

# Hur Värmland blir vinnare inom jämställd tillväxt - en nulägesanalys

Jämställdhet är viktigt för Värmlands framtid. Det är en fråga om att ta tillvara allas resurser, möta företagens behov av rätt kompetens, hantera utmaningen med att befolkningen minskar, skapa ökad potential för innovationer och öka regionens attraktivitet. Region Värmland vill med denna skrift bidra till att bygga kunskap om jämställd tillväxt och skapa en djupare förståelse för nuläget inom jämställdhetsområdet i Värmland. Detta dokument ska vara ett kunskapsunderlag i arbetet med jämställdhetsintegrering av den kommande regionala utvecklingsstrategin, Värmlandsstrategin, samt i arbetet med regeringsuppdraget att ta fram en handlingsplan för jämställd regional tillväxt.



## Bakgrund

Dokumentet du håller i din hand bygger på en genusanalys av Värmlands utmaningar, könsuppdelad statistik över nuläget i Värmland, samt relevant forskning om jämställdhet och tillväxt. Genusanalysen är ett underlag som bland annat bygger på samtal och intervjuer med cirka 50 personer som i dag arbetar med regionala tillväxtfrågor i Värmland<sup>1</sup>. Detta faktablad innehåller dessutom några centrala definitioner och begrepp samt de jämställdhetspolitiska målen som används i arbetet med jämställdhetsintegrering. Definitionerna och de jämställdhetspolitiska målen är viktiga att bära med sig i arbetet med jämställd regional tillväxt och jämställdhetsintegrering.

## Om regeringsuppdraget

Region Värmland fick i sitt villkorsbeslut för 2012 i uppdrag av regeringen att ta fram en handlingsplan för jämställd regional tillväxt. Handlingsplanen ska presenteras för Näringsdepartementet senast den 1 februari 2013. Den ska sedan genomföras och kontinuerligt följas upp under 2013-2014. Till grund för handlingsplanen finns den nationella strategin för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning samt det regionala utvecklingsprogrammet<sup>2</sup>. Handlingsplanen ska upprättas utifrån en analys av särskilda utvecklingsförutsättningar i länet och utarbetas i samråd med Länsstyrelsen Värmland, Värmlands kommuner, Landstinget i Värmland, näringslivet och andra organisationer. Region Värmland ansvarar för att samordna insatserna för genomförandet samt att handlingsplanen följs upp och att aktiviteterna utvärderas.

<sup>1</sup> Intervjuer med regionala tillväxtaktörer genomfördes under 2012 i Add Gender på uppdrag av Region Värmland

<sup>2</sup> Regeringskansliet Näringsdepartementet; *En nationell strategi för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning 2007-2013*; N7037

## Definitioner

**Jämställdhet** är ett av regering och riksdag beslutat politiskt mål som handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

**Med kön** menas i detta dokument de biologiska könskategorierna man och kvinna.

**Genus** beskriver föreställningar, normer och förgivettaganden (underförstådda regler) om kvinnor och män, kvinnligt och manligt<sup>3</sup>.

**Könsuppdelad statistik** innebär att statistik är uppdelat på kvinnor och män. För att avgöra vilka tillväxtstrategier som är framgångsrika behövs könsuppdelad statistik. Att könsuppdelat all statistik är en förutsättning för att kunna bedriva arbete med jämställdhetsintegrering – vilket betyder att man också undersöker exempelvis hur kvinnors och mäns behov ser ut och hur resurser fördelas.

**Ett genusperspektiv** innebär att med utgångspunkt i den könsuppdelade statistiken, beskriva vilka konsekvenser olika beslut får för kvinnors och mäns levnadsvillkor. Detta utifrån en utgångspunkt att föreställningar och förgivettaganden om kvinnor och män är socialt och kulturellt skapade. Traditionella könsmonster är därmed möjliga att förändra.<sup>4</sup>

**Ett jämställdhetsperspektiv** ger förslag på olika sätt att ändra på dessa könsmonster. I detta perspektiv ska man sikta mot de jämställdhetspolitiska målen, men också visa på hur man arbetar för jämställd tillväxt och med att inkludera både kvinnor och män i tillväxten.<sup>5</sup>

**Jämställdhetsintegrering** är en politisk strategi som regeringen har valt för att uppnå ett jämställt samhälle. Strategin innebär kortfattat att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.<sup>6</sup>

## De jämställdhetspolitiska målen

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet i Sverige syftar till att män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Detta mål är uppdelat i fyra delmål:

- Jämn fördelning av makt och inflytande.
- Ekonomisk jämställdhet.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Dessa mål är alla myndigheter, landsting, länsstyrelser, kommuner och andra offentliga aktörer skyldiga att efterleva och förverkliga.

## Varför jämställd tillväxt?

Relationen mellan jämställdhet och tillväxt har de senaste åren diskuterats allt mer. Detta framförallt utifrån ett antagande om att ökad jämställdhet leder till ökad tillväxt. Jämställdhet kan dock både vara ett mål i sig och ett medel för att uppnå en ökad hållbar tillväxt.<sup>7</sup> Nedan lyfts ett antal samband mellan ökad jämställdhet och ökad tillväxt.

### *Jämställdhet gör att kvinnors och mäns resurser tas tillvara*

Genom att bryta de könsstereotypa studievalen och den könssegregerade arbetsmarknaden förbättras möjligheterna till att ta tillvara på allas kunskap och kompetens.<sup>8</sup> En bredare rekryteringsbas ger arbetsgivarna tillgång till hela arbetskraften och inte bara en del av den. En jämställd arbetsmarknad leder till en bättre kompetensmatchning, en ökad rörlighet

3 Hirdman, Yvonne (2003) *Genus - om det stabilas föränderliga former*; Liber

4 Mark, Eva (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*; Studentlitteratur AB

5 Ibid

6 SOU 2007:15 *JämStöds Praktika Metodbok för jämställdhetsintegrering*; Edita Sverige AB; Stockholm 2007

7 Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*; Ordförrådet AB; Stockholm

8 Ibid

och gör att kvinnor och män ges samma möjlighet att delta på lika villkor på arbetsmarknaden. Detta skulle även jämna ut kvinnors och mäns lönegap eftersom kvinnor och män i dag befinner sig i olika sektorer och branscher med olika lönenivåer.<sup>9</sup> För att ta till vara kvinnors och mäns resurser optimalt krävs ett aktivt jämställdhetsarbete. Arbetsmarknaden är sannolikt det tydligaste exemplet på ett område där jämställdheten direkt har en potential att påverka samhällets resursutnyttjande.<sup>10</sup>

### ***Jämställdhet bidrar till demokrati och ökar det sociala kapitalet***

Det teoretiska sambandet mellan ökad jämställdhet och ökad ekonomisk tillväxt kan också antas gå via det faktum att en ökad jämställdhet innebär en förbättrad demokrati, vilket i sin tur kan antas stärka tillväxten.<sup>11</sup>

Det regionala tillväxtarbetet bedrivs till stor del via nätverk där offentlighet, näringsliv och akademi möts för att genom samarbete hantera de komplexa frågor som dagens samhälle ställs inför. Det finns forskning som visar att regionalpolitikens styrning främst sker via mansdominerade nätverk.<sup>12</sup> Det är därför ur ett jämställdhetsperspektiv viktigt att analysera vilka nätverk som är tongivande i regionalpolitikens utformning samt vilken effekt detta har på en jämställd regional tillväxt.

Tillit och socialt kapital kan ses som ett slags komplement till de demokratiskt uppbyggda och offentliga samhällsinstitutionerna. Det överbryggande sociala kapitalet skapas där människor från olika sammanhang och olika bakgrunder möts och lär känna varandra, exempelvis genom deltagande i ideella organisationer. Detta skapar länkar mellan olika delar av samhället, vilket ökar mångfalden inom deltagarnas nätverk och ökar tilliten till och känslan av att vara inkluderad i samhället. Ökad tillit ger ökad vilja att bidra till samhällets uppbyggnad. Detta minskar korruptionen och ökar villigheten att göra investeringar. Ökad tillit och mångfald i de sociala kontakterna ökar även möjligheterna till samverkan mellan företag och den innovativa potentialen i samhället. Ökad jämställdhet är här en viktig parameter för att öka det sociala kapitalet.<sup>13</sup>

### ***Jämställdhet ökar den regionala attraktiviteten***

Ännu ett sätt för att ökad jämställdhet skulle kunna bidra till ökad tillväxt handlar om länders och regioners förmåga att konkurrera med andra länder och regioner om olika former av resurser. Den resurs man i första hand föreställer sig som möjlig att påverka är humankapitalet, det vill säga människor.<sup>14</sup> För att regioner ska betraktas som attraktiva krävs att det finns möjligheter för människor av olika ålder, kön och bakgrund att leva, arbeta och utveckla sig själva i den regionala miljön, utan att begränsas av stereotypa könsroller och regionala genuskontrakt<sup>15</sup>. Genuskontrakt är de oskrivna regler och stereotypa föreställningar om vad kvinnor och män ska göra vilket får konsekvenser för deras handlande. För en region handlar det om att få syn på rådande oönskade strukturer i samhället så en ändring i önskad riktning kan ske.

### ***Jämställdhet utvecklar synen på innovation***

I ett regionalt och nationellt konkurrens- och tillväxtperspektiv har innovationernas betydelse under senare tid lyfts fram allt mer. Innovationer bidrar till regioners och länders långsiktiga förnyelse, vilket i sin tur stärker den internationella konkurrenskraften. Detta har bidragit till en ökad vetenskaplig och politisk uppmärksamhet på hur innovationer uppstår. Innovationer är även en central del i Europas nya tillväxtstrategi, Europa 2020, en strategi som starkt påverkar hur det regionala tillväxtarbetet genomförs<sup>16</sup>. Att uppmärksamma och utveckla tjänsteinnovationer lyfter de branscher där kvinnor traditionellt återfinns och bidrar till ett mer hållbart samhälle. Det finns goda möjligheter till ny innovativ design, genom att uppmärksamma problemen med att använda den unga, manliga, fullt funktionsdugliga, vita och välutbildade mannen som norm för huvuddelen av all produktutveckling. Om detta uppmärksammas kan nya designer tas fram för att passa fler kundgrupper. Genusperspektiv på innovation kan vidga begreppet innovation, belysa hindrande strukturer inom och mellan organisationer och visa på nya former för till exempel tjänsteinnovationer.

### ***Jämställdhet skapar en bättre folkhälsa***

Det finns skillnader i hälsa och sjuklighet mellan män och kvinnor. Det är vanligare att kvinnor upplever ohälsa samt-

9 jamstall.nu

10 Löfström, Åsa (2009) *Gender equality, economic growth and employment*; Umeå universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för nationalekonomi

11 Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*; Ordförandet AB; Stockholm

12 Lindgren, Gerd & Forsberg Gunnel (2010) *Nätverk och skuggstrukturer i regionalpolitiken*; Karlstad University Press

13 Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*; Ordförandet AB; Stockholm

14 Ibid

15 Ramböll (2012) *Sju konkreta råd för regional attraktivitet – Syntes av erfarenheter från Främja kvinnors företagande*

16 För mer information om Europa 2020 se: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_sv.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_sv.htm)

digt som de lever längre.<sup>17</sup> Trots att kvinnor i större utsträckning tar över traditionellt sett manliga uppgifter, kvarstår deras huvudansvar för hem och barn. Det missgynnar kvinnor som stressas av dubbelarbete och riskerar överbelastning, samtidigt som de behåller sin underordnade position.<sup>18</sup> Eftersom män inte tar över traditionellt sett kvinnliga uppgifter i samma utsträckning och fortsätter sitt riskfyllda leverne med en högre alkoholkonsumtion, sämre kostvanor och högre risktagande samtidigt som den ökade jämställdheten medför att de förlorar tidigare samhällsprivilegier, kan detta leda till en sämre hälsa för båda könen, mätt i sjukskrivning och medellivslängd.<sup>19</sup> En mer jämställd fördelning av ansvaret för hem och barn skulle förbättra både mäns och kvinnors hälsa. Kvinnor skulle må bättre om de avlastades ansvar för hem och barn, samtidigt som män skulle vinna hälsa på ökad delaktighet i familjen. Forskning visar att flera roller, till exempel både i arbetet och i hemmet, är bra för hälsan, om det hålls på en nivå där det inte övergår i hälsofarlig stress.<sup>20</sup>

### **Systemförändrande jämställdhetsarbete**

En utmaning med att göra tillväxtpotentialen i förbättrad jämställdhet tydlig ligger i att målen om jämställdhet och ekonomisk utveckling ofta särskiljs och att jämställdhetsarbetet i allt för liten utsträckning integreras med arbetet för regional utveckling och tillväxt. Den befintliga normen i tillväxtarbetet gör att särskilda satsningar riktade till kvinnor automatiskt uppfattas som jämställdhetsfrämjande medan insatser som framförallt gynnar män betraktas som generella. Jämställdhetsarbete görs till en kvinnofråga och kvinnors brist på visst handlande görs också till det problem som jämställdhetsperspektivet ska lösa. Mäns handlande i relation till tillväxtarbetet förblir därmed osynligt.

Ett annat exempel på den manliga normen är synsättet att ekonomisk utveckling är något som måste åstadkommas först för att man sedan ska kunna arbeta med jämställdhet. En förklaring till att målen om jämställdhet och ekonomisk tillväxt särskiljs kan alltså vara att ekonomi antas vara ”könsneutralt” och inte har något med maktrelationer mellan kvinnor och män att göra. Det finns en risk att jämställdhet tolkas som kvinnor och antal och då görs ingen koppling till ekonomi vilken anses handla om ”neutrala” saker som produktion, pengar och näringsliv. Jämställdhet ses alltså inte som en fråga om ekonomisk försörjning av individer eller regioner.<sup>21</sup>

Ett kvantitativt jämställdhetsperspektiv är en viktig utgångspunkt för ett djupare förändringsarbete med ett genusperspektiv. Det är dock inte en jämn könsfördelning som leder till tillväxt på en strukturell nivå utan ett strategiskt och systemförändrande arbete utifrån ett genusperspektiv som ifrågasätter normer där beslut fattas och makt fördelas.<sup>22</sup> Ett genusperspektiv på tillväxt belyser bristerna i tillväxtarbetet och bidrar med kunskap om hur det kan bli bättre.

### **Olika förhållningssätt till jämställdhet i tillväxtarbetet**

Tillväxtverket visar på tre olika förhållningssätt i arbetet med jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet. Här följer exempel på hur argumentationen kan se ut då en organisation befinner sig i de olika nivåerna.<sup>23</sup>

**Restriktiv definition:** Jämställdheten i tillväxtarbetet är något som man huvudsakligen inte ska motverka. På en organisatorisk nivå kan detta yttra sig genom att organisationen anser att jämställdhet är bra, men att vi saknar kunskap om vad det innebär för den egna organisationen och att det dessutom har låg relevans för genomförandet av organisationens uppdrag. Vi uppmanar självfallet till att ta hänsyn till jämställdhetsdimensionen i arbete men vi har ingen tydlig bild om vad detta innebär.

**Proaktiv definition:** Jämställdhet är något man har som ansvar att förbättra. I vårt uppdrag ingår att arbeta för både jämställdhet och tillväxt. Jämställdhet är möjliggörare för ekonomisk tillväxt och ökad jämställdhet inom vårt verksamhetsområde är en viktig förutsättning för att på sikt öka den ekonomiska tillväxten.

**Avancerad definition:** Tillväxten är inte jämställd förrän samhället som tillväxten sker i är jämställt. Vi kan inte nå jämställd tillväxt innan samhället som tillväxten sker i är jämställt. Vi har brutit ned jämställdhetsmålen inom vårt verksamhetsområde och i all vår verksamhet arbetar vi för att de ska uppnås. Utan denna fokusering kan vi aldrig nå vårt uppdrag om jämställd (hållbar) tillväxt.

17 Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland (2012) *På tal om kvinnor och män*

18 jamstall.nu

19 Ibid

20 Ibid

21 Petterson, Katarina (2008) ”Många bäckar små...” Jämställdhet och ekonomisk tillväxt i regionalpolitiken i Andersson, Frida, Ek, Richard, Molina, Irene (red.) *Regionalpolitikens geografi – Regional tillväxt i teori och praktik*; Studentlitteratur AB; Lund

22 Mark, Eva (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*; Studentlitteratur AB

23 Tillväxtverket (2011) *Att välja jämställdhet*; Ordförrådet AB; Stockholm

Var Värmland som län befinner sig i dag går delvis att avläsa i boken På tal om kvinnor och män. Det krävs fortsatt ökad kunskap för att kunna ta ett samlat grepp och hantera de utmaningar Värmland står inför. Olika organisationer och företag har i dag olika förhållningssätt till jämställdhetsintegrering av tillväxtarbetet. Det är därför viktigt att stärka de regionala tillväxtaktörer som är ledande inom jämställdhetsarbetet.

## Värmlands utmaningar och möjligheter

Samtliga nedanstående utmaningar och möjligheter är formulerade utifrån tillgänglig statistik samt ett femtiotal intervjuer med regionala tillväxtaktörer i Värmland<sup>24</sup>.

Tillväxten i Värmland är idag inte jämställd. Kvinnor och män ges idag inte samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet eller att få tillgång till tillväxtresurser.<sup>25</sup> Det finns dock sakområden och/eller platser i Värmland där jämställdheten har nått längre än på andra håll. Till exempel är andelen kvinnor i den totala företagarpopulationen högre i Årjäng än i riket som genomsnittet och det är flera kommuner i Värmland som idag har en jämn könsfördelning i kommunstyrelse eller kommunfullmäktige.<sup>26</sup>

### *Könssegregerad arbetsmarknad*

Ett stort hinder för att nå en jämställd tillväxt är den könssegregerade arbetsmarknaden. Arbetsmarknaden är könssegregerad både horisontellt och vertikalt, vilket innebär att kvinnor och män både befinner sig i olika sektorer och branscher och i olika positioner inom en och samma bransch eller arbetsplats.<sup>27</sup> När det gäller företagande och entreprenörskap, är de flesta män i Värmland företagare inom jord-, skogsbruk och fiske medan de flesta kvinnor driver företag inom kulturella och personliga tjänster. Mäns branschvidd är något bredare än kvinnors vilket innebär att det finns fler branscher där män är närvarande och fler branscher där enbart män är företagare i Värmland.<sup>28</sup>

Könsfördelningen bland anställda i de värmländska klustrens medlemsföretag är ojämn, det är övervägande mansdominerade företag, något som ofta förklaras med att dessa branscher helt enkelt lockar fler män. Detta riskerar att cementera en ojämlig arbetsmarknadsstruktur och att ojämsställdheten inte problematiseras.<sup>29</sup> Korskoppling av branscher nämns allt oftare som en åtgärd både för att skapa tillväxt och för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden men sker fortfarande i för liten utsträckning. Innovations- och tillväxtpotentialen i kulturella och kreativa näringar, ett område där kvinnor är i majoritet, är underskattat och prioriteras lägre än de traditionellt mansdominerade områdena inom pappers- och massaindustrin, stål och IT.<sup>30</sup>

Om vi i Värmland vidgar begreppet innovation till att innefatta såväl produkter och tjänster som nya processer och nya sätt att organisera arbetet på (såväl produkt-, process-, tjänste- och sociala innovationer) ökar vi förutsättningar för att låta företag och andra branscher som traditionellt inte finns i Värmland att växa fram. Nuvarande syn på innovationsbegreppet missgynnar kvinnor, hindrar nytänkande och minskar den regionala attraktiviteten.<sup>31</sup>

### *Könsstereotypa utbildningsval*

En orsak till den könssegregerade arbetsmarknaden är förstås könsstereotypa utbildningsval. Gymnasieskolan i Värmland, precis som i Sverige generellt, är starkt könsuppdelad och kvinnor utbildar sig inom exempelvis omvårdnad, samhälls- och medievetenskap och män är överrepresenterade inom bygg-, industri-, fordons- och teknikprogram. Andelen som har eftergymnasial utbildning och som är behöriga till vidare studier är högre bland kvinnor än bland män.<sup>32</sup> Man kan också se att högutbildade flyttar ifrån regionen och då kvinnor i större utsträckning har akademisk utbildning flyttar något fler kvinnor än män ifrån Värmland.<sup>33</sup> En mindre könssegregerad arbetsmarknad bidrar till såväl ökad lönsamhet i företagen som ökad tillväxt på regional nivå.<sup>34</sup> Om allas resurser tas tillvara, såväl kvinnors som mäns, kommer detta att leda till stora vinster för kompetensförsörjningen och regionens attraktivitet.

24 Intervjuer med regionala tillväxtaktörer genomfördes under 2012 av Add Gender på uppdrag av Region Värmland

25 Lindgren, Gerd & Forsberg Gunnel (2010) *Nätverk och skuggstrukturer i regionalpolitiken*; Karlstad University Press

26 Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland (2012) *På tal om kvinnor och män, jämn könsfördelning innebär att fördelningen mellan könen faller inom 60/40-regeln*

27 Ibid

28 Region Värmland (2012) *Kvinnors företagande i Värmland – en kartläggning*

29 Region Värmland (2010) *Genusbelysning av klusterorganisationer – Industri och IT*; SLIM-rapport 13:2010

30 Lindberg, Malin (2008) *Genus och jämställdhet i innovationssystem – Metoder i projektet Lyftet*; Luleå Tekniska Universitet; Luleå

31 Ibid

32 Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland (2012) *På tal om kvinnor och män*

33 Region Värmland (2009) *Befolkningsprognos för Värmlands län 2008-2030*

34 Löfström, Åsa (2009) *Gender equality, economic growth and employment*; Umeå universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för nationalekonomi



### ***Brist på genusperspektiv i infrastrukturplaneringen***

I diskussioner runt regionförstoring och större arbetsmarknadsregioner, finns ofta en bristande insikt och förståelse om att kvinnors och mäns rörelsemönster och därmed behoven av en väl utbyggd infrastruktur och tillgänglighet skiljer sig åt.<sup>35</sup> Flera undersökningar visar på tydliga skillnader mellan mäns och kvinnors val av färdmedel, tillgång till bil, attityder till resor, resvanor och färdmedel. Kvinnor reser i högre utsträckning med kollektivtrafik, går eller cyklar medan män reser mer med bil. Kvinnor är oftare än män passagerare då de åker bil. Andelen arbetsresor är högre för män, medan andelen resor för att hämta/lämna barn är högre för kvinnor. Män reser i avstånd mätt längre per dag i jämförelse med kvinnor.

Den stora skillnaden mellan män och kvinnor uppstår framförallt då de är samboende samt har små barn. Kvinnor har en kortare restid per dag i jämförelse med män från och med den dag de blir sambo. Om man ser till restid per kilometer är männens restid lägre under nästan alla livets faser, vilket styrker att män oftare åker bil och kvinnor kollektivtrafik.<sup>36</sup> För att företag och andra arbetsgivare ska få tillgång till kompetent personal krävs att kvinnors och mäns erfarenheter, prioriteringar och behov av en utbyggd infrastruktur tas tillvara. Om trafik- och samhällsplaneringen sker utifrån ett genusperspektiv, det vill säga att kartlägga och ta hänsyn till kvinnors och mäns olika villkor, kommer kvinnors och mäns möjligheter att på lika villkor delta i arbetsmarknaden förstärkas.<sup>37</sup>

Då kvinnor i Värmland precis som kvinnor i landet generellt, fortfarande tar det största ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, behöver insatser för ökad tillgänglighet även avse närhet och kvalitet i den kommunala skolan och den kommunala barnomsorgen.<sup>38</sup> Det handlar om att göra det möjligt för både män och kvinnor att hantera sitt vardagsliv samtidigt som det är viktigt att inte bygga infrastruktur som stärker den rådande könsnormen.

### ***Kvinnors och mäns ohälsotal***

Ohälsotalen i Värmland är högre för kvinnor än för män. De är dessutom högre i Värmland än snittet i riket, både då det gäller kvinnor och män. Män, oavsett åldersgrupp, drabbas oftare av arbetsskador än kvinnor. Långa sjukskrivningar är på nedgång men bland de som är långtidssjuka är kvinnor överrepresenterade. Fler kvinnor än män har sjuk- och aktivitetsersättning. Det är mer förekommande att män har riskabla alkoholvanor medan det är vanligare att kvinnor röker dagligen.<sup>39</sup> En mindre könssegregerad arbetsmarknad och en jämnare fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet skulle ha goda effekter för ohälsotalen både för män och kvinnor.<sup>40</sup>

### ***Jämn fördelning av makt och inflytande bidrar till ökad tillväxt***

Om vi antar alla dessa utmaningar och arbetar för ökad jämställdhet, kommer detta att gynna den värmländska tillväxten. Om kvinnors och mäns möjligheter till makt och inflytande, och därmed möjligheter att forma det värmländska samhället och sina egna liv, tillgodoses påverkar detta kvinnors och mäns hälsa i en positiv riktning.<sup>41</sup> Om jämställdhet, miljö och integration ses som viktiga aspekter som stärker det regionala tillväxtarbetet kommer detta leda till en god ekonomisk utveckling och ett hållbart samhälle.<sup>42</sup>

Mot bakgrund av att detta är ett underlagsmaterial till att forma den kommande Värmlandsstrategin, har Region Värmland även valt att strukturera ett antal utmaningar utifrån nuvarande insatsområden i det regionala utvecklingsprogrammet Värmland växer. Utifrån ovanstående utmaningar och möjligheter för Värmland kan ett antal viktiga generella faktorer formuleras som har betydelse för arbetet med jämställdhetsintegrering inom alla insatsområden.

**Kunskaps- och engagemangsglappet** – vissa är mycket insatta och andra är knappt insatta vilket skapar ett handlingsvakuum där tillväxtaktörer väntar på varandra.

**Varumärket Värmland** – det man säger om jämställdhet i regionen blir en självuppfyllande profetia, här måste beslut tas grundat på statistik och fakta.

**Organiseringen och walk the talk** – det interna jämställdhetsarbetet bland tillväxtaktörerna är också viktigt för att skapa innovativa miljöer.

35 Friberg, Tora (2008) Det uppsplittrade rummet. Regionförstoring i ett genusperspektiv i Andersson, Frida, Ek, Richard, Molina, Irene (red.) *Regionalpolitikens geografi – Regional tillväxt i teori och praktik*; Studentlitteratur AB; Lund

36 Vägverket Region Stockholm (2006) *Checklista för jämställdhet i vägplaneringen 2006:116*

37 Larsson, Anita & Jalakas, Anne (2008) *Jämställdhet nästa! – samhällsplanering ur ett genusperspektiv*; SNS Förlag; Stockholm

38 Ibid

39 Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland (2012) *På tal om kvinnor och män*

40 Info Folkhälsoguiden (2009) *Jämställdhet och folkhälsa - Ett kunskapsunderlag*; Karolinska Institutets folkhälsoakademi 2009:5

41 Ibid

42 Regeringskansliet Näringsdepartementet; *Strategiskt tillväxtarbete för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning*; Regeringens skrivelse 2009/10:221

**Kvinnofrågan vs mansfrågan** – avsaknad av att se att jämställdhet handlar om män trots att man ständigt hänvisar till att ”jämställdhet får inte bli enbart en kvinnofråga”.

**Inkludering i tillväxtarbetet** – det är viktigt att inte bara skapa att inkludering i samhällsbyggnaden utan ökad inkludering är också viktigt i tillväxtarbetet.

**Tillväxtaktörernas vardag** – Könsuppdelad statistik och argumentation i det dagliga arbetet saknas.

Här följer ett antal exempel på vad könsuppdelad statistik, genusperspektiv samt jämställdhetsperspektiv kan innebära i för Värmlands framtid i relation till de fem insatsområdena i det regionala utvecklingsprogrammet: Ledarskap, Innovativa miljöer, Kompetensförsörjning, Tillgänglighet och Livskvalitet.

LEDARSKAP		
Könsuppdelad statistik	Genusperspektiv (Vad blir konsekvensen?)	Jämställdhetsperspektiv (Exempel på insatser)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Endast nio procent av VD-positionerna inom näringslivet innehas av kvinnor.</li> <li>Av de kvinnor som är chefer i Värmland är 44 procent chefer inom offentlig sektor. Motsvarande siffra för män inom offentlig sektor är 13 procent.</li> <li>Fem av Värmlands 16 kommunstyrelser har idag en jämn könsfördelning (60/40).</li> <li>Tolv av Värmlands 16 kommunfullmäktige har idag en jämn könsfördelning (60/40).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kvinnor och män har inte samma makt att påverka näringslivet och dess inriktningsområden.</li> <li>Frågor som rör näringslivets struktur, vilka som ses som tillväxtaktörer samt vilka som för det regionala ledarskapet.</li> <li>Den befintliga strukturen inom det regionala tillväxtarbetet har skapat normer som värderar mäns företagande och de branscher de befinner sig i högre än kvinnors.</li> <li>De offentliga medel som delas ut riskerar att i större utsträckning gynna traditionellt manliga intresseområden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatser med syfte att öka andelen kvinnor bland toppositioner inom det offentliga och näringslivet för jämnare fördelning av makt och inflytande.</li> <li>Bredare regional inkludering i framtagande av strategier och styrande program.</li> <li>Fler regionala ledare inom mångfald och jämställdhet som driver frågan.</li> <li>Bilden av en VD, styrelsemedlem, företagare och andra regionala tillväxtaktörer kan utvecklas.</li> </ul>

Källa: Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland (2012) På tal om kvinnor och män samt intervjuer med regionala tillväxtaktörer i Värmland genomförda av Add Gender på uppdrag av Region Värmland under 2012.

INNOVATIVA MILJÖER		
Könsuppdelad statistik	Genusperspektiv (Vad blir konsekvensen?)	Jämställdhetsperspektiv (Exempel på insatser)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Forskning på nationell nivå visar att mansdominerade branscher gynnas vid fördelning av de innovationspolitiska medlen.</li> <li>Nationellt drivs drygt 63 procent av kvinnors företag inom tjänstesektorn för män är motsvarande siffra 37 procent.</li> <li>I Värmland driver män företrädesvis företag inom skog, jordbruk och fiske medan kvinnor driver företag inom personliga och kulturella tjänster.</li> <li>Mäns företagande återfinns inom fler branscher än kvinnors.</li> <li>Kvinnors andel av nystartade företag i Värmland är 32,9 procent, motsvarande siffra för män är 60,4 procent.</li> <li>Andelen kvinnor av den totala företagarpopulationen i Värmland uppgår till 28,2 procent.</li> <li>Nationellt kan 67 procent av alla kvinnor i åldern 18-30 tänka sig att starta företag, för män är denna siffra 81 procent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näringsar med hög andel kvinnor fördelas och osynliggörs.</li> <li>Kvinnodominerade och könsbalanserade branscher – kulturella och kreativa näringar, vård och omsorg och liknande branscher klassas sällan som innovativa branscher även om det självklart finns mycket innovationskraft, befintlig och framtida, här.</li> <li>Brist på genusmedveten design exkluderar potentiella kundgrupper.</li> <li>Brist på innovationskraft när man inte korsbefruktar olika branscher.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öka kunskapen om nya näringar som till exempel gröna och kreativa näringar.</li> <li>Kvinnors delaktighet i innovationer och företagsdrivande kan stärkas.</li> <li>Myter om skillnader mellan mäns och kvinnors företagande behöver uppmärksammas och avlivas.</li> <li>Ökad användning av genusmedveten design som tar vara på nya, potentiella kundgrupper.</li> <li>Ökad korsbefruktningen mellan olika branscher.</li> </ul>

Källa: Tillväxtverket (2008) Entreprenörskapsbarometern, Tillväxtverket (2010) Tjänstesektorn – kvinnors och mäns företagande, fakta och statistik, Region Värmland (2012) Kvinnors företagande i Värmland – en kartläggning, Lindberg, Malin (2008) Genus och jämställdhet i innovationssystem - Metoder i projektet Lyftet; Luleå Tekniska Universitet; Luleå, Region Värmland (2011), Förstudie – Kvinnors företagande, Företagarna (2012) Fakta om kvinnors företagande samt intervjuer med regionala tillväxtaktörer i Värmland genomförda av Add Gender på uppdrag av Region Värmland under 2012.



KOMPETENSFÖRSÖRJNING		
Könsuppdelad statistik	Genusperspektiv (Vad blir konsekvensen?)	Jämställdhetsperspektiv (Exempel på insatser)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gymnasieskolan är starkt könsuppdelad, endast ett fåtal program har en jämn könsfördelning.</li> <li>Arbetsmarknaden är starkt könsuppdelad.</li> <li>I 13 av Värmlands 16 kommuner bor det fler män än kvinnor.</li> <li>I alla värmländska kommuner utom en, är andelen utrikesfödda högre bland kvinnor än män.</li> <li>Fler män än kvinnor i Värmland pendlar och flyttar till Norge.</li> <li>25 procent av kvinnorna på arbetsmarknaden i Värmland arbetar inom vård- och omsorgsarbete. Män har inget motsvarande stort yrkesområde och befinner sig inom fler olika branscher.</li> <li>Män går i lägre utsträckning än kvinnor vidare till högre utbildning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pojkar och flickor befinner sig på olika arenor och rådande normer riskerar att befästas.</li> <li>Sämre arbetsmiljö, trivsel, lönsamhet och produktivitet. Den sammanlagda BNP-ökningen, till följd av ökad jämställdhet på arbetsmarknaden, skulle för Sveriges del, vara cirka 21 procent.</li> <li>Män har en högre lönespridning än kvinnor eftersom kvinnor oftare befinner sig inom lågbetalda yrken som vård och omsorg.</li> <li>Lägre utbildningsnivå kan kopplas till sämre folkhälsa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatser som uppmuntrar elever som gör könsotraditionella gymnasieval.</li> <li>Ökad kunskap och insikt om vinsterna vid smartare nyttjande av humankapitalet, det vill säga människorna.</li> <li>Insatser för att öka mäns delaktighet i högre utbildning.</li> </ul>

Källa: Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland (2012) På tal om kvinnor och män, SCB (2009) Gränsregional statistik samt intervjuer med regionala tillväxtaktörer i Värmland genomförda av Add Gender på uppdrag av Region Värmland under 2012.

TILLGÄNGLIGHET		
Könsuppdelad statistik	Genusperspektiv (Vad blir konsekvensen?)	Jämställdhetsperspektiv (Exempel på insatser)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvinnor reser i högre utsträckning med kollektivtrafik/går/cyklar, medan män reser mer med bil.</li> <li>• Kvinnor är oftare än män passagerare då de åker bil.</li> <li>• Andelen arbetsresor är högre för män, medan andelen resor för att hämta och lämna barn är högre för kvinnor.</li> <li>• Män reser i avstånd mätt längre per dag i jämförelse med kvinnor.</li> <li>• Den stora skillnaden mellan män och kvinnor uppstår framförallt då de är samboende samt har småbarn.</li> <li>• Kvinnor har en kortare restid per dag i jämförelse med män från och med den dag de blir sambo.</li> <li>• Om man ser till restid per kilometer är männens restid lägre under nästan alla livets faser, vilket styrker att män oftare åker bil och kvinnor kollektivtrafik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvinnors arbetsmarknad blir mindre än mäns.</li> <li>• Kvinnors löner blir lägre än mäns.</li> <li>• Traditionella könsroller cementeras när kvinnor hämtar och lämnar på förskola.</li> <li>• Tillgänglighet kan begränsas av upplevd otrygghet, exempelvis upplever kvinnor otrygghet när de går hem från buss när det är mörkt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ett genusperspektiv vid planering av infrastrukturen behöver ses som en viktig del i tillgänglighetsarbetet.</li> <li>• Insatser som syftar till en attraktiv livsmiljö för både kvinnor och män vad gäller såväl tillgång till arbete och bostad som kultur och föreningsliv.</li> <li>• Insatser som syftar till att skapa en attraktiv livsmiljö med närhet till grundläggande service, som till exempel den kommunala skolan och barnomsorgen. Detta underlättar för både män och kvinnor att ta ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet.</li> </ul>

Källa: Vägverket Region Stockholm (2006) Checklista för jämställdhet i vägplaneringen 2006:116, samt intervjuer med regionala tillväxtaktörer i Värmland genomförda av Add Gender på uppdrag av Region Värmland under 2012.

LIVSKVALITET		
Könsuppdelad statistik	Genusperspektiv (Vad blir konsekvensen?)	Jämställdhetsperspektiv (Exempel på insatser)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvinnors löner nationellt och regionalt uppgår i genomsnitt till cirka 80 procent av männens.</li> <li>• Det är vanligare för kvinnor än för män i Värmland att ha sjuk- och aktivitetsersättning.</li> <li>• 35 procent av kvinnorna i Värmland arbetar deltid, motsvarande siffra för män i Värmland är tio procent.</li> <li>• 56 procent av de 20-åriga tjejerna och 70 procent av killarna i samma ålder i Värmland bor hemma hos föräldrarna.</li> <li>• Fler män än kvinnor i Värmland begår självmord.</li> <li>• Fler män än kvinnor i Värmland har riskabla alkoholvanor.</li> <li>• Fler kvinnor än män i Värmland röker dagligen.</li> <li>• Ohälsotalen för kvinnor i Värmland är större än för män i Värmland.</li> <li>• Män i Värmland tar ut färre föräldrapenningsdagar än kvinnor i Värmland.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomiskt oberoende innebär olika saker för kvinnor och män. Män anses vara ekonomiskt oberoende om de inte behöver arbeta för att försörja sig. Kvinnor anses vara ekonomiskt oberoende om de inte är beroende av sin partners inkomst.</li> <li>• Kvinnors sammanlagda livsinkomst är lägre än mäns, pga. deltidsarbete, större uttag av föräldradedighet och lägre löner.</li> <li>• De befintliga könsnormerna missgynnar både kvinnors och mäns hälsa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatser för att uppmärksamma mäns och kvinnors riskbeteende.</li> <li>• Ett genusperspektiv bör finnas vid planering av nya bebyggelsemiljöer.</li> </ul>

Källa: Region Värmland och Länsstyrelsen i Värmland (2012) På tal om kvinnor och män, Svts: granskning om självmord 2000-2011, samt intervjuer med regionala tillväxtaktörer i Värmland genomförda av Add Gender på uppdrag av Region Värmland under 2012.

# TILLVÄXT VERKET

## KONTAKTUPPGIFTER

NAMN: Marianne Nilsson, epost: [marianne.nilsson@regionvarmland.se](mailto:marianne.nilsson@regionvarmland.se)

NAMN: Manuel Missner, epost: [manuel.missner@regionvarmland.se](mailto:manuel.missner@regionvarmland.se)