

# Hur får vi med jämställdhetsperspektivet i landsbygdsutvecklingen?

Vad är leader?

Varför gör vi en strategi?

Varför är din input viktig?

Gränsöverskridande påverkan och utveckling



**Kvinnligt nätverk**

HALLAND/SMÅLAND



Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling: Europa investerar i landsbygdsområden

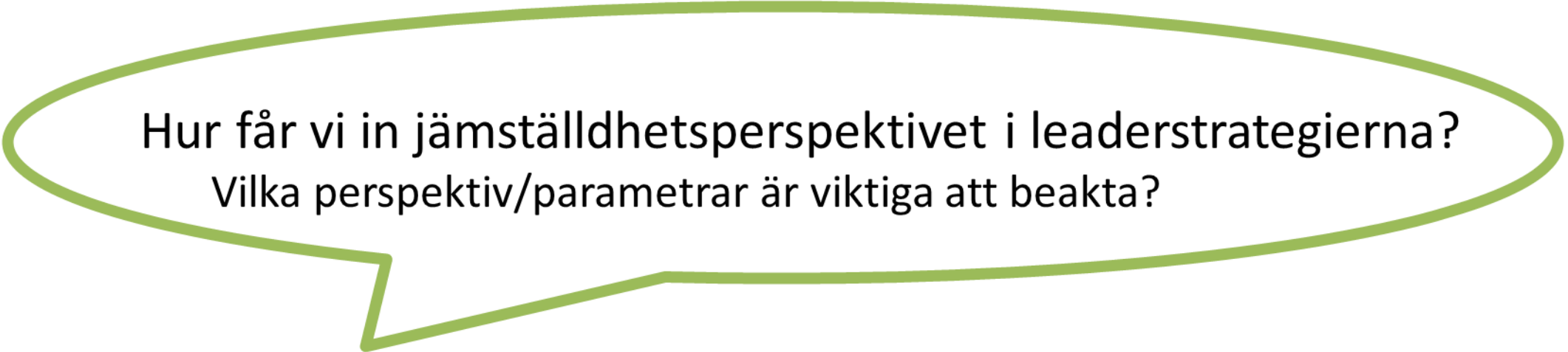
# Hur får vi med jämställdhetsperspektivet i landsbygdsutvecklingen?

Hur får vi in jämställdhetsperspektivet i leaderstrategierna?  
Vilka perspektiv/parametrar är viktiga att beakta?

Utifrån era erfarenheter – vad saknas idag i  
jämställdhetsarbetet i samhället?

Hur kan förslag på jämställdhetsprojekt se ut?

Vilka gränser begränsar? (organisatoriska, geografiska etc.)  
Hur suddar vi ut dessa gränser? Exempel på konkret handling.



Hur får vi in jämställdhetsperspektivet i leaderstrategierna?  
Vilka perspektiv/parametrar är viktiga att beakta?

- Kulturer kring arbetslöshetssiffror
- Vem äger mark och skog runt oss?
- Vilket system säger att det ska vara sonen/mannen osv som äger marken?
- Rutavdrag kan få fler att komma i första arbete.
- Vad finns det för kulturer i våra bygder? Vem gör vad i föreningen/hushållet osv? De ser ganska lika ut överallt. Måste det vara så här eller kan det vara på annat sätt?
- Jobba med att öka modet, få kvinnor att våga ta plats, våga sälja, lyfta vad tiden är värd för ansträngningen man gör.
- Peppa varandra, tro på det man gör
- Öka kunskap kring ekonomi, ägande, kvinnliga markägare, viktigt att stå som ägare själv när man startar bolag.
- Jobba mer tvärgående – horisontellt, inte jobba på samma sätt som tidigare? Tvinga varje projekt att beskriva tydligare. Jämställdhet i projektansökningar behöver höjas.
- Styrka att jobba i nätverksform, prova nya idéer. Kvinnor bra på det.

## Utifrån era erfarenheter – vad saknas idag i jämställdhetsarbetet i samhället?

- Kvinnor har svårt att stötta varandra – men männen stöttar inte alltid kvinnor heller.
- ”Konkullekor” – både konkurrent och kollega
- Maskulitetsnormen kan vara kärnan i problemet. Kvinnor kanske tar efter maskulina drag? Vi behöver börja ifrågasätta dåliga beteenden. Det kan vara svårare att kritisera en kvinna än en man. Det kan vara lättare som kvinna att säga till en man.
- Det är viktigt att uppmärksamma varandra, hitta nya mönster som vi tränar in. Det som saknas är att männen inte ser problemen.
- Vi pratar om män och kvinnor – kanske borde prata om människor.
- Det behövs såväl kvinnor till mansdominerade yrken som män till kvinnodominerade yrken. Det behövs balans. Även män kan behöva stöttning.
- Kvinnor utbildar sig i högre grad. Vad får det för konsekvenser framåt?
- De trippelt ratade. De som inte flyttat, fått en livspartner, inte utbildat sig.
- Vi saknar manliga perspektivet på jämställdhet. Män som lyfter jämställdhetsperspektiv, kvinnor. De män som gör det upplevs uppseendeväckande.
- AI, digitalisering – i den branschen är mycket män. Hur kan man skapa innovativ service på landsbygden? Då kommer gärna manliga perspektiv som kanske inte utvecklar. Man behöver göra saker tillsammans.
- Statistiken bekräftas återkommande. Hur kan vi prova nya arbetssätt/strukturer/göra annorlunda? Ska vi acceptera exempelvis att utrikesfödda kvinnor kommer in senare i arbetslivet än män.
- Ger vi bollen till männen eller tar vi för oss tillräckligt?
- Vems röst blir hörd, ges mest tyngd eller tystas? Att återkommande bli tilltryckt gör kanske att man tystnar. Hur påverkar det återväxten? Vågar tjejer ta för sig?
- Kvinnor som kommer med konkreta idéer blir bemötta annorlunda än män. Behöver man prata ett manligt språk för att bli lyssnad på?
- Webbida hållbart Halland (Länsstyrelsen) kan ge bra inspel till strategierna. Troligtvis liknande i Småland. Man kan dela med sig av goda exempel och bli inspirerade av andra exempel.
- Jämställdhet inom gröna näringarna, skogsnäring etc – gammal kultur i vissa fall. Även inom jägarkåren finns underliggande strukturer/beteenden.
- Vi har många nedärvda kulturer. Hur kommunicerar vi etc?

Hur kan förslag på jämställdhetsprojekt se ut?

- Nyanlända kvinnor och arbetslöshet – vi behöver inte acceptera statistik
- Kvinnligt företagande – få fler att våga.
- Utbildning – män som jobbar i kvinnodominerade yrken (att våga vara i ett sådant sammanhang).
- Normkritik inom förskola och skola. Hur jobbar vi med manligt, kvinnligt, HBTQ, diskriminering etc?
- TWD 100 kvinnor är ett bra exempel – vara förebild för varandra – våga utmana oss – Hur kan vi skapa de trygga miljöerna där kvinnor är förebild för varandra? Hur lyfter vi varandra?
- Det behöver bli lagstiftad rättighet.
- Länsstyrelsen har en blomma för social hållbarhet som är en bra checklista – bra inspiration i leaderprojekt framåt. Hjälper oss att göra rätt och göra verkstad av projektet.
- Bra att vi frågar oss själva om jag själv har kompetensen eller behöver hjälp att öka kompetens om jämställdhet.
- Attitydfråga – viktigt att få in det tidigt, i skolan etc. Få in kvinnliga förebilder i skolan.
- 50-talet andas fortfarande på landsbygden. Skolan kan vara ett extra stöd.
- Man kan börja med ett projekt för att få till en större förändring.
- Idrottsaktiviteter där både killar och tjejer kan medverka – blandas mer. Smörgåsbordet är viktigt.

Vilka gränser begränsar? (organisatoriska, geografiska etc.)

Hur suddar vi ut dessa gränser? Exempel på konkret handling.

- Riksidrottsförbundet – fördelning av pengar
- Politiken – olika program och grundvärderingar
- Geografi – land/stad. Landsbygden är mer gammaldags än staden.
- Traditioner och kultur i olika delar av Sverige. Tankar, attityder
- Informella ledare – se till att det blir balans i ledarskapet.
- Vi är låsta i våra system ex olika typer av stödsystem. Olika tillgång beroende på kommungräns eller länsgräns etc. Det gränsöverskridande är inte alltid tillåtet.
- Länsgränserna – Länsstyrelser kan vara tungrodda. Sjöarna Fegen och Bolmen är exempel på detta.
- Geografiska, myndighetsgränser och organisatoriska gränser.
- Lokala och kulturella gränser ex gränsen mellan Jönköping och GGVV.
- Kan vara begränsande om man blir för lokal. Viktigt att kunna höja blicken ibland. Förmåga att Zooma ut ibland.
- Myndigheter kan sätta gränser för projektstöd etc begränsat till aktivitet. Vildväxande blomrankor är svåra att proppa in i en fyrkant 😊. Det får inte bara vara fyrkanter som får projekt.
- Kvinnors självförtroende skulle kunna vara begränsande. Stärka kvinnor att våga ta plats och växa.
- Myndigheter kan även möjliggöra. I de välfungerande projekten har man en bra intermediär som ser helheten och kan kombinera resurser etc. Samverkansmöjligheter.
- Många som är idékreatörer är "doers", men det behövs administratörer. Annars fastnar man när man ser all administration. Vi krokarm smart och konkurrerar inte.
- Om man ser för fyrkantigt på projekten kan det begränsa. Vi som skriver strategierna behöver förenkla och möjliggöra samverkan.

# Tack!

Vad händer nu?

Följ "Kvinnligt nätverk Halland/Småland" på Facebook eller LinkedIn och få information om vad som händer i nätverket.

Jennie Cederholm Björklund  
[info@stios.se](mailto:info@stios.se)  
0705-845599  
Halland

Ingalill Ebbesson  
[Info@leadervastrasmaland.se](mailto:Info@leadervastrasmaland.se)  
070-5231758  
Västra Småland