

Jämställdhetsutmaningar för regional utveckling

Den könssegregerade arbetsmarknaden, det traditionellt ojämställda omsorgsansvaret och kvinnor och mäns olika flyttmönster. Det är några jämställdhetsutmaningar för regional utveckling.

Jämställdhet i strategier

Trots utmaningarna missar strategier och planer för regional utveckling ofta skillnader i kvinnors och mäns erfarenheter och förutsättningar, och tar heller inte hänsyn till att problembeskrivningar och förslag till lösningar kan få olika effekt för kvinnor och män, enligt en nordisk kunskapsöversikt om genusperspektiv på regional utveckling.

Ett exempel är idén om regionförstoring, alltså att skapa förutsättningar för människor att pendla längre sträckor, så att de kan få jobb utan att behöva flytta. Eftersom män statistiskt sett reser mer och kvinnor oftare har sin arbetsplats närmare hemmet, kan detta bidra till en cementering av traditionella könsroller i hemmet, och till ökad ekonomisk ojämställdhet när männens inkomster ökar snabbare kvinnornas. Policydokument saknar ofta en problematisering av vem det är som ska pendla och vilka utmaningar detta kan skapa för människors familje- och privatliv.

Ökat hemarbete - en möjlighet för vem?

Ökad digitalisering skapar ökade möjligheter till arbete på distans, vilket i sin tur skapar förutsättningar för människor att bo långt från arbetsplatsen. Men den könsuppdelade arbetsmarknaden gör att kvinnor och män har olika möjligheter till distansarbete. Många traditionella kvinnoyrken inom service och omsorg kräver närvaro på arbetsplatsen, liksom traditionellt manliga yrken till exempel inom bygg och transport.

Fler kvinnor än män flyttar från glesbygden

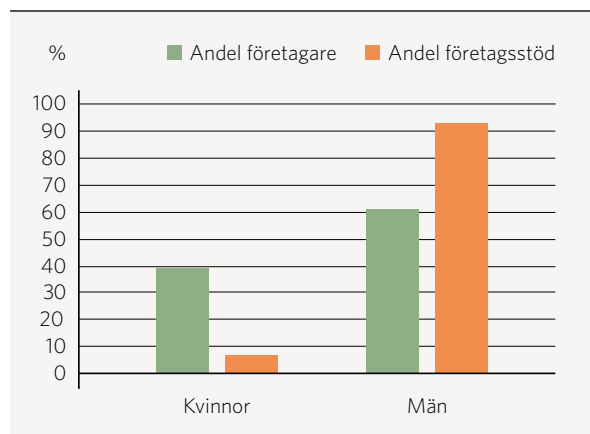
Det är fler unga kvinnor än unga män som lämnar glesbefolkade områden för utbildning och arbete på större orter, men också för att komma bort från traditionella könsroller och föreställningar. Utflyttningen bidrar till befolkningsminskningen, både direkt och i förlängningen indirekt genom minskade födelsetal i glesbygden. Det leder i sin tur till minskat underlag för förskolor, skolor och andra kvinnodominerad arbetsplatser. Samtidigt innebär kvinnornas större fysiska rörlighet också större möjlighet till social rörlighet, en klassresa som männen som stannar inte får samma möjlighet till.

Företagsfrämjande missgynnar kvinnor

Regionala utvecklingsstrategier är ofta jämställdhetsintegrerade men vilka branscher och företag som prioriteras påverkas av normer och kunskap. Enligt Tillväxtverket går företagsstöd och projektmedel främst till män och mansdominerade branscher.

Kvinnor driver drygt 30 procent av Sveriges företag. Forskning på uppdrag av Tillväxtverket visar att kvinnor inte får ta del av offentlig finansiering för företagsfrämjande i motsvarande omfattning som män och i förhållande till sin andel. Uppfattningen att kvinnor driver levebrödsföretag och män tillväxtföretag är djupt rotad men kan ifrågasättas. Av de 213 företag som undersöktes och hade ansökt om medel rådde inga skillnader i storlek, tillväxt, prestationsnivå, finansiell risk eller betalningsförmåga mellan kvinnors och mäns företag. När dessa företagare kommunicerade sin entreprenöriella potential, innovationsförmåga, proaktivitet och risk var det heller ingen skillnad. Trots det bedömde finansierarna den entreprenöriella potentialen vara högre i mäns företag än i kvinnors företag. Forskarna såg ingen skillnad på om det var män eller kvinnor i gruppen som bedömde potentialen.

DIAGRAM 1. Män får mer företagsstöd än kvinnor



Andel företagare som är kvinnor eller män, samt fördelning av företagsstöd mellan kvinnor och män.

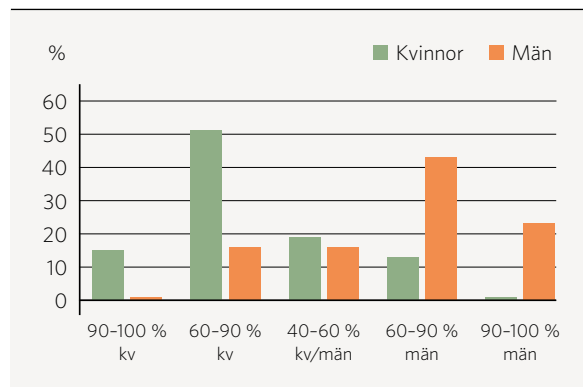
Källa: Tillväxtverket, Luleå tekniska universitet.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden

Kompetensförsörjning är generellt ett hinder för tillväxt i många företag och en stor utmaning för offentlig sektor. En bidragande orsak är den

könsuppdelade arbetsmarknaden. Bara fyra av de 30 största yrkena har en jämn könsfördelning, alltså att varken kvinnor eller män utgör mer än 60 procent (kockar och kallskänkor, lednings- och organisationsutvecklare, gymnasielärare och kundtjänstpersonal).

DIAGRAM 2. Kvinnor och män finns i olika yrken



Fördelning av kvinnor och män inom yrken med olika grad av könsuppdelning.

Källa: SCB.

En jämställd kompetensförsörjning strävar efter att jämna ut fördelningen mellan kvinnor och män i företag och offentliga verksamheter, dels genom att öka kunskapen om jämställdhet och jämställd rekrytering, dels genom att inspirera individer till att välja yrke utifrån eget intresse och inte begränsas av könsstereotyper.

Jämställd regional utveckling bidrar också till attraktivitet i regionen med ett inkluderande klimat som tilltalar både kvinnor och män.

LÄS MER

- [Genusperspektiv på regionala utmaningar, regionalpolitik och demografisk utveckling i en nordisk kontext – En kunskapsöversikt \(NIKK 2020\)](#)
- [Tillväxtverket om jämställd tillväxt i regioner](#)
- [Under ytan. Hur går snacket och vem får pengarna? \(Tillväxtverket 2015\)](#)
- [VC Stereotypes About Men and Women Aren't Supported by Performance Data \(Malmstrom, Voitkane, Johansson and Wincent, 2018\)](#)
- [På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2020 \(SCB 2020\)](#)