



innsikt for endring

Den kvinnelige skogbrukeren, likestilling i skogbruket
Karin Hovde 29.juni 2019



Hva gjør vi?

- Vi jobber med likestilling, inkludering og ikke-diskriminering på tvers av diskrimineringsgrunnlag i Norge og internasjonalt
- Vi holder foredrag, kurs og workshops, skriver rapporter og kunnskapsgrunnlag, og driver informasjons- og pådriverarbeid om likestilling og mangfold på tvers av diskrimineringsgrunnlag.





Foto Jonas Frank



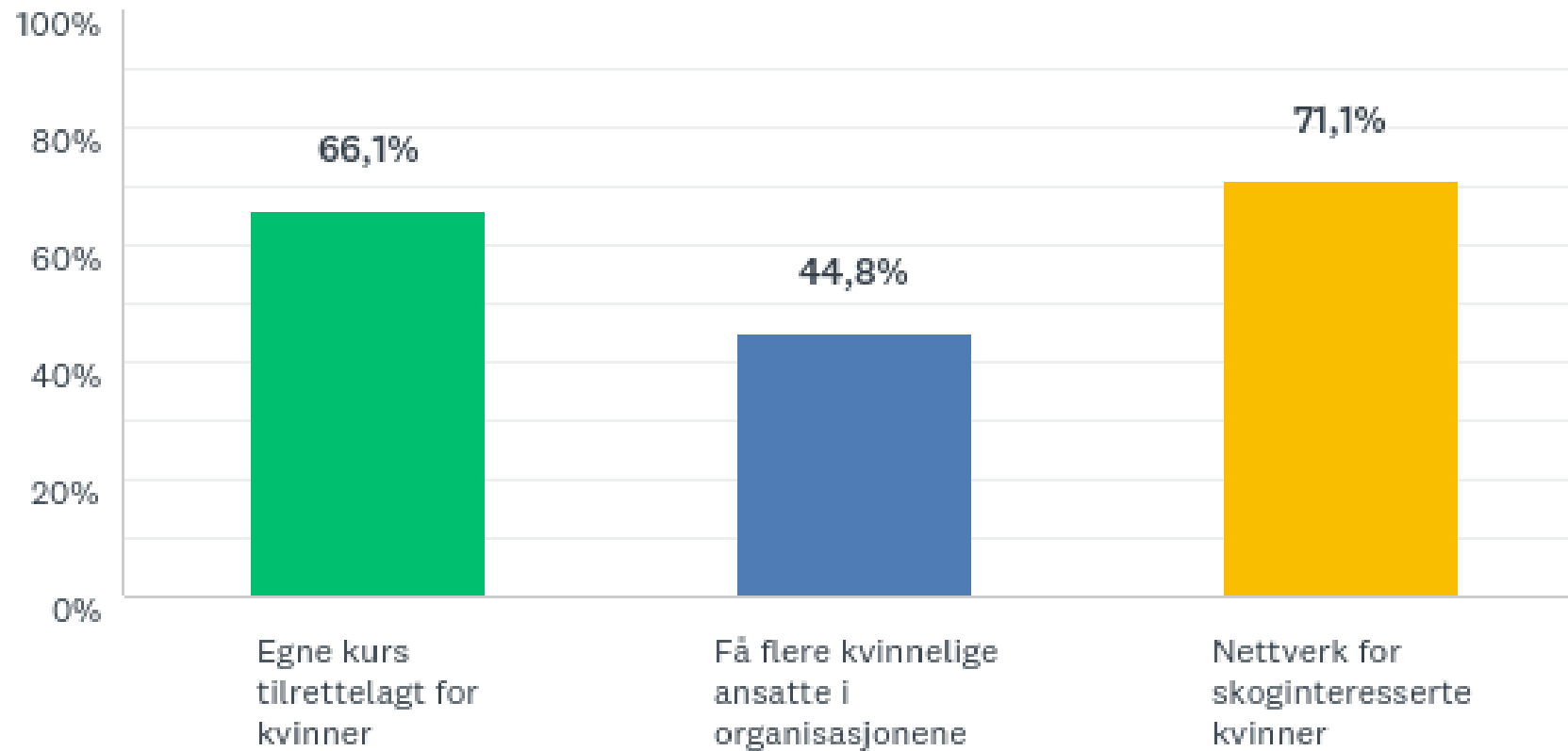
«Da ungene var små var det bare jeg som gikk på jakt. Kona ville ikke jakte, så at hun ikke klarte å skyte dyr. Hun var allikevel interessert i å ta jaktprøven, så jeg oppmuntret henne til å ta den, trengte jo ikke å jakte selv om en tar jaktprøven. Så da hun bestod den, foreslo jeg at hun skulle ta noen skytetimer, for å lære seg å skyte. Hun trengte jo ikke å skyte dyr selv om hun kunne skyte.

Hun lot seg overtale til å lære å skyte. Etter det ble hun med på jaktturen, men bare for å sitte på post, ikke for å skyte. Men en dag så kom den elgen vi skulle ha, og det var hun som satt der, og det var hun som måtte skyte, og det gjorde hun. Etter det har hun vært med. Etter at hun ble med så har det skjedd en endring i jaktlaget. Kona er klar på at hun ikke vil skyte hvis det er fare for skadeskyting, og hun har flere ganger latt vær å skyte.

Det som har skjedd er at de andre også har begynt å la være å skyte når det er fare for skadeskyting. Før skøyt vi uansett, kunne liksom ikke unngå å skyte når du hadde dyret i sikte. **Noen måtte si og gjøre det først, og det var lettere for en kvinne og bryte, eller knekke den mannlighetsgreia det var å skyte uansett. Det hadde mindre konsekvenser for henne å bryte den.** Men da den ble brutt, ble den brutt for alle. Det var en veldig god effekt. (mannlig skogeier og tillitsvalgt)»



Hvordan får vi flere kvinner til å delta aktivt i skogbruket?



Kjønnskvalitering? Nei takk!

- Mannsdominans ikke opplevd som problem
- Min motto er at jeg er skogeier, ikke kvinne i skogbruket. Skal en være aktiv må en først og fremst ha interesse
- Ser ikke poeng i å lage særskilte kvinner. Vi lever i likestilling, da får det være i skogbruket også
- Kvinner må selv ta ansvar for skogen sin og tilegne seg kunnskap, ikke være passive
- Påpeke at alle kurs er for begge kjønn. Egne kurs bare for kvinner er kjønnsdiskriminering
- Ikke umyndiggjør kvinner – bruk faglig språk i brosjyrer, unngå å fokusere så voldsomt på skilnader mellom kjønn
- Kurs sammen med andre uansett kjønn
- Tror ikke det må være spesifikt kvinnerettet, men heller basert på kunnskap

Mer fokus på kvinner i skogbruket!

- Vi trenger teoretisk kunnskap
- Lage kurs som er ikke typiske, med noe som fenger kvinner
- Få flere aktive interesserte kvinner inn i styrene i de ulike lokale lagene
- Kvinner må være velkomne og ønsket i alle ledd i skogbruket
- Kurs for kvinner og barn (noe sosialt sammen) med barnevakt
- Mer fokus på kvinner i skogbruket i sosiale medier. Det vil øke rekruttering
- Skogredskaper tilpasset for kvinner. For eksempel, ryddesaga mi er for stor og lang, det samme gjelder motorsaga.

Skogeiere i Norge

- I Norge er det 158 000 skogeiere som eier selv eller sammen med andre
- 1/3 av disse er ei kvinne
- Gjennomsnitt skogeiendom er 550 da produktivt skogareal
- Over 90 prosent av eiendommene har mindre enn 1 000 da produktiv skog
- Kvinner eier hver tredje av de små eiendommene, og kvar femte av dei største
- Av 6 100 personer som er sysselsatt i skogbruket er 18% kvinner. (SSB 2015)

Bedre kjønnsbalanse er bra!

- Bedrifter hvor kvinner utgjorde minst 15 prosent av toppledelsen, hadde 18 prosent høyere lønnsomhet enn selskaper med lavere andel
- Bedrifter som hadde høy grad av likestilling, gjorde det 11 prosent bedre enn bedrifter med lavere grad av likestilling.
- Styrer som inkluderte kvinner hadde lavere konkursrisiko og gjorde det bedre enn andre selskaper

Kilde: Better Leadership, Better World: Women Leading for the Global Goals by WomenRising 2018



Mangfold er lønnsomt og gir grunnlag for innovasjon

Innlegg: Mangfold gir bedre kreativitet, innovasjon og nyskapning

Det er viktig og riktig at store innkjøpere bruker sin forbrukermakt ve å sette krav om økt likestilling.

🕒 1 min Publisert: 26.04.19 — 13.33 Oppdatert: 2 måneder siden



God likestilling mellom kjønn er viktig, men det er viktig å minne om at mangfold handler om mer enn likestilling mellom kjønn. Forskning viser at alle typer mangfold gir de beste forutsetningene for kreativitet, innovasjon og nyskapning. (Foto: iStock/Getty Images)

D NB varsler et [krav om likestilling mellom kjønn til reklame-, medie- og pr-byråer](#) som ønsker å ha dem på kundelisten. Banken utøver allerede et tilsvarende likestillingskrav mot advokatbransjen.



-Nordic Choice Hotels sponser Pride fordi vi vil si til verden at vår dør er åpen, uansett hvem du elsker eller hvordan du identifiserer deg. Det interne engasjementet for Pride, likestilling og respekt er også enormt. Uansett om du heter Ali eller Ola, Kari eller Per, er hunde- eller katteelsker, homo, hetero, bifil eller transe, flyktning eller funksjonshemmet, så er det rom for deg i Nordic Choice Hotels, sier Petter A. Stordalen, grunnlegger av Nordic Choice Hotels. (Foto: Nordic Choice Hotels)

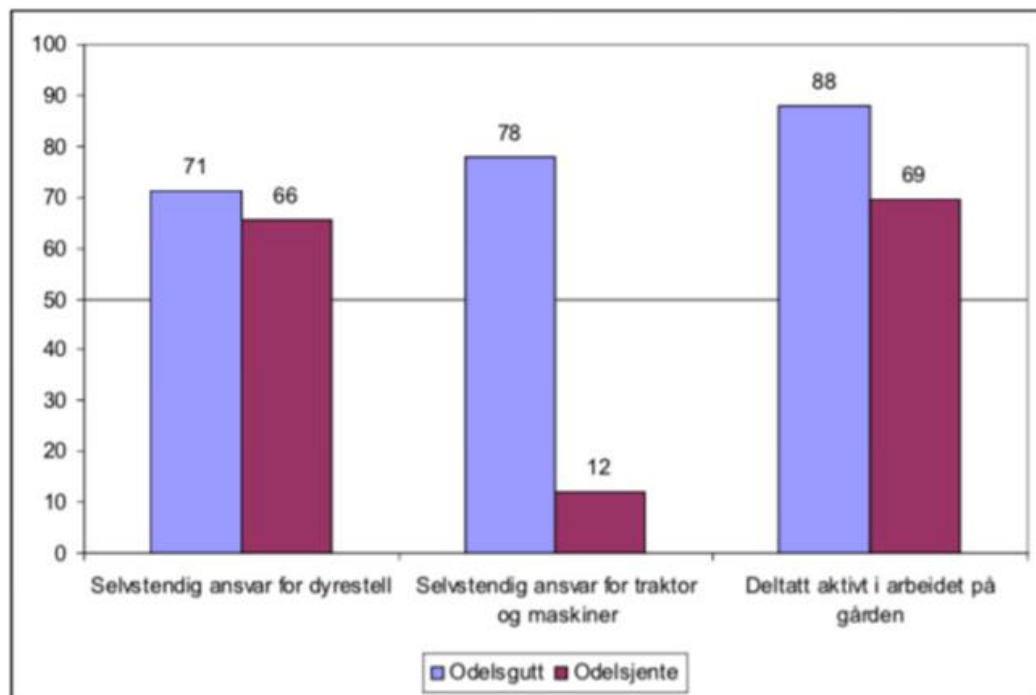
Mangfold gir bedre bedriftskultur

Nordic Choice Hotels går inn som stolt partner av Pride i Helsinki, Oslo, København og Europride i Stockholm og Göteborg. For å markere støtte til mangfold og inkludering gjøres hotelltoaletter i Pride-byene kjønnsnøytrale under de ulike Pride-periodene og mer enn 600 medarbeidere deltar i paradene.

A dense forest of tall evergreen trees, likely spruce or fir, with their dark trunks and green needles filling the frame. The lighting is soft, suggesting a slightly overcast day or a shaded forest interior. The word 'Rekruttering' is centered in a clean, white, sans-serif font.

Rekruttering

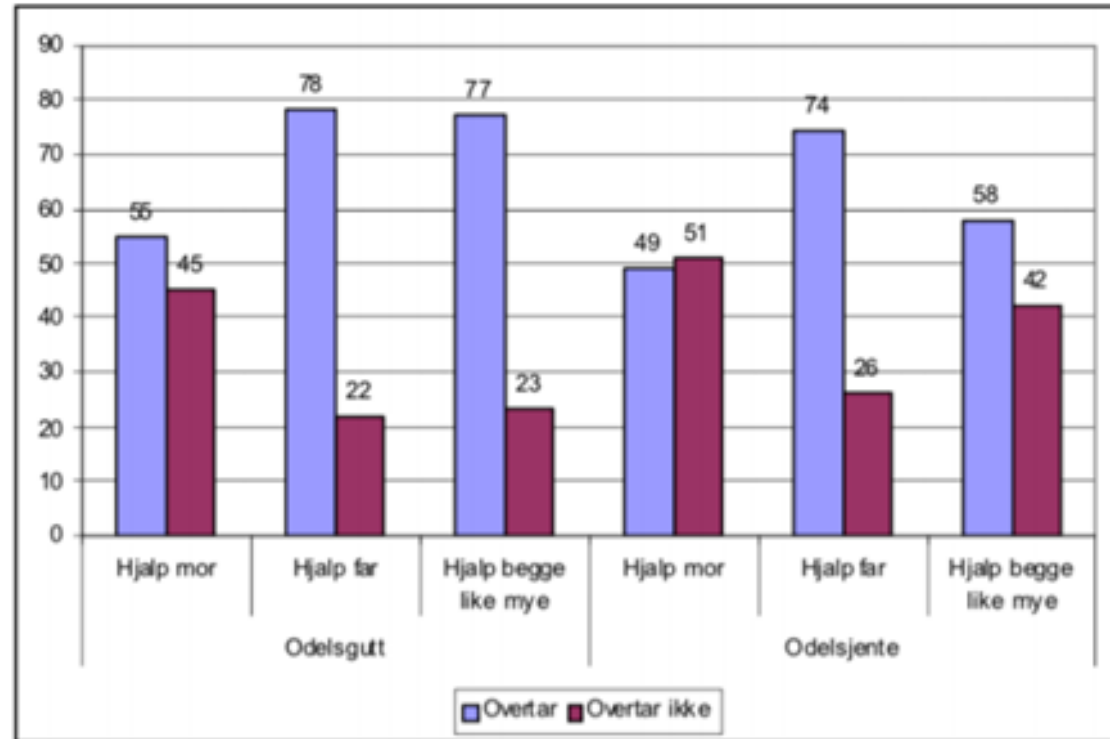
Rekruttering



Figur 4.8 *Andeler som bekrefter at de ofte hadde et selvstendig ansvar for oppgaver relatert til dyrestell, traktor og maskiner og om de deltok aktivt i arbeidet på gården etter kjønn (i prosent)³⁸*

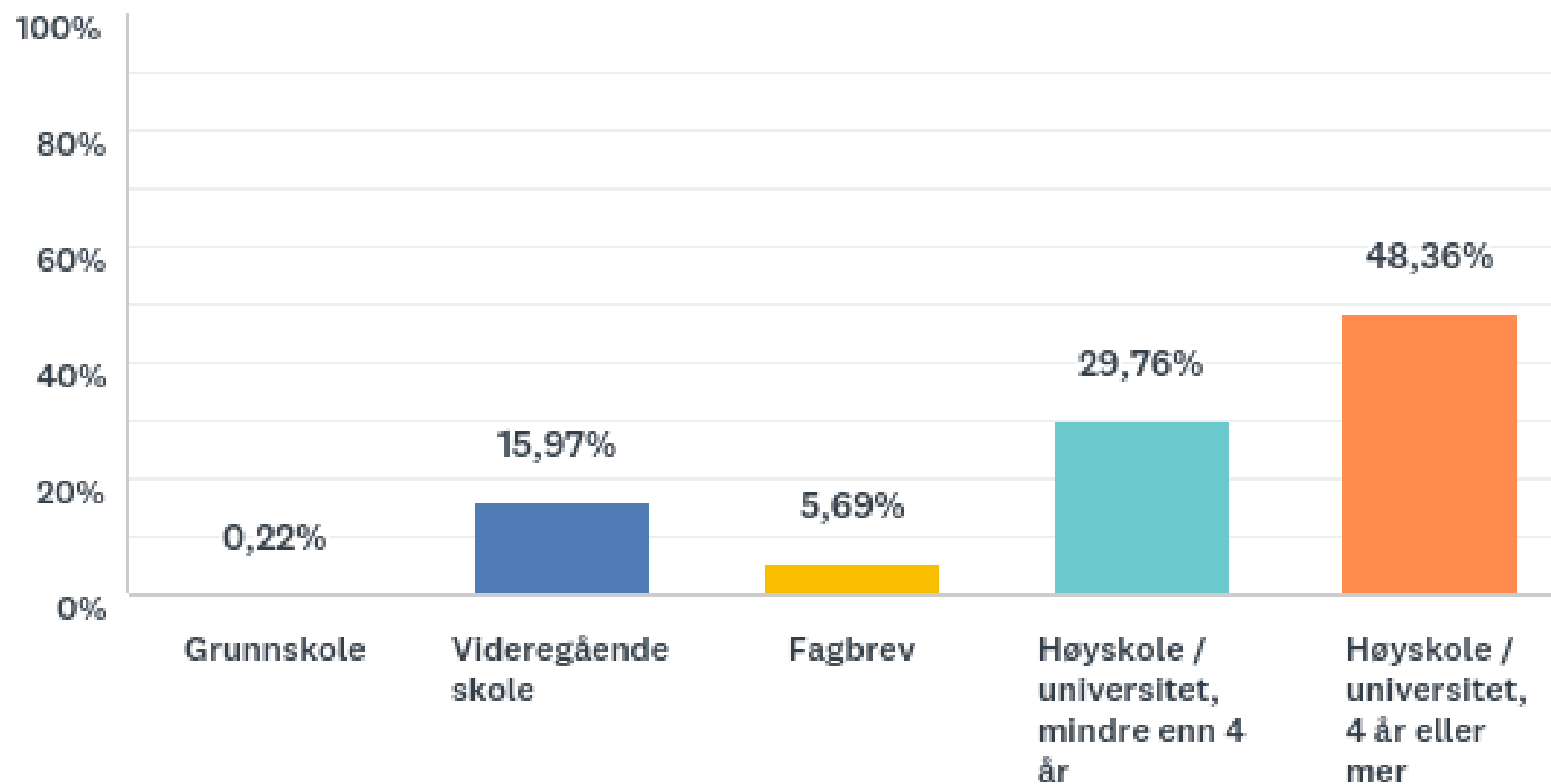


Rekruttering

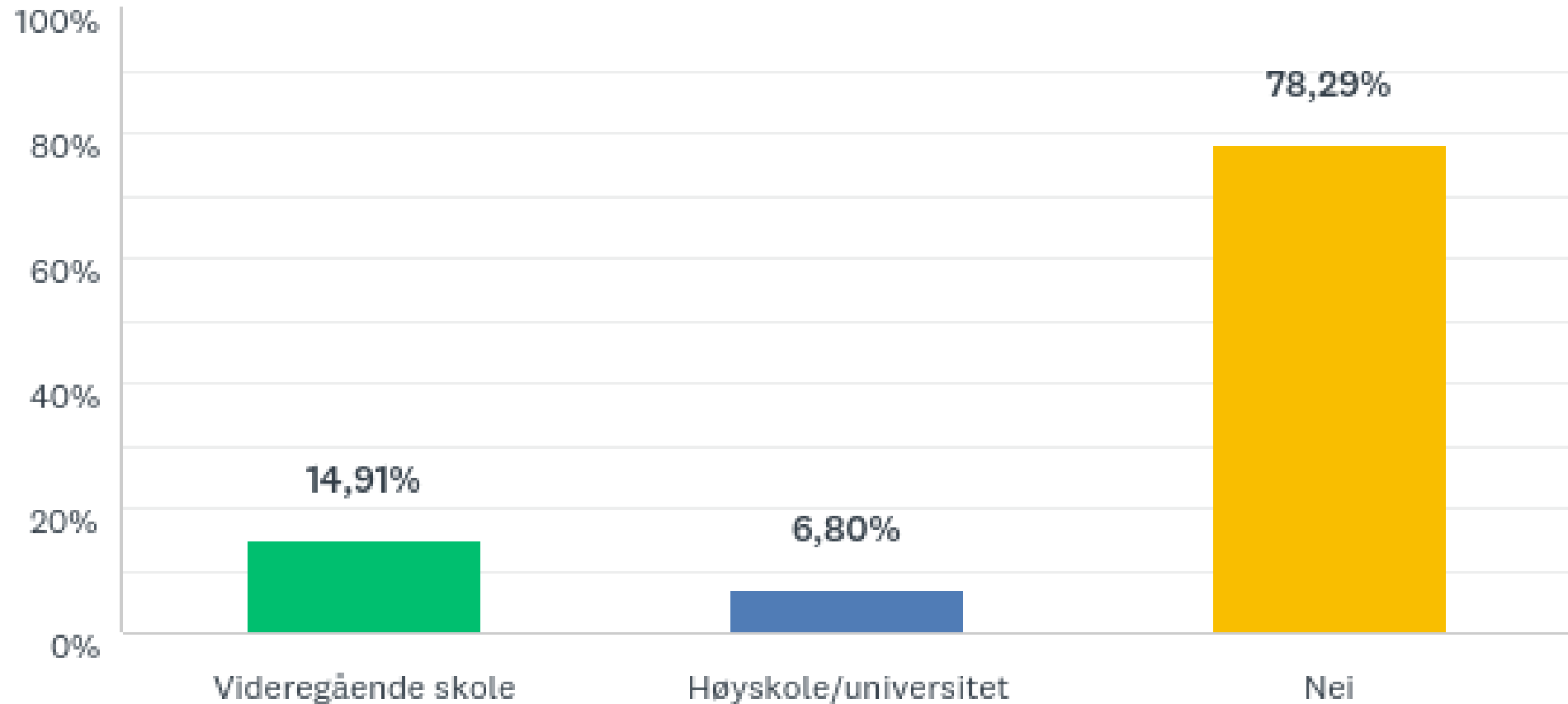


Figur 4.4 Andelen av odelsguttene og odelsjentene som tar over etter hvem av foreldrene de hjalp mest i det daglige i 12 - 15-årsalderen (i prosent)³⁴

Høyeste fullførte utdanning blant deltakere



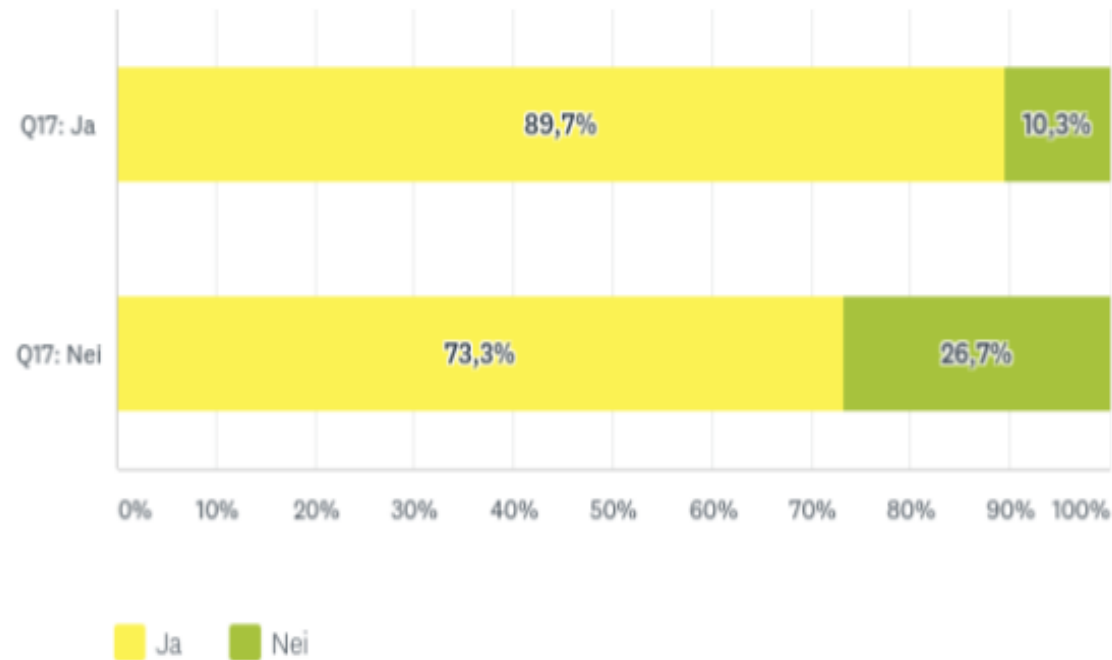
Fullført skogbruksutdanning blant deltakere



Vurdering av egen skogbrukskompetanse

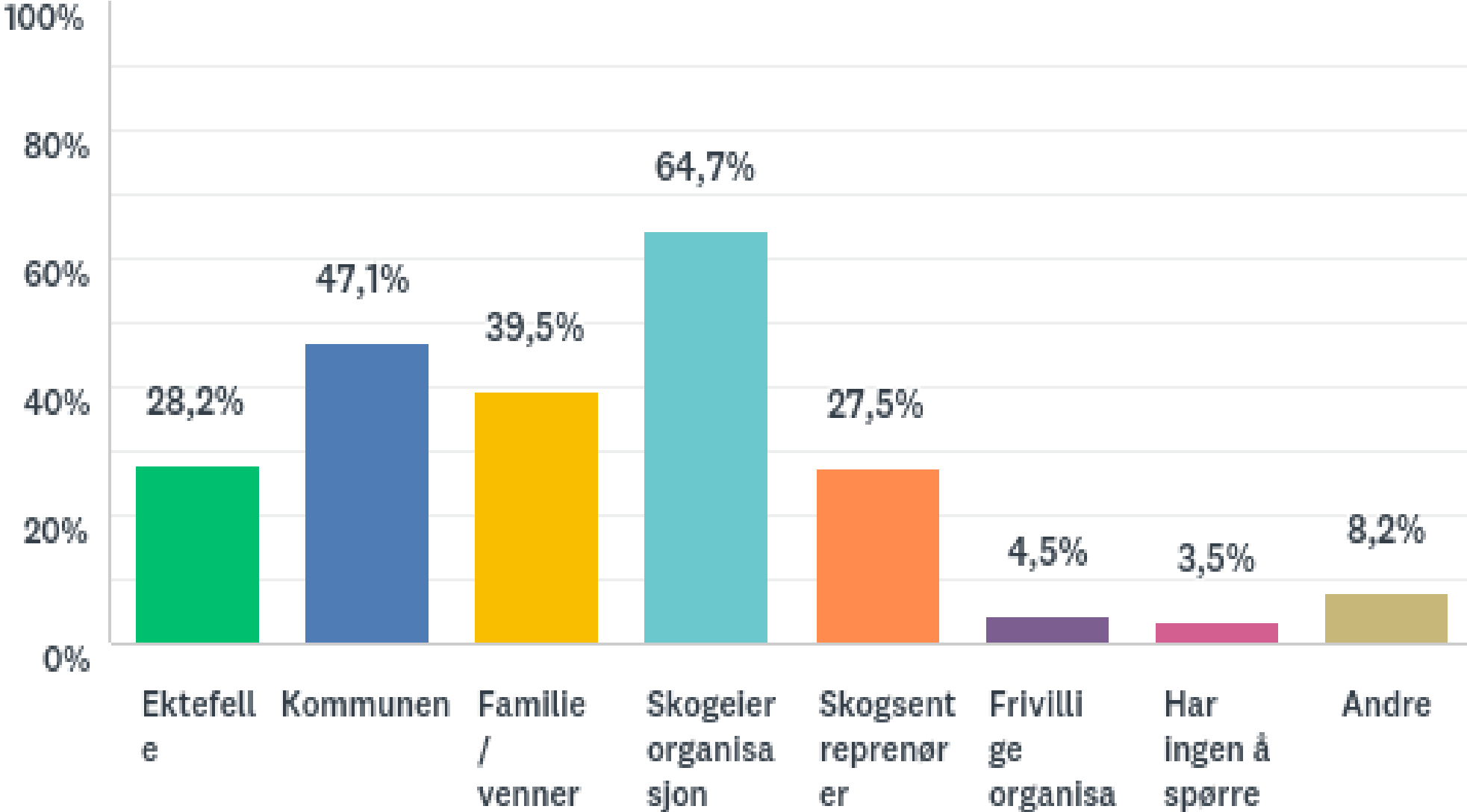
	Scala 1-5 gjennomsnittscore
Hvor godt kjenner du til ditt ansvar som skogeier?	3,0
Føler du at du har tilstrekkelig kunnskap om skogbruk?	2,5

Kompetanse gir økt aktivitet i skogen



Figur 13. Sammenheng mellom «Har du vært på kurs før» og «Har du gjort noe med skogen din de siste tre årene?»

Hvem tar du kontakt med dersom du har behov for råd knyttet til skogbruksaktivitet



75 77 90 50
post@kun.no

KUN
N-8286 Nordfold

kun.no



KUN

- «.....etter vår vurdering gir ikke resultatet noen klar anbefaling om å satse på særskilte kurs og møteplasser for kvinner. Det blir også advart mot å gå denne veien fordi dette kan være med på å forsterke etablerte forestillinger og føre til større polarisering..... Vi tror at det vil gi langt større uttelling for eksempel å sette inn ressursene mot holdningsendringer i etablerte organisasjoner...»
-»I framtida vil vi imidlertid være mer kritisk til det vi oppfatter som isolerende tiltak».