

FÅR ALLA PLATS I DEN CERTIFIERADE SKOGEN?

– UTVÄRDERING AV JÄMSTÄLLDHET OCH
DISKRIMINERING I FSC-STANDARDEN FÖR
SKOGSBRUK I SVERIGE

Publicerad: april 2025



**FORESTS[®]
FOR ALL
FOREVER**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	5
Inledning	7
Metod	9
Resultat	11
Omvärldsanalys	22
Analys och diskussion	25
Slutsatser och rekommendationer	29
Källhänvisning	32
Bilaga 1	34
Bilaga 2	35

Författaren

Susanne Öberg är ledare och konsult med fokus på jämställdhet, hållbarhet och organisationsutveckling. Hon är grundare till Leda Jämställt, en verksamhet som erbjuder utbildningar och verktyg för att stärka jämställdhet och inkluderande ledarskap – särskilt i mansdominerade branscher.



Standardens uppbyggnad

FSC Sveriges skogsbruksstandard har tagits fram av FSC Sveriges medlemmar och bygger på FSC:s globala principer och kriterier. Dessa principer och kriterier utgör det övergripande regelverket för ett ansvarsfullt skogsbruk och alla FSC:s skogsbruksstandarder världen över måste baseras på dessa.

FSC:s tio principer

- Princip 1: Lagefterlevnad
- Princip 2: Arbetarrättigheter och arbetsvillkor
- Princip 3: Urfolks rättigheter
- Princip 4: Relationer på samhällsnivå
- Princip 5: Utbyte av skogen
- Princip 6: Miljövärden och miljöpåverkan
- Princip 7: Planering
- Princip 8: Uppföljning och utvärdering
- Princip 9: Höga bevarandevärden
- Princip 10: Genomförande av bruksåtgärder

Standardens olika nivåer

- Principer – De tio globala huvudområdena som alla FSC-standarder följer.
- Kriterier – Internationellt fastställda krav som specificerar principerna.
- Indikatorer – Anpassade för svenska förhållanden och beskriver hur kraven ska uppfyllas. Certifikatsinnehavare måste följa indikatorerna.
- Riktlinjer – Förklarar och utvecklar indikatorerna, inklusive eventuella undantag.
- Vägledning – Rekommendationer som hjälper till att förstå och uppfylla standardens krav.

Giltighet och utveckling

Den nuvarande standarden trädde i kraft 2020 och är den tredje versionen, den första infördes 1998 och den andra 2010.

Forest Stewardship Council® (FSC®) är en oberoende, internationell medlemsorganisation som startades för att uppmuntra till ett miljöanpassat, socialt ansvarstagande och ekonomiskt livskraftigt bruk av världens skogar.

FSC:s vision är att skogens verkliga värde erkänns och integreras fullt ut i samhällen världen över. FSC är den ledande drivkraften för ett förbättrat skogsbruk och en marknadsutveckling, som vänder trenden i världens skogar mot hållbart brukande, bevarande, och respekt för alla.

Författare: Susanne Öberg
Publicerad: april 2025

Foto på framsida: Kolbjörn Örjavik, FSC Sverige

Denna publikation bör citeras som: Öberg, S. 2025. Får alla plats i den certifierade skogen? Utvärdering av jämställdhet och diskriminering i FSC-standarderna för skogsbruk i Sverige. FSC Sverige.

SAMMANFATTNING

Under tiden november 2024 till april 2025 har Leda Jämställt AB på uppdrag av FSC Sverige genomfört en utvärdering av indikatorerna 2.2.1 och 2.2.2 i standarden för skogsbruk i Sverige (nedan kallad skogsbruksstandarden). Dessa behandlar systematiskt jämställdhetsarbete respektive systematiskt arbete för att förebygga diskriminering.

Utvärderingen ska vara ett underlag för den kommande revidering av skogsbruksstandarden. Uppdraget har varit att presentera slutsatser kring tillämpningen av indikatorerna och kring FSC Sveriges betydelse för skogsbranschens jämställdhets- och diskrimineringsarbete.

De slutsatser som presenteras i rapporten har framkommit efter intervjuer med revisorer, certifikatsinnehavare och nyckelpersoner inom skogsbranschens jämställdhetsarbete. Intervjuerna visar att indikatorerna i sig har en liten effekt på certifikatsinnehavarnas jämställdhetsarbete och att FSC Sverige är anonym inom dessa frågor.

Samtidigt visar intervjuerna att certifikatsinnehavarna har brister i sitt systematiska jämställdhetsarbete, att indikatorerna inte är kända och att de har en låg status i jämförelse med andra områden inom FSC Sverige. Utbildningsnivån inom området är lågt och certifikatsinnehavarna förlitar sig på att medarbetarnas eget intresse ska upprätthålla organisationens kunskap och förmåga.

Utvärderingen lyfter vikten av att jämställdhetsarbetet drivs av ledningen. Samtidigt påpekas det som problematiskt då åtgärderna inte omfattar hela organisationen. Insatserna för ökad jämställdhet riktar sig till kontorsarbetande akademiskt utbildade chefer vilket i sin tur föder utanförskap och i förlängningen motstånd.

De kvalitativa målen och arbetet med att synliggöra normer är värdefullt för att göra förflyttningar. Att formulera indikatorer inom de områdena skulle få effekt på statistik men upplevs vara svåra att följa upp och arbeta utifrån eftersom de även öppnar för tolkningar.

Branschen är van att sätta kvantitativa mål och arbeta mot dem. Det gör det förebyggande diskrimineringsarbetet svårt att organisera då det varken finns erfarenheter och kunskap. Det kompliceras ytterligare med att den enda diskrimineringsgrunden som det går att föra statistik över är kön.

Utlandsfödda upplevs saknas i branschen. Det stämmer inte. Däremot är de utlandsfödda en del av den osynliga arbetskraften inom skogsbruket och räknas inte eftersom de är anställda hos underentreprenörer. Utvärderingen poängterar att hela kedjan behöver omfattas av de nämnda indikatorerna.

Det finns en ambivalens i förhållande till indikatorerna. Å ena sidan upplevs FSC Sverige slå in öppna dörrar när det läggs kraft på att kontrollera om certifikatsinnehavare följer lagen. Å andra sidan konstateras att om alla organisationer följde lagen skulle inte statistiken se ut som den gör. Att FSC Sverige har en roll att fylla internationellt råder samstämmighet om.

Utvärderingen lägger fram följande förslag till förändringar:

- Indikator 2.2.1 behålls och kompletteras med tydligare vägledning för revisorerna.
- Indikator 2.2.2 behålls och kompletteras med uppföljande frågor inom respektive diskrimineringsgrund.
- Indikatorerna 2.2.1 och 2.2.2 ska även omfatta de tjänster certifikatsinnehavarna handlar upp och de arbetsvillkor medarbetarna hos leverantörerna har.
- En ny indikator som handlar om jämställdhetsintegrering införs.
- En ny indikator som handlar om organisationens engagemang i Skogssektorns jämställdhetsråd införs.
- En ny indikator som handlar om organisationens hållbarhetsrapportering införs.
- En ökad kunskapstillförsel inom FSC Sverige behövs.

INLEDNING

Bakgrund

Den nuvarande skogsbruksstandarden började gälla 1 oktober 2020. Under 2024 påbörjades arbetet med att planera en standardrevision, det vill säga en uppdatering, av den. Som en del av förberedelserna genomförs en rad utvärderingar som ska användas som underlag. Ett av områdena är jämställdhet och diskriminering med fokus på indikatorerna 2.2.1 och 2.2.2.

Syftet med utvärderingen är att undersöka om, i så fall hur, samt vilka eventuella effekter indikatorerna har på certifikatsinnehavarnas systematiska jämställdhetsarbete. Utvärderingen ska även behandla systematiskt arbete för att motverka diskriminering avseende kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder, funktionshinder, religion och etnisk tillhörighet.

Utvärderingen ska ta i beaktande hur standarden kan förhålla sig till gällande lagstiftning, övriga regler och policyer, och väga in andra pågående processer inom skogsbranschen (till exempel Skogssektorns jämställdhetsråd¹) som påverkar certifikatsinnehavarna utifrån området.

Slutrapporten ska innehålla slutsatser kring

- FSC:s roll i skogsbranschens jämställdhets- och diskrimineringsarbete:
- Hur har tillämpningen av indikatorkraven fungerat i praktiken?
- Leder genomförande av kraven till syftet med indikatorkraven?
- Spelar skogsbruksstandarden någon roll för arbetet och i så fall hur?
- Vilka andra resultatinriktade indikatorer skulle kunna inkluderas i standarden och med vilken effekt?
- Vilken roll kan FSC Sverige spela i relation till jämställdhet och diskriminering utifrån en omvärldsanalys?

¹ Skogssektorns jämställdhetsråd är ett nationellt forum för dialog och samverkan, samordnat av Skogsstyrelsen, i syfte att nå en jämställd skogssektor.

Syfte med indikatorkraven

"Indikatorerna är framtagna för svenska förhållanden. Certifikatsinnehavaren ska följa indikatorerna för att leva upp till FSC:s krav. Efterlevnad av indikatorer leder till uppfyllnad av kriterier som i sin tur leder till uppfyllnad av principen". (Skogsbruksstandarden sid 5)

Indikatorerna:

2.2.1 "Arbetsgivare har ett systematiskt jämställdhetsarbete".

Indikatorn förtydligas i Riktlinjer 2.2.1 "Det systematiska jämställdhetsarbetet omfattar anställning, anställningsform, lönesättning, kompetensutveckling, representation i möten och beslutsforum, samt jämställdhetsplan.

Arbetsgivare med 25 eller fler anställda utformar en skriftlig jämställdhetsplan i enlighet med diskrimineringslagen. Möjligheter att signalera missförhållanden finns dokumenterade och är väl kända. Missförhållanden som uppstår utreds, åtgärdas och följs upp så att en upprepning inte sker"

Vägledning 2.2.1 "Möjligheter att signalera missförhållanden bör finnas beskrivet i personalpolicyn".

2.2.2: "Arbetsgivare har ett systematiskt arbete för att motverka diskriminering avseende kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder, funktionshinder, religion och etnisk tillhörighet."

Indikatorn förtydligas i Riktlinjer 2.2.2 "Arbetsgivare arbetar systematiskt med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering inom sin verksamhet avseende anställning, anställningsform, lönesättning, kompetensutveckling och representation i möten och beslutsforum. Omfattningen anpassas efter skala, intensitet och risk. Möjligheter att signalera missförhållanden finns dokumenterade och är väl kända. Missförhållanden som uppstår utreds, åtgärdas och följs upp så att en upprepning inte sker"

Vägledning 2.2.2 "Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Möjligheter att signalera missförhållanden bör finnas beskrivet i personalpolicyn".

METOD

Beställaren (FSC Sverige) har arbetat fram en uppdragsbeskrivning som utvärderaren (Susanne Öberg) utgått ifrån. Utvärderingen har genomförts av Susanne Öberg, Leda Jämställt i Norrland AB, härmed kallad utvärderaren.

Utvärderingen har genomförts mellan vecka 49 2024 och vecka 9 2025 genom intervjuer med 14 olika organisationer. Urvalet av organisationer som intervjuats har gjorts av FSC Sveriges kansli tillsammans med representanter från ekonomiska och sociala kammaren inom FSC Sverige. Det är även de som valt vilka personer i organisationerna som ska intervjuas. Urvalet har gjorts för att få en bredd av perspektiv från såväl gruppcertifikat som direktcertifikat, revisorer från certifieringsorgan som följer upp certifikatsinnehavarnas arbete samt fackliga representanter och en skogsentreprenör som jobbar med skogliga åtgärder. Organisationerna har inkluderat andra representanter och några organisationer har valt en annan deltagare än den som FSC Sverige valde ut.

Det är dock utvärderaren som frågat en av de intervjuade certifikatsinnehavarna efter en skogsvårdsentreprenör med flera anställda, och därefter kontaktat företaget, som utsåg en representant. Företaget är inte FSC-certifierat men har avtal med och utför uppdrag för skogsägare som är certifikatsinnehavare.

Totalt har 11 intervjuer genomförts, två med en facklig organisation, tre med innehavare av gruppcertifikat, tre med innehavare av direktcertifikat, två med revisorer från certifieringsorgan samt en med skogsvårdsentreprenör. Sammanlagt deltog 16 personer, sju män och nio kvinnor. Intervjupersonerna har i förväg fått intervjufrågorna och en presentation av syftet med utvärderingen samt utdrag ur standarden om indikatorerna 2.2.1 och 2.2.2.

När tid för intervjuer bokades ombads representanterna att i god tid inför intervjun (minst en vecka) översända utvärderaren relevant material kopplat till organisationens jämställdhetsarbete och arbete med standarden. Det var till exempel protokoll från de årliga revisionerna, handlingsplaner, statistik och policyer. Det underlättade arbetet med att ställa rätt frågor och gav en övergripande bild av såväl organisationens jämställdhetsarbete som arbetet med standarden.

De frågor som ställdes vid intervjuerna redovisas i bilaga 1. Dessutom ställdes uppföljande frågor och öppna frågor utifrån de svar som representanterna lämnade.

Denna grupp av intervjupersoner kallas **"Representanter inom FSC-systemet"** under kapitlet med resultat.

Utöver intervjuer med organisationer som på olika sätt arbetar med standarden har intervjuer med en myndighet och två forskare, som arbetar med skogsbranschens jämställdhetsarbete genomförts. Detta för att få ett bredare perspektiv i sammanhanget. Vid samtliga intervjuer deltog en person. En av organisationerna har efter intervjun kompletterat med ett skriftligt svar på frågeställningarna.

De intervjufrågor som ställdes till dessa redovisas i bilaga 2.

Denna grupp av intervjupersoner kallas **"Organisationer med insyn i skogsbranschens jämställdhetsarbete"** under kapitlet med resultat.



*Barn undersöker fjäril under lupp.
Foto: Susanne Öberg.*

RESULTAT

Representanter inom FSC-systemet

Nedan redovisas en sammanställning av representanternas svar på intervjufrågorna. Redovisningen sker anonymt sammanvägt samt utifrån de olika grupperna, det vill säga – revisorer, fackliga organisationer, innehavare av gruppcertifikat och direktcertifikat samt entreprenör.

Om intervjupersonen



- Vilken roll har du i ert jämställdhetsarbete?
- Vilken utbildningsbakgrund har du kopplat till jämställdhetsområdet?
- Hur ser din planerade kompetensutveckling inom området ut?

Generellt om utbildningsbakgrund kopplat till jämställdhetsområdet kan sägas att flertalet av de intervjuade uppger att det är det personliga intresset och engagemanget som gör att de arbetar med jämställdhet i organisationen. Ingen organisation hade någon planerad kompetensutveckling inom området. Däremot uppger några av de intervjuade att de deltar i webinarier och nätverk på eget initiativ.

Ingen av de intervjuade revisorerna uppger att de har någon utbildning inom jämställdhetsområdet eller inom förebyggande diskrimineringsarbete. Den kunskap de fått inom områdena har varit utifrån den kalibrering som sker mellan revisorerna.

De representanter som har gruppcertifikat eller direktcertifikat har inte heller de någon formell utbildning. Det finns ett undantag och det är en person som är nyrekryterad för det specifika jämställdhetsansvaret. Den personen har dessutom en heltidstjänst för att arbeta med frågorna, medan de andra intervjuade även har andra arbetsuppgifter.

Samtliga intervjuade hos certifikatsinnehavare hade ansvaret för jämställdhetsarbete utom en person där organisationen inte har någon ansvarig för jämställdhetsarbete. Ingen av de intervjuade med huvudansvar för jämställdhetsarbete har en överordnad position i organisationen, det vill säga ingen sitter i någon ledningsgrupp. Deras chef eller deras chefs chef har en plats i ledningsgruppen. Ingen av de jämställdhetsansvariga har någon tydlig roll i organisationens arbete med standardefterlevnad. En av de intervjuade med jämställdhetsansvar har deltagit vid några revisioner.

De fackliga representanterna saknade utbildning direkt kopplat mot jämställdhet men uppger att jämställdhet och förebyggande diskrimineringsarbete ingår i andra fackliga utbildningar och i värdegrundsarbete. En av de fackliga representanterna ska fortbilda sig inom området. Utbildningen arrangeras av LO. De lokala fackliga representanterna uppger att deras arbetsgivare genomför utbildningar

inom området. Utöver att jämställdhet ingår i introduktionsutbildningen så har de inte erbjudits någon utbildning utan de utbildningarna riktar sig i första hand till chefer.

Entreprenören har, liksom de flesta andra intervjuade uppger, deltagit i seminarier, föreläsningar och workshops utifrån eget intresse.

Berätta om ert jämställdhetsarbete och arbete för att förebygga diskriminering



- Vilka är era största utmaningar?
- Finns det något område som ni ser en starkare utveckling inom?
- Hur finns indikatorerna med i det samlade arbetet?

Sammanfattningsvis är det en diversifierad bild som de intervjuade ger av jämställdhetsarbetet och av det förebyggande diskrimineringsarbetet. Några uppger att den största utmaningen handlar om perspektivträngsel och uthållighet; det är svårt att kontinuerligt hålla frågorna levande, det kommer annat på agendan.

De intervjuade reflekterar kring hur normer och kvalitativa mål kan ta större plats än numerära mål. Ofta börjar arbetet med att fokusera på hur organisationen ska kunna rekrytera fler kvinnor. Allt eftersom kunskap om jämställdhet och diskriminering byggs på ses den låga andelen kvinnor som en effekt av organisationens normer. För att lyckas med att synliggöra normer och hur de påverkar förmågan att driva jämställdhetsarbete vill de formulera kvalitativa mål. Att mäta andelen kvinnor och män upplevs enklare än att mäta förflyttningar av kultur och normer.

I gruppen som reflekterar över normer hittar vi både certifikatsinnehavare och fackliga representanter.

Å andra sidan vittnar flera av de intervjuade om att viljan i organisationerna inte riktigt finns där. En representant säger: *"Kunskapen är hög. Förmågan låg"*, vilket understöds av andra intervjuade som uppger att jämställdhetsarbetet inte bara står stilla utan backar. En av de intervjuade säger: *"Branschen är inte mogen för att ta emot kvinnor. Än mindre utlandsfödda eller icke-heterosexuella."*

Det finns intervjuade som menar att det finns en tystnadskultur och en rädsla för att säga som det är. Privilegier som tillgång till jaktmarker kan tas ifrån dig om du berättar vad du utsätts för. *"Jakten är en del av machokulturen i branschen"*, menar en av de intervjuade.

Att arbeta mer med normer och kultur nämns av flera av de intervjuade. Samtidigt vittnar de om att det är svårt att veta om det är ett arbete som leder någonstans. Kvalitativa mål skulle kunna vara en tillgång men är heller inte lika lätt att kvittera för att se resultat.



Entreprenören och de fackliga organisationerna vittnar om att jämställdhetsarbete handlar om chefer och ledning, om akademiker och representation, det vill säga hur stor andel kvinnor respektive män det finns på högre positioner. Jämställdhet och förebyggande diskriminering upplevs vara en fråga som cheferna äger och driver, att det ska komma uppifrån och ned. När det är cheferna som formulerar och leder jämställdhetsarbete så utformas förändringsarbetet utifrån deras villkor och förutsättningar. Det menar dessa intervjuade leder till att organisationens arbete inte främjar jämställdhet för alla arbetsgrupper.

Till exempel lyfts vård av barn samt möjligheter att vara flexibel i förhållande till att hämta och lämna på förskola/skola. Den som har en kontorstjänst kan vara hemma med sjuka barn och samtidigt vara tillgänglig på telefon samt delta i digitala möten. Det är inte möjligt för medarbetare i produktionen. Den oreglerade arbetstiden underlättar flextider medan skiftgång omöjliggör detsamma. Lönetillägg för föräldraledighet gynnar de med hög inkomst.

Det i sin tur bidrar till exkludering då prioriterade områden i jämställdhetsarbete anpassas för de som jobbar på kontor, är akademiker och chefer. *"De åtgärder som görs av tjänstemän, akademiker och chefer gynnar dem själva. Det är en investering för den egna målgruppen. Samtidigt framställs andra grupper som problematiska. De har icke-önskvärda beteenden och normer, dessutom bidrar de inte till statistiken på ett positivt sätt."*

Däremot saknas åtgärder för att göra arbetssituationen bättre ur ett jämställdhetsperspektiv för kvinnor respektive män utanför gruppen kontorsarbetande akademiker. *"När tjänster outsourcas förbättras siffrorna och organisationen har blivit av med sitt problem. Sedan köper de tillbaka tjänsterna från entreprenörer utan att följa upp hur deras medarbetares arbetsvillkor är."*

Att kunskapen om hur medarbetare ska signalera missförhållanden är låg, liksom vad som händer då de signalerat, lyfts av de fackliga representanterna och av en revisor.

Revisorerna skulle kunna fokusera mer på lönerna. De fackliga organisationerna lyfter att den individuella lönesättningen riskerar att öka skillnaderna i lön mellan män och kvinnor. Även om lönekartläggningar görs så kan orsaken till skillnader mellan män och kvinnors lön förklaras genom individens prestation. När andel kvinnor är få, vilket det ofta är då branschen sammantaget består av 86 procent män (Skogsstyrelsen 2023) så ökar risken för att lönesättningen påverkas av den enskilde chefens förutfattade meningar om kvinnor respektive män, det vill säga kognitiv snedvridning i lönesättningen.

Att det finns en så stor andel utlandsfödda inom skogsvård men att de är osynliga i skogsbranschen (vilket är problematiskt) nämns av flera. Den här gruppen är mer könsblandad uppger de fackliga representanterna, som också menar att det finns stora brister i arbetsförhållande och arbetsvillkor.

De fackliga representanterna menar att könsfördelningen i gruppen av maskinförare är den allra största utmaningen. Det är en fråga som lyfts av entreprenören också. En orsak uppges vara att allt för få möter de unga kvinnorna på allvar. *"Vi har fortfarande alldeles för höga trösklar för tjejerna. Kvinnorna får sitta och skaka bakom på stolen mer än de får köra."*

Kvinnorna tar ett stort ansvar för kollektivet, hänvisas de mer komplexa arbetsuppgifterna och får dra ett för stort lass på arbetsplatserna inte minst för det obetalda arbetet. Den rollen går igen även i jämställdhetsarbetet. Utifrån sitt kön förväntas de bidra till jämställdhetsarbete och används även i marknadsföringssyfte för att visa att organisationen är jämställd, även om statistiken säger något annat.

En av certifikatsinnehavarna problematiserar den europeiska hållbarhetsredovisningen, CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive. Branschen är van att arbeta med mål och det går igen även i den europeiska politiken. När det gäller utlandsfödda går det att skicka in personnummer till SCB, Statistiska Centralbyrån, och få tillbaka andelen svenskfödda respektive utlandsfödda. På så sätt går det att sätta mål och arbeta för att uppnå en högre andel utlandsfödda inom organisationen.

Däremot är det inte görligt, och heller inte lämpligt eller ens lagligt, att föra register över medarbetares sexualitet, religion, etnicitet eller funktionsnedsättning. Därför är det också svårt att lyckas inom det förebyggande diskrimineringsarbetet eller veta hur organisationen ligger till när det gäller diskrimineringsgrunderna menar de.

Samtidigt lyfter två av revisorerna att de kan möta obehagliga jargonger och nedsättande uttalanden när de är ute på revisioner. De kan handla om kvinnor och utlandsfödda samt andra diskrimineringsgrunder som kan följas upp under revisionen. Men det handlar även om uttalande om grupper som inte omfattas av diskrimineringslagstiftningen och som inte revideras vid tillfället. Exempel på det är uttalanden om renskötare, andra samer och människor med engagemang för miljö och naturvård.

Ingen av de intervjuade uppger att indikatorerna 2.2.1 eller 2.2.2 finns med i organisationens samlade arbete. Däremot ingår såväl systematiskt jämställdhetsarbete och förebyggande diskriminering, dock utan koppling till standarden.

Tre av de jämställdhetsansvariga i organisationerna med certifikat hade kännedom om indikatorerna och att jämställdhetsarbete samt förebyggande diskrimineringsarbete ingår i skogsbruksstandarden. En av representanterna från en certifikatsinnehavare ansåg att varken FSC eller skogsbranschen ska arbeta med jämställdhet eftersom kvinnor inte är intresserade eller tillräckligt fysiskt starka *"Om en kvinna ska skaffa sig en rörelse, som ett skogsbruk är, så är det tufft i en marknadsekonomi. Det är enklare att klara av att ta över en verksamhet om du kan lägga mycket eget arbete. Att en kvinna ska köpa en skogsfastighet och sedan leja för allting, det blir en tuffare ekonomisk sits för dem."*



Hur har ni arbetat för att leva upp till indikatorerna?



- Hur organiserar ni arbetet kring dem och hur följer ni upp dem?
- Vilka åtgärder har ni gjort?
- Har dessa åtgärder gjorts pga FSC-kraven eller utifrån andra krav (exempelvis lagstiftning, CSR etc)?

Vad ser ni för hinder/problem i implementeringen?

Vad ser ni för hinder/problem vid revision?

Har standardkraven lett till någon utveckling?

Vid intervjuerna uppger samtliga organisationer att indikatorerna inte har någon påverkan på organisationernas jämställdhetsarbete. Det systematiska arbetet finns där men sammankopplas inte som en del av skogsbruksstandarden.

En av certifikatsinnehavarna uppger att de har förflyttat sitt jämställdhetsarbete från att fokusera på lagkraven till att nu mer rikta in sig på mångfald och inkludering. Representanten kunde inte svara på frågan om vilka lärodomar utifrån diskrimineringsområdet som finns när organisationen jobbar mer medveten med mångfald. Det har sin grund i att det inte är synligt vilka andra diskrimineringsgrunder förutom kön som kan vara aktuella i organisationen. Medarbetares kön går att identifiera, däremot kan det vara svårare med exempelvis etnicitet, sexualitet och religion. Dessutom finns få utlandsfödda i skogsbranschen undantaget manuell skogsvård. Två av certifikatsinnehavarna, som är jämställdhetsansvariga och innan intervjun inte hade kännedom om att FSC har indikatorer inom området, säger att ingen i organisationen inför revisionen har efterfrågat kompetens eller medverkan från jämställdhetsansvarig. Representerarna vet inte heller om indikatorerna varit föremål för revision.

En av certifikatsinnehavarna uppger att indikatorerna inte revideras, en annan att de inte haft några avvikelser. En uppger att de inte är tillämpbara eftersom de reviderar familjeskogsbrukare och de har inte tillräckligt många medarbetare för att frågorna ska vara aktuella.

Revisorerna menar att eftersom indikatorerna bara revideras var tredje år så är det för tidigt att dra några slutsatser om vilken effekt de har. Dels har de inte funnits så länge och dels är det för lång tid mellan revisionerna.

En av revisorerna säger: *“FSC skapar ingen legitimitet för jämställdhetsarbete”*. FSC är viktiga inom naturvårdsområdet för då går standarden en nivå över lagstiftningen. Inom jämställdhetsområdet förhåller sig FSC bara till lagstiftningens miniminivå.

Fler av certifikatsinnehavarna menar att de inte har några utvecklingsområden inom indikatorerna eftersom de redan bedriver ett systematiskt jämställdhetsarbete. Problemet anses i stället ligga hos entreprenörerna och hos familjeskogsbrukare. Samtidigt menar de fackliga organisationerna och revisorerna att det finns brister i certifikatsinnehavarnas relation till entreprenörer inom jämställdhetsområdet.

En av certifikatsinnehavarna uppger också att de inte följer upp löneskillnader eller arbetsvillkor för medarbetare hos entreprenörer. Representanten säger: *"FSC genomsyrar annars alla handlingar vi har gentemot entreprenörer men inte medvetet inom jämställdhetsarbetet."*

En annan certifikatsinnehavare uppger att det i praktiken inte finns något hinder för att lyfta in indikatorerna i avtal med entreprenörer samt i återkommande leverantörsbedömningar. Det väcker dock motstånd hos dem som ansvarar för avtalen i organisationen då det uppfattas att de blir för omfattande. Samtidigt menar en facklig representant att kunskapen om arbetsvillkor och prioriterade frågor, både för entreprenörer och deras medarbetare samt för organisationens medarbetare som är nära entreprenörerna i vardagen, måste förstärkas.

Vad skulle kunna vara viktiga indikatorer att lyfta in i standarden för att öka jämställdheten i skogssektorn?



Det borde inte vara FSC:s roll att revidera huruvida certifikatsinnehavare följer lagen, menar en facklig representant. Uppfattningen att nuvarande indikatorer är för lågt satta delas av alla intervjuade utom en som anser att varje man och kvinna måste få välja själv var de vill jobba och att kvinnor har svårt att passa in vilket gör det naturligt att de inte söker sig till skogliga yrken. Det menar representanten inte ska leda till några insatser: *"Det är inte bra när ingen säger emot att vi ska jobba för jämställdhet, det behövs en opposition mot den agendan. Det läggs på för mycket regelverk – ska jämställdheten in i FSC så måste något annat tas bort – annars hämmas företagandet. Regelbördan måste förenklas."*

En revisor och en certifikatsinnehavare lyfter att spårbarhetsstandarderna är ett större bidrag till jämställdhetsarbetet än indikatorerna inom skogsbruksstandarderna.

Sammanfattningsvis anser inte de intervjuade att indikatorerna behöver förändras utan att FSC och revisorerna snarare behöver lägga sitt fokus på efterlevnaden.



Organisationer med insyn i skogsbranschens jämställdhetsarbete

Vid intervjuer med organisationer som arbetar med skogsbranschens jämställdhetsarbete framkom följande:

Berätta om din bakgrund och din erfarenhet av jämställdhetsarbete i skogsbranschen.



Alla tre representanter arbetar med jämställdhetsfrågor. En av dem arbetar deltid och har andra ansvarsområden i organisationen, de andra två är forskare som sammanställt rapporter och avhandlingar inom områdena. En av de två senare är skogligt utbildad.

Vilka är de främsta drivande faktorerna som du ser kan leda till reella förändringar inom både systematiskt jämställdhetsarbete och systematiskt arbete för att motverka diskriminering?



De tre intervjuade påpekar vikten av att det finns ett tryck från ledningen som också behöver ha hög kunskap i frågan. Samtidigt finns det stora risker att arbetet stannar på chefsnivå. Därför måste ledningen kunna implementera arbetssätt i hela organisationen och fördela arbetet så att varje funktion i ledningsgruppen har ansvar för jämställdhet och förebyggande diskriminering inom sitt område.

För att nå framgång behöver de olika områdena i indikatorerna brytas ned, exemplifieras, målsättas och följas upp. Det måste ske på samma sätt som alla andra mål organisationen har och vara en del av medarbetarsamtal, löneutveckling, kompetensutveckling och prestationsbaserad ersättning för att vara framgångsrikt.

Vilka är de främsta hindren/utmaningarna i skogsbranschens jämställdhetsarbete?



- Finns det något område som du ser en starkare utveckling inom?
- Hur upplever du att FSCs indikatorer bidrar till det samlade arbetet?

Sammanfattningsvis kan svaret på frågan ges så här: *"Många fina ord. Lite verkstad"*, för att citera en av de intervjuade. Fortfarande kommer berättelser om sexuella övergrepp och diskriminering vilket styrks i rapporten *"Tio år av jämställdhet på agendan"*, som en av de intervjuade lyfter fram.

Det finns även stora skillnader mellan organisationer i hur de arbetar och vilka resultat de får. Som exempel nämns Linnéuniversitet och SLU där de senare har en betydligt lägre andel kvinnor som examineras inom skogliga utbildningar. Det oroar då det drivits en tes i skogsbranschens jämställdhetsarbete som handlar om att jämställdheten kommer räta upp sig av sig själv när fler kvinnor examineras från SLU.

Det finns en begreppsförvirring inom kunskapsområdet och därför är olika termer som lika villkor, mångfald, diskriminering, inkludering och jämlikhet samt jämställdhet, viktiga att bota i. En av de intervjuade poängterade att ett medvetet förebyggande arbete kring diskriminering saknas i de skogliga organisationerna *"Det enda vi hör är att jämställdhetsarbetet kommer att hjälpa till med de andra diskrimineringsgrunderna. Det sägs i förbifarten men det händer inget. Insikten att varje diskrimineringsgrund är ett eget kunskapsområde saknas."*

Jämställdhet är idag en del av det skogliga samtalet menar de intervjuade. Att Skogssektorns jämställdhetsråd har bildats och att det finns ett brett engagemang kring det skapar goda förutsättningar både strategiskt och långsiktigt.

Branschen är skickliga på att arbeta med mål och målstyrning. Däremot menar de intervjuade att det finns en risk i att arbetet stannar vid numerära mål. Dessutom så handlar de målen ofta om chefer och akademiker vilket skapar utanförskap i jämställdhetsarbetet. Detta eftersom den som inte är chef och inte är akademiker inte upplever att organisationens jämställdhetsarbete är relevant för dem. Det går att mäta om medarbetare kan vara hemma för vård av barn, hur många kvinnor som är chefer och skapa en kultur där alla möten pågår mellan 09.00-15.00 så att det går att lämna och hämta på förskola och skola. Samtidigt saknas arbets- och skyddskläder anpassade för kvinnor.

"Organisationerna har snyggat till sin statistik genom att de kompetensområden med minst andel kvinnor nu köps in externt. Sedan skyller man på att det är kulturen hos entreprenörerna som gör att branschen har en så låg andel kvinnor. I stället för att ta ansvar för sitt eget jämställdhetsarbete så startar man projekt för att förändra entreprenörerna och naturbruksskolorna."

Samtliga tre intervjuade lyfter att problematisering av normer är något som skulle ge framgång. Frågan är bara vilka normer menar en av dem: *"Allt för ofta lyfts normer som är kopplade till medarbetargrupper som har lägre status i organisationerna"*.

Det skulle vara önskvärt att även synliggöra normer som är kopplade till ledningen: *"Insatser görs för att utbilda entreprenörer och för att synliggöra normer hos maskinförare. Men vad görs för att synliggöra normer i ledningen? Leif och Billy blir problemet. Vi duckar för normerna kring chefen, som den att chefs fru jobbar deltid för att även kunna ta hans ansvar för familjen. Alkohol, sexuell vidlyftighet, överdriven representation, vänskapskorruption och homosocialt umgänge både på jobbet och fritiden ingår även det i normer som borde problematiseras kring ledningen. Eller för den delen varför det är viktigt att vara först och sist på jobbet samtidigt som frånvaron för att utöva sina hobbies – jakt och fiske – på arbetstid är hög."*



FSC är anonyma inom jämställdhetsarbetet menar de tre intervjuade. Två av dem visste inte att FSC har indikatorer inom området. De ser att certifikatsinnehavarna snarare lyfter det interna arbetet och känner stolthet över det. Certifieringarna lyfts utifrån naturvård men inte sociala frågor, ett område som har låg status. Systematiken i jämställdhetsarbetet har vuxit fram menar de intervjuade och det är svårt att säga att det är kopplat till FSC. Att ta bort indikatorerna vore dock olyckligt för det skickar signaler i fel riktning.

Kan du beskriva andra pågående processer inom jämställdhetsarbete i skogsbranschen, regionalt, nationellt eller internationellt som skulle påverka certifikatsinnehavare?

Ser du något annat pågående jämställdhetsarbete som skulle gagna skogsbranschen att ta del av?



De andra pågående arbetena, inom jämställdhetsarbete i och utanför skogsbranschen, är Skogssektorns jämställdhetsråd, EU:s hållbarhetsrapportering CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), EIGE (Europeiska institutet för jämställdhet) och IUFRO (International Union of Forest Research Organisations). Andra organisationer att följa är Spillkråkan, Nätverket för kvinnor och ickebinära i skogsbranschen, Nordiska skogskvinnor, Dryaderna, Grenverket, Skogskvinnorna, Ownershift, Skogsskellingarna, Samnordisk forskning och Nordic Forest Research.

Ett medskick till branschen är att det just nu inte blåser några positiva vindar för jämställdhet eller något annat område inom mänskliga rättigheter, vare sig i Sverige eller globalt sett. Liberal politik och sociala frågor har låg status. Det gör att organisationerna kommer att behöva kämpa och ha grundmurade värderingar så att de kan stå starka även när de får kritik för sitt jämställdhetsarbete i stället för som nu beröm.

Vilken roll ser du att FSC Sverige skulle kunna spela i skogsbranschens jämställdhetsarbete?



· Vad skulle kunna vara viktiga indikatorer att lyfta in i standarden för att öka jämställdheten i skogssektorn?

FSC:s roll i den svenska skogsbranschens jämställdhetsarbete är obetydlig. Frågan kommer tillbaka till FSC: "Vilken roll vill FSC spela? För det finns alla möjligheter om viljan finns. Det skulle innebära att de sociala frågorna i standarden måste ta ett större utrymme och frågorna kring jämställdhet ha samma status som naturvård. Att följa upp lagkrav är att slå in öppna dörrar. Vilka sanktioner har FSC delat ut?" "Ska FSC utvärdera hur väl en organisation följer lagen, borde inte

andra göra det?” är en retorisk fråga som lyfts. Samtidigt påpekas att om alla organisationer efterlevde lagkraven så skulle skogsbranschens jämställdhetsarbete och förebyggande diskrimineringsarbete göra en mycket stor förflyttning.

FSC:s roll är framför allt inom den internationella nivån menar en av de intervjuade, som säger att Sverige är en av de få länder som på bred front agerar för en stärkt jämställdhet i skogsbruket. Samma problem finns i hela världen, att kvinnorna är underbetalda, har sämre arbetsvillkor och karriärmöjligheter, och blir utsatta för sexuella närmanden och övergrepp. I länder där den tekniska utvecklingen inte kommit lika långt som i Sverige hittar vi kvinnorna på de smutsigaste och tuffaste arbetsuppgifterna, de är också lägst betalda och är ofta osynliga.

Många kvinnor inom skogssektorn i andra delar av världen ingår i den så kallade informella sektorn och räknas inte med i den officiella statistiken. Deras arbete är ofta obetalt samtidigt som de utför sina uppgifter under väldigt svåra förhållanden och har heller inga formella rättigheter som arbetare. Sverige som är ett av den mest mekaniserade skogslandet i världen med förhållandevis goda arbetsvillkor, skulle kunna vara ett föregångsland som inspirerar andra länder om vad som är möjligt. Detta förutsatt att jämställdhet och lika villkor faktiskt implementeras och uppfylls inom sektorn på inte alltför lång sikt.

En indikator som skulle kunna lyftas in är andelen män och andelen kvinnor i organisationen. Förslaget är att det i så fall skulle kunna räknas på flera sätt. Förutom andel kvinnor och män totalt sett även mäta vertikal och horisontell representation samt andel män och kvinnor på respektive arbetsplats och inom olika arbetsgrupper. I det sammanhanget är det viktigt att mäta även andelen män respektive kvinnor som nyrekryteras samt avslutar sina tjänster – och varför.

Arbetsmiljöenkäter skulle kunna gå att följa upp menar en av de intervjuade. Det skulle kunna ge mer substans till de indikatorer som redan finns idag genom att de enkäterna borrar djupare i det systematiska arbetet. Frågor som skulle kunna ställas kring dem är hur resultaten följs upp, vilka aktiviteter som genomförts och vilka åtgärder som gjorts. Vilka mål har formulerats, vilka delmål och när ska de vara åtgärdade?

En annan uppföljande fråga på befintliga indikatorer som föreslås är att mäta hur mycket resurser organisationen lägger på kompetensutveckling i gruppen män i förhållande till gruppen kvinnor. Likaså hur mycket resurser som läggs på jämställdhet i förhållande till annan fortbildning.

En av de intervjuade menar att indikatorerna kan ses som en effekt av jämställdhetsarbete men att det är viktigt att inte bara bocka av att det



finns en jämställdhetspolicy och det skulle svara på allt. I stället behövs ett samtal föras kring det systematiska arbetet. För att det ska vara möjligt behöver kunskapsnivån inom området vara hög hos revisorerna.

Det skulle kunna öppna för mer kvalitativa mål och synliggör normer samtidigt som det skulle kunna gå att problematisera och resonera kring resultaten. När arbetet tar riktning mot normer så tydliggör det att jämställdhet inte är en kvinnofråga, lyfter en av de intervjuade. Fokus behöver läggas även på männens arbetsmiljö utifrån normer kring män och maskulinitet. *”Det är samma normer som gör att kvinnor utsätts för sexuella övergrepp på jobbet och som gör att män är överrepresenterade i självmordsstatistiken”*. Det går förutom att reflektera kring arbetsmiljöenkäterna att mäta genom att titta på övertid bland män respektive kvinnor, föräldraledighet och deltider.

Jämställdhetsarbetet riskerar att stanna vid siffror – ofta med fokus på chefer och akademiker. För att inkludera fler krävs mål som speglar hela arbetsplatsen, som möjligheten att vabba, lämna och hämta barn och delta i möten på tider som fungerar för familjelivet.

Foto: Märta Lindqvist, FSC Sverige





OMVÄRLDSANALYS

I uppdraget ingick att presentera en omvärldsanalys i syfte att säkerställa och beakta hur standarden kan förhålla sig till andra processer inom området. Det finns en vana och en tradition där vi utgår från att jämställdhet är självklart och den löser sig av sig själv med tiden. Det gör den inte.

I skogsbranschen finns även en tro på att det går att hitta idéer från andra i näringslivet, men det kommer att bli allt svårare. Branschen är redan nu förhållandevis ensam om att driva jämställdhetsarbete och det är en utmaning att allt färre kommer att stödja det arbetet.

Skogsbranschen är den enda sektor inom svenskt näringsliv som har gjort, och fortsätter göra, ett samlat och gemensamt arbete inom jämställdhetsområdet. Det finns enskilda initiativ, projekt och aktiviteter som andra mansdominerande branscher gör, exempel är gruvindustrin, transportsektorn och byggbranschen, men de är inte i närheten av den omfattning av arbete som skogsbranschen gör, även om transportsektorns fokus på att rekrytera kvinnor har gett resultat

Att Skogsstyrelsen har haft ett regeringsuppdrag, *Åtgärder för jämställd skogssektor*, som branschen använt som plattform för att bilda Skogssektorns jämställdhetsråd gör att det finns en stabil plattform för att upprätthålla och utveckla arbetet inom jämställdhetsområdet.

Gör vi en internationell utblick så saknar vi inspiration eller verktyg att hämta in när det gäller skogliga initiativ inom jämställdhetsområdet. Samtidigt kan inte de gemensamma målen för skogsbranschens jämställdhetsarbete ses som särskilt djärva utan är precis som FSC:s indikatorer självklara och väl accepterade.

Däremot gör EU:s jämställdhetsmyndighet, EIGE, ett arbete för att underlätta jämställdhetsintegrering för Europas näringsliv. Jämställdhetsintegrering är den viktigaste strategin att ta rygg på då den understödjer det systematiska arbetet. Med andra mätmetoder och rapportutformningar går strategin att arbeta med även inom de andra diskrimineringsgrunderna även om det kräver en särskild utformning. EIGE har lyft projektet *”Jämställdhet i skogsbranschen”* som ett av tolv goda exempel på jämställdhetsintegrering inom EU, vilket också är en signal om hur branschens jämställdhetsarbete står sig i en internationell kontext.

Även EU:s hållbarhetsrapportering, CSRD, är viktig att följa när det gäller hur skogliga företag inom EU kommer att organisera sitt arbete och hur det kommer att utvecklas. Det är ett arbete som kan vara en tillgång när det kommer till arbetet med förebyggande diskriminering.

Organisationer och initiativ att följa och samverka med är IUFRO, NYKS och nätverk för kvinnor som äger skog. En avhandling som skulle kunna vara behjälplig för att skapa ökad kunskap kring utlandsföddas arbetsvillkor i skogsbranschen är Irma Olofssons *”Den dolda motorn i Sveriges gröna näringar”*.



Anna Schönström, ordförande för NYKS, presenterar Folk i skogen – en årlig jämställdhetsbarometer som granskar ledarskap och representation i Sveriges skogsorganisationer. Syftet är att synliggöra ojämställdhet och driva på för en mer inkluderande skogsbransch.

Foto: Susanne Öberg.

ANALYS OCH DISKUSSION

Generellt låg kunskap om indikatorkraven

Det skiljer mycket i hur arbetet är organiserat hos de olika certifikatsinnehavarna. I en del organisationer deltar ansvarig för jämställdhet och förebyggande diskrimineringsarbete vid revisioner, i en del inte. I en av organisationerna är kunskapen om indikatorerna hög och medveten, i andra så finns goda kunskaper om det systematiska arbetet men inte att de är en del av standarden, i ytterligare någon finns inte kunskap om vare sig systematiskt arbete eller att de ingår i standarden.

Generellt är kännedomen om att FSC har indikatorer inom området låg. De jämställdhetsansvariga deltar sällan vid revisioner och jämställdhetsansvarigas kompetens avropas inte i organisationen för att bidra i arbetet med standarden.

Huruvida de intervjuade har kunskap om FSC och indikatorerna som utvärderas är inte ett betyg på organisationens jämställdhetsarbete. Däremot går det att dra slutsatser kring hur de organiserar sitt arbete med standarden. I det sammanhanget behöver sägas att indikatorerna är förhållandevis nya (de började gälla oktober 2020), att det tar tid att implementera arbetssätt i organisationer och att området inte revideras årligen.

Låg utbildningsnivå

Ansaret för jämställdhetsarbete hamnar på en lägre nivå i organisationen. Utbildningsnivån inom området hos de intervjuade är låg. Fackliga ombud får till exempel utbildning i jämställdhet och diskrimineringslagstiftningen från sin fackliga organisation och inte från den organisation de är medarbetare i. Det personliga intresset och engagemanget har i stor utsträckning avgjort att de har ansaret för jämställdhet och förebyggande diskriminering, inte deras formella kompetens. Sammantaget minskar detta förutsättningarna för jämställdhetsarbetet i organisationer.

Det är även det egna engagemanget som avgör kompetensutveckling och därmed hur kunskapsnivån ser ut för dem själva och för den egna organisationen.

Normer, kultur och mätbara mål

Det finns en glidning där jämställdhet handlar alltmer om normer – att synliggöra, problematisera och att utmana dem – det gör att systematiskt jämställdhetsarbete och förebyggande arbete kring diskriminering riskerar att nedprioriteras. Resurserna för jämställdhetsarbete är begränsade och när utbildning, mål och planer handlar om att förändra normer så kan utrymmet för det systematiska arbetet krympa.

Att synliggöra och problematisera normer är ett viktigt område för att nå

framgång med jämställdhet och förebyggande diskriminering, det är dock svårt att målsätta och följa. Däremot skulle kunskap om normer och normkritik kunna inkluderas i en utbildning för revisorer och certifikatsinnehavare för att hitta verktyg som kan ge resultat inom indikatorerna.

Några organisationer redovisar enligt EU:s hållbarhetsrapportering, CSRD, vilket förstärker den förflyttning av jämställdhets- och diskrimineringsarbete som utformande av uppförandekoder redan bidragit till. Mångfald och inkludering blir rubriker inom detta område, inte sällan förklarar med att det är dags att ta nästa steg efter jämställdhetsarbetet. Det grundar sig på den felaktiga uppfattningen att vi är i mål med jämställdheten.

Ambitionen att även omfatta fler diskrimineringsområden än kön är tydlig. Samtidigt uppstår en problematik när organisationerna ombeds berätta om sitt arbete för att främja mångfald och inkludering. Då det inte finns några exempel att delge förutom policys som aldrig eller sällan blivit praktiserade.

Det finns helt enkelt inga, eller i alla fall allt för få, individer som inte är födda i Sverige, är öppet icke-heterosexuella, icke-protestanter, födda i ett annat kön än det den identifierar sig med eller har icke-vithud för att ge några exempel. Långt ifrån alla arbetsuppgifter kräver att du kan röra dig i skog och mark, samtidigt så finns få medarbetare med funktionsnedsättning.

Detta gör att heteronormativiteten förstärks och blottar att det inte finns något att utgå från, inga erfarenheter och inga rutiner. Det finns dock en stor anonym grupp i skogsbranschen – utlandsfödda inom skogsvård, ofta säsongsarbetare – anställda av entreprenörer, eller underentreprenörer till dem, där uppdragsgivare, det vill säga certifikatsinnehavare, brister i efterlevnad av standarden

Ledningens engagemang och vikten av jämställdhetsarbete i och för hela organisationen

Det är en framgångsfaktor om det finns ett starkt engagemang i ledningen och att arbetet går från ledningen ut i hela organisationen. Samtidigt behöver arbetet vara relevant för hela organisationen och ansvar behöver tas även för utlagda tjänster.

Skillnaderna mellan olika arbetsgrupper tillsammans med att organisationerna inte tar ansvaret i hela kedjan är ett område att fördjupa sig i. Arbetet med att förändra normer förstärker bilden av att det är någon annan som har problem med jämställdhet och diskriminering. De normer som pekas ut bärs upp av entreprenörer, medarbetare inom skogsvård och familjeskogsbruket. Däremot synliggörs inte normer kring chefer, akademiker och kontorsarbete. Det underlättar inte efterlevnaden utan skapar i stället motstånd och utanförskap. Det blir tydligt att det är för få kvinnor i organisationerna för att jobba med statistik och kunna dra slutsatser som inte handlar om individen. Därför behöver lönekartläggningarna följas upp på ett annat sätt.



Standarden utgår från svensk lag – indikatorernas effekt blir oklar

Skogsbruksstandarden är omfattande och har en tyngd i och utanför branschen, både nationellt och internationellt. Att jämställdhet och förebyggande diskrimineringsarbete finns med i standarden höjer statusen för jämställdhetsarbete. Med tanke på hur många områden som berörs i standarden borde det också vara en självklarhet att jämställdhet finns med, men vilka effekter indikatorerna har är dock oklart.

FSC har valt att utgå från det systematiska arbetet, det vill säga det som redan i dag ingår i svensk lagstiftning. Det skapar legitimitet då frågan därmed inte blir politisk eller kommer upp för debatt. Att både kvinnor och män ska välkomnas i skogsbranschen är inte självklart, vilket även framkommer vid intervjuerna. Acceptansen för att FSC även omfattar jämställdhet och diskrimineringsområdet uppfattas bli enklare om indikatorerna enbart berör lagkrav.

Vid intervjuerna är det flera som lyfter att det inte har någon effekt att revidera lagkrav och att det inte borde vara FSC:s uppgift. Å andra sidan så blir det vid intervjuerna tydligt att det finns brister i det systematiska arbetet, om det handlar om bristande kunskap och vilja eller avsaknad av rutiner, och om det är kopplat till arbetet med standarden, är svårt att avgöra.

Det talar dock för att det skulle gagna efterlevnaden om det blev en fördjupning inom de olika delarna av indikatorerna, att varje diskrimineringsgrund behandlades var för sig och inte sammanvägt. För att det ska vara möjligt så behöver även kompetensen hos såväl de enskilda certifikatsinnehavarna som hos de enskilda revisorerna och även inom FSC som organisation förstärkas.

Jämställdhet och diskriminering – låg status inom FSC

Precis som jämställdhet och diskriminering har låg status i organisationerna får de anses ha en låg status inom FSC som organisation. I den sociala kammaren, som områdena hamnar inom, finns ingen representant med jämställdhet eller diskriminering som huvudkompetensområde även om den kompetensen kan finnas hos individerna.

Gör vi en jämförelse med hur representationen ser ut från organisationer och individer med andra kompetenser så blir bilden av att området är lågt prioriterat av FSC Sverige och dess medlemmar än tydligare.

En fördjupning, statushöjning och kompetensförstärkning skulle även innebära att de flesta frågor som lyfts av de intervjuade skulle kunna gå till mötes. Ett område som saknas är dock familjeskogsbruket.

Revisionernas betydelse

Uppfattningen att familjeskogsbrukare inte kan revideras eller berörs av indikatorerna är korrekt då vi ser dem som arbetsgivare och få har fler än 25 anställda. Men det är otydligt huruvida familjeskogsbrukare ska ingå i

revisionen eller om endast gruppcertifikatsinnehavare omfattas av den. Samtidigt borde även skogsägaren ingå utifrån resonemanget att hela kedjan ska finnas med, inklusive entreprenörer och deras medarbetare. Därför går det att ställa frågor om de som är närvarande vid revisionen. Vem företräder fastigheten och därmed företaget, kapitalet och inkomsten? Den ekonomiska makten i skogsbruket, utifrån ett skogsägarperspektiv, skulle behöva belysas i större utsträckning. Jämställdhet är ett område som genomsyrar all verksamhet och alla beslut.

Utformningen av revisionen, uppföljningen av revisorers arbete och hur ofta jämställdhetsindikatorerna revideras skulle kunna vara ett prioriterade område även utan övriga justeringar i indikatorerna.

Några av de intervjuade lyfter att spårbarhetsstandarden är bättre utformad för att hantera områdena jämställdhet och diskriminering. Kraven i spårbarhetsstandarden är att certifikatsinnehavaren ska ha en avsiktsförklaring som handlar om FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor, vilken bygger på ILO:s kärnkonventioner. Avseende jämställdhet gäller att certifikatsinnehavaren ska se till att det inte förekommer någon diskriminering vid anställning och sysselsättning genom att rutiner och praxis för anställning och sysselsättning är icke-diskriminerande. Certifikatsinnehavaren ska göra en självutvärdering där de beskriver hur de tillämpar FSC:s krav och hur de genomför avsiktsförklaringen. Till hjälp för självutvärderingen finns en mall med frågeställningar. Att hitta en sammanvägning eller använda sig av samma frågeställningar skulle kunna vara aktuellt.

FSC Sverige kan spela roll nationellt och globalt

Signalerna kring hur arbetet med mänskliga rättigheter och hållbarhet i världen prioriteras ned i omvärlden är oroväckande, vilket lyfts vid flera intervjuer. Det talar för att FSC skulle kunna spela en än viktigare roll om organisationen har uppfattningen att jämställdhet och diskriminering är viktiga områden och om viljan att driva de frågorna finns. Det arbete som görs i Sverige skulle kunna vara ett stöd även för andra länder. Därför kan den kommande standardrevisionen ha en viktig betydelse för män och kvinnor i skogsbruket nationellt och globalt.

Skogssektorns jämställdhetsråd genomför ett omfattande arbete med branschgemensamma mål. FSC Sverige skulle kunna förstärka det genom att inkludera de målen i standarden. Det skulle säkerställa att jämställdhet och diskriminering fortfarande är prioriterat även om den politiska agendan saknas. Att ha i åtanke då är att målen troligen kommer förändras oftare än standarden.

Under året och kommande år blir EU:s hållbarhetsrapportering viktig att följa för att se vilka områden som är aktuella och hur rapporteringen ser ut hos certifikatsinnehavarna. Även där finns möjlighet för FSC att spegla och förstärka befintligt arbete. Det skulle även ge skjuts i att introducera områdena i standarden i övriga EU.

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Så kan skogsbruksstandarden bidra till reella förändringar:

För att FSC ska få en tydligare roll i skogsbranschens jämställdhetsarbete och för att skogsbruksstandarden ska kunna bidra till reella förändringar inom både systematiskt jämställdhetsarbete och systematiskt arbete för att motverka diskriminering avseende kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder, funktionshinder, religion och etnisk tillhörighet föreslås följande:

Vägledning för revisioner

Utformandet av revisionerna, revisorernas kompetens och kalibrering är något som FSC Sverige behöver arbeta mer med. Det skulle kunna utformas en grundläggande utbildning i systematiskt jämställdhetsarbete och i jämställdhetsintegrering samt utbildningar inom respektive diskrimineringsgrund för revisorer och för certifikatsinnehavare.

Indikator 2.2.1 finns kvar enligt nuvarande utformning. En vägledning för revisorerna kan arbetas fram med uppföljande frågor för att säkerställa att indikatorn efterlevs. Dessa skulle kunna handla om:

- Antal män och antal kvinnor horisontellt och vertikalt i organisationen samt antal män och antal kvinnor på varje arbetsplats och inom varje arbetsområde.
- Andel kvinnor och andel män som arbetar heltid respektive deltid samt andel kvinnor och andel män som är föräldralediga och lediga för vård av barn. Detta skulle kunna redovisas inom olika arbetsområden, likaså hur arbetstider anpassas för att kunna vara förälder.
- Antal män och antal kvinnor som nyrekryteras och som slutar inom olika arbetsområden och hur det följs upp, hur många avslutssamtal som hålls och vilka insikter samt förändringar som de gett.
- Sjukfrånvaro hos män respektive kvinnor horisontellt och vertikalt i organisationen samt antal män och antal kvinnor på varje arbetsplats och inom varje arbetsområde.
- Lönekartläggningen skulle kunna omfatta både hela organisationen och olika arbetsområden fördelat på män respektive kvinnor för att även få kunskap om maktfördelningen i organisationen.
- Hur mycket resurser, tid och pengar, lägger organisationen på kvinnors respektive mäns kompetensutveckling totalt sett och inom respektive arbetsområde.
- Genomgång av arbetsmiljöenkät där kvinnors respektive mäns svar lyfts ut var för sig.
- Hur visselblåsningar eller andra signaler om missförhållande följs upp utifrån om kvinnor respektive män har signalerat och om det finns en avvikelse i förhållande till hur många som signalerar missförhållanden i arbetsmiljöenkäten.

- När missförhållande har signalerats, vilka finns kvar i organisationen och vilka har lämnat utifrån kön.
- Vilka arbetskläder finns och för vilka?
- Antal män respektive kvinnor med fackligt uppdrag.
- Om deras register över familjeskogsbrukare är könsuppdelat, om de för statistik över hur många och vilka åtgärder som genomförs av kvinnor respektive män.
- Om deras kommunikation riktar sig till samtliga ägare av en skogsfastighet.
- Om deras avtal med familjeskogsbrukare signeras av samtliga ägare av skogsfastigheten.
- Mäta representation i olika grupper och bryta ned den, om det finns skillnader, vilka aktiviteter behöver göras.

Vid samtliga uppföljande frågor kan också frågor kring aktiviteter, åtgärder och dokumenterade förflyttningar ställas.

Nya indikatorer inom jämställdhetsområdet

En ny indikator skulle kunna handla om huruvida organisationerna använder jämställdhetsintegrering som strategi i sitt jämställdhetsarbete. Uppföljande frågor kring det är:

- Vem har ansvaret för jämställdhetsfrågor i organisationen?
- Vilka jämställdhetsmål har respektive chef i ledningsgruppen?
- Hur ser rapportering och uppföljning av jämställdhetsmålen ut i förhållande till andra mål?
- På vilket sätt finns jämställdhetsmålen med i medarbetarsamtal, lönesamtal, kompetensutveckling samt prestationsbaserad ersättning.

Vid samtliga uppföljande frågor kan också frågor kring aktiviteter, åtgärder och dokumenterade förflyttningar ställas.

Genom att införa en indikator som handlar om huruvida organisationen deltar i Skogssektorns jämställdhetsråd, och i så fall vilka av de gemensamma målen organisationen arbetar med, skulle jämställdhetsrådets arbete följas och stärkas. Vilket utfall, vilka aktiviteter, hur resurssättningen ser ut och vilka förflyttningar som organisationen ser.



Arbete kopplat till diskrimineringsarbetet

Indikator 2.2.2 finns kvar enligt nuvarande utformning. Uppföljande frågor utvecklas för att säkerställa att indikatorn efterlevs. Dessa skulle behöva delas upp utifrån respektive diskrimineringsgrund för att fördjupa frågeställningarna. Samtidigt är det svårt att mäta hur och om medarbetare upplever att de blir utsatta för diskriminering.

Vilka språk visuellblåsningsfunktionen finns på, om information är utformad så att alla kan tillgodogöra sig den, vilka helgdagar som uppmärksammas, hur tillgängliga lokalerna är, hur åldersfördelningen ser ut inom olika områden är frågor som går att ställa utan att veta medarbetares identitet. Likaså om och i så fall hur intersektionella perspektiv finns med i HR-processer, det vill säga om organisationen arbetar med att synliggöra hur de olika diskrimineringsgrunderna samspelar och påverkar varandra.

Ansvar för upphandlade tjänster

Den viktigaste åtgärden för att branschen ska kunna motverka diskriminering är att ta ett större ansvar för de tjänster de upphandlar och hur de medarbetarnas villkor ser ut. Det går att titta på om spårbarhetsstandardens formuleringar kan ingå även här.

Ny indikator inom diskrimineringsområdet

En ny indikator kan vara om, och i så fall hur, organisationen rapporterar enligt CSRD. Det skulle kunna behandlas på samma sätt som Skogssektorns jämställdhetsråd under jämställdhetsområdet, det vill säga att införa en indikator som handlar om huruvida organisationen rapporterar enligt CSRD och i så fall hur samt vilket utfall, vilka aktiviteter som genomförs, hur resurssättningen ser ut samt vilka förflyttningar som organisationen ser. Det gör att de sociala frågorna får en ökad tyngd inom hållbarhetsområdet.

Kunskapshöjning

FSC Sveriges styrelse, medarbetare och medlemmarnas representanter i kammarna rekommenderas kunskapstillförsel inom områdena. Det skulle inte bara underlätta revision och utformning av indikatorerna utan också höja statusen på frågorna.

I den sociala kammaren skulle NYKS kunna delta, med reservation för att även deras arbete har en tonvikt på chefer och akademiker vilket behöver vägas in för att inte deras representation skapar en falsk trygghet i frågorna.

I den ekonomiska kammaren skulle en representant från Samarbetsgruppen för svenska skogsnätverk för kvinnor kunna ingå. Den består av Spillkråkan (nationellt), Dryaderna (Halland), Grenverket (Blekinge), Skogskvinnorna (Värmland) och Skogsskellingarna (Gotland).

Extern kompetens inom kammarna skulle också kunna ingå. Som utgångspunkt kan FSC Sverige tänka att vi förhåller oss till det här området precis som till alla andra områden. Även detta område går att mäta. Hur ofta registreras avvikelser inom respektive område, hur många externa intressenter deltar inom respektive område, hur mycket resurser läggs på respektive område.

Avslutningsvis behöver vikten av att FSC Sverige bidrar till FSC Internationals arbete inom dessa områden understrykas.

KÄLLHÄNVISNING

Andersson, E. *Den öppna skogen*.

Andersson, E och Johansson, M. *Tio år av jämställdhet på agendan*.

Johansson, M. *Business as usual? Doing gender equality in forestry work organizations*.

Grubbström, A och Powell, S. *Persistent norms and the #metoo effect in Swedish forestry education*.

Lidestav, G, Andersson, E, Berg Lejon, S och Johansson, K. *Jämställt arbetsliv i skogssektorn*.

Laszlo Ambjörnsson, E. *Gendered Performances in Swedish Forestry*.

Ville, A, Wong, G, Jiménez Aceituno, A, Downing, A, Karambiri, M och Brockhaus, M. *What is the 'problem' of gender inequality represented to be in the Swedish forest sector?*

Skogsstyrelsen. (2019). *Åtgärder för en jämställd skogssektor*.
<https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/rapporter/rapporter-20222021202020192018/rapport-2019-04-atgarder-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf>

MIUNs forskningsrapport. "Att plantera ett träd och låta det växa" – om arbetet med jämställdhet och mångfald i SCA Skog AB.
<http://miun.diva-portal.org/smash/get/diva2:1465302/FULLTEXT01.pdf>

Nordic Forest research. (2020). *Gender balance in the Nordic forest sector*.
<https://nordicforestresearch.org/wp-content/uploads/2020/09/200917-gender-web.pdf>

Skogssektorns jämställdhetsråd. <https://www.skogsstyrelsen.se/om-oss/organisation/radgivande-grupper/skogssektorns-jamstalldhetsrad/>

Olofsson, I. *Den Dolda motorn i Sveriges gröna näringar*.
https://www.umu.se/nyheter/den-dolda-motorn-i-sveriges-grona-naringar_11892806/

Öberg, S. *Gender equality in the forestry sector – a Swedish initiative pioneering sustainable change*.
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/gender-equality-forestry-sector-swedish-initiative-pioneering-sustainable-change>

Skogsbranschens #metoo-upprop: Instagramkontot #slutavverkat

BILAGA 1

Intervjufrågor till organisationer som på olika sätt arbetar med standarden

Om intervjupersonen

- Vilken roll har du i ert jämställdhetsarbete?
- Vilken utbildningsbakgrund har du kopplat till jämställdhetsområdet?
- Hur ser din planerade kompetensutveckling inom området ut?

Berätta om ert jämställdhetsarbete och arbete för att förebygga diskriminering

- Vilka är era största utmaningar?
- Finns det något område som ni ser en starkare utveckling inom?
- Hur finns indikatorerna med i det samlade arbetet?

Hur har ni arbetat för att leva upp till indikatorerna?

- Hur organiserar ni arbetet kring dem och hur följer ni upp dem?
- Vilka åtgärder har ni gjort?
- Har dessa åtgärder gjorts pga FSC-kraven eller utifrån andra krav (exempelvis lagstiftning, CSRD etc)?

Vad ser ni för hinder/problem i implementeringen?

Vad ser ni för hinder/problem vid revision?

Har standardkraven lett till någon utveckling?

Vad skulle kunna vara viktiga indikatorer att lyfta in i standarden för att öka jämställdheten i skogssektorn?

BILAGA 2

Intervjufrågor med externa personer som arbetar med skogsbranschens jämställdhetsarbete

Berätta om din bakgrund och din erfarenhet av jämställdhetsarbete i skogsbranschen.

Vilka är de främsta drivande faktorerna som du ser kan leda till reella förändringar inom både systematiskt jämställdhetsarbete och systematiskt arbete för att motverka diskriminering?

Vilka är de främsta hindren/utmaningarna i skogsbranschens jämställdhetsarbete?

- Finns det något område som du ser en starkare utveckling inom?
- Hur upplever du att FSCs indikatorer bidrar till det samlade arbetet?

Kan du beskriva andra pågående processer inom jämställdhetsarbete i skogsbranschen, regionalt, nationellt eller internationellt som skulle påverka certifikatsinnehavare?

Ser du något annat pågående jämställdhetsarbete som skulle gagna skogsbranschen att ta del av?

Vilken roll ser du att FSC Sverige skulle kunna spela i skogsbranschens jämställdhetsarbete?

- Vad skulle kunna vara viktiga indikatorer att lyfta in i standarden för att öka jämställdheten i skogssektorn?



FSC Sverige

S:t Olofsgatan 18
753 11 Uppsala
Sverige

Telefon: +46 -(0)18 14 15 26

E-post: kontakt@se.fsc.org

Följ oss på LinkedIn

