



Länsstyrelsen
Västernorrland

Branschgemensamt jämställdhetsarbete



Omslagsbild: Rotig och stenig stig som går uppför i glesvuxen blandskog. Solen skiner genom grenverket.

Fotograf: Fabiola de Graaf

Diarienummer: 303-338-2020

Författare: Susanne Öberg, processledare Jämställdhet i skogsbranschen

Denna publikation går att beställa i alternativt format.

Kontaktuppgifter:

Länstyrelsen Västernorrland

Postadress: 871 86 Härnösand

Telefon: 0611-34 90 00

E-post: vasternorrland@lansstyrelsen.se

Webb: www.lansstyrelsen.se/vasternorrland

Inledning

När #metoouppropet #slutavverkat startade i december 2017 så pågick samtidigt en dialog mellan aktörer och ledare om hur skogsbranschen tillsammans skulle kunna stärka attraktionskraften, hitta vägar ur mållkonflikter och bli mer aktiv i kompetensförsörjningen. Insikten om att jämställdhet behöver komma överst på åtgärdslistan blev i det sammanhanget påtaglig. Medan viljan att göra något var stor så var frågan om hur det skulle kunna hända inte lika givet.

Landshövding Berit Högman bjöd i december 2018 in till en workshop om normkritik i skogsbranschen som gav energi och sammanhang till den pågående dialogen mellan aktörer och ledare. Med stöd av regionala skogsprogrammets sekretariat och länsstyrelsens sakkunniga i jämställdhet togs därefter fram en handlingsplan för att stärka skogsbranschens attraktionskraft ur ett jämställdhetsperspektiv.

Resan efter det varit trevande, utmanande, händelserik och inte minst full av lärdomar. Vi tror att det här arbetet är landets första branschgemensamma jämställdhetsarbete som är drivet av näringslivets aktörer, och vill gärna dela med oss av de erfarenheter vi gjort under de här åren. Den här rapporten är en konklusion av det som varit framgångsrikt, av det vi lärt oss när vi fått göra omtag och av det som vi skulle gjort annorlunda om vi skulle fått börja idag.

Det här är inte en berättelse där vi säger: ”Så här gjorde vi så gör så här så blir allt bra” – vi är inte i mål och vi tror heller inte att vi under vår livstid uppnår jämställdhet i våra organisationer, i branschen eller i Sverige. Men vi tror att det vi gör och har gjort gör skillnad och ökar förutsättningarna för att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att äga och bruka skog och att arbeta i eller driva företag inom skogsbranschen.

Vi tror att det här är en framgångsrik väg att skapa en långsiktig, konkurrenskraftig, hållbar och lönsam skogsnäring där vi lär oss se med andra perspektiv på oss själva. Det utmanar, skapar gemenskap och driver samhällsomvandlingen framåt.

Härnösand 2022-03-02

Olov Eriksson, förvaltningsområdeschef Norra Skog
Karin Frejarö, enhetschef länsstyrelsen Västernorrland
Berit Högman, landshövding Västernorrland
Fredrick Lundqvist, distriktschef Skogsstyrelsen
Jonas Mårtensson, affärsområdeschef SCA Skog
Anna Schönström, ordförande NYKS
Mathias Westerlund, regionchef Holmen Skog
Malin Wedin, strateg region Västernorrland

Innehållsförteckning

Inledning	3
1. Uppstarten	5
2. Roller och deltagare	6
2.1. Offentliga aktörer.....	6
2.2. Privata aktörer	6
2.3. Branschföreträdare	7
2.4. Fackliga organisationer	7
3. Organisation och finansiering	8
4. Gemensam referensbas	9
5. Var är vi, vart vill vi och hur kommer vi dit?	10
6. Strategier	11
7. Identifiera och hantera motstånd	12
8. Väcka skuld och skam	13
9. Avslutning	14

1. Uppstarten

De stora privata aktörerna med många medarbetare behöver känna ett ansvar för att ta initiativet och vill man se reella förflyttningar så är det där som framgången avgörs. Inledningsvis betyder engagemanget hos personer med ledarskap, inflytande och kontakter mycket, och finns det hos andra aktörer än de stora så går det också att börja där.

Kommer inga initiativ från de privata aktörerna så har alla statliga myndigheter och lärosäten ett särskilt ansvar att skapa jämställda förutsättningar, villkor och möjligheter inom sina verksamheter och i de sektorer och samhällsområden de verkar inom. Med det mandatet kan berörd myndighet bjuda in till uppstart, med fördel genom att ta kontakt med andra myndigheter och lärosäten som verkar i branschen.

För att starta upp dialogen och börja forma arbetet kan det vara bra att vid en eller flera tillfällen bjuda in till mötesplatser där man skapar insikt om nuläget, ger förslag på vad som behöver göras, ger kunskap om jämställdhet och ger utrymme för aktörer att knyta kontakter för att forma arbetet.

Alla aktörer i kedjan ska bjudas in och arbetet behöver utgå från varje organisations förutsättningar.

Initiativet ligger på de större aktörerna som behöver ta ett ansvar utanför den egna organisationen, det finns en struktur och traditioner kring hur utvecklingsfrågor och samverkan drivs som går att följa.

Det går också att inom ramen för pågående mötesplatser, processer, programarbeten och strategier göra förstudier, rapporter eller handlingsplaner för att underlätta en uppstart.

2. Roller och deltagare

Oavsett vilken organisation som deltar så behöver var och en avsätta resurser för att delta och vara tydliga med vilka förflyttningar de vill uppnå för egen del likväl som gemensamt. Det gemensamma arbetet ska vara ett stöd till aktörernas egna ambitioner men inte ta ansvar för enskilda aktörers förflyttning.

Länka i pågående strategiarbeten, politik, processer och programarbeten både inom jämställdhet och i näringslivsutveckling i stort, men även inom regional utveckling samt gemensamt och enskilt arbete inom branschen.

Lägg kraften på de som vill, behåll ägarskapet för den egna förflyttningen i den egna organisationen och låt resultaten tala för sig själv.

Att förhålla sig till att organisationerna är konkurrenter och samtidigt är beroende av varandra kräver framåtblick och ledarskap.

2.1. Offentliga aktörer

Offentliga aktörer har sitt jämställdhetsintegreringsuppdrag att utgå från när det gäller agerandet i sektorn, och ett ansvar för att driva jämställdhetsarbete internt i sina egna organisationer. De medarbetare som deltar i det branschgemensamma arbetet ska själva ha kunskap om jämställdhet, om uppdraget som myndigheten har ur ett jämställdhetsperspektiv och vara tydliga med ambitionen att uppnå förändring.

De offentliga aktörernas roll är att aktivt stödja och att agera när jämställdhetsarbete ifrågasätts. Det är inte hos de offentliga aktörerna som det gemensamma arbetet ska behöva lägga kraft på att uppnå jämställdhet, finns det sådana utmaningar så behöver det hanteras i bemanningen och internt hos myndigheten som ett arbetsgivaransvar.

Skapa samverkan och erfarenhetsutbyte mellan olika offentliga aktörer så att det finns en gemensam dragkraft där insikter om det egna förändringsarbetet och det egna bidraget kan nås, men också för att räta ut eventuella frågetecken kring organisering och ansvar för olika delar av processer.

2.2. Privata aktörer

Det finns många privata aktörer med olika storlek, verksamhet och styrning, det är viktigt att utgå från varje organisations förutsättningar, nuläge och behov. I flera organisationer pågår troligen ett arbete, det gemensamma arbetet kan stärka det egna arbetet men inte ersätta det.

Den som är ansvarig för verksamheten ska vara ansvarig för jämställdhetsarbetet, det vill säga VD. Ansvar för jämställdhetsarbetet inom olika funktionsområden ligger på respektive funktionschef i ledningsgruppen och rapporteringen ska ske till VD. Finns det jämställdhetsstrategier eller motsvarande är det ett viktigt stöd i såväl det egna som i det gemensamma arbetet.

Medlemsägda organisationer har förtroendevalda i form av styrelser i olika geografier och valberedningar. För att bli framgångsrik i de organisationerna behöver förtroendevalda fatta beslut om att delta i det gemensamma arbetet.

Vägar att på sikt skapa delaktighet även hos de som inte kliver på från början kan vara att bjuda in brett och förstå att alla inte kommer delta initialt men kan erbjudas plats efter vägen, samt att inkludera medarbetare i öppna arrangemang.

Det behöver finnas en enskild uppstartsprocess i varje organisation där ambitioner och viljeinriktning formas, kanske även vilka konkreta mål som ska uppnås om det passar in i arbetssättet. Med utgångspunkt i de formulerade ambitionerna, viljeinriktningarna och målen planeras och utvärderas sedan aktiviteter och önskade förflyttningar kontinuerligt under resans gång.

Det är respektive organisation som deltar i det branschgemensamma arbetet som ansvarar för att delta i och bemanna gemensamt arbete på ett sätt som skapar goda förutsättningar för framgång. Det kan behöva avsättas resurser i det gemensamma arbetet för att driva den interna dialogen och samspelet i respektive organisation om hur arbetet fortskrider.

2.3. Branschföreträdare

Det finns olika typer av branschorganisationer där flera av organisationerna deltar och det är ett sätt att indirekt nå små och medelstora företag (SME) och enskilda små aktörer. Det finns lobbyorganisationer, offentligt finansierade näringslivsutvecklingsprojekt och andra medlemsorganisationer som också kan vara med att bidra i arbetet. De behöver ses som en aktör och tydligt mejsla ut sin roll i det gemensamma arbetet.

2.4. Fackliga organisationer

De fackliga organisationerna som berörs spelar en nyckelroll för att förändringsresan ska vara möjlig och här behövs det föras både en gemensam och enskild dialog om hur de kan stödja och bidra i jämställdhetsarbetet som sker såväl i respektive organisation som gemensamt.

3. Organisation och finansiering

Det finns olika sätt att organisera arbetet, styrgrupper, arbetsgrupper, processledare, projektledare, kompetensstöd och olika sätt att finansiera ett gemensamt arbete. Här får man utgå från vad som passar och vad som finns tillgängligt, det viktiga är att det är medvetna och aktiva beslut där för- och nackdelar vägts mot varandra.

Att avsätta personella resurser är dock ett måste. Om det ska vara en eller flera personer, om det ska vara en anställd medarbetare eller konsult och var hen ska ha sin hemvist är mindre viktigt än att det finns förtroende och acceptans för person, roller, funktion, placering och finansiering av arbetet.

Den som i vardagen driver arbetet behöver ha en mindre grupp att kunna stämma av frågor med som rör förflyttningen av det gemensamma arbetet. Det är bra om den består av representanter från både offentliga och privata aktörer samt att den som ansvarar för avtalet eller anställningen också deltar i den grupperingen.

En sammanslutning som samlar alla organisationers ytterst ansvariga för verksamheten, ledningsfunktionen, som är delaktig i de övergripande målformuleringarna, tar del av utvärdering och kan dra slutsatser om vad som behöver göras både för egen del och gemensamt utifrån framdriften är en tillgång.

Kunskap och kompetensstöd om jämställdhet och om jämställdhetsarbete kan behöva tillföras i grupperingar, likväl som kunskap om branschen kan behöva tillföras beroende på hur det gemensamma arbetet organiseras och bemannas. Kan det skapas ett nätverk av jämställdhetsstrateger inom respektive organisation som kan tillföra kompetens så bidrar det på ett gott sätt.

Nätverk för kommunikatörer som arbetar med en gemensam kommunikationsplan och även tar ansvar för att kommunicera tillbaka arbetet likväl som aktiviteter i respektive organisation underlättar arbetet.

4. Gemensam referensbas

Det finns olika bilder av vad jämställdhet är och vad som behöver göras för att uppnå jämställdhet, det är heller inte säkert att varje organisation eller varje deltagare har nått insikten om att det är ojämnt.

En gemensam referensbas i alla grupperingar behöver skapas så att de som deltar är överens om:

- Att det är ojämnt
- Varför det är ojämnt
- Vad jämställdhet är
- Varför vill vi jämställdhet

När organisationen för arbetet är satt och själva resan ska påbörjas så kommer det här att vara en krävande fas. Det kan finnas ett gap mellan var människor befinner sig och var människor upplever att de befinner sig. Här kommer en del människor att uppleva att det går för långsamt, men det behöver också få ta tid. Det kommer inte att bli framgångsrikt eller effektivt att utgå från att alla som ska delta i resan har de insikter och den kunskap som de upplever att de har. Genar man här så får man börja om från början och det kommer att leda till frustration.

De grupperingar som finns behöver avsätta tid för fortbildning och handledning som är kopplat till det gemensamma arbetets progress. Även här kommer gapet in, den upplevda medvetenheten om jämställdhet i förhållande till den reella. De som från början låg i täten och var drivande kan upplevas som bromsare när bollen väl satts i rullning.

5. Var är vi, vart vill vi och hur kommer vi dit?

Driva jämställdhet har två ingångar – dels hur förhållandet mellan andelen kvinnor och andelen män i en grupp ser ut dels hur normer påverkar kvinnor respektive män. Att skapa sig ett gemensamt nuläge om var branschen och den egna organisationen förhåller sig utifrån de ingångarna är ruta ett.

Att vara överens om när vi är jämställda är ruta två, att det handlar om andel kvinnor och andelen män i olika grupper i branschen, att det handlar om vilket inflytande olika normer har i branschen och om de olika könen relation och position till varandra.

Jämställdhetsarbete tar tid, längst tid tar det jämställdhetsarbete som aldrig börjar, inte vet vart det vill, vad som behöver göras för att komma dit och inte har någon ansvarig. Att reda ut det och att det behöver följa branschens och respektive organisations sätt att arbeta med verksamhets- och affärsplanering och uppföljning är viktiga förutsättningar för att lyckas.

I jämställdhetsdebatten så synliggörs ofta kvinnors utsatthet och kvinnors underrepresentation och jämställdhetsarbete lyfts som något som behöver göras för kvinnornas skull. Att se och problematisera kvinnors underordning är centralt och det är även att problematisera männens överordning både ur perspektivet vad överordningen gör mot kvinnorna och vad den gör mot männen.

Att komma tillrätta med den numerära jämställdheten, förhållandet mellan andelen män och andelen kvinnor kommer att ta tid, att jobba med orsaken till varför förhållandet ser ut som det gör kommer gå fortare och ha en snabb effekt även på den numerära jämställdheten.

I de aktiviteter som är frivilliga och öppna kommer kvinnorna att delta och männen vara få, det behövs en plan för hur männen ska vilja delta.

För att skapa driv och motivation så får bilden av det som ska skapas, hur den kulturen ser ut, den organisationen är formad och de värderingarna tar sig i uttryck gärna målas upp.

Insikt men inte acceptans för att arbetet med jämställdhet görs i kulturer, ledarskap och strukturer som är ojämställda behövs, man får spela på den ojämställda spelplanen för att komma i mål med det jämställda.

6. Strategier

Sveriges regering har lagt fast mål för jämställdhetspolitiken och strategin för att uppfylla de målen är jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsarbete kan formas på olika sätt, att utgå från den nationella politiken och regeringsuppdragen som offentlig sektor har underlättat genomförandet och synliggör branschens roll i samhället där varje organisation är med och bidrar till det nationella arbetet.

Målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv – det går att översätta till den egna branschen och den egna organisationen på ett tillgängligt sätt.

De sex delmålen för svensk jämställdhetspolitik berör alla organisationer och alla människor och för att uppnå förändring behöver det jobbas med både normer och förhållandet mellan andel män och andel kvinnor. Delmålen är:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämställd utbildning
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Jämställd hälsa
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsarbete integreras i alla verksamhetsområden och finnas med i allt beslutsfattande på alla nivåer i alla steg av processen – planering, utförande och uppföljning så att ett jämställdhetsperspektiv finns med i vardagens arbete.

Jämställdhetsarbete är ingen linjär förflyttning med en målgång utan ska snarare ses som en process och en relation som behöver näring och stå i ständig rörelse för att få livskraft. Att varje aktivitet utvärderas är en fråga om lärande och kvalitet. Det behöver även finnas en löpande utvärdering med stationer som öppnar för dialog och reflektion kring progressen och lärandet. Även om de långsiktiga målen ligger kvar så behövs lärande och justering av metoder, förhållningssätt och kunskapspåfyllnad i takt med arbetets utveckling.

7. Identifiera och hantera motstånd

Jämställdhetsarbete väcker motstånd, räkna med det, förutse det och acceptera det. Den person som jobbar med processen eller med att utbilda i jämställdhet har kunskapen om att hantera och identifiera när motstånd uppstår i stunden. De grupperingar som finns i det gemensamma arbetet måste skapa sig kunskap om vad motstånd är och vara överens om hur motstånd ska identifieras och hanteras när det uppstår inom den egna gruppen och hos sig själv som individ.

Motstånd kan ta sig i uttryck rent strukturellt på så sätt att resurser inte tilldelas jämställdhetsarbete, att inte avsätta den tid som fodras, inte svar på inbjudningar eller delta i möten och att jämställdhet inte alls kommer upp på agendan är vanliga exempel. Att man aktivt motarbetar personer som driver jämställdhetsarbete genom att undergräva deras position och person förekommer också.

Att vilja hålla kvar vid traditionella könsroller, att hitta bortförklaringar till ojämställdhet och att inte skapa sig kunskap om vad jämställdhet är förekommer också ofta i jämställdhetsarbete liksom att ifrågasätta kunskap och fakta utifrån sina egna upplevelser.

Det är positivt för ens egna varumärke som ledare att förknippas med jämställdhet och i det ha fötts en självgodhet där frågan kidnappas och man utser sig själv till att ha tolkningsföreträde i diskussionen. Det är viktigt att inte ge utrymme och uppmärksamhet till det självutnämnda jämställdhetsarbetet, utan att fråga efter resultat.

Jämställdhet innebär att privilegier synliggörs och riskerar att bli frantagna, med det i åtanke så är det inte konstigt att det väcks motstånd.

Män har ett våldskapital som tar sig olika uttryck. Rent fysiskt våld ser vi inte ofta i det organiserade jämställdhetsarbete som har sin utgångspunkt på arbetsplatser, däremot förekommer hot och hat. Det behöver finnas en insikt om och beredskap för att de personer som förknippas med jämställdhetsarbete oavsett det är i den egna organisationen eller branschgemensamt kan komma att bli utsatta.

Det vanligaste svaret på varför motstånd uppstår är att det är enklast att låta allt vara som idag.

8. Väcka skuld och skam

När ojämställdheten synliggörs och insikter om att ens egna beteenden och handlingar skapar en grogrund för våld mot kvinnor, när händelser från en tid där den egna medvetenheten inte var lika stor rullas upp – då väcks skuld och skam hos män och även hos kvinnor.

Skuld och skam väcker motstånd och den första tanken kan vara att vi ska låta bli att påföra skuld och skam för att vi inte vill att människor ska känna obehag.

Att se skuld och skam utifrån ett genusperspektiv är avgörande – mäns svårighet att visa sårbarhet, identifiera och uttrycka känslor samt kvinnors överdrivna ansvarstagande för relationer, att alla ska känna att allt är bra – det kommer igen i det här arbetet.

Det går alldeles utmärkt att driva ett jämställdhetsarbete, sätta mål och genomföra utbildningar utan att prata om hur mäns överordning tar sig i uttryck – om sexköp, våldtäkt eller mord. Att inte vilja se vad ojämställdhet gör mot kvinnor och hur det spelar roll för samhället i stort gör dock inte jämställdhetsarbetet framgångsrikt.

Att synliggöra vilka fördelar män får när de prioriterar närvaro och relation med barn, partner, vänner och familj eller vad ömsesidiga jämställda relationer har för effekt på livslängd och hälsa – är också viktigt att belysa.

9. Avslutning

Vi tror att det har varit en framgångsfaktor för oss att bygga trygghet, delaktighet, förtroende och tillit till varandra och till processen. Frågan om jämställdhet handlar så mycket om en själv som människa, öppnar upp tankar och synliggör sig själv som man är inför sig själv. Att göra den resan i sin yrkesroll som ledare tar på, att också göra den tillsammans i en grupp med andra ledare som är ens konkurrenter är utmanande.

Att vilja se resultat, sätta mål och driva på kommer naturligt, det vet vi hur vi gör och hitta åt det hos varandra har låga trösklar. Vårt främsta råd är att jobba med att bygga och vårda relationerna – fokusera på de som vill, det som är gott och det som går bra så kommer framgångarna.

Vi kanske inte har gjort allt rätt och vi kanske inte har gjort allt vi kunnat, men vi har gjort och vi gör och vi gör hellre om än att inget göra.

Projektet Jämställdhet i skogsbranschen leds av Länsstyrelsen Västernorrland och finansieras av följande parter:



FÖRETAG FÖR SKOGS-, TRÄ-
OGHTRAFIK BRANSCH

