

# Skogssektorns jämställdhetsråd



Nationellt forum för dialog och samverkan i syfte att nå en jämställd skogssektor.

- Bildades 2022 av 35 organisationer från hela sektorn.
- Ledningsrepresentanter och sakkunniga från respektive organisation.
- Skogsstyrelsen har en samordnande roll i arbetet.
- Rådet samlas en gång per år

Tre arbetsgrupper:

- Jämställd utbildning
- Jämställt arbetsliv
- Jämställt enskilt skogsägande

# Delmål Jämställt arbetsliv

Ordförande: **Sören Petersson**, Holmen Skog

Sekreterare: **Rikard Flyckt**, Skogsstyrelsen

**Fredrik Munter**, Mellanskog

**Caroline Rothpfeffer**, Skogforsk

**Lisa Liljenstrand**, Sveaskog

**Magnus Wikman**, SCA skog

**Ann-Helen Segota Hansson**, Sydved

**Mathilda Bertills**, NYKS



**Arbetsgrupp  
Arbetsliv**

# Delmål 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.*



**Målbild  
Arbetsliv**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## De jämställdhetspolitiska delmålen

---

**Delmål 1:** En jämn fördelning av makt och inflytande

**Delmål 2:** Ekonomisk jämställdhet

**Delmål 3:** Jämställd utbildning

**Delmål 4:** Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

**Delmål 5:** Jämställd hälsa

**Delmål 6:** Mäns våld mot kvinnor ska upphöra



**Arbetsgrupp  
Arbetsliv**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Konkretisering och indikatorer – delmål 1

***En jämn fördelning av makt och inflytande.*** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.

**Konkretisering av delmålet:** En jämn könsfördelning, som lägst 40/60 procent, inom alla befattningar och på alla nivåer inom skogssektorns organisationer.

### **Indikatorer:**

- Högsta ledningen har en könsfördelning på minst 40/60 procent.
- Andelen kvinnor respektive män som upplever att kvinnor och män behandlas likvärdigt.



**Delmål  
Arbetsliv**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Ytterligare indikatorer – delmål 1

---

- Samtliga ledningsgrupper har en könsfördelning på minst 40/60 procent.
- Andel kontor/avdelningar/enheter med minst två personer av det underrepresenterade könet.
- Andel rekryteringar med slutkandidater av båda könen och som har rätt kompetens.
- Andelen kvinnor och män som slutar sin anställning i förhållande till det totala antalet kvinnor och män.



**Delmål  
Arbetsliv**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Konkretisering och indikatorer – delmål 6

***Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.*** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

**Konkretisering av delmålet:** Kvinnor och män känner sig trygga och respekterade på sin arbetsplats. Hot, våld, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier förekommer inte.

### **Indikator:**

- Andelen män och kvinnor som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling (till exempel hot, våld, trakasserier och övergrepp).

### **Ytterligare indikator:**

- Andelen män och kvinnor som upplever sig begränsade av normer och negativ jargong.



**Delmål  
Arbetsliv**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Konkretisering och indikatorer – delmål 1

---

### **Skogssektorns konkretisering av delmålet:**

En jämn könsfördelning, som lägst 40/60 procent, inom alla befattningar och på alla nivåer inom skogssektorns organisationer.

### **Skogssektorns indikatorer:**

- Högsta ledningen har en könsfördelning på minst 40/60 procent.
- Andelen kvinnor respektive män som upplever att kvinnor och män behandlas likvärdigt.



**Delmål 1**  
**En jämn  
fördelning av makt  
och inflytande**



# Delmål Jämställt arbetsliv

## Ytterligare exempel och förslag på indikatorer/verktyg – delmål 1

- Andel kontor/avdelningar/enheter etc med minst x personer av det underrepresenterade könet.
- Andelen kvinnor och män som slutar sin anställning i förhållande till det totala antalet kvinnor och män (personalomsättning).
- Andel rekryteringar med slutkandidater av båda könen och som har rätt kompetens.
- Genomlys rekryteringsprocessen:
  - Vilka ord och bilder används i annonser?
  - Är både kvinnor och män med och genomför intervjuerna?
- Vilka förmåner erbjuds de anställda? Är de mest attraktiva för det ena eller andra könet?
- Ställ en specifik fråga om upplevd likabehandling i medarbetarundersökningen och/eller bryt ner resultaten från dessa på kön för att synliggöra skillnader. Även ålder kan vara intressant för att belysa generationsskillnader.



**Delmål 1**  
**En jämn**  
**fördelning av makt**  
**och inflytande**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Konkretisering och indikatorer – delmål 2

---

### **Skogssektorns konkretisering av delmålet:**

Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

### **Skogssektorns indikatorer:**

- Mäns och kvinnors löner för lika och likvärdigt arbete.



**Delmål 2**  
**Ekonomisk**  
**jämställdhet**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Ytterligare exempel och förslag på indikatorer/verktyg – delmål 2

---

- Lönekartläggning enligt Diskrimineringslagen
- Är mansdominerade befattningar mer välbetalda än kvinnodominerade, trots jämn ansvarsbörda och ansvarsnivå i företaget? Varför och behöver vi tänka annorlunda?

**Delmål 2**  
**Ekonomisk**  
**jämställdhet**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Konkretisering och indikatorer – delmål 3

---

### **Skogssektorns konkretisering av delmålet:**

Skogssektorn ses som ett framtidsval för barn och unga oavsett kön. Kvinnor och män har samma möjligheter att ta del av kompetensutveckling.

### **Skogssektorns indikatorer:**

- Andel män respektive kvinnor som slutför en skoglig utbildning.



**Delmål 3**  
**Jämställd**  
**utbildning**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Ytterligare exempel och förslag på indikatorer/verktyg – delmål 3

---

- Genom en jämställd och inkluderande företagskultur gör vi branschen attraktiv för fler
  - Genomlys normerna inom er organisation, hur agerar vi? Hur uttrycker vi oss?
  - Var noga med ordval och uttryck, det påverkar hur branschen upplevs.
- Vem får kompetensutveckling, t ex i form av utbildning, inom organisationerna? Hur ser könsfördelningen ut?
- Vem kompetensutvecklar sig? Vem går utbildningar? Är det några könsskillnader?



**Delmål 3**  
**Jämställd**  
**utbildning**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Konkretisering och indikatorer – delmål 4


---

### **Skogssektorns konkretisering av delmålet:**

Samma möjligheter för kvinnor och män att förena arbetsliv och föräldraskap.

### **Skogssektorns indikatorer:**

- Andel män och kvinnor som är föräldralediga mer än 180 dagar per barn.



**Delmål 4**  
**Jämn fördelning  
av det obetalda  
hem- och  
omsorgsarbetet.**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Ytterligare exempel och förslag på indikatorer/verktyg – delmål 4

- Vård av sjukt barn: följ upp hur många dagar de anställda småbarnsföräldrarna VAB:ar. Skiljer det sig mellan kvinnor och män? Varför?
- Mät och synliggör om det är större andel av det ena könet som arbetar deltid. Om så är fallet, varför?
- Ta in vikarier för föräldraledigheter längre x månader.
- Låt medarbetarna vara med och planera den dagliga verksamheten så att den passar alla (exempelvis undvika möten före kl 8.30 eller efter kl 16, för att möjliggöra för småbarnsföräldrar att hämta och lämna på förskolan)

**Delmål 4**  
**Jämn fördelning**  
**av det obetalda**  
**hem- och**  
**omsorgsarbetet.**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Konkretisering och indikatorer – delmål 5

---

### **Skogssektorns konkretisering av delmålet:**

En god arbetsmiljö för både kvinnor och män.

### **Skogssektorns indikatorer:**

- Sjukfrånvaro bland kvinnor och män per avtalsområde.



**Delmål 5**  
**Jämställd**  
**hälsa**



# Delmål Jämställt arbetsliv

## Ytterligare exempel och förslag på indikatorer/verktyg – delmål 5

---

- Arbetsutrustning- & kläder, passar de både kvinnor och män?
- Utbilda chefer och medarbetare i jämställdhet (kunskap och insikt ger en bra grund för arbetet)
- Använd verktyg för att få igång dialogen om en inkluderande kultur, t ex någon form av kortlek



**Delmål 5**  
**Jämställd**  
**hälsa**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Konkretisering och indikatorer – delmål 6


---

### **Skogssektorns konkretisering av delmålet:**

Kvinnor och män känner sig trygga och respekterade på sin arbetsplats. Hot, våld, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier förekommer inte.

### **Indikator:**

- Andelen män och kvinnor som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling (till exempel hot, våld, trakasserier och övergrepp).



**Delmål 6**  
**Mäns våld  
mot kvinnor  
ska upphöra**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Ytterligare exempel och förslag på indikatorer/verktyg – delmål 6

---

- Andelen män och kvinnor som upplever sig begränsade av normer och negativ jargong.
- Ta fram och kommunicera rutiner för hur kränkningar rapporteras och hanteras inom organisationen. Se till att det alltid finns någon man kan vända sig till, förutom till sin chef.

**Delmål 6**  
**Mäns våld  
mot kvinnor  
ska upphöra**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Diskussion

---

- Har du positiva erfarenheter av andra indikatorer/verktyg som du vill tipsa om?
- Varför ska vi mäta jämställdheten inom organisationen?
- Hur mäter ni idag att ert jämställdhetsarbete ger effekt?
- Vilka utmaningar har ni mött i arbetet? Hur har ni hanterat det?



**Grupp-  
diskussion**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Utvärdering

---

- Har du fått med dig något användbart från detta webinarium?
- Nästa webinarium har temat *Goda exempel i jämställdhetsarbetet*.  
Bör vi lägga upp det på något annat sätt?
- Har du förslag på fler webinarier?  
Skicka dem till [caroline.rothpfeffer@skogforsk.se](mailto:caroline.rothpfeffer@skogforsk.se)

**Nästa**  
**webbinarium**  
*Goda exempel i*  
*jämställdhetsarbetet*  
**måndag 11 mars**  
**kl. 10–12**

# Delmål Jämställt arbetsliv

## Nästa öppna webinarium

---

➤ Goda exempel i jämställdhetsarbetet

Måndag 11 mars 2024 kl. 10–12

**TACK**  
för ditt  
deltagande!