

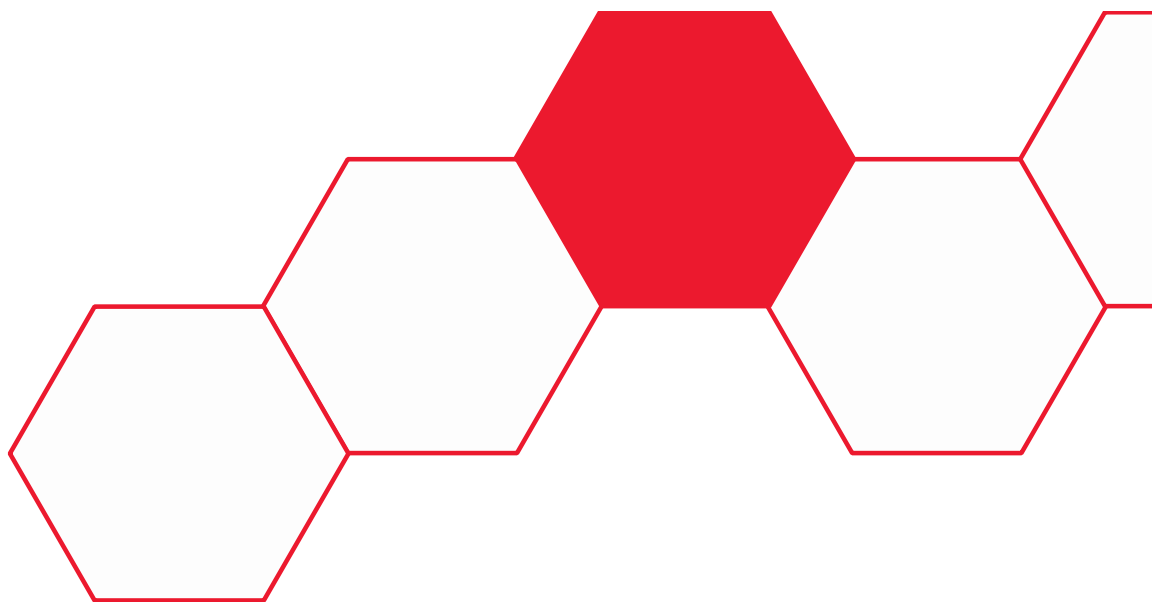
22 juni 16  
Ansvariga: Rozalia Weisz  
Ulrika Melander



Diariern Region Skåne: 1602429

# Region Skånes nuläges- och behovsanalys inklusive prioriteringar för jämställd regional tillväxt 2016-2018

VERSION 1.1 EXKL. BILAGOR



# Innehållsförteckning

1. DEL 1: Riktlinjer	3
2. DEL 2: Nuläges- och behovsanalys 2016-2018	9
2.1 Övergripande nulägesanalys av regional utveckling	9
Fyra särskilt betydelsefulla områden i nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015 – 2020	14
1. Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS, andra strategier och program för ex. innovation, boende, transporter, attraktivitet, kompetensförsörjning.	14
2. Kartläggning och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män kopplat till inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd etc.	17
3. Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande och utrikesfödda kvinnors sysselsättning och företagande	18
4. Integrera ett jämställdhetsperspektiv i planering och genomförande av projekt inom regionfondsprogrammen 2014-2020	20
3. Region Skånes regionala prioriteringar 2016-2018	21
3.1 Prioritering 1: Utveckla en kommunikationsmodell för en mer inkluderande arbetsmarknad i Skåne	22
3.2 Prioritering 2: Tillämpa jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven inom innovationsområdena i Skåne	22
3.3 Prioritering 3: Tillämpa jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven inom klusterinitiativen för mer inkluderande branscher i Skåne	23
4. Genomförandekapacitet	24
5. Bilagor	26
6. Källförteckning	27

## *DEL 1: Riktlinjer*

### 1. Inledning och bakgrund

#### Varför en nuläges- och behovsanalys?

Regeringen gav i december 2015 Tillväxtverket i uppdrag att utveckla arbetet för jämställd regional tillväxt genom samordning, stöd och lärande riktat till regionalt utvecklingsansvariga aktörer. Regeringens avsikt med uppdraget är att stärka det arbete som regionalt utvecklingsansvariga bedriver för att integrera jämställdhet i verksamheter och program i det regionala tillväxtarbetet.

Regeringen har beslutat att Tillväxtverket ska fördela minst 34 miljoner per år 2016-2018 i syfte att nå målet för jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet. Syftet med regeringens satsning är att främja en jämställdhetsintegrering av det regionala tillväxtarbetet i samtliga län samt att stödja framväxten av ett antal nationella framstående exempel eller flaggskepp. Prioriteringarna förväntas leda till hållbara och synliga resultat genom att jämställdhet integreras i ordinarie verksamhet.

Syftet med nuläges- och behovsanalysen är att:

- regionerna/länen ska beskriva det regionala nuläget, identifiera behov och välja prioriteringar för att arbeta med jämställd regional tillväxt, samt
- att Tillväxtverket får ett underlag för att fördela medel till regionerna/länen som stärker dem i arbetet med jämställd regional tillväxt.

Målet med nuläges- och behovsanalysen är att:

- regionerna/länen tar fram prioriteringar som blir styrande för deras arbete med jämställd regional tillväxt, och
- att Tillväxtverket kan använda underlaget för att jämföra, bedöma och fördela medel till regionerna/länen i deras arbete med jämställd regional tillväxt.

Nuläges- och behovsanalysen kommer att fungera som en ansökan till Tillväxtverket – en ansökan om medel för att arbeta med jämställd regional tillväxt. Detta är steg nummer ett. Analysen och prioriteringarna ligger sedan till grund för den handlingsplan som regionerna/länen tar fram i nästa steg, steg nummer två.

I september/oktober 2016 ska regionerna/länens prioriteringar med mål brytas ner till aktiviteter, budget, utvärdering, samarbeten med mera för att skapa handling. Dokumentet, i sin helhet, blir då en handlingsplan som får en styrande funktion och hjälper er i ert praktiska arbete. Med ett logiskt uppbyggt arbetssätt bedömer Tillväxtverket att förutsättningarna är goda för att åstadkomma förändring och nå mätbara och synliga resultat.

I sin helhet ska arbetet med både nuläges- och behovsanalys (steg 1) samt handlingsplan (steg 2) resultera i ett fokuserat jämställdhetsarbete som fungerar som hävstång för regional tillväxt.

Intersektionalitet är ett perspektiv som ska genomsyra samtliga steg i arbetsprocessen och som kommer att premieras vid fördelningen av medel.

#### Bakomliggande problembild

Idag går merparten av den statliga finansieringen till branscher som domineras av män. Lika villkor och jämställdhet både privat och offentligt diskuteras men det saknas trots det bland annat könsuppdelad statistik och jämställdhetsintegrerade styrdokument och

utvecklingsstrategier hos utvecklingsaktörer på regional och nationell nivå. Företagande och främjande av företag är också präglad av föreställningar och normer kring vad som anses vara kvinnligt respektive manligt. Normer kring företagandet gör att vissa grupper kan uppfattas som avvikande. Det bidrar till att bland annat kvinnor, kvinnor och män med utländsk bakgrund och unga kvinnor och män, i större utsträckning riskerar att möta hinder när de söker stöd, rådgivning eller finansiering. När statliga och regionala resurser fördelas ensidigt och när vissa grupper möter hinder i större utsträckning än andra, används inte alla människors innovationskraft och fulla potential på ett effektivt sätt. Förnyelse i organisationer, företag, näringsliv och förvaltning hämmas.

## Den regionala analysens koppling till nationella mål

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet med jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet är att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att nå inflytande i det regionala tillväxtarbetet och få tillgång till tillväxtresurser. Jämställdhet är en förutsättning för hållbar regional tillväxt, bl.a. genom ett bättre resursutnyttjande, stärkt innovationsförmåga och ökad attraktivitet för regionen.

Det tidigare uppdraget (regeringens beslut den 8 mars 2012, dnr N2012/01365/RT) till aktörer med regionalt utvecklingsansvar att ta fram och genomföra handlingsplaner för jämställd regional tillväxt 2012-2014 har inneburit ett ökat fokus på jämställdhet i planering och genomförande av program och projekt inom det regionala tillväxtarbetet. Det har även tydliggjort att ansvaret för jämställdhet inom det regionala tillväxtarbetet åligger den aktör som har det regionala utvecklingsansvaret i respektive län (Regeringsbeslut 2015-12-10, N2015/08643/RTS).

Den regionala nuläges- och behovsanalysen ska vara förankrad i regeringens *Nationella strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015 – 2020*.

## Särskilt betydelsefulla områden i nationell strategi för att nå en jämställd regional tillväxt

Den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015 – 2020 är vägledande för det regionala utvecklingsarbetet fram till 2020. Strategin är inriktad på att skapa goda förutsättningar att bo, arbeta samt etablera företag och verksamheter i hela landet och på så sätt skapa förutsättningar för hållbar regional tillväxt och ett Sverige som håller samman. Strategin ska också bidra till regeringens tre prioriterade områden: att nå det övergripande målet om att ha lägst arbetslöshet i EU 2020, att nå de nationella miljömålen och "att sluta jämställdhetsgapet".<sup>1</sup>

Regeringen avser att fortsätta att följa upp det arbete som aktörer med regionalt utvecklingsansvar bedriver för att integrera ett jämställdhetsperspektiv i samtliga verksamheter och program inom det regionala tillväxtarbetet.

Följande områden anser regeringen är särskilt betydelsefulla för att nå en jämställd regional tillväxt:

---

<sup>1</sup> En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015 – 2020. *Näringsdepartementet*, N2015.31, kap 1 och s. 8.

---

*Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS, andra strategier och program för ex. innovation, boende, transporter, attraktivitet och kompetensförsörjning*

*Kartläggning och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män kopplat till inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd etc.*

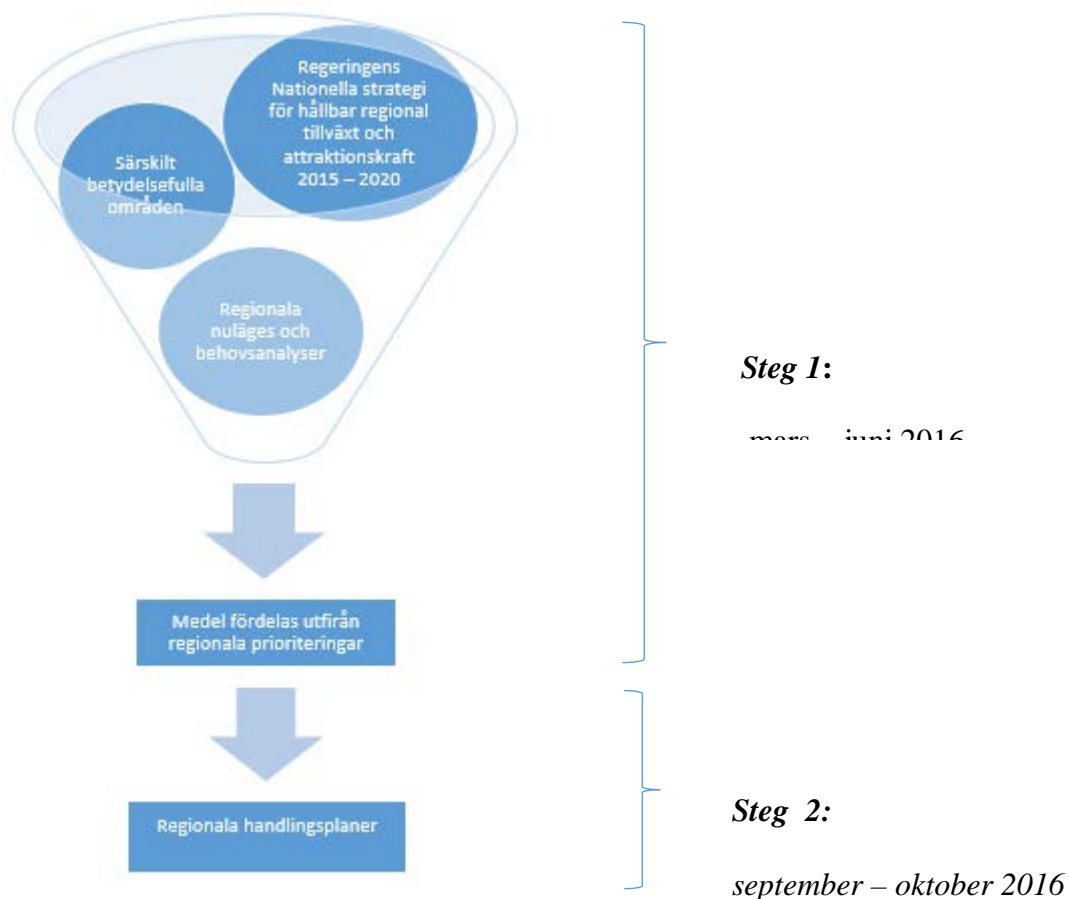
*Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande och utrikesfödda kvinnors sysselsättning och företagande*

*Integrera ett jämställdhetsperspektiv i planering och genomförande av projekt inom regionfundsprogrammen 2014-2020*

---

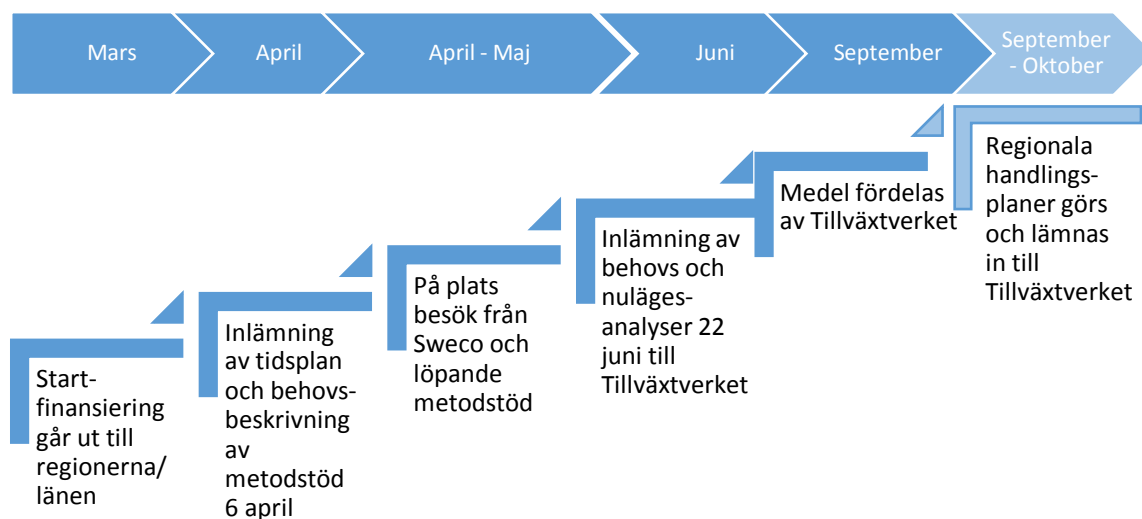
De nationellt särskilt utpekade områdena är styrande för regionerna/länens arbete och den regionala nuläges- och behovsanalysen. Det betyder att det regionala arbetet med jämställd regional tillväxt behöver ske inom dessa områden – om regionen/länet vill beviljas medel från Tillväxtverket. Minst två av de tre prioriteringarna ska vara inom de särskilt utpekade områdena. En av prioriteringarna kan ligga utanför områdena.

Figur 1: Sammanhang, jämförd regional tillväxt steg 1 och 2



## 2. Övergripande tidsplan 2016

Figur 2: Tidsplan mars – oktober 2016 jämförd regional tillväxt steg 1 och 2



### 3. Kriterier och viktning för fördelning av medel

Nedan beskrivs den modell av fördelningsnyckel och de kriterier som kommer att användas vid Tillväxtverket bedömning av de regionala behovs- och nulägesanalyserna. Använd er av informationen när ni skriver era avsnitt för att säkerställa att ni svarat mot kriterierna inom fördelningsnyckelns modell. Arbetet med att göra en utvärdering och viktning kommer Tillväxtverket själva stå för. Sweco kommer inte att delta i den arbetsprocessen. Sweco kommer i slutet av juni att informera Tillväxtverket hur arbetet och samarbetet har gått regionalt och vad som varit utmanande i analysfasen.

När behovs- och nulägesanalysen är inlämnad kommer Tillväxtverket att tillämpa en fördelningsnyckel för att fördela medel. En basfinansiering om 400 000kr kommer att fördelas till samtliga aktörer med regionalt utvecklingsansvar. Utöver basfinansieringen finns två "plusnivåer".

Basnivå (alla 400 000kr)

Plusnivå 1. (ca 10 stycken regioner/län)

Plusnivå 2. (ca 5 stycken regioner/län)

Behovs- och nulägesanalyserna kommer att bedömas och utvärderas genom poängsättning med avseende på tre kriterier. Det går att få max 3 poäng per kriterium och sammanlagt max 9 poäng. För att nå en "plusnivå" och konkurrera om extra medel än basfinansiering krävs minst 2 poäng per kriterium och minst 7 poäng sammanlagt.

Det går inte att på förhand meddela exakt hur stora andelar av totalsumman som kommer att fördelas till de två plusnivåerna. Detta är helt beroende av hur väl behovs- och nulägesanalysernas uppfyller kriteriernas innehåll och står sig i konkurrens med andra regioner/län. Anledningen till att Tillväxtverket valt denna metod är att de regionalt utvecklingsansvariga aktörerna själva aktivt ska driva arbetet med jämförd regional tillväxt utifrån sina egna regionala behov och utmaningar. Upplägget skapar utrymme att från början integrera jämfördhet i det ordinarie systemet och inte addera ett perspektiv på redan befintliga projekt och upplägg.

Att fördela medel via en fördelningsnyckel med en basfinansiering och två "plusnivåer" syftar till att alla regionalt utvecklingsansvariga ska kunna driva ett strukturerat treårigt arbete baserat på sina behov och förutsättningar.

En erfarenhet som Tillväxtverket har sedan arbetet med jämställd regional tillväxt 2012-2014 är att regionerna/länen behöver fokusera sina insatser mer och satsa resurser på några utvalda projekt istället för att försöka jämställdhetsintegrera all verksamhet utan rätt förutsättningar. Tillväxtverket vill därför också ge mer medel än basfinansiering till en grupp av prioriteringar för att möjliggöra skapandet av flaggskepp och lärande exempel vilket kommer alla regioner/län till godo.

Fördelningsnyckeln baseras på följande tre kriterier. Punkterna beskriver vad Tillväxtverket kommer att utgå från vid bedömningen av hur väl kriteriet uppföljs.

### **Intersektionalitet 1-3 poäng**

- Arbetet med nuläges- och behovsanalysen samt de regionala prioriteringarna genomsyras av en medvetenhet om behovet av ett intersektionellt perspektiv för att främja jämställd regional tillväxt.
- Nuläges- och behovsanalysen beskriver arbetet med jämställd regional tillväxt kopplat till fler sociala kategorier än kön.
- De regionala prioriteringarna inkluderar fler sociala kategorier än kön.

### **Behov 1-3 poäng**

- Regionens/länets befolkningsmängd och befolkningsstruktur.
- Regionens/länets genomförarkapacitet.

### **Logik och relevans, 1-3 poäng**

- De regionala prioriteringarna utgår från, och är förankrade i, en faktabaserad nuläges- och behovsanalys.
- De regionala prioriteringarna är avgränsade och konkretiserade och ger förutsättningar att styra regionen/länets arbete mot de särskilt betydelsefulla områdena.
- Nuläges- och behovsanalysen samt prioriteringarna ger förutsättningar för ett resultatbaserat arbete i närtid.

### **Poängskala för Tillväxtverkets utvärdering**

1 poäng: Uppfyller kriteriet i låg utsträckning

2 poäng: Uppfyller kriteriet tillfredställande

3 poäng: Uppfyller kriteriet väl



## DEL 2: Nuläges- och behovsanalys 2016-2018 för Skåne

### 1. Övergripande nulägesanalys av regional utveckling

#### 1.1 Befolkningsmängd och befolkningsstruktur i Skåne

Region Skånes rapport *Hur har det gått i Skåne 2015?* visar att Skånes befolkningsökning är den tredje i landet, efter Stockholms och Västra Götalands län. Under perioden 2000-2015 ökade befolkningen i Skåne med 174 203 personer (15,4 %), vilket innebär att Skånes befolkning består av 1 303 627 människor. Under 2015 ökade Skånes befolkning med 1,1 procent dock är den stora mängd asylsökande som kom till Skåne under hösten 2015 inte medräknade i siffrorna. Enligt statistik är det cirka 9 000 fler kvinnor än män i vår region.

**Utländsk bakgrund.** I Skåne är 19 procent av ca 1,3 miljoner invånare födda utomlands jämfört med 16 procent i riket (av befolkningen). I Skåne uppgår personer födda i Sverige och vars båda föräldrar är födda utomlands till cirka 78 000 personer eller 7 procent av befolkningen. De största grupperna är från Norden, Södra Europa och Mellanöstern. Över en tredjedel av de utrikesfödda har bott i Sverige i över 20 år och en tredjedel har bott i Sverige kortare än åtta år. År 2014 fanns det människor från totalt 188 födelseländer i Skåne, vilket visar på den stora etniska mångfalden som finns i regionen. Av skåningarna är 81 procent födda i Sverige, 7 procent är födda i övriga EU, 4 procent är födda i övriga Europa utom EU28 och Norden, 6 procent är födda i Asien och Oceanien och 2 procent är födda i övriga världen.

**Nyanlända.** Den stora mängd asylsökande som kom till Skåne under hösten 2015 är inte medräknade i siffrorna på grund av asylsökande ännu inte är folkbokförda. Enligt Region Skånes analyser bestod ökningen under 2015 till stor del (59 procent) av en nettoinflyttning av människor som flyttat till Skåne från andra länder. Cirka 25 procent av befolkningsökningen utgjordes av en naturlig folkökning.

Enligt Region Skånes befolkningsprognos förväntas regionens befolkning öka med 13 procent fram till år 2024 vilket innebär att det i Skåne 2024 skulle finnas 1 455 500 invånare. De största befolkningsändringarna i regionen under 2015 skedde i Östra Göinge med en ökning på 1,7 procent, och Båstad med en minskning på (minus) 0,3 procent.

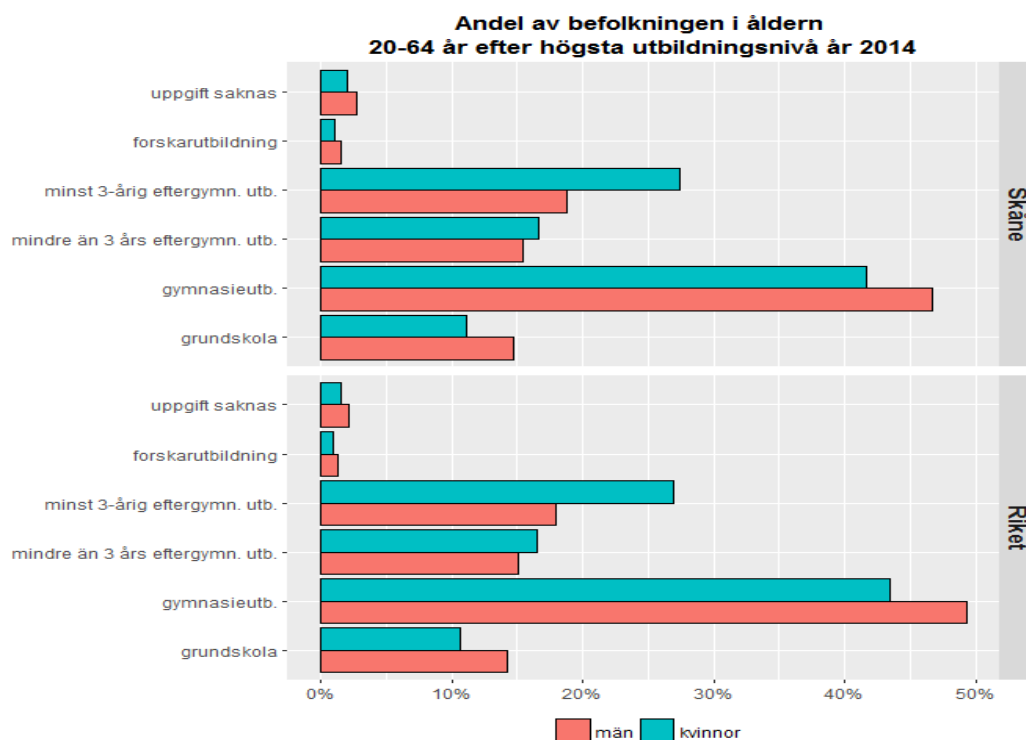
Några jämförande exempel avseende olika ålderskategorier kopplade till härkomst finns nedan (Källa: SCB 2015):

- I åldern 0-4 år har 21 123 barn utländsk bakgrund i jämförelse med 59 155 barn med svensk bakgrund
- I åldern 25-34 år har 60 701 unga utländsk bakgrund i jämförelse med 111 197 unga med svensk bakgrund
- I åldern 35-44 år har 53 892 personer utländsk bakgrund i jämförelse med 115 603 personer med svensk bakgrund
- I åldern 65 + år har 34 259 personer utländsk bakgrund i jämförelse med 215 151 personer med svensk bakgrund

#### 1.2 Utbildning i Skåne

Skåne ligger på tredjeplats i landet gällande andelen invånare med eftergymnasial utbildning, efter Stockholm och Uppsala. Trots att utbildningsnivån i Skåne är hög finns det betydande skillnader i regionen - kvinnor har i alla åldersgrupper högre utbildning än män. Andelen kvinnor i åldersgruppen 25-34 år som har en högskoleutbildning ligger på 54 procent medan motsvarande andel för män ligger på 40 procent. Lund, Malmö och Lomma är de kommuner i Skåne som har högst andel invånare med eftergymnasial utbildning, medan lägst andel invånare med eftergymnasial utbildning

återfinns i kommuner i sydöstra och nordvästra Skåne. Vad gäller andel av befolkning mellan 25 och 34 år med eftergymnasialutbildning år 2014 är Lunds kommun med 73,1 % på första plats, följd av Lomma med 64 %, och Malmö med 54,5 %. På lägsta platsen ligger Bjuv med 21,7 % vid samma ålderskategori. Av kvinnorna i Skåne hade 28,4 procent minst en treårig högskoleutbildning eller en forskarutbildning. Motsvarande andel av männen var 20,3 procent. En bild över andel av befolkningen i åldern 20-64 efter den högsta utbildningsnivån år 2014, se nedan.



**De könssegregerade utbildningsvalen.** 2015 var 4 av 19 utbildningsprogram jämställda på gymnasienivå i Skåne (sambandsvetenskapliga program, hotell- och restaurang, mediaprogram och natur). Lika många kvinnor och män deltar i kvalificerade yrkesutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar. Det finns dock en stark könssegregering mellan utbildningarna. En större andel kvinnor än män har eftergymnasial utbildning och kvinnor är också i större utsträckning behöriga till högre studier, både gymnasiet och högskolan. Man konstaterar att kvinnor är mer utbildade än män, fler kvinnor än män börjar också på högskolan.

### **1.3 Arbetsmarknad i Skåne**

Region Skånes analys *Näringsliv och arbetsmarknad*, februari 2016, visar att Skåne-regionen under de senaste decennierna präglats av en kraftig strukturomvandling av arbetsmarknaden. Kriserna under 1990-93 och 2008-09 har orsakat djupa omvälvningar av näringsliv och arbetsmarknad. Dessa har framför allt inneburit nerdragningar inom tillverkningsindustrin, vilket hade effekter på sysselsättning och BNP/ BRP. Återhämtning från dessa kriser berodde mest på utveckling av tjänstesektorn. Av stor vikt i regionen har utbyggnaden av högskolan varit, vilken bidragit till en ökad utbildningsnivå av Skånes befolkning.

**Sysselsättning per bransch i Skåne.** Enligt Region Skånes rapport *Näringsliv och arbetsmarknad*, februari 2016, har sysselsättningsutvecklingen i riket och Skåne kännetecknats av att antalet sysselsatta inom tillverkningsindustri minskar, medan antalet sysselsatta inom företagstjänster, hotell- och restaurang och handel ökar. De branscher som sysselsatte flest personer i Skåne år 2014 var "vård och omsorg; sociala tjänster" med 95 313 sysselsatta, "handel" med 77 700 sysselsatta och "företagstjänster", som sysselsatte 66411 personer. Den största tillväxten av antalet sysselsatta i Skåne mellan åren 2011 och 2014 skedde inom "vård och omsorg; sociala tjänster", som växte med 6 137 sysselsatta (+6.9 procent), "utbildning", som ökade med 4 802 sysselsatta (+8 procent), "kulturella och personliga tjänster m.m.", som ökade med 2063 sysselsatta (+8.8 procent) samt "hotell- och restaurangverksamhet" där antalet sysselsatta steg med 1 747 personer, (+10.8 procent). Den största minskningen av antalet sysselsatta i Skåne skedde inom "tillverkning och utvinning", som minskade med 3 611 sysselsatta (-5.7 procent), "transport och magasinering", som minskade med 526 sysselsatta (-1.8 procent), "byggverksamhet", som minskade med 280 sysselsatta (-0.7 procent) samt "okänd verksamhet" där antalet sysselsatta sjönk med 250 personer, (-3.2 procent).

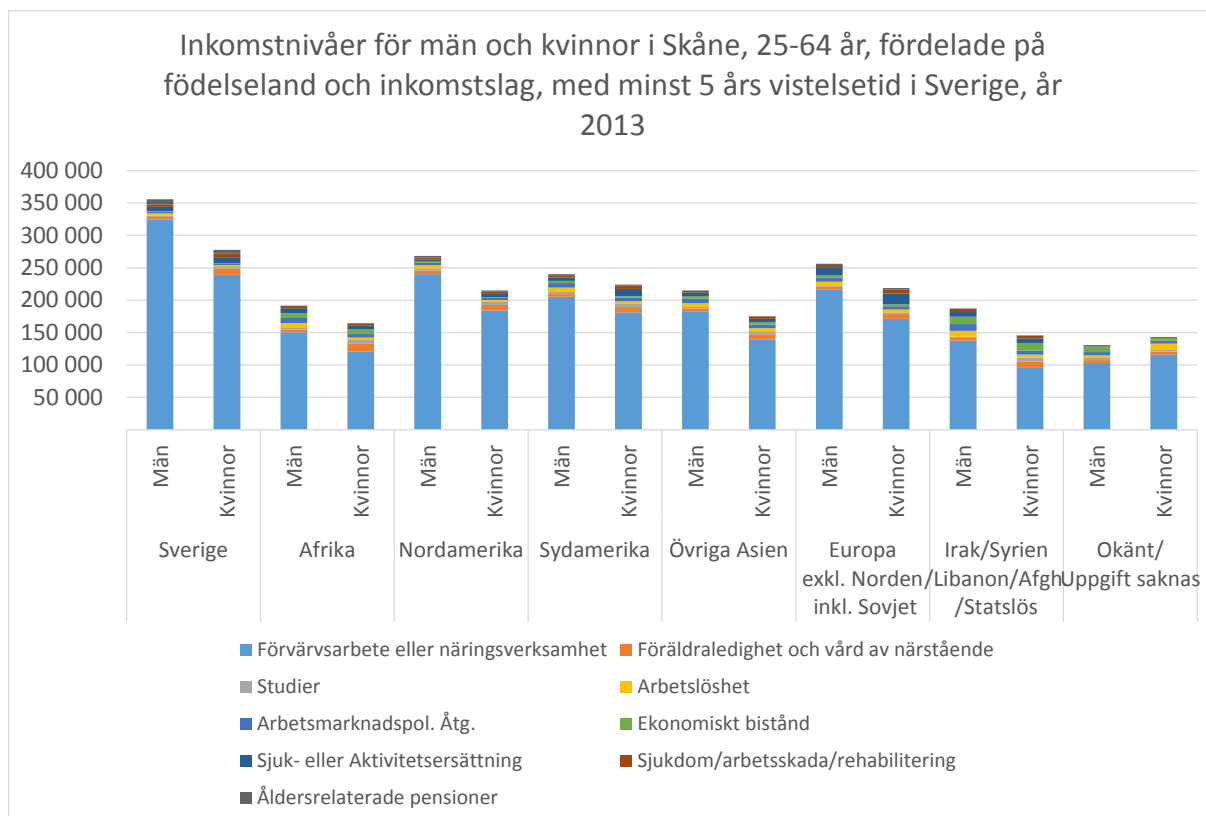
**Könssegregeringen på arbetsmarknaden i Skåne.** Kvinnor och män fördelar sig olika mellan yrken på arbetsmarknaden. Yrken kopplade till vård och omsorg samt undervisning är starkt kvinnodominerade medan män är starkt överrepresenterade inom teknikyrken och bygg. Yrkesspridningen är väsentligt mindre bland kvinnor än bland män. Av fem största yrkena i Skåne är alla starkt kvinnodominerade.

De fem vanligaste yrkena (av totalt 148 yrken) för kvinnor står för 37 procent av sysselsättningen för kvinnorna, medan de fem vanligaste yrkena för männen står för endast 22 procent av männens sysselsättning. Yrkesvalet styrs av traditionella könsroller och påverkas starkt av tidigare utbildningsval. De trettio vanligaste yrkena i Skåne år 2014 stod för 74 procent av kvinnornas samlade sysselsättning och 57 procent av männens. Det finns tendenser till att yngre gör något mindre traditionella yrkesval än äldre, trots detta har man identifierat att andelen kvinnor inom IT-yrken *minskar*. Samma trend märks även hos utbildningsval hos unga kvinnor, där den redan stora mansdominansen inom IT-utbildningar tenderar att öka.

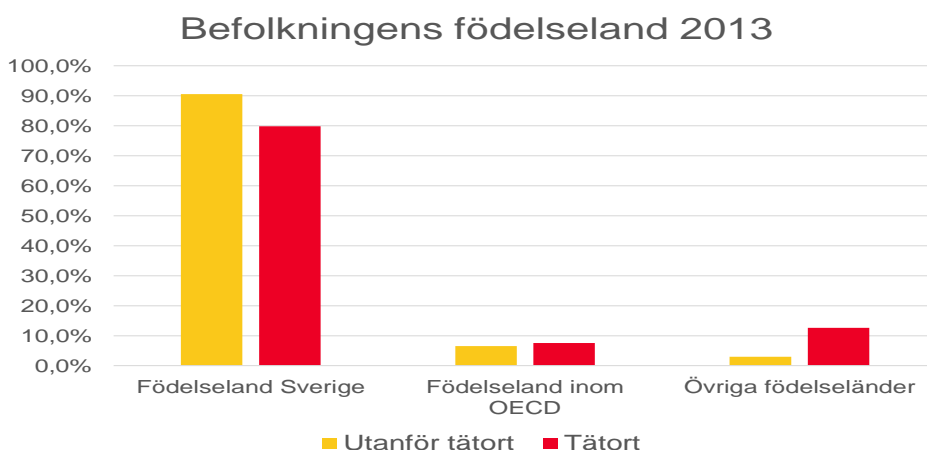
**Personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden i Skåne.** Denna grupp är inte en homogen grupp, dock har det identifierats en gemensam nämnare för integration på arbetsmarknaden, vilken är utbildning. Vistelsetid och även härkomst bidrar också till olika sysselsättningsgrader för utrikes födda skåningar. Statistik visar att sysselsättningsgraden ser olika ut beroende på när man flyttat till Sverige, 70-talet: latinamerikaner, 90-talet: Balkan, 10-talet: Syrien, Irak, Afghanistan. Statistik visar även att skillnaderna mellan män och kvinnor försvinner delvis om vi jämför personer på samma utbildningsnivå.

Skåne skulle få en stor konkurrensfördel inför framtiden om Skåne hade brutit den könssegregerade arbetsmarknaden. Om detta också kopplas till insatser för ökad integration på arbetsmarknaden kan det skapas en stark dynamisk utveckling i regionen. Könssegregationen i Skåne är mångfasetterad och kräver insatser på många områden för att överbryggas.

**Inkomst och sysselsättningsgrad i Skåne.** En definition av sysselsättningsgraden är att antalet sysselsatta vars ålder är mellan 16 och 64 år gamla dividerat med befolkningen i samma ålder. Enligt SCB uppgick kvinnornas förvärvsfrekvens i Skåne till 71,3 procent och männens till 73,4 procent, vilket kan jämföras med riksgenomsnittet på 76,0 respektive 78,5 procent. Sysselsättningsgradens värde påverkas markant om befolkningen växer eller minskar. I Skåne har både antalet sysselsatta och befolkningen i förvärvsarbetande ålder ökat sedan år 2000 men, på grund av att befolkningen har stigit snabbare än sysselsättningen har sysselsättningsgraden minskat.



**Stads- och landsbygdsperspektivet.** I enlighet med statistik framtagen av Region Skåne bodde cirka 164 000 personer utanför tätorter i Skåne, medan 1 110 000 personer bodde i tätorter år 2013. Den beskattningsbara förvärvsinkomsten är högre utanför tätorter: 254 000 kr jämfört med 232 000 kr. Några möjliga förklaringar till detta är bland annat högre medelålder, låg andel nyinvandrade, något högre andel män. Man har även konstaterat att det finns något högre medelålder utanför tätorter, vilken är 42,0 år i jämförelse med 40,8 år i tätorter. Vad gäller personer med utländsk bakgrund på landsbygd konstaterar man att det är färre utrikes födda som bor här än i städer, se bilden nedan.



#### **1.4 Företagande i Skåne**

Den könssegregerade arbetsmarknaden formar företagandet. De flesta företag som drivs av kvinnor finns inom fastighetssfären, företagstjänster, samhällliga och personliga tjänster samt handel.

Bransch	Män		Kvinnor		Totalt	
	Skåne	Riket	Skåne	Riket	Skåne	Riket
Jordbruk, skogsbruk och fiske	13%	13%	5%	6%	11%	11%
Tillverkning, utvinning	8%	9%	5%	5%	7%	8%
El-, Gas-, Värme- och vattenförsörjning	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Byggverksamhet	17%	18%	2%	2%	12%	13%
Handel	17%	15%	16%	15%	17%	15%
Hotell- och restaurangverksamhet	4%	4%	5%	5%	4%	4%
Transport, magasinering och kommunikation	7%	7%	2%	2%	5%	5%
Finansiell verksamhet	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Fastighetsverksamhet, företagstjänster etc.	21%	22%	21%	22%	21%	22%
Utbildning	1%	1%	2%	2%	1%	1%
Hälso- och sjukvård, sociala tjänster	2%	2%	7%	8%	4%	4%
Samhälleliga och personliga tjänster	5%	5%	22%	22%	10%	10%
Okänd bransch	3%	3%	12%	11%	6%	6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Källa: Kontigo

**Nyföretagande i Skåne.** Nyföretagandet i Skåne ligger relativt högt och är stabilt över tid. 2014 hade Skåne, med 12,4 nya företag per 1000 invånare, det tredje högsta nyföretagarfrekvensen i landet efter Stockholms och Gotlands län. Enligt *Tillväxtanalys - Nyföretagandet i Sverige 2014* är Skåne län rankat på andra platsen med 31,9 % kvinnor av totala företagarpopulationen, efter Stockholms län med 33,0 % kvinnor av totala företagarpopulationen, genomsnittet i landet är 30,3 %. Men Skåne är präglad av tydliga inomregionala skillnader gällande kvinnor av totala företagarpopulationen. Bland kommuner vars andel kvinnor av totala företagarpopulationen är över 34 % finns Höganäs, Vellinge, Lomma, Lund, Helsingborg. Bland kommuner vars andel kvinnor av totala företagarpopulationen är mindre än 28 % finns Burlöv, Osby, Bjuv, Svedala, Örkelljunga. Positivt är att det finns kommuner som till exempel Malmö, Burlöv, Landskrona vars andel unga företagarkvinnor finns bland de tio kommunerna i toppen i landet.

Enligt statistik framtagen av Region Skåne är det nästan lika många utlandsfödda kvinnor som är företagare som bland svenskfödda (Skåne 2012), se bilden nedan.

#### Sysselsatta av befolkning 20-64 år efter kön och födelseland

	MÄN	KVINNOR
SVERIGE	80%	78%
UTANFÖR NORDEN	53%	47%

#### Företagare av sysselsatta 20-64 år efter kön och födelseland

	MÄN	KVINNOR
SVERIGE	12%	6%
UTANFÖR NORDEN	13%	8%

#### Företagare av befolkningen 20-64 år efter kön och födelseland

	MÄN	KVINNOR
SVERIGE	10%	5%
UTANFÖR NORDEN	7%	4%

Källa: SCB (RAMS)

Utifrån den övergripande nulägesanalysen gällande befolkningsmängd och befolkningsstruktur konstaterar vi att det finns vissa **trender** som kännetecknar Skåneregionen:

- Befolkningen växer men väldigt ojämnt fördelat. Storstäder växer, exempelvis Malmö. Glesbygds- och industrikommuner minskar, exempelvis Osby och Simrishamn.

- Stor inflyttning från utlandet/ migrationskris.

**Regionala behov.** Nulägesanalysen visar att det finns tydliga behov i Skåne av att lösa den könsuppdelade arbetsmarknaden. De ungas traditionella utbildningsval sker idag på grund av kön och inte talang och kompetens. Ungas traditionella utbildningsval befäster de könsstereotypa yrkesvalen och leder vidare till könssegregering på arbetsmarknaden. Om Skåne lyckas bryta den könssegregerade arbetsmarknaden har regionen en stor konkurrensfördel inför framtiden. Om detta också kopplas till insatser för ökad integration på arbetsmarknaden kan det skapas en stark dynamisk utveckling i regionen. Nulägesanalysen visar också på att det krävs samlade åtgärder för att främja innovation och förnyelse hos en bredare bas av potentiella entreprenörer och bättre tillgång till kapital för invandrare, kvinnor och unga. För att Skånes ska utvecklas som en expansiv region behöver Skåne ligga i framkant när det gäller att skapa en öppen och inkluderande miljö som gör att allas kompetens tas tillvara och varje individ får utvecklas utifrån sin egen specifika potential.

För att skapa utvecklingskraft i regionen behöver Region Skåne arbeta med jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven i följande områden:

- Ungas utbildningsval
- Bättre matchning
- Invandrarkvinnors integrering på arbetsmarknaden (invandrarkvinnor är den grupp som har den lägsta sysselsättningsgraden i regionen)
- Bredare bas av entreprenörer
- Bättre möjligheter för finansiering i kvinnodominerade branscher

---

## **1 Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS, andra strategier och program för ex. innovation, boende, transporter, attraktivitet, kompetensförsörjning.**

---

Ett mer systematiskt ledningsarbete med fokus på jämställdhet och integration tog fart i och med arbetet med handlingsplanerna *Jämställd regional tillväxt* och *Integration för tillväxt* med början 2013 inom området Näringsliv. Av stor vikt var piloten *Jämställdhetsintegrering av verksamheten inom Region Skåne Näringsliv*, vilken skapade goda förutsättningar för att utveckla vårt arbetssätt utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Resultatet med arbetet utifrån handlingsplanerna blev att verksamheten inom området Näringsliv kom att utformas utifrån tio uppdrag och två övergripande processer; Mångfald för tillväxt (innehållande de båda perspektiven jämställdhet och integration) samt Internationalisering genom ökad internationell samverkan och samhandling *se Bild 1, sida 15*. Arbetet med dessa processer sker på tvärs i uppdragen i ett försök att jämställdhetsintegrera respektive uppdrag. Arbetssättet är under ständig utveckling och hittills har arbetet med processerna framförallt kopplats till uppdrag 1, 4, 5 och 7.

# Jämställdhetsintegrering av Region Skåne Näringsliv



ÖNSKAD LÅNGSIKTIG EFFEKT	LÅNGSIKTIGA MÅL	12 UPPDRAG/DELSTRATEGIER FÖR ATT NÅ ÖNSKAD EFFEKT
Ökad hållbar tillväxt - Sysselsättningsgrad - BRP - Folkhälsindex - Ekologiskt hållbar - Innovationsindex	Fler företag	<b>Processer - kopplat till mål, budget och uppföljning</b> 1. Processen Mångfald för tillväxt 2. Processen Internationisering genom ökad internationell samverkan och samhandling
	Fler växande företag	
	Fler i arbete	<b>Uppdrag - kopplat till mål, budget och uppföljning</b> 1. Bättre matchning av humankapitalet på arbetsmarknaden 2. Ökade finansieringsmöjligheter 3. Utveckla strategiska innovationsområden 4. Utveckla stödstrukturen 5. Stärkt innovationsförmåga i näringslivet 6. Stärkt tillväxt och sysselsättning i befintliga företag 7. Stärkt entreprenörskap 8. Etablera och utveckla forsknings- och innovationsmiljöer 9. Ett utvecklat systemiskt ledarskap – stärkt regionalt tillväxtarbete 10. Vidgad syn på innovation och tillväxt
	Mer innovativ region	

Europas mest innovativa region 2020  
Utskället i världsklass RUS 2030



Bild 1, Region Skåne Näringslivs Verksamhetsplan 2015 - 2017

I dagsläget består Området Näringsliv av tre enheter; Kapital- och kompetensförsörjning, Innovation och entreprenörskap samt Analys och framtidsstudier. Just nu pågår dock en omorganisering av hela Avdelningen för regional utveckling, vilken kommer att leda till att Området Näringsliv försvinner. Arbetet med jämställd regional utveckling kommer att integreras på hela Avdelningen men då det finns ett tydligt tillväxtfokus i uppdraget kommer det framförallt att drivas av de två enheterna som i dagsläget kallas för Kapital- och kompetensförsörjning och Innovation och entreprenörskap.

Utifrån arbetet med nulägesanalysen ser Region Skåne att det finns en god kunskap och medvetenhet om jämställdhetsperspektivet, jämställdhetsintegrering samt intersektionalitet bland både chefer och medarbetare. Organisationen ser också att det finns ett intresse och en vilja att vidareutveckla sig inom området. Organisationens jämställdhetskompetens har bidragit till att jämställdhetsperspektivet har stärkts i både framtagandet och genomförandet av viktiga strategier exempelvis RUS:en, det Regionala strukturfondsprogrammet för Skåne-Blekinge 2014-2020, den regionala handlingsplanen för socialfonden i Skåne-Blekingen 2014-2020 och Den internationella innovationsstrategin för Skåne 2012-2020. Återrapporteringsmodellen för det företagsfrämjande systemet är ett handfast verktyg i utövandet av ett systematiskt ledningsarbete med fokus jämställdhet liksom mallarna för aktörsfinansiering, se Bilaga 1.

## 2.1 Jämställdhetsintegrering av budget

För att ytterligare stärka arbetet med jämställdhet och intersektionalitet kopplat till tillväxt finns en målsättning att utveckla ett arbetssätt för jämställdhetsintegrering av budgeten med början av 2018.

Detta innebär att kunskapshöjande insatser i genusbudgetering för både chefer och medarbetare kommer att inplaneras och genomföras under 2016-2017.

## **2.2 Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av RUS**

Framtagandet av RUS:en har bland annat inneburit kompetensutvecklande insatser för dess sekretariat i jämställdhet och intersektionalitet kopplat till tillväxt. Därför innehåller RUS:en ett tydligt jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Visionen om Det Öppna Skåne 2030 beskriver ett Skåne där arbetsmarknaden och samhället är jämlikt, jämställt och tillgängligt. I ett av fem ställningstaganden lyfts Skåne som en globalt attraktiv region med målet att bli ett internationellt föredöme. Skåne har potential att bli världsledande inom bland annat jämställdhet, jämlikhet, öppenhet, pluralism och tolerans, antidiskriminering och god hälsa. Föreliggande nulägesanalys visar dock att det finns behov på tydligare mål för RUS:en med indikatorer för uppföljning av jämställdhet och mångfald. Läs mer på: <http://utveckling.skane.se/om-regional-utveckling/regional-utvecklingsstrategi--det-oppna-skane-2030/>

*Jämställdhet och intersektionalitet finns också med i andra skånska strategier exempelvis:*

***Den internationella innovationsstrategin för Skåne 2012-2020*** visar på behov av en bredare syn på innovation. Det handlar om att fler områden och sektorer i samhället måste omfattas av insatser och ges lika förutsättningar att bidra till samhällets behov av förnyelsekraft och innovation. Läs mer på: <http://utveckling.skane.se/publikationer/strategier-och-planer/en-internationell-innovationsstrategi-for-skane-2012-2020/>

I ***Inkubatorstrategin*** lyfter Region Skåne behovet av att inkubatorerna arbetar mer aktivt och inkluderande med de grupper som i dagsläget är underrepresenterade exempelvis kvinnor, utrikes födda och unga. Läs mer på:

<https://www.skane.se/globalassets/styrandedokument/inkubatorstrategi-skane.pdf>

Kopplat till ***kompetensförsörjning*** finns en framtagen strategi som är under förankring och beslutsprocess. Regional kompetensförsörjning är ett centralt utvecklingsområde som kopplar samman arbetsmarknadsfrågor, utbildning och näringslivsutveckling samt även berör integrationsfrågorna. Relaterat till detta område har Skåne på regeringsuppdrag etablerat en regional kompetensplattform med syfte att stärka kunskapsuppbyggnaden och behovsanalyserna samt främja samverkan inom kompetensförsörjningsområdet. I Kompetenssamverkan Skåne, KoSS, ingår Arbetsförmedlingen, Kommunförbundet Skåne, Länsstyrelsen Skåne, Lärosäten Syd och Region Skåne som har ordföranderollen. Inom ramen för arbetet med kompetensförsörjning har man identifierat åtta prioriterade områden som behöver främjas med insatser: ungas väg till utbildning och arbete, utlandsföddas möjligheter på arbetsmarknaden, kompetensförsörjning inom utbildning, kompetensförsörjning inom vård och omsorg, könsintegrerad arbetsmarknad, vuxenutbildningen, intresset för teknik och naturvetenskapliga utbildningar, samverkan mellan arbetslivet och utbildningssystemet.

**Regionala behov.** Region Skåne bedömer att det är avgörande att underhålla och utveckla organisationens kompetens i jämställdhet och intersektionalitet utifrån ett tillväxtperspektiv. Det finns både engagemang och vilja hos organisationen, men man behöver stöd och förstärkning. Man behöver fortsatt sträva efter att möjliggöra och underlätta framtagandet av rutiner, arbetssätt, verktyg, metoder gällande jämställdhet och intersektionalitet, och också tillämpa dessa. För att bibehålla den kvalitet i Region Skånes både interna och externa arbete med dessa perspektiv krävs resurser. Stärkandet av den interna kompetensen kommer att rusta organisationen för att arbeta med frågorna externt.



---

## 2 Kartläggning och synliggörande av skillnader mellan kvinnor och män kopplat till inkomst, sysselsättning, företagande, projektstöd etc.

---

Region Skånes rapport *Hur har det gått i Skåne 2015?* visar att sysselsättningsgraden varierar i regionen starkt med födelseland och, i mindre utsträckning, kön. Bland inrikes födda mellan 20-64 år var 81 procent av männen och 79 procent av kvinnorna sysselsatta. Motsvarande värde för befolkningen född utanför Europa var 49 respektive 45 procent. Bortsett från invånare födda i övriga nordiska länder så är sysselsättningsgraden för alla födelseländer lägre i Skåne än i riket.

Födelseland	Män	Kvinnor
Sverige	80%	79%
Övriga Europa utom Norden	63%	58%
Övriga världen	46%	40%

Källa: SCB

I **OECD-analys av Skåne 2012**, utförd på beställning av Region Skåne, påpekar man att det krävs samlade åtgärder för att främja innovationer bland en bredare bas av potentiella entreprenörer, genom utbildning och bättre tillgång till kapital för invandrare, kvinnor och unga. Detta skulle bidra till fler arbetstillfällen till regionens växande befolkning. Läs mer på:

<https://www.skane.se/Upload/Webbplatser/RU/OECD/oecd-korversion-web.pdf>

I förstudien **Kvinnors företagande och utvecklingen av Skåne som innovativ region**, framtagen på beställning av Region Skåne, betonas regionens generellt goda förutsättningar för innovation och tillväxt samt dess starka innovationssystem. Man lyfter också vissa förbättringsområden exempelvis: få entreprenörer och svagt entreprenörskap, nya företag förblir små, segregation och inomregionala skillnader, ”korta” värdekedjor i regionen, tjänsteinnovationer är outnyttjat som område. Samma rapport identifierar behov gällande generella insatser för kvinnor som möter svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden och även en bättre tillgång till kapital för ett främja entreprenörskap.

**Skåne 2025, Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos**, publicerad 2016, visar på en del bristyrken inom framförallt sjukvården, teknik och pedagogik i regionen fram till 2025: lärare flertalet kategorier (särskilt med inriktning matematik, naturorientering samt yrkeslärare), civilingenjörer (inriktning maskinteknik och kemi), gymnasiingenjörer/tekniker, läkare, specialistutbildade sjuksköterskor, biomedicinska analytiker, tandsköterskor, tandläkare personal inom vård- och omsorg. Samma rapport identifierar ett tydligt behov av en bättre process för validering och kompletteringsutbildning för nyanlända med särskild fokus på sjukvården. Mer kan man läsa på

<http://www.skane.se/organisation-politik/om-region-skane/Publikationer/framtid-och-utveckling/utbildnings--och-arbetsmarknadsprognos--for-skane--med-sikte-pa-2020/>

Nulägesanalysen visar att kvinnor i Skåne, både födda i Sverige och utrikes födda, har lägre sysselsättningsgrad och inkomst än män trots att kvinnor generellt har högre utbildning än män. Till detta bidrar delvis branschtillhörigheten, kvinnor arbetar mest i lågavlönade branscher, och deltidsarbetar i högre utsträckning än män.

Vad gäller personer med utländsk bakgrund kan man konstatera att det tar lång tid att komma in på den skånska arbetsmarknaden och att relativt stora grupper av den utlandsfödda ”arbetskraftsreserven” besitter en efterfrågad kompetens.

**Regionala behov.** Workshopserien och återkopplingen från Region Skånes tjänstemän och Region Skånes samarbetspartners visar på behovet av ytterligare kartläggningar, statistik och fullödiga verklighetsbeskrivningar utifrån jämställdhet, etnicitet, ålder samt även landsbygd och stad i olika områden. Exempel på sådana områden är kartläggningar och analyser kopplade till utrikes föddas

företagande, utrikes födda kvinnors sysselsättning kopplad till deras utbildning, branschindikatorer, etc.

---

### 3. Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande och utrikesfödda kvinnors sysselsättning och företagande

---

Under åren har Region Skåne arbetat aktivt med att främja kvinnors företagande och utrikesfödda kvinnors sysselsättning och företagande genom bland annat Tillväxtverkets stora satsning Främja kvinnors företagande, Ambassadörer för kvinnors företagande, etc.

*Särskilda insatser som nu fortsätter är bland annat följande:*

**Mentorsksprogram för invandrarkvinnor hos Region Skåne.** Utrikes födda kvinnors utanförskap på arbetsmarknaden i Skåne har identifierats som en särskild utmaning i arbetet med handlingsplanen Jämställd regional tillväxt. Region Skåne har genom mentorsksprogrammet utvecklat en metod som lett till att begrepp som förebild, tolerans, delaktighet och principen om allas lika värde fått en tydligare betydelse. Läs mer på <http://utveckling.skane.se/om-regional-utveckling/nyheter1/naringslivsutveckling/2016/mentorsksprogram-for-invandrarkvinnor/>. Arbetet kommer att fortsätta men då genom att vidga det till att även övriga medarbetare kan vara mentorer.

**Mentorsksprogram för företagsamma nyanlända kvinnor i nordöstra Skåne.** Projektet syftar till att stimulera och erbjuda stöd till nyanlända utrikes födda kvinnor bosatta i nordöstra Skåne för att starta eget företag. Projektet bidrar till förbättrad integration, ökad inkluderande tillväxt samt ökad attraktivitet i nordöstra Skåne.

**Teknikcollege.** Teknik- och industribranschen i Sverige är generellt sett manligt dominerad, både vad gäller de som är i anställning idag och hur ungdomar väljer utbildningsvägar som leder in till branschen. Utmaningarna är som störst vad gäller personal inom produktion och IT. Inom ramarna för Teknikcollege Skånes nätverk jobbar många företag aktivt med att försöka rekrytera fler kvinnor till sina verksamheter. Ur ett mångfalds- och etnicitetsperspektiv ser situationen bättre ut. Industrieföretag har under lång tid jobbat med personal med annan etnisk bakgrund; detta gäller både multinationella företag såväl som små och medelstora företag. Även i utbildningssystemet syns detta. De identifierade behoven är att få ungdomar generellt och särskilt kvinnor att se teknik/industri som en bransch för dem och att få fler kvinnor att söka utbildningar som huvudsakligen syftar till anställning inom branschen. Läs mer på <http://www.teknikcollege.se/skane/>

**Ungas inträde på arbetsmarknaden.** Här finns en direkt koppling mellan områdena yrkesutbildningar och unga samt deras inträde på arbetsmarknaden. Företagens behov av strategisk kompetens och nya avancerade tekniska lösningar så som applikationer, androidteknik är en bra ingång som kan korta processen till det första jobbet för ungdomar. Kommuner inom nordöstra Skåne brottas med en betydligt högre arbetslöshet för unga än i resten av Skåne, de mest drabbade är unga män med lägre utbildning.

**Det företagsfrämjande systemet i Skåne.** Inom detta område har Region Skåne bedrivit insatsen *Jämställdhetsintegrering av det företagsfrämjande systemet*. Insatsen har omfattat Region Skåne Näringsliv och 13 aktörer, kluster och andra företagsfrämjande aktörer, som under 2013-2016 tillsammans med Region Skåne har arbetat med jämställdhetsintegrering av verksamheterna. Syftet med insatsen har varit att bidra till att skapa likvärdiga villkor för kvinnor och män som startar och utvecklar företag. De aktörer som har medverkat är följande: Livsmedelsakademin, Media Evolution,

Packbridge, Sustainable Business HUB, Resilient Regions Association, Innovation Skåne, Almi Skåne, Coompanion, Drivhuset, Venture Lab Lund, Film i Skåne, inkubatorn Think Helsingborg, Medeon.

Efter ett systematiskt och processinriktat arbete med jämställdhetsintegrering av det företagsfrämjande systemet konstaterar man att kluster har ytterligare behov av att tillämpa jämställdhets- och intersektionalitetsperspektivet kopplat till deras medlemsföretag. Dessutom behöver kluster generellt sett arbeta med sin verksamhetsledning och sina styrelser för mer jämställda ledningsgrupper. De andra företagsfrämjande aktörerna behöver fortsätta processen med tillämpning av 4R-metoden för jämställdhetsintegrering av sina verksamheter.

**Soundingboard** är ett öppet kollegialt forum för alla aktörer i stödstrukturen. Möten arrangeras tre-fyra gånger per år under tematiska rubriker som forumet tillsammans bestämmer. Vid två tillfällen har temat Inkluderande tillväxt varit. Läs mer på <http://www.skane.com/sv/soundingboard-20>

**Ambassadörer för kvinnors företagande i Skåne.** Ambassadörernas uppdrag är att väcka intresse för entreprenörskap och sprida kunskap om hur det är starta, driva och utveckla företag genom att berätta sin historia och dela med sig av sina erfarenheter som företagare. Läs mer på <http://www.skane.com/sv/ambassadorer-for-foretagande>

**Affärsutvecklingscheckar för internationalisering.** Målet med denna insats är att öka konkurrenskraften och i förlängningen göra det möjligt för företagen att nyanställa. Insatsen ska vara nivåhöjande för företaget och bidra till att företaget kan nå en ny målgrupp eller marknad. Läs mer på <http://www.skane.com/sv/affarsutvecklingscheckar-for-internationalisering-i-skanska-smaforetag>

**Förebildsarbete – frukostseminarier.** Ett led i att öka andelen kvinnor som startar företag är att visa på förebilder och att synliggöra kvinnors företagande. Målet med insatsen är att lyfta fram kvinnor som driver företag och få ta del av deras kunskap och erfarenheter av att starta och driva företag.

**Young Leaders Boot Camp** är en ledarskapsutbildning för unga kvinnor som i framtiden vill ta en internationellt ledande position. Women for Sustainable Growth är projektägare och utbildningen genomförs i samarbete med MiLinstitutet och Lunds universitet.

**Främja kvinnors och utrikes föddas företagande inom kulturella och kreativa näringar i Skåne.** Denna insats sätter ett tydligt fokus på jämställdhet, vilket innebär att jämställdhetsperspektivet finns med i satsningens alla projekt/aktiviteter. I treårsprojektet Southern Sweden Creatives genomsyras hela projektverksamheten av jämställdhet- och även mångfaldsperspektivet.

**Entreprenör Skåne** är en satsning på att försöka lyfta och stärka entreprenörskapet i Skåne på ett nytt sätt. Idén handlar om att samla en ung entreprenör, mellan 18-35 år, från varje kommun för att under ett år sätta fokus på dem och deras entreprenörskap. Läs mer på <http://www.skane.com/sv/entreprenor-skane>

**Regionala behov.** Nulägesanalysen visar på behov av en mer inkluderande arbetsmarknad, bättre matchning och mer jämställda utbildningsval för ungdomar. Återkopplingen från en workshopserie med företagsfrämjande aktörer och nulägesanalysen visar att synen på tillväxt och företagande gynnar fortfarande vissa branscher och företag som drivs av män, samt att det är svårt att starta företag och skaffa finansiering för företagsutveckling inom många kvinnodominerade branscher. Det finns inomregionala skillnader gällande kvinnors företagande i Skåne. Man har identifierat att det fortsatt finns behov av så kallade säråtgärder kanske speciellt för målgruppen kvinnor med utländsk härkomst.

---

## 4 Integrera ett jämställdhetsperspektiv i planering och genomförande av projekt inom regionfundsprogrammen 2014-2020

---

Jämställdhetsperspektivet i Regionala strukturfondsprogrammet för Skåne-Blekinge 2014-2020 stärktes genom att arbetsgruppen för framtagandet av detta dokument kompetensutvecklades i sambandet jämställdhet och tillväxt.

Inför programperioden 2014-2020 etablerade Region Skåne Näringsliv en projektcoachningsfunktion kopplat till regional- och socialfond. Funktionen stöttar aktörerna i projektplanering och hjälper dem vad gäller samordning mellan projekt och regionala strategier. Alla projekt som genomförs inom regionalfundsprogrammen 2014-2020 beaktar jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven. I den aktuella programperioden har man också ökat kraven vad gäller kriterierna för att få mer konkreta resultat. Horisontella kriterier är också något som tas upp i den så kallade regionala fondsamordningsgruppen för Skåne-Blekinge.

Man har identifierat ett behov av mer stöttning och tydligare guidning i att integrera de horisontella kriterierna i planering och genomförande av projekten.

**Region Skånes riktlinjer för finansiering utifrån jämställdhets- och mångfaldsperspektivet.** För att skapa bättre förutsättningar för kvinnor och män att starta och utveckla företag på lika villkor har Region Skåne Näringsliv ändrat reglerna för finansiering och återrapportering i det skånska entreprenörs- och innovationssystemet. Riktlinjerna återspeglas i de nya mallarna för finansiering av projekt. Läs mer på: [http://utveckling.skane.se/siteassets/naringsliv/dokument/jamstalld-tillvaxt/pdf\\_nya-riktlinjer-for-finansiering-och-aterrapportering-2015.pdf](http://utveckling.skane.se/siteassets/naringsliv/dokument/jamstalld-tillvaxt/pdf_nya-riktlinjer-for-finansiering-och-aterrapportering-2015.pdf)

**Regionala behov** som identifierats under workshop-serien inom ramen för denna nulägesanalys och i samband med implementering av de ovannämnda riktlinjerna, utifrån de finansierade aktörernas perspektiv, är coachning och stöd samt verktyg för att kunna mäta och följa upp.

## **REGION SKÅNES REGIONALA PRIORITERINGAR 2016-2018**

För att stärka tillväxten i Skåne samt nå målet om att Skåne ska bli Europas mest innovativa region 2020 har följande områden prioriterats i arbetet med att stärka jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven i Region Skånes tillväxtarbete: Bättre matchning på arbetsmarknaden, Utveckling av Skånes tre innovationsområden (hållbara städer, smarta material och personlig hälsa) samt Utveckling av det företagsfrämjande systemet, *se Bild 1*.

### **Prioritering 1: Utveckla en kommunikationsmodell för en mer inkluderande arbetsmarknad i Skåne**

**Särskilt betydelsefullt område:** Prioriteringen är en del av det första betydelsefulla området i nationell strategi: Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS, andra strategier och program till exempel innovation, boende, transporter, attraktivitet, kompetensförsörjning.

**Koppling till nuläges- och behovsanalys för de fyra särskilt betydelsefulla områdena**

**Nuläget.** En mer inkluderande arbetsmarknad är ett av Skånes högst prioriterade områden inom arbetet med kompetensförsörjning och sysselsättning. För att lyckas med en mer inkluderande arbetsmarknad måste man rikta insatser mot unga och deras utbildningsval samt utrikes födda. Statistik, kunskapsbas, strategier och andra styrdokument visar alla att ungas traditionella utbildningsval befäster de könsstereotypa yrkesvalen, vilka leder vidare till könssegregeringen på arbetsmarknaden. Samma källor som ovan visar också att vissa grupper idag är underrepresenterade på arbetsmarknaden. Man har identifierat ett tydligt behov av att arbeta med *matchning och ungas väg till utbildning och arbete* som är avgörande för en fungerande arbetsmarknad i regionen.

### **Regionala behov.**

Skåne ska bli en hållbar tillväxtmotor, enligt RUS:en. Detta innebär att man bland annat ska arbeta för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden ur jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven så att flickor och pojkar, män och kvinnor, oavsett etnicitet och bosättning, landsbygd eller stad, skall kunna bidra till en mer jämställd arbetsmarknad och hållbar ekonomisk tillväxt.

I Jämställdhetsstrategi för Skåne 2014-2020, som Länsstyrelsen Skåne, Region Skåne och Kommunförbundet Skåne samarbetar kring, är ett av målen att arbeta för att den könssegregerade arbetsmarknaden i Skåne ska minska.

**Motivering.** Sysselsättningen för kvinnor och män fördelar sig i stor utsträckning på branscher enligt traditionella mönster. Männen dominerar stort inom till exempel bygg-, transport- och jordbruksindustri medan kvinnorna dominerar inom vård- och omsorgssektorn, sociala tjänster och utbildning. Till stor del är detta en följd av en starkt könsuppdelad yrkes- och branschstruktur som avspeglar sig i arbetets organisering, rekryteringar, bilden av arbetslivet etc. Det är även en följd av att kvinnor och män tidigt väljer olika utbildningsinriktningar som leder till val av yrken och branscher enligt könsstereotypa mönster.

**Syfte.** Prioriteringen syftar till integrerade insatser kopplade till kompetensförsörjning och arbetsmarknad ur ett jämställdhets- och intersektionalitetssperspektiv. Konkret syftar prioriteringen till mer jämställda utbildningsval av ungdomar, mindre könssegregerade studie- och yrkesprogram samt mindre utanförskap för utrikes födda i regionen. På lång sikt bidrar denna prioritering även till en mer jämställd arbetsmarknad.

### **Mätbara och meningsfulla mål 2018**

**Delmål 1:** Det har utvecklats en modell för normkritisk kommunikation gällande insatser riktade till ungdomar och utrikes födda, kopplad till kompetensförsörjningsfrågan, som aktivt tillämpas i arbetsprocesserna. Perspektiv som landsbygd och stad har också beaktats i denna modell.

**Delmål 2:** Det har utifrån de kartlagda behoven tagits fram kunskapsunderlag och statistik utifrån jämställdhet, etnicitet, ålder samt även landsbygd och stad.

**Delmål 3:** Det har genomförts en kampanj för att påverka såväl ungas utbildningsval som arbetsgivares anställningsval i Skåne.

## **Prioritering 2: Tillämpa jämställdhets- och intersektionellt perspektivet inom innovationsområdena i Skåne**

**Särskilt betydelsefullt område:** Prioriteringen är en del av det första betydelsefulla området i nationell strategi: Systematiskt ledningsarbete och jämställdhetsintegrering av budget, RUS, andra strategier och program för ex. innovation, boende, transporter, attraktivitet, kompetensförsörjning.

### **Koppling till nuläges- och behovsanalys för de fyra särskilt betydelsefulla områdena**

**Nuläget.** Skåne har pekat ut tre innovationsområden inom vilka man hoppas att nya produkter och tjänster ska utvecklas som kan levereras av ett till vissa delar nytt framväxande näringsliv i Skåne. Dessa områden är:

- **Smarta hållbara städer** handlar om kunskap, produkter, tjänster och system som ska lösa utmaningar på hållbarhetsområdet i en allt mer urbaniserad värld. Här sätts människan i centrum för att skapa nya lösningar där tekniska och sociala system möts kring transporter, boende, socialt kapital, energiförbrukning, avfallshantering och IT. I Skåne finns goda förutsättningar att utveckla lösningar som kan bidra till nya och växande företag och en ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar region.
- **Smarta material.** Detta är ett område vars syfte är att tillvarata den globala tillväxtpotentialen kopplat till anläggningarna ESS och MAX IV och den forskning som bedrivs vid Lunds universitet och Malmö högskola. Region Skånes, Lunds universitets, Malmö högskolas och det skånska näringslivets ambition är att de nya anläggningarna ska integreras i regionens samlade utveckling och göra Skåne till en av världens ledande platser för forskning, utveckling och innovation i kombination med attraktiva och utmärkta levnadsvillkor och med stor internationell lyskraft.
- **Personlig hälsa.** Detta område utgår från att flera av våra stora globala utmaningar handlar om just det personliga hälsoperspektivet. Det primära syftet med detta innovationsområde är att genom regionalt, nationellt och internationellt samarbete skapa förutsättningar för utvecklingen av innovativa och globalt skalbara lösningar för god hälsa, hög livskvalitet och för personligt engagemang i framtidens hälso- och sjukvård. Initiativen inom innovationsområdet skall komplettera och stödja utvecklingen inom såväl hälso- och sjukvårdssystemen som biomedicinsk forskning och innovation.

**Regionala behov.** Enligt de politiskt antagna styrdokument, RUS och Innovationsstrategin 2012-2020, ska Skåne bli en av de mest innovativa regionerna i Europa 2020. Nuläges- och behovsanalysen visar att synen på tillväxt och innovation fortfarande gynnar vissa branscher och företag som drivs av män, samt att det är svårt att starta företag och skaffa finansiering för företagsutveckling inom många kvinnodominerade branscher.

**Motivering.** Både RUS och Innovationsstrategi 2012-2020 är centrala styrdokument vars fortsatta genomförandeprocess har stor betydelse för inriktningen på det regionala tillväxtarbetet. Genom denna prioritering förstärks innovationskapaciteten i Skåne.

**Syfte.** Utveckla nya analysmodeller och arbetsätt kopplade till de tre innovationsområdena för att redan på ett tidigt stadium få med jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven i syfte att undvika att vissa branscher eller strukturer styr utvecklingen inom dessa områden.

## **Mätbara meningsfulla mål 2018**

**Delmål 1:** Region Skåne har tagit fram modeller och arbetssätt som säkrar att man i ett tidigt skede i sina arbetsprocesser tillämpar jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven i innovationsområdenas utvecklingsarbete. På så sätt utvecklas och förstärks innovationsförmågan och innovationskapaciteten i Skåne på ett mer hållbart sätt.

**Delmål 2:** Tjänstemän på Region Skåne och samarbetspartners har utvecklat kompetens i praktisk jämställdhetsintegrering och intersektionalitet, och tillämpar denna kompetens i arbetet med de tre innovationsområdena: smarta material, hållbara städer, personlig hälsa.

## **Prioritering 3: Tillämpa jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven inom klusterinitiativen för mer inkluderande branscher i Skåne**

**Särskilt betydelsefullt område:** Prioriteringen är en del av det tredje betydelsefulla området i nationell strategi: Fortsatta insatser för att främja kvinnors företagande och utrikes födda kvinnors sysselsättning och företagande.

### **Koppling till nuläges- och behovsanalys för de fyra särskilt betydelsefulla områdena**

**Nuläget.** Region Skåne har bedrivit en insats under 2013-2016 som skapat bättre förutsättningar för kvinnor och män att ta del av det företagsfrämjande systemet i regionen. Insatsen har bidragit till ökad kunskap och ökat lärande om jämställd regional tillväxt, som resulterat inte bara i ökad kunskapsnivå och engagemang utan också i konkreta förändringar och förbättringar mot en mer jämställdhetsintegrerad verksamhet. Arbetet baserat på jämställdhetsperspektivet har således effektiviserat den skånska stödstrukturen. Genom insatsen har 13 aktörer och Region Skåne Näringsliv skapat förändringar mot en mer jämställdhetsintegrerad verksamhet. Samtliga medverkande aktörer har skapat verksamhetsförändringar, som är viktiga både för aktörerna och för regionen.

Återkopplingen från de 13 företagsfrämjande aktörerna under workshopserien inom ramen för denna nulägesanalys visar att den stora förändringen skapats av att så många aktörer alla tagit kliv framåt. Summan av alla 13 individuella förändringar har skapat ett stort steg framåt för regionen. Det blir en tydlig förändring när flera av aktörerna verkar på samma arena, och att det budskap som nu skickas ut från denna arena visar på samma strävan, samma prioriteringar. Detta är en viktig förändring för regionen.

De aktörer som har medverkat vid insatsen är, förutom Region Skåne Näringsliv, följande: Innovation Skåne, Media Evolution, Livsmedelsakademin, Packbridge, Sustainable Business HUB, Resilient Regions Association, Almi Skåne, Film i Skåne, Coompanion Skåne, Drivhuset, VentureLab i Lund, Medeon, inkubatorn Think i Helsingborg.

**Regionala behov:** Genom Regionala utvecklingsstrategin har Skåne redan beslutat om att stärka förutsättningarna för att starta och driva företag. Skåne ska bli en stark hållbar tillväxtmotor och för att nå dit är arbetet med skapandet av samma möjligheter för kvinnor och utrikes födda, unga, samt personer som bor på landsbygd och i stad som vill starta och utveckla sitt företag avgörande.

**Motivering:** Jämställdhetsintegreringen av det företagsfrämjande systemet i Skåne är en central insats för företagsklimatet i Skåne och regionens attraktivitet, vilket är ett högst prioriterat område i RUS:en. Denna insats kommer även att ha positiva effekter på arbetsmarknaden och bidra till en mer jämställd arbetskraft. På så sätt kommer denna regionala prioritering även bidra till ett starkare och mer inkluderande företagsklimat.

**Syfte.** Att genom fortsatta insatser kopplade till jämställdhets- och intersektionalitetsintegreringen av det företagsfrämjande systemet i Skåne stärka möjligheter för kvinnor och män, unga män och unga kvinnor, utrikes födda, personer som bor på landsbygd och i stad, att starta och utveckla företag.

### **Mätbara och meningsfulla mål 2018**

**Delmål 1:** Samtliga klusterinitiativ och företagsfrämjande aktörer som får finansiering av Region Skåne har utvecklat praktisk kompetens i 4R-metoden och tillämpar den för att fortsatt integrera jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven i sina verksamheter.

**Delmål 2:** Klusterinitiativ, finansierade av Region Skåne, driver egna insatser gentemot sina medlemmar ur ett jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiv, så att kunskap, medvetenhet och engagemang hos klusterinitiativens medlemmar ökat.

**Delmål 3:** Region Skåne tillämpar rutiner för återrapportering utifrån de krav Regionen ställer på klusterinitiativ och företagsfrämjande aktörer avseende jämställdhets- och intersektionalitetsperspektiven.

## **3. Genomförandekapacitet**

Framtagandet av denna nulägesanalys bygger bland annat på en workshop-serie där tjänstemän på Region Skåne som arbetar med tillväxtrelaterade frågor och Region Skånes samarbetspartners bidragit i. Workshopserien genomfördes i syfte att identifiera de utmaningar och behov som finns i Skåne inom det regionala tillväxtarbetet utifrån jämställdhets- och intersektionalitetsspektiven på ett så konkret sätt som möjligt. Bidraget från workshopserien har vävts in i behovs- och nulägesanalysen.

- **Ägarskap från ledningen**

På Avdelning för regional utveckling finns en tydlig vilja att stärka arbetet med jämställdhet och intersektionalitet. Dessa är processer som genomsyrar området Näringslivs tio uppdrag till exempel bättre matchning av humankapitalet på arbetsmarknaden, utveckla strategiska innovationssystemet, etablera och utveckla forsknings- och innovationsmiljöer, ett utvecklat systemiskt ledarskap, etc. Detta processinriktade arbetssätt är väl förankrat hos ledningen, som dessutom beslutat om detta i verksamhetsplanen för regional utveckling 2016-2017.

- **Implementering av resultaten i ordinarie verksamhet**

Personalen kommer att ha en ökad kompetens i jämställdhet och intersektionalitet samt i att följa upp de av Region Skånes finansierade projekt, program och kluster.

- **Befintliga strukturer i organisationen och i regionen/länet**

- Det finns två tjänster avsatta för arbetet med jämställdhet respektive integrationsfrågan ur ett tillväxtperspektiv inom området Näringsliv samt flera tjänstemän som i sina uppdrag delvis arbetar med de horisontella kriterierna.
- Region Skåne arbetar med inkluderande tillväxt på olika sätt genom en mängd insatser. Här kan *Mentorskapsprogrammet för invandrarkvinnor hos Region Skåne* nämnas.
- Näringslivs ledning kommer att vara styrgrupp för uppdraget.



## Regionalt:

- Ett antal etablerade forum exempelvis:
  - *13 företagsfrämjande innovations- och företagsfrämjande aktörsgrupp* som under 2014-2016 arbetat tillsammans och gemensamt med Region Skåne inom ramen för insatsen Jämställdhetsintegrering av det företagsfrämjande systemet i Skåne.
  - *Soundingboard*, vilket är ett öppet kollegialt forum för alla aktörer i stödstrukturen. Möten arrangeras tre-fyra gånger per år under tematiska rubriker som forumet tillsammans bestämmer. Vid två tillfällen, höst 2015 och vår 2016, hade man Inkluderande tillväxt som tema.
  - *Arbetsgrupp och styrgrupp* gällande Jämställdhetsstrategi för Skåne, som består av representanter från Region Skåne, Länsstyrelsen och Kommunförbundet Skåne.
  
- *Arbetsgruppen inom KoSS* som består av representanter från Region Skåne, Länsstyrelsen, Kommunförbundet, Lärosäten Syd, Arbetsförmedlingen.
  
- **Egen finansiering**  
Finansiering som kopplar till processerna jämställdhet och integration (mångfald för tillväxt) ser ut enligt nedan:
  - Region Skånes budget för jämställd regional tillväxt är 500 000 kronor för 2016
  - Region Skånes budget för integration för tillväxt är 1,8 miljoner för 2016
  - Region Skåne finansierar Winnet Skåne med 1,2 miljoner kronor för 2016
  - Region Skåne finansierar Somali Business Center med 1,5 miljoner kronor för 2016
  
- **Arbetet internt**
  - Arbetet styrs från Avdelningens ledningsgrupp.
  - Styrgruppen för uppdraget jämställd regional tillväxt består av området Näringslivs ledning, som kommer att lyfta och driva frågan på Avdelningen för regional utvecklings nivå.
  - Arbetet med de två processerna kommer fortsatt drivas av två personer, en som arbetar med jämställdhetsperspektivet och en annan som jobbar med integrationsfrågan. Utöver dessa finns även interna arbetsgrupper
  
- **Resultat**  
Resultaten kommer att redovisas för följande:
  - Region Skånes Regionala utvecklingsnämnd
  - Avdelningens ledningsgrupp  
Resultaten kommer att spridas genom exempelvis:
  - konferenser, seminarier, föreläsningar
  - egna kommunikationskanaler (intranet, webbsajt, etc.)
  - Region Skånes nätverk och forum, samarbetspartners (Länsstyrelsen, Kommunförbundet, Skånes 33 kommuner, Lärosäten, idéburen sektor, näringslivet, Arbetsförmedlingen och andra myndigheter, m.fl.)
  - Region Skånes nationella samarbetspartners: Tillväxtverket, andra regioner, Vinnova, universitet/ högskolor, m.fl.
  - Region Skånes internationella samarbetspartners: nätverk inom EU, etc.

## **5. Bilagor**

Bilaga 1: Region Skånes mall för aktörsfinansiering

## 6. Källförteckning

- Skånes Regionala utvecklingsstrategi, *Det Öppna Skåne 2030*
- En internationell innovationsstrategi för Skåne 2012-2020
- Region Skåne handlingsplan Jämställd regional tillväxt 2012-2014
- Region Skåne handlingsplan Integration för tillväxt 2013-2020
- Jämställdhetsstrategi för Skåne 2014-2016
- Hur har det gått i Skåne 2015?
- OECD-analys av Skåne, 2012
- Näringsliv och arbetsmarknad, 2016