

JÄMLYS

- EN JÄMSTÄLLDHETSANALYS AV
SKOGSSEKTORN I VÄSTERBOTTEN

Skribent: Helena Österlind, Klabböle konsult AB

Utgivare: Länsstyrelsen Västerbotten

Tryckeri: Original Tryckeri Norrland AB

Skogslänet i Västerbotten är beställare av denna rapport. I skogslänet ingår följande:

Magdalena Andersson, Länsstyrelsen Västerbotten | Anna Pettersson, Region Västerbotten | Staffan Norin, Skogsstyrelsen

Birgitta Boström, SCA | Daniel Wilded, Martinsons | Lotta Folkesson, LRF Västerbotten | Maria Hedblom, Skogstekniska

klustret | Ann Dolling, SLU | Mathias Westerlund, Holmen Skog | Pär Lärkeryd, Norra Skogsägarna | Anette Waara, Sveaskog

Foto: Mannen i soffan (två bilder), Youssef Fotograf: Malin Grönborg | Pär Lärkeryd Fotograf: Mikael Lundgren | Staffan Norin

Fotograf: Lars Öberg | Linda Lönnerskog Fotograf: Edel Puntonet

Illustration: Stina Norgren Illustr.se | Matilda Hall Infografiska.se

Design och Layout: Illustr.se

JämlYS av skogssektorn i Västerbotten finns att ladda ner i pdf-format på:

<https://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/samhalle/social-hallbarhet/jamstalldhet.html>

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	5
Inledning och bakgrund	6
Teori	10
Läget i skogen	20
Röster om jämställd skogssektor i Västerbotten	23
Kvinnor och män i belysning	27
Systematiskt jämställdhetsarbete	41
Avslutande rekommendationer	48
Bilagor	49

SAMMANFATTNING

Rapporten beskriver viktiga händelser inom det fält som i Västerbotten kommit att kallas "Jämställd skogssektor". Arbetet med att föra samman frågor om jämställdhet med skogliga utmaningar och möjligheter inleddes 2010 med en workshop där flertalet aktörer inom branschen deltog. Närmare ett decennium senare har det tagits många beslut och gjorts mängder med aktiviteter som stegvis tagit skogssektorn närmare jämställdhet. Ett exempel är att flertalet projekt har genomförts där fokus varit tudelat. Ett givet fokus har varit att utbilda chefer och ledare i jämställdhet för att dessa i sin tur ska kunna ta med sina medarbetare på organisationens jämställdhetsresa. Ett annat fokus har varit på aktiviteter och konkreta handlingar - att göra jämställdhet genom konferenser, metodutveckling och många samtal. För det mesta har det resulterat i skillnader i såväl uttrycksätt och språk som arbetsmiljö – frågan är bara för hur lång tid. Den här rapporten är en uppdaterad JämLYS men även en enklare utvärdering och kanske främst en utmanande text kring hur Västerbotten håller i sitt framgångsrika jämställdhetsarbete så att inte gummibandet tar ändrade rutiner tillbaka till omoderna traditioner. Därför beskrivs maskulinitet som en viktig del av det fortsatta jämställdhetsarbetet.

Rapporten håller fram vikten av genuskunskaper dvs teorier om makt, kön och förändring. Framförallt har de senare årens jämställdhetsarbete präglats av hur maskulinitet skapas och återskapas och hur det påverkar skogssektorns attraktionskraft och inkluderande möjligheter för dem som redan är verksamma i den eller för dem som önskar bli det. Dubbeldiamanten är en modell som används inom designprocessen och här har den anpassats till att förklara hur arbete och analys sker för en jämställd skogssektor. Den håller fram vikten att just testa nya sätt att arbeta och medvetet skapa önskvärd kultur. Det handlar om att (våga) implementera, utvärdera och efterfråga ett jämställdhetsperspektiv i hela värdekedjan. Därför har dubbeldiamanten i den här rapporten förädlats ytterligare och blivit en trippeldiamant som just poängterar vikten av att implementera jämställdhet och följa upp.

Rapporten föreslår att i första hand de aktörer som skrivit under en avsiktsförklaring för en jämställd skogssektor ska genomföra en jämställdhetsrevision av sitt aktiva jämställdhetsarbete.

Rapporten ger några profiler inom skogssektorn möjlighet att berätta om vad de ser som skogssektorns största möjligheter och utmaningar kopplat till jämställdhet samt vad deras egen motivation är för att fortsätta förändringsarbetet utifrån sin roll.

Rapporten avslutas med rekommendationer till fortsatt arbete där exempelvis en metodbok med fokus på jämställd skogssektor tas fram samt att fler aktörer inom skogssektorn bjuds in till att underteckna en avsiktsförklaring som Skogslänet i Västerbotten redan skrivit på och som både är en gemensam målbild och påminnelse om det viktiga jobb som görs.

INLEDNING OCH BAKGRUND

Jämställd skogssektor i Västerbotten är ett branschnära samarbetsprojekt

Hösten 2010 såddes det första fröet till ett samarbetsprojekt kring att åstadkomma en jämställd skogssektor som välkomnar kvinnor och män som medarbetare på alla nivåer men även som lika legitima och värdefulla skogsägare.

Ganska tidigt i arbetet önskade Länsstyrelsen ta fram en rapport som skulle fungera som underlag för fortsatt dialog om jämställd skogssektor. Den skulle innehålla fakta, förslag till förändringsarbete samt ett par röster om skogssektorn. Den här rapporten är en uppdaterad version men inte en kopia eftersom arbetet idag ser väldigt annorlunda ut jämfört med 2012 då förra JämLYS av skogssektorn i Västerbotten togs fram.

Då var analysens huvudfråga:

Vilka utmaningar och möjligheter finns för en jämställd skogssektor i Västerbotten?

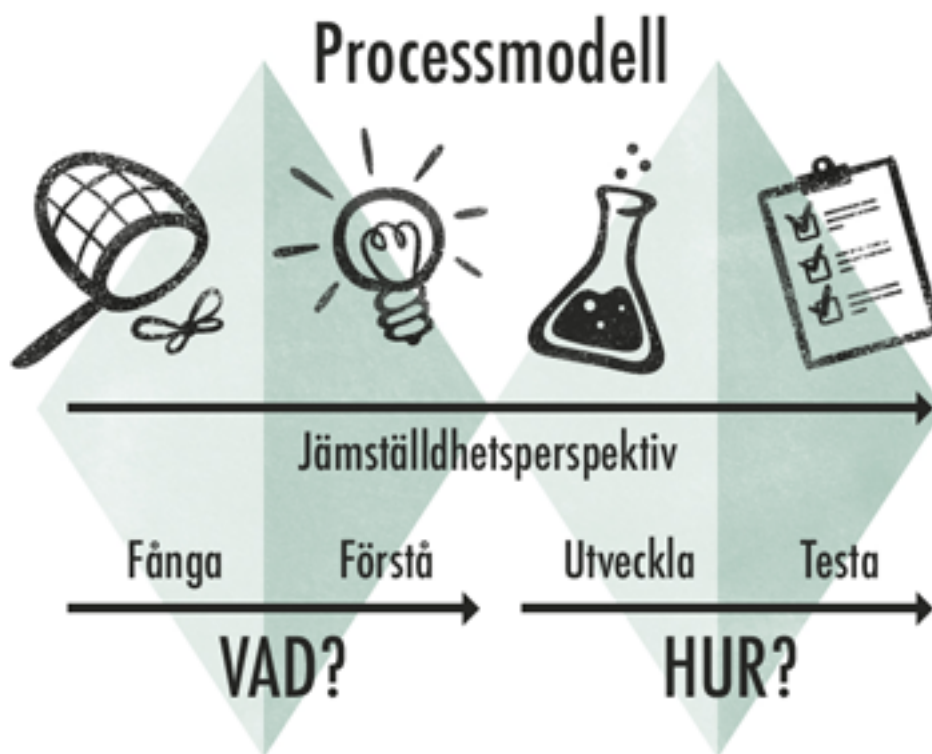
Rapporten var en kartläggning av skogssektorn i Västerbotten indelad i fyra fokusområden med tillhörande underfrågor:

- På vilka sätt verkar genus inom skogssektorns arbetsmarknad i Västerbotten?
- På vilket sätt spelar genus roll för kvinnors och mäns möjligheter att vara aktiva skogsägare?
- På vilket sätt kan jämställdhet ses i relation till skogssektorns kompetensutveckling och långsiktiga kompetensförsörjning?
- Hur kan skogssektorn i Västerbotten systematiskt utveckla sitt jämställdhetsarbete?

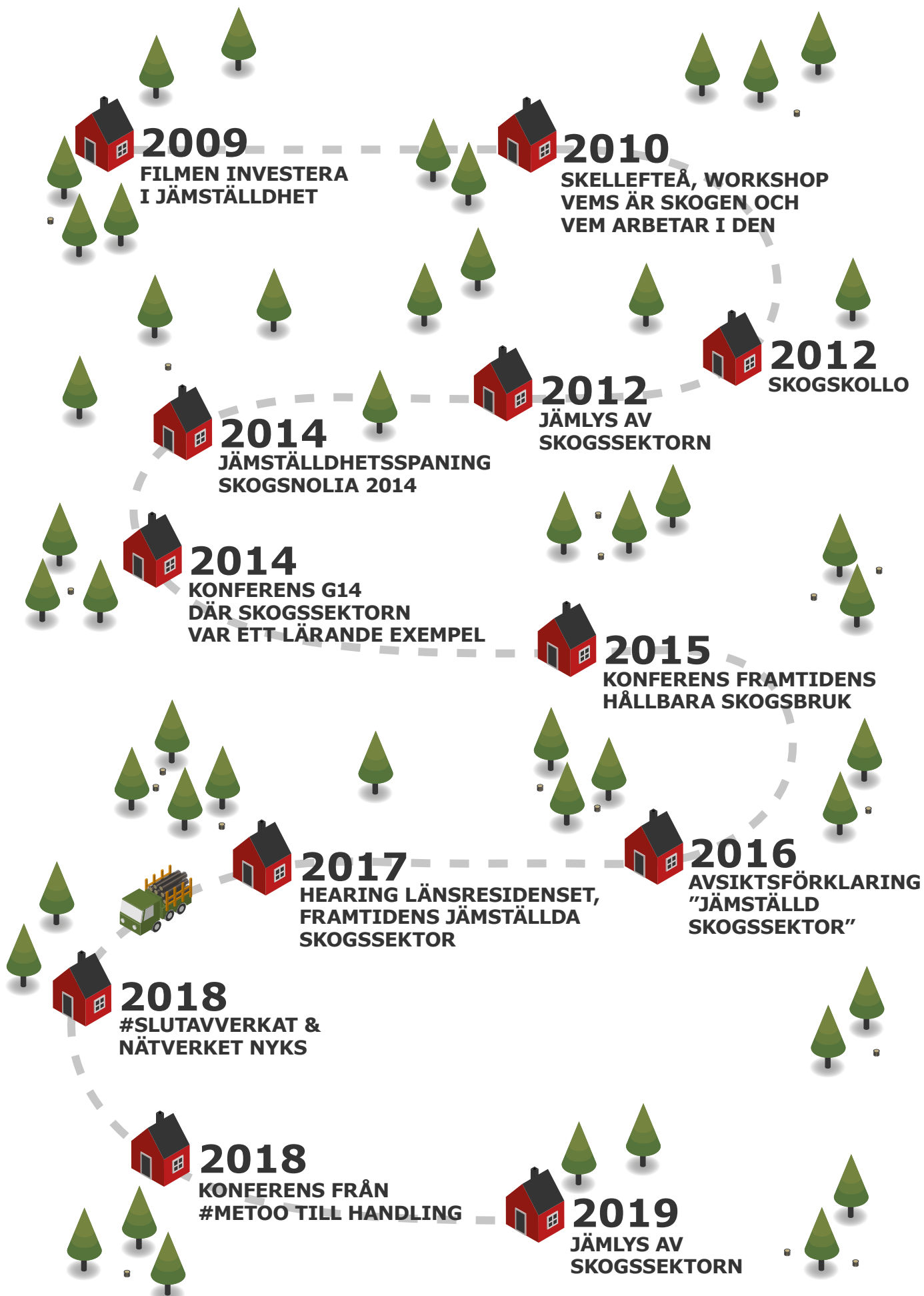
I föreliggande rapport är kompetensutveckling och långsiktig kompetensförsörjning en högaktuell fråga liksom hur skogssektorn i Västerbotten systematiskt och strategiskt kan utveckla sitt jämställdhetsarbete. Det vill säga punkterna 3 och 4.

FÅNGA, FÖRSTÅ, UTVECKLA OCH TESTA

Det finns en modell som ofta används i en designprocess. Den kallas dubbeldiamanten¹.



Processmodellens fyra delar är: Fånga, Förstå, Utveckla och Testa. En kan säga att Fånga och Förstå präglade de första åren med jämfällldhetsarbete inom Västerbottens skogssektor medan de senare åren starkt karaktäriseras av Utveckla och Testa. Då handlar det främst om framtagande och test av modeller, arbetssätt och konkreta aktiviteter för jämfällldhet i både ord och handling.



JÄMLYS BIDRAR TILL DET REGIONALA SKOGSPROGRAMMET

Rapporten är ett underlag i det regionala skogsprogrammet för Västerbotten.

Att tillvarata och utveckla arbetet med jämställd skogssektor inom ramen för det regionala skogsprogrammet ligger helt i linje med ambitionerna vad gäller jämställdhet i det nationella skogsprogrammet. Att jämställdhet ska vara en röd tråd som löper genom arbetet ute i länet blev tydligt i den första konferensen som gavs om det nationella skogsprogrammet².

Syftet med det regionala skogsprogrammet för Västerbottens län är att befästa och utveckla Västerbottens ställning som ett av Sveriges mest spännande och innovativa skogslän – och på så sätt bidra till det nationella skogsprogrammets vision och mål (bilaga). I samband med arbetet med det nationella skogsprogrammet fick Skogsstyrelsen ett regeringsuppdrag att följa upp jämställdhetsarbetet inom skogssektorn och jämföra tillståndet 2009 jämfört med i dag.

Inom uppdraget genomfördes ett 40 – tal intervjuer som visade att den jämställdhetsstrategi som skogssektorn och regeringen gemensamt tog fram 2011 är relativt okänd och det saknas ofta detaljkunskap om strategins innehåll.

Det är också en bristande förståelse för hur skogsbrukssektorns miljöer utestänger framförallt kvinnor. Skogsstyrelsen lämnar i rapporten till regeringen en lista på punkter om vad som måste till för att komma framåt i jämställdhetsarbetet. Åtgärderna omfattar utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande. Dessa punkter är liknande de som togs fram i föregående JämLYS³.

² Nationell skogskonferens 20181206, "Nationella skogprogrammet – nu kör vi"! Dokumentation av konferensen finns på <https://www.skogsstyrelsen.se/om-oss/var-verksamhet/regeringsuppdrag/nationellaskogsprogrammet/konferens-nationella-skogsprogrammet-i-praktiken/>

³ Ett urval av åtgärdspunkterna finns i bilaga.

TEORI

SVENSK JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK BEHÖVS I SKOGEN

Jämställdhetsarbetet i Sverige och därmed Västerbotten utgår ifrån de nationella jämställdhetspolitiska målen. Dessa har länsstyrelserna i uppdrag att regionalisera och anpassa efter varje läns förutsättningar, styrkor och utmaningar.

Det nationella övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att uppnå detta har regeringen fastställt sex långsiktiga delmål:

DELMÅL 1: EN JÄMN FÖRDELNING AV MAKT OCH INFLYTANDE

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet. Det handlar bl.a. om politiska rättigheter såväl som maktfördelning i företag, trossamfund, kultur och medier.

DELMÅL 2: EKONOMISK JÄMSTÄLLDHET

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det handlar om hur ekonomiska resurser fördelas mellan kvinnor och män, bland annat lönenivåer, arbetsvillkor och utbildningsnivå men också om pensioner, sjukersättning och barnbidrag

DELMÅL 3: JÄMSTÄLLD UTBILDNING

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Det omfattar hela det formella utbildningssystemet från förskola till universitet och högskola, inklusive vuxenutbildning och yrkeshögskolan. Även bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet omfattas, till exempel folkhögskolor och studieförbundens utbildningsverksamhet

DELMÅL 5: JÄMSTÄLLD HÄLSA

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor. Målet avser fysisk, psykisk och sexuell/reproduktiv hälsa, och omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete som åtgärder och insatser till enskilda personer gällande socialtjänst, stöd och service till personer med funktionsvariation samt hälso- och sjukvård.

DELMÅL 4: JÄMN FÖRDELNING AV DET OBETALDA HEM- OCH OMSORGSARBETET

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Det innebär att både kvinnor och män ska ha möjligheten, rättigheten och skyldigheten att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv

DELMÅL 6: MÄNS VÅLD MOT KVINNOR SKA UPPHÖRA

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Det handlar om att själv bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. I begreppet kroppslig integritet ingår också rätten att inte utsättas för sexistiska skämt, könsstereotyp eller sexistisk reklam och sexuella trakasserier.

JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV PÅ PROBLEM OCH DESS LÖSNINGAR

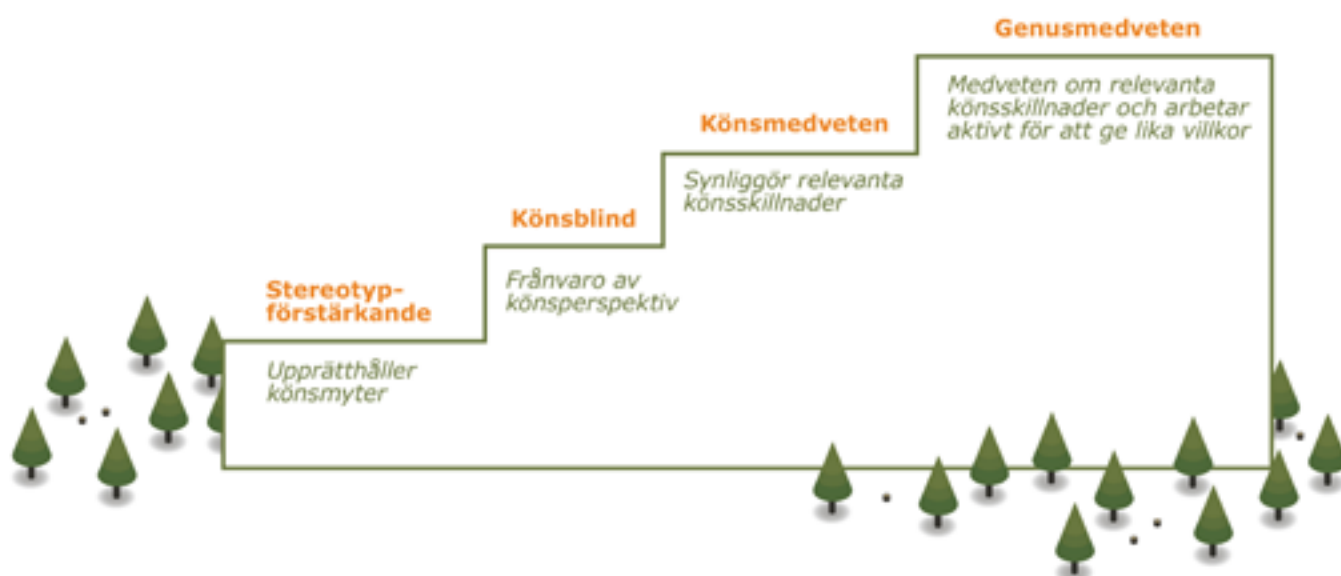
Alltid kön men inte bara kön

Det är viktigt att använda maskulinitet och feministisk forskning som grund i det fortsatta jämställdhetsarbetet för en jämställd skogssektor. Det behövs en tydlig genusteoretisk grund för att göra analyser och därefter förslag till insatser framåt. För att ytterligare utmana skogssektorns tidiga värderingar och föreställningar om kön kan och bör även fler dimensioner såsom intersektionalitet⁴ tas med när framtidens skogssektor formas. En enkel men bra devis är "alltid kön men inte bara kön" då det ständigt finns utrymme för flera dimensioner som samspelar i såväl skogssektorn som i samhället i stort. En annan användbar frågeställning är

"Vem får vad och på vilka villkor".

Det handlar om att ringa in (makt)ordningar och att avgöra om dessa är ok eller behöver ändras för att skapa en bättre balans mellan exempelvis gruppen kvinnor och gruppen män. Här kan det handla om förutsättningar för ett aktivt skogsägarande, möjlighet till utbildning på lika villkor eller tillträde och utrymme på arbetsmarknaden som är väldigt könssegregerad i Sverige och i Västerbotten.

Kunskapstrappan togs initialt fram i ett projekt som hette ESF Jämt som var verksamt i hela Sverige och gav stöd till projektledare och projektmedarbetare i deras jämställdhetsintegreringsarbete⁵. Trappan kan fungera som en avstämning gentemot den egna kunskapsnivån men också för att kanske förstå var andra personer och organisationer befinner sig kunskapsmässigt.



⁴ Intersektionalitet: I jämställdhetsarbetet är det viktigt att i både teori och praktik ha intersektionalitet i åtanke eftersom det synliggör att vare sig gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig och att det dessutom finns personer som inte definierar sig inom dessa kön. Grupper som alla män eller alla kvinnor, har till exempel inte samma livserfarenheter eller levnadsvillkor. Därför är det i ett jämställdhetsarbete centralt att se att olika maktordningar kan samspela. <https://www.jamstall.nu/fakta/intersektionalitet/>

⁵ <https://www.jamstall.nu/en-jamstalldetsresa-genom-sverige-1453/>

Män i skogssektorn gör motstånd men ser också möjligheter med jämställdhet.

Ett genombrott för frågor om maskulinitet kopplat till jämställdhet, makt och möjligheter för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete var konferensen "Från metoo till handling" i oktober 2018. Konferensen var viktig av flera skäl exempelvis:

- Samverkan mellan flera aktörer för att arrangera och bjuda in till konferensen
- Fokus på maskulinitet och mäns ansvar för jämställdhet
- Jämställdhet som en del av strategisk (affärsmässig) utveckling

Att konferensen Från metoo till handling ges relativt stort utrymme i rapporten beror på att den är en viktig referenspunkt. Och det kommer sig av att det tog närmare 10 år att kunna sätta samman en programpunkt som handlade om maskulinitet, makt, motstånd samt möjligheter för skogssektorn att bli och uppfattas som en (jämställd) framtidsbransch för kommande generationer.

Och att just maskulinitet och mäns dominans inom sektorn rent kvantitativt börjar problematiseras (även av män) är helt nödvändigt för att förändringar inom branschens alla delar ska ske. Maskuliniteten behöver dekonstrueras (tas isär) och sättas ihop igen på flera olika alternativa sätt. Det är inte alls så att samtal om feminism/femininitet ska avstanna eller ses som avslutade däremot har det genom åren varit ett (för) stort fokus på kvinnor och deras förväntade egenskaper. Det har också skett en stor problematisering av just kvinnor i skogssektorn. Gruppen är en minoritet och har setts som ett problem men kvinnor har också setts som ett bekymmer ifall de blivit för många. Kvinnan/kvinnor har beskrivits som ett problem oavsett om dem varit närvarande i skogliga sammanhang eller saknats i dem.

VAD ÄR PROBLEMET?

En viktig teoretisk utgångspunkt har bland annat varit "What's the problem approach"⁶ som huvudsakligen innehåller fyra frågeställningar. Dessa frågeställningar har exempelvis varit vägledande i de projekt som hanterat jämställdhet, inkludering och innovationer inom skogssektorn (bilaga).

PROBLEMLÖSNING – ETT SÄTT ATT RINGA IN KÄRNAN MED FYRA FRÅGOR

Vad är problemet?
Var är problemet?
Vad ska uppnås?
Hur ska det göras?

Att ta sig an frågor om jämställdhet handlar inte om att leta problem men det handlar om att ringa in problematiska situationer, strukturer, beslut, personer osv som hindrar ett aktivt strukturförändrande jämställdhetsarbete. Därav finns det fog för en teori som fokuserar på problemlösning. Några reaktioner som kan uppstå i början av ett jämställdhetsarbete är:

"Vi har väl inga problem här"

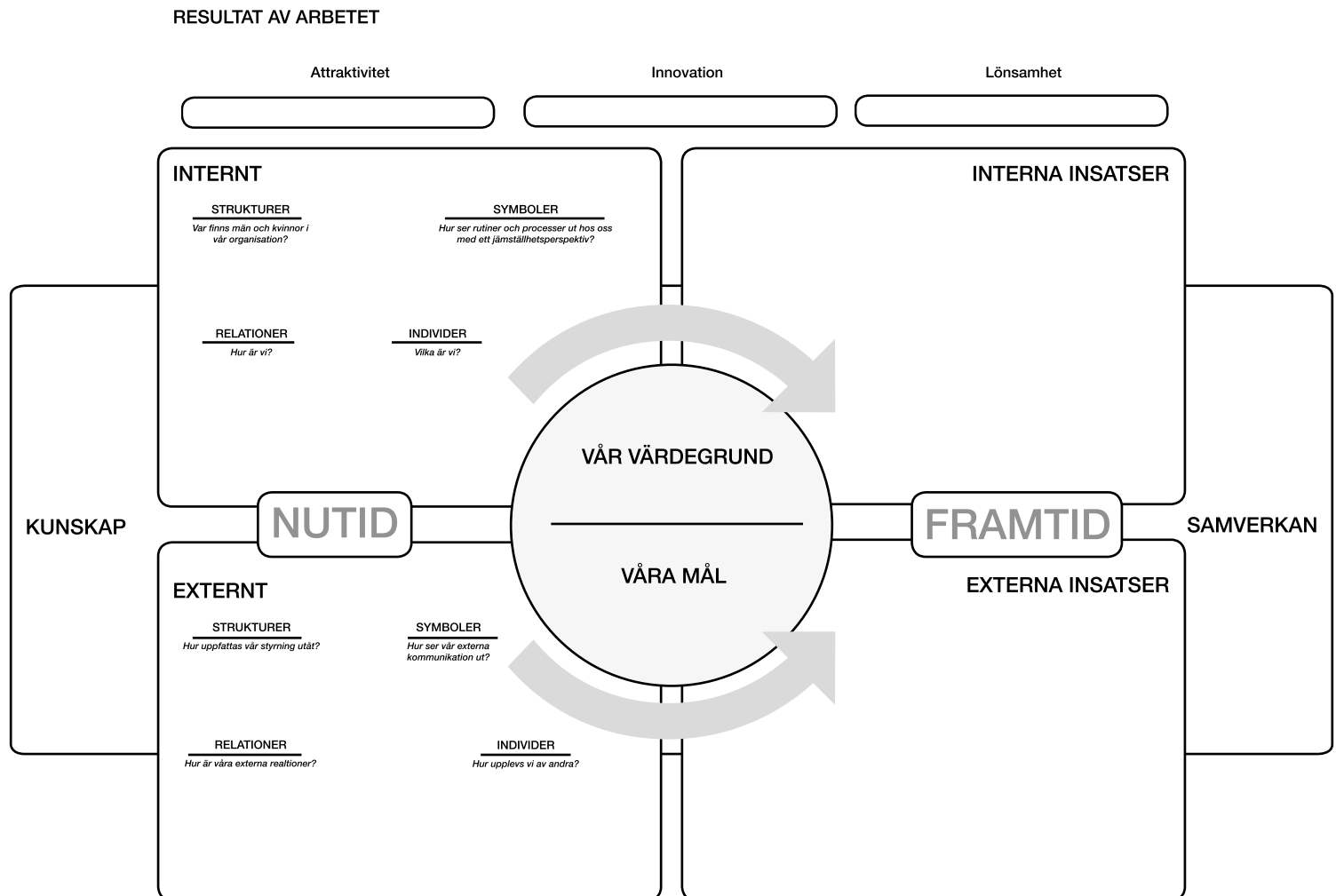
"Här arbetar både kvinnor och män"

"Det är ingen som klagar"

"Varför laga något som inte är trasigt"

VÅR VÄG TILL EN INKLUDERANDE VERKSAMHET

Till stor del handlar det också om att bli överens om såväl problemformuleringen som en gemensam målbild. Här har Luleå tekniska universitet starkt bidragit till att skriva och skriva om skogssektorns historia sett ur ett jämställdhetsperspektiv. Ett resultat från projektet Inkluderande skog är en mall som kallas "Vår väg till en inkluderande verksamhet". Den bygger på genusteori ihop med praktiska erfarenheter och behov som företagen i projektet bidragit med. Det är flera företag och organisationer som under och efter projektet använt mallen som en del i sitt jämställdhetsarbete⁷.



MÄN, GÖR NÅT!

Maskulinitetsforskare om mäns ansvar

RULLGARDINSEFFEKT

Det Fundberg gör som fick "rullgardinen" att åka upp med en smäll var att utan krusiduller peka på det han benämner som "Problematiser maskulinitet" där han beskriver mäns privilegier och könsordningen utifrån det. Och hur kvinnor agerar för att upprätthålla denna problematiserande form av maskulinitet, det skapas gynnsamma förhållanden för fortsatt ohotad makt för gruppen män. Fundberg menar att **kvinnor behöver sluta släta över mäns övertramp** vad gäller frågor om jämställdhet.

Det är inte ok, kommer aldrig att bli och har egentligen aldrig varit. Men trots detta, i teorin, logiska resonemang så är det alltså så att i vardagen, i skogssektorn eller inom idrottsrörelsen eller egentligen var som helst så har gruppen kvinnor och gruppen män tillsammans återskapat en överordnad position till gruppen män. Det är dock denna ordning som exempelvis Metoo rörelsen skakat om i grunden. Fundberg menar vidare att det inte är rimligt att återgå till en "curlad" maskulinitet eftersom den inte längre är önskvärd (om den någonsin varit det). Men det kommer att fortsätta finnas maskulinitet vilket inte behöver vara problematiskt om också män behöver förhålla sig till kön, makt och förändringsarbete. Det kan betyda att situationer, roller, kunskaper, egenskaper mm behöver omprövas, omtolkas och talas om.

Skogssektorn behöver:

- bli trygg(are) i sin genusteori
- träna på att (sam)tala om män med makt
- och kvinnor med och utan makt
- och hur det påverkar individer, strukturer och utvecklingsmöjligheter för personer, produkter och tjänster inom skogssektorn.

Jesper Fundberg är maskulinitetsforskare och etnolog vid Malmö universitet. Han sätter verkligen fingret på skärningspunkten mellan makt och kön eller snarare den makt som tilldelas och/eller tas av visst kön och hur detta kan omformas. Fundberg har under många år studerat maskulinitet och idrott men ger även en bredare bild av hur maskulinitet skapas och vilka effekter det får i t ex arbetslivet. Han anlitas som ledarskapsutvecklare i näringslivet och är för närvarande knuten till Polisen, där han hjälper kåren att bli bättre i sin hantering av kön, etnicitet och makt. I oktober 2018 gav Fundberg en uppskattad föreläsning på tidigare nämnda konferens "Från metoo till handling", som arrangerades av Skogslänet Västerbotten och Nolia.

"När det kommer till att skapa en mer jämställd skogssektor är det inte vad vi tycker som spelar roll, utan hur vi beter oss. Och det är männen som måste göra jobbet", Jesper Fundberg



Mannen på bilderna finns i ett material om inkluderande kommunikation vid Länsstyrelsen Västerbotten

Det finns en utvärdering av skogsolia sett ur ett jämställdhetsperspektiv som även den påpekar vikten av att utmana idealtyper inom skogssektorn. Utvärderingen visar att utvecklingen gått framåt inom skogssektorn och att det hos flera utställare finns en medvetenhet och ett intresse för frågor om jämställdhet. Det visar sig bland annat genom hur de (kvinnor och män) som arbetar i montern agerar, bemöter besökare och även förmåga att relatera specifikt till jämställdhet. Men än finns det kvar saker att göra och utvärderingen pekar särskilt på att jämställdhetsinsatser (kompetenshöjning) behöver ske i alla led inom skogssektorn. Från de stora skogliga företagen till entreprenörer inom skog samt maskintillverkare. Hela kedjan behöver kvalitetssäkras utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att ett "normbrott" ska ske⁸.

Jämställdhetsperspektivet finns även med i den första i raden av ett antal konferenser som är kopplade till det nationella skogsprogrammet. Här breddas och fördjupas förståelsen för maskulinitet inom skogssektorn – vilken roll den spelar. Just mansrollen skildras skickligt av Peter Söderström⁹ som utmanar bilden av män i skogssektorn men också hur jämställdhet prioriteras, värderas och förväntas bidra med. Är jämställdhet något helt skilt från "den egentliga skogssektorn?" eller är jämställdhet en del av skogssektorn som frigör och breddar skogssektorns mottaglighet för kvinnor respektive män som redan finns i branschen eller dem som är på väg in?

8 Dolling, Ann & Lidestav, Gun (2019) Jämställdhetsanalys av skogsolia 2019

9 Peter Söderström är sociolog med lång arbetserfarenhet inom jämställdhetsområdet med särskilt fokus på jämställdhet, Gender Equality Vision.

Jämställdhet är något som görs liksom maskulinitet. Hur socialiseras pojkar till män?

Att göra maskulinitet

BEGRÄNSA:

- Pojkar leker inte med dockor
- Lite ska du väl tåla
- Känn inte efter
- Du är väl ingen mes
- Är du bög eller
- Spela inte som en kärring
- Oss män emellan

ANSVARSBEFRIA:

- Pojkar är pojkar
- Han menade inget illa
- Han visar att han tycker om dig
- Han skojade ju bara
- Han var ju full

I förlängningen ger ovanstående negativa konsekvenser för såväl män som för jämställdhetsfrågorna i stort. Det är snävt, stereotyp och inte sällan sexistiskt. Den 17 december 2017 startade skogsbranschens upprop #slutavverkat. Vittnesmålen handlar om en jargong och en machokultur som bidrar till kvinnors utanförskap på arbetsplatser och utbildningar, där ett svagt ledarskap ses som en bidragande orsak till missförhållandena. Även lantbrukssektorns upprop #skiljagnarnafrånvetet innehåller många berättelser om övergrepp och trakasserier i skogssektorn.

MASKULINITETENS BAKSIDA

- Våldsam och aggressivt beteende
- Brottslighet
- Mobbing
- Homofoba attityder
- Söka mindre medicinsk hjälp
- Ha ett sexuellt riskbeteende
- Ha lägre självkänsla
- Lider oftare av obehandlad psykisk ohälsa

NORMERANDE KULTUR

Forsning visar hur maskulinitetsnormer påverkar attityder till risker, säkerhet och arbetsmiljö. Det handlar i vissa fall om en maskulinitet och ett yrkesideal från en industriarbetartradition, där fysisk styrka, uthållighet, förmåga att utstå smärta och praktisk kompetens är viktiga ingredienser.

Det förekommer en "genakultur" och en "by the book kultur" där den förstnämnda utövas av män och den sistnämnda av kvinnor. Genakultur betyder att använda nätverk och



egna erfarenheter som grund för ett beslut eller ett förfarande fram till beslut. Genakultur kan också bli en strategi för att få information till eller om ett underlag. Det är en informell ordning. Genakulturen uppmuntras och ses som en given framgångsstrategi men reserverad för män och den kultur som följer lagar, rutiner och spelregler som är formella ses i det närmaste som ett svaghetstecken men framförallt som något som försvårar relationer med kunder och kollegor. Dessa olika strategier att ta sig an arbetsuppgifter och hur

forts. ➡

strategierna värderas och kopplas samman med kön behöver lyftas fram som en del i ett aktivt arbetsmiljöarbete samt i ett värdegrundsarbete.

Vilka villkor och värderingar gäller för medarbetare och kunder? Lika eller olika? Resonemanget om ”genakultur” och ”by the book” kultur uppkom i ett kartläggningsarbete kopplat till ett skogligt företags ambition att lära mer om jämställdhet samt att vässa sin förmåga att rekrytera nya medarbetare. Det finns flera lager i dessa olika sätt att arbeta och de får olika konsekvenser. En är att kvinnor som grupp inom skogssektorn många gånger upplever att de behöver arbeta mycket mer och visa mycket mer resultat för att duga medan andra (ofta män) inom sektorn menar att kvinnorna blir utmattade eller slutar för att dom är så plikttrogna och noggranna (lite i onödan).

Berättelserna kommer från medarbetare, kvinnor och män, på en handfull lokalkontor i Övre Norrland. En annan effekt av normerande kultur är föreställningar och emellanåt fullt sanna berättelser om vem som förväntas träffa markägare/skogsägare. Och vilka reaktionerna blir. Det finns också en syn att det kan vara svårt för ”unga” tjejer att möta de äldre skogsägarna (oftast män). Är det så eller är det något man antar bara att det kan vara? så. Förmodligen finns det samma svårighet för nyutexaminerade killar också. De som har kontakt med skogsägare har i sin roll att bygga upp relation genom förtroende vilket gäller för alla oavsett kön och ålder. Målar vi upp bilden att det är svårare för någon så kommer det även att bli så. Det kan också vara så att den äldre generationens skogsägare ger helt andra berättelser till unga kompetenta kvinnor än till män? Ett sätt att lösa eventuella problem i möten med kund/skogsägare är att åka ut två personer, en kvinna och en man. Här är det givetvis viktigt att båda har sina roller så att den ena inte endast uppfattas som medföljare utan att båda är aktiva. Möjligen går det också att undvika besök i hemmen och istället bjuda in skogsägare till kontoret?

Ovanstående resonemang ger viktig information vad gäller kultur och hur medarbetare förväntas vara. En tolkning blir att kvinnor uppfattas som ”för” seriösa vilket också är en förklaring till att de slutar i skogsbranschen då dom jobbar mer än vad som behöver. Här genar männen och sparar energi. Men för att kunna gena behövs kännedom om informella strukturer och ett stort nätverk.

Detta saknar till stor del kvinnor eftersom det är männen som byggt strukturen inom skogssektorn. Kvinnor motarbetas kanske inte aktivt eller medvetet men dom normer som råder och som inte i tillräcklig grad har ifrågasatts eller lyfts fram i ljuset gör det svårt för kvinnor att bli en del av arbetslaget/gemenskapen. Detta kan också gälla yngre män som exempelvis inte är från orten osv. I sämsta fall etableras en kultur som menar att tjejer vill för mycket och får skylla sig själva för att dom är för ambitiösa (och i förlängningen bränner ut sig och/eller slutar)?

MAKT OCH MOTSTÅND

Ännu finns det en etablerad okritisk blick på hur kön beskrivs inom skogssektorn.

Därför behövs mer träning i att använda den kritiska blick som jämställdhetsperspektivet förespråkar. Det handlar inte om att leta problem utan snarare att ställa frågor som förtydligar eller förklarar ett ställningstagande eller fakta.

Skogssektorn behöver tydligt utmana alltifrån fantasilösa d.v.s enormt könsstereotypa personalaktiviteter och sätt att arrangera exempelvis skogskvällar till att ompröva bilden av vilken kompetens som behövs för att forma framtidens jämställda skogssektor. Frigörelse och omprogrammering från toppen (chefer) och ut i varje del av organisationen. Även entreprenörer som ingår i organisationen mer sporadiskt är viktiga medspelare. Liksom att se över kontakten med kunder, leverantörer m.fl.

Det handlar om att vara lika noga i det här omställningsarbetet som i förberedelserna av den mark som det ska planteras skog på. Skillnaden sen mellan trädet som tar tid på sig att växa och klarar det mesta på egen hand är att organisationen behöver ständig näring i form av kunskap och vägledning för att det ska bli en ”ny” organisation som växer fram. I syfte att synliggöra vad som menas med såväl maskulinitet som traditionella könsroller, normer och värderingar som präglar skogssektorn kommer här en skiss över myter, mekanismer men också möjligheter (till förändring).

MYTER ÄR EN DEL AV MOTSTÅNDET:

- Men vi är ju bara män här
- Varför laga något som inte är trasigt
- Enstaka ”könsstereotypa” marknadsföringsinsatser löser kompetensförsörjningen
- Mångfald är viktigare än jämställdhet
- Är vi inte klara...?
- Det ordnar sig med nästa generation
- Ifrågasätter och projicerar på budbäraren
- Förringar, förminskar, förlöjligar...före våld

MÖTA MOTSTÅND MED MOTSTRATEGIER:

- Vilka svårigheter kan uppstå i jämställdhetsarbetet?
- Hur överkommer vi svårigheterna?
- Perspektiv på motstånd

Motstånd är ett fenomen som framträder under processer när jämställdhet ska implementeras. Motståndet handlar om att försvara intressen, makt och inflytande som är under hot och avsikten är att förhindra förändring. Ledningen måste informera om förändringen, involvera medarbetare och få förståelse för varför förändringen ska genomföras. Då kan motståndet försvinna.

Motstånd är också ett kvitto på att förändring pågår. Produktivt motstånd skapar positiv kraft och ger värdefull input i förändringsprocessen. Det tyder på att många är involverade och har idéer. Förändringsledaren måste lyssna och ta till sig feedback.

Motstånd är ett naturligt inslag i organisationer. Vi är olika, har olika (och konkurrerande) intressen, bakgrund, erfarenheter, ålder, etnicitet, kön. Därför är det självklart att vi har olika perspektiv på förändringen. Unga organisationer kan vara enklare att förändra, äldre kan ha skapat beteenden som blivit till normer.

Hur ser motståndet ut i skogssektorn? Löser vi att det går ganska långsamt fram med jämställdhet genom att ta fram planer och policies? Delvis gör vi det eftersom dessa fungerar som kompasser för hur en verksamhet förväntas hantera frågor om jämställdhet och värdegrund men det behövs mer. Utmaningen är att få ihop policyn med praktik. Hur gör vi (o) jämställdhet i vardagen och i strategiska beslut?

”organisationskultur åter strategi till frukost”

LÄGET I SKOGEN

Vems är skogen och vem arbetar i den? Den frågan ställdes i Västerbotten för cirka 10 år sedan. Flera aktörer har aktivt bidragit till att ta fram fakta och att analysera den utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Samt funderat på om och hur ett jämställdhetsarbete kan vidga bilden av vem som äger skogen och vem som arbetar i den.

Det har många gånger varit utmanande att se, förstå och föreslå förändringar utifrån ett jämställdhetsperspektiv i en traditionell bransch som skogssektorn.

- Skogssektorns förmåga att vara i utveckling och att ständigt mäta den på olika sätt har utmanat jämställdhetsfältet
- Hur hänger affärsmässighet och jämställdhet/jämställdhetsintegrering ihop?
- Är jämställdhet mål eller medel?

Det finns flera relevanta frågor att ställa till skogssektorn sett ur ett maktperspektiv till exempel vem som har tillträde till olika roller inom skogssektorn. Rapporten har redan identifierat att det finns en fråga att ställa Vems är skogen och vem arbetar i den? Här kommer ytterligare fördjupning av den:

VEMS ÄR SKOGEN?

- Kvinnor övertar oftast familjens skog genom arv – gåva – testamente – övertar ofta familjeägd skog tillsammans med syskon eller annan släkt
- Män – övertar ofta skog genom släktköp
- Det är mer sällan som söner utesluts från överlåtelse av skogsfastighet än att döttrar gör det
- Kvinnor har inte setts som möjliga kapitalägare och förvaltare
- Män blir "inskolade" och uppfostrade i förvaltningen under uppväxten

Det finns en stereotyp, en schablonmässig bild, som många av oss delar av en skogsägare som "en äldre hårt arbetande man i gröna kläder som brukar skogen" – men stämmer den verkligen överens med verkligheten där nästan 40 procent av skogsägarna är kvinnor?

Nej, det stämmer inte men bilden kan påverka hur skogsägande kvinnor ofta upplever att de inte passar in i skogliga sammanhang på lika självklart sätt som skogsägande män.

VEM BRUKAR SKOGEN?

- 24 procent kvinnor arbetar avlönat inom skogsbruket (hela landet)
- Män som äger skog har i större utsträckning än kvinnor skogsbruk som sin huvudsakliga sysselsättning och har ansvar för löpande arbetet med skogen
- Män som äger skog har i större utsträckning än kvinnor skoglig utbildning
- Horisontell segregering av arbetsmarknaden syftar på kvinnor som grupp och män som grupp arbetar inom olika yrken och branscher – siffrorna talar sitt tydliga språk – män dominerar inom skogssektorn och i skogsbruket och inom skogssektorn så jobbar kvinnor i många fall med administration och service.
- Vertikal segregering syftar på att kvinnor inte finns i samma utsträckning som män på högre poster, i styrelser och i ledning
- Den stereotypa bilden av skogsbruk är att det är "männens bransch", tungt slitsamt och bullrigt – men stämmer den överens med verkligheten där kunskap om exempelvis skoglig vattenplanering, naturvärden och massa andra kompetenser och kunskaper också rymms och behövs?

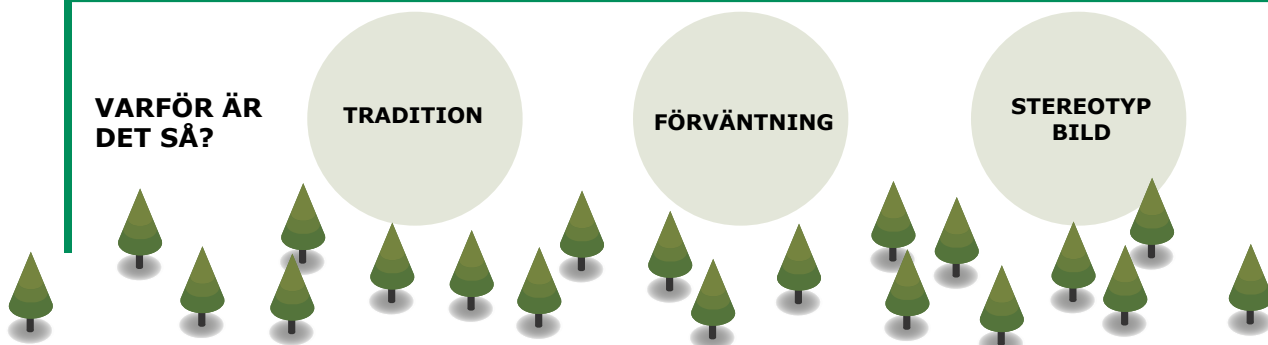
VARFÖR?

- Tradition – Att äga skog och arbeta inom skogsbruket har traditionellt varit något som män ägnat sig åt och som förknippats med män.
- Förväntningar – Söner kan ha förväntningar på sig att ta över och bruka skog medan kvinnor inte på samma sätt uppmuntras att ta ansvar för skogen
- Stereotypa bilden – Allt detta beror på att de snäva ramarna som vi skapar kring vad det innebär att vara en kvinna respektive en man. Kvinnor och män lär oss och formas av vår omgivning att vissa egenskaper, intressen och kunskaper det är vigda för kvinnor och andra för män vilket begränsar oss och hindrar oss från att göra sådant som vore att rubba på ramarna.

JÄMSTÄLLDHET I SKOGSSEKTORN**VEMS ÄR SKOGEN?**Kvinnor ärver
män köperMän inskolas
och uppfostras"Skogsägarstereotypen"
stämmer inte överrens
med verkligheten**VEM BRUKAR DEN?**Skogsägande män
-skogsbruk som
huvudsaklig sysslaHorisontell och
vertikal segregering"Skogbruksstereotypen"
stämmer inte överrens
med verkligheten**VARFÖR ÄR DET SÅ?**

TRADITION

FÖRVÄNTNING

STEREOTYP
BILD

Hälften av Sveriges skogar ägs av privata skogsägare. Privata skogsfastigheter säljs sällan på den öppna marknaden. Istället sker ägarbyten oftast genom arv eller försäljning inom den egna familjen. Historiskt sett har ägande av skog och mark varit förbehålla män. Fram till 1921 stod exempelvis kvinnor och hennes eventuella tillgångar under sin far eller sin makes förmyndarskap.

Allt sedan 1950-talet har kvinnor haft samma formella rättigheter som män att äga skog. Kvinnors skogsäande har ökat markant, framförallt genom arv där ägandet delas med andra familjemedlemmar. Idag utgör kvinnor nästan 40 procent av de privata skogsägarna. Det är ett viktigt steg mot ett jämställt skogsbruk. Det finns dock fortfarande avgörande skillnader i kvinnors och mäns skogsäande. I jämförelse med kvinnors är mäns skogsäande mer ofta genom släktköp och män äger generellt också större skogsfastigheter. Vidare har män som äger skog mer ofta en skoglig utbildning och de har också oftare huvudansvaret för de beslut och det arbete som hör till skogsfastigheten.

Den bild som framträder är att kvinnor är mer passiva i sitt skogsäande än män. Det brukar inte sällan förklaras genom hänvisningar till kvinnorna själva och deras bristande intresse för skog. Forskning visar dock att frågan framförallt handlar om att inte kvinnor har samma förutsättning som män att vara aktiva skogsägare. När det har varit män som antagits äga och bruka skog så gör det i sin tur att kvinnors skogliga erfarenheter, kunskaper och arbete har osynliggjorts.

”För att alla ska kunna vara aktiva skogsägare behövs de skogliga tjänsterna från både myndigheter och privata aktörer anpassas så att de inte varken utesluter kvinnor eller män”

RÖSTER OM JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR I VÄSTERBOTTEN

Det finns mycket att säga om Västerbottens skogssektor. Några på olika sätt tongivande aktörer har getts möjlighet att besvara ett par frågeställningar som rör framtid, motstånd, kommande prioriteringar samt vad som behövs för att jämställd skogssektorn ska ha ytterligare framgångsrika år.

**PÄR LÄRKERYD, VD,
NORRA SKOGSÄGARNA**



Pär menar att det ännu finns saker kvar att göra inom jämställdhetsfältet t ex att sådana som han själv, män med makt, tar med sig frågan in i alla relevanta rum. Jämställdhetsfrågan har hittills varit sidoordnad inom skogssektorn. Men nu har den högre status och har så att säga kommit mer "rätt" i såväl rum som tid. Därför är jag mer positiv nu än för bara två år sedan när det gäller att göra skillnad i skogssektorn

i positiv riktning, säger Pär. Pär ser även att jämställdhetsfrågorna får draghjälp från frågor om miljö och klimat. Han vidareutvecklar resonemanget "jämställdhetsfrågan går från att vara en sidoordnad fråga i en sidoordnad bransch till att vara en ytterst relevant fråga i den världsomspännande klimat/hållbarhetsdiskussionen som pågår i stort sett överallt och som drar med skogssektorn in i dialoger med flera andra branscher och många olika individer med varierande bakgrunder". När frågor om jämställdhet nu har en högre status tack vare att fler insett dess betydelse för t ex kompetensförsörjning så är det lättare att driva den. "jag kommer att fortsätta prata om jämställdhet i alla rum". För om jag inte gör det, menar Pär, så är signalvärdet att frågan inte är viktig. Ett problem hittills har varit för svaga ledare som vikt sig för personer som haft mer status i sina frågor som då inte varit frågor om jämställdhet. Men det ändras nu när jämställdhet har ett viktigare "varför" än politiskt korrekt. Det finns fler och bättre värden som fler ledare vill eftersträva och kan stå upp för.

"Det behövs mer kompetens och nu är ett bra läge att tillföra det på ledningsnivåer inom skogssektorn".

**STAFFAN NORIN,
REGIONCHEF SKOGSSTYRELSEN**



Det behövs ett fortsatt jämställdhetsarbete och självklart behövs även metoder och modeller för att jämställdhetssträvandena ska uppnås. Men även om det finns modeller så blir det inte jämställdhet endast för att det finns en passande modell för det. Här behövs mer stöd i målformulering, analys och uppföljning.

Den målbild som Staffan ser framför sig är ett synbart jämställt inkluderande ledarskap och kultur där makt, ansvar, inflytande och kommunikation är fördelat mellan män och kvinnor.

För att det ska bli verklighet behövs ledare som tar sig an frågan och som kommer till insikt om hur nära sammanflätat kultur och normer är med det skogliga arbetet. Staffan efterlyser ett mer normkritiskt tänk i vardagen och ser att det finns mycket som går att påverka i den egna organisationen vilket är bra. Det är också bra menar Staffan att få redovisa sitt arbete externt. Avsiktsförklaringen är bra, den pekar på vikten av att arbeta internt men att det spiller över i det utåtriktade arbetet också. Sen tar allt tid.

**Staffan formulerar
motståndet gentemot
jämställdhet som brist
på intresse och en
”trögrörlighet”.**

Här kan Nationella skogsprogrammet och det regionala dito bidra eftersom även där finns fokus på jämställdhet och normkritik för att skapa en bransch som i framtiden lockar fler människor till sig. Staffan vill också tydliggöra att jämställdhet handlar om både kvinnor och män vilket innebär att det också är viktigt att utveckla och förändra normbilden av män. Brist på jämställdhet och en macho-kultur stöter även bort många män från arbetsplatser och branscher.

**LINDA NYSTRÖM,
VD SKOGSTEKNISKA KLUSTRET**



Linda menar att det är samverkan och att inkludera jämställdhetsarbetet i vardagen som tar jämställdhetsarbetet in i framtiden. Genom samverkan kan vi lära av varandra och förstå vilka goda resultat jämställdhetsarbete leder till, förbättrad arbetsmiljö, mer kreativitet och bättre lönsamhet.

Det finns många bra metoder och hjälpmedel för att komma igång, allt ifrån kortlekar, appar, webbutbildningar och konsulter. Så det är bara att sätta igång.

Klimat och hållbarhetsfrågor ligger i tiden just nu och många ungdomar har intresse för dessa frågor.

“Om tio år tror jag att vi har ett mer jämställt och klimatsmart skogsbruk från vilket vi vidareförädlar fler smarta fossilfria produkter.”

“Det är även grunden till att vi lyckas med ett fossilfritt Sverige och där Sverige kan vara förebild för resten av världen. De som arbetar i skogssektorn är stolta ambassadörer för att de arbetar i en värdekedja som skapar värden för samhället och klimatet.”

Skogssektorn behöver kommunicera mer till allmänheten om den otroligt spännande utveckling som nu sker inom bl.a. design och teknik både av metoder och nya produkter.

För egen del menar Linda att Skogstekniska klustret bland annat bidrar genom att knyta ihop aktörer i hela värdekedjan från skogsskötsel till vidareförädlade träprodukter. Det är många aktörer som arbetar i skogssektorn och vi behöver alla utvecklas för att skapa en trivsamt arbetsmiljö och attrahera fler människor.

**LINDA LÖNNERSKOG,
HR CHEF, INDEXATOR**

Linda är HR-chef på teknikföretaget Indexator, ett företag som jobbar hårt för att bibehålla och vidareutveckla sitt interna jämställdhetsarbete. Linda menar att det gäller att hitta forum och sammanhang för jämställdhetsfrågorna så att de blir en naturlig del av verksamheten.

Det är en stor fördel om chefer och ledare är genuint intresserade av jämställdhet, men vi vet att kunskapsnivån är olika och nya chefer behöver få kännedom om hur just vi arbetar med- och prioriterar jämställdhet.

Linda berättar att Indexator tagit fram en introduktionsutbildning för nya medarbetare där jämställdhet och mångfald är ett av tre block.

”Vi vill ha en inkluderande kultur där alla kan bidra på lika villkor. Vi är övertygade om att jämställdhet och mångfald bidrar till både bättre kvalitet och lönsamhet” säger Linda.

Vi har kommit en bra bit på vägen och har vävt in jämställdhetsperspektivet på många sätt, men ibland tycker medarbetare att det inte händer något på jämställdhetsfronten. I början av vårt arbete hade vi särskilda jämställdhetsprojekt, vilket visade tydligt att vi jobbade med frågan. Nu finns arbetet mer integrerat, till exempel genom jämställdhetsperspektivet i våra rekryteringar, eller i vår kultur som vi själva tar för givet men som nyanställda kan reagera positivt på.

Vi har fått mycket uppmärksamhet för vårt jämställdhetsarbete genom åren vilket är jättekul, men vi vill bli ännu bättre! Därför har vi nyligen gjort en genomlysning av verksamheten för att hitta förbättringsområden. Nästa steg är att ta fram en konkret handlingsplan för att höja nivån ytterligare. Vi försöker arbeta systematiskt och bygga in jämställdhetsperspektivet i ordinarie rutiner och processer. Det tror vi är ett bra sätt för att få ett jämställdhetsarbete som håller över tid.

KVINNOR OCH MÄN I BELYSNING

Sedan 1996 har länsstyrelsen tagit fram könsuppdelad statistik för att synliggöra skillnader och likheter mellan kvinnors och mäns levnadsvillkor i länet.

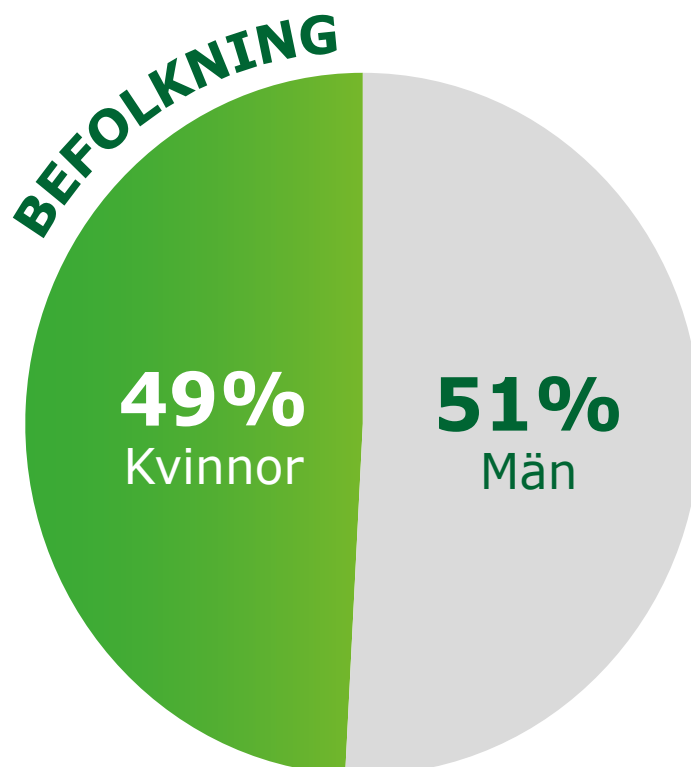
Med statistikens hjälp går det att följa utvecklingen över tid. Mycket har hänt såväl inom samhället som i skogssektorn de senaste åren – men mycket är också kvar att göra sett utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Kunskap är en förutsättning för ett effektivt jämställdhetsarbete och könsuppdelad statistik synliggör skillnader och likheter mellan kvinnors och mäns makt att forma samhället och sina egna liv. Det handlar bland annat om hur vi fördelar resurser så att kvinnor och män, flickor och pojkar ges samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden.

Med utgångspunkt i statistikbok (2019) som handlar om kvinnor respektive män i Västerbotten och deras livsvillkor går det att göra intressanta kopplingar till skogssektorn:

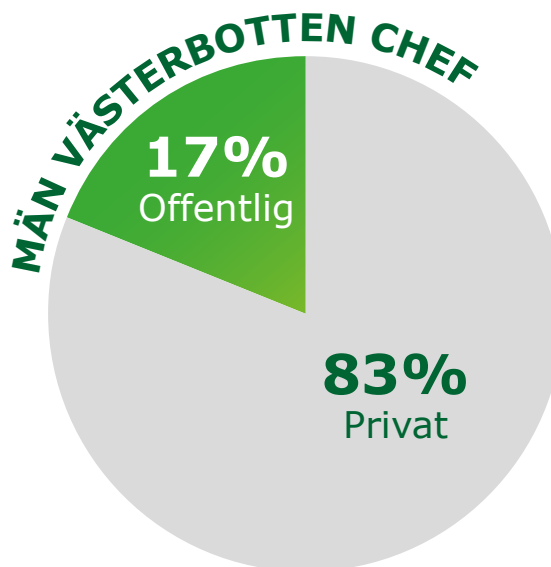
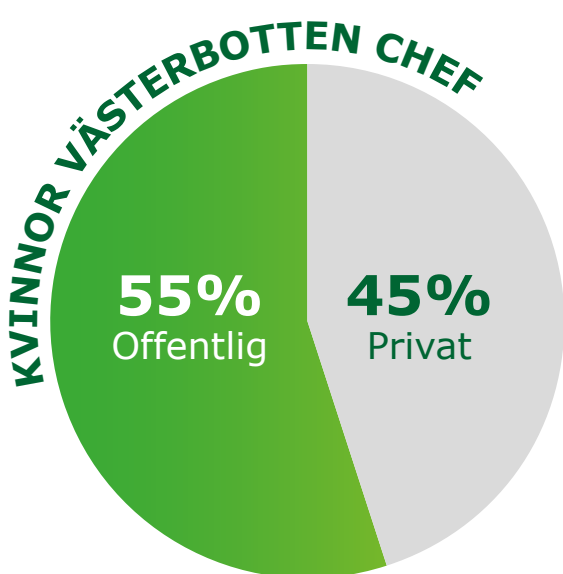
- Befolkning
- Makt och inflytande
- Utbildning
- Förvärvsarbete
- Ekonomi
- Hem och omsorg
- Utsatthet för våld

Statistiken visar vilket regionalt rekryteringsunderlag skogssektorn har. Och det blir än mer viktigt att agera som en attraktiv arbetsgivare med en stor medvetenhet om hur en väl fungerande arbetsmiljö skapas. En miljö som fungerar för kvinnor och män samt att det går att förena föräldraskap med förvärvsarbete. De rubriker som finns i det här avsnittet har alla bäring till de jämställdhetspolitiska målen som i sin tur är relevanta i de allra flesta sammanhang.



MAKT OCH INFLYTANDE

Det går framåt om än i väldigt långsamt tempo när det gäller att fler kvinnor ska vara chefer inom privat och offentlig sektor. Kvinnor är i högre utsträckning chefer inom offentlig verksamhet än privat men för män i länet är det tvärt om.



I Västerbotten, precis som i riket, är unga tjejer och killars val till gymnasiet väldigt traditionellt och följer ett könsmonster som sett likadant ut under tiotalet år. Detta trots att insatser såsom ”tjejer till teknik” och ”killar till vård” har genomförts.

Arbetsmarknaden i Västerbotten är en spegelbild av hur det ser ut på gymnasieutbildningarna – sett till kön. Kvinnor och män i länet arbetar med olika saker i olika sektorer och även på olika nivåer.

I Sverige är det en hög grad av förvärvsarbetande kvinnor och män. Andelen män är i högre grad än kvinnor representerade på länets arbetsmarknad. Det går också att se att lägst representation på arbetsmarknaden har gruppen kvinnor som kommer från ett land utanför EU och Norden.

VISSTE DU ATT I VÄSTERBOTTEN:

- Är gymnasieskolan starkt könsuppdelad. Endast 4 av de 19 programmen har en könsfördelning inom ramen för 40–60 procent
- Är programmen Barn och Fritid samt Naturvetenskap de program som kvantitativt sett är mest jämställda
- Domineras Hantverksprogrammet totalt av tjejer
- Domineras VVS programmet totalt av killar
- Är Naturbruksprogrammet relativt jämställt, sett till antal. Men tjejer och killar väljer väldigt olika inriktningar inom programmet

Andelen män som arbetar inom de fem vanligaste yrkena för män är lägre än andelen kvinnor som arbetar inom de fem vanligaste yrkena för kvinnor. I länet arbetar 55 procent av kvinnor i offentlig sektor och 43 procent inom näringslivet. I hela Sverige är siffrorna det omvända när det gäller kvinnor. I länet arbetar 21 procent av män i offentlig sektor och 79 procent inom näringslivet. I hela Sverige arbetar män i majoritet inom näringslivet. I Sverige är det en hög grad av förvärvsarbetande kvinnor och män. Andelen män är i högre grad än kvinnor representerade på länets arbetsmarknad. Det går också att se att lägst representation på arbetsmarknaden har gruppen kvinnor som kommer från ett land utanför EU och Norden.

DE FEM VANLIGASTE YRKENA I LÄNET FÖR KVINNOR 2017:

- Undersköterskor
- Grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare
- Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl.
- Butikspersonal
- Kontorsassistenter och sekreterare

(Källa: Kvinnor och män i belysning Västerbotten 2019)

DE FEM VANLIGASTE YRKENA I LÄNET FÖR MÄN 2017:

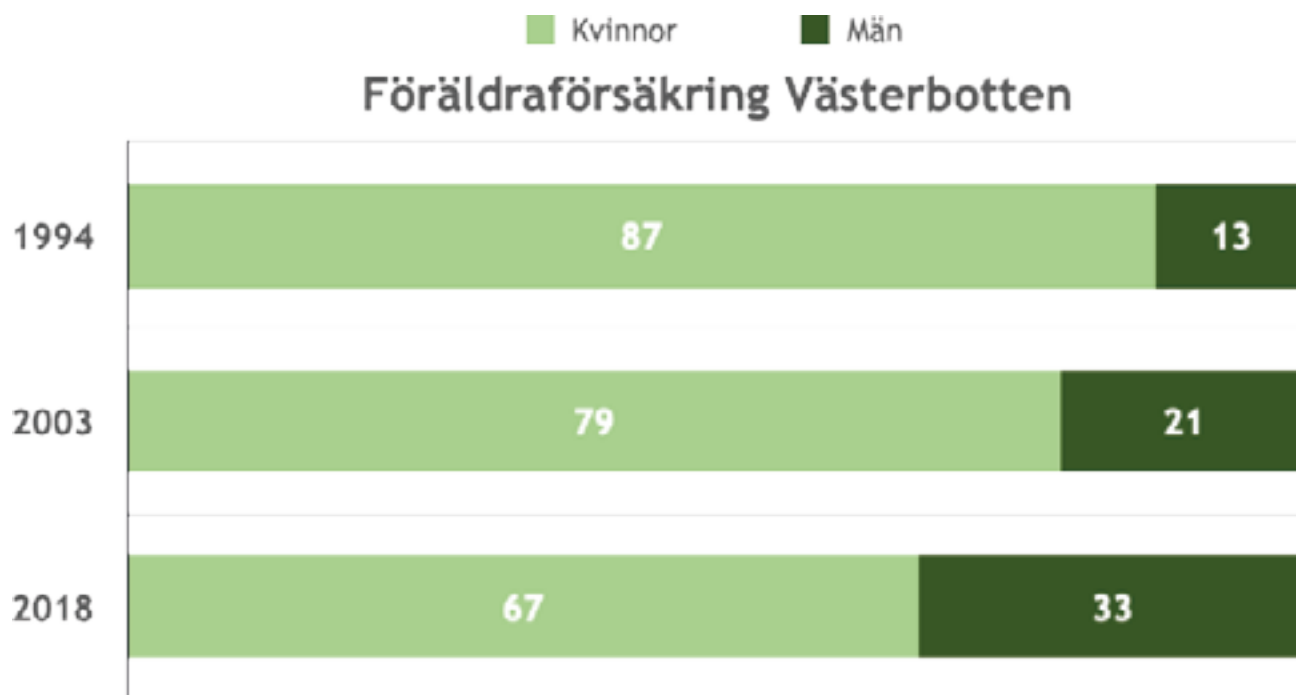
- Ingenjörer och tekniker
- Snickare, murare och anläggningsarbetare
- Lastbils- och bussförare
- Butikspersonal
- Försäkringsrådgivare, företagssäljare och inköpare m.fl.

EN VANLIG ARBETSDAG?

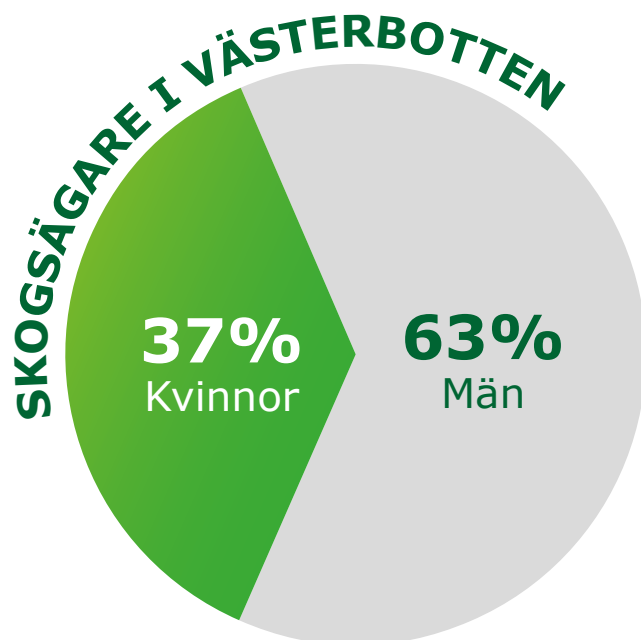


Kvinnor slutar få betalt för sitt avlönade arbete klockan 15.34 i genomsnitt. Bilden visar vilket klockslag i var och en av Västerbottens kommuner som kvinnor slutar få betalt.

Kvinnor arbetar alltså gratis en ansevärd del av dagen – i alla fall sett över ett antal yrkesverksamma år. Den här bilden baserar sig på en arbetsdag som är kl 8-17. Siffrorna är uträknade baserat på en skillnad i medelinkomst. Skillnaden i medelinkomst är översatt i tid.



Män i Västerbotten i jämförelse med riket är duktiga på att ta ut föräldraledighet men fortfarande är det väldigt många fler kvinnor som gör det. Genom åren har det skett ett antal reformer för att få balans i föräldraförsäkringen. De år 1995, 2002 och 2016 när det har reserverats månader för respektive förälder så har mäns uttag ökat.



SKOGSBRUKET I SVERIGE

Skogsbruk och skogsindustrin ger arbete åt kvinnor och män. I flera län svarar skogsindustrin för 20 procent eller mer av sysselsättningen inom industrin. Antalet anställda inom skogssektorn har gradvis minskat i takt med den tekniska utvecklingen. Besöksnäringen är en växande näring med stor potential till ökat företagande där skogens upplevelsevärden har en viktig roll¹⁰.

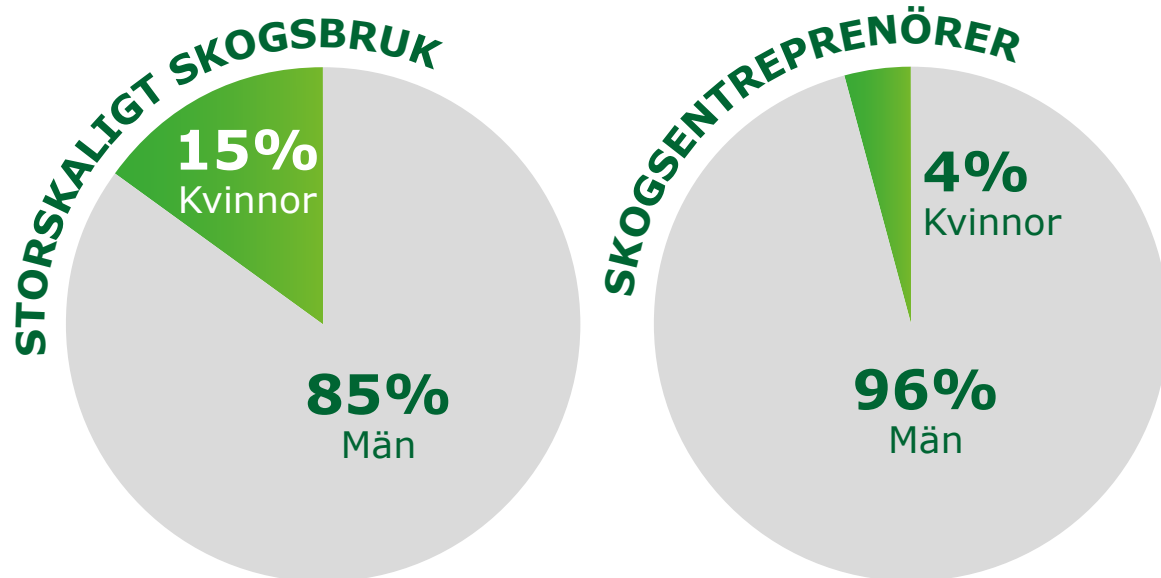
SKOGSÄGANDE

Enskilt ägande utgör den största ägandeformen i Västerbotten baseras på arealandel och uppgår till 40 % av den produktiva skogsmarksarealen. Andra ägandeformer inkluderar privatägda aktiebolag (23 %), statsägda aktiebolag (22 %) och staten (10 %). Skogsägarna i Västerbotten är till övervägande del män (63 %). Denna fördelning är densamma som fördelningen för 10 år sedan. I de flesta fall (63 %) bor ägaren/ägarna i närheten av brukningsenheten, 29 % av brukningsenheterna är utboägda och 8 % är delvis utboägda¹¹.

10 https://www.regeringen.se/49bad6/contentassets/34817820fe074cb9aeff084815bd3a9f/20180524_hela.pdf

11 Kunskapsunderlag för regionala skogsprogram i norr, Petter Axelsson

SYSSELSÄTTNING INOM SKOGSBRUK OCH INDUSTRI

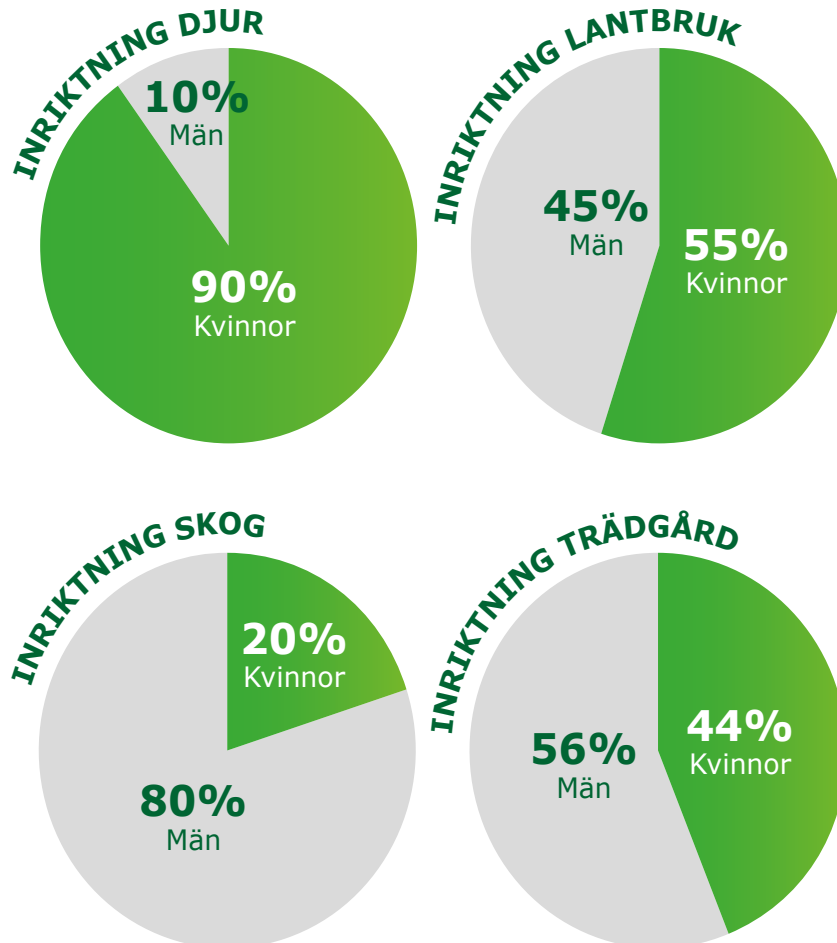


SKOGSBRUK

Arbetstiden inom skogsbruket i Västerbotten uppgår i dagsläget till 977 årsverken (årliga heltidsanställningar). Detta innefattar arbete inom småskaligt skogsbruk (174 årsverken) och arbete utfört av entreprenörer (439 årsverken). Med storskaligt skogsbruk avses företag med mer än 5000ha skog och med småskaligt skogsbruk avses brukningsenheter om minst 5 ha skogsmark som inte tillhör det storskaliga skogsbruket¹².

KOMPETENSUTVECKLING OCH LÅNGSIKTIG KOMPETENSFÖRSÖRJNING

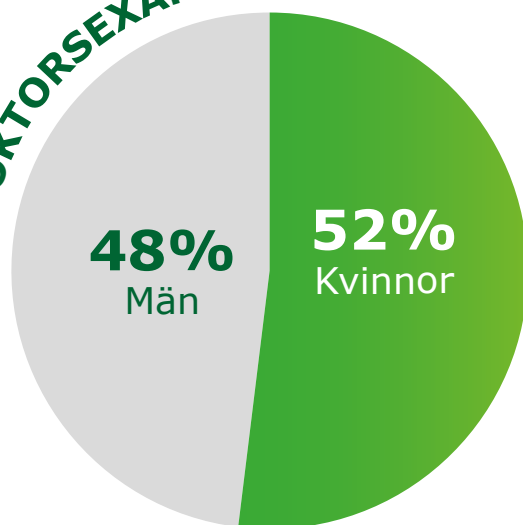
ELEVER PÅ NATURBRUKSGYMNASIER, PER INRIKTNING



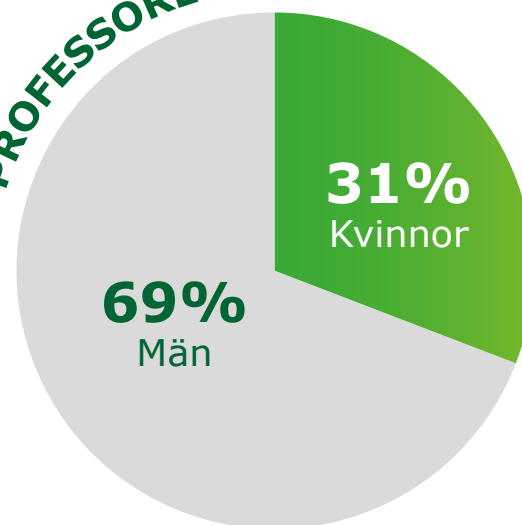
Kompetens hos dagens och morgondagens medarbetare är avgörande för internationell konkurrenskraft. Det krävs till exempel för att utveckla de framtidsprodukter som ska driva tillväxt i världens bioekonomi. Detta ställer krav både på näringen och på utbildningssystemet¹³.

Det spelar roll vilka som läser vad på gymnasiet. Vilka är intressanta för skogssektorn och hur kan den nästan motsatta könsfördelningen där inriktning djur har 90% tjejer som studerar medan på inriktning skog är det endast 20%.

DOKTORSEXAMEN SLU



PROFESSORER SLU



Det är en trögrörlig struktur vad gäller professorer. Endast 31% är kvinnor och 69% är män av totalt 204 stycken¹⁴.

HALVA FISKDAMMEN – ELLER HELA?

Många gånger blir jämställdhet inom skogssektorn en fråga om rekrytering och för att citera Pär Lärkeryd, VD, Norra Skogsägarna ”varför bara fiska i halva fiskdammen, det är smartare att fiska i hela” vilket såklart stämmer men det handlar även om att ha en plan för sin kompetensförsörjning oavsett om det är en entreprenör med få anställda eller ett stort skogsbolag. Rätt kompetens, kanske breddad kompetens, bidrar till konkurrenskraften och den som inte ser om sitt hus kommer att få det besvärligt. Skogssektorn är mansdominerad (vilket i sig inte behöver betyda ojämsställd verksamhet) och behöver öppna upp för fler kompetenser, fler män och fler kvinnor för att fortsätta vara framgångsrika och attraktiva för skarpa hjärnor som vill vara med och forma framtidens skogssektor.

Gun Lidestav, är docent och forskar om genus och skogsbruk vid SLU, intervjuas i Skogsstyrelsens tidning Skogseko och säger där

”Det går inte att rekrytera kvinnor och förvänta sig att de ska fixa branschen så att den blir mer modern och jämställd. Det är branschens eget gemensamma ansvar. Så länge det ser ut som det gör kommer unga kvinnor, och män också för den delen, att söka sig till andra branscher som redan är moderna och mer jämställda och där de slipper kämpa för att passa in. Skogsbranschen äger problemet, men också lösningarna”.

Att några enskilda skogsbolag är duktiga på att rekrytera kvinnor räcker inte heller. Det måste ske en förändring i hela branschen innan fler kvinnor börjar finna skogsbruket attraktivt.

Varför fler kvinnor behövs är en fråga där svaren varierar beroende på om man ser jämställdhet som mål eller medel. Ser man det som ett mål är det oftast utifrån lika villkor och i grunden en demokratifråga. För många företag är det också en ekonomisk fråga, men att göra jämställdhet till ett medel är inte helt okomplicerat. Vad händer om företaget tappar i lönsamhet? Är det då kvinnornas och jämställdhetens fel? Eller omvänt, om företaget ökar sin lönsamhet, hur visar man att det är kvinnornas och jämställdhetens förtjänst?

Även i frågor om kompetensförsörjning och konkurrenskraft behövs kunskap om maskulinitet. Jesper Fundberg vill uppmärksamma männens beteende. Fundberg menar att om skogsnäringen menar allvar med att få in fler kvinnor, då är nyckeln att jobba med männen och deras beteende. Fundbergs resonemang är i linje med Lidestavs slutsats i texten ovan:

”Det vi vet är att kvinnor slutar, oftast på grund av att män har bettet sig illa. Det rimliga är därför att jobba med männen. Ofta fokuserar man bara mer på kvinnorna. Man uppmuntrar dem gå kurser och bygga nätverk. Därmed reproducerar man idén om att män är självklara och att de inte kan förändras”.

Det är också så att förutom att kvinnor inte trivs med en ålderstigen kultur präglas av machonormen så finns det ett stort antal män som hellre skulle se en annan jargong, kultur och sammanhang. Både kvinnor och män vinner på att bredda vad det innebär att vara man (eller människa) inom skogssektorn idag och att hur skogssektorn är i morgon är vårt eget ansvar.

VISSTE DU ATT I VÄSTERBOTTEN:

- Ser kvinnors och mäns utsatthet för brott olika ut.
- Blir kvinnor framförallt utsatta inomhus av en bekant.
- Blir män framförallt utsatta utomhus av en obekant.
- Blir män utsatta i nästan lika stor utsträckning inomhus av en bekant.
- Sker 50% av misshandelsbrotten mot kvinnor i nära relation och 8% för män.
- Det är betydligt vanligare att kvinnor utsätts för brott vid upprepade tillfällen.

I allt väsentligt spelar varje jämställdhetspolitiskt delmål roll i alla verksamheter även om en vanlig reaktion kan vara men **”vad har vår verksamhet med våld att göra”**.

Vi vet att utsatthet av olika slag leder till såväl ekonomiska, sociala som fysiska bekymmer. Därför har alla branscher, inklusive skogssektorn, ansvar att arbeta förebyggande och utifrån ambitionen att veta hur kvinnor respektive män har det i verksamheten så att alla kan vara delaktiga och stolta över sin roll som möjligt.



UTSATTHET

Det sjätte delmålet i svensk jämställdhetspolitik handlar om att mäns våld mot kvinnor ska upphöra¹⁵. Detta delmål innefattar att varje person oavsett könstillhörighet ska kunna leva sitt liv fritt från våld eller hot om våld. I såväl sitt privata liv som på sin arbetsplats. Våld är ett brett begrepp som innehåller olika former av utsatthet. Eftersom våld är det största ojämställdhetsproblemet så är det också en av de sex prioriteringar som Länsstyrelsen Västerbotten särskilt pekat ut som angeläget att arbeta med under närmsta åren. En majoritet av det våld som utövas i dag av män mot män, mot kvinnor och barn, och mot sig själva.

Kvinnor utsätts för mäns våld och hot om våld både i offentliga miljöer och i privata rum. Sexuella trakasserier och sexuella övergrepp är former av det våld män utsätter kvinnor för. Våldet har sin grund i ojämlika maktförhållanden mellan kvinnor och män. Det finns en tydlig koppling mellan kön, maskulinitetsnormer och våld. Skogssektorn är inte fri från våld, hela spektrat finns representerat och det handlar om att ha kunskaper att se och att agera, även om det kan upplevas som svårt.

¹⁵ Det innefattar även våld i nära relation, prostitution och människohandel för sexuella ändamål och hedersrelaterat våld och förtryck.



Det vi beskriver som kultur på våra arbetsplatser är vad som rör sig i den nedersta delen av pyramiden och det är där även skogsbranschen som arbetsgivare kan lägga krut. Om vi gemensamt – på alla arbetsplatser, i alla arbetslag – jobbar i den nedersta delen, innan våldet har skett, så har vi en större chans att förebygga det.

Den norske psykologen Per Isdals definition är den som vanligen används för att ringa in vad våld är¹⁶:

”Våld är en handling riktad mot en person som genom denna handling skadar, smärtar eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från något som den vill.”

Våldsformerna brukar delas in i

- **FYSISKT VÅLD**
Exempelvis örfilar, dra i håret, knuffa, hålla fast, sparkar, slag mot kroppen, stryptag med mera
- **PSYKISKT VÅLD**
Hot, kontroll, kränkande och nedsättande ord). Här ingår även latent våld att leva under risk för nytt våld
- **SEXUELLT VÅLD**
Påtvingade sexuella handlingar, våldtäkt
- **MATERIELLT VÅLD**
Förstöra inredning, dagböcker, foton med mera
- **EKONOMISKT VÅLD**
Tvingas skriva under handlingar, får ej förfoga över egen ekonomi
- **FÖRSUMMELSE**
Gäller främst barn, äldre och personer med funktionsnedsättning och handlar om att medvetet ge felaktig medicinering, bristande hygien, lämna utan tillsyn med mera.

METOO OCH KILLMIDDAG – INITIATIV SOM PÅVERKAR ARBETSPLATSER

Allt hänger ihop. Det är inte en nyhet att det förekommit och tyvärr ännu förekommer sexuella trakasserier och annan diskriminering inom skogssektorn i Västerbotten. Metoo initiativet heter #slutavverkat inom skogssektorn och har resulterat i många vittnesmål och även i ett öppet brev till SLU:s ledning. Även ett nytt nätverk har skapats: nätverket för yrkesverksamma kvinnor och icke-binära i skogssektorn (NYKS)! På NYKS Facebook-sida så beskrivs nätverket så här: Här samlas vi för att bredda vårt nätverk, inspireras av varandra och ta del av varandras tips och erfarenheter. Här vill vi skapa en trygg plattform där en ska kunna lyfta frågor och funderingar som det kanske inte finns utrymme för på den egna arbetsplatsen/utbildningen.

Med tanke på tidigare diskussioner kring utmaningar vid rekrytering till SLU och att många kvinnor väljer att lämna skogsbranschen, borde detta vara ett angeläget problem för alla inblandade. Det är viktigt att de värderingar SLU och skogsnäringen säger sig stå för faktiskt har betydelse i verkligheten. Skogsbranschens upprop och alla berättelser visar motsatsen. Vi gör detta uttalande eftersom vi vill ta chansen att påverka framtida studenters upplevelser under deras studietid, men också vår egna framtid inom skogsbranschen. När vi kommer ut i arbetslivet förväntar vi oss ett starkt ledarskap av våra arbetsgivare där beteenden likt de beskrivna i uppropets berättelser inte accepteras. Vi kommer att arbeta hårt för den förändring vi vill se och förväntar oss detsamma av SLU och skogsnäringen.

#slutavverkat och öppet brev Från hashtag till handling

Under skogsbranschens Metoo-upprop #slutavverkat har det yttrats påståenden om att händelserna beskrivna kanske inte är aktuella, eller att de inte kommer att vara ett problem i framtiden eftersom vi står inför ett generationsskifte. I samband med uppropet vill vi med detta uttalande belysa den verklighet vi upplevt under våra fem år som kvinnliga jägmästarstudenter. Tillhörande detta brev finns händelser vi varit med om under vår utbildningstid. Det handlar bland annat om härskartekniker, diskriminering, sexism, rasism, trakasserier, homosocialitet, homofobi och konservativa normer. Dessa tydliga normer går i arv mellan årskurserna och skapar en kultur. En exkluderande kultur där inte bara vi kvinnor far illa, utan alla som önskar gå emot dessa normer.

DE FÖRÄNDRINGAR VI VILL SE ÄR:

(1) återkommande obligatoriska utbildningar om människors lika värde och normkritik för alla studenter, anställda vid SLU och inom skogsnäringen,

(2) tydlighet från SLU och skogsnäringen angående vad som är ett accepterat beteende och inte,

(3) tydlighet kring vilka konsekvenser som följer av ett icke accepterat beteende,

(4) enkelhet vid anmälan/rapportering av ett icke accepterat beteende, både för den utsatta och betraktaren, samt

(5) att ett icke accepterat beteende leder till allvarliga konsekvenser.

För att skogsbranschen inte skall gå miste om fler kompetenta individer är det dags att vi nu går från hashtag till handling. Ingen skall behöva tolerera det arbetsklimate som vi upplevt under vår studietid. Våra berättelser publiceras på Instagramkontot @slutavverket. En analys av slutavverket och en sammanställning av material finns på webbplatsen. <https://www.slu.se/globalassets/ew/org/andra-enh/s/om-fakulteten/styrande-dokument/lika-villkor/slutavverket-jamstalld-atervaxt.pdf> och här finns även ett antal diskussionsfrågor som går att använda för att starta och fortsätta samtal¹⁷.

ÅRETS TRÄFLUGA 2019

Företaget Martinsons har själva under några år fokuserat på jämställdhetsarbete och valde att år 2019 ge sin egen utmärkelse "Årets träfluga" till Elin Olofsson, en av initiativtagarna till skogsnäringens metoo-upprop.

Elin Olofsson fick priset med motiveringen att hon "med kunskap, engagemang och målinriktat arbete bidragit till att jämställdhetsarbetet inom branschen snabbats på och blivit högre prioriterat"

"Priset legitimerar samtal om jämställdhet i skogsnäringen" säger Elin Olofsson

KILLMIDDAGAR SOM KONCEPT

Länsstyrelsen i Västerbotten har arrangerat killmiddagar tillsammans med Studieförbundet Bilda för att skapa ett forum för killar och män att prata om maskulinitet och jämställdhet. Killmiddagar har ägt rum i flera kommuner i länet och initiativ har tagits från ett antal aktörer. Middagarna har uppskattats av dem som varit med och det finns uppenbarligen ett behov av rum för män att dryfta frågor om hur dem som grupp och enskilda individer kan bidra till jämställdhet och hur bilden av män påverkar dem samt frågor om jämställdhet i samhället. Det har genomfört ett flertal killmiddagar och kill-luncher runt om i länet, både branschspecifika och mer allmänna.

Arrangemanget är ett initiativ från yrkesverksamma inom skogsbranschen i Västerbotten, i samverkan med Studieförbundet Bilda och Länsstyrelsen Västerbotten.

I Skellefteå har det också bjudits in till kill-lunch vid några tillfällen. Det gäller att hitta former som fungerar så att det blir möjligt att mötas och prata, säger Johan Renström, Distriktschef Skogsstyrelsen, och en av dem som medarrangerat luncherna. Träffarna har fallit väl ut och det är tydligt att det finns ett engagemang i frågan och att många vill bidra till en förändring och ser sitt eget ansvar i detta.

Träffarna har varit ett värdefullt verktyg för att få till en diskussion även utanför det som sker via arbetsgivarna på arbetsplatserna och jag hoppas möjligheten ska finnas kvar, menar Johan Renström

¹⁷ <https://www.slu.se/globalassets/ew/org/andra-enh/s/om-fakulteten/styrande-dokument/lika-villkor/slutavverket-jamstalld-atervaxt.pdf>

SYSTEMATISKT JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Västerbotten tog tidigt fram tre punkter som tillsammans skulle vägleda aktörer i arbetet med att skapa en jämställd skogssektor. Under åren som gått har punkterna blivit fler i takt med att kunskaperna ökat och därmed förmågan hos aktörer i branschen att ringa in utmaningar som behöver tas omhand. Det har uppmuntrats att finna egna ord för att beskriva sin ingång, sina planerade åtgärder och sitt förväntade resultat.

SNABBSPÅR TILL JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR

1. LEDNINGSSTYRT JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Chefer på alla nivåer, såväl kvinnor som män, behöver leda, motivera och efterfråga medarbetares jämställdhetsarbete. Och såklart skaffa sig egen kunskap om fältet samt låta medarbetare göra detsamma.

2. FORSKNING OCH UTVECKLING

Använd teori och empiri i verksamheterna. Eftersträva att vara först med det senaste. Många gånger finns det tips att hämta och kunskaper att omsätta. Men det kan behövas en etableringsfas mellan t ex akademi och företag. Här kan projekt fylla en värdefull funktion.

3. BILDEN AV BRANSCHEN

Vem och vad representerar branschen? Är bilden dvs föreställningen om skogssektorn samstämmig? Är den stereotyp och vad kan isåfall göras för att bredda/ändra bilden?

4. BRANSCHEN PÅ NYA ARENOR

Var har skogssektorn visat upp sig genom åren? Och var har branschen varit osynlig? Med nya sammanhang kommer nya möjligheter. Kanske finns det oväntade forum som skogen behöver söka upp för att finna fler intressenter till branschens alla delar.

5. FLER KOMPETENSER IN I SKOGSSEKTORN

Jägmästare är titel som förpliktigar och innehållet i titeln är säkert fortfarande relevant för skogssektorn däremot inte den enda vägen in. I dag behövs ekonomer, beteendevetare, säljare, språkkunniga m.fl. som berikar och delvis utmanar traditionell kunskapsplattform.

6. ARBETSMILJÖ

Vi är varandras arbetsmiljö är en devis som även stämmer in på skogssektorn. Laganda, arbetsplatskultur och jargong är några ord som kan utgöra arbetsmiljö. Här inryms även formella och informella strukturer som bidrar eller försvårar ett säkerhetstänk eller t ex ett leanarbete eller jämställdhetssträvanden.

7. MASKULINITET

Män och maskulinitet behöver finnas med i jämställdhetsarbetet. För jämställdhet handlar om både kvinnor och män. Kvinnor är varken problem eller lösning – män kan vara både det ena och det andra.

För män innebär det ofta att bromsa, backa, tystna, hejda sig. Att stanna upp. Det handlar om att leda sig själv i jämställd riktning. Det frigör energi till annat än att förhålla sig till könade arbetsuppgifter och föreställningar om hur "en skogsman" är egentligen.

AVSIKTSFÖRKLARING – JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR

Länsstyrelsen Västerbotten, Skogsstyrelsen och flera av länets företag har under många år arbetat för att förändra strukturer och föreställningar som begränsar kvinnor och män att aktivt bruka, äga, vistas i och arbeta i skog.

”Vi ansluter oss till arbetet för en jämställd skogssektor tillsammans med Skogslänet Västerbotten. Vi tar ansvar för att aktivt arbeta för att driva ett internt jämställdhetsarbete och ett gemensamt arbete inom hela skogssektorn i Västerbotten.”

“Som anslutna verkar vi för att förändra strukturer och föreställningar som begränsar kvinnor och män att aktivt bruka, äga, vistas i och arbeta i skog.”

“Vi vill vara en aktiv del i att nyansera bilden av skogssektorn som en framtidsbransch för kvinnor och män i Västerbotten”.

Avsiktsförklaringen kan säkert läsas på flera sätt och en fråga som kommit upp under senare tid är vad avsiktsförklaringen ska förpliktiga till? Och därmed blir också en fråga vem som tar ansvar för att följa upp intentionerna i avsiktsförklaringen. Föreliggande rapport är en chans att föreslå en möjlig ordning för att se om/hur och på vilket sätt som innehållet i avsiktsförklaringen fungerar hos dem som undertecknat den.

- **INTERNT JÄMSTÄLLDHETSARBETE**

Hur fungerar det interna jämställdhetsarbetet? Är det ledningsstyrt? Resurser? Resultat? Långsiktighet?

- **GEMENSAMT ARBETE INOM HELA SKOGSSEKTORN**

Har företaget krokat arm med fler aktörer i branschen? På vilket sätt?

- **STRUKTURER OCH FÖRESTÄLLNINGAR**

Har företaget förändrat strukturer och föreställningar som begränsar kvinnor och män? Hur identifierades strukturer och föreställningar? Vilka insatser har gjorts? Hur säkerställs att nya rutiner följs över tid?

- **SKOGSSEKTORN SOM EN FRAMTIDSBRANSCH**

Har företaget nyanserat bilden av skogssektorn? På vilket sätt? I vilka sammanhang?

VAD BEHÖVER GÖRAS OCH AV VEM?

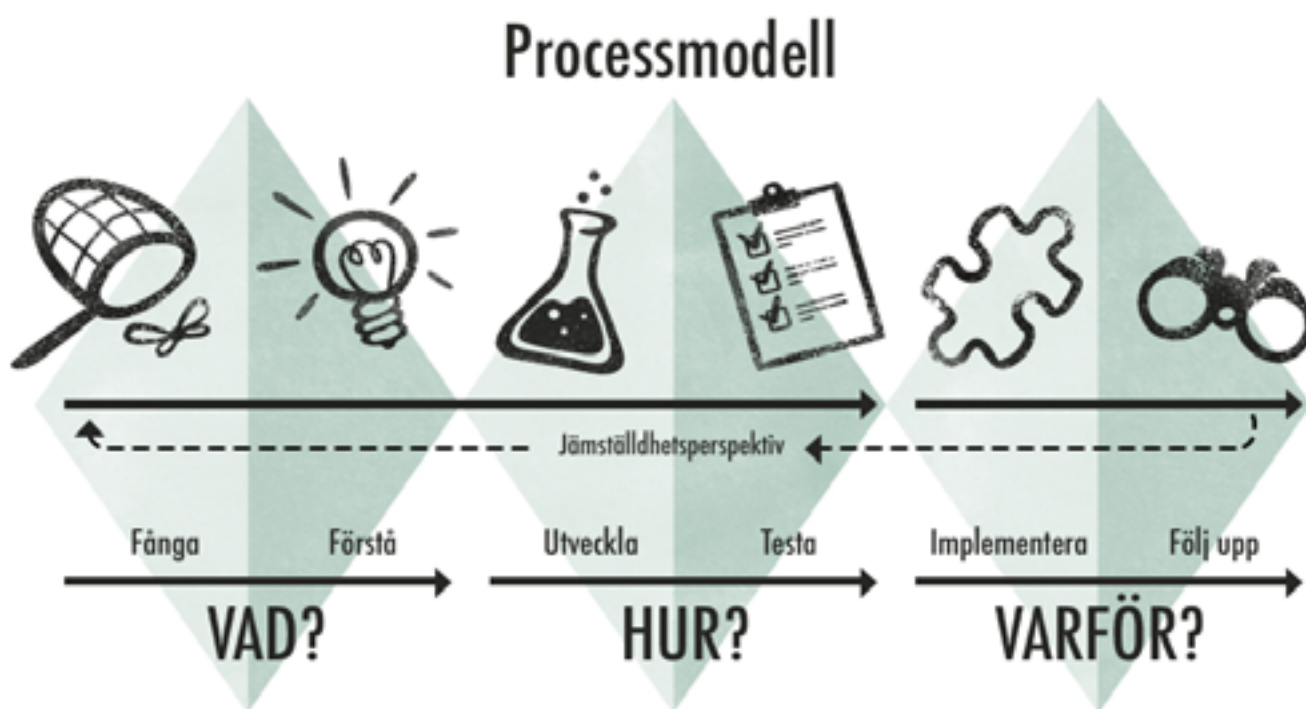
Hur blir dessa ambitioner verklighet i Västerbotten? Vad behöver göras och av vem? Det går att använda liknelsen och metoden med dubbeldiamanten för att se en möjlig process. Västerbotten har Fångat problemet som är en ojämställd skogssektor, sedan har länet förstått att det är många trådar som behöver tvinnas för att få till tyngd för frågor om jämställdhet i alla delar av skogssektorn.

Därför har idéer blivit projekt som Utvecklat såväl frågeställningar som konkreta utmaningar i organisationer och företag. En del har även Testat att arbeta på ett nytt sätt utifrån kunskaper om jämställdhet. MEN gummibandet som stavas traditioner och att snabba och enkla lösningar ännu premieras gör att nya förslag och strategier urholkas innan dom fått fäste och blivit rutiner som håller över tid.

För att Västerbotten ska komma ett steg vidare från det gynnsamma läget att flera relevanta aktörer är överens om att jämställdhet är viktigt och är redo att jobba för det till att de facto begrava gamla "sanningar" och stereotyper om vilka verktyg och kompetenser samt kön som behövs (önskas) inom skogssektorn behövs en påtaglig praktisk förändring. Därför bedöms nästa steg i Dubbeldiamanten bli Implementering. I princip att göra annorlunda och mer jämställt och att hålla ut och följa upp över tid.

JÄMSTÄLLDHETSREVISION

En jämställdhetsrevision ligger helt i linje med Västerbottens fortsatta arbete för en jämställd skogssektor. Precis som arbetet med processmodellen ”dubbeldiamanten” visar så har arbetet fungerat väl vad gäller att fånga, förstå, utveckla och testa olika initiativ och idéer. Däremot har det varit få aktiviteter som utvärderats eller ens följts upp varför det är svårt att bedöma dess egentliga effekt. Dubbeldiamanten byggs därför ut och inkluderar fortsatt även begreppen implementering och uppföljning.



För att få tyngd bakom orden så rekommenderas en årligen återkommande jämställdhetsrevision där organisationers verksamhet (internt och externt) särskilt granskas utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Och där specifika insatser för jämställdhet också sätts under lupp för att undersöka om de gett önskat resultat. Igen blir det viktigt att varje aktör sätter ett mål med jämställdhetsarbetet så att en vet vart och varför jobbet pågår.

Det är ganska vanligt att myndigheter och företag är föremål för revision. Ofta kommer en extern part då in i organisationen och ber om att få ta del av underlag, beslut och andra handlingar. Så kan även en jämställdhetsrevision gå till.

Men i första hand är tanken här att etablera ett arbetssätt där ”en uppgift följs av uppföljning” dvs att delas en uppgift ut som handlar om att arbeta med jämställdhet så ska den också följas upp efter en bestämd tid på ett bestämt sätt. Här kommer jämställdhetsrevision att hjälpa till.

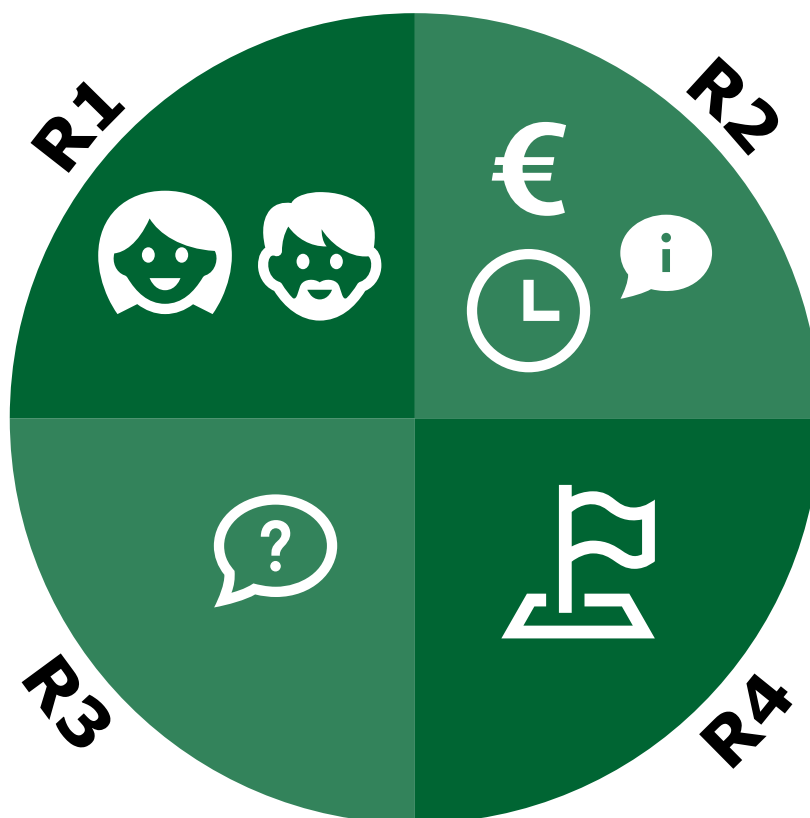
MED DENNA JÄMSTÄLLDHETSREVISION FÖLJER ETT ANTAL RÅD FÖR ATT FÅ EN RÖD TRÅD MELLAN INSATS OCH RESULTAT:

- Från individ till struktur
- Från enstaka lösryckta aktiviteter till sammanhållen och mer systematisk planering
- Externt och internt, Arbetsgivarperspektiv och Verksamhetsperspektiv
- Ringa in arbetsplatskultur utifrån ett jämställdhetsperspektiv t ex genom arbetsbladet Vår väg till en inkluderande verksamhet

JÄMSTÄLLDHETSREVISION - SÅ HÄR GÖR DU!

I en jämställdhetsrevision finns det några bärande utgångspunkter. Dessa är exempelvis att ta med både ett internt perspektiv och ett externt perspektiv. Det betyder att såväl arbetsgivarperspektivet som verksamhetsperspektivet behöver granskas utifrån jämställdhet.

”Vi ansluter oss till arbetet för en jämställd skogssektor tillsammans med Skogslänet Västerbotten. Vi tar ansvar för att aktivt arbeta för att driva ett internt jämställdhetsarbete och ett gemensamt arbete inom hela skogssektorn i Västerbotten. Som anslutna verkar vi för att förändra strukturer och föreställningar som begränsar kvinnor och män att aktivt bruka, äga, vistas i och arbeta i skog. Vi vill vara en aktiv del i att nyansera bilden av skogssektorn som en framtidsbransch för kvinnor och män i Västerbotten”.



INTERNT JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Gör en **4R analys** av **det interna jämställdhetsarbetet**. Det går med fördel att välja ut en del av verksamheten till att börja med. Det urvalet kan baseras på

- Lätt att avgränsa
- Intresserade medarbetare
- Intressant för flera i organisationen
- Starkt ledarskap
- Identifierade behov

ARBETSGIVARPERSPEKTIV/INTERNT:

- Styrdokument
- Arbetsmiljö
- Rekryteringsprocessen
- Statistik
- Utrustning
- Föräldraskap
- Kommunikationsmaterial

4R Kartlägger köns - och resursfördelning, analyserar grundläggande värderingar och föreslår åtgärder för att göra verksamheten mer jämställd

R1 = REPRESENTATION

R2 = RESURSER

R3 = REALIA

R4 = REALISERA

Mer information om 4R finns i bilaga.

GEMENSAMT ARBETE INOM HELA SKOGSSEKTORN

Hur arbetar organisationen strukturerat med t ex benchmarking eller att knyta kontakter för att stärka det strategiska jämställdhetsarbetet?

- Medverka och själva bjuda in till aktiviteter som har kvalitetssäkrats utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- Lärande
- Statistik med tillhörande jämställdhetsanalys

STRUKTURER OCH FÖRESTÄLLNINGAR

Hur identifieras stereotypa strukturer och föreställningar om kön?

- Vilka insatser har gjorts?
- Hur säkerställs att nya rutiner följs över tid?

VERKSAMHET:

- Kundkontakt
- Kvalitet
- Bemötande

SKOGSSEKTORN SOM EN FRAMTIDSBRANSCH

Har företaget nanserat bilden av skogssektorn?

- Hur har rutiner skapats som påminner om vikten av ord, text och bild
- Värdskap
- Ambassadörer
- Mässor
- Möten med branschen men också allmänhet
- Skogen i skolan

VEM ÄR ANSVARIG FÖR UPPFÖLJNING?

- Finns det en processledare med mandat och utrymme för arbetet?
- Är tidsplanen och förväntningar på dem som ingår i förändringsarbetet tydligt?
- Vem är ansvarig för uppföljning och efterfrågar uppföljning?

AVSLUTANDE REKOMMENDATIONER

Det finns frågor som behöver svar och det finns insatser som behöver göras. En fråga är om skogssektorns strategiska jämställdhetsarbete är avhängigt att det finns en plattform och styrning från hög regional nivå?

Nedan följer ett par punkter som tar jämställdhetsarbetet framåt i Västerbotten

JÄMSTÄLLDHETSREVISION

Jämställdhetsrevision är en del av innehållet i föreliggande JämLYS rapport. Revision innebär i det här sammanhanget att se vilka steg som tas inom varje organisation som undertecknat avsiktsförklaringen som ligger till grund för stora delar av såväl enskilda som gemensamma initiativ i Västerbotten.

KAMPANJ "PLUS EN"

"Plus en" är namnet på en kampanj som hänger ihop med föreslagen jämställdhetsrevision och det fortsatta arbetet med en jämställd skogssektor som ett branschgemensamt initiativ. "Plus en" innebär att varje aktör som ingår i Skogslänet Västerbotten" ansvarar för att bjuda in en ytterligare aktör att skriva under avsiktsförklaringen som tagits fram inom Skogslänet och undertecknats av samtliga deltagare i gruppen. På så sätt får vi fler att ingå i arbetet.

METODBOK "HUNDRA PLUS"

"Hundra plus" är Skogslänets svar på frågan "hur" börjar en ett jämställdhetsarbete och hur håller en det levande över tid. Här samlas fakta, lärande exempel och utmanande frågor att samtala om. Den är tänkt att användas i verksamheter men även som underlag vid exempelvis diskussioner till skogsprogram, regionala utvecklingsstrategier eller projekt i länet.

SKOGLÄNETS SEKRETARIAT FÖLJER UPP JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Jämställdhetsarbete mår bra av att efterfrågas och att följas upp. Den som tar sig an utvecklingsfrågor vill gärna se en förändring. Det kan vara svårt att göra det om inget mäts, undersöks, trycktestas och följs upp. Istället för att skapa en ny struktur eller ett nytt forum för uppföljning föreslås att Skogslänets sekretariat tar sig an ett kontinuerligt uppföljningsuppdrag.

EN KONFERENS VARTANNAT ÅR FÖR ATT TILLVARATA OCH SPRIDA KUNSKAPER OM JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR

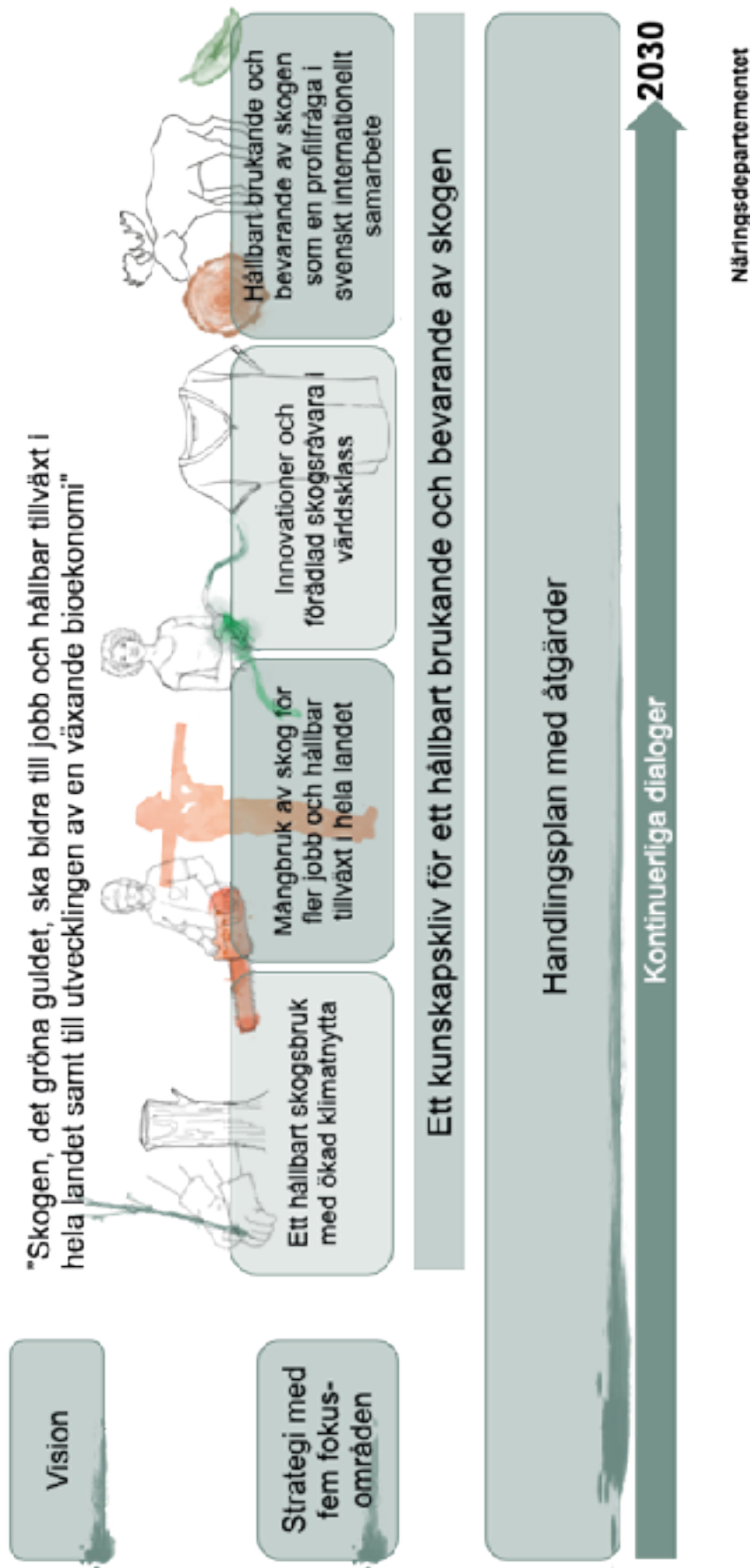
Att mötas och dela erfarenheter från utvecklingsarbetet inom jämställd skogssektor är en livsnerv och motivation till att upprätthålla arbetet. Så har i alla fall tongångarna varit efter ett antal genomförda konferenser och workshops. Dessa har dock hållits på olika teman och utan kontinuitet. Föreslagen struktur med en konferens vartannat år sporrar till att både visa upp och ta del av lärande exempel.

NY FILM OM JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR

Bilder och historier gör avtryck. Det har inom ramen för jobbet med jämställd skogssektor tagits fram filmer av olika slag. Dessa har använts flitigt men behöver uppdateras då film har en ganska kort livslängd. Film kan användas i många kanaler och nå flera olika målgrupper som då får upp ögonen för skogssektorns alla möjligheter.

BILAGOR

BILAGA SKOGSPROGRAMMET



BILAGA ÅTGÄRDER FÖR EN JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR

Inrätta ett nationellt samverkansforum för jämställdhet samt regionala motsvarigheter.

Ta fram en metodbok med sektorsanpassade jämställdhetsverktyg.

Utforma gemensamma indikatorer och nyckeltal för jämställdhetsarbetet i skolornas verksamhetsplaner och årsredovisningar.

Ta fram ett gemensamt jämställdhetsindex för alla skogliga lärosäten.

Skogssektorn behöver på ledningsnivå avsätta tillräckliga resurser i form av tid och andra medel för jämställdhetsarbetet.

Ta fram branschgemensamma mätpunkter för jämställdhet som tydliggör och konkretiserar vad man menar med ett jämställt arbetsliv i den skogliga sektorn.

Utveckla och stötta nätverken för kvinnliga skogsägare för att ge dem möjligheter till erfarenhetsutbyten och annan samverkan.

Verka för ökad kvinnlig representation i styrelser och styrgrupper, projekt, utbildningar och skolsatsningar.

Utveckla en idé- och metodbank för förbättrad kompetensutveckling och informationsspridning till kvinnliga skogsägare¹⁸.

BILAGA STRATEGISK UTVECKLING ÖVER TID

SKOGSRIKETS FEM FOKUSOMRÅDEN 2012-2015

- Klimatsmart hållbart träbyggande
- Hållbart aktivt skogsbruk
- Upplevelser och turism
- Jämställdhet
- Integration

SKOGSPROGRAMMET VÄSTERBOTTEN

Skogslänet övergått till att bli ett ytterligare formaliserat och har breddat plattformen för samverkan. Detta i en form som kallas Skogsprogrammet Västerbotten. Det som skiljer sig från tidigare grupperingar och som kännetecknar det tidiga arbetet i skogsprogrammet är:

FRÅN SKOGSRIKE TILL SKOGLÄN

Skogsriket Västerbotten har tack vare såväl samverkan som strategi varit framgångsrikt. Och samarbetet har fortsatt men under ett nytt namn: Skogslänet Västerbotten. Skogslänet Västerbotten har representanter från

- Besöksnäring
- Myndigheter
- Skogsbruk
- Skogsteknik
- Träbyggnad
- Universitet

- Omstart: Workshops och temagrupper
- Styrgrupp och programråd
- Kluster, nätverk, sektorsråd
- Universitet
- Samarbete fyra län i norr

SKOGLÄNET VÄSTERBOTTEN

Sex år - sex framgångsfaktorer

- Gemensamma mål och intresseområden
- Egna initiativ, egna resurser och samarbeten utåt
- Ledningspersoners engagemang
- Nationell betydelse utifrån regional kraft
- Skogligt perspektiv på samhällets frågor
- Politisk plattform och stöd är viktigt

BILAGA HÄNDELSE FRÅN SKOGSSEKTORN I VÄSTERBOTTEN

VAD RÄCKER SKOGEN TILL?

Senaste Skogens dag (2019) problematiserade kring frågeställningen "Vad räcker skogen till?" Det är en komplex och framtidskritisk fråga som också berör jämställdhet.

Frågeställningen Vad räcker skogen till är möjligen sprungen ur debatter, dialoger och funderingar som förs inom skogssektorn och även i media. Det finns konflikter inom skogssektorn och dessa berör även jämställdhetsfrågorna. Vem får höras om vad och i vilken roll? Kvinnor, män, experter, skogsägare och/eller andra?

STRUKTUR, AKTIVITET OCH INDIVID – NÅGRA SÄTT ATT GÖRA SKILLNAD

Det finns ingen heltäckande formell uppföljning av allt som skett och sker inom ramen för arbetet med en jämställd skogssektor men föreliggande rapport blir i sig ett sätt att se vad som hänt och vilka bestående effekter insatser eventuellt har. En lärdom är också att planera (mer) för uppföljning, utvärdering och återkoppling framöver. Därav en utvecklad dubbeldiamant till en trippeldiamant där just uppföljning och utvärdering hålls fram.

Nedan följer en beskrivning av ett flertal insatser och aktiviteter som pågått och pågår inom ramen för jämställd skogssektor. I ett försök att sortera insatserna har tre nivåer använts; strukturell, aktivitets- och individuell nivå:

STRUKTURELL NIVÅ

Här avses insatser och aktiviteter som har ett mer långsiktigt och systemförändrande tänk.

Till exempel

- Workshop 2010 Skellefteå "Vems är skogen och vem arbetar i den"
- Filmen Investera i jämställdhet
- Filmen Vems är skogen och vem arbetar i den?
- JämLYS av skogssektorn samt av skogsmässor
- Skogsriket Västerbotten
- Skogslänet Västerbotten
- Konferens, Framtidens hållbara skogsbruk med fokus på skogens vatten
- Hearing, Framtidens jämställda skogssektor, residenset, dec 2017
- Konferens, Från #metoo till handling, Nolia, oktober 2018
- Konferens, Nu kör vi, skogskonferens, Landsbyggsdepartementet och Skogsstyrelsen arrangerar, dec 2018
- Avsiktsförklaring "Jämställd skogssektor"
- Regeringens initiativ till runda bordssamtal som modererades av jämställdhetsdirektören 2018
- Regionalt skogsprogram Västerbotten
- Projekt

AKTIVITETSNIVÅ:

Här avses insatser som är mer handlingsorienterade och kanske bara genomförs en gång men även sådana som upprepas. Aktiviteternas förmåga och ambition att vara systemförändrande varierar. Till exempel:

- Skogskollo, juni 2012-2019
- Dialogluncher med studenter, Skogslänet
- Kvällskonferens, SLU,
- Projekt
- Posterutställning, SLU

INDIVIDUELL NIVÅ:

Här avses enskildas (individer/företag/myndigheter m.fl.) insatser. Det kan vara spontana idéer men även aktiviteter som är tänkta att ske över tid. Även här varierar insatsernas förmåga och ambition att vara systemförändrande.

- Jobba jämt, Norra skogsägarnas guide
- Dialogmöten i norr, Skogsstyrelsen
- #slutavverket
- NYKS nätverket

BILAGA PROJEKT 2013-2018

PROJEKT SOM PÅVERKAT PROCESSEN JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR

Mycket vatten har runnit under broarna innan vi idag kan konstatera att vi har ett regionalt skogsprogram med flera deltagande aktörer som alla understryker att jämställdhet är en framtidsfråga och helt nödvändig att ta sig an inom skogsbranschen.

Det kan konstateras att flera av de projekt som kommit och gått genom åren som drivit just jämställdhet inom skogssektorn i Norrbotten och Västerbotten har gett avtryck och intryck. Flera av dem hålls fram som lärande exempel i Skogsstyrelsens rapport om Åtgärder för en jämställdskogssektor.

FRÅN MACHO TILL MODERN

2013 - 2015 Projektet ska hitta, testa och utveckla praktiska metoder för jämställdhet i skogsbrukets arbetsorganisationer i nära samarbete mellan genusforskare vid Luleå tekniska universitet och två av skogsbrukets organisationer: Sveaskog och Skogstekniska klustret. Målet är att skapa praktisk och teoretisk kunskap om både jämställdhet och ojämställdhet i skogsbrukets arbetsorganisationer för att sedan använda denna kunskap till att vidareutveckla skogsbrukets arbetsorganisationer från "macho" till "modern". De deltagande organisationerna – Sveaskog och Skogstekniska klustret – har båda bedrivit jämställdhetsarbete under ett flertal år med viss framgång och vill nu komma längre i sitt jämställdhetsarbete med hjälp av genusforskare. Detta sker genom så kallad "interaktiv forskning" där kunskap utvecklas gemensamt mellan forskare och deltagande organisationer. Projektet kommer att 1) följa och analysera pågående jämställdhetsinsatser i de deltagande organisationerna, 2) undersöka hur genusteorier kan användas för att urskilja vilka organisatoriska strukturer, arbetsplatskulturer och föreställningar om kön som befäster respektive utmanar skogsnäringens genusstrukturer, 3) organisera "design teams" i de deltagande organisationerna för att hitta, testa och utveckla praktiska metoder för jämställdhet i skogsbrukets arbetsorganisationer, 4) arrangera öppna workshops för att diskutera och sprida de erfarenheter som görs i projektet.

INKLUDERANDE SKOG

2015- 2017 Projektet "Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan" drivs av Luleå tekniska universitet i samarbete med Sveriges lantbruksuniversitet, Klabböle konsult, Skogsstyrelsen, Sveaskog, Skogstekniska klustret, Komatsu Forest, Indexator Rotator Systems, SCA Skog, Länsstyrelsen i Västerbotten och Länsstyrelsen i Norrbotten. Syftet är att skapa inkluderande tillväxt i Norrbottens och Västerbottens skogssektor genom innovativ samverkan mellan näringsliv, akademi och samhälle. I projektet utvecklar och utbyter dessa kunskap, erfarenheter, metoder och innovation kring jämställdhet och mångfald. Några av de insatser som genomförts är kartläggning och analys av befintliga metoder, workshops för gemensam kunskaps- och metodutveckling, pilotfall i skogsrelaterade företag, samt paketering av lärdomarna i en modell för inkluderande verksamheter. Ur detta projekt har två användbara modeller tagits fram "Vår väg till en inkluderande arbetsplats" samt "Fyrfältaren"

TIIN

2016-2018 Tiin står för träinnovation i norr och är delvis ett resultat av de två tidigare nämnda projekten just när det gäller att använda ett jämställdhetsperspektiv. Här kopplas trä, innovation och jämställdhet ihop som viktiga frågor i skogens värdekedja.

Det övergripande syftet med projektet är att stärka träindustrin i Norr- och Västerbotten, så att industrin kan uppvisa en hållbar tillväxt baserad på den lokala skogsråvaran, samt

forts. 

att med träindustrin som "lokomotiv" stärka regionens teknik- och utrustningsleverantörer för ökad marknadsexpansion och export. Regionens trävärdekedja förväntas genom projektresultaten få förutsättningar för tillväxt och utveckling. Slutkonferensen filmades och finns att se här <https://www.ltu.se/centres/TraCentrum-Norr-TCN/Avslutade-projekt/Temadag-for-Trainnovation-i-Norr-TiiN-1.185788>

FRISKARE SKOGSVATTEN

2013-2014 Friskare skogsvatten är ett informationsprojekt som riktar sig mot privata markägare och anställda inom skogssektorn med syftet att öka förståelsen och kunskapen om skoglig hänsyn vid våra sjöar och vattendrag.

Den lilla bäcken är ibland svår att upptäcka. Visste du att småbäckar (mindre än 2 m i bredd) utgör nästan 80 % av allt strömmande vatten i Sverige (ca 56 000 mil). Småbäckarna är inte bara många utan också mycket känsliga för olika typer av negativ påverkan, bl.a. från skogsbruket. En bra vattenvård i bäcken börjar redan på land via en god skoglig hänsyn. Skogen och bäcken är beroende av varandra. Därför **ska** vattenhänsyn ingå i dagens moderna skogsbruksplan.

I mångas ögon är en skogsägare "en äldre man i gröna kläder" – men stämmer den bilden verkligen överens med verkligheten? Visste du att i Västerbotten så utgör kvinnorna nästan 40 % av totala antalet markägare, men att andelen kvinnor som är anställda inom skogssektorn är 20%. Andelen aktiva maskinförare är så låg som 10 %.

Friskare skogsvatten menar att jämställdhet är viktigt i projektet därför att en ökad jämställdhet inom skogsbruket ökar lönsamheten, breddar rekryteringsbasen, ökar kompetensen och ger ett bättre arbetsklimat. Allt detta stärker konkurrenskraften inom skogssektorn. Om både kvinnor och män känner att de har en framtid i glesbygden där skogen och skogssektorn ger inkomstmöjligheter och attraktiva arbeten får vi bättre skogar och en blommande glesbygd!

Projektet pekar också på generationsväxling och undrar vilka vatten ska våra barnbarn ärva? Genom ett jämställt skogsbruk med förbättrad skogslig hänsyn vid våra vatten får våra barn och barnbarn också möjligheten att uppleva våra barndoms vatten.

Friskare skogsvatten vill inspirera skogsägare och andra som har möjlighet att påverka vattenkvaliteten att ta egna initiativ. Projektet är också ett led i miljömålet "levande sjöar och vattendrag"

BILAGA 4R FÖR EN JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR

R1 REPRESENTATION – VAR FINNS MÄN OCH KVINNOR?

- Hur många
- I verksamheten
- Vilka arbetsuppgifter
- Vilka deltar i beslutsprocesser?
- Vem genomför?

R2 RESURSER - HUR FÖRDELAS VERKSAMHETENS RESURSER MELLAN KVINNOR OCH MÄN?

- Lön och löneutveckling – titta på utvecklingen 5 år tillbaka
- Pengar – driftbudget
- Befordran
- Tid - anställningsformer
- Olika former av utbildningsinsatser
- Olika former av aktiviteter eller andra insatser
- Seminarier och konferenser
- Information – tillgång till
- Hjälpmedel
- Rum/lokaler
- Andra resurser

R3 REALIA – ANALYSERA VILLKOREN

- Vad har vi för könsmönster internt?
- Vems behov möts?
- Tillgodoses kvinnors respektive mäns intressen, möjligheter och önskemål i lika stor utsträckning?
- Fokus är på den faktiska verksamheten, de tjänster och service som produceras.

R4 -REALISERA – FORMULERA MÅL OCH ÅTGÄRDER.

- Hur bör verksamheten se ut för att vara jämställd.
- Granska verksamhetsmål.
- Hur ska resultaten följas upp?

KARTLÄGG KÖNSMÖNSTER	
BESKRIV KONSEKVENSER AV KÖNS- MÖSTRET	
MÅL: HUR VILL VI ATT DET SKA SE UT ISTÄLLET? (KORT- OCH LÅNGSIKTIGT)	
MÅL: HUR VILL VI ATT DET SKA SE UT ISTÄLLET? (KORT- OCH LÅNGSIKTIGT)	
VEM ANSVARAR? TIDSPLAN?	

FÖLJ UPP – MÄT RESULTAT



The image shows a single page from a document. At the very top, there is a solid green horizontal bar spanning the width of the page. Centered within this bar is the text "JÄMLYS/BILAGOR" in a white, sans-serif font. Below this bar, there is a thin gap, followed by another thicker green horizontal bar. Underneath this second bar, centered horizontally, is the word "ANTECKNINGAR:" in a bold, black, sans-serif font. Following this heading are approximately 28 thin, grey horizontal lines spaced evenly apart, providing space for handwritten notes. These lines extend across most of the page's width. At the bottom center of the page, below the last line of writing space, is the number "59" in a small, green, sans-serif font.

The image shows a single page from a document. At the very top, there is a solid green horizontal bar spanning the width of the page. Centered within this bar is the text "JÄMLYS/BILAGOR" in a white, sans-serif font. Below this bar, there is a significant amount of white space. In the upper-middle section of this space, the word "ANTECKNINGAR:" is printed in a bold, black, sans-serif font. Directly beneath this heading are approximately 28 thin, grey horizontal lines, evenly spaced, providing a template for handwritten or typed notes. These lines extend across most of the page's width. At the bottom center of the page, below the last row of lines, the number "59" is printed in a small, green, sans-serif font.

