



Skogssektorns jämställdhetsråd

- Årsrapport april 2023 – april 2024

Arbetet i skogssektorns jämställdhetsråd som har pågått sedan hösten 2022, har tagit stora kliv framåt under det senaste året. Det finns en tydligare och mer likriktad ambition med arbetet nu än tidigare. Mycket tack vare de problem- och målbeskrivningar som arbetsgrupperna arbetat fram och presenterat.

Det starka driv som finns för att verkligen göra skillnad börjar nu också omsättas i konkreta aktiviteter och åtgärder. Det i sig gör att vi lär av varandra och rör oss framåt. Jag är nyfiken och förväntansfull på vilket resultat kommande års arbete i kansliet och jämställdhetsrådet kan bidra med för att göra skogssektorn jämställd.

Janina Zeipel, processledare Skogssektorns jämställdhetsråd

Jag ser att arbetet i jämställdhetsrådet går framåt i snabb takt. Att jobba tillsammans mot samma mål ger resultat. Nu kan det vara klokt att hålla samma tempo och inte springa för fort fram. Det är det man gör klart som räknas, inte det man gapar efter.

Herman Sundqvist, ordförande Skogssektorns jämställdhetsråd och generaldirektör Skogsstyrelsen

Jönköping 2024-03-27

Skogssektorns jämställdhetsråd

I skogssektorns jämställdhetsråd är 35 organisationer från alla delar av skogssektorn engagerade. Varje organisation har två ledamöter med i rådet, ledningsrepresentant och sakkunnig. Ordförande för rådet är Herman Sundqvist, generaldirektör på Skogsstyrelsen. I rådet finns tre arbetsgrupper med 6–8 personer per grupp: Arbetsgrupp Utbildning, Arbetsliv, respektive Enskilt skogsägande.

Kansliet ansvarar för samordningen av arbetet i rådet och består av representanter från SLU och Skogsstyrelsen och sekreterarna i arbetsgrupperna. Ansvar för kansliet ligger på Skogsstyrelsen och SLU. Processledare för kansliet är Janina Zeipel från Skogsstyrelsen. Kansliet har möten varannan till varje vecka under året.

Kansliets arbetsutskott består av processledare och sekreterarna från arbetsgrupperna och hanterar det mer löpande och operativa arbetet med koppling till arbetsgruppernas arbete. Arbetsutskottet har möten vid behov.

Årsarbetet i rådet startar i april efter det årliga rådsmötet och pågår fram till nästa årsmöte. Däremellan har rådet minst två möten med alla sakkunniga i rådet. Sakkunniggruppen bereder frågor som ska beslutas på rådsmötet. Uppslutningen på mötena har varit god och har präglats av ett mycket aktivt deltagande och engagemang från mötesdeltagarna. Det har visat sig inte minst i workshops och gruppdiskussioner, som har resulterat i mycket värdefull input till rådets fortsatta arbete.

Fokus i arbetet har varit att hitta arbetssätt för och uppmuntra till samverkan, att sprida kunskap och erfarenheter och att öka medvetenheten i såväl egna nätverk som i samverkan med andra. Det har bland annat gjorts genom att på olika sätt, till exempel i webinarier och workshops berätta om vad man gör för jämställdhet i den skogliga sektorn, både inom rådet och externt.

Kansliets roll framåt är fortsatt att samordna arbetet i jämställdhetsrådet men också att vara till hjälp för sakkunniga och rådet genom att skapa förutsättningar för samarbete och samverkan. Arbetet för ökad jämställdhet görs i rådet men kansliet ska vara framåtsyftande, visa på möjligheter, generera drivkraft och initiativtagande och vara den sammanhållande kraft som gör att inte arbetet spretar och tappar i tydlighet.

Mer information om rådet med beskrivning av syfte och arbetsformer, de tre delmålen, roller och ansvar, samt kontaktuppgifter finns på [Skogsstyrelsens webbsida om jämställdhetsrådet](#).

Genomförda aktiviteter 2022 – 2023

Rådsmöte 30 augusti 2022:

- En första version av Syfte och arbetsformer för rådet presenterades
- Formering av arbetsgrupper utifrån de beslutade delmålen; Jämställd utbildning, Jämställt arbetsliv och Jämställt enskilt skogsägande
- Enades om att det jämställdhetspolitiska målet utgör ramen för arbetet

Rådsmöte 25 april 2023 – beslut om:

- Reviderade syfte och arbetsformer för rådet
- Delmålsbeskrivningar för de tre arbetsgrupperna
- Arbetsgruppernas roll och fortsatta uppdrag

Sakkunnigmöten

Maj 2022 – digital uppstart med bakgrundsbeskrivning, nuläge och framtida behov, samt förväntningar.

Januari 2023 – huvudsyfte att förtydliga och utveckla rådets och sakkunnigas arbetssätt och funktion, dela erfarenheter, samt att nätverka.

Maj 2023 – digital reflektion efter rådsmötet. Diskussion om nästa steg. Fånga behov och önskemål inför fysiskt möte.

September 2023 – fysiskt möte med erfarenhetsutbyte utifrån arbetet med målbeskrivningarna i den egna organisationen. Workshop om metoder för att skapa en röd tråd i jämställdhetsarbetet.

Februari 2024 – digitalt möte. Presentation av arbetsgruppernas arbete. Gruppdiskussioner om målbild, indikatorer och kunskapshöjande insatser.

Webbinarier

Oktober 2023: [Jämställdhet och förändring, ett samtal om framtidens skogssektor](#). Konkreta exempel på framsteg och utmaningar i skogssektorns arbete med att främja jämställdhet och inkludering. Tillsammans med Skogshögskolans studentkår och Skogsfakultetens Jämställdhets- och lika villkors kommitté. Övriga medverkande: Skogssällskapet, Holmen Skog och Sveaskog.

December 2023: [Delmål för en jämställd skogssektor](#). Lunchwebbinarium med presentation av delmålsbeskrivningarna för de tre arbetsgrupperna.

Januari 2024: Mätbara & effektiva jämställdhetsmål - Skogssektorns gemensamma jämställdhetsmål samt indikatorer och aktiviteter för att nå dessa. [Indikatorer & aktiviteter för ett jämställt arbetsliv](#).

Mars 2024: Mätbara & effektiva jämställdhetsmål - [Konkreta och bra exempel för jämställdhetsarbete: så här gjorde vi!](#)

Övriga deltaganden och arrangemang

Oktober 2023: Presentation av jämställdhetsrådets och arbetsgruppens arbete för regionala verksamhetsutvecklare inom naturbruk och processledare Teknikcollege.

Februari 2024: Presentation av jämställdhetsrådets arbete vid det regionala sektorsrådet Jämtland/Västernorrland.

Rapport från arbetsgrupperna

Arbetsgrupp Jämställd utbildning

Målbild: (1) *Utbildnings-/studiemiljö fri från diskriminering och kränkande särbehandling och (2) En öppen och inkluderande utbildnings-/studiemiljö.*

Deltagare: Under perioden har arbetsgruppen bestått av: Elias Andersson, ordförande (Sveriges Lantbruksuniversitet), Tina Sjöström, sekreterare (Sveriges Lantbruksuniversitet), Erika Olofsson (Linnéuniversitetet), Börje Andersson (Naturbruksgymnasiernas förening), Klara Logård (Skogshögskolans studentkår), Einar Nordgren (Skogsmästarskolan studentkår), Frida Andersson (Linnékåren) och Kristine Wiklund (Gröna arbetsgivare).

Möten och samverkan: Arbetsgruppen har haft möte ungefär en gång i månaden. Samverkan med övriga arbetsgrupper samt extern samverkan löpande efter behov.

Aktiviteter: Arbetsgruppens arbete har huvudsakligen fokuserat på att ta fram en delmålsbeskrivning för jämställd utbildning. Denna har inbegripet två delmål samt ett antal olika förutsättningar för att kunna uppnå respektive delmål, förslag på åtgärder och uppföljning av respektive förutsättning. Detta vilar på en problembeskrivning av området som inleder sammanställningen "Beskrivning av delmål Jämställd utbildning", vilken under hösten har presenterats i olika sammanhang och publicerats på Jämställdhetsrådets hemsida. I denna ingår även en lista på målgrupper för åtgärder och uppföljning, nyckeltal/indikatorer för skogliga utbildningar, samt identifierade områden för samverkan med andra arbetsgrupper. Arbetet med att ta fram detta underlag har involverat en rad olika aktörer och sammanhang genom exempelvis workshoppar och sakkunnigmöten. Under hösten har arbetet med att implementera indikatorerna och utveckla åtgärdsförslag till rådsmötet påbörjats. Arbetsgruppen har identifierat nuvarande underlag samt

utvecklingsbehov för uppföljningen av indikatorerna. Ambitionen är att en fullständig uppföljning skall vara möjlig för 2024.

Åtgärdsförslagen kan, utöver indikatorerna, delas in i praktiska stödmaterial och verktyg, ställningstaganden, utbildningsinsatser och områden i behov av ökad kunskap (forskning). Dessa olika former av åtgärdsförslag är utvecklade utifrån rådets syfte och arbetsformer samt deras betydelse och funktion i ett sektorsövergripande jämställdhets- och förändringsarbete.

De två praktiska stödmaterial/verktyg fokuserar på jämställdhetsintegrering av skogliga utbildningar och att uppfölja och utvärdera jämställdhetsarbete. Det tidigare har renderat en projektansökan till Sten K Johnsons Stiftelse och en ansökan planeras till Jämställdhetsmyndigheten med fokus på naturbruksgymnasierna. Det senare stöd materialet har identifierats som en grund för samverkan mellan arbetsgrupperna.

Ett ställningstagande för en öppen skog har tagits fram och delgetts övriga arbetsgrupper. Arbetet med denna kommer fortsätta kommande period. En digital jämställdhetsutbildning för naturbruksgymnasier och skogsentreprenörer har fått medel av Centralfonden. Arbetet leds av Gröna arbetsgivare/SYN, med stöd av arbetsgruppen, och utbildning kommer tas fram av Vkna och vara klar under hösten. Kopplat till uppföljningen av denna har SLU finansierat ett mindre samverkansprojekt för att undersöka utbildningen specifikt och förutsättningar för jämställdhetsarbete på skogliga gymnasieutbildningar generellt. För att stödja implementeringen av utbildningen har en beslutspunkt för rådsrådet förberetts.

Arbetsgrupp Jämställt arbetsliv

Målbild: *Skogssektorns organisationer är attraktiva arbetsgivare för både kvinnor och män, där de behandlas likvärdigt och har samma makt att forma såväl sektorns som sin egen utveckling.*

Deltagare: Sammansättningen av arbetsgruppen har varierat något över tid. Inför rådsrådet 2024 består gruppen av: Sören Petersson, ordförande (Holmen Skog), Rikard Flyckt, avgående sekreterare (Skogsstyrelsen), Anders Andersson, tillträdande sekreterare (Skogsstyrelsen), Fredrik Munter (Mellanskog), Lisa Liljenstrand (Sveaskog), Caroline Rothpfeffer (Skogforsk), Mathilda Bertills (NYKS), Magnus Wikman (SCA Skog) och Kolbjörn Kindströmer (Skogsentreprenörerna).

Möten och samverkan: Under året som gått sedan det senaste rådsrådet har arbetsgruppen haft ordinarie möten var fjärde till var sjätte vecka. Utöver det har gruppen vid enstaka tillfällen träffats för att planera aktiviteter. Under arbetet med att ta fram indikatorer möttes gruppmedlemmar även i mindre konstellationer. Samverkan har skett löpande, till exempel genom en serie webinarier.

Aktiviteter: Arbetsgruppen har tagit fram indikatorer till samtliga de sex jämställdhetspolitiska delmålen. Indikatorerna har delats upp i två nivåer – sådana som alla organisationer som ingår i rådet relativt enkelt kan samla in och använda (en eller två per delmål) respektive ytterligare ett antal som kan användas vid ett mer fördjupat arbete.

Verksamheten inom arbetsgruppen Jämställt arbetsliv har utgått ifrån följande problembild: *Begränsande könsnormer och en machokultur finns i alla delar av skogssektorn. Skogsbruket sysselsätter sex gånger fler män än kvinnor, och män är överrepresenterade i beslutsfattande ställning.*

Diskussionerna i arbetsgruppen har under året i hög grad handlat om hur arbetet inom ramen för Skogssektorns jämställdhetsråd ska ge konkret effekt på jämställdheten i branschen. Det har funnits farhågor i gruppen om att engagemanget ska börja tryta om arbetsgruppens arbete inte leder till konkreta åtgärder och därmed resultat. Samtidigt finns en medvetenhet inom gruppen om att förändringsarbetet måste initieras och drivas av respektive organisation.

Ett konkret resultat av dessa diskussioner är att arbetsgruppen har tagit initiativ till [en serie webinarier](#), dit såväl aktörer inom rådet som andra bjuds in för att diskutera jämställdhetsfrågor. Under de första månaderna av 2024 hölls två webinarier – ett på temat indikatorer och verktyg, ett som handlade om goda exempel för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Arbetsgruppen ser även behov av en ökad samverkan mellan de tre arbetsgrupperna inom rådet. Detta eftersom det i grunden är *ett* råd med *ett* övergripande syfte, och eftersom det finns risk att de tre spåren utvecklas åt olika håll.

Arbetsgrupp Jämställt enskilt skogsägande

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

Deltagare: Arbetsgruppen har bestått av: Lotta Lyrå, ordförande, (Södra), Isabella Wärvik, vice ordförande (Södra), Jerker Bergdahl, sekreterare (Skogsstyrelsen), Henrik Andersson (Södra), Jonas Eriksson (Norra skog), Fredrik Staland (Mellanskog), Viktoria Byback (Spillkråkan) och Elin Sunesdotter (LRF Skogsägarna). Kajsa Nilsson har på uppdrag av Södra bistått i arbetet.

Möten och samverkan: Arbetsgruppen har haft regelbundna möten under perioden, med behovsstyrd frekvens. Samverkan har skett med de två andra arbetsgrupperna, främst genom kontakter mellan sekreterarna och ordförandena.

Aktiviteter: Arbetsgruppen har tagit fram, publicerat och den 11 december 2023 presenterat utvecklad beskrivning av delmålet. Under sommaren och hösten valde arbetsgruppen att lägga ett särskilt fokus på problembilden och ha den som utgångspunkt. Därefter sattes mål inom områden där det finns rådighet i skogssektorn och som är viktiga kuggar för att driva förändring. Sist kom indikatorer på plats och de speglar både problembilden och målen.

Efter publiceringen i december har arbetet gått in i en ny fas. Indikatorer har fyllts med innehåll och nu finns preliminära resultat för flera av indikatorerna. Kommunikationsarbetet har påbörjats kring analys av målgrupper, framtagande av innehåll och planering av kanal ut. Samverkan med aktörer utanför rådsarbetet kopplat till bland annat generationsskiften har planerats. Ett arbete med att initiera forskning och exjobb har påbörjats. En konkret idé om att initiera samhällsvetenskaplig forskning med finansiering från skogsägarföreningarna diskuteras. Syftet är att tillföra ny kunskap och kompetens som kan vara bärare genom bruset i kommunikationsarbetet.

Ledamöterna i arbetsgruppen har på hemmaplan genomfört insatser. De tre medlemscheferna har gjort och planerar för kommande insatser kopplat till valberedningarna till förtroendeorganisationerna. LRF:s jämställdhetsakademi avrapporterar sitt arbete.

Inför 2024–2025

På rådsmötet den 9 april ska arbetsgrupperna slutredovisa sitt nuvarande uppdrag. Rådet beslutar om arbetet under kommande verksamhetsår. Det rådet fattar beslut om är:

- Nytt uppdrag till arbetsgrupperna
- Omval av ordförande
- Gemensam målbild för Skogssektorns jämställdhetsråd
- Gemensamma indikatorer för Skogssektorns jämställdhetsråd
- Gemensamt åtagande om utbildning och kunskapsplattform
- Uppdragsbeskrivning till arbetsgrupp för framtidsfrågor

Följa och belysa kvalitativa aspekter av jämställdhet

Det finns en stor efterfrågan på ett fördjupat arbete med normer och kvalitativa aspekter på bemötande, diskriminering och kultur i sektorn. Här har olika typer av verktyg att gå vidare med identifierats, till exempel att initiera ny forskning, att utveckla dialogverktyg och att ta fram och öppet dela resultat och data som är relaterade till jämställdhet. Detta är ett fortsatt och gemensamt utvecklingsområde och åtagande för arbetsgrupperna och rådets alla medlemmar.