

# Den öppna skogen



**Kön, genus och jämställdhet  
i skogssektorn**

# Den öppna skogen

- kön, genus och  
jämsställdhet i  
skogssektorn

*Red. Elias Andersson*

Den öppna skogen - kön, genus  
och jämställdhet i skogssektorn

Copyright © 2015

Ansvarig utgivare: Elias Andersson

Omslag: Mona Bonta Bergman & Olof Bergvall

Björk-illustration: Gun Lövdahl

Tryck: SLU Service/Repro, Uppsala 2015

ISBN: 978-91-576-9356-3 (tryckt)

ISBN: 978-91-576-9357-0 (pdf)



# Innehållsförteckning

1. **Inledning**  
Gun Lidestav s. 1
2. **(O)gillar kvinnor skogsbruk?**  
Gun Lidestav s. 15
3. **Bra för affärerna? - Motiv för ökad jämställdhet i den svenska gruv- och skogsnäringen**  
Lisa Andersson s. 27
4. **Att styra förändringens språk - mening, politik och jämställdhet i den svenska skogsnäringen**  
Elias Andersson s. 39
5. **Inkvoterade kvinnor och fördelade män? - om skogsbrukets pågående jämställdhetsåtgärder**  
Kristina Johansson s. 53
6. **Fler kvinnor i det svenska skogsbruket! - men var får de plats?**  
Maria Johansson s. 63

7. **Skogsrikets värderingar - en fråga om politiska prioriteringar**  
Sara Holmgren s. 75
8. **Skogsmässors visuella uttryck**  
Patrik Häggqvist s. 89
9. **Skogsägaridentitet under förhandling i skogliga nätverk för kvinnor**  
Emmeline Laszlo Ambjörnsson s. 99
10. **Osynliga entreprenörer i skogen? - förutsättningar för kvinnors företagande inom den skogliga sektorn**  
Marie Appelstrand s. 109
11. **Relaskoperingsprojektet - att inventera skogliga utbildningar**  
Ann Dolling & Kim Wikman s. 121
12. **Designteams för innovativa jämställdhetsinsatser i skogsnäringen**  
Helena Österlind & Malin Lindberg s. 131
13. **Att öppna skogen – tre förslag för framtiden**  
Elias Andersson s.151



# 1

## Inledning

Gun Lidestav

I sin avhandling *Skogarnas fria söner - Maskulinitet och modernitet i norrländskt skogsarbete* beskriver etnologen Ella Johansson skogsbruket som en moderniserande samhällskraft, som i kontrast till det traditionella bondesamhället erbjöd frihet från paternalistiska relationer mellan jordägande och jordlösa män och gav de senare möjligheter till oberoende och jämbördig social och ekonomisk status. Ackordssystemet, det vill säga betalning efter



prestation i form av antal bearbetade stockar eller ”bit” gav såväl en ökad förutsägbarhet som ett erkännande efter förtjänst, det vill säga mest pengar fick den huggare som arbetade hårdast och var skickligast. Detta ”avtal om avverkning” utgjorde grundbulten i skogsarbetets ekonomiska organisation och hade också ett avgörande inflytande på dess sociala organisation. På ett synnerligen påtagligt sätt införlivades således skogsarbetaren i penning- och marknadsekonomin, vilket även innefattade ett beroende av importerad proviant i form av amerikanskt fläsk och vetemjöl. Ella Johansson tes är således att det var genom skogsarbetet som den norrländske mannen blev modern. Med modern menas då att bli en människa, en individ, som utforskar och förändrar naturen i enlighet med tanken om att planering, kalkylering och rationella beslut leder till framsteg, ett bättre liv och ett bättre samhälle. En följdfråga som då infinner sig är hur kvinnorna blivit moderna utan att på motsvarande sätt som männen inlemmats i

skogsbruket, skogsarbetet och den skogliga kulturen. Just kring denna fråga kommer det inte ges något direkt och entydigt svar i den här antologin. Den befintliga forskningen är bitvis allt för ofullständig. Vad vi däremot hoppas kunna ge är glimtar av insikter och ny kunskap om hur kön, genus och jämställdhet görs i skogssektorn idag och hur frånvaron av kvinnor kommit att uppfattas som ett tecken på skogsbrukets förlorade status som ”modern”.

Efter att själv ha befunnit mig i skogssektorn i trettio år, och under de senaste femton åren ha ägnat mig åt tillämpad forskning med ett genusperspektiv och även konkret jämställdhetsarbete i akademien, kan jag konstatera att visst finns det *kvinnor som gillar skogsbruk (kapitel 2)*. Men också notera, att skogsbrukets attraktionskraft och öppenhet än inte är tillräckligt stor för att jämställdhet ska uppnås på kort sikt ens i kvantitativa termer. Trots avskaffandet av formella hinder (till exempel slopat krav på fullgjord värnplikt för antagning till jägmästarutbildningen) och

införandet av rekryteringsfrämjande åtgärder (till exempel skogligt basår som motsvarar behörighets-givande skoglig praktik till skogsmästar-programmet) nås inte målsättningen om minst 40 procent kvinnor i de skogliga utbildningarna. Därmed blir också målet om en jämställd skoglig arbetsmarknad än mer avlägset. Med tanke på hur inordnade de skogliga yrkesutbildningarna är i skogssektorn och den skogliga kulturen blir det också tydligt att jämställdhet i skogssektorn förutsätter en mångfald av åtgärder på många olika plan. Detta blev i högsta grad också tydligt i den enkätstudie bland samtliga skogligt utbildade kvinnor och en spegelgrupp av män som Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) genomförde i samarbete med Luleå tekniska universitet (LTU) och Linneuniversitet under 2011. Här identifierades strukturella fenomen och faktorer som hindrar eller underlättar för sektorn att öka sin attraktivitet bland både kvinnor och män. Genom studien lades grunden för ett intensifierat och mer systematiskt samarbete kring skogsbrukets

jämställdhetsfrågor och utgör således ett viktigt led i implementeringen av skogsnäringens jämställdhetsstrategi.

Genom ett strukturerat och integrerande arbetssätt kan idéer, kunskap och erfarenheterna utvecklas och spridas inom och mellan skogssektorns organisationer. Detta har också varit målsättningen vid genomförandet av de VINNOVA-finansierade projekten *Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn* med Sveriges lantbruksuniversitet som huvudman respektive *Från macho till modern – jämställdhet i skogsbrukets arbetsorganisationer* med Luleå tekniska universitet som huvudman. I samarbete mellan akademi, näringsliv och samhälle har projekten utvecklat teoretisk och praktisk kunskap om genusmönster och jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen. En central utgångspunkt i det förstnämnda projektet har varit den nationella jämställdhetsstrategin *Konkurrenskraft kräver jämställdhet* som lanserades 2011. Policyanalys kombinerad med en tillämpad forskningsmetod, som inkluderar sektorns olika parter i den kunskapande

processen, har utgjort projektets övergripande forskningsansats. I det av LTU drivna projektet har flera olika deltagande forskningsmetoder använts i samarbetet med tre skogsrelaterade företag, såsom designteams, interaktiva workshops och genusvetenskapligt bollplank i utformning och genomförande av jämställdhetsåtgärder. Den praktiska nyttan med dessa metoder har varit att undvika fallgropar och öka möjligheterna till förändring genom att tillvarata befintliga kunskaper om hur genusmönstren i mansdominerade naturresursbaserade näringar ser ut och förändras. Den teoretiska nyttan har varit att öka den genusvetenskapliga kunskapen om skogsnäringen genom att identifiera och analysera utmaningar i företagens utformning och genomförande av jämställdhetsåtgärder. Projekten har kontinuerligt utbytt information och erfarenheter. Det LTU-drivna projektets organisationsnära och deltagande inriktning och det SLU-drivna projektets övergripande och strategiska orientering har på ett framgångsrikt sätt kompletterat varandra och

skapat synergieffekter. Som ett högst konkret uttryck detta är denna antologi, där en del av projektens erfarenheter och kunskapsproduktion redovisas i populärvetenskaplig form. Kapitel 1-6 och 12-13 emanerar direkt ur detta projektsamarbete, medan de övriga kapitlen är ett resultat av ambitionen att bredda perspektiven på hur kön, genus och jämställdhet görs i skogssektorn till att även omfatta exempelvis skogsägande och entreprenörskap. Det gemensamma för samtliga texter är just strävan att öka kunskapen kring hur kön som variabel och fysisk/kroppslig situation, genus som social praktik och företeelse och jämställdhet som politik samverkar på olika nivåer.

En generell iakttagelse är att skogssektorns probleminsikt idag är större än tidigare, men att det fortfarande i stor utsträckning är genom politiska initiativ och incitament som åtgärder initieras och genomförs. Merparten av de studier och arbeten som presenteras i denna antologi har antingen initierats eller finansierats genom olika typer av statliga jämställdhets-

satsningar sprunget ur föreställningen om jämställdhet som i grunden en politisk fråga. Samtidigt vittnar texterna om att utgångspunkterna för jämställdhetsarbetet har flyttats från frågor kring rättvisa och inkludering till att i allt högre grad betraktas som ett affärsmässigt intresse. På så sätt skapas utrymme för att avpolitisera jämställdheten och att framställa jämställdhetsarbete som en fråga fri från konflikt där alla är överens. Men, som Lisa Andersson (kapitel 3) framhåller vore det så enkelt skulle problemen med ojämställdhet ha upphört att existera. Elias Anderssons analys av skogsbolagens jämställdhetsplaner (kapitel 4) bekräftar bilden av att de affärsmässiga motiven till jämställdhet dominerar men beskriver samtidigt hur frågan om jämställdhet formas till en teknik som kan vara ett tillägg till ordinarie organisationer utan att dessa i större omfattning behöver förändras.

Jämställdhet har kommit att bli en del av den officiella kommunikationen såväl i skogssektorn i stort som i de flesta skogliga

organisationer. Inom ramen för *Skogsriket*<sup>1</sup>, menar Sara Holmgren (kapitel 7), har jämställdhetspolitiken och klimatpolitiken en central roll i formandet av en nationell identitet och skildringen av Sverige som ett föregångsland, internationellt sett, på dessa områden. I *Skogsriket* blir följaktligen jämställdhet till en strategi för att säkerställa skogsindustrins fortsatta konkurrenskraft medan den kultur och de normer som genererar könsstereotypa strukturer lämnas intakt. Så var ska då kvinnorna få ta plats, frågar Maria Johansson (kapitel 6) sig när kompetens, kvalifikationer och färdigheter är könsmärkta. Är det som förmedlare av idealbilden av det den samtida, ”moderna” och ”kvinnovänliga” organisationen, eller kan de också framstå som eftertraktad arbetskraft? Kommunikationsaspekten är också central i Patrik Häggqvists text (kapitel 8), där han med fokus på den visuella kommunikationen fångat

---

<sup>1</sup> Regerings skogspolitiska handlingsplan från 2011.



och undersökt skogsmässor utifrån ett genusperspektiv. När Kristina Johansson (kapitel 5) närmat sig frågan om skogliga kompetenser som könskodade är det utifrån enkätmaterial som tidigare presenterades (se s. 4). I detta beskrivs kvotering som antaganden snarare än speglingar av någon faktisk verklighet. Hennes analys av männens berättelser om kvotering i skogsbruket är att skoglig kunskap och kvalifikationer tillhör männens domän, inte kvinnornas. Hennes slutsats är att om skogsbruket ska vara attraktivt för både kvinnor och män, behöver de normer som förknippar skoglig kunskap och kompetens med män och maskulinitet omprövas. Hur kan då det då ske?

Ann Dolling och Kim Wickman (kapitel 11) beskriver hur man inom ramen för det så kallade Relaskoperingsprojektet genom olika undervisningsinslag gett studenterna vid skogliga utbildningar verktyg och handlingskraft att identifiera, synliggöra och bemöta normativa föreställningar och stereotyper som begränsar kvinnors och mäns tillträde,

acceptans och utvecklingsmöjligheter inom skogsbranschen. Ett annat konkret exempel är bildandet av designteams för innovativa jämställdhetsinsatser i skogsrelaterade företag, som Helena Österlind och Malin Lindberg (kapitel 12) redogör för i sin text. Designteams funktion är att uppmärksamma företagen på hur mycket kompetenser och värdefulla kunskaper som finns bland de egna medarbetarna och hur kreativa metoder kan användas för att utveckla nya idéer till jämställdhetsinsatser. Med fokus på skogsägandet och vilka kompetenser och värden som associeras till den aktiva skogsägaridentiteten visar Emmeline Laszlo Ambjörnsson (kapitel 9) på betydelsen av lärande och kunskapsinhämtning inom de separata nätverken för skogsägande kvinnor. Här ges öppningar till en förhandling om vem som kan vara en aktiv skogsägare och vad det innebär för såväl individen och hennes/hans brukande av skogen. Nätverk som arena för att utbyta erfarenheter och utveckla en entreprenöriell identitet hos skogsägande

kvinnor är även något som uppmärksammas i Marie Appelstrands text (kapitel 10). Här återkommer föreställningar om att kvinnor har särskilda intressen och kompetenser, vilka kan bidra till en större öppenhet och mångfald i nyttjandet av skogen. Detta antas i sin tur öka skogssektorns legitimitet och skapa förutsättningar att återupprätta statusen som framtidsbransch.

Gemensamt för samtliga texter i boken är att de ställer kritiska och viktiga frågor till skogssektorn som helhet och dess ingående organisationer kring arbetet med jämställdhet. Frågorna är viktiga både utifrån ett genusperspektiv och ett normkritiskt perspektiv liksom för det reflexiva förhållningssätt som bör känneteckna alla förändringsprocesser. Den mening som tillskrivs jämställdhetsbegreppet baserat på hur problemet formuleras ger upphov till olika typer av utmaningar och motstånd. Den praktiska och teoretiska kunskapen kring kön och genus blir därmed avgörande för att identifiera, förstå och ta sig an dessa utmaningar. I det sista kapitlet i boken

(13) lyfter Elias Andersson fram tre konkreta utmaningar för skogssektorn i stort och presenterar tre förslag på hur dessa skulle kunna angripas.

Utöver att ställa frågor till sektorns företrädare om dess jämställdhetsarbete syftar boken även till att utifrån olika utgångspunkter och teman utmana läsarens förståelse av vad det innebär att vara kvinna och man inom skogssektorn. Genom att visa på jämställdhetsbegreppets formbarhet, utmaningar och möjligheter sätts det praktiska jämställdhetsarbetet i ett nytt ljus och förstärker kopplingen mellan teori och praktik. Boken ger en inblick i den forskning och teoriutveckling som pågår. Med dessa populärvetenskapliga texter hoppas vi kunna uppmuntra och uppmana till nyfikenhet och intresse kring genusvetenskaplig forskning, dess processer, metoder, resultat och tillämpningar. Därför avslutas på varje kapitel med ett fördjupande lästips och i slutet av boken finns även en referenslista med texter, rapporter och artiklar inom området.

## **Mer om projekten**

[www.slu.se/jamstalldhetiskogsbrukssektorn](http://www.slu.se/jamstalldhetiskogsbrukssektorn)

[www.ltu.se/genusiskogen](http://www.ltu.se/genusiskogen)

## **Lästips**

Gun Lidestav, Elias Andersson, Kristina Johansson & Solveig Berg Lejon (2011) *Jämställt arbetsliv i skogssektorn - underlag för åtgärder*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet.

# 2

## **(O)gillar kvinnor skogsbruk?**

Gun Lidestav

När jag som färsk jägmästare och forskningsassistent i mitten av 1980-talet deltog på en skogskonferens blev jag för första gången uppmärksam på att man även inom skogsbruket uppfattade avsaknaden av kvinnor i det skogliga arbetet som problematiskt. Det var dåvarande skogsdirektören för Stora Skog, Hans Vestergren, som förutsåg en kommande brist på arbetskraft och målade upp en vision där

kvinnorna utgjorde trettio procent av arbetsstyrkan i det operativa skogsarbetet. Genom mekaniseringen av det tunga och riskfyllda arbetet med motorsåg skulle avverkningarbetet inte bara bli (fysiskt) möjligt utan även attraktivt för kvinnor.

Idag 30 år senare kan vi konstatera att nästan allt avverkningarbete är mekaniserat, men samtidigt att endast fem procent av de sysselsatta i skogsarbete kvinnor. Inom det storskaliga skogsbruket är andelen kvinnor sjutton procent, men bara en av åtta har en tillsvidareanställning. I entreprenörsskogsbruket är fyra procent av de sysselsatta kvinnor och majoriteten återfinns inom företag med inriktning på skogsvårdstjänster. Till detta kan läggas den grupp kvinnor som gått en akademisk skoglig utbildning och som är anställda eller företagare inom skogssektorn men inte arbetar med operativt skogsbruk, till exempel anställda vid Skogsstyrelsen, konsultföretag, sågverk. Det finns idag cirka 700 kvinnor med eftergymnasial skoglig utbildning, varav tre fjärdedelar är kvar i skogssektorn.

Skogsstyrelsen är den enskilt största arbetsgivaren, vilket bland annat är ett resultat av man som myndighet omfattats av krav på aktiva jämställdhetsåtgärder.

Vi kan också konstatera att rekryteringsfrågan fortfarande är aktuell, men att den vidgats till att omfatta även tjänstemän och företagsledning. Till skillnad från tidigare, så har också sambandet mellan jämställdhet och konkurrenskraft, lönsamhet och långsiktig hållbarhet blivit tydlig i den jämställdhetspolitiska debatten. Utgångspunkterna för jämställdhetsarbetet har därmed flyttat från frågor kring rättvisa, inkludering och legitimitet till att i allt högre grad betraktas som ett affärsmässigt intresse. *Konkurrenskraft kräver jämställdhet* är också titeln på den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn som lanserades av Landsbygdsdepartement 2011 efter att i samverkan sektorns aktörer ha utarbetat en vision med tillhörande strategiska åtgärder. Visionen att ”Kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn



samt vara aktiva skogsägare”, omfattar förutom skogsägande och arbetsliv även utbildning. De medverkande aktörerna består av skogsbolag, skogsägarföreningar, skogliga myndigheter, fackliga organisationer, universitet och forskningsinstitut som alla förbundit sig att medverka i genomförandet av en rad konkreta åtgärder som identifierats som strategiska.

Strategin kan ses som resultatet av två parallella och delvis sammanvävda processer med förankring i svensk politik och den svenska förhandlingsmodellen. En politiskt driven process med utgångspunkt i en tradition av ett övergripande intresse och engagemang i frågor kring jämställdhet. Detta återspeglas bland annat i den utredning om jämställdhet inom jord och skogsbrukssektorn som Jordbruksdepartementet tillsatte 2004. Utredaren konstaterar i sitt betänkande att ”det går långsamt fram”, vilket föranledde regeringen att i sin proposition *En skogspolitik i takt med tiden* (2007/08) uppmärksamma bristen på jämställdhet i skogsnäringen och

peka på behovet av åtgärder. Den andra processen kännetecknas av en ännu längre tradition av hur staten, skogsindustrin och de privata skogsägarna genom ”förhandling” och samarbete strävar efter samförstånd i flertalet frågor som rör skogsbruket i vid bemärkelse. I ett läge då åtgärder för ökad jämställdhet kan ses som insatser för rekrytering av arbetskraft och kompetensförsörjning blir heller inte frågan särskilt kontroversiell. Vi kan alltså notera att femton år efter Sverige, i likhet med många andra länder som deltog på FN:s kvinnokonferens i Beijing 1995, förbundit sig att jämställdhetsperspektivet skall genomsyra alla politikområden. har jämställdhetsfrågan i skogsbrukssektorn ”gender mainstreamats” enligt den svenska skogsbruksmodellen. Så vitt jag vet är Sverige det första (och hitintills enda) landet som utarbetat en jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn.

För att förstå bristen på synbarlig förändring behöver vi känna till historien och kontexten i vidare sammanhang. I sin avhandling *Skogarnas fria söner – Maskulinitet och*

*modernitet i norrländskt skogsarbete* skriver etnologen Ella Johansson: ”Skogsarbete utförs av män, och handlar om manlig kollektivitet och manliga interaktionsformer. I kontexten kring skogsarbete finns kvinnorna”. Hennes slutsats känns påfallande aktuell trots att hennes avhandling i huvudsak bygger på de skogarbetarminnen som Nordiska museet samlade in 1948. Om kvinnorna skriver hon att i endast en handfull av de närmare tvåhundra berättelserna finns kvinnor och flickor i skogsbruket omnämnda, men att det finns annat material som berättar om kvinnor som kört timmer, hjälpt till med barkningen eller tagit över huggningen när mannen blivit sjuk. Det finns också åtskilliga bildbevis på kvinnor och flickor i skogsplantering. Hon menar att det kvinnor i skogsarbete varit en allt för utmanande företeelse för att det skulle omnämnas och berättas. Även i det avseendet finns mer sentida belägg på att både män och kvinnor i skogsbruket haft intresse av att osynliggöra kön och att göra frågor om jämställdhet till en icke-fråga i skogsbruket. I

en bransch som präglas av maskulina normer och där en viss typ av fysisk (praktisk) och teknisk skoglig kompetens ger trovärdighet åt dess utövare riskerar kvinnor att uppfattas som avvikande och därmed mindre kompetenta. Att bli synliggjord som kvinna kan också vara problematiskt genom förväntningar på att hon ska representera kvinnor som grupp eller genom att tillföra organisationen/branschen något nytt och annorlunda.

I ett läge där skogsbrukets förmåga att motsvara samhällets och allmänhetens krav och förväntningar på mer än att producera skogsråvara, till exempel miljöhänsyn och sociala värden, aktualiseras frågan om att kvinnor kan bidra med en mer holistisk syn på skog och bruket av densamma. De finns en hel del studier som tyder på att så är fallet både generellt sett, det vill säga bland befolkningen i stort, och bland de som äger skog. Kvinnor betonar i högre utsträckning än män skogens ekologiska och sociala värden och män i högre utsträckning produktionsvärden. En av mina egna undersökningar av privata skogsägare

visar att en större andel män än kvinnor inte är villig att avstå från att bruka en del av sin skog av naturhänsyn. Bland de branschaktörerna i såväl Sverige som Norge och Finland finns en stark samsyn på skogens värden som i första hand ekonomiskt och kopplad till virkesproduktion. Detta färgar givetvis också synen på vad som är central skoglig kompetens och vem/vilka som bär på, kan förmedla och realisera denna. Forskningen visar visserligen på att en förändring ägt rum, där kompetens allt mer handlar om kunskap om affärer och ”management” än virke och skogsmaskiner. Oavsett vilket, är föreställningar och värderingar knutna till maskulinitet, och som Maria Högvall Nordins forskning visat så kommuniceras det skogliga arbetet genom fyra nyckelsymboler 1) stridspiloten som kan förstås som en maskinoperatör med kopplingar till teknik och prestanda 2) skogsmannen symboliserar skogsarbetaren som verkar nära natur och frihet 3) företagsledaren som förkroppsligar den organisations- och ledarskapskompetens som stundtals krävs,

samt 4) entreprenören i kris som den hårt arbetande egenföretagaren. I kontrast till detta visar en nyligen publicerad amerikansk studie på hur ett skogsbruk kan kodas i feminina termer. Genom intervjuer med skogsutbildade kvinnor och män som valt att arbeta med ”Community Based Forestry” istället för ”Conventional Forest Management” visar Piper Coutinho-Sledge på tre viktiga särskiljande egenskaper i fråga om synen på kunskap, interaktioner med kunder och kollegor samt organisatorisk praxis. Den holistiska synen på skog och skogsbruk, förståelse av hur skogsekosystemet och det mänskliga samhället beror av varandra samt hur detta genom aktivt samarbete och deltagande processer omsätts i praktisk handling anser deltagarna själva vara uttryck för kvinnliga principer.

Finns även andra vägar eller strategier för kvinnor att ta plats och bli erkända som kompetenta och legitima kunskapsbärare? Jo, givetvis. Dels ser vi exempel på skogsutbildade kvinnor som nått chefspositioner inom såväl

statlig förvaltning som inom näringslivet, dels har kvinnor i allt högre utsträckning kommit att äga och förvalta egen skog. Idag är 38 procent av landets enskilda skogsägare kvinnor vilket i stort sett är en fördubbling jämfört med 1976. Det faktum att kvinnor idag utgör en ”betydande minoritet” med möjlighet att påverka beslut och åtgärder över flera miljoner hektar skogsmark har fått såväl direkta som indirekta konsekvenser för genusförståelsen i skogsbrukssektorn. När jag i mitten av 1990-talet med hjälp av enkla registeranalyser visade på att minst var tredje skogsägare var kvinna möttes jag ibland av kommentaren “ – Men det är väl bara på papperet”. Den sortens kommentar hörs inte längre, utan idag tycks det snarare vara så att de skogliga organisationerna och företagen tävlar om att även vara kvinnliga skogsägars ”bästa vän”. Då forskningen visat att kvinnliga skogsägare inte bara sitter på betydande virkesresurser men också anser sig ha mindre skogliga kunskaper och ett mer begränsat skogligt kontaktnät finns marknadsandelar att vinna för

företag och organisationer som köper virke eller erbjuder skogliga tjänster. Ett indirekt resultat av detta torde vara att dessa skogliga organisationer också ser behov av att rekrytera kvinnliga medarbetare.

### **Lästips**

Piper Coutinho-Sledge (2015) Feminized Forestry: The Promises and Pitfalls of Change in a Masculine Organization. *Gender, Work and Organization*, 22(4), s. 375-389.

Gun Lidestav & Annika Egan Sjölander (2007) Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 22(4), s. 351-362.





# 3

## **Bra för affärerna? – motiv för ökad jämställdhet i den svenska gruv- och skogsnäringen**

Lisa Andersson

Den svenska gruv- och skogsnäringen domineras av män och arbetet i skogen och gruvan har länge ansetts kräva egenskaper som traditionellt har betraktats som tillhörandes män, såsom att vara fysiskt stark. Föreställningar kopplat till kön påverkar än idag uppfattningar om vem som anses vara en ”riktig” skog- eller bergarbetare. Samtidigt så

pågår ett arbete för att förändra såväl den *kvantitativa* som *kvalitativa* jämställdheten i dessa näringar. Den kvantitativa delen handlar om att förändra könsmönster antalsmässigt. Detta i syfte att uppnå en jämnare fördelning av män och kvinnor. Den kvalitativa aspekten av jämställdhetsarbetet handlar till exempel om att arbeta för att förändra normer och värderingar kopplat till kön och arbete. I denna studie har vi genom intervjuer med åtta representanter från de båda näringarna ställt frågan - varför då? Varför vill den svenska gruv- och skogsnäringen uppnå en ökad jämställdhet? Varför anses ojämställdhet vara ett problem och vad gör man för att lösa problemet? Frågan *varför då?* kan kanske tyckas märklig, då jämställdhet av många anses vara ett gott värde och något som givetvis bör eftersträvas. Forskning visar dock att betydelsen av jämställdhet inte alla gånger är så given som man kanske kan tro. Exempelvis så förekommer det olika uppfattningar gällande vad problemet med ojämställdhet egentligen är

samt vilka lösningar som krävs för att uppnå jämställdhet (se kapitel 4).

### **Branscherna berättar**

*– Det är ju oerhört enkelt, ska vi ha nån business i framtiden eller inte (?) Det är på rent affärsmässiga grunder.*

Citatet ovan illustrerar studiens övergripande resultat, att arbetet för en ökad jämställdhet främst motiveras av en övertygelse om att jämställdhet är ”bra för affärerna”, det vill säga ger konkurrensfördelar och en ökad lönsamhet. Intervjupersonen som ovan citeras anser arbetet för jämställdhet till och med som avgörande för företagets framtida framgång. Gällande *hur* jämställdhet hänger samman med affärsmässiga fördelar anger intervjupersonerna bland annat är att ökad jämställdhet i organisationerna positivt skulle påverka förmågan att attrahera välutbildad personal, samt att bidra till en förbättrad arbetsmiljö. Vidare, att en förbättrad jämställdhet skulle ha en positiv inverkan på kreativitet och

innovation i företaget. Som en ytterligare aspekt framhåller några av intervjupersonerna också att en ökad jämställdhet positivt skulle påverka en utveckling mot mer attraktiva och hållbara gles- och landsbygdsområden, där gruv- och skogverksamheterna ofta är lokaliserade. Detta menar intervjupersonerna hänger samman med möjligheterna att rekrytera och behålla personal, och att detta är en viktig aspekt för att kunna arbeta långsiktigt med kompetensförsörjning.

Vad är då problemet? Varför har man inte redan uppnått dessa jämställda organisationer? Det största hindret för jämställdhet idag beskrivs av intervjupersonerna som bristen på kvinnor. Därmed är det framförallt antalet kvinnor som måste öka i syfte att förbättra jämställdheten. För att uppnå detta och därmed också jämställdhetens konkurrens- mässiga fördelar, så menar såväl gruv- som skogsnäringen att en *ny bild* av branscherna behöver skapas. I flera av intervjuerna beskrivs hur näringarna fortfarande i många avseenden betraktas som ”gammeldags”. Att bilden av

tunga, manuella och riskfyllda arbeten och arbetsplatser för och av män fortfarande är en realitet. Detta trots att de båda industrierna under senare år har utvecklats mot mer akademiserade och högteknologiska branscher. Den bild av näringarna som fortfarande i hög utsträckning dominerar, menar man har en negativ effekt på kvinnors intresse av att söka sig till dessa industrier. För att förändra bilden av branschen och locka fler kvinnor, behövs enligt flera av intervjupersonerna ett aktivt arbete med marknadsföring och kommunikation i syfte att påvisa en annan bild av branschen. En av intervjupersonerna menar att:

*Här handlar det ju naturligtvis om att marknadsföra oss på ett tydligare sätt än vi har gjort tidigare.*

Det uttryckta behovet av fler kvinnor kan tolkas som delvis sammanhängande med en förståelse av män och kvinnor som två komplementära kön, där kvinnor förstås som distinkt annorlunda från män. Så samma

argument, det vill säga kvinnors ”annorlundahet”, som tidigare bidragit till att utestänga kvinnor från dessa näringar förstås nu som en efterfrågad tillgång. Exempelvis så beskriver två av intervjupersonerna att kvinnor bidrar till ”en mjukare kultur” och ”andra värderingar”. Det finns också en paradox i intervjupersonernas utsagor, och det är att det å ena sidan är viktigt att rekrytera fler kvinnor samt att det anses positivt med könsblandade grupper. Men å andra sidan vill flera av intervjupersonerna också understryka att kön inte spelar någon roll, exempelvis i relation till rekrytering. Det kan alltså sägas finnas en dubbelhet här, att kön har betydelse samtidigt som det inte spelar någon roll.

### **Problem och möjligheter**

Resultaten indikerar att inramningen av jämställdhet som viktigt därför att det är ”bra för affärerna”, öppnar upp för både potentiella problem och möjligheter i arbetet för att uppnå jämställdhet i dess mansdominerade organisationer. Positiva aspekter med att till stor del

motivera jämställdhetsarbetet som något som är bra för affärerna, det vill säga dess affärsmässiga potential, är exempelvis att det här skapas en tydlig öppning för företagen att själva ta ansvar för frågor som rör jämställdhet. Inom gruvnäringen har exempelvis en rad insatser kopplat till såväl kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsinsatser genomförts under de senaste tio åren och antalet kvinnor har ökat betydligt. Kanske skulle detta inte ha varit möjligt i samma utsträckning med hjälp av andra logiker, exempelvis om jämställdhet skulle förstås som enbart en fråga om rättvisa.

Samtidigt finns det risker med att jämställdheten i första hand motiveras som något som är positivt ur konkurrenssynpunkt. Ett exempel gällande argumentationens potentiella problematik, är om vi vänder på det. Vad händer exempelvis, om det inte längre anses lönsamt att anställa kvinnor? Arbetet för jämställdhet som viktigt för verksamheten på grund av dess konkurrensmässiga fördelar, gör frågan om jämställdhet underordnad marknaden. Om det är affärslogiken som styr



som rationalitet gällande varför dessa näringar ska arbeta för jämställdhet, så kan ju i teorin samma argumentation användas för att förespråka ojämställdhet. Det finns också anledning för näringarna att verkligen fundera över varför det anses viktigt med fler kvinnor, och hur man formulerar sig angående detta. När är kön viktigt (och inte) och varför? Detta för att inte riskerar att reproducera och kanske till och med förstärka normer kring kön och bilden av vem som är en ”riktig” skog- eller bergarbetare (se även kapitel 5).

Den kvantitativa delen av jämställdheten är viktig för att kunna förändra könsmonster i gruv- och skogsnäringen. Det krävs dock en vaksamhet så att inte detta helt tar överhand. Faktorer utanför den egna organisationen som påverkar könsfördelningen, exempelvis att det utbildas färre kvinnor än män till skogliga yrken och att det därför finns få kvinnor att anställa, kan den enskilda organisationen vanligtvis enbart påverka i viss (om någon) utsträckning. Därför är det viktigt att inte placera lösningen på problemet med

ojämställdhet primärt utanför den egna organisationen utan istället tydligt fokusera på vad som faktiskt kan göras internt. Ett exempel på det är att inte enbart koncentrera sig på den kvantitativa jämställdheten utan att också arbeta med den kvalitativa jämställdheten. Då detta är ett arbete som inte på samma sätt påverkas av externa förhållanden. En ytterligare aspekt av vikten med att arbeta med mer kvalitativa aspekter av jämställdhet är också kopplat till det intervjupersonerna gav uttryck för gällande bilden av branschen, och vikten av att kvinnor ska söka sig till dessa industrier. Den typen av insatser kan kanske kortsiktig påverka den kvantitativa jämställdheten, men för ett långsiktigt arbete även gällande den antalsmässiga fördelningen av män och kvinnor krävs ett kvalitativt jämställdhetsarbete. Kvinnor ska nämligen inte enbart vilja söka sig till dessa näringar, de behöver även välkomnas och också vilja stanna.

Med inramning av jämställdhet som ”bra för affärerna” skapas också ett utrymme för

jämställdheten att avpolitiseras. Detta blir exempelvis synligt när jämställdhets beskrivs som en fråga där ”alla är överens”, som en av intervjupersonerna uttryckte det. Så enkelt är det inte, om detta påstående skulle stämma så skulle problemet med ojämställdhet inte existera. Jämställdhet är i grunden en politisk fråga som handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Det är med andra ord en fråga om makt. När maktordningar utmanas mobiliseras motstånd och detta är också en av anledningarna till att ojämställdhet fortfarande existerar.

## **Avslutning**

Sammanfattningsvis; att använda affärsmässiga argument för varför dessa näringar ska arbeta för ökad jämställdhet har visats sig erbjuda såväl potentiella möjligheter som tänkbara fallgropar. Att gruv- och skogsnäringen nu arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor och tar ett stort eget ansvar för utvecklingen inom näringarna är positivt. Dock finns det

anledning att reflektera över begränsningarna i att ”låsa” frågan till att primärt handla om konkurrensmässiga fördelar. Eftersom detta inte nödvändigtvis påverkar den grundläggande strukturen för ojämställdhet, där män som grupp är överordnade kvinnor som grupp. Vidare så bör man även vara uppmärksam så att frågan om jämställdhet inte avgränsas till att enbart handla om antalet kvinnor. Motivet för arbetet för ökad jämställdhet i gruv- och skogsnäringen skulle också kunna vara att ta ett långsiktigt samhällsansvar.

### **Texten är baserad på studien:**

Lisa Andersson & Maria Johansson: *The business case of gender equality in Swedish forestry and mining - Exploring the terms for organizational change.*



# 4

## **Att styra förändringens språk: mening, politik och jämställdhet i den svenska skogsnäringen**

Elias Andersson

Den svenska skogssektorn och dess arbetsorganisationer är starkt dominerad av män. De begräsningar som detta medför, bland annat i form av rekrytering, har till en stigande grad uppmärksammats under 2000-talet. För drygt fem år sedan initierade regeringen och landsbygdsdepartementet processen med att ta fram en jämställdhetsstrategi för skogs-

brukssektorn. Målet var att intensifiera och utöka de insatser som sporadiskt hade sjuösatts – en process som även skulle inbegripa och ge näring till hela sektorn. I arbetet med att ta fram denna gemensamma strategi deltog en stor andel av sektorns aktörer. Ett antal viktiga mål för jämställdhetsarbetet på olika området identifierades och skrevs fram i strategin som lanserades 2011. Ett av dessa mål var att de elva största skogsbolagen, inklusive skogsägarföreningarna, åtog sig att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina respektive strategiska styrdokument.

Denna studie har följt upp detta mål och analysera hur åtagandet har blivit implementerade. Genusperspektiv är ett viktigt verktyg för att undersöka vilka förståelser av genus – vad det innebär att vara kvinna eller man – som olika strategiska mål och åtgärder bygger på. Då nästan inget företag vid tillfället hade implementerat jämställdhetsperspektivet i sina styrdokument utgår denna analys utifrån deras respektive jämställdhetsplaner. Enligt svensk lag skall varje arbetsgivare med fler än

24 anställda ha en jämställdhetsplan. Denna skall vart tredje år revideras och uppsatta mål skall följas upp. Gemensamt för samtliga undersökta företag är att jämställdhetsplanen är det centrala dokumentet för organisationernas jämställdhetsarbete. Totalt deltog tio företag i studien.

### **Analys – Vad är problemet?**

Huvudmålet med studien är att undersöka hur genus och jämställdhet konstrueras i den svenska skogsbrukssektorn. Till vår hjälp har vi använt oss av ”Vad-är-problemet”-ansatsen som är utvecklad av statsvetaren Carol Bacchi. Denna typ av kritisk policyanalys utgår från att ett policyproblem inte är givet utan något som görs genom de sätt som policyn framställer och angriper problemformuleringen. Ansatsen ställer följande frågor till dokumenteten:

Hur formuleras problemet?

Vilka antagande ligger bakom denna problemformulering?

Vilka är effekterna?



Vad lämnas oproblematiserat?

Hur skulle lösningarna se ut om problemet  
formuleras annorlunda?

Vårt avstamp tar vi i förståelsen att genus och jämställdhet är tomma begrepp som fylls med mening i olika sammanhang. Både dessa begrepp är därmed politiska och kopplade till makt på olika sätt. Hur problemet definieras, framställs och angrips hänger därför nära samman med, och ger upphov till, olika möjligheter och begränsningar för förändringsarbetet. De olika problemformuleringarna kan även innehålla motstridiga betydelser och syften, vilket undergräver dess effekter och implementering. Att studera policyprocesser utifrån centrala dokument bidrar även med en inblick i hur de skogliga organisationerna ger genus mening och strukturerar sina handlingar utifrån.

Hur vi tar oss an ett problem hänger samman med hur vi förstår det. Olika strategier för att öka jämställdheten inom organisationer är kopplade till hur vi förstår genus och den

rådande ojämställdheten. Den politiska teoretikern Judith Squires har delat in dessa strategier i tre olika kategorier; inkludering, erkännande och transformering. Inkludering syftar till att skapa lika förutsättningar – en genusneutralitet – för män och kvinnor genom att ge dem samma möjligheter och behandling. Erkännande fokuserar på att synliggöra de olika erfarenheter och möjligheter som män och kvinnor är präglade av och utifrån dessa uppvärdera det som traditionellt har varit kopplat till det kvinnliga. Generellt riskerar strategin inkludering att förstärka den manliga normen medan erkännande tenderar till att cementera den biologiska och fasta förståelsen av de två könen. Strategin transformering undviker dessa två risker genom sin inriktning att undersöka och ifrågasätta de rådande normerna. Till skillnad från de två andra strategierna så utgår transformering från att kön inte är en fixerad kategori utan något som görs och formas.

## Resultat

Personalavdelningen leder jämställdhetsarbetet i en stor del av de undersökta företagen. I vissa fall tillsammans med en partsgemensam arbetsgrupp. Trots åtagandet att integrera jämställdhetsarbetet i andra processer har de flest valt att arbeta separat med frågan genom jämställdhetsplanerna. Dessa planer behandlar främst ämnena lön, föräldraskap, chefs-tillsättning, kränkande särbehandling, diskriminering samt den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Vår analys av dessa är strukturerad utifrån begreppen inkludering, erkännande och transformering.

### *Inkludering – strävan mot genusneutralitet*

Att skapa lika förutsättningar för kvinnor och män inom organisationen återkommer inom alla de ämnesområden som jämställdhetsplanerna behandlar. Att detta inte är fallet idag beror enligt planerna på att organisationerna bland annat behöver utveckla sina administrativa rutiner. I relation till löne-

sättning blir detta främst ett tekniskt problem vars lösning förutsätter att eventuella skillnader i lön och arbetsvillkor är objektiva och möjliga att mäta. Planerna berör varken vad likvärdigt arbete innebär eller vilka färdigheter och prestationer som organisationen värderar. Följdfrågan blir därför; om detta innebär att eventuella skillnader är en produkt av att kvinnor är mindre kunniga eller produktiva? Utifrån att anpassa arbetet eller arbetsmiljön för bland annat föräldrar återkommer formuleringar om ”ifall arbetet tillåter” eller i ”skälig utsträckning” i en del planer. Sett till de lösningar som planerna framhåller blir detta, på likartat sätt, ett administrativt problem och de normer som styr organisationen inte blir ifrågasatta.

Många av de ämnen som planerna berör angrips utifrån att det finns en brist av information eller kunskap kring rutiner, värderingar och förhållningssätt. Denna inställning är främst återkommande i relation till kränkande särbehandling, diskriminering och organisationens värderingar och psykiska

arbetsmiljö. Problemformulering bygger på förväntningen att välinformerade individer handlar ”rätt”, inte diskriminerar eller kränker andra individer. Planerna lägger därmed ett stort fokus på rutiner och kommunikation, vilket bidrar till att maktrelationer och intressekonflikter inom organisationen blir osynliga.

Utbildningar spelar en betydande roll både för att hålla medarbetarna informerade, men även för att utveckla deras färdigheter. Planerna lyfter det senare främst utifrån insikten att det idag är ett lågt antal kvinnor på ledande positioner. En förändring kräver, enligt dokumenten, att kvinnor ”med kvalitéer” får stöd, främst genom utbildning, för att de skall ”våga ta ökat ansvar”. Utan att diskutera den väl kända kopplingarna mellan genus och ledarskap så framställer åtgärderna kvinnorna som problemet. De framstår som mindre kvalificerade och lämpade för ledande befattningar än män. Genom att inte problematisera normer antyder planerna att förändring bara är möjlig ifall kvinnor blir som

just män. Denna typ av formulering av problemet gynnar därför främst män som fortsätter utgöra standarden och normen. De strukturer inom organisationen som bidrar till att upprätthålla kopplingen mellan män, kompetens och ledarskap i organisationen blir därigenom inte ifrågasatta, liksom den makt som den förser män med (se även kap. 5).

#### *Erkännande – att uppmärksamma skillnader*

Kvinnors och mäns olika förutsättningar och behov inom organisationen återkommer i huvudsak inom ämnesområdena rekrytering, fysisk och psykisk arbetsmiljö. Jämställdhetsplanerna framhåller att det senare främst är anpassat för en mansdominerad arbetsgrupp och att det därför ytterst är ett praktiskt problem. Avsikten är att skapa en ”arbetsmiljö som är anpassad för både kvinnor och män” för att öka trivseln och för att minska kostnaderna för sjukskrivningar. Betonandet av skillnaden mellan män och kvinnor tenderar dock att befästa denna starka uppdelning. Utöver det praktiska framhåller planerna vikten

av kunskap kring dessa skillnader, bland annat utifrån att ”kvinnor och män inte alltid kommunicerar på samma sätt”. Denna problemformulering befäster, snare än luckrar upp, den segregerade strukturer som särskiljer män och kvinnor. Det faktum att män utgör normen förstärker kvinnor som de avvikande inom de skogliga organisationerna genom dessa formuleringar.

Under de senaste åren har rekrytering varit en central fråga i sektorns jämställdhetsarbete (se kap. 6). Utifrån detta lägger planerna stor vikt vid detta ämnesområde. Huvudsakligen beskriver dessa områden det som ett praktiskt eller informationsproblem genom att tydligt understryka betydelsen av att kommunicera att organisationen är ”en bra arbetsplats för både kvinnor och män”. Till viss del lyfter planerna behovet av att utveckla rutinerna kring rekrytering och anställningsintervjuer, men understryker svårigheterna att rekrytera kvinnor med rätt kompetens. De flyttar därigenom en betydande del av ansvaret utanför organisationen till kvinnorna själva,

men främst till utbildningen. På det sätt som dokumenten skildrar problemet förstärker de föreställningen kring kvinnor som mindre kompetenta samt att de till stor del osynliggör den egna organisationens betydelse.

*Transformerings – att förändra normer och organisationer*

Få av planernas insatser är inriktade på att förändra normerna och strukturerna inom organisationerna. Det återfinns spår av denna strategi inom tre områden. De två exempel som återkommer är att anpassa arbetet så att det är möjligt att kombinera med föräldraskap samt att uppnå en fysisk arbetsmiljö som är anpassad till de anställda. Det tredje fallet återfinns i en plan och är kopplat till rekrytering. Det understryker vikten av att undvika ”kompis-relation”, utifrån premisen att lika-söker-lika, för att kunna bredda rekryteringen. Att dessa utgör tre mindre spår understryker att det är strategierna inkludering och erkännande som dominerar de undersökta planerna.



## Slutsatser

Många av de analyserade jämställdhetsplanerna är starkt drivna av de affärsmässiga motiven till jämställdhet, till exempel genom ökad effektivitet och lönsamhet (se även kap. 3). Förståelsen av jämställdhet som något som gynnar alla riskerar att utifrån detta dölja frågor kring makt och politiska dimensioner. Insatserna är i många fall villkorade utifrån det utrymme som organisationen ger dessa – insatser som i sig syftar till att förändra densamma. Jämställdhet formas därigenom till en teknik som kan vara ett tillägg till ordinarie organisationer.

Att planerna främst synliggör kvinnor förstärker förståelsen av jämställdhet som en fråga som inte handlar om relationen mellan män och kvinnor, utan enbart om att anpassa den senare parten till organisationen. Kvinnorna tenderar även att bli framställda som både medlet och målet för jämställdhetsarbete, vilket ytterligare förskjuter ansvaret ifrån organisationen och männen.

Dokumentet beskriver kvinnor som en resurs men även som en grupp som saknar kompetens och därför behöver stöd (se även kap. 6 & 7).

Det starka fokus på tekniska och administrativa aspekter krymper utrymmet för att synliggöra makt och konflikter i relationen mellan män och kvinnor. Därigenom minskar även möjligheten att utmana och förändra nuvarande organisationer. Bristen på transformerande strategier i planerna bidrar till att integreringsstrategin gömmer makt och strukturer medan kvinnors olikhet blir förstärkta i strategin kring erkännande. Detta resulterar i att jämställdhet främst görs till ett tekniskt problem som den nuvarande organisationen kan styra, utvärdera och revidera – och därmed är skilt från det politiska.

### **Texten är baserad på studien:**

Elias Andersson, Maria Johansson, Gun Lidestav & Malin Lindberg: *Transformative restraints and de-politicized change: The language and*

*practice of gender equality in the Swedish forestry industry.*

# 5

## **Inkvoterade kvinnor och förfördelade män? - om skogsbrukets pågående jämställdhetsåtgärder**

Kristina Johansson

Fokus i detta kapitel är hur skogligt utbildade män förstår och förhåller sig till skogssektorn pågående jämställdhetsåtgärder. I en enkätstudie från år 2011 (se s. 4) riktad till skogligt utbildade syntes olika uppfattningar och tolkningar om både rådande jämställdhetsläge och de problem som finns i sektorn. Medan vissa män tydligt såg behovet av förändring

och välkomnar det pågående jämställdhets-satsningarna, förhöll sig andra mer skeptiska och ifrågasatte förändringsarbetets nödvändighet.

Det jag mer specifikt vill lyfta fram och undersöka är uppfattningen om att skogssektorns pågående jämställdhets-satsningar har skapat en situation där kvinnor inkvoterats vid rekrytering och befordran, medan män förfördelas. Även om det var långt ifrån alla män som gav uttryck för en sådan uppfattning i enkätmaterialen var det tillräckligt många, och med en sådan tillsynes självklar övertygelse, att de framstod som kollektiva beskrivningar snarare än enskilda röster. Som sådana tycktes de också säga något om synen på kompetens och kvalifikationer i skogsbruket och hur de i sin tur är sammanvävda med föreställningar om kön.

### **Rekrytering och kompetenser som könskodade**

Inte någon av sektorns arbetsgivare säger själv att de använder sig av kvotering. Däremot kan

arbetsgivare i exempelvis platsannonser skriva att de särskilt ”välkomnar kvinnliga sökande”. Det finns också arbetsgivare som säger att de, i händelse av att två kandidater har likvärdiga meriter och kompetenser, medvetet väljer sökandet av det underrepresenterade könet. I båda fallen är dock de sökandes kompetenser och kvalifikationer det huvudsakliga urvalskriteriet. Det finns inte heller något i befintlig statistik gällande män och kvinnors karriärvägar i skogsbruket som tyder på att kvinnors väg till anställning eller befordran skulle vara lättare än mäns. Däremot visar statistiken att medan kvinnors väg till anställning eller befordran tidigare har varit längre och krokigare än mäns, så har de skillnaderna idag minskat. Med bakgrund i detta har jag valt att närma mig beskrivningarna av kvotering i skogsbruket som antaganden snarare än speglingar av någon faktisk verklighet.

Antaganden om att kvotering förekommer i skogsbruket synliggör mer övergripande föreställningar och normer om skogsbruket

och skogsarbete. En sådan har sin grund i *meritokrati*. Enligt meritokratiska principer är det formella kvalifikationer och dokumenterade förmågor som ska vara ledande vid exempelvis rekrytering, befordran eller antagning till utbildning. Idag är meritokratiska principer så dominerande att det ofta ses som ett självklart sätt att sälla ut den mest lämpade kandidaten och som ett sätt att säkra likabehandling och rättvisa. En förutsättning för att meritokrati ska kunna tillämpas i praktiken är dock att det går att sakligt och objektivt bedöma en persons kvalifikationer, likväl som de kvalifikationer som en specifik tjänst eller position kräver. Feministiska arbetslivsforskare har visat hur kvalifikationer är ett resultat av de normer och värderingar som råder i det sociala sammanhang som de är formulerade i, snarare än objektiva mått. Uppfattningar om mäns och kvinnors naturliga och/eller kulturella olikhet gör att kompetenser och kvalifikationer ofta är könskodade. Det vill säga sammankopplade med maskulint eller feminint kodade egenskaper och beteenden. På

samma sätt har könskodning av arbetsuppgifter och positioner visat sig spela in för de kvalifikationer och talanger som de i sin tur antas kräva. Medan arbeten associerade med män ofta ansetts vara fysiskt krävande så har arbeten kopplade till kvinnor istället setts som omvårdande. Därigenom har det faktum att mycket av det fysiskt tunga arbete som kvinnor utför inom vården eller handeln blir osynligt.

Det feministiska arbetslivsforskare med andra ord sätter fingret på är den ”bias” som i praktiken ofta inryms i likabehandling och meritokratiska förhållningssätt. Det gör i sin tur det nödvändigt att kritiskt granska påståenden som ”för oss spelar inte kön någon roll, vi tittar bara på kompetens” snarare än att låta dem passera som allmängiltiga sanningar. Men det gör också att den avsiktliga positiva särbehandlingen av specifik grupp, som kvotering innebär, blir möjlig att förstå inte som ett avsteg från någon reell likabehandling. Istället är det ett sätt att kompensera för den redan existerande negativa särbehandling som



antas ha försämrat gruppens konkurrens-  
möjligheter.

## **Resultat**

Enkätmaterialet innehöll många beskrivningar av skogsbruket som präglat av normer om maskulinitet som innebar fördelar för dem som män. En typ av fördel var att män beskrevs ”smälta in” och ”dela intressen” som dominerande på arbetsplatserna. En annan fördel var att de i egenskap av män ansågs ha lättare att få respekt, förtroende och att bli tagna på allvar som professionella och yrkeskunniga. Medan kvinnor i högre utsträckning blev ifrågasatta och avkrävdes att ”bevisa” sin kompetens så beskrevs män bli tagna mer på allvar och deras kunnande för given.

Tydligt var också att männen framförallt kopplade jämställdhetsåtgärder till rekryteringen av kvinnor till skogliga utbildningar och arbeten. På så sätt blev jämställdhet en fråga om kvinnor snarare än relationen mellan män och kvinnor, eller maskulinitet. Den

avgränsades också till en fråga om representation och kvantitativa mått, snarare än arbetsplatskultur och normer. Medan många män pekade på nödvändigheten att öka andelen kvinnor såg andra att jämställdheten nu hade gått ”för långt”:

*För mig handlar allt om kunskap och social framtoning - finns kunskapen och viljan spelar det ingen roll vilket kön personen i fråga har. Kvotering eller andra förmåner anser jag bara förstärker eventuella könsdiskussioner. Alla oavsett kön ska ha samma förutsättningar. Tummar man på kunskap och erfarenhet kommer könsklyftorna att bestå. Vi har så bråttom med att allt ska vara jämställt - givetvis ska branschen bli så jämställd som möjligt men låt det ta tid. Stor del av skogsägarna är ju de facto kvinnor vilket så småningom kommer att visa sig bland skogstjänstemännen.*

Motståndet mot kvotering framstår i citatet som ett sätt att värna de meritokratiska principer som nu befarats ha frångåtts i

branschen. Synen på jämställdhetsarbete som en onödig forcering av en utveckling som ändå skulle ske naturligt återfanns också i andra liknande svar.

*Genom att behandla människor lika oavsett kön. Den positiva särbehandling av kvinnor som sker idag gynnar på intet sätt jämställdheten. Det är direkt orättvist och blir per definition en negativ särbehandling av män. Den omfördelning av studerande på skogsutbildningarna som skett de senaste 15 åren borde så småningom på ett naturligt sätt avspeglas i marknaden.*

*Sluta prata så mycket om detta. Det blir ju en självuppfyllande profetia, om alla itutas att det är ojämlikt. Låt bästa kvinna/man få respektive jobb/tjänst helt enkelt. Kvotering är det mest ojämlika som finns.*

Gemensamt för beskrivningarna är utgångspunkten att när kvinnor rekryteras och befordras i skogsbruket så är det ett uttryck för kvotering och därmed ett avsteg från de meritokratiska principer som antogs råda på

den tiden då (nästan bara) män rekryterades och befordrades. Det budskap som förmedlas i berättelserna om kvotering i skogsbruket är därmed att skoglig kunskap och kvalifikationer tillhör männens, inte kvinnornas domän.

### Slutsatser

Jag har i denna text fokuserat på ett sätt som män med skoglig utbildning förstår och förhåller sig till skogsbrukets pågående jämställdhetsåtgärder som enkätmaterialen visade. Något tillsäkrat kan det sägas handla om *inkvoterade kvinnor och förfördelade män*.

Den amerikanska maskulinitetsforskaren Michel Kimmel menar att mäns motstånd mot feminism och jämställdhetsarbete ofta har sin grund i en känsla av att bli *berövade* något som de, i egenskap av män, anser sig ha *rätt till*. Om vi inte kommer till botten med mäns känsla av äganderätt, kommer vi inte heller, menar Kimmel, att kunna bli mer jämställda. Om det förhåller sig på det sättet finns det i antagandena *om inkvoterade kvinnor och diskriminerande män* något som skogsbruket bör ta

på allvar: Att rekrytera och befordra kvinnor är en del i arbetet med att öka jämställdheten i skogsbruket, men det är inte tillräckligt. För att skogsbruket ska vara en attraktiv arbetsplats för såväl kvinnor som män behöver fokus också riktas mot de normer som fortsätter att förknippa skoglig kunskap och kompetens med män och maskulinitet.

### **Texten är baserad på studien:**

Kristina Johansson, Maria Johansson, Elias Andersson & Gun Lidestav: *”Affirmative action is the most gender-unequal there is”: Men forestry professionals’ meaning-making of gender equality interventions.*

# 6

## **Fler kvinnor i det svenska skogsbruket! – Men var får de plats?**

Maria Johansson

I skogsbrukssektorn finns en uttalad vilja att öka andelen kvinnor. Men vilket utrymme finns för kvinnor i skogsbrukets arbetsorganisationer? Och hur påverkas dessa utrymmen av de förändringar som äger rum i sektorn? Detta kapitel baseras på en studie som tar sin utgångspunkt i en nationell enkät som 2011 skickades till alla skogligt utbildade kvinnor från det att den första kvinnan började

på jägmästarutbildningen 1969 fram till 2006 (se s. 4). Fokus för studien är frågan om vilka för- respektive nackdelar kvinnor i skogsbruket upplevt utifrån sitt kön. Studien utgår därmed från att dessa beskrivningar berättar något betydande om branschen i stort, och om de organisatoriska utrymmen där kvinnor antingen välkomnas eller möts av motstånd.

### **Förändringar i svenskt skogsbruk**

Svenska skogsbruket är en mycket köns-segregerad sektor som numerärt domineras av män. En traditionell bild av skogsarbetet och skogsarbetaren knyter den skogliga kulturen samman med specifika former av maskulinitet. En landsbygds- och naturnära form av arbetarmaskulinitet stärks genom minnesbilden av det historiska och tunga skogsarbetet.

Sektorn har dock de senaste årtiondena genomgått och genomgår fortfarande stora förändringar. Ökad produktivitet och mekanisering samt ökat fokus på ett miljövänligt och hållbart skogsbruk innebär att allt fler som arbetar i sektorn har

högskoleutbildning och det ställs idag allt högre krav på teoretiska kunskaper. Fler arbetsuppgifter som kan utföras från kontor i städer, långt från de områden där själva skogen står. Skogsägarkåren blir i stigande grad allt mer heterogen. Fler kvinnor äger numera skog.

Dagens skogsägare bor inte på sin skogsfastighet på lands- och glesbygd i samma utsträckning som tidigare utan i mer urbana miljöer. Allt fler skogsägare har inte heller längre skogen som sin primära källa till försörjning. Gränsdragningen mellan varuproduktion och service eller tjänster blir mindre tydlig genom att nya grupper av skogsägare har andra behov än de mer traditionella. Sammantaget har detta bidragit till att det skogliga arbetet gradvis har skiftat karaktär och struktur under de senaste decennierna. Alla dessa förändringar påverkar skogsbruket, dess arbetskraft, och potentiellt dess könsmönster. Samtidigt visar pågående forskning att vara ”en av grabbarna” fortfarande är en biljett in i den mans-



dominerade sfär som skogsbruket fortfarande utgör.

Idag finns dessutom ett visst tryck på sektorn att förändras i en mer jämställd riktning. Att öka andelen kvinnor ses av sektorn som det främsta målet (se kap. 3). I det flesta skogliga organisationer har frågor om jämställdhet blivit en del av den officiella kommunikationen. Det innebär att kvinnor ofta finns på bild i jobbbannonser och syns på webbplatser för att illustrera den samtida, ”moderna” och ”kvinnovänliga” organisationen. Det medför att kvinnor i skogsbruket befinner sig i en ambivalent situation liksom många kvinnor i mansdominerade branscher möter: Å ena sidan tenderar kvinnor att marginaliseras och underordnads av den maskulina kultur som (fortfarande) dominerar organisationerna. Å andra sidan; eftersom fler företag kommunicera en ambition att vara mer jämställda och öka antalet kvinnor som medarbetare, kan de också beskrivas som eftertraktad arbetskraft.

## **Könsmärkt arbete**

Stereotypa föreställningar om män och kvinnor som finns i samhället gör att vissa typer av arbetsuppgifter eller kompetenser antas vara mer naturliga för antingen män eller kvinnor. Det historiska tunga skogsarbetet har därigenom placerat mannen i skogen. Fortfarande förknippas kärnverksamheten och det ”riktigt arbete” av många med storleken på virkeshögen och det som kan mätas i kubikmeter. Serviceinriktat, socialt och naturvårdande arbete särskiljs från produktionen och framstår som sidoverksamheter. Befintlig statistik visar hur kvinnor i näringen oftare återfinns i naturvårdande och stödjande funktioner i organisationerna, samtidigt som män dominerar bland det arbete som har en nära eller direkt relation till produktionen.

Kompetens, kvalifikationer och färdigheter är alltså på samma sätt som arbete könsmärkt. Förställningar om att kvinnor är mer vårdande, serviceinriktade och socialt kompetenta än män, gör att kvinnor i högre grad förväntas

möta den utveckling som sektorn står inför. Exempelvis antas en mer heterogen skogsägarkår kräva ett mer inkännande och relationsbyggande arbetssätt för att kunna skraddarsy lösningar som passar den individuella skogsägarens egna intressen och målbilder. När det gäller service- och tjänstearbete brukar det beskrivas i termer av relationellt eller emotionellt arbete, eftersom det bygger på att skapa relationer, förtroenden och känslomässiga band till kunden. Även om det finns olika typer av relationellt arbete, där mäns relationsbyggande vanligtvis ges ett annat värde, är dessa typer av arbete generellt könsmärkt och associerat med vissa typer av feminiteter. Detta medför i sin tur ofta att de färdigheter som krävs för det relationella arbetet undervärderas utifrån att de ses som naturliga hos kvinnor generellt.

## **Resultat**

Svaren i enkäten berör såväl de upplevde för- som nackdelar med att vara kvinna i skogsnäringen. Dessa svar ger en bild av var

kvinnor tillåts ta plats i sektorn liksom vad de förväntas bidra med. Fördelarna med att vara kvinna speglar de förändringar i relationer och förhållningssätt som nya kundgrupper och samverkansparter i skogsbruket för med sig. Detta är exempelvis genom en ökande andel skogsägande kvinnor.

*Jag har ofta blivit vänligt bemött av markägare. Kvinnlig närvaro kan ofta lugna ner stämningen när "gubbar" kommer ihop sig.*

Citat av skogligt utbildad kvinna

Citatet ovan är ett exempel på ett tydligt mönster i undersökning där förmågan att skapa goda relationer både inom organisationen och utåt, mot markägare exempelvis, lyfts fram som funktioner där kvinnor möts av positiv återkoppling. En annan av kvinnorna beskriver att ”jag kan ha en prestigelös diskussion, jag ses inte som ett hot” i mansdominerade kontexter. Detta är ytterligare ett exempel på hur kvinnorna i studien mötts av positiv feedback när de fyller rollen som den sociala och prestigelösa. Detta kan vara i mötet med vissa

typer av skogsägare, till exempel skogsägande kvinnor eller män vars prestige riskeras genom att de framstår som okunniga om de istället hade mött en man. Vidare möts kvinnor också av positiv respons när de kliver in i rollen som någon som kan bidra till en trevligare atmosfär i dessa mansdominerade sammanhang. Kvinnor har enligt undersökning ett större utrymme att bryta mot ”grabbiga” normer som värderar prestation och prestige högt. Beskrivningarna i enkäten säger inte något bara om föreställningar om kvinnor utan också om föreställningar om män och skogsbrukets arbetsplatser. Kvinnors goda förmåga till sociala relationer kontrasteras mot mäns förmodade sämre förmåga till detsamma, samtidigt som den enkönat manliga organisationen framställs som prestations- och konkurrensinriktad.

Utifrån nackdelarna med att vara kvinna i sektorn vittnar flera om hur de utsatts för kränkningar, (sexuella) trakasserier och diskriminering. Utöver detta möttes kvinnorna av motstånd i olika grad. Motståndet tycktes

vara kopplat till vilka utrymmen och roller i organisationen eller sektorn som de genom sitt arbete gjorde anspråk på. Medan kvinnorna fick fördelar för sina (förväntade) sociala kompetenser framstod andra områden svårare att bryta sig in i:

*Som tjej och även som yngre måste man vara extra duktig, kunnig för att vinna omgivningens förtroende. Sedan har jag många gånger upplevt att om man själv säger något får man inget gehör. Men om en man säger samma sak fem minuter senare går tydligen budskapet fram.*

Citat av skogligt utbildad kvinna

Enkäten visar att kvinnor framförallt möts av motstånd när de försöker hävda kompetens, kunskap och färdigheter. Kvinnors kompetens och kunskap tas inte på allvar och de ifrågasätts i sin yrkesroll. Att möta högre krav, behöva prestera bättre än sina manliga likar och att bli utsatt för olika typer av ”tester” för att bedömas är återkommande i berättelserna. Vidare beskriver kvinnorna att de har svårt att bli ”en i gänget” på arbetsplatserna. Många

kvinnor vittnar om att de, som kvinnor, utestängs från vissa sociala situationer, som jakt eller bastubad, där män umgås med varandra.

## **Slutsatser**

Sammanfattningsvis beskriver de upplevda fördelarna med att vara kvinna i skogen även de förändringar som sektorn står inför och de kompetenser som efterfrågas i dess samband. Det är alltså i dessa delar av sektorn, service- och naturvård exempelvis, det finns utrymme för kvinnor att träda in eftersom att dessa arbetsuppgifters karaktär också kan knytas samman med en traditionell könskodning av arbete. De negativa erfarenheterna av att vara kvinna beskriver vilka delar av sektorn som i högre grad är ”stängda” för kvinnor. Denna typ av uppdelning och märkning av arbetsuppgifter och kvalifikationer utifrån kön gör att ojämställda mönster kan upprätthållas, även om fler kvinnor träder in i skogsbruket. Detta eftersom att det medför att kvinnor och män utför olika arbetsuppgifter och att dessa

arbetsuppgifter värderas olika. Dessa ojämsställda mönstrens yttersta konsekvenser är just att det finns ett utrymme för de oacceptabla kränkningar och sexuella trakasserier som kvinnor i sektorn vittnar om.

Mäns makt och inflytande över den skogliga kulturen ifrågasätts därigenom inte. Detta kan innebära att sektorns jämställdhetsarbete och strävan efter att få in fler kvinnor leder till att ytterligare cementera föreställningar om kön och arbete som förvisar kvinnor och män till olika funktioner och positioner i arbetslivet. Detta kräver därför en ökad transparens och diskussion kring hur kunskap och kompetens förstås och värderas i skogsbruket.

### **Texten är baserad på studien:**

Maria Johansson, Elias Andersson, Kristina Johansson & Gun Lidestav: *The quest for women in Swedish forestry: gendering work organisations and change.*





# 7

## Skogsrikets värderingar – en fråga om politiska prioriteringar

Sara Holmgren

År 2011 formade den då sittande regeringen en handlingsplan för svensk skogssektor med titeln *Skogsriket – med värden för världen*. Handlingsplanen släpptes i ett sammanhang där svensk skogspolitik i allt högre grad begränsas av diskussioner och beslut på internationell och europeisk nivå, samt av utvecklingar inom andra politikområden såsom biodiversitets-, klimat- och energipolitiken.

Utöver denna komplexa samverkan mellan politik på flera nivåer tillkommer ökande intressekonflikter, bland annat till följd av en ökande efterfrågan på skog. Utmärkande för sammanhanget är också en växande kritik på nationell nivå mot att de skogspolitiska målen inte uppfylls.

Initialt omfattade handlingsplanen *Skogsriket* främst ekonomisk utveckling på landsbygden. Därefter kom innehållet i planen att breddas och inkludera en rad olika aktiviteter. Innan den borgerliga regeringen avgick 2014 hade *Skogsriket* blivit ett paraplybegrepp för regionala handlingsplaner, strategier för att öka export av träprodukter, utvecklingen av ett Nationellt skogsprogram, samt en jämställdhetsstrategi. Efter regeringsskiftet hösten 2014 har den nu sittande rödgröna regeringen till stor del fortsatt arbetet som den tidigare regeringen initierade. Nu bedrivs dock arbetet inte under den slagkraftiga rubriken *Skogsriket*, vilken var den förre landsbygdsministerns paroll. Nu dominerar istället ”bioekonomi” begreppet - Europeiska

Unionens (EU) slagord, samt idén om en så kallad nyindustrialisering av Sverige där ”det gröna guldets” har en central position.

Ur ett statsvetenskapligt perspektiv, där vi som forskare i olika grad intresserar oss för politiska idéer, institutioner, makt och demokrati på olika nivåer i samhället, kan inte skogspolitik reduceras till formella regelverk såsom lagar och regler. Politik är mer än så. Politiken sätter ramarna för våra liv genom att påverka våra valmöjligheter, ekonomi och sociala relationer. Ytterst handlar politisk styrning, oavsett form, om att prioritera mellan olika värderingar. Till exempel om vad som är ett gott samhälle, ett hållbart skogsbruk eller en demokratisk dialogprocess. Mot denna bakgrund har jag i min forskning intresserat mig för vilka värderingar som uttrycks i samtida svensk skogspolitik, och hur dessa värderingar begränsar hur skogen och skogsrelaterade frågor förstås och formuleras.

Utifrån en statsvetenskaplig synvinkel kan *Skogsriket* betraktas som en distanserad form av styrning då den formulerar problem och

lösningar i relation till den svenska skogen, och tillskriver skogliga aktörer olika roller och ansvar. I min analys av *Skogsriket* har jag fokuserat på två till synes vitt skilda frågor: klimatförändringar och jämställdhet. Detta i syfte att belysa de politiska värderingar som svensk skogspolitik i nuläget grundas på. Liksom klimatpolitiken är jämställdhetspolitiken tvärssektoriell och sträcker sig utanför traditionella politikområden och administrativa gränser. Ytterligare en likhet mellan jämställdhets-, klimat- och skogspolitikerna är att dessa politikområden varit viktiga för skapandet av en nationell identitet, då Sverige ofta beskrivs som ett föregångsland på dessa områden internationellt sett. Inte minst uttrycks detta ofta inom det egna landets gränser. Med utgångspunkt i dokument kopplade till *Skogsriket* har jag velat besvara följande frågor: *vilka värderingar uttrycks i Skogsriket? Vilka ramar sätter dessa värderingar för hur klimatförändringar och jämställdhet förstås och problematiseras?*

## **Klimatförändringar och jämställdhet – vad har det med skogen att göra?**

Idag är kopplingen mellan skog och klimat självklar i de flesta sammanhang. Ett förändrat klimat påverkar skogliga ekosystem genom varmare temperaturer, ökat antal stormar, skogsbränder, skadeangrepp och så vidare. Formulandet och utformningen av klimatpolitiken har också betydelse för hur skogen brukas och i vilket syfte, till exempel för att producera bibränsle och därmed ersätta fossila bränslen eller för att lagra in koldioxid från atmosfären. Men klimatpolitiken påverkar också människors förståelse av skogen. Inom policyforskningen har många forskare visat hur klimatpolitikens vilja att begränsa utsläppen av växthusgaser leder till en snäv förståelse av skog. Fokuseringen på bland annat kolinlagring innebär att skogen reduceras till träd snarare än ekosystem, habitat eller platser där människor lever och arbetar. Eftersom skogen har en stor betydelse i Sverige, både kulturellt/socialt, ekonomiskt

och natur/miljömässigt, är det viktigt att belysa hur klimatpolitiken samverkar med skogspolitiken och påverkar hur vi ser på skogen och dess användning.

Medan kopplingen mellan klimat- och skogspolitik idag är självklar har betydelsen av jämställdhetspolitiken och dess roll i skogssektorn haft en betydligt mer undanskymd roll. I alla fall i Sverige. Frågor om sociala rättigheter, rättvisa och deltagande inom skogspolitiken har varit marginaliserade på nationell nivå, samtidigt som de framhållits som centrala i skogligt utvecklingssamarbete, framförallt i utvecklingsländer. I Sverige har sociala frågor kommit att begränsas till rekreation och naturturism. Till synes har det nu dock skett en förändring. Inom ramen för *Skogsriket* har jämställdhet fått en central plats genom framtagandet av en jämställdhetsstrategi för skogssektorn. I det som följer beskriver jag hur klimat- och jämställdhetsfrågorna formuleras och problematiseras, samt åskådliggöra de värderingar som ligger till grund för dessa frågor inramning.

## **Klimatförändringar – en möjlighet till ökad produktion!**

I *Skogsriket* beskrivs klimatförändringarna som ett hot eller en strid som måste utkämpas, i alla fall så länge det handlar om ett internationellt sammanhang. I en svensk kontext övergår det överhängande hotet istället till en möjlighet. Det är kolinlagring i *växande* skog och träprodukter som förespråkas. Detta resulterar i en intensifiering av skogsbruket i form av ökad användning av gödsling, förbättrat plantmaterial och nya arter. Allt för att skapa snabbväxande skogar som binder upp koldioxid från atmosfären. Även när det gäller frågan om *klimatanpassning* finns ett liknande fokus på produktion. Här handlar det om att sprida riskerna för skogsägare genom att använda större variation i rotationsperioder, gallring, artanvändning och avverkningsregimer. Anpassning handlar främst om att möjliggöra upprätthållandet av produktionen också i ett varmare klimat.



I förhållande till andra så kallade ekosystemtjänster, det vill säga nyttigheter som skogliga ekosystem tillhandahåller såsom färskvatten, mat och foder, biodiversitet etcetera, ges kolinlagringen i *växande* skog stort utrymme. Medan det i den internationella klimatdebatten talas om bevarande av skog och betydelsen av *stående* skog som kolsänka, förblir idén om skydd av skog som en klimatåtgärd oformulerad i *Skogsriket*. Forskningsfinansiering liksom skapandet av incitament för skogsägare att skydda skog lyfts inte fram och klimatreglering som en potentiell inkomstkälla för skogsägare och entreprenörer på landsbygden framhålls inte som en möjlighet. Då kombinationen av skogsrelaterade klimatåtgärder, skydd av biologisk mångfald och landsbygdutveckling är i fokus i den internationella klimatdebatten, kan *Skogsrikets* fokusering på produktion te sig något förvånande. I synnerhet då den svenska skogspolitiken vilar på ett jämställt produktions- och miljömål.

Så vad krävs för att åstadkomma denna intensifiering av skogsbruket i klimatarbetets namn? Liksom tidigare förespråkas informativa styrmedel, vilket i Sverige har en lång tradition, för att skogsägarna själva ska ta sitt ansvar. Frågan om ansvar är särskilt tydlig när det gäller skogsägande kvinnor.

### **Den nödvändiga aktiveringen av skogsägande kvinnor**

Produktionsfokuset ramar inte bara in frågan om ett förändrat klimat, också frågan om jämställdhet. I forskningsstudier som *Skogsrikets* jämställdhetsstrategi relaterar till tillskrivs kvinnor mer miljövänliga och humanistiska attityder i förhållande till män, och de anses värdera sin skog utifrån rekreation och miljömässiga aspekter snarare än ekonomiska. I takt med att de skogsägande kvinnorna blir fler kan det enligt detta linjära resonemang förväntas att skogsskötseln bland enskilda skogsägare förändras i en mindre produktionsfokuserad riktning. Istället för att betrakta denna förväntade förändring som en

möjlighet till ett mer diversifierat skogsbruk, vilket är målet med rådande skogspolitiska mål och regler, landar jämställdhetsstrategin i ett aktiverande av skogsägande kvinnor. Det handlar om att skogsägare måste bli varse sina egna mål med sitt skogsbruk och mer aktiva i brukandet, till exempel i inköp av skogbrukstjänster. Vid en närmare titt kan dessa inköp av tjänster inte kopplas till de enligt Skogsstyrelsen typiska kvinnliga intressena, såsom hälsa och turism. Istället handlar det om virkesproduktion och avverkning. Jämställdhetsstrategin handlar därmed mycket om att aktivera skogsägande kvinnor och göra dem intresserade av konventionellt storskaligt skogsbruk.

### **Konkurrenskraft, lönsamhet och arbetstillfällen**

Överlag har skogsindustrin en framträdande roll i Skogsriket. Det görs många referenser till småskaliga industrier, i synnerhet på landsbygden men när det gäller hur frågorna om klimatförändringarna och jämställdhet

konkretiseras är det främst i relation till den storskaliga skogsindustrin och dess produktion av papper, massa och sågat virke. Här handlar klimatfrågan om att öka träbyggandet och trä- och pappersanvändning beskrivs som en viktig kolsänka. Som ett resultat av träprodukters goda kolinlagringsförmåga har inkludandet av träprodukter som legitim kolsänka i ett nytt internationellt klimatavtal varit en viktig fråga för Sverige. Ytterst handlar det om att bibehålla svensk skogsindustris konkurrenskraft och åstadkomma en kostnadseffektiv klimatpolitik.

Liksom i klimatfrågan lyfts skogsindustrins konkurrenskraft fram också på jämställdhetsområdet. Inom *Skogsriket* handlar jämställdhet inte om förhållandet mellan män och kvinnor och makten att påverka samhället och sina liv. Här handlar jämställdhetsproblemet om att kvinnor saknas inom sektorn och att de inte förstår sektorns betydelse. För att industrins framtida rekryteringsbehov och konkurrenskraft ska säkras måste flickor och kvinnor därmed i högre grad göras intresserade av

skogliga frågor. I Skogsriket blir följaktligen jämställdhet till en strategi för att möta industrins behov snarare än att ifrågasätta den kultur och de normer som genererar mansdominans och könsstereotypa strukturer.

### **Skogsrikets värderingar och uttryck**

I *Skogsriket* är det tre typer av värderingar som dominerar: ekonomisk tillväxt, individualism och tilltro till marknader. Dessa värderingar ramar in klimat- och jämställdhetsfrågorna och leder till en betoning av skogsproduktion, konkurrenskraft och lönsamhet. Klimatfrågan blir en möjlighet till ökad produktion på bekostnad av miljömålet. Jämställdhetsproblemet blir ett individuellt problem då enskilda kvinnor ska utbildas och aktiveras snarare än att könsstereotypa normer ska åskådliggöras och ifrågasättas. Vägen till en ”utvecklad” landsbygd formuleras i termer av storskalighet och industri där industrins intressen sammansmälter med allmänhetens behov av arbetstillfällen och exportintäkter. I *Skogsriket* har därmed det allmänintresse som

tidigt 1990-tal likställdes med naturvärden fått ge vika för privata och ekonomiska värden.

Som sagts inledningsvis handlar politisk styrning ytterst om prioritera mellan olika värderingar. Då rådande skogspolitiska mål och regler tycks vila på utdaterade värderingar är det relevant att undra om det inte är dags för beslutsfattare och skogliga intressenter att reflektera över vilka värderingar som formar deras tankar och handlande, samt kring vilka värderingar som prioriteras och varför.

### **Texten är baserad på studien:**

Sara Holmgren & Seema Arora-Jonsson (2015) The forest kingdom – with what values for the world? Climate change and gender equality in a contested forest policy context. *Scandinavian Journal of Forestry Research*, 30(3), s. 235-245.



# 8

## Skogsmässors visuella uttryck

Patrik Häggqvist

I Sverige finns flertalet skogsmässor. Bland de större – som också har en internationell prägel – är Elmia Skog/Wood och SkogsNolia. Förutom de stora, finns det också mindre och regionala mässor. Och precis som för övriga delar av skogsnäringen är kön och genus något som påverkar såväl strukturer som individers handlande. Jag har genom åren varit på ganska många av dessa mässor, ibland för att göra studier och ibland bara för att jag tycker det är



kul och intressant att titta på hur nya arbetsredskap, maskiner och arbetstekniker visas upp för en i många fall väldigt intresserad publik. Väl på plats på en mäs­sa blir det också uppenbart hur *visuella* dessa händelser är. Vad som *visas* på plats, på nätet, i tidningar och kataloger har en direkt betydelse. Det visuella kan å ena sidan erbjuda möjligheten för betraktaren att identifiera sig med det skogliga eller, för den delen en organisation eller företag. Kort sagt, det visuella ger möjlighet för en mottagare att känna igen sig eller känna sig tilltalad. Å andra sidan så kan det som visas ha direkt motsatt effekt genom att få potentiella kunder, besökare eller medlemmar att känna sig ointressanta eller, om det vill sig riktigt illa, rent av bortstötta. Och det alldeles oavsett vad som egentligen är avsikten. Om man menar allvar med att vända sig till såväl kvinnor som män, ja då måste det nog också synas i den visuella kommunikationen.

Just därför blev det också relevant att med kameran försöka fånga och förstå skogs­mässorna utifrån ett genusperspektiv. Att

använda bilder på det här sättet för att exemplifiera är naturligtvis alltid något man ska vara försiktig med. Det handlar om enskilda bråkdelar av sekunder som fångats som sedan får representera en helhet som är omöjlig att visa upp. Så för att vara tydlig är bilderna nog utvalda, inte utifrån att de visar allt, utan istället för att de visar aspekter som jag tycker är viktiga för att förstå skogsmässor utifrån ett genusperspektiv. Bilderna är tagna på Elmia Wood 2009 och Nolia Jord och Skog 2010. Det kan tyckas länge sedan, men om det är något som präglat den skogliga världen är det dess långsamma förändring. I rättvisans namn ska dock nämnas att skogsnäringen och även enskilda mässanordnare jobbat medvetet för att öka jämställdheten. Vilket naturligtvis är utmärkt men i fallet med mässor är det inte bara anordnaren som styr, det är också utställare samt, såklart, besökarna och deras förväntningar.



***Ett sätt att umgås.** Två vänner står axel mot och tittar på hur timmer lastas. Väldigt typiskt är hur intresserad publiken på mässorna är, men också hur det är en umgängesform, och då ofta med manliga förtecken. Jag har inte tillnärmelsevis sett lika många kvinnor som män som betraktat – i realiteten ganska monotona skeenden - och samtidigt umgåtts på det här sättet vid mina besök.*



*Ansiktet mot solen. En desto vanligare syn på mässorna är hur kvinnor vänder sig bort från själva aktiviteten. Som i det här exemplet där aktiviteten sker bakom deras ryggar medan de själva njuter av solen. Det kan tyckas orättvist att bara plocka exempel och sedan generalisera och det finns självfallet undantag, men rent generellt är det långt vanligare att männen interagerar med utställare eller uttrycker ett starkare intresse för aktiviteten än att kvinnliga besökare gör det.*



***Kunskap som går i arv.** Skog är någonting som oftast ärvs. Samma gäller för kunskaper om skogens skötsel där det absolut vanligaste är att en blivande skogsägare lär sig från sin pappa. Därför är det inte så förvånande att det är väldigt vanligt med barn som besökare. Barn som genom att härma föräldrar och far- och morföräldrars beteenden och intressen lär sig. Just det här exemplet visar hur ett barn längst ner i mitten av bilden, utan att ta någon direkt plats, håller sig framme när "mirakelborrar" demonstreras.*



**Huggaren.** Skogsnäringen har i Sverige genomgått en kraftig mekanisering och även om det fortfarande sker en hel del manuellt arbete så har fysisk styrka i praktiken blivit mindre relevant. Likväl är det som att idén om "skogshuggaren" lever kvar. En idé där styrka och prestation tillsammans med skicklighet är avgörande. Vilket också visats sig vara en lyckad kombination för tävlingar. Som här då det gäller att hugga av en stock med yxa på kortast möjliga tid samtidigt som den tävlande balanserar på en bräda. En teknik som mig veterligen aldrig använts i Sverige men som förekommit i åtminstone Nordamerika och det är också därifrån den här typen av tävling härstammar.



***Jag väntar här.** När vi vid ett tillfälle räknade besökare och deras interaktion med utställare vid en mässa visade det sig att omkring en tredjedel av besökarna var kvinnor men att de sedan "försvann". De interagerade sällan med några utställare utan istället hamnade de bokstavligen "mitt i gången", ofta bärandes kassar med material från utställare medan deras manliga följeslagare var framme och studerade traktorer eller samtalade med någon utställare.*



## Lästips

Patrik Häggqvist (2007) *Content Analysis of a Forest Trade Fair: method used at Skogsnolia 2006*.  
Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet.

# 9

## **Skogsägaridentitet under förhandling i skogliga nätverk för kvinnor**

Emmeline Laszlo Ambjörnsson

Antalet kvinnor som äger skog har ökat de senaste årtiondena och idag är nästan fyrtio procent av de privata skogsägarna i Sverige kvinnor. I takt med denna ökning så har en del av dessa nya skogsägare valt att organisera sig i separata nätverk för kvinnor. Sedan mitten på 1990-talet har det bildats ett antal skogliga nätverk för kvinnor. Dessa är geografiskt spridda över stora delar av Sverige.

Forskningen kring denna typ av nätverk för kvinnor som äger skog i Sverige är begränsad, men har i viss mån lyfts i rapporter och utredningar. I en rapport från 2011 diskuterar Gun Lidestav och Elias Andersson, vid Sveriges lantbruksuniversitet, betydelsen av skogliga nätverk för kvinnor. Lidestav och Andersson visar hur skogssektorns mansdominans tar sig uttryck genom bland annat jargong, informella grupper och idéer om skogsägaren som en man och kunskapsbärande subjekt. Genom dessa praktiker blir kvinnor exkluderade ifrån olika skogliga sammanhang. Detta har i sin tur lett till att separata nätverk blivit en strategi för kvinnor att få tillträde till skogssektorn.

I mitt pågående avhandlingsarbete har nätverkens aktiviteter dessutom visat sig vara en viktig arena för en skogsägaridentitet under förhandling. I avhandlingen undersöker jag hur genus görs i förhållande till skogsägande samt hur individuella och kollektiva identiteter och handlingsutrymmen skapas inom skogliga nätverk för kvinnor. I denna text kommer jag

att presentera några tankar kring hur sådana identitetsförhandlingar tar sig uttryck. Ett sådant uttryck är vad det innebär att vara en aktiv skogsägare - vilket är en av de centrala frågor som jag ställer till mitt material.

### **Skogliga nätverk för kvinnor**

I Sverige finns det mellan tio till femton större formella nätverk – lite beroende på hur dessa definieras. Det finns dock även mindre, mer informella nätverk på lokal nivå som är svårare att identifiera för en utomstående. En del av de formella nätverken är knutna till skogsägarrörelsen, några är fristående, och andra har initierats av Skogsstyrelsen eller länsstyrelser. Det finns även nätverk som för samman kvinnor inom skogsindustrin eller specifika företag.

I min forskning har jag intervjuat skogsägande kvinnor från sex olika typer av nätverk som framförallt samlar kvinnor som äger skog. Jag har även deltagit i aktiviteter som de respektive nätverken har anordnat och tagit del av dokument och andra texter som

nätverken har producerat för att beskriva sig själva. Urvalet består av både nationella nätverk (två stycken), och nätverk med en lokal eller regional förankring (fyra stycken). Tre av nätverken är kopplade till olika skogliga organisationer och tre är fristående. Två av nätverken är avvecklade, eller är snarare inaktiva eftersom de aldrig har haft ett formellt avslut. Även om jag inte kommer utveckla detta i denna text så öppnar de numera inaktiva nätverken upp för intressanta frågor om framtiden för kvinnors separata organisering inom skogssektorn.

I rapporten från 2011 visar Lidestav och Andersson på ifrågasättandet och osynliggörandet av kvinnor som ägare och brukare i det bemötande och de attityder som finns inom skogssektorn. Nätverken representerar en stärkande gemenskap och identifikation med andra skogsägande kvinnor och har betydelse för lärande och kunskapsutveckling och därmed underlättar kvinnors aktiva skogsägande. I relation till skogssektorn framhåller författarna vikten av en mer jämlik

representation bland förtroendevalda och yrkesverksamma samt viljan att lyfta kvinnors roll och kunskap. Detta är teman som starkt går igen även i mitt material. Det är tydligt i min studie att nätverkens aktiviteter i stor utsträckning handlar om att skapa en identitet som aktiv skogsägare, vilket sker bland annat genom att fokusera på lärande och utbildning. Det finns en föreställning om att kvinnor som äger skog saknar kunskap och behöver utbildas för att kunna bli en aktiv skogsägare. Idén om den aktiva skogsägaren är tydligt överordnad och ställs i motsatts till skogsägare som saknar skoglig kunskap och inte tar aktivt ansvar för sin skog.

### **Förhandling kring femininitet och skogsägaridentitet**

Idén om den aktiva skogsägaren uttrycks förstås inte enbart inom ramen för skogliga nätverk för kvinnor, utan utgör en central idé i den svenska skogspolitiken (kap. 7). Sara Holmgren och Seema Arora-Jonsson, vid Sveriges lantbruksuniversitet, argumenterar för

att idén om den aktiva skogsägaren inte nödvändigtvis handlar om att vara aktiv i bemärkelsen att skogsägaren själv ska utföra arbete i skogen. Snarare innebär det att skogsägaren ska ha ekonomisk översikt över sitt skogsinnehav och tillräckligt med kunskap och engagemang för att på ett kvalificerat sätt kunna köpa tjänster kopplat till virkesproduktion, skogsskötsel och avverkning. Att vara aktiv är alltså i det här fallet kopplat till konventionellt produktionsorienterat skogsbruk snarare än ett skogsbruk som fokuserar på andra typer av värden i skogen, som till exempel rekreation eller miljövård. När kvinnor som äger skog framställs som inaktiva och i behov av utbildning är det framförallt utifrån denna specifika syn på aktivitet. Enligt ett sådant tankesätt kan kvinnor, förutsatt att de utbildas, förvandlas till aktiva skogsägare och kunskapsbärande subjekt inom skogsbruket.

Föreställningen om den aktiva skogsägaren som produktionsorienterad är också närvarande i mitt material. Däremot framkommer det

även en förhandling kring denna identitet och vad den innebär. Det motor-manuella eller mekaniserade skogsbruket är något som flera av kvinnorna i min studie identifierar som maskulint kodat och som underförstått är kopplat till det aktiva skogsägandet. I vissa fall handlar identitetsförhandlingen just om att en aktiv skogsägare inte behöver vara aktiv i bemärkelsen att vara självverksam i skogen och intressera sig för maskulint kodade aktiviteter som att använda motorsåg. Det framhålls att det ska vara möjligt att identifiera sig som skogsägare på andra grunder. En annan strategi som en del av de kvinnor jag har träffat har, är att istället ta aktiv del av maskulint kodade aktiviteter som just att använda motorsåg. Andra nätverksmedlemmar uttrycker beundran för de kvinnor som är självverksamma genom till exempel röjnings- och gallringsarbete. I dessa sammanhang lyfts dessa kvinnor fram som förebilder. Därigenom understöds de traditionella föreställningarna om kopplingen mellan självverksamhet och att vara en aktiv skogsägare.



Ett annat sätt som idén om den aktiva skogsägaren förhandlas på är genom de värden och teman som lyfts fram i nätverkens aktiviteter. Många av mina respondenter betonar att det finns ett stort intresse för att få kunskap om skog och skogsbruk på en bredare front än enbart i dess traditionella och produktionsinriktade former. Framförallt i de fristående nätverken existerar denna bredd. Enligt flera medlemmar finns mer utrymme för att diskutera och lyfta fram sociala värden, alternativa brukningsmetoder och/eller miljövärden till skillnad från jämfört med andra skogliga sammanhang. Här går det alltså att urskilja ett motstånd mot idén om den aktiva skogsägaren som enbart traditionellt produktionsorienterad.

De separata rum, som nätverken utgör, är betydelsefulla när det gäller förhandlingar med femininiteter och identiteten som den aktiva skogsägaren. I och med att män är överordnade i rollen som kunskapsbärande subjekt i många skogliga sammanhang, så verkar lärandet och kunskapsbyggandet som arena för

identitetsförhandlingar underlättas av att det sker i ett separat rum för kvinnor. Många av de kvinnor som jag har intervjuat menar att det är lättare att lära när det sker i en grupp av kvinnor. Detta anses skapa en mer prestigelös och tillåtande atmosfär där det är möjligt att ställa vilka frågor som helst.

### **Avslutning**

Sammanfattningsvis så kan lärande och kunskapsinhämtning inom de separata nätverken för skogsägande kvinnor ses som ett sätt att få tillträde till identiteten aktiv skogsägare, men också en möjlighet till att förhandla kring femininiteter, mening och vilka värden som associeras till den aktiva skogsägaridentiteten. Genom sådana förhandlingar skapas alternativa föreställningar om vem som kan vara en aktiv skogsägare, men också vad det innebär. Detta är något som kan ha betydelse för vad skogsägare väljer att göra med sin skog.

## Lästips

Sara Holmgren & Seema Arora-Jonsson (2015) The forest kingdom – with what values for the world? Climate change and gender equality in a contested forest policy context. *Scandinavian Journal of Forestry Research*, 30(3), s. 235-245.

Gun Lidestav & Elias Andersson (2011) *Fokusgruppsanalyser av kvinnliga skogliga nätverk*. Umeå: Institutionen för skoglig resurs-hushållning, Sveriges lantbruksuniversitet.

# 10

## Osynliga entreprenörer i skogen? – förutsättningar för kvinnors företagande inom den skogliga sektorn

Marie Appelstrand

På global, nationell såväl som på lokal nivå uppmärksammas *kvinnligt entreprenörskap* alltmer. Denna utveckling ses som en viktig motor för en hållbar och inkluderande samhällsutveckling. Många menar att utvecklingen i sig visar på en underutnyttjad potential. Andra ser den som ”den nya kvinnorörelsen”. Utvecklingen inom de så

kallade gröna näringarna i Sverige visar på att allt fler kvinnor driver företag, men att männen fortfarande dominerar. De gröna näringarna är inget enkelt och entydigt begrepp. Som forskningsfält omfattar det jordbruk, skogsbruk, landsbygdsturism, nutrition och ekologiska initiativ. Det som kan kallas för en grön näring kan inkludera stora skogsbolag, privat skogsägande, familjedrivet lantbruk samt småskalig turism på gårdar i kulturlandskap. Det senare exemplet är ofta förknippat med värderingar, livsstilsval och generationsägande. Idag är ungefär 38 procent av skogsägarna i Sverige kvinnor, men ägandet och brukandet av skog är en aktivitet som är starkt präglad av kulturella och sociala föreställningar om kön; det vill säga genus. Mot bakgrund av detta är det intressant att undersöka förutsättningarna för kvinnors företagande inom den skogliga sektorn - en av de mest könssegregerade sektorerna i Sverige.

I det svenska skogsbruket finns en stor potential för att i kombination eller som alternativ till traditionell virkesproduktion

producera tjänster och produkter som tar tillvara skogens ”mjuka” värden. Som råvaruproducent är den svenska skogen oerhört betydelsefull. Efterfrågan på virke, massa och biobränslen ökar för varje år, samtidigt som det sociala trycket på skogen som rekreationsskälla och som bas för den växande naturturistnäringen blir allt större. I en hårdnande konkurrens och prispress på traditionella jord- och skogsprodukter har många skogsägare idag också svårt att få inkomsterna från skogsbruket att räcka till. Detta medför att de måste hitta nya vägar att dryga ut inkomsterna. De förändrade ekonomiska förutsättningarna gör det därför nödvändigt med en breddning av skogsägarnas ekonomiska aktiviteter. En möjlighet är att satsa på entreprenörskap i skogslandskapet med fokus på mångbruk, naturturism och upplevelser. Genom att utveckla skogens sociala värden för upplevelser, rekreation och turism ges en möjlighet som öppnar upp för mångfald, småskalighet och möjliggör en satsning på lokala resurser. Entreprenörskap

inom upplevelser och turism har ur ett internationellt perspektiv utvecklats starkt under de senaste decennierna, främst med inriktning mot naturresursbaserade innovationer och service. Många skogsägare har ett stort intresse av att vara en del av denna utveckling.

### **Betydelsen av identitet för kvinnor som skogliga entreprenörer**

Under senare tid har allt fler kvinnor blivit yrkesverksamma inom skogssektorn och kvinnor som skogsägare har uppmärksammats. Det har därigenom skapats ett behov av ny kunskap om genusdimensioner i skogen. Det finns ett växande forskningsområde om kvinnors företagande. Dock är det få studier som fokuserar på företagande och genus inom de gröna näringarna. I de studier som har genomförts om företagande inom området, har inte kvinnors förutsättningar fått ett specifikt fokus. Kvinnors företagande kan därigenom ses som osynliggjordt från både forskningen och näringarna. Med utgångspunkt i

normbilden av att en bonde eller skogsägare är en man, talas det därmed om ett ”genusblint” perspektiv på företagandet. Inom dessa näringar drivs dessutom de flesta mindre företag som enskild firma med mannen som den registrerade företagaren, även om arbetet i praktiken sköts gemensamt av mannen och kvinnan. Detta bidrar bland annat till att kvinnor som företagare i de gröna näringarna blir osynliga, i såväl statistik som i forskning.

Den ojämna könsfördelningen av män och kvinnor inom skogssektorn innebär även att dess legitimitet försvagas i samhällets ögon. För att sektorn skall kunna fortsätta utvecklas och bli en framtidsbransch krävs det att den ökar sin legitimitet genom att följa med i samhällets allmänna jämställdhetsutveckling.

Med dessa utgångspunkter vill jag belysa vilka faktorer som är betydelsefulla för ett framgångsrikt företagande, och vilka hinder finns på vägen för kvinnor som vill etablera sig som entreprenörer i skogssektorn eller utvidga en redan befintlig verksamhet: *hur kvinnor kan synliggöras som entreprenörer*. På vilket sätt har de



gröna näringarnas, specifikt den skogliga sektorns, förändringar under de senaste decennierna inneburit möjligheter för kvinnor att starta och utveckla företag? Hur viktigt är det för kvinnor att skapa sig en ”entreprenöriell identitet” för att nå framgång?

### **Drivkrafter och motiv för kvinnors företagande inom skogssektorn**

Flera faktorer spelar in för att stimulera kvinnors entreprenörskap. De studier som tar sin utgångspunkt i ett genusperspektiv visar på att skogsbruket är mycket tydligt genusmärkt och att det ofta förknippas med män och deras arbete. Ett *genusperspektiv* kan därför underlätta förståelsen för vilka strukturer som styr och begränsar de aktörer, aktiviteter och institutioner som bildar ramen för företagande. Den begränsade litteratur som berör detta ämne visar att övergripande framgångsfaktorer för kvinnors företagande innefattar stöd från familjen och lokalbefolkningen, samt inte minst stöd genom olika nätverk. Utbildning och genusmedveten rådgivning kan också

gynna företagandet. Såväl strukturella, sociala och personliga faktorer spelar därför in när kvinnor etablerar och/eller utvecklar företag:

*strukturella faktorer:* stöd från myndigheter (rådgivning, information, utbildning), lagar och regler, tillgång till kapital. I vilken utsträckning kan myndigheterna (Skogsstyrelsen, länsstyrelsen och kommuner) leva upp till den förändrade roll som denna utveckling kräver för att erbjuda stöd, rådgivning och utbildning vid etablering av företag? Vilka möjligheter till finansiering har företagare som är kvinnor jämfört med män inom de gröna näringarna?

*sociala faktorer:* socialt nätverk (socialt kapital, intellektuellt kapital), stödjande nätverk (familj, vänner, lokalbefolkning), kulturella värderingar och normer. Vilken betydelse har möjligheten att delta och arbeta i olika former av nätverk för kvinnors motivation att starta och driva företag: sociala nätverk (socialt kapital, intellektuellt kapital) respektive stödjande nätverk (familj, vänner, lokalbefolkning)?

*personliga egenskaper:* kognitiv förmåga, värderingar och motivation. För att nå framgång är betydelsen av kvinnornas personliga egenskaper naturligtvis grundläggande och individuell.

Vilka faktorer är av störst betydelse? Flera studier har visat att den mest positiva utvecklingen sker då *både* de strukturella och de sociala komponenterna bidrar till miljön. En svensk studie visar på framgångsfaktorer som en kombination av stöd från familjen, gemenskap och personlig egensinnighet. Den framhåller att dessa faktorer varit viktigare än stöd från lokalbefolkningen och i externa nätverk. Andra studier fokuserar på betydelsen av överlappande sociala, ekonomiska och personliga drivkrafter och motiv: ökad inkomst, möjligheten att utnyttja befintliga resurser samt att utbilda och överföra kunskap till konsumenterna. En drivkraft att etablera och utveckla företag kan vara en önskan om att bevara lokalsamhället, att se företagandet som ett sätt att bidra till lokala projekt och

landsbygdsutveckling. Inte minst viktigt är tillgång till lokala mötesplatser där det finns förutsättningar för att bilda nätverk, utbyta erfarenheter och utveckla en ”entreprenöriell identitet”. I denna process är mentorer och förebilder betydelsefulla.

### **Hinder för att etablera och utveckla kvinnors företagande**

Hinder för företagande visar sig framförallt i de fall kvinnor startar företag i anslutning till den egna fastigheten. Tidsbrist på grund av ansvar för hushållet är då ett vanligt hinder. Negativa attityder från omgivningen är ett annat, liksom problem med dålig omsättning och för små intäkter. Brist på genusmedveten rådgivning och utbildning framhålls också som ett stort hinder. Detta visas också i en svensk utredning som pekar på stor mansdominans inom LRF Konsult, som är nästan helt dominerande inom juridisk och ekonomisk rådgivning till landsbygdsföretag.

Flera studier visar på betydelsen av att förstå de särskilda behov som kvinnor som är

företagare på landsbygden har, för att kunna utforma ett bra och effektiva stöd. Ofta har policyprogram som syftar till att stödja företagande på landsbygden genomförts ”top-down”, utan kunskaper om de specifika behov som en viss grupp företagare (kvinnor) på en viss plats kan ha, och främst fokuserat på mäns företagande inom de primära näringarna. Flera företagare som är kvinnor pekar också på problem som isolering, brist på företags-tjänster, begränsad tillgång till finansiering, brist på kunskaper om lokal planering och miljö. Specifika stöd, uppbyggda från ”gräsrotsnivå” är därför viktiga instrument för att bemöta och hantera dessa svårigheter.

### **Jämställdhet, identitet och stödjande strukturer: att synliggöra kvinnors företagande**

I grunden är jämställdhet en demokratisk fråga men för skogssektorn handlar det också om ekonomi: en jämställd skogsnäring är en mer konkurrenskraftig skogsnäring. För att möjliggöra en uthållig landsbygdsutveckling

med fler arbetstillfällen och högre tillväxt är det viktigt att kvinnor och män har samma möjligheter att arbeta och driva företag. Att synliggöra och främja utvecklingen av kvinnors företagande inom skogssektorn är därför en utveckling som både samhället och enskilda individer tjänar på. En förutsättning för synliggörandet är användandet av ett genusperspektiv för att förstå och förklara de strukturer som styr och begränsar de aktörer, aktiviteter och institutioner som bildar ramen för företagande. Betydelsen av lokala mötesplatser som grund för att bilda nätverk och utbyta erfarenheter lyfts på ett övergripande plan fram av flertalet studier. Dessa framhåller att nätverk mellan kvinnor, genusmedveten rådgivning på "gräsrotsnivå" och utbildningsinsatser kan gynna företagande på landsbygden. Mentorer och förebilder har också visat sig vara viktigt för att underlätta identitetsskapandet bland företagande kvinnor - inte minst för att utveckla den "entreprenöriella identiteten". Detta är något som alltmer kommit att uppmärksammas i

forskningen om genus och de gröna näringarna. Från att ha fokuserat på landsbygdskvinnor och frågor om genusarbetsdelning, har intresset på senare tid riktats mot frågor som rör identiteter.

### **Lästips**

Helene Ahl (2006) Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 30(5), s. 595-621.

Marie Appelstrand & Gun Lidestav (2015) Women entrepreneurship—a shortcut to a more competitive and equal forestry sector?. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 30(3), s. 226-234.

# 11

## Designteams för innovativa jämställdhets- insatser i skogsnäringen

Helena Österlind & Malin Lindberg

### Ledarskap och delaktighet

Tidigare forskning visar att framgångsrika jämställdhetsinsatser bygger på ett tydligt ledarskap samtidigt som medarbetare är delaktiga i det praktiska förändringsarbetet. I Luleå tekniska universitets projekt *Från macho till modern – jämställdhet i skogsbrukets arbets-*



*organisationer* som bedrevs 2013-2015 med finansiering från VINNOVA testades ett nytt grepp för att skapa såväl ledningsstyrning som bred förankring genom så kallade ”designteams”. Med stöd av VD och HR-representanter i tre skogsrelaterade företag skapades designteams som bestod av ett urval av cirka tio medarbetare från alla i nivåer i företagen och med olika kön, kompetenser och antal år i företaget. På så sätt skapades en såväl horisontell som vertikal mix av medarbetare för att få en så nyanserad bild som möjligt av genomförda, pågående och potentiella jämställdhetsinsatser. Målet var att design-teamen skulle utveckla innovativa lösningar för jämställdhet i skogsnäringen.

### **Kreativ metod**

Inledningsvis märktes en skillnad mellan de företag som hade viss vana av att arbeta gränsöverskridande, och som därmed hade lättare att komma igång med den innovativa processen, än de som sällan arbetat över administrativa eller kompetensmässiga gränser.

En av poängerna med designteamen var att uppmärksamma företagen på hur mycket kompetenser och värdefulla kunskaper som finns bland de egna medarbetarna och som kan tillvaratas genom den här typen av kreativt sammansatta grupper. Som stöd i utvecklingen av innovativa lösningar användes ett arbetssätt som vi valt att kalla ”kreativ metod”. Det går ut på att använda flera olika pedagogiska angreppssätt för att så många som möjligt av deltagarna ska hitta en uttrycksform som passar just dem. I den kreativa processen byggs den gemensamma kunskapen upp stegvis både under och mellan träffarna. I projektet träffades varje designteam mellan 4 till 6 gånger. Vissa deltagare uttryckte en frustration under processens gång över att inte veta exakt hur varje träff, eller slutresultatet, skulle se ut. Samtidigt går den kreativa processen just ut på att inte föregå den kreativa processen genom att på förhand planera varje steg. Det handlar om att ge utrymme för så många perspektiv och lösningar på en utmaning som möjligt, för

att inte fastna i de traditionella genusmönster som processen syftar till att förändra.

### **Från vision till verksamhet**

Varje möte med designteamen planerades noga i samråd mellan processledare, forskare och företagens representanter. Ömsesidig respekt är en viktig ingrediens i den här typen av process- och värdegrundsarbete och därför tillämpas vissa riktlinjer såsom att uppmuntra vilda idéer och bygga vidare på varandras idéer snarare än att kritisera dem. Det är också viktigt att bibehålla fokus på den aktuella frågan som ska lösas. Varje träff utformas stegvis genom låta olika frågeställningar bygga vidare på varandra. Till stor del är ambitionen med den kreativa processen att utveckla så många idéer som möjligt; kvantitet före kvalitet. I vissa moment smalnas dock processen av i en stegvis prioritering och värdering av de idéer som utvecklats för att urskilja vilka som ska vidareutvecklas till konkreta åtgärdsförslag. Med stöd av olika metoder hämtade från design- och

jämställdhetsprocesser ringas relevanta insatser och vägar till implementering in. I denna fas spelar varje företags eget ansvar en stor roll, eftersom den kreativa processen i designteamen bidrar till att utveckla idéer, som det sedan krävs att varje företag omsätter i sina praktiska verksamheter. För att underlätta detta dokumenteras varje träff så att företagen kan gå tillbaka och se hur de utvecklade idéerna vuxit fram. Dokumentationen gör det även lättare att använda designteamets kreativa metod som arbetsform i andra delar av verksamheten.

Exempel på resultat från designteamen i projektet är bland annat en ny personalutbildning där jämställdhet, värdegrund och ”lean produktion” kombineras; ”storytelling” som ett innovativt sätt att förmedla ett företags jämställdhetshistoria; innovativ revidering av introduktionsmaterial för nyanställd personal utifrån ett jämställdhetsperspektiv; nytänkande sammankoppling av ett företags strategiska utvecklingsarbete inom ”lean produktion” respektive jämställdhet; jämställdhets-

kompetens som nytt kriterium vid upphandlingar; innovativ sammankoppling av människa, maskin och miljö i försäljningsargumenten.

### **Träning i att innovera**

Vissa deltagare i designteamen upplevde det svårt att ”tänka fritt” i betydelsen att släppa givna ramar såsom budget, tid, ansvarsfördelning med mera. Kreativ metod bygger på att lägga vanliga begränsningar åt sidan för att kunna låta fantasin flöda och därigenom tillåtas tänka på vad som skulle vara möjligt ”i den bästa av verksamheter”. Sådant kreativt tankearbete kräver tillit till processen i bemärkelsen att den kommer att leda vidare från idéer till konkreta åtgärder även om ramarna och vägen kan upplevas som krokig. Den till synes alltför visionära och innovativa idén kan under processens gång visa sig vara genomförbar efter viss bearbetning. Att låta den kreativa processen ha sin gång är en träningssak som deltagarna ofta blir allt bättre på ju fler träffar som genomförs. Vissa

deltagare i de designteam som skapades i projektet upplevde övningarna som befriande och kunde efterhand verkligen ta ut svängarna i sitt innovativa tankearbete. Andra deltagare tenderade dock att fastna i formuleringar eller alltför tidigt diskutera vad som verkligen är möjligt att genomföra och vad som tidigare testats med varierande resultat.

### **Framgångsfaktorer och fallgropar**

Den övergripande slutsatsen i projektet är att designteam fungerat relativt bra som arbetssätt för att utveckla nytänkande jämställdhetsinsatser, även om resultatet av varje designteams process är oförutsägbart beroende på det kreativa arbetssättet. Medarbetare från olika delar av företagen har fått chans att arbeta över befintliga gränser med jämställdhetsfrågor på ett nytt sätt jämfört med deras vanliga arbetsformer. Designteamen har haft störst framgång i de företag som: 1) kopplat designteamets process till andra pågående utvecklingsprocesser, 2) använt designteamens kreativa arbetsformer till att

tänka brett, stort och vilt jämfört med deras dagliga verksamheter, 3) gett deltagarna mandat att delta fullt ut i vetskapen om att deras utvecklade förslag kommer att tillvaratas i den ordinarie verksamheten. Designteamen har haft svårare i de fall där de låst fast sig i befintliga ramar, exempelvis målformuleringar, budgetramar och organisatoriska gränser, eller fastnat i idégenerering utan konkretisering. Att hitta vägar framåt för att ta bort låsningarna är oundgängligt för att processen ska ge resultat, vilket kan åstadkommas genom insatser för att säkra tillräckligt med tid och hitta anpassade metoder från både processledarna och företaget.

### **Efter designteamen**

Designteamen är skapade som en tillfällig konstruktion för att utveckla nytänkande idéer under en avgränsad tid. I några av de företag som deltagit i projektet har designteamen funnits kvar en tid efter att projektet avslutats medan andra upplöstes i samband med projektslutet. Oavsett vilket så har deltagarna

lärt sig en kreativ metod som de kan ta med sig i fortsatta utvecklingsprocesser i företaget. De kan fortsätta ställa reflekterande frågor, inleda kreativa samtal, använda kreativa sätt för att fånga in flera olika perspektiv och idéer, identifiera kritiska situationer, ge förslag till nytänkande lösningar, samt exemplifiera vad jämställdhet kan vara på sina egna arbetsplatser. På så sätt kommer förändringsarbetet i designteamen att leva kvar i företagen och ge fler personer möjligheter att genom kreativt tänkande gå från ”jaha” till ”aha”. Det vill säga från att rycka på axlarna till frågor om jämställdhet i skogssektorn, eller att inte veta hur nytänkande jämställdhetsinsatser skulle kunna se ut, till att aktivt bidra till att forma en jämställd skogssektor.

## **Lästips**

Luleå tekniska universitet (2015) *Skogsnäringens genusmönster och jämställdhetsinsatser – erfarenheter från Luleå tekniska universitet*. Finns att ladda ned på [www.ltu.se/genusiskogen](http://www.ltu.se/genusiskogen).





# 12

## **Relaskoperingsprojektet – att inventera skogliga utbildningar**

Ann Dolling & Kim Wickman

I följande kapitel redovisas erfarenheter från det så kallade relaskoperingsprojektet<sup>1</sup>, som med stöd av delegationen för jämställdhet i högskolan genomfördes vid fakulteten för skogsvetenskap (S-fak), Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) under åren 2011-2013. Projektet svarar mot den nationella strategin för jämställdhet i skogsbrukssektorn initierat av landsbygdsdepartementet. Projektet syftade till

## Relaskop<sup>1</sup>

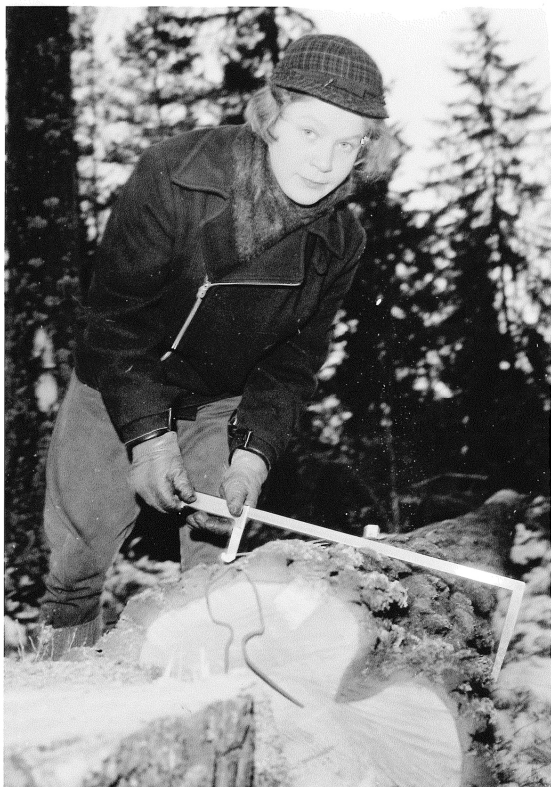
Med hjälp av ett relaskop lär sig jägmästar- och skogsmästarstudenter att undersöka hur stor area (grundyta) och volym av olika trädslag som finns i ett skogsbestånd. Man kan säga att det enkla men geniala relaskopet är jägmästarens/skogsmästarens viktigaste instrument för att undersöka/beskriva aktuellt skogstillstånd och även för att prediktera skogens utveckling. De studenter och lärare som deltagit i detta projekt har i överförd bemärkelse lärt sig att använda ett ”genus-relaskop” för att inventera den egna utbildnings- och undervisningspraktiken.

att utveckla metoder och arbetssätt som skulle kunna minska andelen könsbundna val till och inom jägmästarutbildningen och skogsmästarutbildningen. Det skedde genom att involvera studenter och lärare i en deltagande inventering av studieämnen, frågor och pedagogiska metoder i utbildningen som är behäftade med könsstereotypa föreställningar. Dessutom i var avsikten att undersöka om, och i så fall hur könsstereotypa föreställningar påverkade studenterna i valet av studieinriktning och därefter föreslå och initiera förändringar. Med genus och jämställdhet i sikte är vår

förhoppning att kapitlet ska ge vägledning och inspiration till ett fortsatt förändrings- och utvecklingsarbetet inom skogsbrukssektorn.

### **Om skoglig utbildning**

De akademiska yrkesutbildningarna till jägmästare och skogsmästare har i hög grad kännetecknats av manlig dominans, bland annat som en följd av inträdeskrav på fullgjord värnplikt respektive skoglig praktik. När Cecilia Forsberg (f. Lövgren) som första kvinna antogs till jägmästarutbildningen 1962 var det efter att hon sökt och beviljats dispens från värnpliktskravet. Skogsmästarutbildningen etablerades 1945 och den första kvinnan, Anita Edling, antogs till utbildningen 1972.



Cecilia Forsberg, första kvinnan på jägmästarutbildningen, på apteringsövning i Garpenberg vintern 1962-1963.

Trots att både kvinnor och män idag studerar till jägmästare eller skogsmästare, så är

kvinnorna fortfarande i minoritet på båda programmen. Skogsutbildade kvinnors och mäns erfarenheter visar att utbildningarna speglar och reproducerar en branschkultur som är traditionellt maskulin, tämligen socialt homogen och med jakt och friluftsliv som kulturell norm. Till kulturen hör även en stor respekt för erfarenhet och praktisk kunskap som ibland har till följd att teoretiska kunskaper och ett vetenskapligt (kritiskt) förhållningssätt upplevs som mindre relevanta. Studenter som kan identifiera sig med normen (heterosexuell vit man med erfarenheter av skog och jakt) känner sig bekräftade och inkluderade medan andra ställs inför situationen att underkasta sig normen och därmed inta en underordnad position eller alternativ, revoltera mot den. Kön och skoglig bakgrund blir därmed viktiga identitetsmarkörer. Vidare kommer sällan studenterna i kontakt med föreläsare, besöksvärdar och föredragshållare som är kvinnor. Det förstärker ytterligare bilden av att män är givna auktoriteter och företrädare för skogs-

branschen och att kvinnorna utgör undantag. Därmed utmanas inte stereotypa föreställningar om kvinnors ”oförmåga” att fylla den professionella kostymen som ledare, lärare, forskare och sakkunniga. Dessutom finns en uppdelning inom exempelvis jägmästarutbildningen där kvinnor tenderar att i högre grad än män välja biologi- och ekologinriktade kurser medan män på motsvarande sätt väljer produktion- och teknikinriktade kurser. Detta har till följd att studenterna formas och anpassas, på gott och ont, under utbildningen för ett kommande yrkesliv inom skogsbranschen.

En förklaring till varför män dominerar på maktpositioner i samhället och inom akademien är att män tenderar att välja män med liknande bakgrund och värderingar till medarbetare, tronföljare och påläggskalvar. Detta resulterar i att föreställningen om ”hur en ledare ska vara” reproducerar sig själv och blir till ”sanning”. Denna konstruktion av manlighet karaktäriseras av att den är dold och ibland så osynlig att den inte ses som manlighet utan som

kompetens. Tidigare studier pekar på att det låga antalet ledare som är kvinnor inte upplevs som ett egentligt problem för verksamheten om ledande män fortsätter att se män som representanter för det ”riktiga” ledarskapet, och kvinnor som galjonsfigurer, det vill säga aktörer som syns men inte har mandat att påverka i viktiga beslut. Att män, och ibland kvinnor, i ledande position har svårt att se den strukturella diskriminering som kvinnor utsätts för, gör att de dessutom ställer sig skeptiska till olika åtgärder som avser att förändra organisationen mot ökad jämställdhet. Kritik har tidigare riktats mot jägmästar- och skogsmästarprogrammen för att inte ge studenterna teoretiska verktyg att se och påverka utbildningarna ur ett genusperspektiv vilket därtill begränsar deras möjligheter att i framtida yrkesroll förstå och förändra den skogliga kulturen.

### **Relaskoperingsprojektet**

Projektet startade i augusti 2011 och omfattade jägmästar- och skogsmästarprogrammet. För



att skapa struktur och kontinuitet i arbetet tillsattes en styrgrupp och en referensgrupp. Avsikten var att involvera direkt berörda grupper i processarbetet och skapa transparens och legitimitet för de utvecklings- och förändringsåtgärder som projektet syftade till. Dessutom handlade det om att förankra arbetet på fakulteten, skapa förutsättningar för inflytande, delaktighet och engagemang bland forskare, lärare, och studenter, fånga upp viktiga erfarenheter och kunskaper om organisationen och dess medaktörer samt att skapa realistiska förväntningar på vad som var rimligt och möjligt att göra inom ramen för projektet.

### *Lärarimplementeringar*

När det gäller lärarimplementeringarna diskuterades på ett tidigt stadium hur och på vilket sätt lärarnas medvetenhet och kompetens skulle kunna stärkas vad gäller genusperspektiv och jämställdhet. En relativt omfattande problemanalys som kommunicerades i organisationen på olika nivåer och i olika

sammanhang resulterade så småningom i ett kompetensutvecklingspaket bestående av tre kursmoment för lärare.

Med fakultetsledningens bifall beslutades att samtliga lärare och forskare vid fakulteten för skogsvetenskap under en treårsperiod skulle genomgå kursen *genus och jämställdhet – ett kunskapsområde med utmaningar för pedagogiskt ledarskap* som totalt omfattade sju dagar. Efter fullgjord kurs erhöll varje deltagare ett skriftligt intyg vidimerat av dekan, vicedekan för grundutbildningen och kursansvarig lärare. Kompetensutvecklingspaketet sjuösattes vårterminen 2012 och utvärderades utifrån några av kursledaren fastställda frågor. På frågan om på vilket sätt lärdomarna kommer att påverka/ändra deltagarnas syn på införande av ett jämställdhets- och/eller genusperspektiv i undervisningen, svarade ungefär en fjärdedel att de inte tidigare hade reflekterat över jämställdhets- och/eller genusfrågor samt att kompetensutvecklingen medförde att frågorna numera finns på dagordningen. Ungefär en fjärdedel uppgav att de kommer att skriva in

genus- och jämställdhetsperspektiv i kursplanen samt ta upp perspektiven oavsett om de är intagna i kursplanen eller inte. Vidare sägs att det finns planer för att åstadkomma progression i ämnet under utbildningen. Övriga menade att de nu har lättare att förstå betydelsen av jämställdhets- och genusfrågor. Ytterligare en fjärdedel uppgav att lärdomarna gett inspiration och att det är bra med nya perspektiv.

### *Studentimplementeringarna*

Avsikten med att integrera ett genusperspektiv i jägmästar- och skogsmästarutbildningarna har främst handlat om att ge studenterna grundläggande kunskap om hur kön/genus inverkar på individ- och samhällsnivå för att därmed förbereda dem för kommande yrkesliv. Det har också handlat om att ge studenterna verktyg att identifiera och synliggöra normativa föreställningar och stereotyper om manligt och kvinnligt som i praktiken möjliggör eller begränsar kvinnors och mäns tillträde, acceptans och utvecklingsmöjligheter inom

skogsbranschen. Genom olika undervisningsinslag har avsikten även varit att öka studenternas medvetenhet och stärka deras handlingskraft att identifiera, bemöta och aktivt motverka ojämlika maktrelationer.

Med anledning av att det inte tidigare funnits renodlade inslag med genusperspektiv i undervisningen anordnades initialt en halvdag för studenterna på båda utbildningsprogrammen under temat ”normer och yrkesroll” våren 2012. Temats form och innehåll var ett resultat av flera avvägningar, bland annat utifrån samtal med kvinnor och män som är studenter och kårrepresentanter vid jägmästar- och skogsmästarprogrammet om hur de såg på en framtida yrkeskarriär inom skogsbrukssektorn. Slutligen planerades en halvdag för respektive utbildning under temat ”normer och yrkesroll” Seminariet schemalades för jägmästarstudenterna på kursen *Skogsbrukets organisation och ledarskap*. På skogsmästarprogrammet integrerades seminariet i kursen *Skoglig planering*. På båda programmen låg dessa kurser i slutet av

utbildningen. Som ansvarig för merparten av de skogliga utbildningarna har, som tidigare nämnts, SLU ett särskilt ansvar i formandet av framtidens skogliga kompetens. Seminariet presenterades därför som en del av fakultetens direkta åtgärder för att möta regeringens krav på ett jämställt skogsbruk.

För att övervinna studenternas farhågor att ge sig ut i arbetslivet beslutades att bjuda in externa seminarieledare från skogsbruket. Lärare vid skogsfakulteten, med genuskompetens och med god kännedom om tidigare studenter, föreslog namn på lämpliga personer. Dessa hade antingen skrivit en uppsats med genus och jämställdhet i fokus eller på annat sätt visat sig vara intresserade och engagerade i frågan. I samtalet med seminarieledare gavs studenterna möjlighet att ställa frågor, sätta ord på, reflektera över och dela erfarenheter kring normativa föreställningar om vad en ”riktig” jägmästare/skogsmästare är och förväntas vara. Vår förhoppning var att studenterna efter seminariet skulle kunna skilja på vad som är

faktisk yrkeskunskap och vad som är kulturella och strukturella myter och könsstereotypa föreställningar om yrket.

När studenterna var på plats och innan seminariet startade ombads de att på ett blankt A4-ark skriva ner sina förväntningar på dagen. Studenternas reflektioner samlades därefter in av projektledaren som också var huvudansvarig för planering och genomförande av temadagen. Här följer några exempel på vad studenterna svarade. Urvalet är talande för vad flertalet studenter uttryckte:

*Jag har egentligen ingen förväntning på denna dag. Det enda jag tycker som ska bli intressant är att se hur SLU jobbar för att få bättre jämställdhet inom skogsbranschen.*

*Givande och lärorik dag med handfasta tips och råd och inte bara massa luddiga teorier.*

*Jag har väl inga direkt. Går in med öppet sinne.*

*Att det inte ska vinklas till ”usåh vad dåligt att det inte är mer kvinnor i branschen”, optimistiskt. Hur det ser ut i dagsläget.*

*Få tips och idéer på hur man kan jobba för bättre jämställdhet. Kort lägesbeskrivning hur läget är nu. Information om vad SLU gör för ökad jämställdhet.*

*Intressant föreläsning och ingen ”fingerpekning”. Intressanta diskussioner med substans. Några konkreta idéer på förändringar kan göras.*

*Ta upp hur klimatet är i arbetslivet, lika lön för män och kvinnor? (med samma arbetsbörda). Hur ser fördelningen ut på utbildningarna, män/kvinnor?*

*Jag hoppas att dagen ska lyfta frågan bland studenterna, vad jämställdhet är och att ”livet” kanske inte är så jämställt som vi tror. Jag hoppas på många intressanta diskussioner.*

*Få reda på hur stor medvetenhet det finns i skogssektorn gällande genusfrågor. Hur arbetar skogssektorn med genusfrågor?*

Som framgår av ovanstående citat förväntar sig studenterna att få en lägesbeskrivning av hur skogsbranschen och utbildningarna arbetar med jämställdhetsfrågan generellt och att temadagen ska resultera i handfasta tips och idéer. Några studenter antyder att de har förväntningar på att få insyn i hur SLU specifikt arbetar för ökad jämställdhet i skogsbranschen. Det finns emellertid ingen student som tydligt efterfrågar teoretiska verktyg för att åstadkomma förändring eller exempel där studenterna uppfattar sig själva som aktiva medaktörer i ett förändringsarbete mot ökad jämställdhet.

I slutet av temadagen delades ett frågeformulär ut. Frågeformuläret hade en kvalitativ ansats med avsikt att ta reda på om, och i så fall hur frågor om kön, genus och jämställdhet integreras i jägmästar- och skogsmästarprogrammen. Sammantaget var det få studenter som upplevde att det funnits inslag av genusperspektiv i utbildningen. I de fall där studenterna angav inslag handlade det främst om att de vid något tillfälle haft en



föreläsare som var kvinna. Sista frågan var en ”övrig fråga”. Här följer några exempel på vad studenterna svarade:

*Det blir bara konstlat att försöka driva in något slags genusperspektiv. Att alla behandlar sina medmänniskor med respekt är det enda som behövs för en bra miljö och det är det på skolan just nu. Det är bättre att lägga punktinsatser på problempersoner. (man)*

*Ha en bredare rekryteringsbas, vara tydlig och informativ. Tjejläger är säkerligen ett bra initiativ men vad händer sedan när man går på utbildningen? Bra att ta in även kvinnliga föreläsare men viktigast är att vi har den föreläsare som har bäst kompetens inom området. (kvinna)*

*Jag är dåligt insatt i frågorna men anser att det är mycket viktiga frågor. Skulle vilja skaffa mig mer kunskap om ämnet. (man)*

*Ge alla kvinnor högre lön inom skogsbruket för att gynna kvinnorna! (kvinna)*

Synpunkter från studenterna var delade men övervägande positiva. Som tidigare påpekats finns en stor spännvidd mellan studenter som tycker att kunskap om genus och jämställdhet är mycket viktigt och studenter som anser att genus och jämställdhet inte hör hemma i utbildningssammanhang eller i skogssektorn överhuvudtaget.

### **Utvärdering och omarbeting**

Efter det första seminariet för jägmästar- och skogsmästarstudenterna utvärderades insatserna i referens- och styrgrupperna och med involverade lärare på kurserna. Sammantaget var vi överens om att inslaget i sin helhet fungerat väl men att studenternas förkunskaper behövde stärkas. I samband med gruppdiskussionerna med externa seminarieledare var det svårt att skapa givande diskussioner relaterade till genus och jämställdhet då ämnet var nytt för många studenter. Beslut fattades att behålla seminariet under temat ”Normer och yrkesroll” och komplettera detta med ytterligare två inslag i utbildningarna som gav

studenterna en tydligare orientering och förberedelse inför kommande möte med representanter från skogsbruket. Dessa var en halvdag med temat; Grundläggande begreppsorientering samt en halvdag med temat; Härskartekniker och motstrategier- verktyg att bemöta och förändra maktstrukturer. Som sista inslag i utbildningen ges den halvdag som tidigare beskrivits; ”normer och yrkesroll”.

Slutligen; projektet har erbjudit många utmaningar, dels väntade men också överraskande. Det har gett nya insikter om komplexa samband mellan kön, kunskap och makt samt goda möjligheter till kompetensutveckling, bro- och nätverksbyggande. Ledningen är emellertid den springande punkten i alla satsningar som gäller genusintegrering och jämställdhetsarbete. En fakultetsledning som med tydlighet visar att man menar allvar med förändringsarbetet är en förutsättning för implementering och legitimitet. Genusintegrering är svårt och det visar sig genom att fakulteten inte har lyckats att uppnå fastställda mål. Två år efter avslutat projekt har

ett fåtal lärare genomgått seminarieriet. Målet är nu att ge en reducerad seminarieriet till alla medarbetare. Studentimplementeringarna har gått bättre och de inslag som startades inom ramen för projektet har fortsatt. Dessvärre riskerar genusintegreringen i utbildningen att försvinna när utbildningsprogrammen görs om. Att jämställdhetsarbetet får en allt mer underordnad roll beror sannolikt på att ansvaret för frågan har flyttats från fakultetsledningen till likavillkorshandläggaren som inte har motsvarande makt och möjlighet att utmana och förändra. För att lyckas i det fortsatta arbetet kan vi konstatera att det behövs en fakultetsledning som menar allvar med förändringsarbetet och som aktivt jobbar med den. Det behövs också en universitetsledning och en skogssektor som stöttar en långsiktig utveckling och inte minst politisk vilja att säkerställa ett jämställt samhälle.

## Lästips

Kim Wickman, Ann Dolling, Gun Lidestav & Jonas Rönnberg (2013) *Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap*, Sveriges lantbruksuniversitet.

# 13

## Att öppna skogen – tre förslag för framtiden

Elias Andersson

De senaste årens forskning och utveckling har bidragit till en ökad kunskap och förståelse kring skogssektorns genusrelationer och förändringsprocesser. Utifrån denna nya kunskap har ett antal utvecklingsmöjligheter/nödvändigheter identifierats för att kunna vidareutveckla både den praktiska och teoretiska kunskapen om sektorns genusrelation och jämställdhetsarbete ytterligare. I detta kapital presenteras tre centrala områden

som utifrån detta är identifierade att innehålla betydande utmaningar för skogssektorn. De tre förslagen syftar till att vidga och förnya diskussionen kring genus, normer och makt inom den skogliga sfären.

## **Framtidens jämställda arbetsplatser i skogen**

Skogssektorn i Sverige är en framtidsbransch – frågan är bara för vem? Den bransch som vill attrahera den bästa kompetensen och rekrytera både kvinnor och män behöver arbeta medvetet för att anpassa villkor och förutsättningar så att både tjejer och killar inkluderas på en arbetsplats. Skogen har särskilda utmaningar när det gäller arbetsplatser. Inom skogssektorn förekommer arbetsuppgifter ute i skogen där arbetet sker utan kollegor och eventuellt med övernattnings i skogskoja/stuga eller på annat sätt. I dessa fall behöver det ses över för vem miljön är anpassad i dagsläget och för vem den behöver anpassas för i framtiden. Alla som arbetar ska ha möjlighet till rast, fika, lunch och att gå på

toaletten under drägliga förhållanden. Det framkommer att exempelvis toaletsituationen är besvärlig, vilket faktiskt exkluderar människor från att arbeta ute i fält. Med ökad medvetenhet om vem som definierar behov och utgör den norm som avgör när dessa är uppfyllda eller ej, finns goda möjligheter att göra förändringar i faciliteter så att fler kan göra mer inom skogssektorn.

Det behövs fler röster, idéer och visioner om framtidens skogssektor. Därför är ett steg att ta tillfällena i akt att låta kvinnor, män, tjejer, killar, unga och äldre, personer med skoglig erfarenhet liksom personer utan att skoglig bakgrund göra sina röster hörda. Det finns till exempel skogs dagar, mässor, studiebesöksgrupper, nyanställda och så vidare som kan bidra. Förutom bidrag till hur skogssektorn kan utvecklas och inkludera fler perspektiv när det gäller just arbetsplatser i skogen så finns det också ett behov av underlag och därefter beslut så att vissa förslag kan förverkligas. Arbetet inom skogssektorn har förändrats ganska radikalt över tid och så har även vilka



som arbetar inom skogssektorn. Tidigare var skogen en arena för män men så är det inte längre, formellt sett. Men exempelvis avsaknad av toaletter och så vidare gör att det blir svårt för kvinnor att arbeta på alla positioner även om det behövs arbetskraft.

Det ser också annorlunda ut idag när det gäller hur arbetet i skogssektorn organiserats. Många större bolag hyr in entreprenörer som med sina specialmaskiner och anställda sköter en stor del av det operativa arbetet i skogen. Även region- och lokalkontoren är förhållandevis små med ett litet antal medarbetare på varje kontor.

Det ger också speciella arbetsförhållanden att vara få och där personalomsättningen är låg och flera medarbetare vet väldigt mycket om såväl människor, maskiner och skogen. Här kan det vara svårt att komma in som ny medarbetare oavsett kön. Vilka regler gäller och vilka (o)uttalade regler gäller?

För att ta steget in i framtiden behövs strategiska jämställdhetsinsatser som gärna kan kopplas till annan utveckling. Det kan handla

om processer för mindre markskador, samråd med markägare eller organisationsförändring. Det viktiga är att kvinnor och män har lika utrymme och makt i sina roller och att båda könen har tillgång till hela arbetsorganisationen och inte hindras på grund av kön.

Det här förändringsarbetet pågår redan till stor del och en framgångsfaktor är att det är ledningsstyrt och drivs med stöd av kompetenser kring skog, ledarskap och jämställdhet. Mixen av kompetenser är relevant för att finna nya problemformuleringar och lösningar. Allt ska dock ske branschnära för att skogssektorn ska få ut mesta möjliga nytta.

Det finns moderna former av skogsjobb runt om i Sverige. Låt oss göra dem tillgängliga för kvinnor och män med exempelvis ambitionen att det ska gå att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Med olika kompetenser och erfarenheter går det att bygga en modell för framtidens jämställda arbetsplats i skogssektorn. En modell som i sig lockar till fortsatt interaktiv dialog om hur arbetsplatser

ser ut och fungerar i syfte att ständigt vidareutveckla alltifrån förarhytter till toaletter.

## **Jämställdhetsintegrera de skogliga utbildningarna!**

Rekryteringen till de skogliga utbildningarna har traditionellt varit smal och främst omfattat individer som på olika sätt har haft en social koppling till sektorn. Majoriteten av de sökande till skogliga utbildningar på olika nivåer, från gymnasiet till universitetet, är män och från landsbygden. Skogssektorn i stort har därmed haft svårare att locka kvinnor, stadsbor och individer med andra etniska bakgrunder. I ett antal studier och tidigare genomförda projekt har det dock blivit tydligt att det inte enbart är sektorns synlighet och hur den uppfattas som har betydelse utan att de skogliga utbildningarna spelar en avgörande roll för att rekrytera mer brett och mer jämställt. I takt med att sektorns kompetensprofiler förändras finns det därför ett behov av att undersöka och analysera hur de olika utbildningarna bedrivs, hur de fylls

med innehåll och på vilket sätt detta möter mäns och kvinnors, liksom sektorns, förväntningar. I all statlig och offentlig verksamhet är jämställdhetsintegrering definierad som den centrala metoden för att nå upp till de jämställdhetspolitiska målen. Denna typ av systematiskt jämställdhetsarbete har även inom den privata sektorn visat sig framgångsrikt och bidragit till verksamhetsutveckling, lönsamhet och konkurrenskraft.

En systematisk översyn och jämställdhetsintegrering av de skogliga utbildningarna utgör ett viktigt mål i det branschgemensamma och strategiska arbetet att öka jämställdheten och för att kunna möta de framtida utmaningarna inom skogssektorn. Erfarenheten från denna typ av förändringsarbete understryker dock betydelsen av att arbeta målinriktat och att dra lärdom av tidigare och parallella processer.

Det skogliga basåret, i dess nuvarande form, har bedrivits i nästan tio år och har då erbjudit en bredare ingång för studenterna som saknat de teoretiska och praktiska förkunskaperna för att antas direkt till Skogsmästarprogrammet

(SMP). En följd av jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn från 2011 var att ytterligare ett basår upprättades i Värnamo med det övergripande målet att det skall vara jämställdhetsintegrerat vid start. Detta är dock ett mål som inte fullt ut har kommunicerats eller följts upp varför det inte heller har uppfyllts. I genomförda studier framhålls basårets positiva effekter för främst Skogmästarprogrammet, samtidigt som de understryker att det finns en stor utvecklingspotential i formerna kring utbildningen. Det är därför av strategisk vikt att jämställdhetsintegrera det skogliga basåret som det första steget i en process att se över de skogliga utbildningarna. Detta innebär bland annat att utarbeta strategier för kommunikation och rekrytering och översyn av kursinnehåll. Men även att ta fram informationsmaterial och följa upp praktikerna samt att förse ledningen och de verksamma pedagogerna med relevant kunskap kring genus och jämställdhet för att implementera och för arbetet framåt. Det bör läggas stor vikt vid att redan initialt utarbeta

strategier och former för att följa upp de insatser som initieras för att understryka att jämställdhetsintegreringen inte är en statisk insats utan en process med flera parallella processer och delmål.

Kunskaperna och erfarenheterna av att genomföra denna åtgärd har betydelse för både utbildningar på gymnasial och universitetsnivå (SMP) och för utvecklandet av metoder kring att jämställdhetsintegrera skogliga utbildningar.

### **Strategier för att skapa dragkraft**

Arbetet med att implementera jämställdhetsstrategin har visat på såväl kunskapsluckor och behov av fortsatt kunskapsutveckling. Framförallt avseende goda exempel på hur befintlig generell och sektorsspecifik kunskap om genus och jämställdhet kan omsättas i praktiken. En generell iakttagelse är att det finns en stor spridning bland sektorns organisationer i hur långt dessa kommit i sitt jämställdhetsarbete och följaktligen även i kunskap om såväl ojämställdhetens orsaker som om vilka metoder som kan vara lämpliga

att använda för att nå önskade och uppsatta mål. Med andra ord finns behov och möjligheter att lära av varandra i större uträkning än vad som sker idag. Formerna för detta kunskapsutbyte bör vara brett och inkluderande. De tekniska formerna för detta bör på likande sätt bli flera, men det finns dock även ett kritiskt behov av ett mellanmänniskt utbyte och förutsättningar för strategiska diskussioner. Detta behov grundar sig framförallt i att många av de personer som arbetar mer intensivt med dessa frågor är relativt få inom de respektive organisationerna. För att stärka detta arbete ytterligare, och de personer som arbetar med dessa frågor, krävs det att kontakterna och utbytet stärks och formaliseras.

En kunskapswebb kan vara ett stöd i denna process. För att en sådan skall vara effektiv och välbesökt måste det finnas resurser till utveckling och att hålla den levande. Det är också viktigt att placera den hos en organisation med hög skoglig kompetens men utan egna "särintressen" för att kunna verka

inkluderande. För att vitalisera denna portal så vilar det ett ansvar på organisationer och individer inom skogssektorn att fylla den med relevant innehåll.

Den innevarande jämställdhetsstrategin bygger i huvudsak på principen om ett delegerat ansvar till enskilda aktörer och intressenter. Den politiska nivån (Näringsdepartementet, tidigare Landsbyggsdepartementet) har svarat för initiering och uppföljning. I strategiperioden slutskede är det uppenbart att det behövs en mer aktiv och kommunikativ samordnare av denna typ av gemensamma processen. Därför föreslår vi att en nationellt samordnande funktion tillsätts mer uppdrag att fungera som koordinator men också ha en aktiv processledande och uppföljande roll. För att komma vidare i det fortsatta arbetet så krävs det därmed att någon organisation, utifrån en gemensam diskussion inom sektorn, axlar denna mer koordinerande roll samt att centrala aktörer utarbetar en tydlig arbetsdelning med målbilder kring olika delar av denna process.



## Lästips

Elias Andersson & Gun Lidestav (2015)  
*Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skoglig resurshushållning.

# Referenslista

Ahl, H. (2006) Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 30(5), s. 595-621.

Andersson, E. & Lidestav, G. (2015) *Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skoglig resurshushållning.

Appelstrand, M. & Lidestav, G. (2015) Women entrepreneurship—a shortcut to a more competitive and equal forestry sector?. *Scandinavian Journal of Forest Research* 30(3), s. 226-234.

Arora-Jonsson, S. (2013) *Gender, development and environmental governance: theorizing connections*. New York: Routledge.

Brandth, B., Follo, G., & Haugen, M.S. (2004). Women in forestry: Dilemmas of a separate women's organization. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 19(5), s. 466-472.

Brandth, B., & Haugen, M.S. (1998) Breaking into a masculine discourse. Women and farm forestry. *Sociologia Ruralis*, 38(3), s. 427-442.

Brandth, B., & Haugen, M. S. (2000) From lumberjack to business manager: masculinity in the Norwegian forestry press. *Journal of Rural studies*, 16(3), s. 343-355.

Brandth, B., & Haugen, M.S. (2005) Doing rural masculinity—from logging to outfield tourism. *Journal of Gender Studies*, 14(1), s. 13-22.

Brandth, B., & Haugen, M.S. (2005) Text, Body, and Tools Changing Mediations of Rural Masculinity. *Men and Masculinities*, 8(2), s. 148-163.

Coutinho-Sledge, P. (2015) Feminized Forestry: The Promises and Pitfalls of Change in a Masculine Organization. *Gender, Work and Organization*, 22(4), s. 375-389.

Ds (2004:39) *Det går långsamt fram... – jämställdheten inom jord och skogsbrukssektorn*. Stockholm: Jordbruksdepartementet.

Eriksson, L. (2012) Exploring Underpinnings of Forest Conflicts: A Study of Forest Values and Beliefs in the General Public and Among Private Forest Owners in Sweden. *Society & Natural Resources*, 25(11), s. 1102-1117.

Eriksson, L., Nordlund, A. and Westin, K. (2013) The general public's support for forest policy in Sweden: a value belief approach, *Journal of Environmental Planning and Management*, 56(6), s. 850-867.

Follo, G. (2008) *Det norske familieskogbruket, dets kvinnelige og manlige skogeiere, forvaltningsaktivitet – og metaforiske forbindelser*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Holmgren, S. (2015) *Governing forests in a changing climate*. Uppsala: Sveriges lantbruksuniversitet.

Holmgren, S. & Arora-Jonsson, S. (2015) The forest kingdom – with what values for the world? Climate change and gender equality in a contested forest policy context. *Scandinavian Journal of Forestry Research*, 30(3), s. 235-245.

Häggqvist, P. (2007) *Content Analysis of a Forest Trade Fair: method used at Skogsnolia 2006*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet.

Häggqvist, P., Berg Lejon, S. & Lidestav, G. (2010) Forest days as an educational method in Swedish family forestry. *Scandinavian Journal of Forestry Research*, 25(S9), s. 25-32.

Häggqvist, P., Berg Lejon, S. & Lidestav, G. (2014) *Look at what they do: A revised approach to communication strategy towards private forest owners*. *Scandinavian Journal of Forestry Research*, 29(7), s. 697-706.

Johansson, E. (1994) *Skogarnas fria söner: Maskulinitet och modernitet i norrländskt skogsarbete*. Stockholm: Nordiska museet.

Johansson, M. (2015) *Att göra jämställdhet – motiv, motstånd och möjligheter i det svenska skogsbruket*. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Landsbygdsdepartementet (2011) *Konkurrenskraft kräver jämställdhet: Jämställhetsstrategi för skogsbrukssektorn*. Stockholm: Regeringskansliet.

Lantbrukarnas Riksförbund, (2009) *Den osynliga entreprenören*. Stockholm: LRF:s Jämställdhetsakademi.

Lidestav, G. (1998) Women as non-industrial private forest landowners in Sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 13(1-4), s. 66-73.

Lidestav, G. (2001) *Kräver skogen sin man eller duger en kvinna?* I: Niskanen, K., Liljewall, B. och M. Sjöberg (red) *Kvinnor och jord. Arbete och ägande från medeltid till nutid*. Stockholm: Nordiska museets, s. 159-173.

Lidestav, G. (2010) In competition with a brother: Women's inheritance positions in contemporary Swedish family forestry'. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 25(S9), s. 14-24.

Lidestav, G. & Andersson, E. (2011) *Fokusgruppsanalyser av kvinnliga skogliga nätverk*. Umeå: Institutionen för skoglig resurs-hushållning, Sveriges lantbruksuniversitet.

Lidestav, G., Andersson, E., Berg Lejon, S., & Johansson, K. (2011) *Jämställt arbetsliv i skogssektorn - underlag för åtgärder*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet.

Lidestav, G., & Ekström, M. (2000) Introducing gender in studies on management behaviour among non-industrial private forest owners. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 15(3), s. 378-386.

Lidestav, G., Engman, K. och D. Wästerlund. (2000) *Kvinna och skogsägare*. Stockholm: LRF Skogsägarna.

Lidestav, G. & Nordfjell, T. (2005) A Conceptual Model for understanding Social Practices in Family Forestry. *Small-scale Forest Economics, Management and Policy*, 4(4), s. 391-408.

Lidestav, G. & Sjölander, A.E. (2007) Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden.

*Scandinavian Journal of Forest Research*, 22(4), s. 351-362.

Lindberg, M., Andersson, E., Johansson, M., Andersson, L. (2016) *Organisational innovation for gender equality in forestry and mining*. I: G.A. Alsos, U. Hytti, E. Ljunggren (red.). *Research Handbook on Gender and Innovation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Luleå tekniska universitet (2015) *Skogsnäringens genusmönster och jämställdhetsinsatser – erfarenheter från Luleå tekniska universitet*. Luleå: Luleå tekniska universitet, Institutionen för ekonomi, teknik och samhälle.

McGehee, N. G., Kim, K. & Jennings, G. R. (2007) Gender and motivation for Agri-tourism Entrepreneurship. *Tourist Management*, 28(1), s. 280-289.

Reed, M. G. (2003) Marginality and gender at work in forestry communities of British Columbia, Canada. *Journal of Rural Studies*, 19(3), s. 373-389.



Törnqvist, T. (1995) *Inheritors of the woodland: A sociological study of private, non-industrial forest ownership*. Uppsala: Sveriges lantbruksuniversitet.

Umearus, P., Lidestav, G., Eriksson, L.O. & Högvall Nordin, M. (2013) Gendered business activities in family farm forestry: From round wood delivery to health service. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 28(6) s. 596-607.

Wickman, K., Dolling, A., Lidestav, G. & Rönnberg, R. (2013) *Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet.

# Författarpresentation

**Andersson, Elias** är genusvetare och forskare vid Institutionen för skoglig resurshushållning, Sverige lantbruksuniversitet och Institutionen för geografi och ekonomisk historia, Umeå Universitet, med inriktning mot genus, arbete, naturresurser och policy.

**Andersson, Lisa** är doktorand i arbetsvetenskap, forskningsämnet genus och teknik vid Luleå tekniska universitet. Hennes avhandlingsarbete tar sin utgångspunkt i den svenska gruvnäringen och hon intresserar sig särskilt för kön, arbete, organisationer och organisering.

**Appelstrand, Marie** är universitetslektor och forskare vid institutionen för Handelsrätt vid Lunds universitet. Hennes forskning innefattar internationell och nationell skogs- och miljöpolitik, samt miljö rätt med fokus på miljöpolitiska styrmedel och implem-

enteringsprocesser på olika nivåer. Under senare år har hon i sin forskning framförallt inriktat sig på entreprenörskap och landsbygdsutveckling med utgångspunkt i ett genusperspektiv på skogen och dess nyttjande.

**Dolling, Ann** är universitetslektor på institutionen Skogens ekologi och skötsel vid Sveriges lantbruksuniversitet i Umeå. Hon forskar om hur skogen kan användas för att förbättra hälsan hos människan, utvecklar skogsutbildning för nyanlända och undervisar i bl.a. botanik.

**Holmgren, Sara** är statsvetare och forskare vid Institutionen för skogens produkter, Sveriges lantbruksuniversitet, på temat skogspolitik.

**Häggqvist, Patrik** är frilansfotograf och universitetsadjunkt i Medie- och kommunikationsvetenskap vid Luleå tekniska universitet.

**Johansson, Kristina** är fil dr i arbetsvetenskap och verksam som forskare i genus och teknik vid Luleå tekniska universitet. Hennes forskningsintresse rör kön, arbete, organisation och rumslighet, vilket hon i framförallt har undersökt i relation till detaljhandeln och skogsbruket.

**Johansson, Maria** är doktorand i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hennes övergripande forskningsintresse rör kön/genus i mansdominerade kontexter, och undersöker mer specifikt konstruktioner av kön och jämställdhet i skogliga arbetsorganisationer och hur dessa är sammanlänkade med föreställningar om kompetens och arbete.

**Laszlo Ambjörnsson, Emmeline** är doktorand vid Kulturgeografiska institutionen, Stockholms universitet. Hennes forskningsintressen omfattar frågor som rör jämställdhet, genus och identitet i

förhållande till skogsägande och skogsförvaltning.

**Lidestav, Gun** är jägmästare och forskare vid Sveriges lantbruksuniversitet. Hon forskar kring av hur naturresursanvändandet förändras över tid och på olika rumsliga nivåer. Sedan 1990-talet har hon studerat skogliga arbetsorganisationer och familjeskogsbruket utifrån ett genusperspektiv. Internationellt koordinerar hon forskarnätverket ”Gender and Forestry” inom den internationella skogsforskningsunionen IUFRO.

**Lindberg, Malin** är biträdande professor i genus och teknik vid Luleå tekniska universitet. Hon forskar bland annat om genusdriven social innovation för nytänkande jämställdhetsinsatser i organisationer och samhälle, t.ex. inom skogsnäringen.

**Wikman, Kim** är docent i pedagogik vid Umeå universitet. Kim har mångårig erfarenhet av forskning och projektledning inom området för genus och mångfald.

**Österlind, Helena** arbetar praktiskt med jämställdhetsfrågor inom Klabböle konsult och har erfarenhet av kommunal och statlig verksamhet liksom av privata näringslivet. Under senare år har hon bland annat verkat som processledare och utvecklat kreativa metoder med utgångspunkt i det ledningsstyrda förändringsarbetet.

Denna bok har publicerats med  
medel från Vinnova

**Detta är en forskningsantologi om att hitta nya vägar till en mer öppen och jämställd skogssektor. Det är i diskussionen om vem som får plats, efterfrågas och behövs, samt motiven och villkoren för detta, som förståelsen och processen kan starta.**

**Genom att visa på jämställdhetsbegreppets formbarhet, utmaningar och möjligheter sätter bokens olika texter det praktiska jämställdhetsarbetet i ett nytt ljus och uppmuntrar till nyfikenhet på genusvetenskaplig forskning, dess processer, metoder, resultat och tillämpningar.**

