

LOGGBOK FÖR EN
JÄMSTÄLLD SKOGSSEKTOR

LÄNSSTYRELSEN VÄSTERBOTTEN



VARFÖR LOGGBOK?

Den här loggboken ska bidra till att öppna upp för konkreta samtal om på vilket sätt ett aktivt jämställdhetsarbete kan göra skillnad i din organisation.

Loggboken är ett sätt för dig att skriva eller rita kring vad som kommer upp under utbildningstillfället. Du kan även skriva ner frågor som du sedan vill ställa till exempelvis dina kollegor, fackförbund eller HR. Det finns också utrymme för att teckna ner strålande idéer och sätt att utveckla verksamheten du arbetar i.

Loggboken är din och vi hoppas att du kommer att använda den, både idag och senare.

INNEHÅLL

Ordlista & begrepp	3
Jämställdhetspolitiken & dess delmål	4
Vad har våld med vår verksamhet att göra?	11
Trippeldiamanten - en processmodell	16
5R - en jämställdhetsmetod	26

Frågor kring materialet:

Monica Forsman

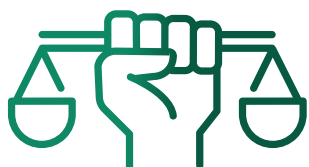
Särskilt sakkunnig jämställdhet | Länsstyrelsen i Västerbotten
monica.forsman@lansstyrelsen.se

Helena Österlind

Processledare Jämställd skogssektor
helena@klabbokonsult.se

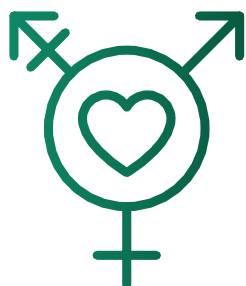
Ordlista & begrepp

Innan ni dyker in i materialet, så kommer en påminnelse kring de vanligaste begreppen som används inom jämställdhetsarbetet. Att bli riktigt bra på något, kräver övning, så se detta som ett övningstillfälle. Att bli bättre på att förklara vad jämställdhet är.



Jämställdhet

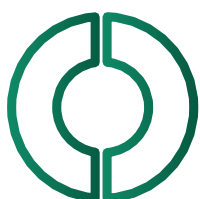
Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Jämställdhet är ett politiskt begrepp som betonar jämlikhet mellan kön. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i all vår verksamhet som påverkar människors rättigheter, villkor och möjligheter. Detta sker genom att ojämlika maktförhållanden som råder mellan kvinnor och män, flickor och pojkar synliggörs.



Alltid kön men inte bara kön

Varken kvinnor eller män utgör några enhetliga grupper. Våra möjligheter påverkas också av vilken socioekonomisk grupp en tillhör, vart vi bor, liksom de olika diskrimineringsgrunderna. I arbetet med jämställdhet är det därför viktigt att reflektera över hur alla dessa kategorier samverkar med varandra. Först då är det möjligt att förstå hur det skapar olika förutsättningar för grupper eller individer.

I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön – kvinna och man – och det är dessa som jämställdhetspolitiken i regel utgår ifrån samt hur den könsuppdelade statistiken presenteras. Det är dock viktigt att ha i åtanke att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen.



Kvantitativ jämställdhet

Att arbeta med jämställdhet ur ett kvantitativt perspektiv innebär att sträva efter jämn könsfördelning mellan män och kvinnor på arbetsplatsen, på utbildningar, på maktpositioner och på olika befattningsnivåer i samhällsinstitutioner och i olika organisationer.



Kvalitativ jämställdhet

I det kvalitativa jämställdhetsarbetet står kvinnors och mäns villkor i fokus. Det handlar om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns möjlighet att påverka i skolan, på arbetsplatsen, i politiken och inom andra samhällsområden.

Det kvalitativa jämställdhetsarbetet tar sig an de strukturer som inte nödvändigtvis förändras i och med en jämn fördelning av kvinnor och män.



JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN & DESS DELMÅL

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Så är det övergripande jämställdhetspolitiska målet formulerat och för att uppnå det finns det sex delmål som alla är relevanta för skogssektorn



Hos er kan ni bland annat titta på:

- DISKUTERA:** Vad vinner skogssektorn på maktbalans mellan könen?



I er organisation kan ni bland annat titta på:

- DISKUTERA:** Vem bestämmer över skogen och dess ekonomiska värde?



I er organisation kan ni bland annat titta på:

- DISKUTERA:** Vad kan föreställningar om kön, i relation till val av utbildning, spela för roll i skogssektorn?



I er organisation kan ni bland annat titta på:

- DISKUTERA:** Vilken roll spelar fördelningen för förmågan att ta hand om sin skog?



I er organisation kan ni bland annat titta på:

- DISKUTERA:** Vilken roll spelar skogen för kvinnors hälsa?

Vilken roll spelar maskulinitet och machokultur för kvinnors och mäns hälsa?



I er organisation kan ni bland annat titta på:

- DISKUTERA:** Vad händer i skogssektorn i relation till #metoo #slutavverket?



VAD HAR VÅLD MED VÅR VERKSAMHET ATT GÖRA?

Mäns våld mot kvinnor kan ses som den yttersta konsekvensen av ett ojämställt samhälle. Förutom lidandet för den som är utsatt påverkar våldet också närstående och innebär stora kostnader för samhället. Det är viktigt att arbeta våldsförebyggande och upptäcka våldet tidigt för att kunna ge skydd och stöd.

På följande bilder, får ni en del kunskap kring vad våldsbegreppet innefattar, tips på fortsatt arbete och diskussionsfrågor som ni kan arbeta med på er arbetsplats.

Alla är värda ett liv fritt från våld.



VAD ÄR VÅLD?

Mäns våld mot kvinnor omfattar:• alla former av fysiskt, psykiskt, sexuellt våld, ekonomiskt och digitalt våld, och hot om våld mot flickor och kvinnor (oberoende av relation till den som utövar våldet)

- våld i nära relationer, riktad mot flickor, kvinnor, pojkar, män och hbtqi-personer*
- hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive: barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning av flickor och kvinnor
- prostitution och människohandel för sexuella ändamål och sexuell exploatering av barn
- kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen i reklam, medier och pornografi

* *Hbtqi, ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter och intersexpersoner (källa: RFSL.se).*

AGERA OCH FÖREBYGG

Det finns en tydlig koppling mellan kön, maskulinitetsnormer och våld. Skogssektorn är inte fri från våld och det handlar om att ha kunskaper att se och agera, även om det kan upplevas som svårt

Det är också bra att komma ihåg att det finns våld i alla former av relationer. Så det gäller att inkludera våld som utövas i samkönade relationer.

Alla kan vara en del i att förebygga våld och destruktiva normer.

Tips! Webbkurs om våld , Bry dig samt Machosamtalet med tillhörande handledning

Våldspyramiden

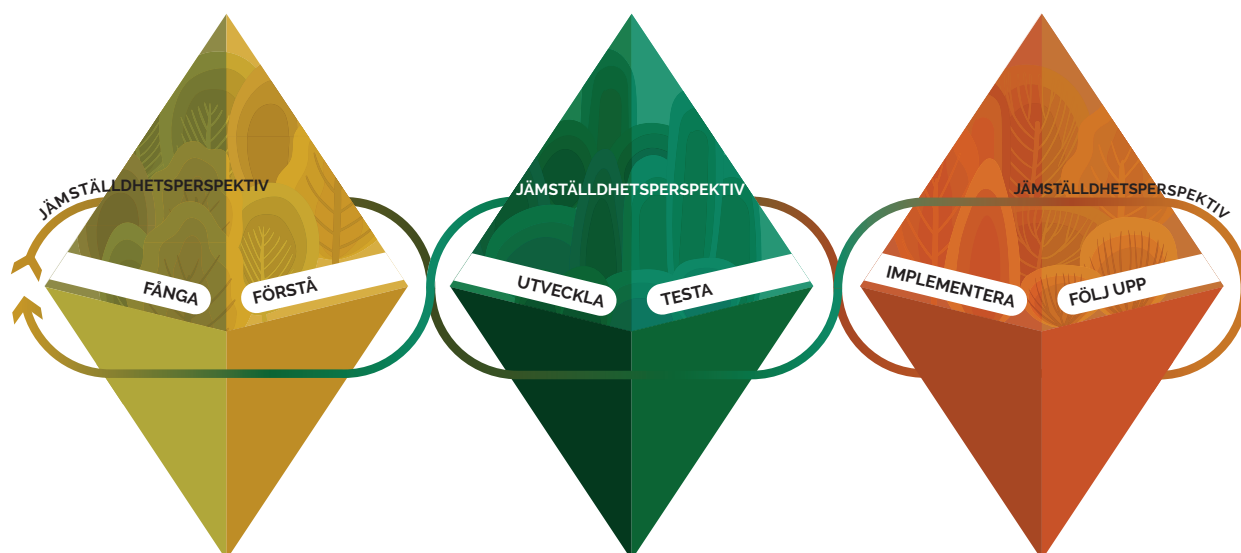




TRIPPELDIAMANTEN - EN PROCESSMODELL

Det går att börja, utveckla och utvärdera ett jämställdhetsarbete på flera olika sätt. Huvudsaken är att jobbet görs. Ibland är det svårt att välja väg. I det här materialet presenteras en processmodell som kallas trippeldiamanten. Den kan med fördel vägleda till relevanta metoder för ett framgångsrikt och hållbart jämställdhetsarbete.

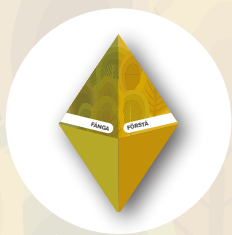
I varje diamant kan flera olika metoder användas. Här ges några förslag på beprövade metoder som bidrar till att ta jämställdhetsarbetet framåt.



PROCESSMODELL

- Vad:** Ringar in en utmaning och erbjuder flera steg för att lösa den. Notera särskilt de tre diamanternas form som ska avspeglats i sättet att använda modellen. Diamanten är både bred och spetsig. Precis så behöver processen kopplat till jämställdhetsutmaningen se ut. T ex leta information brett för att sedan smälta av och analysera för att sedan gå ut brett igen och ta reda på hur analysen stämmer i verksamheten.
- Hur:** Modellen är bra att använda för att förklara en tankekedja och ge konkreta exempel på vad begreppen i varje diamant kan betyda i en specifik verksamhet.
- När:** Modellen fungerar för att starta upp ett arbetet men också för att under arbetets gång stämma av var i processen jobbet är. Påminner om vikten av att följa upp samt att ha ett jämställdhetsperspektiv i alla delar.
- Förväntat resultat:** Tydlig arbetsordning och en ambition att använda en bred ansats liksom en tydlig analys av insamlat material för att veta hur en ska gå vidare.
- Tidsåtgång:** Att lära sig själva idén med diamanterna går relativt fort och kan klaras av på cirka två timmar medan genomförandet av varje diamant i praktiken kan ta dagar, månader och år. Därför rekommenderar vi en tidsrymd på cirka ett år.

FÅNGA & FÖRSTÅ



FÅNGA & FÖRSTÅ

STRUKTUR & FÖRESTÄLLNINGAR

Hur identifierar vi strukturer och frågeställningar om kön? På vilka nivåer och på vilket sätt finns ansvar för jämställdhetsfrågor? Med vilka resurser ska uppdraget utföras?

KOMPETENS

Vilken kunskap behövs i jämställdhetsarbetet? Har vi den eller behöver vi förstärka den?

SAMMANFATTAT RESULTAT FRÅN TRIPPELDIAMANTEN

FAKTA

Vilken statistik finns? Hur ser den ut? Finns det luckor i den? Vilka fler variabler än kön är relevant?

ANALYS

Vad är problemet? Var är problemet? Hur är våra verksamhetsmål formulerade i relation till jämställdhetsarbetet och identifierade jämställdhetsproblem – på kort och lång sikt?

UTVECKLA & TESTA

- Hur kan den inringade jämställdhetsutmaningen tas om hand och lösas?
- Vilka strategier och direkta handlingar behöver utvecklas och utföras?
- Vilket utvecklingsarbete behöver bedrivas för att lösa jämställdhetsutmaningen
- Finns det möjlighet att utveckla befintliga metoder och processer eller behövs det helt nya verktyg?
- På vilket sätt och i vilken omfattning ska lösningsförslagen testas i verksamheten?
- Vad behöver göras, av vem och under hur lång tid för att se skillnad?



UTVECKLA & TESTA

INRIKTNING & OMFATTNING

Vilket/vilka jämställdhetsproblem har vi i vår verksamhet?

VILLKOR & BEHOV

Vem får vad och på vilka villkor? På vilket sätt kan konsuppladad statistik vara ett underlag i det fortsatta jämställdhetsarbetet – finns här relevant information?

SAMMANFATTAT RESULTAT FRÅN TRIPPELDIAMANTEN

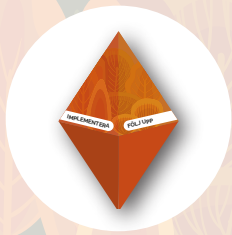
KOMPETENS

När har jämställdhetsperspektivet relevans för din verksamhet? När behöver ni lyfta aspekter kopplat till kön? Varför/varför inte?

ARBETSSÄTT

Hur utvecklar vi ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt som håller över tid? Hur ser vår strategi ut för att följa det ändrade arbetssättet på och värdera resultatet?

- Ta fram en implementeringsstrategi som beskriver hur jämställdhetsarbetet ska rullas ut i verksamheten.
- Idéerna behöver testas. Både på kort- och lång sikt.
- Följ upp arbetet genom att efterfråga skillnader i arbetssätt, statistik och strategi.



IMPLEMENTERA & FÖLJ UPP

LEDNING, STYRNING & ORGANISERING

Vilka insatser behövs för att jämställdhetsarbetet ska vara en integrerad del i kärnverksamheten?

INRIKTNING & OMFATTNING

Vad ska arbetet med jämställdhet leda till? Förväntat resultat?

SAMMANFATTAT RESULTAT FRÅN TRIPPELDIAMANTEN

VERKSAMHETSPLANERING

Håller befintliga mål eller behöver de omformuleras? Vilka åtgärder blir relevanta för att lösa ojämställdhetsproblemen? Hur formuleras dessa i verksamhetsplaneringen?

UPPFÖLJNING

På vilket sätt, i vår verksamhet, efterfrågas ett jämställdhetsperspektiv i löpande uppföljning och redovisning, utvärderingar, kvalitetsdokumentation eller motsvarande? Kan vi följa utvecklingen över tid och tillse att vi har kunskap om hur det ser ut för olika grupper av kvinnor och män i verksamheten/målgruppen?



ATT GÖRA JÄMSTÄLLDHET

- SYNLI GGÖR FÖRESTÄLLNINGAR OM KÖN OCH OM ORGANISATION

TESTA SVAREN

Trippeldiamanten är en processmodell som sätter sökljuset på jämställdhet och bidrar till att göra skillnad. Det är många frågor som ställs i trippeldiamantens olika delar. Frågorna är relevanta för att få syn på vad som behöver göras i organisationen. Men det är också viktigt att testa svaren. Har vi tänkt i tillräckligt många led? Behöver vi trycktesta frågor och svar med flera personer i vår organisation? Har vi tillräckligt med kunskap eller behövs särskilt kunskapsstöd om jämställdhet?

GENUSGRANSKA ORGANISATIONEN

(Källa: Maria Johansson, *Business as Usual? : Doing gender equality in Swedish forestry work organisations*)

Det handlar om att genusgranska organisationen och vår beskrivning av den. Vi vill gärna att organisationen i sig ska vara ett neutralt skal. Men forskning visar att även organisationen är könad. Det betyder att frågor även behöver ställas kring själva organisationen. Diskutera och försök formulera svar:

- Hur påverkar förståelsen för jämställdhet villkoren för organisatorisk förändring?
- Hur ser de organisatoriska mönster och praktiker som möjliggör ojämlikhet ut?
- Vilka konflikter kan uppstå i det aktiva jämställdhetsarbetet? Vilket utrymme finns att synliggöra samt att hantera eventuella motstridigheter?
- Hur hanteras arbetsplatskultur t ex vem som har/tar tolkningsföreträde och handlingsutrymme? Hur hanteras frågor och konsekvenser med anledning av #metoo?

BRYT MÖNSTER

Hur kan vi i vår organisation säkerställa att vi testar att tänka och att göra annorlunda utifrån vår förståelse av jämställdhet? Hur uppmärksammar vi om vi är på väg att göra "som vanligt" istället för att "testa nytt"? Vilken förändringspotential finns och hur mäter vi de skillnader som blir?

TRIPPELDIAMANTENS HANDLINGSPLAN:

1. Prioriterad frågeställning:

2. Målformulering och eventuella delmål:

3. Varför ska jämställdhetsarbetet genomföras?
Skriv tre argument:

4. Ett förväntat resultat på kort och lång sikt:

5. Resurser som behövs för att genomföra uppdraget är:

6. Första steget som behöver tas är att:

7. Kunskap inhämtas genom att:

8. Arbetet följs och mätas genom att:

9. Ansvarig genomförare är:

10. Mottagare av resultatet är:

11. Hinder i arbetet är:

12. Framgångsfaktorer i arbetet är:



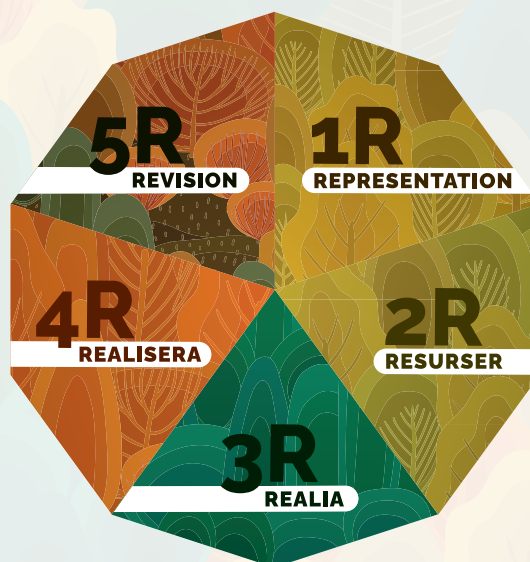
RITA, NOTERA ELLER ANALYSERA

A large, empty rectangular box with rounded corners, intended for notes or analysis.

5R

- EN JÄMSTÄLLDHETSMETOD

REPRESENTATION
RESURSER
REALIA
REALISERA
REVISION



Metoden kan användas som grund för att analysera och kartlägga verksamheter, ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras samt hur den bör förändras för att minska ojämställdheten.

Metoden används för att ta reda på "Vem får vad och på vilka villkor"

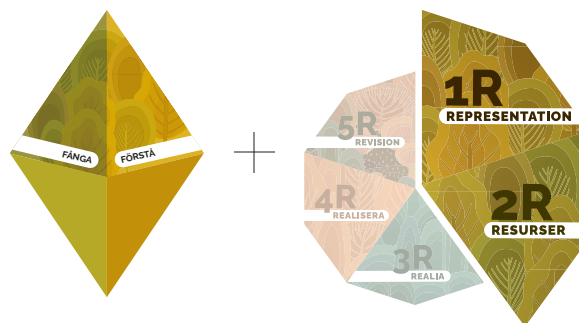
1REPRESENTATION & 2RESURS

1R syftar på Representation

Här kartläggs hur kvinnor och män representeras inom er organisation och på vilka nivåer. T ex VD, ekonomichef, produktionsledare, handläggare mm.

2R syftar på hur Resurser

Här svarar ni på hur resurserna fördelas på kvinnor respektive män. Med resurser menas allt från tid till lokaler, pengar, insatser, etc. på en detaljerad nivå.



1R NOTERINGAR

2R NOTERINGAR

3R syftar på Realia.

The diagram illustrates the combination of two different types of diamonds. On the left is a green diamond with a white band around its middle, divided into two sections labeled 'UTVECKLA' and 'TESTA'. To its right is a plus sign. On the right is a larger, light green pentagon composed of five smaller triangles. The top-left triangle is labeled '5R REVISION', the top-right '1R REPRESENTATION', the middle-left '4R REALISERA', the middle-right '2R RESURSER', and the bottom triangle is labeled '3R REALIA'.

4R syftar på Realisera

5R syftar på revision



RITA, NOTERA ELLER ANALYSERA

A large, empty rectangular box with rounded corners, intended for notes or analysis.



Länsstyrelsen
Västerbotten