

Attrahera och behålla talanger

Ett **metodmaterial** för
livsmedelsbranschen att
arbeta med **jämställdhet**
och **inkludering**

Om JUS

Jämställd Utveckling Skåne (JUS) är en partipolitisk- och religiöst oberoende ideell förening. JUS kraftsamlar kompetens och aktörer från alla sektorer för att driva på jämställdhetsutvecklingen. För att åstadkomma utveckling på jämställdhetsområdet behöver vi arbeta från olika perspektiv och nivåer samtidigt. Därför jobbar JUS med strukturellt förändringsarbete kopplat till de jämställdhetspolitiska målen i samverkan med civilsamhälle, näringsliv, offentlig sektor och akademi.

JUS arbetar för att ta fram kunskap och innovativa arbetssätt för att lösa jämställdhet och inkluderingsutmaningar. Vi arbetar med strategiskt jämställdhetsarbete genom att ta fram analyser, göra kartläggningar, processleda och utbilda olika målgrupper, samt utveckla och implementera metoder.

I arbetet med Skånsk livsmedelskompetens bedömde Region Skåne att jämställdhetsperspektivet behövde förankras bättre inom näringen vilket ledde till samverkan med JUS. JUS fick i uppdrag att undersöka hur jämställdhetsperspektivet kan integreras och utvecklas utifrån skånska förutsättningar.

I arbetet med nuläges- och behovsanalys har JUS gjort flertalet intervjuer och fört dialoger med aktörer som genomfört projekt inom Skånsk livsmedelskompetens, samt med tjänstepersoner på Region Skåne och Tillväxtverket. I arbetet med detta specifika metodmaterial, Attrahera och behålla talanger, har JUS varit i kontakt med flera aktörer inom jämställdhetsbranschen i Skåne och tagit in deras perspektiv, bland annat genom workshop.



Varför Skånsk livsmedelskompetens?

Satsningen Skånsk livsmedelskompetens syftar till att öka kunskap och engagemang om livsmedelssektorn samt i förlängningen bygga effektivare strukturer för sektorns kompetensförsörjning. Målet är att skånska företag ska kunna hitta rätt kompetens för en snabbare omställning av produktionen inom livsmedel och gröna näringar. I förlängningen ska detta även bidra till att den svenska livsmedelskedjan blir mindre sårbar. Satsningen riktar sig till utbildningssamordnare, branschorganisationer och näringsliv.

Livsmedelssektorn har utmaningar kopplat till jämställdhet som påverkar kompetensförsörjningen. Exempelvis finns det få yrken med jämn könsfördelning och flera av de vanligaste och mest överrepresenterade utbildningsgrupperna och yrkena inom primärproduktion och livsmedelsindustri är tydligt mansdominerade. I sektorns många mansdominerade utbildningsgrupper är den matchade förvärvsgraden ofta särskilt låg för kvinnor. Detta beror på att kvinnor med relevanta utbildningar för livsmedelssektorn mer sällan börjar, alternativt oftare slutar arbeta inom sektorns yrken. Flera av sektorns mansdominerade yrken har alltså utmaningar med att dels attrahera, dels behålla kvinnor (Tillväxtverket, 2022).

För att lösa kompetensförsörjningen är jämställdhet och inkludering viktiga perspektiv och vi behöver få in ett större jämställdhetsfokus i lantbruk och livsmedelsindustrin. Att främja jämställdhet och inkludering är viktigt av flera anledningar: det breddar möjligheter för rekrytering; innovation och kreativitet; bidrar till att skapa mer inkluderande produkter och tjänster, samt ökar företagets/organisationens attraktivitet. Men att öka jämställdheten inom livsmedelssektorn är en komplex utmaning. Inom branschen finns flera seglivade strukturer, inom olika områden och på olika nivåer, som hindrar jämställdhetsutvecklingen.

Vår jämställdhetsanalys

JUS bygger sitt jämställdhetsarbete i enlighet med de mänskliga rättigheterna så som de statueras i kvinnokonventionen (CEDAW) och i enlighet med målen i Agenda 2030. Alla, oavsett kön, ska ha rätt till samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

När vi arbetar med jämställdhet behöver vi även använda oss av ett intersektionellt perspektiv för att göra rättvisa och effektiva analyser och insatser. På JUS uttrycker vi det som: "Vi talar alltid kön men aldrig endast kön." Det är för att ojämställdhet drabbar olika grupper på olika sätt. Även om det finns skillnader mellan män och kvinnor, finns det även skillnader inom grupperna män och kvinnor. Intersektionalitet synliggör hur olika normer inom kön, etnicitet, ålder, funktion, och socioekonomi också påverkar människors möjligheter, förutsättningar och levnadsvillkor.

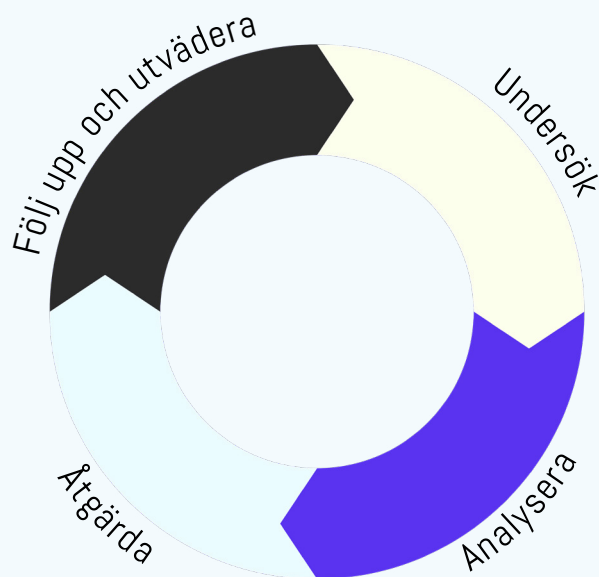
Därför kommer verktygen i detta metodmaterial att inkludera en bredd av perspektiv som även kopplar an till andra identiteter utöver kön. Genom att göra det ser vi större effekt av insatserna eftersom de blir mer precisa och svarar bättre mot komplexiteten i att attrahera och behålla talanger.



Aktiva åtgärder

Begreppet "aktiva åtgärder" kommer från diskrimineringslagen, och beskriver de åtgärder en arbetsgivare måste ta för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå. Alla arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder. Det går alltså som arbetsgivare att få stöd i lagen i sitt arbete för inkludering och mot diskriminering.

Arbetet med aktiva åtgärder innehåller fyra steg som ska tillämpas på fem områden. Cykeln ser ut såhär:



(www.do.se)

Dessa fyra steg ska tillämpas på följande områden: arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, kompetensutveckling och utbildning samt möjlighet att förena arbete och föräldraskap. Det är en cykel för arbetet med aktiva åtgärder behöver fortlöpa i en verksamhet kontinuerligt.

Detta metodmaterial kan med fördel användas som en del av arbetet med aktiva åtgärder.

Att bryta mot normer

Normer är oskrivna regler och föreställningar som formar vårt sätt att vara och agera. De beskrivs ofta som ett socialt klister eftersom de kan underlätta i sociala interaktioner och skapa struktur i möten mellan människor. Normer är ett sätt att skapa samhörighet eftersom de ger ett rättesnöre för hur interaktion kan se ut. Utifrån det perspektivet är normer positiva, men det finns en baksida.

Baksidan med normer är att de skapar en idé om sanning, till exempel vad som är rätt eller fel, och det adderas sedan på människor. Till exempel finns det normer kopplat till kön, etnicitet, ålder, med mera, som förutsätter att individer ska vara, känna och bete sig på vissa sätt bara för att de tillhör en specifik grupp. Normerna kan vara så starka att personer som anses bryta mot dem riskerar utanförskap och diskriminering.

Om vi tittar närmare på normer kring kön ser vi att det finns en norm kring män och kvinnor som motsatser, där det ena könet äger en viss egenskap eller förmåga – så som rationell eller empatisk, teknikkunnig eller serviceorienterad, bestämd eller följsam – trots att detta inte är egenskaper som sitter i könet. Istället är det universella egenskaper som finns hos alla människor, men normen ger män och kvinnor olika förutsättningar att utveckla dessa olika egenskaper.

Normer har utvecklats och stärkts av att människor upprepat dem, och de påverkas av samhället, politiken och kulturerna man lever i.

Varför skriver vi om normer?

Jo, inom varje verksamhet och organisation finns en *organisationskultur*, som är en samling normer som påverkar värderingar och beteenden på arbetsplatsen.

De upprepas och upprätthålls av medarbete och ledning, i vår dagliga interaktion. Det kanske finns en kultur kring när och var man äter lunch, hur man firar kollegors födelsedagar, när man får ledigt för kulturella högtider, vilka skämt som är okej och vilka som inte är det, hur man pratar med varandra, och så vidare.

Och det finns blinda fläckar.

Blinda fläckar innebär att det finns normer som en inte är medveten om. Ett exempel kan vara att en aldrig reflekterat kring en viss jargong på sin arbetsplats, till exempel att en använder sig av könsbaserade förolämpningar eller värderingar (som att fråga ifall någon har PMS ifall den reagerar på något), eller att en använder funkofobiska uttryck (som att fråga ifall någon har en diagnos för att den inte gjort det den ska). Kanske tänker en att en bara skämtat, men sådana normer skapar begränsningar, till exempel att individer inte känner sig bekväma eller trivs på arbetsplatsen.

För att attrahera och behålla talanger i en heterogen arbetsgrupp, krävs det mod att granska sig själv och sin organisationskultur. För att vara välfungerande och växande arbetsplatser måste ett aktivt arbete med inkludering ske. Är en arbetsplats redan dominerad av en viss typ av identitet, blir detta arbete extra viktigt för både breddad rekrytering och att behålla talang, men det kan också bli en extra utmaning om det redan finns en extern bild av hela branschen som exempelvis mansdominerad.

Så hur kan man arbeta med att attrahera och behålla talanger?

Attrahera talanger

När det kommer till att attrahera talanger pratar vi om två olika spår: hur verksamheten kommunicerar utåt, samt hur rekrytering går till.

Kommunikation

När vi kommunicerar utåt ger vi världen en bild av vilka vi är. Vårt bildspråk och våra ordval spelar roll. I vår kommunikation finns det inte bara information vi avsett förmedla, till exempel arbetsplatsens historia eller verksamhet, utan språk och bilder kommunicerar även värderingar och förväntningar. Därför kan människor uppleva sig mer eller mindre välkomna beroende på vår kommunikation.

Övning: granska kommunikationen

Att börja granska den egna kommunikationen kan vara ett bra första steg. Gå in på er hemsida eller ta fram kampanj- och marknadsföringsmaterial och besvara frågorna nedan.

Språk

Vilka ord förekommer ofta? Vad vill ni symbolisera med dem? Vilka ord använder ni när vi pratar om er verksamhet, om er själva, och om arbetsuppgifter? Vem tänker ni det är som läser?

Bilder

Hur ser bildspråket ut? Finns det bilder? Vad syns på dem? Om det är människor, hur ser människorna ut och vad gör dem? Skiljer det sig åt mellan vad människor av olika kön, åldrar eller etnicitet gör på bilderna?

Färger

Vilken färgskala använder ni er av? Varför har ni valt dem? Vad vill ni att färgerna ska förmedla?

Viktigt! Ifall ni inte har några kvinnor, unga eller rasifierade personer, men vill attrahera en mångfald, är inte lösningen att ha en massa bilder på dessa grupper. Det är inte att förmedla en rättvis bild. Istället är det viktigt att arbeta för att nå dessa grupper, och då kommer vi in på kompetensbaserad rekrytering.

Rekrytering

“Du som är arbetsgivare ska arbeta för att alla oavsett diskrimineringsgrund får möjlighet att söka lediga jobb och bli befordrade. Du ska undersöka och analysera om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter i hela rekryteringsprocessen. Det kan handla om att undersöka hur och var lediga tjänster annonseras, hur annonserna är utformade, hur anställningsintervjuer går till och vad som påverkar vem som får jobbet. Det handlar också om att se över era rutiner och kriterier för befordran. Vilka egenskaper premieras? Har alla lika möjlighet till befordran, eller finns det någon risk för diskriminering?”

Detta skriver Diskrimineringsombudsmannen på deras hemsida. Att arbeta med aktiva åtgärder när det kommer till rekrytering och befordran är ett krav för arbetsgivare. Det är för att rekrytering och befordran är ett av de områden där det sker mycket diskriminering. Detta håller vissa grupper utanför arbetsmarknaden och således utanför en rättvis fördelning av möjligheter.

I verkligheten sker rekrytering främst via kontakter, och de flesta tjänster blir inte ens sökbara. De tjänster som väl annonseras kanske bygger på gamla rutiner, återanvända annonser och “snabba ryck”. Detta kan kännas tryggt för man arbetar med sin “magkänsla”. Men ens “magkänsla” kan omedvetet utesluta talanger, för de hittas i en person som man själv inte identifierar sig med. För att undvika att gå miste om talanger, är det viktigt att påbörja arbetet med kompetensbaserad rekrytering. Kompetensbaserad rekrytering innebär – precis som namnet föreslår – en rekryteringsprocess som har fokus på de kompetenser som krävs i tjänsten/ på arbetsplatsen. Det kräver ett strukturerat och genomtänkt arbetssätt under hela rekryteringsprocessen. Här följer några steg som kan inkluderas i en kompetensbaserad rekrytering:

1. Reflektion av tidigare arbetssätt

Det krävs mod att kritiskt granska sig själv. Men genom att se var i rekryteringsprocessen det finns risker för diskriminering är det enklare att veta vilka områden man behöver se över en extra gång.

2. Behovsanalys: vad behöver företaget

Vilka behov har vårt företag just nu? Vilka kan komma upp i framtiden? Bjud gärna in medarbetare från olika avdelningar och med olika positioner i företaget så får ni en helhetsbild.

3. Kravprofil: vad behövs då för kvalifikationer

Utifrån behovsanalysen går det att formulera en kravprofil med lista över både formella och informella kompetenser som behövs för tjänsten som ska rekryteras. Det går även att värdera hur viktiga kompetenserna är, exempelvis på en skala från 1 till 3. Kompetenserna ska vara relevanta för tjänsten, och man behöver reflektera över varför en viss kompetens efterfrågas, istället för att lägga till kompetenser av vana, men som inte nödvändigtvis är relevanta. Att inkludera kompetenser som man tycker är bra att ha men inte krävs för tjänsten, exempelvis ett krav på körkort, kan riskera att vara diskriminerande. Syftet med kravprofil är att kunna jämföra kandidater på en mer objektiv grund.

Frågor ni kan ställa er själva är: vilka behov och mål finns det? Vilka typer av uppgifter kommer personen delta i? Vilka egenskaper är nödvändiga och vilka är meriterande? Vilka andra egenskaper kan en person ha som ger nyans åt bedömningen?

4. Testa annat, till exempel arbetsprover och anonymiserade ansökningar

Det finns flera sätt en ansökning kan gå till. CV och personligt brev är kanske det flest är vana vid, men det är fullt möjligt att göra annorlunda. CV kombinerat med förbestämda frågor, eller kanske endast ett personligt brev? Anonymiserade CV kan också vara värt att testa. För vissa typer av tjänster förekommer arbetsprover. Ifall ni väljer det behöver arbetsprovet tänkas igenom och balansera antal timmar en sökande förväntas lägga på provet, hur många ni kommer att be göra provet, och såklart innehållet. Kom ihåg att ställa er själva frågan: vad är det ni är osäkra på som ni behöver testa genom arbetsprovet?

5. Förberedda intervjufrågor

I mötet med nya människor aktiveras våra fördomar och tidigare erfarenheter. Vi kallar detta "magkänsla". Det är mänskligt och sker för alla. Just därför är det mycket viktigt att intervjun är välplanerad och väl förberedd. Lägg ner tid på att formulera intervjufrågor. Samma frågor till alla kandidater ger samma möjligheter, och förenklar en mer objektiv bedömning. Utgå alltid från kravprofilen, men notera även andra egenskaper som är viktiga. Det är viktigt med tydliga ramar och förväntningar för att få relevanta svar, men också viktigt att se till att det finns utrymme att uttrycka saker utanför en fast ram.

Rekrytering är kostsamt. Genom att lägga ner tid på rekryteringsprocessen, sparar företaget tid genom att rekrytera rätt. Genom kompetensbaserad rekrytering,

kan företag nå en bredare målgrupp och mer mångfald. På DO:s hemsida¹ finns det en mycket tydlig guide som utgår från de fyra stegen i aktiva åtgärder, med ytterligare tips om hur du kan förebygga diskriminering i rekryteringsprocessen och arbeta kompetensbaserat.

Nya rekryteringsvägar

Det är vanligt att sin annons på ens hemsida och lägga upp den på etablerade plattformar, men det finns ett värde i att bredda sin radie när en vill bryta mönster. Det kan vara allt från att testa lägga upp sin annons på för arbetsplatsen nya plattformar till att besöka jobbmässor.

I branscher med en skev fördelning av anställda utifrån kön kan det finnas ett värde i att tänka långsiktigt och även besöka skolor eller skolmässor. Normer kopplat till kön sitter i från ung ålder och påverkar ofta våra gymnasie-och universitetsval. Att nå ut till unga med sin bransch, det vill säga introducera unga till branschen som ett alternativ, är ett sätt att bana väg för en bredd av sökande längre fram. Förändring är ett arbete som kräver långsiktighet.

Men det räcker inte att bara rekrytera in personer, ett företag behöver också ha en arbetsmiljö som människor vill stanna i.

1 <https://aktiva-atgarder.do.se/download/18.1d0df89c175719532a22/1605542918439/kom-igang-med-aktiva-atgarder-for-rekrytering-2020.pdf>

Behålla talanger

“Hangs chef härmar ibland henne när hon pratar och driver med hennes brytning. Hang brukar låtsas skratta med för att inte skapa dålig stämning, men egentligen tycker hon att det känns jobbigt.”

Att behålla talanger i sitt företag kräver en arbetsmiljö som är positiv och utvecklande för alla medarbetare. Som arbetsgivare har du ansvar att skapa arbetsförhållanden som passar alla anställda oavsett diskrimineringsgrund. Om en kvinna anställs, men kommer till en arbetsplats som exempelvis inte har skyddskläder som är anpassade efter henne eller om det skämtas likt citatet ovan, riskerar arbetsplatsen att förlora henne som medarbetare relativt snabbt. Det är kostsamt för ett företag som förlorar viktig kompetens och behöver påbörja en ny rekrytering.

Övning: Checklista för genomlysning

Det första steget till förändring är att göra en genomlysning, det vill säga få koll på nuläget. Här hjälper det att ännu en gång gå tillbaka till de fyra stegen i aktiva åtgärder. Undersök arbetsplatsen genom att besvara frågorna nedan:

- Är jämställdhet en ledningsfråga?
- Hur ser representationen ut i ledningen?
- Hur ser representationen ut bland medarbetarna?
- Har ni handlingsplan och strategi för jämställdhet?
- Har ni statistik? T.ex. på löneutveckling och föräldraledighet, eller information från medarbetarenkäter?
- Har ni gjort rannsakan över intern kommunikation och jargong?
- Är utformningen av lokaler, möbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov?

Gå igenom policys och handlingsplaner om ni har sådana. Hur kommuniceras de ut till alla medarbetare? Finns det blinda fläckar? Sedan handlar det om att analysera resultaten av er genomlysning. Vad är orsaken bakom risker och hinder som identifierats? Och vilka åtgärder behöver vidtas? Om ni inte har policys och handlingsplaner behöver det vara en av åtgärderna att ta fram sådana.

Policy mot diskriminering

En policy mot diskriminering på arbetsplatsen har ett stort värde av flera anledningar. Först och främst ger det företaget en gemensam syn på och definition av diskriminering. Det är ett ställningstagande som är ett viktigt första steg som ett skydd mot diskriminering på arbetsplatsen. Policyn preciserar vad som sker ifall diskriminering inträffar, och inkluderar även förebyggande arbete genom exempelvis lista på säkerhetsåtgärder. Att ha en policy är inte tillräckligt i arbetet för jämställdhet och inkludering, men det är ett nödvändigt första steg. En policy ska innehålla:

Definition av diskriminering

En gemensam syn på diskriminering är viktig eftersom det blir ett rättesnöre. Det är viktigt att den definitionen är väl förankrad hos anställda och att det är ett löpande arbete så att nyanställda också blir inkluderade.

Skydd mot diskriminering

Ifall diskriminering sker är det viktigt att det finns en överenskommelse kring konsekvenser. Det gör det lättare för chefer och ledare att leda diskrimineringsarbetet framåt, och tydligheten skapar trygghet. Det är inte bara ett viktigt verktyg med skydd, det är också ett viktigt ställningstagande.

Säkerhetsåtgärder

Den mest effektiva säkerhetsåtgärden är att ha ett tydligt förebyggande arbete. Det kan vara utbildningar för chefer och ledare, scenarion att diskutera på personalmöten och punkt under medarbetarsamtal.

Förankring

Alla måste veta att policyn finns. Genom att göra den närvarande blir den också mer levande och har större möjlighet att vara en trygghet för ledning och anställda.

En policy är dock tandlös ifall den inte används. Därför är många policyn kopplade till en handlingsplan.

Handlingsplan

Det är genom aktivt arbete som en policy ger effekt. För att ge er själva rätt förutsättningar att vara en arbetsplats anställda trivs och stannar kvar på är en handlingsplan ett viktigt kompletterande verktyg. En handlingsplan skapas efter en genomlysning och analys genomförs. En handlingsplan preciserar vilka resurser, såsom budget, stöd och verktyg som krävs för att kunna genomföra de identifierade åtgärderna. Planen behöver inkludera mätbara mål och en ansvarsfördelning, samt en plan för hur målen kommer följas upp och utvärderas. Här följer en lista på innehåll som är bra i en handlingsplan:

Analyser

När genomlysning och analys är gjord är det viktigt att sammanfatta lärdomarna och skriva ner. Gör lärdomarna grunden i handlingsplanen så att ni sätter upp en plan efter ert nuläge och era behov.

Mätbara mål

När ni vet ert nuläge och era behov är det viktigt att sätta upp vilka mål ni vill ha. Mål är ett verktyg eftersom det stakar ut vilken riktning ni vill röra er i. När saker och ting händer i verksamheten kan ni alltid gå tillbaka till målen och se ifall ett beslut tar er närmre, eller längre ifrån, ett mål. Ge även målen en tidsram. Det skapar bättre förutsättningar för att röra er framåt i ert arbete.

Resurser och stöd

Avsätt medel i budgeten för ert jämställdhets- och inkluderingsarbete, och se till att avsätta medel ifall ni behöver ta in särskild kompetens i frågan. Det går att ta in extern hjälp för både kvantitativa och kvalitativa undersökningar och analyser. Har man stora problem med inkludering kan det vara hjälpsamt att få ögon utifrån på verksamheten och arbetsförhållandena.

Ledarskap och engagemang

“Allas ansvar är ingens ansvar” är ett talesätt som ofta bevisas rätt. Alla processer och mål behöver ha en huvudansvarig, även ifall det är något alla arbetar med. Det är också viktigt att det finns på flera nivåer och framför allt måste det vara något ledningen visar engagemang i, till exempel åker ut och pratar med anställda om för att visa att det är viktigt.

Kompetensutveckling

Fortsätt utbilda er i frågan om jämställdhet och inkludering, och låt det vara ett löpande arbete. Engångstillfällen där ni djupdyker i frågan gör skillnad men om det blir ett tomtebloss kommer ingen varaktig förändring att åstadkommas. Lär er av andra arbetsplatser och dela med er av era erfarenheter också.

Rutiner

Möjliggör för er själva att arbeta jämställt och inkluderande genom att titta på vilka rutiner som finns inom organisationen. Titta på hur möten är utformade och vad som diskuteras på avstämningar. Se över vem som tar ansvar för vad på arbetsplatsen och skapa strukturer där alla hjälper till eller kommer till tals.

Kommunikation

Vid extern kommunikation är det ofta mer självklart att vi tittar på vår kommunikation, men det är lika mycket av vikt internt. Till exempel hur språket ser ut på intranätet, i mejlutskick och på möten. Det går inte att köra med ursikten att det är "högt i tak" eller "viktigt med skinn på näsan" om en ska värna anställda och skapa en inkluderande kultur.

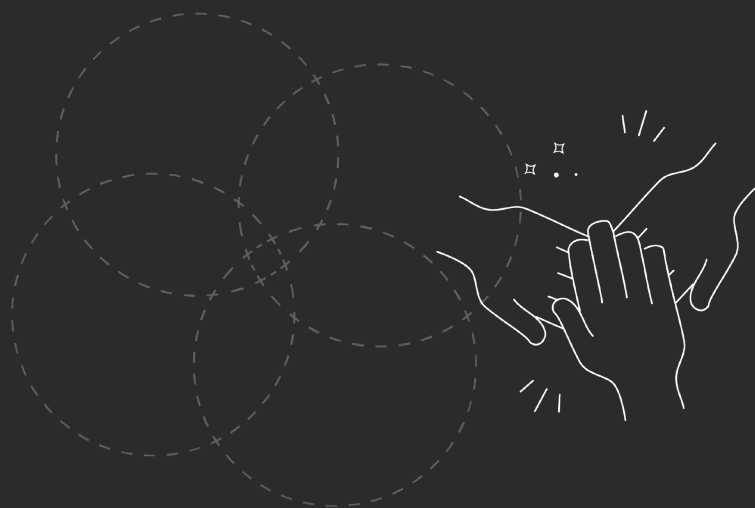
Uppföljning

Utvärdera och korrigera. Ge det en tid och gör sedan en ny medarbetarenkät eller avstämning med anställda, vilken metod ni nu har valt. Var nyfikna på ifall det gett effekt och våga testa nytt ifall det inte fungerat. Framför allt kan så kallade "exit-intervju" vara ett värdefullt verktyg. Det används när någon sagt upp sig och är en chans att få information från anställda kring varför de valt att sluta, och därmed vad en kan göra annorlunda som arbetsplats.

Oavsett hur en gör förändring är det första steget att bara börja. Det är ett kontinuerligt arbete som inte "tar slut". Att vara en inkluderande arbetsplats handlar bland annat om de normer som upprätthålls på arbetsplatsen, och som beskrevs tidigare upprätthålls normer kontinuerligt hela tiden genom att vi agerar. Just därför är inkluderingsarbete ett kontinuerligt arbete där vi behöver agera i linje med vår vision, varje dag.

Inkludera en bredd av erfarenheter

När det kommer till jämställdhetsarbete så handlar intersektionalitet om korsningar av identiteter, till exempel att en person inte bara har ett kön utan även en etnicitet, sexuell läggning, ålder, liknande. På JUS säger vi att vi pratar kön men aldrig bara kön. Detta eftersom personer av samma kön kan uppleva olika former av utmaningar eftersom de har andra identiteter som skiljer dem åt. Det är viktigt eftersom jämställdhetsarbetet behöver inkludera det och ta höjd för det. Det kan ske genom att medarbetarundersökningar inkluderar olika typer av erfarenheter, till exempel även inkludera rasism eller hbtq-fientlighet. Samma sak gäller policys och handlingsplaner, vad som är tryggt kan skilja sig åt mellan olika grupper.



Sammanfattning

Detta metodmaterial har syftat att ge dig som vill främja jämställdhet och inkludering i lantbruk och livsmedelsindustrin ingångar och verktyg för det arbetet. Med avstamp i diskrimineringslagen har vi gått igenom vad normer är, och hur ett normkritiskt arbetssätt är ett verktyg för inkludering. Vi har tittat närmare på hur en arbetsplats kan arbeta med sin externa kommunikation samt rekryteringsstrategi. Även verktyg för att undersöka och analysera arbetsförhållanden och arbetsmiljö har beskrivits. Vår förhoppning är att du känner dig stärkt i din förmåga att ta din an jämställdhets- eller inkluderingsutmaningar i din verksamhet, och att du fått några konkreta verktyg för detta.

JUS erbjuder stöd till företag och organisationer i deras jämställdhets- och inkluderingsarbete. Vi tar fram analyser, gör kartläggningar, utbildar olika målgrupper, samt utvecklar och implementerar metoder. Vi är vana föreläsare och processledare och har sakkompetens i jämställdhet, intersektionalitet och normkritik och stor erfarenhet av praktiskt jämställdhetsarbete. Tveka inte att kontakta oss för att diskutera hur vi kan hjälpa just ditt företag med jämställdhets- och inkluderingsarbetet.