring begreppen mångfald, jämställdhet och jämlikhet.

Handboken är en del i Region Värmlands arbete för jämställd regional tillväxt och ska bland annat delas ut till landstinget och Värmlands kommuner. Syftet med jämställdhetsarbetet är att stärka regionen genom att synliggöra både kvinnor och män och lyfta fram berättelser om ett jämställt Värmland. Könsnormer är begränsande, därför är det viktigt med förebilder som bryter dessa. Om en genusmedvetenhet finns kan framställningen av kvinnor och män i både bild och text förändras.

Schyst! synliggör andra bilder av kvinnor och män än de traditionella. Ett annat mål med handboken är att göra begreppet jämställd tillväxt begripligt för alla. Målet är ett öppnare Värmland där alla känner sig inkluderade. Handboken har fått mycket uppmärksamhet, både internt på Region Värmland och externt på såväl regional som nationell nivå.

EXEMPEL 16

2.5.4 Verksamhetsutveckling genom jämställdhetskrav i Uppsala län

Att arbeta med jämställdhetsintegrering i det företagsfrämjande systemet innebär att utveckla och förändra systemet så att det inte förstärker ojämställda förhållanden. Det handlar om att utforma nya arbetsätt, metoder eller modeller, som används inom ramen för ordinarie verksamhet i syfte att främja företagsamhet. Genom att påverka och stärka de strukturella förutsättningar som bidrar till jämlikhet, exempelvis mellan kvinnor och män, kan utvecklingen vändas och tillväxten komma alla tillgodo.

Ett jämställdhetsintegrerat företagsfrämjande system:

- säkerställer att tillväxtpotentialer främjas och uppmärksammas i fler branscher än de traditionellt mansdominerade
- arbetar utifrån principen att alla företag bidrar till tillväxt och sysselsättning, oberoende av bransch
- arbetar utifrån premissen att det finns en tillväxtpotential i att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden
- har en bred och varierad bild av hur företagare är, ser ut och betar sig. Det handlar om att reducera fördomar och ifrågasätta gamla synsätt kring normer om företagare, entreprenörer och innovatörer
- säkrar att alla företagare, oavsett kön, på lika villkor kan ta del av det stöd som erbjuds. Därigenom ökar möjligheterna för alla företagare och företag att bidra till en ökad regional tillväxt.

Varje år fördelar kommuner och landsting i Uppsala län, genom regionförbundet, verksamhetsstöd till företagsfrämjande aktörer. Med stödet följer uppdragsavtal med angivna målsättningar och uppföljningskrav.

Enligt 2013 års uppdragsavtal ska berörda aktörer utarbeta planer för hur den egna verksamheten integrerar ett jämställdhetsperspektiv. Resultat ska redovisas fördelat på kön och bransch. Stöd i detta arbete ges av Resurscentra för kvinnor i Uppsala län.

För att få tillgång till verksamhetsstödet förutsätts att efterfrågade planer för jämställdhetsintegrering presenteras och redovisas. Organisationer som söker statliga projektmedel från regionförbundet ska också i sin ansökan beskriva hur jämställdhetsperspektivet beaktas i de planerade insatserna.

2.5.5 Jämställd projektfinansiering i Kalmar, Västerbotten och Gävleborg

EXEMPEL 17

Regionförbundet i Kalmar län har under åren 2013–14 valt att aktivt arbeta med ett tydligt jämställdhetsperspektiv på det regionala tillväxtarbetet för att uppnå förnyelse, attraktionskraft, kvalitet och på sikt ökad lönsamhet i regionen. Genom att välja jämställdhet som fokus när program planeras och projekt utvecklas blir jämställdhet ett verktyg för hållbar tillväxt.

Processen inleddes med en analys ur ett jämställdhetsperspektiv av alla beslutade projektstöd under 2012. Analysen synliggjorde att mansdominerade branscher tilldelades den större delen av medlen,

att inga projekt särskilt belyste jämställdhet samt att det i flertalet projekt saknades en tydlig målgruppsanalys. Arbetet med analysen ledde fram till ett beslut om att se över hela handläggningen av regionförbundets projekt- och företagsstöd. Samtliga handläggare av stöden har utbildats i jämställdhetsintegrering, ett internt utvecklingsarbete har genomförts som lett fram till att ansökningsblanketter har gjorts om, stöd till handläggare har tagits fram och uppföljningen av projektets koppling till jämställdhet ska förbättras.

Informationen till projektägare kommer också att bli tydligare genom att hemsidan har uppdaterats och tydliggjorts. Kopplat till detta har en utbildningsinsats för det företagsfrämjande systemet, vilka också till stor del är projektägare, genomförts via programmet Främja Kvinnors Företagande. På detta sätt ökas kraven på jämställdhet i projekten samtidigt som ny kompetens erbjuds inom området. Parallellt har det interna utvecklingsarbetet fortsatt genom att jämställdheten i projekten är en stående punkt vid de beredningsmöten som handläggarna deltar i för att diskutera inkomna ansökningar inför beslut. Till detta arbete har också en extern processledare knutits för att öka den egna kompetensen inom området för alla handläggare.

Genom att praktiskt diskutera hur jämställdhetsaspekten kan vävas in i framtida projekt, hur målgrupp, syfte och aktiviteter kan utvecklas utifrån detta fokus skapas en gemensam plattform att bygga vidare på. Valet att inte ha en ansvarig ”jämställdhetsexpert” som bistår handläggarna ses som strategiskt viktigt men det medför också att processen tar längre tid och kunskapsnivån måste höjas hos alla. Efter några månaders användning av den nya ansökningsblanketten ser man även att det krävs fler insatser riktade mot projektägare i länet. Regionförbundet i Kalmar län för därför diskussioner kring hur man kan stötta upp i projektutvecklingsfasen genom att erbjuda externt kunskapsstöd till intresserade projektägare.

Utöver arbetet med projektstöden har även en checklista för jämställda beslut tagits fram, som ska följa samtliga beslutsärenden till regionförbundets styrelse, arbetsutskott och primärkommunala nämnd. På detta sätt ska handläggaren synliggöra hur beslutet påverkar kvinnor och män samt jämställdheten i länet i stort. Med andra ord kommer politiken att fatta mer medvetet jämställda beslut.

Region Västerbotten har arbetat med att jämställdhetsintegrera sin projektprocess med utgångspunkt i Västerbottens Regionala utvecklingsstrategi 2014–2020, som har tydligt jämställdhetsfokus. Arbetet, som är ett pilotprojekt finansierat av Tillväxtverkets program Främja kvinnors företagande, har pågått under 2013–2014 och ska bidra till att det företagsfrämjande systemet jämställdhetsintegreras.

Projektet har bestått av två huvudinriktningar; att ta fram en analys som visar fördelningen av projektmedel i Västerbotten ur ett jämställdhetsperspektiv och att utveckla olika typer av internt och externt stödmaterial i handlägningsprocessen.

Analysen bygger på en modell över de olika roller som identifierats i projektprocessen. Modellen är spridningsbar och kan tillämpas även av andra regioner och organisationer. Utifrån modellen görs sedan en

jämställdhetsanalys av de olika projektkrollerna för att få en heltäckande bild av jämställdhetsintegreringen av projektprocessen. Analysen visar bland annat att i de branscher som nås av projektmedel i Västerbotten är män i stor majoritet. En mycket liten del av projektmedlen går till kvinnodominerade branscher. Utifrån analysen framgår det också att det saknas en gemensam strategi hos olika finansierare om hur jämställdhet i projekt ska hanteras. Detta skapar problem för projekt då samma projekt kan få olika krav på hur jämställdhet ska hanteras av de olika finansierarna. Av analysen framgår det också att få projekt inrymmer jämställdhetsaktiviteter och nästan inget av projekten har en strategi för hur kvinnor eller män ska nås av projektens aktiviteter.

Det interna och externa stödmaterialet som har tagits fram består av olika stödfrågor till sökanden i ansökan, som handlar om jämställdhet och hur projektet arbetar med frågan. Den projekthandbok som redan finns har uppdaterats så att jämställdhet finns med på ett tydligare sätt, både som ett eget avsnitt och integrerat i övriga delar av handboken. För handläggarna finns en checklista för bedömningen av projekt. Både handläggargruppen och regionförbundets arbetsutskott som tar beslut om projektmedel har genomgått en jämställdhetsutbildning där även den egna rollen i projektprocessen har diskuterats.

Projektets arbete kommer fortsätta även projektets avslut då det nya materialet ska tillämpas i handläggningen och den kunskap som analysen genererat ska användas för att utveckla projekthanteringen framöver. Den modell för uppföljning av jämställdhet som tagits fram kommer att användas vid uppföljningen av projekten vartannat eller vart tredje år för att följa utvecklingen av jämställdhetsintegreringen av projektprocessen.

Region Gävleborg startade under hösten 2013 ett utvecklingsarbete för att utforma metoder och kriterier för att kvalitetssäkra en jämställdhetsintegrerad projektmedelshantering. En viktig förutsättning för arbetet var att alla strategier genomgick en grundläggande basutbildning i genus, jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Därefter genomfördes ett kartläggningsarbete för att synliggöra vilka styrande processer som är synliga och mindre synliga och för att visa hur projektmedlen faktiskt fördelas utifrån kön.

Kartläggningen kunde också identifiera ett antal viktiga moment som ingår i själva projektmedelshanteringens som behövde kvalitetssäkras genom bättre rutiner och nya arbetssätt. Ansökningsblanketten omarbetades så att jämställdhetsperspektivet tillsammans med andra hållbarhetsaspekter blir en integrerad del i projektplanen och i beskrivningarna av projekten. Kunskap om och analyser av det regionala genuskontraktet blir viktiga utgångspunkter. Den sökande ska göra en nulägesanalys och beskriva på vilket sätt projektet kan bidra till jämställdhet och hållbarhet. Svärmätbara effektmål som till exempel ”bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden” byttes ut mot mål som har större relevans; ”kommer projektet att skapa arbetstillfällen som går att försörja sig på? Hur många?”

De flesta utvecklingsstrateger hade tidigare arbetat i team utifrån olika utvecklingsområden, ex näringslivsutveckling, kompetensutveckling och infrastrukturfrågor. Teamen hade upparbetade kontakter med projektsökande och tidigare projektägare. Dessa relationer bygger på förtroende och tidigare goda erfarenheter av samarbete men riskerade att fastna i ett slentrianmässigt förhållningssätt där kritisk granskning och reflektioner kring exempelvis maktförhållanden inte diskuterades i tillräcklig utsträckning. Därför omarbetades själva handläggningsförfarandet genom att strategerna ombildade bedömningsgrupperna och blandade olika kompetenser kring regional utveckling. I alla bedömningsgrupper såg man till att kompetens kring jämställdhet och hållbarhet fanns med. Rådgivning gentemot projektsökande blev därmed mer nyanserad och skapade tydligare krav på att integrera jämställdhetsfrågan och andra hållbarhetsfrågor.

Sedan januari 2014 har en stödfunktion för hållbarhetsintegrering inrättats på region Gävleborg. Hållbarhetsresursens syfte är bidra till att genomförandet av ”RUS – Nya möjligheter” görs på ett sådant sätt att de tre hållbarhetsdimensionerna, social-, miljömässig-, och ekonomisk, alltid genomsyrar inriktning, planering, prioriteringar och beslut. Det innebär bland annat att hållbarhetsresursen ska utveckla rutiner och modeller för tydligare uppföljning och utvärdering av projekten.

2.5.6 Lokala genuskontrakt i Dalarna

EXEMPEL 18

Region Dalarna har i samarbete med Winnet Dalarna, som finansieras av Tillväxtverkets program ”Resurscentra för kvinnor”, gjort en sammanställning av könsuppdelad statistik i länets kommuner, gällande bland annat arbetsmarknad, utbildning och politik. Målet med statistikinsamlingen var att få reda på hur jämställdhetsläget ser ut i länets kommuner och var insatser skulle sättas in för att få bäst effekt.

Analysen av den insamlade könsuppdelade statistiken visade på något som redan anades: I Dalarna finns traditionella könsroller och skillnaderna i villkor för kvinnor och män är generellt större ju längre ifrån centralorterna man kommer. Analysen ledde vidare till en kartläggning där intervjuer genomfördes med ungdomar samt kommunala nyckelpersoner i tre av länets kommuner, med frågor om bland annat arbetskraftsbehov och ungdomars utbildnings- och yrkesval samt hur de intervjuade såg på jämställdhetsläget i sin kommun.

De unga män som intervjuades beskrev att de identifierade sig med den mansroll som rådde på orten. De tyckte sig ha låg social kompetens och tyckte inte att de sysslade med någon typ av omsorg. Men intervjuerna gav också en mer nyanserad bild och visade att det fanns områden där könsrollerna börjat luckrats upp i praktiken, men där normerna hängde kvar i människors medvetande. När de intervjuade männen diskuterade sin egen praktik framkom att de ville ta stor del av ett kommande föräldraskap och att de också tar ansvar för den äldre generationen. Praktiken har alltså förändrats i vissa fall, men eftersom normen lever kvar riskerar den ändå att begränsa det handlingsutrymme individerna upplever sig ha. Här skulle insatser för att synliggöra den förändring som skett underlätta för de individer som bryter normen.

Kartläggningarna kommer också att användas som ett inspel till revideringen av kommunernas översiktsplaner och i det arbetet blir det värdefullt att ha kunskaper om kvinnor och mäns vardag. I Smedjebacken, som snart kommer att revidera sin plan, jobbar män och kvinnor väldigt traditionellt, de flesta kvinnor inom vård och omsorg och männen inom stålindustrin. Men att jobba med översiktsplanering och jämställdhet handlar inte bara om könsbundna yrkesval utan också om att ha ett vardagslivsperspektiv. Om man får kunskap om att kommunen har en befolkning där många kvinnor jobbar deltid, har en heltidsarbetande man utan ansvar för hem och omsorg, få barn i offentlig barnomsorg och kan konstatera att de unga kvinnorna flyttar ifrån kommunen – så kan den nya kunskapen leda till ett nytt sätt att se på sin planering.

Lokala genuskontrakt benämns ”kontrakt” just för att könsrollerna ständigt kan omförhandlas. Det är en outtalad överenskommelse om vem som gör vad, inom vilka områden kvinnor och män förväntas arbeta och verka. Region Dalarnas kartläggning visar att det finns förhandlingsutrymme i de ”glapp” som finns mellan praktik och normer. Att med hjälp av könsuppdelad statistik och efterföljande analys synliggöra de områden där jämställdheten gått framåt kan understödja förhandlandet så att förändringarna går fortare och framförallt minska risken för backlash i jämställdhetsarbetet.

2.5.7 RUS-integrering och processuppföljning är framgångsfaktorer i Örebro

EXEMPEL 19

Regionförbundet i Örebro ser en tydlig framgångsfaktor i arbetet med handlingsplanen för jämställd regional tillväxt – ett integrerat arbete i det ordinarie RUS-arbetet. Regionförbundet valde att låta RUS-strategins 11 målområdesansvariga ta fram planen, som nu är en integrerad del av utvecklingsstrategins 4 områden, *Kunskap och kompetens, Innovationer och entreprenörskap, Lustfyllda möten och upplevelser* samt *Den öppna regionen*.

Arbetet med handlingsplanen för jämställd regional tillväxt drivs av de målområdesansvariga, som ansvarar för kontakter och förankring med berörda aktörer. Länsstyrelsens expert för jämställdhetsfrågor genomförde initialt en utbildning för de målområdesansvariga som därefter arbetade med att formulera mål och aktiviteter i en workshop. För att få en bred förankring bjöd regionförbundet initialt också in till en remisskonferens för politiker, regionala och kommunala tjänstemän, företagsfrämjande organisationer och intresseorganisationer med intresse av regionala utvecklingsfrågor. Målområdesansvariga ansvarar också inom sina respektive områden för att sprida kunskap om regionens färdriktning och strategiskt driva processer, tillsammans med relevanta aktörer.

Handlingsplanens halvtidsuppföljning integrerades med den årliga uppföljningen av Örebroregionens utvecklingsstrategi. Det övergripande syftet med halvtidsuppföljningen var att fastställa hur genomförandet av handlingsplanens aktiviteter fortlöper i förhållande till de mål som antagits i handlingsplanen. Ett annat syfte var att identifiera hinder och framgångsfaktorer för att kunna stärka genomförandet och därmed öka måluppfyllelsen. Halvtidsuppföljningen visade att 14

av 17 aktiviteter i handlingsplanen startats. På målområdesnivå har aktiviteter kommit igång inom nästan samtliga målområden. Några projekt visar redan upp konkreta effekter på ökad jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet, till exempel har länsstyrelsens örönmärkning av företagsstöd lett till att fler företag som drivs av kvinnor får investeringsbidrag.

I anslutning till halvtidsuppföljningen anordnades en workshop för målområdesansvariga, granskare och andra regionala aktörer med fokus på hur genomförandet av handlingsplanen kan effektiviseras. Hinder, utmaningar, möjligheter och framgångsfaktorer identifierades med utgångspunkt i 2 frågeställningar; *Hur stärker vi effektiviteten i genomförandet av handlingsplanen?* (Kort sikt) och *Hur tar vi arbetet vidare?* (Lång sikt).

De hinder och utmaningar som identifierades på kort sikt är bland annat att det behövs en djupare förståelse om varför jämställdhet är viktigt och att det är lätt att skapa aktiviteter, men svårare att integrera jämställdhet i ordinarie verksamhet. Möjligheter och framgångsfaktorer på kort sikt är mer kunskap och att alla hjälper varandra med att tänka och agera jämställt.

Bland identifierade hinder och utmaningar på lång sikt noteras att processerna för att förändra värderingar är långa, att det krävs kunskap, förståelse och insikt och att det inte ska vara ett separat dokument för jämställdhet. Det behövs också fungerande samverkan, ”empowerment”, att äga makten över sin egen förändring och kanske särskilda aktiviteter mot media. Långsiktiga möjligheter och framgångsfaktorer för en jämställd Örebroregion är att stärka medvetenheten om varför jämställdhet är viktigt, ledningens engagemang, mätbara mål, att få in jämställdhet i det dagliga tänket och att integrera jämställdhet ännu tydligare i nästa rup/rus-process.

2.5.8 Södra Småland – halvtidsutvärdering med fokus på lärande

Regionförbundet södra Småland jobbar systematiskt med utvärderingar av projekt och processer i syfte att dra lärdomar av det genomförda arbetet, erhålla rekommendationer för fortsatt implementering och utvärdera resultat. När den regionala handlingsplanen för jämställd regional tillväxt togs fram lades uppföljningen av handlingsplanen in i den ordinarie utvärderingsplanen. En plan för återrapportering och utvärdering skrevs också in i själva handlingsplanen.

En halvtidsutvärdering av handlingsplanen genomfördes i slutet av 2013. Utvärderingens främsta syfte var att bidra till att öka möjligheterna för den regionala handlingsplanen att nå måluppfyllelse, vilket konkret innebar att den fokuserade på att identifiera vad i processerna som kunde förbättras för att öka målstyrningen och därmed möjligheterna att uppnå måluppfyllelse. Utvärderingen tittade såväl på enskilda aktiviteter genomförande som på handlingsplanens insatslogik, och utgick från handlingsplanens fyra insatsområden: *övergripande insatser, entreprenörskap, kompetensförsörjning och kultur*.

Utvärderingens resultat visade på en rad styrkor och svagheter. Bland annat identifierades arbetsmetoder som lett till resultat över förvän-

EXEMPEL 20

tan, men också insatser och insatsområden med brister i implementeringen där ett tydligare strategiskt arbete rekommenderades för att uppnå önskade resultat. Till exempel pekades insatsområdet *övergripande insatser* ut som ett område som kräver mer arbete. En enkät till personalen på avdelningen Regional utveckling visade att många ansåg att jämställdhet har betydelse för en regions tillväxtförmåga och att jämställdhet har en positiv inverkan på en regions attraktivitet, men att det vore önskvärt med tydligare riktlinjer och metoder för hur arbetet inom ämnesområdena kan genomföras.

Halvtidsutvärderingen rekommenderade att ta ett tydligare steg från kunskapsspridning om *varför* vi arbetar med jämställdhet till *hur* vi arbetar med jämställdhet. Kopplat till detta rekommenderades ett mer systematiskt arbetssätt på övergripande nivå och ett tydligare stöd från ledningen.

De interna och externa aktörer som ansvarar för enskilda aktiviteter i handlingsplanen har tagit del av utvärderingen i ett tidigt skede och lämnat kommentarer innan slutversionen färdigställdes. Rekommendationerna från utvärderingen har följts upp dels av övergripande ansvarig för handlingsplanen, dels av respektive ämnes/aktivitetsansvarig. Utvärderingens resultat har presenterats för personalen på avdelningen för regional utveckling på Regionförbundet, Regionförbundets ledningsgrupp, regionstyrelsens arbetsutskott och regionstyrelsen. Förändringar till följd av halvtidsutvärderingen är bland annat att jämställdhetsfrågan tydligare prioriteras av ledningen, resurser för stöd i jämställdhetsintegrering har avsatts från Regionförbundets ordinarie budget och kunskapsspridning av konkreta arbetsmetoder för jämställdhetsintegrering har påbörjats.

En framgångsfaktor är att halvtidsutvärderingen av handlingsplanen planerades från start och fördes in i ordinarie uppföljningsplan. En annan framgångsfaktor är att utvärderingens slutsatser och rekommendationer har bearbetats tillsammans med avdelningschef och berörda ämnes/aktivitetsansvariga, för att ringa in de mest centrala rekommendationerna. Detta har också möjliggjort att avvägda beslut om mindre lyckade insatser kunnat göras. En lärdom är att de områden som haft tydliga, mätbara mål och där ämnesansvarig känt ett ansvar från början också varit de som presterat bäst resultat, medan områden med sämre intern förankring och mindre uppföljningsbara mål visat brister i implementering och uppföljning. Resultaten har presenterats för ledning och styrelse, vilket inte bara inneburit spridning av information om vad som genomförts, utan också en möjlighet att återigen understryka vikten av jämställdhetsarbete för den regionala utvecklingen. Det har varit värdefullt att genomföra utvärderingen i lärande syfte, medan tid finns för omprioriteringar och omstruktureringar av arbetet.

3 Mer information

I den här exempelsamlingen har Tillväxtverket samlat 20 lärande exempel på metoder, verktyg och arbetssätt med syfte att bidra till lärande om hur jämställdhetsintegrering av länens tillväxtarbete kan genomföras. De många förslag på lärande exempel som Tillväxtverket fått ta del av under arbetets gång visar att det i hela landet pågår ett intensivt och målmedvetet arbete för att integrera jämställdhet i det regionala tillväxtarbetets många delar.

Men det finns också andra intressanta, och kanske även ibland okonventionella, exempel på aktiviteter för hur man kan komma tillrätta med ojämställda strukturer och maktförhållanden mellan kvinnor och män i tillväxtarbetet. Jämställd upphandling, jämställt musikliv, sociotopkartering ur ett jämställdhetsperspektiv, jämställdhetsintegrering av bolagsstyrelser och jämställdhetsarbete kopplat till de kulturella och kreativa näringarna är några andra exempel på aktiviteter för jämställd tillväxt som genomförts i länen.

För att främja samverkan och erfarenhetsutbyte mellan länen lämnas här avslutningsvis uppgifter på webbadresser till de som bidragit till exempelsamlingen, men även till övriga regioner, regionförbund och länsstyrelser (sökord: jämställdhet, jämställd tillväxt, projektmedel osv). De myndigheter, organisationer och lokala aktörer som bidragit med lärande exempel till den här exempelsamlingen är:

Region Dalarna	www.regiondalarna.se
Region Gävleborg	www.regiongavleborg.se
Region Jönköpings län	www.rjl.se
Regionförbundet i Kalmar län	www.rfkl.se
Norsjö kommun, Västerbottens län	www.norsjo.se
Länsstyrelsen i Norrbottens län	www.lansstyrelsen.se/norrboten
Region Skåne	www.skane.se
Regionförbundet Uppsala län	www.region uppsala.se
Länsstyrelsen i Stockholms län	www.lansstyrelsen.se/stockholm
Region Kronoberg (f.d. Regionförbundet södra Småland)	www.regionkronoberg.se www.rfss.se
Region Värmland	www.regionvarmland.se
Region Västerbotten	www.regionvasterbotten.se
Länsstyrelsen i Västmanlands län	www.lansstyrelsen.se/vastmanland
Region Västra Götaland	www.vgregion.se
Winnet Västra Götaland	www.jamstalldhetskartan.se
Regionförbundet Östsam	www.ostsam.se
Region Örebro län	www.regionorebrolan.se

Övriga regioner, som av olika anledningar inte finns representerade i den här exempelsamlingen men också har genomfört många aktiviteter som kan utgöra inspiration och lärande exempel för en jämställd tillväxt är:

Region Blekinge	www.regionblekinge.se
Region Halland	www.regionhalland.se
Region Jämtland	www.regionjamtland.se
Region Gotland	www.gotland.se
Regionförbundet Sörmland	www.region.sormland.se
Länsstyrelsen i Västernorrland	www.lansstyrelsen.se/vasternorrland

Referenser

Regeringsbeslut N2012/1367/RT, 2012-03-08

Näringsdepartementet (2012) *Handlingsplan för en jämställd regional tillväxt 2012–2014*

Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*, Rapport 0107, ISBN 978-91-86987-10-7

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic and Regional Growth

Tel 08-681 91 00

www.tillvaxtverket.se

**Tillväxtverket arbetar för att
stärka företagens konkurrenskraft.**