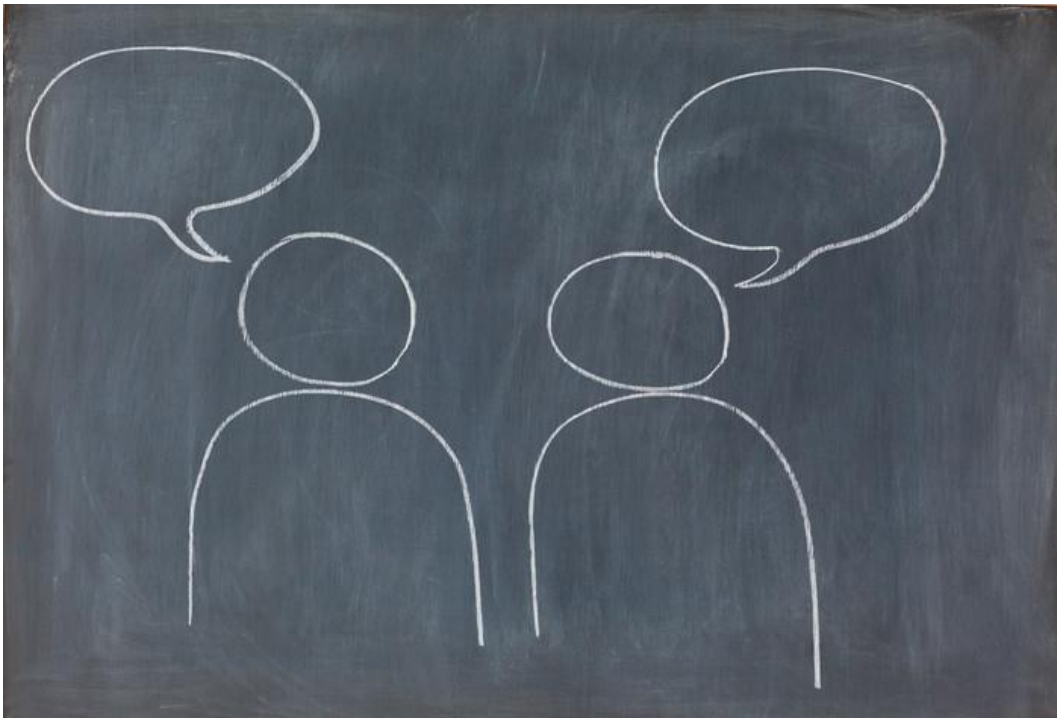




Länsstyrelsen
Västernorrland

Jämställdhet i skogsbranschen

Hur blir ett jämställdhetsarbete framgångsrikt och långsiktigt?



Omslagsbild: Två streckgubbar med pratbubblor ritade på en svart tavla
Fotograf: Mostphotos

Diarienummer: 303-338-2020

Författare: Susanne Öberg, processledare Jämställdhet i skogsbranschen, Jenny Långström, sakkunnig i jämställdhet, Länsstyrelsen Västernorrland.

Denna publikation går att beställa i alternativt format.

Kontaktuppgifter:

Länsstyrelsen Västernorrland

Postadress: 871 86 Härnösand

Telefon: 0611-34 90 00

E-post: vasternorrland@lansstyrelsen.se

Webb: www.lansstyrelsen.se/vasternorrland

Förord

Den här vägledningen är en introduktion till hur ett arbete med jämställdhetsintegrering kan ta form. Vägledningen tar upp de grundläggande delarna som bör beaktas för att ett företag eller en organisation ska lyckas med sitt jämställdhetsarbete. Förhoppningen är att den ska vara ett stöd i att skapa en stabil och långsiktig struktur för arbetet med jämställdhetsintegrering. Vägledningen vänder sig till dig som har en ledningsfunktion i något av de företag eller organisationer som ingår i projektet Jämställdhet i skogsbranschen. Den vänder sig också till dig som planerar och samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering.

Susanne Öberg
Processledare
Susanne Öberg AB

Jenny Långström Sakkunnig i
jämställdhet Länsstyrelsen
Västernorrland

Innehållsförteckning

Förord	3
Vägledningens struktur	5
Grundläggande om jämställdhet	6
Kön och genus	6
Över- och underordning.....	7
Normer	7
Maktordningen kön samverkar med andra maktordningar	7
Förutsättningar för ett jämställdhetsarbete	9
Ledning och styrning	9
Aktiva chefer	9
Reflektionsfrågor	9
En del av kärnverksamheten	9
Reflektionsfrågor	10
Internt stöd och samordning	10
Fördelar med jämställdhetscoacher	10
Reflektionsfrågor	11
Externt stöd och samverkan.....	11
Reflektionsfrågor	11
Kompetens.....	11
Reflektionsfrågor	12
Planering och uppföljning	13
Inriktning - identifiera jämställdhetsproblem	13
Mål och åtgärder	13
Framgångsfaktorer i projektet	14

Vägledningens struktur

Rapporten inleds med en teoretisk del som förklarar de grundläggande begreppen inom jämställdhetsområdet. Därefter presenteras forskning och erfarenheter av jämställdhetsarbete som vi vet är avgörande för om arbetet ska vara framgångsrikt eller inte. Rapporten avslutas med en kortfattad analys av arbetet inom projektet Jämställdhet i skogsbranschen kopplat till de teoretiska delar som presenteras i rapporten.

Grundläggande om jämställdhet

Arbetet med lika rättigheter och möjligheter och jämställdhet i Sverige regleras av internationella och nationella ramverk. På internationell nivå har Sverige åtagit sig att följa en rad konventioner för mänskliga rättigheter, exempelvis FN:s konvention om avskaffande av diskriminering av kvinnor, (CEDAW). Sverige har också förbundit sig att arbeta för en hållbar och rättvis utveckling genom Agenda 2030.

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Målet är nedbrutet i sex delmål som anger inriktning för jämställdhetspolitiken.

1. **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattande.
2. **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. **Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma förutsättning för en god hälsa och erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet¹.

Kön och genus

Vi har ett biologiskt och juridiskt kön som vi föds till – vi är man eller kvinna. Med icke-binär menas att vi identifierar oss mellan, bortom, med båda eller ingen av könskategorierna². Med genus menar vi socialt och kulturellt kön, att vi konstrueras till man eller kvinna. Genus som begrepp sätter fokus på sociala konstruktioner av kön och det sätt på vilket könstillhörighet kopplas till bestämda

¹ Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten 2020.

² Socialstyrelsens ordlista, hämtad 2021-09-17.

förväntningar, normer och karakteristika som inte är av naturen givna eller strikt biologiska³.

Över- och underordning

Genussystemet bygger på två principer, könsens isärhållande och manlig överordning. Isärhållandet innebär att män och kvinnor, och det som är manligt respektive kvinnligt, hålls isär och ses som varandras motsatser. Det medför att kvinnor och män finns på olika arenor i samhället, både horisontellt och vertikalt. Uppdelningen mellan könen på arbetsmarknaden är ett exempel på detta, där kvinnor och män befinner sig i olika sektorer.

Den manliga överordningen och hierarkin yttrar sig bland annat i att det män gör betraktas som mer värdefullt. Därtill tjänar män mer, har mer makt än kvinnor och betraktas som norm, medan kvinnor ses som undantag och som det avvikande⁴.

Normer

Normer är föreställningar, idéer och oskrivna regler som formar oss som individer, våra relationer till andra människor och det samhälle vi lever i. I alla sociala relationer i samhället finns det normer som utgör gränser för hur vi förväntas och får vara. Eftersom normer skapas och förhandlas i mötet människor emellan är de också föränderliga och ser olika ut beroende på tid och plats. Normer är en förutsättning för att vi människor ska kunna fungera tillsammans – uppförandekoder. Diskriminering uppstår när människor inte behandlas som individer utan från föreställningar eller outtalade normer⁵.

Maktordningen kön samverkar med andra maktordningar

Jämställdhetspolitiken utgår ifrån maktordningen kön och handlar om att riva hinder, vidga möjligheter och förändra normer och beteenden som begränsar människors utveckling. Det finns fler maktordningar, exempelvis socioekonomi, ålder, hudfärg, sexualitet och funktionsförmåga, som påverkar olika kvinnors, mäns, flickors och pojkars förutsättningar, villkor och möjligheter. Alla identifierar sig heller inte inom tvåkönsnormen, det vill säga som kvinna eller man. För att få ökat genomslag och en bättre träffsäkerhet i jämställdhetsarbetet

³ Sociologiska institutionen, Stockholms universitetswebbplats, hämtad 2021-09-17.

⁴ www.jamstall.nu, hämtad 2021-09-17

⁵ Diskrimineringsombudsmannen,Handledning Växthuset, 2018.

behöver organisationer och företag beakta hur olika maktordningar samverkar med kön⁶

⁶ Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten 2020.

Förutsättningar för ett jämställdhetsarbete

Ledning och styrning

Den viktigaste förutsättningen för ett framgångsrikt arbete med jämställdhetsintegrering är att arbetet är väl förankrat i styrning och ledning. I likhet med andra förändrings- och förbättringsarbeten är det ledningen som har det övergripande ansvaret. Den ansvarar för att tydliggöra riktning, mål och ansvarsfördelning i arbetet. Högsta ledningen liksom chefer på alla nivåer behöver också följa upp arbetet kontinuerligt och efterfråga resultat. Ledningen behöver tydliggöra vad jämställdhetsintegrering innebär för varje aktör i styrkedjan. Genom tydlig kommunikation som skapar förståelse för uppdraget och vad som förväntas av respektive aktör, ökar förutsättningarna för att arbetet prioriteras och genomförs. Det är också en fördel om det finns en utpekad chef i högsta ledning som bär och bevakar frågorna⁷.

Aktiva chefer

Enligt forskning så är en aktiv chef en viktig komponent i att lyckas med ett jämställdhetsarbete. Särskilt mellanchefernas betydelse i arbetet med jämställdhet och förändringsarbete betonas av flera forskare. Jämställdhet handlar om en förändring som kräver nya normer. För att lärdomar från olika arbetslag ska kunna spridas till hela organisationen är det nödvändigt att ha ledningen, framför allt den närmaste chefens aktiva stöd⁸.

Reflektionsfrågor

- Finns det någon ledningsfunktion som ansvarar och bevakar jämställdhetsarbetet i företaget/organisationen?
- På vilket sätt visar företaget/organisationens högsta ledning ägandeskap för jämställdhetsarbetet?
- På vilket sätt har jämställdhetsfrågorna hanterats och kommuniceras för att skapa tydlighet i ansvarsfördelningen på alla nivåer i företaget/organisationen⁹?

En del av kärnverksamheten

För att arbetet med jämställdhetsintegrering ska leda till resultat och effekter behöver det ske i relation till och som en del av företaget/organisationens huvudsakliga verksamhet, uppdrag och processer. Om jämställdhetsarbetet

⁷ Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten 2020

⁸ Jämställdhet i verksamhetsutveckling. Red. Kristina Lindholm, 2012.

⁹ Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten 2020

däremot förläggs vid sidan av centrala eller strategiska processer eller uppdrag riskerar företaget/organisationen att lägga tid och resurser på arbete som inte får genomslag.

Reflektionsfrågor

- I vilken mån bedrivs jämställdhetsarbetet som en integrerad del av kärnverksamheten?
- Vad krävs för att i högre grad integrera jämställdhetsarbetet i kärnverksamhet och ordinarie processer?

Internt stöd och samordning

Ledningen behöver säkerställa att nödvändiga resurser är avsatta för intern samordning. Att ha en funktion som samordnar arbetet har visat sig vara en framgångsfaktor.

Samordningsfunktionen behöver ha ett tydligt mandat att samordna frågorna utan att ta över ansvaret för jämställdhetsarbetet från ledningen.

Om samordnaren är strategiskt placerad i organisationen, har tillgång till ledningsgruppen och har mandat kopplat till verksamhetsfrågor ökar möjligheten att bida till utveckling. För företag och organisationer med en decentraliserad eller geografisk spridd verksamhet kan det vara aktuellt med internt stöd på fler nivåer i organisationen. Att skapa interna nätverk med lokala samordnare för jämställdhet eller andra strategiska funktioner inom företagens/organisationens olika delar, kan vara ett sätt att organisera stödet¹⁰.

Fördelar med jämställdhetscoacher

Att inrätta så kallade jämställdhetscoacher kan vara en praktisk lösning på dilemmat med de olika styrmodellerna ”uppifrån” eller underifrån”.

Jämställdhetscoacher kan i sin position verka för att knyta samman deltagarnas idéer med personer som kan genomföra dem. På det sättet skapas ett vertikalt lärande (pendelrörelse). Inrättande av jämställdhetscoacher kan dock inte bidra till hållbarhet i jämställdhetsarbetet om de inte har stöd från ledningen och om det inte finns tid för lärande och utveckling¹¹.

¹⁰ Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten 2020

¹¹ Jämställdhet i verksamhetsutveckling. Red. Kristina Lindholm, 2012.

Reflektionsfrågor

- Har vi en funktion som stödjer och samordnar arbetet med jämställdhetsintegrering?
- Har funktionen tydligt mandat och tillräckliga resurser¹²?
- Hur ser ingångarna till ledningsgruppen ut för funktionen med ansvar för jämställdhetsintegrering?
- Hur säkerställer vi att det övergripande ansvaret för jämställdhetsintegreringen fortsätter att vara ledningens ansvar när det finns en funktion för samordningen/praktiska jämställdhetsintegreringsarbetet?

Externt stöd och samverkan

I arbetet med jämställdhetsintegrering kan externt stöd behövas, exempelvis i form av utbildning, samordning, processtöd och verktyg för det praktiska arbetet. Stödet behöver vara konkret, verksamhetsanpassat, utgå ifrån företagens/organisationens behov och från en förståelse för företagens/organisationens olika förutsättningar

Reflektionsfrågor

- Kan samverkan ske med andra företag/organisationer, på vilket sätt?

Kompetens

Jämställdhetsarbetet kräver olika typer av kompetenser. På ett övergripande plan behövs kunskap om jämställdhetspolitiken, strategin jämställdhetsintegrering och kunskap om makt och kön. Dessutom behövs kunskap kring vad som påverkar olika grupper av kvinnor och män, flickor och pojkar, inom det sakområde som företaget/organisationen verkar inom. Olika kompetenser behöver finnas hos olika funktioner. Kunskap om jämställdhet, hur ojämställdhet uppstår och upprätthålls och kan förändras är väsentlig för att kunna bedriva ett förändringsarbete. För att kunna identifiera träffsäkra ojämställdhetsproblem behövs också kunskap om hur andra maktordningar samverkar med kön, exempelvis socioekonomiska förutsättningar, hudfärg och ålder och hur de påverkar människor.

Att kompetens för jämställdhetsarbetet finns hos strategiska funktioner i organisationen är en förutsättning för att bedriva ett framgångsrikt arbete, men enbart kunskap leder inte till förändring. Utbildningar behöver knytas till en specifik förändringsprocess eller konkret utvecklingsarbete för att ha någon effekt.

¹² Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten 2020.

Utifrån kunskapen behöver arbetet med jämställdhetsintegrering organiseras så att det skapas ett institutionellt lärande som stannar kvar i och sprids inom organisationen.

Reflektionsfrågor

- Vilken jämställdhetskompetens har vi idag i vår organisation?
- Hur säkerställer vi att rätt kompetens finns hos nyckelfunktioner exempelvis ledningsgrupp, analysavdelning, verksamhetsutveckling¹³?

¹³ Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten 2020

Planering och uppföljning

Inriktning - identifiera jämställdhetsproblem

En viktig del i det konkreta arbetet med jämställdhetsintegrering är att ta fram övergripande inriktning, mål och prioritering för jämställdhetsarbetet. Utgångspunkten är att arbetet med jämställdhetsintegrering ska lösa ojämställdhetsproblem. Inriktningen behöver därför svara mot de ojämställdhetsproblem som finns i företaget eller organisationen. Bland annat kan frågor ställas om verksamhetens organisering eller utformning skapar ojämställda förutsättningar, villkor och möjligheter eller om övergripande prioriteringar motverkar jämställdhet i samhället. När ni har definierat vilka övergripande problem som arbetet med jämställdhetsintegrering ska bidra till att lösa sätter ni upp övergripande mål och inriktningar i arbetet.

Mål och åtgärder

När ni identifierat ojämställdhetsproblem i verksamheten är nästa steg att sätta upp mål och delmål för arbetet samt att identifiera vilka åtgärder som ska genomföras för att lösa problemen.

Erfarenheter visar på vikten av att formulera tydliga och konkreta mål och delmål, som tydliggör vad ni vill uppnå med arbetet samt hur målen ska följas upp.

I nästa steg utgår ni ifrån de mål ni satt upp för arbetet och utformar åtgärder för att nå målen. Åtgärder kan till exempel vara omprioriteringar av resurser, revidering av styrdokument, rutiner och arbetssätt, förankringsarbete, kommunikationsinsatser eller utbildning. Åtgärder kan vara av både kvantitativ och kvalitativ karaktär.

I samband med att ni formulerar mål och åtgärder för arbetet behöver ni också planera för genomförandet. Genomförandet underlättas om det är tydligt vilka resurser som ska avsättas för arbetet, vem som gör vad och när och hur arbetet ska följas upp¹⁴.

¹⁴ Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten 2020

Framgångsfaktorer i projektet

I texten ovan beskrivs grundläggande delar som kan bidra till ett framgångsrikt och långsiktigt hållbart jämställdhetsarbete. Beroende på företagets/organisationens storlek, verksamhetsområde, jämställdhetsutmaningar och geografiska placering kommer arbetet att se olika ut. Poängen är att arbetet ska se olika ut för att på bästa sätt kunna lösa de utmaningar som det specifika företaget/organisationen står inför.

Flera av de företag som finns representerade i projektet arbetar på ett strukturerat sätt för att göra sina verksamheter jämställda. Tyngdpunkten och vägvägen kan dock se olika ut. Vissa har satsat på jämställdhetscoacher för att på så sätt skapa engagemang och möjlighet till delaktighet bland medarbetarna, det vill säga sprida på ansvaret och ägarskapet både horisontellt och vertikalt i företaget. När en organisation inrättar jämställdhetscoacher är det viktigt att ge rätta förutsättningar i form av utbildning, mandat och tid för uppdraget. Förväntningarna på vad rollen som jämställdhetscoach innebär bör även den vara tydligt beskriven från ledningens perspektiv. Andra har satsat på djuplodande utbildningar för ledningsgruppen. Även organisatoriskt finns stora skillnader i vilka vägval som de större bolagen har gjort, ett bolag har exempelvis en samordnare för arbetet med jämställdhet medan ett annat bolag tar in en extern konsult. Organisatoriskt ligger jämställdhetsfrågorna vanligtvis inom företagets HR-avdelningar. Utifrån arbetet med diskrimineringslagens aktiva åtgärder där kön är en av diskrimineringsgrunderna är placeringen i organisationen självklar. När det gäller arbetet med jämställdhetsintegrering bör HR-funktionen i företaget eller organisationen vara ett stöd i arbetet. Oavsett var i företaget eller organisationen som kompetensstödet för arbetet med jämställdhetsintegrering är placerad är det viktigt med tillgång till ledningen och mandat så att det finns förutsättningar att uppnå uppsatta mål.

I och med att företagets jämställdhetsarbete i flera delar är organiserade på olika sätt finns stora möjligheter till lärande mellan såväl mindre som större företag.

Att inse fördelarna av stödjande funktioner, styrning och strategiska beslut är ingen konst. Det finns dock ytterligare en funktion som kan vara av betydelse i en utvecklings/förändringsprocess vilket kan benämnas som "störning". Det kan exempelvis innebära att externa aktörer provocerar, ifrågasätter och analyserar det pågående jämställdhetsarbetet. Inom projektet Jämställdhet i skogsbranschen kan projektledaren ta denna roll, samt den löpande utvärdering som projektet kommer att koppla på under hösten 2021. Genom att bidra till en kritisk reflektion, kan förutsättningar förändras och sättas i annat ljus, processer kan styras rätt och sambandet mellan resultat och effekter göras tydligare. Men

det räcker inte enbart med att prata och granska utan arbetet måste leda till handling¹⁵.

¹⁵ Jämställdhet i verksamhetsutveckling. Red. Kristina Lindholm, 2012.

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



FÖRETAG FÖR SKOGS- TRÄ-
OGHTRAFISK BRANSCH

