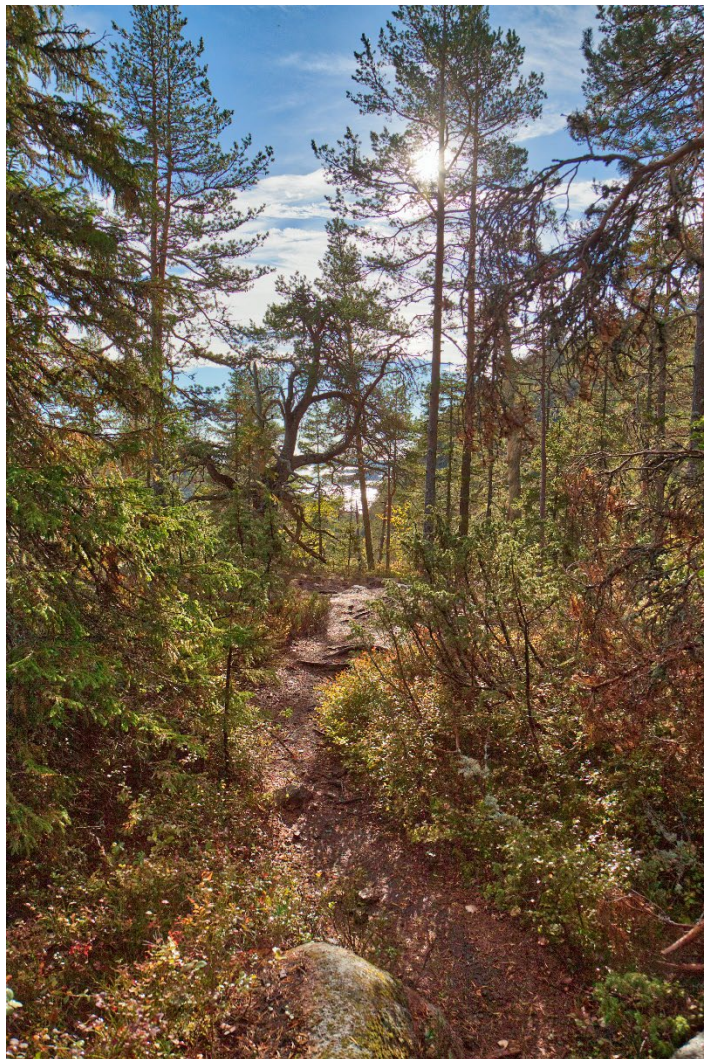




Länsstyrelsen  
Västernorrland

# Jämställdhet i skogsbranschen

## Slutrapport



**Omslagsbild:** En stig genom blandskog som leder ut mot en utsikt över vatten. Blå himmel med slöjmoln som döljer solen.

**Fotograf:** Fabiola de Graaf

**Diarienummer:** 303-338-2020

**Författare:** Susanne Öberg, processledare Jämställdhet i skogsbranschen, Olov Eriksson, Norra skog, Jonas Mårtensson, SCA, Mathias Westerlund, Holmen skog, Fredrick Lundqvist, Skogsstyrelsen, Berit Högman, Länsstyrelsen Västernorrland, Karin Frejarö, Länsstyrelsen Västernorrland, Jenny Långström, Länsstyrelsen Västernorrland, Johanna Bygdell, Länsstyrelsen Västernorrland, Malin Vedin, Region 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](mailto:vasternorrland@lansstyrelsen.se)

Webb: [www.lansstyrelsen.se/vasternorrland](http://www.lansstyrelsen.se/vasternorrland)

## Förord

Nu har vi arbetat fyra år tillsammans med jämställdhet i skogsbranschen: ett år med att ta fram en handlingsplan och tre år med projektet som har genomförts. Det är dags att summera de här åren – men det är inte dags för avslut. Arbetet i projektet har lagt grunden för ett fortsatt gemensamt jämställdhetsarbete som involverar hela skogsverige. Det är vi stolta över.

Våra aktiviteter har nått ut utanför landets gränser och bortom skogsbranschen. När vi summerar våra aktiviteter ser vi att 128 olika organisationer varit representerade med 620 unika deltagare, hälften av dem har varit män. Att så här brett ha jobbat med normer om män och maskulinitet med män i ledningspositioner i så många olika organisationer tror vi kommer leda till varaktig förändring för svensk skogsbransch.

Det har varit ett privilegium för oss att få testa, utmana gränser, göra misstag, förflytta samtalet i hela branschen, dra lärdomar och ta med oss framgångar inom ramen för ett offentligt finansierat och ägt projekt. Nu är det dags för oss att fullt ut ta ansvaret för branschens och vårt eget jämställdhetsarbete.

I backspegeln kan vi se att det finns saker som vi hade kunnat göra annorlunda, dessa aspekter försöker vi att dela med oss av i den här slutrapporten. Det är viktigt för oss att dela med oss av våra erfarenheter även kring det som inte varit framgångsrikt. Som människor tar vi med oss så mycket mer än vad som är beskrivet här av förflyttningar i oss som individer och ledare.

Det känns bra för oss att det arbete vi gjort kan tas vidare till andra delar av näringslivet i Västernorrland och till andra sektorer i samhället, inte bara till skogsbranschen. Det tror vi kan tillföra i det regionala utvecklingsarbetet mot en mer diversifierad arbetsmarknad där könssegregeringen behöver brytas.

Förändringsarbete tar tid och behöver vara långsiktigt. Vi behöver hela tiden vara på en resa, sätta mål och arbeta med att synliggöra normer. Vi kommer aldrig att bli klara, men så länge vi utvärderar våra arbetssätt och tillför kunskap kommer vi att fortsätta bidra till ett att vi själva mår bättre på jobbet, att våra medarbetare gör det och att branschens attraktionskraft stärks.

Slutrapporten har behandlats i styrgruppen och representanter från samtliga organisationer som deltar i projektet har erbjudits att delta i framtagandet av rapporten.

Olov Eriksson  
Norra skog

Mathias Westerlund  
Holmen skog

Jonas Mårtensson  
SCA

Fredrick Lundqvist  
Skogsstyrelsen

Berit Högman  
Länsstyrelsen Västernorrland

Karin Frejarö  
Länsstyrelsen Västernorrland

Malin Vedin  
Region Västernorrland



Fredrick Lundqvist, Susanne Öberg, Mathias Westerlund, Berit Högman, Jonas Mårtensson och Karin Frejarö.

Fotograf: Thomas Ekenberg.

# Innehållsförteckning

<b>Förord</b>	<b>3</b>
<b>Om projektet Jämställdhet i skogsbranschen</b>	<b>7</b>
Syfte .....	7
Projektets mål .....	8
<b>Utgångspunkter för projektet</b>	<b>9</b>
Agenda 2030 .....	9
Nationell jämställdhetspolitik .....	9
Nationella skogsprogrammet .....	9
Skogsstyrelsens regeringsuppdrag: Åtgärder för jämställd skogssektor ....	10
<b>Projektets organisation</b>	<b>11</b>
Projektägare .....	11
Ekonomi .....	11
Medverkande aktörer .....	11
Styrgrupp .....	12
Ledningsfunktioner .....	12
Arbetsgrupper .....	12
Processledare .....	13
Kommunikation .....	13
Resultatredovisning .....	13
Arbetsgrupper i projektet .....	15
Rapporter .....	17
Jämställdhet i siffror .....	18
Röster från projektets deltagare .....	21
<b>Styrgruppens reflektioner och erfarenheter</b>	<b>26</b>
Branschgemensamt arbete .....	26
Organisation .....	26
Normer kring män och maskulinitet .....	27
De ideella jämställdhetsarbetarna .....	28
Motstånd .....	28
Dilemmat mål, resultat och känna framgång .....	30
<b>Medskick till fortsatt jämställdhetsarbete i skogsbranschen</b>	<b>31</b>
Vi vill .....	31
Syfte .....	31
Målgrupper .....	31
Skogsstyrelsen tar ledartröjan .....	31
En tydligare koppling till de jämställdhetspolitiska målen .....	32
Samsyn mellan regionalt och nationellt jämställdhetsarbete .....	32

<b>Referenslista</b>	<b>34</b>
<b>Bilaga 1</b>	<b>36</b>
Projektets aktiviteter.....	36
Introduktion.....	36
Verktyg .....	36
Interna utbildningar.....	37
Lunchwebinarium .....	38
Summering deltagande vid aktiviteter i projektet .....	39

## 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 startade hösten 2020 och avslutas våren 2023.

Idén till projektet kom i det gemensamma arbetet med det regionala skogsprogrammet, där Västernorrland har arbetat med en bredd av aktörer som har varit aktiva i arbetet. Det konkreta initiativet togs av branschen genom SCA, Holmen och Norra skog.

De organisationer som deltar i projektet är: Biometria, GS-facket, Holmen Skog, Höglunds Såg&Hyvleri, LRF, Metsä Board, Mondi Dynäs, Norra Skog, Nätraälven Skog, 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, Malin Vedin, region Västernorrland samt Mathias Westerlund, Holmen Skog deltar. Anna Schönström, NYKS, deltog i styrgruppen fram till september 2022.

### Syfte

Projektets syfte har varit att stärka attraktionskraften i skogsbranschen utifrån ett jämställdhetsperspektiv genom att:

- Utforma åtgärder av strategisk art som ska leda till att arbetet med jämställdhet inom skogsbrukssektorn kommer vidare till nästa steg då en reell och varaktig förändring infinner sig samt där förändringsarbetet får genomslag
- Vara modiga i utformningen av mål och insatser
- Identifiera och hantera motstånd
- Rikta fokus mot de normer som förknippar skoglig kunskap och kompetens med män och maskulinitet

Projektets syfte, till skillnad från projektets mål, var framtaget innan projektet började och det är utifrån det som projektets mål och aktiviteter utformats. Det har varit en tillgång att syftet varit väl genomarbetat och att alla aktörer bidragit i framtagandet. Arbetet gjordes inom ramen för den handlingsplan som ligger till grund för projektet,

Utifrån syftet beslutades att jämställdhetsintegrering som strategi skulle ligga till grund för arbetet. Jämställdhetsintegrering är ett välkänt och framgångsrikt sätt att arbeta långsiktigt och samtidigt operativt med jämställdhet.

## Projektets mål

Projektmålen togs fram när projektet startades av aktörerna gemensamt. De hade till syfte att kunna följa projektet och hur jämställdhetsarbetet utvecklas utan att mäta hur jämställdheten utvecklas. Det byggde på att ta en insikt om att på kort tid är det svårt att förändra den numerära jämställdheten i varje organisation och att se att den förändringen är kopplat till projektets insatser, och på viljan att ändå se förflyttningar. Målen var följande:

- Projektets deltagare har identifierat maskulinitetsnormer i sin organisation och vet vad de gör för organisationens förmåga att driva jämställdhetsarbete
- 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 styrdokumenterna 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.
- Kriterier för jämställdhetssäkrade upphandlingar och avtal om tjänster inom skogssektorn har utformats och både beställare och utförare har deltagit i arbetet.



## Utgångspunkter för projektet

I handlingsplanen som ligger till grund för projektet finns en viljeinriktning som beskriver den gemensamma ambitionen med arbetet. Viljeinriktningen som beskrevs i handlingsplanen var enligt följande:

*”Vi vill tillsammans skapa förutsättningar för en långsiktig, konkurrenskraftig, hållbar och lönsam skogsnäring. Vi har ett särskilt ansvar när det gäller att förändra attityder och att leda detta förändringsarbete så att alla människor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön i vår bransch.”*

Projektet har därutöver tagit avstamp i andra mål, uppdrag och rapporter såsom Agenda 2030, Sveriges nationella skogsprogram samt Skogsstyrelsens regeringsuppdrag: Åtgärder för jämställd skogssektor.

### Agenda 2030

Projektet kopplar till Agenda 2030-arbetet, framförallt genom utgångspunkten i delmål 5a:

*”Genomföra reformer för att ge kvinnor lika rätt till ekonomiska resurser, möjlighet att äga och kontrollera mark och andra former av egendom samt tillgång till finansiella tjänster, arv och naturresurser, i enlighet med nationell lagstiftning.”*

### Nationell jämställdhetspolitik

Regeringens övergripande mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För skogsnäringen innebär det att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att äga och bruka skog och att arbeta i eller driva företag inom skogsnäringen.

### Nationella skogsprogrammet

Visionen för det nationella skogsprogrammet är att;

*”Skogen, det gröna guldets, ska bidra till jobb och hållbar tillväxt i hela landet samt till utveckling av en växande bioekonomi.”*

I strategin för Sveriges nationella skogsprogram, under fokusområde två, står följande:

*”Jämställdhetsarbetet inom skogssektorn behöver förstärkas. Ökad jämställdhet är önskvärt av både ekonomiska och demokratiska skäl. Både det enskilda företaget och samhället i stort vinner på en ökad jämställdhet. De ekonomiska vinsterna med ökad jämställdhet beror bland annat på tillgången till en bredare bas att rekrytera från, men det är också ett sätt öka legitimiteten i förhållande till resten av samhället.”*

Skogsägarföreningarna, skogsnäringen och lärosäten pekas ut som särskilt viktiga aktörer för att komma till rätta med den obalans som råder, i den nationella strategin för skogsprogrammet.

## Skogsstyrelsens regeringsuppdrag: Åtgärder för jämställd skogssektor

Projektets handlingsplan har byggt på Skogsstyrelsens regeringsuppdrag: Åtgärder för jämställd skogssektor. I uppdraget presenteras ett antal branschgemensamma åtgärder som ska bidra till ökad jämställdhet i branschen. Projektet har varit en testbädd för åtgärderna i regeringsuppdraget. Det har inneburit att Skogsstyrelsen haft ett starkt engagemang i projektet även på den nationella nivån och spridit detta arbete i hela organisationen.



**Fotograf: Johanna Bygdell**

# Projektets organisation

## Projektägare

Länsstyrelsen Västernorrland har varit projektägare. Ansvarig för projektet på länsstyrelsen har varit enhetschefen för enheten hållbar regional utveckling. Det har funnits en projektekonom som också varit administratör. Länsstyrelsens sakkunniga i jämställdhetsfrågor har varit expertstöd i projektets genomförandeprocess och i framtagande av rapporter. För genomförandet av projektet upphandlades Susanne Öberg AB som processledare.

## Ekonomi

Region Västernorrland har med regionala utvecklingsmedel (1:1-anslag) finansierat femtio procent av projektet och skogsbranschen genom de privata finansiärerna femtio procent. Medfinansieringen av projektet var inte klar när projektet startade utan ingick i uppdraget till processledaren. De tre privata aktörerna i styrgruppen stod som garant för övriga aktörer och tecknade medfinansieringsintyg för hela den privata andelen.

Projektet har omslutit 2,8 miljoner från starten februari 2020 till avslutet, som administrativt sker juni 2023. Merparten av medlen har avsatts till upphandlad processledare, med vilken avtal skrevs 2020-03-10, samma vecka som Covid-19 förändrade spelreglerna för hela samhället.

Den aktivitetsbudget som gjordes inför projektstarten baserades på deltagarintäkter från några större seminarier med externa föreläsare. Då Covid-19 gjorde det omöjligt att bjuda in till större aktiviteter valde vi istället att genomföra flera mindre och korta utbildningar digitalt utan deltagaravgifter.

## Medverkande aktörer

Aktörer som medfinansierat:

Biometria  
GS-facket (Skogs- trä- och grafisk bransch)  
Holmen Skog  
Höglands Såg&Hyvleri  
LRF (Lantbrukarnas Riksförbund)  
Metsä Board  
Mondi Dynäs  
Norra Skog  
Nätraälven Skog  
Rundvirke Skog  
SCA Skog  
Skogsentreprenörerna  
Skogssällskapet  
Svenska Skogsplantor  
Timmerkörarna  
Örnfrakt

Aktörerna fick välja mellan två olika medfinansieringsbelopp varav det högre innebar en plats i styrgruppen. Deltagande aktörer valde det lägre beloppet och har medfinansierat med 25.000 kr per år (totalt 75 000 över tre år). Medfinansieringen för aktörerna i styrgruppen har varit 53 839 kr per år (totalt 161 516).

De offentliga aktörerna som aktivt valt att delta i projektet är:

Länsstyrelsen  
Skogsstyrelsen  
Region Västernorrland  
Naturbruksgymnasiet Skedom  
RISE Processum  
Mittuniversitetet  
SLU (Sverigers lantbruksuniversitet)

Den ideella organisationen NYKS – Nätverket för yrkesverksamma kvinnor och icke-binära i skogsbranschen har deltagit i projektet som aktör.

Initialt tillfrågades ytterligare 25 andra aktörer – små- och medelstora företag, större privata aktörer, branschorganisationer, ideella föreningar och ekonomiska föreningar. Några av dem bjöds även in till uppstartsträffar för projektet. Dessa avböjde deltagande i projektet.

## Styrgrupp

Projektet har haft en styrgrupp bestående av de högsta cheferna för de tre största marknadsaktörerna inom skogsbruk i området, de högsta cheferna för länsstyrelsen Västernorrland och Skogsstyrelsens distrikt Västernorrland samt av region Västernorrlands strateg för regionala utvecklingsfrågor.

Som grund för projektet finns en handlingsplan som under 2019 togs fram av en arbetsgrupp med representanter från Region Västernorrland, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen Västernorrland, Norra skogsägarna, LRF, SCA Skog och Holmen Skog. Arbetsgruppen sökte stöd hos övriga privata aktörer för handlingsplanen och alla gavs möjlighet att ingå i styrgruppen.

NYKS – nätverket för yrkesverksamma kvinnor och icke-binära i skogsbranschen – deltog i styrgruppen fram till september 2022.

## Ledningsfunktioner

Den högsta chefen för alla aktörer i projektet har mötts en gång per år. Där har projektets mål och hur arbetet fortskrider redovisats och handlingsplan för att uppnå målen processats. Syftet har varit att hålla aktiviteter behovsstyrda och aktörsnära samt att behålla processens ägande där den hör hemma – hos de som ska genomföra förändringsarbetet. De workshops som hållits har fungerat som plattform för erfarenhetsutbyte mellan organisationerna och dess ledare.

## Arbetsgrupper

Projektet har drivit sex arbetsgrupper och alla aktörer har fått välja om och hur de ska delta i arbetsgrupperna. Utgångspunkten för samtliga arbetsgrupper var att de skulle bemannas av den

funktion som var högst operativt ansvarig för frågan i sin organisation. Detta för att säkra att det fanns mandat att företräda organisationen externt och att implementera målen internt.

Deltagarna i arbetsgrupperna har ansvarat för att ta tillbaka frågorna till den egna organisationen för förankring och för att bidra till den egna organisationens jämställdhetsarbete.

## Processledare

Projektet har drivits av en extern processledare. Processledaren har arbetat självständigt och rapporterat till styrgruppen samt sammanställt en rapport över projektmålen till varje styrgruppsmöte. Styrgrupp och ledningsfunktioner har getts utrymme att komma med inspel kring insatser för att nå projektmålen.

## Kommunikation

Styrgruppen har fastställt en kommunikationsplan och länsstyrelsen har varit ett stöd i det operativa kommunikationsarbetet. Att projektet genomfört digitala utbildningar och bjudit in brett till dem har varit en tillgång i att även nå ut med kommunikationen av arbetet. Alla deltagare i någon av projektets aktiviteter har fått ett nyhetsbrev via e-post inför kommande aktiviteter. Tyngden har lagts vid kommunikation via sociala medier, framförallt LinkedIn.

Information om projektet och filmer om jämställdhet har publicerats på en egen Youtube-kanal<sup>1</sup>. Detta har möjliggjort för deltagarna att inför de digitala utbildningarna inhämta övergripande kunskap och på så sätt effektivisera själva tiden för utbildningsinsatsen. Processledaren har sammanställt kommunikationsunderlag för internkommunikation i varje organisation.

Projektet har varit uppmärksammat i Mittmedias tidningar Sundsvalls Tidning, Tidningen Ångermanland och Örnsköldsviks Allehanda, Sveriges Radio Västernorrland, tidningen Skogen, Dagens Arbete, Skogsland, Skog och Lantbruk, NordSverige samt Miljö&Utveckling.

## Resultatredovisning

### Mål 1

Projektets deltagare har identifierat maskulinitetsnormer i sin organisation och vet vad de gör för organisationens förmåga att driva jämställdhetsarbete.

Sju aktörer samt en myndighet har genomfört en workshop för sina ledningsgrupper. Workshopen har utformats utifrån den rapport om skogsbrukets maskulinitetsnormer som producerat inom ramen för projektet och som presenterades i december 2021. Utöver workshops för ledningsgrupperna har två öppna digitala utbildningar genomförts samt ett lunchwebinarium i samband med att rapporten släpptes. Alla organisationer har fått samma erbjudande om en workshop. En organisation har avböjt.

---

<sup>1</sup> [https://www.youtube.com/channel/UC80M0PUTy3FMqLZB\\_JaeHHg](https://www.youtube.com/channel/UC80M0PUTy3FMqLZB_JaeHHg)

## **Mål 2**

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.

Alla aktörer har fått erbjudande om att genomföra en workshop för att implementera de branschgemensamma mätbara målen i sin egen organisation. Ingen har aktivt avböjt och ingen har tackat ja till erbjudandet.

## **Mål 3**

Jämställdhetsmål är integrerade i styrdokumentet hos projektets deltagare. Vid projektstart ställdes frågan till de medverkande aktörerna om de dels har jämställdhetsmål och dels om jämställdhetsmålen var integrerade i målstyrningen. Vid detta tillfälle svarade sju av aktörerna att de hade jämställdhetsmål och fem av dem att de var integrerade i målstyrningen. Underlaget till uppföljningen av projektets mål har inte besvarats av alla aktörer vilket gör denna sammanställning ofullständig.

## **Mål 4**

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.

De branschgemensamma mätbara mål som utformats i projektet kan användas direkt i skogsbranschens alla organisationer.

## **Mål 5**

Kriterier för jämställdhetssäkrade upphandlingar och avtal om tjänster inom skogssektorn har utformats i en gemensam arbetsgrupp där både beställare och utförare har deltagit i. De baseras på svensk lagstiftning och formuleras så här:

Görs aktiva åtgärder i företaget för att:

- skapa ett arbetsklimat som är inkluderande och fritt från trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier för alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?
- anpassa arbetsmoment, utrustning, hjälpmedel, skyddshandskar, skyddskläder, skyddsskor m.m och möjliggöra för att undvika arbetsskador för de anställda (oavsett styrka eller storlek på kroppar)?
- följa upp och vid behov åtgärda brister i arbetsklimatet?
- följa upp och vid behov åtgärda brister i arbetsmiljön? Samt
- har företaget en positiv inställning till att erbjuda praktikplats/anställning till sökanden oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder?

## Arbetsgrupper i projektet

Det har funnits fyra arbetsgrupper som arbetat fram de branschgemensamma mätbara målen för områdena: Kommunikation, Enskilt skogsägande, Rekrytering och utbildning samt Arbetsliv. Arbetet har utgått från befintliga mål i varje organisation där alla delat med sig av sina. Har det inte funnits något befintligt mål har det arbetats fram av arbetsgrupperna som sedan förankrat målen i den egna organisationen. Avstämningar och möten har hållits med arbetsgrupperna för att tanka av hur processen i den egna organisationen går och om mål eller indikatorer behöver justeras. De framtagna målen finns presenterade i rapporten Branschgemensamma mätbara mål.

### **I arbetsgruppen Kommunikation ingick:**

- Holmen Skog
- Höglunds Såg&Hyvleri
- LRF Västernorrland
- Rundvirke Skog
- SCA Skog
- Skogsstyrelsen

### **I arbetsgruppen Enskilt skogsägande ingick:**

- Höglunds Såg&Hyvleri
- LRF Västernorrland
- Norra Skog
- Rundvirke Skog
- SCA Skog
- Skogsstyrelsen

### **I arbetsgruppen Rekrytering och utbildning ingick:**

- Holmen Skog
- SCA Skog
- Naturbruksgymnasiet Skedom
- SLU
- Skogsstyrelsen

### **I arbetsgruppen Arbetsliv ingick:**

- Holmen Skog
- Rundvirke Skog
- SCA Skog
- Skogsentreprenörerna
- Svenska skogsplantor
- Skogsstyrelsen

Utöver ovan nämnda arbetsgrupper har det funnits en arbetsgrupp kring Avtal och upphandling samt en arbetsgrupp som arbetat med frågor kring Viltförvaltning.

Arbetsgruppen för Avtal och upphandling har arbetat fram kriterierna för jämställdhetssäkrade upphandlingar och avtal och de kriterierna används nu inom SCA Skog, Holmen Skog och

Norra Skog. Skogsentreprenörerna ställer sig bakom dem. Avsikten var att de kriterierna skulle kunna testas av och utvecklas inom certifieringssystemet PEFC<sup>2</sup> och FSC<sup>3</sup> samt Skötselkolan, men arbetsgruppen kom under projektiden inte längre fram än att enas om kriterierna. Testning och utveckling kvarstår.

Ett avgränsat arbete kring Viltförvaltning har gjorts av en grupp utifrån den ambition som finns i Enskilt skogsägande och företagande och målet där som handlar att medverka i skogens dialoger. Arbetsgruppen har bestått av SCA Skog, Holmen Skog, LRF, Jägarnas riksförbund, Jägareförbundet, Länsstyrelsen Västernorrland samt Skogsstyrelsen. Även Jämtlands länsstyrelse har deltagit i projektets aktiviteter då älgförvaltningsgrupperna är gemensamma för de båda länen.

Arbetsgruppen har tagit fram spelregler för det gemensamma arbetet inom viltförvaltningen. Spelreglerna är:

- Det är viktigt för mig att alla i gruppen är delaktiga i vårt arbete och att vi tillsammans tar ansvar för gemenskapen i vårt uppdrag. Därför värderar jag andras kunskaper, förmågor och erfarenheter likvärdiga med mina egna. Jag frågar efter andras tankar och lyssnar när de berättar om dem.
- Jag vill bidra till en inkluderande och jämställd viltförvaltning. Därför tar jag ansvar för att lära mig mer om normer, utforskar mitt eget ledarskap och är observant på mina egna beteenden. Jag lyfter i gruppen både när jag tycker att vårt klimat bidrar till en miljö som utvecklar och när den inte gör det.

Gemensam kompetensprofil för organisationernas representanter inom viltförvaltningen och för medarbetare med uppdraget att arbeta med viltförvaltningsfrågor internt har också tagits fram:

### **Kunskap**

- Om intresset/organisationen en företrädare
- Adaptiv viltförvaltning
- Lagstiftning och riktlinjer för det uppdrag som ska utföras
- Grundläggande ekologisk och/eller skoglig kunskap

---

<sup>2</sup> PEFC står för "Program for Endorsement of Forest Certification" och är ett frivilligt certifieringssystem för hållbart skogsbruk som samlar alla intressenter som på något sätt är påverkade av skogsbruket. Läs mer på <https://www.pefc.se/>

<sup>3</sup> FSC står för "Forest Stewardship Council" och är en oberoende internationell medlemsorganisation som verkar för ett miljöanpassat, socialt ansvarstagande och ekonomiskt livskraftigt bruk av världens skogar genom till certifieringssystem. Läs mer på: <https://se.fsc.org/se-sv>



## Förmågor

- Skapa gemenskap, samhörighet och en trygg samtalsmiljö
- Balansera olika intressen, kunskaper och erfarenheter
- Analysera och sortera fakta och kunskapsunderlag

## Beteenden

- Värdesätter andra människor erfarenheter, kunskaper och förmågor
- Utforskar och utvärderar mina egna beteenden

## Erfarenheter

- Leda grupper och/eller processer

Skogsstyrelsen har varit representerade i varje arbetsgrupp för att ta tillbaka projektets arbete till sitt eget arbete med regeringsuppdraget ”Åtgärder för jämställd skogssektor”.

## Rapporter

Inom ramen för projektet har fyra rapporter tagits fram som ett stöd i genomförandet av aktiviteterna i projektet. Rapporterna har producerats av processledaren och länsstyrelsens sakkunniga i jämställdhet för att sedan processas i styrgruppen och ledningsfunktioner. Rapporterna finns tillgängliga på länsstyrelsens hemsida.<sup>4</sup>

### *Branschgemensamma mätbara mål integrerade i målstyrningen*

I den rapporten beskrivs ingångar och arbetssätt för att arbeta med jämställdhetsintegrering och med mätbara mål för jämställdhetsarbete, samt ambitioner, mätbart mål och indikatorer inom områdena Kommunikation, Enskilt skogsägande och företagande, Rekrytering och utbildning samt Arbetsliv. Rapporten syftar till att ge stöd i implementering av de branschgemensamma mätbara målen.

### *Skogsbranschens maskulinitetsnormer*

Rapporten ger en introduktion till jämställdhet, maskulinitetsnormer och hur de tar sig uttryck i branschen utifrån områdena Kommunikation, Enskilt skogsägande och företagande, Rekrytering och utbildning samt Arbetsliv. Rapporten sammanställer den kartläggning av normer kring skog, män och maskulinitet som gjorts under projekttiden samt har varit ett underlag för de workshops som genomförs.

### *Vägledning för framgångsrikt jämställdhetsarbete*

Vägledningen avser att ge ett stöd och en introduktion till organisationer för att starta upp sitt jämställdhetsarbete. Den innehåller grundläggande kunskap om jämställdhet, vilka förutsättningar som behövs för ett jämställdhetsarbete, planering och uppföljning samt framgångsfaktorer.

---

<sup>4</sup> <https://www.lansstyrelsen.se/vasternorrland/om-oss/om-lansstyrelsen-i-vasternorrlands-lan/vart-uppdrag/tillvaxt.html>

### Branschgemensamt jämställdhetsarbete

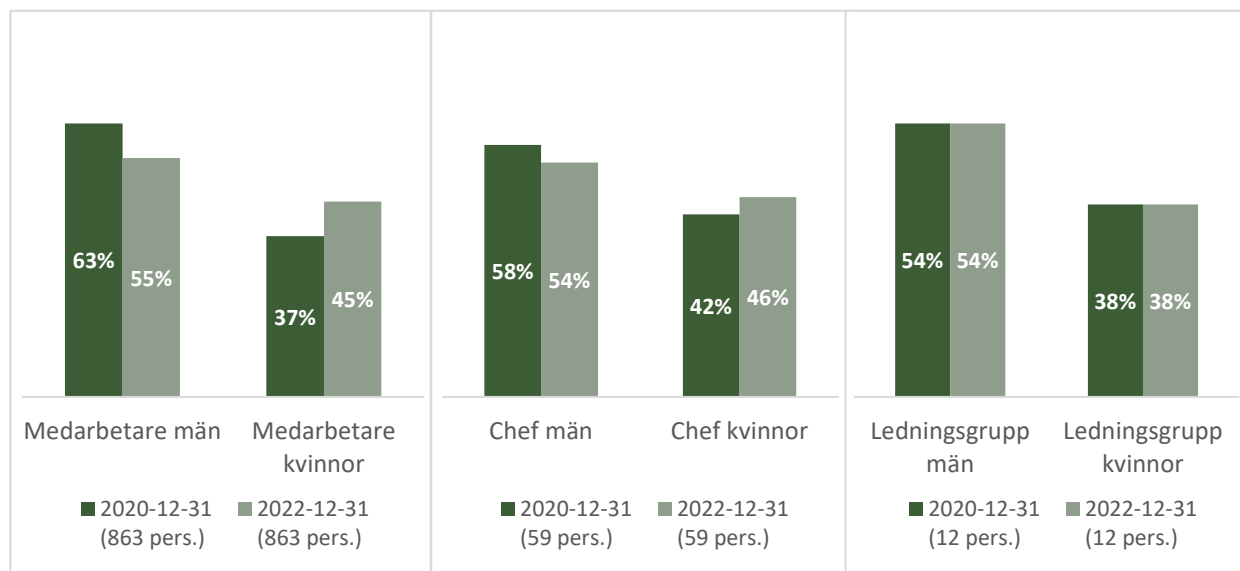
Rapporten beskriver hur ett arbete kan startas upp, olika roller och deltagare, organisation och finansiering samt vikten av en gemensam referensbas. Rapporten behandlar processen, strategier samt identifiera och hantera motstånd och väcka skuld och skam. Rapporten avser att svara upp på efterfrågan från andra regioner och andra branscher om hur vi gått till väga för att driva arbetet.

## Jämställdhet i siffror

Vid projektets start svarade 16 av aktörerna på frågor om hur jämställdhet och jämställdhetsarbete ser ut i deras organisation. Region Västernorrland och Länsstyrelsens resultat redovisas inte eftersom så få av deras medarbetare kan räknas som en del av skogsbranschen.

### Skogsstyrelsen

Fördelning mellan kön hos Skogsstyrelsen vid 2020-12-31 respektive 2022-12-31 visas i diagrammet nedan.

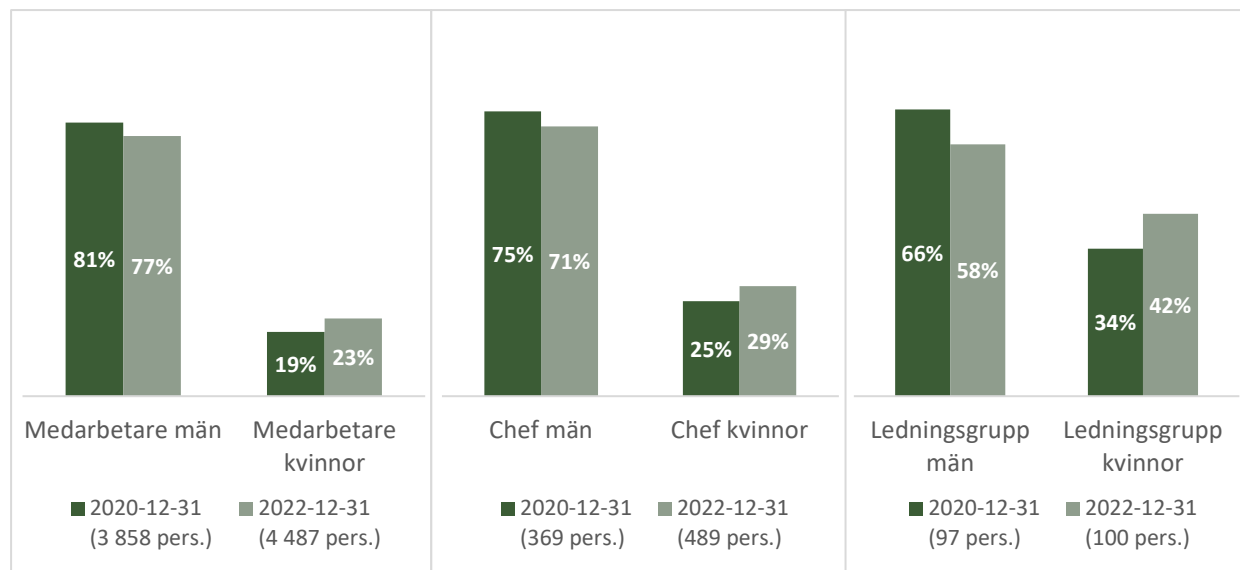


Antalet medarbetare, chefer och personer i ledningsgruppen var för Skogsstyrelsen densamma vid projektstart som vid projektavslut, dock har det skett en förändring mellan fördelningen av kön där andelen kvinnor har ökat.

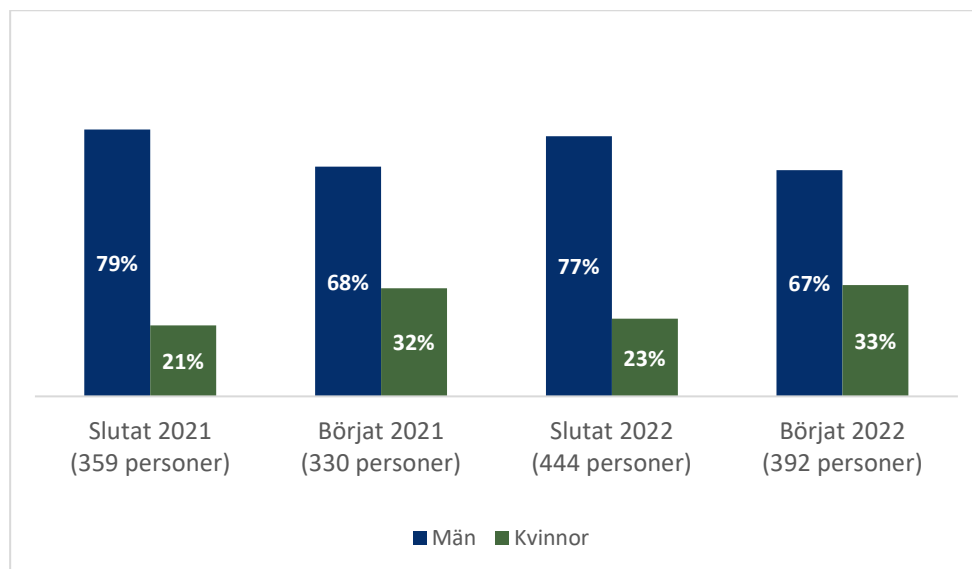
Under år 2021 började 135 personer på Skogsstyrelsen, där var 49 procent kvinnor. Under år 2022 började 131 personer på Skogsstyrelsen, varav 48 procent kvinnor.

## Privata aktörer

Fördelning mellan kön hos privata aktörer vid 2020-12-31 respektive 2022-12-31 visas i diagrammet nedan.



Under tiden från projektets start till slut har det skett en förändring mellan fördelningen av kön; andelen kvinnor ökat. Nedan visas fördelningen mellan kvinnor och män bland de som börjat resp. slutat under åren 2021 samt 2022. Under båda åren har det slutat fler män än det börjat samt slutat färre kvinnor än det börjat.



Fem av de elva medfinansierande aktörer som svarade på frågan om hur många kvinnor och män de har i sin ledningsgrupp har en representation om minst 40 procent av vardera kön. Knappt varannan ledningsgrupp var alltså jämställd vid projektets start.

Vid projektets början svarade tio av projektets aktörer att de uppfyllde lagstadgat jämställdhetsarbete enligt diskrimineringslagen, tre svarade att de inte gör det eller delvis gör det. Vid projektets slut svarar två av dessa tre att de uppfyller diskrimineringslagen och en svarar att de delvis gör det. Alla organisationer har inte svarat på frågan.

Frågor ställdes även om andel utförda skogsbruksåtgärder: Unika aktiva kunder under året som är kvinnor respektive män. Det är en aktör som kan svara på den frågan – 35 procent är kvinnor och 65 procent är män. Vi ser att det kan vara uppgifter som är svåra att ta fram och det råder en osäkerhet kring hur köpta tjänster kan kopplas till könet på köparen utifrån hur ägarförhållanden ser ut.

Hur skogsbrukets företagande ser ut ur ett könsperspektiv är svårt att hitta fakta kring eftersom det ryms en del enskilt företagande i den bilden och för att kvinnors och mäns roller i företagen kan vara osynliga.



**Fotograf: Johanna Bygdell**

## Röster från projektets deltagare

För att kunna följa och utveckla arbetet under projektets gång så har länsstyrelsen genomfört intervjuer och skickat ut enkäter till styrgruppen, medfinansiärer samt myndigheter och organisationer. Målgruppen för lärande utvärderingen kan delas upp i följande tre delar:

- I grupp 1 ingick de företag som ingår i styrgruppen, 14 personer fick frågan att delta i en telefonintervju, åtta personer medverkade.
- Grupp 2 bestod av medfinansiärer i projektet 13 företag fick en enkät skickad till sig och fem svar inkom till länsstyrelsen.
- I den sista gruppen återfanns de myndigheter och organisationer som deltagit i projektet, åtta myndigheter/organisationer fick en enkät att besvara, en myndighet inkom med svar. Med anledning av den låga svarsfrekvensen i grupp 3 redovisas inget från den gruppen.

Frågorna som ställdes till grupperna var följande:

- Hur har ert engagemang i projektet bidragit till att ni kan infria era ambitioner om jämställdhet, i ert företag? Kan du ge exempel?
- Vad har projektet tillfört i jämställdhetsarbetet som ni inte arbetat med tidigare?
- Hur går arbetet med att implementera målen i er målstyrning, vad fungerar bra och vilka svårigheter ser ni i arbetet?
- Under våren och hösten har ett antal utbildningar i projektets regi genomförts. Vad skulle göra att deltagandet ökade på utbildningarna?
- På vilket sätt har strukturen i form av arbetsgrupper bidragit till genomförandet av projektet?
- Projektet är aktörsdrivet på vilket sätt kan det bidra till att målen i projektet nås? Vilka utmaningar/fallgropar finns det med att projektet är aktörsdrivet?
- Upplever ni att projektet tagit tillvara på era erfarenheter av jämställdhetsarbete?

### Sammanfattning

De företag som ingår i styrgruppen lyfte under intervjuerna att de redan finns ett pågående jämställdhetsarbete men att projektet givit en skjuts i arbetet. Arbetet har till viss del breddat synen på jämställdhet och gjort att andra områden involverats i jämställdhetsarbetet. Projektet beskrivs också som att det försökt att greppa över för många områden och att det varit svårt att ”springa på alla bollar”.

Gruppen av medfinansiärer upplevde att de fått mer kunskap och förståelse för jämställdhetsarbete och att projektet hjälpt dem i detta.

*”Känslan att hela branschen bidrar och kämpar för att det ska bli bättre pushar oss”  
Medfinansiär*

Samverkan var ytterligare ett område som lyftes av företag i styrgruppen, att konkurrensen har uteblivit till fördel för erfarenhetsutbyte och samsyn. Ytterligare en effekt som projektet bidragit med är att arbetet vänts mer externt, därmed har kunskap och förändring kunnat spridas till mindre företag exempelvis entreprenörer.

De måldokument som tagits fram i projektet upplevdes generellt som omfattande, men det var inte entydigt negativt. Flera menade att det möjliggjorde för företagen och organisationerna att plocka de mål som passade deras verksamheter. I gruppen av företag i styrgruppen, där arbete redan pågick, var känslan att målen gav inspiration och kompletterade de mål som de redan arbetade mot. Gruppen medfinansiärer valde några av målen och anpassade dem efter sin verksamhet. Bilden av hur arbetet med målen gått var inte heller den entydig. Några tyckte att arbetet flutit på bra medan andra gav uttryck för att det fanns en tröghet i att komma i gång med det målinriktade målarbetet.

Projektet har erbjudit medverkande aktörer en bred palett av kompetenshöjande insatser. Båda grupperna efterfrågade större tydlighet i samband med utbildningarna, såsom beskrivning av innehållet, vilka utbildningen vänder sig till och vilken nivå utbildningen är på. Företagen idkade även en del självvrannsakan och menade att de hade kunnat vara mer aktiva i att sprida information om utbildningarna i sina organisationer. Deltagande hade kunnat vara högre och spridningen av kunskapen i organisationerna högre om cheferna förklarat varför de anställda skulle gå på utbildningarna och att de som uppdragsgivare hade en förväntan på entreprenörerna att gå på utbildningarna.

Arbetet i de olika arbetsgrupperna är något som präglat projektet och som överlag upplevts som ett positivt sätt att ta sig an frågorna. Arbetssättet har främjat samarbete över företagsgränserna samt inneburit att personer med kompetens inom specifika områden i detalj har fått jobba med en fråga. Arbetet har också på detta sätt breddats från styrgruppen. Mer tid innan krav på resultat upplevdes av någon part för kort då de kommer från olika organisationer med olika erfarenheter så skulle mer tid för att landa i ett nuläge behövts.

I den avslutande delen av projektet har processledaren skickat ut följande fråga till projektets aktörer: Har projektet aktiviteter bidragit till ert jämställdhetsarbete och i så fall hur?

Nedan redovisas de inkomna svaren:

*”Ett branschgemensamt arbete har bidragit till samsyn och insikt/vikten av att arbeta tillsammans för förändring i branschen. Utbyte av erfarenheter mellan mindre och större aktörer. Mest bidrag i viltförvaltning och upphandling av entreprenadtjänster”*

*”Projektet har bidragit till att jämställdhet diskuteras i större utsträckning på myndigheten inom andra sektorer än vad som tidigare gjorts. Projektet har vidare hjälpt oss att identifiera och uppmärksamma att inkluderande kommunikation (jämställdhet och jämlikhet) är något som förenar samtliga våra områden och där det finns både kunskap och intresse av att utveckla arbetet bland våra medarbetare.”*

*”Vi har varit dåliga på deltagande, har bara deltagit via Teams vid tre-fyra tillfällen. Men de tillfällena har varit bra. Vi har alltid plockat med oss något matnyttigt att använda i vårt arbete”*

*”Ja! Vi pratar om jämställdhet i mycket större utsträckning nu än vi gjort tidigare”*

*”Ja! Många medarbetare har genom olika träffar fått fortbildning. Vi har använt material och även fått hjälp med föreläsningar i våra interna utbildningar. Särskilt perspektivet med maskulinitetsnormer har satt igång många samtal hos oss”*

*”Ja! Vi har gått från att ”bara” ha arbetat operativt och vardagsnära med jämställdhet: våra värderingar, inkluderande ledarskap, likabehandling, jämställd rekrytering och kompetensförsörjning, utbildning, karriär, löner, föräldraledigheter osv till att samla oss kring det strategiska jämställdhetsarbetet (policy, riktlinjer, mål osv)”*

*”I företaget har vi fått ökade insikter och kompetens i jämställdhetsfrågor. Idag finns det frågorna med som en naturlig del i vår dagliga verksamhet.”*

*”Vi har inte deltagit under hela perioden men har tagit del av en del material samt att processledaren besökt vår ledningsgrupp. Det har varit givande och vi har fått tankar och idéer kring hur vi kan jobba framåt i frågan.”*

*”Projektet kommunikation och engagemang har stöttat oss i vårt arbete att bredda vår normkorridor och bidragit till att stärka vår attraktionskraft hos både kvinnor och män.”*

*”Projektet har gett insikter och djupare kunskaper i ämnet för alla anställda och styrelse. Det har delvis förändrat hur vi jobbar med olika frågor. Det har gett oss bra material att jobba med. Det har gjort att vi satt nya och bättre mål rörande jämställdhet.”*

*”Ja, genom utbildning av styrelsen har frågan fått förankring och tyngd i hela organisationen.”*

*”Projektet har bidragit till att öka intresset för jämställdhetsfrågorna. Vi har en jämställdhetsutbildning till våra medlemmar. Alla i personalen har genomgått utbildningen.”*

*”Ja. Jämställdhet är ett ständigt pågående utvecklingsarbete och hela det här projektet har bidragit med nya infallsvinklar, tips och idéer inom området. Det här projektet har bidragit till vår utveckling men vi behöver också fortsätta arbeta aktivt inom de här frågorna. Att fortsätta sprida kunskap, fortsätta dialogen och fortsätta aktiva åtgärder för att hela tiden göra framsteg och fortsätta vår utveckling inom det här området”*

*”Ja det har det tveklöst gjort. Det har ökat medvetenheten, förståelsen och kunskapen om jämställdhet och normer i vår organisation. Det har gett oss verktygen att faktiskt se vart detta finns och hur det påverkar. En kul utveckling är att dom som innan tyckte att det mesta var bra och att detta inte var så stor fråga nu har lärt sig att se skillnader, nyanser och förstå vilka olika konsekvenser det kan ge”*

*”Ja, det har bidragit till att ”väcka liv i” vårt jämställdhetsarbete i vår regionala enhet, och nu efter omorganisationen innebär det att det spiller över på samtliga fyra nordliga län. Det har dessutom på ett bra sätt hjälpt oss i målformuleringar och med indikatorer för dessa. Att flera av aktiviteterna varit öppna för deltagande har möjliggjort för fler att lära sig mer. Särskilt uppskattat har arbetet kring jämställd viltförvaltning varit – där upplever vi att diskussionen i någon mån gått från att handla om att räkna huvuden till att handla om samtalsklimat och kultur”*

*”Det har varit ett lärorikt projekt där vi har fått med oss en hel del inspiration för vårt fortsatta arbete inom jämställdhet på skolan. Skolan jobbar med att marknadsföra skogen som ett attraktivt val för ungdomar tillsammans med branschgemensamma satsningar och egen marknadsföring där vi alltid lyfter fram skogen som ett framtida yrkesval för både kvinnor och män. Framförallt har vi under åren projektet pågått tack vare stöd från branschen, möjligheter att införskaffa utrustning som kommer underlätta för kvinnor som vill påbörja sin skogliga karriär hos oss på Naturbruksprogrammet.”*

*”Jämställdhet i skogsbranschen har bidragit till att vår organisation har förbättrat styrdokument och breddat vårt arbete så att vi har jämställdhetsmål inom fler områden. Viktigast för oss nu är att fortsätta utveckla mål, aktiviteter och utveckling så att de blir en del av vårt ordinarie ledningsarbete inom alla funktioner i organisationen.”*

*”Projektets kommunikation och engagemang har stöttat oss i vårt arbete att bredda vår normkorridor och bidragit till att stärka vår attraktionskraft hos både kvinnor och män.*

Utbildningarna, däremot inte lunchwebinarierna, har utvärderats med digitala frågor till deltagarna med höga betyg. Utvärderingarna har delgetts styrgruppen. Inför slutrapporten efterfrågades aktörernas erfarenheter av att arbeta med de branschgemensamma målen vilka redovisas nedan:

*”Svårt att ha gemensamma mål för samtliga aktörer, vi kommit olika långt i arbetet och har olika förutsättningar.”*

*”Måldokument har upplevts som omfattande vilket samtidigt upplevts som positivt eftersom det möjliggjort att företag och myndigheter kunnat plocka de mål som passar just dem.”*

*”Ett viktigt arbete som ger branschen en gemensam grund att utgå ifrån och som bidragit till en målstruktur att sträva mot. Sen kan vi konstatera att inte alla målen kanske passar in i alla organisationer eller kommer bli implementerade heller. Men på något sätt har de ändå varit ljuset i fjärran som vi kunnat styra mot i styrgrupp, arbetsgrupper och andra aktiviteter.”*

*”Vi har lärt oss mycket på att vara delaktiga i projektet. Genom kunskapsöverföring och fördjupad förståelse och genom att ta del av hur andra arbetar med jämställdhet.”*



*”Vikten av att få samsyn inom organisationen, både anställda och styrelse.”*

*”Det har varit mycket intressant lyssna till övriga organisationer och deras erfarenheter. Så här retrospekt så har det varit svårt att hitta tid att efter omorganisationen hos oss. Utöver det så delen att arbeta i en enorm organisation även ger utmaningar i att få igenom mål. Men de workshops vi haft har lett till många insikter som även om de inte finns i målstyrning så har de gått implementera i verksamheten. Och kanske är den viktigaste insikten att när vi pratar om utmaningarna vi har så kommer förändring börja ske. Bara genom att vi väckt tankar.”*

*”Att det är ett arbete som måste fortlöpa, vi är inte klara.”*

*”Det går att få snabba resultat.”*

*”Vi har i branschen fortfarande en lång väg att gå för att såväl öka intresset som engagemanget bland företagen.”*

*”Många av de branschgemensamma målen går i linje med områden vi har arbetat med inom koncernen. Alla typer av inspel, idéer, tips som finns tillgängliga inom jämställdhetsområdet är positiva och bidrar till vår ständiga utveckling som företag.”*

Argumenten i det branschgemensamma arbetet kan användas som ”brytjärn”, vid ev. motstånd. Utmaningen är att hitta system för mätning av indikatorerna och att verkligen se till att dessa inte bara följs upp utan även analyseras och åtgärdas (egentligen som vilket målstyrningsarbete som helst, bara ibland lägre prioriterat pga förutfattade meningar om jämställdhetsarbete).



**Fotograf: Fabiola de Graaf**

# Styrgruppens reflektioner och erfarenheter

## Branschgemensamt arbete

Arbetet i projektet har gjort att frågan om en gemensam branschagenda för jämställdhet har fått stor uppmärksamhet och det har varit en fördel att hela kedjan – från frö till klänning, från planta till plankor funnits med. Projektet har påverkat samtalet i hela sektorn, förflyttat samtalet, och därmed också krattat manegen inför det nystartade jämställdhetsrådet i Skogsstyrelsens regi. I planeringen och riggningen av jämställdhetsrådet har projektet bidragit med viktiga referenspersoner. Projektets aktiviteter och övriga arbete har nått många aktörer och personer, dels aktörer som redan arbetar med jämställdhetsfrågor dels aktörer som inte kommit till skott.

Ett vägval som projektets aktörer gjorde inledningsvis var att inte skriva en gemensam avsiktsförklaring om att branschen ska bli jämställd, utan istället gå ett steg längre och driva ett operativt och brett projekt med många olika insatser. Arbetet har utgått från aktörens högsta chef eller den med högsta operativa ansvaret inom en specifik fråga. Detta har höjt statusen för jämställdhetsarbetet och gjort det enklare att arbeta med frågan ute i de olika verksamheterna. Det har varit en fördel att ha jobbat igenom en ordentlig viljeinriktning som grund. Det betyder att det funnits en gemensam målbild.

De utvärderingar som genomförts i projektet ger aktörerna ingen tydlig bild över hur de upplevt projektet så finns det ingen enhetlig bild och det går heller inte att dra några slutsatser utifrån hur organisationen är styrd, storlek, verksamhet, geografi eller hur det egna jämställdhetsarbetet ser ut – det ser helt enkelt väldigt olika ut. En reflektion är att upplevelsen av projektets olika delar är avhängigt hur den egna organisationen har deltagit, vilken ansats man haft och hur man organiserat sitt jämställdhetsarbete.

De organisationer som hittat en bra struktur för samspel mellan projektet och den egna organisationens arbete och för att samla medarbetare som deltagit i utbildningar har fått en bred kunskapsstillsättning och en gemensam bild av jämställdhetsarbete. Det har lett till att interna processer på ledningsnivå tillförts kunskap och engagemang.

Projektet har bjudit in aktörerna till möten mellan varandra och erbjudit möten i de egna organisationerna för att organisera och samordna arbetet. Samtidigt har projektet presenterats som ett erbjudande att vara ett stöd för att förverkliga organisationens egna ambitioner. Tanken har varit att det bidrar till varaktig förändring, samtidigt som det kan ha gett avkall på att uppnå projektmålen.

## Organisation

Valet av processledare har varit avgörande för att komma i gång och för att få med många organisationer. Processledarens nätverk, kunskap om branschen och retoriska ingångar kring jämställdhetsarbete har gett avtryck långt bortom Västernorrland och utanför branschen. Det i sin tur har stärkt skogsbranschens varumärke och attraktionskraft.

Det har funnits aktörer i projektet som sporadiskt eller inte alls deltagit i projektet vilket blir problematiskt när så mycket av arbetet handlar om att genomföra förändringar gemensamt. Här skulle det ha funnits en strategi inom projektet. Det är svårt att agera och till exempel utesluta

någon ur ett arbete som bygger på medfinansiering och det är särskilt svårt att hantera när en organisation ingår i styrgruppen.

Under projektets sista sex månader har inte NYKS deltagit i styrgruppens arbete. Projektet skulle ha avsatt medel för att ideella organisationer som NYKS ska ha möjlighet att delta.

Jämställdhetsarbete, precis som allt annat förändringsarbete, kräver tid och engagemang. Det behöver avsättas tid och arbetet måste organiseras. Det hade varit önskvärt att styrgruppen, liksom ledningsfunktioner och deltagare i arbetsgrupper, i större utsträckning kunde ha deltagit i projektets aktiviteter. Det torde ha inneburit att vi kunnat bidra till projektmålen, varit ett stöd till processledaren och uppnått våra egna ambitioner om en jämställd skogsbransch.

Ett nätverk bestående av kommunikatörer från aktörerna i projektet hade kunnat öka spridningen av projektets ambitioner såväl internt som externt och deltagandet i projektets aktiviteter.

Att många olika aktörer och människor har deltagit i projektet har ökat kompetensen hos många enskilda men också hjälpt till att gemensamt definiera jämställdhet, varför jämställdhet är viktigt och vad vi behöver göra för att branschen ska bli mer jämställd. Det gemensamma arbetet bygger broar som stärker samverkan och strävan att skapa en inkluderande kultur.

## Normer kring män och maskulinitet

Valet att arbeta med normer kring män och maskulinitet förflyttade skogsbranschens jämställdhetsarbete från att ha fokus på att rekrytera kvinnor till att handla om ledarskap och kultur. Den förflyttningen har fått ringar på vattnet i hela skogssverige och fått stor uppmärksamhet.

Projektet valde att arbeta fram rapporten om skogsbrukets maskulinitetsnormer och erbjuda workshops kring dem så att det blev generella reflektioner där ledningsgrupperna själva kunde se förekomsten och komma med förslag kring hur de skulle kunna jobba vidare.

**Det är den högsta chefen i organisationen som ska leda jämställdhetsarbetet.** Det är troligt att man väl anpassat sig till de normer som finns i organisationen och i branschen för att komma till den positionen. Därför är det viktigt att skapa trygghet för cheferna som ska leda jämställdhetsarbetet utan att de känner att de behöver bekänna sina brister eller misstag.

Det var modigt att ta fram rapporten om skogsbranschens maskulinitetsnormer, att öppet fånga in synpunkter och processa den tillsammans i styrgruppen och i ledningsfunktioner. Det var modigt av de aktörer som haft egna workshops i sina ledningsgrupper att ta sig an en så komplex del av jämställdhetsarbete som män och maskulinitet när andelen män är så hög och det som finns beskrivet i rapporten är så påtagligt närvarande.

Det är också här det allra största motståndet har kommit. **Jämställdhet innebär att privilegier synliggörs och riskerar att bli fråntagna, med det i åtanke så är det inte konstigt att det väcks motstånd.** Ett jämställdhetsarbete som väljer att utgå från normer kring män och maskulinitet rör upp känslor och utmanar föreställningar. Det man ska tänka kring motstånd är att det är ett tecken på att förändring kan uppstå.

Jämställdhetsarbete väcker skuld och skam hos både män och kvinnor och det är lika viktigt att ta med det i beräkningen som att räkna med motstånd. Män och kvinnor hjälps åt att upprätthålla traditionella stereotypa könsroller och behöver förändra sina beteenden om förändring ska ske.

## De ideella jämställdhetsarbetarna

När projektet genomfört öppna aktiviteter som är frivilliga att delta i så är andelen män som deltar låg, få män som inte jobbar i offentlig sektor deltar. De öppna aktiviteterna engagerar i större utsträckning kvinnor. De ideella jämställdhetsarbetarna är en tillgång i organisationernas jämställdhetsarbete och en katalysator för att starta upp ett förändringsarbete.

Här handlar det om att låta en undergroundrörelse växa fram men också att skapa en mötesplats för män och kvinnor som vill bidra till en jämställd skogssektor. Att skapa mötesplatser minskar utsattheten och känslan av att vara ensam i att stå upp för att alla människor på arbetsplatsen ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Av den anledningen har det varit viktigt för att ge utrymme och en fristad för människor med starkt engagemang i de frågorna för att skapa hopp och insikter om att det finns alternativ att gå till om man inte trivs.

Därför är det allvarligt när medarbetare upplever att de får reprimander för att de deltar i jämställdhetsarbete, vilket har hänt i projektet. Det är allvarligt för medarbetaren som utsätts och för att organisationen därigenom arbetar bort möjligheter för sitt eget jämställdhetsarbete.

## Motstånd

Identifiera och hantera motstånd har varit ett av projektets syften. Ett annat syfte har varit att vara modig - att lyfta motstånd är i sig modigt. När ett jämställdhetsarbete i sitt syfte eller på annat sätt lyft motstånd initialt så ges förutsättningar att skapa arbetssätt som gör att det går att förutse var, när och hur motstånd kan uppstå. Att se processen med motstånd i glasögonen. Att det skulle uppstå motstånd i de deltagande organisationerna kunde förutses; motstånd mot projektet, det arbete som görs inom projektet, mot den egna organisationens jämställdhetsarbete och mot jämställdhet i sig.

Motstånd börjar redan i frågan om det är jämställt eller om det är ojämställt och återkommer i hela processen och i alla delar under hela resan; från inbjudan till det allra första mötet på residenset till i att bidra till slutrapporten. Motstånd är inte en fråga som går att komma i mål med att hantera. Både män och kvinnor bidrar till motstånd precis som både kvinnor och män upprätthåller ojämställdhet.

Att identifiera och hantera motstånd beskrivs i rapporten Branschgemensamt jämställdhetsarbete och det som beskrivs i den rapporten återfinns i projektets genomförande:

- I stunden i utbildningar där det hanterats av processledaren
- Strukturellt på så sätt att inte avsätta tid, inte delta i möten, inte avsätta resurser och att inte organisera sitt egna eller sin organisations arbete på ett sätt så att man bidrar samt att inte svara att man inte deltar i möten eller i jämställdhetsarbete i stort
- Att aktivt motarbeta processledaren genom att undergräva position och person
- Att vilja hålla kvar vid traditionella könsroller, att hitta bortförklaringar till ojämställdhet och att inte skapa sig kunskap om vad jämställdhet
- Att ifrågasätta kunskap och fakta utifrån sina egna upplevelse

- Det är positivt för ens egna varumärke som ledare att förknippas med jämställdhet och i det ha fötts en självgodhet där frågan kidnappas och man utser sig själva till att ha tolkningsföreträde i diskussionen

Det behöver finnas en insikt om och beredskap för att de personer som förknippas med jämställdhetsarbete oavsett det är i den egna organisationen eller branschgemensamt kan komma att bli utsatta för hot, hat, fysiskt våld och sexuella trakasserier. Det har inte funnits anledning att möta det inom projektet, däremot har det varit händelser som varit svåra att hantera som hänger ihop med den ledarskapskultur som projektet navigerar sig inom. Här handlar det snarare om hitta motstrategier kring härskartekniker. Att styrgruppen har utgjorts av ledande befattningar har haft betydelse för det skapar mandat och ger mod.

Svårast har varit att hantera motstånd i de organisationer som haft ett pågående jämställdhetsarbete. Det har tagit sig i uttryck på olika sätt:

- Att man själv inte deltar i projektet och heller inte bidrar – det är svårt att hantera eftersom det inte finns någon att hantera det med
- Att man själv deltar men inte bidrar med sitt eget arbete
- Att man aktivt motarbetar det branschgemensamma arbetet då man ser det som en konkurrent tills sitt egna jämställdhetsarbete

Det motståndet behöver förstås utifrån att det har tagit tid och energi att skapa utrymme för jämställdhetsarbete i den egna organisationen och med tiden har jämställdhetsarbetare skapat sig en position och en status i jämställdhetsfrågan som den gärna vill upprätthålla. Att skogsbranschens ledare skapat sig ett varumärke kring jämställdhet är också en faktor. Där utmanar det branschgemensamma arbetet eftersom det synliggör att det finns brister i branschens jämställdhetsarbete och att det finns andra sätt att driva jämställdhetsarbete.

Det tar mycket kraft och energi när en organisations deltagare i styrgrupp och/eller referensgrupp arbetar fram och ställer sig bakom projektets mål, syfte och de aktiviteter som ska genomföras samtidigt som samma organisations deltagare i en arbetsgrupp ifrågasätter projektets mål, syfte och aktiviteter. Det är känsligt att lyfta motstånd av den här typen eftersom det handlar om individers agerande där varje händelse kan tolkas och förklaras olika. Det behöver sättas in i kontexten kring motstånd men också i det ledarskap som skapas och upprätthålls i de normer kring män och maskulinitet som finns i branschen.

Uppfattningen att det är någon annan som bär ansvaret för ojämställdheten snarare än den egna organisationen är ett vanligt motstånd som hanterats i arbetsgrupperna Viltförvaltning och Rekrytering och utbildning på ett framgångsrikt sätt. Det är en inställning som tar tid att komma förbi i processen och bygger på kunskap om jämställdhet men även den hänger även ihop med den ledarskapskultur som finns i mansdominerade organisationer.

När identifiering och hantering av motstånd är en del av den egna organisationens jämställdhetsarbete så finns det möjligheter att bli mer lyhörd och aktivt medvetande om motståndets betydelse och att gemensamt göra förflyttningar.

När motstånd som påverkar projektets förutsättningar att uppfylla sitt syfte eller mål har identifierats och hanterats har det rapporterats till styrgruppen i en mer omfattande redogörande rapport inför varje styrgruppsmöte. Projektet har genomfört utbildningar om motstånd för att

skapa förståelse för motstånd, hur och varför det uppstår samt hur det kan hanteras men också förebyggas.

Motstånd har förekommit i alla organisationer som deltar i styrgruppen och hur det ska hanteras borde det funnits en plan för. Likaså när enskilda personer i arbetsgrupper agerar på ett sätt som gör att det inte går att uppnå de mål och syfte som styrgruppen satt för projektet och för arbetsgruppens uppdrag.

De grupperingar som finns i det gemensamma arbetet måste skapa sig kunskap om vad motstånd är och vara överens om hur motstånd ska identifieras och hanteras när det uppstår inom den egna gruppen och hos sig själva som individ.

## Dilemmat mål, resultat och känna framgång

Den forskning av skogsbranschens jämställdhetsarbete och statistik från Statistiska centralbyrån (SCB), men också från såväl naturbruksgymnasier och universitet, visar på små eller inga förflyttningar i skogsbranschens jämställdhetsarbete. Numerärt går jämställdheten tillbaka och andelen män ökar. Det blir fler kvinnor på gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar, samtidigt som fler kvinnor än män lämnar branschen. Det är fakta och statistik som går stick i stäv med branschens egen uppfattning om jämställdhetsarbete.

Kvinnor synliggörs i kommunikationsarbete och jämställdhetsarbetet handlar fortfarande ofta om att rekrytera kvinnor snarare än att problematisera normer kring män och maskulinitet. Upplevelsen är att det har hänt mycket med jämställdheten i branschen eftersom kvinnor ofta synliggörs.

**Detta är en svår balansgång att hantera. För att skapa engagemang i jämställdhetsarbete behöver resultat synliggöras – och resultatet blir gärna att lyfta kvinnor för att de är kvinnor. Det är en inriktning på jämställdhetsarbete som väcker motstånd hos både män och kvinnor. Det gör männen till norm och kvinnor till avvikare, det gör kvinnor till problemet och till lösningen. Alla vill bli rekryterade för sin kompetens, inte för sitt kön. Andelen kvinnor respektive män i en organisation ska ses som en effekt av jämställdhetsarbete, inte som mål.**

Enstaka kvinnor eller grupper av kvinnor på arbetsplatser eller utbildningar lyfts fram i marknadsföring av branschen och organisationen som ett alibi för jämställdhetsarbete. Samtidigt fyller kvinnorna som går före och bryter mark en funktion som förebilder. Att hantera det dilemmat behöver göras för att motverka backslasheffekter – både när det gäller att skapa engagemang och att skapa reella förändringar som ger resultat.

# Medskick till fortsatt jämställdhetsarbete i skogsbranschen

## Vi vill

Vi anser att det även fortsatt behövs ett organiserat branschgemensamt jämställdhetsarbete med ett stort ansvarstagande från branschens aktörer och där vi tar med oss lärdomarna från detta och liknande projekt. Det vill säga:

- Vi vågar ta oss an de normer och värderingar som upprätthåller ojämställdhet
- Vi avsätter tid och resurser som organisationer och ledare
- Det finns en styrgrupp med de större aktörerna och offentliga aktörerna
- Det finns en referensgrupp med alla aktörer som är intresserade
- Vi har arbetsgrupper med väldefinierade uppdrag där varje aktör som deltar tar ansvar för att den egna organisationen bidrar och organiserar sitt engagemang i det gemensamma arbetet
- Vi finansierar vårt deltagande med egna medel
- Det finns en offentlig aktör som processleder eller bjuder in
- Vi avsätter gemensamt medel för en samordnare/processledare
- Det nationella och regionala arbetet hänger ihop och stärker varandra. Ett aktivt regionalt arbete möjliggör för mindre aktörer att delta vilket är angeläget för hela branschen
- Forum för handledning och erfarenhetsutbyte för ledningarna för skogsbrukets organisationer
- Beslutet att delta i projektet och att därmed stödja och bidra till projektets syfte, mål och att delta i aktiviteter ska fattas i organisationernas ledningsgrupp
- Medlemsägda organisationer behöver ha beslut av sin styrelse för att delta
- Regioner, dotterbolag eller affärsområden behöver ha beslut från koncernchef för att delta
- Följeforskning och löpande utvärdering

## Syfte

Samma syfte ska behållas för framtida gemensamma jämställdhetsarbeten och det fungerar även bra internt i egna organisationer.

## Målgrupper

Ett arbete som fortsatt vilar på såväl medarbetare, studerande och chefer som skogsägare och företagare tycker vi känns viktigt.

## Skogsstyrelsen tar ledartröjan

Skogsstyrelsen kan med fördel, i sitt nationella arbete, säkra upp att ambitioner, mål och handlingsplaner för branschen jämställdhetsarbete tas fram och förankras samt återkopplas till branschens aktörer via till exempel Skogssektorns jämställdhetsråd eller andra lämpliga nationella och regionala arenor. Att Skogsstyrelsen också arbetar för att hitta regionala funktionella arenor, för ett fortsatt jämställdhetsarbete där de regionala skogsprogrammen kan utgöra en grund för till exempel ett flerlänsperspektiv. Att i den mån det går myndigheten tar om hand och utvecklar det arbete som projektet tagit fram, och integrerar erfarenheterna i sitt eget jämställdhetsarbete.

Vi ser positivt på att Skogsstyrelsen tagit ansvar för att arbeta vidare med viltförvaltning som särskilt område och kommer aktivt bidra med att göra de egna förflyttningar som behövs för att uppnå förändring. Vi tror det är viktigt att genomföra gemensamma utbildningar för viltförvaltningsdelegationen och för älgförvaltningsgrupperna samt för våra organisationernas viltansvariga som ett stöd för att kunna omsätta spelreglerna i vardagen.

## **En tydligare koppling till de jämställdhetspolitiska målen**

Det skulle vara till fördel för branschen att visa hur och att den vill bidra till det arbete och den förflyttning som sker på en övergripande samhällelig nivå.

## **Samsyn mellan regionalt och nationellt jämställdhetsarbete**

En samsyn mellan regionala och nationella parter samt till andra pågående strategier och program skulle stärka jämställdhetsarbetet i skogsbranschen. Jämställdhetsarbete kräver mycket energi och har inte reservkrafterna att orka med att konkurrera med andra strategiska arbeten samtidigt som det ska komplettera och inte krocka med varje organisations egna arbete.

## **Använd genusvetenskapen**

Likställ genusvetenskapen och dess status med annan kunskap och fakta som används i det vardagliga arbetet. Jämställdhetsarbete som baserar sig på känd forskning och kunskap ger trovärdighet i varje organisations arbete. Det ger utrymme för att jämställdhetsarbete har olika ingångar och uttryck som skapar kunskap och utveckling i organisationer.

## **Fortsatt arbete rekrytering och utbildning**

Det behövs även fortsättningsvis ett samlat grepp om kompetensförsörjning ur ett jämställdhetsperspektiv, gärna i ett befintligt forum där aktörer för hela kedjan ryms och där alla yrkesområden i branschen omfattas

## **Branschgemensamma mätbara mål**

Jämställdhetsarbetet måste vila på normer kring män och maskulinitet å ena sidan och mätbara mål å andra sidan. Det behövs inte arbetas mer branschgemensamt med de mätbara målen regionalt utan hoppas att Skogsstyrelsen i det nationella jämställdhetsrådet utvecklar dem vidare så att vi kan ha ett gemensamt Jämställdhetsindex i skogsbranschen.

## **Nätverk för jämställdhetsansvariga**

Nätverk för jämställdhetsansvariga där de får vara expertgrupp och tillföra i processen på ett organiserat sätt.

## **Skogsägande och företagande**

Det behövs mer samlad fakta kring ägande av skog och kring skogsbrukets företagande utifrån ett genusperspektiv.



## Arbetsgrupper

I de fall det bildas arbetsgrupper behöver varje organisation som deltar i det gemensamma arbetet arbeta fram en handlingsplan för hur den egna organisationen bidrar och tar tillbaka arbetet. Det är en fördel om aktörerna själva utser ordförande och andra funktioner i arbetsgrupperna som i sin tur bildar ett nätverk med ansvar för att utveckla det gemensamma arbetet.

## Normer kring män och maskulinitet

Det här är ett område som kommer vara svårt att ta initiativ i varje organisation. Därför anser vi att Skogsstyrelsen regionalt och/eller nationellt fortsätter arbeta med att sätta normer kring män och maskulinitet i kontexten kultur och ledarskap på arbetsplatserna genom att:

- Upphandla och skapa ramavtal för handledning och coaching av chefer med fokus på normer kring män och maskulinitet
- Upphandla och skapa ramavtal för handlingsplaner kring sexuella trakasserier, övergrepp och utnyttjande av person i beroende ställning med fokus på normer kring män och maskulinitet
- Öppna workshops och seminarier där befintlig forskning, kunskap och erfarenheter med fokus på normer kring män och maskulinitet tillgängliggörs



Fotograf: Johanna Bygdell

## Referenslista

Kön och organisation

*Mats Alvesson och Yvonne Due Billing*

Den Öppna skogen

*Elias Andersson*

Tio år av jämställdhet på agendan

*Elias Andersson och Maria Johansson*

Arbete och jämställdhet – förändringar under femtio år

*Eva Blomberg och Kirsti Niskanen*

Mod att vara sårbar – i dina relationer, i ditt föräldraskap och i ditt arbete

*Brené Brown*

Maskuliniteter

*R.W Connell*

Han är så bra på att ta egentid – Jämställdhet i praktiken

*Maria Farm*

Kom igen gubbar! Om pojkfotboll och maskuliniteter

*Jesper Fundberg*

Mångfald i praktiken

*Gabriella Fägerlind*

Jag har aldrig märkt att kön haft någon betydelse

*Nanna Gillberg*

Persistent norms and the #metoo effect in Swedish forestry education

*Ann Grubbström och Stina Powell*

Under det blå täcket – en chatt om maskulinitet och att vara ung

*Rafaella Gärde och Matilda Oldenmark*

Att göra jämställdhet – motiv, motstånd och möjligheter i det svenska skogsbruket

*Maria Johansson*

Business as usual? Doing gender equality in forestry work organizations

*Maria Johansson*

Rural boys, urban girls? The mystery of the diminishing urban-rural gender gap in Sweden

*Peter Karpestam, Peter Gladoic*

Gendered Performances in Swedish Forestry

*Emmeline Laszlo Ambjörnsson*

Om jämställdhetsarbete Jämställdhet i verksamhetsutveckling

*Kristina Lindholm*

Om män och maskulinitet -Det enda könet

*Katrine Kielos*

Jämställt arbetsliv i skogssektorn

*Gun Lidestav, Elias Andersson, Solveig Berg Lejon och Kristina Johansson*

Det otäcka könet – en bok om manlighet

*Marcus Priftis*

Om hur medvetenhet om män och maskulinitet bidrar i jämställdhetsarbete

Den nya mannen – om pojkar, män och slutet på könskampen

*Viktoria Saxby*

What is the ‘problem’ of gender inequality represented to be in the Swedish forest sector?

*Alizée Ville, Grace Wong, Amanda Jiménez Aceituno, Andrea Downing Mawa Karambiri och Maria Brockhaus*

Det ordnar sig – teorier om organisation och kön

*Anna Wahl, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophie Linghag*

Män har varit här längst

*Anna Wahl och Sophie Linghag*

Rapport från Skogsstyrelsen: Åtgärder för en jämställd skogssektor Jämlys - en jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten

<https://www.skogsprogramvasterbotten.se/media/ybhldkjr/atgarder-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf>

MIUNs forskningsrapport om SCA Skogs jämställdhetsarbete: Att plantera ett träd och låta det växa

<http://miun.diva-portal.org/smash/get/diva2:1465302/FULLTEXT01.pdf>

Nordic Forest research forskningsrapport Gender balance in the Nordic forest sector (2020)

<https://nordicforestresearch.org/wp-content/uploads/2020/09/200917-gender-web.pdf>

Skogsbranschens #metoo-upprop:

*Instagramkontot #slutavverkat*

Instagramkontot Extremerna för jägmästarprogrammet 13/18, ett konto skapat av studenter på jägmästarprogrammet där kvinnor förnedrades med sexistiska bilder och kommentarer, nu borttaget.

SLU-studenternas öppna brev, reaktionen på instagramkontot Extremerna och andra händelser på SLU och i mötet med branschen

# Bilaga 1

## Projektets aktiviteter

I projektets handlingsplan så var de aktiviteter som avsågs genomföras beskrivna. Eftersom Covid-19 gjorde det svårt att träffas fysiskt så genomfördes i stället korta, digitala utbildningar som sammantaget motsvarade de planerade fysiska utbildningarna. Samtliga aktörer i branschen har varit välkomna att delta i de öppna utbildningarna och lunchwebinarierna, oavsett om organisation deltagit i projektet eller inte.

I handlingsplanen fanns även utbildningar för företagare i skogsbranschen med som en aktivitet. De har inte genomförts då de byggde på arbetet kring kriterier för jämställdhetssäkrade upphandlingar och avtal. Avsikten med utbildningarna var att gemensamt eller i varje organisation samla företagare, produktionsledare, virkesköpare och inspektörer för att presentera kriterierna och skapa kunskap för att tillsammans möjliggöra dem i vardagen.

## Introduktion

Under våren 2021 erbjöds utbildningarna; Nuläget i branschen - hur ser jämställdheten i skogsbranschen ut idag och varför? Vad är jämställdhet – och när är vi jämställda? samt utbildningen Myter och motstånd.

*Nuläget i branschen - hur ser jämställdheten i skogsbranschen ut idag och varför?*

Utbildningen syftade till att ge fakta kring nuläget för jämställdheten i branschen och en bakgrund till varför den är så mansdominerad. Statistiken byggde på de frågor som aktörerna svarat på vid projektstarten.

*Vad är jämställdhet – och när är vi jämställda?*

Dessa tillfällen var en introduktion till jämställdhet med definitioner och fakta om jämställdhet ur flera olika perspektiv. Utbildningen erbjöds vid fyra tillfällen samt två extrainsatta tillfällen till följd av många anmälda deltagare.

*Myter och motstånd*

Utbildningen behandlade frågorna; Varför väcker jämställdhetsarbete motstånd i människor och organisationer? Hur kan vi synliggöra/bemöta motstånd när det uppstår och vilka strategier kan vi ha för att hantera motstånd innan det uppstår? Hur får vi syn på myter om jämställdhetsarbete, om kvinnor och män och kan vi avliva dem? Utbildningen om motstånd erbjöds två gånger samt ett extra tillfälle med anledning av många anmälda deltagare.

## Verktyg

Utifrån förslag från arbetsgrupperna genomfördes under hösten 2021 utbildningar för de ledare, förtroendevalda och medarbetare som jobbar i skogsbranschen. Funktioner som i sina tjänster ansvarade för genomförandet av de gemensamma mätbara målen för jämställdhetsarbete som tagits fram under 2021 för att kunna integreras i organisationernas målstyrning från 2022.

Utbildningarna erbjöds digitalt vid två tillfällen gemensamt under hösten 2021 som ett stöd i det egna arbetet i organisationerna. Deltagandet var dock lågt. Utbildningarna som erbjöds var följande:

### *Genusmedveten rekrytering*

Hur vi kan utveckla vårt rekryteringsarbete så att den blir mer genusmedveten? Kan vi rekrytera nya medarbetare utifrån kompetens, erfarenheter och förmåga snarare än kön?

### *Jämställda möten och aktiviteter för skogsägare*

De aktiviteter och mötesplatser som riktar sig till skogsägare ska vara medvetet jämställda. Den här utbildningen gav medarbetare med ansvar för skogsägares mötesplatser verktyg för att planera och genomföra aktiviteter, möten, mässor och skogsdagar som attraherar bredare målgrupper.

### *Målstyrning*

Målstyrning som verktyg för att utveckla organisationens jämställdhetsarbete handlade bland annat om hur vi kan ta de gemensamma mätbara målen in i verksamheterna och skapa de bästa förutsättningarna för att genomföra dem.

### *Jämställdhetsintegrering*

En grundläggande utbildning i jämställdhetsintegrering med verktyg för att starta upp en egen intern process där jämställdhetsarbetet blir en naturlig del av organisationens arbete och där ambitioner blir verklighet.

### *Jämställd affärsverksamhet och rådgivning*

Hur kan vi utveckla våra affärsrelationer och vår rådgivning så att vi når fler och bredare målgrupper av skogsägare? Utbildningen vände sig till medarbetare i skogsbranschen som ansvarar för och arbetar praktiskt med rådgivning, skogsbruksåtgärder och affärsrelationer med skogsägare.

### *Kommunikation som stärker attraktionskraften*

Hur vi kan utveckla vårt strategiska kommunikationsarbete, i varje organisation och gemensamt, för att stärka attraktionskraften ur ett jämställdhetsperspektiv? Utbildningen tog sin utgångspunkt i hur omvärlden ser på skogsbranschen och hur vi vill att omvärlden uppfattar branschen utifrån normer, föreställningar om kön, medvetenhet om relationen mellan makt, kön och genus.

### *Jämställd kommunikation*

Hur kan vi utveckla vårt kommunikationsarbete så att det blir medvetet och jämställt? Utbildningen syftade till att ge deltagarna konkreta verktyg som de kan använda i sin vardag. Målgruppen var medarbetare i skogsbranschen som jobbar med kommunikation.

## **Interna utbildningar**

Under våren 2022 erbjöds ledningsgrupperna i de organisationer som deltar i projektet en workshop som syftade till att med stöd av rapporten ”Skogsbranschens maskulinitetsnormer – vi säger inte att det är fel, vi säger bara att det skapar ojämställdhet” – få syn på hur maskulinitetsnormer tar sig i uttryck i den egna organisationen, hur de påverkar organisationens förmåga att driva jämställdhetsarbete samt vad de gör för attraktionskraften. Workshopens ambition var vidare att ge förutsättningar för att starta upp ett förändringsarbete som drivs av den egna organisationen.

En öppen workshop med samma upplägg erbjöds vid två tillfällen de aktörer som vill driva jämställdhetsarbete i skogsbranschen och få mer kunskap om hur normer kring män och maskulinitet präglar vardagen för kvinnor och män i skogen och vad de gör för attraktionskraften till branschen.

Processledaren medverkade vid Skogsstyrelsens chefsutbildning med inspel om projektets arbete kring Skogsbranschens maskulinitetsnormer.

Processledaren har vidare tagit fram och genomfört en utbildningsdag om inkluderande myndighetsutövning på initiativ av Vattenmyndigheten.

Varje organisation har erbjudits en utbildningsdag med tema jämställdhet som introduktion till workshoppen om maskulinitetsnormer.

## Lunchwebinarium

De lunchwebinarium som anordnades inom projektet hade till syfte att sprida arbetet bredare i branschen och i samhället i stort samtidigt som kunskap hämtades in från andra sektorer och områden.

### *Skogsbranschens gemensamma mål för jämställdhetsarbete*

Vid detta lunchwebinarium presenterades de branschgemensamma mätbara mål som aktörerna i projektet arbetat fram med start hösten 2020. Målen utgår från Skogsstyrelsens regeringsuppdrag ”Åtgärder för jämställd skogssektor”

### *Framgångsrikt jämställdhetsarbete del 1: i teorin*

Detta tillfälle behandlade frågorna; Hur blir jämställdhetsarbete framgångsrikt? Vilka arbetssätt och strategier behöver finnas på plats för att göra uppdraget att skapa jämställda organisationer och arbetsplatser till en succé? Hur har skogsbranschens jämställdhetsarbete lyckats så här långt och vilka lärdomar finns att ta med sig?

### *Framgångsrikt jämställdhetsarbete del 2: i praktiken*

Tre av skogsbranschens aktörer i olika storlek med skilda ägarstrukturer och verksamheter – med samma ambitioner om att bli framgångsrika i sitt jämställdhetsarbete delade med sig av sina erfarenheter. Vad skiljer och vad förenar i arbetssätt och strategier?

### *Urban girls and rural boys*

Detta tillfälle adresserade frågorna: Hur hänger den demografiska utvecklingen ihop med normer och föreställningar om kön? Vilken roll spelar skogsbranschen i urbaniseringen – och vilka lärdomar finns att ta med sig till jämställdhetsarbetet? Webinariet ramades in av beskrivningen att landsbygden har ett överskott på män och städerna ett överskott på kvinnor och att denna trend ser ut att fortsätta.

### *Skogsbranschens maskulinitetsnormer – vilka är de och hur tar de sig i uttryck?*

Vi detta tillfälle presenterades kartlägningsarbetet av de maskulinitetsnormer som finns i skogsbranschen och hur de påverkar förmågan att driva jämställdhetsarbete. Vilka normerna är presenterades vid detta lunchsamtal samt hur branschen ska jobba vidare med frågan.

### *Inkluderande kommunikation*

Detta var ett tillfälle där frågan; Hur blir inkluderande kommunikation i praktiken ett nav i organisationens strategiska utvecklingsarbete?

### *Branschgemensamt jämställdhetsarbete*

En presentation av rapporten Branschgemensamt jämställdhetsarbete med en konklusion av det som varit framgångsrikt, av det vi lärt oss när vi fått göra omtag och av det som vi skulle gjort annorlunda om vi skulle fått börja idag. Medskick och erfarenheter från initiativtagare till det gemensamma arbetet.

### *Vem äger skogen och varför?*

Detta tillfälle handlade om ägande och företagande. Utgångspunkten var att 40 procent av skogsägarna är kvinnor, att äga skog är det vanligaste företag som en kvinna driver – samtidigt som utvecklingen går åt fel håll. Allt färre kvinnor blir skogsägare och äger allt mindre fastigheter. Vad gömmer sig bakom siffrorna och varför ser skogsägandet ut som det gör?

### *Varför går hon inte?*

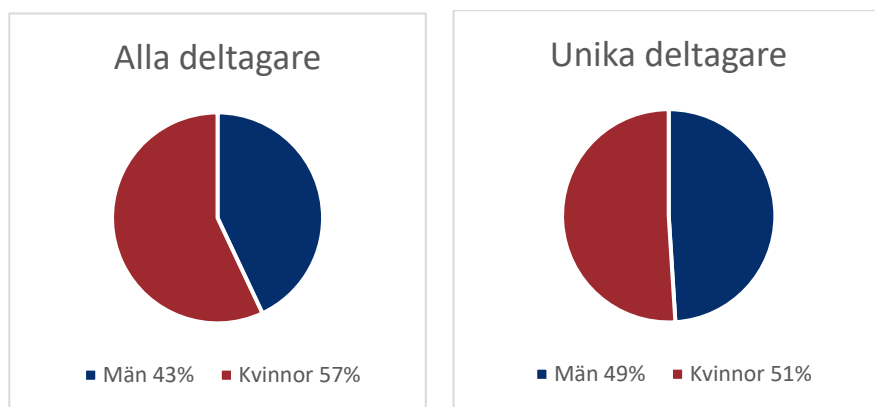
Tillfället handlade om jämställdhetspolitikens 6:e jämställdhetspolitiska delmål att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Lunchwebinariet riktade sig till dem som vill ha mer kunskap i sin yrkesroll för att synliggöra och agera för att minska kvinnors utsatthet.

### *Tio år med jämställdhet på agendan*

Detta tillfälle lyfte faktumet att det gått drygt tio år sedan den nationella jämställdhetsstrategin för skogssektorn och dess underlagsrapport kring skogligt utbildades arbetsliv lanserades. Detta har bidragit till att placera jämställdhet högre upp på den skogliga agendan och initierat en rad insatser både på sektor- och organisationsnivå. Men vad har egentligen hänt och hur har det påverkat den skogliga arbetsmarknaden?

## Summering deltagande vid aktiviteter i projektet

Projektet har i utbildningar och lunchwebinarium mött totalt 1191 deltagare. Antalet unika deltagare är 620 från 128 olika organisationer.



Vid interna utbildningar så är fördelningen i deltagande jämnare mellan kvinnor och män. Vid de öppna utbildningarna och vid lunchwebinarierna deltar så deltar fler kvinnor än män. Vi ser att när vi gör interna utbildningar så kommer både män och kvinnor, däremot så är det fler kvinnor än män som deltar på de öppna utbildningarna och lunchwebinarierna.

## Tabell över antal deltagare

	Antal deltagande			Andel deltagande medarbetare		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
Biometria	3	2	5	0%	1%	1%
GS-facket	12	1	4	Saknar uppgift	Saknar uppgift	Saknar uppgift
Holmen Skog	17	20	37	6%	19%	9%
Höglands såg&hyvleri	18	4	22	20%	29%	21%
LRF	0	3	3	0%	60%	14%
Länsstyrelsen	12	18	30	13%	13%	13%
Metsä Husum	1	1	2	1%	1%	0%
MIUN	1	1	2	Saknar uppgift	Saknar uppgift	Saknar uppgift
Mondi Dynäs	2	1	3	1%	2%	1%
Naturbruksgymnasiet Skedom	1	0	1	Saknar uppgift	Saknar uppgift	Saknar uppgift
Norra Skog	3	9	12	1%	8%	2%
NYKS	0	1	1	Ej relevant	Ej relevant	Ej relevant
Nätraälven	9	6	15	100%	150%	115%
Region Västernorrland	0	11	11	Ej relevant	Ej relevant	Ej relevant
RISE Processum	4	7	11	Saknar uppgift	Saknar uppgift	Saknar uppgift
Rundvirke Skog	6	1	7	19%	100%	22%
SCA Skog	26	27	53	7%	26%	11%
Skogsentreprenörerna	4	3	7	100%	75%	88%
Skogsstyrelsen	20	26	41	4%	8%	5%
Skogssällskapet	1	3	3	1%	13%	4%
SLU	3	4	7	Saknar uppgift	Saknar uppgift	Saknar uppgift
Svenska skogsplantor	12	6	18	13%	15%	14%
Timmerkörarna	0	1	1	Saknar uppgift	Saknar uppgift	Saknar uppgift
Örnfrakt	4	1	1	Saknar uppgift	Saknar uppgift	Saknar uppgift



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



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH

