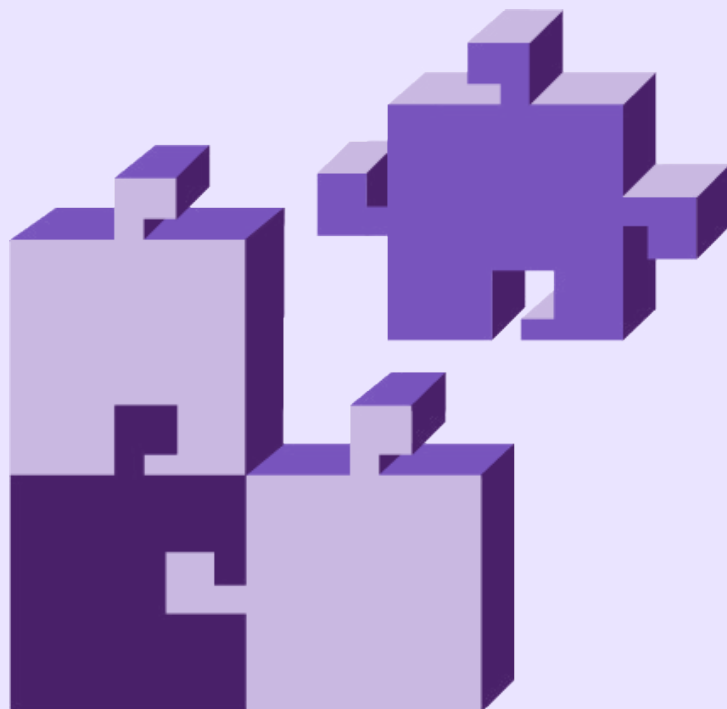


Attraktiv och jämförbar livsmedelssektor



Vi stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft

Tillväxtverket ska skapa så bra förutsättningar som möjligt för företag i hela landet att vara konkurrenskraftiga. Det innebär att vi öppnar dörrar och river barriärer – för ett Sverige där fler företag vill, kan och vågar.

Kunskap, nätverk och finansiering är våra viktigaste verktyg. Tillväxtverkets insatser skapar direkta resultat hos de företag och aktörer som vi samverkar med, men även förutsättningar för företag och regioner att möta framtidens utmaningar. Vårt största enskilda uppdrag är att bidra till att EU-medel investeras i projekt för regional konkurrenskraft och sysselsättning.

Tillväxtverkets publikationer kan laddas ner på tillvaxtverket.se. Vill du beställa en tryckt publikation eller söker du en publikation som publicerades innan 2015 hänvisar vi till vår webbshop publikationer.tillvaxtverket.se.

© Tillväxtverket

Stockholm, April 2022

Digital: ISBN 978-91-89255-70-8

Tryck: ISBN 978-91-89255-71-5
0399

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Minna Rydgård

Telefon, växel 08-681 91 00

Förord

Tillväxtverket arbetar för att stärka företagens konkurrenskraft. Genom kunskap, nätverk och finansiering skapar vi bättre förutsättningar för befintliga och framtida företag och attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas.

Tillväxtverket fick 2019 regeringsuppdraget Uppdrag att genomföra åtgärder under 2020–2025 inom ramen för livsmedelsstrategin, N2019/03240/JL. Denna studie är framtagen inom ramen för deluppdrag fyra Analys av kompetensförsörjningsbehov och genomförandet av åtgärder.

Huvudsyfte är att synliggöra obalanser i jämställdheten inom livsmedelssektorns olika yrken och utbildningar och att visa på förslag på åtgärder. Det är en delmängd i arbetet med kompetensförsörjning. När alla delar inom kompetensförsörjningen fungerar, ligger det till grund för samhällets stabilitet, företagens utveckling och framgångar, men även individers fördelar i deras livslånga lärande.

Rapporten är och skriven av Jan Persson, analytiker på Tillväxtverket och Ylva Saarinen, utredare på Policy in Practice. Jan Persson har analyserat SCB-statistik på de vanligaste yrkena, utbildningsgrupperna, matchningsstatistik, könsfördelning med mera. Ylva Saarinen har genom en forskningsöversikt undersökt varför könsfördelningen är ojämn i vissa utbildningar och yrken i livsmedelssektorn, samt vilka typer av åtgärder som forskningen pekar på och deras effekter.

Förhoppningen är att denna rapport ska ge olika aktörer kunskap och inspiration för pågående och framtida särskilda insatser för jämställdhet eller jämställdhetsperspektivet som en integrerad del i andra kompetensförsörjningsåtgärder.

Tim Brooks

Avdelning Företag
Tillväxtverket

Minna Rydgård

Projektledare
Tillväxtverket

Innehåll

Sammanfattning	6
1 Inledning	9
1.1 Uppdrag och syfte.....	9
1.2 Metod.....	9
1.3 Motiv till studien.....	10
1.4 Disposition	11
2 Könsuppdelad statistik om kompetensförsörjningen i livsmedelssektorn	12
2.1 Inledning	12
2.2 Mansdominerad primärproduktion.....	12
2.3 Mansdominerad livsmedelsindustri	19
2.4 Könsegregerade yrken inom livsmedelshandeln	25
2.5 Tydlig könsuppdelning inom de vanligaste restaurangyrkena	28
2.6 Förändring av andelen kvinnor i Livsmedelssektorns utbildningsgrupper och yrken	32
2.7 Sammanfattning.....	34
3 Förklaringar till den obalanserade könsfördelningen	36
3.1 Normer och föreställningar.....	36
3.2 Generationsväxling, tidig vana och brist på åkermark.....	39
3.3 Yrkesidentitet och arbetsförhållanden	40
3.3.1 Mäns tilltro till den egna förmågan och kvinnors hårda arbete.....	40
3.3.2 Män arbetar oftare heltid och kvinnor deltid.....	41
3.3.3 Maskulint könade uppgifter framstår som mer krävande	43
3.3.4 Könsskillnader i synen på mat, ätande och djurs välfärd	44
3.4 Den skeva könsfördelningen i sig.....	45
3.4.1 Konsekvenser av att vara i minoritetsposition	46
3.4.2 Stereotyper påverkar könsfördelningen.....	47
3.5 Respekt och acceptans i sin yrkesroll	48
3.5.1 Diskriminering och trakasserier på olika arbetsplatser	49
4 Förändringar för en mer balanserad könsfördelning	50
4.1 Vidga normer och föreställningar	50
4.2 Underlätta generationsväxling i jordbruket.....	52
4.3 Stöd utvecklingen av yrkesidentitet och arbetsförhållanden	54
4.4 Främja respekt och acceptans i sin yrkesroll	55
4.4.1 Stärk det systematiska jämställdhetsarbetet	55

4.4.2	Motverka diskriminering och trakasserier.....	55
5	Vägen mot en jämställd livsmedelssektor	57
	Referenser.....	61

Sammanfattning

Livsmedelssektorn är en samhällskritisk sektor och utgör en betydande del av näringslivet, med cirka 300 000 anställda och ett förädlingsvärde på cirka 200 miljarder kronor. Sektorn har stor potential, men också utmaningar, inte minst för att lyckas attrahera och behålla medarbetare med relevant utbildning till sektorns olika företag. Denna studie visar att attraktiviteten är särskilt låg för kvinnor i flera av sektorns mansdominerade yrken som enbart kräver gymnasieutbildning. De kvinnodominerade yrkena i livsmedelssektorn är färre och de har en motsvarande utmaning, låg attraktivitet bland män. I regeringens strategi för livsmedelssektorn pekas riktningen ut på detta sätt: *Den svenska livsmedelskedjan år 2030 är globalt konkurrenskraftig, innovativ, hållbar och attraktiv att verka inom.* En fungerande kompetensförsörjning är avgörande i att lyckas uppnå visionen.

Statistiken om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn som redovisas i denna rapport visar att:

- Det finns en tydlig mansdominans inom flera av de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna och yrkena inom Primärproduktionen och Livsmedelsindustrin.
- Bland de förvärsarbetande inom Primärproduktionen och Livsmedelsindustrin som har en gymnasieutbildning som högsta utbildning, arbetar kvinnor i många fall i mindre utsträckning i matchande yrken när utbildningsgruppen är mansdominerad. Bland de universitets- och högskoleutbildade är könsfördelningen ofta jämnare och skillnaderna i matchad förvärsgrad¹ små.
- Inom Livsmedelshandeln och Restaurang är könsfördelningen i de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna relativt jämn. Här ser vi inte heller några stora skillnader i matchad förvärsgrad mellan könen. Undersöker vi de vanligaste yrkena framträder dock en tydlig könsobalans.

Sammantaget ser vi ingen entydig utveckling mot fler kvinnor i de mansdominerade utbildningsgrupperna inom Livsmedelssektorn. Andelen kvinnor ökade i 6 av 15 utvalda utbildningsgrupper mellan 2009 och 2019, medan den minskade i övriga 9. Ett undantag från denna trend är dock *naturbruksutbildningen på gymnasial nivå* där andelen kvinnor ökat med fem procentenheter. Däremot har andelen kvinnor ökat i ett antal utbildningsgrupper där andelen kvinnor redan var relativt hög. Detta gäller främst vissa universitets- och högskoleutbildningar.

Branschföreträdare inom livsmedelssektorn vittnar om att stora delar av sektorn upplever stora utmaningar i kompetensförsörjningen, både på kort och lång sikt. Denna studie visar att den matchade förvärsgraden i många delar av sektorn är låg både för män och kvinnor. Men i sektorns många mansdominerade utbildningsgrupper är den matchade förvärsgraden ofta särskilt låg för kvinnor. Det beror på att kvinnor, med för livsmedelssektorn relevanta utbildningar, mer sällan börjar alternativt oftare slutar, att arbeta inom sektorns yrken.

I Sverige, liksom i många andra länder, är arbetsmarknaden uppdelad efter kön. Den könsuppdelade arbetsmarknaden har studerats under lång tid i olika länder och med olika perspektiv. Studierna visar på en historisk kontinuitet över lång tid, där många arbeten

¹ Den matchade förvärsgraden visar hur stor andel av de personer som ingår i en utbildningsgrupp som arbetar i ett yrke som matchar deras utbildning.

könsmärks som manliga eller kvinnliga, beroende på samhälleliga föreställningar om kön och innehållet i olika yrken.

Forskningsöversikten identifierar fem huvudsakliga förklaringar till varför könsfördelningen är obalanserad, varav fyra är mer generella och en mer specifikt inriktad på jordbruket. Dessa förklaringar ger även goda insikter i varför en obalanserad könsfördelning vanligen åtföljs av en låg attraktivitet för det underrepresenterade könet. Dessa förklaringar är:

- Normer och föreställningar om maskulinitet och femininitet, som påverkar vilka uppgifter, utbildningar och yrken som kvinnor och män kan se sig själva och andra i.
- Förutsättningar att utveckla sin yrkesidentitet och de skilda arbetsförhållanden som är vanliga mansdominerade respektive kvinnodominerade yrken påverkar kvinnors och mäns vilja att både börja i och fortsätta att arbeta i sektorns yrken.
- En obalanserad könsfördelning tenderar att återskapa sig själv, på grund av hur grupprocesser fungerar i sådana grupper.
- Förekomsten av diskriminering och trakasserier samt mobbning och andra negativa beteenden på arbetsplatsen och under utbildningen påverkar viljan att arbeta i sektorns yrken.
- I jordbruket ärvs gården vanligen av en son, då han tidigt fått lära sig hantera stora fordon och maskiner. Familjejordbruk är vanligaste driften.

För att uppnå en jämställd livsmedelssektor med en balanserad könsfördelning och fungerande kompetensförsörjning oavsett kön, identifieras ett antal åtgärder, där vissa främst kan antas ge effekt på inträdet, medan andra huvudsakligen syftar till att minska utflödet och stärka återvändandet till sektorn.

För ett ökat inträde till livsmedelssektorn föreslås åtgärder som syftar till att vidga *normer och föreställningar om kön* och vilka utbildningar och yrken som anses lämpliga för kvinnor och män. De handlar om att:

- Förändra bilden av yrken med obalanserad könsfördelning
- Uppvärdera egenskaper och förmågor som förknippas med det i yrket underrepresenterade könet
- Motverka stereotyper, lyfta förebilder och öka representationen av det underrepresenterade könet

För att öka andelen kvinnor inom jordbruket är det även viktigt att:

- Förbereda unga för både feminint och maskulint könade uppgifter
- Synliggöra värdet av diversifiering och högre utbildning för ökad resiliens
- Anpassa gårdens verksamhet (exempelvis fokus på djurhållning eller åkerbruk) efter den blivande jordbrukarens intressen
- Underlätta för personer som saknar en egen jordbruksfastighet att arrendera jordbruk, genom att underlätta matchning mellan intresserade parter

För att minska utflödet och stärka återvändandet till livsmedelssektorn pekar resultaten i stället på betydelsen av att stödja förutsättningarna för personer av det underrepresenterade könet att utveckla sin yrkesidentitet. Det finns även behov av att förbättra arbetsförhållandena, särskilt för det underrepresenterade könet, i sektorns yrken samt se till att alla bemöts med respekt och acceptans i sin yrkesroll. För att åstadkomma detta föreslås åtgärder som fokuserar på att:

- Öka representationen av det underrepresenterade könet

- Erbjuda mentorskap, nätverk och stöd till oerfarna i yrket
- Stärka det systematiska jämställdhetsarbetet
- Motverka diskriminering och trakasserier

Komplex område som kräver tid och många aktörers engagemang

Detta är ett komplext område och de identifierade åtgärderna är i flera fall breda, vilket kräver en samverkan mellan en mängd olika aktörer över lång tid för att ge effekter som är hållbara över tid. För att lyckas med ett sådant arbete är det viktigt att det finns en aktör som leder och samordnar arbetet på övergripande nivå. Tillväxtverket skulle kunna fylla en viktig roll, genom att initiera insatser och samverka med andra relevanta aktörer, i syfte att skapa engagemang och drivkraft i arbetet, där varje aktör kan bidra med sin del.

1 Inledning

Regeringens vision för den svenska livsmedelssektorn är att *"Den svenska livsmedelskedjan år 2030 är globalt konkurrenskraftig, innovativ, hållbar och attraktiv att verka inom."* En förutsättning för att uppnå visionen är att sektorns behov av kompetens kan mötas, både nu och i framtiden. Livsmedelssektorns yrken präglas till stora delar av en obalanserad könssammansättning, där vissa yrken är kraftigt mansdominerade och andra yrken kvinnodominerade. I en stor del av de mansdominerade utbildningsgrupperna är det vanligt att kvinnors matchning är lägre än mäns, i betydelsen att en större andel kvinnor med utbildning för yrken inom livsmedelssektorn, i stället arbetar med annat. Det leder i förlängningen till försämrade kompetensförsörjning i livsmedelssektorn.

För att nå visionen och det övergripande målet i Regeringens livsmedelsstrategi, har Tillväxtverket fått i uppdrag att analysera och föreslå åtgärder för att underlätta kompetensförsörjning inom livsmedelssektorn. Denna studie är en del i myndighetens arbete med uppdraget, genom att analysera hur kvinnors och mäns matchning till yrken i livsmedelssektorn kan förbättras.

1.1 Uppdrag och syfte

Rapportens syfte är att besvara följande frågor:

- Av vilka anledningar är könsfördelning ojämn i vissa utbildningar och yrken i livsmedelssektorn?
- Vilka åtgärder bör vidtas, för att åstadkomma en jämn könsfördelning i utbildningar och yrken inom livsmedelssektorn?

1.2 Metod

Studien baseras på några kompletterande metoder:

- Analys av statistik från SCB om kompetensförsörjningen inom livsmedelssektorn,
- En forskningsöversikt över svensk och internationell forskning, baserad på sökningar i internationella forskningsdatabaser,
- Intervjuer och samtal per mejl, telefon eller webbmöte med ett större antal forskare och branschorganisationer, företrädesvis verksamma i Sverige, i syfte att fånga upp relevant forskning som inte fångats av de tidigare sökningarna.
- Rapporter från myndigheter och branschorganisationer har inkluderats när de kontaktade forskarna och branschorganisationerna tipsat om dem. Däremot har inga ytterligare sökningar efter rapporter och gråstudier gjorts.

Uppdragets metoder och resultat har löpande stämts av med en referensgrupp bestående av aktörer från branschorganisationer och myndigheter med relevanta uppdrag inom området. Därutöver har tre externa seminarier hållits för intresserade aktörer, som tagit del av preliminära resultat och getts möjlighet att ställa frågor och ge synpunkter. De synpunkter och förslag som aktörerna bidragit med har löpande integrerats i genomförandet och bidragit till att fördjupa analys och slutsatser.

Forskningsöversikten gjordes under december månad 2021 i databaserna ScienceDirect och JStor. De kompletterades under januari 2022 av ytterligare sökningar och en genomgång av de tips som de kontaktade forskarna och branschaktörerna bidragit med.

För att finna relevanta och aktuella artiklar, inleddes sökningarna med att prioritera artiklar som publicerats år 2011 eller senare. Inom områden där det blev få träffar, utökades tidsspannet successivt till att omfatta även äldre forskning. Sökningarnas relevans utvärderades baserat på (1) titel och (2) sammanfattning eller abstract. Samtliga artiklar har analyserats och tematiserats efter innehåll. Därutöver inkluderas i vissa fall forskning som gjorts inom andra områden, men där resultaten bedöms vara generaliserbara även till situationen inom livsmedelssektorn. För ökad läsbarhet beskrivs resultaten i denna rapport på en mer övergripande nivå.

Forskningsöversikten visar att det finns en begränsad mängd litteratur som är relevant för studiens frågeställningar. Detta har bekräftats av de kontaktade forskarna. Den forskning som finns handlar primärt om jämställdhet inom jordbruket. Det innebär att situationen inom jordbruket fångas bättre och mer djupgående, än situationen inom andra delar av livsmedelssektorn.

1.3 Motiv till studien

Livsmedelsstrategins huvudsakliga syfte är att öka produktionen, bidra till en konkurrenskraftig livsmedelskedja, öka sysselsättningen, exporten, innovationskraften och lönsamheten samtidigt som relevanta miljömål nås. Regeringen pekar även på betydelsen av att den inhemska livsmedelsproduktionen är tillräckligt omfattande för att bidra till jobb och hållbar tillväxt i hela landet (prop. 2016/17:104).

Samtidigt vittnar branschföreträdare om att stora delar av sektorn upplever stora utmaningar i kompetensförsörjningen, både på kort och lång sikt. Studien visar att den matchade förvärvsgraden i många delar av sektorn är låg både för män och kvinnor, vilket vittnar om att yrkenas attraktivitet skulle behöva stärkas. Samtidigt kan vi konstatera att även i utbildningsgrupper där mäns matchning är låg, är kvinnors matchning ofta ännu lägre. Detta beror på att kvinnor med för livsmedelssektorn relevanta utbildningar mer sällan börjar, alternativt oftare slutar, att arbeta inom sektorns yrken. Det innebär att kvinnor med för livsmedelssektorn relevanta utbildningar oftare än män arbetar i andra yrken i andra branscher som inte matchar deras utbildning. Detta är innebörden i begreppet *leaky pipeline*, som används för att beskriva en situation, där andelen kvinnor inom ett område sjunker betydligt snabbare än andelen män, i takt med att de kommer längre i sina utbildningar och avancerar inom sina yrken (Blickenstaff 2005). Begreppet sätter fingret på de skillnader i förutsättningar och möjligheter som kvinnor och män upplever i sitt yrkesliv, inom områden där det finns tydliga utmaningar med bristande jämställdhet.

En ingång till att förstå den svenska arbetsmarknaden, är att den är könssegregerad, både vertikalt och horisontellt. Begreppet vertikal segregering innebär att fördelningen mellan män och kvinnor på olika positioner (däribland olika chefsnivåer) inte är densamma. Kvinnorna finns systematiskt på lägre befattningsnivåer och med lägre löner. Männen är i större utsträckning chefer. Horisontell segregering innebär att fördelningen av kvinnor och män mellan sektorer och yrken på arbetsmarknaden inte är densamma. Yrken är således antingen kvinnodominerade eller mansdominerade när andelen män och kvinnor befinner sig utanför spannet 40/60. Yrken har jämn könsfördelning när andelen av respektive kön befinner sig inom spannet. I livsmedelssektorn är vissa yrken mansdominerade och andra yrken kvinnodominerade. Däremot är det relativt ont om yrken med en jämn könsfördelning. Men det är inte alltid att yrken som under en tidsperiod dominerats av ett kön, fortsätter att vara det. Sommestad (1992) visar exempelvis hur arbete i mejeri under den svenska industrialiseringen går från att vara ett

kvinnodominerat yrke (mejerska), till ett mansdominerat yrke (mejerist) i takt med att yrket uppfattas bli mer tekniskt och kräva mer utbildning och fackmässig kompetens.

När det förekommer en leaky pipeline inom ett yrke, finns anledning att undersöka orsakerna till att det ena könet lämnar yrket i högre grad än det andra. I dessa yrken är potentialen god att skapa vinster för både individer, samhälle och näringen, genom att underlätta för de som en gång valt att utbilda sig till ett yrke att trivas, stanna kvar och återvända till yrket. Dagens utmaningar och behov av god kompetensförsörjning kräver att vi nyttjar hela den kompetens som riket har tillgång till, oavsett kön.

1.4 Disposition

Efter denna inledning, beskrivs i kapitel två könsfördelningen i livsmedelssektorns fyra delsektorer, baserad på statistik från SCB. I kapitel tre och fyra redovisas resultaten från forskningsöversikten, där kapitel tre fokuserar på vilka förklaringar till den obalanserade könsfördelningen, som forskningsöversikten identifierar medan det fjärde kapitlet i stället fokuserar på deras förslag till åtgärder för en mer balanserad könsfördelning. I det femte och sista kapitlet dras slutsatser från studien, de föreslagna åtgärderna kategoriseras efter olika faser i kompetensförsörjningen och slutligen ges ett antal rekommendationer för att uppnå förbättrad kompetensförsörjning och en mer balanserad könsfördelning inom livsmedelssektorn.

2 Könsuppdelad statistik om kompetensförsörjningen i livsmedelssektorn

2.1 Inledning

I detta kapitel redovisas könsuppdelad statistik om kompetensförsörjningen i Livsmedelssektorn och dess delsektorer som är:

- Primärproduktion
- Livsmedelsindustri
- Livsmedelshandel
- Restaurang

Eftersom delsektorerna skiljer sig relativt mycket åt går vi igenom statistiken delsektor för delsektor. Här redovisas:

- De vanligaste utbildningsgrupperna och yrkena
- Könsfördelningen i vissa utvalda utbildningsgrupper och yrken
- Eventuella könsskillnader i utvalda utbildningsgrupper när det gäller förvärvsfrekvens (hur stor andel som arbetar) och matchad förvärvsgrad (hur många som arbetar inom ett yrke som matchar deras utbildning).
- För vissa utbildningsgrupper redovisas en mer detaljerad matchning för att få en djupare förståelse för könsskillnaderna.

Faktaruta: Utbildningsgrupper och utbildningsinriktningar

I detta kapitel redovisas statistiken huvudsakligen uppdelad på olika utbildningsgrupper, utbildningsinriktningar och yrkesgrupper. Alla personer i vuxen ålder ingår i en utbildningsgrupp. Det är den högsta och senaste utbildningen som avgör i vilken utbildningsgrupp man hamnar i. Detta är alltså inte en beskrivning av det befintliga utbildningssystemet och dess inriktningar, utan en indelning av hela befolkningen i arbetsför ålder efter utbildningsnivå och utbildningsinriktning. Utbildningsgrupperna och inriktningarna beskrivs i SCB:s Svensk utbildningsnomenklatur (SUN).

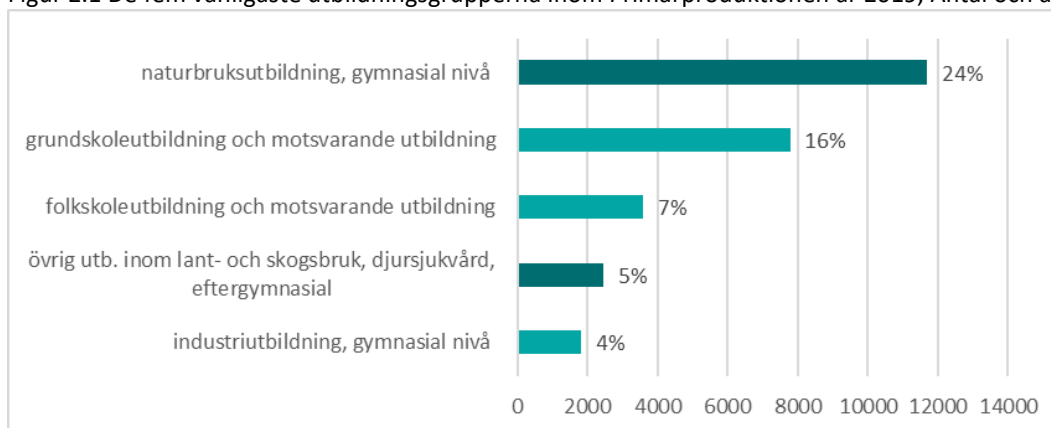
2.2 Mansdominerad primärproduktion

I detta avsnitt redovisas könsuppdelad statistik om kompetensförsörjningen i Primärproduktionen. Primärproduktionens del av livsmedelssektorn består främst av huvuddelen av branscherna *Jordbruk* och *Fiske* samt undergruppen *bärplockning*. Det finns en kraftig mansdominans inom de vanligaste utbildningsgrupperna och yrkena inom delsektorn. Samtidigt ser vi att många kvinnor som har en *naturbruksutbildning* arbetar inom yrken i andra branscher som inte matchar deras utbildning.

Naturbruksutbildade är den största utbildningsgruppen

Naturbruksutbildningen på gymnasial nivå är den utbildningsgrupp som flest förvärvsarbetande inom Primärproduktionen tillhör (se figur 2.1). Många av de förvärvsarbetande inom delsektorn tillhör dock utbildningsgrupper som saknar ämneskoppling till Primärproduktionen till exempel *grundskoleutbildning* och *folkskoleutbildning*. Personer som tillhör dessa båda utbildningsgrupper utgör hela 23 procent av de förvärvsarbetande inom Primärproduktionen.

Figur 2.1 De fem vanligaste utbildningsgrupperna inom Primärproduktionen år 2019, Antal och andel.

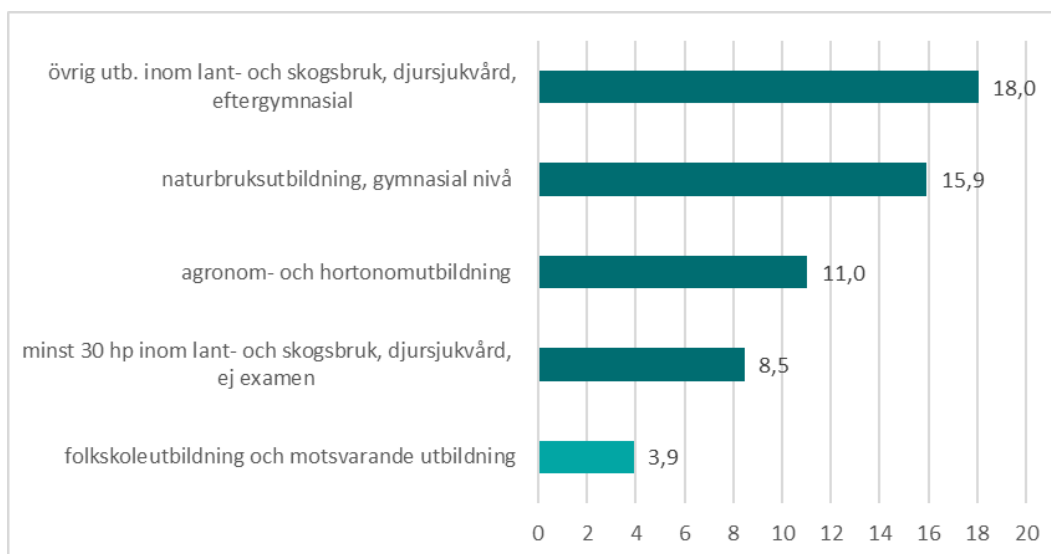


Anmärkning: Utbildningsgrupper med ämnesinriktning mot primärproduktionen är markerade med mörkgrön färg, övriga utbildningsgrupper är markerade med ljusgrön färg.

Källa: SCB.

Bland de utbildningsgrupper som är kraftigt överrepresenterade² inom Primärproduktionen hittar vi förutom *naturbruksutbildning* även *övriga eftergymnasiala utbildningar inom lant- och skogsbruk* samt *agronom och hortonomutbildning* (se figur 2.2).

Figur 2.2 De fem mest överrepresenterade utbildningsgrupperna inom Primärproduktionen år 2019, mätt som andel i procent i Primärproduktionen i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



Anmärkning: Utbildningsgrupper med ämnesinriktning mot primärproduktionen är markerade med mörkgrön färg, övriga utbildningsgrupper är markerade med ljusgrön färg.

Källa: SCB.

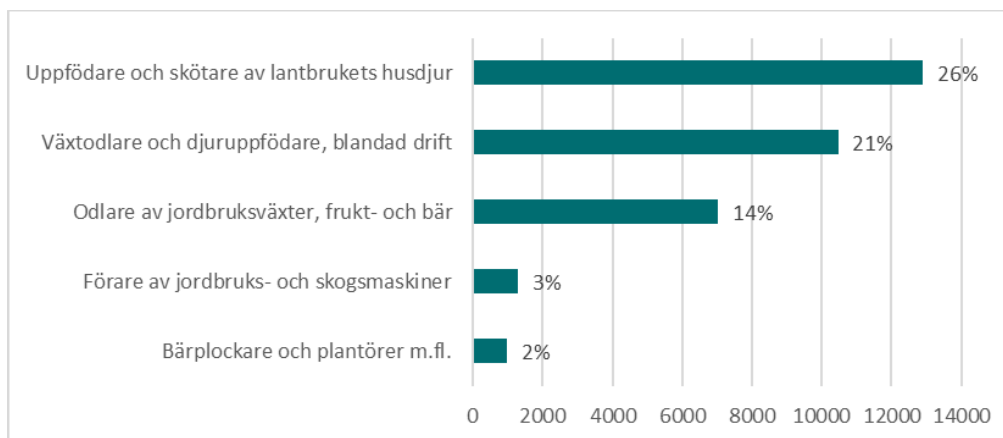
Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur är det vanligaste yrket

Majoriteten av de förvärvsarbetande inom Primärproduktionen återfinns inom yrkena; *uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur* (26 procent), *växtodlare och djuruppfödare, blandad drift* (21 procent) samt *odlare av jordbruksväxter, frukt och bär* (14 procent).

² Med överrepresenterad avses i detta sammanhang att en utbildningsgrupp eller yrke är vanligare inom en viss bransch eller sektor än på arbetsmarknaden i stort.

Tillsammans utgör dessa tre yrkesgrupper 62 procent av alla förvärsarbetande i delsektorn (se figur 2.3).

Figur 2.3 De fem vanligaste yrkena inom primärproduktionen, Andel och andel år 2019

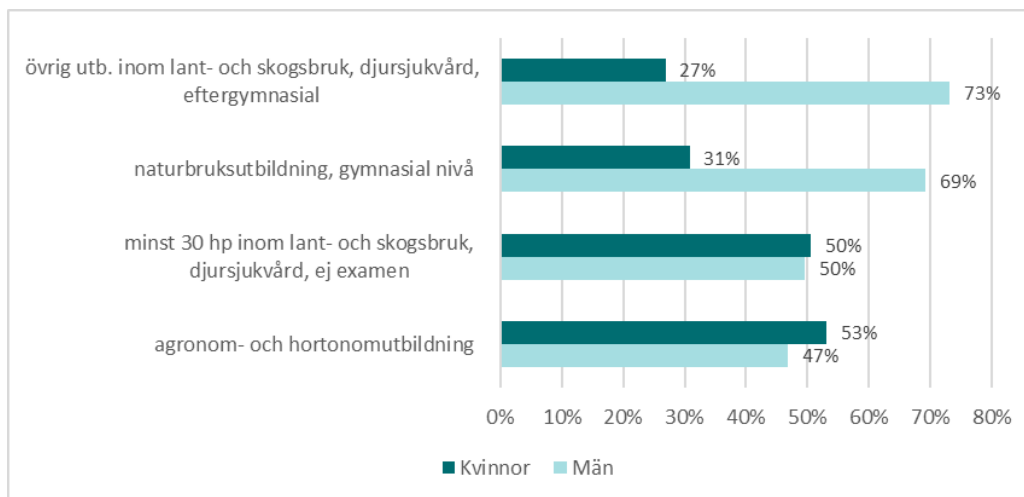


Källa: SCB.

Männen dominerar bland de naturbruksutbildade

I detta avsnitt redovisas könsfördelningen i ett urval utbildningsgrupper, utbildningsinriktningar och yrken som är vanliga och/eller överrepresenterade inom Primärproduktionen. Det finns en stark överrepresentation av män inom *naturbruksutbildningen* och *övrig utbildning inom lant- och skogsbruk på eftergymnasial nivå* (se figur 2.4). Däremot är könsfördelningen relativt jämn bland de personer som ingår i utbildningsgruppen *agronom- och hortonomutbildade*.

Figur 2.4 Könsfördelningen inom livsmedelssektorn för de utbildningsgrupper som är störst och mest överrepresenterade inom Primärproduktionen, år 2019

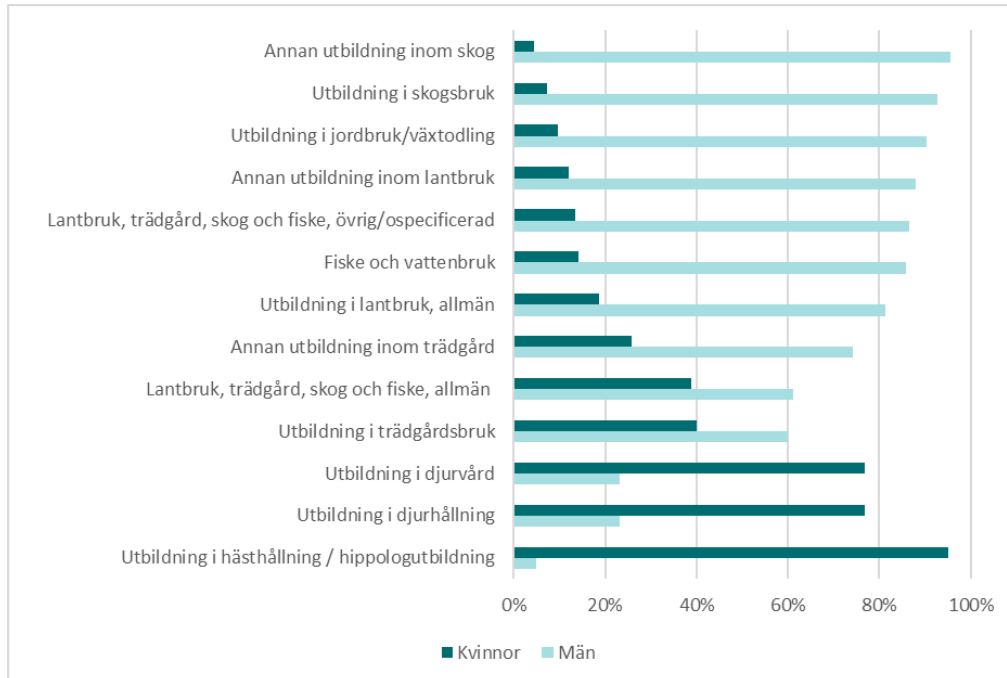


Källa: SCB.

I figur 2.5 nedan redovisas könsfördelningen på inriktningsnivå för de förvärsarbetande som har en *naturbruksutbildning* som sin högsta och mest aktuella utbildning (se figur 2.5). Som framgår av diagrammet så är majoriteten av utbildningsinriktningarna starkt mansdominerade men det finns även ett fåtal inriktningar som domineras av kvinnor. Det är slående att endast två av tretton utbildningsinriktningar har en könsfördelning som

ligger ungefär i spannet kring 40/60 procent för båda könen, det vill säga det som brukar betraktas som en jämn könsbalans.

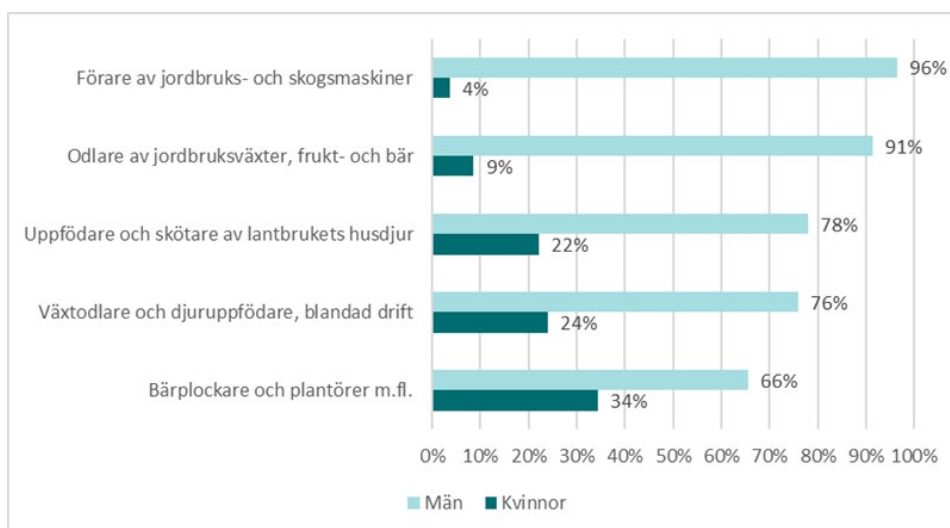
Figur 2.5 Könsfördelningen inom olika inriktningar av utbildningsgruppen naturbruksutbildningen på gymnasial nivå, förvärvsarbetande inom livsmedelssektorn år 2019



Källa: SCB.

De vanligaste yrkena inom Primärproduktionen är starkt mansdominerade (se figur 2.6). Bland *förare av jordbruks- och skogsmaskiner* är hela 96 procent män. Yrkena *växtodlare och djuruppfödare – blandad drift* samt *bärplockare* har en något jämnare könsfördelning men är ändå klart mansdominerade.

Figur 2.6 Könsfördelning i de vanligaste yrkena inom Primärproduktionen, förvärvsarbetande i åldern 16–74 år inom livsmedelssektorn år 2019



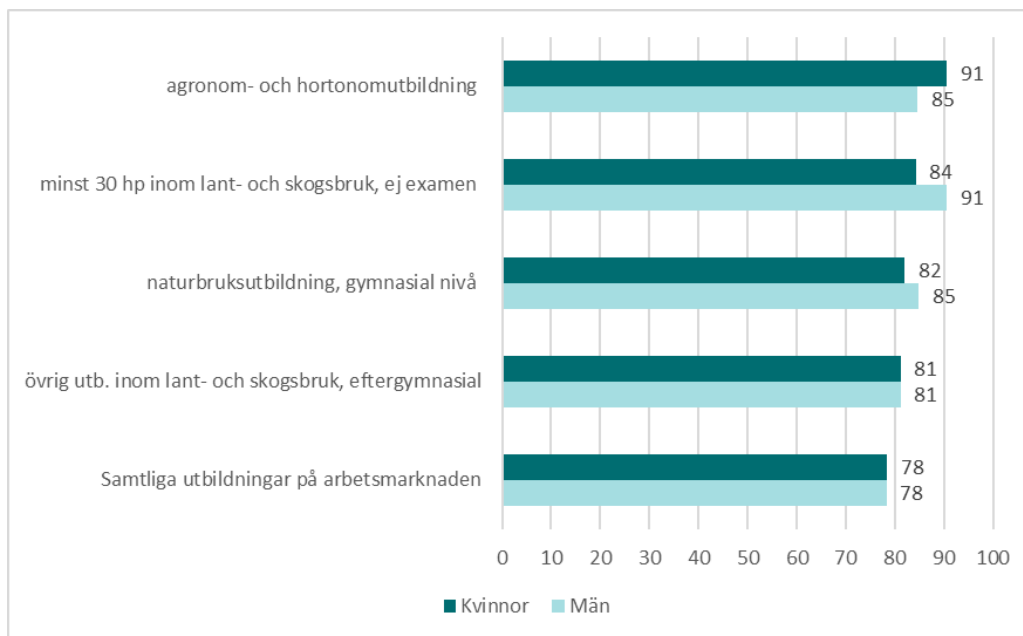
Anmärkning: Yrkesuppgifter saknas på 21 procent av de förvärvsarbetande inom Primärproduktionen. Ofta är det de allra minsta företagen som inte levererar in dessa uppgifter.

Källa: SCB.

Hög förvärvsgrad inom de aktuella utbildningsgrupperna

Flertalet av de personer som ingår i de utvalda utbildningsgrupperna förvärvsarbetar (se figur 2.7). Det gäller både kvinnor och män. Förvärvsgraden i dessa utbildningsgrupper är högre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden för båda könen.

Figur 2.7 Förvärvsgrad inom de största och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna inom Primärsektorn, år 2019

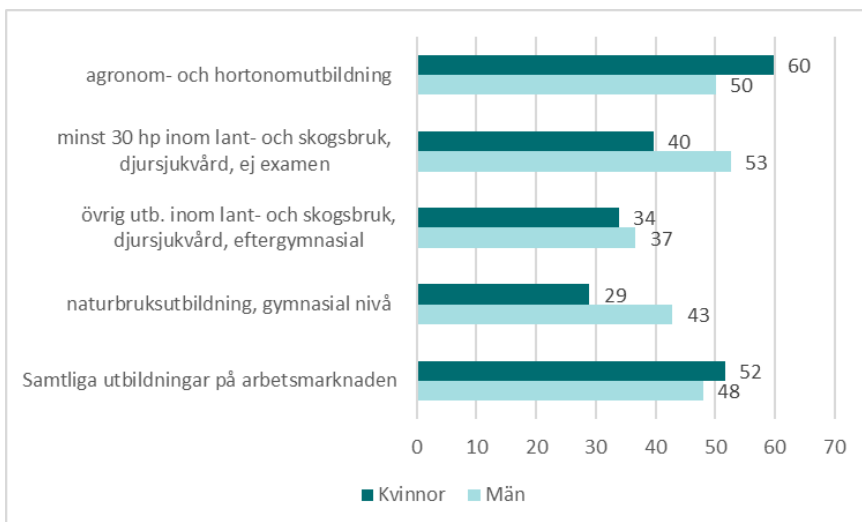


Källa: SCB.

Färre kvinnor arbetar i matchande yrken

Däremot är andelen som arbetar i matchande yrken relativt låg i de utvalda utbildningsgrupperna. Det gäller särskilt för kvinnor. Bland förvärvsarbetande med *naturbruksutbildning på gymnasial nivå* var det till exempel bara 29 procent av kvinnorna som arbetade inom ett matchande yrke. Även männen hade en lägre matchad förvärvsgrad än genomsnittet för alla utbildningsgrupper. Detta gör det svårt att lösa bristen på arbetskraft inom Primärproduktionen enbart genom att öka antalet personer som går de aktuella utbildningarna eftersom många väljer att arbeta i omatchade yrken.

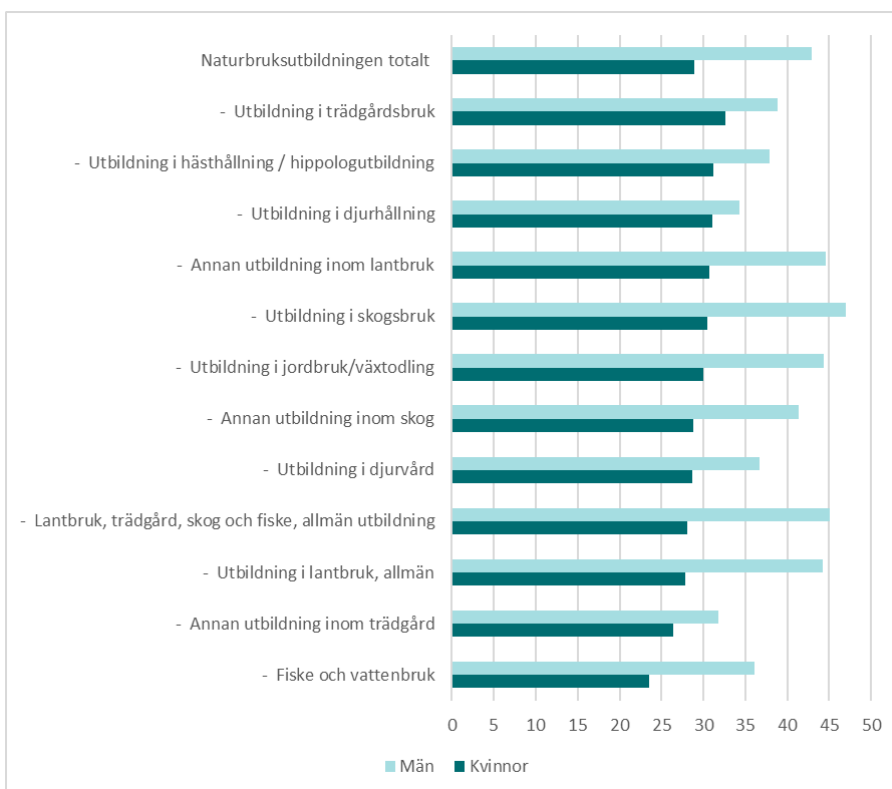
Figur 2.8 Matchad förvärvsgrad inom de största och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna inom Primärproduktionen, år 2019



Källa: SCB.

Mönstret är det samma när vi undersöker den matchade förvärvsgraden för olika utbildningsinriktningar på *naturbruksutbildningen*. Det vill säga att männen som ingår i dessa utbildningsinriktningar har högre eller betydligt högre matchad förvärvsgrad än kvinnorna. Detta gäller även inriktningar där kvinnorna är i flertal, vilket tyder på att det är även annat än minoritetssituationen som leder till en låg matchad förvärvsgrad för kvinnor inom utbildningsgruppen.

Figur 2.9 Matchad förvärvsgrad för olika inriktningar inom utbildningsgruppen naturbrukstutbildning, år 2019



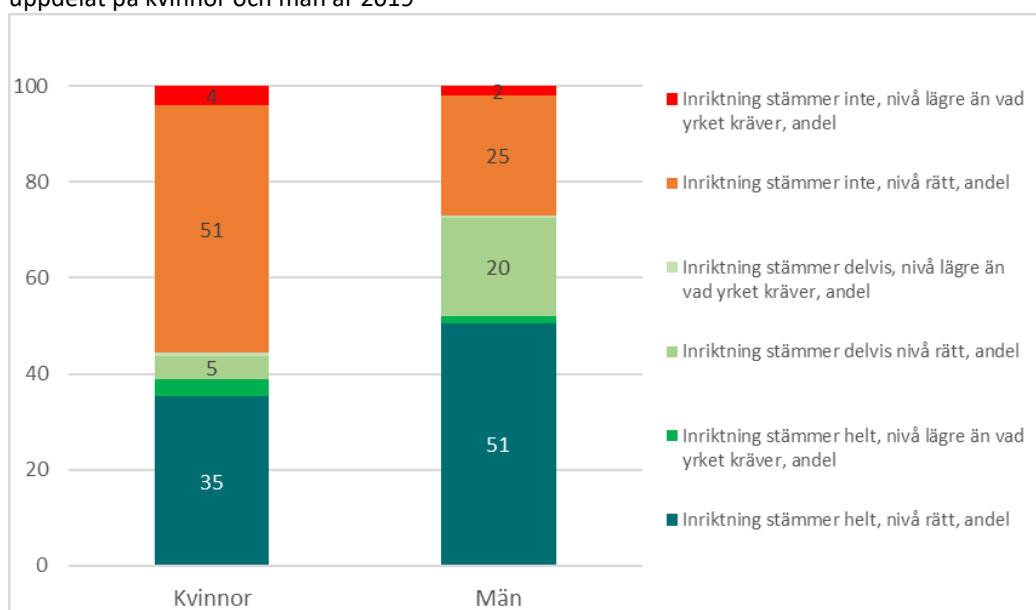
Källa: SCB.

Vanligare att kvinnor arbetar i omatchade yrken på samma utbildningsnivå

För att få en mer detaljerad bild av hur matchningen ser ut för män och kvinnor har Tillväxtverket även beställt matchningsdata från SCB, där statistiken både visar om en person med en viss utbildning har ett yrke på rätt utbildningsnivå och med rätt ämnesinriktning.

Detaljerad matchningsstatistik över män och kvinnor som tillhör utbildningsgruppen *naturbruksutbildade* visar att betydligt fler män har ett yrke där ämnesinriktningen stämmer helt och kravet på utbildningsnivå ligger rätt (mörkgrönt i figur 2.10). Sedan ser vi även att betydligt fler män är delvis matchade (grönt). Däremot är andelen kvinnor betydligt högre som ligger på rätt utbildningsnivå men där ämnesinriktningen är helt fel (orange). Det sistnämnda leder till en låg matchad förvärvsgrad.

Figur 2.10 Detaljerad matchning inom utbildningsgruppen – Naturbruksutbildning på gymnasial nivå, uppdelat på kvinnor och män år 2019

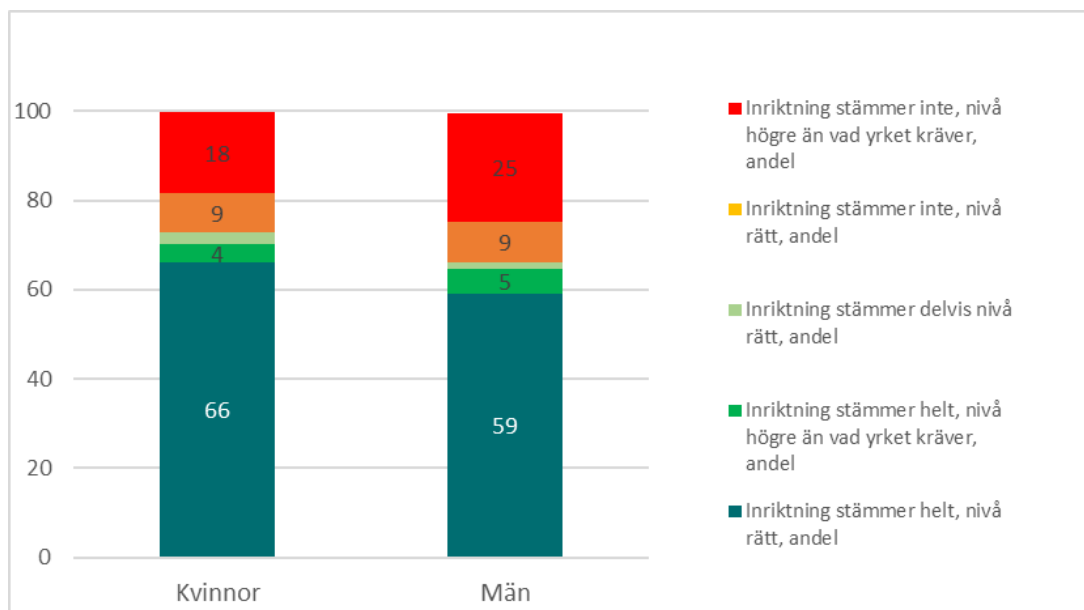


Anmärkning: Matchningskategorier där andelen är 0 redovisas inte i figuren.

Källa: SCB.

Undersöker vi i stället den detaljerade matchningen för kvinnor och män som tillhör utbildningsgruppen *agronom och hortonomutbildning* är skillnaderna betydligt mindre mellan könen. Här är det i stället männen som är något sämre matchade.

Figur 2.11 Detaljerad matchning inom utbildningsgruppen – Agronom och hortonomutbildning, uppdelat på kvinnor och män år 2019



Anmärkning: Matchningskategorier där andelen är 0 redovisas inte i figuren.

Källa: SCB.

Vad är utmärkande för könsfördelningen inom Primärproduktionen?

Många av de utbildningsgrupper och yrken som de förvärvsarbetande inom Primärproduktionen tillhör är starkt mansdominerade. Detta gäller särskilt utbildningar på gymnasial nivå, som *naturbruksutbildningen*, samt yrken som högst kräver gymnasieutbildning. Detta är troligen en motverkande faktor om man vill rekrytera fler kvinnor till Primärproduktionen och försvårar kompetensförsörjningen inom delsektorn. Balansen mellan könen är betydligt jämnare när det till exempel gäller *agronom- och hortonomutbildade* där kvinnorna till och med är något fler än männen.

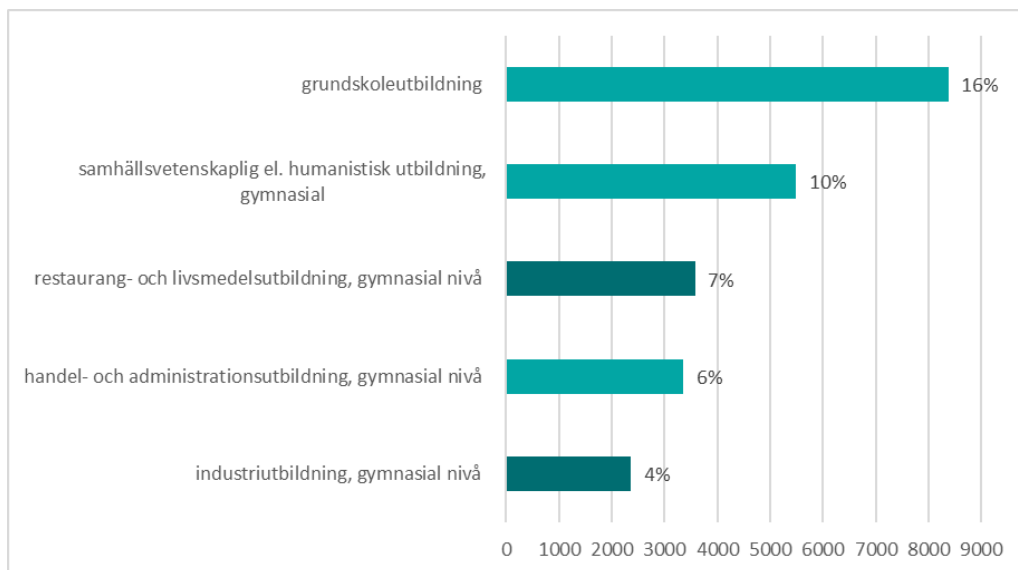
2.3 Mansdominerad livsmedelsindustri

I detta avsnitt redovisas könsuppdelad statistik om kompetensförsörjningen inom Livsmedelsindustrin. Livsmedelsindustrin består av branscherna *Livsmedelsframställning*, *Framställning av drycker* samt *Tobaksvarutillverkning*. Sammanfattningsvis finns det en kraftig mansdominans inom flera de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna samt yrkena inom livsmedelsindustrin. Detta gäller särskilt utbildningar på gymnasial nivå.

Grundskola är den vanligaste utbildningsgruppen inom Livsmedelsindustrin

Grundskoleutbildning är den utbildningsgrupp som flest förvärvsarbetande inom Livsmedelsindustrin tillhör (se figur 2.12). Därefter kommer *samhällsvetenskaplig utbildning på gymnasiet*. Hela 26 procent av de förvärvsarbetande inom Livsmedelsindustrin tillhör dessa båda utbildningsgrupper. Störst av de utbildningsgrupper som har en ämneskoppling till delsektorn är *restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå* (7 procent) samt *industriutbildning på gymnasial nivå* (4 procent). Sammantaget tyder detta på att utbildningssystemet är relativt dåligt anpassat till livsmedelsindustrins behov.

Figur 2.12 De fem vanligaste utbildningsgrupperna inom Livsmedelsindustrin år 2019, Antal och andel.

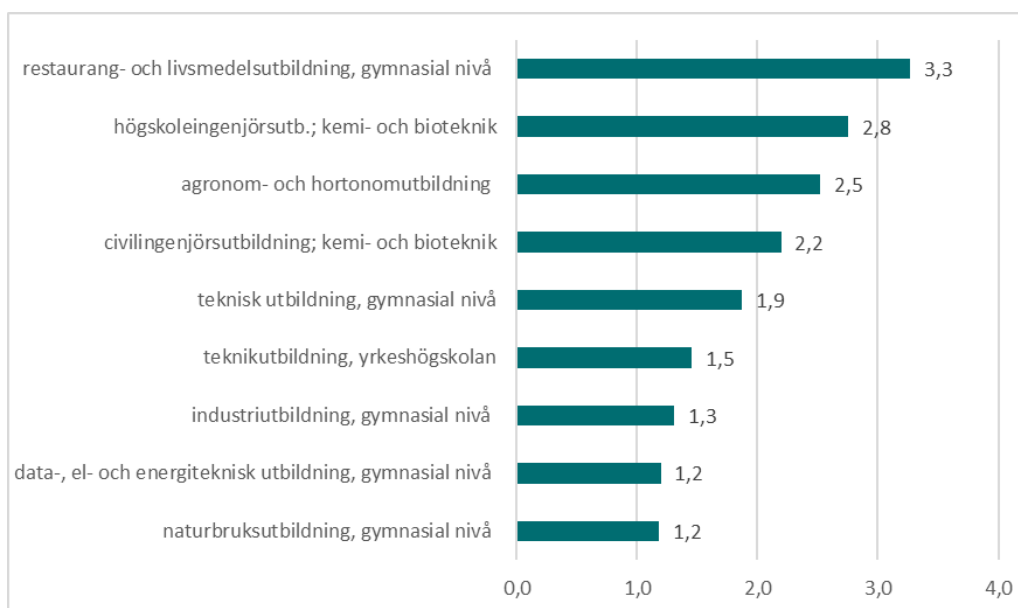


Anmärkning: Utbildningsgrupper med ämnesinriktning mot livsmedelsindustrin är markerade med mörkgrön färg, övriga utbildningsgrupper är markerade med ljusgrön färg.

Källa: SCB.

Undersöker man i stället vilka utbildningsgrupper som är överrepresenterade inom Livsmedelsindustrin så finner man att det rör sig om relativt få utbildningar (se figur 2.13). Förutom de redan nämnda utbildningarna med ämnesinriktningskoppling så rör det sig även om vissa högskole- och civilingenjörsutbildningar samt vissa teknikutbildningar och *agronom- och hortonomutbildningen*. Överrepresentationen är dock relativt låg i samtliga fall.

Figur 2.13 De mest överrepresenterade utbildningsgrupperna inom Livsmedelsindustrin år 2019, Andel i primärproduktionen i relation till andelen på hela arbetsmarknaden



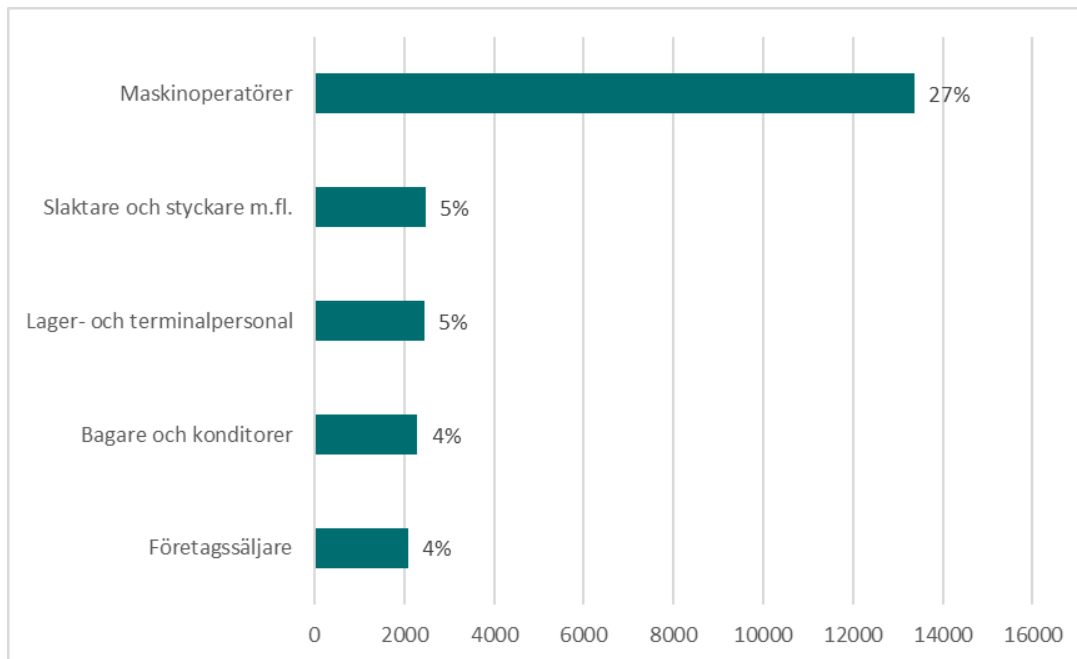
Anmärkning: Utbildningsgrupper med ämnesinriktning mot primärproduktionen är markerade med mörkgrön färg, övriga utbildningsgrupper är markerade med ljusgrön färg.

Källa: SCB.

Maskinoperatör är det vanligaste yrket inom Livsmedelsindustrin

Maskinoperatör är det yrke som är klart vanligast inom livsmedelssektorn. Hela 27 procent av de förvärvsarbetande tillhör denna yrkesgrupp. Därefter följer *slaktare och styckare* (5 procent), *lager- och terminalpersonal* (5 procent), *bagare och konditorer* (4 procent) samt kanske lite oväntat *företagssäljare* (4 procent).

Figur 2.14 De fem vanligaste yrkena inom Livsmedelsindustrin, Förvärvsarbetande i åldern 16–74 år



Anmärkning: Olika typer av maskinoperatörer har slagits ihop till en kategori. Yrkesuppgifter saknas på cirka 15 procent av de förvärvsarbetande.

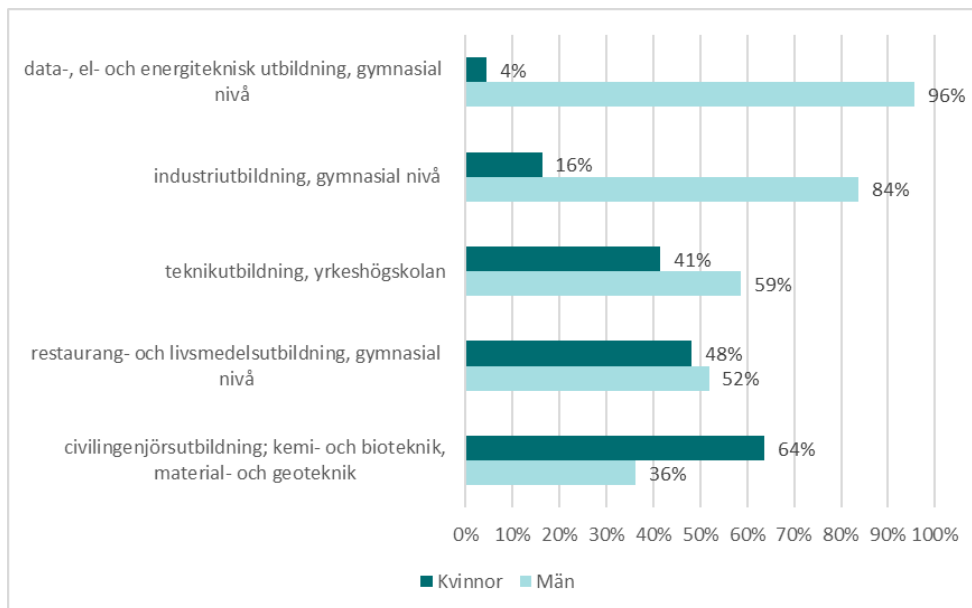
Källa: SCB.

Kraftig mansdominans inom industriutbildningen samt inom data-, el och energiteknik

I detta avsnitt redovisas könsfördelningen i ett antal utbildningsgrupper och yrken som är vanliga och/eller överrepresenterade inom delsektorn.

Bland de utbildningsgrupper som är vanligast och mest överrepresenterade ser vi en stark överrepresentation av män inom *industriutbildning* samt *data-, el- och energiteknisk utbildning* på gymnasial nivå (se figur 2.15). Däremot är könsfördelningen nästan helt jämn bland *restaurang- och livsmedelsutbildade* på gymnasial nivå. Bland *civilingenjörsutbildade inom kemi- och bioteknik* är kvinnorna i klar majoritet i livsmedelssektorn.

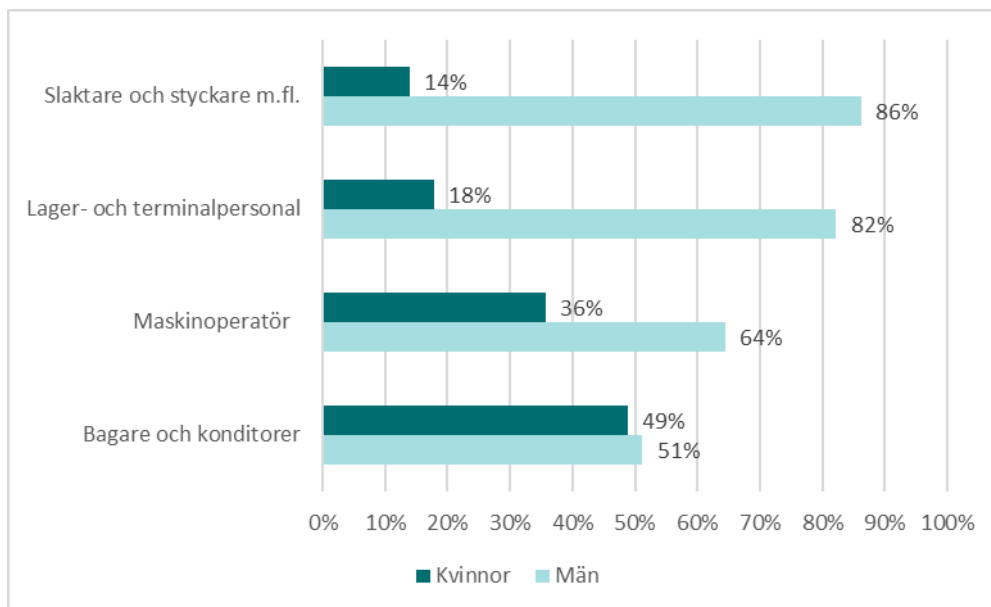
Figur 2.15 Könsfördelningen i Livsmedelssektorn i de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna inom Livsmedelsindustrin, år 2019



Källa: SCB.

Männen dominerar i antal bland *maskinoperatörerna* (64 procent) som är den största yrkesgruppen inom Livsmedelsindustrin (se figur 2.16). Ännu större är mansdominansen bland *slaktare och styckare* samt bland *lager- och terminalpersonalen*. Däremot är könsfördelningen jämn bland *bagare och konditorer*.

Figur 2.16 Könsfördelning inom de vanligaste yrkena inom Livsmedelsindustrin, år 2019

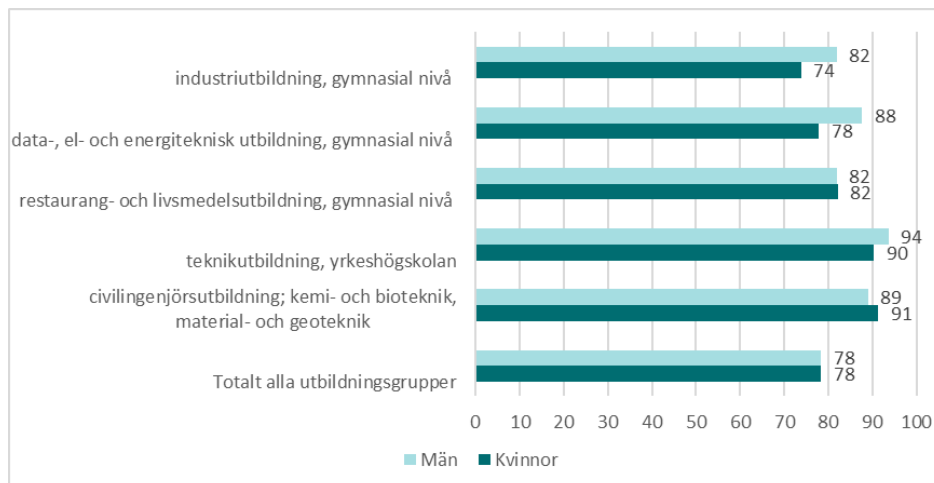


Källa: SCB.

Hög förvärvsgrad inom de utvalda utbildningsgrupperna

Flertalet av de personer som ingår i de utvalda utbildningsgrupperna förvärvsarbetar (se figur 2.17). Det gäller både kvinnor och män. Förvärvsgraden i de utvalda utbildningsgrupperna är högre än genomsnittet för hela arbetsmarknaden för män. Även för kvinnor är förvärvsgraden högre än genomsnittet för alla utbildningsgrupper med undantag för *industriutbildningen på gymnasial nivå* (se figur 2.17).

Figur 2.17 Förvärvsgrad i utvalda utbildningsgrupper i åldern 20–64 år, hela befolkningen år 2019

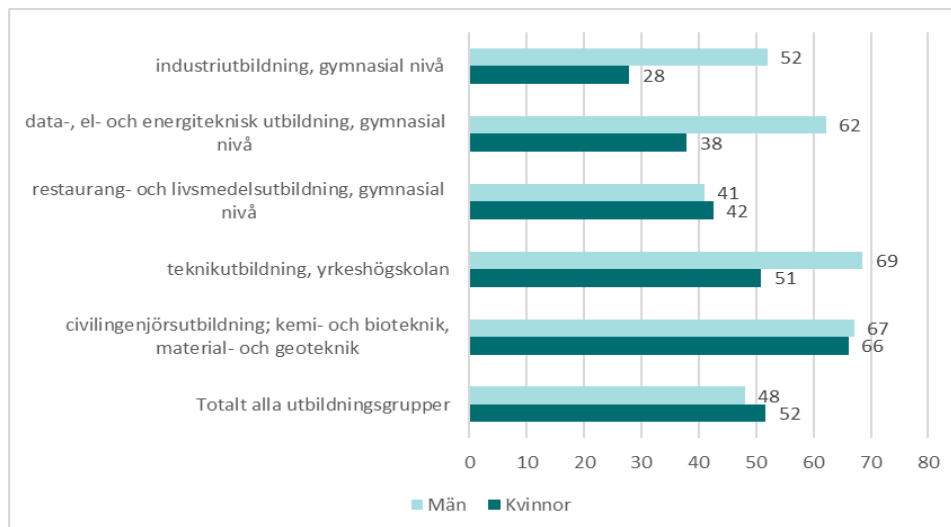


Källa: SCB.

Många kvinnor med industriutbildning arbetar med annat

Däremot är andelen som arbetar i matchande yrken relativt låg inom de gymnasiala utbildningsgrupperna. Det gäller särskilt för kvinnor som ingår i utbildningsgrupperna *industriutbildning* samt *data-, el- och energiteknisk utbildning*. I dessa båda utbildningsgrupper har män en matchad förvärvsgrad som är hela 24 procentenheter högre än för kvinnor. Även på *teknikutbildningen på Yrkeshögskolan* har männen en betydligt högre matchad förvärvsgrad, medan denna är hög för både kvinnor och män med *civilingenjörsutbildning inom kemi- och bioteknik*.

Figur 2.18 Matchad förvärvsgrad i utvalda utbildningsgrupper i åldern 20–64 år, hela befolkningen år 2019



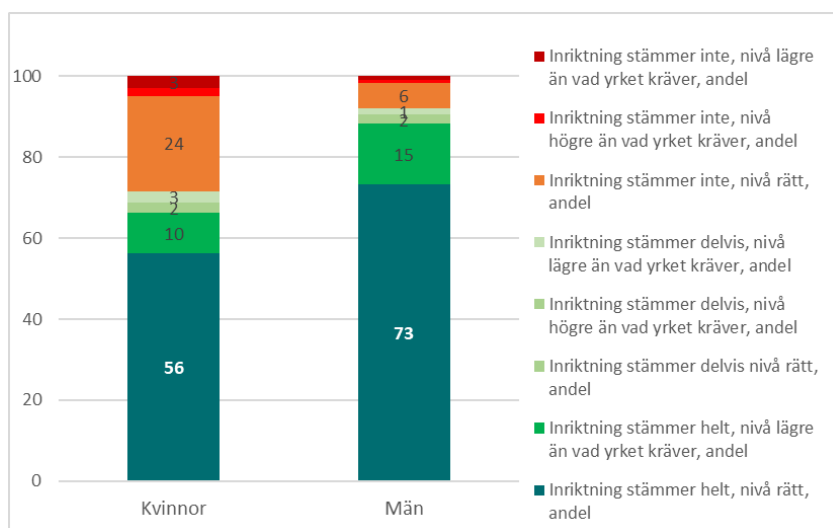
Källa: SCB.

Vanligare att kvinnor med teknikutbildning på YH arbetar i omatchade yrken

För att få en ännu bättre bild av hur matchningen ser ut för män och kvinnor har Tillväxtverket även beställt detaljerad matchningsstatistik från SCB. Denna visar både om en person med en viss utbildning har ett yrke på rätt utbildningsnivå och om ämnesinriktningen är rätt.

Detaljerad matchningsstatistik över män och kvinnor som tillhör utbildningsgruppen *teknikutbildning på yrkeshögskolan* visar att betydligt fler män har ett yrke där ämnesinriktningen stämmer helt och kravet på utbildningsnivå ligger rätt (mörkgrön färg i figur 2.19). Sedan ser vi att fler män är delvis matchade (grönt). Däremot är andelen kvinnor betydligt högre som ligger på rätt utbildningsnivå men där ämnesinriktningen är helt fel (orange). Det sistnämnda leder till en lägre matchad förvärvsgrad för kvinnor.

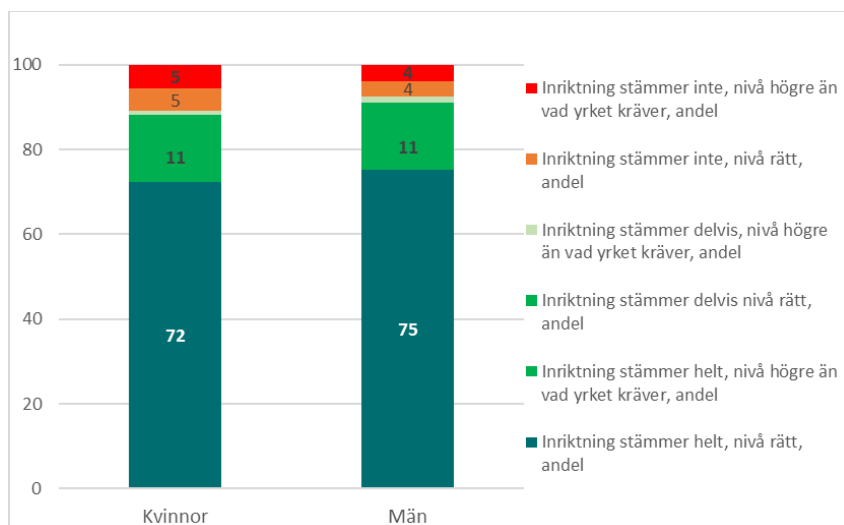
Figur 2.19 Detaljerad matchning teknikutbildning, yrkeshögskolan år 2019



Källa: SCB.

Undersöker vi i stället den detaljerade matchningen för kvinnor och män som tillhör utbildningsgruppen *civilingenjörsutbildning; kemi- och bioteknik* är skillnaderna små mellan könen.

Figur 2.20 Detaljerad matchning civilingenjörsutbildning; kemi- och bioteknik år 2019



Källa: SCB.

Vad är utmärkande för könsfördelningen inom Livsmedelsindustrin?

Sammanfattningsvis finns det en kraftig mansdominans inom flera av de vanligaste utbildningsgrupperna och yrkena inom Livsmedelsindustrin. Många av de utbildningsgrupper och yrkena som de förvärvsarbetande inom Livsmedelsindustrin tillhör är mansdominerade. Detta gäller särskilt utbildningar på gymnasial nivå, som *industriutbildning* samt *data-, el- och energiteknisk utbildning*, samt yrkena som högst kräver gymnasieutbildning. Detta är troligen en motverkande faktor om man vill rekrytera kvinnor till livsmedelsindustrin. Balansen mellan könen är betydligt jämnare när det till exempel gäller *civilingenjörsutbildning inom kemi- och bioteknik* där kvinnorna till och med är fler än männen. Inom denna utbildningsgrupp har både kvinnor och män en hög matchad förvärvsgrad.

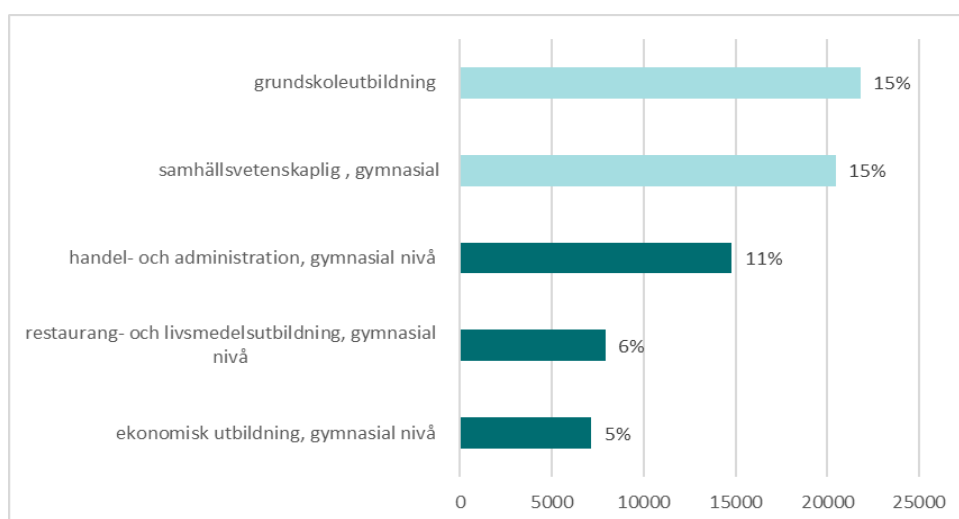
2.4 Könssegregerade yrken inom livsmedelshandeln

Livsmedelshandeln består av de delar av branscherna *Parti- och provisionshandel* samt *Detaljhandel* som rör handel med livsmedel. Könsfördelning inom de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna *handel och administration* samt *restaurang- och livsmedel* är relativt jämn. Däremot är könsfördelningen inom de vanligaste yrkena inom Livsmedelshandeln starkt könssegregerad.

Grundskola och samhällsvetenskaplig utbildning på gymnasiet är de vanligaste utbildningsgrupperna

Grundskoleutbildning och samhällsvetenskaplig utbildning på gymnasiet är de utbildningsgrupper som flest förvärvsarbetande inom Livsmedelshandeln tillhör (se figur 2.21). Hela 30 procent av de förvärvsarbetande inom Livsmedelshandeln ingår i dessa båda utbildningsgrupper som saknar ämneskoppling till delsektorn. Störst av de utbildningsgrupper som har en ämneskoppling till Livsmedelshandeln är *handel och administration på gymnasial nivå* (11 procent). Följt av *restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå* (6 procent) samt *ekonomisk utbildning på gymnasial nivå* (5 procent). Det är få utbildningsgrupper som är överrepresenterade inom Livsmedelshandeln. De tre sistnämnda utbildningsgrupperna har dock en sådan överrepresentation.

Figur 2.21 Vanligaste utbildningsgrupperna inom Livsmedelshandeln, förvärvsarbetande 16–74 år 2019



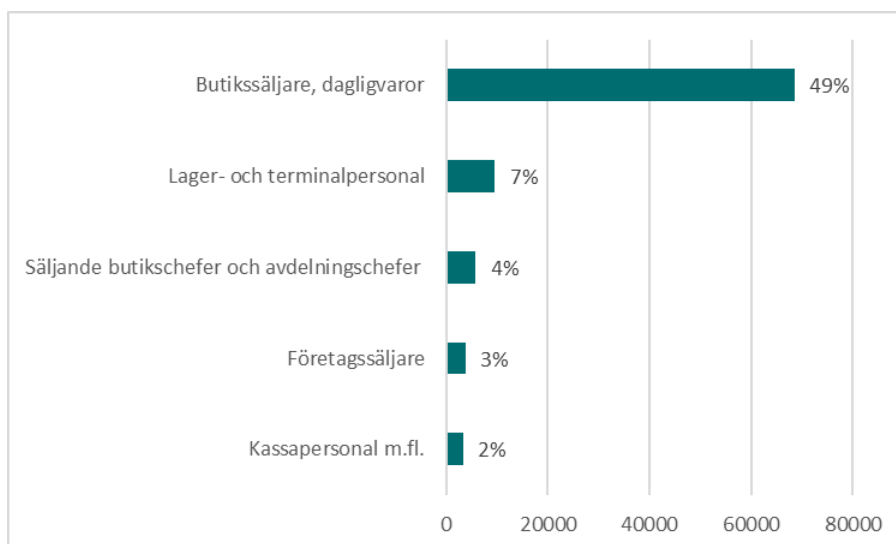
Anmärkning: Utbildningsgrupper med ämnesinriktning mot livsmedelshandeln är markerade med mörkgrön färg, övriga utbildningsgrupper är markerade med ljusgrön färg.

Källa: SCB.

Butikssäljare av dagligvaror är det vanligaste yrket inom Livsmedelshandeln

Det klart vanligaste yrket inom Livsmedelshandeln är *butikssäljare, dagligvaror* (se figur 2.22). Nästan hälften (49 procent) av de förvärvsarbetande i delsektorn tillhör denna yrkesgrupp. Därefter följer *lager- och terminalpersonal* (7 procent), *säljande butikschefer och avdelningschefer* (4 procent) och *företagssäljare* (3 procent) samt *kassapersonal* (2 procent).

Figur 2.22 De vanligaste yrkena inom Livsmedelshandeln, år 2019

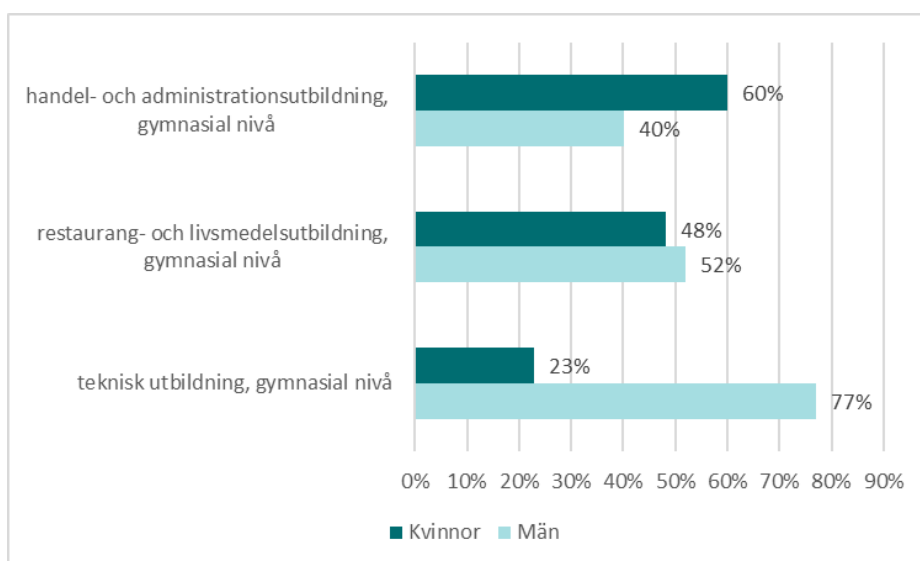


Källa: SCB.

Relativt jämn könsfördelning inom utbildningarna Handel och administration samt Restaurang och livsmedel

Könsfördelning inom de överrepresenterade utbildningsgrupperna *handel och administration* samt *restaurang- och livsmedel* är relativt jämn. *Teknisk utbildning på gymnasial nivå* som också är en överrepresenterad utbildningsgrupp är dock relativt kraftigt mansdominerad.

Figur 2.23 Könsfördelning i utvalda utbildningsgrupper inom livsmedelssektorn år 2019

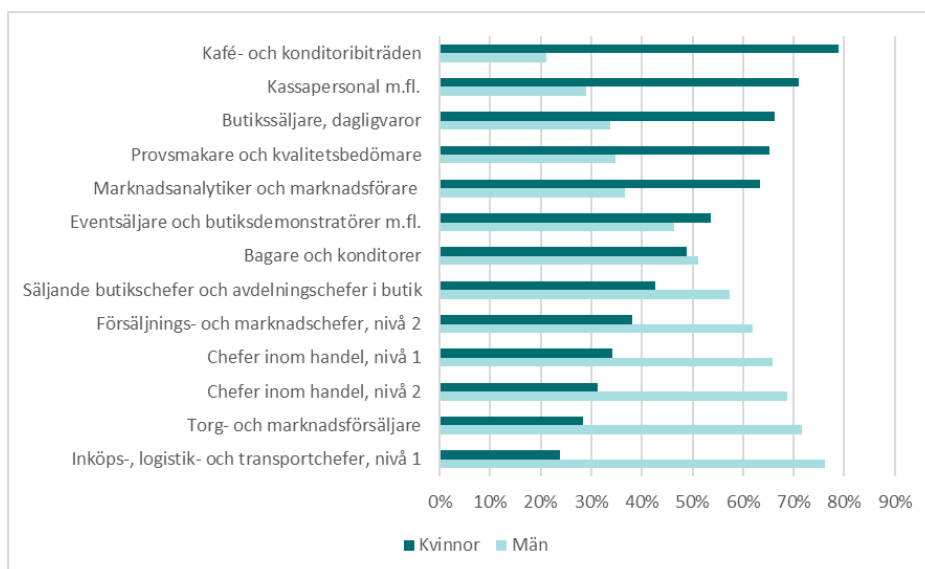


Källa: SCB.

Könssegregering inom de vanligaste yrkena

Däremot är könsfördelningen inom de vanligaste yrkena inom Livsmedelshandeln starkt könssegregerad (se figur 2.24). Endast en mindre del av dessa yrken har en könsfördelning som håller sig inom en 40/60 procentig fördelning mellan könen. Kvinnorna dominerar till exempel nästan helt bland *kafé- och konditoribiträden* och *kassapersonal* och medan männen dominerar bland chefsyrkena.

Figur 2.24 Könsfördelning inom överrepresenterade yrkesgrupper inom Livsmedelshandeln – Förvärvsarbetande 16–74 år livsmedelssektorn år 2019

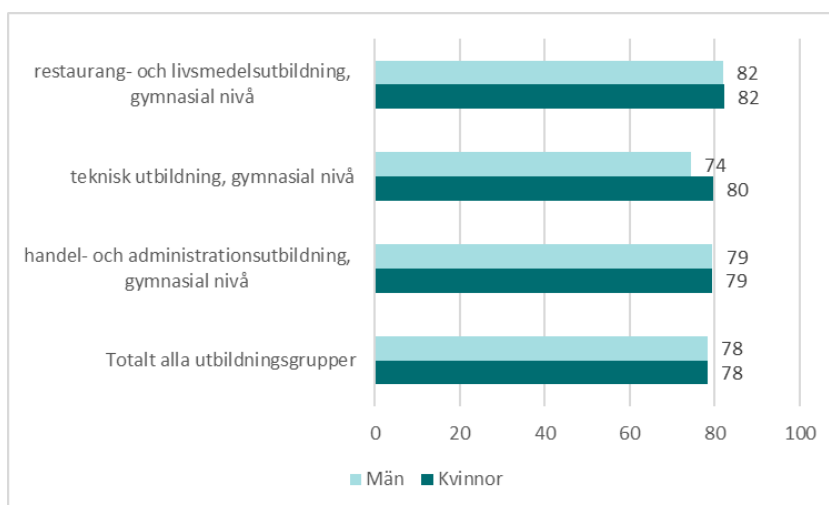


Källa: SCB.

Hög förvärvsgrad inom utvalda utbildningsgrupper

Vi har valt ut ett antal utbildningsgrupper som är vanliga och överrepresenterade inom Livsmedelshandeln. Flertalet av de personer som ingår i dessa utbildningsgrupper förvärvsarbetar. Det gäller både kvinnor och män. Förvärvsgraden i de utvalda utbildningsgrupperna ligger ungefär på genomsnittet för hela arbetsmarknaden för både kvinnor och män (se figur 2.25).

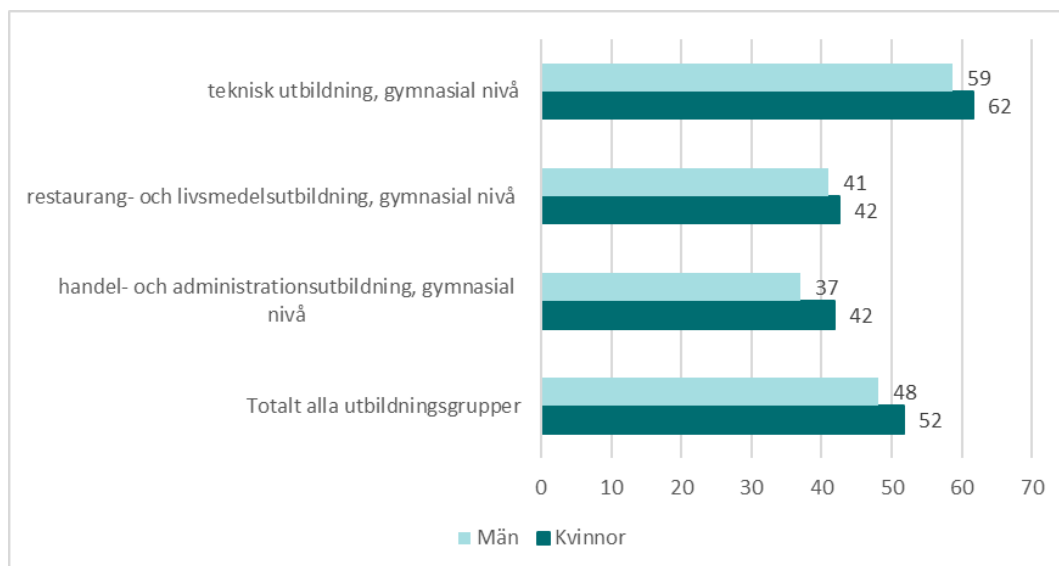
Figur 2.25 Förvärvsgrad i utvalda utbildningsgrupper i åldern 20–64 år (i procent), år 2019



Källa: SCB.

Däremot är andelen som arbetar i matchande yrken relativt låg inom de gymnasiala utbildningsgrupperna *handel och administration* samt *restaurang och livsmedel* (se figur 2.26). Det gäller för båda könen. Bland de som gått teknisk utbildning på gymnasial nivå är däremot den matchade förvärvsgraden högre än genomsnittet för både kvinnor och män.

Figur 2.26 Matchad förvärvsgrad i utvalda utbildningsgrupper i åldern 20–64 år (i procent), år 2019



Källa: SCB.

Vad är utmärkande för kompetensförsörjningen inom Livsmedelshandeln?

Sammantaget kan man säga att utbildningssystemet förefaller vara dåligt anpassat till kompetensbehoven inom Livsmedelshandeln eftersom de vanligaste utbildningsgrupperna bland de förvärvsarbetande inom delsektorn saknar tydlig ämneskoppling.³ Könsfördelning inom de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna *handel och administration* samt *restaurang och livsmedel* är relativt jämn. Däremot är könsfördelningen inom de vanligaste yrkena inom Livsmedelshandeln starkt köns-segregerad. Endast en mindre del av dessa yrken har en könsfördelning som håller sig inom en 40/60 procentig fördelning mellan könen. Detta visar på en tydlig köns-segregering inom Livsmedelshandeln.

2.5 Tydlig könsuppdelning inom de vanligaste restaurangyrkena

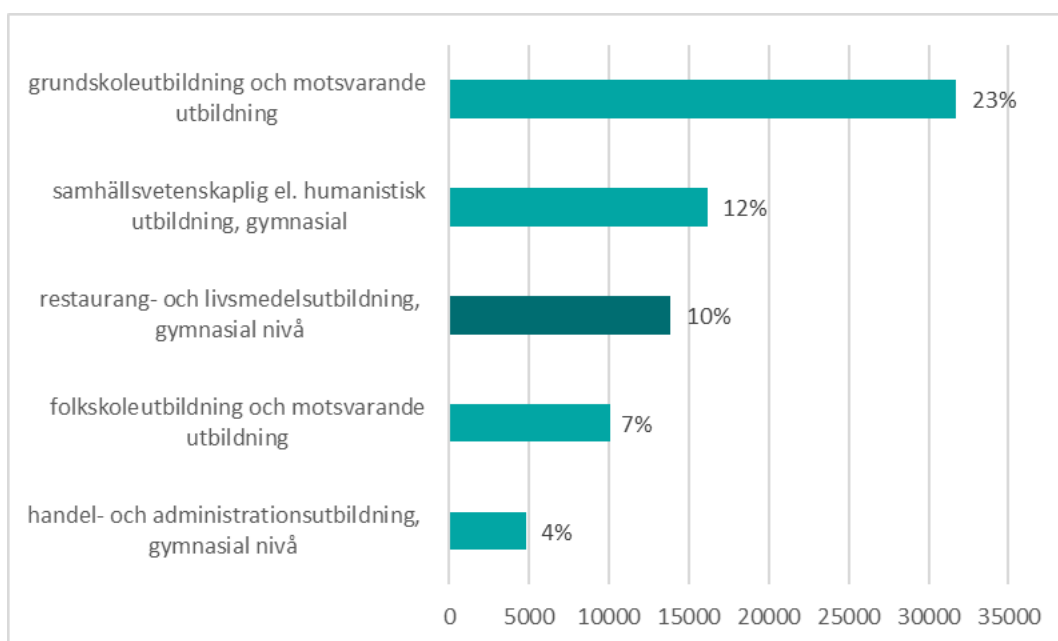
Delsektorn Restaurang består av branscherna *Restaurang* och *Catering*. De förvärvsarbetande inom Restaurang är utspridda på ett stort antal utbildningsgrupper, varav nästan samtliga saknar ämneskoppling till delsektorn. Den enda större utbildningsgrupp som har en relativt tydlig ämneskoppling är *restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå*. Detta är också den utbildningsgrupp som är mest överrepresenterad inom delsektorn. Könsfördelningen inom utbildningsgruppen som helhet är relativt jämn, men på inriktningsnivå finns det dock relativt tydliga könsskillnader. Bland de vanligaste yrkena inom Restaurang finns också en relativt tydlig könsuppdelning.

³ Detta är troligen en viktig förklaring till att Handels- och administrationsprogrammet under 2022 får en delvis ny inriktning och blir Försäljnings- och serviceprogrammet. Se: [Förändringar av handels- och administrationsprogrammet - Skolverket](#)

Grundskola och samhällsvetenskaplig utbildning på gymnasiet är de vanligaste utbildningsgrupperna

Grundskoleutbildning och samhällsvetenskaplig utbildning på gymnasiet är de utbildningsgrupper som flest förvärvsarbetande inom Livsmedelshandeln tillhör (se figur 2.27). Hela 35 procent av de förvärvsarbetande inom Restaurang tillhör dessa båda utbildningsgrupper, som saknar ämneskoppling till delsektorn. Överhuvudtaget är de förvärvsarbetande inom delsektorn utspridda på ett stort antal utbildningsgrupper, varav nästan samtliga saknar ämneskoppling till delsektorn. Den enda utbildningsgrupp som har relativt tydlig ämneskoppling till delsektorn är *restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå* (10 procent). Detta är också den utbildningsgrupp som är mest överrepresenterad inom delsektorn.

Figur 2.27 De fem vanligaste utbildningsgrupperna inom Restaurang, år 2019



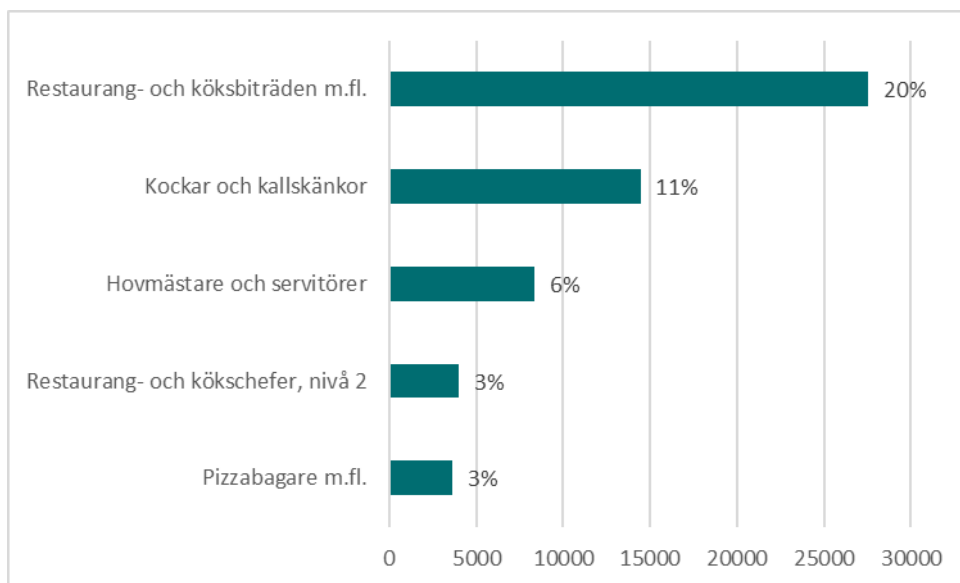
Anmärkning: Utbildningsgrupper med ämnesinriktning mot livsmedelsindustrin är markerade med mörkgrön färg, övriga utbildningsgrupper är markerade med ljusgrön färg.

Källa: SCB.

Restaurang- och köksbiträden är det vanligaste yrket inom Restaurang

De vanligaste yrkena inom delsektorn Restaurang är *restaurang- och köksbiträden* (20 procent), *kockar och kallskänkor* (11 procent) och *hovmästare och servitörer* (6 procent) (se figur 2.28). Därefter följer *restaurang och kökschefer på nivå 2* (3 procent) samt *pizzabagare* (3 procent).

Figur 2.28 Vanligaste yrkena inom Restaurang bland förvärvsarbetande 16–74 år, år 2019

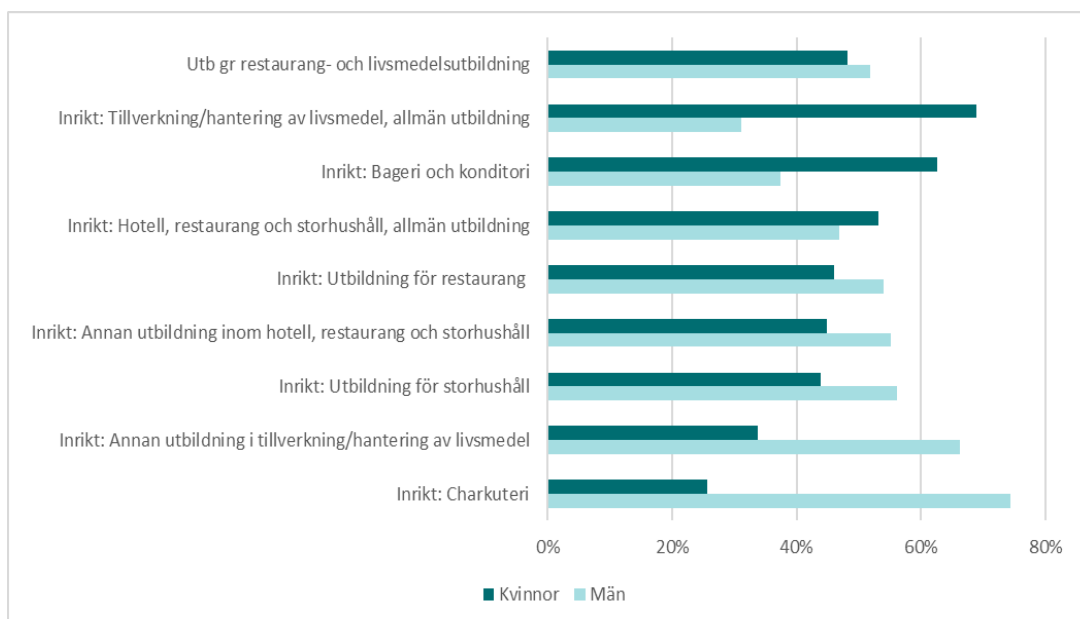


Källa: SCB.

Könsfördelningen ser olika ut mellan olika inriktningar av restaurang och livsmedel

Egentligen finns det bara en utbildningsgrupp som är intressant att undersöka närmare i detta sammanhang och det är gymnasieutbildningen *restaurang och livsmedel* (se figur 2.29). Sett ur ett helhetsperspektiv är könsfördelningen inom denna utbildningsgrupp mycket jämn. Tittar vi i stället på olika utbildningsinriktningar inom utbildningsgruppen förändras dock bilden relativt kraftigt. Vissa inriktningar som *charkuteri* är starkt mansdominerade medan andra som *bageri och konditori* är kvinnodominerade. Ganska många inriktningar som till exempel *utbildning för storhushåll* har dock en relativt jämn könsfördelning.

Figur 2.29 Könsfördelning inom utbildningsgruppen Restaurang och livsmedel samt dess olika inriktningar år 2019 - endast förvärvsarbetande inom livsmedelssektorn

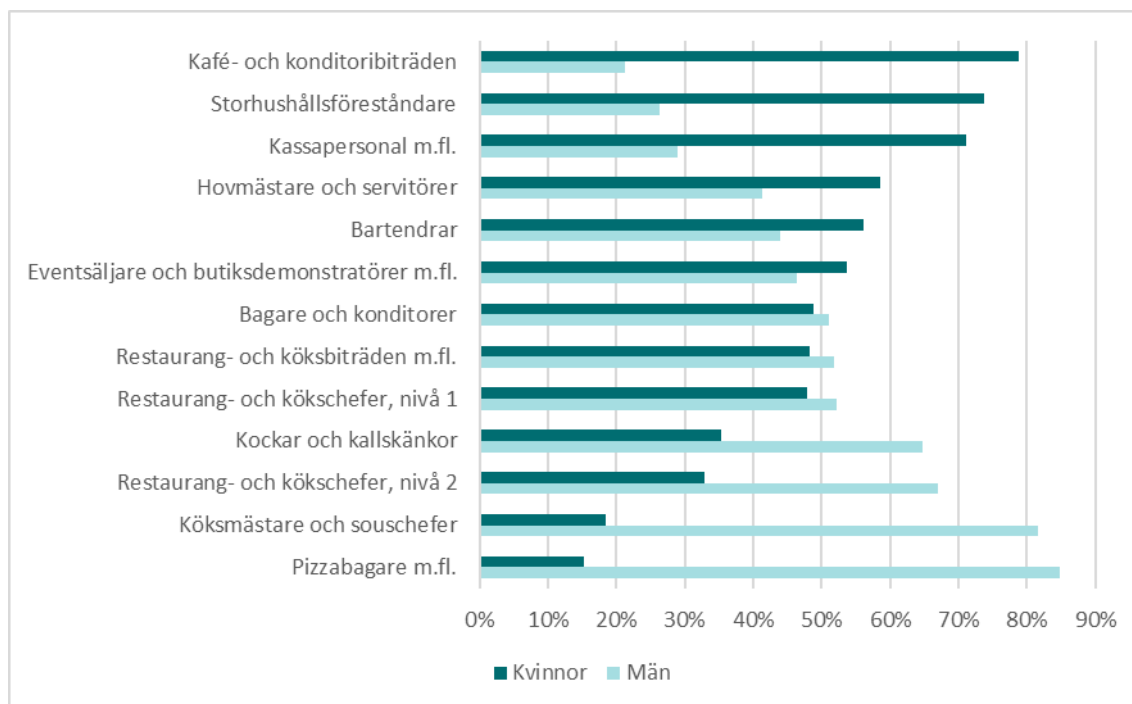


Källa: SCB.

Tydlig könsuppdelning bland de vanligaste yrkena inom Restaurang

Det finns en relativt tydlig könsuppdelning bland de vanligaste yrkena inom Restaurang (se figur 2.30). Kvinnorna dominerar bland *kafé och konditoribiträden, storhushållsföreståndarna* och *kassapersonalen*. Även bland *hovmästare och servitörer* är flertalet kvinnor. Medan männen dominerar bland *pizzabagarna, köksmästare och souschefer* samt *kockarna och kallskänkorna*. Något förenklat kan man säga att männen chefar och lagar maten medan kvinnorna serverar den.

Figur 2.30 Könsfördelning inom de viktigaste yrkena inom restaurang år 2019 – endast livsmedelssektorn



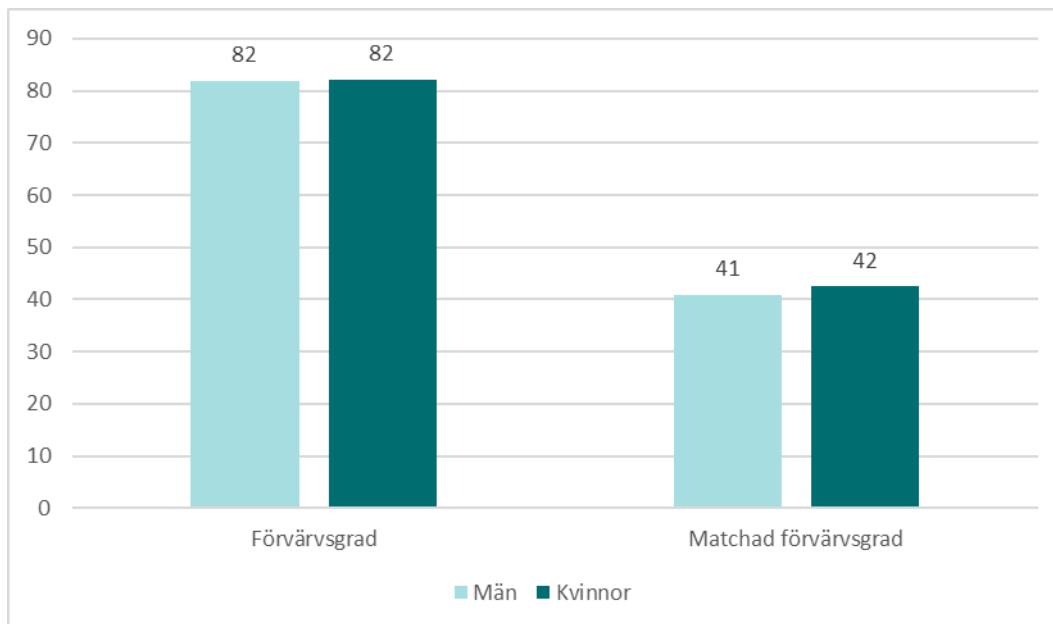
Källa: SCB.

Små könsskillnader i förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad inom utbildningsgruppen restaurang och livsmedel

Det är nästan bara utbildningsgruppen *restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå* som är intressant att studera ur ett matchningsperspektiv eftersom övriga utbildningsgrupper som är någorlunda vanliga inom Restaurang saknar ämneskoppling. Förvärvsgraden bland personer som ingår i denna utbildningsgrupp är relativt hög (se figur 2.31). Det gäller både kvinnor och män.

Däremot är den matchade förvärvsgraden relativt låg. Både bland män och kvinnor med den aktuella utbildningen har många valt att arbeta med annat. Samtidigt är det många som arbetar inom Restaurang som saknar matchande utbildning. Den låga matchade förvärvsgraden i utbildningsgruppen *restaurang- och livsmedel* återfinns i nästan alla utbildningsinriktningar och åldersgrupper. Den är bara något högre i den lägre åldersgruppen 20–39 år, vilket gäller för båda könen.

Figur 2.31 Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad för restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå (i procent) år 2019



Källa: SCB.

Detaljerad statistik om matchningen inom utbildningsgruppen *restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå* visar att många i utbildningsgruppen har valt att arbeta inom omatchade yrken inom andra branscher som också kräver gymnasieutbildning. Mönstret är det samma för båda könen. Vidare kan man se att många som till exempel jobbar som kock saknar matchande utbildning. Även här är skillnaderna mellan män och kvinnor små.

Vad är utmärkande för kompetensförsörjningen inom Restaurang?

De förvärvsarbetande inom Restaurang är utspridda på ett stort antal utbildningsgrupper, varav nästan samtliga saknar ämneskoppling till delsektorn. Den enda större utbildningsgrupp som har en relativt tydlig ämneskoppling till delsektorn är *restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå*. Detta är också den utbildningsgrupp som är mest överrepresenterad inom delsektorn. Könsfördelningen inom utbildningsgruppen som helhet är relativt jämn, men på inriktningsnivå finns det tydliga könsskillnader.

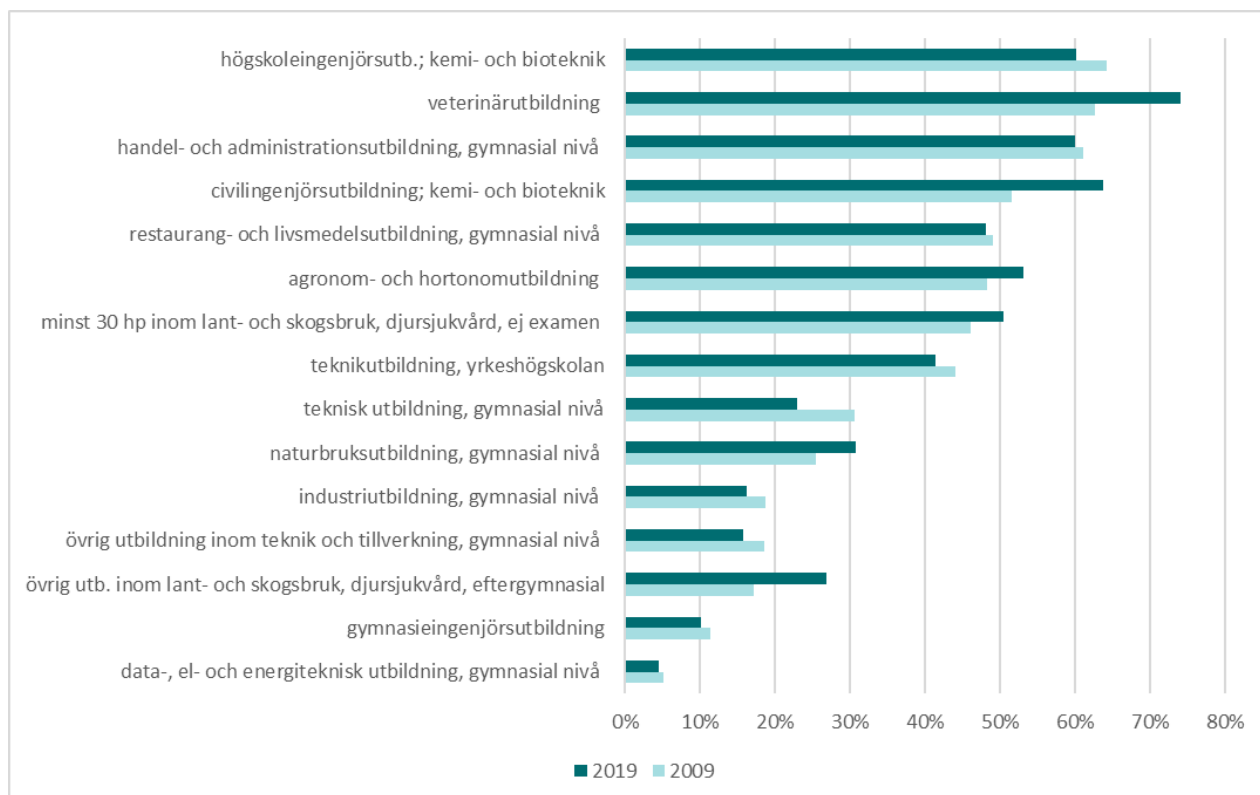
Bland vanligaste yrkena inom Restaurang finns en relativt tydlig könsuppdelning. Kvinnorna dominerar bland *kafé och konditoribiträdena, storhushållsföreståndarna och kassapersonalen*. Även bland *hovmästare och servitörer* är flertalet kvinnor. Medan männen dominerar bland *pizzabagarna, köksmästare och souschefer* samt *kockarna och kallskänkorna*.

2.6 Förändring av andelen kvinnor i Livsmedelssektorns utbildningsgrupper och yrken

I detta avsnitt ges en översikt av hur den långsiktiga tendensen ser ut när det gäller andelen kvinnor i utbildningsgrupper och yrken som är vanliga och överrepresenterade inom Livsmedelssektorn. Tyvärr saknas yrkesuppgifter på många personer i början av denna period. Därför är det svårt att dra några säkra slutsatser när det gäller hur andelen kvinnor i olika yrken har förändrats under perioden.

När det gäller könsfördelningen i ett antal utvalda utbildningsgrupper inom Livsmedelssektorn är det dock lättare att få en mer tillförlitlig bild av hur andelen kvinnor utvecklats över tid. Som framgår av figur 2.32 är bilden splittrad när det gäller hur andelen kvinnor har förändrats över tid. I 6 av de 15 utvalda utbildningsgrupperna ökade andelen kvinnor, medan andelen kvinnor minskade de 9 övriga utbildningsgrupperna. Det förefaller inte heller finnas något tydligt enkelt samband mellan en hög andel kvinnor 2009 och en ökning av denna andel under perioden 2009–2019.

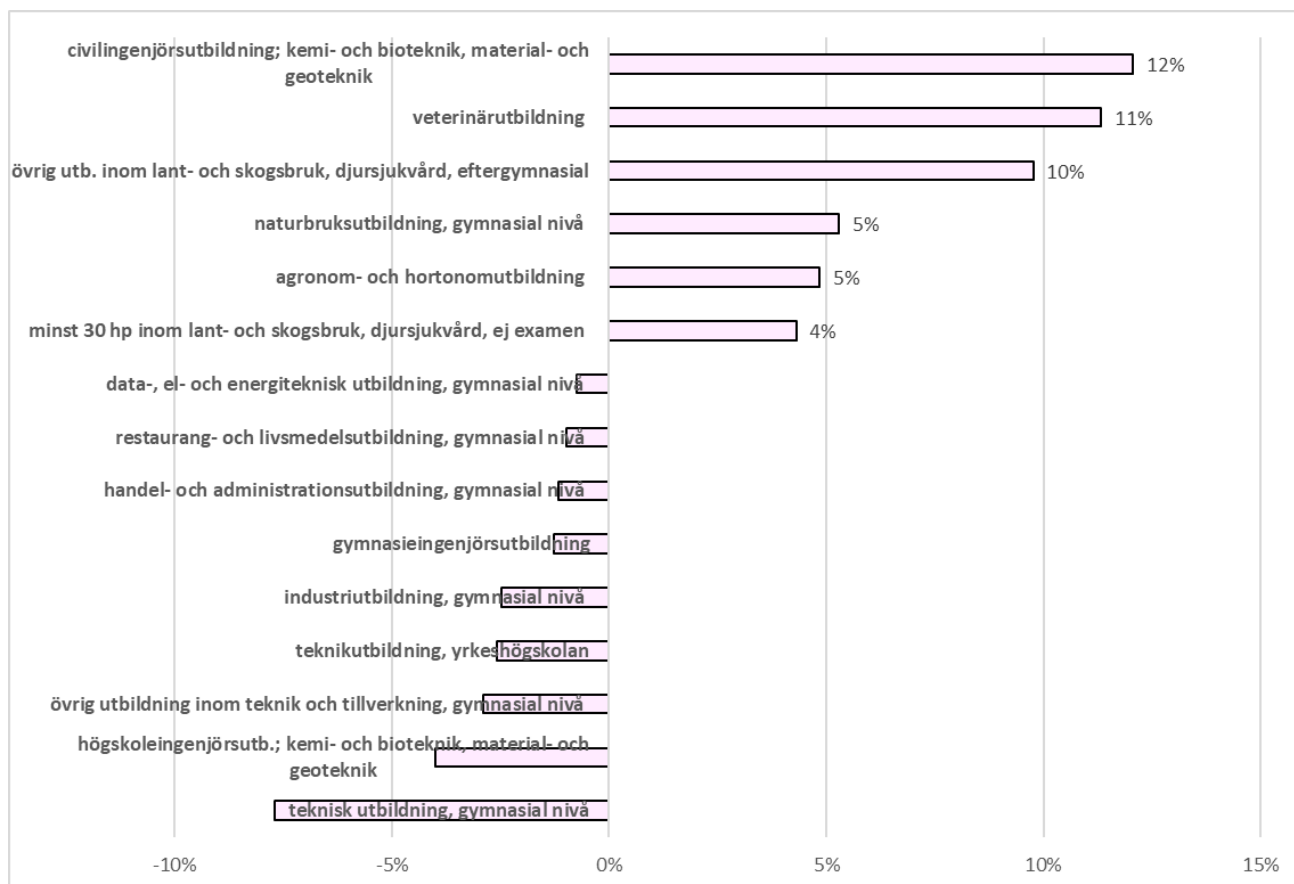
Figur 2.32 Andelen kvinnor inom livsmedelssektorn som ingår i olika utbildningsgrupper år 2009 och 2019



Källa: SCB

För att ge en tydligare bild av hur andelen kvinnor förändrats över tid, visas denna förändring i de utvalda utbildningsgrupperna i procentenheter i figur 2.33. Där framgår att denna andel har ökat kraftigt inom de tre utbildningsgrupperna *civilingenjörsubildning; kemi och bioteknik, veterinärutbildning* samt *övrig utbildning inom lant- och skogsbruk*. Vi ser även en ökning av andelen kvinnor inom bland de *naturbruksutbildade, agronom- och hortonomutbildade* samt personer med *minst 30 hp inom lant och skogsbruk, ej examen*. En gemensam nämnare för fyra av dessa sex utbildningsgrupper är att de är universitets- och högskoleutbildningar. I övriga nio utbildningsgrupper ser vi en minskning av andelen kvinnor.

Figur 2.33 Förändring i procentenheter i andelen kvinnor inom livsmedelssektorn som ingår i utvalda utbildningsgrupper år 2009 och 2019



Källa: SCB

Sammantaget ser vi ingen entydig utveckling mot fler kvinnor i de mansdominerade utbildningsgrupperna inom livsmedelssektorn. Ett undantag är dock *naturbruksutbildningen* där andelen kvinnor ökat med fem procentenheter mellan 2009 och 2019. Däremot har andelen kvinnor ökat i ett antal utbildningsgrupper där andelen kvinnor redan var relativt hög. Detta gäller dock främst vissa universitets- och högskoleutbildningar.

2.7 Sammanfattning

Inom Primärproduktionen är många av utbildningsgrupperna och yrkena starkt mansdominerade. Detta gäller särskilt utbildningar på gymnasial nivå, som *naturbruksutbildningen*, samt yrken som högst kräver gymnasieutbildning. Detta är troligen en motverkande faktor om man vill rekrytera fler kvinnor till Primärproduktionen och försvårar kompetensförsörjningen inom delsektorn. Balansen mellan könen är betydligt jämnare när det till exempel gäller *agronom- och hortonomutbildade* där kvinnorna till och med är något fler än männen.

Även inom Livsmedelsindustrin är det en kraftig mansdominans inom flera de vanligaste utbildningsgrupperna och yrkena. Detta gäller särskilt utbildningar på gymnasial nivå, som *industriutbildning* samt *data-, el- och energiteknisk utbildning*, samt andra yrken som högst kräver gymnasieutbildning. Detta är troligen en motverkande faktor om man vill rekrytera kvinnor till livsmedelsindustrin. Balansen mellan könen är betydligt jämnare

när det till exempel gäller *civilingenjörsutbildning inom kemi- och bioteknik* där kvinnorna till och med är fler än männen. Inom denna utbildningsgrupp har både kvinnor och män en hög matchad förvärvsgrad.

När det gäller Livsmedelshandeln förefaller utbildningssystemet vara dåligt anpassat till kompetensbehoven eftersom de vanligaste utbildningsgrupperna bland de förvärvsarbetande inom delsektorn saknar tydlig ämneskoppling. Könsfördelning inom de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna *handel och administration* samt *restaurang och livsmedel* är relativt jämn. Däremot är könsfördelningen inom de vanligaste yrkena inom Livsmedelshandeln starkt könssegregerad. Endast en mindre del av dessa yrken har en könsfördelning som håller sig inom en 40/60 procentig fördelning mellan könen.

De förvärvsarbetande inom Restaurang är utspridda på ett stort antal utbildningsgrupper, varav nästan samtliga saknar ämneskoppling till delsektorn. Den enda större utbildningsgrupp som har en relativt tydlig ämneskoppling till delsektorn är *restaurang- och livsmedelsutbildning på gymnasial nivå*. Detta är också den utbildningsgrupp som är mest överrepresenterad inom delsektorn. Könsfördelningen inom utbildningsgruppen som helhet är relativt jämn, men på inriktningsnivå finns det tydliga könsskillnader.

Bland de vanligaste yrkena inom Restaurang finns en relativt tydlig könsuppdelning. Kvinnorna dominerar bland *kafé och konditoribiträdena, storhushållsföreståndarna* och *kassapersonalen*. Även bland *hovmästare och servitörer* är flertalet kvinnor. Medan männen dominerar bland *pizzabagarna, köksmästare och souschefer* samt *kockarna och kallskänkorna*.

Ser vi till Livsmedelssektorn som helhet ser vi en relativt tydlig mansdominans inom Primärproduktionen och Livsmedelsindustrin inom de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna. Bland de personer som har en gymnasieutbildning som högsta utbildning, arbetar kvinnor i mindre utsträckning i matchande yrken när utbildningsgruppen är mansdominerad. Bland de universitets- och högskoleutbildade är könsfördelningen ofta jämnare och skillnaderna i matchad förvärvsgrad små.

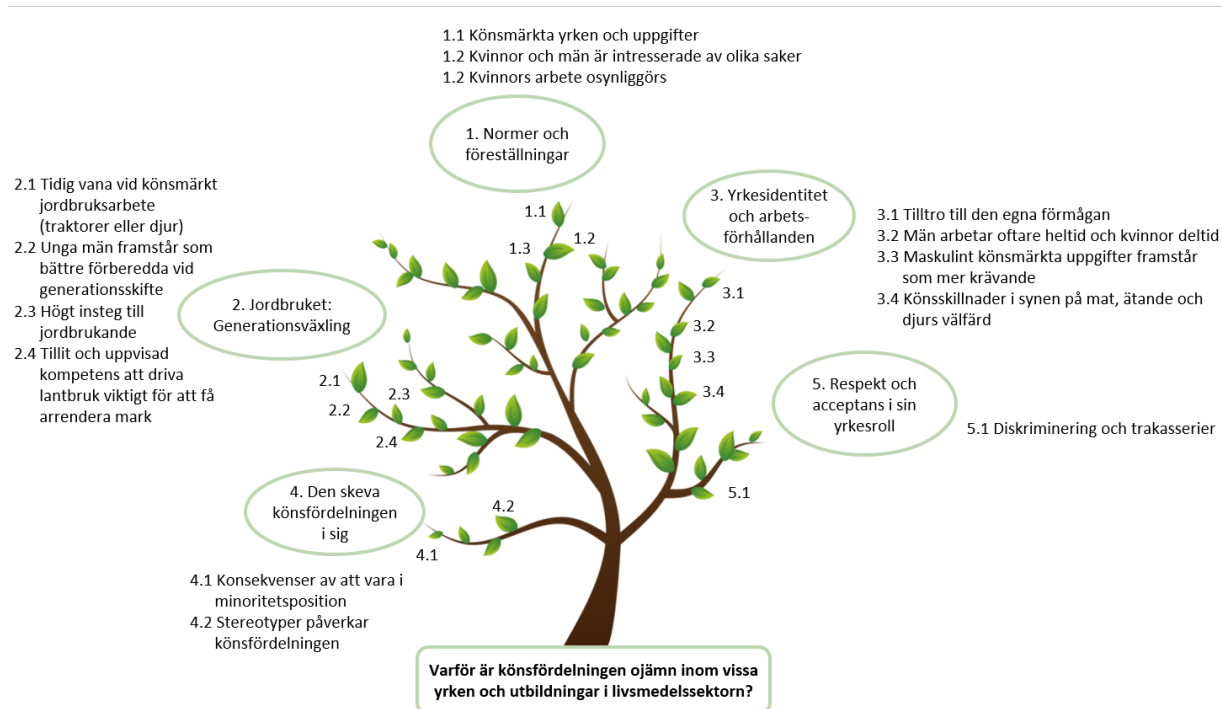
Inom Livsmedelshandeln och Restaurang är könsfördelningen i de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna relativt jämn. Här ser vi inte heller några stora skillnader i matchad förvärvsgrad mellan könen. Undersöker vi de vanligaste yrkena framträder dock en tydlig könssegregering.

Sammantaget ser vi ingen entydig utveckling mot fler kvinnor i de mansdominerade utbildningsgrupperna inom Livsmedelssektorn. Ett undantag är dock *naturbruksutbildningen på gymnasial nivå* där andelen kvinnor ökat med fem procentenheter mellan 2009 och 2019. Däremot har andelen kvinnor ökat i ett antal utbildningsgrupper där andelen kvinnor redan var relativt hög. Detta gäller främst vissa universitets- och högskoleutbildningar.

3 Förklaringar till den obalanserade könsfördelningen

I detta kapitel beskrivs olika förklaringar till varför könsfördelningen är ojämn i livsmedelssektorn, som forskningsöversikten identifierat. I figur 3.1 (nedan) sammanfattas dessa förklaringar. De utgör även den struktur som kapitlet utgår ifrån.

Figur 3.1. Förklaringar till den obalanserade könsfördelningen i livsmedelssektorn.



3.1 Normer och föreställningar

I Sverige, liksom i många andra länder, är arbetsmarknaden uppdelad efter kön. Vissa yrken förstås som mer manliga. Det handlar både om vilka som faktiskt arbetar i yrket (de är mansdominerade) och om vilka som förstås ha de egenskaper som krävs för att arbeta i och passa in i yrkets kultur och normer (de är manligt könsmärkta). Den könsuppdelade arbetsmarknaden har studerats under lång tid i olika länder och med olika perspektiv. Studierna visar på en historisk kontinuitet över lång tid, där många **arbeten könsmärks som manliga eller kvinnliga**, beroende på samhälleliga föreställningar om kön och innehållet i olika yrken. Könsmärkningen av yrken sammanfaller väl med föreställningar om maskulinitet och femininitet som varit en del av det västerländska tänkandet under mycket lång tid. McDowell (1999) och Hirdman (2001) beskriver hur dessa föreställningar grundar sig i ett antal motsatta begrepppar, som följt med oss, i flera fall sedan antikens dagar.

Några av dessa motsatser är produktion/reproduktion, ute/inne, arbete/hem och självständighet/beroende, där maskulinitet genomgående förknippas med det tidigare begreppet och femininitet med det senare (McDowell 1999, Hirdman 2001). Andra forskare har senare även utvecklat detta med avseende på arbetsuppgifter och yrken som är relevanta för livsmedelssektorn. En del i detta handlar om **teknikinnehållet i**

arbetsuppgifterna, där uppgifter som föreställs ha ett högt teknikinnehåll, blir maskulint könskodade (Ertl et al 2017, Cheryan & Marcus 2020, Holth 2015). Brandt (2006) visar att förståelsen av yrkets teknikinnehåll inkluderar handhavande av maskiner och motorer, där särskilt traktorn utgör en symbol för maskulinitet, som är relevant inom primärproduktionen. Hon konstaterar även att traktorn och andra jordbruksmaskiner, redskap och verktyg utgör en betydelsefull del i skapandet av en rural maskulinitet, där hårt arbete, fysisk styrka, uthållighet och förmågan att uthärda obekväma, smutsiga och farliga arbetsförhållanden utgör andra bärande delar. Liknande resultat finns inom livsmedelsindustrin, där Bryant och Jaworski (2011) i en studie av industriell produktion av livsmedel, drycker samt inom gruvnäringen, visar att arbetet på golvet inom industriell produktion har en tydlig maskulin könsmärkning. De som arbetar i produktionen är till övervägande del män och det finns en tydlig uppfattning om att det är ett arbete som bör utföras av män.

Arbetarmaskulinitet byggd på hårdför tålighet, styrka och robusthet

Simpson et al (2014) konstaterar att även arbetsuppgifter kopplade till slakt och styckning av djur är maskulint könsmärkta. Forskarna diskuterar föreställningar om att dessa arbeten är **hårda, smutsiga, fysiskt obekväma och ibland farliga**. Det kopplas till skapandet av en arbetarmaskulinitet, där smutsigt, hårt, tungt och farligt eller obekvämt arbete skapar yrkes stolthet. Det blir en del i en diskurs om män som familjeförsörjare, där en betydelsebärande del är uppoffrandet av egna bekvämligheter för att bygga en bättre framtid för sin familj. Bryant & Jaworski (2011) utvecklar liknande resonemang genom att visa hur de föreställda arbetsförhållandena inom slakt och chark bidrar till att konstruera en arbetarmaskulinitet byggd på hårdför tålighet, styrka och robusthet. Dessa egenskaper föreställs vara nödvändiga för att uthärda arbetsförhållandena i yrket och forskarna konstaterar att de kulturella föreställningarna om smuts och äckel, som sammankopplas med dödande och hanterande av blod och djurs döda kroppar, gör att arbetsuppgifterna enbart anses passande för mäns kroppar.⁴

Osynliggjord betjänande och vårdande kvinna

Genom att maskulinitet och femininitet konstrueras som motsatser, blir det som könsmärks som maskulint per automatik inte feminint. Det feminina sammankopplas i stället med arbete inomhus, och med arbete i hemmet, med uppgifter som har ett tydligt **omvårdande innehåll eller som fokuserar på att ge service** (McDowell 1999, Hirdman 2001). En del i detta är det **emotionella arbetet**, ett ofta osynligt arbete som kvinnor i högre grad än män förväntas utföra "naturligt", på ett sätt som uppfattas som en del av deras personlighet. Således räknas det emotionella arbetet sällan som ett arbete i egen rätt. Det görs osynligt men förväntas likväl utföras av kvinnor, som med värme och fingertoppskänsla förväntas ge omsorg och hantera människors känslor på ett sätt som skapar positiva situationer. Nödvändigheten av att utföra service, omvårdnad och emotionellt arbete kännetecknar de arbetsuppgifter som är feminint könsmärkta (Daniels 1987).

Kvinnor och män är intresserade av olika saker

Svedberg och Peters (2020) länkar könsmärkningen av yrken till professionsforskningen, där yrken delas in i kategorierna L- och T-professioner. L avser liv, i betydelsen att mötet

⁴ Läsaren bör vara uppmärksam på att detta handlar om föreställningar om dessa yrken. Föreställningarna har i många fall låg överensstämmelse med faktiska arbetsförhållanden och yrkesinnehåll i sektorn, där exempelvis modernisering, hygienkrav och spårbarhet har förändrat yrkena på avgörande sätt.

mellan en klient och en professionell är centralt i yrket. T avser ting och dessa yrken kännetecknas av att de **fokuserar på saker, inte på människor**. De konstaterar att det finns en tydlig könsskillnad i intresset för yrken som kan kategoriseras som antingen L-yrken eller T-yrken, där män i genomsnitt oftare föredrar att arbeta med saker, medan kvinnor oftare föredrar att arbeta med människor (Svedberg & Peters 2020). Denna skillnad är tydlig och den kvarstår oavsett vilken tidsperiod eller ålder som studeras (Su, Rounds & Armstrong refererad i Botella et al 2018).

Liknande resultat från andra forskare (Ivarsson & Selimi 2011, Botella et al 2018, Jansson & Sand 2021) visar att kvinnor och män i genomsnitt är intresserade av olika saker. Resultaten visar att män i genomsnitt föredrar att arbeta med ting och teknik, medan kvinnor i högre utsträckning vill arbeta med sådant som de uppfattar bidrar till samhället, till att göra skillnad för människor och för världen (Jansson & Sand 2020, Milgram refererad i Hamilton & Ringqvist 2019). Dessa resultat är relevanta för livsmedelssektorn, eftersom dessa skillnader mellan olika yrkeskategorier stämmer väl överens med vilka yrken som är mansdominerade respektive kvinnodominerade inom sektorn.

Normer och föreställningar i praktiken

Som tidigare stycken visat, märks arbetsuppgifter med normer om kön och förväntningar på vilka personer som utför och bör utföra dessa uppgifter. I jordbruket inkluderar de feminint könsmärkta arbetsuppgifterna att sköta om djuren och att mjölka, det vill säga, de har en tydlig koppling till omvårdnad. De kan även innebära en kombination av omvårdnad, service och känslomässigt arbete, såsom att ta hand om gäster i de fall när jordbruket kombineras av konceptet bo på lantgård, eller att hantera jordbrukets administration och planering, vilket är ett arbete inomhus som vanligen utförs i hemmet, till skillnad från det mer maskulint könade arbetet utomhus med traktorn (Arora-Jonsson & Pettersson 2009, Brandt & Haugen 2010, Heggem 2014).

Inom livsmedelsindustrin kommer könsmärkningen till uttryck i att kvinnor arbetar och förväntas arbeta på kontoret, som betraktas som mindre tungt och smutsigt och tydligare inriktat på service, medan män förväntas arbeta med den industriella produktionen "på golvet" (Bryant & Jaworski 2011).

Inom livsmedelshandeln sker uppdelningen mellan olika arbetsuppgifter i stället genom att kvinnor arbetar och förväntas arbeta i kassa och förbutik, samt med uppgifter inom frukt och grönt och påfyllnad av varor, medan män arbetar och förväntas arbeta med uppgifter som anses kräva en större yrkesskicklighet, såsom att vara chef eller ansvara för kött och chark, alternativt med uppgifter som anses vara obekväma eller tunga, såsom på lagret eller med mejeri- och kylvaror. Arbetet i kassan motiveras för kvinnor av deras förmåga att ge service, medan arbetet med frukt och grönt motiveras av en förmåga att se och känna om varorna är färska och ger ett inbjudande intryck (Sundin 2001, Johansson et al 2015).

Inom restaurangnäringen kommer könsmärkningen till uttryck i uppdelningen mellan kockar och serveringspersonal, där män i högre utsträckning arbetar och förväntas arbeta som kock, medan kvinnor i högre utsträckning arbetar och förväntas arbeta med att servera och ta emot gäster, det vill säga arbetsuppgifter som fokuserar på service, där det förutsätts att de anställda utför emotionellt arbete för att skapa en trevlig och välkomnande miljö på restaurangen (Mulinari 2007, Ledman et al 2021).

3.2 Generationsväxling, tidig vana och brist på åkermark

Familjejordbruket har en stor påverkan på situationen inom lantbruket i stort, eftersom 90 procent av jordbruksarealen i Sverige ägs av privatpersoner och enbart 12 procent av tillsvidareanställningarna inom jordbruket innehas av personer som saknar familjeband till markägaren (Eriksson och Hajdu 2021). Av den jordbruksmark i Sverige som ägs av fysiska personer, ägs 73 procent av män och 27 procent av kvinnor. Män äger också i genomsnitt större arealer mark än kvinnor (Holmquist 2019). Vid generationsväxling tas gårdarna över av söner (Holmquist 2011) och bland män är det vanligaste sättet att bli lantbrukare är att ärva en gård. Bland kvinnor är den vanligaste ingången till jordbruket i stället att gifta sig med en jordbrukare, att bli änka efter en lantbrukare eller att födas i en familj utan söner bland syskonen (Arora-Jonsson och Pettersson 2009).

Söner kör jordbruksmaskiner och flickor sköter djur

Många olika faktorer spelar in i generationsväxlingen, men några av dessa, som har påverkan på den skeva könsfördelningen bland blivande lantbrukare, är den **traditionella könsarbetsdelningen** på gårdarna. Barn och unga som växer upp i jordbrukarfamiljer får möjligheter att tidigt lära sig vad det innebär att driva ett lantbruk. Söner förstås oftare som intresserade av och förväntas hjälpa till med de maskulint könsmärkta uppgifter som deras fäder vanligen arbetar med, såsom att arbeta med traktorer och andra jordbruksmaskiner och sköta åkrarna. Döttrar förstås i sin tur som intresserade av och förväntas hjälpa till med de mer feminint könsmärkta uppgifterna, såsom att sköta djur, hantera mjölkning och arbete i ladugården. Genom detta får de olika vana och färdigheter inom olika delar av lantbrukets verksamhet. Detta, i kombination med att **de maskulint könsmärkta arbetsuppgifterna anses vara mer krävande** och svårare att lära sig, innebär att söner i större utsträckning än döttrar under sin uppväxt lär sig att hantera de uppgifter som uppfattas vara de mest centrala delarna av att vara lantbrukare. Därigenom **framstår söner som mer kompetenta och bättre förberedda** för att bli lantbrukare när det blir dags för generationsväxling i familjejordbruken (Grubbström et al 2014, Heggem 2014, Holmquist 2011). Sönernas försprång i att ta över familjejordbruket förstärks genom deras utbildningsval. I kapitel två redovisas statistik från naturbruksutbildningen, som visar att av nära sju av tio av dem som har en naturbruksutbildning på gymnasial nivå är män. Mönstret förstärks ytterligare när könsfördelningen bland de som arbetar inom livsmedelssektorn bryts ned på naturbruksutbildningens olika inriktningar. Bland de som har utbildning inom jordbruk och växtodling är nio av tio personer män. Situationen är den omvända bland de som har utbildning inom djurvård och djurhållning, där är nära åtta av tio kvinnor.

Begränsad tillgång till och dyr jordbruksmark ett hinder – arrende vanlig lösning

Insteget till att bli jordbrukare är högt och den enskilt största barriären handlar om att ha tillgång till jordbruksmark. Därför är insteget särskilt högt för dem som inte själva har möjlighet att ta över en gård genom arv. Alternativet för dessa är att i stället arrendera en gård och det är inte helt ovanligt lantbrukare väljer att arrendera sin mark till andra i stället för att sälja den. År 2010 arrenderades 42 procent av den brukbara åkermarken ut och det uppfattas vanligen som en rimlig lösning för lantbrukare som inte själva vill bruka marken, men heller inte är redo att sälja den (Grubbström et al 2018).

Grubbström et al (2018) beskriver att valet av arrendator uppfattas som ett stort beslut, inte minst för de tidigare lantbrukare som vill bo kvar på gården, fastän ägorna brukas av någon annan. Att arrendera ut marken bidrar till större handlingsfrihet och flexibilitet jämfört med en försäljning, för både jordägaren och arrendatorn. För jordägaren innebär

det en möjlighet att exempelvis behålla marken till att något av de egna barnen kan ta över gården längre fram. Detta är viktigt, inte minst för att priset på jordbruksmark är sådant att det är svårt eller omöjligt för de flesta att köpa en gård att bedriva jordbruk på, om de inte fått den genom arv. För arrendatorn innebär det en möjlighet att pröva på livet som jordbrukare och känna efter hur de trivs på just denna gård. För många är det även den enda möjliga vägen till att bli jordbrukare.

Män anses vara bättre förberedda för att bli jordbrukare

Några av de viktigaste parametrarna som styr valet av arrendator är, enligt Grubbström et al (2018) att den blivande arrendatorn har **goda relationer med såväl jordägaren, som med blivande grannar och bybor**. Det är betydelsefullt båda med avseende på den långsiktiga relation som ofta uppstår mellan jordägaren och arrendatorn i form av ömsesidig hjälp och stöd och mentorskap, och för att jordägaren kan komma att få stå till svars gentemot övriga bybor, om arrendatorn inte sköter sig på ett sätt som accepteras i lokalsamhället. Att arrendatorn **brukar marken på ett bra och ansvarsfullt sätt**, som bidrar till en levande landsbygd uppfattas också vara viktigt, likväl som att marken brukas och inte ligger i träda.

Slutligen uppskattas vanligen **inte institutionella ägare**, som vanligen väljer att antingen bygga bostäder på jordbruksmarken, eller sälja bostadshuset separat och inkorporera skötseln av ägorna i ett storskaligt jordbruk (Grubbström et al 2018). Mot bakgrund av den tidigare diskussionen av olika anledningar till att män ses som mer kompetenta och mer väl förberedda jordbrukare än kvinnor, är det rimligt att tro att män även har ett försprång i fråga om att bli accepterade som arrendatorer och finna en jordägare som vill arrendera ut sin mark till dem, där de kan starta sin jordbruksverksamhet.

3.3 Yrkesidentitet och arbetsförhållanden

Personers identitetsutveckling, deras yrkesidentitet och arbetsförhållanden formas i relation till normer och föreställningar om maskulinitet och femininitet, däribland de som beskrevs i föregående kapitel. Det återskapar och förstärker den horisontella och vertikala könssegregeringen, som diskuterades i rapportens inledning (kapitel 1.3). I detta kapitel fokuseras främst på den vertikala könssegregeringen, där män återfinns på positioner som betraktas som mer viktiga eller krävande än kvinnor. Men kapitlet visar även hur kvinnors och mäns identitetsutveckling återskapar den horisontella könssegregeringen, genom att förstärka etablerade mönster av vad kvinnor och män arbetar med och under vilka förutsättningar de utför sina arbeten.

3.3.1 Mäns tilltro till den egna förmågan och kvinnors hårda arbete

Det finns olika förklaringar till varför män och kvinnor arbetar med olika saker. I yrken som har ett stort teknikinnehåll, förklaras det ofta med att individens framgång är beroende av individens **inneboende talang och förmåga**. Flera forskare argumenterar för att det är en del i upprätthållandet av teknik och naturvetenskap som ett manligt könsmärkt område, eftersom framgång tolkas som beroende av olika faktorer för kvinnor och män. Medan framgång hos män vanligen förknippas med inneboende talang och förmåga, tolkas det hos kvinnor som en **konsekvens av hårt arbete**. Flera forskare argumenterar för att föreställningen om att framgång inom teknik och naturvetenskap förutsätter en inneboende talang som inte alla besitter, i kombination med kulturella stereotyper som förknippar talang och briljans med män, leder till processer och praktiker

inom fältet som bidrar till att hålla ned andelen kvinnor i yrken med stort teknikinnehåll (Ertl et al 2017, Deiglmayr et al 2019, van Veelen et al 2019).

Detta kombineras med resultat som visar att **kvinnor och män förklarar framgångar och motgångar på olika sätt**. Ertl et al (2017) påvisar att kvinnor som är verksamma inom tekniska och naturvetenskapliga områden mer sällan än män förklarar sina framgångar med att de har hög förmåga. Däremot förklarar de oftare än män sina motgångar med bristande förmåga. Detta förklaringsmönster är en viktig orsak till varför kvinnor i genomsnitt tror att de har lägre förmåga inom tekniska och naturvetenskapliga ämnena och varför de mer sällan än män överväger en framtid inom dessa områden (Ertl et al 2017).

Det finns också skillnader i **tilltron till den egna förmågan** (self-efficacy). Pojkar överskattar mycket oftare än flickor sin egen förmåga inom matematik och vetenskap, medan flickor oftare gör en mer realistisk bedömning av den egna förmågan (Stoet & Geary 2018). Stoet & Geary (2018) konstaterar även att pojkar i länder med hög nivå av jämställdhet paradoxalt nog överskattar sin förmåga inom matematik och vetenskap mer än andra pojkar.

3.3.2 Män arbetar oftare heltid och kvinnor deltid

Den senaste studien av befolkningens tidsanvändning gjordes av SCB år 2010. Den visar att kvinnor i genomsnitt lägger mindre tid på förvärvsarbete och mer tid på hemarbete än män. Jämfört med män ägnar kvinnor även något mer tid åt personliga behov och har något mindre fri tid. I jämförelse med motsvarande studier tio respektive tjugo år tidigare, har skillnaden i tidsanvändning mellan könen blivit något mindre ojämn, men skillnaderna är fortfarande tydliga. Skillnaden i tidsanvändning mellan könen i befolkningen i stort, återfinns även inom livsmedelssektorn. Det innebär att män i genomsnitt har fler timmar att fokusera på och utvecklas inom sitt förvärvsarbete, medan kvinnors tid är mer splittrad. Inom primärproduktionen yttrar sig detta i att kvinnor i större utsträckning än män arbetar deltid inom lantbruket, ofta i kombination med ytterligare ett förvärvsarbete (Andersson 2014). Inom andra delar av livsmedelssektorn kommer det i stället till uttryck genom att anställningar som kvinnor erbjuds oftare än de som erbjuds män, är osäkra och/eller på deltid (Johansson et al 2015, Zampoukos och Gillander Gådin 2020).

Figur 3.2 Genomsnittlig tid för aktiviteter 2010, 2000 och 1990. Befolkningen 20–84 år. Alla veckodagar. Timmar per dag



Källa: SCB.

Livspusslet driver kvinnors egenföretagande - en flexibilitet inför familjens behov

Gustavsson (2020, 2021) argumenterar för att kvinnors större ansvarstagande för hem och familj lägger grunden för en drivkraft för egenföretagande där företaget blir en del i livspusslet för att få livet att gå ihop. Företagandet blir en lösning till hur arbetslivet kan vara flexibelt i förhållande till familjens behov, i stället för att familjen ska anpassas till företaget. Hon diskuterar detta i termer av *mumpreneurship*, där drivkraften inte är att expandera företaget och vinstmaximera, utan att i stället hålla företaget på en lagom nivå, där hon kan behålla kontrollen och ha en god överblick över verksamheten och möjliggöra en stabil inkomst samtidigt som det finns en god flexibilitet för att kunna anpassa företaget efter familjens behov över tid. Gustavsson (2020) har i intervjuer med kvinnor som driver företag inom fiskförsäljning och fiskförädling, dragit slutsatsen att detta i stor utsträckning karaktäriserar kvinnornas företag. Hon menar även att kvinnornas företagande osynliggörs bakom mannen som ses som fiskaren och förståelsen av fiskarfamiljen som en traditionell enhet där mannen fiskar och kvinnan "hjälp till" med att ta hand om fisken.

"Mumpreneurs" och lämpliga deltidssysselsättningar för kvinnor

Inom primärproduktionen kommer synen på kvinnor som medhjälpare till uttryck genom att kvinnor oftare arbetar deltid i jordbruket eller fisket. De som diversifierar verksamheten genom exempelvis att erbjuda vistelse på lantgård eller småskalig livsmedelsförädling baserade på det egna jordbrukets eller fiskets produktion, gör det oftare på deltid, med låg vilja att växa företaget större än att de själva kan sköta det på tider som passar barn och familj. Begrepp som "mumpreneur" och att se företagets utveckling som en del av ett livsförlopp, där företagets utveckling anpassas efter familjens behov och hur mycket tid som kvinnan har att lägga på detta (Gustavsson 2020, Arora-Jonsson och Pettersson 2009, Bjørkhaug och Blekesaune 2008).

Andersson (2014) ser liknande mönster inom jordbruket, där kvinnors arbete oftare än mäns delas mellan olika deltidssarbeten, med otydliga gränsdragningar mellan dem. Det blir ett arbete anpassat efter familjens och gårdens behov, där kvinnor har lägre kontroll över sitt arbete och arbetssituation än män. Dessa deltidssarbeten innebär ofta ett arbete utanför jordbrukssektorn, som kan komplettera de skiftande behoven av deras arbete på gården och i hemmet. För andra handlar arbetet i stället om ett företagande på deltid. Brandt och Haugen (2010) studerar genusarbetsdelningen i lantbruk som diversifierar verksamheten genom att utveckla småskalig livsmedelsförädling eller erbjuda upplevelser i form av konceptet bo på lantgård. De menar att dessa verksamheter ofta drivs av kvinnan, men att sättet som de betraktas på osynliggör kvinnors arbete och företagande. Arbetet upprätthåller den tidigare genusarbetsdelningen och kvinnors arbete ses som en förlängning av hushållarbetet. Med andra ord döljs kvinnors arbete och företagande, genom att arbetet förstås som att tillhandahålla hemarbete till gårdens gäster.

Johansson et al (2015) och Sundin (2001) har i sina studier av livsmedelshandeln visat att arbetsuppgifter med en feminin könsmärkning, exempelvis arbete i kassan, oftare erbjuds i form av deltidss- och timanställningar, än de uppgifter som män förväntas arbeta med. Zampoukos och Gillander Gådin (2020) menar att en liknande situation finns i hotell- och restaurangbranschen, där osäkra anställningsförhållanden och deltidssarbete kännetecknar en stor del av yrkena i branschen, med en hög andel unga, kvinnor och personer med utländsk bakgrund bland de anställda.

3.3.3 Maskulint könade uppgifter framstår som mer krävande

Inom jordbruket kommer den vertikala könssegregeringen till uttryck genom två parallella mönster. Det ena mönstret handlar om att kvinnor positioneras som medhjälpare i lantbruket, medan män förstås som den "riktiga" lantbrukaren. Bjørkhaug och Blekesaune (2007) har studerat mekaniseringen inom jordbruket i Norge under de senaste 50 åren, där den övergripande utvecklingen varit att gårdarna gått från att vara familj jordbruk, där både mannen och kvinnan arbetade tillsammans på gården, till att vara drivna av enbart en person, mannen, medan kvinnan i ökande utsträckning kombinerar ett lönearbete på deltid utanför jordbruket, med att "hjälpa till" på gården efter behov. En liknande utveckling har skett i Sverige (Eriksson och Hajdu 2021), där gårdarna gått från att drivas av en man och en kvinna gemensamt, till att mannen driver gården på heltid och förstås som den huvudsakliga jordbrukaren både av sig själv och av sin omgivning, medan kvinnan arbetar utanför jordbruket, ofta på deltid. Arora-Jonsson och Pettersson (2009) diskuterade liknande resultat ett decennium tidigare och visar hur detta leder till att kvinnor görs osynliga inom lantbruket, genom att männen positioneras som den "riktiga" lantbrukaren och kvinnan som medhjälpare. Detta upprätthålls även genom det sätt på vilket män och kvinnor kommer in i lantbruket. De refererar Flygare, vars resultat visar att det vanligaste sättet för kvinnor att komma in i jordbruket är att gifta sig med en man som är lantbrukare. Andra vägar till lantbruket för kvinnor är att bli änka efter en man som är lantbrukare eller att födas in i en lantbrukarfamilj utan söner. Följaktligen är det även vanligen mannen som fungerar som gårdens ansikte utåt, mot exempelvis forum och organisationer för lantbrukare.

Kvinnan gör ofta ett obetalt osynligt evighetsarbete

Arora-Jonsson och Pettersson (2009) menar att en liknande osynlighet finns för kvinnor inom jordbruket. De konstaterar att den traditionella genusarbetsdelningen i jordbruket varit att kvinnor utfört arbetet med korna och i hushållet, medan männen utfört de sysslor som varit relaterade till åkerbruket och hästarna (senare traktorerna). De refererar

Javefors Grauers, som menar att kvinnors arbete i jordbruket osynliggjorts just för att det är ett slags evighetsarbete. Det är reproduktivt och obetalt och syns först när det inte utförs. En konsekvens av detta är att kvinnors arbete och roll inom jordbruket har osynliggjorts inom forskningen, både i de nationalekonomiska beräkningarna av värdet av deras arbete och med avseende på deras dubbla roller, där de ofta delar sin tid mellan arbete på gården och ett ytterligare förvärvsarbete, ofta på deltid och utanför jordbrukssektorn.

Det andra mönstret studeras av Heggem (2014) som konstaterar att en vanlig föreställning är att kunskap om och förmåga att handha traktorer och andra jordbruksmaskiner uppfattas vara den viktigaste och mest krävande kunskapen för en lantbrukare. Eftersom denna kunskap och förmåga både är maskulint könsmärkt och något som vanligen görs av män, konstrueras män som bättre och mer kompetenta jordbrukare än kvinnor.

Inom restaurangnäringen tydliggörs skillnaden i status genom att olika yrken på samma arbetsplats könsmärks som antingen maskulina eller feminina, där kockyrket har högre status och en maskulin könsmärkning (Simpson et al 2014), medan arbete med att ta emot gäster, servering, kassa och ta upp beställningar har en feminin könsmärkning och lägre status (Mulinari 2007, Zampoukos 2019, Zampoukos och Gådin 2020).

Arbetsrotation inom handeln för utveckling, men gäller inte alla yrken

Inom livsmedelshandeln kommer detta till uttryck genom att de olika uppgifterna är tydligt könsmärkta och att män och kvinnor i stor utsträckning gör olika uppgifter. Kvinnodominerade uppgifter inkluderar att sitta i kassan och sköta förbutiken, att handha frukt och grönt och arbeta på kontoret. Män arbetar i stället främst med kött och chark samt med mejeri- och frysvaror eller som chefer, medan båda könen kan arbeta med mer rutinartade uppgifter, exempelvis att fylla på varor (Sundin 2001, Johansson et al 2015). Kraven på arbetsrotation tillämpas på olika sätt i olika affärer och bidrar till att de anställda får ett mer omväxlande arbete, men Johansson et al (2015) visar i en studie av arbetsrotation, att det vanligen inte luckrar upp könsarbetsdelningen i butikerna på ett mer genomgripande sätt, eftersom de uppgifter som anses vara mer krävande, vanligen undantas från rotationen. De konstaterar även att män vanligen anställs på heltid, medan kvinnor oftare anställs på deltid och att de uppgifter som anses mer krävande, däribland arbetet som chefer eller med kvalificerade uppgifter inom kött och chark, vanligen utförs av män. Johansson et al (2015) konstaterar även att livsmedelshandeln som sådan är kvinnodominerad och tenderar att bli allt mer kvinnodominerad, i takt med att de mer komplexa uppgifterna koncentreras på allt färre personer, vilket leder till en feminisering av övriga arbetsuppgifter i butikerna.

3.3.4 Könsskillnader i synen på mat, ätande och djurs välfärd

Av relevans för livsmedelssektorn som sådan, finns ett flertal studier som går igenom hur olika livsmedel könsmärks. Som beskrevs i kapitel 3.1 förknippas slakt och dödande av djur med maskulinitet. Det finns även könsskillnader i synen på djurs välfärd och preferenser för olika typer av livsmedel. Parry (2010) och Gal & Wilkie (2010) går igenom en rad livsmedel och deras könskodning, där kött, alkohol och stora portionsstorlekar förknippas med män och maskulinitet, medan grönsaker, frukt, fisk, och syrade mjölkprodukter (exempelvis yoghurt) förknippas med kvinnor och femininitet. Chapman et al (2018) har i studier av hantverksproducerad öl visat att öl förstås som en maskulint könsmärkt dryck, samt att män föreställs gilla och vara mer kompetenta vad gäller att

producera de ölsorter som anses vara av högre kvalitet. Kvinnor som engagerar sig i hantverksmässig öl, blir i högre utsträckning sexualiserade, föreställs vara mindre kunniga om öl och förutsätts gilla lättare och fruktigare smaker, som anses hålla lägre kvalitet, än de kraftigare och mörkare sorter som män förutsätts gilla.

Liknande resultat som visar könsskillnader i ätande och dryckesval påvisas även av Rothgerber (2013), Graziani et al (2021) och Randler et al (2021). Randler et al (2021) har även i en stor internationell enkät, med data från 22 länder, kunnat visa att kvinnor som grupp värderar djurs välfärd som viktigare än män, oftare äter vegetariskt och är mer positiva till en strängare djurskyddslagstiftning än män som grupp, medan män oftare jagar än kvinnor. Studien visar även att könsskillnaderna är större i länder där jämställdheten är lägre, vilket forskarna tolkar som att ökad nivå av jämställdhet även kan leda till ett ökat stöd för djurs välfärd i samhället.

Män rättfärdigar och kvinnor nyttjar oftare undvikandestrategier kring kött

Rothgerber (2013) har studerat vilka strategier som män och kvinnor nyttjar för att kunna hantera och äta kött utan att känna äckel eller avsmak vid tanken på att det de hanterar och äter är döda djurs kroppar. I studien visar Rothgerber att män oftare nyttjar strategier som rättfärdigar att äta djur, där argument som att det är rätt att äta djur, att djuren inte plågas, att djur är lägre stående än människor eller att människor behöver äta djur av religiösa eller hälsoskäl är vanligt förekommande. Kvinnor nyttjar i stället oftare undvikandestrategier för att kunna äta kött, där de dissocierar från att köttet är en del av ett djurs kropp och undviker att tänka på hur djuret hade det innan det lades på tallriken. De "tittar åt ett annat håll" och har svårare att intellektuellt rättfärdiga att äta djurs kroppar.

Simpson et al (2014) kan genom djupintervjuer med män som arbetar som slaktare, visa att hur uthärdandet av dessa arbetsförhållanden skapade en stolthet hos männen. De intervjuade slaktarna hade varit en del av yrkets omvandling med ökade hygienkrav, spårbarhet och administration samt lägre krav på fysisk styrka och uttryckte ofta en saknad efter hur de uppfattade att yrket hade varit tidigare, innan det moderniserats i lika hög grad som idag. Förändringarna uppfattades som att de urholkade yrkets maskulina koppling, vilken var en källa till stolthet.

I ett arbete med slakt, styckning och chark kan det vara svårt att ha en strategi som bygger undvikande, då kroppar och kött blir något som hanteras kontinuerligt och vanligen i större delar som tydligare påminner om att det är delar av någons kropp. Där framstår det enklare att ha en strategi som bygger på att det är rätt och riktigt att hantera djur och deras kroppar på detta sätt. Hanterandet av köttet bidrar, som Simpson et al (2014) uppmärksammar, till konstruerandet av maskulinitet, medan det snarare undergräver en feminin identifiering.

3.4 Den skeva könsfördelningen i sig

Den skeva könsfördelningen kan i sig vara en förklaring till att könsfördelningen fortsätter att vara skev. Enligt Kanter (1977) beror detta både på att de mansdominerade miljöerna återskapar maskulina normer och en stereotyp manlig kultur, och på hur könsfördelningen i gruppen påverkar synen på och bemötandet av personer från minoritetskönet. En tydlig gräns finns vid en fördelning på ungefär 15/85 procent (skewed group). Två ytterligare gränser uppstår vid ungefär 35/65 (tilted group) respektive 40/60 procent (balanced group). När andelen av den mindre gruppen

understiger 15 procent, tenderar minoritetsgruppen att betraktas som representanter för sin grupp. De blir symboler (tokens) snarare än individer. I en sådan miljö tenderar individer ur minoritetsgruppen att på samma gång bli extra synliga och tolkade utifrån stereotyper om den egna gruppen. Därigenom skapas och upprätthålls skillnader mellan minoritetsgruppen och majoritetsgruppen.

När minoritetsgruppen ses som individer snarare än representanter för sin grupp

När minoritetsgruppen är större, mellan 15-35 procent, är möjligheterna större för minoritetsgruppen att påverka kulturen i organisationen. De börjar också bli sedda som individer snarare än representanter för sin grupp. När fördelningen av den mindre gruppen överstiger 40 procent blir grupprocesserna balanserade. I dessa grupper beror förutsättningarna för individerna på andra strukturella och personliga faktorer. Subgrupper tenderar att bildas beroende på sådant som roller och förmågor snarare än könstillhörighet.

Betydelsen av numerisk och normativ dominans på en arbetsplats

Gruber & Morgan (refererade i van Veelen, Derks & Endedijk 2019) diskuterar i stället vad de benämner som the double dominance theory. Där förklaras upprätthållandet av en maskulin kultur med både numerisk och normativ dominans. **Numerisk dominans** baseras på könsfördelningen på arbetsplatsen. Den **normativa dominansen** baseras på den professionella kulturen, och i vilken utsträckning den värderar stereotyp maskulina kulturella värden och egenskaper högre än stereotyp feminina kulturella värden och egenskaper.

Van Veelen, Derks & Endedijk (2019) testar effekten av numerisk och normativ dominans genom att separera deras effekter för kvinnor i sådana situationer. De finner att andelen män i miljön (numerisk dominans) har en stark och signifikant effekt på kvinnors upplevelser av utsatthet i miljön. Den maskulina kulturen på arbetsplatsen (normativ dominans) påverkar emellertid enbart kvinnors upplevda utsatthet i miljön när kvinnor är i minoritet. När könsfördelningen är balanserad, har den maskulina kulturen i sig inte längre en påverkan på kvinnors upplevda utsatthet i miljön. Studien visar även att kvinnor som identifierar sig kraftigare med feminina värden och känner en starkare gemenskap med andra kvinnor, upplever en större utsatthet i mansdominerade miljöer än kvinnor som i lägre utsträckning gör detta. I grupper där könsfördelningen är mer balanserad, finns inte längre någon skillnad mellan grupperna (van Veelen, Derks & Endedijk 2019).

3.4.1 Konsekvenser av att vara i minoritetsposition

En obalanserad könsfördelning innebär att det ena könet ständigt befinner sig i en minoritetsposition i den egna yrkesgruppen. Det innebär vanligen även att det finns en låg representation av den egna gruppen och en brist på förebilder som upplevs som möjliga och realistiska för minoritetsgruppen att identifiera sig med. Bristen på relaterbara förebilder och en upplevd risk att hamna i en minoritetsposition kan i sig motverka att könsfördelningen balanseras över tid, både i yrkeslivet och inom utbildningarna. Det beror på att dessa fenomen kan skapa en osäkerhet hos personer ur minoritetsgruppen inför om de hör hemma i miljön. I detta sammanhang är det viktigt att komma ihåg att just känslan av tillhörighet är en viktig förutsättning för att nå framgång i yrkeslivet (Casad et al 2018).

Känslan av tillhörighet är nära sammanlänkat med gruppstillhörighet och social identitet. Enligt Casad et al (2018) kan upplevelsen av att vara i minoritet, i kombination med

bristande känsla av tillhörighet i miljön, leda till en extra känsla av stress eller utsatthet hos minoritetsgruppen (minoritetsstress). Den psykiska belastningen på individen av att uppleva risken för att bli bedömd baserat på negativa stereotyper om den egna gruppen är en extra svårighet, som i kombination med andra motgångar kan få till följd att individer som tillhör minoriteten mår sämre eller lämnar miljön. Grupper i majoritet, som utsätts för likvärdigt bemötande, klarar oftare av att hantera motgångarna och stanna kvar i miljön (Casad et al 2018, Kantar Sifo 2017). Betydelsen av att inte vara i minoritet understryks av Tsui (2007), som påvisar en signifikant och positiv effekt på högutbildade kvinnors prestationer av att arbeta i grupper med fler kvinnor. Tsui (2007) drar även slutsatsen att könsblandade grupper är en förutsättning för att högutbildade kvinnors expertis till fullo ska bli erkänd och använd i gruppen.

Cheryan et al (2016) påminner dock om att det på individuell nivå finns kvinnor som trivs och känner sig hemma i maskulina miljöer, och män som misstrivs och inte alls känner sig hemma i dessa miljöer. Därför menar Cheryan et al (2016) att det vore bra att öppna upp arbetsmiljöer och yrkesgrupper som domineras av ett av könen, genom att skapa en kultur där en större bredd av personer kan känna tillhörighet. I mansdominerade yrkesgrupper skulle det kunna bidra till att locka fler kvinnor, men också fler män, som inte känner sig inkluderade i stereotyp maskulina miljöer, och vice versa inom motsvarande kvinnodominerade miljöer och yrken (Kanter 1977, Rhoton 2011).

3.4.2 Stereotyper påverkar könsfördelningen

Tidigare avsnitt har diskuterat betydelsen av normer för återskapandet av en könsuppdelad arbetsmarknad, likväl som betydelsen av att kvinnor och män själva uppger att de är intresserade av olika saker, där kvinnor i högre utsträckning är intresserade av uppgifter som relaterar till djurs och människors liv, medan män i högre utsträckning är intresserade av ting och teknik. Men det finns olika uppfattningar om vad dessa skillnader i intresse beror på. Malik & Al-Emran (2018) menar att kvinnors lägre intresse för yrken som uppfattas ha ett högt teknikinnehåll hänger samman med att de systematiskt underskattar sin förmåga att prestera väl inom tekniska områden. Ertl et al (2017) och Gupta et al (2008) menar i stället att det handlar om effekterna av negativa stereotyper. Bägge forskargrupper konstaterar att negativa stereotyper om en grupp, minskar tilltron till den egna förmågan och sänker deras självupplevda kompetens och självbild. Det får i sin tur konsekvenser för individerna i gruppens yrkesval.

Negativa stereotyper blir självuppfyllande profetior och dess påverkan

Ertl et al (2017) refererar ett flertal studier som i experimentella situationer testat effekten av att mötas av stereotyper om sin egen grupp (stereotype threat). I så gott som samtliga experiment visade resultaten att kvinnors prestationer i matematik, likväl som deras intresse för ämnet, sjönk efter att de hade konfronterats med stereotyper, exempelvis att män är mer framgångsrika och talangfulla i matematik och vetenskap. Ertl et al (2017) konstaterar att negativa stereotyper blir självuppfyllande profetior. Detta är relevant inte minst med avseende på de yrken inom livsmedelsindustrin som har ett högt tekniskt innehåll och kräver högre utbildning. Ertl et al (2017) visar att stereotyperna kan ge reella konsekvenser för personer, även om de inte tror på eller identifierar sig med stereotypen. Andra negativa effekter av stereotyper om den egna gruppen är att de minskar motivation och ansträngning, ökar den upplevda svårigheten av den aktuella arbetsuppgiften samt ökar anspänningen och den upplevda påfrestningen. Detta innebär att stereotyper även får negativa konsekvenser för kvinnor som själva ser sig som

kompetenta inom området och har en pågående utbildning eller karriär inom områden som uppfattas som tekniska (Ertl et al 2017).

Inom livsmedelsindustrins yrken med krav på högskoleutbildning inom IT-området är det troligt att stereotypen av datanörden har betydelse, en man med låg social kompetens och programmering som både hobby och yrke, bilder som kvinnor sällan identifierar sig med (Drury et al 2011, Geréb 2010, Källhammer 2017, Binaku & Dyhre, 2017, Cheryan et al 2016, Alfrey & Twine 2017). Inom andra delar av livsmedelsindustrin och inom restaurangnäringen, där det saknas krav på högre utbildning, är det mer troligt att andra stereotyper påverkar könsfördelningen. Dessa bygger i högre utsträckning på olika arbetarskildheter, som utifrån föreställningar om maskulinitet och yrkets krav konstruerar stereotypa föreställningar om dessa yrken och uppgifter, som det är svårt för kvinnor att känna sig hemma inom (Simpson 2014, Rothgerber 2013, Bryant och Jaworski 2011).

Könsneutral representation ökar kvinnors intresse för entreprenörskap

Effekten av stereotyper har även testats inom entreprenörskapsområdet, vilket är relevant särskilt för könsfördelningen inom lantbruket och restaurangnäringen, eftersom de i stor utsträckning består av små företag och familjeföretag. Gupta et al (2008) har efter kvantitativa experiment kunnat visa att stereotyperna om entreprenörer har betydelse för både kvinnor och män. De testar effekten av att presentera entreprenörer som antingen maskulint, feminint eller könsneutralt könat och drar slutsatsen att de samhällliga normerna är så starka att det ännu inte är möjligt att öka kvinnors självrapporterade intresse för entreprenörskap genom att stereotypisera entreprenören som feminin. Däremot har det effekt att beskriva entreprenören i könsneutrala termer. Det ökar kvinnors självrapporterade intresse för entreprenörskap jämfört med kontrollsituationen, men minskar samtidigt mäns självrapporterade intresse. Resultaten tyder, enligt Gupta et al (2008) på att det är möjligt att skapa en jämnare könsfördelning genom en ökad representation av könsneutrala bilder av yrken med en kraftig dominans av ena könet. Den jämnare könsfördelningen uppnås i dessa fall av två kompletterande förändringar, både genom att öka intresset hos den underrepresenterade gruppen och genom att minska intresset hos den överrepresenterade gruppen.

Inga studier har fokuserat specifikt på vilka stereotyper som påverkar könsfördelningen inom livsmedelssektorn. Ellis (2013) lyfter fram betydelsen av en tradition och att föra arvet vidare mellan generationerna inom jordbruket. Där aktiveras roller som har en tydlig maskulin prägel, i form av förvaltaren av gården, marken och djuren, som hushållar och för arvet vidare i en patrilineär arvsgång. Det kompletteras av stereotypa föreställningar om bonden och bondfrun, som med en traditionell arbetsdelning tar hand om arbetet på gården och i hemmet. Stereotyperna återaktiveras exempelvis inom lantbruksturismen, som enligt Brandt och Haugen (2010) i stor utsträckning marknadsförs inom ramen för en lantlig gästfrihet, där könsnormerna är intakta.

3.5 Respekt och acceptans i sin yrkesroll

Som föregående kapitel visar, kan personer från minoritetskönet möta extra utmaningar, genom att den skeva könsfördelningen skapar obalanserade gruppprocesser, som kan göra det svårare för dem att känna tillhörighet i yrket och på arbetsplatsen. Det är en särskild utmaning eftersom känslan av tillhörighet är en viktig förutsättning för att nå framgång i yrkeslivet (Casad et al 2018). Om kulturen i yrket eller på arbetsplatsen blivit skev av att det ena könet dominerar sammanhanget, exempelvis genom en grabbig stämning, sexistiska skämt eller känslan av det ställs olika förväntningar på och ges olika villkor till

kvinnor än på män i miljön, riskerar känslan av tillhörighet att minska ytterligare (Geréb 2010).

3.5.1 Diskriminering och trakasserier på olika arbetsplatser

Det saknas omfångsundersökningar som visar hur kvinnor och män i livsmedelssektorn som helhet upplever yrkes- och arbetsplatskulturen, eller hur utbrett det är med negativa beteenden såsom sexism, diskriminering, trakasserier och mobbning. Däremot finns en undersökning av förekomsten av sexuella trakasserier inom LO-yrken. Resultaten visar på tydliga skillnader mellan olika branscher, där förekomsten inom hotell- och restaurangbranschen är högst inom alla de studerade branscherna. Studien visar att knappt åtta procent av de anställda uppger att de utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen från sina kollegor eller chefer under de senaste 12 månaderna. Andelen som utsatts från kunder eller andra är dubbelt så hög, 16 procent. Handeln har den tredje högsta förekomsten av sexuella trakasserier. Där uppger två procent av de anställda att de utsatts för sexuella trakasserier från chefer och arbetskamrater under samma tidsperiod och drygt sex procent uppger att de utsatts av andra. Andelen som uppger att de blivit utsatta är högre bland personer med visstidsanställning än med tillsvidareanställning. Resultaten har inte brutits ned på både kön och bransch, men de övergripande resultaten visar att kvinnor uppger att de utsatts för detta i högre utsträckning än män och unga i högre utsträckning än äldre personer, samt att andelen som uppger att de utsatts för detta ökat sedan tidigare mätningar (LO 2018).

Det finns samband mellan mobbing och viljan att sluta på sin arbetsplats

Mobbning och andra negativa beteenden har studerats i Norge, i en undersökning av 207 anställda från 70 restauranger i hela landet. Resultaten visar att 14 procent av de svarande uppger att de blivit mobbade på sin arbetsplats, 12 procent att de utsätts för negativa beteenden dagligen eller varje vecka och sett på restaurangnivå, finns på hälften av restaurangerna en eller flera personer som uppger att de utsätts för negativa beteenden dagligen eller varje vecka. Studien visar även att det finns ett samband mellan att utsättas för mobbning och att vilja sluta på arbetsplatsen. Sambanden fanns även mellan mobbning och utbrändhet och utmattning, lägre arbetstillfredsställelse och att känna sig cynisk och mindre effektiv i sitt arbete. På restaurangnivå kunde de även dra slutsatsen att en hög förekomst av mobbning och andra negativa beteenden hade ett samband med lägre kreativ höjd i restaurangens mat, baserat på expertbedömningar (Mathiesen et al 2008).

Berättelser om kränkningar och övergrepp blir hinder i kompetensförsörjningen

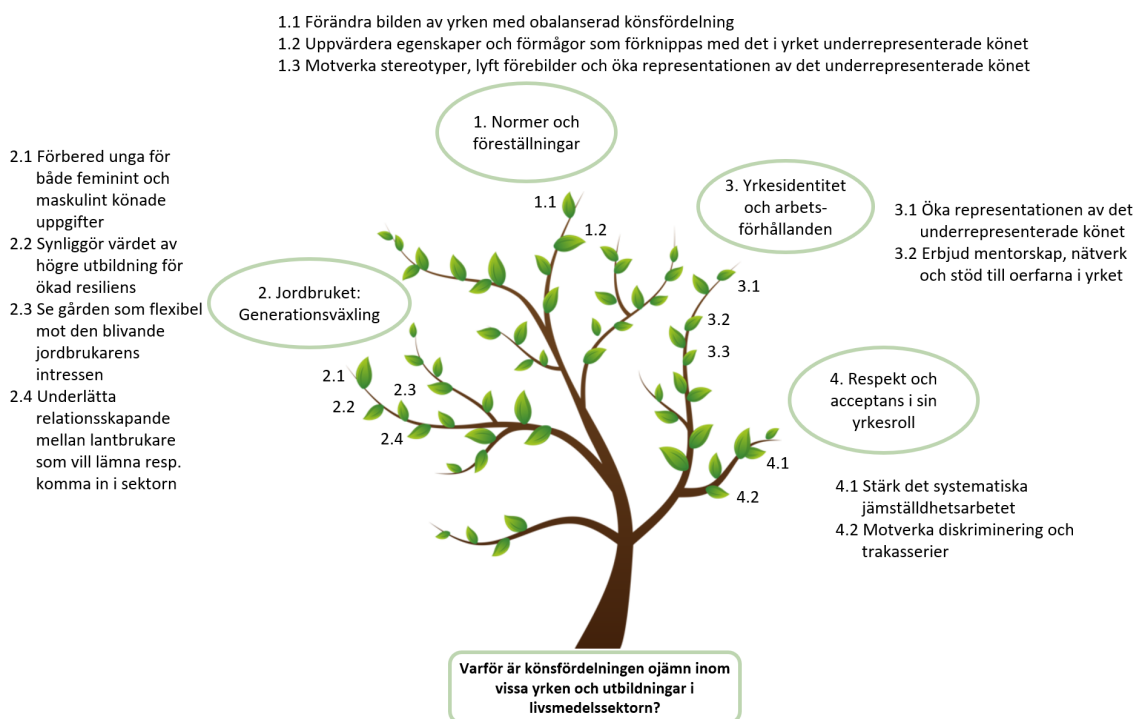
Ett annat perspektiv på behovet av att arbeta mer med att motverka förekomsten av negativa beteenden kopplade till kön inom livsmedelssektorn, är att tre av upproppen inom ramen för MeToo, kom helt eller delvis från livsmedelssektorn. Dessa var #skiljaagnarnafrånvetet som riktade in sig på det gröna näringslivet, #obekvämarbetstid som fokuserade handeln och #vikokaröver, som fokuserade på restaurangnäringen. En tid senare gjordes ytterligare ett upprop från restaurangnäringen, #härtardetslut.

I upproppen finns en mångfald av berättelser om allt från sexistisk och sexualiserad jargong, till tafsande, obehagliga närmanden, förväntningar på att vara sexuellt tillgänglig för chefer, kunder och kollegor till rena våldtäkter och våldtäktsförsök. Det finns även gott om berättelser från personer som beskriver att sådana upplevelser fått dem att avbryta sina utbildningar, avsluta anställningar eller söka sig till andra yrken och branscher, för att få en dräglig arbetsmiljö och få möjlighet att känna sig respekterad i sin yrkesroll (LRF:s Jämställdhetsakademi 2018, Zampoukos et al 2020, Zampoukos och Gådin 2020, Ganetz et al 2020, Handelsnytt (2018).

4 Förändringar för en mer balanserad könsfördelning

Forskningsöversikten visar att få studier specifikt har undersökt lämpliga åtgärder för att öka kvinnors matchning till yrken inom livsmedelssektorn eller på andra sätt förbättra jämställdheten i sektorn. Några studier avslutas med förslag till förändringar, däremot finns inga studier av förändringar som redan testats och visats ha effekt i livsmedelssektorn. Det innebär således att de förändringar som beskrivs i detta kapitel baseras på en förståelse av problemen. De är utformade baserade på den kunskap som finns, för att på olika sätt komma till rätta med den obalanserade könsfördelningen. Men det är inte möjligt att utifrån den kunskap som finns idag, ta ställning till vilka åtgärder som är mer eller mindre effektiva, eller om vissa åtgärder ha oförutsedda bieffekter som, positivt eller negativt, kan påverka situationen inom livsmedelssektorn på andra sätt.

Figur 4.1. Möjligheter till förändring i riktning mot en mer balanserad könsfördelning.



4.1 Vidga normer och föreställningar

De normer och föreställningar som finns om femininitet och maskulinitet generellt, likväl som kopplat till olika arbetsuppgifter, är seglivade. De är djupt förankrade i den västerländska kulturen och färgar vårt samhälle och vårt tänkande, åtminstone sedan antikens dagar (McDowell 1999, Hirdman 2001). Yrken och arbetsuppgifter förändras emellertid och forskningen visar att det är möjligt att **förändra könsmärkningen** av dessa på relativt kort tid. Inom jordbruket har exempelvis mekaniseringen inneburit att uppgifter som tidigare varit feminint könsmärkta, förändrats och fått en maskulin könsmärkning, det gäller exempelvis mejeriyrket (Sommestad 1992), eller arbete med hästar, som gått från att vara maskulint till att vara feminint könsmärkt (Holmquist 2011, Arora-Pettersson 2009).

Vidga föreställningar och öppna upp yrken för alla personer

För att åstadkomma en förbättrad kompetensförsörjning och matchning, bör syftet dock vara att vidga föreställningar och öppna upp yrken och uppgifter för alla personer, oavsett kön, snarare än att ersätta en könsmärkning av en annan. Några olika vägar att vidga normer och föreställningar om könsmärkta yrken, som beskrivs i detta kapitel, är att:

- förändra bilden av yrken och utbildningar med en obalanserad könsfördelning, för att attrahera personer av det underrepresenterade könet,
- uppvärdera egenskaper och förmågor som förknippas med det i yrket underrepresenterade könet,
- motverka stereotyper, lyfta fram fler relaterbara förebilder och öka representationen av olika kön och minoriteter av minoritetskönet, för att fler ska kunna se sig själva i olika yrken, oavsett yrkenas nuvarande könsfördelning

Grubbström et al (2018) beskriver i en studie av unga som läser på naturbruksgymnasium att det redan pågår en förändring i synen på jordbrukaren, som det är möjligt att understödja och sprida. De menar att de unga fortfarande har en traditionell syn på män och kvinnor. Däremot visar intervjuerna att de unga kvinnor som går utbildningen inte ser sig själva i den traditionella bilden av lantbrukarhustrun. De betonar i stället sin roll som ägare och sin förmåga att driva ett lantbruksföretag, där de exempelvis utvecklar företagets konferensverksamhet, medan männen tar hand om det manuella arbetet på gården. Grubbström et al (2018) menar även att båda könen **formulerar lantbrukarrollen i termer av samarbete och nätverkande, kommunikation och diversifiering**, vilket innebär ett skifte från en tidigare mer ensam roll. De rekommenderar även att unga under sin utbildning ges möjlighet att diskutera framtida strategier och att utbildningen bör inkludera möjligheter att utveckla de förmågor som behövs för att inta en sådan kommunicerande och nätverkande roll i framtiden.

Manevska-Tasevska et al (2021) konstaterar att de strategier som lyfts av Grubbström et al (2018), även är bra strategier för att **stärka lantbrukets resiliens** och överlevnad på sikt. Manevska-Tasevska et al (2021) förespråkar även att lantbrukare i större utsträckning ska se det som en positiv strategi att kombinera ett deltidsarbete utanför lantbruket med arbetet på gården. Det bidrar till flexibilitet och resiliens genom flera kompletterande intäktsströmmar och skulle kunna vara en strategi för jordbrukare oavsett kön framöver. Det kan även förstås som ett sätt att **synliggöra kvinnors arbete** genom att **uppvärdera och tolka om förståelsen av kvinnor som medhjälpare** i jordbruket, i riktning mot en förståelse av jordbrukare som en roll med många strängar på sin lyra, där både män och kvinnor tar ansvar för att skapa och upprätthålla flera kompletterande intäktsströmmar till gården.

Betona den mänskliga och samhällsorienterade sidan för ökad attraktivitet

I yrken med ett stort tekniskt innehåll, exempelvis inom livsmedelsindustrin, skulle en väg att **ändra yrkenas framtoning** kunna vara att i ökad utsträckning betona den mänskliga och samhällsorienterade sidan av yrkena samt lyfta fram eventuella sociala, kreativa och estetiska delar av yrkena. En sådan förändring skulle gå hand i hand med de resultat som lyfts av exempelvis Gulliksen et al (2020) och Svedberg & Peters (2020), med avseende på hur det är möjligt att vidga synen på tekniska, mansdominerade yrken. Det går även i linje med resultat från Tillväxtanalys (2012), som visar att det är möjligt att **förändra könsfördelningen på mansdominerade utbildningar**, genom att döpa om programmen, samtidigt som utbildningarnas innehåll behålls i stort sett intakt.

Ledman et al (2021) konstaterar i en studie av unga i tre praktiska gymnasieutbildningar med olika könsmärkning att det redan pågår en vidgning av förståelsen av vilka kön som kan arbeta inom kraftigt könsmärkta områden. Författarna pekar på hur en **omvårdnadsdiskurs börjar göra inbrott i de mansdominerade utbildningarna**, vilket bidrar till att skapa utrymme för personer som inte känner sig hemma i den gängse arbetarsmaskuliniteten. På det kraftigt mansdominerade fordonsprogrammet kom detta till uttryck genom att lyfta fram betydelsen av att vara försiktig med och visa omsorg om verktyg, motorer och maskiner. De är dyra och lärarna betonade att arbetsgivare gärna vill anställa unga kvinnor, eftersom de förväntas vara mer omsorgsfulla och försiktiga med grejerna, använda rätt saker på rätt sätt och klara av att planera sitt arbete. Därigenom positioneras de som mer pålitliga och kvalitetsmedvetna medarbetare än de unga männen.

Synen på kockyrket håller på att ändras

Hotell- och restaurangutbildningen som sådan är, enligt Ledman et al (2021) varken entydigt maskulint eller feminint könsmärkt. De menar i stället att könsmärkning är knuten till de olika arbetsuppgifterna, där exempelvis kockyrket är maskulint könsmärkt, medan servering är feminint könsmärkt. Deras studie visar emellertid att även kockyrket håller på att vidgas. Det sker, menar författarna, genom att en omvårdande diskurs tar plats inom yrket, som betonar förmågan att kommunicera lugnt och vänligt, att vara lugn och skapa en lugn stämning. De intervjuade lyfte fram sådant som att unga kvinnor förväntas kunna kommunicera lugnt och sansat, medan unga män positioneras som mer explosiva och oförutsägbara.

Ledman et al (2021) visar därigenom två möjliga vägar att **vidga förståelsen av vilka egenskaper som är värdefulla i olika yrken**. De tydliggör hur detta sker i två mansdominerade yrkesutbildningar, genom att i diskurserna skapa utrymme för personer som inte känner sig hemma i eller föreställs passa in i maskulint könsmärkta områden. Det görs genom att aktivera en omsorgsdiskurs och uppvärdera de feminint könade värden som förknippas med den.

Se omsorgsyrken som naturvetenskapliga för att öppna för män

För att vidga och öppna upp feminint könsmärkta områden för män är en möjlighet att i stället föra in maskulint könade värden genom att låta kompletterande diskurser ta plats inom området. Ledman et al (2021) visar att det sker inom omvårdnadsprogrammet, där de unga männen i stället för att fokusera på omsorgsinnehållet i yrket, i stället betonar och identifierar sig med en vetenskaplig diskurs, där hälsa och sjukdom som naturvetenskapligt ämne. Aarseth och Olsen (2008) ger fler ledtrådar till detta. De visar hur det är möjligt att skapa maskulint könade positioner som tillåter män att ta ett huvudansvar för barn och matlagning i hemmet, genom att ta bort kopplingen till plikt och ansvar och i stället fokusera på kärleken till maten som en njutningsfylld hobby, där maskulinitet lånas från kockyrkets maskulina framtoning. En annan strategi de identifierar innebär att koppla den feminint könsmärkta aktiviteten matlagningen till maskulint könsmärkta värden såsom friheten i att själv bestämma över matlagningen, att göra det på sitt eget sätt och därigenom ta ansvar för sina barn och sin familj.

4.2 Underlätta generationsväxling i jordbruket

Heggem (2014) har studerat **generationsväxlingen i familjejordbruk** där gården och har övertagits av antingen en son eller dotter och vilka resonemang som ligger bakom dessa beslut. Författaren konstaterar att de byggs upp på tre olika synsätt, där

resonemangen antingen bidrar till att dottern kan ta över lantbruket, eller inte. Resonemangen utgår ifrån det enligt statistiken vanligaste scenariot, det vill säga att sonen har en naturbruksutbildning och vana vid att arbeta med traktor och gårdens åkrar, medan dottern har en högskoleutbildning inom annat område och en vana och vilja att arbeta med djurhållning.

1. Det första synsättet utgår ifrån en traditionell syn, där arbetet med traktor och på åkrarna är det centrala innehållet i lantbrukaryrket. Att ha en naturbruksutbildning är nödvändigt för att kunna driva lantbruket på ett bra sätt. Därför är det enda rimliga att gården tas över av sonen, som har rätt erfarenhet och förmågor för att kunna ta över gården.
2. Det andra synsättet synliggör värdet av både de feminint och maskulint könsmärkta uppgifterna i yrket. Det betonar att det är viktigt att kunna arbeta både med traktorer och djur för att lyckas som lantbrukare och försöker aktivt se till att föra över kunskap och färdigheter om bägge delarna till den som ska ta över gården. Vikten av kunskap om lantbruk betonas och det ser som nödvändigt att ha en naturbruksutbildning för att ha förmåga att ta över gården.
3. Det tredje synsättet liknar det föregående i att både feminint och maskulint könsmärkta uppgifter ses som viktiga. Men det finns även en öppenhet för att utveckla gårdens verksamhet i enlighet med barnets intresse, för att exempelvis ställa om mot ökad inriktning mot djurhållning om det är vad som fångar barnets intresse. Behovet av en naturbruksutbildning ses inte som trängande. I stället betonas vikten av att ha en högre utbildning, som gör det möjligt att komplettera inkomsterna från gården med andra intäkter, från företagande eller anställning.

Heggem (2014) argumenterar för att de olika synsätten lägger grunden för en generationsväxling där utfallet antingen fortsätter att vara huvudsakligen söner som arvtagare, eller en mer könsjämnt balanserad jordbrukssektor, som är väl förberedd för att hitta strategier att skapa en robust och resilient jordbrukssektor som klarar av att hantera framtida utmaningar. En beståndsdel i detta är att **uppvärdera feminint könsmärkta arbetsuppgifter** och att **se gården som flexibel gentemot den blivande lantbrukarens intressen**, i stället för tvärtom. En annan beståndsdel i detta är att både söner och döttrar förbereds för att klara av att hantera både de maskulint och feminint könsmärkta uppgifterna i lantbruket. Det stöds av Manevska-Tasevska et al (2021) som poängterar att det redan är en viktig del i familj jordbrukens förmåga till riskhantering och resiliens att träna fler familjemedlemmar att klara av fler uppgifter, för att exempelvis kunna ersätta varandra vid kortare och längre sjukdomar. Att specifikt sprida kunskaper och färdigheter över könsgränserna, i de fall det inte redan görs, kan vara lättare att få gehör för om det motiveras som en strategi för resiliens, samtidigt som det ger positiva bieffekter i form av att underlätta generationsväxling oavsett kön.

Andersson (2014), Barth och Zalkat (2021) och Grubbström et al (2014) diskuterar det **höga insteget till att bli jordbrukare**, för såväl personer med utländsk bakgrund som personer som inte fått överta ett jordbruk genom arv. Några förslag som de lyfter handlar om att öka tillgången till jordbruksmark, exempelvis genom att tillhandahålla forum för att skapa kontakter och relationer mellan potentiella arrendatorer och jordägare. Grubbström et al (2014) lyfter även möjligheten till investerare som en länk mellan jordägare som vill sälja mark och potentiella lantbrukare som inte har råd att själva köpa marken.

4.3 Stöd utvecklingen av yrkesidentitet och arbetsförhållanden

För att lyckas under utbildningen och i yrkeslivet är det betydelsefullt att ha tillgång till mentorer, nätverk och yrkesmässigt stöd, formellt eller informellt. Inom livsmedelssektorn saknas studier som fokuserar specifikt på effekten av mentorer, nätverk och yrkesmässigt stöd, men Roos et al (2021) drar i en studie av digitaliseringen av bioekonomin i Norden, slutsatsen att det är viktigt att såväl öka andelen kvinnor i sektorns mansdominerade yrken, som skapa mentorskapsprogram och nätverk för kvinnor i sektorn. **Representation** av en bredd av olika personer och grupper kan bidra både till att vidga föreställningar om vilka som passar in i yrket på samhällsnivå, och öka sannolikheten att en bredd av personer oavsett kön och identifikation med andra minoriteter, kan känna att de passar in i och hör hemma i yrket (Casad et al 2018). Därför är arbete med att bredda representationen av olika utbildningar och yrken med en obalanserad könsfördelning ett viktigt steg i att öppna upp dessa yrken och utbildningar för alla, oavsett kön (Jordbruksverket 2020).

Högre medelbetyg, färre avhopp och högre tillit till egen förmåga med mentorer

Studier inom tekniska områden visar även att tillgången till **mentorskap** under utbildningen för studenter i minoritetspositioner ger effekter i form av högre medelbetyg, lägre andel avhopp, högre tillit till den egna förmågan och mer väldefinierade akademiska mål (Tsui 2007). Mentorskap kan ta olika former. Studier som undersökt detta visar att de mentorskap som uppstått naturligt har större sannolikhet att vara framgångsrika och ger bättre effekter, än mentorskap som tillkommit genom formella eller planerade åtgärder (Davidson & Foster-Johnson, Gandara, refererade i Tsui 2007). Det utgör en extra svårighet för kvinnor och andra minoriteter, eftersom de på grund av sin underrepresentation kan ha svårare än andra att skapa informella sociala nätverk. Exempelvis är det vanligare att äldre män fungerar som mentorer åt yngre, oerfarna kollegor som är män, än att de gör det åt kvinnor i motsvarande position (Ek & Silver 2011).

Åsikterna går isär om mentorer och adepter behöver vara av samma kön och etnisk bakgrund för att relationen ska vara effektiv. Tsui (2007) gör, efter en genomgång av den tillgängliga forskningen om detta, bedömningen att sådana likheter kan vara en extra fördel, men att det är betydligt viktigare att de är verksamma inom samma yrkesmässiga fält. Roos et al (2021)

Forum för diskussioner stärker inkludering och bekräftar kvinnor

Betydelsen av **nätverk** lyfts av Roos et al (2021), Gebér (2010) och Jordbruksverket (2020). De argumenterar för att nätverk fyller flera funktioner för medlemmarna. Roos et al (2021) argumenterar för nätverk som ett sätt att stärka kontakter och ömsesidigt stöd mellan personer i minoritetspositioner inom sektorn, underlätta diskussion och stärka studenters och anställdas inkludering och engagemang i sektorn. Gebér (2010) beskriver liknande syften, genom att nätverk skapar forum där kvinnor i mansdominerade yrken kan bekräfta och stärka varandra i sina yrkesroller och yrkesidentiteter samt stödja varandra att hävda sig i branschen. Gebér (2010) lyfter även att nätverk kan underlätta för medlemmarna att få information om nya jobbomgångar och inspirera dem att ta på sig ett större ansvar på sina arbetsplatser. Detta stöds av Ginters (2021) och Kantar Sifo (2017), som menar att aktiviteter som mentorprogram och nätverk ger den underrepresenterade gruppen möjlighet att dela erfarenheter, bygga gemenskap och stötta varandra i en miljö där deltagarna delar erfarenheten av att vara i en minoritetsposition på sin arbetsplats.

4.4 Främja respekt och acceptans i sin yrkesroll

Att bemötas med respekt och bli respekterad i sin yrkesroll är en central del av att trivas i och utvecklas i sitt yrke. Men som matchningsstatistiken i kapitel två visar, är det vanligt att minoritetskönet i större utsträckning än majoritetskönet arbetar med något annat, som inte har med deras utbildning att göra. I stora delar av livsmedelssektorn innebär det att kvinnor, trots likvärdig utbildning, i lägre grad bidrar till sektorns kompetensförsörjning. I detta kapitel beskrivs behovet av att stärka det systematiska jämställdhetsarbetet och motverka diskriminering och trakasserier, på arbetsplatser och inom utbildningarna, i syfte att öka möjligheterna för fler, både kvinnor och män, att bemötas med respekt och bli accepterade i sin yrkesroll.

4.4.1 Stärk det systematiska jämställdhetsarbetet

För att uppnå en situation där alla kan uppleva att de bemöts med respekt och blir accepterade i sin yrkesroll krävs förändringar, inte minst i det sociala klimatet inom utbildningar och på arbetsplatser. Detta stöds av en bred litteratur, som utvecklar behovet av att **arbetsplatskulturer** förändras för att tillmötesgå behov, erfarenheter och intressen hos kvinnor (Glass et al 2013, Cheryan & Marcus 2020, Erling refererad i Kantar Sifo 2017). Denna diskussion lyfter fram behovet av mer inkluderande arbetsplatser. Det kan exempelvis handla om mindre fokus på konkurrens och mer fokus på samarbete i grupper, mindre fokus på maskiner och mer fokus på människor, djur och att vara till nytta för samhället samt att arbetsplatserna erbjuder relevant socialt och yrkesmässigt stöd, särskilt till oerfarna kollegor och individer på lägre positioner på arbetsplatserna. Cheryan & Markus (2020) lyfter i detta sammanhang att en sådan förändring kan vara attraktiv för breda grupper av kvinnor, men även för de grupper av män som inte lockas av den nuvarande bilden av sektorn.

I januari 2018 skärptes diskrimineringslagen och den stadgar att alla arbetsgivare ska ha ett **systematiskt jämställdhetsarbete**. Behovet av ett systematiskt jämställdhetsarbete lyfts även av LRFs jämställdhetsakademi (2018) som mot bakgrund MeToo-upproppet inom de gröna näringarna, påpekar att arbetsgivare och chefer enligt lag är skyldiga att arbeta långsiktigt och förebyggande, samt säkra att arbetsplatsen är fri från trakasserier, exkludering och diskriminering. De lyfter ett flertal behov, däribland att arbeta med **normer, kultur och jargong** i sektorns yrken, i utbildningarna och på arbetsplatserna. De nämner chefernas betydelse i att vara förebilder och sätta normerna i verksamheten, tydliggöra gränserna för vilka beteenden som är acceptabla och inte, samt att visa att frågan är viktig, bland annat genom att återkommande prata om beteenden och värderingar på arbetsplatserna på en konkret nivå.

4.4.2 Motverka diskriminering och trakasserier

Zampoukos (2019) och Zampoukos et al (2020) lyfter i en studie i efterdyningarna av MeToo inom hotell- och restaurangbranschen betydelsen av ett ledarskap som klarar av att skapa en god **arbetsplatskultur**. Baserat på intervjuer med anställda i branschen, konstaterar de att många faktorer bidrar till den relativt höga förekomsten av diskriminering och sexuella trakasserier i branschen. De menar att kulturen i branschen är sådan att det finns gråzoner där det är otydligt vilka beteenden som är acceptabla och inte, inte minst på grund av att det kan vara svårt att hålla isär rollerna privat och på jobbet. Detta beror både på många som arbetar i branschen är unga och relativt oerfarna, både

chefer och anställda, de arbetar ofta på obekväma tider och är lediga när andra arbetar. Därför är det vanligt att umgås privat med sina kollegor på fritiden, exempelvis genom att gå ut efter jobbet. De lyfter även att det finns en kramkultur och en tystnadskultur inom branschen, en inställning om att "kunden har alltid rätt", vilket gör det svårt att ta tag i sexuella trakasserier från kunder, samt en vana att bagatellisera problem och i stället förvänta sig att de anställda ska skaffa "hårdare hud" och bli bättre på att ge igen på rätt sätt och inte ta åt sig av ovälkomna sexuella eller andra nedlåtande eller kränkande beteenden. Detta försvåras ytterligare av att alkohol och droger är vanligt förekommande delar av arbetsmiljön och att cheferna inte alltid har tillräcklig utbildning för att klara av att hantera alla dessa utmaningar på ett adekvat sätt.

Mot bakgrund av dessa problem, argumenterar Zampoukos et al (2020) för att branschen behöver arbeta mer aktivt för att stärka **ledarskapet** på arbetsplatserna. De lyfter betydelsen av relationsbyggande och kommunikation, av ledare som är lyhörda, som ser och tar tag i de problem som finns och arbetar för att de anställda ska kunna ha både ett arbete och ett liv utanför arbetet, inte minst genom att lägga scheman med rimliga arbetspass och utrymme för raster.

Liknande orsaker till förekomsten av sexuella trakasserier och övergrepp lyfts i handels MeToo-upprop. Där lyfts bland annat osäkra och tvivelaktiga anställningsformer, en tystnadskultur på arbetsplatserna, många förstagångsjobb och att många saknar kollektivavtal, som orsaker (Handels 2018). I uppropet efterfrågar undertecknarna att chefer och arbetsgivare tar ansvar för arbetsmiljön och för att följa diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftningen. De lyfter särskilt behovet av att tydliggöra rutiner och riktlinjer för att förebygga och motverka diskriminering och sexuella trakasserier, samt chefernas ansvar att uppmärksamma, åtgärda, rapportera och följa upp överträdelser. De kräver även att Svensk Handel, KFO och andra arbetsgivarorganisationer utbildar sina medlemmar i hur de bör bemöta sexuella trakasserier och övergrepp, samt om vilka skyldigheter som åligger dem gällande diskriminering och sexuella trakasserier. Undertecknarna påpekar även behovet av mer och djupare utbildning i dessa frågor för fackliga ombud, förtroendevalda och anställda gällande sexuella trakasserier och övergrepp. De uppmärksammar även nödvändigheten av att näringsidkare ska få större befogenhet att porta och avvisa personer som trakasserar eller på annat sätt ansätter personal och/eller övriga kunder, för att kunna säkra en trygg arbetsmiljö (Handelsnytt 2018).

5 Vägen mot en jämställd livsmedelssektor

Studien visar att de flesta med utbildning med inriktning mot livsmedelssektorn har ett arbete. Däremot är det relativt vanligt att de arbetar med andra saker. Det innebär att de antingen har lämnat livsmedelssektorn vid någon tidpunkt, eller att de aldrig började arbeta inom sektorn. Som konstaterades i inledningen, råder det brist på kompetens i flera delar av livsmedelssektorn. När det finns gott om personer med relevant utbildning, som ändå arbetar med andra saker, innebär det att livsmedelssektorn har låg attraktivitet, jämfört med yrken i andra sektorer. Den låga attraktiviteten är särskilt anmärkningsvärd vad gäller mansdominerade yrken i primärproduktion och livsmedelsindustri, som inte kräver högre utbildning. I dessa yrken är kvinnors matchning även betydligt lägre än mäns, vilket innebär dessa delsektorer har särskilt svårt att rekrytera kvinnor. Det behöver inte nödvändigtvis vara en nackdel för dessa enskilda kvinnor att arbeta med andra saker. Men det är en förlust både för branschen och samhällsekonomin, att en mängd personer med relevant utbildning väljer att göra andra saker.

Under 1900-talet har könsmärkningen av vissa yrken ändrats, däribland mejerska och arbete med hästar. Det visar att normer och föreställningar om vilka uppgifter som är lämpliga för män, respektive kvinnor kan förändras. Statistiken visar att många utbildningsgrupper och yrken inom livsmedelssektorn har en obalanserad könsfördelning. Många är kraftigt mansdominerade, men det finns också yrken som är kraftigt kvinnodominerade. Bland de utbildningsgrupper och yrken som kräver högre utbildning finns det även vissa med en balanserad könsfördelning, men bland yrken som enbart kräver gymnasieutbildning är en balanserad könsfördelning sällsynt. Det är också vanligt att de yrken och arbetsuppgifter som män gör har högre status, eller anses vara mer krävande, än de yrken och arbetsuppgifter där kvinnor är i majoritet.

Detta stämmer väl överens med tidigare forskning, som visar att den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av **horisontell och vertikal könssegregering**. Det innebär att män och kvinnor i genomsnitt arbetar med olika saker och att män i genomsnitt har befattningar med högre status än kvinnor. Forskningsöversikten visar att det finns flera och konkurrerande förklaringar till detta inom livsmedelssektorns yrken, där vissa förklaringar är specifika för vissa delsektorer eller yrken, medan andra är mer generella.

Forskningsöversikten identifierar fem huvudsakliga förklaringar till detta, varav fyra är mer generella och en mer specifikt inriktad på jordbruket, vilket är den enskilt största delen av primärproduktionen. Dessa förklaringar är:

Normer och föreställningar om maskulinitet och femininitet, som påverkar vilka uppgifter, utbildningar och yrken som kvinnor och män kan se sig själva och andra med. Det handlar både om att:

- kvinnor och män ses som att de är lämpade för olika uppgifter och att
- olika uppgifter könsmärks antingen feminint eller maskulint, vilket innebär att de ses som passande för antingen kvinnor eller män.

I **jordbruket är generationsväxlingen** en viktig förklaring, eftersom familjejordbruk är det vanligaste sättet att bedriva jordbruk och det vanligen är sonen som ärver gården efter sina föräldrar. Det beror både på att:

- Söner oftare lär sig att hantera traktorer och åkrar, medan döttrar lär sig att ta hand om djuren.

- De saker sönerna lär sig anses vara svårare och mer centralt att kunna än det döttrarna lär sig, vilket innebär att sönerna framstår som mer väl förberedda att ta över jordbruket vid tiden för generationsskiftet.
- Det är dyrt att köpa ett lantbruk i förhållande till den avkastning som rörelsen vanligen ger, vilket innebär att det är ett högt insteg till jordbruket för dem som inte ärver ett jordbruk.
- Alternativet till att ärva ett jordbruk är att arrendera det. För att få möjlighet att arrendera mark är det viktigt att den blivande arrendatorn kan visa sin kompetens för jordägaren och etablera en tillitsfull relation. Där har män ett försprång, eftersom de oftare än kvinnor har lärt sig de saker som anses vara mest centrala för yrket.

Förutsättningar att utveckla sin **yrkesidentitet och de skilda arbetsförhållanden** som är vanliga mansdominerade respektive kvinnodominerade yrken. Att detta skiljer sig åt mellan könen grundas i att:

- Kvinnor och män i genomsnitt har olika tilltro till sin egen förmåga inom tekniska och naturvetenskapliga områden och ett flertal av de mansdominerade yrkena och utbildningarna inom livsmedelssektorn har ett tydligt tekniskt innehåll. Detta kombineras med att män oftare överskattar sin egen förmåga inom tekniska områden, medan kvinnor har en mer realistisk syn på sin egen förmåga. Det bidrar till att män oftare än kvinnor tror att de kommer att vara framgångsrika inom tekniska områden och följaktligen oftare väljer att utbilda sig och arbeta inom sådana områden.
- Män arbetar oftare heltid och kvinnor deltid, vilket gör att män i genomsnitt lägger mer tid på sitt arbete och följaktligen har mer tid att utvecklas inom yrket.
- Maskulint könsmärkta uppgifter framstår ofta som mer krävande än feminint könsmärkta uppgifter, vilket gör att de av sig själva och andra föreställs vara mer kunniga och bättre förberedda för att ta nästa steg i sin yrkesutveckling.
- Könsskillnader i synen på mat, ätande och djurs välfärd innebär att män har lättare att arbeta i yrken som hanterar slakt, döda djur och kött.

En **obalanserad könsfördelning tenderar att återskapa sig själv**. Det beror på att:

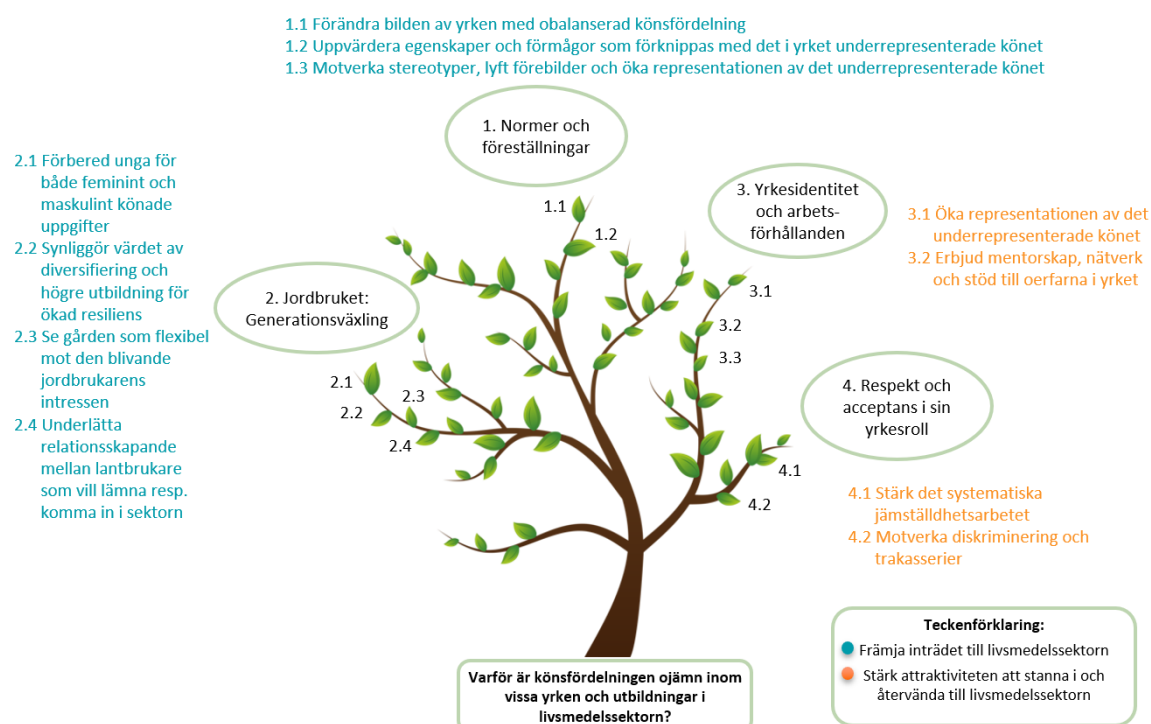
- Gruppprocesser i sammanhang där könsfördelningen är skev påverkar bemötandet av personer från den underrepresenterade gruppen.
- Det gör det svårare att bli sedd som en individ. I stället är det vanligt att känna en osäkerhet inför att bli bemött utifrån stereotyper om den egna gruppen. Det innebär att det är svårare för personer från den underrepresenterade könet att känna sig hemma och som att de passar in i miljön och bemöts med respekt och accepteras i sin yrkesroll.

Möjligheten att uppleva att en bemöts med **respekt och acceptans** i sin yrkesroll påverkas även av förekomsten av diskriminering och trakasserier samt mobbning och andra negativa beteenden på arbetsplatsen och under utbildningen. Uppropen inom #MeToo visar att både de gröna näringarna, handeln och restaurangnäringen har problem som behöver åtgärdas, för att säkra att alla, oavsett kön, ska kunna förvänta sig att bli bemötta med respekt och accepteras i sin yrkesroll.

Personer behöver börja, stanna eller återvända till livsmedelssektorn

En fungerande kompetensförsörjning handlar inte enbart om att locka fler personer att utbilda sig till de yrken där det råder en bristsituation. För att arbetsgivare ska ha tillgång till rätt kompetens krävs även att de som har en utbildning börjar arbeta i relevanta yrken, att de väljer att stanna kvar i yrket över tid och att de, om de byter till ett yrke utanför livsmedelssektorn, väljer att återvända till livsmedelssektorn. De förslag till förändringar som identifieras av forskningsöversikten, kan till en början antas ge effekt under **olika faser av kompetensförsörjningen**, vilket illustreras av figur 5.1 (nedan).

Figur 5.1. Åtgärder kategoriserade efter olika faser i kompetensförsörjningen.



I realiteten kan det vara mer komplicerat, exempelvis genom att en åtgärd påverkar olika faser, men på olika vis eller med olika styrka. Åtgärder kan även, trots en lovande utformning, vid en utvärdering visa sig sakna effekt, eller ge helt andra och oavsiktliga eller oönskade effekter. Det är även sällsynt att de föreslagna åtgärderna har testats och utvärderats i förhållande till hur stora effekter de ger och under vilka förutsättningar, vilket ökar osäkerheten om deras effektivitet.

Åtgärder som förändrar normer och föreställningar underlättar inflödet till sektorn

De åtgärder som främst inriktas mot att **främja inflödet** till livsmedelssektorn handlar främst om att påverka normer och föreställningar, samt underlätta en mer balanserad generationsväxling inom jordbruket. Inga av de studerade åtgärderna har utformats specifikt för att underlätta återvändandet till livsmedelssektorn, men det är rimligt att anta att de åtgärder som bidrar till att stärka attraktiviteten att stanna inom livsmedelssektorn, även minskar de faktorer som bidragit till att personer tidigare valt att lämna sektorn. Därigenom har de potential att även underlätta återvändandet till livsmedelssektorn. Åtgärderna fokuserar på att stödja utvecklingen av yrkesidentitet

bland personer av det underrepresenterade könet och förbättra arbetsförhållandena i dessa yrken. De fokuserar även på att främja att alla bemöts med respekt och blir accepterade i sin yrkesroll, genom att stärka det systematiska jämställdhetsarbetet samt motverka diskriminering och trakasserier.

Attraktivitet kräver lång tid och många samverkande aktörer för förändring

Den obalanserade könsfördelningen och den bristande attraktiviteten för yrken och utbildningar inom livsmedelssektorn är ett komplext område. De identifierade åtgärderna är också i flera fall breda, vilket kräver en **samverkan mellan en mängd olika aktörer** över lång tid för att kunna antas ge en god effekt som lever kvar över tid. Det kräver även att åtgärderna fokuserar såväl inträdet till livsmedelssektorn, som stärker attraktiviteten för de som redan arbetar i, eller skulle kunna tänka sig att återvända till sektorn. För att lyckas med ett sådant arbete är det viktigt att det finns en aktör som leder och samordnar arbetet på övergripande nivå, där de deltagande aktörerna agerar utifrån sina egna intressen och drivkrafter. Det gör det även möjligt att genom en samordning av aktörernas arbete uppnå en större och bredare förändring tillsammans. I detta skulle Tillväxtverket kunna fylla en viktig roll, genom att initiera insatser och samverka med andra relevanta aktörer, i syfte att skapa engagemang och drivkraft i arbetet, där varje aktör kan bidra med sin del.

- För att **vidga normer och föreställningar** föreslås åtgärder i samverkan mellan branschorganisationer, arbetsgivare och utbildningsanordnare. Dessa har de nycklar som behövs för att påverka situationen både på strukturell nivå, inom utbildningarna och på arbetsplatserna.
- För att öka möjligheterna till en **balanserad generationsväxling inom jordbruket**, föreslås en samverkan mellan såväl de aktörer som identifierats i föregående stycke, som Skolverket i samverkan med landets naturbruksgymnasier, eftersom de har en god överblick och de mandat som krävs för att kunna åstadkomma reella förändringar.
- För att stödja förutsättningarna för personer av det underrepresenterade könet att **utveckla sin yrkesidentitet och förbättra arbetsförhållandena**, särskilt för det underrepresenterade könet, föreslås åtgärder i samverkan mellan livsmedelssektorns arbetsgivare, fackförbund och branschorganisationer, samt andra organisationer i det civila samhället med intresse och kunskap om dessa frågor. I detta har branschorganisationer och centrala fackförbund ett särskilt ansvar att stödja arbetsgivare och enskilda fackförbund på lokal och regional nivå, exempelvis genom att erbjuda utbildning, stöd och forum för kontaktskapande och relationsbyggande mellan blivande mentorer och adepter samt andra som vill bidra till att förbättra situationen för det underrepresenterade könet i livsmedelssektorns yrken.
- För att öka sannolikheten att bemötas med **respekt och acceptans i sin yrkesroll** föreslås att Diskrimineringsombudsmannen ges ett särskilt uppdrag att stödja och utöva tillsyn över de delar av livsmedelssektorn där de identifierade problemen är särskilt stora. Därutöver föreslås att de aktörer som pekas ut i föregående punkt – arbetsgivare, fackförbund och branschorganisationer – tar ett särskilt ansvar för att stödja och stärka det systematiska jämställdhetsarbetet, samt motverka diskriminering, trakasserier, mobbning och andra negativa beteenden på arbetsplatserna. Även inom detta har branschorganisationer och centrala fackförbund ett särskilt ansvar att stödja arbetsgivare och enskilda fackförbund på lokal och regional nivå.

Referenser

- Alfrey & Twine (2017) Gender-Fluid Geek Girls: Negotiating Inequality Regimes in the Tech Industry. *Gender and Society*, Vol. 31, No. 1 (February 2017), pp. 28-50.
- Andersson (2014) *Doing Gender (in) Equality in Swedish Family Farming : Gendered labour and resources in agrarian change*. SLU: Umeå.
https://pub.epsilon.slu.se/11533/1/andersson_e_140924.pdf.
- Arora-Jonsson och Pettersson (2009) Den osynliga entreprenören. LRFs Jämställdhetsakademi. <https://www.lrf.se/globalassets/dokument/om-lrf/uppdrag-vision--vardegrund/jamstalldhet/debatt--forskning/den-osynliga-entreprenoren.pdf>.
- Barth & Zalkat (2021) Refugee entrepreneurship in the agri-food industry: The Swedish experience. *Journal of Rural Studies* 86 (2021) 189–197.
- Binaku, A., Dyhre, J. (2017) "Alla vill ju ha fler kvinnor som IT-konsulter": Att attrahera, rekrytera och behålla kvinnor i en mansdominerad bransch – en kvalitativ studie.
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/54987/1/gupea_2077_54987_1.pdf.
- Bjørkhaug, H. & Blekesaune, A. (2007) Masculinisation or Professionalisation of Norwegian Farm Work: A Gender Neutral Division of Work on Norwegian Family Farms? *Journal of Comparative Family Studies*, SUMMER 2007, Vol. 38, No. 3, *Family and Gender in the Transformation of the Countryside* (SUMMER 2007), pp. 423-434.
<https://www.jstor.org/stable/41604167>.
- Bjørkhaug, H. & Blekesaune, A. (2008) Gender and Work in Norwegian Family Farm Businesses. *Sociologia Ruralis*, Vol 48, Number 2, April 2008.
- Blickenstaff, C L (2005) *Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?* *Gender and Education*, Vol. 17, No. 4, October 2005, pp. 369–386.
- Botella et al (2018) Gender Diversity in STEM Disciplines: A Multiple Factor Problem. *Entropy* 2019, 21, 30; doi:10.3390/e21010030.
- Brandth & Haugen (2010) Doing Farm Tourism: The Intertwining Practices of Gender and Work. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 2010, vol. 35, no. 2.
- Brandth (2006) Agricultural body-building: Incorporations of gender, body and work. *Journal of Rural Studies* 22 (2006) 17–27.
- Bryant & Jaworski (2011) Gender, embodiment and place: The gendering of skills shortages in the Australian mining and food and beverage processing industries. *Human relations*, 64:10, 1345-1367. DOI: 10.1177/0018726711415130.
- Casad et al (2018) Wise psychological interventions to improve gender and racial equality in STEM. *Group Processes & Intergroup Relations*, Vol. 21(5) 767–787. DOI: 10.1177/1368430218767034.
- Chapman, Nanney, Lellock & Mikles- Schluterman (2018) Bottling gender: accomplishing gender through craft beer consumption, *Food, Culture & Society*, 21:3, 296-313, DOI: 10.1080/15528014.2018.1451038.
- Cheryan & Markus (2020) Masculine Defaults: Identifying and Mitigating Hidden Cultural Biases. *Psychological Review*. Vol. 127, No. 6, 1022–1052
<http://dx.doi.org/10.1037/rev0000209>.

- Cheryan, S., Ziegler, S. A., Montoya, A. K., & Jiang, L. (2016). Why Are Some STEM Fields More Gender Balanced Than Others?. *Psychological Bulletin*. Advance online publication. October 10. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000052>.
- Daniels, A. K. (1987) *Invisible Work*. *Social Problems*, 34(5), pp. 403-415.
- Deiglmayr, Stern & Schubert (2019) Beliefs in "Brilliance" and Belonging Uncertainty in Male and Female STEM Students. *Frontiers in Psychology*. 10:1114. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01114.
- Drury, Oliver Siy & Cheryan (2011) When Do Female Role Models Benefit Women? The Importance of Differentiating Recruitment From Retention in STEM. *Psychological Inquiry*, October-December 2011, Vol. 22, No. 4, pp. 265-269.
- Ek & Silwer (2011) *Kvinnor i IT-branschen: I vilka roller är de och varför?* Kandidatuppsats, 15 högskolepoäng, SYSK01 i informatik. Ekonomihögskolan, Lunds universitet. <https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/1977956>.
- Ellis, C. (2013) The Symbiotic Ideology: Stewardship, Husbandry, and Dominion in Beef Production. *Rural Sociology* 78(4), 2013, pp. 429-449 DOI: 10.1111/ruso.12031.
- Eriksson & Hajdu (2021) "You have to focus all your energy on being a parent": Barriers and opportunities for Swedish farmers to be involved fathers. *Journal of Rural Studies* 83 (2021) 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.02.020>.
- Ertl, Luttenberger & Paechter (2017) The Impact of Gender Stereotypes on the Self-Concept of Female Students in STEM Subjects with an Under-Representation of Females. *Frontiers in Psychology*. 8:703. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00703.
- Gal, D. & Wilkie, J., (2010) Real Men Don't Eat Quiche: Regulation of Gender-Expressive Choices by Men. *Social Psychological and Personality Science* 1(4) 291-301. DOI: 10.1177/1948550610365003.
- Ganetz, H., Hansson, K., & Sveningsson, M. (2020). *#metoo, byggbranschen och de gröna näringarna*. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-189221>.
- Geréb, E. (2010) *Attrahera, främja och behålla kvinnorna i IT-branschen: En studie om det kvinnliga nätverket Geek Girl Meetup*.
- Glass, Sassler, Levitte & Michelmore (2013) What's So Special about STEM? A Comparison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations. *Social Forces*, December 2013, Vol. 92, No. 2, pp. 723-756.
- Graziani, Guidetti & Cavazza (2021) Food for Boys and Food for Girls: Do Preschool Children Hold Gender Stereotypes about Food? *Sex Roles* (2021) 84:491-502, <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01182-6>.
- Grubbström, A., Eriksson C. (2018) Retired Farmers and New Land Users: How Relations to Land and People Influence Farmers' Land Transfer Decisions. *Sociologia Ruralis*, Vol 58, Number 4, October 2018. DOI: 10.1111/soru.12209.
- Grubbström, A., Stenbacka, S., Joosse, S. (2014) Balancing family traditions and business: Gendered strategies for achieving future resilience among agricultural students. *Journal of Rural Studies* 35 (2014) 152e161.
- Gulliksen, J., Cajander, Å., Pears, A. & Wiggberg, M. (2020). *Digital spetskompetens – den nya – den nya renässansmänniskan: Genomlysning, definition, prognosverktyg och rekommendationer för framtida utveckling*. Rapport 0334.

https://digitalspetskompetens.se/wp-content/uploads/2020/06/DigitalSpetskompetens_Definition_Gulliksenetal.pdf.

Gupta, Turban & Bhawe (2008) The Effect of Gender Stereotype Activation on Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology* · October 2008. DOI: 10.1037/0021-9010.93.5.1053.

Gustavsson, M (2020) The invisible (woman) entrepreneur? Shifting the discourse from fisheries diversification to entrepreneurship. *Sociologia Ruralis*. 2021;61:743–758. DOI: 10.1111/soru.12343.

Gustavsson, M (2021) Women's belongings in UK fisheries. *Gender, Place & Culture*, DOI: 10.1080/0966369X.2021.1873748.

Hamilton, S., Ringqvist, F. (2019) *Kvinnors värde för IT-branschen: En studie om varför fler kvinnor i IT-branschen är viktigt*. Handelshögskolan - Informatik Uppsatsarbete 15 hp, Örebro universitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1293984/FULLTEXT01.pdf>.

Handels (2018) #obekvämarbetstid - upprop inom handel och service. 20180110. <https://handels.se/aktiv-i-facket/aktuellt/Fortroende/alla-fortroendevalda/obekvamarbetstid-upprop-inom-handel-och-service/>.

Handelsnytt (2018) *Hundratals butiksanställda i metoo-upprop*. <https://handelsnytt.se/2018/01/10/hundratals-butiksanstallda-i-metoo-upprop/>. 20180110.

Heggem (2014) Exclusion and inclusion of women in Norwegian agriculture: Exploring different outcomes of the 'tractor gene'. *Journal of Rural Studies* 34 (2014) 263e271. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2014.03.002>.

Helene Aarseth & Bente Marianne Olsen (2008) Food and masculinity in dualcareer couples, *Journal of Gender Studies*, 17:4, 277-287, DOI: 10.1080/09589230802419922.

Hillevi Ganetz, Karin Hansson och Malin Sveningsson (2020) #metoo byggbranschen och de gröna näringarna. <http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1519408&dswid=3902>.

Hirdman, Y (2001) *Genus – Om det stabila föränderliga former*. Liber: Malmö.

Holmquist, C. (2011) *Från Vem till vem? De gröna näringarnas ekonomiska flöden ur genusperspektiv*. LRFs Jämställdhetsakademi. https://www.lrf.se/globalassets/dokument/om-lrf/uppdrag-vision--vardegrund/jamstalldhet/debatt--forskning/lrf_rapport_jamstalldhet.pdf.

Holmquist, C. (2019) Jämställdhet i det gröna näringslivet: En guide från LRFs Jämställdhetsakademi. <https://www.lrf.se/globalassets/dokument/mitt-lrf/fortroendevald-i-lrf/valberedning/jamstalldhet-i-det-grona-naringslivet.pdf>.

Holth (2015) *Den raka och den krokiga vägen. Om genus, ingenjörer och teknikkarriärer*. Karlstad: Karlstad University. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bfa34291-3dd5-4e2a-a977-0b659f593a4d/language-en>

Ivarsson, A., Selimi, V. (2011) *Är det IT-branschen som väljer bort kvinnor eller kvinnor som väljer bort IT-branschen?* C-uppsats. Arbetsvetenskap. Handelshögskolan, Karlstads universitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:422734/FULLTEXT01.pdf>.

Jansson, U., Sand, J. (2021) *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering*

- and Mathematics). Nordiska ministerrådet. TemaNord, ISSN 0908-6692, 2021:518.
<http://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1540172&dswid=-5214>.
- Johansson, K., Fältholm, Y. & Abrahamsson, L. (2015) Job Rotation Meets Gendered and Routine Work in Swedish Supermarkets, *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 23:2, 109-124, DOI: 10.1080/08038740.2014.990920.
- Jordbruksverket (2020) Skörda Lika En rapport om jämställdhet inom den gröna näringen. <https://webbutiken.jordbruksverket.se/sv/artiklar/ovr570.html>.
- Källhammer (2017) *Akademins (o)föränderliga genusmönster. En analys av jämställdhetsinsatser vid Luleå tekniska universitet.*
- Kantar Sifo (2017) *Förstudie inom ramen för projektet könsotraditionella utbildningsval och yrkesval.* Rapport framtagen på uppdrag av Unionen.
- Kanter (1977) Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, Vol. 82, No. 5 (Mars, 1977), pp. 965-990.
- Ledman, K., Nylund, M., Rönnlund, M., & Rosvall, P. (2021) Being and becoming a female student and worker in gendered processes of vocational education and training, *Gender and Education*, 33:5, 514-530, DOI: 10.1080/09540253.2020.1815659
- LO (2018) *Kvinnlig fägring och machokultur? Sexuella trakasserier i arbetslivet bland LO-förbundens medlemmar.*
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_kvinnlig_fagring_och_machokultur_webb_pdf/\\$File/Kvinnlig%20fagring%20och%20machokultur_webb.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_kvinnlig_fagring_och_machokultur_webb_pdf/$File/Kvinnlig%20fagring%20och%20machokultur_webb.pdf)
- LRFs Jämställdhetsakademi (2018) #metoo i det gröna näringslivet.
<https://www.lrf.se/globalassets/dokument/om-lrf/uppdrag-vision--vardegrund/jamstalldhet/jamstalldhetsakademin/metoo-i-det-grona-naringslivet-lrfs-jamstalldhetsakademi-maj-2018.pdf>.
- Malik & Al-Emram (2018) Social Factors Influence on Career Choices for Female Computer Science Students. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*. Vol 13, No 5.
<https://doi.org/10.3991/ijet.v13i05.8231>.
- Manevska-Tasevska G, Petitt A, Larsson S, Bimilovski I, Meuwissen MPM, Feindt PH and Urquhart J (2021) Adaptive Governance and Resilience Capacity of Farms: The Fit Between Farmers' Decisions and Agricultural Policies. *Front. Environ. Sci.* 9:668836. doi: 10.3389/fenvs.2021.668836.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S. & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49, 59-68.
- McDowell, L (1999) *Gender, Identity and Place – Understanding Feminist Geographies.* Cambridge: Polity Press.
- Mulinari (2007) *Maktens fantasier och servicearbetets praktik : arbetsvillkor inom hotell- och restaurangbranschen i Malmö.*
<https://www.researchgate.net/publication/277836129>.
- Parry, J. (2010) Gender and slaughter in popular gastronomy. *Feminism & Psychology* 20(3) 381-396. DOI: 10.1177/0959353510368129.
- Randler, C.; Adan, A.; Antofie, M.-M.; Arrona-Palacios, A.; Candido, M.; Boeve-de Pauw, J.; Chandrakar, P.; Demirhan, E.; Detsis, V.; Di Milia, L.; et al. (2021) Animal Welfare Attitudes:

- Effects of Gender and Diet in University Samples from 22 Countries. *Animals* 2021, 11, 1893. <https://doi.org/10.3390/ani11071893>.
- Regeringen (2016) *En livsmedelsstrategi för Sverige – fler jobb och hållbar tillväxt i hela landet*. Prop. 2016/17:104. <https://www.regeringen.se/490897/contentassets/256cc25ab5a84db7a76730abb9cc3773/en-livsmedelsstrategi-for-sverige-fler-jobb-och-hallbar-tillvaxt-i-hela-landet-prop-2016-17-104.pdf>.
- Rhoton (2011) Distancing as a Gendered Barrier: Understanding Women Scientists' Gender Practices. *Gender and Society*, December 2011, Vol. 25, No. 6 (December 2011), pp. 696-716.
- Roos et al (2021) The digitalisation of the Nordic bioeconomy and its effect on gender equality. *SCANDINAVIAN JOURNAL OF FOREST RESEARCH*, 2021, VOL. 36, NOS. 7-8, 639-654. <https://doi.org/10.1080/02827581.2021.1996629>.
- Rothgerber, H. (2013) Real Men Don't Eat (Vegetable) Quiche: Masculinity and the Justification of Meat Consumption. *Psychology of Men & Masculinity*, 2013, Vol. 14, No. 4, 363-375. DOI: 10.1037/a0030379.
- SCB (2022) Tidsundersökningar. Tillgänglig 2022-03-16 på: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/tidsundersokningar/pong/tabell-och-diagram/tidsanvandningsundersokningen2/genomsnittlig-tid-for-aktiviteter-2010-2000-1990-befolkningen-2084-ar.-alla-veckodagar/>.
- Simpson et al (2014) Sacrifice and distinction in dirty work: men's construction of meaning in the butcher trade. *Work, employment and society*. 2014, Vol. 28(5) 754-770. DOI: 10.1177/0950017013510759.
- Sommestad (1992) *Från mejerska till mejerist. En studie av mejeriyrkets maskuliniseringsprocess*. Lund 1992.
- Stoet & Geary (2018) The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education. *Psychological Science* 2018, Vol. 29(4) 581-593.
- Sundin, E. (2001) Gender-determined Jobs and Job-rotation - Problems and Possibilities, *Service Industries Journal*, 21:3, 87-112, DOI: 10.1080/714005032.
- Svedberg & Peters (2020) *Om utbildningens möjlighet att förändra den mansdominerade teknikkulturen*. I: Genus och professioner. Studentlitteratur.
- Tillväxtanalys (2012) *Uppföljning av handlingsplanen jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*. Working paper/PM 2012:05. <https://docplayer.se/1400386-Uppfoljning-av-handlingsplanen-jamstalld-it-utveckling-for-okad-tillvaxt.html>.
- Tsui (2007) Effective Strategies to Increase Diversity in STEM Fields: A Review of the Research Literature. *The Journal of Negro Education*, Fall, 2007, Vol. 76, No. 4, pp. 555-581.
- Van Veelen, Derks & Endedijk (2019) Double Trouble: How Being Outnumbered and Negatively Stereo-typed Threatens Career Outcomes of Women in STEM. *Frontiers in Psychology*. 10:150. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00150.
- Zampoukos & Gillander Gådin (2020) Ju fler kockar desto sämre soppa? Trakasserier och hot (om våld) på hotell- och restaurangarbetsplatsen. I: Gillander Gådin (red) Genusrelaterat våld, trakasserier och diskriminering – ett globalt problem i lokal kontext. *Working papers* no 14, 2020. <https://www.miun.se/siteassets/forskning/center-och-institut/fgv/genusrelaterat-vald-trakasserier-och-diskriminering.pdf>.

Zampoukos, K (2019) The hospitable body at work—A research agenda. *Gender Work Organ.* 2021;1–15. DOI: 10.1111/gwao.12635.

Zampoukos, K, Persson, K, & Gillander Gådin, K. (2020) "Är du en sådan där #metoo?" Om arbetsmiljö, sexuella trakasserier och ledarskap på hotell- och restaurangarbetsplatsen. *ETOUR Rapport 2020:3*. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:miun:diva-40026>.

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic
and Regional Growth

Tel 08-681 91 00
tillvaxtverket.se

Tillväxtverket arbetar för hållbar tillväxt och konkurrenskraftiga företag i alla delar av Sverige.

Det gör vi genom att stärka företag och regioner. Vi erbjuder kunskap, nätverk och finansiering. Det ger direkt nytta till företag, och också förutsättningar för företag och regioner att möta framtidens utmaningar. Tillväxtverket är en nationell myndighet med regional närvaro på nio orter. Ett Sverige med fler företag som vill, kan och vågar är vår vision.