



20180612

Jämställdhetsanalys av Regionalt tillväxt program för Jämtlands län 2016-2020

En utvärdering utifrån jämställdhet och
intersektionalitet



Helena Österlind
KLABBÖLE KONSULT AB

Innehållsförteckning

Bakgrund	3
<i>Prioriteringar i länet – tillväxt och jämställdhet</i>	3
<i>Mål och medel – hur hänger det ihop?</i>	3
Huvudproblem	4
<i>Stödstruktur för jämställdhet och intersektionalitet – nationell nivå</i>	5
<i>Stödstruktur för jämställdhet och intersektionalitet – regional nivå</i>	5
Varför en analys av RTP med ett jämställdhetsperspektiv?	6
<i>Vad är växtnäring i det strategiska förändringsarbetet?</i>	6
Nyfikenhet på normer	6
Forskning om kön och jämställdhet i regional tillväxt	8
Könsmönster	8
Intersektionalitet	8
Maktrelationer, maktkedja och genuskontrakt	8
Jämställdhetsintegrering	9
Riktade och strukturella insatser	9
Företagande och innovation	10
Öppna upp!	10
Jämställdhetsanalys av Regionalt tillväxt program för Jämtlands län (2016-2020)	11
<i>Utgångspunkter, mål och prioriteringar i RTP</i>	11
Prioriterat område 1 innovation och företagande	12
Jämställdhetsanalys av område 1 innovation och företagande	13
För vem skapas fler arbetstillfällen och inom vilken bransch?	13
Förslag till förändring	13
Tänk nytt när det gäller vem som har kunskap och vad det innebär att vara entreprenör	13
Prioriterat område 2 Attraktiva miljöer och tillgänglighet	13
Jämställdhetsanalys av område 2 attraktiva miljöer och tillgänglighet	14
Trygg infrastruktur ger tillgängliga miljöer	14
Förslag till förändring	14
Miljömedvetenhet, jämställdhet och machokultur	14
Prioriterat område 3 kompetensförsörjning	15
Jämställdhetsanalys av område 3 kompetensförsörjning	15
Kön, kompetensförsörjning och konkurrenskraft	15
Förslag till förändring	16
Servera ett normkritiskt smörgåsbord av utbildningar... ..	16
Prioriterat område 4 Internationellt samarbete	16
Jämställdhetsanalys av prioriterat område 4 internationellt samarbete	16
Könsmönster över gränserna?	16
Förslag till förändring	17
Smart specialisering - med ett jämställdhetsperspektiv	17
<i>Urvalskriterier, uppföljning och utvärdering i RTP</i>	17
<i>Från könsblind till könsmedveten</i>	17
Relaterade processer	19

<i>Handlingsplan jämställd regional tillväxt Jämtland Härjedalen 2016-2018</i>	19
<i>CEMR deklARATIONEN</i>	19
<i>Ledningsstyrt jämställdhetsarbete ger framgång</i>	20
Rutiner är jämställdhetens vakthundar	20
Inför Region Jämtland Härjedalens nya RTP	21
Hållbar tillväxt	21
Maktkedja	21
Riktade och strukturella insatser	21
Hållbarhetsnavet bidrar till inkluderande verksamhet	21
Inkluderande verksamhet	21
Förändringsrutan	22
<i>Framruta eller backspegel?</i>	22
BILAGA - Dokument som berör regional tillväxt	23

Bakgrund

Jämställdhet är en ständigt aktuell fråga i Region Jämtland Härjedalen. Den diskuteras, analyseras och praktiseras. Det sistnämnda är svårast. Det är en utmaning att överföra en teoretisk kunskap och förståelse av ett fenomen (o)jämställdhet till att göra en konkret handling som påverkar i jämställd riktning. Den utmaningen är Region Jämtland Härjedalen inte ensamma om. Men den region eller de aktörer som tar tag i frågor om jämställdhet och tillsammans beslutar vilka insatser och åtgärder som ska göras för att motverka ojämställda villkor för kvinnor respektive män kommer att attrahera fler människor på sikt.

Allt förändringsarbete har en början och när det gäller jämställdhet så har resan påbörjats i Sverige för många år sedan. En anledning till att denna omställning tar tid är att det finns sega strukturer som ovilligt ändrar sig. I klartext handlar det om att vi människor som innehar vissa (makt)positioner som har stor möjlighet att göra skillnad – väljer att inte göra det. Vi väljer, mer eller mindre medvetet, att gå på i samma hjulspår. Dessa hjulspår är djupa och knepiga att ta sig ur. Därför behövs en tydlig strategi, tydliga mål, tydliga arbetssätt för frågor om jämställdhet som motiverar oss till att välja nya vägar och spår.

Oavsett om vi blir kvar i gamla hjulspår eller väljer nya så får det konsekvenser för region Jämtland Härjedalen.

Prioriteringar i länet – tillväxt och jämställdhet

Regionalt Tillväxtprogram för Jämtland Härjedalen utgår från regeringens nationella strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020 samt regionala utvecklingsstrategin 2014 - 2030 för Jämtland Härjedalen och har följande prioriteringar -

1. Innovation och företagande
2. Attraktiva miljöer och tillgänglighet
3. Kompetensförsörjning
4. Internationellt samarbete

I dokumentet Handlingsplan för jämställd regional tillväxt står följande som ligger väl i linje med ambitionen med att analysera nuvarande RTP och föreslå förändringar inför en ny.

Prioritering 2: Regionen ska integrera ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i det regionala tillväxtprogrammet och säkerställa att jämställdhetsintegrering med intersektionell analys tillämpas vid genomförandet av programmet.

Mål och medel – hur hänger det ihop?

Handlingsplanen är mycket proaktiv och har ambitiöst satta mål. Frågan är om dessa mål är kalibrerade i relation till det Regionala tillväxtprogrammet?

Och hur dessa dokument är tänkta att stå i relation till varandra? RTP är övergripande (men smalare än. Regionalt utvecklingsprogram) och tar sig an nämnda fyra stora områden för Region Jämtland Härjedalen medan Handlingsplanen för jämställd regional tillväxt har fokus på att förklara hur jämställdhet kan vara en nyckel för regional tillväxt i alla delar av processer fram till uppsatta mål.

För att uppnå ett framgångsrikt utvecklingsarbete som präglas av ett jämställdhetsperspektiv behöver dokumenten vävas samman eller i alla fall förtydliga hur det är tänkt att dom ska användas. Detta har i viss mån påbörjats inom ramen för uppdraget/projektet "Jämställd regional tillväxt". Och det är efter en nulägesanalys som behoven vars en punkt redan har tagits upp har framkommit:

- Arbets- och beslutsprocesserna för regionens tillväxtarbete ska jämställdhetsintegreras med ett intersektionellt perspektiv
- Regionen ska integrera ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i det regionala tillväxtprogrammet och säkerställa att jämställdhetsintegrering med intersektionell analys tillämpas vid genomförandet av programmet.
- Utveckla regionens förmåga att styra, ställa krav och följa upp andra tillväxtaktörers jämställdhetsarbete.

Huvudproblem

Efter genomläsning av RTP utifrån jämställdhet och intersektionalitet som filter finns tre punkter som kan definieras som huvudproblem:

1. Det saknas ett jämställdhetsperspektiv i RTP vilket gör att kvinnors respektive mäns livsvillkor osynliggörs i Jämtland Härjedalen

En konsekvens av det är att eventuella könsmonster är svåra att identifiera och förändra. Det behövs därför en genusanalys av RTP samt ett förslag till hur RTP med flera strategiska dokument kan jämställdhetsintegreras framöver.

2. Det saknas en processorienterad kunskapsinput

En konsekvens av bristande kunskap om jämställdhetsområdet är att chefer, ledare och medarbetare inte kan fatta beslut i jämställd riktning. Eller efterfråga och därefter avgöra om t ex beslutsunderlag är jämställda eller ej. Det behövs därför en kunskapsinput om hur var och en i sin roll vid Region Jämtland Härjedalen förväntas bidra till jämställd regional tillväxt. Det handlar om att arbeta uthålligt och hållbart med väl underbyggda kunskaper om makt, kön och regionala förutsättningar.

3. Det saknas skarpa målformuleringar kopplat till jämställdhet

En konsekvens av bristen på mål är att det är svårt att mäta framgångarna och även svårt att veta om chefer, ledare och medarbetare arbetar mot samma mål. En kalibrering gentemot gemensamma mål behövs. Ett sätt är att använda de nationella jämställdhetspolitiska målen och stämma av om de har relevans gentemot prioriterade områden i RTP och/eller om de kan berika beskrivningarna av kvinnors respektive mäns livsvillkor i länet.

Stödstruktur för jämställdhet och intersektionalitet – nationell nivå

Sedan början av året (2018) finns Jämställdhetsmyndigheten som samlar kunskap och resurser för jämställdhet. Den ska också finnas som stöd i arbetet med att utmana regionala strukturer.

Jämställdhetspolitiska delmålen har utökats från att länge ha varit fyra till att bli sex stycken:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande
2. Ekonomisk jämställdhet
3. Jämställd utbildning (ny)
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. Jämställd hälsa (ny)
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Stödstruktur för jämställdhet och intersektionalitet – regional nivå

Det finns en Handlingsplan jämställd regional tillväxt Jämtland Härjedalen samt en manual för hur ärenden kan beredas med ett jämställdhetsperspektiv. Det finns också en sakkunnig strateg som kan agera kunskapsstöd inom regionen. Även Länsstyrelsen har sakkunnig inom jämställdhetsområdet. Det handlar om att ta ägarskap över frågan och att träna på att använda ett jämställdhetsperspektiv i stora som små frågor. Precis på samma sätt som ekonomi ofta är en given ram för insatser. Det går inte att göra mer än vad pengarna räcker till så ska också jämställdhet vara ett raster att använda för att se om insatsen är en god investering eller ej.

Varför en analys av RTP med ett jämställdhetsperspektiv?

Precis som Pär Lärkeryd, VD Norra Skogsägarna, sa vid sin föreläsning 20180426 lämnas frågan varför alltför ofta obesvarad. Det skapar utrymme för spekulation, egna slutsatser, andra initiativ och framförallt en osäkerhet hos medarbetare. Det finns en framgångsfaktor framför andra när det gäller att integrera jämställdhet i en organisation och det är att arbetet är ledningsstyrt. Därför, menar Lärkeryd, är det av största vikt att som chef/vd/ledare kunna besvara frågan: "Varför ska vi arbeta med jämställdhet". Vidare menar Lärkeryd att vi behöver vara redo för att förändra oss själva när vi ger oss i kast med att arbeta med och för jämställdhet. Det går inte att lägga frågan vid sidan om sig själv, varken som chef eller som medarbetare. En annan framgångsfaktor är att göra frågan till sin och att anpassa den till just den verksamhet som är på väg in i processen. Det är mycket svårt att göra en sk "copy paste" när det gäller jämställdhet. Däremot går det utmärkt att ha erfarenhetsutbyte både inom samma bransch/sector som helt andra.

Pär Lärkeryd har sökt sina svar på frågan varför inom tre olika perspektiv:

- Samhällsperspektiv - omvärldsanalys
- Affärsperspektiv – jämställdhet bidrar till nya perspektiv på våra affärer och utvecklar vår affärsmodell
- Arbetsgivarperspektiv – ökad produktivitet, bättre problemlösningsförmåga, höjd kvalitet

Vad är växtnäring i det strategiska förändringsarbetet?

Det är nog möjligt att dessa perspektiv även hjälper till när det gäller att genomlysna samt ge förslag till hur RTP kan stärka sitt jämställdhetsperspektiv. Framförallt för att det emellanåt kan finnas en övertro på sk strategiska dokument. Lärkeryd hävdar att det är väsentligt att ha koll på sin företagskultur (eller organisationskultur) därför att "Företagskulturen är växtnäringen i det strategiska förändringsarbetet". Han utvecklar sitt resonemang på följande sätt; *en bra företagskultur kan inte kompensera för en dålig strategi, men en bra företagskultur kan få strategin att växa. Medan en dålig företagskultur kan få den bästa strategin att vissna.*

Lärkeryd är verksam inom skogssektorn som under de senaste åren tagit tag i jämställdhetsfrågor för att utveckla branschen men också för att göra den synlig och valbar för fler kvinnor och män. Skogssektorn är en traditionstyngd bransch och Lärkeryd uttrycker det som att "den här branschen är lika gammal som yxan är". Därför är det så viktigt att stanna upp, reflektera och våga utmana gamla sanningar. Dan Humble, Strateg jämställd regional tillväxt, uttryckte detta på följande sätt i sin inledning av personaldag 20180426 "ifrågasätt rutiner för det som vi tycker är självklart". Det betyder ungefär att ställa sig i någon annans skor, vrida och vända på såväl utmaningar som förslag på lösningar. Eftersom allt detta styrs av normer, det vi tar för givet tack vare att det är vanor, bekvämt och ganska överenskommet i de sammanhang vi finns. I det här fallet regionalt tillväxtarbete.

Nyfikenhet på normer

Hela ovanstående resonemang syftar till att väcka nyfikenhet på hur normer styr oss och på vilket sätt vi kan bli (mer) medvetna om det och därmed bidra till att fler kvinnor och män i olika roller, från olika branscher och med olika kunskaper och erfarenheter inkluderas i det fortsatta regionala tillväxtarbetet.

Det finns en normkorridor eller en normtunnel, där de som är norm befinner sig. Det gör det svårt för den här gruppen att se vad som finns utanför, däremot ser dom ljuset i slutet av tunneln och strävar därför efter att komma dit. Liknelsen ska ge en bild av hur svårt det kan vara att också "vara norm" eftersom siktet är inställt på det för dem givna ljuset i slutet av tunneln. De som inte ingår i normen står utanför och ser så många fler alternativ och har i sin tur svårt att förstå hur dom i tunneln kan vara så enkelspåriga och inte använda fler vägar fram. Fenomenet kan också beskrivas som att vara i stormens öga – där är det lugnt. Men utanför blir det problem när normen skaver. Ett abstrakt resonemang men viktigt att ge sig i kast med.

Det är svårt att förklara normer men givet är att de behöver lyftas fram, utmanas och till viss del förändras. Att jobba på det sättet är att använda sig av ett normkritiskt perspektiv. Det är användbart i granskningar av exempelvis RTP. Och handlar till stora delar om det Humble sa, nämligen om att ifrågasätta rutiner och vanor som vi tar för givna.

Normer är en del av verktygen som finns för att utmana RTP. Det finns fler och i följande avsnitt handlar det förutom om en fördjupning av vad normer är och innebär, även om stereotyper och segregering. Allt utifrån en förlaga från Norrbottens län.

Forskning om kön och jämställdhet i regional tillväxt

Uppdraget fokuserar huvudsakligen på att analysera RTP med ett jämställdhetsperspektiv därför tas stöd i en skrift som tagits fram i Norrbotten. Den heter Genusanalys inför Norrbottens regionala utvecklingsstrategi. Det är professor Malin Linberg vid Luleå tekniska universitet som är författare. Lindberg var föredragshållare vid personaldag 20180426 och talade då om innovation och jämställdhet i relation till regional utveckling.

Könsmönster

Forskningen ringar in tre grundläggande könsmönster i många regioner, organisationer och samhällen: stereotyper, segregering och normer. Stereotyper innebär förutbestämda föreställningar om människors egenskaper, intressen, kompetenser mm utifrån deras könstillhörighet.

Segregering innebär att kvinnor och män är åtskilda inom många områden. Inom utbildning, arbetsliv och näringsliv är kvinnor och män exempelvis ofta verksamma inom olika sektorer, branscher, yrken, befattningar och områden, vilket anses försvåra kompetensförsörjningen och begränsa människors valfrihet. *Normer* innebär att män och vissa sorters maskulinitet ofta utgör en förgivettagen måttstock. Mansdominerade yrken, branscher och föreställt maskulina egenskaper värderas exempelvis högre än kvinnodominerade och föreställt feminina sådana. Detta syns bland annat i **resursfördelningen** inom regionala tillväxtingsatsningar och anses försvåra en jämn fördelning av makt och resurser i dessa.

Intersektionalitet

Med ett intersektionellt perspektiv menas att andra faktorer utöver kön beaktas, såsom de övriga diskrimineringsgrunderna som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Dessa anses påverka människors livsvillkor på ett sammanflätat sätt. Flera olika lager av identiteter och kategoriseringar hos varje människa synliggörs vilket ökar förståelsen av de komplexa mönster som påverkar människors livsvillkor. *Det intersektionella perspektivet gör det även möjligt att förstå och förebygga exkluderande normer inom jämställdhetsinsatser*, som annars kan bidra till att befästa normer kring vithet, heterosexualitet, kristen sekularism mm trots inkluderande ambitioner. I regionala tillväxtingsatsningar kan ett intersektionellt perspektiv användas både för att uppnå en mer nyanserad inblick i regionens rådande könsmönster och för att utforma insatser som förmår förändra alla de aspekter som skapat mönstret.

Maktrelationer, maktkedja och genuskontrakt

Maktrelationer sätter fingret på vilka personer, grupper och organisationer som har störst respektive minst status, position och resurser att påverka inriktning, utformning och utfall av regionala tillväxtingsatsningar. Maktfördelning har både historiska och nutida rötter i informella nätverk av personer på inflytelserika positioner (ofta män) och i etablerade näringslivsmönster (ofta mansdominerade). Det har även sin grund i sk **genuskontrakt** som utgör outtalade överenskommelser om vilka livsval som män respektive kvinnor förväntas göra i den aktuella regionen. Maktfördelningen har visat sig påverka tre dimensioner i regionala tillväxtingsatsningar:

1. Tolkningsföretråde

Vems verklighet och värderingar som vägleder problemformuleringar och lösningsförslag.

2. Prioriteringsmönster

Vilka grupper, organisationer och verksamhetsområden som prioriteras respektive marginaliseras i nulägesbeskrivningar, mål, åtgärder och uppföljning.

3. Resursfördelning

Vilka grupper, organisationer och verksamhetsområden som tar del av och gynnas av de offentliga resurser som fördelas.

Dessa dimensioner bildar tillsammans en sk *maktkedja*, där grundläggande antaganden och värderingar påverkar formuleringen av problem och utformningen av lösningar, vilket i sin tur påverkar olika människors involvering och inflytande i regionala tillväxtsatsningar, vilket i slutändan påverkar vilken förändring som uppnås genom satsningarna och vem som gynnas av dem. Många regionala tillväxtsatsningar har hittills gynnat gruppen män. Detta eftersom att mäns arbetstillfällen, mansdominerade branscher och symboliskt maskulin teknikutveckling varit i (o)medvetet fokus. Utifrån maktkedjan kan det förstås som ett resultat av att *en viss grupp av aktörer fått tolkningsföretråde vad gäller att formulera regionens problem och att utforma lösningar, vilket i sin tur medfört att vissa grupper, organisationer och verksamhetsområden prioriteras, med en ojämn resursfördelning som följd*. Men det börjar komma sk *alternativa maktkedjor* tack vare Sveriges expanderande tjänsteekonomi, inklusive besöksnäring, kulturella och kreativa näringar, välfärdsområden samt även aktuella samhällsutmaningar som arbetslöshet, ohälsa, åldrande befolkning mm.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den övergripande strategi som ska användas i offentliga insatser för att förändra rådande könsmönster. Den innebär att jämställdhetsaspekter ska beaktas inom alla verksamhetsområden, på alla nivåer och i alla faser i en organisation, ett verksamhetsområde eller en viss insats. Tidigare nämnda mönster: segregering, normer och stereotyper är därför relevanta att hålla ögonen på i alla delar av verksamheten. I regionala tillväxtsatsningar innefattar detta allt från de förordningar, program och strategier som vägleder verksamheten till kommunikation, bemötande, handläggning, resursfördelning mm. Jämställdhetsintegrering är ett verktyg för att garantera t ex en jämställd medborgarservice. Intersektionalitet omfattas inte uttalat av begreppet men går bra att väva in i praktiken eftersom en systematisk hantering är centralt även för samverkande faktorer.

Riktade och strukturella insatser

Inom begreppet jämställdhetsintegrering ryms två typer av insatser som är bra att känna till. Den ena är sk riktade insatser och är t ex sådana som siktar in sig på en specifik målgrupp med syftet att bryta könsmönster. Det kan vara att uppmuntra kvinnor att söka tekniska utbildningar eller att motivera män att söka sig till vård och omsorg. Strukturella insatser fokuserar på kärnverksamhet och intresserar sig mer för att etablera metoder och arbetssätt som bidrar till en långsiktigt hållbar förändring. Det kan handla om

ett mer genusmedvetet bemötande av elever inom yrkes- och studievägledning eller *åtgärder för reviderad resursfördelning i det regionala tillväxtarbetet så att utfallet blir mer jämlikt för olika grupper i samhället*. Ibland kan det dock behövas riktade insatser som en påskyndande åtgärd för att komma fram till en strukturell insats som förändrar könsmonster över tid och mer genomgripande. *Baksidan av riktade insatser är att de riskerar att förstärka stereotypa föreställningar om kön*. De kan även förstärka normer om vem som anses vara i behov av stöd och vem som ansvarar för att förändra rådande situation. För att undvika en inlåsnings effekt för de grupper som riktade insatser ofta vänder sig till såsom kvinnor, ungdomar osv (trots att det verkligen finns variationer inom dessa grupper) så behöver riktade insatser utformas på ett sätt som tydligt förändrar både individuella och strukturella aspekter av könsmonstren i organisationer, samhällen och regioner.

Företagande och innovation

Regionala tillväxtsatsningar inom företagande och innovation kan innefatta följande områden: branschutveckling, teknikutveckling, forskning, nätverk, rådgivning och miljöer. Som tidigare konstaterats har mansdominerade branscher och maskulint kodad teknik ofta prioriterats i tillväxtområdets maktkedja av tolkningsföreträdare, prioriteringsmönster och resursfördelning.

De metoder och modeller som används i företags- och innovationsrådgivning ofta är anpassade till tekniska produkter, tillverkande företag samt företagare och innovatörer utan huvudansvar för hem och familj. Kvinnor och män, har det visat sig, bemöts på olika sätt av företags- och innovationsrådgivare, banker och andra finansiärer samt att deras egenskaper och idéer bedöms olika. Det har dels att göra med att företagande och innovation främst associeras till män och vissa sorters maskulinitet. Det har även att göra med att många kvinnor arbetat inom den offentliga sektorn, som präglats av anställningar snarare än företagande.

Öppna upp!

En nationell strategi, Öppna upp (Tillväxtverket), har lanserats för lika villkor för kvinnor och män i det företags- och innovationsfrämjande systemet. Många regioner har inkluderat företagande och innovation som ett särskilt insatsområde i sina handlingsplaner för jämställd regional tillväxt. Insatserna som sker i planens regi syftar ofta till att utmana och förändra den stereotypa föreställningen att företagande och innovativa kvinnor skulle vara verksamma inom "fel" branscher och sektorer och ha alltför låga tillväxtambitioner. Insatserna har försökt medverka till att bredda metoderna för företags- och innovationsrådgivning samt försökt utjämna skillnader mellan könen vad gäller företags- och innovationsfinansiering.

Jämställdhetsanalys av Regionalt tillväxt program för Jämtlands län (2016-2020)

Tillväxtprogrammet är ett styrande dokument för användningen av offentliga medel, i huvudsak anslaget för regionala tillväxtåtgärder som disponeras av Regionförbundet och Länsstyrelsen men även andra statliga insatser. Programmet har som mål att bidra till skapandet av fler arbetstillfällen för kvinnor och män i regionen.

Det har hänt en del sedan 2014 bland annat finns nu ett regionförbund. Region Jämtland Härjedalen. Men grundtanken med en RTP är densamma. Nämligen den att RTP har till syfte att styra insatser för en smart hållbar tillväxt för alla i regionen.

Följande avsnitt är en genomgång av RTP och dess prioriteringar där dessa granskas med ett jämställdhetsperspektiv. Avsikten är att visa på hur en genusanalys kan göra och vilken skillnad det gör att ha på sig de sk genusglasögonen jämfört med att inte ha dem på plats. Det är oklart om/hur en ny RTP ska se ut. Kanske ska den ha en helt annan form? Den viktigaste frågan att besvara: *Vem formar framtidens region?*

Det finns iallafall ett par pågående omvandlingar som kräver innovativa lösningar. Dessa kan med fördel tas med i det fortsatta RTP arbetet och är även anledningar till att dokument som RUS och RTP ständigt behöver (om)prövas – ett svar på frågan varför?

- Industrins förnyelse (teknikutveckling, digitalisering, tjänsteinnehåll mfl.)
- Tjänsteekonomins expansion (KKN, välfördstjänster, besöksnäring, mfl)
- Aktuella samhällsutmaningar (arbete, hälsa, integration, urbanisering, demografi, mm)
- FNs globala hållbarhetsmål (jämställdhet, jämlikhet, hälsa, fred, miljö, mm)

Utgångspunkter, mål och prioriteringar i RTP

Programmet utgår från regeringens nationella strategi för konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning och är disponerat utifrån de prioriteringar som anges där:

1. Innovation och företagande
2. Attraktiva miljöer och tillgänglighet
3. Kompetensförsörjning
4. Internationellt samarbete

RTP ska skapa arbetstillfällen för kvinnor och män samt verka för smart tillväxt.

RTP är ett operativt program och spelar därför en stor vägledande roll för underlag och beslut som tas för regional utveckling.

Därför är det viktigt att det just i RTP är tydligt vad det innebär att använda ett jämställdhetsperspektiv och förståelsen av intersektionalitet. Jämställdhet som fält och jämställdhetsintegrering som strategi ska finnas med i det dagliga arbetet. Utmaningen är delvis att sätta sig in i olika aktörers roller då det är flera som bidrar till att genomföra RTP i regionen. Intressant ur ett jämställdhetsperspektiv är att ta reda på hur andra aktörer jobbar strategiskt men framförallt aktivt med frågor om jämställdhet. Detta är formulerat i Handlingsplan jämställd regional tillväxt. Men återstår att göra: Utveckla regionens förmåga att styra, ställa krav och följa upp andra tillväxtaktörers jämställdhetsarbete.

RTPn ska bidra till att uppnå målet med den regionala tillväxtpolitiken - utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft. Detta kan ske genom att medverka till ökad sysselsättning i befintliga företag och genom att stimulera lokalisering och bildandet av nya företag i länet. Programmet anger vilka åtgärder eller aktiviteter som kan stödjas.

RTP är ett "smalt" program i det avseendet att det är särskilt inriktat mot specifika åtgärder för att stimulera sysselsättningen i länet. En fråga som direkt reser sig utifrån ett jämställdhetsperspektiv och det inledande kapitlet i denna rapport är: vem riktar sig dessa åtgärder till? Kvinnor/män? Vad blir det för resultat för kvinnor/män? Blir åtgärderna mer än riktade insatser? Blir dem strukturförändrande – dvs långsiktigt hållbara ur ett jämställdhetsperspektiv?

Prioriterat område 1 innovation och företagande

Området handlar om befintliga företag men även om nya företags förmåga att skapa sysselsättning men också om att ta till sig innovationer. Eller egentligen att använda både regionens och sin egen förnyelseförmåga för att stärka sin konkurrenskraft. Det handlar om att på olika sätt skapa värden som är ekonomiska, sociala eller miljömässiga. För att kunna utveckla innovationsmöjligheterna hålls samverkan fram som viktigt. Det är privat sektor, offentlig sektor samt högskola/universitet som avses. Men också att skapa attraktiva mötesplatser. Starka regionala innovationsmiljöer behöver också ta hänsyn till den internationella utvecklingen. Invandrare som kommit till regionen ska tillvaratas.

Dessutom beskrivs i RTP de övergripande målen i RUSen när det gäller innovation och företagande. Dessa handlar huvudsakligen om att främja etablering av nya företag till länet men också att främja insatser som leder till att fler personer är företagare än idag, samt främja insatser som leder till att fler personer besöker länet.

För att uppnå målen kan bidrag/stöd lämnas till (urval)

- Ökad kunskapsnivå i länets företag
- Ökade FOU investeringar i länets företag och branscher
- Ökad årets runt turism

Mål för åtgärden (urval)

- Minst fem nya strategiska nätverk mellan länets företag
- Ökat antal utomnordiska gästnätter
- Antal besök på kultur- och kulturarvsbaserade besöksmål

Jämställdhetsanalys av område 1 innovation och företagande

För vem skapas fler arbetstillfällen och inom vilken bransch?

Vilka företag finns idag? Drivs dem och/eller ägs av kvinnor eller män? Inom vilka branscher? Vad ingår i "bra förutsättningar"? Det är intressant att veta eftersom "bra förutsättningar för företagande har en avgörande inverkan på möjligheterna att fler arbetstillfällen skapas, att välfärden i samhället blir starkare, att regionens tillväxt blir hållbar samt att attraktionskraften ökar"

Det går att efterfråga mycket information utifrån den meningen: för vem skapas fler arbetstillfällen? Vilken välfärd talar vi om och vem är verksam inom den och vilka nyttjar den?

Samverkan är intressant ur ett jämställdhetsperspektiv. Vilka branscher/roller/frågor samverkar? Är det stuprör eller hängrännor? Dvs arbetar vi över branschgränser/län/frågor eller samverkar vi inom egna branschen? Är samverkan gränsöverskridande eller inte? Hur påverkar samverkan kvinnor respektive män? Vilka ingår? Är branschen kvinno- eller mansdominerad och vilken roll spelar det? Vem bjuder in till samverkan och på vilket sätt? Åtgärderna kan utrustas med ett jämställdhetsperspektiv eftersom det idag inte går att veta om det är inom särskilda områden (kv/mansdominerade företag) som fem strategiska nätverk ska skapas. Vilka blir med i nätverken? Och hur säkerställs att nätverken i sin tur har med ett jämställdhetsperspektiv i sina sammanhang?

Vilka är det, kvinnor eller män, som är de utomnordiska besökarna? Och vad lockar dem till länet? Hur många men framförallt vem/vilka besöker kultur- och kulturarvsbaserade besöksmål? Könsuppdelad statistik som även kan kompletteras med fler parametrar är nödvändigt för att kunna veta "vem som får vad och på vilka villkor". Det finns en risk att det skapas (fler) nätverk för män som redan har ledande positioner i företag i länet. Det omvända gäller också, en risk att nätverk skapas där kvinnodominerade branscher möts och ytterligare förstärker bilden av vem som är lämpad att arbeta med vad.

Förslag till förändring

Tänk nytt när det gäller vem som har kunskap och vad det innebär att vara entreprenör. Vänd upp och ned på förhållningssättet att företag och nya nätverk är bärare av kunskap, kapital och innovationsförmåga. Styrkorna i länet kan finnas hos unga kvinnor och män som är i färd med att etablera sig på en arbetsmarknad som behöver förändras. Var finns utrymme för influencers och andra yrken som vi ännu inte sett eller satt namn på? Nya roller ger oss nya företag, att vara bloggare, medieproducent, managementcoach, informatör, projektledare mm. De är få och små företag som kanske hittills inte syns i statistiken. Men dom finns och influerar. Vilken plats har dom i framtidens RTP?

Prioriterat område 2 Attraktiva miljöer och tillgänglighet

En attraktiv miljö skapas genom god tillgänglighet till arbetsmarknad, kommersiell och offentlig service, kultur och naturupplevelser samt fritidsaktiviteter. Det finns ett behov av att förbättra samordningen mellan alla aktörer som på olika sätt bidrar till att skapa en attraktiv miljö som bygger på god tillgänglighet. Transportsystemet för såväl människor som gods är ett exempel på relevant infrastruktur som endast kan fungera genom god samverkan. I RTP är det främst fokus på vad näringslivet behöver. Men samhällets sektorer går hand i hand. Informationsteknikens utveckling hålls fram som en viktig punkt. Digitaliseringen kommer att påverka samhällets alla delar.

För att uppnå målen kan stöd lämnas till åtgärder som uppges bidra till (urval)

- Förbättrade förutsättningar för företags och organisationers behov av kommunikationer
- Förbättrade förutsättningar för kollektiv arbetspendling för att stärka länets arbetsmarknader
- Bättre tillgång till bredbandsnät

Mål för åtgärden

- Ökad andel kollektivresande till och från samt inom länet

Jämställdhetsanalys av område 2 attraktiva miljöer och tillgänglighet

Trygg infrastruktur ger tillgängliga miljöer

Ett stort fokus är på infrastruktur, såväl fysisk som digital. Det är bra men det framkommer inte hur det ser ut idag vad gäller t ex nyttjandegraden av kollektivtrafik till och från arbetet för gruppen kvinnor respektive gruppen män. Något som också har betydelse är hur kollektivtrafiken och annan infrastruktur är planerad. Utgår den ifrån vissa föreställningar (normer) men tar inte hänsyn till andra? En enkel fråga är var hållplatser är placerade med tanke på tillgänglighet och trygghet och möjligen även en värdering av vad som är en stor arbetsplats och vilka tider som är relevanta. Givetvis är det även transporters infrastruktur som avses inom detta område. Också här är det viktigt att tillse en samordning och framförallt en upplysning om vad som sker om transporter inte fungerar (ingen mat i butikerna, inga mediciner på apoteken, ingen soptömning osv) och vilka grupper som blir mest utsatta då. Attraktiva miljöer är tillgängliga för många då vi vet att platser (digitala eller fysiska) ofta upplevs som trevliga då det sker interaktion mellan människor. Självklart är digitaliseringen en samtidshändelse som behöver hanteras och tas ägarskap över. Hur görs en inkluderande digitalisering?

Förslag till förändring

Miljömedvetenhet, jämställdhet och machokultur

Transportnäringen i sig är extremt mansdominerad och vilken roll spelar det för förslag som kommer från näringen om alltifrån digitalisering till samverkan till grön omställning? Går machokulturen ihop med grön omställning? Kan jämställdhet vara ett verktyg för att implementera teknikutveckling och ett hållbarhetsperspektiv inom transportsektorn? Kommunikationer behövs i flera former, fysiska vägtransporter men också digitala kontaktytor. På vilket sätt kan lärdomar om hur kvinnor respektive män använder transporter såsom kollektivtrafik idag användas för att ställa om marktransporter eller motivera till ökad arbetspendling? Och kan dessa erfarenheter även användas i en digitaliseringsprocess? Kommunikation, information och att ta sig fram är en fråga om makt. Lyft fram de jämställdhetspolitiska delmålen och ta resonemanget till en nivå ovanför att endast transportera människor eller gods från A till B. Kvinnor åker mer kollektivt. Det beror på olika saker, bland annat på ett större miljöintresse och att därför göra mindre avtryck som är dåliga för miljön, men också på ett mindre (än män) ekonomiskt kapital som gör det svårt att äga och köra en privat bil. Det har också med att göra att kvinnor ofta bor närmare sitt arbete än män. Vilket i sin tur hänger ihop med att fler kvinnor än män fortfarande har huvudansvaret för hem, barn och åldrande föräldrar.

Prioriterat område 3 kompetensförsörjning

En bra kompetensförsörjning handlar om att tillvarata och matcha kunskap och kompetens gentemot det behov som finns, inom såväl privat som offentlig sektor. Det bidrar bland annat till att klara den demografiska utmaningen liksom urbaniseringen. Samt att tillgång till kompetens är en förutsättning för att vara med och utveckla tjänster, organisationssätt eller nya tekniska lösningar. Utbildningssektorn behöver vara snabb på att ställa om utbudet av utbildningar så att det matchar arbetsmarknadens behov.

Övergripande mål i RUS för kompetensförsörjning (urval)

- Fler personer utbildar sig på en högre nivå än idag
- Näringslivs- och arbetslivsanpassade utbildningar utvecklas

För att nå målen kan stöd lämnas till åtgärder som bidrar till (urval)

- Ökad kunskapsnivå i länets företag
- Infrastruktur för strategiska satsningar inom bland annat turism, kultur och idrott för att öka länets attraktivitet

Mål för åtgärderna (urval)

- Ökad rekrytering av utländska studenter till Mittuniversitetets utbildningar
- Minst tio nya näringslivsanpassade utbildningar under perioden

Jämställdhetsanalys av område 3 kompetensförsörjning

Kön, kompetensförsörjning och konkurrenskraft

Kompetensförsörjning är en utmaning som smyger sig på och många stora och små arbetsgivare inom såväl offentlig som privat sektor saknar en plan för hur deras verksamhet ska se ut vad gäller kompetens inom endast ett fåtal år. Kompetensförsörjning består dels av att både kvinnor och män ska skaffa sig kompetens och att den ska tillvaratas i samhället utan att stereotypa föreställningar om kön (fortsätter) begränsar dem. I dag finns det inga formella hinder för kvinnor eller män att söka utbildningar men informella strukturer gör att "brytare" har det tufft. Det är svårt att vara i minoritet varför en strävan bör vara att öka representation av underrepresenterat kön men även att arbeta med frågor om jämställdhet i enkönade miljöer. Sverige har en mycket könssegregerad utbildningssektor vilket avspeglar sig på arbetsmarknaden. Det behövs insatser som uppmuntrar mer till val efter intresse än efter förväntningar på kön. En bredare palett behöver presenteras för fler t ex skogliga utbildningar och fordonstekniker för tjejer samt vård och omsorg för killar. Sedan behöver också arbetsgivare gå i takt med såväl utbildningarnas som samhällets strävan att nå jämställdhet för kvinnor och män, annars finns risken för en kulturkrock. Allt handlar dock inte om nyexaminerade talanger utan framöver är det till stor del karriärväxlare som bidrar till att berika arbetsmarknaden med kompetens. Pensionsåldern är hög och vi hinner göra flera karriärval. Det är viktigt att arbetsgivare tänker till kring hur dagens medarbetare är men framförallt vad som förväntas av morgondagens – är det formulerat och testat med ett jämställdhetsperspektiv? Många behöver bredda sitt perspektiv på rekrytering och absolut frånga det som Pär Lärkeryd berättar var vanligt tidigare nämligen att rekrytera "grannens pojk". Vad står i vägen för breddad rekrytering och motivering till högre studier? Vad görs redan idag bra inom samma frågor och hur kan det förstärkas?

Förslag till förändring

Servera ett normkritiskt smörgåsbord av utbildningar...

Kompetensförsörjning är ofta en könskodad fråga. Kunskap har kön. Det finns föreställningar om vem, kvinna eller man, som (bör) ha fallenhet för och kunskaper inom olika områden. Detta stämmer inte men har ännu starkt genomslag från gymnasieval, universitetsutbildning till val av yrke. Vi har en könssgegregerad arbetsmarknad och utbildningssektor som behöver ställa om. Kvinnor har idag högre utbildning än män men når ändå inte de ledande posterna varken inom universitetet eller i näringslivet. Pojkar har problem att klara en gymnasieexamen och väljer ofta att inte läsa vidare på högre nivå. Istället för att generellt efterlysa en "ökad kunskapsnivå i länets företag" bör hantering av kvinnors respektive mäns kompetenser genomlysas, vem läster vad och vad har det för konsekvenser. Vilken kunskapsnivå är det som behöver öka? Helt klart är det bra om de utbildningar som ges matchar efterfrågan. Men här är det viktigt hur frågorna ställs. Finns det med ett jämställdhetstänk? Vilka problem kan uppstå i enkönade miljöer och vilka fördelar finns med mixade?

En annan del är att formulera de utbildningar och yrken som vi ännu inte sett. Fredrik Reinfeldt, fd statsminister, sa under Mötesplats Lycksele (20180530) att han är säker på att det finns yrken som vi ännu inte definierat men som unga tjejer och killar är på väg att göra till sina – och vi får titta på. Det är absolut viktigt med infrastruktur för t ex satsningar inom turism för att göra länet attraktivt. Vad är det vi visar upp, beskriver i ord och bild, vilka roller och utrymmen ges kvinnor och män? Tomas Gunnarsson, mer känd som Genusfotografen har gjort ett material som heter "Jämtland Härjedalen a business region on the move" som fungerar fint som ögonöppnare och inspiration för kommande RTP. Gör en genusgranskning av eget material om utbildningar och rekrytering mm med ett jämställdhetsperspektiv. Det går att välja att ge kvinnor och män ett normkritiskt smörgåsbord av utbildningar och yrken istället för ett stereotyp och traditionellt. Till sist bör sambandet mellan kompetensförsörjning och konkurrenskraft hållas fram tydligare. Det finns ett samband mellan möjlighet till utbildning och yrke och att stanna kvar eller söka sig till en region. Hittills har trenden i norra Sverige varit att unga kvinnor lämnar och unga män blir kvar. Det får konsekvenser.

Prioriterat område 4 Internationellt samarbete

Internationellt samarbete kan handla om att etablera företag och/eller varor och tjänster på en marknad utanför landet. Det uppges finnas en direkt närhet till Sor- och Nord Trondelag vilket ger tillgång till kunskapsmiljöer. Det kan också handla om att få utländska bolag att etablera sig i regionen.

Prioriteringar och stöd är väldigt likt de som räknas upp för prioriterat område 1 Innovation och företagande.

Jämställdhetsanalys av prioriterat område 4 internationellt samarbete

Könsmönster över gränserna?

Det är alltid relevant att ta reda på hur könsfördelningen ser ut i branscher. Det kan vara mycket intressant att jämföra könsfördelning och könsmönster inom samma bransch men mellan olika länder. Fullt möjligt att det skiljer sig åt eftersom kön är en social konstruktion och därmed är föränderlig över tid, rum och kulturer. Det är inte givet att en t ex mansdominerad bransch också är det utanför landets gränser. Eller att en syssla som i Sverige förknippas med att utföras av kvinnor också har samma koppling i något annat land.

Därför är det viktigt att ha koll på landets men framförallt länets jämställdhetsutmaningar så att dessa kan överbryggas så kraftfullt som möjligt.

Förslag till förändring

Smart specialisering - med ett jämställdhetsperspektiv

Utgå ifrån de styrkor som finns i länet och bygg på dem med stöd av samarbete utanför Sveriges gränser – benchmarking. Detsamma gäller ev svagheter i länet sett ur ett jämställdhetsperspektiv. När dessa formuleras kan det gå lättare att hitta samverkansmöjligheter som också rätar till ev skeva könsmonster. Självklart är det bra med etableringar men det är också bra att känna till om dess förstärker ett redan existerande könsmonster eller om den utmanar traditionella könsroller.

Urvalskriterier, uppföljning och utvärdering i RTP

Urvalskriterier är en intressant punkt som kommer i slutet av RTP. Egentligen är en mer logisk ordning att dessa kommer tidigt i dokumentet då kriterierna ska utgöra bedömningsgrunder för om en insats godkänns eller inte.

Här kommer hållbarhetsbegreppet in vilket är bra. Det som sen blir svårt är att vikta föreslagen insats gentemot ett antal urvalskriterier t ex positiv påverkan för ökad jämställdhet. För att veta om det blir en positiv förändring vad gäller jämställdhet behöver vi veta ett nuläge samt ha verktyg för att följa upp resultatet. I de fall det uppstår intressekonflikter uppges att begreppet *hållbar tillväxt ska användas och tolkas som att bra utvecklingsvillkor ska skapas för kvinnor och män i länet utan att förstöra för framtida generationer. Vad betyder det?*

RTP ska följas upp varje år med bland annat en fråga om *hur dokumentet fungerar som styrande dokument för de anslag som regionförbundet disponerar*. I dess nuvarande form är det nog svårt att använda RTP som vägledning då den är allmänt hållen. Endast marginella förändringar har skett under de senaste fem åren vilket gör att det också saknas hänvisningar till dokument som Regional innovationsstrategi. Det är viktigt att ständigt stämma av om RTP leder till innovativ regional tillväxt. Är dokumentet ett stöd i att tänka nytt för att möta såväl utmaningar som möjligheter? Hur identifieras utvecklingsbehov utifrån en mångfald av perspektiv? Sker samverkan över organisations- och sektorsgränser? Involveras berörda målgrupper och intressenter? Testas lösningar i de miljöer och verksamheter som berörs?

Från könsblind till könsmedveten

RTP är ett dokument som i sin nuvarande form är svagt när det gäller ett jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv. De prioriterade områdena, övergripande mål, åtgärder och mål för åtgärder alldeles för trubbiga för att ge positiv effekt för jämställdhet.

Främst beror det på att det inte går att utläsa ett nuläge sett med ett jämställdhetsperspektiv.

Några mål från RTP får bli exempel på detta:

Minst fem nya strategiska nätverk – med ett jämställdhetsperspektiv går det att ställa flera frågor

Nätverk inom eller mellan vilka branscher/företag? Varför? Hur är representationen mellan kvinnor respektive män inom varje bransch? Vad ska nätverken bidra till och till nytta för vem?

Fler personer ska ha högre utbildning – finns det någon särskilt målgrupp i åtanke och motiv till det? Kvinnor återfinns i högre utsträckning än män inom högre utbildning men ännu inte i sk ledande positioner i samhället. En relevant fråga är också om/hur för vem högre utbildning lönar sig? Svarar arbetsmarknaden upp mot de högutbildades krav på arbete som matchar utbildningen?

Det som behövs är en mer nyanserad bild av de prioriterade områdena så att det går att hämta fakta om jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv ur RTP. Alltså hur ser länet ut med jämställdhetsglasögon och hur beskrivs mål och insatser då?

Relaterade processer

RTP är en del av ett sammanhang, ett dokument i en flora av sådana som alla har regional tillväxt i fokus.

En nödvändighet för att få jämställdhetsperspektivet att fungera i både teori och praktik är att inhämta kunskap och att träna sig på att tillämpa den.

Handlingsplan jämställd regional tillväxt Jämtland Härjedalen 2016-2018

Närmsta källan, sett till dokument som redan finns i regionen, är Handlingsplan för jämställd regional tillväxt Jämtland Härjedalen 2016-2018. Det är ett ambitiöst program och planen är samtidigt ett pågående projekt. Inledningen av denna genomlysning finns hänvisningar till handlingsplanen eftersom en revidering av RTP är tydligt formulerad. Dels i en av tre prioriteringar: *”Regionen ska integrera ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i det regionala tillväxtprogrammet och säkerställa att jämställdhetsintegrering med intersektionell analys tillämpas vid genomförandet av programmet”*. Dels i en målformulering: *”Ett reviderat regionalt tillväxtprogram där jämställdhet med ett intersektionellt perspektiv integrerats i alla programområden. Samt att detta program har börjat tillämpas”*

Ett nyckelord här är ”tillämpas” för givetvis går det att ta fram en RTP som har tydligare jämställdhetsperspektiv vilket ger bättre förutsättningar för att jämställdhet som förhållningssätt och filter ska ge genomslag men det viktiga blir att tillämpa det som såväl RTP som handlingsplanen syftar till. Mycket väl formulerat i handlingsplanen: *”(---) bidra till en jämställd regional tillväxt där kvinnor och män har samma makt och förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och på likvärdiga villkor få tillgång till de resurser som finns för regionala satsningar på hållbar tillväxt”*.

CEMR deklARATIONEN

Lite längre tillbaka i tiden (2009) finns också en av dåvarande Jämtlands läns landsting undertecknad CEMR deklARATION som är en gedigen samling punkter som alla ringar in jämställdhetsfrågornas betydelse i flera olika samhällsfrågor. (CEMR står för Council of European Municipalities and Regions). Syftet med CEMR deklARATIONEN är att främja europeiska kommuners och regioners jämställdhetsarbete och omfattar sex principer: jämställdhet som grundläggande rättighet, motverkan av diskriminering, representativt deltagande, motverkan av könsstereotypa uppfattningar, jämställdhetsintegrering av alla verksamheter, tillräcklig resurstilldelning.

De två andra prioriteringarna i handlingsplanen för jämställd regional tillväxt behöver också nämnas i sammanhanget då de utgör byggstenar som bidrar till att förverkliga ambitionen om att jämställdhetsintegrera RTP. Den ena punkten är: Arbets- och beslutsprocesserna för regionens tillväxtarbete ska jämställdhetsintegreras med ett intersektionellt perspektiv. Den andra punkten är: Utveckla regionens förmåga att styra, ställa krav och följa upp andra tillväxtaktörers jämställdhetsarbete.

Ledningsstyrt jämställdhetsarbete ger framgång

Fremsta framgångsfaktorn för ett lyckat jämställdhetsarbete är att chefen har ledartröjan. Det betyder inte att chefen ska göra allt men däremot stå bakom frågorna och se till att de kommer med det ordinarie arbetet där beslut fattas. Det betyder en särskild vaksamhet på om/hur underlag inför beslut har tagits fram – finns där underbyggda argument för hur kvinnor respektive män påverkas och får del av resurser? Finns det både kvantitativ data och kvalitativa analyser?

Rutiner är jämställdhetens vakthundar

För er region finns ett utmärkt verktyg för jämställdhetsintegrering i vardagen: Rutin för att bereda ett ärende med ett jämställdhets- jämlikhets- och barnrättsperspektiv. Här finns utmärkt handledning som inledningsvis svarar på frågan varför ett ärende behöver beredas med hänsyn till jämställdhet, för att sedan gå vidare och föreslå när rutinen ska tillämpas, vad handläggaren eller motsvarande behöver ta ställning till och hur statistik som är uppdelad på kön med flera kategorier kan förstås och presenteras.

Det handlar om att stärka kvaliteten i underlagen (oavsett om det är en remiss, ett politiskt förslag eller omfördelning av resurser). Det handlar om att bedöma om/hur framtagna underlag är i relation till uppställda jämställdhets- jämlikhetsmål. Det är också viktigt att analysen synliggör att förutsättningarna för kvinnor, män, flickor, pojkar, kan skilja sig åt beroende på ålder ekonomisk status, utbildningsnivå, funktionsvariation, religiös tillhörighet mm. Därför är det så viktigt att det i framtidens RTP är synligt vilka villkor som kvinnor respektive män i regionen har – det är en förutsättning för att kunna förändra i jämställd riktning.

I dokumentet finns också flertalet konkreta frågeställningar att använda som fond för att trycktesta sitt underlag men dessa kan också användas för att kvalitetssäkra andra aktörers förslag som har med regional tillväxt att göra.

Det är bra om samtliga styrdokument/policies som har Region Jämtland Härjedalen som avsändare är jämställdhetsintegrerade. Kända rutiner hjälper till att tillse det.

Region Jämtland Härjedalen kan med fördel gå före i sitt jämställdhetsarbete men kan omöjligt förändra alla villkor och förutsättningar på egen hand. Ibland kan det kännas hopplöst och det finns alltid ett motstånd gentemot förändringar som utmanar traditioner, makt och resurser. Men en strategi kan vara den som Rosi Hoffer, Tillväxtverket, föreslår "Gå på dom positiva först och ta med dom andra sen". Det är klokt att göra så för att hålla tempot uppe. Ett lite förtäckt motstånd gentemot jämställdhet kan vara att "jämställdhet tar tid" och det gör det. Men det är inte ett argument till att aldrig börja med förändringsarbetet. Det fina är också att det går utmärkt att på en gång börja med sig själv. Sitt eget ledarskap, medarbetarskap, arbetssätt osv. Självklart behövs utbildning vilket Region Jämtland Härjedalen uppmärksammat och erbjuder samt kommer att följa upp inom Handlingsplan jämställd regional tillväxt. Det uttrycks på flera ställen men bland annat så här "För att kunna göra relevanta och sakliga reflektioner behövs kunskap. Det behövs en ökad problematisering och diskussion avseende vad som önskas uppnås med regionala utvecklingsförvaltningens jämställdhetsarbete (---). Det finns behov av tydligare målformuleringar för att uppnå en jämställd verksamhet liksom indikatorer för att kunna mäta och följa hur arbetet utvecklas".

Inför Region Jämtland Härjedalens nya RTP

Utifrån tidigare forskning, den nuvarande RTPn och andra relaterade processer för jämställd regional tillväxt i Jämtland Härjedalen urskiljs i detta avsnitt ett antal pusselbitar för att den nya RTPn ska kunna bidra till en hållbar förändring av regionens könsmonster utifrån ett intersektionellt perspektiv.

Hållbar tillväxt

Plocka upp begreppet hållbar tillväxt och fokusera på att just hållbarhetsbegreppet har tre delar, social (jämställdhet/jämlikhet), ekonomisk och ekologiskt. Det underlättar att visa på hur de tre delarna hänger ihop vilket i sin tur ger exempel på intersektionalitet som kan vara ganska svårt att förklara.

Maktkedja

Red ut hur er regionala maktkedja ser ut. Vilket genuskontrakt har ni? Det betyder att problemformuleringar behöver granskas (synliggör vem som har tolkningsföreträde), liksom prioriterade åtgärder och andra åtgärder (vilket synliggör prioriteringarna), samt lärande och uppföljning (vilket synliggör resursfördelningen). Jämställdhet och jämlikhet behöver finnas med i alla delar; från vision till verksamhet till uppföljning. Hur ser ert prioriteringsmönster ut?

Riktade och strukturella insatser

De åtgärder som föreslås i RTP har olika karaktär. Vissa är strukturella medan andra är riktade. Här gäller det att veta vad som är vad och vad det betyder sett ur ett jämställdhetsperspektiv. RTP behöver nog innehålla båda för ex en riktad insats såsom att göra en insats för att fler unga män ska ta sig an universitetsstudier ska ju på sikt bidra till att regionen får en högre andel av befolkningen som sammantaget har en högre utbildningsnivå.

Hållbarhetsnavet bidrar till inkluderande verksamhet

För att få fart på förändringsarbetet behövs som tidigare nämnts träning men också en tydlig vägledning. För att komma ifrån en traditionell maktkedja och därmed utmana ert regionala genuskontrakt kan Hållbarhetsnavet användas som verktyg för att ta fram alternativa scenarios.

Hållbarhetsnavet utgår ifrån normer/hållbarhet och ställer fyra frågor som sammantaget ger en bild av vad som formar regionala tillväxtinsatser

- ❖ Vems behov? (Hur kan utvecklingsbehov identifieras på nya sätt)
- ❖ Vems idéer? (Vilka nya sorters lösningar kan utvecklas)
- ❖ Vems kompetenser? (Hur kan en mångfald av människor involveras)
- ❖ Vems nytta? (Vilka synergier kan skapas mellan olika branscher, organisationer)

Inkluderande verksamhet

För den som ytterligare vill nyansera vem som får vad och på vilka villkor kan använda ett verktyg som heter "Vår väg till en inkluderande verksamhet". Den går att ladda hem som pdf och fylla i interaktivt nedladdad eller direkt på webbplatsen:

https://www.ltu.se/cms_fs/1.142880!/file/Canvas%20Inkluderande%20verksamhet.pdf

Modellen utgår ifrån fyra genusteoretiska begrepp, strukturer, symboler, relationer och identiteter för att se hur jämställdhetsinsatser formas.

Förändringsrutan

Och för den som vill ringa in om insatserna är strukturförändrande internt/externt eller av mer kortsiktig karaktär kan använda sig av förändringsrutan som finns att hämta på webbplatsen: www.ltu.se/forandringsrutan

Framruta eller backspegel?

Oavsett form för den nya RTPn så är förhoppningen att analysen av nuvarande RTP bidrar till vidareutveckling av dokumentet och processen för att ta fram och sprida den. Det handlar om att finna pusselbitar som hjälper till att skapa en hållbar förändring av regionens könsmonster utifrån ett intersektionellt perspektiv. De avslutande pusselbitarna kan rubriceras som vad, hur och vem:

Vad handlar om att insikter om könsmonstren behöver flätas samman med andra faktorer såsom ålder, etnicitet, utbildningsnivå och funktionalitet för att komma åt komplexa mekanismer som skapat mönstren. Detta kan ske genom att i den kommande RTPn inte enbart omnämna "kvinnor", "utrikesfödda" eller "unga" utan istället synliggöra villkoren för utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden, unga hbtq personer i samhällslivet eller lågutbildade män i utbildningssystemet.

Hur handlar om den systematiska integreringen av jämställdhets- och intersektionella perspektiv som visat sig vara nödvändiga för att uppnå strukturella, hållbara förändringar. Utmaningen är att integrera perspektiven i lika stor utsträckning i alla insatsområden, samt även i maktkedjans samtliga länkar från tolkningsföreträde till prioritering och resursfördelning. I det här sammanhanget är språket viktigt, när talar vi om gruppen kvinnor respektive män och när är det tillämpligt med exempelvis benämningen hen?

Vem handlar om jämställda prioriteringar mellan olika grupper av människor, mellan verksamhetsområden med olika könssammansättning mm. En utmaning kan vara att blicka framåt istället för bakåt när det gäller att urskilja regionens styrkeområden. Detta eftersom bakåtblickande endast ger en bild av det som tidigare ansetts vara viktigt att prioritera bland dem som innehaft tolkningsföreträdet i regionala tillväxtprocesser. Framåtblickande ger istället en bild av det som skulle kunna forma regionens framtid, utifrån en medveten inkludering av en rik flora av röster och perspektiv.

BILAGA - Dokument som berör regional tillväxt

Regionala tillväxtprogrammet (RTP)

Handlingsplan för jämställd regional tillväxt

Regional utvecklingsstrategi (RUS)

Innovation Jämtland Härjedalen (RIS)

Rutin för att bereda ett ärende

Åtterrapporering 2016 villkorsbeslut Jämtland Härjedalen

Slutrapport regionala tillväxtmedel

Utveckling av de regionala företagsstöden avseende jämställdhet, integration och miljö inklusive klimat

Jämtland Härjedalen a business region on the move, Tomas Gunnarsson (Genusfotografen)