



# Skogssektorns jämställdhetsråd

## Årsrapport april 2025 - april 2026

Dnr 2026/1153

Skogssektorns jämställdhetsråd summerar nu sitt fjärde verksamhetsår. Känslan av att det är ett nystartat råd har funnits även detta år, inte minst när vi jobbat med att bygga upp en kommunikationsfunktion med hemsida och sociala media. Känslan av uppstart har också funnits när rådets parter, organisationerna, har skrivit avsiktsförklaringar som beskriver ambitioner med deras jämställdhetsarbete och deltagande i rådet. Kommande verksamhetsår blir mer av att fortsätta bygga kunskap och arbetssätt som håller över tid.

Med utgångspunkt i styrdokumentet som beslutades på rådsmötet den 6 maj 2025 har vi nu en gemensam ekonomi, vilket möjliggjort kommunikationssatsningen. Det har tydliggjort rådets två syften. Det första och kanske viktigaste syftet är att rådet, genom erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling, skapar förutsättningar för att kunna bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete i den egna organisationen. Det andra syftet är att vi gör saker tillsammans inom ramen för Skogssektorns jämställdhetsråd: Vi har gemensamma mål, ledord och förhållningssätt. Vi har gemensamma arbetsgrupper som initierar sektorsgemensamma insatser. Vi har en kommunikationsfunktion som både sprider information om vårt arbete men framför allt bidrar till att nå de mål som vi har beslutat i Skogssektorns jämställdhetsråd. Ganska ofta ställs frågan om vad Skogssektorns jämställdhetsråd är för något. Det korta svaret är "Vi", det vill säga de organisationer som är parter i rådet. Det är inte Skogsstyrelsens råd, en egen juridisk person eller en tankesmedja. Som det står i styrdokumentet: Jämställdhetsrådet består av parter som vill verka för en positiv förändring för jämställdhetsarbetet inom sektorn i sin helhet.

Kansliet för Skogssektorns jämställdhetsråd vill rikta ett varmt tack till Herman Sundqvist som lämnat över ordförandeklubban för rådet till Skogsstyrelsens nya generaldirektör Staffan Norin. Herman har återkommande sagt att "rättviseargumentet räcker" och det har blivit ett förhållningssätt för många av ledamöterna. Kansliet vill också rikta ett varmt tack till avgående ordförande för arbetsgruppen enskilt skogsägande, Lotta Lyrå från Södra och för arbetsgruppen arbetsliv, Sören Pettersson från Holmen Skog – vad era arbetsgrupper har gjort kan man läsa om i rapporten.

Som processledare vill jag särskilt tacka Lena Pettersson (tidigare SCA) och Gabriella Fägerlind (tidigare SLU) som lämnat kansliet under verksamhetsåret i samband med att de lämnat sina anställningar. Jag vill också rikta ett särskilt tack till Jenny Hellman (Skogsstyrelsen) som under hösten vikarierade som processledare under min föräldraledighet och som lämnar kansliet nu i samband med Rådsmötet.

Jerker Bergdahl, processledare Skogssektorns jämställdhetsråd

Jönköping 2026-04-23

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Skogssektorns jämställdhetsråd</b>	<b>3</b>
1.1	Parter i rådet	3
<b>2</b>	<b>Genomförda aktiviteter 2025–2026</b>	<b>5</b>
2.1	Rådsmöte 6 maj 2025:	5
2.2	Sakkunnigmöten	5
2.3	Webbinarier	5
2.4	Exempel på extern synlighet av jämställdhetsrådet	6
<b>3</b>	<b>Uppföljning av verksamhetsplan och ekonomi</b>	<b>6</b>
3.1	Budget och utfall	6
3.2	Kommunikation	7
3.3	Arbetsgrupper	7
3.4	Styrdokument och indikatorer	7
3.5	Fortsatt arbete med indikatorernas utformning	8
3.6	Verkställa gemensam finansiering	8
3.7	Arrangera möten och föra arbetet framåt	8
3.8	Sammanställa årsrapport	8
3.9	Styrgruppens arbete	8
<b>4</b>	<b>Rapport från arbetsgrupperna</b>	<b>9</b>
4.1	Arbetsgrupp Jämställd utbildning	9
4.2	Arbetsgrupp arbetsliv	10
4.3	Arbetsgrupp enskilt skogsägande	11
4.4	Arbetsgrupp kommunikation	12
<b>5</b>	<b>Indikatorer för en jämställd skogssektor</b>	<b>13</b>
5.1	Uppföljning av gemensamma indikatorer 2025	13

---

# 1 Skogssektorns jämställdhetsråd

*I skogssektorns jämställdhetsråd är 35 organisationer från alla delar av skogssektorn representerade. Varje organisation har två ledamöter med i rådet: ledningsrepresentant och sakkunnig. Ordförande för rådet är Staffan Norin, generaldirektör på Skogsstyrelsen. I rådet finns en arbetsgrupp för varje delmål: Utbildning, Arbetsliv, och Enskilt skogsägande.*

*Kansliet samordnar arbetet i rådet och har bestått av representanter från Skogsstyrelsen och SLU. Processledare för kansliet är Jerker Bergdahl, från Skogsstyrelsen.*

*Arbetsåret i rådet startar efter det årliga rådsmötet som genomförs i april eller maj och pågår fram till nästa årsmöte. Däremellan har rådet minst två möten med alla sakkunniga i rådet. Sakkunnigruppen är mer operativ men bereder också frågor som ska beslutas på rådsmötet.*

*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, samverkan och genomförande. Arbetet för ökad jämställdhet görs framför allt i det interna arbetet inom organisationerna men också inom rådet och andra sektorsgemensamma arenor.*

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

## 1.1 Parter i rådet

Skogskellingarna har tillkommit. Det har tydliggjorts att både Föreningen skogen och Skogen i skolan är parter var för sig i rådet. Billerud och Såg i syd har lämnat rådet.

### Deltagande parter

#### **Större företag och markägare (>50 medarbetare)**

Holmen Skog

Mellanskog

Moelven

Norra Skog

SCA Skog

Skogssällskapet

Stora Enso Skog AB

Sveaskog

Svenska Kyrkan/Stiftens Egendomsförvaltningars Förening

Sydved

Södra

Vida AB

#### **Studentorganisationer, samt ideella organisationer med jämställdhet som centralt mål**

Dryaderna

Grenverket

---

Skogskvinnorna  
Skogskällingarna  
Spillkråkan  
NYKS  
Skogshögskolans studentkår  
Skogsmästarskolans studentkår  
**Forskningsinstitut, skolor (inkl. samarbetsorgan), universitet och  
certifieringsorganisationer**  
FSC Sverige  
Linnéuniversitetet  
Svenska PEFC  
Skogforsk  
SLU  
**Bransch- och arbetsgivarorganisationer**  
Gröna Arbetsgivare  
LRF Skogsägarna  
Skogsentreprenörerna  
Skogsindustrierna  
**Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, övriga föreningar**  
GS-facket  
Naturbruksskolornas förening  
Skogen i Skolan och Föreningen skogen  
**Länsstyrelserna** (genom Länsstyrelsen i Dalarna)  
**Skogsstyrelsen**

---

## 2 Genomförda aktiviteter 2025–2026

### 2.1 Rådsmöte 6 maj 2025:

- Beslut om att godkänna årsrapporten efter kompletteringar
- Beslut att fastställa Styrdokument för Skogssektorns jämställdhetsråd och förslaget till gemensam finansieringsmodell.
- Beslut om att tillsätta styrgrupp och val av deltagare till den.
- Beslut om att fastställa finansiering med rekommenderade belopp enligt förslag i styrdokumentet och att fastställa budget enligt förslaget samt ge styrgruppen uppdraget att besluta om verksamhetsplan.
- Beslut om att anta förslaget om att skapa kommunikationsgrupp och att ge Skogforsk, Föreningen Skogen och Skogsstyrelsen i uppdrag att skapa en kommunikationsorganisation.
- Beslut om att ge arbetsgrupperna ett förnyat uppdrag fram till råds-mötet 2026 och val av ordföranden.
- Erfarenhetsutbyte genom mingel, föredragningar, rundabordssamtal och panelsamtal.

### 2.2 Sakkunnigmöten

2 juni 2025: Digitalt reflektionsmöte med 18 deltagare med diskussioner om kommunikationsnätverk, avsiktsförklaring, medskick till arbetsgrupper och konferensen forum jämställdhet.

18 september 2025: Fysiskt möte med 18 deltagare i Uppsala hos Skogforsk. Lägesrapport från arbetsgrupperna, diskussion om utveckling av indikatorerna och framtagandet av avsiktsförklaringar. Det genomfördes en workshop kring hur kommunikationsnätverket bör byggas.

27 januari 2026: Digitalt möte med 27 deltagare. Samtal om jämställdhetsarbete i tider av neddragning utifrån Holmen Skogs erfarenheter och hur rådets sakkunniga ges goda förutsättningar inom rådets arbete. Avstämning och diskussion av kommunikationsaktiviteter, avsiktsförklaring och kommande rådsmöte.

### 2.3 Webbinarier<sup>1</sup>

14 maj 2025. En jämställd skogssektor som gemensamt mål – Studenters perspektiv på vägar framåt. Ett webinarium/seminarium som genomfördes på plats i Skinnskatteberg där Skogsmästarskolans studentkår var värd. Salen var välfylld med 45 personer och det deltog även personer digitalt. 3 oktober 2025. Genus & skogsägande – vägar mot ett jämställt skogsägarskap. Elias Andersson presenterade forskningsöversikten. Arrangör: Arbetsgruppen enskilt skogsägande. Under webinariet deltog 57 personer.

---

<sup>1</sup> [Länk till skogssektorns jämställdhetsråds webinarier på Skogforsks webbplats.](#)

---

19 november 2025. Från ord till handling - att skapa jämställdhet i vardagen. Arrangör: Arbetsgruppen enskilt skogsägande. Under webinariet deltog 65 personer.

5 december 2025. Så gjorde vi! Goda exempel för att främja jämställdhet och inkludering i praktiken. Arrangör: Arbetsgruppen arbetsliv. Under webinariet deltog 20 personer.

20 mars 2026. Hur skapar vi möjlighet till lärande på lika villkor? – Integrering av jämställdhet och lika villkor i utbildning i praktiken. Arrangör: Arbetsgruppen Jämställd utbildning. Under webinariet deltog 43 personer.

17 april 2026. Hur skapar vi gemenskap och handlingskraft i skogssektorn? Nätverken för kvinnor som äger skog. Arrangör: Enskilt skogsägande. Under webinariet deltog 67 personer.

Webinarierna har även haft 303 visningar på Youtube.

#### **2.4 Exempel på extern synlighet av jämställdhetsrådet**

Tillsammans med Elmia AB delade Skogssektorns jämställdhetsråd ut pris till mest jämställda monter och tre hederspris på mässan Elmia Wood.

Ett utbyte har skett med den kanadensiska skogssektorns jämställdhetsinitiativ Free to Grow in Forestry.

## **3 Uppföljning av verksamhetsplan och ekonomi**

Denna redovisning svarar mot den av styrgruppen beslutade verksamhetsplanen som även inkluderar budget.

### **3.1 Budget och utfall**

Här följer redovisning av budget, utfall och förväntat utfall. Budgeten beslutades på Rådsmötet (besluts punkt 4) den 6 maj 2025 och gäller för perioden 1 april 2025 till 31 mars 2026. Utfallet rör samma period och är det verkliga utfallet.

<b>Post</b>	<b>Utfall tkr</b>	<b>Budgeterat, tkr</b>
Kommunikation, utbetalat till Skogforsk (se 3.2)	500	850
Kommunikation, ej fakturerat (se 3.2)	70	
Skogsstyrelsens processledning (arbete) (tot. kostnad ca 1350 tkr)	150	150
<b>Summa kostnader</b>	<b>720</b>	<b>1000</b>
Överskjutande som balanseras till kommande verksamhetsår	150	
<b>Summa</b>	<b>870</b>	
Förväntade intäkter (se 3.6)	870	1000

---

### **3.2 Kommunikation**

Hemsida har upphandlats och färdigställt. Konton i sociala medier startade under Q3 enligt plan.

I underlag till beslutspunkt 5 på Rådsmötet 2025 gjordes en kostnadsbedömning som föll ut enligt följande: Arbetskostnader 377 tkr (600 tkr bedömd kostnad). Hemsida, upphandlat och fakturerat 119 tkr (200 tkr). Licenskostnad och andra småkostnader som fakturerats till Skogforsk 74 tkr (50 tkr) – kommunikationsutbildningen är den största posten om 43 tkr. Kostnaden blev därmed något lägre än bedömt och budgeterat.

En kommunikationsfunktion är uppbyggd under ledning av Skogforsk. Det operativa arbetet inom kommunikationsgruppen har Skogforsk stått för med fortsatt stöd från Skogsstyrelsen och föreningen skogen.

Kommunikationsinsatser och webinarier är genomförda. Kommunikationsplan är framtagen och kommunikationsinsatser genomförda. Se vidare under rubrik 4.4 arbetsgrupp kommunikation.

### **3.3 Arbetsgrupper**

Arbetsgruppernas arbete redovisas under kapitel 4. Kansliet genomförde ingen ordförandeavstämning under hösten och två under våren. Arbetsgrupperna redovisade sitt arbete vid sakkunnigmötet i september. Inga åtgärdsförslag från arbetsgrupperna redovisades vid sakkunnigmötet i januari.

### **3.4 Styrdokument och indikatorer**

Kansliets arbete har under året haft ett tydligt fokus på processen kring framtagandet av parternas avsiktsförklaringar. Frågan har behandlats vid sakkunnigmötena i september och januari samt genom två digitala workshops och löpande dialog med parterna. Styrdokumentet, och särskilt dess mål och ledord, har synliggjorts i de publicerade personporträtten. Kansliet bedömer dock att ytterligare insatser krävs för att styrdokumentet ska bli väl förankrat och få önskad effekt.

Indikatorerna har lyfts fram i pressmeddelande och därtill kopplad mediapublicering samt ytterligare några mediapubliceringar och i personporträtten. Kansliet bedömer att det finns behov av ytterligare insatser för att indikatorerna ska driva arbetet framåt.

Avsiktsförklaring har inkommit från FSC Sverige, Grenverket, Gröna Arbetsgivare, Holmen Skog, Linnéuniversitetet, Länsstyrelserna, LRF Skogsägarna, Mellanskog, Norra Skog, NYKS, PEFC Sverige, SCA Skog, Skogen i Skolan och Föreningen skogen, Skogforsk, Skogshögskolans studentkår, Skogskällingarna, Skogskvinnorna, Skogsmästarskolans studentkår, Skogsentreprenörerna, Skogsindustrierna (avsiktsförklaring ej inkommen), Skogssällskapet, Skogsstyrelsen, SLU – Sveriges lantbruksuniversitet, Spillkråkan, Stora Enso Skog, Svenska kyrkan / Stiftens egendomsförvaltningar, Sveaskog, Sydved, Södra Skogsägarna, Vida AB.

Avsiktsförklaringar har aviserats men ännu inte inkommit från: Dryaderna, GS-facket, Moelven och Skogsindustrierna.

---

### **3.5 Fortsatt arbete med indikatorernas utformning**

Försök har genomförts att vidareutveckla indikatorerna rådgivning och lön, men arbetet har hittills inte gett önskat resultat (se även avsnitt 4.2 Arbetsgrupp enskilt skogsägande samt avsnitt 5 Indikatorer).

Det finns en tydlig insikt om att vissa indikatorer behöver förtydligas och vidareutvecklas för att kunna fungera som långsiktigt hållbara verktyg för uppföljning av utvecklingen inom jämställdhet i den skogliga sektorn. Kansliet har därför gjort en genomgång av vilka åtgärder som behöver vidtas och identifierat utmaningar som behöver hanteras.

### **3.6 Verkställa gemensam finansiering**

Avtal har tecknats med Holmen Skog, Mellanskog, Norra Skog, SCA Skog, Skogssällskapet, Stora Enso, Sveaskog, Svenska Kyrkan/Stiftens, Egendomsförvaltningars Förening, Sydved, Södra, Vida, Länsstyrelserna, FSC Sverige, Linnéuniversitetet, PEFC Sverige, Skogforsk, SLU, Gröna Arbetsgivare (genom Arbio), LRF Skogsägarna, Skogsentreprenörerna, Skogsindustrierna, GS-facket och Skogen i Skolan / föreningen skogen.

Avtal har inte tecknats med de ideella parter som har 0 kr i årsavgift samt Moelven, och Naturbruksskolornas förening. De två sistnämnda har aviserat att de vill bidra ekonomiskt men av praktiska skäl har avtal inte blivit slutet. Förväntad intäkt är beräknad utifrån de organisationer som det finns ett avtal med och de belopp som beslutades på Rådsmötet 2025 med undantag för Skogsentreprenörerna där beloppet justerats från 25 tkr till 10 tkr.

Det har varit många steg och detaljer kring att få till avtal, faktureringsrutin och faktureringsuppgifter vilket gjort att det dragit ut på tiden och inte är helt klart när denna slutrapport skrivs. Fakturering sker i månadsskiftet april-maj 2026.

### **3.7 Arrangera möten och föra arbetet framåt**

Kansliet har arrangerat ett antal möten och avstämningar varvid merparten redovisas i denna rapport. Sekreterarna i arbetsgrupperna är en del av kansliet. Kansliet har jobbat med den gemensamma ekonomin och hållit samman arbetet med avsiktsförklaringar. Utöver detta har det genomförts en stor mängd med enklare möten med rådets parter såsom introduktion av nya ledamöter, svara på frågor och bidra med stöd i arbetet med jämställdhet i den egna organisationen.

### **3.8 Sammanställa årsrapport**

Årsrapport framtagen tillsammans med arbetsgrupperna, kommunikationsgruppen och sakkunniga. Styrgruppen har lämnat synpunkter på ett rapportutkast.

### **3.9 Styrgruppens arbete**

Styrgruppen har etablerats och arbetsformer har tagits fram. Frågor kopplade till den gemensamma ekonomin har behandlats återkommande, bland annat avseende avtalstecknande och fakturering samt budget och uppföljning. Styrgruppen har även beslutat om verksamhetsplan (VP) vilken redovisas ovan.

---

Inom styrgruppen har flera diskussioner förts som varit vägledande för kansliets arbete. Dessa har bland annat rört kommunikationsgruppens arbete, parternas engagemang i Skogssektorns jämställdhetsråd, lågkonjunkturen i sektorn samt förberedelser inför det årliga årsmötet. Under året har fem styrgruppsmöten genomförts.

## 4 Rapport från arbetsgrupperna

### 4.1 Arbetsgrupp Jämställd utbildning

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

Under perioden har arbetsgruppen bestått av Nina Albrecht Linnéuniversitetet (LNU) (ordförande), Gabriella Fägerlind Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) (sekreterare tom feb), Annelie Mellström SLU (sekreterare from feb), Agneta Larsson Naturbruksförvaltningen VGR, Bengt Nilsson LNU, Camilla Widmark SLU, Klara Logård (tom feb) och Linus Svantesson (from mars) Skogshögskolans studentkår, Kristine Wiklund Gröna arbetsgivare, Moa Martinsson Skogsmästarskolans studentkårer samt Paapa Kweku Abakah, representant för studenter inom skog och träteknik vid LNU.

Under året har arbetsgruppens fokus legat på att etablera gruppen, då flera nya medlemmar har tillkommit. Arbetet har främst handlat om att skapa en gemensam förståelse för uppdraget och lära känna varandras verksamheter och perspektiv, vilket inneburit en tydlig inriktning mot intern samverkan. Gruppen har haft regelbundna digitala möten och genomförde i november ett fysiskt möte hos Gröna arbetsgivare i Stockholm med erfarenhetsutbyte på temat "Jämställdhet i vår verksamhet". Erfarenhetsutbytet syftade till att synliggöra arbete och utmaningar samt bidra till kunskapsutveckling kring normer och kultur i utbildningsmiljöer.

I maj 2025 genomfördes ett seminarium i Skinnskatteberg, "En jämställd skogssektor som gemensamt mål – Studenters perspektiv på vägar framåt", med fokus på jämställdhet och lika villkor i skoglig utbildning. Under våren 2026 genomförde arbetsgruppen även ett webinarium med temat "Integrering av jämställdhet och lika villkor i utbildning", med fokus på lärosäten och högre utbildning. Genom seminariet och webinariet har arbetsgruppen bidragit till rådets webinarier och lyft goda exempel och erfarenheter från utbildningsverksamheter.

Arbetsgruppen har följt och diskuterat status för SYN:s digitala jämställdhetsutbildning, inklusive dess tillgänglighet för skolor (licensavtal finns tom 2027) samt behovet av långsiktig finansiering för bredare användning inom branschen. Detta arbete är en del av gruppens uppdrag att undersöka förutsättningar för kunskapsutveckling och åtgärder kopplade till normer och kultur inom utbildningsområdet.

Planeringen inför hösten fortsätter med ett webinarium om naturbruksgymnasiernas möjligheter och utmaningar. Parallellt har arbetsgruppen arbetat med indikatorer till årsrapporten och diskuterat hur gruppen kan bidra till rådets fortsatta arbete och mål för perioden 2026–2027.

---

## Arbetsgruppens egna indikatorer

Utöver rådets gemensamma indikatorer har arbetsgruppen tagit fram och följt upp ytterligare indikatorer. För att ge en mer rättvisande bild redovisas i år även absoluta tal, eftersom procenttal kan bli missvisande i små populationer. Uppgifterna avser Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) och Linnéuniversitetet (LNU) och utgör ett underlag för fortsatt uppföljning av jämställdhet i utbildningsmiljöer.

### Uppföljning egna indikatorer 2025<sup>2</sup>

Indikator	SLU			LNU		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Generell upplevelse (KU)						
Integrering av jämställdhetsperspektiv (KU)						
Upplevelse av studiemiljö (SE)						
Upplevelse av diskriminering (SE)						
Program: Antag (reg.)	33%	67%	145	60%	40%	111
Program: Avhopp	52%*	48%*		50%	50%	14
Könsuppdelad statistik: Lärare	34%*	66%*		23%	77%	
Kursledare	35%	65%	128	11%	89%	54
Handledare	34%*	66%*		40%	60%	25
Professorer	13%*	87%*		22%	78%	9
Samtliga anställda	43%*	57%*		41%	59%	61
Jämställdhetsintegrering	34%*			0%		
Kompetensutveckling inom jämställdhet	18%*					

## 4.2 Arbetsgrupp 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.*

Arbetsgruppen har bestått av Sören Peterson, Holmen, (ordförande), Olivia Forsén, Norra Skog/NYKS, Magnus Thor, Skogforsk, Kolbjörn Kindströmer, Skogsentreprenörerna, Anna-Karin S Öjerskog, Skogssällskapet, Lisa Liljenstrand, Sveaskog, Lena Pettersson, SCA och Jenny Hellman, Skogsstyrelsen (sekreterare) Arbetsgruppen har fokuserat sitt arbete på att lyfta goda exempel i branschen med syftet att främja jämställdhet och inkludering i praktiken. Det ska vara lätt att komma igång och genom att dela goda erfarenheter och verktyg vill arbetsgruppen inspirera till insatser för ett inkluderande och jämställt arbetsliv.

Arbetsgruppen har tagit fram en webbaserad enkät för insamling av goda exempel och denna har skickats till samtliga sakkunniga. Sammanlagt 43 unika goda exempel har inkommit som vi valt att benämna lärande exempel. Vid sakkunnigmötet i

---

<sup>2</sup> Uppgifter baseras på statistik från 2024. Förkortningar: KU = kursutvärderingar, SE = studiesocial enkät. Uppgifter saknas då kön inte registreras i underlaget.

---

september genomfördes grupparbete för lärande och reflektion kring dessa exempel. Vi fick även inspel till den fortsatta processen med synliggörande och publicering.

Arbetsgruppen planerade och genomförde ett webinarium i december. Där presenterades tre av de metoder som ingår i banken av insamlade lärande exempel.

Utvecklingsarbete pågår med kommunikationsteamet för fortsatt spridning av lärande exempel på web och i sociala kanaler.

### 4.3 Arbetsgrupp 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.*

Under perioden har arbetsgruppen bestått av: Lotta Lyrå (Södra), Karin Fingal (Södra), Anna Delsol (Skogsstyrelsen), Elin Sunesdotter (LRF skogsägarna), Viktoria Byback (Spillkråkan), Carl-Johan Olsson (Södra), Jonas Eriksson (Norra Skog), Fredrik Staland (Mellanskog).

Arbetsgruppen *Jämställt enskilt skogsägande* har under året 2025–2026 genomfört fem möten vilka bland annat behandlat lärande exempel, en presentation av positivt jämställdhetsarbete under året och reflektioner kring hur det är att bedriva jämställdhetsarbete i en ekonomiskt utmanande tid för skogssektorn. Under hösten 2025 färdigställdes forskningsöversikten *Genus och skogsägande – kunskap för vägar mot ett jämställt skogsägarskap* av Elias Andersson docent vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Forskningsöversikten presenterades under ett webinarium och en lanseringskampanj av denna genomfördes i [www.jamstalldskog.se](http://www.jamstalldskog.se).

Ytterligare ett webinarium genomfördes under hösten av Magnus Boström lektor i sjöfartsvetenskap vid Linnéuniversitetet (LNU). Webbinariet *Från ord till handling* genomfördes på internationella mandagen den 19 november. Nätverken för kvinnor som äger skog genomförde ett webinarium 17 april. Under webinariet delade de med sig av sina erfarenheter, insikter och gav exempel på hur nätverk kan stärka både individer i verksamheter och en bransch i förändring. Samtliga webinarium går att hitta på [www.jamstalldskog.se](http://www.jamstalldskog.se).

Arbetsgruppen har under våren 2026 planerat för fyra studentrapporter vilka påbörjas under 2026 med mål om att redovisas under 2026–2027 års årsmöte.

- Kommunikation och utbildning
- Representation och delaktighet
- Rådgivning och stöd
- Ägande och arv

---

#### 4.4 Arbetsgrupp kommunikation

*Målbild: En inkluderande skogssektor fri från diskriminering och med samma makt och förutsättningar för alla, oavsett kön, att bli och vara verksamma, påverka och utvecklas.* Under perioden har arbetsgruppen bestått av: Johan Larsson (Föreningen Skogen), Madeleine Silverbratt (Skogforsk), Lovisa Eriksson (Skogforsk), Jerker Bergdahl (Skogsstyrelsen) och Anna Delsol (Skogsstyrelsen).

Kommunikationsgruppen har under året 2025–2026 arbetat intensivt med veckovisa avstämningar. Året har präglats av att lägga grunden för organiseringen av arbetsgruppen vars syfte och målsättning är att etablera en kommunikativ funktion som bidrar till att nå skogssektorns jämställdhetsråds mål så att:

- Jämställdhetsrådet blir en känd och tydlig avsändare i skogssektorn och når ut genom att:
  - enskilda personer långt ut i kapillärerna får, genom sina organisationer, kunskap och information om jämställdhet i skogen och
  - enskilda personer i skogssektorn får, genom branschmedia och sociala kanaler, kunskap och information om jämställdhet i skogen.
- Det blir allmänt känt att skogssektorn har bestämt sig för att skapa en jämställd skog.
- Skogssektorns jämställdhetsråds hemsida är navet och nr 1 på sökträffar.

Arbetet har initialt fokuserat på att bygga upp plattformarna och att komma igång med innehållsproduktionen. Under året har hemsidan tagits fram och informationsspridning genomförts i sociala medier; LinkedIn, Facebook och Instagram. Kommunikationsgruppen är nu etablerad, arbetet löper på och gruppen har skapat innehåll av allmänintresse. Skogssektorns jämställdhetsråd har fortsatt att växa på LinkedIn och har nu 353 följare. Under perioden 1 februari–10 april 2026 hade webbplatsen <https://jamstalldskog.se/> totalt 3 800 besök. Mätningen av webbtrafiken möjliggjordes från och med att Google Analytics började användas den 10 april 2026.

Under året har arbetsgrupperna utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande genomfört sex webinarier. Dessa har administrerats via kommunikationsgruppen och Skogforsk. Vi ser även att material som publicerats på hemsidan har kommit till användning bland annat genom att sakkunniga på olika sätt nyttjat materialet vid internutbildningar. De publicerade webinarerna går även att se i efterhand via hemsidan.

En heldagsutbildning i jämställd kommunikation har genomförts den 11 februari i Stockholm riktad till rådets alla kommunikatörer. Utbildningen fokuserade både på jämställd bild och text och hade 23 deltagare som gav väldigt positiv respons till upplägg och innehåll. Utbildningen blev i praktiken även en nätverksträff som gav mersmak.

## 5 Indikatorer för en jämställd skogssektor

Under året har olika sätt att utveckla indikatorn *rådgivning till skogsägare* prövats i syfte att stärka indikatorns koppling till områdets problembild och mål, samt förbättra uppföljningsbarheten. Arbetet har dock visat på flera hinder, där brist på jämförbara data och skillnader i hur rådgivning 1. definieras, 2. registreras, 3. kan sökas ut och därmed 4. rapporteras. Dessa fyra delar är både tillsammans och var för sig inte utformade för att få ut jämförbara data hos parterna i rådet. Av dessa skäl har data till indikatorn, i likhet med föregående år, hämtats från Skogsstyrelsens årsredovisning.

Även könsuppdelad statistik hanteras och redovisas på olika sätt, vilket ytterligare begränsar möjligheterna till analys. Trots detta finns en tydlig ambition att arbeta vidare långsiktigt för att nå en ökad samsyn kring hur indikatorn ska hanteras och därigenom möjliggöra fortsatt utveckling av den.

### 5.1 Uppföljning av gemensamma indikatorer 2025

Indikatorer 2025 (2024 inom parentes) - sammanställning, definitioner och datakällor		Kvinnor	Män
<b>U1</b>	Andel kvinnor och män som påbörjar naturbruksprogrammet skogsbruk. <sup>i</sup>	14% (15,7)	86% (84,3)
<b>U2a</b>	Andel kvinnor och män som påbörjar högre skogliga utbildningsprogram vid Sveriges Lantbruksuniversitet. <sup>ii</sup>	33% (33)	67% (67)
<b>U2b</b>	Andel kvinnor och män som påbörjar högre skogliga utbildningsprogram vid Linnéuniversitetet. <sup>iii</sup>	60% (52)	40% (48)
<b>A1a</b>	Andel kvinnor och män i yrkesgrupp/roll som maskinförare. <sup>iv</sup>	3,3% (3,1)	96,7% (96,9)
<b>A1b</b>	Andel kvinnor och män i yrkesgrupp/roll som virkesköpare/inspektor. <sup>v</sup>	14% (14)	86% (86)
<b>A1c</b>	Andel kvinnor och män i högsta ledningsgrupp. <sup>vi, vii</sup>	37% (42)	63% (58)
<b>A2a</b>	Kvinnors lön i procent av mäns lön i skogssektorn. Specialister och rådgivare inom skogsbruk. <sup>viii</sup>	97% (98)	---
<b>A2b</b>	Kvinnors lön i procent av mäns lön i skogssektorn. Skogsarbetare. <sup>ix</sup>	105% (103)	---
<b>S1</b>	Andel kvinnor och män som är förtroendevalda i skogsägarföreningar. <sup>x</sup>	32% (32)	68% (68)
<b>S2</b>	Kvinnors skogsinnehav i relation till mäns (privata skogsägare, medel- samt medianinnehav senaste könsuppdelade statistik). <sup>xi</sup>	25 haM (25) 9 ha Md (9)	40 haM (40) 14haMd (14)
<b>S3</b>	Andel kvinnor och män som deltar i rådgivning eller motsvarande aktivitet. <sup>xii</sup>	39% (30)	61% (70)

- 
- <sup>i</sup> Källa: Skolverket, elever på program och inriktning läsåret 2024/2025 Tabell 5 D. Avser elever årskurs 1 Naturbruksprogrammet inriktning skogsbruk.
- <sup>ii</sup> Källa: Antagningsstatistik Statens Lantbruksuniversitet 2025.
- <sup>iii</sup> Källa: Antagningsstatistik Linnéuniversitetet 2025.
- <sup>iv</sup> Källa: Data från GS-facket medlemsregister 2025. Avser Skogsavtalet yrkeskod 834115, Skogsmaskinförare.
- <sup>v</sup> Källa: Data från AON-Hewitt 2025, FIA-kod 8116 Virkesköpare/inspektor.
- <sup>vi</sup> Källa: Bygger på självrapportering av data från urvalsgrupp organisationer som är medlemmar i rådet och handlar med virke, samt medlemmar i rådet som är skoglig myndighet eller forskningsorganisation (skogsfakultet).
- <sup>vii</sup> Definitionen av "högsta ledningsgrupp" utgår från definition i ISO 90001:2015, Ledningssystem för kvalitet – principer och terminologi: "*Med högsta ledningen avses en person eller grupp av personer som leder och styr en verksamhet på högsta nivå*", med förtydligandet: "*Ledningsgrupp på högsta skogliga nivå, fakultet eller motsvarande i de organisationer som ingår i urvalet*".
- <sup>viii</sup> Källa: SCB lönestrukturstatistik för 2024. Kvinnors lön i procent av mäns lön efter region, sektor, Yrke (SSYK 2012), kön och år. Koderna 2135, Specialister och rådgivare inom skogsbruk, respektive 6210, Skogsarbetare.
- <sup>ix</sup> Ibid.
- <sup>x</sup> Källa: självrapportering från Norra skog, Mellanskog samt Södra.
- <sup>xi</sup> Källa: Skogsstyrelsen statistikrapport, bearbetning av data från SCB:s fastighetstaxeringsregister. Medel- och medianinnehav 2024 (fysiska personer, hela landet, indelat efter kön).
- <sup>xii</sup> Källa: Statistik för rådgivning från Skogsstyrelsens Årsredovisning 2025. Avser totala antalet deltagare, alla rådgivningsformer.