



winnet8

Handlingsplan Norra Mellansverige

För att främja kvinnors bidragande
till den regionala tillväxten



INTERREG IVC
INNOVATION & ENVIRONMENT
REGIONS OF EUROPE SHARING SOLUTIONS



European Union
European Regional Development Fund

www.winnet8.eu



**Winnet 8 Handlingsplan
Multi Actor Group,
Norra Mellansverige 2011**

REGION DALARNA

 Region
GÄVLEBORG

WINNET
GÄVLEBORG
Saga Regionalt Resurscentrum

INNEHÅLL

INLEDNING.....	4	5.0 MÅL OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG	12
Nuläget och framtida möjligheter	4	5.1 Kvinnors erfarenheter bättre representerad i regionalpolitiken	12
Skapandet av handlingsplanen	4	5.2 Säkerställa att kvinnors idéer, innovationer och entreprenöranda uppvärderas	12
KORTFAKTA OM WINNET 8.....	5	5.3 Fler kvinnor inom innovation/teknik.....	12
MAG-gruppens deltagare.....	5	5.4 Jämställd fördelning av projektmedel.....	12
Projektledning.....	5	Rekommendationer för mer jämställd fördelning av projektmedel:.....	12
Resurscentrum för kvinnor och Winnet 8:s ursprung	5	6.0 STEG OCH AKTIVITETER FÖR ATT NÅ MÅLEN	14
Ursprung och syfte för Resurscentra för kvinnor, i en av följeforskningsrapporterna ² :.....	5	7.0 ÖVERSIKTLIG BESKRIVNING AV GODA EXEMPEL ATT IMPLEMENTERA I NORRA MELLANSVERIGE	15
1.0 HANDLINGSPLANENS VISION	6	7.1 Women into local decision making (Finland).....	15
2.0 AVGRÄNSNINGAR.....	6	7.2 EU-akademien	15
Projektmedel.....	6	7.2 Genusutbildningar.....	16
Jämställdhet inte enbart en kvinnofråga.....	6	7.3 Kartläggning av kvinnors nätverk.....	16
Geografisk avgränsning	6	Bilaga 1: ORDLISTA.....	17
3.0 BAKGRUND	7	Bilaga 2: LOGIK FÖR HANDLINGSPLANEN	18
3.1 Policydokument som rör vår region och deras koppling till Winnet 8	7	Bilaga 3: BESKRIVNING AV GODA EXEMPEL ATT IMPLEMENTERA..	19
3.2 Policy och politik	7	Women into Local Decisionmaking.....	19
3.3 Könsegregerad arbetsmarknad och identifiering av regioners styrkeområden	7	Jämresursen	21
3.4 Genusperspektiv på kluster och innovationssystem.....	8	På lika villkor	21
3.5 Två regioner med skilda förutsättningar	9	Jämställd Vägledning	23
4.0 IDENTIFIERADE UTMANINGAR	10	Emma Resurscentrums kartläggning av kvinnors nätverk	24
4.1 Kvinnors erfarenheter tas inte tillvara fullt ut i politiken	10	Bilaga 4: BAKGRUND.....	25
4.2 Kvinnors idéer, innovationer och entreprenöranda kan tas tillvara bättre	10	Bilaga 5: SWOT-ANALYSER NORRA MELLANSVERIGE.....	26
4.3 Könsegregering på arbetsmarknaden, få fler kvinnor inom innovation, teknik och företagande.....	10	Bilaga 6: LITTERATUR- OCH REFERENSLISTA.....	28
4.4 Mer jämställd fördelning av projektmedel	11	Källor	28
4.5 Brist på kvalificerade arbeten på mindre orter	11	Referenslitteratur.....	28
4.6 Lönegapet – både inom samma bransch, och skillnaden i värdering av olika branscher.....	11	Fotnoter	28
4.7 Bättre samordning mellan olika projektfinansiärer	11		
4.8 Avgränsning utmaningar.....	11		

INLEDNING

Winnet 8 är ett EU-projekt med syfte att bidra till att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande i EU, minska den horisontella uppdelningen på arbetsmarknaden och öka antalet kvinnor inom företagande, innovation och teknik.

Åtta länder deltar i projektet: Italien, Bulgarien, Finland, Skottland, Sverige, Portugal, Polen och Grekland.

Varje land har först fått identifiera sina egna mål, kopplade till projektets övergripande mål och med relevans för sin regions särskilda förhållanden. I Norra Mellansverige formulerades följande mål:

- Mer av kvinnors erfarenheter in i regionalt beslutsfattande.
- Uppvärdering av kvinnors idéer och entreprenöranda.
- Fler kvinnor inom innovation och teknik.
- Mer jämställd fördelning av projektmedel.

Projektet Winnet 8 har sedan samlat in goda exempel från alla länder på hur man kan jobba för att uppnå projektmålen. Varje deltagarland har därefter fått välja ut goda exempel att använda sig av i sin region. Exempelen spänner över ett brett område. Länderna har kommit olika långt i sina strävanden mot en mer jämställd regional tillväxt, många projektidéer går till exempel ut på att överhuvudtaget få ut kvinnor på arbetsmarknaden. I Sverige har vi redan ett högt arbetskraftsdeltagande för kvinnor. Vi har därför valt att inte bara välja utländska exempel för vår region, utan också att överföra goda exempel mellan svenska regioner.

Nuläget och framtida möjligheter

De dokument som sätter ramarna för regionens framtida utveckling, de regionala utvecklingsplanerna, RUP, har i dag en del formuleringar om jämställdhet. Men ändå går den allra största delen av projektmedlen till mansdominerade branscher. Alltså ges kvinnorna på arbetsmarknaden och de företag/branscher där kvinnor oftast verkar, inte samma möjlighet att växa och bidra till den regionala tillväxten.

I vår region är arbetsmarknaden liksom företagandet dessutom mer könssegregerad än i landet som helhet. Det finns mycket att vinna på att bryta könssegregeringen, inte minst bättre möjligheter att möta framtida kompetensförsörjning. Ska vår region klara att matcha behovet

av spetskompetenser och attrahera högutbildade kvinnor och män till vår region krävs att vi kan erbjuda moderna arbetsplatser med attraktiva karriärvägar för både kvinnor och män.

Skapandet av handlingsplanen

Den nya EU2020-strategin har som mål att uppnå en ”smart, hållbar och inkluderande tillväxt” genom att inkludera ett bredare spektrum av aktörer i den regionala tillväxtpolitiken – t ex civilsamhället, kvinnor m fl.

Med detta i åtanke har Winnet 8s projektkoordinatorer från Region Gävleborg och Region Dalarna samlat ihop en grupp av tjänstemän, politiker, representanter från akademi, ideell sektor och näringsliv. Gruppen benämndes MAG, av Multi-Actor-Group (se under kortfakta för lista på namn och organisation för deltagarna i MAG) har träffats sex gånger under två års tid för att skapa denna handlingsplan.

Projektet har också haft möten där strukturfondspartnerskapet i Norra Mellansverige och tjänstemän och politiker på regionförbunden i Dalarna och Gävleborg getts möjlighet att delta i diskussionerna runt handlingsplanen.

För att finna vägen till en jämställd fördelning av strukturfondsmedel har vi diskuterat åtgärder för varje steg i strukturfondsprojekten – från formulerandet av programmet som ligger till grund för fördelningen av pengarna, via författandet av projektansökningar, handläggarnas bedömningar och politiska beslut, till utförande och uppföljning av projektet. Gruppen har konstaterat att genusmedvetenheten och genuskunskapen behöver öka i varje steg. Vi har långt kvar till att nå regeringens mål gällande jämställdhetsintegrering.¹

(Jämställdhetsintegrering innebär att alla politiska beslut genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv, till skillnad från när jämställdhet görs till ett särskilt område vid sidan av övriga politiken. Båda metoderna behövs, är Winnet 8:s slutsats.)

Gruppen har också konstaterat att vi behöver få in kvinnors erfarenheter i högre grad i regionalpolitiken – till exempel sitter de regionala och lokala organisationerna Resurscentra för kvinnor, på mycken kunskap som inte tas tillvara fullt ut.

KORTFAKTA OM WINNET 8

MAG-gruppens deltagare:

- Kerstin Bergman, sakkunnig jämställdhetsfrågor, Länsstyrelsen Dalarna
- Karin Eriksson, projektledare W7, Regionalt Resurscentra för kvinnor i Norra Dalarna samt egen företagare
- Christina Haggren, processledare vid Dalacampus Näringsliv, högskolan i Dalarna samt kommunpolitiker i Falu kommun
- Kjell Höglin, ordförande i Norra Mellansveriges Strukturfondspartnerskap
- Agnetha Johansson, Tillväxtverket i Gävle
- Pirkko Jonsson, ordförande i Regionalt Resurscentrum för Kvinnor i Gävleborg, Winnet Gävleborg
- Hans Lundkvist, anställd i klusterorganisationen Triple Steelix som industridoktorand (Luleå Tekniska Universitet, avdelningen gender and innovation).
- Carina Löfgren, utvecklingsstrateg, Region Gävleborg
- Nils-Åke Norman, politiker Älvdalens kommun, landstinget Dalarna och strukturfondspartnerskapet
- Marita Svensson, genusexpert, Fiber Optic Valley

Samt i inledningsfasen: Karin Gellin, ESF-chef Norra Mellansverige och Johnny Gahnshag, kommunalråd i Falun och politiker i strukturfondspartnerskapet.

Projektledning

- Administrativ internationell projektledning: Carin Nises, Älvdalens kommun
- Regional projektledning Dalarna samt formulering av handlingsplanen: Elisabeth Holm, Region Dalarna
- Regional projektledning Gävleborg samt arbete med Goda exempel och ansvar för spridningsseminarium i Norra Mellansverige: Lina Torstensson och Helena Högström, Region Gävleborg/Winnet Gävleborg

Total budget Winnet 8: 2,35 miljoner Euro.

Svenska partners i projektet: Tillväxtverket, Älvdalens kommun, Winnet Sverige, Winnet Gävleborg, Region Dalarna, Region Gävleborg.

Resurscentrum för kvinnor och Winnet 8:s ursprung

Ursprunget för Winnet 8 var diskussioner mellan EU-kommissionärer och dåvarande NRC, Svenska Riksförbundet Nationellt resurscentrum för kvinnor (som under projektets gång bytt namn till Winnet Sverige). Tanken var att den svenska modellen med Resurscentra för kvinnor, borde tas tillvara bättre, och spridas till fler länder. Winnet Sverige blev sedan en av ett 20-tal partners i projektet.

Ursprung och syfte för Resurscentra för kvinnor, i en av följeforskningsrapporterna²:

”Resurscentra för kvinnor lanserades som officiellt begrepp 1993 genom kulturgeografen Tora Fribergs sammanfattning av den svenska regionalpolitikens utveckling ur ett könsperspektiv i idéskriften ”Den andra sidan av myntet – om regionalpolitikens enögdhet”. Länsstyrelserna fick då i uppdrag att inrätta både regionala resurscentrum för kvinnor och jämställdhetsexperter. I slutet av nittioalet infördes jämställdhetsintegrering som nationell strategi i Sverige, med fortsatt betoning på att jämställdhetsintegrering mycket väl kan kompletteras med särskilda satsningar på kvinnor.

Tillväxtverket (f.d. Nutek) har sedan 1998 ansvarat för fördelning av bidrag till lokala och regionala resurscentra för kvinnor inom ramen för Nationellt program för utveckling av resurscentra. Syftet med Tillväxtverkets program för utveckling av resurscentra är att förbättra kvinnors villkor och förutsättningar inom det regionala tillväxtarbetet och inom de regionala tillväxt- och utvecklingsprogrammen. Programmets stöd till resurscentra ska bidra till hållbar tillväxt.”

1.0 HANDLINGSPLANENS VISION

Politiken i regionen är jämställd. Kvinnors idéer, innovationer och företagargarantias tillvara och arbetsmarknaden är mindre könssegregerad.

2.0 AVGRÄNSNINGAR

Projektmedel

Handlingsplanen siktar in sig på fördelningen av strukturfondsmedel. Det finns många andra projektmedel som hanteras och påverkar regionalt. För att få en mer omfattande förbättring på jämställdhetsområdet behöver även dessa genomsyras av genusmedvetande. Vi tar ett första steg, genom att bidra till ökad kunskap om hur jämställdhetsperspektivet kan ge ett mer effektivt utnyttjande av strukturfondsmedel. Rekommendationerna kan sedan spridas till övriga projektmedel.

Jämställdhet inte enbart en kvinnofråga

Vi har enligt Winnet 8:s projektansökan fokuserat på att få in fler kvinnor i mansdominerade branscher. Om man ska bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden behövs även insatser för att få in fler män i kvinnodominerade branscher. Dessutom behövs insatser för att på olika sätt stärka företagandet inom vård- och omsorgssektorn, där flest kvinnor idag arbetar. Detta är dock åtgärder som ligger utanför projektets fokusområde.

Att fördelningen av antal män och kvinnor blir jämnare inom en bransch är heller ingen garanti för att branschen blir jämställd – jämställdhet handlar om så mycket mer än att räkna antal individer.

Geografisk avgränsning

Norra Mellansverige består av Gävleborg, Dalarna och Värmland. I Winnet 8 projektet ingick dock bara Gävleborg och Dalarna som partners, varför fokus har blivit på dessa båda regioner. Vi har dock hittat goda exempel från Värmland och gjort en översiktlig genomgång av policydokument som styr den regionala utvecklingen i Värmland.

Under arbetet i referensgruppen (MAG, Multi Actor Group) har behovet av ett mer lokalt och regionalt jämställdhetsarbete påtalats. Winnet 8 ska enligt ansökan fokusera på EU-, nationell-, och den så kallade NUTS 2-nivån, det vill säga i vårt fall Norra Mellansverige. Därför finns i denna handlingsplan inga explicita förslag på åtgärder för att uppnå jämställdhet på kommunal nivå. Projektet har dock sammanställt en skrift med beskrivningar av en stor mängd jämställdhetsprojekt från alla åtta deltagarländer ("Women Resource Centers. Innovation and practices for smart, inclusive and sustainable growth"). Flera av de exemplen har insatser för att påverka på lokal nivå som det går att använda sig av.

3.0 BAKGRUND

3.1 Policydokument som rör vår region och deras koppling till Winnet 8

Riktlinjerna för EU 2020 talar om en inkluderande tillväxt. Där nämns ett behov av att skapa fler och bättre jobb, framför allt för kvinnor, unga och äldre.

Det påtalas att det kommer att krävas strategier för att främja jämställdhet i syfte att minska arbetslösheten och därigenom stärka tillväxten och den sociala sammanhållningen. Det uttrycks också ett behov av att finna nya metoder för att skapa balans mellan arbetsliv och privatliv.

Regionalt strukturfundsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning Norra Mellansverige 2007–2012

EU:s strukturfonders analys av Norra Mellansverige lyfter fram att regionen behöver förnya och utveckla näringslivet, främja entreprenörskapet, öka internationaliseringen och utveckla samarbetet mellan forskning och näringsliv och samhälle.

”Norra Mellansverige genomgår för närvarande en omställning från ett industrisamhälle till ett kunskaps-samhälle. Detta ställer krav på en förnyad inriktning på det regionala utvecklingsarbetet. Det kommande strukturfundsprogrammet för Norra Mellansverige kommer därför att inriktas på förnyelse och tillväxtorienterade insatser.”

³”SCB tar varje år fram ett jämställdhetsindex som, utifrån ett antal variabler baserat på de jämställdhetspolitiska målen, visar hur jämställda Sveriges län och kommuner är. När det gäller Norra Mellansverige befinner sig regionen på den nedre halvan av indexet. Särskilt påtagligt är detta om man tittar på hur arbetsmarknaden ser ut. Där visar index att Norra Mellansverige har en mer könssegregerad arbetsmarknad än någon annan region i landet. För regionens framtida utveckling, förmåga att attrahera arbetskraft och förhindra utflyttning, är det av stor vikt att denna struktur bryts.”⁴

(Det jämställdhetsindex som omnämns användes av SCB t o m år 2008)

Regionala utvecklingsprogram (RUP)

Alla län i Norra Mellansverige prioriterar i sina regionala utvecklingsprogram att skapa ett attraktivt län. Länen ska locka till sig både invånare och besökare samt förmå

redan boende att stanna kvar. Kompetensförsörjning är ett annat prioriterat område i alla tre programmen. Norra Mellansverige har också det gemensamt att utbildning och arbetsmarknad är mycket könssegregerade. En uppluckring av de traditionella valen skulle ge en mer flexibel arbetsmarknad och större chans till rätt person på rätt plats. Idag hindras denna flexibilitet av könsstereotypa föreställningar.

I en analys av Dalarnas strategier, utförd av Resurscentrumet W7 i Norra Dalarna konstateras att formuleringarna som rör jämställdhet i dokumenten är abstrakta och lämnar åt läsaren att tolka den konkreta betydelsen. För att målen ska uppnås och tolkas rätt krävs då att läsaren besitter en gedigen genuskunskap. I rapporten påtalas risken att dessa vaga formuleringar bidrar till att befästa rådande könsstereotyper.

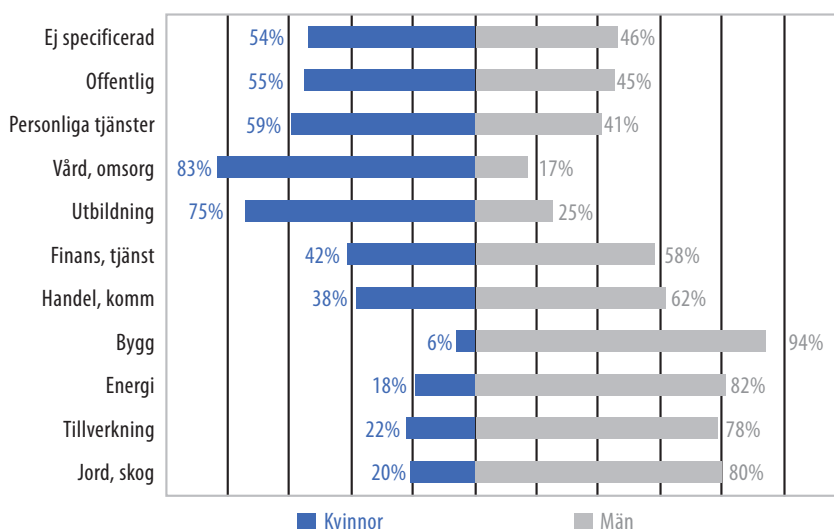
3.2 Policy och politik

Vi har kommit en bra bit på väg när det gäller den numerära jämställdheten i större politiska församlingar. I länens kommun- och landstingsfullmäktige håller sig könsfördelningen i de flesta fall inom 40-60 procent. Sämre blir det när man tittar på styrelser och utskott. Det är också som det är i resten av landet: kvinnor och män sitter i olika nämnder, med en övervikt åt vård, utbildning och omsorg för kvinnor och teknikfrågor, näringsliv och turism för män. Mest påtagligt är detta på kommunnivå. Där männen finns, finns också statusen och ekonomiska förutsättningar. Detta påverkar hur vi prioriterar styrkeområden och andra regionalpolitiska insatser i Norra Mellansverige. Ett ifrågasättande av normen och vem som har tolkningsföreträde kan synliggöra styrkeområden och tillväxtbranscher man tidigare inte sett.

3.3 Könssegregerad arbetsmarknad och identifiering av regioners styrkeområden

Den könssegregerade arbetsmarknaden innebär ett hinder för det ökande behovet av rätt kompetenser. Kvinnor är anställda och startar företag främst inom utbildning, vård och omsorg, medan männen återfinns i störst utsträckning inom tillverkningsindustrin och jord-, skog-, energi- och byggbranschen. I Dalarna ser det ut på följande vis:

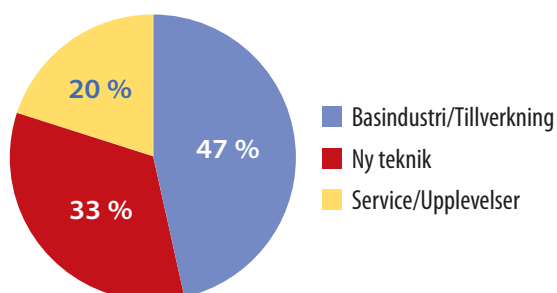
Kvinnor och män i olika branscher i Dalarna



Källa: SCB, yrkesregistret. Bearbetning, länsstyrelsen i rapporten "Är Dalarna jämställt?" 2011

De branscher som Norra Mellansverige-regionerna identifierat som sina styrkeområden är i stort sett desamma som de områden som är mansdominerade, vilket leder till att största delen av projektmedlen och insatserna går till männen i vår region. Denna slutsats dras också i genusforskaren Malin Lindbergs avhandling "Samverkansnätverk för innovation. En interaktiv och genusvetenskaplig utmaning av innovationspolitik och innovationsforskning" vid Luleå tekniska universitet. Malin Lindberg har där granskat den nationella innovationspolitikens prioriteringar, som i mångt och mycket sammanfaller med de regionala prioriteringarna. I 80 % av fallen är det bas- och tillverkningsindustri och ny teknik (t.ex. IT och bioteknik) som prioriterats, medan service- och upplevelsenärings getts en mer undanskymd roll. I avhandlingen konstateras att det inte alltid är så att prioriteringen och den ekonomiska lönsamheten hänger ihop. Som exempel tas att klassiska handelsföretag som H&M och IKEAs globala framgångar vida överträffat Sveriges högteknologiska företag. "Detta tyder på att det är mansdominerade näringar som givits hög status i innovationspolitiken snarare än de mest ekonomiskt framgångsrika." ⁵

Figuren nedan visar fördelningen i det sammanvägda prioriteringsmönstret mellan de tre näringsgrupperna.



"Detta innebär att de offentliga medel som delats ut via Sveriges innovationspolitik främst bidragit till att främja mäns arbetsmarknad medan de branscher som merparten kvinnor arbetar inom fått nöja sig med betydligt mindre resurser." ⁶

Den könssegregerade arbetsmarknaden, i kombination med att könsstereotyper påverkar val av styrkeområden, leder alltså till att kvinnors möjligheter att vidareutveckla sina företag och innovationer är sämre än männens. Här finns en outnyttjad resurs att ta tillvara för att kvinnorna bättre ska kunna bidra till regionens tillväxt.

3.4 Genusperspektiv på kluster och innovationssystem

De mansdominerade branscherna inom stål, trä och bygg samt el-transmission bedriver i Dalarna via klustren Triple Steelix, Dalabit och High Voltage Valley jämställdhetsarbeten som främst riktar in sig på att förändra arbetsplatserna för att attrahera kvinnor. I Gävleborg pågår ett långt framskridet arbete i klustret Fiber Optic Valley som rönt stor uppmärksamhet. Där siktade man in sig på att ge mellancheferna i företagen en gedigen genusinsikt.

Ett annat strukturerande arbete är att involvera kvinnodominerande/numerärt jämställda branscher i klusterarbetet. Idag finns sådana kluster inom besöksnäringen, och det finns nätverk inom de kreativa näringarna. Här saknas näringslivsstödjande och kunskapsstödjande infrastrukturer för ökad tillväxt såsom branschpassad företagsrådgivning, finansiering, inkubatorsprocesser och processer för internationalisering och export. Att skapa ett

likvärdigt stöd – som det basindustrin erhåller – för dessa branscher, skulle bidra till ökad ekonomisk tillväxt.

”I den offentliga finansieringen av innovationssystem och kluster förväntas de näringar som främst sysselsätter män vara högproduktiva, d v s ge hög utdelning på satsade medel, medan de näringar där flest kvinnor väljer att arbeta betraktas som lågproduktiva. Så länge dessa antaganden aldrig tillåts motsägas bekräftas bedömarens antaganden i cykel efter cykel. Nyckeln till förändring borde därmed ligga i att hitta information som motsäger dessa antaganden. Sådana motsägelser går att finna i färska uppgifter om ökande omsättning, exportvärden och tillväxttakt i Service- och Upplevelseindustrin.”⁷

Winnet 8 har därför initierat en sammanställning av befintlig statistik om hur dessa branscher ser ut, inom vilka branscher tillväxten sker och hur man kan förvänta sig att framtiden ter sig för dem.

Dalarnas forskningsråd står bakom sammanställningen och rapporten finns bilagd handlingsplanen.

3.5 Två regioner med skilda förutsättningar

De två svenska regioner som varit partners i projektet Winnet 8 har något skilda förutsättningar och situationer vad gäller befintlig genuskompetens. På Region Gävleborg har man t ex redan genomfört utbildning i jämställdhet för sina politiker och tjänstemän, något som Region Dalarna ännu inte gjort.

Dalarna har å sin sida lyckats få besöksnäringen att räknas till regionens basnäringar. Alla andra basnäringar i Norra Mellansverige är annars mansdominerade, men i turismbranschen är könsfördelningen bland de sysselsatta jämn. Turismindustrin har också fått mycket medel från de så kallade Mål 2-pengarna.

4.0 IDENTIFIERADE UTMANINGAR

Efter genomläsning av strategiska dokument, rapporter och analyser av vår region samt diskussioner i projektets referensgrupp (MAG, Multi Actor Group) har följande utmaningar identifierats:

4.1 Kvinnors erfarenheter tas inte tillvara fullt ut i politiken

Den starkt könssegregerade arbetsmarknaden leder till att kvinnor och män i vår region lever så pass olika liv - olika arbetsplatser och olika kontaktnät - att de inte fullt ut kan förväntas representera varandra politiskt. En kvinna vet lite om hur en mans yrkesvardag ser ut och tvärtom, vilket gör att om bara det ena könet finns representerat kommer beslut tas som inte är anpassade till det andra könet, eftersom insikten om hur det andra könet upplever vardag och yrkesliv saknas. Det blir då extra viktigt att den politiska representationen är mer numerärt jämställd, men också att bådas åsikter ges lika stor vikt. Man behöver ifrågasätta vem som har tolkningsföreträde, vilka ämnen som tas upp och vem man lyssnar på i diskussionerna om hur regionen ska utvecklas.

Förutom fler kvinnor behövs kunskap hos de styrande om hur fördomar kopplade till kön påverkar politiska prioriteringar. Att det sitter kvinnor i de beredande och beslutande församlingarna är ingen garanti för att man får in ett jämställdhetsperspektiv - kvinnor har inte automatiskt genuskunskap.

Får man med dessa perspektiv i beslutande grupper och när policydokument författas, har man tagit ett stort steg mot bättre resursutnyttjande och högre tillväxt. Vi vill bredda perspektivet, och få en inkluderande tillväxt.

4.2 Kvinnors idéer, innovationer och entreprenöranda kan tas tillvara bättre

”Idag är det mer än fyra gånger så vanligt att män driver företag med anställda än att kvinnor gör det. Endast en av hundra kvinnor har företag med fler anställda än dem själva. Vad skulle hända med tillväxten i Gävleborgs län om kvinnors företagande skulle närma sig männens nivå?” Stycket är taget ur Region Gävleborgs rapport ”Myten om kvinnorna som flyr och sanningen om männen som styr.”

(s 14) och pekar ut ännu en tillväxtfaktor som gäller för hela Norra Mellansverige.

Som Norra Mellansveriges policydokument beskriver, behöver vår region utveckla och förnya näringslivet för att säkra tillväxt och sysselsättning. Det krävs nya företag och nya generationer av entreprenörer. Att utveckla tjänste- och servicenäringarna behövs för omvandlingen från industrisamhälle till kunskapssamhälle. Detta framhålls också i Nuteks behovsanalys ”Strukturfonder för kompletterande kapitalförsörjning till småföretag - En behovsanalys inför ett JEREMIE-initiativ i Norra Mellansverige” från 2008.

En mer genusmedveten rådgivningsexpertis runt företagande skulle också bidra till ett bättre tillvaratagande av kvinnors idéer. Affärsrådgivningen inrättades ursprungligen för att möta behoven hos de mansdominerade bas- och tillverkningsindustrierna samt de gröna näringarna. Kvinnor startar ofta företag inom för rådgivarna ”nya” branscher, som vård, skola, omsorg och upplevelsenäring. Detta leder, enligt en rapport från NUTEK (nuvarande Tillväxtverket), till att kvinnor missgynnas när det gäller lån för företagande.⁸ En annan rapport konstaterar att de flesta företagsrådgivare har sin bakgrund och specialkunskap inom mansdominerade branscher.⁹

4.3 Könssegregering på arbetsmarknaden, få fler kvinnor inom innovation, teknik och företagande

Vi står inför ett växande behov av spetskompetenser, samtidigt som en stor del av arbetskraften går i pension. Dels blir det lättare att hitta rätt person till rätt jobb om man rekryterar från hela befolkningen, dels är 60-70 procent av dem som läser högre utbildning kvinnor - om vi fortsätter att vara en region på ”nedre halvan av jämställdhetsskalan”¹⁰ riskerar vi att dessa kvinnor flyttar härifrån alternativt inte flyttar hit. Och får företagen inte hit kompetent personal, riskerar vi att de flyttar sin verksamhet.

Ett framflyttande av jämställdhetspositionerna i vår region skulle ge invånarna möjlighet att välja utbildning och yrke efter lust och talang istället för efter könsstereotyper. Det skulle leda till en mindre könssegregerad, och därmed mer flexibel, arbetsmarknad.

Flera rapporter och undersökningar slår dessutom fast sambandet mellan jämställdhet och lönsamhet.¹¹ Forskarna tror att sambandet kommer sig av att blandade grupper blir mer kreativa och får en bättre omvärldsanalys.

4.4 Mer jämställd fördelning av projektmedel

Malin Lindbergs forskning visar att traditionellt manliga branscher ofta ses som mer produktiva än branscher som sysselsätter främst kvinnor. Att leta efter och synliggöra produktiva näringar vid sidan av stål och verkstadsindustri, papper/massa och trävaru-branscherna skulle kunna leda till att man identifierar nya styrkebranscher och i slutändan når ett bättre resursutnyttjande.

4.5 Brist på kvalificerade arbeten på mindre orter

För att bromsa utflyttningen av högutbildad arbetskraft krävs att vår region kan erbjuda kvalificerade yrken även på landsbygden. Förslag som har diskuterats under rundabordssamtalen är att underlätta för distansarbete eller att omorganisera kommunal verksamhet för att skapa mer kvalificerade yrken där. Att tydligare synliggöra de kvalificerade yrken som redan finns skulle ytterligare bidra.

4.6 Lönegapet – både inom samma bransch, och skillnaden i värdering av olika branscher

En kvinna i Dalarna tjänar i genomsnitt 68 000 kr mindre om året än en man.¹² I Gävleborg är motsvarande siffra 67 100.¹³

Om vi ska locka högutbildade kvinnor att flytta hit alternativt stanna kvar här efter studier behöver vi få bort lönegapet.

4.7 Bättre samordning mellan olika projektfinansiärer

I dagsläget är det svårt för ett projekt att få samfinansiering från ERUF och ESF. Under rundabordssamtalen framkom en önskan om en bättre samordning, så att ett projekt kan ta sig an både kompetensutveckling och regional utveckling.

4.8 Avgränsning utmaningar

Projektet Winnet 8 kommer inte att kunna lösa alla dessa utmaningar. Vi fokuserar på de utmaningar som är sammankopplade med handlingsplanens mål och syfte, nämligen de fyra första utmaningarna.

5.0 MÅL OCH ÅTGÄRDSFÖRSLAG

5.1 Kvinnors erfarenheter bättre representerad i regionalpolitiken

Åtgärdsförslag:

- insatser för att stötta kvinnor att delta i regionalpolitiken
- insatser för att öka genusmedvetenheten bland politiker och tjänstemän

5.2 Säkerställa att kvinnors idéer, innovationer och entreprenöranda uppvärderas

Åtgärdsförslag:

- Insatser för ökad genusmedvetenhet hos företagsrådgivare, klusterorganisationer, yrkesvägledare, projekthandläggare m fl.

5.3 Fler kvinnor inom innovation/teknik

Åtgärdsförslag:

- insatser för att minska könsstereotypers påverkan på val av utbildning och yrke
- Undanröja hindren för kvinnor i traditionellt manliga branscher som innovation och teknik, genom att höja genusmedvetenheten hos rekryterare, arbetsgivare och klusterorganisationer.

5.4 Jämställd fördelning av projektmedel

Åtgärdsförslag:

- Kartläggning av potentiella tillväxtområden/branschknippen (klusterembryon)
- Öka genusmedvetenheten hos regionala ledare genom utbildningsinsats
- Utbilda kvinnor i att skriva ihop EU-projekt

Rekommendationer för mer jämställd fördelning av projektmedel:

Programskrivningar

Programskrivningarna behöver bland annat ha tydligare definitioner för att inte riskera att utestänga kvinnodominerade branscher eller kvinnors erfarenheter/idéer. Det bör t ex framgå vad man menar med en innovation och med begreppet hållbar tillväxt.

I Vinnovas rapport "Det förbisedda jämställdhetsperspektivet" läggs ett genusperspektiv på texterna i myndighetens utlysningar. I slutet av rapporten föreslås tre åtgärder:

- Föra in explicita formuleringar om genus, jämställdhet och mångfald
- Prioritera upp genus- och mångfaldsaspekter genom att föra in dem under bedömningsgrunder i utlysningarna, om det är relevant
- Förklara och konkretisera språket.¹⁴

Den tredje punkten förklaras med att ett mer lättillgängligt språk skulle nå fler, och då även kvinnor. Författaren ser detta att se över den symboliska nivån – språket - som en möjlighet att förändra strukturer. "Idétraditionens makt är stark. Lika väl som idéerna påverkar språket påverkar språket idéerna. Orden är ett redskap för förändring och kan få igång dynamiska processer och ändra innehållet i innovationsbegreppet"¹⁵.

Programskrivningarna behöver innehålla exempel på önskvärda projekt som har jämställdhet som mål. Detta framkom bland annat i diskussionerna under rundabords-samtalet på Region Dalarna. Att enbart ha jämställdhet i de horisontella målen gör det svårt att få till någon verklig förändring.

Projektägare

I diskussionerna i vår referensgrupp (MAG) framkom synpunkter om att de regionala utvecklingsprojekt som beviljas medel från strukturfondspartnerskapet inte använder sig av jämställdhetsmålet på det sättet som är tänkt. Fler uttryckte att vare sig projektägare eller handläggare riktigt förstod vitsen med det, och att målet ofta var något som bara klustrades på i slutet. Om utvecklingsprojekten lyckades göra verkliga insatser och förändringar på jämställdhetsområdet som det är tänkt, skulle vi flytta fram positionerna i vår region.

Winnet 8 initierade därefter en analys av nuläget, för att klarlägga om det ser ut som referensgruppen trodde. Rapporten ”Vad har det blivit av de horisontella målen?”¹⁶ visar på tre resultat:

- Att projektägarna upplever det svårt att förena projektets huvudmål med jämställdhetsambitionen
- Att jämställdhet (kopplat till kön) förväxlas med jämlikhet (fler parametrar)
- Att det finns ett stort behov av ett utvecklat metodstöd.

Samtliga tre resultat är ett uttryck för låg kunskapsnivå inom jämställdhet. Det finns ett utbrett ointresse och en oförståelse inför jämställdhetsfrågan samtidigt som de intervjuade uttrycker en känsla av hjälplöshet inför missriktade och icke-adekvata insatser.

Författaren till rapporten rekommenderar följande insatser för att råda bot på problemen:

- Förstärka och uppvärdera tydliga mallar för dokumenthantering
- Metodstöd i form av följeforskare/stödperson som bollplanksfunktion
- Insatser för utbildning inom genus och jämställdhet som möjliggör för konkret operationalisering av jämställdhet till adekvata aktiviteter

Handläggare och beslutsfattare

Handläggare och politiker behöver öka sin genuskunskap för att känna sig säkra i bedömningarna när jämställdhet som horisontellt mål diskuteras.

Ansvarsfördelningen behöver tydliggöras. Idag händer det att ansvaret för de horisontella målen skjuts emellan aktörerna så att ingen riktigt ställer projektägarna till svars.

Uppföljning

Följeforskarna till projekten bör ges en tydligare roll i att utvärdera hur projekten jobbar med de horisontella målen. Projekten bör också utvärderas med kvalitativa frågeställningar rörande jämställdhetsmålen. Erbjudna följeforskarna kompetensutveckling i genus

Rapporten Jämställdhet i regionala tillväxtavtal (NUTEK 2006) sökte och fann vissa framgångsfaktorer när det gäller att lyckas med att få jämställda tillväxtavtal, något att ta tillvara på i utarbetandet av jämställda regionala program.

- Programmen beskriver på ett utförligt sätt jämställdhets- och genusaspekterna inom teman som Arbetskraftsför-sörjning och Entreprenörskap.
- Programmen föreslår jämställdhetsbefrämjande åtgärder och har utformat könsuppdelade indikatorer. Det har funnits en representant för Resurscentra med i arbetet.
- Aktörerna bakom avtalet har reflekterat över hur jämställdhet och ekonomisk tillväxt hör ihop.
- Länen har kopplat jämställdheten till hållbar regional utveckling, men de har inte dolt frågan inom denna allmänna ambition. I stället har de uttalat att de avser att arbeta med jämställdhetsintegrering, och programmen har ett särskilt avsnitt om jämställdhet.
- De har i stor utsträckning integrerat frågorna i de allmänna åtgärderna i stället för att anvisa separata åtgärder för kvinnor. De har också diskuterat kvinnors villkor och förutsättningar inom de områden som är prioriterade.
- RTP-ansvariga är genuint insatta i genusfrågan, politikerna bevakar jämställdhetsfrågan och kräver förklaringar till vad skrivningarna i RTP betyder för jämställdheten.

Marianne Bull föreslår i skriften ”Tillväxt jämt” fyra olika sätt att arbeta med jämställdhet i regionala policydokument.

- Representation i partnerskap, grupper och projekt.
- Jämställdhetsengagemang, exempelvis i form av ledningsstöd och engagerade projektägare.
- Analyser utifrån ett könsperspektiv, till exempel så kallad genus-SWOT eller könsuppdelad statistik.
- Åtgärder för att minska de problem med jämställdhet som man finner utifrån analysen.

Rapporten ”Vem får bidra till tillväxten?” från Arbetslivsinstitutet 2006 (red. Inger Danilda) påtalar att så länge man inte inser att de insatser man gör för att främja tillväxt påverkar olika grupper i samhället på skilda sätt har man lätt att undlåta att släppa in jämställdhetsföreträdare i arbetet med att ta fram regionala program. Där nämns också att diskussionerna ofta kommer att handla om att det saknas metoder för att tillämpa jämställdhetsintegration, trots att det finns en rad sådana. Istället bör man säkerställa att det finns grundläggande teoretiska kunskaper om olika perspektiv.

”Det krävs reflexion, dialog och kunskapsutveckling där alla involverade aktörer deltar och inte bara de som arbe-

tar just med jämställdhet och integration. Ansvaret för att säkerställa delaktigheten kan inte ligga på enstaka aktörer och ingen aktör bör ges eget ansvar för en fråga som exempelvis invandrades företagande. Otraditionella aktörer ska inte bara delta utan måste få positioner och legitimitet.”

Rapporten tar upp behovet av analys av de regionala makrtordningarna:

”Vilka aktörer i tillväxtpartnerskapen får genomslag för sina idéer? Vem finns med när besluten fattas? Det finns annars en risk att partnerskapsmodellen återskapar rådande maktförhållanden och hindrar nya röster att komma till tals.”

6.0 STEG OCH AKTIVITETER FÖR ATT NÅ MÅLEN

Här beskrivs kortfattat vad vi föreslår för aktiviteter för att nå de identifierade målen. I bilaga 3 finns mer information om de goda exempel vi nämner här, och som vi vill ska implementeras i Norra Mellansverige.

1. Women into local decisionmaking + EU-akademin. Individnivå.

Vi vill göra en satsning på att utbilda kvinnor i politik och EU-kunskap parallellt med att arrangera kurser om projektskapande – för att kvinnorna ska ges bättre chans att få del av de projektmedel som finns.

2. Utbildningsinsats (Jämresursen/På Lika Villkor/ Jämställd Vägledning) Rådgivningsnivå/policynivå.

En åtgärd som går igenom som tänkbar väg för måluppfyllelse för flera av målen är den att öka genuskunskapen hos olika yrkesgrupper. Målgrupper är både politiker på regional nivå, projekthandläggare, företagsrådgivare, inkubatorer och de tjänstemän som författar underlaget till regionala policydokument. Projektet Jämresursen har bedrivits i Gävleborg med målgruppen politiker. På Lika Villkor riktar sig mot skolor. All personal på skolan utbildas i jämställdhet, delvis för

att förhindra att könsstereotyper avgör karriärval och intresseinriktningar. Detta projekt har drivits i Falu kommun. Jämställd Vägledning ägde rum i Gävleborg, och hade målgruppen studie- och yrkesvägledare och arbetsförmedlare.

3. Klusterinventering (Emma RC) Policynivå.

Vi vill göra en kartläggning av kvinnors företagande och nätverk kopplade till dem. Identifiera branschknippen och därigenom synliggöra potentiella tillväxtområden.

4. Implementering av Winnet 8:s policyrekommendationer för jämställd fördelning av projektmedel

Vi föreslår att det skapas ett regionöverskridande projekt som tar sig an Winnet 8:s resultat gällande policyrekommendationerna. Projektet ska bidra med kunskap och ta fram en metod för att öka genusperspektivet i regionala utvecklingsprojekt. Man ska erbjuda kompetensutveckling inom området för projektägare och projektledning samt företag som ingår i projekt. Winnet Dalarna föreslås vara huvudansvarig för att initiera projektet.

7.0 ÖVERSIKTLIG BESKRIVNING AV GODA EXEMPEL ATT IMPLEMENTERA I NORRA MELLANSVERIGE

Mer komplett beskrivning finns i bilaga 3

7.1 Women into local decision making (Finland)

Ett Leader-projekt som har haft som mål att motivera och ge träning till kvinnor på landsbygden att engagera sig i det lokala politiska beslutstagandet. Projektet har satsat på att visa kvinnor i dessa områden hur de kan starta nya nätverk eller ta tillvara befintliga nätverk. Målgruppen var enskilda kvinnor och inte organisationer. Tanken var att förse kvinnor med den nödvändiga självkänslan för att kunna vara med och bestämma om sina egna intressen och sina hemtrakter.

En av de använda metoderna har varit mentorskap. I detta projekt har man använt sig av kvinnor som redan verkar inom politiken som vägledare och förebild.

12 utbildningstillfällen har organiserats. De diskuterade ämnen var:

- jämställdhet
- träning av verbal och skriftlig kompetens
- mötesteknik
- kunskap om föreningslivet
- hur kan man använda internet för att bli mer konkurrenskraftig
- hur kan man påverka beslut på en mikronivå, dvs. lokalt
- kommunalt beslutsfattande

Det ingick även studiebesök till närliggande regioner så att de kunde etablera en bro mellan sin region och andra och på så sätt överföra goda exempel. De deltagande kvinnorna har även startat nya nätverk och etablerat kontakt med andra utanför sin kommun och region.

7.2 EU-akademin

Ruta FEM Skrivarkonst, Central Sweden EU-akademin: – utbildning för hur man skapar internationella projekt (5 utbildningstillfällen vardera 6 timmar)

Denna utbildning var uppdelad i fem olika block.

Block 1; EU-kunskap. Utbildningen inleddes med en historisk tillbakablick. Varför och hur kom EU till och vad ska EU vara bra för?

Block 2; EU-program. En genomgång av transnationella och regionala program. Orientering digitalt, länkar till EU och programmets hemsidor.

Grupparbete; Utveckla gruppvis en idé och finn ett program för denna.

Block 3; Projektarbete. Vad är ett projekt? EU som projektmiljö.

Grupparbete; Enkel projektbeskrivning av gruppens projektidé för extern bedömning.

Block 4; Ansökningsformulär. Projektbeskrivning. Ansökningshandlingar.

Grupparbete; Färdigställ projektansökan.

Block 5; Utvärdering. EU:s expertutvärdering.

Grupparbete; Genom tillämpning av utvärderingskriterier utvärderar grupperna varandras ansökningar.

Implementering i Norra Mellansverige

Tanken med att starta ett projekt liknande det finska exemplet är att få in mer av kvinnors erfarenheter och perspektiv i den regionala politiken. Winnet 8 Norra Mellansverige föreslår att de tre regionernas (Värmland, Dalarna, Gävleborg) Resurscentra för kvinnor gör ett regionöverskridande projekt för att implementera idéerna. Kunskap och erfarenhet av liknande insatser finns redan, i Dalarna finns aktörer som länge arbetat med mentorsprogram och W7 i Norra Dalarna har sin kompetensbank där man marknadsför kvinnor som föreläsare och vid rekrytering till ledande poster som skulle kunna vidareutvecklas till en för politik och referensgrupper. Winnet Gävleborg har hållit många olika utbildningar för olika målgrupper. Finansiering skulle behövas från annat håll än Tillväxtverkets Resurscentraprogram, eftersom detta inte tillåter insatser som riktas direkt mot kvinnor. ESF är en tänkbar finansierare, liksom Ungdomsstyrelsen och regionala utvecklingsmedel.

7.2 Genusutbildningar

7.2.1 Jämresursen

Syftet med projektet var att:

1. Skapa en rapport om situationen för kvinnor och män i Region Gävleborg, med ett genusperspektiv.
2. Skapa en webbportal som ett verktyg för dem i regionen som arbetar med jämställdhetsfrågor. Webbportalen kommer att fortsätta efter att projektet är avslutat.
3. Träning och utbildning för politiker och andra i kommunerna och en särskild utbildning för 20 personer som kommer att fokusera på jämställdhetsfrågor.

7.2.2 På Lika Villkor

Projektet genomfördes på skolor i Falu kommun. Det bestod i ett utbildningsprogram för all skolpersonal med målet att ge dem ett genusmedvetande i sitt bemötande av eleverna. Tanken var att flickor och pojkar i skolan därmed skulle få likvärdiga chanser och minska val av utbildning och intressen som styrs enbart av könsstereotyper.

7.2.3 Jämställd Vägledning

Projektet hade tre målsättningar:

1. Grundläggande utbildning i jämställd vägledning för vägledning och rådgivning inom arbetsmarknad och utbildning.
2. En kartläggning av vägledarnas kunskap och behov rörande jämställdhetsperspektivet.
3. Utvecklandet av metoder för medvetandegörande om jämställdhetsperspektivet.

Implementering i Norra Mellansverige

Vi föreslår ett nytt projekt, där alla de tre goda exemplen bakas ihop till ett, så att man kan öka genuskunskapen hos alla dessa målgrupper. Vid Karlstad Universitet finns ett ”center for gender studies” där också mycket kunskap inom området finns som man bör kunna ta tillvara.

7.3 Kartläggning av kvinnors nätverk

Emma Resurscentrum i Västerbotten gjorde en kartläggning av verksamhetsområden där många kvinnor driver företag, med hjälp av telefonintervjuer.

De inriktade sig på att hitta branschknippen och utvecklingsprocesser som missats i det regionala tillväxtprogrammet (2002–2006) och det nationella programmet Visanu (2002–2005). Specifikt letade de efter verksamhetsområden där många kvinnor driver företag, t.ex. småskalig livsmedelsindustri, turism, konsulttjänster, kroppsvård, barnomsorg. Vid telefonintervjuer frågade man om kollegor, samarbeten/nätverk, geografi kontra funktion, aktörer, organisering, resultat, stöd, motstånd och fortsatt utveckling. Inventeringen visade att det fanns utvecklingsprocesser med gemensamt fokus främst inom turism och småskalig livsmedelsindustri.

Implementering i Norra Mellansverige

Resurcentra i de respektive länen föreslås bli utförare av kartläggningen. Finansiering kan sökas från Tillväxtverkets program för att stötta kvinnors företagande.

Bilaga 1:

ORDLISTA

Genus: engelska gender, begrepp använt för att förstå och urskilja de föreställningar, idéer och handlingar som sammantaget formar människors sociala kön. Relationen mellan könen samt varierande uppfattningar om vad som uppfattas som manligt och kvinnligt betonas. Genus används för att särskilja det biologiska könet, det vi föds till, från det socialt och kulturella, det vi skapar. Det som ses som kvinnligt och manligt, genus, förändras och omskapas över tid och därmed de egenskaper och förmågor som vårt samhälle knyter till kvinnor respektive män. (s 171, *Myten om kvinnorna som flyr & sanningen om männen som styr*)

Horisontell könssegregering: Horisontell segregering, ”glasvägg”, innebär att yrken eller hela branscher domineras av en majoritet av antingen män eller kvinnor.

Jämställdhet: De jämställdhetspolitiska målen i Sverige är formulerade: Kvinnor och män har samma möjligheter och rättigheter. Jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet: Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, t.ex. inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad.

Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad. Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället. (*På tal om kvinnor och män 2010, Lathund om jämställdhet, SCB 2010*)

Könskontrakt/genuskontrakt: Köns- eller genuskontrakt används för att beskriva alla de osynliga överenskommelser som styr hur män och kvinnor lever sina liv för att upprätthålla de två huvudprinciperna i könssystemet, isärhållning

respektive under- och överordning. (s174, *Myten om kvinnorna som flyr & sanningen om männen som styr*)

Könsmärkning: När en symbolisk könsbestämning av positioner sker kallas det könsmärkning. Denna könsmärkning skapar den könssegregering som finns i arbetslivet idag. (s 177, *Myten om kvinnorna som flyr & sanningen om männen som styr*)

Könsordning, Genusordning, Könsmaktsordning, Genussystem, Patriarkat och Könsmaktsystem: Detta är ett sätt att förklara hur ojämställdhet uttrycker sig och varför ojämställdheten fortlever trots de åtgärder som vidtagits.

Teorin bygger på de två principerna isärhållande, dvs. att manligt och kvinnligt hålls isär och konstrueras som olika, samt hierarki, att det manliga är överordnat. (s 178–179, *Myten om kvinnorna som flyr & sanningen om männen som styr*)

Könsperspektiv: Att ha ett könsperspektiv på sin verksamhet innebär att kön beskrivs, tolkas och problematiseras i förhållande till verksamheten. (s 162, *Myten om kvinnorna som flyr & sanningen om männen som styr*)

Policy – avsiktsförklaring och riktlinjer för att styra beslut och uppnå önskade mål.

Kan även syfta på processen att utarbeta olika program.

Resurscentrum för kvinnor – organisation som på olika sätt stöttar kvinnor inom arbetsmarknad och företagande. Det finns lokala, regionala och ett nationellt resurscentrum. NRC, Nationellt Resurscentrum för kvinnor har nyligen bytt namn till Winnet.

För mer information om Resurscentraorganisationen, se www.winnetsverige.se

För mer information om Resurscentraprogrammet, se www.tillvaxtverket.se

Vertikal könssegregering: innebär att kvinnor och män inom samma yrke har olika arbetsuppgifter som kan klassas som typiskt ”kvinnliga” eller ”manliga” arbetsuppgifter. Män kommer generellt högre upp i hierarkin medan kvinnor generellt stoppas att det sk ”glastaket”

Bilaga 2:

LOGIK FÖR HANDLINGSPLANEN

Vision:

Politiken i regionen är jämställd. Kvinnors idéer, innovationer och företagsamhet värderas lika högt som mäns. Arbetsmarknaden är mindre könssegrerad.

Mål	Insats	Good Practice
1. Kvinnors erfarenhet in i politiken	a. Stötta kvinnor delta i politiken b. Öka genusmedvetenheten hos politiker och tjänstemän	Women into Local Decisionmaking Jämresursen
2. Kvinnors idéer, entreprenör- anda uppvärderas	a. Öka genusmedvetenheten hos företagsrådgivare och regionala ledare	Jämställd rådgivning
3. Fler kvinnor inom innovation och teknik	a. Minska könsstereotypers påverkan av yrkesval b. Öka genusmedvetenheten hos rekryterare, klusterorganisationer, arbetsgivare	På Lika Villkor Jämställd rådgivning
4. Mer jämställd fördelning av projektmedel	a. Synliggöra kvinnodominerade branscher b. Öka genusmedvetenheten hos regionala ledare c. Utbilda kvinnor i att skriva ihop EU-projekt	Emma RC Jämresursen EU-akademin

BESKRIVNING AV GODA EXEMPEL ATT IMPLEMENTERA

Women into Local Decisionmaking

Period for the Project or Service 2009–2011

Funding

LEADER/ European Agricultural Fund for Rural Development (EAFRD) 45 %

National State Funding 12,5 %

National Municipal Funding 22,5 %

Private Funding 20 %

Key Themes of the Project or Service

Encouraging rural women to get actively involved in the local decision making. Activate women to network and to be effective in municipal policymaking in order to increase the wellbeing of their own home villages.

Legal Framework

Finnish Equality Act states that a 40 per cent gender quota provision shall be applied to any body, agency or institution exercising public authority. The implementation of the quotas (in 1995) have increased the number of women being active in politics, but especially in rural and remote areas there is need to activate more women into public decision making. Also there is need to motivate women to be effective and promote their own interest and not just be 'quota' members of the different boards and bodies.

Partners involved in set-up and delivery of the Project or Service

ProAgria South Ostrobothnia, Rural Women's Advisory Centre of South Ostrobothnia was responsible for the planning of the project. Local LEADER group Aisapari ry. provided support and advise in project management. During the preparation period individual women from the project region were asked for feedback and special wishes related to the themes and substance of the training. These aspects were included to the final project plan.

Objectives

- to activate women to participate to local decision making and encourage women to promote their own interest and the wellbeing of their own villages.
- to encourage and educate women in those fields of politics and decision making where they consider being weak or unskillful so that they would have the courage to be actively involved in local decision making. Supporting women to build networks with other women from the same or neighboring area and encourage women to really use the established networks.

Beneficiaries

The most important target group of the project was individual women. There was a need for such project as one of the major reasons why women are not politically as active as men and why many women quit their political career before it really got started, is the lack of self-confidence in policy making. Therefore it will benefit the individual women, when they are encouraged to be more self-confident about their own way of doing things. Also, when women are encouraged to support and promote their own interests in local decision making this will have later on a positive impact to their home villages, too.

Expected impact

By developing women's own natural skills and abilities, women will get more self-confident in politics and have the courage to promote their own interests and the common interest of the area they are living. This progress will develop the decision making to more gender equal and also the home areas will benefit from this.

Origin of the Project or Service

The project idea was a response to a clear need in the area: lack of active women in local decision making. The project activities reflect the results of a pre-survey that was made among women in the region before the project started to find out, what kind of support and encouragement is needed.

Activities

- **Training:** There were 12 training evenings reflecting the needs women had reported in the pre-survey in gender equality, improving verbal and written debate skills, different meeting techniques, different responsibilities of associations, how to be influential by using Internet, How to use social media, how to transfer tacit knowledge from experienced actors to new actors, how to be influential on micro level, municipal policy making. There were 230 participants in the 12 trainings.
- **Group mentoring:** Women who already are active in politics acted as mentors to those women interested in participating in local decision making. The mentors told about their own experiences and encouraged and motivated women to be more active in local politics. There was 1 mentoring evening organised in each 9 participating municipality. Moreover, mentoring method was used in each training and during the study visits. The idea of the mentoring was to make it an automatic way to act, therefore mentoring was present in each activity of the project. Target of the mentoring was to involve 200 women of which 20-30 would be active. As a result approximately 300 women, of which 15 active, participated to mentoring.
- **Study Visit:** There were four study visits made to different events and places to learn about the importance of networking and experience local and national decision making in other regions. 109 women participated to the study visit whereas the target was 100 women.

Short Term Results i.e. 6 – 18 months

Approximately 230 women from South Ostrobothnian sub regions Härmänmaa and Järviseuutu participated to 12 trainings. 300 women participated to the mentoring programme. 109 women participated to the 4 study visits.

Long Term Results 18 months – 3 years+

Women have had the opportunity to develop within a group as individuals. One of the most important methods used has been the group mentoring where women who already have experience in politics have shared their experiences and guidance with the women interested in participating into local decision making

Strategic impacts

The risen self-confidence of women and the new positive attitude has a positive impact to the whole sub region. There will be now more motivated and enthusiastic politically active women who will participate into the regional development work for the wellbeing of the area.

Innovation

Group mentoring was new and innovative approach in the region.

Key Success Factors

Key success factors of the project were the mentoring groups. When working in the groups the individual women learned the power of a doing things together in practice, learned from each other's experiences and shared knowledge within the group but also with other groups. Also, the co-operation between the groups worked well: the groups shared their experiences and used good practices they learned from other groups.

Main obstacles

The long distances in the rural area hindered an active participation to the events to some extent. It was especially more challenging to get people participating to activities that took place in the neighboring sub region. Also, perhaps the project activities and the participation could have been more intensive, had the duration of the project been shorter than the current 2,5 years.

Even if a pre-survey was made to collect feedback about the most interesting and useful training themes, not all women found all training and lectures useful for them. Perhaps those who participated to the pre-survey were not the same ones who participated actively to the training. When you have many wishes and opinions it is hard to try to fulfil them all.

Transferability

The project activities can be transferred to another region as they are now and it can be transferred everywhere where there is a need to activate women into local politics and decision making. It is advisable to concentrate only to one sub region or area to avoid long distances which often are obstacles for active participation. The project can be implemented among all groups that are underrepresented in local decision making.

Potential to mainstream practice into Regional Operational Programs ERDF/ESF/Interreg A/B/C

The political activation of women could be part (e.g. one work package) of a wider Interreg A/B/C project focusing on gender equality or regional development in rural areas.

Additional information – Website, documents, reports etc.

Not yet available in English. More information in Finnish: project manager Asta Asunmaa/ asta.asunmaa@proagria.fi

Jämresursen

Projektet är indelat i följande faser:

Fas nr	Namn	Beskrivning	Startdatum	Färdigdatum
F 1	Jämställdhetsstrategier	Tjugo personer, två från varje kommun med genus och jämställdhetskunskap utbildas till diplomerade jämställdhetsstrategier. Med kunskaper i metoder för jämställdhetsintegrering.	Januari 2010	November 2010
F 2	Politikerutbildning	Länets samtliga tio kommuners kommunstyrelse- och fullmäktigeledamöter samt nämnsordföranden utbildas i grundläggande kunskaper om verksamhetsområdet svensk jämställdhetspolitik i enlighet med JämStöd:s trappsteg ett, utvecklingstrappan.	Januari 2010	November 2010
F 3	Utbildning högre tjänstemän	Länets samtliga tio kommuners ledande tjänstemän utbildas i grundläggande kunskaper om verksamhetsområdet svensk jämställdhetspolitik i enlighet med JämStöd:s trappsteg ett, utvecklingstrappan.	Januari 2010	November 2010
F 4	Jämställdhetsintegrering	Tre förvaltningar i olika kommuner genomgår samtliga trappsteg i enlighet med JämStöd:s utvecklingstrappa.	November 2009	November 2010
F 5	Webben	Webbportal	November 2009	Fortlöpande
F 6	Analysrapport	Genusanalys	November 2009	Februari 2010
F 7	Information	Löpande kontakt och information med och via media kommer att genomföras under utvecklingsatsningen. Informationsmaterial såsom broschyr m.fl. tas fram senast januari 2010.		
F 8	Förankring	Skapa nätverk för jämställdhetsstrategier samt förankra webbportal och utbildningar i region Gävleborgs regi	September 2010	December 2010
F 9	Resultat	Resultaten av hela satsningen Jämställdhetsresursen kommer löpande att redovisas på webbportalen vilket gör det enkelt att kommunicera frågan i den egna organisationen samt med medborgarna.		

För mer info om Jämresursen: <http://www.regiongavleborg.se/1/verksamhet/jamstalldhet/jamresursen.html>

På lika villkor

Period for the Project or Service 2004–2007

Funding

ESF Objective 3. 50% EU, 50% Falun Municipality. Falun Municipality contributed with working hours/personnel costs. The total cost for the project was about 8 million Euros.

Key Themes of the Project or Service

Influencing pedagogical practice in order for boys and girls to experience equal opportunities in school.

Legal Framework

The first paragraph of the Education Act states that schools should offer equal education regardless of gender.

The national policy objectives for equal opportunities aim at financial independence regardless of gender and at more equal opportunities in work life. Education is an important channel towards this.

Partners involved in set-up and delivery of the Project or Service

Falun Municipality School Administration.

Objectives

The objectives of the project were to:

increase consciousness of the importance of gender issues in schools
develop schools with equal opportunities by training 100 pedagogues during a three-year period.
create an equal opportunities profile for schools.

Beneficiaries

The first hand beneficiaries are the pedagogues at schools and pre-schools, because they were the main target group.

Expected impact

Education is the basis for all growth, and for all resources to be utilised in the best possible way there is a need for equal opportunities education. If training is based on obsolete ideas about gender then there is a risk that the abilities of all individuals will not be utilised in full.

Origin of the Project or Service

In 1994 a dedicated upper-secondary school teacher completed a gender-perspective course and implemented the idea to train other pedagogues with the help of mentoring. During a ten-year period between 1994 and 2004 a number of sporadic training courses were carried out. In 2003 project funding was applied for this project enabling a more structured approach for creating equal opportunities profiling of schools in Falun.

Activities

There were in total 15 training sessions over one and a half years. The topics were on term 1: Knowledge increase, term 2: Inventory and on term 3: Action. The methods used in the training were mentoring and study of literature and lecture.

Short Term Results i.e. 6 – 18 months

300 gender pedagogues were educated. They have become gender-conscious and experienced behavioural changes in themselves. For example, a pedagogue working in a school where everyone had completed training changed job after a few years to a school where no training had been carried out. She rang the project leader and explained that she noticed a huge difference and that the contrast of gender-consciousness was very clear between her new workplace and previous one.

Long Term Results 18 months – 3 years+

Reduced differences in grades between the genders have been shown. The project leader, who is also employed by the Municipality, has been trained in gender pedagogy and became mentor for the training courses – a skill that was not previously available through the school administration. Training is now a part of the school

administration's standard work and the project is to be implemented within other administrations.

Strategic impacts

The success of the project has made both politicians and municipality staff more positive to equal opportunities efforts. After the conclusion of the project there was no problem in getting municipality administration to sign the CEMR Charter for Equality. Politicians are now also to complete this training.

Innovation

The unique aspect of the project is the training of the full staff at a workplace. By doing this a cultural change is created. It isn't as important then if a few people resist change as the main group has been reached enabling a change to collective thinking about gender. It is also unique that training is carried out over a long period of time - 18 months. It is otherwise quite common for such efforts to be sporadic and short-term.

Key Success Factors

Management's support was a deciding factor in the process. Another factor was that training was held over such a long period, which made the issue an integral part of participants' daily work and a true learning process.

Main obstacles

Poor motivation of the participants in the beginning. They experienced time constraints and thought at first that they already knew everything they needed to know. The project leader had a strategy for this start-up resistance and when the training's "to be or not to be" was in question then she referred them to the manager to make the decision. When participants went to the manager and started to question the training the manager refer back to the project leader for more information about the content of the training. A catch-22 situation meant that resistance to the training died out. As soon as participants were involved in the project and gained knowledge, resistance decreased and they became both interested and active. In those cases where the management was openly or silently against training then talks were not as productive. Participants did not dare to broach the subject in any depth, kept it at a distance and talked in terms of "you" instead of "I".

Transferability

The project has been implemented in other municipal departments and has become a part of the standard work of the School Administration. The County Administration Board financed mentor training for 9 gender pedagogues from other municipalities in Dalarna. Three municipalities have since started Equal Opportunities training in their departments.

Potential to mainstream practice into Regional Operational Programs ERDF/ESF/Interreg A/B/C

This is a method that increases equal opportunities in schools and that has strategies to challenge resistance. Many have shown great interest in taking part but there is a lack of funding.

Additional information – Website, documents, reports etc.
<http://www.falun.se/www/falun/skolan/utvecklingsgupp.nsf/doc/5C447E921B0D160AC12576770033BD6C>

Jämställd Vägledning

Funding

The European Social Fund and the National Women Resource Center programme in Sweden within Regional Policy for Growth and Development

Key Themes of the Project or Service

Basic training on gender equal guidance and counseling for education and the labor market

A mapping of the guidance and counsellor's knowledge and needs concerning equality

Developing working methods, starting with awareness raising and learning in acknowledgement that only then can you begin to cultivate an understanding of the issues

Legal Framework

Regional Policy framework for growth and employment
Partners involved in set-up and delivery of the Project or Service

Saga in cooperation with steering committee

The results were implemented to the Regional Counseling Council.

Evaluation: University College of Gävle

Objectives

The aim of this project was creating an instruction programme linked to a book developed from an earlier

project. The instruction programme focused on a range of activities for counselors who were working to break down the gender divide in the labor market.

Origin of the Project or Service

During 2002 to 2005 an Equal project was carried out in the County of Gävleborg. The starting point was the gender divided labor market. Part of the project worked with counselors and their knowledge about gender. A group of counsellors met during the project and developed counseling with a gendered perspective. Their work was summarized in the book "The Path to Equality – Swedish Study and Careers Counseling from a Gender Perspective". An evaluation of the project and of the book showed that there was an aspiration to provide practical learning linked to the book that would facilitate its use with individuals and groups.

Activities

Seminars with lectures and discussions

Training and education in gender conscious counseling

Training for project leader from the resource centers.

Short Term Results i.e. 6–18 months

On the individual level the project worked with raising awareness regarding counseling with an equality dimension. With improved knowledge practitioners and participants developed different perspectives and deeper understanding. With this understanding the counselors could be agents of change in promoting gender equality. On the structural level the project has worked together with the Regional Counseling Council

Long Term Results 18 months – 3 years+

Hopefully the project was able to influence the counselors to such an extent that they counsel in a different way after the project and provide an added dimension of empowerment and support to those they are working with. On the structural level the project has influenced the way in which the Regional Counseling Council acts.

Strategic impacts

By working together with the Region Counseling Council and its steering committee some strategic impacts have been reached. Some of the participants in the steering committee were also participants in the RuTa Fem partnership.

Innovation

Since the project did not start from scratch, it was well known what was missing. From that a training programme was created and its planning was important. The group met each other three times and they had work to do in between the sessions. The training was a process in itself. The thought and discussion around counseling online was also a process.

Key Success Factors

Established activities among the counselors
Support from the Regional Counseling Council
The steering committee of the project – its composition
The commitment of the mentors
A mix of theory and practices
The contents and the results of the training/education.

A method for achieving equality that solves all problems does not exist. Working with equality is a process that starts with raising awareness and increasing knowledge – offering a wider and improved perspective and deeper understanding. Building up contacts and networks takes time. It also takes time to become a legitimized partner.

Main obstacles

- The Structural level seems to be an obstacle in itself
- Cooperation partners' lack of time and priority of the question
- Developing an understanding of gender issue needs time.

Transferability: The processes are easily transferable to other contexts.

Potential to mainstream practice into Regional Operational Programs ERDF/ESF/Interreg A/B/C
The training can be extended and further developed in future projects.

Additional information – Website, documents, reports etc.

www.gavleborg.winnnet.se , helena.hogstrom@winnnet.se

Emma Resurscentrums kartläggning av kvinnors nätverk

Potentiella kluster som inkluderar sektorer med större andel kvinnor

Syfte:

Kartläggningen syftar till att ge indikationer till var kvinnodominerade kluster kan tänkas finnas i länet och på vilket sätt dessa arbetar med näringslivsutveckling.

Målgrupp för intervjuer:

olika aktörer intervjuas med kunskap kring näringslivssektorer med större andel kvinnor. Dessa kan vara såväl enskilda företagare som företrädare för nätverk, resurscentra, kommuner och utvecklingscenter.

Exempel på frågeställningar:

- Beskriv den verksamhet du bedriver!
- Vilka kollegor agerar inom ditt verksamhetsområde?
- Vilka samarbeten/nätverk/utbildningar deltar ni i eller ansvarar?
- Varför deltar ni i dessa konstellationer? Varför deltar ni inte i de som valts bort?
- Hur kom ni i kontakt med dessa nätverk/samarbeten?
- Är samarbetet uppbyggt utifrån ett geografiskt område eller utifrån en viss fråga?
- Vilka är det viktigaste frågorna för de grupper du ingår i?
- Vilka parter ingår i samarbetet? Vilka parter är drivande i processen?
- Hur organiseras samarbetet – hur (och av vem) bestäms möten, teman, mål?
- Vilka resultat har samarbetet uppnått?
- Vilket stöd respektive motstånd har du stött på i samarbetet?
- Vilka ingredienser krävs för fortsatt utveckling enligt dig? Vilka ingredienser saknas?
- Vad är lärande för dig? Hur tycker ni att man på bästa sätt arbetar för detta? ¹⁷

Bilaga 4:

BAKGRUND

För att visa hur Norra Mellansverige beskrivs och prioriteras av de regionala utvecklingsprogrammen samt av Strukturfondsprogrammen följer här en redogörelse över prioriterade områden.

ESF, Sociala fonden

Klipp ur förordet, Regional ESF-plan för konkurrenskraft och sysselsättning 2007-2013 Norra Mellansverige

För att programmet ska kunna medverka till nödvändiga strukturella förändringar ser vi att det finns vissa grundläggande synsätt som måste präglade insatserna:

Individuella insatser är viktiga för att nå strukturella effekter.

Prioriteringar måste göras utifrån regionala utvecklingsprogram (RUP).

Ökad samverkan såväl mellan företag och andra aktörer som geografiskt, dvs samverkansprojekt över större områden och mellan olika program (ERUF, Landsbygdsprogrammet m fl). Insatser ska ske inom områden där det finns eller förutsätts finnas behov och efterfrågan. Ambition om att projekt ska bidra till att lång-siktigt förbättra förutsättningarna för individen.

Strukturfondspartnerskapets uppdrag

Strukturfondspartnerskapets uppgift är att göra de strategiska överväganden som krävs för att insatser med stöd av ERUF och ESF ger maximal nytta, samt utifrån programdokument och RUP prioritera bland inkomna projektansökningar. Strukturfondspartnerskapets prioriteringar är bindande för förvaltningsmyndigheterna, Tillväxtverket och ESF-rådet, som ansvarar för programmets genomförande.

De båda strukturfonderna ERUF och ESF skiljer sig åt på många sätt, men innehåller möjligheter att komplettera varandra. Eftersom bland annat tidigare strukturfundsperioder lärt oss att små fragmentariska projekt inte ger de utvecklingseffekter som eftersträvas är inriktningen rent allmänt under denna period att nå kritisk massa och kombinerade insatser från de båda fonderna kan då förväntas ge mer kraftfulla resultat. Exempelvis kan regional-fondens uppgift, att främja förutsättningarna för en god näringslivsutveckling, i vissa fall kombineras med socialfondens syfte att stärka den enskilda individens kompetens och anställningsbarhet. Det är även möjligt att förena insatser i de båda fonderna i samma ansökan genom ”tioprocents-regeln”.

Sammantaget utgör de båda programmen instrument för att möjliggöra genomförandet av prioriterade satsningar och förbättra regionens långsiktiga hållbara tillväxt, utveckling och sammanhållning.

Bilaga 5:

SWOT-ANALYSER NORRA MELLANSVERIGE

Styrkor, Gävleborg	Svagheter
<p>Betydande industrikunnande med högproduktiva företag</p> <p>Spetskompetens inom flera klusterområden</p> <p>Högskolor med växande forskningskompetens</p> <p>Arbetskraft med högt yrkeskunnande</p> <p>Goda kommunikationer och infrastruktur, såväl inom som till/från regionen</p> <p>Utvecklat arbete med entreprenörskap hos unga</p> <p>Situation for women/gender equality:</p> <p>Utvecklat arbete för att stärka kvinnors företagande</p> <p>Utvecklat arbete för jämställdhet</p> <p>Relativt hög andel kvinnor startar eget företag</p>	<p>Starkt könssegregerad arbetsmarknad med traditionella utbildningsval</p> <p>”Smal” arbetsmarknad med starkt fokus på ett fåtal branscher</p> <p>Demografiska utvecklingen med låga födelsetal. Lågt flyttnetto</p> <p>Gles befolkningsstruktur</p> <p>Låg utbildningsnivå</p> <p>Låg förvärvsfrekvens</p> <p>Höga ohälsotal</p> <p>Låg etableringsnivå nyföretagande</p> <p>Bristande tillvaratagande av kompetens hos utländskt födda</p> <p>Situation for women/gender equality:</p> <p>Särskilt hög andel kvinnor sjukskrivna inom kvinnodominerade arbetsområden</p> <p>Låg sysselsättningsgrad för kvinnor och ungdomar</p> <p>Få kvinnor i ledande befattningar</p>
Möjligheter	Hot
<p>Bryta de normer som hindrar kvinnor och män att ta del av hela arbetsmarknaden</p> <p>Ökad integration av nya svenskar på arbetsmarknaden tar tillvara kompetens, bidrar till mångfald och omvärldssamarbete</p> <p>Ökande intresse för entreprenörskap och företagande</p> <p>Förbättrade kommunikationer minskar avstånd mot omvärlden</p> <p>Ökat samarbete näringsliv-FoU-Högskola</p> <p>Möjlighet till breddning av branscher på arbetsmarknaden.</p> <p>Situation for women/gender equality:</p> <p>Ökad andel kvinnor som startar företag</p> <p>Jämställdhetsintegrering kan leda till att fler kvinnor och män bryter könsbarriärer, vilket ger bättre kompetensförsörjning samt ökad sysselsättningsgrad och bättre karriärmöjligheter för kvinnor</p>	<p>Ojämställt samhälle minskar attraktiviteten för företag och boende</p> <p>Permanent utslagning i utanförskap</p> <p>Brist på kompetent arbetskraft</p> <p>Ökad konkurrens leder till nedläggning och utflyttning av företag</p> <p>Generationsskiftesproblem</p> <p>För få nyetableringar av företag</p> <p>Situation for women/gender equality:</p> <p>Könsstrukturer vidmakthålls, vilket riskerar att permanenta kvinnors lägre sysselsättningsgrad och bristande karriärutveckling. Kompetensförsörjningen hämmas.</p>

Styrkor, Dalarna	Svagheter
<p>Betydande industrikunnande med högproduktiva företag Spetskompetens inom flera klusterområden Högskolor med växande forskningskompetens Arbetskraft med högt yrkeskunnande Utvecklat arbete med entreprenörskap hos unga Betydande tjänste och servicenäring med tillväxtpotential</p> <p>Situation for women/gender equality: Utvecklat nätverk för att stärka kvinnors företagande Hög andel kvinnor startar eget företag Utvecklat arbete för att stärka affärsutveckling inom den kvinnodominerade besöksnäringen</p>	<p>Starkt könssegregerad arbetsmarknad med traditionella utbildningsval Demografiska utvecklingen med låga födelsetal. Lågt flyttnetto Gles befolkningsstruktur Låg utbildningsnivå Låg förvärvsfrekvens Höga ohälsotal Låg etableringsnivå nyföretagande Bristande tillvaratagande av kompetens hos utländskt födda</p> <p>Situation for women/gender equality: Särskilt hög andel kvinnor sjukskrivna inom kvinnodominerade arbetsområden Få kvinnor i ledande befattningar</p>
Möjligheter	Hot
<p>Bryta de normer som hindrar kvinnor och män att ta del av hela arbetsmarknaden Ökad integration av nya svenskar på arbetsmarknaden tar tillvara kompetens, bidrar till mångfald och omvärldssamarbete Ökande intresse för entreprenörskap och företagande Förbättrade kommunikationer minskar avstånd mot omvärlden Ökat samarbete näringsliv-FoU-Högskola Möjlighet till breddning av branscher på arbetsmarknaden. Besöksnäringen balanserar det annars så ensidiga näringslivet</p> <p>Situation for women/gender equality: Ökad andel kvinnor som startar företag Jämställdhetsintegrering kan leda till att fler kvinnor och män bryter könsbarriärer, vilket ger bättre kompetensförsörjning samt ökad sysselsättningsgrad och bättre karriärmöjligheter för kvinnor</p>	<p>Ojämnt samhälle minskar attraktiviteten för företag och boende Permanent utslagning i utanförskap Brist på kompetent arbetskraft Ökad konkurrens leder till nedläggning och utflyttning av företag Generationskiftesproblem För få nyetableringar av företag</p> <p>Situation for women/gender equality: Könsstrukturer vidmakthålls, vilket riskerar att permanenta kvinnors lägre sysselsättningsgrad och bristande karriärutveckling. Kompetensförsörjningen hämmas. Ett traditionellt genuskontrakt hindrar kvinnor att utvecklas i regionen och många kvinnor flyttar eller begränsas</p>

Bilaga 6:

LITTERATUR- OCH REFERENSLISTA

Källor

Avhandlingar och artiklar

Lindberg, Malin (2010) Luleå tekniska universitet. "Samverkansnätverk för innovation. En interaktiv och genusvetenskaplig utmaning av innovationspolitik och innovationsforskning"

Lindberg, Malin (2010b) "Kvinnors tillträde till innovationssystem, kluster och andra innovativa miljöer" i *Genus i Norrskan*, nr 1-2

Utredningar och myndighetsrapporter

Arbetslivsinstitutet 2006 "Vem får bidra till tillväxten?"

Emma Resurscentrum 2003 "På jakt efter jämställda kluster i Västerbotten"

Länsstyrelsen i Dalarna 2011:07 "Är Dalarna jämställt?"

Nutek 2006 "Jämställdhet i regionala tillväxtavtal"

Nutek 2008 "Strukturfonder för kompletterande kapitalförsörjning till småföretag – En behovsanalys inför ett JEREMIE-initiativ i Norra Mellansverige"

Nutek och Almi 2008 "Strukturfonder för kompletterande kapitalförsörjning i Sverige - En sammanfattning av åtta behovsstudier inför ett JEREMIE-initiativ"

Regeringskansliet 2002 (Marianne Bull) "Tillväxt jämt"

Region Gävleborg 2010 (Moa Hjertson) "Myten om kvinnorna som flyr och sanningen om männen som styr"

Stiftelsen Minerva 2008 "Företagsrådgivning i Dalarna – Är kunskap i genus och jämställdhet en framgångsfaktor för ökat företagande?"

Tillväxtverket 2007 "Regionalt strukturfondsprogram för regional konkurrenskraft och sysselsättning i Norra Mellansverige 2007-2013."

Tillväxtverket 2009 "Följeforskning av verksamhet vid lokala och regionala resurscentra för kvinnor."

Vinnova 2006:01 "Det förbisedda jämställdhetsperspektivet. Text- och genusanalys av 3 utlysningstexter från Vinnova"

Vinnova 2009 "Behovet av genusperspektiv - om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet"

Winnet 8 2011 (Anna Brydsten) "Vad har det blivit av de horisontella målen?"

SCB 2010 "På tal om kvinnor och män 2010, Lathund om jämställdhet"

Referenslitteratur

Emma Resurscentrum 2004 "Kluster som regionalpolitiskt redskap i ett könsperspektiv"

Emma Resurscentrum 2002 "Klusterbygge ur ett jämställdhetsperspektiv"

Lindberg, Malin 2007. "Deconstructing gender and innovation – four regional networks challenging Sweden's innovation policy" Paper presenterat vid "Past, present, future", 14-17 juni 2007, Umeå

Lindberg, Malin "Män och manlighet / Sveriges innovationspolitik" Artikel i Tidskrift för genusvetenskap nr 2-3, 2009 sid 29-46

Danilda, Inger och Granat Thorslund, Jennie 2011 "Innovation and gender", Vinnova

Hedlund, Gun 2008 "Regionala partnerskap, kön och demokrati", Örebro universitet

Arbetslivsinstitutet 2005 "Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster? Kvinnors och mäns delaktighet i arbetet med tillväxtavtalen."

Västra Götalandsregionen 2000-2002 "Jämställdhetsintegrering pågår. På väg mot jämställda tillväxtavtal i Västra Götaland."

Region Värmland "Värmland växer – och känner inga gränser. Regional UtvecklingsPlan 2009-2013"

Tillväxtverket 2010 "Hur jobbar vi med jämställdhet, integration, hållbar utveckling och innovation?"

Tillväxtverket 2010. "Tematisk rapport från strukturfondsarbetet. Jämställdhet."

Amundsdotter, Eva 2010. "Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer."

Westberg, Hanna och Eklund, Margareta, 2007 "Gender and growth – a necessary combination for the future."

Vinnova, ISA, Nutek 2005:13 "Jämställdhet som drivkraft. Slutrapport från Visanus jämställdhetsatsning"

Vinnova 2009:20 "Från hantverkskilt till hästföretag. Genusperspektiv på innovation och jämställdhet."

Forsberg, Gunnel och Lindgren, Gerd, 2010 "Nätverk och skuggstrukturer i regionalpolitiken"

Fotnoter

1 Se: <http://www.regeringen.se/sb/d/2593>

2 Tillväxtverket, 2009

3 Tillväxtverket 2007 s 5

4 Tillväxtverket 2007 s 29

5 Malin Lindberg, 2010. s 33

6 Malin Lindberg, 2010, s 36

7 Lindberg, Malin 2010 b, s 13.

8 NUTEK, Almi 2008. s11, 30, 31

9 Stiftelsen Minerva 2008. S 25.

10 Tillväxtverket 2007 (s 29)

11 "Lönsamhet ur ett genusperspektiv – Är jämställt mer lönsamt?" Haldorson, Karl Karnefors, Björn Göteborgs universitet 2008, "Wall Street Likes its Women: An Examination of Women in the Top Management Teams of Initial Public Offerings", Theresa M. Welbourne Cornell University (1999), Catalyst: "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards.", "Women in the executive suite correlate to high profits" Adler, Roy (2001). Pepperdine University.

12 Länsstyrelsen i Dalarna 2011:07

13 Region Gävleborg 2010

14 Vinnova 2006

15 Vinnova 2006, s 35

16 Winnet 8 2011

17 Emma Resurscentrum 2003, s 5-6