



Länsstyrelsen
Västernorrland

Jämställdhet i skogsbranschen

Branschgemensamma mätbara mål integrerade i målstyrningen

”Vi har gått från omedvetenhet till insikt, till kunskap och till att vilja. Nu är det dags för oss att visa på resultat.”



Omslagsbild: Två barn sitter framför en eld
Fotograf: Susanne Öberg

Diarienummer: 303-338-2020

Tryck: Länsstyrelsen Västernorrland

Tryckort: Härnösand

Tryckår: 2021

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

Denna publikation går att beställa i alternativt format.

Kontaktuppgifter:

Länsstyrelsen Västernorrland

Postadress: 871 86 Härnösand

Telefon: 0611-34 90 00

E-post: vasternorrland@lansstyrelsen.se

Webb: www.lansstyrelsen.se/vasternorrland

Om projektet Jämställdhet i skogsbranschen

Jämställdhet i skogsbranschen är ett regionalt projekt med syftet att stärka branschens attraktionskraft utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Länsstyrelsen är projektägare medan Region Västernorrland finansierar hälften av projektet och Västernorrlands skogliga aktörer finansierar hälften. Vi vill tillsammans skapa förutsättningar för en långsiktig, konkurrenskraftig, hållbar och lönsam skogsnäring. Projektet startar hösten 2020 och avslutas våren 2023.

De organisationer som deltar i projektet är: Biometria, GS-facket, Holmen Skog, Höglandssågen, LRF, Metsä Board, Mondi Dynäs, Norra Skog, Nätraälven, Rundvirke Skog, SCA Skog, Skogsentreprenörerna, Skogssällskapet, Svenska Skogsplantor, Timmerkörarna, Örnfrakt, NYKS, Länsstyrelsen, Skogsstyrelsen, Region Västernorrland, Naturbruksgymnasiet Skedom, Processum, MIUN, SLU.

Landshövding Berit Högman är ordförande i styrgruppen där även Olov Eriksson, Norra Skog, Karin Frejarö, länsstyrelsen, Fredrick Lundqvist, Skogsstyrelsen, Jonas Mårtensson SCA Skog, Anna Schönström, NYKS, Malin Vedin, region Västernorrland samt Mathias Westerlund, Holmen Skog deltar.

Den här rapporten har behandlats i styrgruppen och representanter från samtliga organisationer som deltar i projektet har deltagit i processen att ta fram rapporten. Rapporten syftar att beskriva projektet Jämställdhet i skogsbranschen ingångar och arbetssätt för att uppnå projektmålen: - Projektets deltagare har tagit fram mätbara mål för handlingsplanen "Så stärker vi attraktionskraften i skogsbranschen utifrån ett jämställdhetsperspektiv" i varje organisation och för branschen samt beslutat sig för hur de ska genomföras, följas upp och nås. - Jämställdhetsmål är integrerade i styrdokumentet hos projektets deltagare. - Skogsstyrelsens förslag till åtgärder för en jämställd skogssektor (punkterna 10 jämställt arbetsliv, 11 rekrytering och 12 certifiering) har utformats till branschstandarder för Västernorrland och kan användas som gott exempel för andra regioner.

Förord

När vi har definierat nuläget för jämställdheten och för jämställdhetsarbetet är det dags och bestämma sig vad vi vill uppnå och hur.

Jämställdhetsmål som är integrerade i målstyrningen och ägs av den som är ansvarig för ämnesområdet och följs upp precis på samma sätt som andra mål – det är en förutsättning för att lyckas uppnå ambitionerna att skapa jämställdhet.

Mål kan vara kvantitativa och kvalitativa, vi behöver arbeta med båda delarna för att nå framgång.

De mål som presenteras i den här rapporten är branschgemensamma strategiska åtgärder som ska vara modiga och leda till varaktig förändring.

Susanne Öberg
Processledare
Susanne Öberg AB

Jenny Långström
Sakkunnig i jämställdhet
Länsstyrelsen Västernorrland

Innehållsförteckning

Förord	4
Jämställdhet i skogsbranschen år 2030	7
Ingångar och arbetsätt.....	7
Ledarskap	7
Styrdokument	8
Målstyrning.....	8
Jämställdhetsintegrering.....	8
Ambitioner	8
Mätbart mål.....	8
Indikatorer	8
Branschgemensamt arbete	8
Kommunikation.....	9
Ambition	9
Mätbart mål.....	9
Indikatorer	9
Mätbart mål.....	9
Indikatorer	9
Enskilt skogsägande och företagande.....	9
Ambition	10
Mätbart mål.....	10
Indikatorer	10
Mätbart mål.....	10
Indikatorer	10
Mätbart mål.....	10
Indikatorer	11
Mätbart mål.....	11
Indikatorer	11
Rekrytering och utbildning	12
Ambition	12
Mätbart mål.....	12
Indikatorer	12
Mätbart mål.....	12
Indikatorer	12
Arbetsliv	12
Ambition	12
Mätbart mål.....	12
Indikatorer	13
Mätbart mål.....	13

Indikatorer	13
Mätbart mål.....	13
Indikatorer	13
Mätbart mål.....	13
Indikatorer	14
Mätbart mål.....	14
Indikatorer	14

Jämställdhet i skogsbranschen år 2030

Ingångar och arbetssätt

Den här rapporten syftar att beskriva projektet Jämställdhet i skogsbranschens ingångar och arbetssätt för att uppnå projektmålen:

- Projektets deltagare har tagit fram mätbara mål för handlingsplanen ”Så stärker vi attraktionskraften i skogsbranschen utifrån ett jämställdhetsperspektiv” i varje organisation och för branschen samt beslutat sig för hur de ska genomföras, följas upp och nås.
- Jämställdhetsmål är integrerade i styrdokumentet hos projektets deltagare.
- Skogsstyrelsens förslag till åtgärder för en jämställd skogssektor (punkterna 10 jämställt arbetsliv, 11 rekrytering och 12 certifiering) har utformats till branschstandarder för Västernorrland och kan användas som gott exempel för andra regioner.

Alla organisationer som deltar i projektet har erbjudits delta i arbetet med att ta fram branschgemensamma mål. Arbetet är indelat i projektets fyra olika huvudområden:

- Kommunikation
- Enskilt skogsägande och företagande
- Rekrytering och utbildning
- Arbetsliv

Under Enskilt skogsägande ryms en arbetsgrupp om viltförvaltning och en om upphandlingar och avtal. De branschgemensamma målen har arbetats fram av arbetsgrupperna och utgår i de fall de finns från befintliga mål inom respektive organisation.

SCA Skog har haft ett särskilt ansvar för att prova hur målen kan implementeras i sin egna organisation, att testa dem internt och se hur de håller – från att integreras i målstyrningen till att följas upp av respektive medarbetare och återrapporteras till ledningsgruppen. Hur det gjorts presenterades 14 juni på workshop för ledningsfunktioner där målen testades av, justerades och förankrades.

Ledarskap

För att nå framgång i jämställdhetsarbete måste den som är ytterst ansvarig i organisationen, den som är operativt ansvarig för hela verksamheten och de som ansvarar för olika sakområdena både bära och leda arbetet. Det görs genom att ledarna uttalar ambitioner och äger målen och att arbetet följer organisationens struktur och kultur. Det egna personliga engagemanget och ledarskapsförmågan är avgörande för resultatet.

Styrdokument

Med styrdokument menas affärs- eller verksamhetsplan och budget samt andra strategidokument som t ex värdegrund, planer och policies - vilka de är kan se olika ut i olika organisationer.

Målstyrning

Målstyrning är organiseringen av affärs- eller verksamhetsplan och budget. Vad som ska uppnås, hur det ska uppnås och av vem samt hur berörda vet att uppsatta mål och ambitioner går i avsedd riktning. Kan innefatta rapporteringar, medarbetarsamtal, kompetensutveckling och löneutveckling.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsarbetet ska vara integrerat i den befintliga verksamheten och inte vara ett spår bredvid. Det betyder att jämställdhetsmål inte bara ska sättas utan de ska också ligga i ordinarie målstyrning och följas upp på samma sätt som alla andra mål i organisationen. Könsuppdelad statistik är en förutsättning för att kunna mäta jämställdhetsmål och ingår när jämställdhetsintegrering är en strategi för jämställdhetsarbetet.

Ambitioner

Viljeinriktningen och avgränsningen tydliggörs genom att formulera icke mätbara ambitioner inom de olika områdena Kommunikation, Enskilt skogsägande och företagande, Rekrytering och utbildning, Arbetsliv.

Mätbart mål

När arbetsgrupperna formulerat ambitionerna tar de fram branschgemensamma målformuleringar som kan användas som branschstandarder enligt Skogsstyrelsens Åtgärder för jämställd skogssektor.

Indikatorer

De mätbara målen – branschgemensamma målformuleringarna – får branschgemensamma indikatorer som varje organisation själv tar fram nuläge och målsättning för.

För varje indikator bestämmer varje organisation följande:

- Mäts genom
- Nuvärde
- Målvärde
- Vad behöver göras för att uppnå målet

Branschgemensamt arbete

Vi vill tillsammans skapa förutsättningar för en långsiktig, konkurrenskraftig, hållbar och lönsam skogsnäring genom att ge kvinnor och män samma möjligheter att äga och bruka skog och att arbeta i eller driva företag inom skogsnäringen.

Nedan följer de branschgemensamma mätbara mål som projektet under våren 2021 processat fram i arbetsgrupper och dialoger i varje organisation som deltar i projektet. Varje företag behåller sina utgångsvärden för sig själv och sätter sina egna mål, de samlas inte in.

Kommunikation

Ambition

Vi vill skapa en mer normmedveten och inkluderande kommunikation som visar jämställda arbetsplatser, skogsägande och företagandet bryter normer och attraherar fler målgrupper.

Mätbart mål

Vårt kommunikationsarbete är medvetet jämställt.

Indikatorer

Våra kommunikationskanaler når minst 40 procent män och minst 40 procent kvinnor

Andel av vår sponsring som går till verksamheter som är medvetet jämställda, normmedveten och inkluderande.

Mätbart mål

Vårt kommunikationsarbete grundar sig i medvetenhet om maskulinitetsnormer samt relationen mellan makt, kön och genus.

Indikatorer

Andel av vår kommunikation där vi övervägt vilket text- och bildspråk vi använder

Andel av vår medverkan i externa forum som debatter, seminarier samt media där vi har övervägt om en man eller kvinna ska vara talesperson eller framställas som expert och satt det övervägandet i relation till ämnesområdet

Andel av vår medverkan i egna aktiviteter där vi har övervägt om en man eller kvinna ska vara talesperson eller framställas som expert och satt det övervägandet i relation till ämnesområdet

Andel av vår kommunikation riktat till och om skogsägare och -företagare där vi övervägt vilken bild av skogsägande, företagande och medarbetare vi ger.

Enskilt skogsägande och företagande

De organisationer som valt att delta i arbetet och därmed ta ett branschgemensamt ansvar är Högland Såg&Hyvleri, LRF Västernorrland, Norra Skog, Rundvirke Skog, SCA Skog och Skogsstyrelsen.

Det finns ytterligare en arbetsgrupp inom detta område vilket är viltförvaltning där Holmen Skog, LRF Västernorrland, Länsstyrelsen, SCA Skog och Skogsstyrelsen valt att delta samt en arbetsgrupp kring upphandlingar och avtal där Holmen Skog, Norra Skog och SCA Skog valt att delta. I den senare arbetsgruppen ingår det att arbeta fram branschstandarder enligt Skogsstyrelsens förslag till åtgärder för en jämställd skogssektor (punkt 12 certifiering).

Ambition

Vi är representativa för de som äger skog, har breddat den skogliga diskussionen så att fler deltar i skogens dialoger och har en jämställd representation i beslutande organ i länets skogsbransch där vi aktivt skapar en inkluderande och trygg miljö för både kvinnor och män. Vi vill också i större utsträckning vända oss till både kvinnor och män som äger skog i vår rådgivning, våra affärer och våra aktiviteter samt att fler kvinnor startar företag inom skogsbranschen.

Mätbart mål

Vår förening samlar och representerar både män och kvinnor som äger skog.

Indikatorer

Andel medlemmar som är män och som är kvinnor i förhållande till andel skogsägare som är män och som är kvinnor

Andel förtroendevalda som är män och som är kvinnor i varje organisationsled är representativt till andel män och kvinnor som är medlemmar.

Mätbart mål

Vår medverkan i skogens dialoger är jämställd och vi bidrar med medvetenhet om maskulinitetsnormer och säkerställer att de är fria från övergrepp, trakasserier och diskriminerande jargonger.

Indikatorer

Andel av vår medverkan i skogens dialoger där våra deltagare är minst 40 procent av vardera könet.

Vi förebygger aktivt och hanterar sexuella trakasserier, övergrepp och diskriminerande jargonger i skogens dialoger.

Våra deltagare i skogens dialoger har goda kunskaper om maskulinitetsnormer och vilken betydelse de har för att nå våra ambitioner med vår medverkan.

Andelen av vårt engagemang, remissvar och medverkan inom skogens dialoger där vi ur ett genusperspektiv övervägt att delta och vilka frågor vi driver och hur.

Mätbart mål

Vår verksamhet som riktar sig till skogsägare är medvetet jämställd

Indikatorer

Andel män och andel kvinnor som deltar vid rådgivningstillfällen i förhållande till andel skogsägare som är män och som är kvinnor.

Andel män och andel kvinnor som deltar vid öppna möten, skogs dagar och aktiviteter i förhållande till andel skogsägare som är män och som är kvinnor.

Andel män och andel kvinnor som är kunder hos oss i förhållande till andel skogsägare som är män och som är kvinnor.

Andel män och andel kvinnor som utför skogsbruksåtgärder i förhållande till andel skogsägare som är män och som är kvinnor.

Andel män och andelen kvinnor där vi har initierat den skogliga kontakten.

Andel män och andel kvinnor som beviljas stöd i NOKÅS och Skogens miljövärden i förhållande till andel skogsägare som är män och som är kvinnor och analys av eventuella ekonomiska skillnader.

Andel av vår NKI-undersökning som är uppdelad på kön och där vi analyserar svaren utifrån ett genusperspektiv samt genomför förändringar.

Mätbart mål

Våra förtroendevalda är medvetna och jämställda ledare.

Indikatorer

Våra ledare arbetar för att främja ökad jämställdhet i vår verksamhet.

Genusperspektiv är med i de analyser som ligger till grund för de beslut som våra ledare fattar.

Våra ledare förebygger och hanterar sexuella trakasserier, övergrepp och diskriminerande jargonger.

Våra ledare har goda kunskaper om maskulinitetsnormer och deras påverkan på jämställdhetsarbete.

Beroende på vad gruppen kring avtal och upphandlingar kommer fram till kan ett mål som handlar om jämställdhetssäkrade upphandlingar och avtal tillkomma under projektiden.

Med skogens dialoger menar vi viltförvaltning, regionalt samverkansråd, vattenråd, myndighetssamråd, samråd med skogliga aktörer.

Med andel skogsägare kvinnor och män utgår vi från att andelen kvinnor som äger skog är 40 procent och andelen män som äger skog är 60 procent.

Rekrytering och utbildning

De organisationer som valt att delta i arbetet och därmed ta ett branschgemensamt ansvar är Holmen Skog, SCA Skog, Naturbruksgymnasiet Skedom, SLU och Skogsstyrelsen.

Ambition

Vi vill att både män och kvinnor ska välja skogsbranschen när det gäller utbildning och yrkesval.

Mätbart mål

Vi tar ett gemensamt branschansvar för att synliggöra skogsbranschen som ett framtidsval för barn och unga.

Indikatorer

Vi deltar i Skogen i skolan och bidrar till att de aktiviteterna har ett medvetet genusperspektiv samt att skogsbranschen porträtteras genusmedvetet.

Andelen av våra praktikplatser till elever och studenter som är genusmedvetna.

Andelen av vår medverkan i aktiviteter riktade mot elever och studenter, i mässor, tar emot praktikanter samt genomför anställningsintervjuer där vi efterlever den bild av en jämställd skogsbransch som vi strävar efter att marknadsföra.

Elever och studenter på skogliga utbildningar väljer att arbeta i skogsbranschen efter sin utbildning.

Mätbart mål

Vi tar ansvar för att både de skogliga utbildningarna och våra arbetsplatser rekryterar från hela befolkningen.

Indikatorer

Studie- och yrkesvägledare på högstadier och gymnasier i hela vårt geografiska område – upplever skogsbranschen som ett attraktivt yrkesval.

Arbetsliv

De organisationer som valt att delta i arbetet och därmed ta ett branschgemensamt ansvar är Holmen Skog, Rundvirke Skog, SCA Skog, Skogsentreprenörerna och Skogsstyrelsen. I arbetsgruppen ingår det att arbeta fram branschstandarder enligt Skogsstyrelsens förslag till åtgärder för en jämställd skogssektor (punkterna 10 jämställt arbetsliv, 11 rekrytering).

Ambition

Vi vill attrahera, behålla och utveckla både kvinnor och män.

Mätbart mål

Våra chefer är medvetna och jämställda ledare.

Indikatorer

Våra ledare arbetar för att främja ökad jämställdhet i vår verksamhet.

Genusperspektiv är med i de analyser som ligger till grund för beslut som våra ledare fattar.

Våra ledare förebygger och hanterar sexuella trakasserier, övergrepp och diskriminerande jargonger.

Våra ledare har goda kunskaper om maskulinitetsnormer och vet vad de gör för förmågan att driva jämställdhetsarbete.

Mätbart mål

Våra medarbetare har goda förutsättningar för bra balans mellan yrkesliv och privatliv.

Indikatorer

Andel män och andel kvinnor av totala antalet medarbetare som är föräldralediga mer än 180 dagar per barn.

Andel män och andel kvinnor som vårdar sjuka barn i förhållande till totala antalet medarbetare som vårdar sjuka barn.

Andel män och andel kvinnor som arbetar deltid i förhållande till totala antalet deltidsarbetande medarbetare.

Sjukfrånvaro bland kvinnor och män i förhållande till totala antalet medarbetare.

I vår organisation ges både kvinnor och män förutsättningar att ta ansvar för arbetet i hemmet och har möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

Mätbart mål

Vår lönekartläggning bidrar till ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män.

Indikatorer

Mäns genomsnittslön i förhållande till kvinnors genomsnittslön i företaget.

Mäns lön i förhållande till kvinnors lön för lika arbete.

Mäns lön i förhållande till kvinnors lön för likvärdigt arbete.

Mätbart mål

Vår organisation är medveten om maskulinitetsnormer samt är fri från övergrepp, trakasserier och diskriminerande jargonger.

Indikatorer

Andelen medarbetare som är medveten om maskulinitetsnormer fördelat på män och kvinnor.

Andelen medarbetare som upplever övergrepp, fördelat på män och kvinnor.

Andelen medarbetare som upplever trakasserier, fördelat på män och kvinnor.

Andelen medarbetare som upplever negativt påverkande jargonger, fördelat på män och kvinnor.

Mätbart mål

Vi är en medveten och jämställd arbetsgivare.

Indikatorer

Vi efterlever vår plan för genusmedveten rekrytering som bygger på kunskap, erfarenheter och förmåga.

Våra jämställdhetsmål och jämställdhetsplaner är integrerade i vår målstyrning och följs upp på samma sätt.

Vi efterlever vår plan för genusmedveten karriärutveckling som bygger på kunskap, erfarenheter och förmåga.

Vi har ett genusperspektiv med oss när analyserar, utvärderar och lär oss av de intervjuer som görs med medarbetare som lämnar organisationen – och de leder till förändringar.

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



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-
OCH PAPIRSKÄRLBRANSCHEN

