



Jämställd skogssektor

JÄMSTÄLLDSHETSREVISION
– FRÅN HANDLING TILL RESULTAT

2020



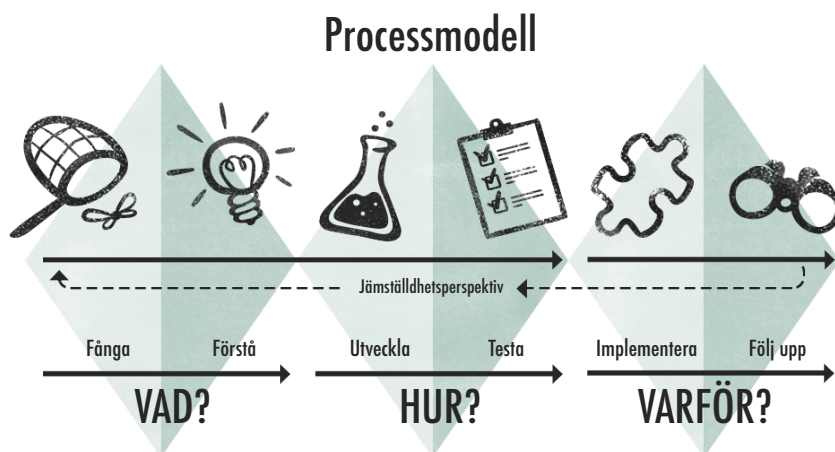
Innehåll

Förord	3
Frågeställningar	4
Länsstyrelsen Västerbotten	5
Skogsstyrelsen	6
Sveaskog	7
Region Västerbotten	8
Sveriges Lantbruksuniversitet, SLU	9
Lantbrukarnas Riksförbund, LRF	10
Nolia	11
Norra Skog	12
SCA	13
Holmen	14
Skogstekniska klustret	15
Cranab	16
Hulldins System	17
Indexator	18
Komatsu Forest	19
Olofsfors	20

Förord

I det här häftet samlas de jämställdhetsrevisioner som inkommit till Länsstyrelsen Västerbotten i september 2020 som ett led i Västerbottens läns arbete med Jämställd skogssektor. Revisionerna tar upp några insatser och resultat från de senaste årens aktiva jämställdhetsarbete inom skogssektorn. Det finns både framgångsfaktorer och svårigheter i det strategiska och praktiska jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsrevisionen görs som en uppföljning av avsiktsförklaringen för jämställd skogssektor som skogliga aktörer undertecknat. Det är första gången som en jämställdhetsrevision genomförs och därför valdes ett koncept med ett formulär med några frågor som alla aktörer fått fylla i. Formuläret är begränsat vad gäller utrymme för berättelser så därför finns väldigt mycket mer kunskap, genomförda och planerade insatser för jämställdhet bland aktörerna än vad formuläret mår att fånga upp. Varje aktör ansvarar för sin text och det går att ta kontakt med varje aktör för att få veta mer om det aktiva jämställdhetsarbetet.

I den uppdaterade versionen av JämLYS – En jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten finns en illustration av en modell som kallas Trippeldiamanten. I det tidiga arbetet med jämställd skogssektor låg fokus på de två första diamanterna i processmodellen nedan. Under senare år har fokus förflyttats till den tredje diamanten som signalerar vikten av att arbeta uthålligt över tid genom att implementera nya arbetssätt och följa upp hur dem fungerar. I grunden innehåller den två diamanter men i arbetet med jämställd skogssektor finns det behov av det som kännetecknar den tredje diamanten: implementering och uppföljning. Trippeldiamanten kommer att finnas med i det fortsatta jämställdhetsarbetet som en påminnelse av att det är ett ständigt pågående förändringsarbete där alla delar behövs: Fånga, Förstå, Utveckla, Testa, Implementera, Följ upp.





Frågeställningar

BAKGRUND

Vilket mål har ni formulerat för ert jämställdhetsarbete år 2030?

Hur kommer ni dit?

UTVECKLING

Beskriv avgörande moment i ert jämställdhetsarbete.

Har ni t ex identifierat särskilda problemområden, utvecklingsfrågor och kritiska framgångsfaktorer?

FRAMTID > 2030

När, hur och varför startade ert jämställdhetsarbete?

Fanns det särskilda anledningar och förutsättningar?

Gör gärna en tidslinje.

TIPS

Vad vill ni skicka med dem som inleder eller vill utveckla sitt jämställdhetsarbete inom skogssektorn?

Vilket råd hade ni själva behövt för ett par år sedan?

Länsstyrelsen Västerbotten

BAKGRUND

Länsstyrelsen har sedan 1994 haft uppdrag kopplat till jämställdhet.

2010 startade arbetet med jämställd skogssektor och strax där efter togs första rapporten JämLYS – En jämställdhetsanalys av skogssektorn och en uppföljande rapport var klar 2019.

Jämställdhet inom skogssektorn är prioriterat för Länsstyrelsen och länet i stort. Vi har arbetat med frågor om jämställdhet och skog bland annat inom ramen för Skogslänet Västerbotten.

Länsstyrelsen har tagit fram Avsiktsförklaringen om jämställdhet som vi och en rad skogliga aktörer skrivit under.

FRAMTID > 2030

Målet är ett jämställt Västerbotten, där kvinnor och män, flickor och pojkar har samma makt att påverka samhället, sina liv och länets utveckling.

Länsstyrelsen kommer att fortsätta att arbeta för att ändra normer och strukturer för att nå jämställdhet samt motverka och förebygga mäns våld mot kvinnor kopplat till en jämställd skogssektor. Det gör vi bland annat inom arbetet med Skogslänet, Skogsprogrammet Västerbotten och våra andra uppdrag.

Detta förändringsarbete behöver ske precis som nu – branschnära och i samverkan med skogsnäringens aktörer.

UTVECKLING

Jämställdhetspolitiken och därmed vårt uppdrag fokuserar på fördelningen av makt inom 6 olika områden. Skogssektorn har flera delar att arbeta med och Avsiktsförklaringen är ett sätt att upprätthålla fokus på jämställdhetsfrågor och att dessa behöver ledas uppifrån och ner.

JämLYS rapporterna är uppskattade underlag för diskussion och konkreta aktiviteter. Genom nationella konferenser skapas mötesplatser som utmanar rådande normer kring Vem som äger skog och vem som arbetar i den.

Västerbottens jämställda skogssektor är ett ställningstagande som Länsstyrelsen backar upp med stort stöd av Skogslänet Västerbotten. Jämställdhet är en avgörande framtidsfråga.

TIPS

Viktigt att ha med ledningen i detta arbete, top-down.

Det kommer att ta tid att ändra invanda mönster och normer.

Framöver behöver fokus vara på mäns ansvar för jämställdhet. Skogssektorn är mansdominerad så en förändring bör få markant genomslag om sektorns män bestämmer sig för det. Kvinnor är varken hela problemet med jämställdhet eller lösningen på det.

Däremot är kvinnor och män högst delaktiga att skapa likvärdiga villkor för kvinnor och män som skogsägare, entreprenörer, tjänstepersoner, forskare med mera.

Skogsstyrelsen

BAKGRUND

Arbetet i Skogsstyrelsen började på flera håll i landet och utifrån många olika grunder. En särskild grund var dock en studie och undersökning av värdegrund och kultur inom Skogsvårdsstyrelsen i Västerbotten. Den genomfördes i samarbete med studenter vid Umeå Universitet. Där blev det tydligt att det finns en tradition av normer, ideal och oskrivna regler som kopplar till en traditionell manlig majoritet.

UTVECKLING

Problemområden:

- Har ej samlat ansvar för jämställdhetsfrågan
- Saknar en struktur för ett sammanhållet och framåtriktat jämställdhetsarbete

Utvecklingsfrågor:

- Fortsatt utveckling avseende kompetens och medvetenhet
- Driv i frågorna från ledningshåll
- En funktion som initierar, driver och följer upp

Framgångsfaktorer:

- Distrikt och enheter som på egna initiativ arbetar med frågan
- Behov av styrning och stöttning
- Tydligt formulerat mål att öka antalet kvinnor till chefspositioner och skogliga tjänster

FRAMTID > 2030

- Ledningen förtydligar ansvar och rollfördelning i myndighetens fortsatta jämställdhetsarbete
- Ledningen tar initiativ till att stärka jämställdhetsarbetets problemfokus, genom att tydligare synliggöra och kommunicera konkreta problem som jämställdhetsintegrering ska bidra till att lösa, samt vilka mätbara resultat som avses uppnås med arbetet.
- Ledningen tar beslut om och ger uppdrag att ta fram en utbildning inom jämställdhet för att möjliggöra en långsiktigt hållbar jämställdhetsintegrering.

TIPS

Medskick

- Engagerad ledning och medarbetare behövs, allas ansvar.
- Skapa driv och energi, gör det roligt med nyfikenhet och återkoppling
- Tänk alla "vinner" på ett mer jämställt arbetsliv
- Gör först en bred kartläggning och ta ett prioriteringsbeslut
- Jämställdhet ska genomsyra all verksamhet
- Tänk långsiktigt

Råd

- Övergripande samordning, utbildning och vägledning till chefer
- Håll inte jämställdhetsarbetet på en för teoretisk och abstrakt nivå

Konkreta åtgärder

- Uppföljning och utvärdering

Sveaskog

BAKGRUND

2013 satte vi målet om att Sveaskog skulle gå från 20 % till minst 30 % kvinnor år 2020.

Samtidigt inleddes samarbete med genusforskare på LTU, som rekommenderade oss att höja kompetensen på området bland alla anställda. Det ledde till en utbildningssatsning som inleddes med en heldagsutbildning för chefer 2015 och därefter en webbutbildning som de i sin tur fick hålla för sina medarbetare.

Utbildningen ledde till ökad kunskap och insikt bland både chefer och medarbetare.

FRAMTID > 2030

Målet är en jämnare könsfördelning och en ökad upplevd likabehandling mellan kvinnor och män.

När det gäller rekrytering har vi olika verktyg, bland annat ett "Inskolningsbidrag" från vd till enheter som skolar in personer av underrepresenterat kön på befattningar där vi behöver bredda rekryteringsbasen (t ex kvinnor som maskinförare).

Nästa år fortsätter vi vår utbildningssatsning kring samtliga diskrimineringsgrunder genom att cheferna utbildar sina medarbetare med stöd av en webbutbildning.

UTVECKLING

Metoden för utbildning var avgörande för engagemanget i frågan. I och med att cheferna själva fick utbilda sina medarbetare med stöd av en webbutbildning fick de ta ansvar för och "fronta" i frågan på ett nytt sätt.

Framöver fokuserar vi bland annat på att jobba utåtriktat genom att erbjuda våra entreprenörer utbildning. Hittills har drygt 370 personer hos våra entreprenörer genomgått utbildningen, vars syfte är att bidra till att utveckla skogen till en bransch där alla kan trivas och växa.

TIPS

- En förutsättning för ett framgångsrikt arbete är att ledningen sätter mål som de sedan följer upp på flera nivåer i företaget, på samma sätt som övriga mål. Först då kan cheferna prioritera arbetet.
- Jämställdhet ska inte vara en sidovagn till verksamheten, utan finnas med som ett perspektiv i allt vi gör.
- Kunskap och insikt är en förutsättning för att kunna upptäcka saker som behöver utvecklas och förändras.

Region Västerbotten

BAKGRUND

CEMR deklarationen undertecknades 2010.

Region Västerbotten har arbetat med att jämställdhetsintegrera projektprocessen, genom bl.a. stödmaterial, utbildningar och politiska beslut om jämställdhet som krav för projektansökningar.

Deltagande 2019 och 2020 i satsningen Modellregion via SKR's koncept som bygger på benchmarking mellan regioner inom områden som ledning, styrning, analys och uppföljning.

Representant i styrgruppen för det regionala skogsprogrammet och arbetsgruppen för Skogsnolia

UTVECKLING

En ny uppföljning 2019 visar att ett systematiskt jämställdhetsarbete har haft relativt stor effekt för den regionala projektverksamheten.

Beviljade projekt 2015-2019 arbetar bättre med jämställdhetsfrågor jämfört med tidigare beviljade projekt.

Den metodik som finns kopplat till jämställdhetsintegrering av projektprocessen kommer kunna vara ett stöd för arbete med andra hållbarhetsdimensioner eller verksamhetsområden.

FRAMTID > 2030

Inom modellregionsarbetet har en plan tagits fram för Region Västerbotten

Målsättningen för 2025

- Region Västerbotten har jämställda beslutsprocesser och ett jämställt förbättringsarbete
- En jämställdhetsintegrerad nulägesanalys som utgör en del av regionens styrning
- Region Västerbotten arbetar med gender budgeting i flera verksamheter och har jämställdhetsintegrerade beslutsunderlag
- I Regionplan och verksamhetsplaner finns också mål för jämställdhet med främst internt fokus

TIPS

Att arbeta med jämställdhet är en lång process. I vårt fall har det varit avgörande att ha en analys att bygga insatser på och att testa olika arbetssätt för att se vad som är fungerar.

Stöd från ledning och politik är också framgångsfaktorer såklart.

Ett annat råd är att det finns så många metoder och arbetssätt framtagna som i många fall går att tillämpa i sin egen organisation, alla behöver inte ta fram nya metoder.

Sveriges Lantbruksuniversitet

BAKGRUND

SLU och fakulteten för skogsvetenskap har under många år arbetat med jämställdhetsfrågor men det är under senare år som jämställdhetsfrågorna integrerats i verksamheten i hög grad. En stor orsak till detta är "Relaskoperingsprojektet" som drevs under 2011-2012 och banade väg för hur jämställdhetsfrågor integreras i utbildningen idag.

Förutom utbildningsinsatser med fokus på studenter, lärare och ledning så är jämställdhet integrerat i styrprocesser och budget.

UTVECKLING

MeToo möjliggjorde ett intensifierat jämställdhetsarbete vid SLU och skogsfakulteten. En större konsensus infann sig kring problemområden, vilket är en viktig anledning till att jämställdhetsarbetet tog steg framåt.

Berättelser från #Slutavverket sågs som problem som berör alla som ingår i en skoglig kontext. Det blev enklare att tala med ledning, lärare och studenter om en gemensam kultur som tar sig uttryck på sätt som påverkar grupper och individer negativt.

FRAMTID > 2030

Målet är att nå en jämn könsfördelning inom utbildning och forskning och att motverka ojämställda villkor som omger den akademiska karriären. Mål är också att utmana de maktförhållanden och villkor som är inbyggda i akademins grundprinciper.

Det behövs en fakultetsledning som menar allvar med förändringsarbetet. Det behövs också en universitetsledning och en skogssektor som stöttar en långsiktig utveckling och inte minst politisk vilja att säkerställa ett jämställt samhälle.

TIPS

Arbetet måste vara ledningsstyrt och integreras i ordinarie processer. Det går inte att förvänta sig hållbara resultat om arbetet bedrivs i projektform vid sidan av.

Det är viktigt att våga tala klarspråk, och att lägga krutet på att identifiera problem. Bara då kan eventuellt motstånd eller ytterligare erfarenheter och perspektiv komma till ytan. Det finns risker att vi missar viktiga intersektionella perspektiv om problembilden tas för given eller inte undersöks tillräckligt.

Lantbrukarnas Riksförbund

BAKGRUND

1987 studiematerialet Bondböner lanseras (succé 3000 deltagare).

Emilia-gruppen bildas 1987/1988, blir sedan LRF Kvinnor.

1990 riksförbundsstämman: andelen kvinnor i beslutande organ bör motsvara andelen kvinnliga medlemmar.

2004 antalet förtroendevalda kvinnor i styrelser och beslutande grupper ska vara minst 35 procent.

2016 antas LRF:s jämställdhetsstrategi av förbundsstyrelsen.

UTVECKLING

Problemområde: LRF kvinnor las ner 2006. Jämställdhetsarbetet skulle integreras i verksamheten. Det ledde dock till att vi tappade kraft, då ingen särskild personalresurs jobbade med detta och hade någon budget för det.

Framgångsfaktorer: LRFs Jämställdhetsakademi startade 2009 för att synliggöra statistik, fakta och kunskap om jämställdhet i de gröna näringarna.

LRFs Lotta Folkesson är ordförande för lantbrukets kvinnliga kommitté i EU. Hon arbetar för att jämställdhetssäkra aktuella beslut.

FRAMTID > 2030

Ändamålsparagrafen i LRFs stadgar säger att "verksamheten ska bedrivas med ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv".

Inget uttalat mål för 2030, men jämställdhetsarbetet finns med i den strategiska planen och i handlingsplan för Framtidens folkrörelse (har föregåtts av en medlemsdialog och ett måldokument) finns jämställdhetsfrågorna med. Denna handlingsplan tas i dagarna av styrelse och ledningsgrupp.

TIPS

I rapporten Jämställdhet ger tillväxt finns det en hel del om skogsägarföreningarnas spännande arbete.

Viktigt att sätta resurser och inte bara ta beslut utan även "göra jämställt". Det gäller att flytta fokus från kvinnorna till att detta är en gemensam fråga.

För att bli relevanta för fler, så att fler väljer att engagera sig, behöver både förtroendevalda och personal förse med kunskap, insikter och förståelse.

Nolia

BAKGRUND

Jämställdhet har de senaste 14 åren varit högprioriterat av Nolia AB och framför allt varit en hög ambition i marknadsarbetet. Den ambitionen har särskilt visat sig för Skogsolia.

Redan 2006 gjordes en första JämLys där mässan analyserades utifrån ett jämställdhetsperspektiv och därefter en uppföljande analys 2015. Därför var det naturligt att inför mässan 2019, ta beslutet att inleda en resa mot världens mest jämställda skogsmässa. En viktig del på den resan var den jämställdhetskongress som hölls hösten 2018.

FRAMTID > 2030

Att med grund i arbetet som genomförts kring Skogsolia, införa detta arbetssätt kring alla våra mötesplatser och i vårt interna arbete.

- Att synliggöra vår värdegrund.
- Att genomföra vår externa verksamhet med ökad jämställdhet och jämlikhet.
- Att öka förståelsen intern och externt.
- Att genom utbildning och analyser öka engagemang och kunskap i vår egen organisation.
- Fritt dela med oss av den metod för jämställdhetsarbete vi tar fram för att få fler att agera.

UTVECKLING

Problemråden: Det är lätt att få muntligt gehör för sitt jämställdhetsarbete, men svårt med praktisk förändring. Tydlighet och information är viktigt då okunskapen ofta är stor.

Utvecklingsfrågor: Det är viktigt att inse att jämställdhetsarbete är ett maraton, ingen sprint. Inte glömma bort detaljer och samtidigt hålla en överblick på arbetet.

Kritiska framgångsfaktorer: Att ha ledningens mandat och att arbeta med en extern arbetsgrupp som kan hjälper oss att sätta nya, uppdaterade mål.

TIPS

Få ledningens mandat. Gärna med så lite åsikter om hur och vad som möjligt, men med mycket medskick om varför.

Ta hjälp utifrån. Samla människor till en grupp som får titta in i det arbete som görs. Var så transparenta som möjligt med ambitioner och utmaningar till denna grupp och internt.

Var med i jämställdhetsgrupper. Delta i andras arbete. Inse att det inte bara är en yttre, utan också en inre resa där du behöver ifrågasätta dina fördomar men också din syn på jämställdhet och inkludering.

Norra Skog

BAKGRUND

Eftersom att vi är två föreningar som har fusionerats (Norra skogsägarna och Norrskog), innebär det att vi inte har en gemensam historia som vi kan redovisa som en tidsaxel.

Bakgrunden till att jämställdhetsarbetet startade är att vi befinner oss i en mansdominerad verksamhet (både skog och industri). Vi behöver dels få in fler kvinnor på arbetsplatserna för att vi vet att det kommer att leda till en ökad produktivitet, och dels fler kvinnor som engagerar sig i vår medlemsorganisation.

FRAMTID > 2030

Norra Skog har inte satt upp några jämställdhetsmål inför 2030 annat än ambitionen att till dess ha gjort rejäla steg framåt.

Våra verksamhetsmål sätts 5år framåt i tiden och dessa är under revision på grund av att vi genomgått en större fusion. De mål som vi sannolikt kommer att sätta för närmaste femårsperiod rör ett naturligtvis ett arbetsgivarperspektiv men även ett föreningsperspektiv, t.ex avseende representativiteten i föreningens olika grupper.

UTVECKLING

Utsedda jämställdhetsambassadörer som är ett stöd till verksamhets-ansvarig chef har varit framgångsrikt.

Ambassadörerna har 2 möten/år. Jämställdhet är ett av kärnvärdena i den nya föreningen Norra Skog.

Vi har genomfört värdegrunds-utbildningar, som vi kommer att fortsätta med.

Vi breddar med ytterligare en HR-resurs ute i verksamheten, för att stödja och utmana chefer inom området.

Problemområden: Rekrytera kvinnliga chefer samt kvinnor till industrin. Få kvinnor att engagera sig i medlemsorg.

TIPS

Viktigt att ledningen efterfrågar det. Det är inte en HR-fråga.

Skapa förutsättningar för att kvinnor och män ska kunna arbeta på arbetsplatsen.

Vi måste agera om det finns trakasserier. Noll tolerans vad gäller kränkningar.

Ha en väl förankrad värdegrund.

Utforma mål som följs upp. Och sedan genomföra utbildning inom den.

SCA

BAKGRUND

Starten på arbetet var att i mars 2017 genomföra en nulägeskartläggning via en enkät och diskussionsgrupper för att samla fakta om hur medarbetarna upplevde jämställdheten i företaget.

Förändringen i diskrimineringslagen jan 2017 är en av anledningarna till beslutet att starta ett jämställdhetsarbete men även att vi hade en låg andel kvinnor och kvinnliga chefer i företaget samt svårt att rekrytera och behålla personal, särskilt kvinnor. Vårt deltagande och avsiktsförklaringen inom Skogsriket Västerbotten har också varit en pådrivande faktor.

FRAMTID > 2030

Vårt jämställdhetsmål sträcker sig till 2023. Förbättringsområden ska lyftas ut från resultatet av följeforskningen. Vi behöver vi sätta kvalitativa mål som är långsiktiga. Exempel på aktiviteter framåt:

Identifiera och analysera effekt/konsekvens av normens privilegier.

Fortsätta med attitydövningar som jämställdhetsambassadörerna driver.

Säkerställa att de jämställdhets-säkrade rutinerna används för att få den förändring som de syftar till.

Värna om det stora engagemang och förväntan som finns i organisationen.

Upprätthålla kompetensen inom genus/jämställdhet.

UTVECKLING

Jämställdhetsambassadörer med kompetens och verktyg att hålla övningar i mindre grupper samt möta eventuellt motstånd.

Beslut om en kompetenstrappa med olika utbildningar beroende på roll i företaget. Jämställdhetssäkrade rutiner och ett arbete att förändra bilden av skogsmaskinförarkyrket har påbörjats. Kvantitativt jämställdhetsmål som ger fokus på könsfördelningen.

Vetenskapligt samarbete inom Normkritisk innovation med följeforskning parallellt med SCA Skogs arbete. Visar att den rådande normen måste fortsätta att utmanas för att skapa en attraktiv arbetsplats.

TIPS

Det krävs kompetens inom genus/jämställdhet i organisationen, både hos chefer och medarbetare. Kompetens kan hyras in i form av konsulter eller forskare men det måste finnas mottagare i organisationen med kompetens för att det ska bli ett långsiktigt arbete.

Sprid ut stödet för jämställdhets-arbetet på flera personer för att inte allt ska falla ihop/tappa fart om någon slutar.

För ett långsiktigt förändringsarbete så krävs det också kvalitativa mål.

Jämställdhetsarbetet måste finnas där makten finns.



Holmen

BAKGRUND

I början av 2017 ökade ledningsgruppens insikt om att vi behöver fler olikheter för att skapa mer dynamiska grupper, öka vår förmåga att vara innovativ och stärka vår konkurrenskraft. Det, i kombination med att vi upplevde en ökad svårighet att hitta kompetens, innebar startskottet på en strategisk satsning i att bygga kunskap inom området.

UTVECKLING

En tydlig målbild såväl kvalitativ som kvantitativ som också svarar på frågan "varför" vi ska arbeta med jämställdhet" har vi upplevt avgörande.

Arbetet behöver börja i ledningsgruppen och byggas kring kunskap, reflektion och insikt.

Utmaningen har sedan varit att hålla ett långsiktigt och uthålligt tempo i arbetet och få det att mynna ut i konkreta handlingar och ändrat beteende.

FRAMTID > 2030

Det kvantitativa mål vi har satt sträcker sig i första hand till 2025.

Då ska vi ha en mix av kön som minst motsvarar:

- 30 % kvinnor och 70 % män på respektive region
- 36 % kvinnor och 64 % män bland våra chefer
- 30 % kvinnor och 70 % män i samtliga ledningsgrupper
- Minst två kvinnor per organisatorisk enhet

TIPS

Det är viktigt att arbetet är väl förankrat och sanktionerat från högsta ledningen.

Skapa förutsättningar att bygga kunskap samt utrymme för reflektion.

Ett tydligt varför och en vision med mål att följa och följa upp. Inse att det är en förändring av beteende som krävs och därför koppla på en förändringsledningsmodell. Samt driva arbetet utifrån ett tempo som bidrar till uthållighet.

Skogstekniska klustret

BAKGRUND

Vårt jämställdhetsarbete har varit en grundläggande del av klustret sedan vi bildades 2010.

Fokus har utvidgats under åren – från att skapa insikt under våra tidiga år, till att nu lägga större vikt på att låta jämställdhet ta plats tidigt i innovationsskapande processer.

Vi har medverkat i ett flertal projekt, skapat filmer, föreläst och inspirerat andra organisationer till nästa steg i deras jämställdhetsarbete.

UTVECKLING

Vi ser attityder och kulturer som några av våra främsta områden att arbeta med. Vi har från start velat ändra bilden av skogssektorn för att unga kvinnor och män ska se hela skogssektorn som en attraktiv arbetsmarknad.

En kritisk framgångsfaktor är att sprida insikt och förståelse på alla nivåer i olika verksamheter.

Ledningen måste ta täten och visa initiativ, men för att nå långsiktig och omfattande utveckling på flera plan behöver varje led i företaget göras delaktiga i jämställdhetsarbetet.

FRAMTID > 2030

År 2030 behöver vi inte ställa frågan om hur en projekttid ska jämställdhetsintegreras. År 2030 är projektet redan byggt utifrån jämställdhet som grund. Precis som det är självklart att själva arbetsgruppen ska vara sammansatt med representation och inkludering, är det givet att produkten som skapas ska kunna brukas av alla människor.

Jämställdhet stannar inte i enskilda projekt eller grupperingar – det genomsyrar allt från fikarum till produktionslinje till vilken kund produkten attraherar.

TIPS

Gör något! Det lilla är bättre än ingenting alls och vi kan alla börja gräva där vi står.

Använd en kortlek för jämställdhet och mångfald i fikarummet eller visa en film för medarbetarna och diskutera. Låt inte jämställdhetsarbetet bli ett skrämmande stort projekt att skjuta till framtiden när resurserna är knappa, börja istället i det lilla och växla upp.

Cranab

BAKGRUND

2012.

Syfte:

- inkluderande, jämställd och attraktiv arbetsgivare
- förutsättning för framtida kompetensförsörjning

UTVECKLING

Problemområden:

- det fanns en förlegad syn och osund jargong i företaget mot kvinnor, och det var en generellt "snäv" norm kopplat till fler diskrimineringsgrunder.
- svårt att rekrytera och behålla personal samt skapa effektivitet, lagkänsla och trivsel med dessa problemområden.

Framgångsfaktorer:

- rekrytera personer med utländsk härkomst där kvalifikation och ambitioner får styra.
- flyktingvågen 2016 gav ett bra momentum att hitta kompetens som vi behövde.

FRAMTID > 2030

2030 skall vi vara en organisation som rekryterar, utvecklar och behåller kompetent personal.

Företaget skall vara en attraktiv arbetsgivare i personalens och allmänhetens ögon.

- minst 30% kvinnor
- minst 20% ökad mångfald bland personalen.

TIPS

Skogen och industrin är inte unik, den har samma förutsättningar för jämställdhetsarbete som alla andra branscher.

Hultdins System

BAKGRUND

Under 90-talet startade vi ett arbete för att öka andelen kvinnor i företaget. Man såg fördelar med att vara en mer blandad grupp mellan könen. Man ser saker på olika sätt man sätter fokus på olika saker. Arbetsmiljön blir bättre både psykiskt och fysiskt.

Man har under åren anställt kvinnor i många olika roller i företaget från ledning till produktion vilket gjort att vi haft blandade arbetsgrupper inom stora delar av företaget vilket blivit en styrka för oss.

UTVECKLING

Öppenhet för olikheter och att fokusera på kompetens i stället för kön och ursprung har blivit naturligt för oss. Beslut från ledning och policydokument som hjälper oss att hålla frågan levande och tvingar oss att följa upp att vi arbetar enligt våra intentioner är viktigt.

Från ledningen bör det finnas en tydlig linje hur företaget ska tänka när det gäller dessa frågor. Dialog och förankring i hela företaget är mycket viktigt samt att våga ta beslut för jämställdhet och mot diskriminering.

FRAMTID > 2030

Motverka handlingar som avser ovälkommet uppträdande och som kan uppfattas kränkande av medarbetarens integritet. Medarbetare, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion ska beredas lika möjlighet till utveckling inom ramen för sin kunskap, vilja och förmåga.

Som förälder skall du kunna ta ut din föräldraledighet enligt gällande regler utan att motverkas av företaget. Vi ska säkerställa att medarbetare inte lönediskrimineras. Detta ska vi uppnå genom att arbeta enligt våra styrdokument.

TIPS

Arbeta långsiktigt med öppen dialog och våga stå upp för obekväma beslut som man tror kan leda till nått bättre i framtiden.

Öppenhet för olikheter skapar bättre arbetsmiljö och ger oss styrkor som vi har stor nytta av.

Indexator

BAKGRUND

Vårt jämställdhetsarbete startade 2005 när man tog beslutet att investera i en ny fabrik. Det fanns ett stort behov av att rekrytera och man insåg att rekryteringsbasen behövde breddas om vårt behov av kompetens skulle kunna mötas. Vi behövde bli en attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män.

Under resans gång förändrades synen på jämställdhetsarbetet. Jämställdhet är en del av vår värdegrund som påverkar arbetsmiljön och i slutändan också de resultat och den lönsamhet som företaget uppnår.

FRAMTID > 2030

Först och främst vill vi vara en attraktiv arbetsgivare för alla, oavsett kön eller annan bakgrund. Vi vill att alla medarbetare ska uppleva att de har samma möjligheter och villkor och vi vill vara en aktör som bidrar till att bredda bilden av branschen utifrån ett jämlikhetsperspektiv.

Antalsmässigt strävar vi efter könsfördelningen 40/60 % bland medarbetare, chefer/ledningsgrupp och kandidater. Vi når dit genom att fortsätta arbeta strukturerat, avsätta resurser och att efterfråga resultat.

UTVECKLING

Att arbeta integrerat och strukturerat med jämställdhet har varit grundläggande. Jämställdhet måste vävas in i vardagen eftersom det är där resurser fördelas, normer skapas, agendor sätts och talutrymme fördelas.

Några framgångsfaktorer har varit att skapa förutsättningar för dialog och samverkan kring frågorna, stående mötesforum, anpassade agendor etc.

En utmaning är tillgången på resurser i form av tid och engagemang. Då är det extra viktigt att ledningen efterfrågar resultat inom området.

TIPS

1. Fråga er själva varför ni ska arbeta med jämställdhet. För oss var kompetensförsörjning ingången.
2. Låt ledningen hålla i taktpinnen.
3. Utbilda! Först när genusglasögonen är på kommer verklig förändring att kunna ske.
4. Inled arbetet med en kartläggning av nuläget, ta fram en handlingsplan och jobba strukturerat. Integrera jämställdhetsperspektivet i ordinarie processer, rutiner och agendor.

Glöm inte att involvera medarbetare och fackförbund samt att följa upp arbetet. Lycka till!

Komatsu Forest

BAKGRUND

Bakgrunden var ur perspektiven att vi ska vara en spegling av det samhälle vi verkar i, att alla oavsett Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och ålder ska ges förutsättningar att trivas och växa hos oss.

Detta skulle också ge oss en betydligt större rekryteringsbas samt leda till att vi som företag blir mer innovativa. Samt att vi utifrån lagen måste uppföra handlingsplan och policy.

UTVECKLING

Det vi har identifierat som en faktor är vårt idiom, att vårt uttryck i text, bild och det personliga mötet uppfattas manligt / macho men även hur vi pratar med varandra internt. Här jobbar vi på hur vi ska uppfattas av varandra internt och som företag.

Vi tror att detta ska attrahera en större del av befolkningen. Både på vår hemsida, i fysiska möten med framtida medarbetare på skolor, gymnasium och universitet har vi hela tiden jämställdhet och mångfald i fokus.

FRAMTID > 2030

Vi har många mål formulerade exempelvis antal kvinnliga chefer antal kvinnliga medarbetare men också OSA mål gällande kränkningar, möjligheten att kombinera arbetet med föräldraskap m.m.

Ny fabrik: Vi har haft ett särskilt fokus när det gäller jämställdhet, mångfald och miljö när vi bygger vår nya produktionsenhet. Där har vi tagit med oss erfarenheter från samarbetet med extern konsult gällande trygghetsvandringar, anpassade arbetsplatser och verktyget "Den jämställda verksamheten" m.m.

TIPS

Man måste hålla detta arbete levande dagligen år efter år. Ledningen måste också tydligt visa att detta är viktigt.

Tänk på också att det kan bli bakslag, motstånd i dessa frågor i organisationen. Men se detta som en framgång eftersom då har man börjat lyssna och reagera, man har då möjlighet att bemöta och skapa en dialog.

Olofsfors

BAKGRUND

Vi startade arbetet med jämställdhetsplaner 2006 och har sedan dess haft en löpande utveckling.

2013 utbildade en konsult alla ledare/fackliga representanter i jämställdhet. Vi har sedan

2018 gjort om planerna till en likabehandlingsplan där jämställdhet ingår. Jämställdhet och likabehandling (mångfald) är viktiga för oss för att i framtiden kunna vara en intressant arbetsgivare.

FRAMTID > 2030

Vårt mål är att i första hand öka andelen kvinnor med 50% fram till 2025.

Det blir mycket viktigt att vara ute i skolor, gymnasium och universitet för att locka kvinnor till industrisektorn

UTVECKLING

Vi har ett bra jämställdhetsarbete. Men det finns utmaningar. Vårt stora problem idag är att få kvinnor att söka sig till industrin och till tekniska områden.

Vi har idag kvinnliga chefer inom företaget och det är viktigt att dom kan komma ut och vara "mentorer" för andra kvinnor för att just få ett intresse att söka sig till industrin.

TIPS

Detta handlar inte bara om skogssektorn. Vi är en tillverkare inom industrin som tillverkar delar av vårt sortiment till skogsindustrin.

Jag tycker det är viktigt att man ökar jämställdhetsarbetet i tidig ålder för att få ett långsiktigt bra resultat.



Ert jämställdhetsarbete

BAKGRUND

UTVECKLING

FRAMTID > 2030

TIPS



**Tack till aktörer som skrivit under
Avsiktsförklaringen och tack till er som
bidragit med jämställdhetsrevisioner.**

Avsiktsförklaring - Jämställd skogssektor

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

Monica Forsman | SÄRSKILT SAKKUNNIG JÄMSTÄLLDHET
monica.forsman@lansstyrelsen.se
Direkt: 010-225 43 16 Mob. 070-383 71 48

Länsstyrelsen Västerbotten
Växel 010-225 40 00
www.lansstyrelsen.se/vasterbotten

Helena Österlind | PROCESSLEDARE
Klabböle Konsult AB

helena@klabbolekonsult.se
Mob. 070-225 83 05