

Koncernstab regional utveckling

Västra Götalandsregionen

2016-11-04

Jämställdhet gör skillnad 2.0

Handlingsplan för jämställd regional tillväxt i
Västra Götaland 2016-2018



Innehåll

| | |
|---|----|
| Sammanfattning | 3 |
| Om handlingsplanen | 4 |
| Framtagandet av handlingsplanen..... | 4 |
| Ansvarsfördelning och genomförande | 5 |
| Uppföljning av handlingsplanen | 6 |
| Kommunikation | 6 |
| Om jämställd regional tillväxt..... | 6 |
| Jämställdhet och jämställdhetsintegrering | 7 |
| Prioritering 1: Synliggöra ojämlikhet genom kartläggningar av nuläget..... | 9 |
| Prioritering 2: Utbildning - Bryta trender i utbildningsval genom normkritik | 12 |
| Prioritering 3: Främja jämställdhet vid fördelning av regionala utvecklingsmedel..... | 14 |

Sammanfattning

Västra Götalandsregionen har fått uppdraget av Tillväxtverket att ta fram en handlingsplan för jämställd regional tillväxt för perioden 2016-2018. Syftet med handlingsplanen är att bidra till mer jämlika och jämställda arbets- och levnadsvillkor för kvinnor och män i Västra Götaland.

Handlingsplanen utgår från en nuläges- och behovsanalys som gjordes i samarbete med regionala tillväxt- och utvecklingsaktörer under våren/sommaren 2016. Den innehåller aktiviteter inom tre prioriterade områden:

- Synliggöra ojämlikhet genom kartläggningar av nuläget
- Utbildning – bryta trender i utbildningsval genom normkritik
- Främja jämställdhet vid fördelning av regionala utvecklingsmedel

Genomförandet kommer att ske inom ramen för ett partnerskap som bygger på ett samverkansavtal med kommunalförbund, Länsstyrelsen, regionala resurscentra och Västra Götalandsregionen.

Om handlingsplanen

Regeringen har gett Tillväxtverket uppdraget att utveckla arbetet för jämställd regional tillväxt genom stöd, samordning och lärande riktat till länsstyrelser, landsting och samverkansorgan med ett regionalt utvecklingsansvar under 2016-2018. Västra Götalandsregionen är utvecklingsansvarig för regional tillväxt i länet och har därför fått uppdraget att ta fram prioriterade områden för jämställd tillväxt, ta fram en handlingsplan utifrån dessa områden och att implementera handlingsplanen.

Framtagandet av handlingsplanen

Handlingsplanen utgår från en nuläges- och behovsanalys om jämställd regional tillväxt i Västra Götaland. Nuläges- och behovsanalysen tittade på följande faktorer utifrån de utmaningar Västra Götaland står inför:

- Befolkningsstruktur
- Utbildning och arbetsmarknad
- Ekonomiska tillgångar och inflytande i samhället

I korthet visade nulägesanalysen att:

Det finns fler män än kvinnor i Västra Götaland. En bidragande faktor till detta är flyktinginvandringen. Det finns en trend där allt fler kvinnor lämnar gles- och landsbygd till de större tätorterna, medan andelen män är högre i gles- och landsbygd. I de större tätorterna är andelen födda utanför Norden/EU mycket högre än i de glesare bebyggda områdena.

Kvinnor har i genomsnitt en högre utbildningsnivå än män och en större andel män än kvinnor har inkomster från eget företagande. Män startar också fler företag än kvinnor. En högre andel kvinnor än män är arbetslösa och högst arbetslöshet finns hos utrikes födda.

Västra Götaland har en könssegregerad arbetsmarknad, vilket inte enbart avspeglas i företagandet, där kvinnor är underrepresenterade, utan även i inkomster och chefsbefattningar. Män har i genomsnitt 50 000 kr mer per år i disponibel inkomst än kvinnor. Dubbelt så många män som kvinnor har en chefsbefattning, främst inom privat sektor

Nuläges- och behovsanalysen presenterades vid en workshop där ett antal aktörer med ansvar för regional tillväxt och utveckling samlades för att identifiera behov och prioritera vilka områden som är viktigast att arbeta med under planperioden. Workshopen resulterade i tre prioriterade områden för jämställd regional tillväxt under 2016-2018:

- Det första området handlar om att synliggöra ojämlika villkor för kvinnor och män genom att arbeta systematiskt med jämställdhetskartläggningar på lokal, delregional och regional nivå. Genom den kunskap som kartläggningarna ger kan regionala tillväxt- och utvecklingsaktörer samt kommuner bli bättre på att utveckla ett inkluderande samhälle och att erbjuda invånarna en service som bygger på rättigheter för kvinnor och män i olika åldrar, med olika bakgrund etcetera.
- Det andra området handlar om att bryta trender i utbildningsval genom att ha ett genusmedvetet och normkritisk förhållningssätt i de främjandestrukturer som ska vägleda individer till utbildnings- och yrkesval.

- Det tredje området handlar om hur vi kan främja jämställdhet vid fördelning av regionala utvecklingsmedel. Det handlar bland annat om hur vi kan underlätta jämställdhetsintegrering i verksamheter och projekt som får regionala utvecklingsmedel genom att bli en bättre kravställare gentemot genomförarna/utförarna.

Handlingsplanen utgår från dessa tre prioriterade områden. Förslagen har diskuterats av referensgruppen för jämställd regional tillväxt, styrgruppen och andra berörda aktörer. Förankringen har därmed varit bred, vilket är en förutsättning eftersom en mängd aktörer kommer vara involverade i genomförandet av handlingsplanen eller berörda av insatserna.

Ansvarsfördelning och genomförande

Ägare av handlingsplanen är regionutvecklingsnämnden vid Västra Götalandsregionen. För att få en regional spridning och förankring av insatserna i kommunerna bildar Västra Götalandsregionen ett partnerskap som regleras via ett samverkansavtal. Följande aktörer har bjudits in till partnerskapet och merparten ställer sig positiva till att delta i arbetet:

- Fyrbodals kommunalförbund
- Göteborgregionens kommunalförbund och Business Region Göteborg
- Boråsregionen/Sjuhärads kommunalförbund
- Skaraborgs kommunalförbund
- Regionalt Resurscentra för jämställd tillväxt och utveckling i Västra Götaland
- EDCS, Skaraborg
- Länsstyrelsen i Västra Götalands län
- Västra Götalandsregionen/regional utveckling

Dessa ingår också i Västra Götalandsregionens referensgrupp för jämställd tillväxt.

Roller och ansvar

Medlemmarna i partnerskapet ansvarar för att utse medarbetare som kan delta i projektet under förutsättning att det finns personella resurser.

- Västra Götalandsregionen är projektledare och har huvudansvaret för att koordinera genomförandet, rapportera till Tillväxtverket och att följa upp arbetet enligt handlingsplanen.
- Kommunalförbunden inklusive Business Region Göteborg kommer att ansvara för samordning på delregional nivå, vilket innebär förankring av insatserna och kontakt med medlemskommunerna. I den mån det finns förutsättningar kan kommunalförbunden få möjlighet att göra delregionala analyser och metodutveckling kopplat till syvonline.se.
- Regionalt resurscentrum ansvarar för den digitala kartläggningen av kommunerna med hjälp av Jämställdhetskartan

- EDCS ansvarar främst för utbildning och processtöd för att integrera jämställdhet i verksamheter och vid handläggning av bidrag
- Länsstyrelsen Västra Götalands län kommer främst att vara ett stöd i arbetet.

Uppföljning av handlingsplanen

Projektets aktiviteter kommer att följas upp löpande under planperioden, i enlighet med regional utvecklings modell för uppföljning och utvärdering. Genomförandet av projektets aktiviteter kommer sammanfattas årligen och redovisas i årsredovisningarna för regionutvecklingsnämnden och kommittén för mänskliga rättigheter. I slutet av planperioden kommer processen och resultatet av arbetet att utvärderas av externa utvärderingskonsulter.

Kommunikation

En kommunikationsstrategi kommer skapas utifrån de olika prioriterade områdena i handlingsplanen. Kommunikationsplanen kommer innehålla kommunikationsmål, budskap, målgrupp, kommunikationskanal, aktiviteter och uppföljning. Vid kommunikation med alla inom projektet kommer vi använda klarspråk för att göra det möjligt för fler att ta till sig informationen.

Arbetet kommer exempelvis kommuniceras genom att:

- Resultat av de kommunala jämställdhetskartläggningarna i den digitala visuella databasen Jämställdhetskartan kommer presenteras för beslutsfattare i berörda kommuner och presenteras för berörda handläggare och övriga intresserade på ett spridningsseminarium.
- Syvonline.se kommer kompletteras med verktyg för normkritiska metoder som kommer spridas vid kommunalförbundens nätverk för studie- och yrkesvägledare.
- Resultatet av jämställdhetskartläggning av ideella föreningar som regional utveckling ger bidrag till kommer diskuteras vid en workshop för handläggare av bidrag inom regional utveckling, Västra Götalandsregionen, Social- och Regionalfonden samt kommunalförbunden.
- Slututvärderingen kommer spridas till partnerskapet och regionutvecklingsnämnden som är ägare till handlingsplanen samt till kommittén för mänskliga rättigheter.

Om jämställd regional tillväxt

Tillväxt innebär att bruttonationalprodukten (BNP) har ökat. BNP är i sin tur ett mått på den totala ekonomiska aktiviteten i ett land under en tidsperiod, vanligen ett år. Det kan uttryckas som värdet av total konsumtion av varor och tjänster. Med hållbar tillväxt menas att den ökande ekonomiska aktiviteten ska vara ekologiskt, socialt och demokratiskt hållbar. En ökning av ekonomiskt kapital får alltså inte ske på bekostnad av att miljön eller människor får det sämre. Med jämställd tillväxt menar Tillväxtverket att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser. Jämställdhet bidrar till att göra regionen attraktiv och leder till ett mer innovativt klimat, vilket lockar till sig fler människor och skapar förutsättningar för hållbar tillväxt och utveckling.

Kön är dock inte det enda som påverkar människors villkor och möjligheter. Även faktorer som ålder, bakgrund, bransch och företagsform spelar in. Därför menar Tillväxtverket att ett intersektionellt perspektiv ska tillämpas i arbetet med jämställd tillväxt. Med intersektionalitet menar Tillväxtverket ett normkritiskt arbetssätt som förutom kön även beaktar ålder, funktionalitet och utländsk bakgrund och hur kombinationen av dessa faktorer samverkar och skapar maktordningar.

Jämställdhet och jämställdhetsintegrering

Jämställdhet innebär en jämn fördelning av inflytande, villkor och makt mellan könen. Nedan beskrivs i korthet ansvar, mål och metoder för att uppnå jämställdhet.

Jämställdhet – en mänsklig rättighet

Jämställdhet är en grundläggande mänsklig rättighet. Denna handlingsplan grundas i rätten till icke-diskriminering som är en central artikel i FN:s alla konventioner och deklarationer. Sverige har undertecknat konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, och granskas därmed med jämna mellanrum av FN. I granskningen av Sverige 2016 ser FN bland annat med oro på att diskriminerande könsstereotyper som rör kvinnors och mäns roll och ansvar i samhället lever kvar. Kommittén rekommenderar därför Sverige att förändra eller eliminera patriarkala synsätt och stereotyper som verkar diskriminerande mot kvinnor, med särskild fokus på kvinnor som tillhör minoritetsgrupper och som utsätts för hatpropaganda och våld med rasistiska förtecken.

FN är även oroade över att stereotypa utbildningsval och den fortsatta könssegregeringen på arbetsmarknaden fortsätter samt att invandrarkvinnor, kvinnor som tillhör minoritetsgrupper, flyktingkvinnor och kvinnor med funktionsnedsättning har begränsad tillgång till arbetsmarknaden. Kommittén rekommenderar därför Sverige bland annat att förstärka sina insatser mot diskriminerande könsstereotyper och strukturella hinder som kan avskräcka flickor från att söka till traditionellt mansdominerade utbildningsområden, till exempel matematik, informationsteknik och naturvetenskap.

De jämställdhetspolitiska målen

Riksdagen har beslutat att jämställdhetspolitikens övergripande mål ska vara att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det finns även fyra jämställdhetspolitiska delmål¹ varav främst målet om ekonomisk jämställdhet har relevans för arbetet med jämställd tillväxt. Enligt det målet ska kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den metod regeringen, FN och EU främst har valt att använda sig av för att skapa jämställdhet och uppfylla FN:s konvention om avskaffandet av all diskriminering av kvinnor. Jämställdhetsintegrering innebär:

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av besluts(verksamhets)processer, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.” (Europarådet)

¹ 1. En jämn fördelning av makt och inflytande. 2. Ekonomisk jämställdhet. 3. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. 4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

I Västra Götalandsregionens budget för 2017 står att jämställdhet inte ska drivas separat utan integreras i ordinarie rutiner i alla nämnder och styrelser. Budgetar, utredningar, beslutsunderlag, investeringsprocesser, utvärderings- och uppföljningsarbetet nämns som specifika områden där förhållanden för kvinnor och män ska redovisas och förslag för ökad jämställdhet ska lämnas. Budgeten uppger även att kvalitén i den stödjande innovationsstrukturen med Science Parks och inkubatorer ska öka, bland annat behöver jämställdheten i insatserna förbättras.

Jämställd tillväxt i andra styrdokument

Jämställd tillväxt har kopplingar till ett flertal styrdokument i länet. Strategin ”Jämställt Västra Götaland 2014 – 2017 har ”makt, inflytande och ekonomisk jämställdhet” som ett av temana. Inom det temat finns två mål och några insatser som berör handlingsplanens prioriterade områden: att jämställdhetsintegrera regionalt tillväxtarbete och att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. 59 aktörer som kommuner, myndigheter och ideella organisationer har anslutit sig till strategin. I deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på kommunal och regional nivå, även kallad CEMR – deklARATIONEN, är ett av områdena ekonomisk jämställdhet. Västra Götalandsregionen och många kommuner har anslutit sig till denna deklARATION och därmed förbundit sig till att ta fram en handlingsplan för att realisera deklARATIONEN. I Västra Götalandsregionen kommer denna plan under åren 2017 – 2020 vara en handlingsplan för mänskliga rättigheter. Jämställdhet ska även genomsyra allt tillväxt och utvecklingsarbete i linje med VG2020 som är en strategi för tillväxt och utveckling i Västra Götaland.

Regionutvecklingsnämnden har antagit riktlinjer för Västra Götalandsregionens fortsatta arbete med jämställdhet. Målet är att alla företagsfrämjande verksamheter som får regionala utvecklingsmedel och den egna verksamheten ska vara jämställdhetsintegrerade 2018.

Riktlinjerna anger att:

- Målinriktat arbete med jämställdhet ska vara ett ”skall-krav” som villkor för att få projekt- eller verksamhetsbidrag. Åtgärder vidtas ifall kraven inte efterlevs
- Processer för bedömning och antagning av affärsidéer ska granskas ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv
- Genus- och jämställdhetsaspekterna ska finnas med från början i ansökningsprocessen
- Uppföljning av jämställdhet ska omfatta både kvantitativa och kvalitativa resultat för att synliggöra effekterna av en jämställdhetsintegrerad verksamhet
- All kommunikation ska vara normkritisk och genusmedveten
- Strategiskt viktiga beslut ska föregås av en jämställdhetskonskvensanalys

Prioritering 1: Synliggöra ojämlikhet genom kartläggningar av nuläget

En stor utmaning i det regionala tillväxtarbetet är att få kännedom om hur kommuner och kommunalförbund arbetar för att uppnå en jämställd regional tillväxt och målet om att skapa attraktiva kommuner. Flera kommuner har testat och efterfrågat ett kartläggningsverktyg som kallas Jämställdhetskartan. Jämställdhetskartan bygger på en databas med könsuppdelad statistik inom ett antal områden. Exempel på områden som kan kartläggas är offentlig service, kvinnors och mäns representation i beslutande församlingar, deltagande i föreningsliv, tillgång till transporter, sysselsättningsmöjligheter, företagande, utbildningsmöjligheter och boende.

Vartannat år tar Västra Götalandsregionen och Länsstyrelsen fram en skrift med könsuppdelad statistik² över alla kommuner i länet. Jämställdhetskartan kompletterar den könsuppdelade statistiken³ genom möjligheten att pedagogiskt visualisera statistik. Det finns även möjlighet att komplettera jämställdhetskartan med ytterligare data för att synliggöra andra faktorer än kön som bland annat ålder och inrikes eller utrikesfödd.

Jämställdhetskartläggningen omfattar följande delar:

- Inköp, bearbetning och analys av data
- Genomföra undersökningar för att komplettera den inköpta statistiken med fler faktorer
- Utbilda kommunerna i hur statistiken kan användas för att främja jämställdhet i utvecklingsarbeten, beslut och investeringar

Syfte:

Med hjälp av jämställdhetskartan finns möjlighet att sprida kunskaper om, synliggöra, visualisera och jämföra villkoren för kvinnor och män inom ett antal områden på regional, delregional och lokal nivå som är väsentliga för kommunernas och regionens attraktivitet och utveckling.

Långsiktigt mål/Effekter:

Resultatet av jämställdhetskartläggningarna har använts för att skapa mer jämlika och jämställda arbets- och levnadsvillkor för kvinnor och män inom de områden som kartläggs.

Kvinnors och mäns olika villkor, behov och förutsättningar är synliggjorda i samtliga länets kommuner.

Förväntat resultat/Mål 2018:

Minst 75 procent av länets 49 kommuner har antagit erbjudandet att anslutas till den digitala jämställdhetskartan.

² Om kvinnor och män i Västra Götaland – en statistikbok 2014, SCB, Länsstyrelsen i Västra Götalands län och Västra Götalandsregionen

³ Enligt lag ska officiell statistik vara könsuppdelad. I förordning (2001:100) om den officiella statistiken §14 framgår att: "Individbaserad officiell statistik ska vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta."

100 procent av de kommuner som har anslutit sig till jämställdhetskartan har gjort en jämställdhetskartläggning.

| Aktiviteter | Tidplan | Resurser SEK |
|--|------------|--|
| Erbjudande till kommuner via kommunalförbunden om att få göra en jämställdhetskartläggning med hjälp av jämställdhetskartan | 2016 | 45 000 |
| Förberedelsearbete kring jämställdhetskartläggningar på delregional nivå: <ul style="list-style-type: none"> - Förankring i kommuner - Presentation av digitalt verktyg och genomgång av förutsättningar | 2016, 2017 | 135 000 |
| Utökning av databasen med fler diskrimineringsgrund än kön, till exempel ålder, inrikes och utrikes födda | 2017 | 200 000 |
| Genomförande av jämställdhetskartläggningar i: <ul style="list-style-type: none"> - Fyrbodal, 13 kommuner - Skaraborg, 15 kommuner - Sjuhärad/Boråsregionen, 9 kommuner - Göteborgsregionen, 12 kommuner | 2017, 2018 | 325 000 375 000 225 000 300 000 |
| Samordning av kartläggningsarbetet på delregional nivå | 2017, 2018 | 246 667 |
| Spridningsseminarium och presentation av resultat | 2018 | 75 000 |

Målgrupper:

- Politiker och beslutsfattare i berörda kommuner kan använda statistiken som underlag för sina beslut
- Kommunala och regionala tjänstepersoner kan använda statistiken i sina analyser och utvecklingsprojekt
- Invånare kan använda statistiken som underlag livsstilsval var de ska bo och arbeta
- Privata företagare som kan använda statistiken vid sina investeringar och i sin marknadsföring

Kontaktperson:

Maria Talja på avdelning mänskliga rättigheter, koncernkontoret, Västra Götalandsregionen

Uppföljning och indikatorer

Eftersom detta mål handlar om att kartlägga villkor som inte är jämställda eller jämlika kommer antalet kommuner som anslutit sig till jämställdhetskartan under planperioden att

följas upp samt andelen kommuner som genomfört en jämställdhetskartläggning. Det kommer även att följas upp om, och i sådana fall på vilket sätt, kommunerna har haft användning av jämställdhetskartläggningarna.

- Andel kommuner som anslutit sig till jämställdhetskartan. Måltal: 75 %
- Andel kommuner som anslutit sig till jämställdhetskartan som genomfört jämställdhetskartläggningar. Måltal: 100 %
- Andel kommuner som har genomfört en jämställdhetskartläggning som använder resultatet i sitt utvecklingsarbete: Måltal: 50 %

Prioritering 2: Utbildning - Bryta trender i utbildningsval genom normkritik

Genom att bryta trender i utbildningsval genom normkritik kan segregeringen på arbetsmarknaden minska, vilket är nödvändigt för att få en jämlik fördelning av tillväxtresurser, lika lön och samma möjlighet att välja yrke utan begränsningar av exempelvis kön, etnicitet, religion, ålder, socioekonomisk ställning, samhällsklass eller funktionalitet.

Könsfördelningen i högskolorna och gymnasieskolans olika program fortsätter att vara ojämn. På gymnasienivå är den största uppdelningen mellan könen inom de yrkesförberedande programmen, medan de studieförberedande programmen, samhällsvetenskap och naturvetenskap, har en relativt jämn fördelning. Här kommer ytterligare en faktor in i beräkningen, nämligen socioekonomisk bakgrund. Elever från lägre samhällsklasser väljer i större utsträckning yrkesförberedande program medan elever från högre samhällsklasser väljer de studieförberedande. Undantaget är elever med utländsk bakgrund, där elever i den gruppen i större utsträckning väljer studieförberedande program och där valen generellt sett är mindre könsstereotypa⁴. Fler kvinnor (60 %) än män (40 %) läser vidare på högskolenivå och även här läser könen i stor utsträckning olika utbildningar.

Könsegregeringen på arbetsmarknaden har minskat något de senaste åren och det beror främst på att kvinnor i större utsträckning än tidigare har börjat arbeta i traditionellt mansdominerande yrken. Det är därmed kvinnor som har stått för förändringarna, inte män. Företagandet är också tydligt könssegregerat där kvinnor driver företag inom vissa branscher och män inom andra. Kvinnor tjänar fortfarande mindre än män vilket är ett tecken på att det arbete som främst utförs av kvinnor värderas lägre än det arbete som främst utförs av män⁵. Genom att arbeta normkritiskt med utbildnings- och yrkesvalen skulle arbetsmarknaden och företagandet på sikt kunna bli mindre könssegregerat.

Det pågår en mängd satsningar i Västra Götaland på att bryta de könsstereotypa utbildnings- och yrkesvalen, bland annat inom socialfondsprojekt inom ramen för kompetensplattform Västra Götaland. Genom att synkronisera med dessa kan denna insats stärka upp redan pågående arbete.

Syfte:

Syftet är att bryta trender i utbildningsval genom att ha ett normkritiskt förhållningssätt i de främjandestrukturer som ska vägleda individer till utbildnings- och yrkesval.

Långsiktigt mål/Effekter:

Insatserna ska bidra till att normer inte begränsar människors studie- och yrkesval.

Förväntat resultat/Mål 2018:

Studie- och yrkesvägledare har tillgång till kunskap och verktyg om normkritik för att motverka cementering av stereotypa studie- och yrkesval.

⁴ Könsstereotypa val till gymnasiet Mia Heikkilä

⁵ SOU 2015:86

| Aktiviteter | Tidplan | Resurser SEK |
|--|------------|--------------|
| Komplettera syvonline.se med verktyg för normkritiska metoder detta sprids vid kommunalförbundens nätverk för studie- och yrkesvägledare | 2017, 2018 | 173 000 |
| Kompetenshöjande aktiviteter i normkritik för studie- och yrkesvägledare | 2018 | 100 000 |
| Undersöka genuskontrakten i tre strategiskt utvalda testkommuner | 2017, 2018 | 300 000 |
| Bortfallsanalys av varför de tjejer som deltagit i programmet ung företagsamhet har fallit bort | 2017, 2018 | 200 000 |
| Delregional samordning | 2017, 2018 | 246 667 |

Målgrupper:

Studie- och yrkesvägledare, lärare, aktörer som främjar ungt entreprenörskap och ung företagsamhet, kommuner

Kontaktperson:

Marja-Leena Lampinen på avdelning forskning, utveckling och utbildning, koncernstab regional utveckling, Västra Götalandsregionen

Uppföljning och indikatorer

Eftersom denna prioritering handlar om att bryta trender i utbildningsval genom normkritik kommer vi under planperioden att följa upp hur stor andel av de studie- och yrkesvägledare som ingår i kommunalförbundens nätverk som har deltagit i träffarna där verktygen om normkritik tas upp. Vi kommer även att följa upp om och i sådana fall på vilket sätt de har användning av de normkritiska verktygen i sitt arbete.

Indikator: 50 procent av studie- och yrkesvägledarna i kommunalförbundens nätverk har deltagit i träffarna om normkritik utifrån handlingsplanen.

Prioritering 3: Främja jämställdhet vid fördelning av regionala utvecklingsmedel

Fler män än kvinnor i Västra Götaland lever helt eller delvis på att driva eget företag, ungefär var sjätte man jämfört med var 10:e kvinna. Män startar också dubbelt så många nya företag som kvinnor, 16 respektive 8 per 10 000 invånare. Företag, som ägs och drivs av kvinnor, får inte lika mycket offentligt ekonomiskt stöd som mäns⁶. Det kan förklaras av att regelverket för att få stöd kan vara ett hinder⁷ och att kvinnors företagande inte ses som lika angeläget som mäns⁸. Kvinnor och män tillskrivs olika egenskaper som blir stereotypa föreställningar. Dessa föreställningar påverkar i sin tur bland annat förväntningarna på vem som anses ha potential i sitt entreprenörskap⁹. Även etnicitet, socioekonomi, utbildning, ålder, klass, funktionalitet, religion, könsidentitet påverkar tillgången till företagsstöd.

Västra Götalandsregionen har redan påbörjat arbetet med att jämställdhetsintegrera företagsstöd och bidrag till idéburna organisationer. Genom att bli bättre kravställare som efterfrågar hur verksamheterna arbetar med jämställdhet och vilken könsfördelning organisationerna har finns det goda förutsättningar att skapa jämställd fördelning av bidrag samt främja jämställdhet i projekt och företag. Västra Götalandsregionen har tagit fram riktlinjer för jämställd regional tillväxt. Det som återstår att göra är att kommunicera riktlinjerna och vidareutveckla handläggning och uppföljning av verksamhets- och projektbidrag.

Inför framtagningen av en regional tillväxt- och utvecklingsstrategi för nästkommande period ser vi ett behov av att på ett mer konkret sätt integrera jämställdhet, såväl i det regionövergripande programmet som i de delregionala genomförandeplanerna.

Syfte:

Syftet är att höja kvaliteten på regionala utvecklingsinsatser och därmed få ett bättre resultat som bygger på att vi tar tillvara kvinnors och mäns resurser utifrån ett intersektionellt perspektiv i det regionala tillväxt- och utvecklingsarbetet.

Långsiktigt mål/Effekter:

Kvinnor och män startar, driver och utvecklar företag, projekt och andra sorters verksamheter på likvärdiga villkor.

Förväntat resultat/Mål 2018:

Innovations- och företagsfrämjande organisationer som får regionala utvecklingsmedel har mål och aktiviteter för ökad jämställdhet som en del av sin ordinarie verksamhet.

Handläggare av regionala utvecklingsmedel arbetar systematiskt med att integrera jämställdhet i handläggning av bidrag.

⁶ SOU 2015:86

⁷ 6 SFS 2000:283 och SFS 2007:6 § 15

⁸ Holmqvist och Sundin (2014) i SOU 2014:30.

⁹ Tillväxtverket (2015b).

Målgrupper:

Stödmottagare som innovations- och företagsfrämjare, idéburna organisationer, handläggare av verksamhets- och projektbidrag samt förenings- och företagsstöd.

| Aktiviteter | Tidplan | Resurser SEK |
|---|------------|--------------|
| Jämställdhetskartläggning av ideella föreningar som regional utveckling ger bidrag till | 2017, 2018 | 300 000 |
| Fem halvdagars workshops med handläggare av bidrag inom regional utveckling, Västra Götalandsregionen, Social och regionalfonden, kommunalförbunden | 2016-2018 | 75 000 |
| Seminarie serie med sex halvdagsseminarier per år i jämställdhetsfrågor | 2017, 2018 | 140 000 |
| Fyra öppna halvdagsutbildningar i jämställdhetsintegrerad handläggning för företag och föreningar som ska söka stöd av Västra Götalandsregionen | 2017, 2018 | 60 000 |
| Utbildning för tillväxtansvariga på kommunalförbund i hur jämställdhet ska integreras i genomförandeplanerna för VG2020 | 2017, 2018 | 40 000 |
| Processtöd för handläggare i jämställdhetsintegrering | 2017, 2018 | 100 000 |
| Delregional samordning | 2017, 2018 | 246 667 |

Kontaktperson:

Maria Talja, avdelning mänskliga rättigheter, koncernkontoret, Västra Götalandsregionen

Uppföljning och indikatorer:

Eftersom denna prioritering handlar om att utveckla kravställning som stöd för genomförare och utförare kommer vi under planperioden att följa upp hur många handläggare inom berörda målgrupper som deltagit i utbildningsinsatser. Vi kommer även att följa upp om, och i sådana fall på vilket sätt, de har haft användning av utbildningarna i sitt arbete.

Indikatorer:

- Antal deltagare i utbildningar och seminarier,
- Antal handläggare av bidrag som deltagit i workshops om jämställdhetsintegrerad handläggning,
- Antal innovations- och företagsfrämjande aktörer som efterlever krav på:
 - Resultatindikatorer fördelade på kvinnor och män, samt inrikes och utrikes födda (i den mån det är möjligt).
 - Beskrivit i årsredovisningen hur de har arbetat för att nå jämställdhetsmålen utifrån ett intersektionellt perspektiv.

