

Verktygslåda för jämställda gröna näringar

För dig som ska göra skillnad för kvinnor och män

Nio verktyg för ökad jämställdhet

Den här skriften innehåller nio konkreta verktyg för att stärka ett jämställt ägande, rådgivning och finansiering i de gröna näringarna. De är utformade för att passa i det enskilda rådgivningsmötet med företagaren, i kommunavdelningen eller i styrelserummet.

Genom att vi som stödjer, ger råd, lånar ut pengar och organiserar företagare i de gröna näringarna agerar jämställt skapar vi en bättre mylla där företagare kan utvecklas och företagsamhet växa.

Verktygen har tagits fram utifrån diskussioner och önskemål i workshops med Landshypotek Bank, Mellanskog, Växa Sverige och LRF Väst. Läs mer om jämställdhetsutmaningar i det gröna näringslivet i Jämställdhetsakademins rapport ”Gröna glastak och stövlar som skaver”.



Ladda ner
rapporten via
QR-koden

Tre grundläggande tips för dig som ska göra jämställt!

- Skaffa kunskap. Det är lätt att tro att vi är jämställda därför att vi är så vana vid ojämställdhet. Ta reda på fakta genom att mäta, räkna och studera statistik. Vad säger siffrorna?
- Gör könsuppdelad statistik. Se till att all statistik som samlas in från möten, medlemmar och annat är könsuppdelad. Det är en förutsättning för att kunna ta reda på fakta om jämställdhet och analysera svaren.
- Börja där trösklarna är som lägst och behovet som störst. Det skapar mest effekt och nytta snabbast.

Inledning

Under 15 års tid har LRFs Jämställdhetsakademi arbetat för att öka kunskapen om förbättringspotential gällande jämställdhet inom de gröna näringarna. Det finns flera skäl till det, ett av de starkaste är att vi vet att jämställdhet är bättre för tillväxt, lönsamhet och attraktionskraft än det motsatta. Jag vet att rapporterna som Jämställdhetsakademien släppt sedan starten, har legat till grund för många bra diskussioner som även mynnat ut i förändrade arbetsätt och en ökad medvetenhet.



Jag vet också att en akademi aldrig ensam kan vara förändringen – förändring sker hos er företagare, i familjerna, i skolan och i samhället. Det är allas ansvar. Därför håller du en verktygslåda i din hand som jag vill att du använder. För jag tror inte att vi i första hand agerar ojämställt av illvilja utan av okunskap och för att vi är så vana att se och leva i det ojämställda. Också hos oss i det gröna näringslivet. Använd verktygen, tillsammans kan vi göra skillnad.

Palle Borgström, ordförande LRF

Januari 2025

Papegojan – varför är jämställdhet viktigt?

För att motivera sig själv och andra i arbetet är det viktigt att förstå varför vi behöver förändra. Ett sätt är att jobba med papegojövningen, först själv och sedan tillsammans med andra i en arbetsgrupp eller i ett möte.

Många gånger ställer vi en fråga, får ett svar och nöjer oss med det. Om du istället ifrågasätter svaret med ett ”varför” så kommer du att upptäcka att de följande svaren mer och mer ringar in ett djupare och mer grundläggande Varför. Testa!

Till exempel:

Fråga: Varför är jämställdhet viktigt i rådgivning till lantbrukare?

Svar: För att vi vill nå både kvinnor och män.

Fråga: Varför är det viktigt?

Svar: För att de kan ge olika syn på saken.

Fråga: Varför är det viktigt?

Svar: För att det utvecklar företaget, ger fler perspektiv vilket ökar chans till stabilitet och tillväxt.

Varför,
varför,
varför?



Ditt eget svar på varför det är viktigt att vi jobbar med jämställdhet:

Gruppens svar på varför det är viktigt att vi jobbar med jämställdhet:
Det kan förstås finnas flera svar på den frågan.

Ge svar på tal

Det är lätt att mötas av gliriga kommentarer när vi jobbar för jämställdhet. Det kan handla om oförståelse som vi behöver bemöta.

Tre vanliga kommentarer och svar:

Varför ska vi jobba med jämställdhet? Fokusera på lantbrukets lönsamhet istället!

Svar: Jämställda gröna näringar där kvinnor och män ges likvärdiga förutsättningar att starta och driva företag utan att mötas av förutfattade meningar på grund av kön ökar lönsamheten i de gröna näringarna.

Vi är redan jämställda!

Svar: Stämmer verkligen det? Låt oss undersöka och se!

Vadå – får vi inte skoja längre?

Under Metoo 2017 framkom vittnesmål från jordbruk, skogsbruk och hästnäring om sexuella trakasserier och våld. Jämställdhet handlar om att motverka brott och skapa attraktiva gröna näringar för alla!

För alla att tänka på

- Det är lättare för män att öppna dörrar än för kvinnor ”att ta plats”.
- Sysslor värderas ofta olika beroende på om de är traditionellt kvinnliga eller manliga, där kvinnors sysslor värderas lägre. Kvinnor som utför manliga sysslor kan uppskattas, medan män som gör kvinnliga sysslor riskerar gliringar och nedvärderande kommentarer.
- Bidra till att förändra normen att det i första hand är pojken i familjen som ska ta över gården.

”Min arbetsgivare gör sig ofta ärenden in i omklädningsrummet när jag byter om. Först trodde jag det var rena tillfälligheter men det är det inte. Jag har sagt ifrån men han bara skrattar. Nu klär jag om hemma istället. Min bil luktar gris men det är det värt.”

”På en personalfika för ett tag sen sa en arbetskamrat att jag var hans ultimata runkobjekt.”

”På gymnasiet, inriktning lantbruk, ensam tjej i klassen. Många kommentarer ”Du är inte lika duktig som oss på att köra maskiner för du är tjej.”

Berättelser från
De gröna näringarnas
#Metoo

Ladda ner #metoo-rapporten här.



Diskutera och anteckna hur vi bemöter motstånd:

Motverka trakasserier och våld

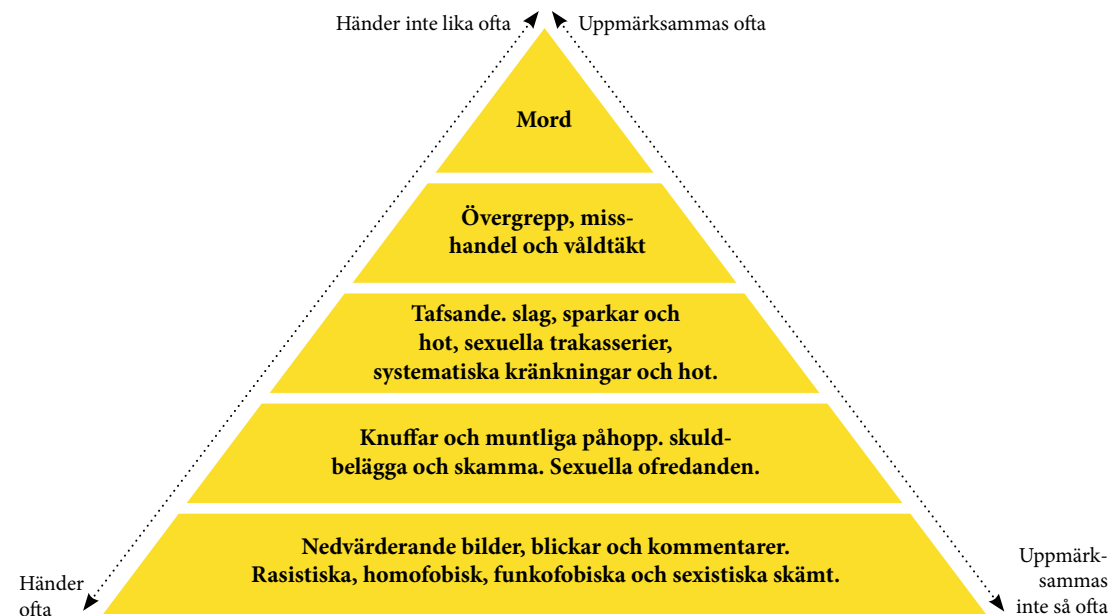
Våld handlar om slag och sparkar men också om elaka kommentarer, bilder och hot. Våldspyramiden åskådliggör hur olika former av våld och kränkningar samspelar och vad det gör när vi accepterar en kultur med sexistiska och rasistiska kommentarer eller en jargong där ”vi får tåla skämt eller lite tuffa tag”.

Ingen föds till att bli en våldsam person. Hur vi ser på våld påverkas av samhället runt omkring oss. När saker långt ner i pyramiden blir vanligare och vanligare ökar risken att nästa nivå i pyramiden också blir vanligare. Kränkningar och våld normaliseras. Samtidigt går det inte att skylla våldsamma handlingar på det omkringliggande samhället, vi bär alla fullt ansvar för våra egna handlingar. Men våldspyramiden lär oss att förstå och förebygga.

Samla gruppen och diskutera det nedersta trappsteget. Om det är en stor grupp så dela upp i mindre. Förekommer det saker hos er som ni behöver förändra och stoppa?

Skriv ner hur man kan motverka beteenden i det nedre trappsteget:

Samla åtgärder och följ upp. Diskutera hur ni stoppar:



Våldspyramiden: Den breda basen är grogrund för ett grövre och allt våldsammare beteende.

Olika typer av våld:

- Fysiskt, ex slag och sparkar
- Psykiskt, ex hota, ignorera
- Sexuellt, ex göra saker med någon som inte vill
- Materiellt, ex förstöra någons egendom
- Ekonomiskt, ex bestämma över någons pengar
- Digitalt, ex sprida bilder

Läs mer på: www.unizonjourer.se eller www.kvinnofridslinjen.se

Titta gärna på film för inspiration, klicka på QR-koden.



Checklista för jämställd kommunikation

Vad vi säger och hur vi gör det har stor betydelse. Kommuniserar vi ojämnt riskerar vi att missa målgrupper. Kommunikation kan också vara en ögonöppnare och ett effektivt verktyg för att nå förändring.

Det är lätt att förstärka könsnormer istället för att bryta dem och underlätta fria livsval oberoende av förväntningar.

Använd checklistan nedan som påminnelse innan du publicerar på webb, sociala medier eller i tidningar:

- Finns både kvinnor och män i bilder och texter? Lika mycket?
- Vad gör kvinnorna och männen på bilderna? Vem är passiv och vem är aktiv? Bryt normer (ofta framställs män som aktiva, ändra eller balansera).
- Vem uttalar sig och om vad? Mjuka eller hårda frågor?
- Visa kvinnor som förebilder inom både stora och små lantbruk/skogsbruk för att inspirera: ”Kan hon, så kan jag!”
- Visa kvinnor som äger.
- Visa män som förebilder i föräldraskap och psykisk hälsa. Utmana ”själv är bäste dräng”-bilden.
- Säkerställ att både kvinnor och män är talespersoner i föreningar och syns i media.
- Räkna och analysera regelbundet representationen av kvinnor och män i kommunikation.
- Studera bilder: Hur fotograferas kvinnor och män? Vem ler, vem är allvarlig? Vem fotograferas uppifrån/nedifrån? Vilken miljö används?

Kommunicerar din organisation jämställt?



Hur uppfattar du ordet samarbete utifrån bilderna? Materialet är framtaget av Region Värmland, <https://www.regionvarmland.se/schyst>

Diskutera och skriv ner våra åtgärder för jämställd kommunikation:

Jämställda rådgivnings- och bankmöten

Det är lätt att tro att vi behandlar alla kunder lika, men när vi granskar våra möten ser vi ofta skillnader. Först när vi mäter och synliggör blir det tydligt, vilket kan ha stor påverkan på exempelvis företagsutveckling eller kreditgivning.

Före mötet:

- Bjud in alla ägare till kundmöten.
- Granska inbjudningarnas språk, detaljer, och bildval – vem riktar de sig till?
- Fundera på var kundmöten hålls – attraherar platsen främst kvinnor eller män?
- Förbered både dig och kunderna på mötets innehåll.
- Tänk igenom **allas** perspektiv för att ge stöd till samtliga.

Under mötet:

- Fråga varför ägandet/driften ser ut som det gör.
- Få en helhetsbild av företaget, inklusive sidoverksamheter.
- Behandla alla likvärdigt, men anpassa efter kunskapsnivå.
- Prata på mottagarens nivå och ställ kontrollfrågor: Hänger alla med?
- Informera om viktiga saker kunder kanske inte frågar om.
- Redogör för för- och nackdelar ur både ekonomiska och andra perspektiv.
- Lyft alla parter situation och vad olika beslut innebär.
- Gör kvinnor medvetna om risker med att inte äga.

Efter mötet:

- Informera alla ägare vid kreditgivning och beslut.



Det är viktigt att bjuda in alla företagare till mötet.

Tips för att synliggöra ojämställt bemötande!

Tänk tvärtom:
”Vilken fråga hade jag ställt till personen i mötet om den hade varit av ett annat kön?”

Diskutera och anteckna bra KOM-I-HÅG!

Diskutera värderingar

När vi jobbar med förändringsarbeten som rör hur vi uppfattar och värderar saker och ting är diskussion ett viktigt verktyg. Detta för att förstå och kunna förändra.

En metod kan vara att presentera ett dilemma eller en händelse för reflektion i arbetsgruppen. Föreningar som Mellanskog och Byggnads har utvecklat kortlek för sådana diskussioner. Denna övning är inspirerad av Mellanskogs kortlek.

För dig som leder arbete med värderingsdiskussion:

- Bestäm hur lång tid diskussionen ska pågå.
- Bestäm en fråga eller ett dilemma som du vill att gruppen ska prata om.
- Var noga med regler; hur lång tid diskussion ska ta, att alla ska ges möjlighet att komma till tals, att vi pratar om arbetsliv och inte privatliv.
- Dela upp cirka fyra personer i varje grupp.
- Utse en samtalsledare som läser upp en fråga eller ett påstående. Alla reflekterar och delar sina tankar, men det är också okej att avstå. Avsluta med fri diskussion.
- Samla hela gruppen efter gruppdiskussion och reflektera över hur ni som arbetsplats eller arbetsgrupp kan hantera ett sådant här dilemma framåt.

Förslag på frågor/påståenden:

- Jämställdhet är till nytta enbart för kvinnor.
- Grupper med både män och kvinnor fungerar bättre.
- Att jobba med jämställdhet ökar lönsamheten.

Tips! Se till att ha värdegrunden i närheten för att kunna följa upp med vad den säger.

Mellanskogs kortlek

Det är ok att kalla någon för kärring.

Nej, varken om vi tilltalar en kvinna eller en man. Inte ens om personen samtycker är det okej. Uttrycket kan vara föraktfullt, förminskande och hånfullt.

Att tilltala varandra med skällsord och glåpord stämmer inte överens med vår värdegrund.

- Hur tilltalar vi varandra på vår arbetsplats?
- Förekommer skällsord och glåpord, och i så fall vilka?
- Hur påverkar det i så fall oss som individer och oss som grupp?

Byggnads frågesportmaterial



Diskutera och anteckna:

Checklista för jämställd valberedning

Valberedningar har en viktig roll för att rekrytera såväl kvinnor som män till styrelser. Arbetet är viktigt för att styrelser med en blandning av erfarenheter ger en bättre dynamik och beslut. Den är också mer demokratisk.

- Börja i tid för att utvärdera styrelsens funktion och vilka kompetenser som behövs för föreningens framtid.
- Återkoppla till styrelsen om utvärderingen och vilka förbättringsområden som kan förbättra styrelsearbetet.
- Analysera könsfördelning och vilka roller män och kvinnor har i styrelsen.
- Identifiera de kompetenser, kunskaper och beteenden som behövs framöver.
- Sätt ihop ett lag där medlemmarna kompletterar varandra.
- Börja bearbeta och tillfråga kandidater i god tid så att de kan överväga sitt beslut.
- Informera ordföranden om hur valberedningen har tänkt kring kompetenser och återkoppla eventuella behov, som exempelvis möjlighet till digitalt deltagande.

”Lönsamhet, innovation och diskussion blir så mycket bättre när man mixar män och kvinnor. Man får en helt annan kraft i företaget.

Alf Johansson, ordförande för Arla Foods valberedning, åren 2016-2024.



Diskutera och anteckna: