

Åtgärder för en jämfästld skogssektor



© Skogsstyrelsen, mars 2019

Författare

Raymond Wide
Maria Högvall Nordin

Projektledare

Raymond Wide

Projektgrupp

Raymond Wide
Maria Högvall Nordin

Omslagsfoto

Mostphotos

Grafisk produktion

Matilda Kittendorff

Upplaga

Finns endast som pdf-fil för egen utskrift

Innehåll

Förord	5
Sammanfattning	7
1 Introduktion	10
1.1 Bakgrund	10
1.2 Uppdraget	11
1.3 Genomförande	11
1.4 Sammanställning av indikatorer och ansvarsområden i jämställdhetsstrategin	13
1.4.1 Kvantitativa indikatorer	13
1.4.2 Ansvarsområden och åtgärder kopplade till indikatorerna	14
2 Resultat och analys	16
2.1 Siffror från skogen - en jämförelse mellan då och nu	16
2.1.1 Uppföljning av strategins jämställdhetsindikatorer	16
2.1.2 Indikatorerna i ljuset av jämställdhetsstrategin och de jämställdhetspolitiska delmålen	19
2.2 Åtgärder och ansvarsområden	21
2.2.1 Utbildning	22
2.2.2 Arbetsliv	23
2.2.3 Enskilt skogsägande	24
2.3 Röster från skogen – förändring av normer och attityder	25
2.3.1 Medvetenhet om strategin och dess åtgärder	25
2.4 Händelser från skogen – exempel på aktiviteter och åtgärder för ökad jämställdhet inom den skogliga sektorn	34
2.4.1 Jämfald i skogen	35
2.4.2 JämLYS – jämställdhetsanalyser av skogssektorn i Västerbotten och Norrbotten	35
2.4.3 Skogsägarföreningarnas jämställdhetsarbete	36
2.4.4 LRF:s jämställdhetsakademi	36
2.4.5 Genuskompetens för skogssektorn	36
2.4.6 #slutavverkat och utställningen jämställd återväxt	36
2.4.7 Från #metoo till handling – skoglig jämställdhetskonferens	36
2.5 Forskningsprojekt, antologi, öppet brev och nätverk	37
2.5.1 Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan	37
2.5.2 Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn	37
2.5.3 Antologin ”Den öppna skogen”	37
2.5.4 Öppet brev: ”Från hashtag till handling”, samt SLU:s svar	37
2.5.5 Nätverket för Yrkesverksamma Kvinnor i Skogsbranschen NYKS	38

3	Förslag till åtgärder	39
3.1	Förslag till åtgärder per fokusområde	39
3.1.1	Utbildning	39
3.1.2	Arbetsliv	41
3.1.3	Enskilt skogsägande	43
3.2	Nycklar till framgång – sektorsövergripande	44
4	Litteratur/källförteckning	49

Förord

På ett övergripande plan är det jämställdhetspolitiska målet om *kvinnors och mäns lika makt och möjlighet att forma samhället och sitt eget liv* både lättsmält och okontroversiellt. Likaså vad gäller delmålen om jämställd makt och inflytande, jämställd ekonomi, jämställd utbildning, hälsa, obetalt hem- och omsorgsarbete och mäns våld mot kvinnor. I den skogliga sektorn är heller ingen för diskriminering och trakasserier, alla vill ha jämställda arbetsplatser, ingen är särskilt jättestolt över de jargonger, normer och schablonbilder vi ser i akademi och skogsbruk och alla ser fördelarna med jämnare könsfördelning på jobbet.

Samtidigt ser vi att det fortfarande finns en ängslighet, en viss tafatthet och en omognad i ämnet som riskerar att stoppa upp det forskningen och en del framsynta skogliga företrädare så fint krattat för. Och ändå ser det ut som det gör på många skogliga arbetsplatser - bara eller nästan bara män, starka normer och tydligt könskodade arbetsuppgifter. Och ändå får vi uppropet ”från hashtag till handling” och vittnesmålen i #metoo i de gröna näringarna och #slutavverkat.

Så, någonstans på vägen går något snett och våra långa listor på aktiviteter får inte den effekt vi hade hoppats och trott på. Den stora tillströmningen av kvinnliga skogsstudenter uteblir, kvinnoboomen på arbetsmarknaden låter vänta på sig och normer och jargonger på många lärosäten och arbetsplatser hänger envist kvar.

En inströmning av kompetenta och engagerade kvinnor och män till våra skogliga lärosäten och arbetsplatser är en direkt förutsättning för branschens överlevnad. Vi har helt enkelt inte råd att vara ointressanta och omoderna i bilden utåt. Vi har heller inte råd att tappa de kvinnor som i många fall trotsat traditioner och samhällsnormer för att studera skog. Och vi har absolut inte råd att få ett rykte om oss att inte ta de här problemen på allvar.

Att aldrig mer vara förtjänt av ett #metoo-upprop bör vara en viktig ledstjärna i allt arbete framåt. Det synsättet och angreppssättet genomsyrar också våra förslag, där både mjuka och lite hårdare paket presenteras. Skogsstyrelsens tolkning av uppdraget har krasst varit att se jämställdheten som ett åtagande för såväl det offentliga som akademi och näringsliv, där man antingen lyckas eller misslyckas med att ge lika makt och möjligheter för skogssektorns kvinnor och män. En jämställd skogssektor. Det är i grund och botten en fråga om rättvisa.

Vi har fått statistiken, berättelserna och vittnesmålen som bevis på att vi ännu inte är där. Och nu måste vi reagera på det.

Regeringen tog år 2011 tillsammans med skogsbranschen fram en jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn. I strategin identifierades en rad åtgärder som skulle genomföras för att uppnå en mer jämställd skogssektor. Strategin innehöll även ett antal jämställdhetsindikatorer för 2009, i syfte att underlätta en framtida uppföljning.

Denna utvärdering av jämställdhetsstrategin för skogssektorn är en redovisning av ett regeringsuppdrag och ska ge svar på var skogssektorn står idag i relation till de jämställdhetspolitiska målen samt de målbilder för sektorn som formulerades i

strategin 2011. Inom ramen för uppdraget lämnas även förslag till åtgärder för att uppnå en jämställd skogssektor.

Under den jämställdhetskonferens som inom samma uppdrag genomfördes i december presenterades ett antal av de då preliminära förslagen, där sektorn i form av en workshop fick möjlighet att diskutera och konkretisera åtgärderna ytterligare. Särskilda satsningar och uppoffringar kommer fortsatt att krävas för att åstadkomma förändring och den samlade skogssektorn har gemensamt ett stort ansvar för att komma till rätta med obalansen och de strukturella hindren.

Uppdraget har genomförts i samarbete med AddGender, som med sin långa och breda erfarenhet av jämställdhetsarbete i skogssektorn bidragit till värdefulla slutsatser. STORT tack till Jenny Claesson, Malin Lindberg och Hannah Lemoine för lättläst statistik över en snårig verklighet, skarpa analyser, klarsynta slutsatser och inspirerande föredrag.

Tack även till alla inom forskning, utbildning, skogsnäring och skogliga kvinnoätverk för er tid och er klokskap i intervjuvären.

Förhoppningen är att denna rapport och de åtgärder som föreslås kommer att utgöra en katalysator för förändringsarbetet och ett nytt avstamp för skogssektorns jämställdhetsarbete inom ramen för Nationella skogsprogrammet.

Uppsala i mars 2019

Herman Sundqvist
Generaldirektör, Skogsstyrelsen

Raymond Wide
Skoglig handläggare, Skogsstyrelsen

Sammanfattning

Denna rapport är en redovisning av ett regeringsuppdrag som ska ge svar på var skogssektorn står idag i relation till de jämställdhetspolitiska målen samt de målbilder för sektorn som formulerades i strategin 2011. Inom ramen för uppdraget lämnas även förslag till åtgärder för att uppnå en jämställd skogssektor.

Av de 16 indikatorer som följts upp visar 12 på en förbättring. De tydligaste positiva förändringarna noteras inom de skogliga utbildningarna, där andelen kvinnor som antagits ökat inom samtliga indikatorer. Fyra områden visar däremot på en försämring:

- Skogsägare med mer än 50 h skogsmark (35 → 28 procent)
- Sysselsatta skogsentreprenörer (5 → 4 procent)
- Sysselsatta i skogsarbete (16 → 15 procent)
- Utexaminerade från Skogs- och träprogrammet vid Linnéuniversitetet (50 → 45 procent)

Utvärderingen visar att kunskapen och medvetenheten om jämställdhetsstrategin är relativt låg, och att även om de flesta av de åtgärder som beslutades och fördelades ut bland sektorns aktörer har genomförts så har de nu fallit i glömska. Skogsstyrelsens bedömning är ändå att strategin haft en stor betydelse så till vida att statusen på sektorns jämställdhetsarbete ökat avsevärt, liksom probleminsikt och vilja till förändring. Strategin har sannolikt också lett till en rad följdaktiviteter och satsningar inom området, där många fortfarande pågår.

Några mer sektorsövergripande framgångsfaktorer för att skapa ett fundament för fortsatt arbete i form av en gemensam syn på jämställdhet omfattar:

- **Att** formulera och tillgängliggöra en gemensam och heltäckande problem-samt målbild för skogens samtliga aktörer.
- **Att** inrätta ett nationellt och regionala samverkansforum för jämställdhet.
- **Att** utveckla den könsuppdelade statistiken för bättre beslutsunderlag.
- **Att** ta fram en metodbok med sektorsanpassade jämställdhetsverktyg.
- **Att** ta initiativet till att skriva en mer jämställd berättelse om skogen och skogsbruket genom att synliggöra sektorns jämställdhetsarbete och visa på insikten, viljan och de goda exemplen.
- **Att** granska, jämföra och markera.
- **Att** se jämställdhet som ett mål – inte ett verktyg.

Utifrån genomförda analyser föreslår Skogsstyrelsen följande åtgärder inom de tre fokusområdena för att förbättra jämställdheten i skogssektorn.

Fokusområde Utbildning

Skogsstyrelsen konstaterar att de skogliga utbildningarna fortsatt kännetecknas av att vara traditionellt maskulina i såväl kultur och tradition som intressen och friluftsliv. Föreslagna åtgärder har fokus på ledning, utbildning, mätning och uppföljning.

Förslag åtgärd 1

Förtydliga ledning, styrning och spelregler på alla nivåer. Säkerställ att utbildningsinstitutionerna har ett tydligt internt arbete kring likabehandling och önskvärt beteende, som omfattar och tydliggör rutiner för hur trakasserier hanteras.

Förslag åtgärd 2

Utforma gemensamma indikatorer och nyckeltal för jämställdhetsarbetet som särskilt synliggörs och redovisas i skolornas verksamhetsplaner och årsredovisningar.

Förslag åtgärd 3

Utveckla extern och intern kontroll av jämställdhetsaspekten i kontrollen av skolorna, i form av en utvecklad uppföljning och utvärdering genom inspektion och internrevision.

Förslag åtgärd 4

Ta fram ett gemensamt Jämställdhetsindex för alla skogliga lärosäten, som redovisar hur skolorna arbetar med och lyckas med sitt jämställdhetsarbete.

Förslag åtgärd 5

Genomlys studieplanerna på alla utbildningar och integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv som obligatorisk kunskap i all utbildning.

Förslag åtgärd 6

Utbilda alla lärare (från skogliga gymnasieutbildningar till högskola) i jämställdhet, genus, normkritik och aktuell lagstiftning.

Förslag åtgärd 7

Fördjupa forskningen kring #metoo och #slutavverkat med frågeställningar inriktade mot bakomliggande mekanismer som skapar machokulturer och sexism.

Förslag åtgärd 8

Höj statusen på, och förtydliga Skogen i Skolans uppdrag och arbete med särskilt fokus på jämställdhet.

Fokusområde Arbetsliv

Sektorns attraktionskraft är avgörande för att kompetent arbetskraft, både kvinnor och män, ska söka sig till de skogliga näringarna. Det handlar om att skapa goda kulturer och en inkluderande och tillåtande arbetsmiljö. Här omfattas såväl ledning och styrning som ett ansvar för genusmedveten rekrytering. Följande åtgärder bedömer Skogsstyrelsen kunna utgöra ett viktigt avstamp för det arbetet.

Förslag åtgärd 9

Ledningen tar ett utökat ansvar för att driva jämställdhetsarbetet och höja statusen på det genom att avsätta tillräckliga resurser i form av tid och andra medel. Jämställdhetsarbetet ska ligga på en strategisk nivå och inte ligga som en separat företeelse.

Förslag åtgärd 10

Formulera branschgemensamma mätpunkter för jämställdhet som tydliggör och konkretiserar vad man menar med ett jämställt arbetsliv i den skogliga sektorn. Använd gemensamma verktyg i kartläggningar, jämställd budgetering, kartläggning med mera.

Förslag åtgärd 11

Gör genusmedvetna rekryteringar genom att sätta upp mål för jämställdhet och rekrytering och använda genusmedvetna rekryteringsverktyg.

Förslag åtgärd 12

Utveckla och tillämpa certifieringens kriterier för jämställdhet. Öka samverkan mellan forskning, certifieringsorgan och genuskonsulter för att utveckla kommande standards med avseende på jämställdhet.

Fokusområde Enskilt skogsägande

Ca 40 procent av Sveriges privata skogsägare är kvinnor, men de har inte den makt och inflytande i ägandet och brukandet som motsvarar den andelen. Skogsstyrelsen förväntar sig att föreslagna åtgärder genom samverkan, utbildning och inkludering kommer att ge kvinnor samma förutsättningar att vara aktiva skogsägare.

Förslag åtgärd 13

Utveckla och stötta nätverken för kvinnliga skogsägare för att ge dem möjligheter till erfarenhetsutbyten och annan samverkan. Det kan handla om direkt riktade stöd, fonder eller andra sökbara medel, men kan också vara i form av samverkan med näringen kring till exempel utbildningar och exkursioner.

Förslag åtgärd 14

Bredda den skogliga diskussionen så att kvinnliga skogsägare blir mer inkluderade i skogens dialoger. Verka för ökad kvinnlig representation i styrelser och styrgrupper, projekt, utbildningar och skolsatsningar.

Förslag åtgärd 15

Höj medvetenheten om jämställdhetsfrågor hos skoglig personal så att ett genusperspektiv finns med vid kundkontakter, rådgivning, planerande och genomförande av aktiviteter riktade till skogsägare på lokal nivå. Detta kan ske genom utbildning och information.

Förslag åtgärd 16

Utveckla en idé- och metodbank för förbättrad kompetensutveckling och informationsspridning till kvinnliga skogsägare. En ytterligare konkretisering av åtgärd 15, som avser framtagandet av en fysisk och/eller digital produkt som kan användas av hela sektorn.

Förslag åtgärd 17

Arbeta medvetet med inkluderande kurser, träffar och mässor så att fler grupper än de traditionella nås och blir jämställt bemötta.

1 Introduktion

1.1 Bakgrund

Trots ett mångårigt arbete för att uppnå ekonomisk jämställdhet råder det fortfarande olika förutsättningar för kvinnor och män att komma ut på arbetsmarknaden och för att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet. Det finns vidare särskilda utmaningar vad gäller kvinnors arbetsvillkor i sektorer där män är i majoritet. Regeringen uppfattar skillnader i livsvillkor och fördelning av resurser utifrån kön, ofta till kvinnors nackdel, som ett samhällsproblem som kan och ska motverkas bland annat genom politiska beslut. För skogsnäringens del innebär det att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare.

Med den visionen som grund lanserades 2011 den nationella jämställdhetsstrategin för Sveriges skogsbrukssektor – med titeln ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet”¹. Strategin består utöver visionen även av målbilder för de tre fokusområdena arbetsliv, utbildning och enskilt skogsägande.

Målbilderna är här viktiga ur flera aspekter; de är viktiga både för att motivera och genomföra konkreta insatser, ju mer gemensamma målbilderna är, desto mer förändringskraft i insatserna. Målbilderna ger även en bild av hur en jämställd framtid kan se ut – **hur ser en skogssektor ut där kvinnor och män på riktigt har likvärdiga rättigheter, möjligheter och skyldigheter?**

Till varje fokusområde kopplades ett antal strategiska åtgärder, som skulle genomföras av skogsbrukssektorns näringsliv, civilsamhälle och offentliga sektor fram till 2015. Varje åtgärd åtföljdes av ett övergripande mål med indikatorer, samt en ansvarig organisation för genomförandet. Jämställdhetsstrategin tog även avstamp i målet och delmålen för Sveriges jämställdhetspolitik.

Sveriges jämställdhetspolitiska mål:

”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.”

- 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 beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

¹ Konkurrenskraft kräver jämställdhet: jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn - Landsbygdsdepartementet, Regeringskansliet, 2011

- 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.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

1.2 Uppdraget

Rapporten är en redovisning av regeringens uppdrag² och omfattar att, inom ramen för nationella skogsprogrammet, föreslå åtgärder för en jämställd skogssektor, samt anordna en konferens om jämställdhet under 2018.

I uppdraget ingår att utifrån indikatorer och framtaget material inom ramen för jämställdhetsstrategin jämföra tillståndet vad gäller jämställdhet i skogssektorn 2009 med dagens tillstånd. Fokus ska läggas på om jämställdhetsperspektivet har fått genomslag i operativa styrdokument och vilken effekt det har gett på verksamheterna när det gäller exempelvis karriärvägar, medarbetares villkor, representation och rekrytering.

Utvärderingen ska innehålla en beskrivning av den medvetenhet och kunskap som finns om jämställdhetsåtgärder i de företag, skogsägarföreningar, lärosäten med flera som ingick i arbetet och överenskommelsen om jämställdhetsstrategin. Beskrivningen ska också ge svar på hur jämställdhetsarbetet har utvecklats och om jämställdhetsstrategin har haft betydelse. Såväl goda som mindre goda erfarenheter av jämställdhetsarbetet ska belysas.

Utifrån slutsatser i utvärderingen och med hänsyn tagen till erfarenheter från #metoo-uppropet ”Slutavverkat”, samt det öppna brevet ”Från hashtag till handling” föreslås slutligen åtgärder för att uppnå en jämställd skogssektor.

1.3 Genomförande

För stöd i insamling och bearbetning av material för uppföljning av 2011 års nationella jämställdhetsstrategi anlätades konsultbyrå AddGender. Avsnittet *Siffror från skogen – en jämförelse mellan då och nu*³ följer upp strategins kvantitativa indikatorer för utbildningar, arbetsliv och enskilt skogsägande.

Den kvalitativa delen, *Röster från skogen – förändring av normer och attityder*⁴, omfattar resultatet från ca 40 telefonintervjuer med representanter från ett urval av de cirka 25 företag, föreningar och lärosäten som deltagit i strategiarbetet från 2009 och framåt, aktörer som haft i uppdrag att utföra delar av strategin, aktörer

² Regeringen 2018. Uppdrag att, inom ramen för nationella skogsprogrammet, föreslå åtgärder för en jämställd skogssektor. Regeringsbeslut 2018-05-17. N2018/03100, N2017/01408.

³ Se avsnitt 2.1

⁴ Se avsnitt 2.3

som deltog i den inledande workshopen innan strategin formulerades och/eller i efterföljande sammankomster, samt skogsägarföreningar och andra intressenter. I intervjuerna användes en semistrukturerad metod, där vissa intervjufrågor ställdes till alla men där även samtalet fick styra vilka delar av jämställdhet som diskuterades. De som intervjuats har haft olika roller och kännedom om strategin, vilket påverkat svarens omfattning och djup. Resultatet från de intervjuer som genomförts med skogssektorns aktörer är ett viktigt komplement till statistiken, för att förstå mekanismerna bakom skogsbrukssektorns (o)jämställdhet.

Intervjusvaren har grupperats utifrån återkommande mönster av flera liknande svar. De har även satts i relation till tidigare uppföljningar, forskningsstudier och andra rapporter, vilket gör att analys sker fortlöpande i texten i samband med resultatredovisningen.

AddGenders insamlade material har kompletterats med ytterligare beskrivningar av exempel på aktiviteter och genomförda åtgärder för ökad jämställdhet inom den skogliga sektorn i avsnittet *Händelser från skogen – exempel på aktiviteter och åtgärder för ökad jämställdhet inom den skogliga sektorn*⁵ med bland annat beskrivningar av #metoo-upproppet, ”#Slutavverkat” och det öppna brevet ”Från hashtag till handling”, samt utställningen ”Jämställd återväxt”.

Slutligen lyfts de övergripande och utifrån analysen identifierade *nycklar till framgång*⁶ samt föreslås *åtgärder*⁷ för att uppnå en jämställd skogssektor. I denna del fungerar Sveriges jämställdhetspolitiska huvudmål och delmål som ett riktmärke för strategiska jämställdhetsinsatser och praktiska prioriteringar och tillsammans med strategins egna mål utgör dessa en grund för analysen om hur långt skogssektorn kommit. Idéer, förslag och synpunkter som framkom i samband med Skogsstyrelsens Jämställdhetskonferens inom Nationella skogsprogrammet i december 2018 har beaktats och arbetats in i åtgärdsförslagen.

Tabell 1. Ordlista

Jämställdhet	avser jämlikhet mellan grupperna kvinnor och män vad gäller att forma samhället och sina egna liv.
Jämlikhet	avser möjlighet för alla människor, oavsett kön, könsidentitet, ålder, klass, etnisk tillhörighet/bakgrund, funktionsvariation, trosuppfattning, sexualitet med mera, att forma samhället och sina egna liv.
Kön	avser hur människor indelas i kvinnor, män och andra kategorier. I Sverige finns idag två juridiska kön: kvinna och man. Kön avser även biologiskt kön (kromosomer, könshormoner, genitalier), könsidentitet (upplevd könstillhörighet) och könsuttryck (hur kön uttrycks genom klädsel, frisyr, beteende, med mera).
Genus	handlar om sociala föreställningar och praktiker kring kön. Det används bland annat för att analysera könsrelaterad särhållning (det som kopplas till kvinnor kan inte kopplas till män och tvärtom) och över-/ underordning (det som rör kvinnor har ofta lägre status än det som rör män) i samhället.
Mångfald	används ofta för att beskriva en variation av människor inom exempelvis en organisation, utifrån kön, ålder, funktionsvariation, etnisk tillhörighet/bakgrund

⁵ Se avsnitt 2.4

⁶ Se avsnitt 3.2

⁷ Se avsnitt 3.1

	med mera. I Sverige reduceras mångfald ofta till att betyda enbart etnisk tillhörighet och bakgrund.
Intersektionalitet	handlar om hur ett samspel mellan olika faktorer - såsom kön, etnisk tillhörighet/bakgrund, sexualitet, ålder, funktionsvariation med mera – påverkar människors makt att forma samhället och sina egna liv.
Normer	är de tysta överenskommelser som finns i samhället om hur vi betar oss med varandra. Normer styr vad vi uppfattar som normalt och blir synliga när någon bryter mot dem.
Normkritik	handlar om att synliggöra och förändra förgivettagna föreställningar och praktiker som skapar exkludering och stigmatisering utifrån kön, klass, ålder, sexualitet, funktionsvariation med mera.

1.4 Sammanställning av indikatorer och ansvarsområden i jämställdhetsstrategin

1.4.1 Kvantitativa indikatorer

- u1.** Antalet elever vid gymnasieskolans Naturbruksprogram med skoglig inriktning (2013/14 och 2017/18).
- u2.** Antagna på Jägmästarprogrammet vid SLU (2009 och höstterminen 2018).
- u3.** Antagna på Skogsmästarprogram vid SLU (2009 och höstterminen 2018).
- u4.** Antalet antagna på utbildningen Hållbart familjeskogsbruk vid Linnéuniversitetet (2009 och höstterminen 2018).
- u5.** Antalet antagna på Skogs- och träprogrammet vid Linnéuniversitetet. (2009 och höstterminen 2018).
- u6.** Utexaminerade från skogliga utbildningar vid SLU (2010 och 2017).
- u7.** Utexaminerade från Skogs- och träprogrammet vid Linnéuniversitet (2010 och 2017).
- u8.** Doktorander vid fakulteten för skogsvetenskap vid SLU (2009 och 2018).
- a1.** Antalet anställda inom skog och trä vid Linnéuniversitetet (institutionen för teknik) (2010 och 2018).
- a2.** Forskare vid fakulteten för skogsvetenskap vid SLU (2009 och 2018).
- a3.** Professorer vid fakulteten för skogsvetenskap vid SLU (2009 och 2018).
- a4.** Antalet sysselsatta inom skogsbruket, fördelat på kön. *(Not. Utgår)*
- a5.** Sysselsatta i skogsarbete (avverkningsarbete, skogsvårdsarbete och övrigt skogsarbete såsom virkesmätning) inom det storskaliga skogsbruket (2009 och 2017).
- a6.** Antalet sysselsatta skogsentreprenörer (2009 och 2017).
- s1.** Skogsägare (2009 och 2017).
- s2.** Andelen skogsägare med mindre än 20 hektar skogsmark (2009 och 2017).
- s3.** Andelen skogsägare med mer än 50 hektar skogsmark (2009 och 2017).

1.4.2 Ansvarsområden och åtgärder kopplade till indikatorerna

Till fokusområdena arbetsliv, utbildning och enskilt skogsägande är utöver indikatorerna även ett antal strategiska åtgärder kopplade. Åtgärderna ska i strategin genomföras av aktörer inom skogsbrukssektorn, både från näringslivet, intresseorganisationer och offentlig sektor och för varje åtgärd har funnits en ansvarig aktör utpekad, som har haft ansvar för åtgärdens genomförande.

Åtgärderna i strategin 2011 beslutades inom respektive område var:

Utbildning

- Utveckla insatser inom Skogen i skolan för att särskilt öka flickors intresse för det skogliga området.
Övergripande mål: Skapa en god rekryteringsbas med jämnare könsfördelning för skogliga utbildningar och yrken.
Ansvarig: Skogsstyrelsen i samverkan med Skogen i skolan och dess medlemsorganisationer samt Naturbruksskolornas förening (NF).
- Integrera ett jämställdhetsperspektiv i sommarjobb, praktik och studie och yrkesvägledning.
Övergripande mål: Andelen flickor på Naturbruksprogrammet med inriktning skog ska öka från nuvarande ca 5 procent till 10 procent år 2015. **Ansvarig:** Skogs- och lantarbetsgivareförbundet (SLA)
- Ett jämställdhetsintegrerat skogligt basår införs.
Övergripande mål: Det skogliga basåret i södra Sverige ska vara jämställdhetsintegrerat när det startar 2012.
Ansvarig: Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU)
- Genomföra kompetenssatsning i jämställdhet för all personal som undervisar på gymnasial och eftergymnasial nivå inom de skogliga utbildningarna.
Övergripande mål: All personal vid de skogliga utbildningarna samt personer som studenterna kommer i kontakt med vid exkursioner och besök på företag ska ha kunskap om jämställdhet.
Ansvarig: SLU i samarbete med Linnéuniversitetet, Naturbruksskolornas Förening (NF) och Jällagymnasiet.

Arbetsliv

- Utarbeta förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet inom skogsnäringen.
Övergripande mål: Förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet inom skogsnäringen som skogsföretag kan arbeta vidare med och genomföra.
Ansvarig: SLU ansvarig, samverkan med Linnéuniversitetet och Luleå tekniska universitet.

- Utarbeta en handlingsplan för hur skogsnäringen ska bli mera attraktiv att arbeta i för kvinnor.
Övergripande mål: Kvinnor och män har samma möjligheter att arbeta eller driva företag inom skogsnäringen.
Ansvarig: SLA – Skogs- och lantarbetsgivareförbundet och SMF Skogsentreprenörerna
- Integrera ett jämställdhetsperspektiv i företagens strategiska styrdokument.
Övergripande mål: Företagen ska i högre grad vara attraktiva arbetsgivare för både kvinnor och män. Jämställdhetsarbetet är en del av företagets kvalitets- och verksamhetsutvecklingsarbete.
Ansvarig: Sveaskog, Norra skogsägarna, Korsnäs, Holmen Skog, Mellanskog, Bergvik, Stora Enso, Skogssällskapet, Norrskog, SCA, Södra Skog.
- Utveckla en webbaserad knutpunkt för information och erfarenhetsutbyte kring jämställdhet.
Övergripande mål: Informera om den branschgemensamma jämställdhetsstrategin. gällande innehåll, ansvariga aktörer samt nådda resultat. Plattform för erfarenhetsutbyte.
Ansvarig: Skogforsk.

Enskilt skogsägande

- Utarbeta förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet bland skogsägare.
Övergripande mål: Förslag på åtgärder som kan skapa förutsättningar för ökad jämställdhet bland skogsägare samt förslag på aktörer som bör genomföra åtgärderna.
Ansvarig: Skogsstyrelsen i samverkan med SLU, skogsägarföreningar, virkesköpare, skogsentreprenörer, skogliga nätverk.
- Öka kompetensen om skogskunskap inom hela skogsägarfamiljen.
Övergripande mål: Relevant och givande information om brukandet av skog ska finnas tillgängligt för hela skogsägarfamiljen.
Ansvarig: LRF skogsägarna och Skogsstyrelsen

2 Resultat och analys

Utifrån indikatorer och framtaget material inom ramen för jämställdhetsstrategin jämförs i detta kapitel tillståndet vad gäller jämställdhet i skogssektorn 2009 med dagens tillstånd.

I *avsnitt 2.1* redovisas uppföljningen av indikatorerna inom de tre fokusområdena utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande utifrån tillgänglig statistik och belyses utifrån strategin och de jämställdhetspolitiska delmålen.

Avsnitt 2.2 är en uppföljning av genomförandet av de åtgärder som tilldelades olika aktörer inom ramen för den gemensamma strategin⁸. Datasamlingen har här skett med bred ansats och med flera olika metoder, bland annat genom insamling av befintligt skriftligt material, rapporter etc. intervjuer med åtgärdsansvariga samt observationer av till exempel webbsidor och informationsmaterial.

Avsnitt 2.3 bygger framförallt på de intervjuer med aktörer delaktiga i strategiarbetet samt andra intressenter som konsulten AddGender samlat in. I slutet av avsnittet sätts de jämställdhetspolitiska delmålen i relation till vad som kommit fram i intervjuvären.

I *avsnitt 2.4* beskrivs några av de aktiviteter och åtgärder för ökad jämställdhet som har genomförts av både aktörer som varit delaktiga i strategiarbetet och andra, men som inte haft en direkt koppling till strategidokumentet från 2011. De kan därigenom sägas vara uttryck för en ökad medvetenhet och kunskap om jämställdhetsåtgärder som åtminstone delvis skulle kunna vara en följd av strategiarbetet och ha inspirerats av det.

Detsamma gäller för *avsnitt 2.5*, som är en beskrivning av några av de aktiviteter i form av större forskningsprojekt, samverkansprojekt, forskningsantologier och övriga initiativ inom jämställdhetsområdet som har genomförts sedan lanserandet av strategin. Under detta avsnitt beskrivs också kort det öppna brevet "Från hashtag till handling", SLU:s åtgärder i samband med det, samt bildandet av Nätverket för Yrkesverksamma kvinnor i skogen, NYKS. Beskrivningarna i både detta och i det föregående avsnittet speglar en mångfald av goda exempel på jämställdhetsarbete och en bredd i ansats och genomförande av arbetet sedan strategin 2011.

2.1 Siffror från skogen - en jämförelse mellan då och nu

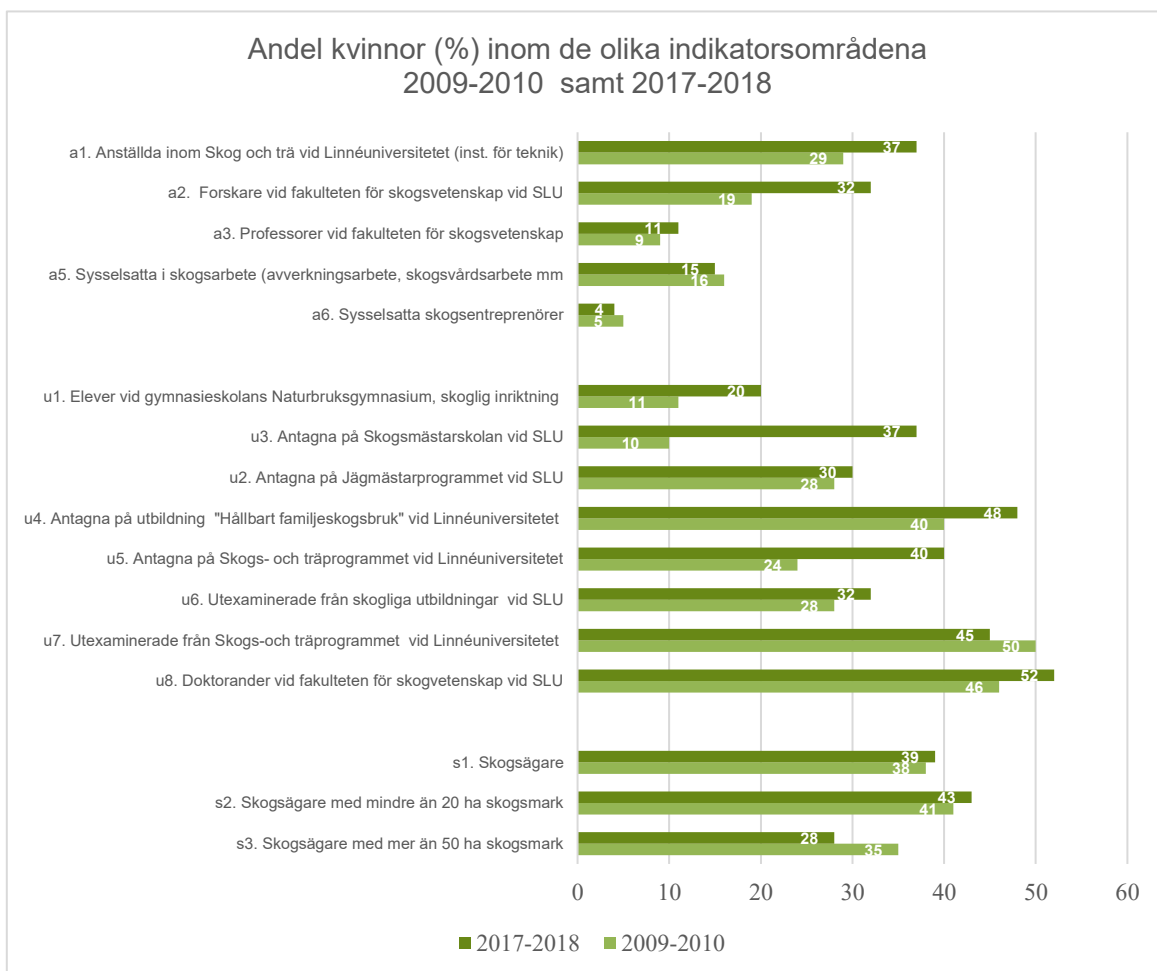
2.1.1 Uppföljning av strategins jämställdhetsindikatorer

Den kvantitativa delen följer upp strategins indikatorer för skogliga utbildningar, skogligt anställda och enskilt skogsägande, *se avsnitt 1.4.1*. De nya siffror som här redovisas är från 2017 och 2018, och jämförs med mätningarna i Jämställdhetsstrategin 2011, vilka är hämtade från 2009 och 2010. Notera att:

⁸ Se avsnitt 1.4.2 för sammanställning av de ansvarsområden och strategiska åtgärder som kopplades till indikatorerna i strategin.

1. Indikator u1 - Antalet elever vid gymnasieskolans Naturbruksprogram med skoglig inriktning jämförs dock med siffror från 2013/2014, då gymnasiereformen 2011 innebar förändringar som omöjliggör rättvisande jämförelser med statistik innan läsåret 13/14.
2. Indikator a4 - Sysselsatta inom skogsbruket, utgår helt och hållet i jämförelsen eftersom dessa siffror inte tas fram av Skogsstyrelsen och det inte har gått att i efterhand verifiera vad en beställning från SCB utifrån SNI-koder tidigare innefattat.

Uppfattningen om det totala antalet sysselsatta i skogsbruket kan estimeras genom att lägga ihop indikatorerna a5 - Sysselsatta i skogsarbete (avverkningsarbete, skogsvårdsarbete och övrigt skogsarbete såsom virkesmätning) inom det storskaliga skogsbruket och a6 - Antalet sysselsatta skogsentreprenörer, vilket också är metoden som används i Skogsstyrelsens nuvarande statistikrapporter om sysselsättning i skogen. Det sättet att mäta på stämmer dock inte överens med siffrorna från 2009, och ger heller ingen ny information som inte framkommer i punkterna a5 och a6.



Figur 1. Uppföljning av jämställdhetsindikatorer 2009/10 respektive 2017/18.

Diagrammet ovan redovisar andelen kvinnor inom varje indikatorsområde, då kvinnors ökade delaktighet inom dessa varit ett uttalat jämställdhetsmål.

Generellt kan sägas att könsbalansen förbättrats inom nästan alla undersökta indikatorer sedan 2011, om än i varierande grad. De fyra områden som når upp till en 40/60-fördelning⁹ mellan grupperna män och kvinnor återfinns alla inom fokusområdet *Utbildning*, där även de största procentuella förändringarna skett. Där återfinns även den enda indikatorn där andelen kvinnor nu är fler än män, u 8 - doktorander vid fakulteten för skogsvetenskap vid SLU.

En viss minskning av procentuell balans kan ses på indikator u7 – utexaminerade från Skogs- och träprogrammet, som tidigare låg på 50/50 kvinnor/män och nu befinner sig på 45/55, det vill säga en minskning av andelen kvinnor. Men i och med att den sammanlagda ökningen av det totala antalet utexaminerade (både kvinnor och män) har gått från 4 till 37 personer och balansen fortfarande håller sig inom ramen för 40/60-fördelningen, så måste det ändå räknas som ett mycket gott resultat.

Värt att notera är att av det totala antalet antagna på naturbruksprogram med skoglig inriktning har antalet män minskat något, medan kvinnorna ökat i både antal och andel. Likväl har andelen kvinnor vid Skogsmästarprogrammet ökat från 10 till 37 procent, trots att antalet antagna är oförändrat.

Fokusområdet *Arbetsliv* går också mot en minskad könssegregering, men det är också här de mest obalanserade siffrorna återfinns. Största steget mot jämställd könsbalans har gjorts bland gruppen forskare som gått från en fördelning på 19/81 procent kvinnor/män till 32/68 procent. Även bland anställda inom skog och trä vid Linnéuniversitetet (institutionen för teknik) har balansen ökat och ligger nu nära 40/60-strecket, från 29/71 till 37/63 procent kvinnor/män. Bland professorer vid fakulteten för skogsvetenskap vid SLU syns bara mindre procentuella förändringar mot kvantitativ jämställdhet mellan kvinnor och män, från 9/91 till 11/89 procent kvinnor/män.

Obalansen bland sysselsatta i storbruk ökar däremot marginellt, från 16/84 till 15/85 procent kvinnor/män, och samma ökning kan ses bland skogsentreprenörer, som även är den indikator med allra störst obalans mellan könen, som går från 5 procent kvinnor till enbart 4 procent kvinnor.

Inom fokusområdet *Enskilt skogsägande* har stora förändringar skett för både män och kvinnor. Andelen män som är skogsägare har minskat från 62 till 61 procent medan andelen kvinnor som skogsägare ökat från 38 till 39 procent. En marginell förändring måhända, men skogsägandet når därmed nästan upp till 40/60-fördelningen. Det ska dock noteras att antalet skogsägare minskat med ungefär 16 000 personer, från 330 800 till 314 900. 2009 ägde ungefär hälften av alla skogsägare, alltså bland både män och kvinnor, mindre än 20 hektar skogsmark och ungefär en tredjedel hade mer än 50 hektar skogsmark. 2017 hade den första gruppen ökat till att det nu är två tredjedelar av skogsägarna som äger mindre än 20 hektar skogsmark, och den sistnämnda har minskat så att det nu är mindre än en femtedel som äger mer än 50 hektar.

⁹ Riktvärdet för en kvantitativ jämställdhet sägs råda nr det inte finns mer än 60 procent av etdera könet män eller kvinnor i en grupp. Se SCB. På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2018.

Av alla skogsägande kvinnor hade andelen som äger mindre än 20 hektar skog ökat med 19 procentandelar till 69 procent vid den senaste mätningen, medan samma siffror för män visar en ökning med enbart 14 procentandelar, till 59 procent. Samtidigt har andelen kvinnor, av alla skogsägande kvinnor, som äger skog större än 50 hektar minskat med 15 procentandelar till 13 procent, medan andelen skogsägare bland män som äger mer än 50 hektar enbart minskat med 11 procentandelar till 21 procent.

Det är således större andel skogsägande kvinnor och män som nu äger skog mindre än 20 hektar, men andelen har ökat i högre grad för skogsägande kvinnor. På motsvarande vis är det mindre andel skogsägande kvinnor och män som idag äger skog större än 50 hektar, men andelen har minskat i högre grad bland skogsägande kvinnor än bland skogsägande män. Tidigare studier och erfarenheter indikerar att detta dels bero på att skogen numera går i arv till fler, när både söner och döttrar i ökad utsträckning ses som lämpliga skogsägare. Dels kan det bero på att fler börjat se skogsägande som en investering och därmed på eget initiativ köper mindre arealer som ett första steg.

2.1.2 Indikatorerna i ljuset av jämställdhetsstrategin och de jämställdhetspolitiska delmålen

Visionen från skogssektorns jämställdhetsstrategi att "*kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare*"¹⁰ är det en bit kvar till av indikatorsuppföljningen att döma. Samtidigt närmar vi oss målet på flera områden och är faktiskt i mål när det gäller könsbalans på vissa, speciellt indikator u5. Antalet antagna på Skogs- och träprogrammet vid Linnéuniversitetet, som gått från 24/76 till 40/60 procent kvinnor/män. Det ska dock poängteras att dessa siffror främst kommer sig av en kraftig minskning i antal antagna män på utbildningen, och enbart en marginell ökning av antal kvinnor.

Övriga tre områden som uppnår den jämställda balansen 40/60, alla dessa under området *Utbildning*, gjorde det även vid förra mätningen. Det saknas däremot passande indikatorer för att avgöra om skogssektorn närmat sig en jämn fördelning av makt och inflytande på ett mer generellt plan, såsom eftersträvas i Sveriges jämställdhetspolitiska mål¹¹. Detta gäller även det jämställdhetspolitiska delmålet om en *Jämn fördelning av makt och inflytande*, det vill säga i vilken utsträckning kvinnor och män har samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet. Här skulle en kartläggning av förtroendevalda samt av könsbalansen på beslutsfattande positioner inom skogssektorn skulle kunna ingå i en framtida uppföljning.

De jämställdhetspolitiska delmålen om *Jämställd hälsa* och att *Mäns våld mot kvinnor* ska upphöra omfattas inte heller i de nuvarande indikatorerna. Även här skulle det vara värdefullt att framöver följa sjukskrivningstal och liknande statistik

¹⁰ Regeringen 2018. Uppdrag att, inom ramen för nationella skogsprogrammet, föreslå åtgärder för en jämställd skogssektor, s 5. Regeringsbeslut 2018-05-17. N2018/03100, N2017/01408.

¹¹ De jämställdhetspolitiska målen på regeringens hemsida:
<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/en-jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande---regeringens-insatser/>

inom fokusområdet arbetsliv. Utifrån indikatorsuppföljningen kan det konstateras att andelen kvinnor ökar på utbildningarna med skoglig inriktning, medan andelen kvinnor minskar något bland sysselsatta i skogsbruk och bland skogsentreprenörer, där de redan tidigare varit i minoritet.

De nu något fler kvinnor som utbildar sig inom de undersökta programmen verkar således i mindre grad än män omsätta sina kunskaper praktiskt i skogen. Tidigare studier och erfarenheter bekräftar att andelen kvinnor generellt ökar på akademiska utbildningar, samtidigt som det fortfarande främst är män som väljer att arbeta i praktiskt skogsbruk. Vi kan ändå säga att vi närmar oss det jämställdhetspolitiska delmålet om *jämställd utbildning*. Balansen mellan män och kvinnor som är doktorander inom skogsvetenskap på SLU håller sig inom en 40/60-fördelning, med kvinnor i majoritet.

Dessutom ökar andelen kvinnor bland skogsforskare. Indikatorerna kan därmed tolkas som att kvinnor främst väljer den akademiska banan i sina skogliga karriärer, vilket tyder på att olika delar av skogsbrukssektorn framstår som olika attraktiva beroende på vilket kön du tillhör, och att villkoren för att arbeta utanför akademien ännu inte uppfattas vara lika lockande. Tidigare studier och erfarenheter bekräftar denna trend, där könsfördelningen konstaterats vara jämnare inom skogens kontorsbaserade yrken än fältbaserade yrken. En framtida jämställdhetsutmaning kan snarare komma att bli att öka antalet män med eftergymnasial utbildning.

Det saknas även indikatorer för att följa upp det jämställdhetspolitiska delmålet om *en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet* mellan kvinnor och män, samt deras möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor. Framtida kartläggningar av uttag av föräldraledighet och vård av barn skulle kunna ge en värdefull nulägesbild av detta, som kan jämföras med allmän statistik för hela Sveriges arbetsliv. Det stärks i de intervjuer som genomförts med skogssektorns aktörer, där det framhållits att det är viktigt att mäta för att ge underlag till fortsatta diskussioner om området.

Detta hänger även ihop med det jämställdhetspolitiska delmålet om *ekonomisk jämställdhet*, som inom skogen bland annat handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att äga och bruka skog, och att arbeta i eller driva företag inom skogsnäringen. Där syns tyvärr en försämring på alla indikatorer förutom skogsägandet. Detta påverkas även av könsfördelningen på beslutsfattande positioner i arbetslivet, som generellt ger en högre ekonomisk ersättning. Där ger indikatorerna inte mycket vägledning, men i intervjuerna framhålls att könsfördelningen i styrelser och ledningsgrupper åtminstone sänder signaler och kan skapa jämställda synergieffekter i övriga delar av organisationerna.

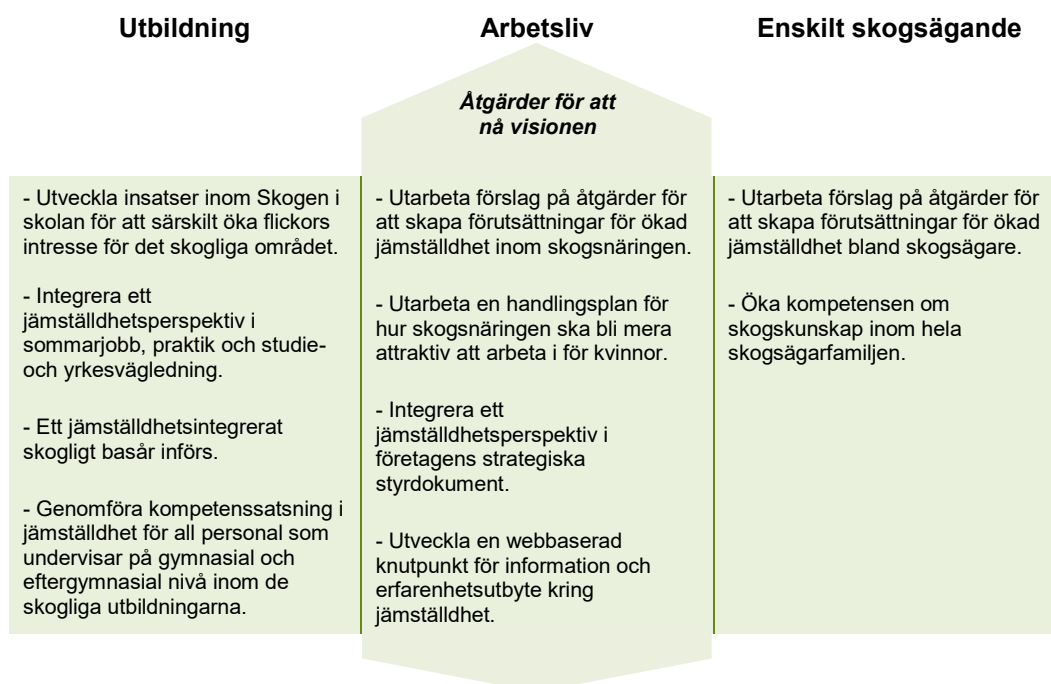
En revidering av indikatorerna och framförallt målen för de olika delarna i strategin bör göras inför framtida uppföljningar för att bättre avspegla de olika jämställdhetspolitiska delmålen. Det krävs även mer djupgående svar på frågan om varför statistiken ser ut som den gör inom sektorn. En branschundersökning genomförd årligen eller vartannat år bör övervägas, som underlag för att skapa ett index över jämställdheten i skogen. Undersökningen kan omfatta branschgemensamma och kvalitetssäkrade enkäter till skogsägare,

skogsentreprenörer, anställda, studerande med flera, för att samla in en större mängd röster som ett komplement till befintlig statistik och erfarenheter.

Motsvarande indexeringar har genomförts i till exempel kommunikationsbranschen och juristbranschen och har fungerat jämställdhetsfrämjande på flera nivåer. Dels får organisationerna benchmarking gentemot sin bransch och kan visuellt se hur de står sig i förhållande till andra, dels får de hjälp, inspiration och input kring vad jämställdhetsarbete kan vara på en väldigt konkret nivå när de svarar på frågor om huruvida de genomför lönekartläggning, om de utbildat personal och chefer, eller om de har en budget avsatt för jämställdhetsarbete. Förslaget konkretiseras under *kapitel 3.Förslag till åtgärder*.

2.2 Åtgärder och ansvarsområden

Till fokusområdena arbetsliv, utbildning och enskilt skogsägande kopplades även ett antal strategiska åtgärder, *se avsnitt 1.4.2*. Ansvaret för genomförandet lades i strategin på olika aktörer inom skogsbrukssektorn, både från näringslivet, intresseorganisationer och offentlig sektor enskilt eller i samverkan.



Figur 2. Strategiska åtgärder och ansvarsområden. Från strategidokumentet 2011.

2.2.1 Utbildning

Utveckla insatser inom Skogen i Skolan för att särskilt öka flickors intresse för det skogliga området.

I Skogsstyrelsens rapport inom strategin, som avrapporterades i september 2011¹² lämnas förslag på konkreta insatser och forskningsområden för att utveckla utomhuspedagogiken och dess metoder och aktiviteter så att de motsvarar såväl flickors som pojkars intressen och behov. Exempel på åtgärder var att genomföra en behovsanalys om vilka kompetenser som krävs inom framtidens skogssektor, en medveten satsning på jämställd information från skogsbranschen, ta fram rådgivande vägledningar för information om skogliga yrken till lärare och studievägledare inför studiebesök, samt utveckla nya metoder för utomhuspedagogik, samt utbildning av lärare i de nya metoderna.

Integrera ett jämställdhetsperspektiv i sommarjobb, praktik och studie och yrkesvägledning

I strategin angavs som mål att andelen flickor på Naturbruksprogrammet med inriktning skog ska ha ökat från 5 procent till 10 procent till år 2015. Sett över samtliga årskurser var andelen 9,4 procent dvs mycket nära målet¹³. Om denna ökning är resultatet av en medveten strategi att öka flickors och kvinnors intresse för skogsbranschen är svårare att svara på. Men trenden har varit fortsatt positiv och vid mätpunkten 2017/2018 var andelen kvinnliga elever vid gymnasieskolans Naturbruksprogram 20 procent, *se figur 1*.

Ett jämställdhetsintegrerat skogligt basår införs

SLU analyserade, i det Vinnova-finansierade projektet *Jämställdhet som branschgemensam strategi*, utfallet av det jämställdhetsintegrerade skogliga basår som inom ramen för jämställdhetsstrategin skulle genomföras på Värnamo naturbruksgymnasium under en treårsperiod 2012-2014¹⁴. Resultatet visar att studenterna har blivit stärkta i sitt val av utbildning och att nästan samtliga av de kvinnliga studenterna från basåret fortsätter vidare till skogsmästarprogrammet. Man ser däremot inte att basåret fullt ut uppfyllt det krav som ställts i strategin att "det skogliga basåret i södra Sverige ska vara jämställdhetsintegrerat när det startar 2012".

Genomföra kompetenssatsning i jämställdhet för all personal som undervisar på gymnasial och eftergymnasial nivå inom de skogliga utbildningarna.

SLU har, i samarbete med Linnéuniversitetet, Naturbruksskolornas Förening (NF) och Jällagymnasiet tagit fram ett arbetsmaterial för exkursionsbesökare och värdar *Spegla dig*¹⁵, som bland annat kan laddas ner från SkogsSverige.se.

¹² Skogsstyrelsen 2011a. Utvecklade insatser inom Skogen i skolan för att särskilt öka intresset hos flickor för det skogliga området. Regeringsuppdrag L 2011/1094. Skogsstyrelsen Dnr 2011/2018.

¹³ Naturbrukets Yrkesnämnd och Naturbruksskolornas Förening.

¹⁴ Lidestav, G. & Andersson, E. 2015. Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn. SLU Arbetsrapport 444/2015

¹⁵ Jällagymnasiet Naturbruk, Linnéuniversitetet, Naturbruksskolornas förening & Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). 2012. Spegla dig. Ett arbetsmaterial för exkursioner.

Andra exempel på kompetenshöjande åtgärder inom SLU är seminarieriet *Ledningsstyrt förändringsarbete för jämställdhet på S-fakulteten*¹⁶ och sjudagarskursen *Genus och jämställdhet – ett kunskapsområde med utmaningar för pedagogiskt ledarskap*¹⁷.

Långt ifrån alla lärare har dock utbildats. En likavillkorskurs genomförs nu som alla nämnder och kommittéer och prefekter genomgått, och i skrivande stund utbildas kursledare och huvudhandledare. Från och med höstterminen 2019 är det obligatoriskt att ha genomgått likavillkorskurs för att få vara huvudhandledare och kursledare. Ett hinder här är dock att inga medel är avsatta för kompetensutveckling för varje lärare och forskare¹⁸.

2.2.2 Arbetsliv

Utarbeta förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet inom skogsnäringen

I SLU:s rapport inom strategin, som avrapporterades i december 2011, ges förslag på åtgärder för ökad jämställdhet inom områdena rekrytering, utbildning och arbetsmiljö¹⁹. Exempel på redovisade åtgärder är att bredda informationen om högre skogliga utbildningar till ungdomar utanför traditionella skogliga miljöer, inrätta ett sektorsgemensamt organ som ansvarar för jämställdhetsinsatser inom skogsbrukssektorn, inrätta ett forskningsprogram med genusperspektiv på skogsbruket.

Utarbeta en handlingsplan för hur skogsnäringen ska bli mera attraktiv att arbeta i för kvinnor

I arbetet med utredningen noteras att enskilda företag i varierande utsträckning har arbetat med egna handlingsplaner och metoder för att bli mer attraktiva som arbetsgivare. Däremot har vi inte kunnat hitta någon samlad handlingsplan eller annat gemensamt officiellt dokument som motsvarar åtgärden som den uttrycks i strategin från 2011.

Integrera ett jämställdhetsperspektiv i företagens strategiska styrdokument.

I en rapport från 2015 har SLU följt upp och analyserat åtagandet från de elva största skogsbolagen att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina respektive strategiska styrdokument²⁰. Vid tiden för analysen hade nästan inget av företagen implementerat ett jämställdhetsperspektiv, varför analysen istället utgick från deras jämställdhetsplaner, som är det centrala dokumentet för organisationernas jämställdhetsarbete. Resultaten visade ett starkt fokus på tekniska och

¹⁶ Se SLU:s hemsida: <https://www.slu.se/fakulteter/s/om-fakulteten/jamstalldhet-och-lika-villkor/>

¹⁷ Wickman, K. m.fl. 2013.

skogsvetenskap, Sveriges lantbruksuniversitet. Rapport 21.
https://pub.epsilon.slu.se/10813/7/wickman_et_al_130924.pdf

¹⁸ Svar på mailfråga av Ann Dolling, SLU 2019-02-24.

¹⁹ Lidestav, G. m.fl. 2011. Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder. Regeringsuppdrag L 2011/1559. SLU Arbetsrapport 345/2011.

²⁰ Lidestav, G. & Andersson, E. 2015. Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn. SLU Arbetsrapport 444/2015

administrativa aspekter på jämställdhet, med fokus framförallt på de affärsmässiga motiven till jämställdhet, till exempel genom ökad effektivitet och lönsamhet.

Utveckla en webbaserad knutpunkt för information och erfarenhetsutbyte kring jämställdhet

Skogforsk utvecklade och marknadsförde en Facebooksida som startade upp i april 2011. Den fick dock aldrig förväntat genomslag och sidan stängdes av flera anledningar ner 2015. Idag finns flera websidor med liknande tema, där främst SkogsSveriges sida om jämställdhet kan sägas ha övertagit rollen som knutpunkt²¹. Aktiviteten liksom besöksstatistiken är dock låg på sidan för närvarande.

2.2.3 Enskilt skogsägande

Utarbeta förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet bland skogsägare.

I Skogsstyrelsens rapport om enskilt skogsägande inom strategin, som avrapporterades i december 2011, konstateras att kvinnor och män idag inte har samma möjligheter till ett aktivt skogsbruk och lämnas förslag på åtgärder och rekommendationer för ökad jämställdhet bland skogsägarna²².

Exempel på förslag till åtgärder i rapporten är att; stimulera skogssektorns aktörer att öka sin genuskompetens, tillskjuta sökbara medel för utveckling av nätverk, utveckla en idé- och metodbank, utveckla nya modeller för skogliga informations- och utbildningsaktiviteter för befintliga, nya och potentiella skogsägare, samt att ta fram mät- och kommunicerbara mål för jämställdhetsarbetet utöver befintliga statistiska mått. I rapporten ingår tre delrapporter; en med statistik om kvinnligt och manligt skogsägande, en fokusgruppsanalys av kvinnliga skogliga nätverk (även publicerad som SLU arbetsrapport 344/2011²³), samt en medieanalys med genusperspektiv av svensk skogspress.

Öka kompetensen om skogskunskap inom hela skogsägarfamiljen, LRF och Skogsstyrelsen

Satsningen *Kraftsamling skog* vände sig till bl.a. nya och blivande skogsägare. Nivåmål för andel deltagande kvinnor sattes. Skogsägarföreningarna har utbildat sina inspektorer i att kommunicera med ”icke traditionella målgrupper”, samt genomfört kompetenshöjande åtgärder riktade till skogsägande kvinnor och deras nätverk. LRF skogsägarna har också genom åren varit engagerade inom Skogen i skolan. Tankesmedjan *Jämställdhetsakademin* som initierats av LRF är här ett bra och modernt exempel på hur man kan öka kunskapen om kvinnors och mäns möjligheter att starta och driva företag inom de gröna näringarna

²¹ SkogsSverige: <https://www.skogssverige.se/jamstallldhet-och-likabehandling>.

²² Skogsstyrelsen 2011b. Förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet bland skogsägare. Regeringsuppdrag L 2011/3373. Skogsstyrelsen Dnr 2011/2017.

²³ Lidestav, G. & Andersson, E. 2011. Fokusgruppanalyser av kvinnliga skogliga nätverk. Arbetsrapport 244/2011. Ingår i: Skogsstyrelsen 2011b.

2.3 Röster från skogen – förändring av normer och attityder

2.3.1 Medvetenhet om strategin och dess åtgärder

Detta avsnitt baseras på genomförda intervjuer och de tolkningar som AddGender och Skogsstyrelsen gjort av samtalen. Här vävs även in erfarenheter från Skogsstyrelsens verksamhet.

I intervjuerna framkom att skogsbrukssektorns jämställdhetsstrategi är relativt okänd. De som kände till den hade dessutom sällan någon detaljkunskap om dess innehåll. Inte heller de organisationer som tilldelats uppdrag i strategin var helt på det klara med vad som stod i den eller om de lyckats med sina uppdrag.

Strategin verkar dock ändå ha fungerat som en katalysator eller hävstång för ett aktivt jämställdhetsarbete eftersom många organisationer initierade sådana insatser i anslutning till att strategin lanserades. Runt 2012/2013 verkar flera av de organisationer som intervjuats börjat upprätta jämställdhetsplaner och genomföra lönekartläggningar.

Jämställdhetsstrategin uppges även ha gett idéer till vilka områden som varit relevanta att genomföra jämställdhetsåtgärder inom. Flera av organisationerna anger att de har ett väl integrerat arbete med jämställdhet i styrdokument och rutiner inom exempelvis rekrytering, representation i styrelser, föräldraledighet och organisationskultur/trivsel. Man uppger även att jämställdhet inte hanteras som en separat fråga utan ingår som ett genomgripande perspektiv i affärsplan/verksamhetsplan och andra styrdokument, helt i linje med grundansatsen.

Huruvida svaren ska tolkas som att arbetet verkligen är integrerat i ordinarie styrdokument, eller som ett sätt att ”bortförklara” avsaknaden av särskilda dokument om jämställdhet, lämnar vi åt framtida fördjupande studier.

Eftersom möjligheten saknats att dubbelkolla de uppgifter som framförts i intervjuerna kan vi inte veta hur stor del av organisationerna som faktiskt driver ett aktivt jämställdhetsarbete. Intervjusvaren ger dock vissa ledtrådar. De som kategoriskt och kraftfullt svarat att de rekryterar efter kompetens och inte kön är troligen kvar på stadiet ”omedvetet omedvetna”, med begränsad kunskap om hur ojämställdhet, normer och omedvetna fördomar påverkar de bedömningar som görs vid rekrytering. Andra är istället ”medvetet omedvetna” och menar att deras föreställningar om kön troligen påverkar rekryteringen eftersom de själva tillhör normen som män och/eller av andra anledningar är färgade av normativa synsätt, samtidigt som de inte riktigt vet vad och hur de kan göra något åt det – ett stort steg taget.

Intervjuerna visar att de organisationer som arbetar strategiskt med jämställdhet och kan synliggöra det genom praktiska exempel, bedömer att arbetet fungerar väl för dem. De uppger att jämställdhetsarbete är en hygienfråga och att det är avgörande för dem för att vara attraktiva arbetsgivare. Ingen av de organisationer som har ett aktivt jämställdhetsarbete har uppgett att de ser det som ett nödvändigt ont eller som något som stjälar tid från annan verksamhet.

Varför jämställdhet?

Att kunna rekrytera personal både idag och i framtiden är ett av de vanligaste motiven till skogssektorns insatser. Vinsterna med jämställdhet är tydliga för flera av de intervjuade organisationerna. Man ser att deras medvetna rekrytering ger resultat, att lönekartläggningar hjälper dem att se osakliga löneskillnader på grund av kön, att när fler (män) tar ut föräldraledighet så ökar trivselen, och så vidare. Det verkar skapa en slags yrkesstolthet att arbeta aktivt med jämställdhet, som lyser igenom i vissa intervjuer. Ett mantra i intervjuaren var önskan att vara "attraktiva arbetsplatser (för kvinnor)", vilket möjligen kan ses som ett eko från strategins formulering.

Flera som intervjuats uppger att det är ont om kvinnor bland de utbildade och sökande, vilket anses göra det svårt att rekrytera könsbalanserat. Däremot nämns få konkreta insatser för att behålla de kvinnor som rekryterats och främja deras karriärvägar, den uppenbara skarpa konkurrensen om de kvinnor som finns i branschen till trots. Vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare genom jämställdhet nämns som sagt samtidigt av de flesta. Den teoretiska kopplingen görs således, men målen, metoden och verktygen för hur det kan uppnås i praktiken saknas generellt.

AddGender drar i sin rapport slutsatsen att det är ytterst sällsynt med helt jämställda organisationer i ett ojämnt samhälle, där kvinnor och män ännu inte har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Så även om en enskild organisation har kommit långt i sitt jämställdhetsarbete finns fortfarande det ojämnt samhället kvar utanför dörren, vilket påverkar våra föreställningar och beteenden även innanför. Å andra sidan ges i intervjuerna exempel på synergieffekter, där organisationens jämställdhetsarbete bidragit till att förändra andra delar av samhället i en jämställd riktning. Exempelvis bidrog en organisation till att prissumman till kvinnor och män i skidtävlingar numera är samma, från att tidigare ha varit högre för män. Tidigare studier och erfarenheter visar att systematiskt jämställdhetsarbete vanligen leder till stegvis ökade insikter om hur utbredd problematiken är i både organisationen och samhället, samt vilka åtgärder som sannolikt kommer att ge störst effekt i det aktuella sammanhanget.

Varför inte jämställdhet?

Intervjuerna ger inga belägg för att inaktivitet inom jämställdhetsområdet beror på att tidigare jämställdhetsinsatser inte fungerat eller slagit fel. Sådana erfarenheter verkar istället ha lett till att andra strategier och metoder valts. Slutsatsen blir att anledningen till att vissa organisationer inte driver ett aktivt jämställdhetsarbete snarare beror på att de saknar motivation, kunskap eller förebilder. Det krävs även insikt, vilja och verktyg för att omsätta kunskaperna i handling. I intervjuerna framkommer dock en bristande förståelse, särskilt bland dem som själva tillhör normen, hur skogsbrukssektorns miljöer utestänger framförallt kvinnor men också andra grupper som avviker från normen. Därför är det viktigt att synliggöra omedvetna fördomar och tillgängliggöra verktyg för normkritik, som ger en bättre förståelse av hur normativa föreställningar och förväntningar påverkar människor på olika sätt.

Enskilt skogsägande

När det gäller enskilt skogsägande vill de flesta kunna sköta sin skog utifrån sina egna behov, värderingar och intressen. De dominerande normerna och

traditionerna inom skogsbrukssektorn gör dock att kvinnor och deras intressen betraktas som ett särintresse. Trots att skogsägandet kvantitativt sett nästan är jämställt (det vill säga nära inom ramen för en 40/60-fördelning) upplevs det inte så av många av de kvinnor som äger skog.

Här behövs de nätverk som skapats för skogsägande kvinnor, för att stärka deras position genom kollektiv mobilisering, erfarenhetsutbyte och praktiska hanteringsstrategier. För att uppnå en jämställd skog behövs fler valmöjligheter för alla skogsägare att bruka sin skog på sitt egenvalda sätt. Detta är ett område där vi tenderar att vara normblinda, och kvinnor som äger skog menar att deras val tolkas som särintressen för att de gör på andra sätt än majoriteten. Vi behöver alltså bli bättre på att se vad skogsägare (utöver virkespriset) värderar högst. Här visar det sig här att ett bra bemötande hamnar i topp för vad som anses viktigast.

Tolkning och tillämpning av jämställdhet

Bland de organisationer som verkar ha en god förståelse för vad jämställdhet handlar om eller är öppna för att de behöver lära sig mer finns ofta en förändringsvilja och en önskan att aktivt bidra till förändring. Samtidigt uttrycks det i flera intervjuer en frustration över att det saknas praktiskt användbara verktyg. Även de som genomfört utbildningar med praktiska verktyg beskriver det som att de är för abstrakta och svårhanterade. Bristen på verktyg kan vara ett sorts mantra som används som ursäkt för att inte driva ett aktivt jämställdhetsarbete. I intervjuerna framkom att det till exempel är ovanligt att organisationer själva letat praktiska verktyg på exempelvis Jämställdhetsmyndighetens nationella resurs för jämställdhet, Jämställ.nu²⁴.

Att befintliga verktyg sällan används kan bero på att jämställdhet främst ses som en fråga om personliga åsikter eller partipolitik, snarare än ett kunskapsområde där en kan söka information och lära sig mer. En annan möjlig förklaring är att de verktyg som används inte betraktas just som verktyg, till exempel lönekartläggningar. Flera organisationer har utvecklat egna verktyg, till exempel regler för nomineringar till förtroendeposter och egna ledarskapsutbildningar med jämställdhetsperspektiv. Det finns också specifika utmaningar i skogen som kräver skräddarsydda verktyg. Till exempel geografien, där stora områden ger små lokalkontor med en eller några få personer, samt vanligtvis ett större regionalt huvudkontor. Att skapa en gemensam värdegrund och jämställdhetsarbete under sådana förutsättningar kräver anpassade verktyg.

Även synen på kompetens kan kräva sektorsanpassade verktyg. Som påpekats tidigare är det exempelvis en vanlig missuppfattning att organisationer rekryterar utifrån "kompetens, inte kön". Det beror bland annat på de rådande normer som gör att kompetens förväntas se ut på ett visst sätt i skogliga sammanhang. Tidigare studier och erfarenheter visar att kvinnor generellt tvingas bevisa sin förmåga för att bedömas vara kompetenta, medan män ofta automatiskt anses vara kompetenta eftersom de uppfyller den förväntade normen av att vara man i skogen. Därför är det viktigt att fundera på vilka verktyg som behövs för att verkligen rekrytera rätt

²⁴ <http://www.jamstall.nu/>

sorts, inte förgivettagen, kompetens. För medveten inkluderande rekrytering finns till exempel väl beprövade verktyg som FAIR rekrytering²⁵.

”Vi gör ju vad vi kan...”

I intervjuerna framkommer en tendens att förskjuta problematiken med ojämställdheten från den egna organisationen till någon annan del av samhället. Flera av de intervjuade pratade om att kärnan till problemet och ofta också lösningen på ojämställdheten egentligen finns hos någon annan aktör inom skogsbrukssektorn. Lärosätena efterfrågar till exempel mer medvetna arbetsgivare för studenterna efter avslutad utbildning, medan företagen vill att lärosätena ska göra mer för att locka fler att studera skog. Det kan även handla om att de yngre säger att det är en generationsfråga och att problemet egentligen är de äldre, eller att det förklaras med utbildning då de högutbildade säger att det problemen finns hos arbetarna ute i maskinerna.

Detta känns igen från Skogsstyrelsens sektorsdialoger där det i samtalen om jämställdhet svingades vilt mot media som svartmålade branschen, SNF likaså, samhället i stort, skogliga lärosäten som inte lyckades attrahera kvinnliga studenter eller SLA som varit för passiva i sin marknadsföring. Våldigt sällan pratades om vilka delar de själva kan påverka i det större pusslet, och jämfört med rent skogliga frågor där företagen oftast uppvisar en imponerande handlingskraft, fanns i denna typ av frågor snarare en ande av att ”det blir som det blir”.

Tidigare studier bekräftar att förskjutning av problemet till andra aktörer eller områden är en vanlig form av motstånd i jämställdhetsarbete, vilket leder till passiv isolering snarare än aktiv samverkan mellan de nyckelaktörer som tillsammans har makt att förändra organisationens könsmonster²⁶.

Att gå från problemformulering till snabb lösning är också en variant på att inte analysera sin egen del och flytta lösningen bort från sig själv eller egna organisationen. För att uppnå reell förändring behövs mod att titta på sig själva och sina ordinarie processer, styrdokument, normer, bemötande och målgruppsanalyser – som behöver präglas av kunskap om genus och normkritik. Det är också syftet med den cykliska förbättringsmodell som Diskrimineringsombudsmannen valt att använda för arbete med aktiva åtgärder²⁷.



Figur 3. Undersök, analysera, åtgärda, följ upp.
Källa: Diskrimineringsombudsmannen.

²⁵ Diskrimineringsombudsmannen 2016. Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen.

²⁶ Andersson, E.2012. Malmens manliga mysterium: En interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete. Luleå tekniska universitet, Inst. för ekonomi, teknik och samhälle, Arbetsvetenskap.

²⁷ Diskrimineringsombudsmannen. Arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följ upp) <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/>

Certifiering som katalysator

Införandet av en krav- eller certifieringsprocess har goda förutsättningar att bli ett kraftfullt verktyg för skogssektorns jämställdhetsarbete. Framöver förväntas FSC-standarderna att spela stor roll för skogen, vilket kan användas som en hävstång i jämställdhetsarbetet. PEFC har sedan tidigare skrivningar om jämställdhet i sin standard, om än i något mer kortfattade ordalag.

Ett tydligt jämställdhetsperspektiv i standarderna för FSC och PEFC skulle kunna bidra till att organisationer har ett beprövat jämställdhetsperspektiv att luta sig mot, samt en samlad förståelse av jämställdhet som något att arbeta aktivt för. En certifiering för förändringsarbete innebär dock inte nödvändigtvis ett aktivt förändringsarbete för hållbarhet eller jämställdhet, utan visar snarare att en organisation har uppfyllt vissa kriterier för certifieringen. Poängteras här att syftet med jämställdhetsarbetet är att uppnå ökad jämställdhet i realiteten och i sin helhet. Ett sätt att nå dit är här att säkerställa tillräcklig insikt och kompetens hos certifieringsorganens revisorer.

Jämställdhet – har blivit en kvinnofråga även i skogen

Jämställdhet ses i flera av intervjuerna fortfarande främst som en kvinnofråga. De exempel som ges handlar nästan uteslutande om att minoriteten kvinnor ska förändra sina attityder och beteenden gentemot utbildning och arbete i skogssektorn. Det är visserligen förståeligt utifrån att det är kvinnor som anses saknas i den mansdominerade skogssektorn, men samtidigt handlar jämställdhet än mer om de män som är i majoritet och därmed utgör en sorts ”måttstock” för vilka som anses vara idealet/normen i sektorn. Tidigare studier bekräftar att det är en vanlig form av motstånd att förskjuta frågan om jämställdhet från den dominerande gruppen män till den underrepresenterade gruppen kvinnor²⁸.

På frågan om hur män inkluderas i jämställdhetsarbetet var många av de intervjuade osäkra på vilka insatser som gjorts eller hur det skulle lösas framöver. Även de som tyckte att det var viktigt att inkludera män saknade lösningar och argument för varför och uttryckte även osäkerhet för på vilka områden eller hur det ska ske. Det finns en utbredd och ganska ytlig bild av jämställdhet som representation. Ett lysande undantag är till exempel Norra Skogsägarna, som arbetat aktivt med att gå från att (bara) räkna huvuden till att också utmana normativa förståelser av sin målgrupp. De omformar sina tjänster och utbildningar utifrån vilka som faktiskt är skogsägare idag, det vill säga både kvinnor och män, samt allt fler stadsbor. Deras bild är att kvinnor efterfrågar grundläggande utbildningar i större utsträckning men att män också behöver och uppskattar dem.

Att ha tillräckligt med kunskap för att anlägga ett normkritiskt perspektiv på målgruppsanalyser skulle förmodligen motivera skogsföretag att förstå och möta behov som målgruppen kanske inte ens själva är medvetna om. Tidigare studier visar att sådana innovativa jämställdhetsinsatser är avgörande för att lyckas förändra grundläggande könsmönster i skogsbrukssektorn, i kombination med mer traditionella insatser såsom jämställdhetsutbildningar och jämställdhets-/mångfaldsplaner.

²⁸ Lidestav, G. m.fl. 2011. Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder. Regeringsuppdrag L 2011/1559. SLU Arbetsrapport 345/2011.

Jämställdhet – alltid kön, men aldrig bara kön

Intervjuerna ger i helhet en ganska ensidig bild av synen på jämställdhet som enbart en fråga om kön. Det saknas ett mer intersektionellt perspektiv med fler aspekter än kön som variabel i analyser och lösningar till exempel ålder, sexuell läggning, trosuppfattning och etnisk tillhörighet. Några talar om mångfald men då endast i betydelsen etnisk tillhörighet.

Diskussioner om diskrimineringslagen och dess grunder saknas nästan helt i intervjuerna. Ett exempel är hbtq-personer, som är mer utsatta för våld och hot om våld och mår sämre än resten av befolkningen. Dessa frågor inte kommer alls upp i intervjuerna, vilket kan tyda på låg kunskap.

Därmed inte sagt att aktörerna inte arbetar med diskrimineringslagen i sina planer och policys, utan kanske snarare ett tecken på att jämställdhet och jämlikhet inte sammankopplas utifrån ett intersektionellt perspektiv.

Här behövs mer utbildning – diskrimineringslagen kräver förebyggande arbete inom samtliga sju diskrimineringsgrunder. Om skogsbranschen vill ligga i framkant och verkligen vara de attraktiva arbetsgivare som så många nämner i intervjuerna så krävs att de tar ett rejält kliv framåt efter principen alltid kön, men aldrig bara kön.

Nätverk för skogsägande kvinnor

En av de vanligaste jämställdhetsinsatserna i skogsbrukssektorn är att skapa nätverk för kvinnor som underrepresenterad grupp bland anställda i skogsföretag och som skogsägare. Tidigare studier visar att dessa nätverk kan vara viktiga forum för att gemensamt diskutera utmaningarna med att vara i minoritet och därmed avvikare och formulera gemensamma åtgärdsförslag för ökad jämställdhet²⁹.

Intervjusvaren från skogsägare säger att det ofta är effektivt att bjuda in kvinnor till separata skogs dagar i början för att få dem att komma men att det sedan går att ha dessa dagar tillsammans med män på bra sätt. Intervjuerna ger också vid hand att inspektörerna brukar uppskatta när kvinnor är med för att de ställer mycket frågor och det höjer kvalitén även för männen som deltar.

Nätverken är således bra men är inte hela lösningen – de behöver kompletteras med ett systematiskt jämställdhetsarbete där organisationens ordinarie verksamheter förändras och där män och maskulinitet som norm utmanas.

En parallell åtgärd kan vara att skapa nätverk/samtalsforum för män som är studerande, anställda, entreprenörer och skogsägare inom skogsbrukssektorn, där dessa normer diskuteras och utmanas. Detta har tidigare prövats till exempel inom gruvnäringen, där gruvarbetande män samtalade om maskulinitetsnormer i sin säkerhet (till exempel att inte använda hjälm för att det anses omanligt eller ta andra sorters risker för att det betraktas som just manligt)³⁰.

²⁹ Lidestav, G. & Andersson, E. 2011. Fokusgruppanalyser av kvinnliga skogliga nätverk.

Arbetsrapport 244/2011. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för resurshushållning. Umeå

³⁰ Andersson, E. 2012. Malmens manliga mysterium: En interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete. Luleå tekniska universitet, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Arbetsvetenskap.

Skogen – bättre än både självbild och rykte

Trots att mycket jobb återstår ska betonas att skogsbranschen är både insiktsfull och modig i jämförelse med många andra mansdominerade branscher. I skogen finns ett pågående samtal, och det pratas om jargong och tradition även i organisationer där begrepp som normer ännu inte gjort sig hemmastadda. Det finns också en genuin vilja och en insikt om att branschen inte har råd att rekrytera från endast halva befolkningen – vare sig kompetensmässigt eller antalsmässigt. Skogssektorn i stort kan sägas ha en relativt god sjukdomsinsikt och ett realistiskt förhållningssätt till sina utmaningar. Det är viktigt att inte glömma det, och inte minst ha med sig det i vår dialog med omvärlden.

Jämställdhet ur alla aspekter

Kvantitativ könsfördelning är det första som kommer upp i intervjuerna och också den allra vanligaste bilden av vad jämställdhet är. Här ligger även fokus i de indikatorer som följs upp i denna rapport. De flesta pratar om rekrytering som en av de viktigaste jämställdhetsfrågorna framöver, och de som har könsbalans bland medarbetare och/eller i ledning vill se bättre balans inom varje roll/titel eftersom män och kvinnor fortfarande ofta har olika, könskodade arbetsuppgifter. De som kommer in på lika lön och lika/likvärdiga möjligheter för kvinnor och män får betraktas som lysande undantag.

Det pratas mycket om attraktiva arbetsgivare men inte så mycket om hur eller på vilket sätt. Vi vet utifrån tidigare studier att det för företagen inte räcker att endast rekrytera fler av underrepresenterade grupper, utan även en aktiv förändring av arbetsplatsens värderingar och normer. Annars kommer de nya att stöpas i samma form, och den reella förändringen av de grundläggande könsmönstren blir liten eller obefintlig. Strategiska och medvetna beslut krävs här precis som i övriga delar av företagets styrning. Det handlar till en del om att rekrytera in fler kvinnor på alla nivåer för att den manliga dominansen ska brytas, men det måste också in mer kunskap om genus och jämställdhet. Kvinnor måste sedan ges förutsättningar att verka på lika villkor som män³¹.

#metoo och Nej, det blir inte bättre sen

Några intervjuade är också av åsikten att det blir bättre hela tiden och att det "löser sig" med nästa generation. När #metoo och #slutavverkat samlade tusentals berättelser från främst kvinnor om övertramp och övergrepp blev det dock omöjligt att säga att det är tillräckligt bra redan. Uppropen har väckt mycket känslor i branschen och reaktionerna sträcker sig från att säga att "– jag är inte alls förvånad" till att ha blivit mer eller mindre tagna på sängen och i intervjuerna sades saker som: "– Förut trodde jag att nästa generation skulle lösa det, men nu vet jag inte längre när jag ser hur det är för de unga."

Det är också stor skillnad i hur de olika organisationerna har hanterat #metoo och #slutavverkat. Vissa har ansatsen att det är en strukturell fråga som bör lyftas och hanteras av företagen medan andra menar att det inte är företagets sak att hantera men att det pratats om det på fikastunden. Även här skvallrar svaren och de olika

³¹ Lidestav, G. m.fl. 2011. Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder. Regeringsuppdrag L 2011/1559. SLU Arbetsrapport 345/2011.

inställningarna om ett mognadsgap – några ser #slutavverkat som ett symptom på ett strukturellt problem som endast kan lösas med strukturella, strategiska och systematiska insatser medan andra tolkar det som individuella problem.

Ett positivt utfall med #metoo och #slutavverkat är att många organisationer har gått igenom sina handlingsplaner mot sexuella trakasserier och att betydligt fler nu vet vad som gäller om det skulle inträffa något. De har i många fall uppdaterat dokument och kontaktpersoner och de som faktiskt säger ifrån blir inte i lika hög grad avfärdade och negligerade som tidigare. #metoo och alla de diskussioner och upprop som följde blev en ingång att prata om jämställdhet generellt och också att prata om normer och arbetsmiljö. Det har skapats ett rum för kvinnor att dela sina berättelser, och det har blivit lättare för företag att agera och svårare att blunda.

I samband med att dessa berättelser började spridas så kom också ett upprop från studenter på SLU. De ville inte att #metoo och #slutavverkat bara skulle bli en bikt utan faktiskt leda till förändring. De tryckte på att det som sägs inte matchar det som görs och att en alltför stor del kvinnor lämnar eller vill lämna branschen. De formulerade därför ett öppet brev ”Från hashtag till handling” med önskan om förändring. De fem önskemålen som formulerades i brevet var:

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.
5. Att ett icke accepterat beteende leder till allvarliga konsekvenser.

På SLU fungerade #metoo och #slutavverkat som en hävstång för inkluderingsarbete där många insatser som tidigare mött motstånd fick klartecken att genomföras efter att omfattningen och allvaret i berättelserna landat. Säkert också med hjälp av studenternas krav. SLU hade redan sedan tidigare ett aktivt arbete där de bland annat har arbetat med inkluderande (studie-)miljöer. Att det var just där som studenter gick ihop och formulerade ett öppet brev har antagligen olika anledningar. En sådan kan vara att Linnéuniversitetet har sina utbildningar på distans och inte har en stark kår på samma sätt. En annan anledning kan vara att SLU aktivt arbetat med frågan så att studenterna kände att det fanns en chans att bli lyssnade på.

Ju mer studenterna och de anställda känner till om lagen, sina rättigheter och möjligheter, desto högre chans att de använder sina kunskaper och anmäler, säger ifrån eller går till media. Medarbetare på SLU gjorde en sammanställning av berättelserna i #slutavverkat och grupperade i teman och samlade till en utställning, ett exempel på en inställning till frågan som viktig och värd att samla och förstå på ett mer strukturellt plan.

Även om många av de intervjuade vittnar om att det blivit bättre i och med en jämnare könsbalans, inte minst bland enskilda skogsägare som också upplever ett

delvis förbättrat bemötande, så finns ingen anledning att vänta på att förändring ska ske av sig självt i organisationerna. Förmodligen skulle få andra problemområden i organisationer och samhälle lämnas åt slumpen på samma sätt som just (o-)jämsällldhet. Här behövs kunskap om hur förändring sker och fokus på att förändra dominerande normer.

Från politiskt håll har det hållits rundabordssamtal efter #slutavverkat och det öppna brevet från SLU:s studenter. Kvinnor berättade här bland annat att de spenderade uppemot halva sin arbetstid med att fundera på att de var kvinnor istället för att bara fokusera på skogen – inte för att de själva ville, utan för att andra ständigt påminde dem om det. Eftersom skogen är en viktig sektor i Sverige så gynnas inte branschen när kompetens stängs ute eller osynliggörs på detta sätt. Det handlar också om normer och om förväntningar på vem som besitter kompetens och vem som behöver bevisa den för att bli tagen på allvar.

Att även sprida de goda exempel som finns och det aktiva arbete som flera skogsaktörer inom näringsliv, akademi och samhälle bedriver skulle ytterligare snabba på frågans utveckling och förmodligen höja dess status. Några av de intervjuade lyfte just jämställdhetsfrågans låga status bland de som sitter på beslutsfattande position inom sektorn som ett av de stora hindren för utveckling. Det hänger förmodligen samman med den låga förändringstakt som är resultatet av låg kunskap. Därför måste kunskapshöjningen i skogen ske på alla nivåer med en respekt för att det är en resa som måste göras.

Skogen och de jämställdhetspolitiska delmålen

Mot bakgrund av de jämställdhetspolitiska målen kan konstateras att det saknas en jämn fördelning av makt och inflytande och eftersom branschens könsbalans är skev så slår det igenom även på ledande positioner. I det enskilda skogsägandet är dock fördelningen nära 40/60. Däremot upplever inte kvinnor som äger skog att de blir tagna på allvar på samma sätt som män, så där är ännu en bit kvar.

Ekonomisk jämställdhet hänger ihop med vilken position du har inom en organisation och här har vi inte fått några direkta svar i intervjuerna om stora löneskillnader mellan kvinnor och män. Här är det önskvärt med en fördjupad studie över strukturella löneskillnaden mellan tydligt könskodade arbetsuppgifter (till exempel administrativa respektive traditionellt skogliga sysslor). Exempelvis har fler män högre positioner, vilket naturligt torde innebära högre lön.

Några av de intervjuade lyfter att de gör regelbundna lönekartläggningar vilket förväntas sörja för att osakliga löneskillnader på grund av kön minskar.

Fördelningen av *det obetalda hem- och omsorgsarbetet* verkar jämna ut sig enligt intervjuerna, men vi fick också höra att kvinnor inte blir så populära när de blir gravida – samtidigt som män som är föräldralediga är något som organisationerna sägs lyfta fram.

Det saknas kunskap om den senaste utvecklingen inom en *jämställd utbildning*, eftersom upprop som *”Från hashtag till handling”* formulerades så sent som i höstas. Men berättelser från kvinnliga studenter på våra skogliga lärosäten, liksom trög rekrytering och stora avhopp, talar sitt tydliga språk – skogens kvinnor och män, flickor och pojkar har i skrivande stund inte samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

Utbildning är förvisso ett område där indikatorerna påvisar framsteg mot en numerärt jämställd skogssektor. Samtidigt uppges det i vissa intervjuer att studenterna generellt känner sig dåligt rustade för en karriär i en ojämsälld bransch. Detta bekräftas i tidigare studier, där det konstateras att många studenter upplever att de saknar tillräckliga verktyg för att hantera branschens ojämsälldhet.³² Studenterna slås även av att ojämsälldheten på skogens arbetsplatser är mer uppenbar än på skolorna. De har också ofta en förväntan på sig att själva vara förändringen som unga inom sektorn, eller att åtminstone bidra till utvecklingen mot en mer jämställd sektor.

Enligt intervjuerna är det många studerande kvinnor som gärna vill eller kan tänka sig att byta från skogssektorn till någon annan bransch. Eftersom sektorns arbetsliv redan präglas av en ojämsälld könsfördelning försämrar detta möjligheterna att uppnå jämställdhetsstrategins ambitioner och Sveriges jämställdhetspolitiska mål. Samtidigt visar intervjuerna att det också är viktigt att motivera fler män att utbilda sig inom skogssektorn, eftersom dessa utbildningar följer samma mönster som resten av universitets- och högskolevärlden med minskande andel män.

Inom både SLU och Linnéuniversitetet drivs ett aktivt arbete för att öka jämställdheten inom utbildningsområdet. Att ge förändringsledarna på utbildningarna mer resurser och mandat skulle kunna förstärka effekten av dessa insatser.

Delmålet om att *mäns våld mot kvinnor ska upphöra* aktualiseras i och med #slutavverkat och många har uttryckt hur oacceptabelt det är. Men även jämställd hälsa är relevant att lyfta i samband med #metoo och #slutavverkat för så länge (främst) kvinnor inte känner sig trygga så har vi ännu inte nått målet. Att lägga energin på uppgiften snarare än att oroa sig eller behöva planera för sin säkerhet skulle öka effektiviteten och inte allra minst trivselen. Detta kräver att de som sitter på beslutspositioner i sektorn prioriterar frågan, och har tillräcklig kunskap för att kunna fatta medvetna beslut (i linje med Sveriges jämställdhetspolitiska mål samt diskrimineringslagstiftningen).

I en mansdominerad miljö med manliga normer såsom skogssektorn fortfarande är, måste jämställdhetsarbetet ännu mer röra män. Enkönade miljöer blir också ofta mer normativa och intressesfären blir rätt trång (exempelvis jakt, fiske, maskiner) för att passa och trivas i skogen.

2.4 Händelser från skogen – exempel på aktiviteter och åtgärder för ökad jämställdhet inom den skogliga sektorn

När den nationella jämställdhetsstrategin för Sveriges skogsbrukssektor – *Konkurrenskraft kräver jämställdhet* lanserades betydde det inte bara att ett ansvar för specifika åtgärder knöts till olika aktörer. Strategin och aktiviteter i samband med den innebar även att frågor om jämställdhet i den skogliga sektorn gavs mer uppmärksamhet och tyngd generellt sett. Den blev därför förmodligen en viktig

³² Lidestav, G. m.fl. 2011. Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder. Regeringsuppdrag L 2011/1559. SLU Arbetsrapport 345/2011.

katalysator för såväl enskilda individers som grupper och organisationers initiativ utöver de som specificerats i strategin som sådan.

Nedan redovisas ett urval av de olika insatser som har genomförts inom företag, organisationer och civilsamhälle sedan 2011 och fram till idag. Här behöver dock nämnas att det bara har varit möjligt att inom ramen för uppdraget redovisa ett mindre urval av aktiviteter. Utöver dem finns det många flera insatser och goda exempel som har bidragit och fortsatt bidrar till sektorns gemensamma resa mot ökad jämställdhet.

2.4.1 Jämfald i skogen

Skogsstyrelsens projekt pågick mellan 2016 och 2018 och medfinansierades av Europeiska socialfonden. Namnet *Jämfald i skogen* är en sammanslagning av orden jämställdhet och mångfald, då fler diskrimineringsgrunder än kön inkluderades. Medarbetare inom Skogsstyrelsen fick under projekttiden i olika övningar och diskussioner granska arbetssätt och strukturer för ökad inkludering och minskad diskriminering på arbetsmarknaden.

Den externa utvärderingen³³ visar att satsningen har gett resultat och att 85 procent av deltagarna upplever en förändring hos kollegorna i och med deltagandet i övningarna. Den verktygslåda som togs fram inom projektet avses spridas vidare inom Skogsstyrelsen, men finns också fritt tillgänglig för alla aktörer inom skogsnäringen och den övriga arbetsmarknaden.³⁴

2.4.2 JämLYS – jämställdhetsanalyser av skogssektorn i Västerbotten och Norrbotten

Länsstyrelsen Västerbotten tog 2012 tillsammans med Skogstekniska klustret tagit fram en rapport som syftar till att ge kunskap och fakta om skogssektorn ur ett jämställdhetsperspektiv. Rapporten³⁵ är en viktig källa till kunskap om vilka utmaningar och möjligheter som finns för en jämställd skogssektor i Västerbotten genom att belysa frågor om arbetsliv, utbildning och enskilt skogsägande i länet. Den visade också att det finns en tydlig vilja till samverkan kring jämställdhet inom den skogliga sektorn i Västerbotten och gav konkreta förslag på åtgärder för att bland annat öka genuskompetensen inom sektorn. En ny JämLYS-rapport är under framtagande våren 2019.

Även Länsstyrelsen i Norrbotten tog fram en JämLYS-rapport, på uppdrag av Jämställdhetsdelegationen vid Länsstyrelsen i Norrbottens län och i samverkan med Skogsriket i Norrbotten år 2015.³⁶ Motivet var att utmana bilden av skogssektorn för att ge en mer nyanserad beskrivning av den och därigenom locka bredare målgrupper än tidigare att utbilda sig och arbeta med skog.

³³ Uliczka Hallin, H. 2018. Jämfald i skogen. Slutrapport från den externa utvärderingen.

³⁴ Skogsstyrelsen 2018. Verktygslådan framtagen i projektet Jämfald i skogen.

<https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/nyheter/verktygslada-jamfald-i-skogen-slutversion-aug-2018.pdf>

³⁵ Länsstyrelsen Västerbotten 2012. JämLYS – en jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten.

<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.691fcf616219e10e935712/1526068041144/J%C3%A4mLYS%20Skogssektorn.pdf>

³⁶ Länsstyrelsen i Norrbotten 2015. JämLYS av skogssektorn i Norrbotten. Länsstyrelsens rapportserie nr 5/2015. <https://docplayer.se/16908073-JamlyS-av-skogssektorn-i-norrbotten.html>

2.4.3 Skogsägarföreningarnas jämställdhetsarbete

Det finns flera olika exempel på hur föreningarna arbetar med jämställdhet i representation, utbildning och värdegrundsarbete. Det gemensamma i exemplen från Norrskog, Södra, Norra Skogsägarna och Mellanskog är ett synligt engagemang på ledningsnivå, som även inkluderar egen kunskapshöjning och utbildning inom jämställdhetsområdet.

Ett exempel på det är hur Norra Skogsägarna arbetar med jämställdhetsintegrering som strategi för att kunna utveckla den egna verksamheten. 2016 var man en av vinnarna av Svenska Jämställdhetspriset, som delas ut av Forum Jämställdhet. Konkreta aktiviteter i jämställdhetsarbetet har bland annat varit att ta fram ett utbildningskoncept med ett tydligt jämställdhetsperspektiv, arbeta med inkluderande skogsträffar och med ett mer medvetet informationsmaterial.

2.4.4 LRF:s jämställdhetsakademi

LRF:s jämställdhetsakademi är en tankesmedja som består av nitton ledamöter från olika delar av det gröna näringslivet. Akademien verkar för idéutveckling, forskning och opinionsbildning i syfte att öka kunskap om och väcka debatt om jämställdhet.

På Jämställdhetsakademins Facebooksida presenteras bland annat nyheter inom jämställdhetsområdet i stort och inom den skogliga sektorn³⁷ och de studier och rapporter som tas fram på uppdrag av eller med finansiering från akademien finns att hämta på LRF:s hemsida³⁸.

2.4.5 Genuskompetens för skogssektorn

SLU har tagit fram en kurs som ska ge studenter och yrkesverksamma en grundläggande förståelse kring genus inom skogssektorn. Den ges för första gången under vårterminen 2019³⁹ och syftar till att både ge ökad kunskap om genus och jämställdhet och att ge möjligheter till diskussioner och erfarenhetsutbyten.

2.4.6 #slutavverkat och utställningen jämställd återväxt

Skogsbranschens upprop mot sexism och sexuella trakasserier gick under #slutavverkat. Berättelserna samlades sedan ihop av SLU i en utställning och en tematisk sammanställning av utställningen för att göra det möjligt för alla som vill att ta del av den verklighetsbeskrivning som kom till uttryck genom #metoo och #slutavverkat. Sammanställningen har därefter använts som diskussionsunderlag i flera olika sammanhang i syfte att belysa problemen och stimulera till förslag för fortsatt arbete för inkludering och mot ojämställdhet⁴⁰.

2.4.7 Från #metoo till handling – skoglig jämställdhetskonferens

I oktober 2018 genomfördes en nationellt skoglig jämställdhetskonferens i Umeå inom samarbetet Skogslandet Västerbotten. Konferensen samlade drygt 300

³⁷Jämställdhetsakademins Facebooksida: <https://www.facebook.com/jamstalldhetsakademien/>

³⁸ Jämställdhetsakademien, publikationer: <https://www.lrf.se/om-lrf/uppdrag-vision-och-vardegrund/jamstalldhet/jamstalldhetsakademien/debatt--forskning/>

³⁹ SLU länk till kursidan: www.slu.se/genuskompetens

⁴⁰ Sammanställning av utställningen Jämställd återväxt:

https://www.skogssverige.se/sites/skogssverige.se/files/files/articles/slutavverkat_jamstalld_atervaxt_reviderad.pdf

deltagare som fick ta del av föreläsningar om bland annat makt, manlighet och ledarskap och i workshopform diskutera normkritik som drivkraft för innovationer för ökad jämställdhet.

2.5 Forskningsprojekt, antologi, öppet brev och nätverk

2.5.1 Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan

I projektet, som vare en samverkan mellan näringsliv, akademi och samhälle i Norrbotten och Västerbotten, har praktiska verktyg för skoglig inkludering tagits fram.⁴¹ Ett av dessa är *Förändringsrutin*, som är ett digitalt verktyg för reflektion över det egna jämställdhetsarbetet och dess potential till förändring. Ett annat är en utvecklingsmall för inkluderande skogliga verksamheter, där företag, myndigheter och organisationer kan söka vägar mot jämställdhet och mångfald via kunskap, värdegrund och samverkan.

2.5.2 Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn

Projektet, som drevs av SLU och finansierades av VINNOVA, var en uppföljning av det jämställdhetsarbete som initierades i jämställdhetsstrategin 2011. Projektet presenterar tre förslag och en rekommendation. Förslagen var en satsning på strategiska och ledningsstyrda jämställdhetsinsatser med stöd av kompetenser kring skog, ledarskap och jämställdhet. En systematisk översyn och jämställdhetsintegrering av de skogliga utbildningarna samt strategier för att skapa dragkraft genom ett brett och inkluderande kunskapsutbyte mellan sektorns organisationer. Rekommendationen var att tillsätta en nationellt samordnande funktion för att koordinera, processleda och följa upp jämställdhetsarbetet.⁴²

2.5.3 Antologin ”Den öppna skogen”

SLU presenterade 2016, i samarbete med Luleå tekniska universitet, forskningsantologin *Den öppna skogen – kön, genus och jämställdhet i skogssektorn*. Här diskuteras hur man kan hitta vägar till en mer öppen och jämställd skogssektor genom att belysa jämställdhetsbegreppets formbarhet, utmaningar och möjligheter. 2019 kom en ny upplaga av antologin, där kapitel om #metoo, samt verktyg för innovativ inkludering och lärande lagts till.⁴³

2.5.4 Öppet brev: ”Från hashtag till handling”, samt SLU:s svar

I mars 2018 skrev 16 studenter vid jägmästarprogrammet ett öppet brev till SLU och den övriga skogssektorn med uppmaningen att ta krafttag mot den fortsatt exkluderande machokultur som de har mött inom sin utbildning och även inom den skogliga sektorn i stort.⁴⁴ I brevet riktas skarpa uppmaningar om viktiga

⁴¹ Luleå Tekniska Universitet: Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan: <https://www.ltu.se/research/subjects/Industriell-design/Forskningsprojekt/Inkluderande-tillvaxt-i-skogssektorn-1.142880>

⁴² Lidestav, G. & Andersson, E. 2015. Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn 2013-2015.

⁴³ Andersson, E. (red) 2019. Den öppna skogen. Kön, genus och jämställdhet i skogssektorn. https://pub.epsilon.slu.se/15851/1/andersson_e_190118.pdf

⁴⁴ Det öppna brevet publicerades bland annat i tidningen Skogen: <https://www.skogen.se/nyheter/oppet-brev-fran-hashtag-till-handling>

förändringar mot SLU och skogsnäringen. Bland annat återkommande obligatoriska utbildningar om normkritik och människors lika värde, tydlighet om vad som är ett accepterat beteende och inte, tydlighet om konsekvenser av ett icke accepterat beteende, enkelhet vid anmälan och rapportering av ett icke accepterat beteende samt att ett icke accepterat beteende leder till allvarliga konsekvenser.

SLU svarade i en debattartikel på brevet⁴⁵, och bjöd in studenterna till ett möte för att presentera och diskutera den åtgärdsplan som tagits fram. Planen innehöll åtgärder relaterade till bland annat gemensamt värdegrundsarbete för skogsmästar-, jägmästar- och masterprogrammen och skogsfakulteten, tydligare riktlinjer för hantering av trakasserier, samt kurser i genus och jämställdhet respektive obligatoriska likavillkorskurser.⁴⁶

2.5.5 Nätverket för Yrkesverksamma Kvinnor i Skogsbranschen NYKS

Nätverket bildades sommaren 2018 i som en mötesplats och forum för kvinnor och ickebinära inom skogsbranschen. Nätverket har idag strax över 400 medlemmar och har en grupp på Facebook.⁴⁷ NYKS arrangerar i mars 2019 den så kallade Marsträffen, som markerar årsdagen av jägmästarstudenternas öppna brev till SLU och skogsnäringen. Marsträffen syftar till att vara ett branschgemensamt avstamp för att utveckla normerna i skogssektorn och välkomnar alla kvinnor, icke-binära och män som vill skapa skogssektorns konkurrenskraftiga framtid.

⁴⁵ SLU:s svar i tidningen Skogen: <https://www.skogen.se/nyheter/vi-maste-hoja-ambitionerna>

⁴⁶ SLU:s åtgärdsplan: <https://www.slu.se/ew-nyheter/2018/4/fran-hashtag-till-handling/>

⁴⁷ NYKS på Facebook <https://www.facebook.com/groups/1669746639789379/>

3 Förslag till åtgärder

3.1 Förslag till åtgärder per fokusområde

3.1.1 Utbildning

De skogliga utbildningarna, från gymnasieutbildning till forskarutbildning, är attraktiva utbildningar att söka och verka inom för både kvinnor och män.

Skogsstyrelsen konstaterar att de skogliga utbildningarna fortsatt kännetecknas av att vara traditionellt maskulina i såväl kultur och tradition som intressen och friluftsliv. De åtgärder som föreslås för att komma tillrätta med problemen löper över hela spektrat med fokus på ledning, utbildning, mätning och uppföljning.

Förslag åtgärd 1

Förtydliga ledning, styrning och spelregler på alla nivåer. För en jämställd skola är ledningens och lärarnas agerande helt avgörande. #metoo och #slutavverkat har på ett tydligt sätt markerat att det är något som inte fungerar på våra skogliga lärosäten.

Skolans ledning och lärare måste på ett mycket tydligare sätt bli de vuxna i rummet. Säkerställ att skolorna har ett tydligt internt arbete kring likabehandling, som innefattar rutiner för hur trakasserier hanteras, samt önskvärt beteende från personal och studenter.

Det får inte finnas några som helst tveksamheter kring var skolan och dess ledning står i de här frågorna, var gränser dras och vilka attityder och beteenden som accepteras eller inte – i princip, och i stunden.

Samtidigt ska arenor och mötesplatser skapas, där missförhållanden kan dryftas öppet utan omskrivningar och utan risk för att problemen förminskas eller negligeras. Skolan ska bidra till ett öppet klimat, där alla känner sig trygga, hörda och försäkrade om att slippa subtila bestraffningar och exkludering.

Och inte minst – skolan ska visa att den menar allvar och agera kraftfullt när missförhållanden kommit till dess kännedom.

Förslag åtgärd 2

Utforma gemensamma indikatorer och nyckeltal för jämställdhetsarbetet som särskilt synliggörs och redovisas i verksamhetsplaner och årsredovisningar. Att årligen redovisa läget och de åtgärder man planerar, alternativt har vidtagit, skapar en drivkraft i sig – det man mäter och redovisar blir gjort. De goda exemplen kan också snabbt identifieras, vilket underlättar jämförelser och erfarenhetsutbyten. Jämställda årsredovisningar bör vara standard.

Förslag åtgärd 3

Utveckla intern och extern kontroll av jämställdhetsaspekten i kontrollen av skolorna, i form av en utvecklad uppföljning och utvärdering genom inspektion och internrevision. Jämställdheten behöver bli en naturlig indikator i kontrollen av skolorna, både interna och externa. Skolinspektionen, och de egna revisionerna,

behöver ges förutsättningar att göra effektiva kontroller, i form av kunskap och tydliga uppföljningsbara indikatorer.

Förslag åtgärd 4

Ta fram ett gemensamt Jämställdhetsindex för alla skogliga lärosäten, som redovisar hur skolorna arbetar med och lyckas med sitt jämställdhetsarbete. Det behöver tas fram gemensamma indikatorer och nyckeltal som på ett objektivt sätt redovisar hur skolorna arbetar och lyckas med sitt jämställdhetsarbete. Inga elever ska behöva ”köpa grisen i säcken”, och de ska vid val av gymnasium, yrkesskola, universitet eller högskola kunna vara trygga i att skolan arbetar offensivt med frågorna och uppnår goda resultat.

Kan inte ledningen garantera att en skola är fri från strukturell diskriminering, trakasserier, sexism och förminskande jargonger, bör det på något sätt få konsekvenser. Ett system för villkorade anslagsmedel och kriterier för anslaget bör diskuteras.

Förslag åtgärd 5

Genomlys studieplanerna på alla utbildningar och integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv som obligatorisk kunskap i all utbildning. Gör utbildning inom jämställdhet obligatorisk för alla studenter, på alla nivåer – det ska inte gå att genomföra en skoglig utbildning utan att ha fått grundläggande kunskaper i jämställdhet och genus och hur man kan använda dessa perspektiv för att få en mer nyanserad bild på arbetsplatsen, innovation, hälsa samt hållbarhetsarbete.

I den integrerade utbildningen bör normer och arbetsmiljö kring kön redovisas utifrån fakta och forskning, med fokus på vad som krävs för att skogssektorn ska vara en hållbar bransch som präglas av trivsel. Utgå till exempel från SLU:s arbete med inkluderande studiemiljöer. Ett bra exempel är SLU:s jägmästar- och skogsmästarprogrammet där jämställdhetsperspektiv har integrerats. På jägmästarprogrammet är det systematiskt integrerat med olika jämställdhetsavsnitt genom hela utbildningen. På skogsmästarprogrammet finns inslag men bedöms behöva bli mer systematiskt.

Förslag åtgärd 6

Utbilda alla lärare (från gymnasie- till högskolelärare) i jämställdhet, genus, normkritik och aktuell lagstiftning. Det ger en gemensam kunskapsgrund och trygghet i jämställdhetsfrågor. Här handlar det lika mycket om att kunna identifiera och hantera uppkomna situationer i stunden, och agera i enlighet med skolans rutiner. Exempel på detta är olämplig jargong, språkbruk och agerande i skolmiljön men även i samband med studie- och företagsbesök, exkursioner och andra offentliga sammanhang. I budgetarbetet bör medel avsättas och säkras för denna typ av kompetensutveckling.

Förslag åtgärd 7

Fördjupa forskningen kring #metoo och #slutavverkat med frågeställningar inriktade mot bakomliggande mekanismer som skapar machokulturer och sexism.

Konsekvenserna av de missförhållanden som råder på många av våra skogliga lärosäten har blivit synliga. Vi vet hur det ser ut, och vi har hört berättelserna.

Men mekanismerna är dåligt kända och många frågor behöver ställas. Hur uppkommer jargongerna år efter år? Hur och varför tillåts de? Var finns de vuxna, lärarna, ledningen? Vad får manliga klasskamrater/ medstudenter, näringsrepresentanter och i förekommande fall lärare att kliva över anständighetens gränser? Varför väljer så många av skogens kvinnor att avsluta sina studier, och vad hade fått dem att stanna kvar? Vad vet man, och varför reagerar man inte på det man vet? Vad vet man inte, och varför får man inte veta?

Förslag åtgärd 8

Höj statusen på, och förtydliga Skogen i skolans uppdrag och arbete med särskilt fokus på jämställdhet.

Skogen i skolans arbete är av stor betydelse för att väcka intresset för skogen tidigt, som klassrum och lekplats, och senare utbildningsplats och arbetsgivare. För att få ut den fulla potentialen behöver statusen på Skogen i skolans verksamhet öka. Om vi vill komma bort från den fragmenterade verksamhet vi ser på många håll idag, behöver ytterligare medel skjutas till och tid frigöras för anställda att jobba mot skolorna. I relation till organisationens betydelse och nytta är det enligt vår bedömning försvinnande lite pengar som tillförs den från vår samlade mångmiljardindustri.

Förväntningarna på föreningen behöver samtidigt tydliggöras i form av konkreta effektmål. Kunskapen och genusmedvetenheten behöver öka i organisationen, och verksamheten bygga mer på forskning än vad som idag är fallet.

3.1.2 Arbetsliv

Företag och den del av offentlig sektor som verkar inom skogsbrukssektorn är attraktiva arbetsgivare och arbetsplatser för både kvinnor och män, där det finns möjlighet att göra karriär på lika villkor.

Sektorns attraktionskraft är avgörande för att kompetent arbetskraft, både kvinnor och män, ska söka sig till de skogliga näringarna. Det handlar mycket om att skapa nya kulturer och en arbetsmiljö som är mer inkluderande och tillåtande. Vägarna dit är fler, i allt från ledning, styrning och medvetna rekryteringar till att skapa förutsättningar för kvinnor och män att verka på samma villkor. Följande åtgärder bedömer Skogsstyrelsen kunna utgöra ett viktigt avstamp för det arbetet.

Förslag åtgärd 9

Ledningen tar ett utökat ansvar för att driva jämställdhetsarbetet och höja statusen på det genom att avsätta tillräckliga resurser i form av tid och andra medel.

Det är bara en organisations ledning som har förmågan och mandatet att bryta strukturer. Statusen på jämställdhetsarbetet måste höjas genom att jämställdhetsfrågor integreras i alla delar av verksamheten. Jämställdhet ska vara integrerad i ledningsgruppens mötesagendor. Finnas med i allt operativt arbete genom checklistor, riktlinjer, leverantörsbedömningar etc. Ledningen har ett ansvar för att göra sina anställda medvetna i ämnet och uppmuntra till diskussioner och nätverksbyggen. Det finns inga genvägar, och det måste få ta

resurser i anspråk. Målen som sätts ska gälla och nolltoleransen mot diskriminering och trakasserier är ovillkorlig.

Förslag åtgärd 10

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

Det är vanligt att man i principiella ordalag talar om jämställdhet på arbetet, men ganska få kan konkretisera vad man egentligen menar. Arbetet framåt behöver handla mer om resursfördelning och normer samt att presentera och peka ut vilka verktyg som ska användas och hur framgångar inom jämställdhet ska mätas på fler nivåer. Exempel på andra verktyg är lönekartläggning, jämställd budgetering och den så kallade 4R-metoden. 4R står för Representation, Resurser, Realia som är förklaringar till varför det ser ut som det gör och Realisera som innebär förverkliga i form av handlingsplaner och annat, rekrytering, kartläggning av normer med mera. Här är det också lämpligt att med en jämförande del i form av kartläggning av kunskapen om jämställdhet på arbetsplatserna bland samtliga medarbetare och chefer:

- En branschgemensam del om jämställdhet till medarbetarenkäter.
- Hur välkänt är jämställdhet som idé och praktik inom organisationerna – kan vem som helst redogöra för vad som görs och varför?
- Vilka styrdokument som finns på plats (plan för aktiva åtgärder, hur trakasserier ska förebyggas och hanteras och andra arbetsmiljödokument)?
- Hur välkända är dessa styrdokument bland chefer och medarbetare?
- Mätning kring föräldradighet, löner och kompetensutvecklingsmöjligheter med mera – finns en rad mätbara variabler som förespråkas av DO.

Förslag åtgärd 11

Gör genusmedvetna rekryteringar genom att sätta upp mål för jämställdhet och rekrytering och använda genusmedvetna rekryteringsverktyg.

Att anställa uteslutande på kompetens och färdighet är i grunden positivt. Men att likställa det med jämställdhet att släppa könsaspekten i det läge skogssektorn befinner sig i, är att förenkla allt för mycket. Och i ljuset av att skogens kvinnor och män inte har samma förutsättningar, blir en rekryteringsprocess helt utan ett genusperspektiv faktiskt bristfällig.

- Här handlar det om att sätta mål för jämställdhet, kön och rekrytering på företags-/ organisationsnivå.
- Att leta utanför de etablerade, trygga nätverken.
- Att jobba med medvetna texter och kriterier i annonsering.
- Att ha med rekryterare av båda könen i hela rekryteringsprocessen, alternativt rekryteringsfirmor med genuskompetens.
- Att ha intressanta kvinnor med rätt profil ”under uppsikt” och kratta för att på sikt kunna rekrytera dem.

En genomtänkt genusmedveten rekrytering är varken att kvotera, diskriminera eller skapa gräddfiler. Det är snarare ett kraftfullt verktyg att komma tillrätta med ett strukturellt problem. Avdramatisera, fastna inte i orden utan lös uppgiften.

Förslag åtgärd 12

Utveckla och tillämpa certifieringens kriterier för jämställdhet. I kommande FSC-standard har statusen för jämställdhet och likabehandling ökat och konkreta kriterier formulerats. Till exempel anges att *”Organisationen ska främja jämställdhet i fråga om sysselsättning, utbildningsmöjligheter, tilldelning av kontrakt, samverkan och skogsbruk.”* PEFC har redan tidigare beaktat jämställdheten i sin standard, om än i något mer kortfattade ordalag.

Arbetet förväntas bland annat omfatta anställning, lönesättning och representation samt tydlig hantering av missförhållanden.

Kriterierna och revisionerna av dem har nu goda förutsättningar att bli kraftfulla drivkrafter i företagets förbättringsarbete. Detta dock under förutsättning att revisorerna får stöd, i såväl ren kompetensutveckling i ämnet som förmågan att titta på rätt saker/ ställa rätt frågor för att kunna påvisa faktiska effekter. Forskning, genuskonsulter och certifieringsorgan bör samarbeta för bästa effekt.

3.1.3 Enskilt skogsägande

Att vara aktiv skogsägare ska vara lika självklart för kvinnor som män och bemötande ska ske på lika villkor för kvinnor och män.

Ca 40 procent av Sveriges privata skogsägare är kvinnor. Dessa kvinnors makt och inflytande i ägandet och brukandet motsvarar dock på intet sätt den andelen. De åtgärder som föreslås förväntas genom samverkan, utbildning och inkludering att ge kvinnorna samma förutsättningar att vara aktiva skogsägare.

Förslag åtgärd 13

Utveckla och stötta nätverken för kvinnliga skogsägare för att ge dem möjligheter till erfarenhetsutbyten och annan samverkan. Nätverken Spillkråkan, Grenverket, Dryaderna, Skogskvinnorna, Kvist, Linneorna med flera har gjort och gör stora insatser för landets skogsägande och brukande kvinnor. Men de behöver mer stöd för att kunna utveckla och marknadsföra verksamheten, vidga sina vyer och utbyta erfarenheter med andra. Det kan handla om stöd i form av riktade medel från fonder eller andra sökbara medel, men också i form av samarbeten med näringen kring utbildningar och exkursioner.

Förslag åtgärd 14

Bredda den skogligen diskussionen så att kvinnliga skogsägare blir mer delaktiga i den skogligen dialogen. Skogsägarkvinnorna måste ges mer utrymme, i styrelser och styrgrupper, projekt, utbildningar och skolsatsningar.

Förslag åtgärd 15

Höj medvetenheten i jämställdhetsfrågor hos skoglig personal, så att ett genusperspektiv finns med vid kundkontakter, rådgivning, planerande och genomförande av aktiviteter riktade till skogsägare på lokal nivå. Med rätt format på inbjudningar och en öppen och uppmuntrande attityd kommer man långt i

målet att engagera hela skogsägarfamiljen. Även här finns goda exempel att hämta från tidigare forskning och erfarenheter från sektorn.

Förslag åtgärd 16

Utveckla en idé- och metodbank för förbättrad kompetensutveckling och informationsspridning till kvinnliga skogsägare. Utifrån aktuell kunskap om framgångsrika kurser och utbildningar för kvinnor, från rekrytering till planering och genomförande, behöver alla goda idéer sammanställas och kommuniceras brett inom skogssektorn. Skogsägares många olika intressen och drivkrafter behöver synliggöras och förstås, för att inte fastna i mannen som norm för skogsbruksåtgärder och annan verksamhet i skogen.

Förslag åtgärd 17

Arbeta medvetet med inkluderande kurser, träffar och mässor så fler målgrupper än de traditionella nås och blir jämställt bemötta.

Skogsstyrelsens uppfattning är att utbildning för bara kvinnor behövs och behöver utvecklas. De har en viktig funktion att fylla, då det för många kvinnor är en förutsättning för att ta steget öka sin skogliga kompetens. Att träffa andra kvinnor i samma situation ger självförtroende, erfarenheter och gör att man kanske till och med får nya förebilder.

Samtidigt är såväl rena kvinnokurser som skogliga nätverk för kvinnor i stort ett tecken på att något inte är som det ska. Det kan snarare ses som ett mångårigt #metoo- upprop om att varken kurser eller skogsägande i stort är till för alla. Målet bör därför vara att de på sikt inte ska behövas. Skogens kurser ska vara intressanta, relevanta och till för alla – att parallellt arbeta för en inkluderande, tillåtande miljö och ett brett utbud av kursämnen är därför lika viktigt.

Beakta även könsaspekter och inte bara skogliga aspekter när skogs dagar planeras. Antalet kvinnor som är instruktörer, kursledare, föredragshållare och inspiratörer behöver öka inom samtliga områden, men inte minst inom teknisk utbildning.

Skogsmässor och andra sammankomster behöver uppmuntra utställare att säkerställa att det finns varor och tjänster som är anpassade till fler skogsägare. Det kan handla om allt från att se till att det finns fler storlekar på arbetshandskar till att se över tilltal i utskick och mässutställarnas förmåga att ge jämställt bemötande.

3.2 Nycklar till framgång – sektorsövergripande

En förutsättning för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete är att fundamenten finns på plats i form av en gemensam syn på jämställdhet, forum för samverkan, mätning och uppföljning samt kommunikation. Oavsett om det handlar om arbetsliv, utbildning eller enskilt skogsägande, finns ett antal faktorer som är nödvändiga inför det operativa förändringsarbetet – ”nycklar” som stakar ut riktningen till hur positionerna kan flyttas framåt för en jämställd skogssektor.

Formulera och tillgängliggör en heltäckande och gemensam problembild och målbild för skogens samtliga aktörer.

Att vara överens såväl om nuläget som vart sektorn vill nå är nödvändigt när vi ska fokusera vår energi. För att kunna hitta gemensamma lösningar behöver vi därför visualisera från en gemensam utgångspunkt. Detta var också en av tankarna med strategin 2011, men här lyckades sektorn inte hela vägen.

Skogsstyrelsen ser nu en diskrepans i hur de olika intervjuade organisationerna bedömer graden av jämställdhet och att den tidigare strategin till stor del är okänd bland de intervjuade. Det behövs en större kraft i spridning och kommunikation av en problembild, där också mål och lösningar presenteras. Var står vi idag vad gäller jämställdhet? När är sektorn jämställd?

En nationell Skogssektorns avsiktsförklaring är utifrån det en rimlig leverans. Utgångsläget är de jämställdhetspolitiska målen, samt målbilderna för de tre fokusområdena arbetliv, utbildning och enskilt skogsägande som formulerades i strategin 2011. För att fånga in de jämställdhetspolitiska delmålen kan t.ex. följande mätpunkter/ indikatorer nyttjas:

1. Fördelning av män och kvinnor i skogliga bolagsstyrelser (*Arbetsliv*)
2. Fördelning av män och kvinnor bland förtroendevalda i skogsägarföreningar (*Enskilt skogsägande*)
3. Fördelning av män och kvinnor på beslutsfattande positioner (*Arbetsliv och Utbildning*)
4. Sjukskrivningstal för män och kvinnor (*Arbetsliv*)
5. Föräldraledighet för män och kvinnor (*Arbetsliv*)
6. Tillfällig föräldrapeng (VAB) för män och kvinnor (*Arbetsliv*)
7. Disponibel inkomst för män och kvinnor inom fokusområdet (*Arbetsliv*)
8. Disponibel inkomst för män och kvinnor (*Enskilt skogsägande*)
9. Värdet av ägd skog för män och kvinnor (*Enskilt skogsägande*)

Såväl problembild som målbild formuleras lämpligen gemensamt i de inrättade forumen. Arbetet måste präglas av transparens, tillit och öppenhet.

Inrätta ett nationellt och regionala samverkansforum för jämställdhet i skogssektorn

Med stöd i forskning om normförändring är det främst genom dialog och argumentation som en förändring i värdering sker. Ett lyckat jämställdhetsarbete är inte ett dokument i en pärm, utan summan av kanske hundratals hanterade situationer. Inrättade forum kommer att möjliggöra en samstämmig syn på, och enhetlig hantering av dessa. Samarbetsforum på nationell och regional nivå med representanter från hela skogssektorn bör formaliseras och träffas regelbundet för att utbyta erfarenheter och höja varandras kompetens och medvetenhet.

En diskussionsplattform för skogssektorn skapas så, där jämställdhet och normer kan diskuteras. Gruppen bör bestå av en ändamålsenlig mix av sakkompetens och verkställighet och såklart eftersträva en jämställd representation.

En bred nationell samling kring jämställdhetsarbetet är nödvändig. Ett regionalt arbete kan dock fungera som förebild för det nationella. Här vill Skogsstyrelsen till exempel lyfta fram Skogslänet Västerbotten där man inom det Regionala

Skogsprogrammet tagit fram en avsiktsförklaring för jämställdhetsarbetet i regionen. Västerbotten har kommit längst här, och deras påbörjade satsning kan lämpligen utgöra pilotprojekt och bidra till det nationella arbetet med erfarenhet, kunskap, verktyg och tillgång till nätverk.

Utveckla den könsuppdelade statistiken för bättre beslutsunderlag

Mycket mer finns att hämta ur den officiella skogliga statistiken, inklusive den som Skogsstyrelsen producerar. Men även företagen själva kan i större omfattning redovisa sin verksamhet, sina kontakter, affärer med mera uppdelat på kön.

En sammanställd statistikbank där skog och skogsbruk redovisas ur ett jämställdhetsperspektiv hjälper oss att se var fokus behöver läggas. Om det inte finns relevant statistik, så är det också betydligt svårare att argumentera för ökad jämställdhet.

I Skogsstyrelsens pågående utvecklingsarbete med framtidens statistikproduktion kommer detta att beaktas. Lämpligen involveras här representanter från såväl skogsnäring som det enskilda skogsägandet (läs nätverk för kvinnor som äger skog) för diskussion om relevant och drivande statistik uppdelat på kön.

Ta fram en metabok med sektorsanpassade jämställdhetsverktyg

Det finns en uttalad frustration i branschen att det saknas något mer konkret att hålla sig i, och en hunger efter metoder och verktyg att ta stöd i sitt jämställdhetsarbete. Men det finns många bra exempel – vad som saknas är bara att sammanställa det, till en låt säga Metabok för skogen. Boken kan innefatta allt från attityder, bemötande och kommunikation till rekrytering, rutiner, verksamhetsplanering och gender budgeting.

I sammanhanget kan nämnas Skogsstyrelsens projekt *Jämfald*, som rönt stor uppmärksamhet även externt för sitt mod och sin framsynthet. Men även de metoder och verktygslådor som nyttjas på bland annat Mellanskog och Norra skogsägarna, som jobbat med de här frågorna på ett offensivt och jordnära sätt.

Ta initiativet och visa de goda exemplen

Skriv en mer jämställd berättelse om skogen och skogsbruket genom att synliggöra sektorns jämställdhetsarbete och visa på insikten, viljan och de goda exemplen.

Självbild. Det är lätt att bli nedslagen av de berättelser som kommit fram ur #metoo. Att dra sig tillbaka, vändas och reflektera över allt vi inte gjort. Internt har vi i sanning mycket att reflektera över. Men samtidigt görs så mycket som inte kommer fram. Sektorns (faktiskt erkänt) djupa probleminsikt och vilja att komma framåt märks inte utåt, vilket såklart är problematiskt. Vi behöver jobba hårdare med den utåtriktade kommunikationen, vara tydliga med vad vi står för och vilka beteenden som inte accepteras inom hela den skogliga sektorn.

Synlighet och kommunikation kring skogsbruk i stort. Det språk som skogsnäringen brukar, i både ord och bild, lämnar fortfarande en del övrigt att önska även om mycket hänt de senaste 3-4 åren. Bilden av skogen som en offensiv, modern, bred och inkluderande arbetsgivare behöver stärkas. Lyft in ett

genomtänkt genusperspektiv i bild och text i allt externt material såsom artiklar, informationsmaterial och platsannonser.

Kanske är det även dags att damma av våra gamla titlar till förmån för mer tidsenliga dito. Smaka till exempel på skogsdesigner, account manager skog, forestry influencer eller skogsutvecklare.

För att locka en bredare målgrupp behöver vi även synliggöra våra honnorsord bättre även i titulaturen – vår resa mot hållbarhet, uthållighet, bioekonomi och grön omställning speglas med fördel även i våra yrken.

Det kanske viktigaste av allt inför framtiden – verka för att få in skogen och brukandet i skolornas läromedel. Det råder en smärtsam avsaknad av vår viktigaste basnäring i svenska grundskoleböcker. Devisen ”Du kan inte bli det du inte kan se” blir högaktuell redan här, och följer dig sedan genom skolåren, via yrkesvägledare, gymnasieval, högre studier, arbetsliv och skogsägande. Ta initiativet till att skriva en mer jämställd berättelse om skogen och skogsbruket genom att synliggöra sektorns jämställdhetsarbete och visa på insikten, viljan och de goda exemplen.

Granska, jämför, markera

Inom ett område som är så grundläggande som människors lika makt och möjligheter, kan fler initiativ tas till fördjupad granskning, ökad uppmärksamhet och på sikt tydliga konsekvenser, positiva och negativa, för sektorns aktörer. Det finns idag pris för särskilda insatser för jämställdheten, och enskilda individer har prisats för sitt engagemang. Statusen behöver höjas på detta och ges betydligt större uppmärksamhet är vad som idag är fallet. Samma sak bör även gälla för företag och organisationer som inte bedriver ett systematiskt jämställdhetsarbete som kan förväntas, inte hanterar missförhållanden eller på andra sätt utmärker sig negativt. Det ska märkas, och kännas.

Initierade och kravställande virkesleverantörer och andra intressenter/ kunder bör också i mycket större omfattning kunna utnyttja sin position för att driva på jämställdhetsarbetet. ” – Inga eller få kvinnor i bolagsstyrelsen, ledningsgruppen, bland virkesköpare, förtroendevalda, utbildare, instruktörer – inget virke från mig.”

En checklista eller kravspecifikation som stöd för skogsägare att använda gentemot virkesköpare och andra kunder och leverantörer, som hjälper dem att göra medvetna val bör tas fram.

Se jämställdhet som ett mål – inte ett verktyg

Kvinnors och mäns lika makt och möjligheter att forma samhället och sina egna liv är fundamentalt, oemotsägligt och ovillkorligt. Detta måste prägla arbetet.

I jämställdhetsarbetet talar man, inte minst i företagsvärlden, om att arbetsplatser med en jämnare könsfördelning skapar mer dynamiska, trivsamma, kreativa och därmed lönsamma arbetsplatser. Det argumenteras också för att kvinnor tillför andra kompetenser än män, vilket också leder till lönsammare företag. Detta är förvisso i sak ofta sant – jämställdheten är starkt kopplad till industrins behov av

att trygga såväl kompetensförsörjning som konkurrens. Med sådana resonemang riskerar vi dock att reducera jämställdheten till ett verktyg för ekonomisk tillväxt och därmed förlora den politiska och ovillkorliga aspekten.

När jämställdhet istället synliggörs som den fråga om rättvisa, jämn fördelning av makt och inflytande samt lika förutsättningar till att verka inom den skogliga sektorn som student, arbetstagare, skogsägare och skogsbrukare som de svenska jämställdhetspolitiska målen ger uttryck för, kan styrning och arbete mot en jämställd skogssektor få en annan skärpa.

4 Litteratur/källförteckning

- AddGender 2018. Röster och siffror från skogen. Fem nycklar och 29 åtgärdsförslag för en jämställd skogssektor. Skogsstyrelsen Dnr 2018/3090.
- Andersson, E. 2012. Malmens manliga mysterium: En interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete. Luleå tekniska universitet, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Arbetsvetenskap.
- Andersson, E. (red) 2019. Den öppna skogen. Kön, genus och jämställdhet i skogssektorn. https://pub.epsilon.slu.se/15851/1/andersson_e_190118.pdf (Hämtad 2019-02-29).
- Diskrimineringsombudsmannen 2016. Hundra möjligheter att rekrytera utan att diskriminera – det här visar forskningen. <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-hundra-mojligheter-rekrytera-utan-diskriminera2.pdf> (Hämtad 2019-02-28).
- Jällagymnasiet Naturbruk, Linnéuniversitetet, Naturbruksskolornas förening & Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Spegla dig Ett arbetsmaterial. 2012. https://www.skogssverige.se/sites/skogssverige.se/files/files/pages/broschyr_lika_villkor_2012.pdf. (Hämtad 2019-02-28).
- Lidestav, G. & Andersson, E. 2011. Fokusgruppanalyser av kvinnliga skogliga nätverk. Arbetsrapport 244/2011. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för resurshushållning. Umeå. Delrapport i: Skogsstyrelsen 2011b. Förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet bland skogsägare. Regeringsuppdrag L 2011/3373. Skogsstyrelsen Dnr 2011/2017.
- Lidestav, G. Andersson, E. Berg Lejon, S. & Johansson, K. 2011. Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder. SLU Arbetsrapport 345/2011. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för resurshushållning. Umeå.
- Lidestav, G. & Andersson, E. 2015. Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn. Gender equality as a joint forestry sector strategy 2013-2015. Arbetsrapport 444/2015. Sveriges lantbruksuniversitet. Institutionen för skoglig resurshushållning. Umeå.
- Länsstyrelsen Västerbotten 2012. JämLYS – en jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten. <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.691fcf616219e10e935712/1526068041144/J%C3%A4mLYS%20Skogssektorn.pdf> (Hämtad 2019-02-28)
- Länsstyrelsen i Norrbotten 2015. JämLYS av skogssektorn i Norrbotten. Länsstyrelsens rapportserie nr 5/2015. <https://docplayer.se/16908073-JamlyS-av-skogssektorn-i-norrbotten.html> (Hämtad 2019-02-28).
- Naturbrukets Yrkesnämnd och Naturbruksskolornas Förening. Elevstatistik. <https://www.naturbruk.se/for-nb-skolor/elevstatistik/> (Hämtad 2019-02-28).

Regeringen. De jämställdhetspolitiska målen. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/en-jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande--regeringens-insatser/> (Hämtad 2019-02-28).

Regeringen 2018. Uppdrag att, inom ramen för nationella skogsprogrammet, föreslå åtgärder för en jämställd skogssektor. Regeringsbeslut 2018-05-17. N2018/03100, N2017/01408.

Regeringskansliet 2011. Konkurrenskraft kräver jämställdhet: jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn - Landsbygdsdepartementet, <http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/607/1/skogsbruk.pdf>

SCB. På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2018. https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf. (Hämtad 2019-02-28).

Skogsstyrelsen 2011a. Utvecklade insatser inom Skogen i skolan för att särskilt öka intresset hos flickor för det skogliga området. Regeringsuppdrag L 2011/1094. Skogsstyrelsen Dnr 2011/2018.

Skogsstyrelsen 2011b. Förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet bland skogsägare. Regeringsuppdrag L 2011/3373. * Skogsstyrelsen Dnr 2011/2017.

Skogsstyrelsen 2018. Verktygslådan - framtagen i projektet Jämfald i skogen. <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/nyheter/verktygslada-jamfald-i-skogen-slutversion-aug-2018.pdf>

SkogsSverige: <https://www.skogssverige.se/jamstallldhet-och-likabehandling>. (Hämtad 2019-02-28).

Uliczka Hallin, H. 2018. Jämfald i skogen. Slutrapport från den externa utvärderingen. Konsultföretaget Apel på uppdrag av Skogsstyrelsen.

Wickman, K., Dolling, A., Lidestav, G. & Rönnberg, J. 2013. Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap, Sveriges lantbruksuniversitet. Rapport 21. https://pub.epsilon.slu.se/10813/7/wickman_et_al_130924.pdf

Övriga källor

Svar på mailfråga av Ann Dolling, SLU 2019-02-24

Jämställdhetsakademins Facebooksida: <https://www.facebook.com/jamstallldhetsakademien/>

Jämställdhetsakademien, publikationer: <https://www.lrf.se/om-lrf/uppdrag-vision-och-vardegrund/jamstallldhet/jamstallldhetsakademien/debatt--forskning/>

Luleå Tekniska Universitet: Inkluderande tillväxt i skogssektorn.

<https://www.ltu.se/research/subjects/Industriell-design/Forskningsprojekt/Inkluderande-tillvaxt-i-skogssektorn-1.142880> (Hämtat 2018-02-28)

NYKS (Nätverket för Yrkesverksamma Kvinnor i Skogsbranschen) på Facebook

<https://www.facebook.com/groups/1669746639789379/>

SLU:s hemsida: <https://www.slu.se/ew-nyheter/2018/4/fran-hashtag-till-handling/>

SLU länk till kurssidan för kurs i genuskompetens: www.slu.se/genuskompetens

Utställningen Jämställd återväxt. Dokumentation av Tina Sjöström och Ann

Dolling, SLU. 2018. https://www.skogssverige.se/sites/skogssverige.se/files/files/articles/slutavverkat_jamstalld_atervaxt_reviderad.pdf

Öppet brev ”Från hashtag till handling” som publicerades bland annat i tidningen Skogen: <https://www.skogen.se/nyheter/oppet-brev-fran-hashtag-till-handling> (hämtat 2019-02-28)

SLU:s svar på det öppna brevet ”Från hashtag till handling” i tidningen Skogen:

<https://www.skogen.se/nyheter/vi-maste-hoja-ambitionerna> (Hämtat 2019-02-28)

SLU:s åtgärdsplan efter ”Från hashtag till handling”: <https://www.slu.se/ew-nyheter/2018/4/fran-hashtag-till-handling/> (Hämtat 2019-02-29)

Av Skogsstyrelsen publicerade Rapporter:

- 2012:1 Kommunikationsstrategi för Renbruksplan
2012:2 Förstudierapport, dialog och samverkan mellan skogsbruk och rennärning
2012:3 Hänsyn till kulturmiljöer – resultat från P3 2008–2011
2012:4 Kalibrering för samsyn över myndighetsgränserna avseende olika former av dikningsåtgärder i skogsmark
2012:5 Skogsbrukets frivilliga avsättningar
2012:6 Långsiktiga på vattenkemi, öringsbestånd och bottenfauna efter ask- och kalkbehandling i hela avrinningsområden i brukad skogsmark – utvärdering 13 år efter åtgärder mot försurning
2012:7 Nationella skogliga produktionsmål – Uppföljning av 2005 års sektorsmål
2012:8 Kommunikationsstrategi för Renbruksplan – Är det en fungerande modell för samebyarna vid samråd?
2012:9 Ökade risker för skador på skog och åtgärder för att minska riskerna
2012:10 Hänsynsuppföljning – grunder
2012:11 Virkesproduktion och inväxning i skiktad skog efter höggallring
2012:12 Tillståndet för skogsgenetiska resurser i Sverige. Rapport till FAO
2013:1 Återväxtstöd efter stormen Gudrun
2013:2 Förändringar i återväxtkvalitet, val av förnyingsmetoder och trädslagsanvändning mellan 1999 och 2012
2013:3 Hänsyn till forn- och kulturlämningar – Resultat från Kulturpolytaxen 2012
2013:4 Hänsynsuppföljning – underlag inför detaljerad En dellerans från Dialog om miljöhänsyn
2013:5 Målbilder för god miljöhänsyn – En dellerans från Dialog om miljöhänsyn
2014:1 av kvävegödsling på skogsmark – Kunskapsammansättning utförd av SLU på begäran av Skogsstyrelsen
2014:2 Renbruksplan – från tanke till verklighet
2014:3 Användning och betydelsen av RenGIS i samrådsprocessen med andra markanvändare
2014:4 Hänsynen till forn- och kulturlämningar – Resultat från Hänsynsuppföljning Kulturmiljöer 2013
2014:5 Förstudie – systemtillsyn och systemdialog
2014:6 Renbruksplankoncept – ett redskap för samhällsplanering
2014:7 Förstudie – Artskydd i skogen – Slutrapport
2015:1 Miljöövervakning på Obsytorna 1984–2013 – Beskrivning, resultat, utvärdering och framtid
2015:2 Skogsmarksgödsling med kväve – Kunskapsammansättning inför Skogsstyrelsens översyn av föreskrifter och allmänna råd om kvävegödsling
2015:3 Vegetativt förökat skogsodlingsmaterial
2015:4 Global framtida efterfrågan på och möjligt utbud av virkesråvara
2015:5 Satellitbildskartering av lämnad miljöhänsyn i skogsbruket – en landskapsansats
2015:6 Lägsta ålder för förnyingsavverkning (LÅF) – en analys av följderna av att sänka åldrarna i norra Sverige till samma nivå som i södra Sverige
2015:7 Hänsynen till forn- och kulturlämningar – Resultat från Hänsynsuppföljning Kulturmiljöer 2014
2015:8 Uppföljning av skogliga åtgärder längs vattendrag för att gynna lövträd och lövträdetablering.
2015:9 Ångermanälvsprojektet – förslag till miljöförbättrande åtgärder i mellersta Ångermanälven och nedre Fjällsjöälven
2015:10 Skogliga konsekvensanalyser 2015–SKA 15
2015:11 Analys av miljöförhållanden – SKA 15
2015:12 av ett förändrat klimat–SKA 15
2015:13 Uppföljning av skogliga åtgärder längs vattendrag för att gynna lövträd och lövträdetablering
2016:1 Uppföljning av biologisk mångfald i skog med höga naturvärden – Metodik och genomförande
2016:2 av klimatförändringar på skogen och behov av anpassning i skogsbruket
2016:4 Alternativa skogsskötselmetoder i Vildmarksriket – ett pilotprojekt
2016:5 Hänsyn till forn- och kulturlämningar – Resultat från Hänsynsuppföljning Kulturmiljöer 2015
2016:6 METOD för uppföljning av miljöhänsyn och hänsyn till rennärningen vid stubbskörd
2016:7 Nulägesbeskrivning om nyckelbiotoper
2016:8 Möjligheter att minska stabilitetsrisker i raviner och slänter vid skogsbruk och exploatering – Genomgång av ansvar vid utförande av skogliga förändringar, ansvar för tillsyn samt ansvar vid skada
2016:10 Möjligheter att minska stabilitetsrisker i raviner och slänter vid skogsbruk och exploatering – Metodik för av slänter och raviner känsliga för vegetationsförändringar till följd

- av skogsbruk eller expoatering
- 2016:12 Nya och reviderade målbilder för god miljöhänsyn – Skogssektors gemensamma målbilder för god miljöhänsyn vid skogsbruksåtgärder
- 2016:13 Målanpassad ungskogsskötsel
- 2016:14 Översyn av Skogsstyrelsens beräkningsmodell för bruttoavverkning
- 2017:2 Alternativa skötselmetoder i Råndalen – Ett projekt i Härjedalen
- 2017:4 Biologisk mångfald i nyckelbiotoper – Resultat från inventeringen – ”Uppföljning biologisk mångfald” 2009–2015
- 2017:5 Utredning av skogsvårdslagens 6 §
- 2017:6 Skogsstyrelsens återväxtuppföljning – Resultatet från 1999–2016
- 2017:7 Skogsträdens genetiska mångfald: status och åtgärdesbehov
- 2017:8 Skogsstyrelsens arbete för ökad klimatanpassning inom skogssektorn – Handlingsplan
- 2017:9 Implementering av målbilder för god miljöhänsyn – Regeringsuppdrag
- 2017:10 Bioenergi på rätt sätt – Om hållbar bioenergi i Sverige och andra länder – En översikt initierad av Miljömålsrådet
- 2017:12 Projekt Mera tall! – 2010–2016
- 2018:1 Produktionshöjande åtgärder – Rapport från samverkansprocess skogsproduktion
- 2018:2 skogsskötsel – Delrapport inom Samverkan för ökad skogsproduktion
- 2018:3 Infrastruktur i skogsbruket med betydelse för skogsproduktionen: Nuläge och åtgärdsförslag – Rapport från arbetsgrupp 2 inom projekt Samverkansprocess skogsproduktion
- 2018:4 Åtgärder för att minska skador på skog – Rapport från samverkansprocess skogsproduktion
- 2018:5 Samlad tillsynsplan 2018
- 2018:6 Uppföljning av askåterföring efter spridning
- 2018:7 En analys av styrmedel för skogens sociala värden – Regeringsuppdrag
- 2018:8 Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna – Naturnära jobb - Delredovisning av regeringsuppdrag
- 2018:9 Slutrapport – Gemensam inlämningsfunktion för skogsägare – Regeringsuppdrag
- 2018:10 Nulägesbeskrivning av nordvästra Sverige
- 2018:11 Vetenskapligt kunskapsunderlag för nyckelbiotopsinventeringen i nordvästra Sverige
- 2018:12 Statistik om skogsägande/Strukturstatistik
- 2018:14 Tillvarata jobbpotentialen i de gröna näringarna – Naturnära jobb – Delredovisning av regeringsuppdrag
- 2018:15 Förslag till åtgärder för att kompensera drabbade i skogsbruket för skador med anledning av skogsbränderna sommaren 2018 – Regeringsuppdrag
- 2019:1 Indikatorer för miljö kvalitetsmålet Levande skogar
- 2019:2 Fördjupad utvärdering av Levande skogar 2019
- 2019:3 Den skogliga genbanken – från storhetstid till framtid

Av Skogsstyrelsen publicerade Meddelanden:

- 2012:1 Förslag på regelförenklingar i skogsvårdslagstiftningen
- 2012:2 Uppdrag om nationella bestämmelser som kompletterar EU:s timmerförordning
- 2012:3 Beredskap vid skador på skog
- 2013:1 Dialog och samverkan mellan skogsbruk och rennärning
- 2013:2 Uppdrag om förslag till ny lagstiftning om virkesmätning
- 2013:3 Adaptiv skogsskötsel
- 2013:4 Ask och askskottsjukan i Sverige
- 2013:5 Förstudie om ett nationellt skogsprogram för Sverige – Förslag och ställningstaganden
- 2013:6 Förstudie om ett nationellt skogsprogram för Sverige – omvärldsanalys
- 2013:7 Ökad jämställdhet bland skogsägare
- 2013:8 Naturvårdsavtal för områden med sociala värden
- 2013:9 Skogens sociala värden – en kunskapssammanställning
- 2014:1 Översyn av föreskrifter och allmänna råd till 30 § SvL – Del 2
- 2014:2 Skogslandskapets vatten – en lägesbeskrivning av arbetet med styrmedel och åtgärder
- 2015:1 Förenkling i skogsvårdslagstiftningen – Redovisning av regeringsuppdrag
- 2015:2 Redovisning av arbete med skogens sociala värde
- 2015:3 Rundvirkes- och skogsbränslebalanser för år 2013 – SKA 15
- 2015:4 Renskogsavtal och lägesbeskrivning i frågott om skogsbruk–rennärning
- 2015:6 Utvärdering av ekonomiska stöd
- 2016:1 Kunskapsplattform för skogsproduktion – Tillståndet i skogen, problem och tänkbara insatser och åtgärder
- 2016:2 Analys av hur Skogsstyrelsen verkar för att miljömålen ska nås
- 2016:3 Delrapport - Främja anställning av nyanlända i de gröna näringarna och naturvärden
- 2016:4 Skogliga skattningar från laserdata

2016:5 Kulturarv i skogen
2016:6 Sektorsdialog 2014 och 2015
2016:7 Adaptiv skogsskötsel 2013–2015
2016:8 Agenda 2030 – underlag för genomförande – Ett regeringsuppdrag
2016:9 Implementering av målbilder för god miljöhänsyn
2016:10 Gemensam inlämningsfunktion för skogsägare
2016:11 Samlad tillsynsplan 2017
2017:1 Skogens sociala värden i Skogsstyrelsens rådgivning och information
2017:2 Främja nyanländas väg till anställning i de gröna näringarna och naturvården
2017:3 Regeringsuppdrag om jämställdhet i skogsbruket
2017:4 Avrapportering av regeringsuppdrag om frivilliga avsättningar

Beställning av Skogsstyrelsens publikationer

Skogsstyrelsen,
Böcker och Broschyrer
551 83 JÖNKÖPING
Telefon: 036 – 35 93 40
växel 036 – 35 93 00
fax 036 – 19 06 22
e-post: bocker@skogsstyrelsen.se

Under 2017 slås Skogsstyrelsens publikationer Rapport och Meddelande ihop till en med namnet Rapport. De publiceras och kan laddas ner på Skogsstyrelsens webbplats:
www.skogsstyrelsen.se/om-oss/publikationer/
Äldre publikationer kan beställas eller laddas ner i webbutiken:
<http://shop.skogsstyrelsen.se/sv/publikationer/>

Skogsstyrelsen publicerar dessutom foldrar, broschyrer, böcker med mera inom skilda skogliga ämnesområden. Skogsstyrelsen är också utgivare av tidningen Skogseko.

På uppdrag av regeringen har Skogsstyrelsen utvärderat den Jämställdhetsstrategi ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet” som gemensamt beslutades av skogsnäringen och regeringen 2011. I denna rapport redovisas var skogssektorn står idag i relation till de jämställdhetspolitiska målen samt de målbilder för arbetsliv, utbildning och enskilt skogsägande som formulerades i strategin. Rapporten ger även en bild av de viktigaste aktiviteterna som skogssektorn initierat och genomfört under perioden 2011-2018. Inom ramen för uppdraget lämnas även förslag till åtgärder för att uppnå en jämställd skogssektor.