

Genusanalys av Norrbottens handlingsplan för jämställd regional tillväxt



Titel Genusanalys av Norrbottens handlingsplan för jämställd regional tillväxt
Författare: Malin Lindberg, professor i genus och teknik, Luleå tekniska universitet
Kontaktperson: Monica Lejon
Region Norrbotten
971 89 Luleå
Telefon: 0920-711 76
regionnorbotten@norbotten.se
www.norbotten.se

Innehåll

Inledning	2
Handlingsplanens innehåll och genomförande	3
Jämställt arbetsliv	3
Jämställt näringsliv.....	3
Jämställt ledningsarbete.....	4
Tidigare forskning om könsmönster och jämställdhetsintegrering	4
Könsmönster	4
Intersektionalitet.....	5
Jämställdhetsintegrering.....	5
Riktade och strukturella insatser.....	5
Maktkedjan.....	6
Företagande och innovation	7
Långsiktig förändring.....	7
Analys	8
Jämställt arbetsliv	8
Jämställt näringsliv.....	8
Jämställt ledningsarbete.....	9
Slutsatser om handlingsplanens potential att förändra regionens könsmönster	10
Referenser.....	11

Inledning

I denna rapport presenteras en genusvetenskaplig analys av Norrbottens handlingsplan för jämställd regional tillväxt 2016-2018. Analysen är utförd inom ramen för Luleå tekniska universitets uppdrag som kunskapsstöd i Region Norrbottens genomförande av handlingsplanen. Syftet med kunskapsstödet är att tillvarata tidigare kunskaper och erfarenheter för att öka handlingsplanens möjligheter att uppnå långsiktigt hållbar förändring av regionens köns-
mönster utifrån ett intersektionellt perspektiv. Den analys som presenteras här är därmed avsedd som ett underlag för reflektion bland dem som är involverade i genomförandet av planen. Med avstamp i tidigare forskning om köns-
mönster och insatser för jämställdhet och mångfald i organisationer och samhälle analyseras handlingsplanens mål och aktiviteter. I slutet av rapporten finns en lista med referenslitteratur för den som vill fördjupa sig ytterligare i forskningen.

Malin Lindberg, Luleå tekniska universitet

Handlingsplanens innehåll och genomförande

Alla Sveriges regioner har på uppdrag av regeringen upprättat handlingsplaner för jämställd regional tillväxt för perioden 2016-2018¹. Utifrån handlingsplanerna genomförs bland annat analyser av befintliga könsmonster, kompetensutveckling om jämställdhet och intersektionalitet, processtöd för projektägare, företagsfrämjare och företagare, samt utveckling av nya metoder för jämställdhetsintegrering inom olika insatsområden. Norrbottens handlingsplan för jämställd regional tillväxt omfattar tre huvudsakliga insatsområden: jämställt arbetsliv, jämställt näringsliv, jämställt ledningsarbete.

Jämställt arbetsliv

Det första området – jämställt arbetsliv – handlar om jämställdhetsintegrering och intersektionalitet inom regionens kompetensförsörjning och könssegregerade arbetsplatser. Syftet är att skapa samma förutsättningar för kvinnor och män att nå inflytande vad gäller kompetensförsörjning och arbetsplatser. Ett mål är att öka kunskapen bland arbetsförmedlare och studie- och yrkesvägledare i jämställd vägledning utifrån ett intersektionellt perspektiv. De aktiviteter som planeras för att uppnå detta mål är ett samarbete med Arbetsförmedlingen om insatser riktade till arbetsförmedlare och ett samarbete med regionens kommuner om insatser riktade till studie- och yrkesvägledare. Den sistnämnda insatsen har initierats genom ett samarbete med Länsstyrelsen i Norrbotten, inom ramen för kampanjen Gå din egen väg. Ett annat mål är att öka intresset bland unga kvinnor och män med olika bakgrund att göra otraditionella utbildnings- och yrkesval. Den aktivitet som planeras för att uppnå detta mål är så kallade ”makerspaces” där delning av kunskaper, verktyg och idéer främjas i kreativa, verkstadsliknande miljöer. De makerspaces som arrangeras inom handlingsplanen ska nå de grupper som ofta är underrepresenterade inom tekniska utbildningar och yrken, d.v.s. kvinnor och utrikesfödda. Ett tredje mål är att öka kunskapen om jämställdhet utifrån ett intersektionellt perspektiv på könssegregerade arbetsplatser. Den aktivitet som planeras för att uppnå detta mål är processtöd inom jämställdhet och mångfald till utvalda inlandsföretag. De förväntade resultaten inom området jämställt arbetsliv omfattar ökad kunskap, förmåga och verktyg bland målgrupperna rörande otraditionella utbildnings- och yrkesval.

Jämställt näringsliv

Det andra området – jämställt näringsliv – handlar om jämställdhetsintegrering och intersektionalitet i regionens företagande och innovation. Syftet är att skapa samma förutsättningar för kvinnor och män att nå inflytande vad gäller företagande och innovation. Ett mål är att uppnå jämställdhetsintegrerade regionala projekt utifrån ett intersektionellt perspektiv. Den aktivitet som planeras för att uppnå detta mål är ett processtöd med rådgivning och utbildning i jämställdhet och mångfald för de projektägare som driver eller planerar att driva utvecklingsprojekt i Norrbotten. Ett annat mål är att öka kunskapen om jämställdhetsintegrering utifrån ett intersektionellt perspektiv bland aktörer i innovations- och företagsstödssystemet. Den aktivitet som planeras för att uppnå detta mål är en kombination av processtöd till utvalda innovations- och företagsfrämjande organisationer och erfarenhetsutbyte för alla liknande organisationer i regionen. Även den tidigare beskrivna insatsen till inlandsföretag bidrar till att uppnå ambitionerna inom detta insatsområde. De förväntade resultaten inom området omfattar ökad kunskap, förmåga och verktyg bland målgrupperna rörande jämställdhetsintegrering och intersektionalitet i

¹ <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/jamstalld-tillvaxt-i-regionerna.html>

planering, genomförande och uppföljning av projekt, samt i ordinarie företagsfrämjande verksamheter.

Jämställt ledningsarbete

Det tredje området – jämställt ledningsarbete – handlar om jämställdhetsintegrering och intersektionalitet i regionala strategier, program och planer. Syftet är att skapa samma förutsättningar för kvinnor och män att nå inflytande vad gäller regionala strategier, program och planer. Ett mål är att uppnå en jämställdhetsintegrerad regional utvecklingsstrategi (RUS) och regional innovationsstrategi (RIS) utifrån ett intersektionellt perspektiv. Ett annat mål är framtagna och tillgängliggjorda kunskapsunderlag i form av kartläggningar och analyser inom det regionala tillväxtarbetet med koppling till jämställdhet och intersektionalitet. Ett tredje mål är ökad kunskap i jämställdhet och intersektionalitet bland ledande strategiska aktörer inom det regionala tillväxtarbetet. De aktiviteter som hittills planerats för att uppnå dessa mål är dels Luleå tekniska universitets kunskapsstöd i genomförandet av handlingsplanen, dels genomförandet av en analys av resursfördelningen inom regionens projekt- och företagsstöd, dels genomförandet av en genusvetenskaplig föranalys inför utformningen av den nya RUSen. De förväntade resultaten inom området jämställt ledningsarbete omfattar ökad kunskap, förmåga och verktyg bland målgrupperna rörande jämställdhetsintegrering och intersektionalitet i regionala strategier, program och planer utifrån framtagna kunskapsunderlag och kunskapsbaserad reflektion.

Tidigare forskning om könsmonster och jämställdhetsintegrering

Könsmonster

Tidigare forskning ringar in tre huvudsakliga könsmonster i många organisationer och samhällen: stereotyper, normer och segregering. Stereotyper innebär förutbestämda föreställningar om människors egenskaper, intressen, kompetenser m.m. utifrån deras könstillhörighet. Dessa påverkar dels människors incitament att söka sig till (eller välja bort) vissa utbildningar, yrken och sammanhang, dels omgivningens reaktioner på människors traditionella eller otraditionella livsval inom utbildning, arbetsliv och näringsliv. Unga män söker sig exempelvis sällan till omsorgsrelaterade utbildningar och yrken, samt kan få oönskat mycket uppmärksamhet från omgivningen när de gör det. Stereotypa föreställningar anses därmed begränsa den upplevda attraktiviteten hos olika arbetsplatser, bostadsorter eller utbildningsprogram. Normer innebär att män och vissa sorters maskulinitet ofta utgör en förgivettagen måttstock. Mansdominerade yrken, branscher och föreställt maskulina egenskaper värderas exempelvis ofta högre än kvinnodominerade och föreställt feminina dets. Detta syns bland annat i resursfördelningen inom regionala tillväxtsatsningar och anses försvåra en jämn fördelning av makt och resurser i dessa. 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. En långsiktigt hållbar förändring av Norrbottens könsmonster i jämställd riktning kräver därmed minskad segregering och mer inkluderande normer och stereotyper i organisationer, samhällen och regionen i stort.

Intersektionalitet

Sveriges alla handlingsplaner för jämställd regional tillväxt ska enligt Tillväxtverkets riktlinjer även omfatta ett intersektionellt perspektiv. Det innebär att ta hänsyn till att det utöver kön finns en rad andra maktordningar och diskrimineringsgrunder som påverkar människors villkor i organisationer och samhällen. Detta omfattar bland annat de sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.² Intersektionalitet handlar framförallt om att synliggöra hur olika maktordningar samverkar med varandra, till exempel att effekterna av en viss jämställdhetsinsats kan skilja sig åt mellan högutbildade och lågutbildade män eller mellan inrikesfödda och utrikesfödda kvinnor. Därmed skiljer sig intersektionalitet från det mer vardagliga begreppet mångfald, eftersom det sistnämnda ofta innebär att de olika maktordningarna hålls åtskilda, exempelvis genom fokus på representation av kvinnor eller utrikesfödda eller funktionsnedsatta. Den sammanflätade syn på människors villkor som det intersektionella perspektivet erbjuder gör det möjligt att urskilja både variation och förändring i rådande könsmonster, vilket skapar en mer nyanserad förståelse för mönstrens sammansättning och därmed även för vilka sorters åtgärder som mest sannolikt kan bidra till att förändra alla relevanta aspekter i mönstret. Det intersektionella perspektivet gör det även möjligt att förstå och förebygga exkluderande normer inom jämställdhetsinsatser, som annars kan bidra till att befästa exempelvis heteronormativa föreställningar trots inkluderande ambitioner. I det regionala tillväxtarbetet kan ett intersektionellt perspektiv därmed användas både för att uppnå en mer nyanserad inblick i regionens rådande könsmonster och för att utforma insatser som är reellt inkluderande för olika människor.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den övergripande strategi som föreskrivs i offentliga insatser för att förändra rådande könsmonster. 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. Därigenom ska jämställdhet inte behandlas som en sidoordnad process, som exempelvis enbart berör HR-avdelningen i en organisation, utan som en central del i all den verksamhet som bedrivs och i de riktlinjer som styr denna verksamhet. På så sätt blir de tre huvudsakliga könsmonster som identifierats i många organisationer och samhällen – segregering, normer och stereotyper – relevanta att beakta i alla delar av verksamheten. I regionala tillväxtingsinsatser omfattar detta allt från de förordningar, program och strategier som vägleder verksamheten, till kommunikation, bemötande, handläggning, resursfördelning m.m. Jämställdhetsintegrering kan ses som ett verktyg för att garantera ett jämlikt utfall av verksamheten för såväl kvinnor som män. Det är då de system och strukturer som framkallar och/eller upprätthåller segregering och exkluderande normer och stereotyper som står i centrum, snarare än enskilda individers val och beteenden. Även om mångfald och intersektionalitet inte explicit omfattas i begreppet jämställdhetsintegrering kan det mycket väl göra det i praktiken, eftersom en systematisk hantering är centralt även för samverkande faktorer.

Riktade och strukturella insatser

Tidigare forskning visar att jämställdhets- och mångfaldsintegrering kan omfatta olika sorters jämställdhetsinsatser. Exempelvis urskiljs ”riktade insatser” till underrepresenterade/

² <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/>

missgynnade grupper och ”strukturella insatser” för att förändra organisationens strategiska ledning och verksamheter i en mer jämlik riktning. Riktade insatser kan exempelvis handla om att uppmuntra kvinnor att välja tekniska utbildningar eller yrken där de är underrepresenterade. Strukturella insatser kan exempelvis innebära initiering av mer genusmedvetna arbetssätt inom yrkes- och studievägledning eller reviderad resursfördelning i det regionala tillväxtarbetet så att utfallet blir mer jämlikt för olika samhällsgrupper. Insatser till underrepresenterade/missgynnade grupper kan vara en förutsättning för att kunna påverka de generella maktmönstren i organisationer och samhälle och vice versa. Detta eftersom riktade insatser skapar det utbud som strukturella insatser skapar en efterfrågan på. Samtidigt riskerar riktade insatser att förstärka stereotypa föreställningar om människor utifrån deras kön, etnicitet, ålder m.m. Detta eftersom dessa grupper då lätt befästs som enhetliga kategorier trots den stora variation i egenskaper, kompetenser, intressen och behov som finns inom grupperna kvinnor, utrikesfödda, unga m.fl. De kvinnor som driver företag i mansdominerade branscher har exempelvis mer gemensamt med män som driver företag i samma bransch än med kvinnor som driver företag i andra branscher. Riktade insatser behöver därför utformas på ett sätt som tydligt förändrar både individuella och strukturella aspekter av maktmönstren i organisationer och samhälle.

Maktkedjan

Tidigare forskning erbjuder även analysverktyg för att granska hur maktrelationer påverkar vem som har inflytande och nytta i politiska utvecklingsprocesser såsom det regionala tillväxtarbetet. Genom att undersöka vilka föreställningar om olika grupper – såsom män, kvinnor, inrikesfödda, utrikesfödda m.fl. – som ligger bakom problemformulering och åtgärder synliggörs olika människors möjligheter att bidra till och dra nytta av dessa processer. Dessa föreställningar kan identifieras med hjälp av ett antal frågor: Hur representeras problemet? Vilka antaganden och förutfattade meningar bygger denna problemrepresentation på? Vilka konsekvenser får problemrepresentationen för vilka grupper som gynnas respektive missgynnas av politiken? På så sätt ringas tre former av makt in:

1. Tolkningsföreträde
Vems verklighet och värderingar som vägleder problemformulering och lösningsutformning
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

Denna indelning gör det möjligt att identifiera en så kallad ”maktkedja” av antaganden, problemformulering, lösningar och effekter, som påverkar fördelningen av makt och resurser i regionala tillväxtprocesser. Det kan exempelvis handla om att uppmärksamma vem som formulerar nulägesanalysen och utarbetar lösningar i regionens utvecklingsstrategi eller vilka grupper, branscher eller sektorer som tilldelas mest utvecklingsresurser som ett resultat av strategins formulering.

Företagande och innovation

Företagande och innovation är områden inom regional tillväxt som särskilt fokuserats i tidigare forskning utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv. Regionala tillväxtsatsningar inom dessa områden omfattar bland annat branschutveckling, teknikutveckling, forskning, nätverk, rådgivning och miljöer (t.ex. inkubatorer och science parks). Ofta har mansdominerade branscher och maskulint symboliserad teknik prioriterats i tillväxtområdets maktkedja av tolkningsföreträdare, prioriteringsmönster och resursfördelning. Detta har medfört att kvinnor som företagare och innovatörer – samt alla företagare och innovatörer inom kvinnodominerade och könsbalanserade branscher – haft svårare att hitta rätt stöd i förverkligandet av sina idéer. En del i detta är att de metoder och modeller som används i företags- och innovationsrådgivning ofta är anpassade till tekniska produkter, tillverkande företag, samt företagare och innovatörer utan omfattande ansvar för hem och familj. Kvinnor och män har dessutom visat sig bemötas olika av företags- och innovationsrådgivare, banker och andra finansiärer, samt att deras egenskaper och idéer bedöms olika. Det har delvis 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.

För att öka andelen kvinnor bland företagare och innovatörer har särskilda satsningar genomförts av Sveriges regering, regioner och kommuner. En nationell strategi har lanserats för lika villkor för kvinnor och män i det företags- och innovationsfrämjande systemet.³ Många regioner har inkluderat företagande och innovation som ett särskilt insatsområde i sina handlingsplaner för jämställd regional tillväxt.⁴ De insatser som utförs inom dessa eftersträvar ofta 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. I insatserna har metoderna för företags- och innovationsrådgivning försökt breddas och fördelningen av företags- och innovationsfinansiering försökt utjämnas. Vissa regioner har genomfört särskilda satsningar på företagande och innovation i kvinnodominerade och könsbalanserade verksamhetsområden, som exempelvis besöksnäringen, välfärdsområdet (vård, skola, omsorg), samt kulturella och kreativa näringar. Den offentliga och ideella sektorns betydelse för företags- och innovationsutveckling har också understrukits, där nya verksamheter och lösningar utvecklas utifrån andra logiker och behov än enbart kommersiella och tekniska. Vidare har företagande och innovation i skärningspunkten mellan branscher med olika könsfördelning uppmärksammas och uppmuntras.

Långsiktig förändring

Sammantaget visar tidigare forskning om könsmonster och jämställdhets/mångfalds-insatser att de insatser som har störst potential att förändra ojämsställda mönster på ett långsiktigt hållbart sätt är de som:

- Motverkar segregering och exkluderande normer och stereotyper.
- Kombinerar riktade och strukturella insatser.
- Skapar en inkluderande maktkedja.

³ <https://tillvaxtverket.se/vara-tjanster/publikationer/publikationer-2015/2015-06-08-oppna-upp.html>

⁴ <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/jamstalld-tillvaxt-i-regionerna.html>

Analys

I detta avsnitt används lärdomarna från tidigare forskning till att analysera potentialen i Norrbottens handlingsplan för jämställd regional tillväxt att långsiktigt förändra ojämställda mönster i regionens arbetsliv, näringsliv och ledningsarbete.

Jämställt arbetsliv

Handlingsplanens första insatsområde – jämställt arbetsliv – kan ses som ett sätt att minska segregeringen och stereotypiseringen inom regionens utbildningar, yrken och arbetsplatser genom att uppmuntra individer och organisationer att göra otraditionella val i sina liv och verksamheter. Insatsen till studie- och yrkesvägledare respektive inlandsföretag kan ses som strukturella insatser, eftersom de fokuserar på kunskap och ledning av förändringsprocesser. Makerspaces kan på motsvarande sätt ses som en riktad insats eftersom den riktas till grupper som är underrepresenterade inom teknikområdet. Vad gäller maktkedjan av antaganden, problemformulering, lösningar och effekter kan ett visst glapp skönjas mellan insatsområdets förväntade resultat av ökad kunskap, förmåga och verktyg bland målgrupperna, å ena sidan, och insatsområdets syfte att skapa samma förutsättningar för kvinnor och män inom kompetensförsörjning och arbetsplatser, å andra sidan. Tidigare forskning om jämställdhetsintegrering visar nämligen att det är ett stort hopp mellan att veta/kunna och att faktiskt göra, samt dessutom göra om och om igen på det sätt som krävs i långsiktiga förändringsprocesser. Frågan är hur handlingsplanens insatser kan förmå studie- och yrkesvägledare att förändra sin vardagliga vägledning av elevers livsval, förmå inlandsföretag att förändra sina vardagliga rutiner vad gäller ledning, arbetsmiljö, kundbemötande, rekrytering m.m., samt förmå kvinnor och utrikesfödda att både på kort sikt engagera sig i makerspaces och på lång sikt faktiskt välja tekniska utbildningar och yrken.

Jämställt näringsliv

Handlingsplanens andra insatsområde – jämställt näringsliv – kan ses som ett sätt att minska såväl segregering som exkluderande normer och stereotyper i regionens företagande och innovation genom att uppmuntra projektägare och innovations/företags-främjare att förändra sina arbetssätt i en mer inkluderande riktning. I ljuset av tidigare forskning om jämställdhetsintegrering i organisationer och samhälle kan detta innebära såväl ökad blandning av olika samhällsgrupper inom olika verksamhetsområden och på olika organisatoriska nivåer, som mer nyanterade föreställningar om människors egenskaper, kompetenser och intressen i rollen som företagare, innovatörer, projektmedarbetare eller projekt målgrupp. Både processtödet till projektägare och till innovations/företags-främjare kan ses som strukturella insatser eftersom det avser att stötta förändring inom många olika verksamhetsområden, nivåer och faser i de berörda organisationerna/projekten. Samtidigt är det ännu oklart hur långt de deltagande organisationerna i realiteten är beredda att gå vad gäller att ifrågasätta och omorganisera sina kärnverksamheter. Vad gäller maktkedjan av antaganden, problemformulering, lösningar och effekter kan det även här skönjas ett visst glapp mellan insatsområdets förväntade resultat av ökad kunskap, förmåga och verktyg bland målgrupperna, å ena sidan, och insatsområdets syfte att skapa samma förutsättningar för kvinnor och män att nå inflytande vad gäller företagande och innovation, å andra sidan. Tidigare forskning om jämställdhetsintegrering visar som sagt att det inte finns någon automatik mellan att veta/kunna och att faktiskt göra, särskilt inte på det upprepade, rutinmässiga sätt som krävs i systematiska processer för jämställdhetsintegrering. Frågan är hur

handlingsplanens insatser kan förmå projektägare och innovations/företags-främjare att faktiskt förändra sina befintliga rutiner och redskap för utformning av projekt och stöttning av innovatörer/företagare så att de blir mer inkluderande.

Jämställt ledningsarbete

Handlingsplanens tredje insatsområde – jämställt ledningsarbete – kan ses som ett sätt att minska såväl segregering som exkluderande normer och stereotyper i regionens strategier, program och planer genom att förändra processerna kring och innehållet i dessa i en mer jämställd och intersektionell riktning. Utifrån tidigare genusforskning om regionalt tillväxtarbete kan detta innebära såväl ökad blandning av företag, innovatörer, branscher och sektorer som involveras i problemformulering och åtgärdsförslag och som i förlängningen tilldelas resurser utifrån programmets prioriteringar, som mer nyanserade beskrivningar av människors egenskaper, kompetenser och intressen i rollen som företagare, innovatörer eller annat. De insatser som genomförs inom området med kunskapsstöd från universitetet, analys av resursfördelning och föranalys inför nya RUSen kan alla ses som strukturella insatser eftersom de berör förändring inom många olika verksamhetsområden, nivåer och faser i regionens ledningsarbete. Samtidigt är det även här oklart hur långt de berörda instanserna i realiteten är beredda att gå vad gäller att omprioritera och omformulera regionens utmaningar, lösningar och resursfördelning utifrån en större mångfald av röster och perspektiv. Vad gäller maktkedjan av antaganden, problemformulering, lösningar och effekter kan det dessutom även här skönjas ett glapp mellan insatsområdets förväntade resultat av ökad kunskap, förmåga och verktyg bland målgrupperna, å ena sidan, och insatsområdets syfte att skapa samma förutsättningar för kvinnor och män att nå inflytande vad gäller regionala strategier, program och planer, å andra sidan. Tidigare genusforskning om regionala tillväxtprocesser visar att de könsmönster som råder där är extra sega eftersom det är en arena med hög status och omfattande resurser där stora, väl-etablerade aktörer bevakar sina egna och varandras intressen.

Slutsatser om handlingsplanens potential att förändra regionens könsmönster

Sammantaget visar analysen av Norrbottens handlingsplan att alla insatsområden – jämställt arbetsliv, jämställt näringsliv, jämställt ledningsarbete – har en ambition att påverka segregering och stereotyper, och nästan alla att motverka exkluderande normer i berörda organisationer och samhällen. För att kunna förändra alla relevanta pusselbitar i rådande könsmönster skulle även handlingsplanens första insatsområde – jämställt arbetsliv – behöva förtydliga sina ambitioner när det gäller att motverka exkluderande normer. Vad gäller kombinationen av riktade och strukturella insatser tillhör övervikten av insatserna den sistnämnda kategorin, med makerspaces som den enda insats som uttryckligen riktas till missgynnade/underrepresenterade grupper. Övriga insatser är inriktade på att förändra riktlinjer, rutiner och program på en mer strukturell nivå. Eftersom riktade insatser skapar det utbud som strukturella insatser skapar en efterfrågan på kan det finnas anledning att fundera på om även handlingsplanens andra och tredje insatsområde – jämställt näringsliv och jämställt ledningsarbete – bör omfatta vissa riktade insatser.

Sådana insatser behöver då utformas på ett sätt som tydligt förändrar både individuella och strukturella aspekter av de berörda maktmönstren. Vad gäller den maktkedja som enligt tidigare forskning påverkar utsikterna till långsiktigt hållbar förändring av rådande könsmönster uppvisar samtliga tre insatsområden ett glapp mellan å ena sidan de förväntade resultaten av ökad kunskap, förmåga och verktyg bland målgrupperna och å andra sidan insatsområdenas syfte att faktiskt uppnå samma förutsättningar för kvinnor och män inom kompetensförsörjning och arbetsplatser, företagande och innovation, respektive regionala strategier, program och planer. Däremellan saknas en stor del av jämställdhetsintegreringens kärna, nämligen återupprepad praktisk handling för att förändra såväl strategiska som operativa vägval. Den stora utmaningen i omvandlingen från teoretisk plan till praktiska insatser är därmed att förmå de involverade målgrupperna att omsätta sina erhållna kunskaper, verktyg och förmåga i handlingar som gör reell skillnad på kort och lång sikt. Detta gäller inte minst utvidgningen från jämställdhetsintegrering till intersektionalitet, där målgrupperna behöver hitta fungerande former för att adressera flera olika samverkande maktordningar i sina praktiska insatser.

Referenser

- Alsos, G. A., Hytti, U., Ljunggren, E. (red.) (2016). *Research Handbook on Gender and Innovation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Amundsdotter, E., Ericson, M., Jansson, U., Linghag, S. (2015). *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Karlstad: Karlstads universitet.
- Andersson, S., Berglund, K., Thorslund, J., Gunnarsson, E., Sundin, E. (red.) (2012). *Promoting Innovation – Policies, Practices and Procedures*. Stockholm: VINNOVA.
- Andersson, F., Ek, R., Molina, I. (red.) (2008). *Regionalpolitikens geografi – regional tillväxt i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Bacchi, C. L. (1999). *Women, policy and politics – the construction of policy problems*. London: SAGE.
- Bacchi, C. L. & Eveline, J. (red.) (2010). *Mainstreaming politics – gendering practices and feminist theory*. Adelaide: University of Adelaide Press.
- Berger, S. & Berger, S. (2008). *Regional utveckling: om produktion, livskvalitet och inflytande*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Bock, B. B. & Shortall, S. (red.) (2006). *Rural gender relations: issues and case studies*. Wallingford: CABI Publishing.
- Danilda, I. & Granat Thorslund, J. (2011). *Innovation and gender*. Stockholm: VINNOVA.
- Forsberg, G. (2012). Interaktion och intervention – Akademiens möjligheter och begränsningar för jämställdhet och regional utveckling. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 18(2): 59-72.
- Forsberg, G. (1998). Regional variations in the gender contract: gendered relations in labour markets, local politics and everyday life in Swedish regions. *Innovation*. 11(2): 191-209.
- Forsberg, G. & Grenholm, C. (red.) (2005). ... och likväl rör det sig. *Genusrelationer i förändring*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Forsberg, G. & Lindgren, G. (2015). Regional Policy, Social Networks and Informal Structures. *European Urban and Regional Studies*. 22(4): 368-382.
- Forsberg, G. & Lindgren, G. (red.) (2010). *Nätverk och skuggstrukturer i regionalpolitiken*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Friberg, T. (1993). *Det andra sidan av myntet – om regionalpolitikens enögdhet*. Östersund: Glesbygdsmyndigheten.
- Holmquist, C. & Sundin, E. (red.) (2002). *Företagerskan. Om kvinnors entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Horelli, L. (1997). Engendering Evaluation of European Regional Development. *Evaluation*. 3(4): 435-450.

- Hudson, C. & Rönnblom, M. (2007). Regional development policies and the constructions of gender equality: The Swedish case. *European Journal of political research*. 46: 47-68.
- Hudson, C., Rönnblom, M., Teghtsoonian, K. (red.) (2017). *Gender, governance and feminist post-structuralist analysis: missing in action?*. New York: Routledge.
- Johansson, A. W. (2009). Regional development by means of broadened entrepreneurship. *European Planning Studies*. 17(8): 1205-1222.
- Larsson, P., Göranson, U., Lagerholm, M. (red.) (2008). *Sesam öppna dig! Forskarperspektiv på kvinnors företagande*. Stockholm: VINNOVA.
- Lindberg, M. (2012). A striking pattern – Co-construction of innovation, men and masculinity in Sweden's innovation policy. I Andersson, S., Berglund, K., Thorslund, J., Gunnarsson, E. & Sundin, E., (red.). *Promoting Innovation – Policies, Practices and Procedures*. Stockholm: VINNOVA, sid 47-67.
- Lindberg, M. (2012). Gender in regional innovation systems – why it matters and how it is mainstreamed in the Swedish case. I Rickne, A., Laestadius, S., Etzkowitz, H. (red.). *Innovation governance in an open economy – shaping regional nodes in a globalized world*. New York: Routledge, sid 231-250.
- Lindberg, M. (2010). *Samverkansnätverk för innovation – en interaktiv och genusvetenskaplig utmaning av innovationspolitik och innovationsforskning*. Doktorsavhandling. Luleå tekniska universitet.
- Lindberg, M. & Berg Jansson, A. (2016). Regional social innovation – pinpointing socially inclusive change for smart, inclusive and sustainable growth in European regional development policy. *International Journal of Innovation and Regional Development*. 7(2): 123-140.
- Lindberg, M. & Johansson, A. (2017). Gender-sensitive Business Counselling – Changing Gendered Patterns and Understandings of Entrepreneurship. I P. Wynarczyk & M. Ranga (red.). *Technology, Commercialization and Gender: A Global Perspective*. Palgrave Macmillan, sid 141-176.
- Magnusson, E., Rönnblom, M., Silius, H. (red.) (2008). *Critical studies of gender equalities: Nordic dislocations, dilemmas and contradictions*. Göteborg: Makadam.
- Malmström, M, Voitkane, A, Johansson, J, Wincent, J. (2018). When stereotypical gender notions see the light of day, will they burst? Venture capitalists' gender constructions versus venturing performance facts. *Journal of Business Venturing Insights*. 9: 32-38.
- Nählinder, J., Tillmar, M., Wigren, C. (2015). Towards a Gender-Aware understanding of innovation: A three-dimensional route. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 7(1): 66-86.
- Pettersson, K. (2012). Support for women's entrepreneurship: a Nordic spectrum. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 4(1): 4-19.
- Pettersson, K. (2012). *Supporting Women's Entrepreneurship in Nordic Sparsely Populated Areas*. Stockholm: Nordregio.

- Pettersson, K. (2007). Men and male as the norm? A gender perspective on innovation policies in Denmark, Finland and Sweden. Stockholm: Nordregio.
- Pettersson, K. & Lindberg, M. (2013). Paradoxical spaces of feminist resistance: Mapping the margin to the masculinist innovation discourse. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 5(3): 323-341.
- Rees, T. (2000). The Learning Region? Integrating Gender Equality into Regional Economic Development. *Policy and Politics*. 28(2): 179-191.
- Rees, T. (2005). Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*. 7(4): 555-574.
- Rönblom, M. (2002). Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik. Doktorsavhandling. Umeå universitet.
- Sandberg, L. & Rönblom, M. (2016). Imagining the ideal city, planning the gender-equal city in Umeå, Sweden. *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography*. 23(12): 1750-1762.
- Schmied, D. (red.) (2005). *Winning and losing: the changing geography of Europe's rural areas*. Aldershot: Ashgate.
- Tillmar, M. (2006). Gendered small-business assistance – lessons from a Swedish project. *Journal of European industrial training*. 31(2):84–99.
- Westberg, H. (red.) (2005). *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster?*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

