



SKÖRDA LIKA

En rapport om jämställdhet inom den gröna näringen, framtagen av United Minds på uppdrag av Jordbruksverket.

Våren 2020

Sammanfattning

Rapporten har tagits fram för att kartlägga jämställdheten inom den gröna näringen. Den belyser nuläget inom sektorn för att klargöra åtgärder och initiativ som kan bana väg framåt – för en mer inkluderande och jämställd näring. Forskning och experter är idag eniga om att en jämställd sektor även är en mer lönsam, konkurrenskraftig, innovativ och säker sektor. Den gröna näringen har mycket att vinna på att driva ett mer aktivt och starkt jämställdhetsarbete.

Flest män inom lantbruket

Analysen som genomförts ur ett genusperspektiv pekar på att den gröna näringen idag är manligt dominerad, såväl ur ett numerärt som kulturellt perspektiv. Könnssegregering upprätthålls idag av att det existerar en manlig norm, som bidrar till att skapa en maktordning där kvinnan lyfts som en minoritet avvikande från normen. Hierarkin upprätthålls genom att mer produktiva och lönsamma delar av lantbruket är manligt kodade. Den manliga dominansen tydliggörs även kopplat till ägande, vilket skapar könsskillnader. Den manliga lantbrukaren är en identitet som traditionellt sett har fått definiera och forma näringen, vilket anses bidra till en homosocial kultur som hindrar såväl kvinnor som en ny våg av arbetskraft från att söka sig till lantbruket.

Rapporten bidrar med insikter och analys kring de delar som hindrar utvecklingen av jämställdhets-området. Den utgår från en kvalitativ studie baserad på djupintervjuer med representanter från gröna näringen, men även från andra branscher som framgångsrikt gjort en vändning till att bli mer jämställda. Genom intervjuerna kunde nuläget och dess problemområden synliggöras. Insiktarna analyserades för att brygga över dessa grundutmaningar till ett önskvärt läge och inom ramen identifierades också möjliga initiativ för att nå dit. Detta resulterade vidare i en GAP-analys som etablerade vart och hur prioriterade insatser med fördel kan implementeras.

Tre områden behöver utvecklas

De identifierade önskvärda lägena delas upp på tre plan, varav det första rör en övergripande nivå som kräver att aktörer och högre instanser samlas kring en gemensam bild av såväl problemet som lösningen. För att skapa rätt förutsättningar för hållbara förändringar är det viktigt med ett långsiktigt samarbete.

Det andra fokuserar på branschens image – hur näringen ser ut från såväl ett internt som ett externt perspektiv. Lantbruket möts idag av stora utmaningar, där bristen på arbetskraft är central. I och med detta är det avgörande att attrahera nya människor till lantbruket och såväl kvinnor som unga och personer med utländsk bakgrund kan vara nyckeln. Det förutsätter dock att näringen

öppnar upp för nya typer av perspektiv inom lantbruket. Det kan ske genom att lyfta goda exempel och bygga nätverk som välkomnar en ny generation av lantbrukare. Det bildspråk och de symboler som får representera branschen sänder också en viktig signal – här finns möjlighet att utveckla lantbrukarlivstilen till att bli mer inkluderande för kvinnor.

Slutligen identifierades potentiella insatser för de utmaningar som återfinns i arbetet på gården, framförallt kopplat till hur traditionella normer styr vardagen för lantbrukare. En av flera identifierade insatser med potential i detta avseende är att möjliggöra för att ta in extern arbetskraft. Att lösa utmaningarna på denna nivå är nyckeln till att driva förändring på ett bredare plan. Förslag på insatser beskrivs vidare i rapportens sista kapitel.

Innehåll

Sammanfattning.....	2
Flest män inom lantbruket	2
Tre områden behöver utvecklas	2
Inledande ord om rapporten	5
Rapportens genomförande.....	5
Definition av slutprodukten – GAP-analysen	6
Kartläggning av jämställdhet inom gröna näringen.....	7
Stora statistiska skillnader – män äger mer än kvinnor	8
Könsskillnader skapas genom att arbete, kompetens och olika näringar tillskrivs kön. 8	
Det är lättare att vara jämställd i en lönsam industri	9
Kultur och traditioner viktiga anledningar som lagt grund till en icke jämställd näring10	
Att arbeta för ökad jämställdhet – fördelarna och genomförandet.....	12
Fördelar med en jämställd grön näring	13
Jämställdhet handlar om rättvisa och demokrati.....	13
Jämställdhet ökar lönsamheten.....	13
Jämställdhet skapar heterogena grupper och ökar därmed innovationsgraden ..	14
Jämställdhet ökar säkerheten.....	14
Hur arbetar de som insett fördelarna med jämställdhet?	15
Ledares ansvar att visa vägen mot målet	15
Förståelse och vikten av att kommunicera rätt	16
Lyckade initiativ av att rekrytera och nätverka rätt.....	16
Det önskvärda läget för jämställd näring	18
Könsstruktur och maktordning	19
Könssegregering.....	19
Numerär fördelning.....	20
Hierarkier	20
Analys av det önskvärda läget sett ur ett genusperspektiv.....	20
Könssegregering – Det existerar en manlig norm som kvinnor anpassas till	20
Numerär fördelning – Kvinnan som minoritet bekräftar den manliga normen.....	21
Hierarkiskt – Den homosociala kulturen ger män mer makt.....	22
Slutsatser kring respektive önskvärdt läge, nuläge och rekommendationer kring initiativ.....	23
Den övergripande nivån.....	24
Målbild och problemformulering.....	24
Ett långsiktigt arbete.....	25
Enade högre instanser	25
Nätverk	26

Branschens image.....	26
Bildspråk och symboler.....	26
Kunskap och empiri.....	27
Goda exempel.....	27
På lantbruket.....	28
Lantbruket som företag.....	28
Jämställdhet på gården.....	28
Arbetsgivaren.....	29
Rekrytering.....	30
Prioritering önskvärda lägen.....	30
Avslutande ord.....	32
Referenser.....	33
Appendix.....	35
Intervjuer med lantbrukare.....	35
Expertintervjuer.....	36

Inledande ord om rapporten

Till Jordbruksverkets uppdrag hör att verka för att Sverige ska ha en konkurrenskraftig, hållbar, lönsam och ökad matproduktion. Jordbruksverket hanterar genom Landsbygdsprogrammet medel till kompetensutveckling för ökad konkurrenskraft inom jordbruk-, trädgård- och rennäring. Jordbruksverket vill därför titta närmare på kopplingen mellan jämställt företagande och lönsamhet, samt konkurrenskraften inom den gröna näringen. Genom en kartläggning av nuläget och förslag på insatser ger rapporten en riktning om hur kompetensutveckling kan användas som medel för att uppnå en mer jämställd näring och därigenom en ökad konkurrenskraft.

Rapporten grundar sig på bedömningen att det finns utrymme för gröna näringen att förbättra sitt jämställdhetsarbete. År 2016 fanns cirka 63 000 jordbruksföretag¹. Av dessa drivs knappt 57 700 som enskild firma. Kvinnor äger 17 procent av dessa och män därmed 83 procent². Det är en fördelning som väcker frågor. Projektet syftar till att studera nuläget i branschen för att finna vilka insatser som kan driva en utveckling mot en mer jämställd grön näring samt vilka vinster det finns av en mer jämställd sektor. Uppdraget är avgränsat till jordbruks- och trädgårdsnäringen.

Rapportens genomförande

Initialt genomfördes en omvärldsanalys av hur diskussionen kopplat till jämställdhet ser ut inom gröna näringen och vilka befintliga insatser som pågår i branschen. Ett större perspektiv togs även kring att analysera samhällstrender som påverkar jämställdheten, direkt och indirekt, samt hur situationen ser ut i närliggande branscher. Syftet var att inhämta inspiration och framgångsrika exempel som har potential att även kunna tillämpas inom gröna näringen.

Vidare genomfördes en nulägesanalys där befintligt material och rapporter om nuläget gällande jämställdhet inom den gröna näringen bearbetades. Syftet var att få svar och förståelse kring var branschen befinner sig idag, såväl statistiskt som strukturellt. Parallellt kartlades även aktuell forskning som behandlar kopplingen mellan lönsamhet, konkurrenskraft och jämställdhet samt specifikt om jämställdhet i gröna näringen. Sammantaget analyserades då även kopplingen mellan lönsamhet, konkurrenskraft och jämställdhet för just gröna näringen. Kunskapsinhämtning syftade till att fastställa vad forskning visat är de främsta vinsterna med en mer jämställd sektor.

Baserat på föregångna analyser genomfördes en fördjupning genom intervjuer med olika intressenter för att få en djupare bild om nuläget, hinder och potentiella insatser. För fördjupningssteget har en kvalitativ metod använts. Syftet med fördjupningssteget är att konkretisera, identifiera och gå på djupet gällande hur lantbrukare ser på jämställdhet och hur jämställdheten tar sig i uttryck på går-

den. Fokus var att förstå hur lantbrukare resonerar snarare än att mäta hur utbrett ett beteende är.


Utöver intervjuerna med lantbrukare hölls nio djupintervjuer hölls med experter inom jämställdhet samt representanter från andra branscher som framgångsrikt arbetat med jämställdhet. Även tre experter från Jordbruksverket intervjuades. Elva djupintervjuer med lantbrukare har genomförts med god spridning gällande kön, delar av lantbruket och storlek på gården för att fånga in flera perspektiv samt få en så nyanserad bild som möjligt. Ett medvetet val togs vid intervjufrågan till lantbrukare att inte delge det jämställdhetsfokus som intervjun ämnade ha. Detta för att inte enbart attrahera de individer som redan ligger i framkant inom jämställdhetsområdet, vilket riskerar medföra en viss skevhet i resultaten. Varje intervju pågick i cirka en timme och har genomfördes per telefon på grund av rådande omständigheter under våren 2020. Lista över intervju personer återfinns i appendix.

Under intervjuerna användes ett semi-strukturerat tillvägagångssätt. En frågeguide användes som underlag som täckte in arbetsmiljön, lantbrukar-identiteten, ägande, beslutsrätt, stöd, framtidssyn samt syn på jämställdhet och initiativ kopplat till jämställdhet. Diskussionerna och följdfrågorna anpassades efter respektive intervju.

I slutfasen av projektet genomförades även en workshop med beställarna av rapporten där resultat från tidigare steg presenterades och fokus för fördjupningen diskuterades. Syftet var att enas kring önskade lägen för jämställdheten inom den gröna näringen samt hur näringen förhåller sig till respektive önskat läge idag. Vidare diskuterades även initiativ för att förändra nuläget, såväl vad Jordbruksverket kan göra men även vad andra delar av näringen kan bidra med.

Definition av slutprodukten – GAP-analysen

Resultat och insikter inhämtade från omvärldsanalysen, nulägesanalysen och fördjupningen sammanställdes i en GAP-analys. I GAP-analysen ställs nuläget mot ett önskat läge, och insatser för att nå det önskade läget identifieras. Rapporten är slutprodukten som tydliggör vilka insatser och konkreta aktiviteter som rekommenderas framåt baserat på denna GAP-analys. Resultatet är tänkt att användas av myndigheter, producenter, rådgivare och utbildare. Slutsatserna bedöms vara viktiga för att förbättra jämställdhetsarbetet med koppling till ökad konkurrenskraft inom gröna näringen.



**Kartläggning av jämställdhet
inom gröna näringen**

Nuläget inom den gröna näringen sett ur ett jämställdhetsperspektiv beror på traditionella föreställningar kring lantbrukaridentiteten. Den norm som existerar är att lantbrukaren är en man och det manliga normgivandet inom näringen får konsekvenser som skapar barriärer för kvinnliga lantbrukare. Män ses som naturliga ägare av gårdar, det är lättare att ha en lönsam verksamhet som man, men även kompetens och arbetsuppgifter tillskrivs kön. Resultatet har genererat en lantbrukaridentitet som kvinnor har svårt att identifiera sig med och istället ser kvinnor sig ofta som företagare som driver gårdar.

Stora statistiska skillnader – män äger mer än kvinnor

Vid en första anblick ser den numerära fördelningen inom jordbruket lovande ut. Av de 171 400 sysselsatta inom jordbruk är 42 procent kvinnor och 58 procent män³. Problematiken uppstår först när man analyserar dessa siffror och ser till de statistiska könsskillnaderna som framförallt kopplas till ägande och representationen på maktpositioner. Sett till siffror så är män till högre utsträckning representerade i styrelser och ledningsgrupper. Endast 22 procent av representationen i styrelse och ledning i de tio största medlemsägda företagen inom det gröna näringslivet utgörs av kvinnor⁴. Manlig dominans visas även för ägandet, då män äger mer mark, större bruk och större andel av företagen inom den gröna näringen⁵. En bild av att de flesta som driver ett lantbruk har ärvt gården, samt att generationsväxling ofta skett till söner har framkommit under intervjuerna. Samtidigt finns en tilltro att i framtiden styr meritokrati vem som tar över familjeföretaget, inte kön. Att kvinnor i lägre utsträckning står som ägare i familjeföretaget medför problematik som även kan riskera andra rättigheter, som exempelvis ägandet av bostaden man bor i.

Könsskillnader skapas genom att arbete, kompetens och olika näringar tillskrivs kön

Det råder ingen tvekan om att kvinnor till lika stor grad är delaktiga inom den gröna näringen, men det kvinnliga arbetet verkar ske mer ”bakom kulisserna”. Den otydliga gränsdragningen mellan arbete och fritid samt gården och hushållet på familjelantbruket får konsekvenser då kvinnor utför den största delen av det obetalda hushålls- och omvårdnadsarbetet⁶. Det framkommer från intervjuerna att det existerar traditionella normer som styr beteenden och föreställningar kring hur arbetet fördelas på gården. Trots att det hävdas att kompetens avgör vilka arbetssysslor man ägnar sig åt, nämns det samtidigt att vissa arbetsuppgifter anses vara bättre lämpade för respektive kön. Det anses att kvinnor är

3 Jordbruksverket, 2016. Jordbruksföretag och företagare 2016. JO 34 SM 1701 Jönköping.

4 ibid.

5 Ander, *Stora könsskillnader inom de gröna näringarna*

6 Andersson, *Doing Gender (in) equality in Swedish Family Farming*

bättre på djur och administration samtidigt som arbete med maskiner och logistik passar män bättre. Dessa normer styr inte enbart beteenden utan exkluderar kvinnor från att göra karriär. Kvinnor verkar inte identifiera sig som lantbrukare, vilket skapar barriärer mot att som kvinna vilja gå in i lantbrukaryrket. Det resonerar även kring svårigheten att särskilja familjeroller och arbetssysslor när arbetsplatsen också är hemmet. Hela familjen blir en del av verksamheten oavsett om det är ens yrke. Studier visar att kvinnor till högre utsträckning är deltidsanställda inom jordbruket och att det är vanligt att kvinnor investerar betydande arbetsinsatser i det som de inte får betalt för⁷.

Könsskillnader syns inte enbart i relation till gården och företaget utan kan också ses i hur näringen i stort skapar könsskillnader genom att de ingående branscherna och utbildningarna könskodas – de tillskrivs som manliga respektive kvinnliga. Generellt kan man se att kvinnor arbetar inom delar som är längre ifrån primärproduktionen och som har lägre avkastning. Det framkommer från intervjuer och litteraturstudier att kvinnor oftare arbetar med förädlingsprocesser, inom organisationer eller i naturvårdande delar. Det har också uppgetts i intervjuerna som genomförts inom uppdraget att det existerar en bild av att kvinnor är naturligt bättre på dessa yrken. Högst andel kvinnor i företagsledningen finns inom hästverksamheten, följt av turism och förädling av livsmedel på gården. De branscherna med lägst andel kvinnor i ledningen är sockerbetsodling, oljeväxtodling och spannmålsodling⁸. Det finns ett liknande mönster för utbildningsnivå på exempelvis naturbruksgymnasier – inriktningar mot djur lockar framförallt kvinnor medan skogsinriktningar lockar män⁹. Hur branscher och arbetet könskodas och skapar könsskillnader blir problematiskt, då forskning visar att de delar med kvinnlig majoritet är områden som är mer arbetsintensiva och lägre betalda. Dessutom framkommer en bild från intervjuerna att dessa områden har lägre status inom näringen.

Det är lättare att vara jämställd i en lönsam industri

Att det existerar könsskillnader får konsekvenser då det stärker bilden av en manlig lantbrukaridentitet och genererar hinder för kvinnligt företagande. Den generella bilden hos lantbrukare är att det är svårt att få lönsamhet i företaget. Den dåliga lönsamheten tros påverka jämställdheten negativt, enligt de intervjuade. Det skapar svårigheter till att få in arbetskraft generellt, både män och kvinnor. Att få in fler arbetare på gården eller kunna ta in extern arbetskraft anses vara nödvändigt för att exempelvis kunna vara föräldraledig och balansera arbetet med familjelivet. Möjligheten att anställa saknad kompetens öppnar även upp bilden av lantbrukare som företagare och till att inkludera fler typer av människor. Att driva gården som ett företag där lönsamhet är en viktig del är

7 Petterson, *Den osynliga entreprenören*

8 LRFJämställdhetsakademien – jämställdhet i det gröna näringslivet

9 *ibid*

något som anses locka kvinnor och yngre generationer eftersom de har svårt att identifiera sig med den normativa bilden av en lantbrukare.

Kultur och traditioner viktiga anledningar som lagt grund till en icke jämställd näring

Orsakerna bakom att det existerar en könsskillnad som skapar barriärer för kvinnor, och som lyfter mannen som lantbrukare, tror vi bero av flera faktorer. Baserat på intervjuer framkommer det orsaker och anledningar inom områden som antar vi spela en betydande roll.

Den första orsaken är att det råder en homosocial kultur inom den gröna näringen där mannen är norm och kvinnan är avvikelsen som bekräftar normen. Den typiske lantbrukaren är en man och det skapar en kultur med jargonger och en mentalitet som gör att kvinnor inte känner sig välkomna. Den homosociala kulturen gör det också till en självklarhet att mannen står för ägandeskapet och som den överordnade inom näringen.


Att det finns en tradition av hur lantbruket är en del av familjelivet och hur gårdar går i arv tror vi också vara anledning till att könsskillnader uppstått inom näringen. Framförallt ses arvstraditionen och de normer som går i arv över generationer som viktiga orsaker. Det fostrar män till efterträdare av gårdar, trots att män och kvinnor formellt ärver lika. Dessa normer lever kvar, trots att det finns förhoppningar om att de ska försvinna med nya generationer. Det antar vi att dessa normer som är kopplade till familj och tradition gör det svårare att förändra näringen relativt andra branscher eftersom företag inom näringen ofta är familjestyrda.

Den fysiska miljön som skapar arbetsplatsen nämns ofta som en förklaring till att det är få kvinnor inom näringen. Historiskt sett har barriärer skapats av den traditionella synen att det är ett fysiskt tungt och smutsigt arbete, samt de normer som tillskriver män dessa "tuffare" yrken. Här finns dock en förhoppning att den tekniska utvecklingen, digitaliseringen och teoretiseringen, som har gjort att majoriteten av de fysiskt tunga momenten tagits bort, öppnar upp nya möjligheter i branschen för fler arbetsföra människor. Trots denna förhoppning framkommer det från intervjuer att arbetsplatsen inte är optimal för alla. Det anses exempelvis svårare för kvinnor att säkerställa sin personliga hygien, då toaletter inte alltid finns på arbetsplatsen. På äldre gårdar verkar det ta tid med omställning till en mer anpassad gård där exempelvis odlingsbänkar är positionerade för en kvinnas längd.

Dessa orsaker som ligger till grund för en icke jämställd näring lämnar dock inte bara frågetecken, utan utgör också möjligheter. LRF:s Jämställdhetsakademien urskiljer en ny typ av kvinnoidentitet som växt fram i relation till jordbruket som innebär mer identifikation med arbete utanför gården¹⁰. Denna nya identitet,

10 LRFJämställdhetsakademien – jämställdhet i det gröna näringslivet

formad av en ny generation både kvinnliga och manliga lantbrukare, har även kommit på tal i intervjuer. Det framkommer att de ser sig själva allt mindre som lantbrukare, utan mer som entreprenörer och företagare. Män i yngre generationer är liksom kvinnor också mer måna om att kunna kombinera familj och arbete.

A close-up photograph of golden wheat stalks, with the sun creating a bright, hazy background. The wheat is in sharp focus in the foreground, while the background is blurred and glowing with light.

**Att arbeta för ökad jämställdhet
– fördelarna och genomförandet**

Ett integrerat jämställdhetsarbete genererar positiva effekter inom inte enbart de sociala aspekterna, utan även inom de ekonomiska. Det krävs dock att resurser läggs på ett grundligt genomförande av jämställdhetsarbetet för att nå framgång. Detta avsnitt framhäver vilka fördelar ett ökat jämställdhetsarbete skulle få för den gröna näringen samt drar lärdomar från andra branscher som lyckats med sitt jämställdhetsarbete.

Fördelar med en jämställd grön näring

Gröna näringen kan baserat på ovanstående kartläggning betraktas som en icke jämställd näring ur flera olika perspektiv. Varför ska gröna näringen arbeta mot att bli mer jämställd? Att satsa på jämställdhet genererar vinster ur flera olika perspektiv. För att citera Birgitta Ohlsson, med meriter som bland annat demokratiminister och senior rådgivare inom social hållbarhet: ”Lika rättigheter, lika möjligheter och lika förutsättningar för kvinnor och män på arbetsmarknaden är inte bara rätt, nödvändigt och ansvarsfullt – utan också affärsstrategiskt lönsamt”. Att lägga resurser på att skapa ökad jämställdhet är inte bara en fråga om social hållbarhet utan det fångar också en ekonomiskt hållbar framtid.

Jämställdhet handlar om rättvisa och demokrati

Börjar man se till jämställdhet ur ett politiskt perspektiv som en fråga om demokrati och rättvisa så är idag jämställdhet explicit uttryckt som ett av FN:s globala hållbarhetsmål¹¹. Från intervjuer med näringslivet finns det en tro till att detta kommer vara avgörande för hur man ser på jämställdhet och att det börjar tas på allvar inom fler industrier och länder. Det finns uppsatta mål även inom den gröna näringen. Landsbygdsprogrammet 2014–2020 lyfter just att män och kvinnor inom näringen ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom lantbruket, samt att bo och verka på landsbygden¹².

Jämställdhet ökar lönsamheten

Lönsamma vinster från flera olika perspektiv kan ses genom att arbeta mot dessa politiskt satta mål, vilket gynnar alla typer av sektorer och även den gröna näringen. Från intervjuer med människor verksamma inom svenskt näringsliv framkommer att ett företags syfte inte längre handlar om bara ekonomiska målsättningar, utan även om att vara hållbara i framtiden. I intervjuerna framhävs att idag når företag inte lönsamhet utan hållbarhet och det blir ingen hållbarhet utan lönsamhet – de måste ses som integrerade målsättningar. Sambandet mellan jämställdhet och lönsamhet bekräftas även av forskning. Sett från ett makro perspektiv kan sambandet exempelvis resultera i att 12 biljoner US-dollar adde-

¹¹ Globala målen, FN:s hållbarhetsmål

¹² Jordbruksverket, Landsbygdsprogrammet 2014–2020

ras till global BNP år 2025 – om löneskillnaden mellan män och kvinnor sluts¹³. Credit Suisses rapport CS Gender 3000 från 2019 bekräftar detta samband även från det individuella företagsperspektivet, då företag med ökad mångfald visar på en tydligt högre aktiekursutveckling. Samma rapport lyfter dessutom familjeägda företag som har en kvinnlig majoritet i ledningen. Dessa företag har högre EBITDA-marginaler¹⁴, är lägre skuldsatta och har högre avkastning. Dessutom fokuserar de mer på hållbarhet och visar högre strävan att nå FN:s hållbarhetsmål¹⁵. Lönsamheten är generellt sett låg inom den gröna näringen, och därför anser vi det nödvändigt att ta del av de vinster som ökad jämställdhet innebär för att säkra en ekonomiskt hållbar framtid.

Jämställdhet skapar heterogena grupper och ökar därmed innovationsgraden

En av de många vinsterna med jämställdhet som leder till ökad lönsamhet är att mångfald och heterogena arbetsgrupper också ökar innovationskraften. Från intervjuer med representanter inom det svenska näringslivet, och även inom industrier där man genomfört lyckade förändringsarbeten för jämställdhet, lyfter man just att olika perspektiv från olika typer av människor behövs för att behålla och generera innovationskraft inom företaget. Att satsa på innovation behövs särskilt inom livsmedelssektorn som står inför stora utmaningar. Sverige ligger efter framförallt i de utmaningar som är kopplade till hållbarhet, då jordbrukskedjan globalt står för cirka 27 procent av växthusgasutsläppen¹⁶. Behovet av innovation inom den gröna näringen talar därmed för att ett aktivt arbete behövs för att få in mer mångfald och kompetens i sektorn och där blir jämställdhet en viktig aspekt. Intervjuer med företag inom näringslivet och experter inom jämställdhet ger en enhetlig bild av att det krävs strategier och modeller för en jämställd arbetsplats för att attrahera nya människor till en bransch, men också för att behålla kompetens. Det ställs krav från yngre generationer att oavsett kön ska man exempelvis kunna kombinera karriär och föräldraskap, men också kunna arbeta i en kreativ miljö utan sexism. Företaget gynnas både affärsmässigt och miljömässigt genom att rekrytera medvetet med fokus på genus och mångfald. Det blir relevant för den gröna näringen då statistik från Arbetsförmedlingen visar att det är brist på arbetskraft inom näringen för flertalet yrken, både på ett års och fem års sikt¹⁷.

Jämställdhet ökar säkerheten

Som individ, oavsett kön, påverkas man negativt av att verka i en icke jämställd bransch. Förutom det självklara att individer inom näringen bör ha samma rät-

13 McKinsey & Company, Women Matter- Time to accelerate

14 EBITDA är ett mått på ett företags rörelseresultat före räntor, skatter, avskrivningar och nedskrivningar

15 Credit Suisse, Gender Diversity is Good for Business

16 Draijer och Houngho Fossoun, "Can Collective Action Cure What's Ailing Our Food Systems"

17 Arbetsförmedlingen, Var finns jobben?

tigheter och förutsättningar leder också ökad jämställdhet till ökad säkerhet för de anställda. Enligt Arbetsmiljöverket har föreställningar om kön vidare betydelse för säkerhetsarbetet och arbetsrelaterade olyckor. Det finns exempelvis siffror som visar att 90 procent av arbetsrelaterade dödsolyckor drabbar män. Det kan bero på att män är överrepresenterade inom vissa typer av jobb, men orsaken kan också vara att könsnormer och yrkesidentiteter som framhåller fysisk styrka, uthållighet, risktagande och praktisk kompetens påverkar attityder till säkerhet, risktagande och arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket lyfter också att antalet dödsolyckor är högre inom jordbruk och skogsbruk än i de flesta andra branscher, vilket gör näringen till en av de mest riskfyllda och farligaste branscherna i Sverige¹⁸.

Att arbeta för en ökad jämställdhet signalerar en stark tro på en framtid som kräver social hållbarhet. Med vetskapen om att denna fråga bör integreras i målsättningar och syfte för vad man vill uppnå i framtiden ser man också att den ekonomiska hållbarheten gynnas. I slutändan leder det till ökad rättvisa för individer, bättre lönsamhet, ökad innovationskraft, ny arbetskraft och kompetens, samt en tryggare arbetsmiljö.

Hur arbetar de som insett fördelarna med jämställdhet?

Genom intervjuer med experter inom jämställdhet, men också med människor som varit del av ett framgångsrikt förändringsarbete i branscher med liknande utmaningar, har några framgångsfaktorer kunnat definieras.

Ledares ansvar att visa vägen mot målet

Att kartlägga situationen inom den gröna näringen är väsentligt för att skapa förståelse och kunna lösa de befintliga problemen. Kartläggningen lägger därmed grunden för en problemformulering som tillsammans med en målbild ska ena sektorn och driva arbetet mot ökad jämställdhet framåt. Att definiera mål och problem tydliggör vad man önskar uppnå och svarar på frågan varför man ska lägga resurser på arbetet. Acceptans skapas genom att ena hela sektorn bakom formuleringarna. Vid avsaknad av en gemensam målbild riskeras att ett påbörjat arbete rinner ut i sanden.

Många nämner också att ledarens roll i arbetet blir avgörande för hur förändringsprocessen påverkar hela organisationen och arbetets resultat. Det är viktigt att det är en stark person i ledande position som äger och driver frågorna kring jämställdhet. Att arbetet initieras från högre instanser är betydande för hur arbetet tas emot i organisationen. Det visar att man är beredd att lägga resurser på arbetet och att resultatet förväntas ge positiva effekter för affärerna. I denna ledarroll tar man ställning för de kulturella värdena och ger heller inte utrymme

¹⁸ Fréden, "Tio dödsolyckor inom gröna näringar förra året". Sedenius, "Jord- och skogsbruk farligaste branscherna". Arbetsmiljöverket, *Riskutsatta branscher*

för motstridiga tolkningar eller jargonger. En bra ledare erkänner också vad som kan förbättras och förändras. För att arbetet sedan ska genomsyra hela organisationen bör ett arbete ske på alla nivåer. Det är inte förrän de som arbetar på fältet och de som exempelvis arbetar på en myndighet delar samma ambitioner, oavsett kön, som förändring kan ske. För att skapa närvaro och nå ut genom hela organisationen lyfts ambassadörer, det vill säga folk i branschen som har kunskap i frågorna och kan ta diskussioner på plats, som ett verktyg för att verka på alla nivåer.

Förståelse och vikten av att kommunicera rätt

För en del blir jämställdhet en fråga centrerad kring statistik och att ”räkna huvuden”. Det finns ett behov att förstå innebörden av statistiken, men också jämställdhet generellt – de positiva effekterna och ojämställdhetens negativa konsekvenser. Det behövs utrymme för kunskap och empiri som banar väg för förändring.

En del av att nå ökad kunskap handlar om att förstå och uppmärksamma betydelsen av könskodade symboler, begrepp och bildspråk. Dessa skapar bilden som kommuniceras mot omvärlden av hur man vill framstå. I många av de mansdominerade branscherna ser man ett behov av att visa upp kvinnor i branschen som goda exempel. Att lyfta goda exempel behöver inte nödvändigtvis vara att lyfta en specifik person utan det ska handla om att visa vad som kan uppnås ur ett holistiskt perspektiv. Det kan likväl innebära att lyfta en händelse, men vad som bör eftersträvas är att skapa en gemensam känsla av stolthet för de som står bakom exemplet.

Lyckade initiativ av att rekrytera och nätverka rätt

Rekrytering, och hur man kan rekrytera in mångfald, återkommer som konkreta initiativ som tagits i andra branscher. Traditionella könsstrukturer störs genom att rekrytera in exempelvis fler kvinnor, vilket förändrar det numerära perspektivet. Ett annat återkommande initiativ är nätverk för kvinnor där de kan dela erfarenheter, kunskap och frågor i en trygg miljö. Många nätverk för kvinnor har vuxit fram ur de #metoo-upprop som hördes under hösten 2017. För många kvinnor skapar detta ett systerskap och mentorskap som stöttar och underlättar när man exempelvis driver igenom förslag inom en organisation eller förslår kvinnliga kandidater i en valberedning. Att bara förlita sig på dessa nätverk nämns dock som en risk, då det kan göra jämställdhetsarbetet till en ”kvinnofråga”.

Sist men inte minst är alla de intervjuade överens om att jämställdhetsarbetet inte bör ses som ett enskilt projekt. Det är ett arbete som måste integreras i alla arbetsprocesser eftersom det berör allt arbete. Det finns inte heller ett slutdatum, därför måste förståelse finnas för att det är ett långsiktigt arbete. Att förändra kulturer och människors attityder tar tid.

A woman with long, dark hair is seen from behind, looking out at a blurred background of trees and sunlight. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting a sunset or sunrise. The background is filled with out-of-focus green and yellow leaves, creating a bokeh effect. The woman's hair is dark and appears to be tied back. She is wearing a purple top. The overall mood is contemplative and serene.

**Det önskvärda läget
för jämställd näring**

De utmaningar som i nuläget finns analyseras nedan ur ett genusperspektiv för att börja måla upp det önskvärda läget för branschen som bygger på att de verksamma inom branschen ska ha samma rättigheter och förutsättningar. Det önskvärda läget ställs sedan mot nuläget i en GAP-analys för att identifiera vilka steg som måste tas för att brygga nuet till framtiden.

Könsstruktur och maktordning

I ett sammanhang där män och kvinnor samspelar och skapar kontexten tillsammans, formas och ordnas kön utifrån detta samspel. För att analysera ett sådant sammanhang behöver analysen utgå både från det kulturella, men också det strukturella. Strukturen utgörs av de mönster som sorterar och värderar människor, den skapas genom handlingar. Könsstruktur är ett begrepp som beskriver hur betydelsen av kön kommer till uttryck i organisationer. En könsstruktur skapas utifrån föreställningar om kön och vad som anses vara kvinnligt respektive manligt. Att studera en könsstruktur betyder att man synliggör hur könsfördelningar ser ut – hur kvinnor och män tilldelas olika sysslor och arbetsuppgifter, finns på olika platser och nivåer inom organisationen, samt hur inflytande och makt fördelas mellan män och kvinnor i organisationen. Genom att synliggöra den existerande könsstrukturen ifrågasätts vem som har tolkningsföreträde och konsekvenser av detta belyses. Det handlar också om att synliggöra kvinnor som osynliggjorda, hur mannen är normen och kvinnan avvikelser, samt förstå hur denna maktrelation tar form.^{19, 20}

Den kulturella aspekten fångas i denna rapport genom analysen som bygger på intervjuer. Kulturen belyser det synliga och det osynliga. Det som påverkar människors föreställningar och beteenden. Det handlar om normer och värderingar.

I det här fallet kommer könsstrukturen analyseras utifrån tre perspektiv – könssegregering, numerär fördelning samt hierarkier. Det kommer inte finnas någon tydlig gräns mellan det kulturella och det strukturella. I stycket om analys på s. 14–15 visas hur de påverkar varandra.

Könssegregering

När det sker en särskiljning och uppdelning utifrån kön i en organisation, talar man om begreppet könssegregering. Det betyder att sysslor, yrken, objekt, roller och positioner förknippas med ett kön och delas upp som manligt respektive kvinnligt – de är könsmärkta och könskodade. Problematiken att det sker en könsmärkning och segregering är maktaspekten, då man markerar status i och med att man könsmärker. Ofta är det som märks kvinnligt av lägre status.

¹⁹ Sophia Linghag och Anna Wahl, *Män har varit här längst: Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*, 1a uppl., Studentlitteratur, 2013

²⁰ Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophia Linghag, *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, 3e uppl., Studentlitteratur, 2018

Numerär fördelning

Den numerära fördelningen är den antalsmässiga fördelningen mellan män och kvinnor. Den statistiska fördelningen handlar inte enbart om att räkna huvuden. Det handlar också om att analysera hur fördelningen ser ut på olika nivåer inom näringen och studera orsakerna bakom. Maktrelationer skapas när det finns en majoritet och minoritet, som minoritet kan man bli extra synlig som just det avvikande som bekräftar normen.

Hierarkier

Maktordningar skapas både formellt och informellt. Det kan handla om den formellt utvalde ledaren, men också den informelle ledaren vars värderingar styr samtalen och besluten i vänkretsen. Den som är överordnad, oftast mannen, har tolkningsföreträde och är normgivande. Dessa maktrelationer kan skapas genom homosociala kulturer, exempelvis genom mansdominerade kulturer där män dominerar på maktpositioner.

Analys av det önskvärda läget sett ur ett genusperspektiv

För att beskriva det önskvärda läget sett ur ett genusperspektiv genomförs en analys av den befintliga könsstrukturen baserad på de fördjupande intervjuerna med lantbrukare och nulägesanalysen. Genom att synliggöra könsstrukturen som existerar öppnar man också upp möjligheter till förändring. Könsstrukturen analyseras utifrån de tre ingående delarna könssegregering, numerär fördelning och hierarkisk ordning.

Könssegregering – Det existerar en manlig norm som kvinnor anpassas till

Könssegregeringen som beskriver särskiljningen och uppdelningen av kvinnor och män genom könsmärkning av sysslor och objekt bekräftar att det verkar existera en manlig norm av lantbrukaridentiteten. Det som anses vara typiskt manligt inom näringen relaterar till det mer produktiva och lönsamma, kvinnan ses som avvikelserna som anpassas till detta. Från de fördjupande intervjuerna tydliggörs bilden av lantbrukaren som manlig och familjen som kvinnlig. Det anses vara traditionella normer som tillskriver kön på både kompetenser och arbetssysslor. Omhändertagande arbete ses som kvinnligt och mer produktiva sysslor som manliga. Trots påpekande att sysslorna styrs av kompetens antas det exempelvis att kvinnor är bättre på att ta hand om djur medan män är bättre med maskiner. Det här leder till att ansvaret för familjen och hemmet är kvinnans, som därmed får utföra majoriteten av det obetalda arbetet.

Att lantbrukaren är manligt kodad försvårar och skapar barriärer för kvinnor som önskar göra karriär som lantbrukare. Då det finns en bild av att det är söner som oftast ärver familjegårdar, skapas hinder redan initialt för kvinnor som vill komma in i branschen. Att köpa en gård är en utmaning då det både är kostsamt och det kan dröja innan den blir lönsam. De kvinnor som är inom branschen och driver en gård har svårt att identifiera sig som lantbrukare utan ser på sig själva som företagare.

När den fysiska arbetsmiljön ses som manlig så exkluderas kvinnor. Trots uppfattningen att arbetsmiljön blivit mer välkomnande existerar fortfarande hinder för kvinnor på arbetsplatsen. Från intervjuerna framkommer det att kvinnor anpassar sig till miljön och skapar egna provisoriska lösningar, för att exempelvis nå upp till odlingsbänkar eller klara av tunga lyft. Den för kvinnor dåliga arbetsituationen leder i slutändan till slitage på kroppen. Det här anses också utgöra en del av könskodandet för de olika näringarna inom sektorn som gynnar mannen. Genom att medel och verktyg, som är en del av arbetet, könsmärks manligt blir det också normgivande. Ett tydligt exempel är mjölksektorn som tidigare ansågs vara kvinnligt kodad, men i och med att tekniken introducerades blev den ansedd som manlig. Problematik skapas då det som blir manligt också betraktas ha högre status.

Från intervjuerna blir det tydligt att man måste synliggöra och problematisera de normer som förstärker bilden av den manliga lantbrukaren för att bryta könsstrukturen. Genom att ifrågasätta dessa normer öppnas också möjligheter för kvinnor att ta plats inom näringen. Detta kan bidra till att fler kvinnor ser chansen till att göra karriär inom just lantbruket, då dessa kvinnor behöver känna sig stärkta och inte mötas av hinder i sitt val av yrke. Här spelar arbetsmiljön in, som historiskt sett har tillskrivits som manlig. Trots utvecklingen krävs det fortfarande ett aktivt arbete för att skapa en arbetsplats för alla. Medel och verktyg för att utföra arbetet bör vara tillgängliga för alla och inte vara tillskrivna kön. De objekt och sysslor som är tillskrivna kön får automatiskt också en statusmärker som behöver belysas. I dagsläget är det som kan kopplas till produktivitet och lönsamhet sett som manligt och därmed ges de sysslorna och objekten en högre status.

Numerär fördelning – Kvinnan som minoritet bekräftar den manliga normen

Sett till den antalsmässiga fördelningen är kvinnor nästan lika delaktiga i näringen som män, men de utgör en minoritet sett till ägande och på ledningsnivå. Att vara i minoritet får konsekvensen att könet blir en del av identiteten, som kvinna är man den kvinnliga företagaren och ledaren, inte företagare och ledare. Genom att i första hand bli sedd som den kvinnliga minoriteten i relation till den manliga majoriteten kan resultatet bli att som kvinna i rummet får hon vara alla kvinnors röst och hantera de typiska ”kvinnofrågorna”. Hon blir avvikelsen som bekräftar den manliga normen.

För att förändra det som bidrar till den existerande numerära fördelningen behöver fler kvinnor rekryteras in i styrelser och ledningsgrupper. Den kvinnliga andelen av ägandet av mark och företag behöver också öka och bli starkare. För att uppnå förändring behöver fördelningen mellan män och kvinnor bli jämn på alla nivåer inom näringen.

Hierarkiskt – Den homosociala kulturen ger män mer makt

Ägandeskap inom näringen har tillskrivits mannen som dominerar som ägare av lantbruk. Genom den homosociala kulturen förstärks detta och tillåts återskapas över generationer. Detta blir synligt genom en kombination av flera olika saker som att söner ärver i större grad, kommunikation till företaget riktas till mannen och att mannen står som ägare för den enskilda firman trots att kvinnan arbetar minst lika mycket på gården. Att män blir de naturliga ägarna ger dem en överordnad roll i relation till kvinnor inom näringen. Därtill är det fler män som verkar och har ansvar i de mer produktiva, lönsamma delarna och dessa delar av näringen är mer troliga att tilldelas ekonomiska stöd.

Genom att det finns en norm att män äger mer och har mer makt i betydande delar av näringen är det svårt för kvinnor att äga, ansvara och ha makt över den gård de verkar på. En stor del av problematiken grundas i den homosociala kultur som behöver ifrågasättas och problematiseras, då den gör mannen överordnad och ger honom tolkningsföreträde. Att bryta en kultur är utmanande, då det bland annat handlar om personliga värderingar, relationer och jargonger.



**Slutsatser kring respektive önskvärt
läge, nuläge och rekommendationer
kring initiativ**

Baserat på framgångsrika exempel från andra liknande branscher, har önskvärda lägen för den gröna näringen kopplat till jämställdhet tagits fram och anpassats. Ett nuläge presenteras för respektive önskvärd läge baserat på kartläggning och fördjupning av hur jämställdheten ser ut idag. Potentiella insatser för att nå det önskvärda läget har sedan identifierats. Dessa önskvärda lägen, nulägen och potentiella insatser delas upp på tre plan: Den övergripande nivån, Branschens image och På lantbruket.

En analys av gapet mellan nuläget och det önskvärda läget har genomförts. I första hand avgörs hur långt ifrån det önskvärda läget som man i nuläget befinner sig och därefter analyseras innebörden av dessa gap. En prioritering av de önskvärda lägena presenteras också, för att lättare kunna göra avvägningar för framtida handlingar.

Den övergripande nivån

Det finns önskvärda lägen som kräver samordning mellan flera aktörer och involvering från högre instanser. Dessa områden är rimligen viktiga för att säkerställa långsiktighet och att skapa bästa möjliga förutsättningar för förändring för hela näringen.

Målbild och problemformulering

Lantbrukare är idag medvetna om att det finns ett problem kopplat till jämställdhet, men det saknas en gemensam och enad problemformulering för näringen.

Att etablera en gemensam problemformulering är en viktig del i att bryta könsstrukturen. Det måste finnas en förståelse för den manliga normen, inte bara att den existerar, men även hur den skapar maktrelationer som präglar branschen. Endast genom att kritiskt granska och synliggöra normen blir det tydligt att kvinnan är avvikelsen. Denna förståelse öppnar upp för nya möjligheter inom näringen och skapar plats för nya identiteter att verka som inte tidigare känt sig välkomna. Om en homosocial kultur inte bryts, tenderar dessa maktförhållanden att återskapas över generationer.

Historiskt sett har det funnits en bild av att de flesta som driver gårdar har ärvt gården – vilket tidigare gynnat männen då generationsväxling ofta skett till söner. Denna verklighet lever till viss del kvar idag, då alternativet för att få tillgång till en gård blir att köpa den. Det innebär ett flertal hinder som behov av stora mängder kapital, vilket kan resultera i bristande lönsamhet. Vidare anses investeringsstöden i större utsträckning fördelas till de delar av lantbruket som är nära primärproduktionen – som också är de delar som är manligt dominerade. Det medför att inte bara tröskeln in till lantbruket är väldigt hög, utan även att verka i den när man väl nått dit.

Det saknas även en gemensam målbild kring vad man vill uppnå inom jämställdhet samt enade målsättningar kring när sektorn anses vara jämställd. Det upplevs idag att det inte finns, eller att det finns för få, initiativ för jämställdhet inom branschen. Då en kultur ska brytas måste förändring ske på många plan och därför bör jämställdhetsarbetet inte ses som en isolerad fråga.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
En näring där man kan samlas bakom en gemensam målbild, problemformulering och definition av en jämställd grön näring.	Lantbrukarna är medvetna om att det finns ett problem kopplat till jämställdhet men det saknas en gemensam bild av problemet och vägen framåt för näringen.	Näringen anses vara långt ifrån det önskvärda läget.	Identifiera och engagera nyckel-aktörer som vill verka för förändring och som representerar hela branschen. Sammankalla till ett samtal för att tillsammans komma överens om målbild, problemformulering och definition av en jämställd bransch.

Ett långsiktigt arbete

Den gröna näringen möter idag stora utmaningar med att locka arbetskraft. Det medför att det finns en stor kompetensbrist som blir lättare att lösa om ett arbete initieras för att locka fler kvinnor till lantbruket. Att locka kvinnor respektive yngre anses vara en likartad utmaning. I stort handlar det om att få in nya typer av personer i näringen – individer med andra drivkrafter och perspektiv än de som återfinns i den äldre generationen inom lantbruket. Det är viktigt att arbeta medvetet och långsiktigt för att vända trenden. Trots svårigheterna med att attrahera behövd arbetskraft finns det en bild av att om branschen ökar i status och relevans skulle det förenkla arbetet att attrahera nya typer av människor och kompetenser. Att förändra en kultur tar tid, men genom att ha en tydlig målbild och plan kan man ta del av förändringen genom att nå delmål på vägen.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
En bransch där det finns verktyg för att säkerställa att jämställdhetsarbetet följs upp och utvecklas kontinuerligt på sikt.	Det finns en tro till att det som skapar en kultur som inte är jämställd ska försvinna med nya generationer, men det saknas ett aktivt arbete.	Näringen anses vara på väg mot det önskvärda läget.	Sätt upp delmål och planera så att förändring blir synlig och kan uppskattas. Genom att mäta kan man se effekt och även rikta insatser rätt vid behov. Arbeta med certifieringar och jämställdhetsindex. Antingen omformulera befintliga så att även jämställdhet inkluderas som en faktor för certifiering eller formulera nya.

Enade högre instanser

Idag anses det inte finnas några högre instanser som driver frågan aktivt. Därremot finns det potential för Jordbruksverket att ta ledartröjan och visa vägen. Detta baseras på att de intervjuade ansåg att om initiativ utvecklas så är Jordbruksverket en trovärdig avsändare.

Det är centralt att ledare och högre instanser visar vägen i frågan för att säkra att könsstrukturen bryts. Om ledare tar en tydlig ställning i frågan och priorite-

rar jämställdhetsarbete, signalerar det områdets relevans och betydelse. Detta kommunicerar även att det är en fråga för alla och vänder därmed på hierarkin. Det är dock viktigt att det finns en närhet till gårdarna i denna fråga för att det ska genomsyra hela näringen och bli ett integrerat arbete. Ambassadörer kan med fördel arbeta med frågan lokalt för att fånga engagemang.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
Högre instanser tar tydlig ställning och arbetar aktivt tillsammans för att nå en jämställd grön näring.	Det anses inte finnas några högre instanser som driver frågan aktivt – potential finns för Jordbruksverket att visa vägen.	Näringen anses vara långt ifrån det önskvärda läget.	Uttala att stakeholders som är med och utformar mål också är ansvariga för att leda vägen framåt. Utbilda ambassadörer som arbetar lokalt och kan guida, sprida kunskap och flagga vid behov.

Nätverk

I en den typ av homosocial kultur som återfinns inom den gröna näringen vänder sig likväl kvinnor som män mot mannen som den överordnade. Därför krävs en gemenskap som stärker kvinnans roll inom lantbruket. Kvinnor kan genom mentorskap lyfta varandra. Ett nätverk kan ge en skyddad plats för kvinnor att diskutera de frågor som annars ägs av mannen eller ses som typiskt manliga utan att bli avbrutna av en ”bättre vetande” man.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
Det finns forum och nätverk med syfte att dela kunskap och erfarenhet kring företagandet som används (och uppskattas) av kvinnliga deltagare.	Det finns ett behov av nätverk där man kan dela och sprida kunskap. För kvinnor kan det upplevas lättare att dela sina funderingar och erfarenheter i mer inkluderande forum.	Näringen anses vara på väg mot det önskvärda läget.	Kartlägg och samarbeta med befintliga lokala och stora nätverk och stötta dem i deras arbete. Skapa nya nätverk. Ta fram riktlinjer kring hur information om kompetensstöd kan kommuniceras till nätverken.

Branschens image

Det finns önskvärda lägen som grundar sig i hur bilden av näringen ser ut, både från de som arbetar i näringen och de som står utanför den. De är viktiga eftersom de rimligen bidrar till att öppna upp branschen för nya perspektiv och nya typer av medarbetare inom gröna näringen.

Bildspråk och symboler

Kvinnor uppfattar sig mer som företagare än lantbrukare och gården är företaget de driver. Det kan tänkas bero på att de har svårt att identifiera sig med lantbrukaridentiteten. Det bildspråk och de symboler som får representera branschen blir en viktig signal för vilka värderingar som tillåts prägla branschen. Att visa upp lantbruket som en mångfaldig bransch förändrar normer och bidrar därmed till en förändrad kultur. Det resulterar i att människor som inte tillhör normen känner sig mer ”hemma” i branschen, men det öppnar också upp för att

locka nya människor till branschen. Det blir därför viktigt att aktivt arbeta med att förändra normativa symboler och bildspråk för att skapa en arbetsplats för alla.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
Bilden av en lantbrukare styrs inte av traditioner och normer, det är möjligt att identifiera sig som lantbrukare oavsett bakgrund och kön.	Könssegregering upprätthålls genom bilden av den manliga lantbrukaren och gör det svårt för kvinnor att identifiera sig som lantbrukare.	Näringen anses vara på väg mot det önskvärda läget.	Arbeta normkritiskt kring de symboler och bildspråk som används i exempelvis tidskrifter och hemsidor. Skapa riktlinjer kring hur branschen kommuniceras och marknadsförs, samt vilken image man vill skapa.

Kunskap och empiri

Idag verkar förlegade normer leva kvar som bekräftar kvinnan som avvikelser och mannen som norm i näringen. Många som har ett övergripande jämställt tänk styr ändå omedvetet sitt beteende kopplat till normer. Det antas att kvinnor tar ut mer föräldraledighet och att kvinnor har andra intressen än män.

Det är lättare att ifrågasätta normer om man förstår problematiken bakom normen. Det är inte fel att vara man och arbeta inom lantbruk, problemet är när det skapas maktrelationer. En överordning av mannen kan exempelvis yttra sig genom att kvinnor har svårt att leva upp till bilden av att vara lantbrukare eller att mannen ses som den naturliga ägaren av en gård. Därför blir siffrorna över ägande inom gröna näringen relevant. Om man tolkar siffrornas betydelse blir det mer än bara statistik när man pratar om den numerära fördelningen. Att förmedla kunskap är därför en central del i arbetet framåt.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
Alla som är aktiva inom branschen har kunskap om jämställdhet och förstår därför syftet bakom förändringsarbetet och vinsterna som genereras för branschen som helhet, men också på individnivå.	Det finns mycket kunskap i branschen, men det är svårt att sätta kunskap i relation till den egna gården.	Näringen anses vara på väg mot det önskvärda läget.	Skapa utbildningsmaterial för alla som är aktiva – inte bara de som är ledare. För att få med alla i branschen måste även säsongsarbetaren förstå syftet. Det gör också att arbetstagaren kan ställa krav. Skapa förutsättningar för att materialet faktiskt används och gör nytta genom att visa på praktiska och monetära fördelar för individen såväl som hela branschen.

Goda exempel

En manlig norm existerar idag inom den gröna näringen där bilden är att den typiska lantbrukaren är en man. Traditionen av att kvinnor behövde lämna landsbygden för att skapa karriär lever fortfarande kvar. Det tros bero på en okunskap om möjligheterna till karriär för kvinnor inom branschen. För att bryta den manliga normen måste det icke-normativa lyftas tills det inte längre ses som avvikelser som bekräftar normen. Både män och kvinnor tror på att man måste

lyfta och synliggöra det kvinnliga företagandet som goda exempel för att locka kvinnor till näringen – och behålla dem.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
Kvinnor som driver lantbruk är synliga på mässor, i media och i den allmänna debatten där de i första hand omnämns som företagare och lantbrukare, inte som det kvinnliga undantaget.	Det finns en bild av att kvinnor som lantbrukare och företagare är sällsynta, därför bör dessa lyftas tillsammans med de möjligheter som yrket innebär.	Näringen anses vara på väg mot det önskvärda läget.	Lyft framträdande kvinnor, men inte för att de är kvinnor utan för att de är företagare som driver gård, har gjort något innovativt eller är ett gott exempel på något annat sätt. Låt kvinnor vara talespersoner och komma fram i frågor som ses som typiskt manliga.

På lantbruket

Det finns önskvärda lägen som grundar sig på hur arbetet ser ut på gårdarna. Dessa är viktiga för att belysa och driva förändring på ett bredare plan.

Lantbruket som företag

Bristen på den trygghet och struktur som ett ”vanligt” jobb innebär verkar hämma nya personer från att söka sig till yrket. Familje- och arbetslivet går ofta ihop inom lantbruket idag, vilket gör det svårt att separera familjeroller och arbetssysslor. Hela familjen blir en del av verksamheten oavsett om man arbetar med den eller inte. Trygghet och skyddsnät gör det enklare att kombinera familj och arbete, exempelvis möjlighet till att dela på föräldraledighet. När arbetsplatsen är hemmet är det svårt att få nya inspel för en mer jämställd arbetsplats. Dålig lönsamhet är en annan aspekt som anses påverka jämställdheten negativt, då det innebär svårigheter att vara föräldraledig, men också mindre frihet och tid att spendera med familjen.

Genom att öppna upp och inkludera fler i bilden av dem som arbetar inom lantbruk, försvinner barriärer som kvinnor kan ha svårt att identifiera sig med bilden av en lantbrukare.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
Lantbruket kan erbjuda samma trygghet och skyddsnät som ett ”vanligt” yrke, där de som arbetar inom yrket kan identifiera sig som företagare likväl som lantbrukare.	Att ha en gård är en livsstil, man anses inte vara företagare och driva en gård.	Näringen anses vara på väg mot det önskvärda läget.	Inför fler kompetensutvecklande insatser kopplat till företagande inom lantbruket, och säkerställ att både män och kvinnor söker sig dit. Stötta satsningar som underlättar för lantbrukare att ta in extern hjälp vid behov.

Jämställdhet på gården

Traditionella normer styr inte bara beteenden utan exkluderar även kvinnor från att göra karriär. Detta då beteendet bidrar till att kvinnor sköter större delen av det obetalda hemarbetet. Numerärt, utifrån att hälften av befolkningen är kvinnor, finns utrymme för att hjälpa lantbrukaren att få en jämn fördelning på alla positioner och alla typer av arbeten, betalda som obetalda. Från det hierarkiska perspektivet handlar det om att förenkla för kvinnor att göra karriär inom lantbruket och ses som likvärdiga ägare av företaget.

Baserat på intervjuerna upplevs det finnas risker för kvinnor som gifter sig in i lantbruket som att exempelvis inte äga den bostad man bor i eller få pensionsbaserad inkomst. Det finns behov av juridisk hjälp redan från start för att säkra rättigheter. Det nämns att jämställdhet är en fråga om rättvisa, det handlar inte enbart om statistik och siffror. Det finns å andra sidan motsättningar till att myndigheter ska gå in i det egna företagandet och styra, vilket gör att det är en svår balansgång för att inte inskränka på den personliga integriteten.

Fysiska miljön utgör delvis ett hinder för kvinnor idag. Att utforma initiativ som riktas direkt till gården är ett sätt att skapa en arbetsmiljö för alla och därmed arbeta aktivt med det som skapar könssegregering.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
Varken ägandeskap, lönsamhet eller arbete på gården, obetalt som betalt, beror på kön och traditionella normer.	Det anses svårt att få in jämställdhetsarbetet i det löpande arbetet på gården och att utforma initiativ utan att det går in på lantbrukarnas integritet och äganderätt.	Näringslivet anses vara långt ifrån det önskvärda läget.	Designa verktyg och hjälpmedel som kan underlätta jämställdhetsarbetet på gården och som kan appliceras i lantbrukarens vardag (t.ex. anpassad utrustning, interna policys och diskussionsunderlag). Erbjud/informera kring juridisk hjälp vid äganderättsfrågor, samt ekonomisk rådgivning kring betydelsen av att ha en egen inkomst för t ex pension. Utforma riktlinjer kring investeringsstöd för att främja kvinnligt företagande.

Arbetsgivaren

Lantbrukare som är arbetsgivare har ansvaret att skapa en arbetsplats för alla. Däremot ser få lantbrukare sig som just arbetsgivare och företagsledare, vilket hämmar jämställdhetsarbetet på gårdarna. Intervjuerna visar att det känns relativt ensamt i den beslutsfattande rollen, då man saknar någon att bolla frågor och strategier med. Det finns stor potential i att utbilda lantbrukare inom ledarskap och företagande där genus och jämställdhet är integrerat i utbildningsmaterialet, samt öppna upp för företagsforum och ge möjlighet för alla lantbrukare att nätverka kring dessa frågor. En konkret lösning för att hjälpa lantbrukaren på vägen i detta är att skapa en lättåtkomlig bank av verktyg och material där lantbrukaren kan få tips och hjälp för att vara en bra ledare.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
Lantbrukare som upplever sig själva som de arbetsgivare de är samt har kunskapen och verktygen för att axla ansvarsrollen och därmed arbeta för ökad jämställdhet.	Lantbrukare är arbetsgivare men har inte verktygen att hantera ledarskapsrollen för att driva jämställdhet på arbetsplatsen.	Näringslivet anses vara på väg mot det önskvärda läget.	Lyft bilden av lantbrukare som arbetsgivare. Utbilda lantbrukare inom ledarskap och företagande där genus och jämställdhet är integrerat i utbildningsmaterialet. Skapa en lättåtkomlig bank av verktyg och material där lantbrukaren kan få tips och hjälp för att vara en bra ledare.

Rekrytering

Det finns en bild av att arbetsuppgifter delas upp efter kompetens, men uppfattningen är att kompetensen styrs av kön. Kompetens styr vad man arbetar med, men det finns arbetsuppgifter som anses vara bättre lämpade för respektive kön. Kvinnor anses vara bättre på djur och administration medan män anses vara bättre på maskiner och logistik. De arbetsuppgifter som är manligt kontra kvinnligt kodade har dessutom olika status inom näringen. Genom att få in fler kvinnor, framförallt på ledarnivå, bryter man den homosociala kulturen och dess skapande av mannen som överordnad. Då finns det helt enkelt lika många kvinnor som män på maktpositioner. Det finns en önskan att anställa utefter kompetens, men arbetskraftsbristen hindrar detta. Därför finns det ytterligare synergieffekter av att locka nya typer av människor.

Önskvärt läge	Nuläge	Gapet	Potentiella initiativ
En bransch som lockar människor och kompetenser som går utanför de traditionella rekryteringsgrupperna.	Man rekryterar efter kompetens, men då kompetensen könskodas är det svårt att få in kvinnor trots att det finns en positiv bild av att rekrytera kvinnor.	Näringslivet anses vara på väg mot det önskvärda läget.	Se över hur man formulerar ansökningar och marknadsför branschen så att kvinnor faktiskt söker tjänster. Lyft exempel på hur man kan bli en del av branschen, t ex att man inte behöver ära utan man kan samäga en gård. Erbjud kompetensstöd och utbilda för att rekrytera medvetet. Fokusera på att få in kvinnor i ledningsgrupper och styrelser.

Prioritering önskvärda lägen

För många av de gap som går att se då det önskvärda läget ställs mot nuläget anses att man är på god väg mot målet. Vad som kännetecknar att vara på god väg är att det finns en kännedom om att nuläget är problematiskt och även en samlad förståelse kring att man behöver agera på problematiken. I vissa fall har dessutom initiativ tagits för att verka för att minska gapet men det upplevs ändå inte att man nått det önskvärda läget eller att nuvarande initiativ är tillräckliga för att nå dit.

De gap som identifierats som stora innebär att det inte görs särskilt mycket idag inom området och att dels initiativen men också kännedomen måste öka. Dessa gap har gemensamt att vara en del av en större strukturell förändring. För att uppnå dessa önskade lägen krävs att hela sektorn samlas bakom förändringen med högre instanser som tydligt visar vägen, samt att förändringen sprids även genomsyras till gårdarna. Det är utmanande att hantera större strukturella förändringar då de ofta är svårare att genomföra eftersom de är mindre handfasta. Det är dock viktigt att lyfta att en större strukturell förändring skapar förutsättning för att lyckas med de mer handfasta prioriteringarna.

Nedan graf visar hur Jordbruksverket kan prioritera de önskade lägena utifrån genomförbarhet och relevans. Det ska noteras att denna prioritering inte innefattar alla områden som Jordbruksverket arbetar med, utan att prioriteringen gjorts utifrån verksamhetsområdet för kompetensutveckling kopplat till ökad lönsamhet med medel från Landsbygdsprogrammet. Som ses så är de mer utmanande lägena relevanta men svåra att genomföra. Det finns även önskvärda lägen där det troligen är svårare för Jordbruksverket att bidra till förändring. För dessa delar anses det finnas potential i att andra aktörer driver frågan, så som enskilda företag, politiker och branschorganisationer. Jordbruksverkets roll i denna fråga blir att vara uppmuntrande genom att inkludera dessa initiativ i projekt för utlysning och upphandling.

Det finns stora möjligheter för Jordbruksverket att bidra till majoriteten av de önskvärda lägena genom initiativ som leder till förändring. Jordbruksverkets roll i dessa är framförallt att erbjuda utbildning genom att tillhandahålla mate-

rial, genomföra seminarier, utbildningar och informationsträffar. Andra sätt för Jordbruksverket att arbeta med frågorna är att sätta upp riktlinjer för åtgärder och stöd. Även i dessa fall kan Jordbruksverket ställa krav på jämställdhet i de fall det sker en utlysning eller upphandling som berör initiativen.

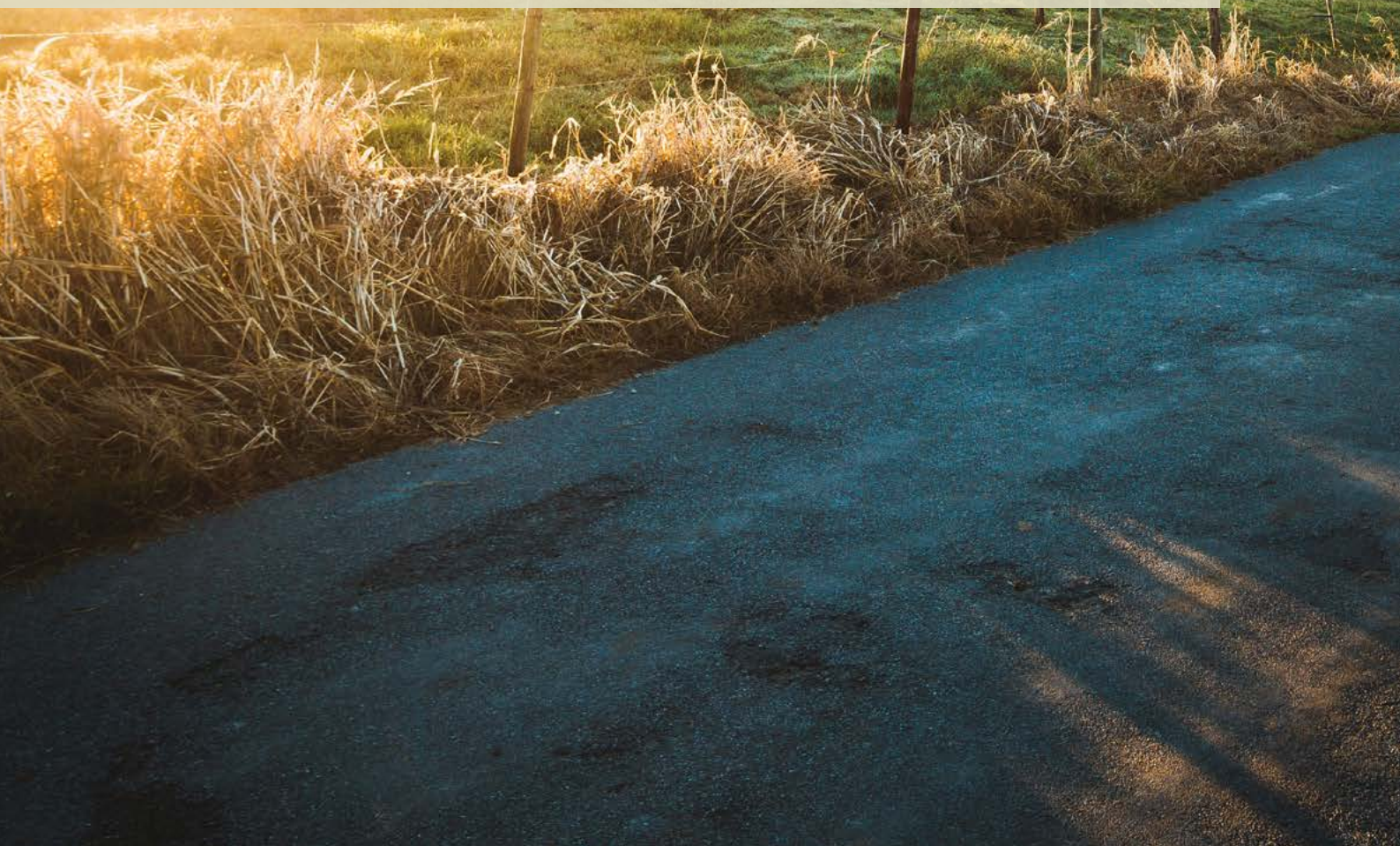


Avslutande ord

Baserat på kartläggningen och analysen av den gröna näringen utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan den övergripande slutsatsen dras att det är en näring som är medveten om problematiken men att det är svårt att se hur ett arbete ska se ut för att förändring ska genereras. De önskvärda lägena som har presenterats lyfter tre områden där förändring behöver ske. På den övergripande nivån handlar det om att arbeta med större strukturella delar som att ena sektorn och främja ledare som tar tydlig ställning för att nå en uttalad målbild. Att förändra branschens image innebär i stort att kommunicera till omvärlden att lantbruk handlar om företagande under vissa förutsättningar som för många anses vara attraktiva. Den förutfattade lantbrukaridentiteten som kommuniceras idag exkluderar kvinnor, vilket blir känsligt för en bransch som lider av kompetensbrist. Sett till arbetet på gården behöver förändringar genomföras för att det just ska vara den attraktiva arbetsplats som kvinnor, män, yngre generationer och olika etniciteter vill arbeta på – en trygg arbetsplats där man kan arbeta utan att diskrimineras på grund av kön eller andra attribut.

Slutligen, för en bransch där de verksamma uttrycker att lönsamheten är dålig, det är stor kompetensbrist, det finns behov av innovationsutveckling, det är en riskfylld arbetsplats och att kvinnor inte upplever sig ha samma rättigheter som män så har man inte råd att låta bli att ta hänsyn till jämställdhet. Vinsterna för en hållbar framtid – framförallt socialt och ekonomiskt, är för stora för att ignoreras.

– United Minds, våren 2020



Referenser

1. LRF Jämställdhetsakademin, Jämställdhet I det gröna näringslivet: En guide från LRFs Jämställdhetsakademi, 2019 (PDF)
2. LRF Jämställdhetsakademin, Jämställdhet I det gröna näringslivet: En guide från LRFs Jämställdhetsakademi, 2019 (PDF)
3. Sophia Linghag och Anna Wahl, *Män har varit här längst: Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*, 1a uppl., Studentlitteratur, 2013
4. Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophia Linghag, *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*, 3e uppl., Studentlitteratur, 2018
5. LRF Jämställdhetsakademin, Jämställdhet I det gröna näringslivet: En guide från LRFs Jämställdhetsakademi, 2019 (PDF)
6. LRF Jämställdhetsakademin, Jämställdhet I det gröna näringslivet: En guide från LRFs Jämställdhetsakademi, 2019 (PDF)
7. Ander, Gunilla, Stora könsskillnader inom de gröna näringarna, Land Lantbruk, 2019-07-02. <https://www.landlantbruk.se/lantbruk/stora-konsskillnader-inom-de-grona-naringarna/>
8. Andersson, Elias, *Doing Gender (in) equality in Swedish Family Farming*, 2014 <https://pub.epsilon.slu.se/11533/>
9. Pettersson, Lars-Göran, Den osynliga entreprenören, LRF Jämställdhetsakademin, 2009
10. LRF Jämställdhetsakademin, Jämställdhet I det gröna näringslivet: En guide från LRFs Jämställdhetsakademi, 2019 (PDF)
11. LRF Jämställdhetsakademin, Jämställdhet I det gröna näringslivet: En guide från LRFs Jämställdhetsakademi, 2019 (PDF)
12. LRF Jämställdhetsakademin, Jämställdhet I det gröna näringslivet: En guide från LRFs Jämställdhetsakademi, 2019 (PDF)
13. Globala målen, FN:s hållbarhetsmål, 2020, <https://www.globalamalen.se>, hämtad 2020-05-28
14. Jordbruksverket, Landsbygdsprogrammet 2014–2020, <https://jordbruksverket.se/stod/programmen-som-finansierar-stoden/landsbygdsprogrammet>, hämtad 2019-05-28
15. McKinsey & Company, Women Matter- Time to accelerate, <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Women%20matter/Women%20Matter%20Ten%20years%20of%20insights%20on%20the%20importance%20of%20gender%20diversity/Women-Matter-Time-to-accelerate-Ten-years-of-insights-into-gender-diversity.ashx>, hämtad 2019-05-28

16. Credit Suisse, Gender Diversity is Good for Business, <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/cs-gender-3000-report-2019-201910.html>
17. Draijer, Weibe och Hounbo Fossoun, Gilbert, “*Can Collective Action Cure What’s Ailing Our Food Systems*”, WeForum, 2020-01-22, <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/food-action-alliance-smallholders-agriculture-collective-cure/>, hämtad 2020-05-28
18. Arbetsförmedlingen, Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt, 2019-02-07, <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3c82c654167cc745baccaf4/1549524462709/var-finns-jobben-2019.pdf>, hämtad 2020-05-28
19. Fréden, Jonas, Tio dödsolyckor inom gröna näringar förra året, Land Lantbruk <https://www.landlantbruk.se/lantbruk/tio-dodsolyckor-inom-grona-naringar-forra-aret/>
20. Sedenius, Johan, Jord-och skogsbruk farligaste branschen, Land Lantbruk, 2017-05-06, <https://www.landskogsbruk.se/skog/jord-och-skogsbruk-farligaste-branschen/>, hämtad 2020-05-28
21. Arbetsmiljöverket, Riskutsatta branscher, 2020, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/upphandling-och-arbetsmiljo/riskutsatta-branscher/>, hämtad 2020-05-28

Appendix

Intervjuer med lantbrukare

Kvinna, 54 år

- Grisföretagande
- Åtta anställda

Kvinna, 30 år

- Köttproduktion
- Två anställda

Kvinna, 59 år

- Bär- och trädgårdsodling.
- 55 anställda, varierar med säsongarbete.

Kvinna, 48 år

- Grisföretagande och växtodling i kooperativ
- Två anställda på gården. Växtodlingen drivs tillsammans med fyra andra lantbrukare.

Man, 29 år

- Lamm- och grisuppfödning samt växtodling
- Två anställda och extraanställda vid behov

Man, 62 år

- Köttproduktion
- Två anställda

Man, 50 år

- Växthusodling och frilandsodling av grönsaker
- En anställd

Man, 48 år

- Mjölkgård och spannmålsodling
- Fem anställda

Man, 50 år

- Mjölkgård
- Två anställda på deltid

Man, 52 år

- Växtodling, äppelodling och fastighetsuthyrning
- Nio anställda varav sju heltidsanställda

Man, 44 år

- Växt- och spannmålsodling
- Endast deltidsanställda och praktikanter vid behov

Expertintervjuer

Birgitta Ohlsson, f.d. demokratiminister och senior rådgivare inom social hållbarhet

Kvinna, expert inom jordbruk

Kvinna, expert inom jordbruk

Man, expert inom jordbruk

Man, lantmästare och förtroendevald inom lantbruksorganisation

Man, genusvetare inom skogs- och lantbruk

Kvinna, varumärkes- och kommunikationschef inom industri

Kvinna, HR-chef inom skogsindustrin

Kvinna, skogsvetare och styrelseledamot inom skogsindustrin

Kvinna, employer branding ansvarig inom skogsindustrin

Man, handläggare inom skogsindustrin

Kvinna, chef inom byggbranschen



Europeiska jordbruksfonden för
landsbygdsutveckling, Europa
investerar i landsbygdsområden