



Skogssektorns jämställdhetsråd

Årsrapport april 2024 - april 2025

dnr 2025/1326

Skogssektorns jämställdhetsråd summerar nu sitt tredje verksamhetsår. I denna årsrapport presenteras för första gången ett gemensamt indikatorpaket – ett nytt och betydelsefullt verktyg som med några få mätpunkter utgör ett grovmaskigt nät som ger en samlad bild av jämställdhetsarbetet i sektorn, nu och över tid.

Sedan rådsmötet i april 2024 har våra gemensamma mål börjat få fäste. Allt fler aktörer i sektorn använder dem som stöd i sitt arbete, och jämställdhetsfrågorna har också börjat ta plats i viktiga sektorsgemensamma sammanhang. Ett tydligt exempel är SYN-utbildningen, som du kan läsa mer om i rapporten.

Jag vill också rikta ett varmt tack till Elias Andersson (SLU) och Anders Andersson (Skogsstyrelsen), som nu lämnar kansliet. Ett särskilt varmt tack går även till Janina Zeipel, som vid årsskiftet överlämnade stafettpinnen som processledare till mig och samtidigt avslutade sin tid i kansliet. Era bidrag har varit mycket värdefulla.

Jerker Bergdahl, processledare Skogssektorns jämställdhetsråd

Jönköping 2025-04-29

Innehåll

1	Skogssektorns jämställdhetsråd	3
2	Genomförda aktiviteter 2024–2025	4
2.1	Rådsmöte 9 april 2024:	4
2.2	Sakkunnigmöten	4
2.3	Webbinarier	5
2.4	Exempel på externa presentationer av jämställdhetsrådet	5
3	Rapport från arbetsgrupperna	6
3.1	Arbetsgrupp Jämställd utbildning	6
3.1.1	Arbetsgruppens egna indikatorer	6
3.2	Arbetsgrupp jämställt arbetsliv	7
3.3	Arbetsgrupp jämställt enskilt skogsägande	8
3.4	Arbetsgrupp framtida arbetsformer	8
3.5	Arbetsgrupp redaktörsgrupp	8
4	Indikatorer för en jämställd skogssektor	9
4.1	Uppföljning av gemensamma indikatorer 2024	10
5	Inför 2025–2026	11

1 Skogssektorns jämställdhetsråd

I skogssektorns jämställdhetsråd är 35 organisationer från alla delar av skogssektorn engagerade. Varje organisation har två ledamöter med i rådet, ledningsrepresentant och sakkunnig. Ordförande för rådet är Herman Sundqvist, generaldirektör på Skogsstyrelsen. I rådet finns tre arbetsgrupper med 6–8 personer per grupp: Arbetsgrupp Utbildning, Arbetsliv, respektive Enskilt skogsägande.

Kansliet samordnar arbetet i rådet och har bestått av representanter från Skogsstyrelsen och SLU som också ansvarar för kansliet. Processledare för kansliet till och med 2024 var Janina Zeipel och från 1 januari 2025 är det Jerker Bergdahl, båda från Skogsstyrelsen.

Arbetsåret i rådet startar efter det årliga rådsmötet som genomförs i april eller maj och pågår fram till nästa årsmöte. Däremellan har rådet minst två möten med alla sakkunniga i rådet. Sakkunniggruppen är mer operativ men bereder också frågor som ska beslutas på rådsmötet. Uppslutningen på mötena har varit god och har präglats av ett aktivt deltagande och engagemang från mötesdeltagarna. Det har visat sig inte minst i workshops och gruppdiskussioner, som har resulterat i mycket värdefull input till rådets fortsatta arbete.

Kansliets roll framåt är fortsatt att samordna arbetet i jämställdhetsrådet men också att vara till hjälp för sakkunniga och rådet genom att skapa förutsättningar för samarbete, samverkan och genomförande. Arbetet för ökad jämställdhet görs framför allt i det interna arbetet inom organisationerna men också inom rådet och andra sektorsgemensamma arenor.

Mer information om rådet med beskrivning av syfte och arbetsformer, de tre delmålen, roller och ansvar, samt kontaktuppgifter finns på [Skogsstyrelsens webbsida om jämställdhetsrådet](#).

2 Genomförda aktiviteter 2024–2025

2.1 Rådsmöte 9 april 2024:

- Beslut om gemensam målbild: *En inkluderande skogssektor fri från diskriminering och med samma makt och förutsättningar för alla, oavsett kön, att bli och vara verksamma, påverka och utvecklas.*
- Beslut om gemensamma indikatorer kring könsfördelning, som rådet följer upp årligen:
 - Elever/studenter som påbörjar naturbruksgymnasier Skogsbruk och högre utbildningar
 - Yrkesgrupp/roll som maskinförare, virkesköpare respektive högsta ledningsgrupp
 - Kvinnors och mäns lön i relation till varandra
 - Andel kvinnor och män som är förtroendevalda i skogsägarföreningar
 - Senaste könsuppdelade statistik för ägd skogsareal
 - Andel kvinnor och män som deltar i skoglig rådgivning eller motsvarande aktivitet
- Beslut om:
 - Gemensamt åtagande för digital jämställdhetsutbildning riktad till naturbruksgymnasier och skogsentreprenörer som tas fram av Skogsbrukets Yrkesnämnd.
 - Gemensam kunskapsplattform och seminarier serie samt att tillsätta en redaktionsgrupp.
 - Arbetsgrupp för översyn av arbetsformer för jämställdhetsrådet (framtidsgrupp).
 - Nytt uppdrag till arbetsgrupperna utbildning, enskilt skogsägande och arbetsliv samt omval av ordföranden.

2.2 Sakkunnigmöten

24 april 2024: Digital reflektion efter rådsmötet. Diskussion om nästa steg. Fånga behov och önskemål inför fysiskt möte.

25 september 2024: Fysiskt möte med erfarenhetsutbyte utifrån arbete med delmålbeskrivningarna i den egna organisationen, samt de olika arbetsgruppernas arbete och arbetet med indikatorer. Föreläsning om erfarenheter och aktuell forskning från några mansdominerade yrken samt presentation av en digital jämställdhetsutbildning för naturbruksgymnasier och entreprenörer.

31 januari 2025: Digitalt möte med avstämning av punkter inför kommande rådsmöte i form av diskussion om fortsatt arbete med de gemensamma indikatorerna utifrån höstens workshops, samt diskussion och erfarenhetsutbyte om organisationernas eget jämställdhetsarbete.

2.3 Webbinarier¹

30 oktober 2024: *"Starkare tillsammans – samverkan mellan skoglig utbildning och arbetsliv"*². Praktiska exempel på hur utbildning och arbetsliv kan hjälpas åt att lyfta jämställdhetsperspektivet och föra utvecklingen framåt. Arrangör: Arbetsgruppen Jämställd utbildning.

20 november 2024: *"Hur levandegöra styrdokument om jämställdhet?"* Om att införa och tillämpa policys inom jämställdhet i organisationer. Arrangör: Skogsstyrelsen.

4 december 2024: *"Från dåtid till framtid: Jämställdhet i skogen och vägen framåt."* Ett webinarium om jämställt enskilt skogsägande som blickar bakåt och ser framåt. Med konkreta tips på inkluderande mikrohandlingar för ökad inkludering. Arrangör: Arbetsgruppen Enskilt skogsägande.

7 mars 2025: *"Mot ökad jämställdhet inom mansdominerade yrken"*. Om de många fördelarna med att arbeta med mångfald i arbetslivet. Konkreta verktyg för att främja mångfald, öka medvetenhet och självkänedom för en positiv förändring. Arrangör: Arbetsgruppen Enskilt skogsägande.

18 mars 2025: *"Vad kan jag och mitt företag vinna på jämställdhet?"*. Att arbeta med jämställdhetsintegrering ger organisationen en potentiellt bredare rekryteringsbas och skapar en mer inkluderande arbetsmiljö. Även en introduktion till Vkna:s jämställdhetsutbildning. Arrangör: Arbetsgruppen Arbetsliv.

24 april 2025: *"Mitt skogsbruk – Kvinnor som äger skog berättar."* Ett webinar om en ny bok med samma namn. Berättelser sammanställda av de svenska nätverken för kvinnor som äger skog. Arrangör: Samarbetsgruppen för svenska skogs nätverk för kvinnor.

2.4 Exempel på externa presentationer av jämställdhetsrådet

Presentation av jämställdhetsrådets och arbetsgruppens arbete vid Teknikcollege årsmöte i Malmö, 2024-11-26. Arbetsgrupp Jämställd utbildning.

Presentation av jämställdhetsrådets arbete vid Skogens dag i Stockholm, 2025-01-29. Arbetsgrupp Jämställd utbildning.

Medverkan i paneldebatt, *"In practice of a gender equal and inclusive forestry sector,"* vid IUFRO-konferensen³ i Stockholm 2024-06-24. Staffan Norin, Skogsstyrelsen.

¹ [Länk till skogssektorns jämställdhetsråds webinarier på Skogforsks webbplats.](#)

² Länk till webinariet finns på Sveriges Lantbruksuniversitets webbplats: [Webinarium: Starkare tillsammans - samverkan mellan skoglig utbildning och arbetsliv | Externwebben.](#)

³ 26th IUFRO World Congress (The International Union of Forest Research Organizations).

3 Rapport från arbetsgrupperna

3.1 Arbetsgrupp Jämställd utbildning

Målbild: (1) *Utbildnings-/studiemiljö fri från diskriminering och kränkande särbehandling* och (2) *En öppen och inkluderande utbildnings-/studiemiljö*.

Under perioden har arbetsgruppen bestått av: Elias Andersson (Sveriges Lantbruksuniversitet), Erika Olofsson (Linnéuniversitetet), Börje Andersson (Naturbruksgymnasiernas förening), Klara Logård (Skogshögskolans studentkår), Moa Martinsson (Skogsmästarskolan studentkår, ersatte Einar Nordgren), Lyzanne Narinx (Linnékåren) och Kristine Wiklund (Gröna arbetsgivare).

Arbetsgruppens arbete har huvudsakligen fokuserat på att bidra till utvecklingen av en digital jämställdhetsutbildning till skogselever vid naturbruksgymnasier samt skogentreprenörer. Den tidigare lanserades i slutet av oktober 2024 och den senare närmare årsskiftet och finansierades av Centralfonden genom Skogsbrukets yrkesnämnd (SYN).

Som en del av arbetsgruppens uppdrag med att undersöka kvalitativ uppföljning av jämställdhet samt uppföljning och åtgärder kring normer och kultur har en utvärdering av den digitala jämställdhetsutbildningen utvecklats och genomförts. Denna inkluderar en undersökning av hur eleverna upplever sin studiemiljö, utbildning och skogssektorn med hänseende till kultur, normer och jämställdhet före och efter genomförd utbildning. Utöver detta undersöker den även hur elever och lärare upplevde innehållet i, och genomförande av, jämställdhetsutbildningen. En ansökan för en vidareutveckling/förstärkning av utbildningen har påbörjats.

I slutet av oktober genomförde arbetsgruppen ett webinarium med titeln *Starkare tillsammans - samverkan mellan skoglig utbildning och arbetsliv* där positiva exempel på hur samverkan mellan utbildning och arbetsliv kan förstärka jämställdhetsarbetet presenterades och diskuterades. Under våren kommer en fysisk workshop genomföras tillsammans med Skogsmästarkåren i Skinnskatteberg där representanter för skogssektorn och rådet kommer bjudas in för att diskutera jämställdhet. Detta med utgångspunkt i studenternas brev till jämställdhetsrådet. För att fler ska kunna ta del av samtalen kommer detta spelas in och publiceras i efterhand.

Med fokus på att både ta fram ”åtgärdsförslag, insatser och aktiviteter” samt utförande har ett koncept kring alumnienkät tagits fram för att bidra med mer kunskap om stundeters upplevelse av skogliga utbildningar samt deras övergång till arbetslivet.

3.1.1 Arbetsgruppens egna indikatorer

Utöver de indikatorer som är gemensamma för rådet och som presenteras i avsnitt 4, har arbetsgruppen för jämställd utbildning under året tagit fram och följt upp nedanstående indikatorer i syfte att förbättra uppföljning och transparens kring utveckling och insatser. Siffrorna avser Sveriges Lantbruksuniversitet och Linnéuniversitetet:

2024 Indikator	SLU		LNU	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Generell upplevelse (KU)*				
Integrering av jämställdhetsperspektiv (KU)*				
Upplevelse av studiemiljö (SE)*				
Upplevelse av diskriminering (SE)*				
Program: Antag	67%	33%	48%	52%
Program: Avhopp	45%	55%	60%	40%
Lärare	66%	34%	81%	19%
Kursledare	65%	35%	91%	9%
Handledare	66%	34%	70%	30%
Professorer	87%	13%	75%	25%
Samtliga anställda	57%	43%	66%	34%
Jämställdhetsintegrering	29%		0%	
Kompetensutveckling inom jämställdhet	18%			

*Underlag saknas pga. att kön inte anges i kursutvärderingarna och den studiesociala enkäten.

3.2 Arbetsgrupp jämställt arbetsliv

Målbild: *Skogssektorns organisationer är attraktiva arbetsgivare för både kvinnor och män, där de behandlas likvärdigt och har samma makt att forma såväl sektorns som sin egen utveckling.*

Under perioden har arbetsgruppen bestått av: Sören Persson (Holmen Skog), Anders Andersson (Skogsstyrelsen), Fredrik Munter (Mellanskog), Madeleine Silverbratt (Skogforsk, ersatte Carolina Rothpfeffer), Lisa Liljenstrand (Sveaskog), Magnus Wikman (SCA Skog), Kolbjörn Kindströmer (Skogsentreprenörerna), Mathilda Bertils (NYKS/Skogsstyrelsen).

Arbetsgruppen började det nya verksamhetsåret med att göra en undersökning med analys i form av en enkätundersökning. Den genomfördes under sommaren bland rådets medlemmar och den visade bland annat att det finns flera goda exempel på att rådets organisationer mäter mer än könsfördelning. Några respondenter kan påvisa effekt av insatser som görs, insatserna ger effekt såsom att medarbetare stannar längre samt att medvetenhet och kunskap ökar hos medarbetare.

Resultatet visar att en del respondenter vill att rådet tar fram exempelvis utbildningar, checklistor och mätverktyg medan andra menar att rådets roll är att följa utvecklingen. Några respondenter vill lyfta in jämlikhet/diskrimineringsgrunder i rådets arbete. Resultatet redovisades översiktligt på sakkunnigmötet i september.

Resultatet av enkäten avspeglas i arbetsgruppens webinar ”vad kan jag och mitt företag vinna på jämställdhet” som genomfördes den 18 mars.

Arbetsgruppen har också agerat referensgrupp till SYNs jämställdhetsutbildning som har tagits fram av byrån Vknä. Arbetsgruppen har tagit fram data till indikatorn om könsfördelning bland virkesköpare från systemet AON-Hewitt och levererat det till årsrapportens redaktör.

3.3 Arbetsgrupp jämställt enskilt skogsägande

Målbild: *Att vara en aktiv skogsägare ska vara lika självklart för kvinnor som män och bemötande ska ske på lika villkor för kvinnor och män.*

Under perioden har arbetsgruppen bestått av: Lotta Lyrå (Södra), Isabella Wärvik (Södra, tj), Jenny Hellman (Skogsstyrelsen, ersatte Jerker Bergdahl), Henrik Andersson (Södra), Jonas Eriksson (Norra Skog), Fredrik Staland (Mellanskog), Elin Sunesdotter (LRF skogsägarna), Viktoria Byback (Spillkråkan), Karin Fingal (Södra, adjungerad).

Under våren och sommaren 2024 undersökte Arbetsgruppen Jämställt enskilt skogsägande möjligheterna att genomföra en forskningsöversikt om genus och skogsägande. Hösten 2024 beviljades 500 000 kr från Skogsägarnas forskningsfond för att genomföra översikten och kunskapshöjande aktiviteter. Litteraturstudien genomförs under våren 2025, med preliminära resultat som presenteras i maj och en slutrapport i september 2025.

3.4 Arbetsgrupp framtida arbetsformer

Staffan Norin (Skogsstyrelsen), Jenny Hellman (Skogsstyrelsen, ersatte Karin Bengtsson), Lena Pettersson (SCA), Anna-Karin Öjerskog (Skogssällskapet), Johan Larsson (Föreningen Skogen), Pär Lärkeryd (Norra skog), Viveca Beckeman (Skogsindustrierna), Einar Nordgren (SLU, studentrepresentant)

Rådsmötet 2024 gav i uppdrag att göra en översyn och utvärdera rådets nuvarande syfte och arbetsformer inför nästa fas av sektorns gemensamma arbete inom ramen för jämställdhetsrådet. Förslag för beslut och vägval presenteras vid rådsmötet 2025.

3.5 Arbetsgrupp redaktörsgroup

Johan Larsson (Föreningen Skogen), Madeleine Silverbratt (Skogforsk), Jerker Bergdahl (Skogsstyrelsen/kansliet).

Rådsmötet i april 2024 beslutade att en redaktörsgroup skulle tillsättas och en kunskapsplattform bildas som en del av ett kunskapshöjande arbete. Förslag på finansiering har framtidsgruppen arbetat fram i samverkan med redaktörsgroupen för beslut på rådsmötet den 6 maj 2025. Förslag på arbetsformer har redaktörsgroupen arbetat fram i samverkan med sakkunniggruppen under året och det har resulterat i ett förslag om att bilda en kommunikationsgroup och bygga en hemsida och sociala medieflöde vilket också läggs fram för beslut på rådsmötet 2025.

Redaktörsgroupen har samordnat och spridit webinarieprogrammet för hösten 2024 och för våren 2025.

4 Indikatorer för en jämställd skogssektor

Vid årsmötet 2024 beslutades att anta förslaget till gemensamma indikatorer samt att ge kansliet i uppdrag att samordna arbetet med indikatorer och publicera utfallet av dessa i en årsrapport till nästa årsmöte.

De indikatorer som beslutades att gå vidare med var könsfördelning bland:

Förtroendevalda i skogsägarföreningar

Ägd skogsareal

Deltagande i rådgivningsaktivitet

Elever/studenter vid naturbruksgymnasier Skogsbruk och högre utbildningar

Maskinförare, virkesköpare och högsta ledningsgruppen

Lön bland anställda i skogssektorn

Kriterier och förutsättningar för valet av indikatorer har varit att;

- Indikatorerna ska spegla problembeskrivning och målbild för jämställdhetsrådets olika delar och ingående områden,
- Med två till tre kompletterande indikatorer per delmål blir det möjligt att följa förflyttningar och se förändring på en övergripande nivå,
- Indikatorerna ska bygga på data som håller över tid, i första hand officiell statistik där sådan finns, därefter annan mätbara data av god kvalitet som är lätt tillgänglig och speglar de ingående organisationerna i rådet.

Utvecklingen presenteras årligen vid rådsmötet och publiceras i en årsrapport.

Under året hölls tre gemensamma digitala workshops för att diskutera metod- och insamlingsfrågor, samt val av datakällor där officiell statistik ej i nuläget funnits tillgänglig. Det har gällt indikatorer för könsfördelning bland virkesköpare och motsvarande roller, samt definition av och insamling av data för könsfördelning i högsta ledningsgrupp.

Aktuella indikatorer finns sammanställda i en tabell på nästa sida. I ett separat PM finns även tillgång till vissa tilläggsdata och tidsserier som kan användas för fördjupade analyser.

4.1 Uppföljning av gemensamma indikatorer 2024

Indikatorer - sammanställning, definitioner och datakällor		Kvinnor	Män
U1	Andel kvinnor och män som påbörjar naturbruksprogrammet skogsbruk. ⁴	15,7%	84,3%
U2a	Andel kvinnor och män som påbörjar högre skogliga utbildningsprogram vid Sveriges Lantbruksuniversitet. ⁵	33%	67%
U2b	Andel kvinnor och män som påbörjar högre skogliga utbildningsprogram vid Linnéuniversitetet. ⁶	52%	48%
A1a	Andel kvinnor och män i yrkesgrupp/roll som maskinförare. ⁷	3,1%	96,9%
A1b	Andel kvinnor och män i yrkesgrupp/roll som virkesköpare/inspektor. ⁸	14%	86%
A1c	Andel kvinnor och män i högsta ledningsgrupp. ^{9 10}	42%	58%
A2a	Kvinnors lön i procent av mäns lön i skogssektorn. Specialister och rådgivare inom skogsbruk. ¹¹	98%	---
A2b	Kvinnors lön i procent av mäns lön i skogssektorn. Skogsarbetare.	103%	---
S1	Andel kvinnor och män som är förtroendevalda i skogsägarföreningar. ¹²	32%	68%
S2	Kvinnors skogsinnehav i relation till mäns (privata skogsägare, medel- samt medianinnehav senaste könsuppdelade statistik). ¹³	25 ha M 9 ha Md	40 ha M 14ha Md
S3	Andel kvinnor och män som deltar i rådgivning eller motsvarande aktivitet. ¹⁴	30%	70%

⁴ Källa: Skolverket, elever på program och inriktning läsåret 2024/2025 Tabell 5 D. Avser elever årskurs 1 Naturbruksprogrammet inriktning skogsbruk.

⁵ Källa: Antagningsstatistik Statens Lantbruksuniversitet 2024.

⁶ Källa: Antagningsstatistik Linnéuniversitetet 2024.

⁷ Källa: Data från GS-facket medlemsregister 2024. Avser Skogsavtalet yrkeskod 834115, Skogsmaskinförare.

⁸ Källa: Data från AON-Hewitt 2024, FIA-kod 8116 Virkesköpare/inspektor.

⁹ Källa: Bygger på självrapportering av data från urvalsgrupp organisationer som är medlemmar i rådet och handlar med virke, samt medlemmar i rådet som är skoglig myndighet eller forskningsorganisation (skogsfakultet).

¹⁰ Definitionen av "högsta ledningsgrupp" utgår från definition i ISO 9001:2015, Ledningssystem för kvalitet – principer och terminologi: "Med högsta ledningen avses en person eller grupp av personer som leder och styr en verksamhet på högsta nivå", med förtydligandet: "Ledningsgrupp på högsta skogliga nivå, fakultet eller motsvarande i de organisationer som ingår i urvalet".

¹¹ Källa: SCB lönestrukturstatistik för 2023. Kvinnors lön i procent av mäns lön efter region, sektor, Yrke (SSYK 2012), kön och år. Koderna 2135, Specialister och rådgivare inom skogsbruk, respektive 6210, Skogsarbetare.

¹² Källa: självrapportering från Norra skog, Mellanskog samt Södra.

¹³ Källa: Skogsstyrelsen statistikrapport, bearbetning av data från SCB:s fastighetstaxeringsregister. Medel- och medianinnehav 2023 (fysiska personer) indelat efter kön.

¹⁴ Källa: Statistik för rådgivning från Skogsstyrelsens Årsredovisning 2024. Avser totala antalet deltagare, alla rådgivningsformer.

5 Inför 2025–2026

På rådsmötet den 6 maj ska arbetsgrupperna slutredovisa sitt nuvarande uppdrag. Rådet beslutar om arbetet under kommande verksamhetsår. Det rådet fattar beslut om är:

1. Årsrapporten 2024/2025
2. Styrdokument för skogssektorns jämställdhetsråd – framtidsgruppens förslag
3. (A) Inrätta Styrgrupp och (B) val av deltagare
4. Finansiering, budget och verksamhetsplan
5. Kommunikationsgrupp och nytt uppdrag
6. (A) Förnyat uppdrag till arbetsgrupperna och (B) val av ordföranden