

Åtgärdsdokumenten för de Regionala Strukturfondsprogrammen ur ett genusperspektiv

Madeleine Sparre, Oxford Research AB

De regionala strukturfondsprogrammen

- EU:s sammanhållningspolitik ska bidra till ekonomisk och social sammanhållning.
- Det främsta instrumentet för detta utgörs av en tredjedel av EU:s budget genom strukturfonderna. Sverige omfattas av strukturfonderna Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF) och Europeiska Socialfonden (ESF).
- Åtta svenska regionala strukturfondsprogrammen arbetar med konkurrenskraft och sysselsättning
 - Övre Norrland
 - Mellersta Norrland
 - Norra Mellansverige
 - Östra Mellansverige
 - Stockholm
 - Västsverige
 - Småland och öarna
 - Skåne-Blekinge



Åtgärdsdokumenten

- Fördjupning av regionernas **operativa program** som anger vilka insatser som ska stödjas och hur organisationen ska utformas.
- **Åtgärdsdokumenten** beskriver insatser och aktiviteter inom olika insatsområden.
- Ska användas i daglig hantering, som stöd vid beredning och urval av insatser.
- Urvalskriterier för bedömning av projektansökningar anges, bland annat de **horisontella kriterierna** jämställdhet, miljö samt integration och mångfald.
- Horisontella kriterier ska behandlas i projektansökningar.

Jämställdhet och genus

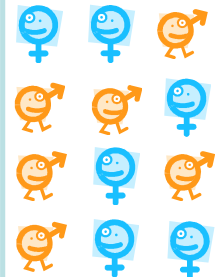
Tillväxtverkets definition:

Med jämställdhet menas att män och kvinnor har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla väsentliga områden.

Det gäller t.ex. makt och inflytande, ekonomiskt oberoende, företagande, arbete, arbetsvillkor och utbildning.

I den här jämförelsen har vi studerat

- **Kvantitativ jämställdhet:** Att kvinnor och män till samma grad finns representerade inom olika delar av samhället. Mål formuleras i termer som andel/antal kvinnor och män. **40/60**
- **Kvalitativ jämställdhet:** Inkluderar det som brukar kallas ett genusperspektiv. Innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället
- Att ifrågasätta det som upplevs som självklart eller "naturligt". Det kan gälla olika förväntningar på män och kvinnor eller bilder av vad som är "manligt" respektive "kvinnligt".



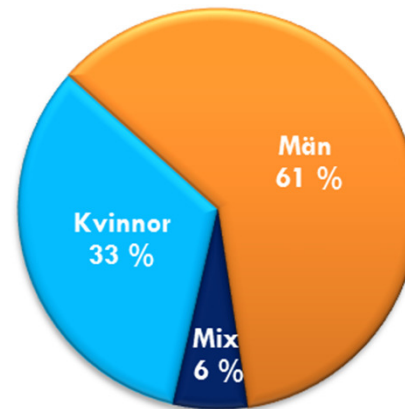
Andra analyser och rapporter

- Enligt Vinnovas rapport har fokus på jämställdhet i regionala tillväxtprogram varit bristfällig:
 - "Kartläggningar som gjorts av de regionala tillväxtavtalen och senare de regionala tillväxtprogrammen har visat på stora brister beträffande jämställdheten, både med avseende på vilka som deltagit i utformningen av det regionalpolitiska tillväxtarbetet och hur jämställdhetsfrågor (inte) har hanterats. När jämställdhetsfrågor tagits upp i RTP har det handlat om särskilda (tydligt avgränsade) satsningar på kvinnor i särskilda spår som knappast tyder på att strategin jämställdhetsintegrering fått något genomslag."
- Hedlund om Örebro läns arbete med EU:s strukturfondsprogram 2006:
 - Menar att strukturfondsprogrammet värnar om traditionellt maskulina näringslivssatsningar genom sin betoning på innovation, entreprenörskap, företagande och ekonomisk tillväxt vilket har lett till att man förbisett kvinnors innovationer och företagsmöjligheter.
 - Ökad fokus på horisontella kriterier tros kunna leda till mer genus- och jämställdhetsmedveten politik.

Vad visar åtgärdsdokumenten?

- Flertalet åtgärdsdokument beskriver **kvantitativa mål** för ökad jämställdhet:
 - Antal skapade arbetstillfällen
 - Antal startade företag
 - Antal projekt
 - Antal företag som är involverade i projekten
 - Minska den sektoriella segregationen på arbetsmarknaden
- Hälften använder 40/60-regel för könsfördelning (oavsett åt vilket håll)

De nya företagen 2009 startades av:



Vad visar åtgärdsdokumenten?

- Alla projektansökningar ska behandla horisontella kriterier men **prioriteringsskillnader** finns.
- **Svårigheter** att integrera horisontella mål i projekten:
 - "Ofta drivs arbetet med frågor om miljö, jämställdhet samt integration och mångfald vid sidan om ordinarie insatser."
- Fokus på företagande, entreprenörskap och innovation. **Statistiska skillnader identifieras**, exempelvis färre kvinnor som företagare och brister i att tillvara kvinnors potential som företagare:
 - "Att arbeta för bättre jämställdhet är nödvändigt för att minska obalansen på arbetsmarknaden. Förvärvsfrekvensen är lägre för kvinnor än för män. "
 - "Jämställdhet ska i första hand främjas genom strukturerande åtgärder och endast undantagsvis genom riktade åtgärder till kvinnor och män."
 - "Det är viktigt att de företrädare för näringslivet som lyfts fram som förebilder är såväl kvinnor som män, inrikes som utrikes födda, gamla som unga samt har varierande utbildnings- och erfarenhetsmässig bakgrund"

Vad visar åtgärdsdokumenten?

- Kvalitativa aspekter som **medel** att nå kvantitativa mål:
 - "Riktade insatser som syftar till att främja positiva attityder till företagande bland kvinnor och utlandsfödda bör särskilt stödjas."
 - "Särskilda insatser ska vidtas i projekt som stärker kvinnors position på arbetsmarknaden (...) Dessutom ska särskild fokus läggas vid projekt och åtgärder som inkluderar kompetenshöjande insatser gällande jämställdhet och genus."
 - "Insatser för att främja kvinnors eller invandrares företagande i regionen"
 - "Programmets genomförande ska medverka till att kvinnliga företagare i högre utsträckning deltar i affärsnätverk, samverkan med FoU, kluster samt insatser för affärsutveckling och kapitalförsörjning."
 - "Det viktigt att inspirera och underlätta för kvinnor att starta företag."
 - "Insatser krävs för att bryta det könsuppdelade utbildningssystemet som bildar underlag för den könsuppdelade arbetsmarknaden."
 - "Stimulera kvinnor att starta eller ta över företag."

Vad visar åtgärdsdokumenten?

- I ett åtgärdsdokument försöker författarna integrera jämställdhetsperspektiv kvalitativt genom att precisera **frågor för projektansökarna** att besvara:
 - Hur påverkar projektets syfte och mål kvinnor och mäns villkor och möjligheter på sikt?
 - Vilka kunskaper och vilken kompetens finns kring jämställdhet i projektorganisationen? Hur tänker man arbeta för att höja kunskapsnivån?
 - Hur har projektet verkat för att göra en jämställd resursfördelning?
 - Hur är kvinnor respektive män representerade i projektets styrgrupp, arbetsgrupp, medarbetare, i målgruppen etc.? Hur har man tagit hänsyn till jämställdhet vid rekrytering till projektet?
 - Hur kommer projektets effekter att påverka jämställdheten?
 - Medverkar projektet till att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden?”



Tack!

