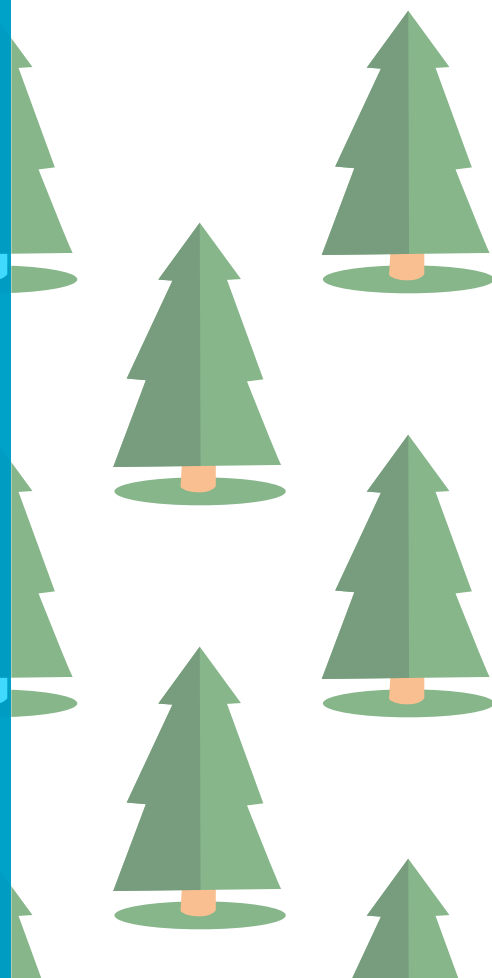


JämLYS av skogssektorn i Norrbotten



Utgivare: Länsstyrelsen Norrbotten

Länsstyrelsen Norrbotten, Skogsstyrelsen samt
Region Norrbotten är beställare av denna rapport

Skribent: Helena Österlind, Klabböle konsult AB

Illustration: Stina Norgren Illustr.se, Matilda Hall Infografiska.se,
Amalia Wänman Klabböle konsult.se

Formgivning: Anja Sundberg, FRI reklambyrå

*JämLYS av skogssektorn i Norrbotten finns att ladda ner i
pdf-format på: <https://www.lansstyrelsen.se/norrbotten.html>*

Sammanfattning

JämLYS av skogssektorn i Norrbotten är den andra inom området för länet. Den föreliggande rapporten fokuserar på strategi och aktivitet för att skapa en jämställd skogssektor. Förlagan är av mer beskrivande karaktär och de båda bidrar till att visa på styrkor och utmaningar som Norrbottens skogssektor har för att bli jämställd.

Det pågår initiativ på flera håll i länet och framförallt finns det ett stort intresse hos alltifrån företag, till myndigheter till entreprenörer och enskilda skogsägare om att få veta mer hur skogssektorn kan öppnas upp för fler. Detta eftersom det behövs flera olika kunskaper framåt för att skapa en bransch som är både genuin och modern.

JämLYS fungerar som ett underlag för dialog, projektidéer och processer hos enskilda likväl som i organisationer. Här finns fakta, analyser och förslag till fortsatt arbete. Rapporten bygger på information från genomförda workshop, konferenser, seminarier och intervjuer med personer som är verksamma inom skogssektorn. JämLYS tar också avstamp i strategiska dokument som redan är framtagna. Arbetet med rapporten är starkt präglad av idén att bygga på det som är bra och förstärka det.

Ett begrepp som är nytt sedan den förra rapporten är ”värdekedja” vilket i sammanhanget får förklara att det är flera delar i flera olika segment av sektorn som behöver hänga ihop och hålla i exempelvis frågor om jämställdhet för att dessa ska få reellt genomslag. Ingen värdekedja är mer värd än någon annan däremot är vissa kedjor kanske mer kända än andra. Rapporten försöker illustrera flöden och bjuda in alla och envar till att delta där en vill bidra.

JämLYS är ett underlag till Norrbottens regionala skogsprogram där jämställdhet är ett perspektiv som kommer att känneteckna arbetsprocessen under framtagandet och även det färdiga programmet med framåtsyftande förslag. Det har exempelvis varit viktigt att hålla fram att jämställdhet är en nyckel till det hållbara skogsbruket.

JämLYS har identifierat och konkretiserat ett antal jämställdhetspotentialer som förhoppningsvis kommer att synas i sektorn framöver och kanske blir resultatet ett innehåll i såväl regionala skogsprogrammet som kommande jämställdhetsanalyser.

Innehåll

Sammanfattning	3
Förord	4
Inledning och bakgrund	5
Skogssektorn strävar framåt!	7
Urval av rapporter	8
Jämställdhetsteoretiska utgångspunkter och perspektiv	15
Nulägesbeskrivning och avgränsning	20
Vad behöver vi veta för att skapa Norrbottens jämställda och hållbara skogssektor?	23
Vad behöver vi göra för att skapa Norrbottens jämställda och hållbara skogssektor?	26
Röster om jämställd skogssektor i Norrbotten	28
Jämställdhetsintegrera skogens hela värdekedja	32
Jämställdhetspotentialer	36

Förord

Norrbotten är ett skogslän. Ett skogslän med ambitioner. Flera av de högt ställda målen är formulerade i en rad olika dokument. De behöver finnas på flera olika platser eftersom målen endast kan uppnås om många människor känner sig berörda av dem och vill bidra till att de uppfylls.

Skogssektorn är av tradition en stabil källa till arbetstillfällen, kapital, rekreation, innovation och hållbarhet. Men inget går att ta för givet. Vi behöver därför finna vägar för att ha kvar de fält inom skogssektorn som är bra och arbeta aktivt för att fler kvinnor och män ska upptäcka såväl Norrbotten som våra skogar. Den här jämställdhetsanalysen vill väcka intresse, vara tillgänglig, motivera till fortsatta samtal och samhandlingar för att vara medvetet inkluderande istället för omedvetet exkluderande. Det är så lätt att förlora kompassriktningen och omedvetet stänga dörrar för kvinnor, män, unga, äldre, olika kunskapsbakgrunder och erfarenheter. När vi egentligen vill motsatsen.

Rapporten visar lite grann av ett nuläge men framförallt vill den visa på sammanhang. Hur omgivningen är med och formar det sätt på vilket vi ser problem eller möjligheter. Skogssektorn är inte fri från konflikter. Men vi behöver ha dialog om meningsskiljaktigheter för att komma vidare och bli ett attraktivt och jämställt län som har grönt guld att erbjuda i flera olika skepnader och forum.

Väl mött och välkommen!



Inledning och bakgrund

Rapporten JämLYS av skogssektorn i Norrbotten (2019) är en uppdatering av den rapport med samma namn som togs fram år 2015. Föreliggande rapport har större fokus på strategi, analys och aktivitet än sin föregångare. Detta kommer sig av att när den första rapporten skrevs så fanns det inte så mycket att luta sig emot inom det som numer blivit ett begrepp ”Jämställd skogssektor”.

För att det i någon mening ändå ska gå att jämföra rapporterna med varandra men framförallt för att det ska finnas en röd tråd i utvecklingsarbetet så utgår även den här versionen ifrån de fyra frågeställningar som ligger till grund för den första JämLYS av skogssektorn i Norrbotten. Dessa är:

Övergripande frågeställning

Vilka utmaningar och möjligheter finns det för en jämställd skogssektor i Norrbotten?

Frågeställningar för att uppfylla den övergripande frågeställningen:

1. Arbetsmarknad
2. Aktiva skogsägare
3. Kompetensutveckling och kompetensförsörjning
4. Systematiskt utvecklingsarbete av skogssektorn i Norrbotten

I den nationella handlingsplanen för jämställd skogssektor (2011) är det arbetsliv, enskilt skogsägande samt utbildning som är i fokus vilket ligger i linje med de punkter som Norrbotten arbetar med. Dessa tre teman har även varit i fokus för den utvärdering som Skogsstyrelsen genomfört på regeringens uppdrag för att undersöka hur utvecklingen gått inom varje område.

Regionalt skogsprogram

Norrbottens regionala skogsprogram är lite av en parallell process till framtagandet av denna JämLYS. JämLYS rapporten är tänkt att ingå som en del av det regionala skogsprogrammet. Det regionala skogsprogrammet i Norrbotten tar form genom att hanteras i befintliga forum, planerade konferenser och möten. Det är inget eget extra spår utan en punkt som är med där det bedöms som relevant.

– Med ett skogsprogram för Norrbotten kan vi få en större samsyn kring skogen som resurs för ett hållbart samhälle, säger Ylva Sardén, projektledare på Länsstyrelsen Norrbotten.

Startskottet för det regionala skogsprogrammet gick den 10 december 2018 och därefter har en mängd aktiviteter genomförts. För att arbetet ska bli långsiktigt har Norrbotten fokuserat på att förstärka forum och samverkansarenor som redan fungerar bra. Men har också försökt bredda evenemang så att fler intres-

serade och intressenter inom skogssektorn känner sig inkluderade.

Den norrbottniska skogen bidrar med många ekosystemtjänster. Både kommersialiserade och icke-kommersialiserade. Genom allemansrätten och skogens egenskaper har ekosystemtjänsternas nyttor flertalet intressenter, exempelvis markägaren, individen, samhället och industrier med bas i skogen. En intressent behöver inte använda skogen fysiskt, utan kan även dra nytta av icke. Användarvärden såsom skogens kolsänkor¹.

Både föreliggande JämLYS och skogsprogrammet i Norrbotten förordar alltså att många intressenter deltar och ser skogssektorn som en mycket bred sektor där flera aktörer och intressen ryms. Exempelvis biologisk mångfald, vindkraft, gruvnäring, rennäring, turism, friluftsliv.

Inom ramen för framtagandet av JämLYS – en jämställdhetsanalys av skogssektorn i Norrbotten har en workshop ägt rum med fokus på två av dom fem områden som är utpekade i det nationella skogsprogrammet

- Ett hållbart skogsbruk med ökad klimatnytta
- Innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass

På samma workshop var även klimat och energifrågor med på agendan. I en sekvens av workshopen vävdes några punkter från den föreslagna Klimat- och energistrategin in i arbetet med en jämställdhetsanalys av skogssektorn. Detta bedöms som en hållbar väg att gå då klimat-energi-och jämställdhet har flera likheter vad gäller implementering. Agenda 2030 är en given parameter att förhålla sig till och använda för att växla upp strävan efter ett hållbart omställningsarbete på bred front.

Agenda 2030

Den 25 september 2015 antog FN:s medlemsländer Agenda 2030, som inrymmer de globala målen för hållbar utveckling. Det är den mest ambitiösa överenskommelsen för hållbar utveckling som världens ledare någonsin har antagit.

I begreppet hållbar utveckling integreras de tre perspektiven: social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. FN slår fast att vi är den första generationen som kan utrota fattigdomen – och den sista som kan bekämpa klimatförändringarna.

¹ Victoria Eriksson, Robert Lundmark, Definition av skogsnäringen, Luleå tekniska universitet



Skogssektorn strävar framåt!

Det nationella skogsprogrammet

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

För att nå visionen har regeringen sedan dess, i bred dialog med många engagerade, arbetat fram en **strategi för Sveriges nationella skogsprogram**. Strategin, som presenterades i maj 2018, innehåller mål för fem fokusområden och skogsprogrammets organisation för en fortsatt dialogprocess.

Målen är

1. Ett hållbart skogsbruk med ökad klimatnytta

Målet ska vara en hållbar skoglig tillväxt med god och säkerställd tillgång till nationell biomassa från den svenska skogen, inom ramen för att de nationella miljömålen nås.

2. Mångbruk av skog för fler jobb och hållbar tillväxt i hela landet

Målet ska vara ökad sysselsättning, stärkt hållbar tillväxt och landsbygdsutveckling med beaktande av skogens sociala värden. Kompetensen hos såväl kvinnor som män ska tillvaratas i arbetet, inklusive kompetensen hos nyanlända.

3. Innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass

Målet ska vara att svensk skogsnäring är världsledande när det gäller att skapa och tillvarata innovationer och att hållbart producera förädlad skogsråvara för en växande bioekonomi samt tillgodose efterfrågan på hållbara, fossilfria varor och tjänster på globala marknader.

4. Hållbart brukande och bevarande av skogen som en profilfråga i svenskt internationellt samarbete

Målet ska vara att skogen och dess värdekedja ska bidra till en global hållbar utveckling och genomförandet av Agenda 2030. Skogen ska inkluderas som en profilfråga i svenskt internationellt samarbete. Export- och investeringsfrämjande ska stärkas och synergier ska tillvaratas med utvecklingsarbete där det är lämpligt inom det skogliga området. Det nationella självbestämmandet över skogsfrågor ska värnas inom EU-arbetet.

5. Ett kunskapskliv för ett hållbart brukande och bevarande av skogen

Målet ska vara ökad kunskap och innovation kring skogens alla värden och hela värdekedja för en hållbar och växande biobaserad ekonomi.

Urval av rapporter

Det finns mängder med rapporter och analyser som handlar om olika områden som är viktiga för Norrbotten. Skogssektorn är inget undantag. Däremot är det kanske mer sällan som just jämställdhet är det filter som används för att sortera och markera fakta och analys. Research är en viktig del av allt arbete. Den här rapporten tar avstamp i befintliga och aktuella rapporter som alla fokuserar på utveckling. Nedan följer ett urval av rapporter som tillsammans säger något om den samhällskontext som JämLYS av skogssektorn tas fram inom.

Åtgärder för en jämställd skogssektor, Skogsstyrelsen

Det finns sedan tidigare en jämLYS av skogssektorn i Norrbotten. Föreliggande rapport är en uppdatering av den men än mer en framåtsyftande rapport som även avser att beskriva vilka insatser som skett inom ramen för det som numer är ett begrepp: ”jämställd skogssektor”. Att norra Sverige lyckats väl med sitt strategiska och innovativa arbete med jämställdhet inom skogssektorn blir tydligt eftersom den nationella rapporten Åtgärder för en jämställd skogssektor är välfylld med exempel från Norrbotten- och Västerbottens län.

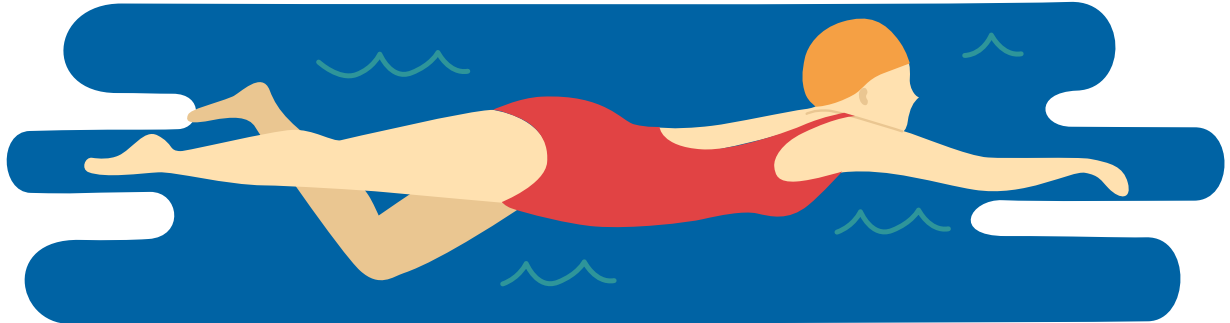
I rapporten konstateras att på nationell nivå så går skogssektorns jämställdhetsarbete långsamt framåt. Skogsstyrelsen ser gärna en högre takt och en tydligare riktning hos fler aktörer inom skogssektorn. Det handlar till exempel om att skogssektorn själv behöver ta makten över bilder, texter och uttryck om sin bransch. Hur når vi ut till fler? I vilka kanaler? Frågor som dessa behöver ställas och få svar för att klara exempelvis framtidens kompetensförsörjning. I rapporten finns flera förslag på åtgärder och här kommer ett urval:

Förslagen rör övergripande områden och synsätt men också utbildning, arbetsliv och skogsägande. Några av de 30 förslagen är:

- Ta fram en nationell Skogsbrukets avsiktsförklaring med gemensam bild över läget och med konkreta mål över vart vi ska.
- Skapa ett nationellt, men också regionala, samverkansforum för jämställdhet i skogssektorn.
- Höj statusen på jämställdheten genom att avsätta tillräckligt med resurser, i form av tid och budget, för jämställdhetsarbetet.
- Sammanställ en statistikbank där skog och skogsbruk redovisas ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Fortsatt och fördjupad forskning kring uppropan och berättelserna i sociala medier under #metoo och #slutavverkat.
- Ställ högre krav på lärare och ledning på de skogliga lärosätena.
- Utarbeta ett index, som på ett objektivt sätt redovisar hur skolorna arbetar och lyckas med sitt jämställdhetsarbete.
- Utveckla och stötta nätverken för kvinnliga skogsägare.

Koppling till jämställd skogssektor i Norrbotten

Flera av punkterna är verkligen aktuella för skogssektorn i Norrbotten t ex så är programrådet ett svar på regionalt samverkansforum för flera angelägna frågor, däribland jämställdhet. Sedan behöver #metoo och skogens #slutavverkat fortsätta med fokus på att åtgärda olika former av utsatthet inom sektorn som främst drabbar kvinnor men även män.



Regional utvecklingsstrategi Norrbotten 2030

Den regionala utvecklingsstrategin har prioriterat dialog och samskapande för att både få tips och idéer om länets utveckling så att dom kan formuleras i strategin men kanske framförallt för att få en utställighet i förändringsarbetet som ständigt pågår att uppnå ett högt satt mål:

Norrbotten Sveriges mest välkommande och nytänkande län

Norrbotten ska:

- Vara välkommande, hållbart och attraktivt
- Skapa hållbar tillgänglighet
- Ha en väl fungerande kompetensförsörjning
- Vara innovativt och konkurrenskraftigt

Alltid med hållbarhet, jämställdhet, jämlikhet och mångfald i fokus

Vi har en mer lyhörd, ödmjuk och öppen dialog och samhandlar för Norrbottens bästa, där alla norrbottningars röst kommer till tals. Inte minst de ungas röster, som är viktigast för resan mot framtiden.

Jämställdhet är en nödvändighet

Jämställdhet är en grundläggande rättighet och en nödvändighet för att Norrbotten ska utvecklas, där

vi måste öka kunskapen om hur prioriteringar och beslut faktiskt påverkar jämställdheten i samhället. Och framförallt använda kunskapen för att genomföra förändringar. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Det handlar bland annat om makt, inflytande, hälsa, arbete, sociala normer och kulturella förväntningar. Ökad jämställdhet bidrar till ekonomisk tillväxt, då kvinnors och mäns samlade kompetenser, talang, kreativitet och entreprenörskap tas tillvara på arbetsmarknaden.

Prioriterade insatsområden:

- Hög livskvalitet i attraktiva livsmiljöer
- Hållbara transporter och tillgänglighet
- Flexibel och väl fungerande kompetensförsörjning
- Smarta, hållbara innovationer och entreprenörskap

Arbetsmarknaden idag och i morgon

Norrbottens arbetsmarknad har ett stort behov av kompetenser inom en mängd olika yrken.

Länets aktörer inom näringsliv, offentlig sektor, arbetsmarknad, utbildning och integration måste tillsammans skapa en gemensam målbild för att ta tillvara den tillgängliga arbetskraften och säkerställa att rätt kompetens finns tillgänglig.

Digitalisering och ökad flexibilitet i utbildningssystemet, jämställdhet och mångfald är viktigt i arbetet för en väl fungerande kompetensförsörjning i länet.

Jämställdhet och mångfald stärker konkurrenskraften

Jämställda arbetsplatser har ofta ett försprång i upplevd hälsa och bra förutsättningar för konkurrenskraft. När människor med olika bakgrund, kunskap och personlighet värdesätts vid rekrytering ökar möjligheten till matchning av rätt kompetens på arbetsmarknaden. Dessutom ger arbetsplatser med mångfald en högre produktivitet, ökad kreativitet, nya kundgrupper och en ökad lönsamhet.

Kvinnor vidareutbildar sig i högre utsträckning, får därmed lättare tillgång till arbetsmarknaden och är mer benägna att flytta till annan ort. Trots kvinnors högre utbildning kvarstår dock problem med ojämlika löner och sämre karriärmöjligheter för kvinnor. Det finns ett nära samband mellan hur människor väljer att arbeta och hur människor organiserar sina privata liv. Kvinnor har fortfarande huvudansvaret för hem- och omsorgsarbetet samt arbetar i högre grad inom yrken med deltidsanställningar, vilket påverkar anställningarnas omfattning och pensionsgrund.

Ökad jämställdhet kräver förändringar när det gäller löner, könsroller i vardagen och andra förändringar som finns på strukturell och kulturell nivå i ett samhälle.

Förslag till åtgärder

- Verka för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden genom att jobba med normer och värderingar i skola och arbetsliv
- Verka för inkludering och förnyad syn på vissa branscher, till exempel skogsnäringen och vård och omsorg för att göra branscherna attraktiva för alla
- Stimulera arbetsgivare att i högre grad se jämställdhet och mångfald som en förutsättning för starkt attraktions- och konkurrenskraft
- Verka för att stödja insatser för att minska ojämställda löneskillnader mellan kvinnor och män

Klimatstrategi för Norrbotten, Länsstyrelsen Norrbotten

För att arbetet med att nå klimat- och energimålen ska bli effektivt och verkningsfullt krävs att vi vågar fokusera och prioritera insatser. Ett sätt att strukturera detta är att anta ett förhållningssätt som i första hand prioriterar insatser som minskar energianvändningen, därefter insatser som effektiviserar energianvändningen och slutligen insatser som säkerställer att den energi som används kommer från förnybara källor. Fem sektorer är i fokus Produktion i världsklass, Framtidens konsumtion och handel, Resurseffektiv bebyggelse, Flexibelt och robust energisystem, samt Fossilfria transporter.

Strategi för jämställdhet i Norrbotten 2018-2023, Länsstyrelsen Norrbotten

Strategin samlar såväl målbeskrivningar, prioriteringar som aktörer för att nå ett jämställt Norrbotten tillsammans. Varje aktör som skrivit under strategin väljer själv sitt sätt att arbeta med frågor om jämställdhet internt och externt. I rapporten finns en kortfattad beskrivning av ett par verktyg för jämställdhetsarbete i Norrbotten.

Dessa passar också väl in i det fortsatta arbetet för en jämställd skogssektor i Norrbotten:

1. Arbete med jämställdhet inom samhällets alla sektorer
2. Bred samverkan med ett aktivt ägarskap, stabila strukturer och nätverk
3. Jämställdhetsperspektiv ska vara med i processer från planering till utvärdering
4. Ett ledarskap som driver jämställdhetsintegrering som strategi och även resursätter det
5. Kunskapsstyrt förändringsarbete som baseras på aktuell forskning, könsuppdelad statistik och kvalitativa jämställdhetsanalyser



Koppling till Jämställd skogssektor i Norrbotten

Den regionala utvecklingsstrategin visar på flera utmaningar men också möjliga åtgärder för att bidra till jämställdhet på flera nivåer i Norrbotten. Här spelar skogssektorn en stor roll. Norrbotten är ett skogslän, skogliga myndigheter och företag är arbetsgivare men det finns också flera privata skogsägare som med mer kunskap kan göra än mer för att bryta könsmönster som endast stänger in människor och kunskaper. Den här JämLYS rapporten kommer främst att kunna fungera som underlag till att granska den könssegregerade arbetsmarknaden samt en förnyad syn på branschen. Det är utmärkt att flera strategiska dokument pekar på samma saker. Då ökar chanserna att förändringsarbetet får praktiskt genomslag.

Koppling till Jämställd skogssektor i Norrbotten

Klimatarbetet har stora likheter med jämställdhetsarbetet och bara för att nämna några av de mest uppenbara så handlar båda om

*Förändring av beteenden

*Ledningsstyrning är avgörande för framgång

*Upplevs ofta som abstrakt och svårt att plocka ner till sin egen verksamhet

*Finns både mål och metoder inom båda fälten, men de behöver anpassas till varje aktör som ska använda dem

I strategin nämns också Council of European Municipalities and Regions deklarationen som alla 14 kommuner samt Region Norrbotten undertecknat. Deklarationens relevans för skogssektorn är främst att så många undertecknat den och därmed sagt sig vara villiga att arbeta aktivt för jämställdhet. Den politiska ledningsgruppen för jämställdhet i länet har målsättningen att Norrbotten ska vara Sveriges mest jämställda län 2020.

Det finns tre huvudsakliga principer som är vägledande för att uppnå ett jämställt län:

1. Jämställdhet är en grundläggande rättighet
2. Avskaffande av stereotypa uppfattningar om kön
3. Jämställdhetsintegrering i alla kommunens och regionens verksamheter är nödvändigt.

Strategin utgår givetvis från de sex nationella jämställdhetspolitiska delmålen och har det övergripande målet som ledstjärna.

Övergripande mål för svensk jämställdhetspolitik:

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

Koppling till Jämställd skogssektor

Det underlättar att arbeta tillsammans för jämställdhet vilket CEMR deklarationen också säger och som Norrbottens kommuner och region Norrbotten anammat. Frågan är vilka avtryck det här undertecknandet får i praktiken?

Koppling till jämställd skogssektor prioriterat delmål Utbildning

De tre prioriterade delmålen är också i hög grad relevanta för en jämställd skogssektor i Norrbotten. Utbildning är en grundläggande förutsättning för att kunna arbeta i skogssektorn. Däremot behöver sektorn reflektera kring i vilken utsträckning alla verksamma inom branschen behöver just skoglig utbildning. Däremot är examen från gymnasiet välbehövlig och gärna en vidareutbildning också.

Norrbotten har en könssegregerad utbildningsmiljö där det i princip är en flickskola och en pojkskola, så stor skillnad är det mellan program som flickor respektive pojkar väljer. 2018 var det 100% tjejer som examinerades från Hantverksprogrammet och 93,5% killar från VVS och Fastighet.

Tänk om skogen skulle kunna vara en arena för att bryta könsstereotypa utbildningsmönster. Förutsättningar finns för det genom te x Skogen i skolan, Kunskaper om skogen vid Luleå tekniska universitet som drivit vetenskapliga men praktiskt orienterade projekt kopplat till jämställd skogssektor, sammanslutningen programrådet som leds av Länsstyrelsen i Norrbotten.

De sex delmålen

DELMÅL 1:

En jämn fördelning av makt och inflytande

Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och forma villkoren för beslutsfattandet. Det handlar bl.a. om politiska rättigheter såväl som maktfördelning i företag, trossamfund, kultur och medier.

DELMÅL 2:

Ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det handlar om hur ekonomiska resurser fördelas mellan kvinnor och män, bland annat lönenivåer, arbetsvillkor och utbildningsnivå men också om pensioner, sjukersättning och barnbidrag

DELMÅL 3:

Jämställd utbildning

(Prioriterat delmål i Norrbotten)

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Det omfattar hela det formella utbildningssystemet från förskola till universitet och högskola, inklusive vuxenutbildning och yrkes-högskolan. Även bildning och utbildning utanför det formella utbildningssystemet omfattas, till exempel folkhögskolor och studieförbundens utbildningsverksamhet

DELMÅL 4:

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Det innebär att både kvinnor och män ska ha möjligheten, rättigheten och skyldigheten att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv

DELMÅL 5:

Jämställd hälsa

(Prioriterat delmål i Norrbotten)

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor. Målet avser fysisk, psykisk och sexuell/reproduktiv hälsa, och omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete som åtgärder och insatser till enskilda personer gällande socialtjänst, stöd och service till personer med funktionsvariation samt hälso- och sjukvård.

DELMÅL 6:

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra (Prioriterat delmål i Norrbotten)

Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Det handlar om att själv bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. I begreppet kroppslig integritet ingår också rätten att inte utsättas för sexistiska skämt, könsstereotyp eller sexistisk reklam och sexuella trakasserier.

#Metoo har påverkat skogssektorn och när konferensen ”Jämställdhetsforum” för första gången arrangerades i Luleå, Norrbotten så fanns en programpunkt med i det öppna programmet som tar sin utgångspunkt i #slutavverkat. Det var ett panel-samtal under rubriken: Från #metoo till handling i skogsbranschen. Medverkade gjorde Anette Waara, Sveaskog; Mats Nilsson, Holmen; Lena Westman SCA; Kristina Johansson, Luleå tekniska universitet. Panelsamtal: #Metoo och #slutavverkat har lett till att skogsbolagen ökat takten i sitt arbete med normer och värderingar inom branschen. Samtalet handlar om vägarna framåt och branschens vilja att ändra normer för en mer inkluderande kultur.



Koppling till Jämställd skogssektor prioriterat delmål Hälsa

Den som är frisk har flera önskningar men den som är sjuk har bara en – att bli frisk. Det är förödande höga ohälsotal i Sverige och i Norrbotten, kvinnor som grupp har högre sjuktal än män. Kvinnor är inte sämre rustade utan blir i högre grad än män sjuka av stress pga flera roller i det professionella livet och i det privata, roller med stort ansvar.

Ohälsa är alltså starkt kopplat till föreställningar om kön. Så ser det också ut i skogssektorn som lider av en ännu starkt existerande bild av vad det innebär att vara ”skogsman”. Mäns ohälsa kan sättas i relation till normer och maskulinitet och talesättet ”en bra karl reder sig själv” illustrerar en traditionell och normerande bild av manlighet. Här ingår det inte i manligheten att be om hjälp eller t ex söka sig till vården för hjälp. Män söker generellt mindre vård än kvinnor och i ett senare skede än kvinnor. Det är flera saker som påverkar hälsan och för gruppen män är det normer om manlighet som bygger på att män ska vara modiga, osårbara och inte visa svaghet som får konsekvenser för

mäns ohälsa. Dels det här med att söka vård sent, om alls, men även att män har mer riskfyllda beteenden. Ett högt risktagande. Detta kan få livshotande konsekvenser inom exempelvis gruv- och skogssektorn. Dessutom ingår det i upprätthållandet av maskulinitet att ta avstånd från det som kan uppfattas som kvinnligt eller feminint. Genus är närvarande och behöver förstås, problematiseras och utmanas för att kvinnor och män ska kunna bli fria från ohälsosamma könsmonster. Skogssektorn kan absolut gå före i frågor om genus och hälsa. Detta eftersom en del arbetsuppgifter i skogen kräver god fysik men ännu fler uppgifter kräver kommunikativ förmåga och säkert skulle ytterligare affärer kunna göras med ett större fokus på sak och lösning än på vem som köper/säljer skog och vem som förväntas ha intresse av och kunskaper om skog. Dessutom finns här ett öppet fönster för skogen som rekreationsområde, en plats för turism och en arena för utveckling av såväl människa som miljö. Ett effektivt sätt att skapa ohälsa är genom våld eller hot om våld.

Jämställdhetsteoretiska utgångspunkter och perspektiv

Arbetet med en jämställd skogssektor kantas av teorier, förhållningssätt och begrepp. Alltihop är viktigt för förståelsen av hur "skogskultur" skapas, kan utmanas och förändras. Om den visar sig vara snäv, omodern och exkluderande som är raka motsatsen till vad en modern skogssektor av idag vill visa upp. Det handlar om att ha kunskap och mod att göra upp med gamla föreställningar om vad skogssektorn är och vilka som arbetar där. Denna strävan är nödvändig och relevant för rapportens fokus på arbetsliv, utbildning och enskilt skogsägande.

Kön är en social konstruktion

Kön skapas och återskapas i alla kontexter. Men beroende på sammanhang är vad som önskar skapas olika. Ett exempel är att vad som betraktas som ett

yrke eller lämpligt intresse för kvinnor i en kultur kan betraktas som ytterst olämpligt i en annan. Det sociala könet, könsroller, skapas i sammanhang och samhället och bygger på två principer.

Könens isärhållande och manlig överordning.

Isärhållandet innebär att män och kvinnor, och det som är manligt respektive kvinnligt, hålls isär och ses som varandras motsatser. Det medför att kvinnor och män finns på olika arenor i samhället, både horisontellt och vertikalt. Uppdelningen mellan könen på arbetsmarknaden är ett exempel på detta, där

Koppling till Jämställd skogssektor prioriterat område Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Skogssektorn är inte befriad från våld, trakasserier, diskriminering osv. det visar bland annat #metoo som svepte över Sverige hösten 2017. Det sjätte delmålet, mäns våld mot kvinnor ska upphöra, är obekvämt och går i sig självt utanför de flestas komfortzon. Så även skogens "vi har väl inga problem här" eller den här frågan är privat och ska inte hanteras i jobbsammanhang. Mycket handlar om okunskap och att om en aldrig frågar behöver en inte hantera svaren. Men för att våldet ska upphöra som ett samhällsproblem behöver vi ha en strukturell förståelse för vart våldet kommer ifrån. Om inte kunskap finns kring bakgrundsorsaker till våldsanvändning blir det svårt att hitta åtgärder för att bekämpa och förebygga våld. Det som kan vara bra att veta är att i delmålet ingår även

trakasserier, hot och annat våld som sker i digitala kanaler. Och givetvis är det så att både kvinnor och män ska ha ett liv fritt från våld och ska få stöd om de utsätts för våld. I Norrbotten finns det dock ett par regionala förutsättningar att ta hänsyn till t ex långa avstånd, små samhällen som inte själva kan ha kompetens om våldsproblematik. Maskulinitet är starkt kopplat till skogssektorn och det finns även kopplingar mellan våld och maskulinitet. Bruket av våld är en tydlig markering för att visa att man inte är svag, rädd eller homosexuell. Därmed inte sagt att alla killar och män använder våld, utan snarare att alla män behöver förhålla sig till de normer som säger att det är självklart att kunna slåss.

kvinnor och män befinner sig i olika sektorer, vård – teknik, samt återfinns på olika positioner, manlig läkare – kvinnligt vårdbiträde.

Den manliga överordningen och hierarkin yttrar sig bland annat i att det män gör betraktas som mer värdefullt. Därtill tjänar män mer, har mer makt än kvinnor och betraktas som norm, medan kvinnor ses som undantag och som det avvikande.

Dessa könsmonster skapas och upprätthålls både på det personliga planet och på det strukturella planet av såväl kvinnor som män. Det här påverkar skogssektorn och behöver därför utmanas. Det som bedöms behövas förändras för att sektorn ska bli mer jämställd måste förändras. Ofta är det enklare för dem med mer makt att driva igenom förändringar. Men det kan också vara så att dem med makt har mer att förlora på en omställning då den kan betyda att resurser (makt) omfördelas. Men med en bra analys och argument för en förändring går det lättare. Att veta om hur kön skapas och upprätthålls är en nyckel.

Genom att göra analyser av systemet kan man synliggöra de dolda mekanismer som ger upphov till ojämställdheten, exempelvis hur sådant som förefaller könsneutralt kan få snedfördelade konsekvenser.²

Han, hon, hen

Vad spelar det för roll hur vi använder begrepp som han, hon eller hen. Det blir emellanåt en återvändsgränd om ett samtal om jämställd skogssektor fastnar i vem som tilltalas han, hon eller hen. Men det finns fog för att stanna upp och se vad som händer när olika kön (o)medvetet adresseras eller lämnas utanför. Det är samma sak med att i tal och text använda ordet man som sällan betyder exakt "man" som kön men som kan uppfattas så och då böir exkludera i onödan. Små saker kan göra stor skillnad och i mångt och mycket är det en vanesak vad en använder för uttryck. Vad är bekvämt? Jämställdhetsarbete är sällan bekvämt. Det handlar om att gå utanför komfortzonen och utmana först sina egna föreställningar om kön och därefter andras.

Problemlösning med ett jämställdhetsperspektiv

Det sätt som vi formulerar ett problem på stipulerar även möjliga lösningar. När det faktumet skrivs känns det kanske som att slå in öppna dörrar men till stor del är vi omedvetna om kopplingen mellan problem och lösning. Med ett jämställdhetsperspektiv bidrar kunskap om maktstrukturer och en kritisk blick till att identifiera vissa problem och föreslå vissa

Kopplat till skogen är det här relevant eftersom branschen har ju inga formella hinder för t ex kvinnor att söka sig till alla delar inom sektorn men informella strukturer som hittills setts som "vanliga" och "normala" kanske omedvetet utestänger vissa grupper exempelvis kvinnor.

Kopplat till skogen är det klokt att tänka över vem som är subjekt i text, bild och tal. Ska det adresseras till någon särskilt eller är det allmänt hållet. Hur skapar vi delaktighet i skogen på ett medvetet sätt. Det kostar inte så mycket att bestämma sig för att använda ett inkluderande språk än att avslentrian göra det motsatta och riskera att tappa aktörer som är viktiga för branschen nu och framöver.

Kopplat till skogen är ett vanligt konstaterande att "men vi är ju bara män här" vilket betyder att problemet med frånvarande kvinnor gör att det inte går att arbeta med jämställdhet. Eftersom förståelsen är att jämställdhet handlar till största delen om kvinnor (till antalet) är närvarande eller frånvarande. Dessutom kan båda tillstånden upplevas som problematiska. Men sett ur ett jämställdhetsperspektiv är det istället ett ypperligt tillfälle att arbeta med jämställdhet i just enkönad grupp eftersom (föreställningar) om kön skapas även där. Det är korrekt att jämställdhet handlar om kvinnor och män men mer om konsekvenser av föreställningar om det ena eller andra könet och mindre om representation.

² <https://www.jamstall.nu/fakta/genussystem/>

lösningar. Om perspektivet hade varit ett annat hade förmodligen huvudproblemet formulerats på ett annat sätt.

Maskulinitet i fokus

Länge har jämställdhetsfrågan förknippats med kvinnor. Om kvinnor är representerade eller inte och oavsett har det varit ett bekymmer. Likt härskartekniken påförande av skam och skuld (damn if you do and damn if you don't). Malin Lindberg, professor Luleå tekniska universitet, har sammanfattat problemet på ett utmärkt sätt

Långsiktiga och genomgripande förändringar av rådande könsmonster kräver istället att utestängande normer i organisationen synliggörs och förändras av dem som själva bär på dessa normer, det vill säga ledningen och majoriteten av medarbetarna³

Begrepp

För att få en gemensam plattform och en chans att öka kunskaperna rakt igenom hela rapporten så kommer här en förtäckning över vanliga och relevanta begrepp inom jämställdhetsområdet:

Jämställdhet

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhet handlar om gruppen kvinnor och gruppen män. Jämställdhet är en viktig jämlikhetsfråga

Jämlikhet

Alla individer och grupper i samhället ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter.

Intersektionalitet

När vi jobbar med jämställdhet är det viktigt att i både teori och praktik ha intersektionalitet i åtanke eftersom det synliggör att vare sig gruppen kvinnor eller gruppen män är enhetlig och att det dessutom finns personer som inte definierar sig inom dessa kön. Grupper som alla män eller alla kvinnor, har till exempel inte samma livserfarenheter eller levnadsvillkor. Därför är det i ett jämställdhetsarbete centralt att se att olika maktordningar kan samspela. Utgångspunkten för jämställdhetsarbetet bör därför vara "alltid kön, men inte bara kön" – det vill säga att inte analysera kön separat från andra kategorier.

Könsidentitet och könsuttryck

Inom jämställdhetsområdet har det arbetats med två kön, gruppen kvinnor och gruppen män, och makt(o) balansen däremellan. Men det finns fler identiteter förutom kvinna och man vilket är viktigt att komma ihåg så att det inte sker en omedveten uteslutning av personer som varken definierar sig som kvinna eller man eller för dem som byter kön.

Här blir begrepp som könsidentitet och könsuttryck viktiga. Vilket kön du känner dig som brukar kallas för könsidentitet. Könsuttryck handlar om utseende, till exempel kläder och kroppsspråk. Det är inte kopplat till vilken kropp du har utan vilket kön du känner att du tillhör. Det är bara du själv som kan veta vad du har för könsidentitet och vad det innebär för dig.

Motstånd

Jämställdhetsarbete väcker ofta motstånd, det har de flesta som arbetar med jämställdhet erfarenhet av. Jämställdhetsarbete berör ofta angelägna frågor där det kan finnas motstridiga intressen, till exempel kring fördelning av resurser, inflytande och ansvar. Inte sällan uppstår starka känslor hos människor. En del visar öppet sin oro. Andra praktiserar förnekelse på olika sätt. Vissa blir aggressiva. Många protesterar i tysthet. Denna ovilja mot förändring brukar formuleras i termer av motstånd och kan alltså komma till uttryck på många sätt. Därför behöver det också finnas flera uppslag på handlingsalternativ för att möta motstånd. Här kan genusteori starkt bidra till att fördjupa kunskaper, förstå och agera.

Kopplat till skogssektorn går det att se att maskulinitet alltmer problematiseras och utmanas

– vad innebär det att vara man? I

skogssektorn och i samhället idag?

Det finns idealtyper i skogssektorn där en kan beskrivas som en man med lundhags, rutig skjorta, jakthund många mil i bil med tegsnässkidor på taket. Den idealbilden har få utövare idag. Men hur ser nästa generations män ut – de män som väljer skogssektorn som arena för yrkesliv, karriär och/eller rekreation?

3 Gunnel E Vidén, Malin Lindberg, Förändring är möjlig (2017), sid 53

Ledarskap

Chefer på olika nivåer måste inse vikten av att driva jämställdhetsfrågor, inte av plikt utan av engagemang. Det är ledningens ansvar att se de sammanhang där jämställdhetsfrågor bör lyftas fram och att ha en organisation som är tydlig på jämställdhetsfrågornas plats i organisationen. Gör arbetet tydligt. Kontinuerlig information behövs till alla som är direkt och indirekt berörda, inte minst för att förebygga motstånd och missförstånd. Den främsta framgångsfaktorn i ett jämställdhetsarbete är att det just är ledningsstyrt. Därmed inte sagt att chefen ensam ska driva jämställdhetsfrågor.

Hållbart jämställdhetsarbete

Om ett jämställdhetsarbete ska hålla över tid behöver det bygga på kunskap, ledas av uthålliga personer samt efterfrågas av ledningen. Jämställdhet ingår även i det breda begreppet ”hållbarhet”. Hållbarhet är tre delar: social, ekonomisk och ekologisk. Egentligen finns fog för jämställdhet i alla tre delar men vanligaste är att placera frågor om jämställdhet inom den sociala dimensionen.

Mångbruk

Utnyttjande (av skogsmark) för flera ändamål. Exempel på ändamål som förutom skogsbruk kan ingå i mångbruk är jakt, bärplockning och andra fritidsaktiviteter. För att betecknas som mångbruk förstås att de avsedda aktiviteterna sker inom samma område och inte skilda åt. Men det finns (ännu) inte konsensus kring mångbruk som begrepp. Däremot finns det en rapport som ska fungera som underlag i det fortsatta arbetet med Norrbottens regionala skogsprogram om där står det är mångbruket av den Norrbottniska skogen som är intressant, inte mångbruket av den enskilda hektaren skog. I det rumsliga perspektivet är det också viktigt att skilja mellan tätortsnära skogar och andra skogar. De skogar som ligger nära tätorter genererar ofta högre nyttor borträknat den rena virkesproduktionen än skogar som ligger längre bort från tätorter. Bland annat pga. närheten för rekreation mm, men även skogens estetiska värden ingår. Hit räknas skogens betydelse för en omväxlande och vacker landskapsbild.⁴

Värdekedja

Skogen har flera värdekedjor och hittills inom det område som kommit att kallas ”jämställd skogssektor” har fokus legat på ”skogen, skogen” men behöver breddas för att fungera fullt ut. Därför kommer den här rapporten att försöka ge sig i kast med att se om/hur skogens värdekedjor kan jämställdhetsintegreras. Därav ett försök till att definiera vad en värdekedja

är lite utöver att ett kostnadsperspektiv, kompletteras med förädlingsvärde. Det handlar bland annat om att vidareutveckla befintliga och att skapa nya värdekedjor, som skapar nytta för människor och samhälle, möjligheter till nya affärer och lönsamhet för alla inblandade aktörer.⁵

Biobaserad ekonomi

Biobaserad ekonomi, eller bioekonomi, syftar till en ekonomi som är baserad på biologiska material och inte fossila.⁶

En biobaserad ekonomi bygger på de gröna växternas förmåga att med hjälp av solljus, koldioxid och vatten bygga växtfiber. De fibrerna kan användas till mat, djurfoder och energi, samt material till kläder, hus, förpackningar och mycket mer. Utvecklingen av hela samhället till att bli mer baserat på biomassaresurser, på bekostnad av fossila bränslen och material går nu allt snabbare.⁷

4 Victoria Eriksson, Robert Lundmark, Definition av skogsnäringen i Norrbotten, Luleå tekniska universitet

5 https://www.ksla.se/wp-content/uploads/2014/04/KSLAT-1-2014_Skogsningens-vardekedjor.pdf

6 <https://bioekonomi.wordpress.com/2013/03/11/vad-ar-biobaserad-ekonomi/>

7 <https://www.lrf.se/foretagande/forskning-och-framtid/framtidens-bonde/bioekonomi-och-energi/biobaserad-ekonomi/>

Nulägesbeskrivning och avgränsning

Ett regionalt skogsprogram för Norrbotten

Det regionala skogsprogrammet för Norrbotten tas fram i samverkan med flera andra aktörer. Arbetet sker främst genom att kopplas på i befintliga relevanta forum istället för att skapa nya, egna dito som riskerar att bli sidoordnade.

Nedan följer ett urval av aktiviteter och insatser under arbetet med regionala skogsprogrammet:

- 2018, Uppstartskonferens, Luleå
- 2019, Forum Jämställdhet
- 2019, Biobase konferens, Piteå
- 2019, Regional Jämställdhetsdag, Luleå
- 2019, Temaområde Rennäring, Skrivarverkstad, Lycksele (Fyra Nordliga länen tillsammans)
- 2019, Miljöforum, Luleå
- 2019, Forum maskulinitet och jämställdhet
- 2019, Älgar, skog och betesskador i norra Sverige (Fyra Nordliga länen tillsammans)
- 2019, Programråd för Norrbottens skogsprogram

Flera viktiga punkter har kommit fram och i föreliggande rapport som har utgångspunkt i jämställdhet i skogssektorn i Norrbotten har följande områden valts ut:

- kompetensförsörjning
- nya innovationer
- kultur och tradition
- vilja att samverka och utveckla (trots mål- och intressekonflikter)
- hållbarhet



Vidare ses arbetet med det regionala skogsprogrammet i Norrbotten som en process som förstärks med resurser från nationell nivå. Jobbet har alltså pågått tidigare och har som absolut ambition att fortsätta även efter att tillsatta resurser är upparbetade. Därför har det varit angeläget att dokumentera, analysera och ge förslag på fortsatt arbete utifrån de forum som varit.

Dessa punkter ligger väl i linje med de fyra frågor som rapporten utgår ifrån samt även de tre områden som finns i såväl tidigare JämLYS som i den nationella utvärderingen.

För att sammanfatta den inledande workshopen gjordes en swot och den håller också fram punkterna som radats upp ovan. Det finns således en samsyn vilket är en stor fördel. Den här rapporten avser ge i inspel i det fortsatta arbetet med det regionala skogsprogrammet på så sätt att jämställdhetsperspektivet behöver vara tydligt, användbart och tillgängligt. Det finns mängder med metoder och verktyg inom jämställdhetsområdet och det svåra är att välja något som passar det aktuella sammanhanget. Här faller valet på att fortsätta bygga på de fakta och förslag och funderingar som kommit fram och som delvis sammanställts i swot-format.



Viktiga områden att arbeta vidare med Prioriterade områden som utgångspunkt

För att ta samtal som påbörjats inom det regionala skogsprogrammet för Norrbotten vidare ur ett jämställdhetsperspektiv bjöd Länsstyrelsen Norrbotten in ett antal aktörer för att dels informera om arbetet med att uppdatera JämLYS men också för att få aktuellt innehåll till den. Upplägget var att utgå ifrån ett par av de dokument som nämnts i den här rapporten och arbeta gemensamt med några frågor som väcks med anledning av rapporterna.

De frågor som gruppen fick arbeta med var:

1. Ett hållbart skogsbruk med ökad klimatnytta
2. Innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass

Gruppen delades in i två grupper och fick arbeta med varsin fråga. Resultatet blev två förslag till fortsatt arbete:

Kompetensutveckling
Sprida kunskap
Innovation och forskning

Hållbarhet
Politisk förändring
Rättssäkerhet

Kompetensförsörjning
Attraktivitet
Integration
Jämställdhet

Samverkan
Balans och samsyn
Ökad dialog
Målkonflikter
Målsynergier

Förslag nummer ett: Fri i skogen/Free forest(ry)

Vem är morgondagens skogsarbetare som ska jobba för ökad klimatnytta?

Det handlar om att bredda bilden av skogsarbete för ökad hållbarhet

Aktörer som behöver vara med i processen är akademi, samhälle och näringslivet

1. Första steg till förverkligande är att göra en kampanj
2. Det behövs ingen särskild utrustning för det
3. Finansieringen ska komma från skogsbranschen
4. Svårigheter att överkomma är traditions-tyngda sanningar om vad som är viktigast inom skogssektorn. **Det är en produktionsorienterad logik – en produktivitetsnorm**
5. Förslaget tar hänsyn till kvinnor respektive män genom att arbeta för att öppna upp skogssektorn så det blir möjligt att göra karriär inom sektorn för fler
6. Något som är viktigt att tänka på är balansen i kunskap och förståelse för vad som är personligt respektive strukturellt
7. Det viktigaste argumentet för att genomföra just den här idén är att jämställdhet och ett hållbart skogsbruk för en ökad klimatnytta är en ödesfråga för Norrbotten

Aktivitetsplan för att genomföra idén om Fri i skogen/Free forest(ry)

Gruppen beslutade att idén om Fri i skogen ska filmatiseras.

1. Det behövs en frontfigur för den här idén
2. Ett antal möjliga frontfigurer behöver identifieras och kontaktas
3. En produktion behöver sjösättas
4. Idén ska lanseras
5. Följeforskare kan anlitas
6. Den här idén innehåller både metodutveckling och är ett sätt att sälja in skogssektorn till fler

Det är många som kan ta ansvar för att ta idén till en färdig produktion men kanske att Skogen i skolan kan vara lämpliga att driva genomförandet?

Det ska bli en film så därför behövs en aktör som kan ta fram den. Den ska vara klar till höstterminen 2020.

Den här idén skapar delaktighet, fångar unga flickor och pojkars syn på skogen, och bygger på samverkan.

Förslag nummer två:

Utgångspunkten tas i Innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass. Här vill gruppen komma på en "ultimat innovation som kommer att ha effekt" och en idé som kom upp handlade om biobaserad kolfiber, kolfiber av trä. Hur går det till att hitta en hållbar ekonomisk process för idén? Att idén är relevant är alla i gruppen eniga om och menar att det finns flera framgångsfaktorer för att få den i land:

- Tillgång till råvara
- Kompetensförsörjning inom området
- Certifiering

Så här kan en process gå till för att öka intresset för förslaget om kolfiber från trä:

1. Aktörer som blir involverade är skogsägare och skogsindustrierna
2. Ett första steg mot förverkligande är att göra en genomförbarhets
3. Den utrustning som behövs är hemsida och marknadsföringsprototyper
4. Riskkapitalister kan stå för finansieringen
5. En svårighet att överkomma är att se till att katterna har det bra
6. Vid marknadsföring av idén eftersträvas att nå fram till både kvinnor och män
7. Tre argument för vår sak:
8. Bred marknadsföring, hållbar produkt, bidrar till regional utveckling

Aktivitetsplan för att genomföra idén om kolfiber av trä:

1. Hur får vi tillgång till råvara->analys->klart 2025 (Skogsstyrelsen föreslås som en möjlig aktör att leda processen)
2. Kompetensförsörjning->ta fram intressanta utbildningar->klart 2025 (Luleå tekniska universitet föreslås som en möjlig aktör att leda processen)
3. Certifiering->ta fram en modell för skogsindustrierina->klart 2025

Vad behöver vi veta för att skapa Norrbottens jämställda och hållbara skogssektor?

Jämställdhetsanalys av siffror och statistik från skogssektorn

- Statistikförordningen §14: "Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta."
- Sverige är bäst i världen på könsuppdelad statistik – detta har varit starkt bidragande till att vi idag är ett av världens mest jämställda länder.
- Den könsuppdelade statistiken utgår från juridiskt kön⁸.

Utbildning

Vid SLU är det nästan lika många kvinnor som män som studerar till jägmästare eller skogsmästare men när det kommer till representation i arbetslivet så är fördelningen ganska långt ifrån 50/50. Det är fler män än kvinnor som är professionellt verksamma inom skogssektorn. De flesta kvinnor som arbetar inom skogssektorn gör det vid myndighet eller i större företag och ofta i det som ibland benämns som "det gröna" och innehåller exempelvis miljöfrågor. Det är färre kvinnor än män som arbetar i fält som skogsinspektör eller liknande.

Mer än två tredjedelar av studenterna på SLU är kvinnor, men bland professorerna är det bara 31 procent.

Entreprenörskap

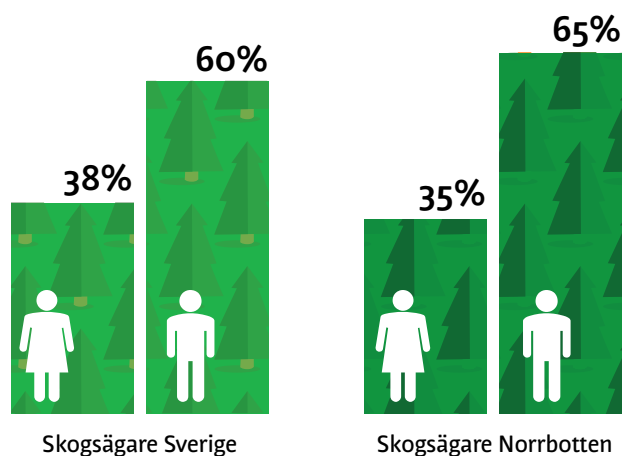
LRF har tagit fram rapporter som håller fram vem som exempelvis förväntas vara företagare inom de gröna näringarna dit skogen räknas. Eller rättare sagt vilka som är entreprenörer idag.

Att äga och bruka skog

Se diagram/statistik i högra spalten.

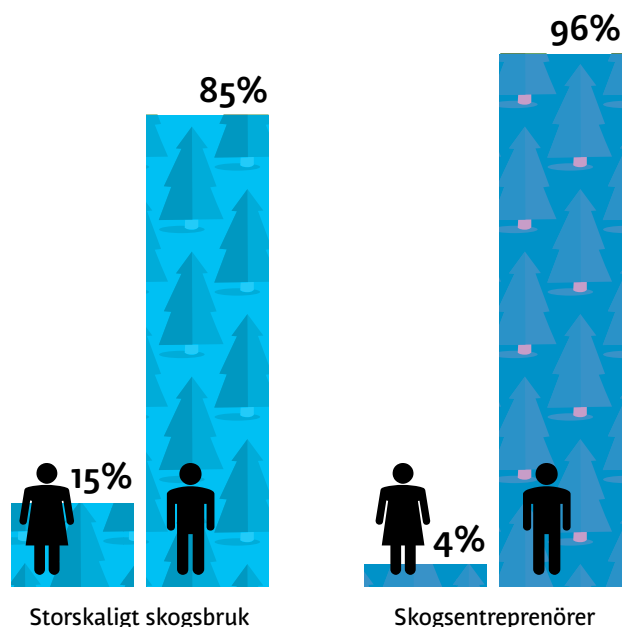
Källa: Jämställdhet i det gröna näringslivet, en guide från LRFs Jämställdhetsakademi

8 <http://forumjamstalldhet.se/2017/wp-content/uploads/2019/02/20.-jamstalldhetsarbete-och-transinkludering-sa-kommer-vi-vidare.pdf>



Könsfördelning bland skogsägare i Sverige

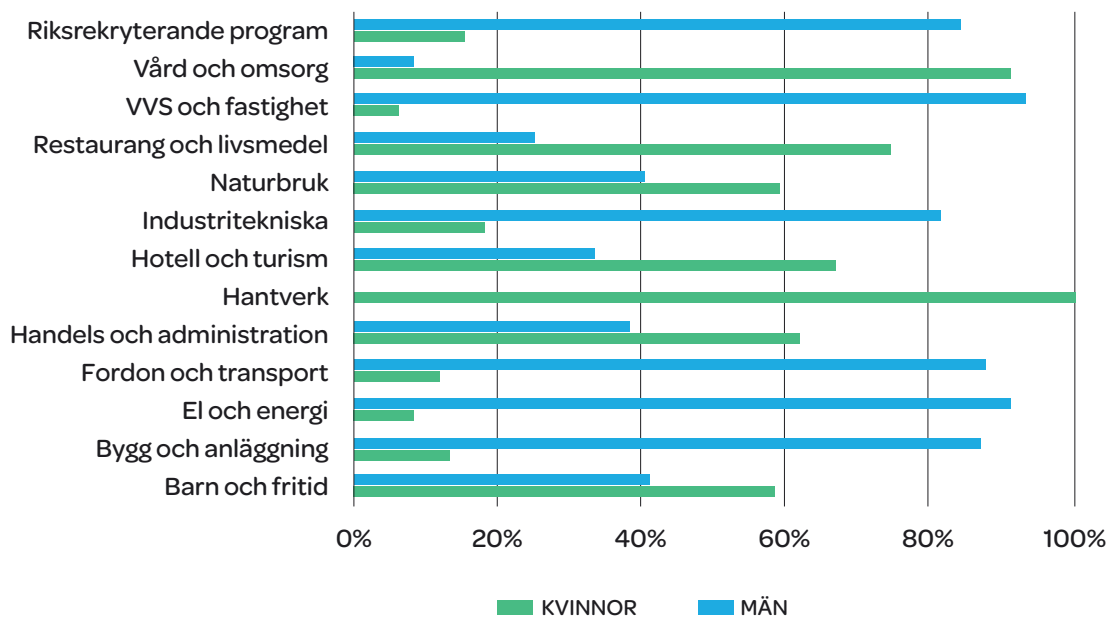
I Sverige finns det 319 649 skogsägare. Av dessa är 38 procent kvinnor och 60 procent män. För 2 procent saknas det uppgift om kön. De senaste 10 åren, mellan 2007 och 2017, har det i princip inte skett någon förändring gällande denna fördelning. Åldersfördelningen hos skogsägarna är relativt lika mellan kvinnor och män.



Storskaligt skogsbruk och skogsentreprenörer

Inom det storskaliga skogsbruket arbetar cirka 2 800 personer. Av dem är cirka 400 kvinnor, det vill säga 15 procent. Andelen kvinnor har ökat över tid sedan 1993 då 12 procent var kvinnor. Av Sveriges cirka 14 700 skogsentreprenörer är 500 personer, det vill säga 4 procent, kvinnor. Andelen kvinnor som arbetar med skogsentreprenad har varierat mellan 2 och 6 procent sedan 1993. För det småskaliga skogsbruket finns inga motsvarande uppgifter.

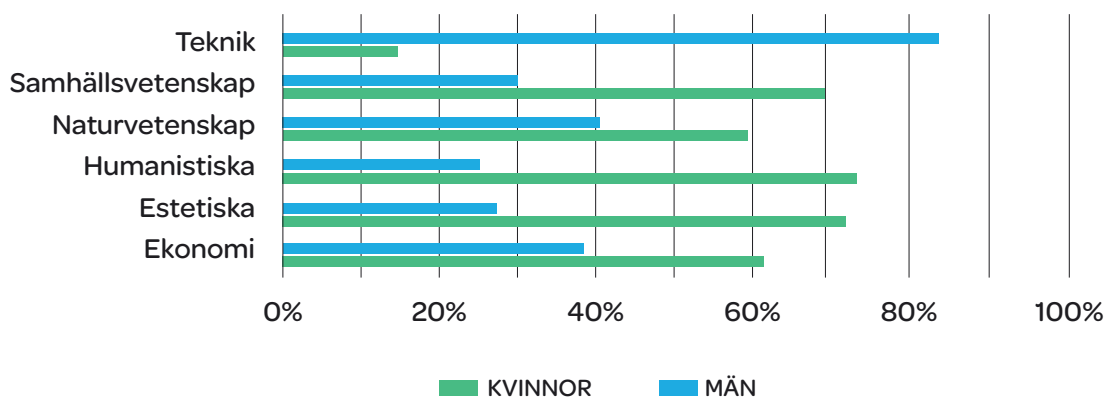
Examinerade från gymnasieskola läsåret 2018 i Norrbottens län – Yrkesprogram



Det går att konstatera att det är ganska stor skillnad mellan vilka program på gymnasiet som tjejer respektive killar väljer. Nästan som att vi har en "flick- och pojkskola" trots insatser genom åren för att bryta traditionella könsmonster

när det gäller utbildningsval. Det program där det är mest tjejer är hantverk och flest killar är inom VVS och fastighet. Mest jämt sett till representation av båda könen är barn och fritidsprogrammet.

Examinerade från gymnasieskola läsåret 2018 i Norrbottens län – Högskoleförberedande program



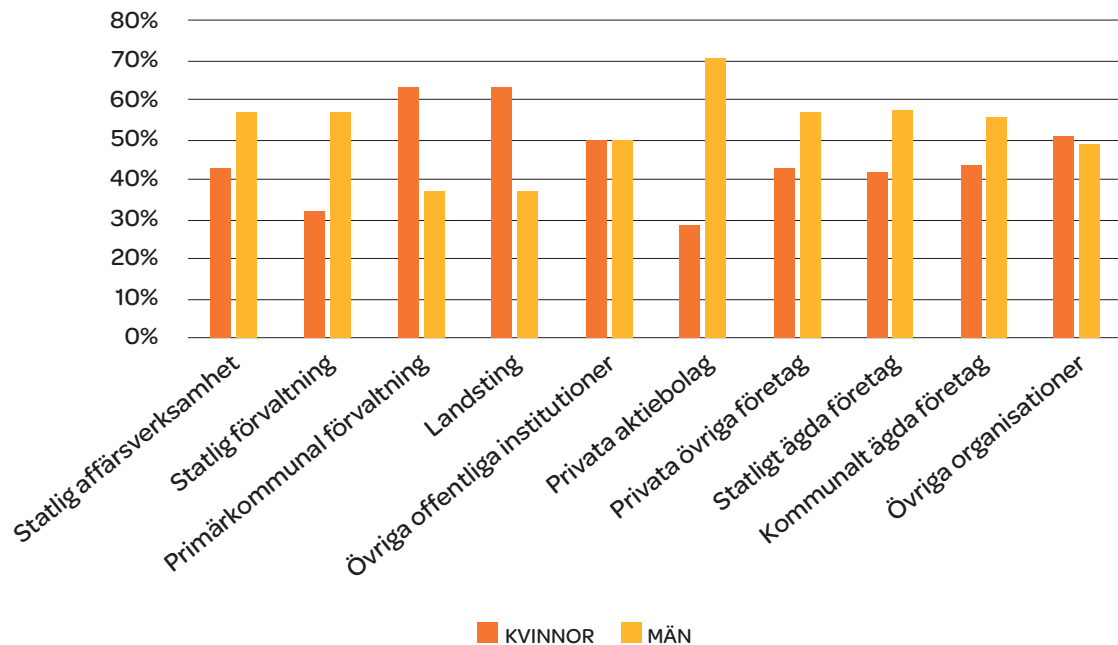
Teknikprogrammet har dominans av killar medan estetiska programmet och humanistiska programmet lockar en majoritet av tjejer. Naturvetenskapliga programmet är mest jämställt sett till representation men fortfarande är det en betydande majoritet av kvinnor som läser det programmet.

Fler kvinnor än män har eftergymnasial utbildning i länets samtliga kommuner och i riket. I december 2018 var 44,5 procent av kvinnorna och 29 procent

av männen i länet eftergymnasialt utbildade. Motsvarande siffra för hela riket är 49 procent av kvinnorna och 37,6 procent av männen.

Andelen kvinnor i Norrbottens län som påbörjar högre studier ligger i nivå med rikets. Andelen män i länet som påbörjar högskoleutbildning är lägre än riksgenomsnittet.

Chefer och ledare efter arbetsmarknadssektor i Norrbotten 2017



Av de 2 568 personer i Norrbottens län som 2017 kunde definieras som chefer, högre tjänstemän eller högre politiker var 41 procent kvinnor och 59 procent män. Mest jämställt var det bland politiker och högre ämbetsmän, 50 procent vardera. Majoriteten av cheferna i offentlig sektor, över 70 procent, är

kvinnor. I näringslivet är det omvänt då majoriteten, cirka 53 procent, är män.

Endast 15 procent av de verkställande direktörerna (VD/GD) i Norrbotten är kvinnor.



Norrbottens befolkning har de senaste 25 åren minskat med 6,2 procent.

Bland 18-24 åringarna som flyttar inom och utom länet är 70 procent kvinnor.

Inrikes flyttningsnettot 2018 för kvinnor i åldern 18-24 var -375 och för männen i samma åldersgrupp -152.

Källa: På tal om kvinnor och män i Norrbotten 2019.

Vad behöver vi göra för att skapa Norrbottens jämställda och hållbara skogssektor?

Att skapa en stabil struktur är grundläggande för att fortsätta arbetet med en jämställd skogssektor. Ambitionen i Norrbotten är att hålla kvar Skogslänet som gruppering eftersom den fungerar utmärkt som kvalificerat bollplank, beställare och i viss mån utförare av aktiviteter som sammantaget tar oss närmare en jämställd bransch.

Sedan 2012 har länsstyrelserna i Norrbotten och Västerbotten, i samarbete med Skogsstyrelsen och företrädare för skogsföretag, branschorganisationer och forskningen, bedrivit en process med namnet Skogsriket. Syftet med Skogsriket har varit att arbeta aktivt med att vidareutveckla länens näringsliv med skogen som bas och samtidigt ge fler kunskap om vilken resurs våra skogar är. 2017 bytte Skogsriket namn till Skogslänet i både Västerbotten och Norrbotten. Under åren har de ingående parterna var för sig, men även tillsammans, drivit frågor om jämställdhet, integration, besöksnäring, samt träbyggande. Fokus har varit på framförallt utveckling och innovation, samt kommunikationsinsatser⁹.

Det finns ett par punkter som skogslänet i Norrbotten gemensamt identifierat som ytterst relevanta att arbeta med fortsatt, särskilt utifrån ett jämställdhetsperspektiv:

- Kunskapshöjande insatser
- Identifiera och ifrågasätta "skogskultur"
- Testa nya arbetssätt över tid
- Samverkan

Kunskapshöjande insatser

Sätt en lägsta nivå. Alla större företag ska erbjuda sina chefer och medarbetare en grundkurs i jämställdhet sedan finns alltid möjlighet att bygga på kunskaperna. Var är din organisation på kunskapstrappan och var befinner du dig själv? Vilka effekter vill du och din organisation ha av ett aktivt jämställdhetsarbete? Vilka har ni redan fått?

9 <https://www.skogsprogramvasterbotten.se/om-skogsprogrammet/historik/>





Effekter av jämställdhet

- Ökad jämställdhet->ekonomisk tillväxt
- Jämställda bolag är välmående bolag
- Mångfald gör gruppen bättre
- Bättre balans i ledarskapet
- Förbättrad bolagsstyrning
- Diversifierad riskprofil
- Större kompetenspool
- Ökad konkurrenskraft

Identifiera och ifrågasätta "skogskultur"

Det handlar om att våga använda den kritiska blicken för att se möjligheter till förbättringar och inte använda jämställdhetssträvandena som ett slagträ i vad som ska göras och inte. Jämställdhetsarbete är inte valbart i professionen på de flesta arbetsplatser. Hur varje medarbetare väljer att förhålla sig till frågorna privat är däremot svårt att styra över.

Normer och strukturförändringar är en del i processen

- Identifiera hinder för lika möjligheter – vilka hindrande mönster och strukturer identifieras i processen?
- Gör det möjligt att förändra – vem har makt och möjlighet att förändra?
- Öka handlingsutrymmet – vad kan vi göra?

Reflektera över sådant som vi tar för givet – och vänd på perspektivet.
Bryt innanförskapet!

Alla människor oavsett kön, styrs till stor del av traditioner och invanda föreställningar om hur vi ska vara. Dessa föreställningar brukar kallas för normer.

- Hur ser normen ut för en man?
- Hur ser normen ut för en kvinna?
- Hur reagerar omvärlden när en person inte ser ut eller beter sig enligt normerna för hur en man respektive kvinna "ska" vara?

Testa nya arbetssätt över tid

Det tar tid att etablera ett nytt sätt att arbeta. Särskilt om det handlar om att skruva i traditioner och arbetsformer som funnits länge. Det kan vara enklare att bedriva ett förändringsarbete i sk unga organisationer som inte hunnit etablera "så ska det vara" kultur. Men det är aldrig för sent.

Se jämställdhetsarbetet som en hävstång
istället för som en käpp i utvecklingshjulet

Samverkan

Flera aktörer i samma bransch behöver kroka arm för att ett förändringsarbete ska synas tydligt såväl inom branschen som utanför den. På vilket sätt kan skogliga aktörer verka mer tillsammans för att ta initiativ och öppna upp branschen för fler samt se till att bilden av skogssektorn hänger med sin samtid? Ett sätt är att synas på nya och eventuellt oväntade arenor. Ett annat är att bjuda in till befintliga forum och mässor utan krav på förkunskaper. Men framförallt handlar det om att exempelvis Skogslänet och de organisationer som ingår där är vägvisare och förebilder vad gäller konkret samverkan för en mer inkluderande skogssektor.

Bjuda in andra sektorer för nytänkande
och benchmarking

Dessa punkter ligger i linje med rapportens inledande frågeställningar:

- Arbetsmarknad
- Aktiva skogsägare
- Kompetensutveckling och kompetensförsörjning
- Systematiskt utvecklingsarbete av skogssektorn i Norrbotten

Och ramas in av de övergripande områden som används nationellt och regionalt

- Arbetsliv
- Enskilt skogsägande
- Utbildning

Röster om jämställd skogssektor i Norrbotten

Norrbotten är ett skogslän och det finns många sätt att bruka länets skogar på. Och det finns många berättelser om skog utifrån olika perspektiv. Här är tre porträtt av personer som utifrån sina professioner beskriver hur dom ser på skogssektorn i Norrbotten.



CARINA OLOFSSON
BOSTRÖM, Distriktschef
södra Norrbottens distrikt

Carina har arbetat som chef vid Skogsstyrelsen i närmare 15 år och har varit med om en förändringsresa där bland annat kunskaper om jämställdhet har spelat roll. Kunskap är aldrig fel, säger Carina. Hon menar att det arbete som görs för att skapa en jämställd skogssektor är värdefullt. Det behövs både kvinnor och män i branschen och Carina ser en ökad rörlighet i framtidens skogssektor. En ökad rörlighet mellan arbetsgivare och tjänster.

Det gäller att vara en attraktiv arbetsgivare och värna om sina medarbetare. Jag själv är en förebild menar Carina och syftar på att hon enträget stannat kvar i branschen trots att hon många gånger i början av karriären varit ensam kvinna och tvivlat på sin och andra kvinnors plats i sektorn. Förebilder är viktigt slår Carina fast. Liksom samverkan där Carina varit delaktig i både Nationella skogsprogrammet som i det regionala skogsprogrammet i Norrbotten. Helt klart kan samarbetet med länsstyrelser och regioner bidra till länets jämställda skogssektor. Ju fler som drar åt samma håll desto bättre. För egen del tycker Carina att insikten om makt och normers betydelse varit stark och påverkar henne idag i sin profession. Det handlar om att analysera våra arrangemang. Det vi skriver och bilden i media av skogssektorn ur ett jämställdhetsperspektiv. Hur var det igår, i år och om några år?

Det är en balansgång eftersom Carina upplever att det finns en viss trötthet på jämställdhetsfrågor, att det mest fastnar i definitioner och att leta problem. Men då gäller det att vara uthållig och visa på lärande exempel från verkligheten – visa att det går att göra skillnad. En framtidsspaning som Carina gör är att det exempelvis kommer att bli viktigt med att utmana vad som menas med kompetens inom skogssektorn, vem som förväntas ha den och vad den består av. Jag tror att begreppet kompetens kan breddas och fyllas med mer innehåll som är relevant för skogssektorn. Då får vi in fler människor. I dagsläget är de flesta starkt kopplade till länet vilket på många sätt är bra men ibland blir det en hemmablindhet som står i vägen för jämställdhet och andra utvecklingsfrågor. Bredd är bra, konstaterar Carina.



KRISTINA JOHANSSON,
Universitetslektor,
Arbetsvetenskap, Människa
och teknik, Institutionen
för ekonomi, teknik och
samhälle, Luleå tekniska
universitet

Jag tror att om en endast fortsätter med samma jämställdhetsaktiviteter och glömmer att utmana sig även inom dessa så tappar jämställdhetsarbetet fart. Det gäller att hålla i och tänka nytt för att få andra resultat framåt, säger Kristina Johansson.

#Metoo har bidragit till att lyfta på stenar och tänka om kring just hur utbildningar och utbildningsmiljöer är med och skapar kön. Kristina menar att det som är knepigt med jämställdhetsfrågor är att det behövs ett visst mått av kunskap för att alls se att det finns problem med bristande jämställdhet inom skogssektorn.

Kristina var en av deltagarna i workshopen där ett förslag blev att genomföra en kampanj som kunde heta Fri i skogen eller Free forestry. Kristina vill gärna förverkliga den idén då det handlar om att göra skogligt arbete på nya och andra sätt. Något som Kristina menar är nödvändigt för att bredda branschen. Ännu är det så att ju närmare trädet en kommer så är det mer män, eller manlig kodning säger Kristina. En innovativ idé skulle exempelvis vara att använda en influenser för att berätta en annan historia om skogen.

Det handlar till stor del om vilka förutsättningar för jämställdhetsarbete som företag och organisationer har. Större företag har HR avdelningar och kan sätta av tid och resurser och har kunskaper hos sig. Mindre företag har samma krav på sig att ta sig an frågor om jämställdhet men kan inte luta sig mot egna specialister. Här skulle Kristina gärna se en utveckling där "stor hjälper liten" just i jämställdhetsfrågor då tröskeln kan vara svår att komma över om det saknas såväl kunskap som andra resurser. Därmed inte sagt att det i mindre bolag fattas energi. Snarare är det enklare att ställa om och att få med sig alla i företaget att arbeta i jämställd riktning. Allt har en början.

Arbetet med en jämställd skogssektor i Norrbotten behöver tas vidare och Kristina har idag ingen koppling till tex det regionala skogsprogrammet för länet men vill gärna delta i sammankomster framöver. Kanske skulle vi kunna ha ett seminarium där vi tar upp olika dilemman och tränar på att se på frågor, utmaningar och utvecklingsmöjligheter från flera olika perspektiv. Det tror jag skulle vara givande. Det går också att ta med personer från andra branscher för att se hur dom gjort så blir det gränsöverskridande på flera sätt, säger Kristina.



JONAS ERIKSSON,
Medlemschef,
Norra skogsägarna

Målbilden för mig är att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar att verka och utvecklas inom skogssektorn, säger Jonas.

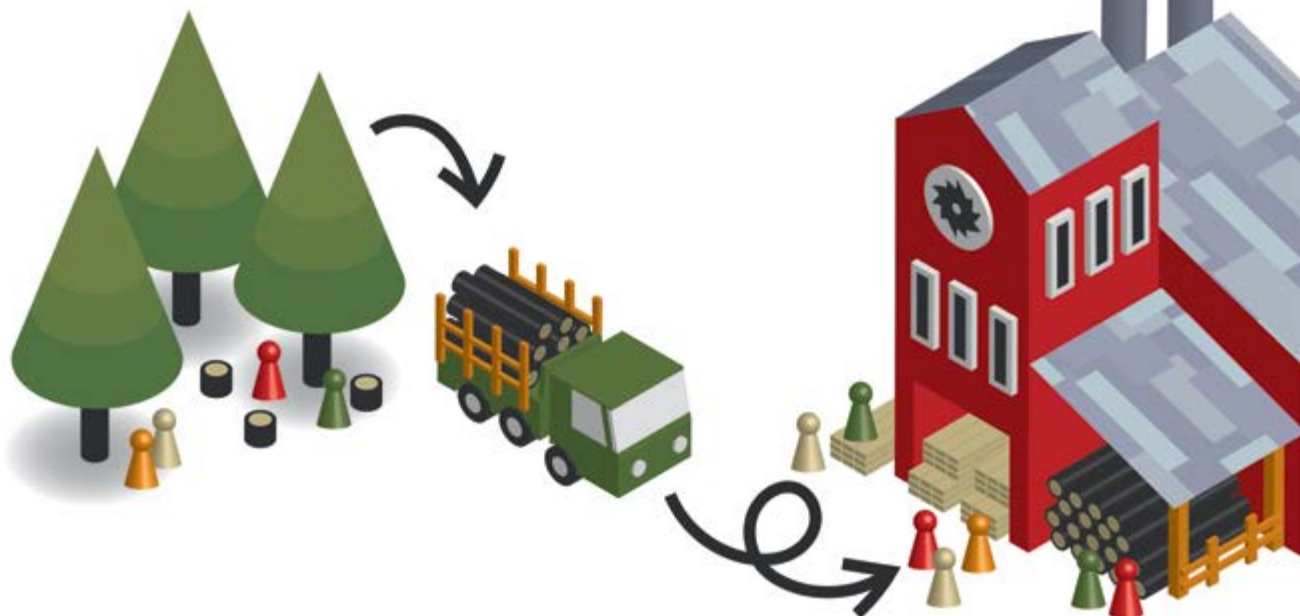
Vi inom Norra skogsägarna försöker öppna upp för fler att närma sig skogen genom att uppfinna nya tjänster och affärsmodeller. Vi ser framför oss ett familjemedlemskap för att tidigt skapa intresse och förståelse för skogens viktiga roll i övergången till ett hållbart samhälle. För skogssektorn gäller det att vara attraktiv för både kvinnor och män och fånga upp dom som är intresserade av skogliga frågor. På sikt kan dom ju bli skogsägare också, menar Jonas. Vi bör ha tagit stora kliv om tio år, säger Jonas och fortsätter med att konstatera att jämställdhet är något som aldrig blir färdigt. Det är ett långsiktigt arbete slår Jonas fast. Därför behövs det insatser hela tiden som är i jämställd riktning. Ett exempel som vi på Norras medlemsavdelning jobbat med är en guide för inkluderande aktiviteter. Det är en trycksak som vi sprider och som finns på webben. Den kan användas som inspiration och checklista för våra förtroendevalda och anställda som arrangerar aktiviteter, berättar Jonas.

Ytterst är jämställdhet en ledningsfråga men alla behöver reflektera över sitt bidrag. Det är viktigt att bilder, texter och workshops m.m. kvalitetssäkras ur ett jämställdhetsperspektiv. Guiden och andra aktiviteter vi gör har tagits emot väl men visst finns det motstånd också. En del, både internt och externt, tycker att vi pratar för mycket om jämställdhet, säger Jonas. Det gäller att hitta vägar fram och en är att vi har jämställdhetsambassadörer ute på arbetsplatserna som är nära verksamheterna och som får utbilda sig så dom kan vara kunskapsstöd i vardagen.

På Norra har anställda genomgått utbildningar i jämställdhet. Föreningen har ett eget ledarskapsprogram och värdegrund-utbildning för anställda som har ett jämställdhetsperspektiv och det är bra menar Jonas. Han menar att jämställdhetsfrågan har lyfts upp inom skogssektorn på senare år, men hela branschen måste ta tag i frågorna. Och menar att i arbetet med nationella skogsprogrammet och det regionala finns möjligheter till det. Det är jättebra att dela med sig av erfarenheter och att kanske kunna göra gemensamma utbildningar och samverka mer inom frågor som har med jämställdhet att göra. Jonas tycker själv att konferensen Från hashtag till handling som arrangerades på Nolia hösten 2018 var en riktig inspirationskälla. Många människor och flera exempel på hur jämställdhet kan bedrivas. Det är nyttigt med flera infallsvinklar och perspektiv, menar Jonas.

Det här förändringsarbetet går sakta men med en bra strategi för hur det interna jämställdhetsarbetet ska säkerställas så spiller det över externt. Det gäller att tänka till tillsammans för att fortsätta ge lika möjligheter till alla som vill vara en del av skogssektorn – oavsett kön.

Jämställdhetsintegrera skogens hela värdekedja



Arbetet ska mynna ut i att hela skogens värdekedja är jämställdhetsintegrerad. Detta är ett långsiktigt mål som behöver uppnås i etapper och i samverkan.

Illustrationen visar en värdekedja, kanske den vanligaste, som har med träindustrin att göra. Men det finns flera. För den som vill fördjupa sig kring denna bild så finns det mer resonemang just kring träindustrin i en rapport som tagits fram inom regionala skogsprogrammet i Västerbotten¹⁰.

Värdekedjan är egentligen flera kedjor parallellt med varandra. Det går att konstatera att "det är mycket som kommer från skogen" och mycket förenklat skulle en kunna räkna upp följande exempel:

- Hus och detaljer till det
- El (av ånga)
- Tallolja (från massan)
- Pappersmassa
- Viskos
- Kolfiber
- Upplevelser

En framtidsspaning är att inom den breda förståelsen av skogssektorn så kommer fler värdekedjor att uppmärksammas och det blir intressant att följa.

Målbild och samsyn

Det är därmed många olika delar som skulle kunna genomlysas med ett jämställdhetsperspektiv. Det finns flera metoder och modeller inom jämställdhetsområdet och det svåraste är kanske att välja den som är mest lämpad för den verksamhet som ska gås igenom. Och även utifrån vad ambitionen med jämställdhetsperspektivet är. Är det fakta som behövs, är det kvalitativa samtal, finns en värdegrund eller code of conduct och har organisationen en gemensam målbild om vad som är viktigast i företaget både vad gäller produkter, tjänster och arbetsplatskulturen "andan".

Jämställdhetsanalys behövs

Att ta ett helhetsgrepp över de delar som ingår från i princip plantering till förädling och titta på dessa moment ur ett jämställdhetsperspektiv ger en bild av var kunskap behöver tillföras men framförallt var det redan pågår ett bra jämställdhetsarbete (oavsett om det benämns så eller inte) för då ska det premieras och förstärkas.

Hur ser värdegrunden ut i värdekedjan?

Nedan följer ett förslag - Ett tolvstegsprogram – för att påbörja arbetet:

Initialt lockar det att presentera en helgjuten modell

¹⁰ https://www.skogsprogramvasterbotten.se/media/frbj2nt1/temaomrade-traindusti_2-compressed.pdf



för att jämställdhetsintegrera skogens hela värdekedja. Men snabbt uppstår flera frågetecken kring

1. Vad är en värdekedja?
2. Finns det endast **en** värdekedja
3. Vad definierar en värdekedja och respektive del i den?
4. Har alla delar en tydlig början och ett slut?
5. Vad är skogssektorn per definition?
6. Finns det en känd och vedertagen definition som får med "allt" inom skogssektorn?

Det är så många frågor som behöver redas ut vilket gör sig bäst utanför den här rapportens begränsningar. Däremot bidrar denna JämLYS av skogssektorn i Norrbotten att sätta fingret på vikten av definitioner, gemensam målbild, samsyn och att praktiskt göra skillnad. Det går att göra och lära samtidigt.¹¹

Därför landar förslaget i ett medskick av några enkla frågeställningar som tillsammans med klassiska kartläggnings och analysstrategier kommer att sätta en boll i rullning. En boll som tar med sig högt och lågt från skogen för att se vad som ska vara kvar och som främjar jämställd skogssektor samt vad som ska sorteras bort.

Det är smart att börja i en befintliga fråga, investering, utmaning, projekt osv för att få intresse för jämställdhetsfrågan. Hitta inte på en fiktiv historia. Det finns garanterat relevanta case att använda.

7. Bygg jämställdhet av det du vet!
8. Pröva jämställdhet i praktiken och komplettera med analys allteftersom
9. Bidra till ett klimat som gör det möjligt att våga testa
10. Skapa ett system som fungerar för er, kanske har ni redan något för andra utvecklingsfrågor som kan användas?
11. Kom ihåg att efterfråga jämställdhetsanalys och resultat av arbetet
12. Följ upp!

¹¹ <https://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/GOR-samlade-metoder-for-jamstalldhetsintegrering.pdf>

Snabb och smart start

- Identifiera om/hur ett jämställdhetsarbete fungerar i varje del
- Notera var ett jämställdhetsarbete behöver sättas in/förstärkas
- Skriv fram på vilket sätt jämställdhetsarbetet ska sättas in/förstärkas (metod)
- Sätt upp en beskrivning av hur arbetet ska gå till (ansvar, tidsplan, resurser, förväntat resultat osv)

Vår väg till en inkluderande verksamhet

Flera företag och organisationer har haft hjälp av ett arbetsblad som tagits fram inom ramen för projektet "Inkluderande skog" som Luleå tekniska universitet ägde och drev under ett par år. Arbetsbladet/mallen heter "Vår väg till en inkluderande verksamhet" och fungerar som en kartläggning av nuläget men också som en språngbräda till idéer och aktiviteter framåt.

En styrka med arbetsbladet är att det innehåller ett fält för befintliga mål och befintlig värdegrund i företaget eller organisationen. Det bidrar till att synkronisera jämställdhetsperspektivet och aktiviteter kopplat till det med de mål som företaget har. Går det lätt att förena eller är det svårt att få ihop. En kan säga att målen trycktestas genom att ställas mot frågor om jämställdhet. Kan dom formuleras på ett bättre sätt för att få en mer inkluderande framtoning? Eller är dom helt ok? Något som också är bra med arbetsbladet är att det med fördel går att samla flera personer från olika delar av verksamheten – och alla kan bidra med sin kunskap och erfarenhet samt dela med sig av förväntningar framåt. Arbetsbladet har potential att utvecklas – självklart – och en ambition inom regionala skogsprogrammet för Norrbotten är att motivera till att förtydliga jämställdhetsarbetet och möjligen uppdatera arbetsbladet till en än mer branschnära version. Arbetsbladet finns digitalt¹²

Framgångsfaktorer för jämställdhetsarbete

- Ledningsstyrt
- Kunskap
- Resurser
- Rådgivning

Förutom ovanstående punkter bör även en tydlig uppföljning och utvärdering av jämställdhetsarbetet kopplas på.

I rollen som ledare

Som ledare kan du förbereda dig genom att fundera på följande frågor:

- Vilka reaktioner kan komma, positiva eller negativa?
- Vilka frågor?
- Vilka strategier har vi som ledare?
- Hur kan vi som ledare agera gemensamt i ett team och ha stöd av varandra?
- Hur svarar vi som ledare på frågan "varför ska vi göra detta?"
- Vet vi som ledare vad vi ska göra med resultatet av jämställdhetsarbetet?
- Hur ska vi hantera material och ge feedback?

¹² <https://www.ltu.se/research/subjects/Industriell-design/Forskningsprojekt/Inkluderande-tillvaxt-i-skogssektorn-1.142880>

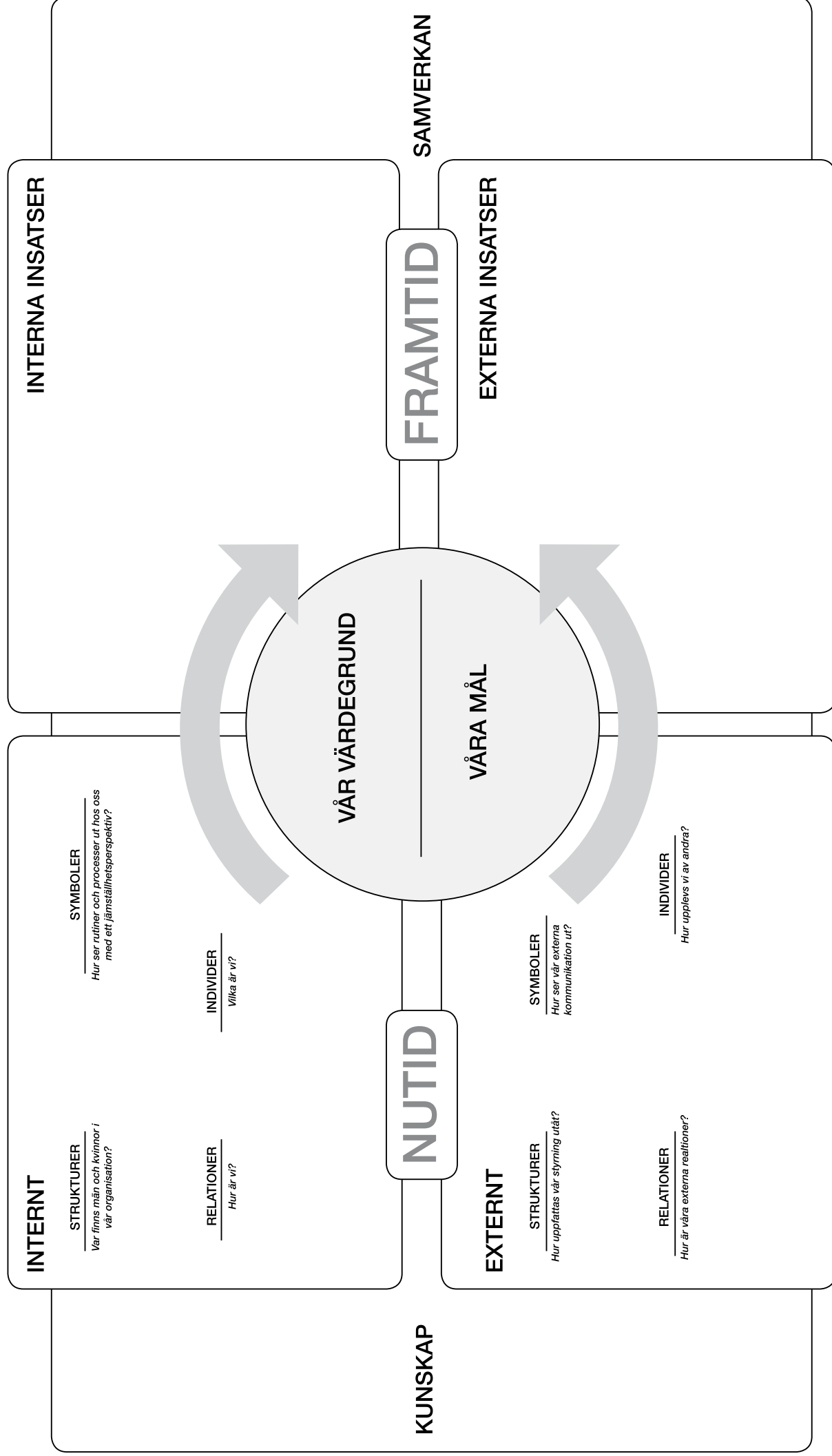
VÅR VÄG TILL EN INKLUDERANDE VERKSAMHET

RESULTAT AV ARBETET

Attraktivitet

Innovation

Lönsamhet



Jämställdhetspotentialer

För att jobbet med jämställd skogssektor ska få förnyad kraft så avslutas rapporten med ett par identifierade jämställdhetspotentialer. Dessa är sorterade med inspiration av rapporten Genusanalys av Norrbottens innovationsstrategi som använder fyra punkter:

1. Styrning och uppföljning
2. Konkretisering
3. Nya åtgärdsförslag
4. Eventuell omformulering av åtgärdsförslag

Det här är bra för det sätter fingret på vikten av att någon (chef/ledare) efterfrågar jämställdhetsarbete i den första punkten. Samt att varje förslag till åtgärd eller insats behöver mejslas fram för att bli så konkret som möjlig och därmed enklare att ta sig an och kanske mäta effekten av. Men framförallt är Styrning och uppföljning samt Konkretisering de bärande elementen i det fortsatta arbetet. Och som mycket väl inrymmer både nya och gamla åtgärdsförslag.

Styrning och uppföljning

Vi lär av historien och vi behöver också kika i backspeglarna för att se vilka förändringar som sker inom skogssektorn. I den förra versionen av JämLYS fanns ett handlingsprogram med ett par punkter med förslag för olika områden:

Arbetsliv:

1. Ta fram könsuppdelad statistik för skogssektorn som arbetsmarknad
2. Använda skogsriketgruppen Norrbotten som plattform för att skapa forum för frågor om framtidens jämställda skogssektor. Arrangera minst en konferens per år med olika teman som synliggör ojämställdhetens konsekvenser och jämställdhetskunskapernas möjligheter
3. Erbjud utbildning inom jämställdhet i skogssektorn i samband med projektansökningar/utlysning av medel

Detta har hänt – arbetsliv

Det finns könsuppdelad statistik som rör arbetsmarknaden i länet generellt men också för skogssektorn specifikt. Skogssektorn är fortsatt mansdominerad även om fler kvinnor studerar vid SLU.

Skogsriket gruppen blev Skogslänet som i sin tur blev Länsstyrelsens programråd.

Under åren 2016-2018 erbjöds Processtödd jämställdhet för alla aktörer i Norrbotten oavsett bransch som ville söka och/eller beviljats regionala strukturfondsmedel.

Enskilt skogsägande:

1. Ta fram könsuppdelad statistik i relation till enskilt skogsägande
2. Aktivt bjuda in kvinnor och män till skogliga aktiviteter om det enskilda skogsägandet.
3. Arrangera öppna informationsträffar/utbildningar för nyblivna eller nyfikna skogsägare där informationen går ut brett och exemplen i övningar osv handlar om både kvinnor och män. Det är viktigt att både män och kvinnor föreläser för en jämställd representation.

Rekrytering och utbildning:

1. Ta fram könsuppdelad statistik i relation till utbildning
2. Jämställdhetsintegrera skogliga utbildningar på ett systematiskt sätt och se till att pedagogerna har kunskap och verktyg att arbeta med jämställdhet i vardagen.

Effekter av JämLYS av skogssektorn i Norrbotten

En utmaning är att ha en process med såväl en mottagare av insatser som någon som ser till att de blir genomförda och följs upp. Det kan konstateras att skogssektorn i Norrbotten kunnat ta del av liksom varit en del av mer generella insatser för jämställdhet än specifikt fokuserade på branschen. Å andra sidan har minst tre projekt med fokus på skogssektorn varit igång inom Luleå tekniska universitets regi

- Från macho till modern, 2013-2015
- Inkluderande skog, 2015-2017
- Träinnovation i Norr, TiiN, 2016-2018

Sedan har konceptet med jämställdhetsanalys i rapportform spridit sig och i Norrbotten finns

- JämLYS av arbetsmarknaden i Norrbotten samt en
- Uppföljningsrapport av JämLYS av arbetsmarknaden i Norrbotten

I början av 2020 förväntas ytterligare en rapport vara färdig

- JämLYS av klimatanpassning i Norrbotten

Detta har hänt – enskilt skogsägande

Det finns statistik om enskilt skogsägande. Den visar att det är nästan en 60-40 fördelning mellan gruppen kvinnor respektive gruppen män som skogsägare. Dock skiljer sig sätten att "bli med skog" åt. Kvinnor ärver, män ärver och köper skog. Män äger mer skog än kvinnor och bor oftare närmare sin egen skog än vad kvinnor gör.

Inbjudningarna från länets skogliga aktörer har potential att locka fler eftersom det finns kunskaper om jämställd kommunikation, vikten av ett jämställdhetsperspektiv i ord, bild och ton.

Antalet träffar har nog inte ökat i antal men förhoppningsvis har de träffar som arrangeras blivit mer medvetet inkluderande än omedvetet exkluderande.

Detta har hänt – rekrytering och utbildning

Det finns statistik kring hur det ser ut inom exempelvis gymnasieprogram i Norrbotten. Länet har mycket könsuppdelade utbildningar där tjejer läser vissa program och killar andra.

Skogssektorn har tagit lärdom av rörelsen #metoo där branschens hastag #slutavverkat även skildrat behovet av att utmana gamla traditioner som gör att varken tjejer eller killar trivs på skogliga utbildningar. Skogsstyrelsen har i sina förslag till en jämställd skogssektor föreskrivit just en förstärkning av jämställdhetskunskaper hos pedagoger samt tydligare målbild kring jämställd studiemiljö.

Konkretisering – handlingsprogram

#metoo

Prata om #metoo och använd kunskaperna och erfarenheterna på ett konstruktivt sätt för att förändra skogsbranschen. Konkret kan det exempelvis vara att arrangera killmiddagar och/eller kill-luncher i Norrbotten

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:

Nästa generation

Motivera nästa generation att söka sig till skogssektorn genom att bjuda in till den och visa upp kvinnor och män som är verksamma i den idag. Konkret kan det exempelvis vara att arrangera Skogskollo för tjejer i Norrbotten.

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:

Nya åtgärdsförslag

Vad räcker skogen till?

Våga föra upp intressekonflikter och markanvändningsfrågor till ytan och hantera dem.

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:

Hur ser framtidens skogssektor ut?

Årligen återkommande workshop om vad det innebär att designa framtidens skogssektor.

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:

Dagens medarbetare och morgondagens

Vilka kunskaper, färdigheter och arbetslivserfarenhet har morgondagens medarbetare? Hur tar vi reda på vad som behövs och hur lockar vi talanger, oavsett kön och bakgrund?

Styrgruppen för regionala skogsprogrammet i Norrbotten kommer att arbeta för att genomföra de punkter som räknas upp under rubrikerna konkretisering och åtgärdsförslag. Punkterna utgör ett **handlingsprogram** som styrgruppen tar ansvar över. Styrgruppen avser också att bjuda in fler aktörer för att genomföra och eventuellt komplettera handlingsprogrammet.

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:

Digitalisering

Vem har tillträde till en alltmer digitaliserad värld.

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:

Mångbruk

Vad betyder mångbruk och hur kan det främjas i Norrbotten?

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:

Kompetenshöjning om skog och jämställdhet

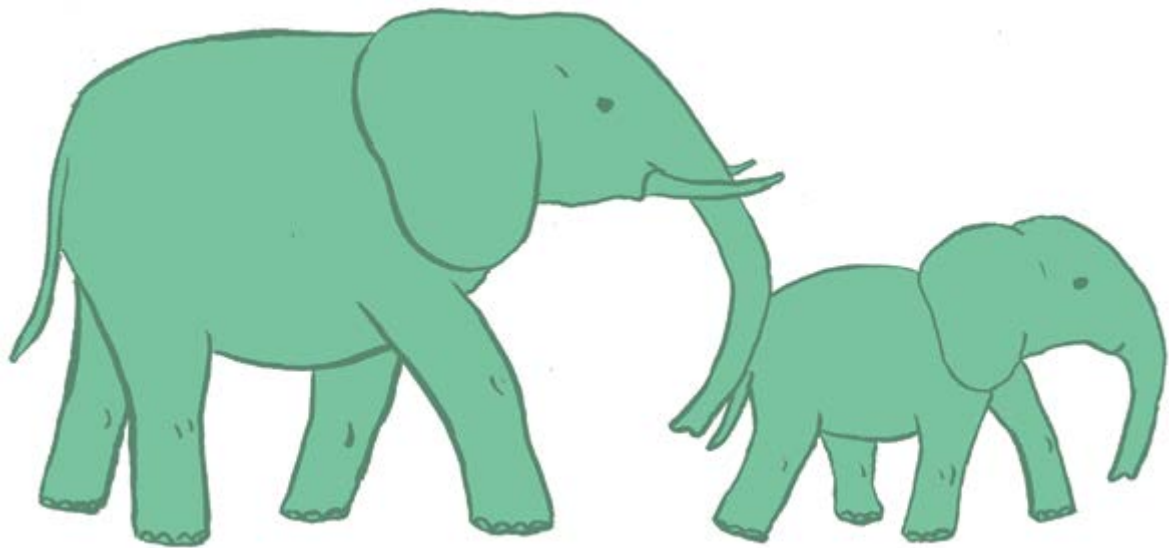
Kunskapslyft om jämställdhet för verksamma inom branschen.

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:



Besöksnäring

Turism är en viktig del av skogssektorn hur kan den utvecklas med skogssektorn som fond?

Hur:

Ansvar:

Målgrupp:

Förväntat resultat:

Det ska vara lätt att göra rätt

Nudging är ett verktyg för att ändra människors beteenden genom att göra det enklare att göra vissa val. På svenska brukar nudging översättas till "en liten knuff i rätt riktning". Det kan till exempel handla om att göra det lättare att följa en regel eller att agera mer hälsosamt och hållbart. Och att lära mer om jämställdhet och agera i linje med det.

Nudging är effektivt när det gäller att påverka personer som ligger i marginalen – de som i grunden håller med om något men behöver påminnas i vardagen. Innan en börjar nudga måste en känna sin målgrupp.

Nudging handlar inte om att påverka attityder utan beteenden. Därför fungerar metoden dåligt på personer som har en väldigt stark preferens för något.

Förutom att lära känna sin målgrupp är det också viktigt att analysera situationen för att säkerställa att grundläggande förutsättningar för en förändring finns.

Ingredienser i en framgångsrik nudge¹³:

- Förenkla och koppla till en specifik handling
- Steg-för-steg-manualer
- Framhäva viktig information på ett enkelt sätt
- Undvik för mycket information

Programrådet i Norrbotten och styrgruppen för regionala skogsprogrammet hoppas att JämLYS av skogssektorn i Norrbotten ger fler en knuff i jämställd riktning!

¹³ <https://www.awinwinworld.com/sv-SE/nudging-sweden-23494348>

Termen nudging har sitt ursprung i en amerikansk bok från 2008

Nudge: Improving decisions about health, wealth and happiness.

Där lanserar beteendekonomen Richard Thaler och juridikprofessorn Cass Sunstein teorin om hur vi alla kan bli bättre människor och fatta klokare beslut om vi bara får en knuff. Richard Thaler belönades med Ekonomipriset till Alfred Nobles minne 2017, bland annat för sina teorier om nudging.

