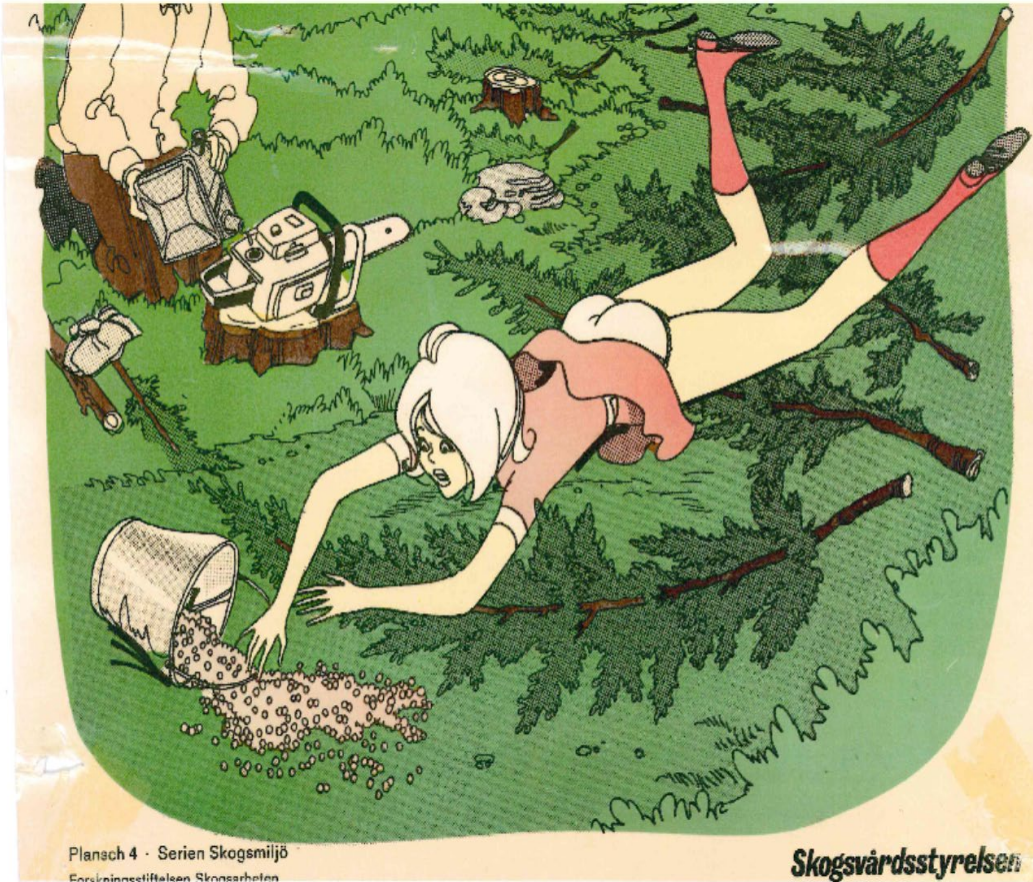


Åtgärder för en jämställd skogssektor – ett uppdrag inom Nationella skogsprogrammet



Raymond Wide
Skogsstyrelsen, enheten för policy och analys

En lång resa gjord, en lång resa kvar...



Nationella skogsprogrammet - strategin och jämställdheten



STRATEGIN

3.3.2 Regionala möjligheter och resurser för att lyfta skogens alla värden

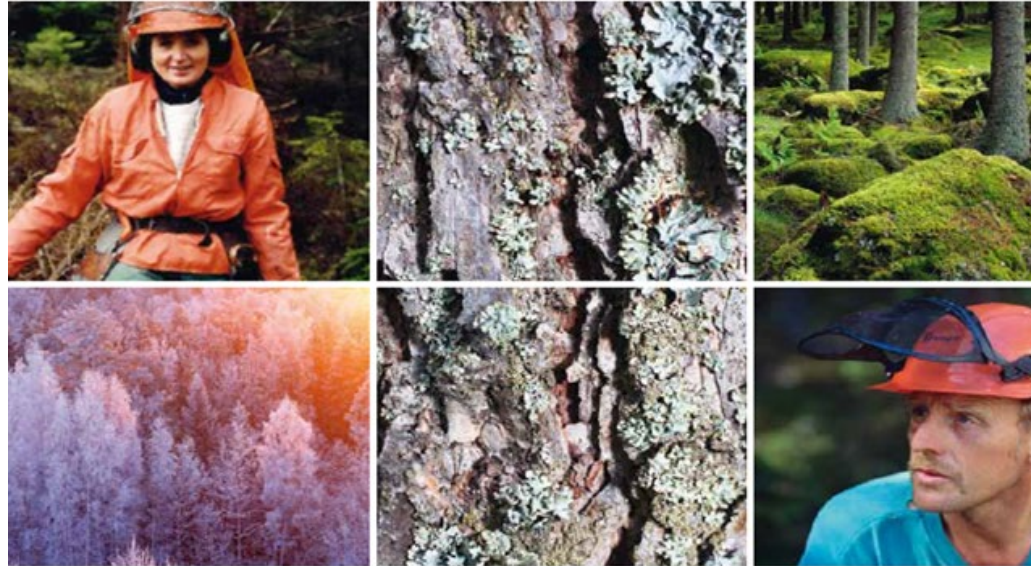
För att stärka incitamenten för företagande med skogens alla värden som bas bör den regionala nivån användas. **Ökad jämställdhet och mångfald** i skogssektorn bör bidra till detta arbete.

- Det finns goda förutsättningar för fler jobb inom skogsnäringen i övergången till en cirkulär och biobaserad ekonomi. Fortsatt tillgång till skogens ekosystem, tjänster, produktivitet, **ökad jämställdhet**, innovationer, nya produkter, konkurrenskraft, lönsamhet och en tydligt definierad och långsiktig äganderätt är grundläggande förutsättningar för positiv utveckling.
- Nya behov och kreativitet kan ge både ideell och affärsmässig ny verksamhet som kan bidra till hållbar tillväxt, värdeskapande och till en förbättrad uppfyllelse av målen för skogs-, sysselsättnings-, miljö-, närings-, **jämställdhets-**, friluftslivspolitikerna och de nationella målen för kulturmiljöarbetet.

Jämställdhet

- **Jämställdhetsarbetet inom skogssektorn behöver förstärkas.** #metoo-uppropet har, vid sidan av att påvisa förekomst av lagöverträdelser, exempelvis ofredande och diskriminering utifrån kön, även blottat en kultur som inte i alla avseenden tar avstånd från nedsättande attityder gentemot kvinnor. Regeringen förutsätter att alla delar av sektorn på allvar begrundar detta och vidtar åtgärder.
- Kvinnor som äger skog utgör Sveriges största företagargrupp för kvinnor. Trots att ägandet är relativt jämnt fördelat mellan män och kvinnor är männen än så länge överrepresenterade i alla delar inom sektorn. Varför det är så, är svårt att ge ett enkelt svar på. Sammantaget står det dock klart att **ökad jämställdhet**, vare sig det handlar om skogliga utbildningar eller inom skogsföretagen, inte kommer av sig själv. **Särskilda satsningar krävs** för att åstadkomma förändring.
- Skogsägarföreningarna, skogsnäringen och lärosäten har ett stort ansvar för att komma till rätta med obalansen och de strukturella hindren. Regeringen avser att möjliggöra samverkan kring lika makt och villkor för kvinnor och män i skogssektorn och har vidtagit insatser inom ramen för skogsprogrammet och **uppmantar sektorn att vidta åtgärder för att stärka jämställdheten.**





Konkurrenskraft kräver jämställdhet

Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn



Regeringsuppdrag *Åtgärder för en jämställd skogssektor – ett uppdrag inom Nationella skogsprogrammet*

1. Via genomförd utvärdering ge en klar bild av nuläget i jämställdhetsarbetet och hur utvecklingen sett ut sedan 2009 (2011).

Jämförande studie av läget 2009/ 2011 ↔ Nu. Kombinerad kvantitativ och kvalitativ mätning.

2. Föreslå åtgärder för att uppnå en jämställd skogssektor.

- Utifrån utvärderingen ska Skogsstyrelsen lämna åtgärdsförslag för att uppnå en jämställd skogssektor med avseende på karriärvägar, medarbetares villkor, representation samt rekrytering.
- Förslagen ska omfatta alla fokusområden inom strategin och ha koppling till de jämställdhetspolitiska delmålen.
- Beaktas även #metoo-uppropet "Slutavverket" och det öppna brevet till SLU:s ledning.

3. Projektet ska anordna en konferens om jämställdhet inom ramen för nationella skogsprogrammet, varvid rapporten ska presenteras och dess förslag och slutsatser diskuteras.

Stora förväntningar på deltagande från alla relevanta delar av sektorn, innehåll och effekter. *Avstamp....*

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

Jämn fördelning av
makt och inflytande

Ekonomisk
jämslälldhet

Jämslälld
utbildning

Jämslälld fördelning
av det obetalda hem-
och omsorgsarbetet

Jämslälld hälsa

Mäns våld mot kvinnor
ska upphöra

VISION

Kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare.

Tre fokusområden för jämställdhetsarbetet i skogsbrukssektorn

Utbildning: de skogliga utbildningarna, från gymnasieutbildning till forskarutbildning, är attraktiva utbildningar att söka och verka inom för både kvinnor och män.

Arbetsliv: företag och den del av offentlig sektor som verkar inom skogsbrukssektorn är attraktiva arbetsgivare och arbetsplatser för både kvinnor och män, där det finns möjlighet att göra karriär på lika villkor.

Enskilt skogsägande: att vara aktiv skogsägare ska vara lika självklart för kvinnor som män och bemötande ska ske på lika villkor för kvinnor och män.

Hur ser det ut då ??

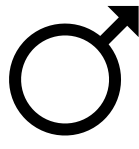


Skogsbruket i Sverige

Skogsägare



40 %



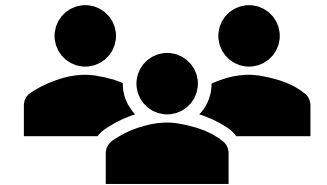
60%



0 – 49 år



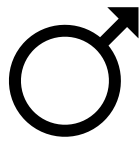
50 - år



Storskaligt skogsbruk



16 %

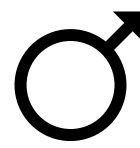


84 %

Skogsentreprenörer



3 %



97 %

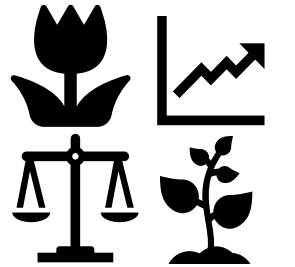
120 000 st motorsågs- och röjsågskörkort

- 5 % kvinnor motorsåg

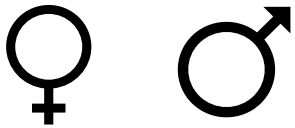
- 13 % kvinnor röjsåg

Foto: Josefina Sköld, Källa: Skogsstyrelsen, Säker Skog

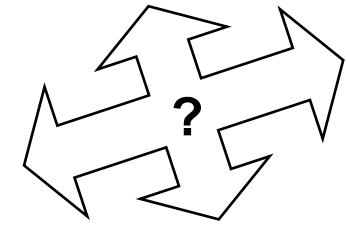
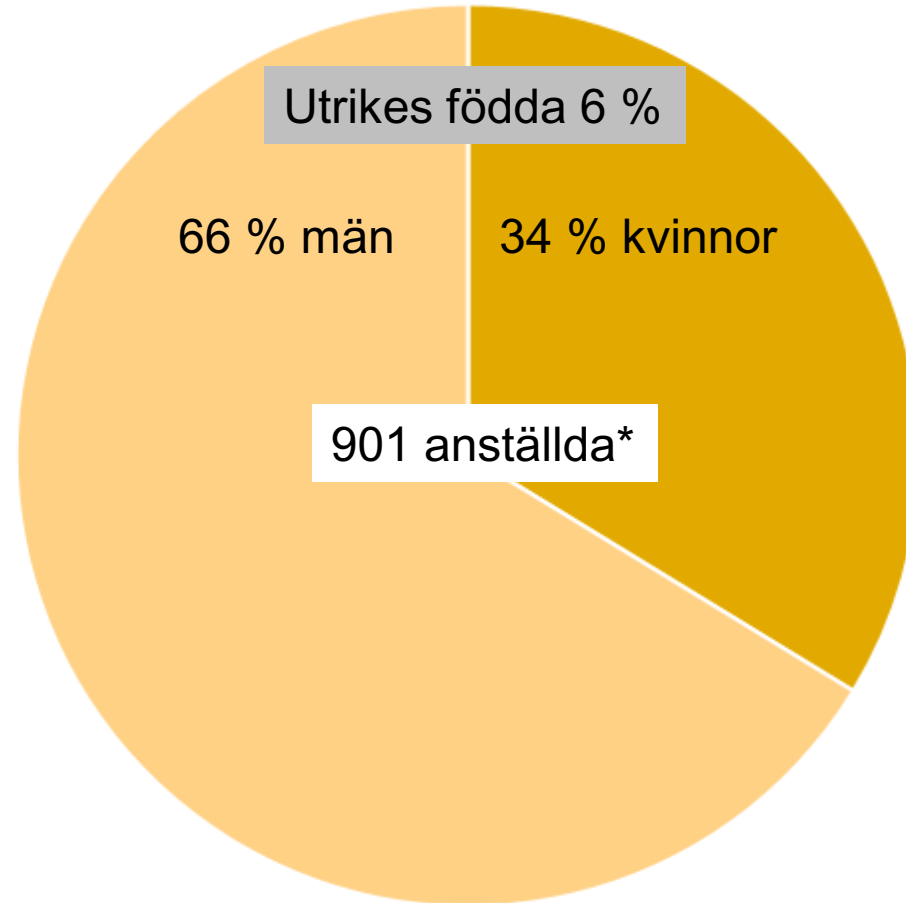
Hur ser det ut på Skogsstyrelsen?



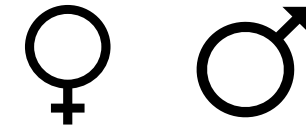
Sakområde



31 % 69 %



Planering och ledning

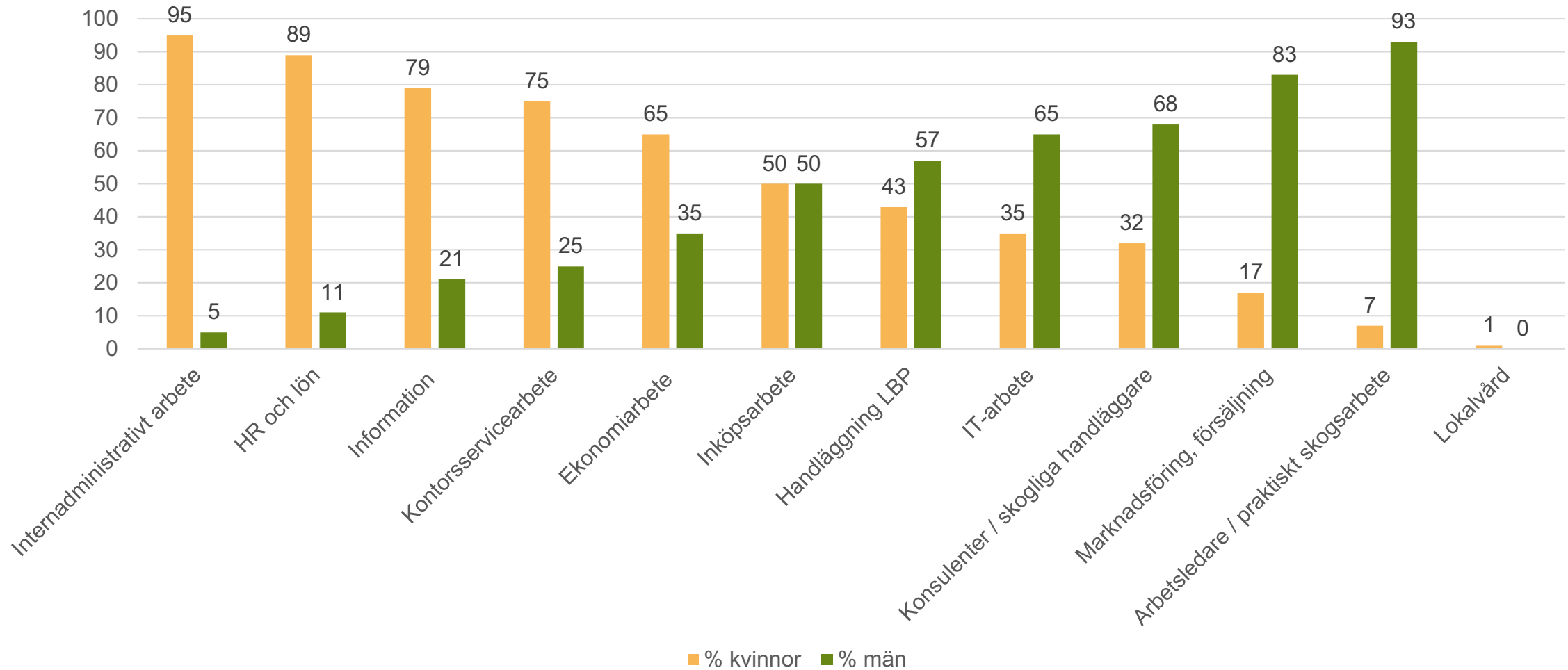


48 % 52 %

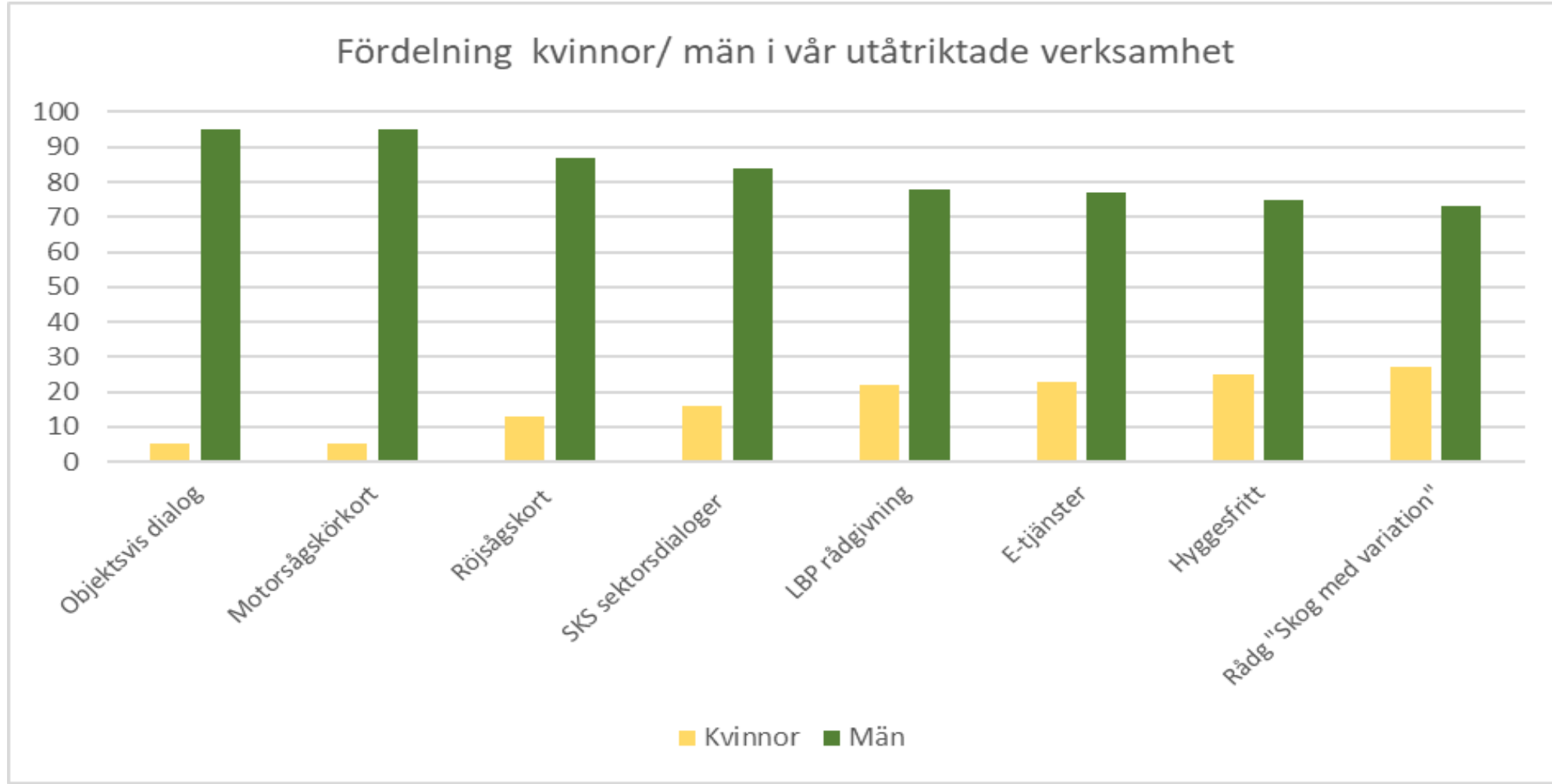
* Inklusive anvisade från Arbetsförmedlingen

Källa: Skogsstyrelsen Årsredovisning 2017

Skogsstyrelsen - Kvinnor och män i % per befattningsgrupp



Skogsstyrelsen - Kvinnor och män i % i extern verksamhet



Åtgärder i strategin – *röster från skogen*

Utbildning

- Utveckla insatser inom Skogen i skolan för att särskilt öka flickors intresse för det skogliga området.
- Integrera ett jämställdhetsperspektiv i sommarjobb, praktik och studie och yrkesvägledning.
- Ett jämställdhetsintegrerat skogligt basår införs.
- **Genomföra kompetenssatsning i jämställdhet för all personal som undervisar på gymnasial och eftergymnasial nivå inom de skogliga utbildningarna.**

Arbetsliv

- Utarbeta förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet inom skogsnäringen.
- Utarbeta en handlingsplan för hur skogsnäringen ska bli mera attraktiv att arbeta i för kvinnor.
- Integrera ett jämställdhetsperspektiv i företagens strategiska styrdokument.
- Utveckla en webbaserad knutpunkt för information och erfarenhetsutbyte kring jämställdhet.

Åtgärder i strategin – *röster från skogen*

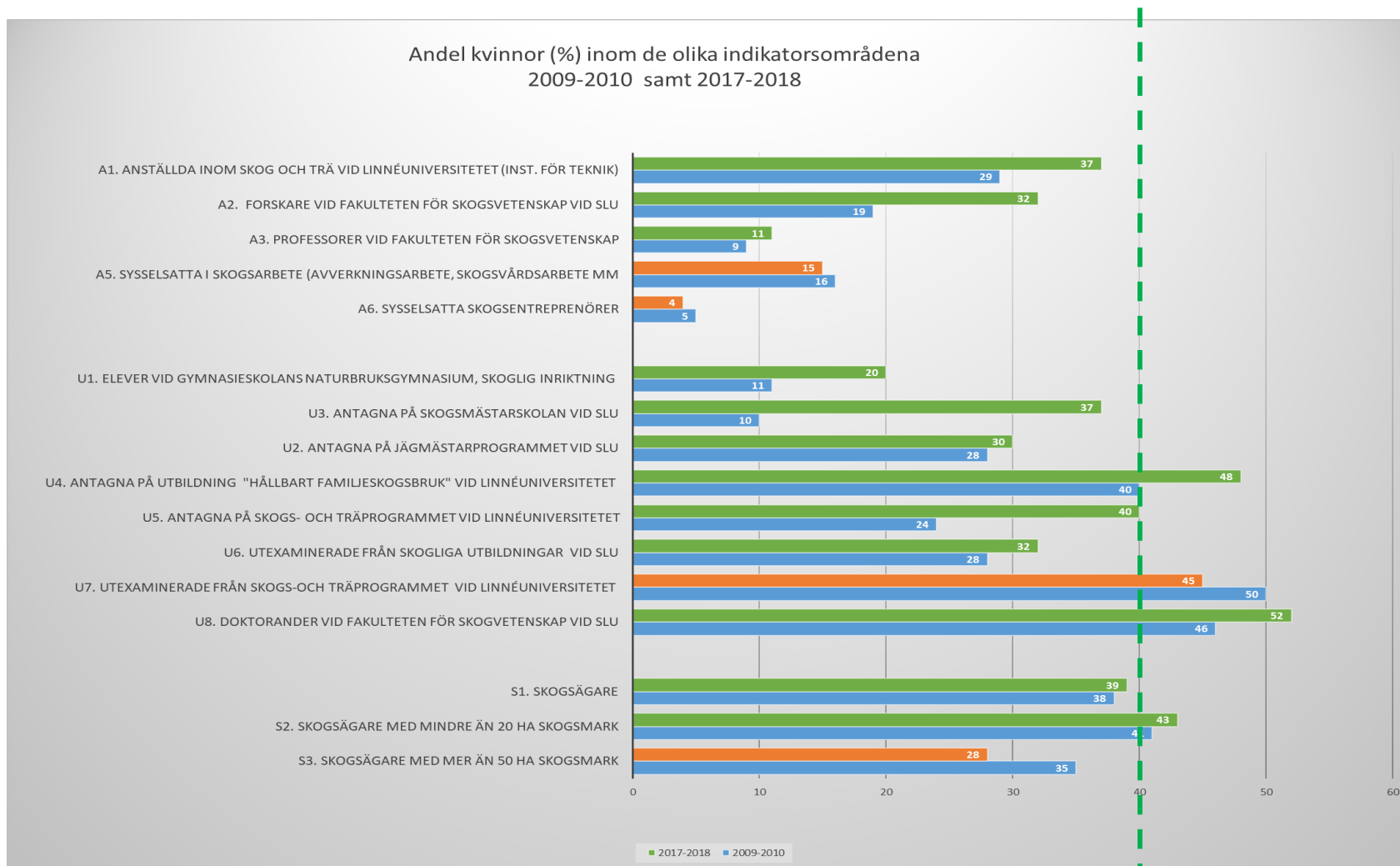
Enskilt skogsägande

- Utarbeta förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet bland skogsägare.
- Öka kompetensen om skogskunskap inom hela skogsägarfamiljen.

Resultat, Siffror från skogen

- Av de 16 indikatorer som följts upp visar 12 på en förbättring. De tydligaste positiva förändringarna ser vi inom de *skogliga utbildningarna*, där andelen kvinnor som antagits ökat inom samtliga indikatorer. Fyra områden visar däremot på en försämring;
- Skogsägare med mer än 50 ha skogsmark (35 → 28 %)
- Sysselsatta skogsentreprenörer (5 → 4 %)
- Sysselsatta i skogsarbete (16 → 15 %)
- Utexaminerade från Skogs-och träprogrammet vid Linnéuniversitetet (50 → 45 %)

Regeringsuppdrag Åtgärder för en jämställd skogssektor – Siffror från skogen



Regeringsuppdrag Åtgärder för en jämställd skogssektor



- Generellt har strategin i sig fallit i glömska, även hos de företag som tilldelades ansvar för åtgärder 2011.
- Aktiviteter har genomförts inom samtliga delområden, med möjligen något undantag. Effekter är dock svåra att koppla till aktiviteterna i många fall.
- Vår bedömning är ändå att strategin haft en stor betydelse så till vida att *statusen* på sektorns jämställdhetsarbete ökat avsevärt, liksom *probleminsikt och vilja till förändring*. Strategin har också givit jämställdheten *ökad uppmärksamhet* på ämnet och en rad **följdaktiviteter och satsningar** inom området, där många fortfarande pågår.

Många initiativ har tagits !

Aktiviteter för ökad jämställdhet i skogssektorn

- Jämfald i skogen.
- JämLYS – jämställdhetsanalyser av skogssektorn i Västerbotten och Norrbotten
- Skogsägarföreningarnas jämställdhetsarbete
- LRF:s jämställdhetsakademi
- Genuskompetens för skogssektorn
- #slutavverkat och jämställd återväxt
- Från #metoo till handling – skoglig jämställdhetskonferens

Forskningsprojekt, antologi, öppet brev och nätverk

- Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan
- Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn
- Antologin ”*Den öppna skogen*”
- Öppet brev: ”*Från hashtag till handling*”, samt SLU:s svar
- Nätverket för Yrkesverksamma Kvinnor i Skogsbranschen NYKS
- Genom Trädtaget.

Vad ska vi göra åt detta då ?



Åtgärder för en jämställd skogssektor

Nycklar till framgång – övergripande

1. Jämställdhet – ett mål i sig
2. Nationellt och Regionala samverkansforum
3. Gemensam problem- och målbild
4. Könsuppdelad statistik.
5. Gemensam metodbok
6. Granska, jämför, markera
7. Ta initiativet – skriv skogens berättelse !



Åtgärder för en jämställd skogssektor

Arbetsliv

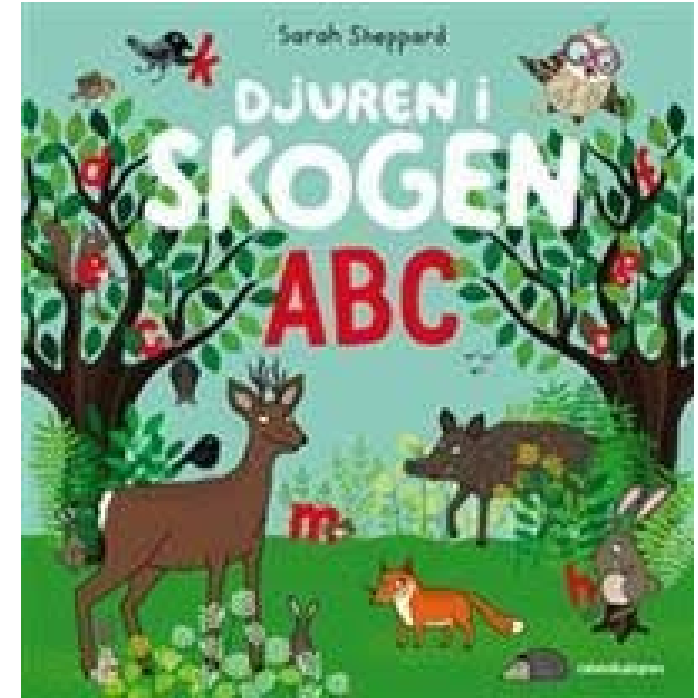
1. Jämställdhetsarbete - en ledningsfråga
2. Strategisk nivå
3. Branschgemensamma mätpunkter
4. PEFC, FSC och kriterier för jämställdhet.



Åtgärder för en jämställd skogssektor

Utbildning

1. Den vuxna i rummet
2. Jämställdhet i verksamhetsplaner och årsredovisningar
3. Utvecklad uppföljning och utvärdering
4. Jämställdhetsindex
5. Villkorade anslagsmedel
6. Studieplaner med genus- och jämställdhetsperspektiv
7. Genusutbildning för lärare
8. Verktyg för studenter
9. Forskning kring #metoo och #slutavverkat
10. Skogen i skolan



Åtgärder för en jämställd skogssektor



Enskilt skogsägande

1. Nätverk för kvinnor som äger skog
2. Bredda den skogliga diskussionen.
3. Kompetens i jämställdhetsfrågor hos skoglig personal.
4. Idé- och metodbank
5. Inkluderande kurser, mässor mm så att fler målgrupper nås



Sammanfattande medskick... !



- **Ovillkorligt.** Jämställdheten kan inte kompromissas, eller villkoras med varken lönsamhet, trivsel eller kompetens. Kvinnors och mäns lika makt och möjligheter är något mycket större än så.
- **Otvetydigt.** Jämställdheten och dess djupaste innebörd måste gemensamt definieras och förstås. En skriven policy, ett formulerat nyckeltal eller en flik om jämställdhet på hemsidan blir annars lätt "alibin" att luta sig mot..
- **Oupphörligt.** Jämställdhetsarbetet i skogssektorn kan och får aldrig upphöra, eller ens avstanna. För det krävs ny energi, nya idéer och ibland även ny styrning.



Jämställdheten i Norden

1. 74 procent av Nordens kvinnor är på arbetsmarknaden, (OECD 66 procent)
3. Den nordiska arbetsmarknaden präglas av **stark könssegregering**. Kvinnor och män arbetar i olika branscher, något man brukar kalla för "the Nordic gender paradox". 46 procent av kvinnorna i Norden jobbar i traditionellt kvinnodominerade yrken som vård, skola och omsorg. Endast 13 procent av männen finns i dessa branscher. De kvinnodominerade branscherna är oftare lågavlönade medan de mansdominerade är högavlönade.
2. I Norden är löneklyftan i snitt 15,4 procent. I EU är det 16,7 procent.
4. **Ojämnt fördelat deltidsarbete.** 22,5 procent av de nordiska kvinnorna arbetar deltid
5. För nordiska barnfamiljer utgör **kostnaden för barnomsorg** omkring 10 procent av nettoinkomsten.
6. I genomsnitt har nordiska föräldrar rätt att vara lediga från jobbet 345 dagar per barn . Sverige har den längsta perioden med föräldrapenning: 70 veckor, medan Island har kortast ledighet med 40 veckor.
7. **Pappor i Norden** tar ut mer föräldraledighet än genomsnittet i världen (Island 28 %, Sverige 25 %).
8. Danmark, Finland och Sverige har Europas högsta andel företag som erbjuder **flexibel arbetstid**.
9. I Norden är andelen **kvinnor med högre utbildning** större än andelen män. 61 procent av de som tar ut en examen från högre utbildning är kvinnor.
10. **Var tredje chef i Norden är kvinna** (36%), vilket placerar Norden på det europeiska genomsnittet.