

Den öppna skogen



**Kön, genus och jämställdhet
i skogssektorn**

Den öppna skogen

- kön, genus och
jämslällldhet i
skogssektorn

Red. Elias Andersson

Den öppna skogen - kön, genus
och jämställdhet i skogssektorn

Copyright © 2019

Ansvarig utgivare: Elias Andersson

Omslag: Mona Bonta Bergman & Olof Bergvall

Björk-illustration: Gun Lövdahl

Tryck: Lenanders Grafiska AB, Kalmar 2019

ISBN: 978-91-576-9614-4 (tryckt)

ISBN: 978-91-576-9615-1 (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 Ringblom 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. **Designteams för innovativa jämställdhetsinsatser i skogsnäringen**
Helena Österlind & Malin Lindberg s. 121
12. **Relaskoperingsprojektet - att inventera skogliga utbildningar**
Ann Dolling & Kim Wickman s. 131
13. **Vilka förlorar på att stadsskogarna minskar?**
Marcus Hedblom & Åsa Ode-Sang s. 151

14. **Att förstå skillnader i skogsskötsel**
Louise Eriksson s. 161
15. **Skogsägarskapets kön och
förväntningar – hur naturen blev
känslösam**
Elias Andersson s. 171
16. **#Slutavverket - sexuella trakasserier
i skogssektorn**
Maria Johansson s. 183
17. **Verktyg för innovativ inkludering
och lärande**
Malin Lindberg, Elias Andersson
& Kristina Johansson s. 195
18. **Att öppna skogen – tre förslag
för framtiden**
Elias Andersson s. 209
- Verktyg** s. 221
- Förändringsrutan
 - Digital utvecklingsmall
 - Utvärderingsmall
- Referenser** s. 224
- Författarpresentationer** s. 234

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 trettiofem år, och under de senaste tjugo 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*. 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 behörighetsgivande skoglig praktik till skogsmästarprogrammet) 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. I samarbete mellan akademi, näringsliv och samhälle har olika projekt under de senaste åren utvecklat teoretisk och praktisk kunskap om genusmönster och jämställdhetsåtgärder i skogsnäringen. Ett viktigt avstamp för flera av dessa projekt 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 ofta utgjort en övergripande forskningsansats. Även flera olika deltagande forskningsmetoder har använts i samarbetet med skogsrelaterade företag, såsom design-teams, interaktiva workshops och genus-

vetenskapligt 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. Flera projekt har kontinuerligt utbytt erfarenheter, på ett framgångsrikt sätt kompletterat varandra och skapat synergieffekter. Som ett högst konkret uttryck på detta är denna antologi, där en del av projektens erfarenheter och kunskapsproduktion redovisas i populärvetenskaplig form. 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 jämställdhets-arbete som en fråga fri från konflikt där alla är överens. Men, som Lisa Ringblom (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*, 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? Med utgångspunkt i #slutavverkat undersöker Maria, genom kvinnors vittnesmål om trakasserier, även hur mäns handlingar och kränkningar formar kvinnors förståelse av skogssektorn och sig själva, samt vise versa (kapitel 16). Vem får plats, hur ser den plats ut som förväntas fyllas och hur påminns individer om dessa förväntningar?

Kommunikationsaspekten är också central i Patrik Häggqvists text (kapitel 8), där han med fokus på den visuella kommunikationen fångat 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 jämställdhetsarbete i skogsbruket är att skoglig kunskap och

kvalifikationer tillhör männens domän, inte kvinnornas. Slutsatsen 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? Samma fråga ställer sig Marcus Hedblom och Åsa Ode-Sang utifrån att stadsskogar i stigande grad försvinner trots att kunskapen kring dess betydelse för framförallt kvinnor finns (kapitel 13). Hur kommer det sig att planeringen av städer återkommande gynnar män?

Ann Dolling och Kim Wickman (kapitel 12) 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 11) redogör för i sin text. Designteamens 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. Några exempel på utvecklingsprocesser och verktyg ges av Malin Lindberg, Elias Andersson och Kristina Johansson (kapitel 17). I detta understryks relevansen av både individers och organisationers lärande i förändringsarbete. Med fokus på skogsskötsel visar Louise Eriksson på ett antal sätt att förstå skillnader mellan män och kvinnor utifrån hur de sköter sin skog (kapitel 14). Utöver olika inriktningar i sitt skogsbruk betonar Louise skillnaderna i delaktighet som väsentliga. Utifrån skogsägandet och vilka kompetenser och värden som associeras till den aktiva skogsägaridentiteten visar Emmeline Laszlo Ambjörnsson (kapitel 9) och Elias Andersson (kapitel 15) på hur förståelsen av män och

kvinnor inom skogsägarskapet formar deras handlande och syn på sig själva. Medan Elias betonar hur detta påverkar utrymmet för att alternativ så understryker Emmeline 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 (18) 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 jämställdhets-

arbetet 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 tips på tre praktiska verktyg samt en referenslista med texter, rapporter och artiklar inom området.

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 arbets-

kraft och målade upp en vision där kvinnorna utgjorde trettio procent av arbetsstyrkan i det operativa skogsarbetet. Genom mekaniseringen av det tunga och risk-fyllda arbetet med motorsåg skulle avverkningsarbetet inte bara bli (fysiskt) möjligt utan även attraktivt för kvinnor.

Drygt 30 år senare kan vi nu konstatera att nästan allt avverkningsarbete är mekaniserat, men samtidigt att endast fem procent av de sysselsatta i skogsarbete kvinnor. Inom det storskaliga skogsbruket är andelen kvinnor femton procent. 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. Det finns idag cirka 750 kvinnor med eftergymnasial skoglig utbildning. 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 högra grad betraktas som ett affärsmässigt intresse. Konkurrenskraft kräver jämställdhet är också titeln på den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn som lanserades av Landsbygdsdepartementet 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 förbundet 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 två decennier 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 samtidigt 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 belegg 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, exempelvis god miljö för rekreation, djur och växter, 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 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 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 holistiskt 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 skogsägares ”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

Gro Follo, Gun Lidestav, Alice Ludvig, Lelde Vilkriste, Teppo Hujala, Heimo Karppinen, François Didot and Diana Mizaraite (2017) Gender in European forest ownership and management: reflections on

women as “New forest owners”. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 32 (2), s. 174-184.

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 Ringblom

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. Före-

ställningar 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 utesluta 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 avpolitiserar. 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 i grunden är 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 Ringblom & Maria Johansson (2017) The Business Case of Gender Equality in Swedish Forestry and Mining - Restricting or Enabling Organizational Change. *Gender, Work & Organization*, 24(6), s. 628-642.

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 begränsningar som detta medför, bland annat i form av rekrytering, har till en stigande grad uppmärksamrats under 2000-talet. Runt 2010 initierade regeringen och landsbygdsdeparte-

mentet processen med att ta fram en jämställdhetsstrategi för av skogs-brukssektorn. Målet var att intensifiera och utöka de insatser som sporadiskt hade satts – 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 områden 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 implementerat. 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 deras styrdokument utgår denna analys utifrån

deras respektive jämställdhetsplaner. Enligt svensk lag, fram till 2017, skulle varje arbetsgivare med fler än 24 anställda ha en jämställdhetsplan. Denna skall vart tredje år revideras och uppsatta mål skall följas upp. Detta lagkrav ändrades därefter till att bara omfatta att arbetsgivare ska skriftligt dokumentera alla delar av det löpande jämställdhetsarbetet. 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 är 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 dess handlande 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 jämställdhets-

planerna behandlar. Att detta inte är fallet idag beror enligt planerna på att organisationerna bland annat behöver utveckla sina administrativa rutiner. I relation till lönesättning 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 trivselen och för att minska

kostnaderna för sjukskrivningar. Betonandet av skillnaden mellan män och kvinnor tenderar dock till 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 segregering som avskiljer 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 detta sätt som dokumenten skildrar problemet förstärker de föreställningen kring kvinnor som mindre kompetenta samt att de till stor del osynliggör den egna organisationens betydelse.

Transformering – 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 premissen 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. Dokumenten beskriver kvinnor både som en resurs men även som en grupp som saknar kompetens och därför behöver stöd (se även kap. 6 & 7).

Den starka fokusen 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 stärkta 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 (2018) Constituting gender and gender equality through policy: the political of gender mainstreaming in the Swedish forest industry. *Equality, diversity and inclusion: An international journal*, 37(8), s. 763-779.

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) riktade 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 jämställdhetssatsningar har skapat en situation där kvinnor inkvoterar vid rekrytering och befordran, medan män förfördelas. Även om det var långt ifrån alla män som gav uttryck för en sådan uppfattning i enkätmaterialet 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 möjligt 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 präglad 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 rekryter-

ingen av kvinnor till skogliga utbildningar och arbeten. På så sätt blev jämställdhet inte bara en fråga om kvinnor snarare än relationen mellan män och kvinnor, eller maskulinitet. Det 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 enkätmaterialet visade. Något tillspetsat 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, Elias Andersson, Maria Johansson & Gun Lidestav (2017) The Discursive Resistance of Men to Gender-equality Interventions: Negotiating “Unjustness” and “Unnecessity” in Swedish Forestry, *Men and Masculinities*.

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 berätta 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 mansdominerade 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 som 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 stigande 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 och 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 de kvinnorna i studien möts 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 organisationen av män framställs som prestations- och konkurrensinriktad.

Utifrån nackdelarna med att vara kvinna i sektorn vittnar flertalet om hur de utsatts för kränkningar, (sexuella) trakasserier och diskriminering (se kapitel 16). 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 (se kapitel 16).

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 den tidigare regeringen initierade. Nu bedrivs dock arbetet inte under den slagkraftiga rubriken *Skogsriket*, vilken var den förre landsbygds-

ministerns 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 forskar 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 tvärsektoriell och sträcker sig utanför traditionella politikområden och administrativa gränser. Ytterligare en likhet mellan jämställdhets-, klimat- såväl som 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 dokumentet 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 biobränsle 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 frågors 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 landsbygdsutveckling 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 (se kapitel 18). 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 skogbruketstjänster. 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 sågvirke. Här handlar klimatfrågan om att öka träbyggandet och trä- och pappersanvändning beskrivs som en viktig kolsänka. Som ett resultat av träprodukters goda kolinlagringsförmåga har inkluderandet 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 konkurrens-

kraft 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 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 mäsas 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 samtalande 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 en del av dessa nya skogsägare att 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 timmerproduktion, 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 närvar-

ande i mitt material. Däremot framkommer det även en förhandling kring denna identitet och vad den innebär. Det motormanuella 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 bruksmetoder och/eller miljövärden 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 feminiteter, 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 generationsägarande. 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 osynliggjorda 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. Bland annat genom detta visar andra studier att kvinnor som företagare i de gröna näringarna görs osynliga såväl i 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 denna 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 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 4-6 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 ut just på att inte föregå den kreativa processen genom att på förhand planera varje steg i processen. 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 det aktuella tema 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; jämställdhetskompetens som nytt kriterium vid upp-

handlingar; 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 tränings sak 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. Designteamerna 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 lösningarna 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 designteamerna 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.

12

Relaskoperingsprojektet – att inventera skogliga utbildningar

Ann Dolling & Kim Wickman

I följande kapitel redovisas erfarenheter från det så kallade relaskoperingsprojektet¹, 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

Relaskop¹

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. Därtill 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 jägmästar- och skogsmästarprogrammen idag har studenter som är

kvinnor och män är kvinnorna fortfarande i minoritet. 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 faktum 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 bilden ytterligare av att män är givna auktoriteter och företrädare för skogsbranschen och att

kvinnorna utgör undantag. Därmed utmanas inte stereotypa föreställningar om kvinnors ”oförmåga” att fylla den professionella kostymen som ledare, lärare, forskare och sakkunniga. Därtill finns en uppdelning inom exempelvis jägmästarutbildningen där kvinnor tenderar att i högre grad än män välja biologi- och ekologinriktade kurser och 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 osynlig 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 delutbildningar för lärare.

Med fakultetsledningens bifall beslutades att samtliga lärare och forskare vid fakulteten för skogsvetenskap under en 3-års period 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 sjösattes vårterminen 2012. Kursen 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 kurs-

planen 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 undervisnings-

inslag 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 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 överbygga 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 utmärkt sig för att 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 "ussh 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 omarbetning

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 begrepps-

orientering 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 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 likavillkorhandläggaren 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*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet.

13

Vilka förlorar på att stadsskogarna minskar?

Marcus Hedblom & Åsa Ode-Sang

Skog som skog. Är det något särskilt med den i staden jämfört med den utanför? Ja det är det faktiskt, ur flera aspekter. Inte minst ur ett genusperspektiv. Låt oss återkomma till detta efter att först beskriva lite om dessa skogar eller skogsfragment i och omkring våra städer. I Sverige har vi ganska stor andel skog kvar i våra städer där i genomsnitt tjugo procent av

städernas area består av skog. Mängden varierar förstås, till exempel utgör skog endast en enstaka procent av Malmös yta medan den utgör tjugo procent i Stockholm. Generellt har områden med mycket skog omkring staden även mycket skog i staden. Det vill säga att landskapet eller historien av landskapet återspeglar sig i staden. Svenska städer expanderar i utkanterna och förtätas inåt. I många kommuner har skogen i och runt städerna omvandlats från att vara produktions-skogar, och presumtiva exploateringsytor till att inte exploateras utan istället vara värdesatta som rekreationsskogar. Det har föranlett att andelen död ved är högre i skogar nära städer än skogar i det ordinarie skogslandskapet. Troligtvis beror detta på att skogarna inte används för produktion utan har få stått mer eller mindre för fri utveckling med begränsande skötselinsatser. Död ved anses vara ett viktigt substrat för insekter vilket bidrar starkt till att öka den biologiska mångfalden. Inuti städer är andelen död ved dock än mindre än i vanliga skogar utanför då

man utifrån rekreationsintresse rensar bort fallande grenar och just död ved. Ofta talas det om att naturen i städer inte innehåller någon hög biologisk mångfald men medan det kanske stämmer för gräsmattor och parker, så stämmer inte det för skogarna i staden. Ser man på mångfalden av fåglar är den lika hög i en stadsskog som i en skog utanför. Det vill säga att antalet arter är lika högt även om artsammansättningen varierar.

Förtätning av städer

Idag finns dock en uttalad strategi att förtäta svenska städer för att råda bot på bostadsbristen och med följd att grönytor i städer riskerar att försvinna. Samtidigt visar forskningen att grönytor som skog nära hemmet bidrar till en mängd tjänster för oss människor som att de ökar viljan till fysisk aktivitet, de minskar föroreningar, dämpar buller, ökar barns motorik, ökar barns självkänsla, minskar kostnader genom att ta hand om dagvatten, minskar värmeböljorna, minskar stress med mera. I stort sett har

grönytorna delvisa lösningar på en mängd typiska välfärdssjukdomar som stress och typ 2-diabetes.

Grönytor i översiktsplanen

För att ge ett exempel så står det i översiktsplanen i Uppsala att alla grönytor, stora som små, är viktiga. Trots denna medvetenhet frångås översiktsplanen och skogar fortsätter att tas ned. I en detaljplan står det att nedtagning av en mindre skog ”innebär en försämring av tillgängligheten för de närmast boende till gröna områden med lek för de yngsta”. I en annan del av Uppsala finns en skog med 150 åriga tallar, rödlistade arter, en förskola som har sin lekplats inhägnad i skogen och 1200 personer som skrivit under på att de vill ha sin skog kvar för rekreation och välmående. Dessa argument räcker dock inte till och skogen skall bebyggas. Frågan är varför blir dessa ”mjuka” värden som hälsa, välmående, närhet till skog överkörde av ”hårda” värden länkade till ekonomi och byggnadsindustrin?

Grönytors funktion och användning

En större enkätstudie i Göteborg visade att det är kvinnor som i högre grad än män som använder och är aktiva i grönytorna. Faktum var att kvinnor socialiserade mer än män i grönytor, de var mer aktiva, var ute och rörde på sig mer, upplevde natur, fick frisk luft, använde grönytan för att följa säsongen årstidsändringar, studera djur och natur och kopplade av mer än männen. Männen gjorde allt detta också men i signifikant mindre uträkning än kvinnorna. I stort sett alla aktiviteter som efterfrågades var mer frekventa hos kvinnor än män. Oavsett kön tyckte dock samtliga att de områden som var mer naturliga som skogar i staden upplevdes mer positiva än de områden som var parklika (parker, gårdsmiljöer, kolonilotter). Här kommer skogen in. Generellt verkar det som vi människor upplever skogar som mer positiva än parker. Fördjupade analyser visade även att ljud kopplade till natur som fågelsång och sus från träd var starkare hos kvinnor än män. Det

fanns även skillnader med koppling till biodiversitet där det var viktigare för kvinnor än män att höra sånger från fler fågelarter.

Detta har även bekräftats av studier i Helsingfors, Finland, som mätte stress på ett torg, i en park och i en skog. Där var vistelse i skogen var minst stressande. I Finland gick det även att se tendenser till skillnader mellan kön; kvinnor blev mer avstressade/lugnade av naturliga miljöer än män. I en svensk studie om tätortsnära skogar visar det sig att kvinnor i högre grad än män ansåg att den tätortsnära skogen var viktig att bevara samt att den är viktig för välmående (mer än männen ansåg).

Kvinnor förlorar

Sammantaget visar flera studier på att det antagligen är kvinnor mer än män som har mest att förlora på att grönytor och skogar i städer fortsätter att reduceras. Vem planerar stadens grönytor och för vem? Vem eller vilka bestämmer över skötseln av existerande grönytor eller skogar i städer? Skogarna i städer är i många kommuner skilda från park i

planering och förvaltning. Parker skall skötas på ett visst sätt och skogar på ett annat. I ett stort flertal kommuner så driver kommunerna en linje där skogarna både producerar virke och är till för rekreation. I de fall där skogarna producerar virke kan det tänkas att anställda i stor utsträckning har en skoglig bakgrund med kunskap i skoglig skötsel och förvaltning. Tidigare studier visar att fysisk planering i form av bostadstyp, bostadstäthet och mängd öppna ytor påverkar könförmåner. En förvaltning och utformning av stadens skogar och parker torde således också påverka detta.

Tidigare studier av planering av städer har visat att kvinnor i lägre utsträckning än män är mobila. De har mindre tillgång till bil och därför cyklar och använder kollektivtrafik i högre uträkning än män. De rör sig också kortare i städer. Det kan betyda att närhet till grönytor har större betydelse för kvinnor än män. Detta bör ta i beaktande när städer breder ut sig i omlandet och samtidigt förtätas inåt. Tillgängligheten kan därför bli begränsad för den som har makten och ägandeskapet

över bilen. För de befolkningsgrupper som i de vardagliga förflyttningarna inte har tillgång till bil – kvinnor, barn, ungdomar, äldre och handikappade – kan kollektivtrafiken ses som en möjlighet att använda sig av staden. Tas de ovan nämnda billösa grupperna av befolkningen bort återstår gruppen medelålders män som utgör ungefär 20 procent av befolkningen och frågan som även kan gälla grönytor kvarstår: Vem är det egentligen vi planerar för? Det är fortfarande så att den stora andelen av beslut fattas av politiker som är män och att byggbranschen och planering av städer drivs av män. Männen verkar enligt studier inte se och använda städernas grönytor och skogar på samma sätt som kvinnor. Att skogar i städer fortsätter att försvinna kan också tolkas som att de i ledande personer inte ser stadsskogarnas värden och betydelsen av den för mer resurssvaga grupper i samhället. Forskningen pekar här på värdet av specifikt mer naturlika områden (som skogar) och menar att dessa inte helt kan kompenseras med mer parkliknande miljöer. Anledningen till att

upplevelser, välmående och estetik anses vara ”mjuka värden” är att de är svåra att mäta och kvantifiera. Bostadspriser, skapande av arbeten och ekonomisk tillväxt är däremot sedan länge kvantifierbara ”hårda värden” i stadsplanering och motiverar reducering av natur. Det behövs fler studier som kan koppla vistelse i grönytor till reella minskade kostnader för sjuk-skrivningar för att göra hårda data av mjuka värden. Det behövs också studier som undersöker grönstrukturen i staden som en helhet och hur användningen och rörelse-mönstret i den ser ut för olika socio-kulturella grupper. Slutligen, för att skapa socialt hållbara städer krävs vidare ett genus- och ålders-perspektiv i ett i beslutsprocesserna som rör stadens gröna rum.

Lästips

Åsa Ode-Sang, Bengt Gunnarsson, Igor Knez & Marcus Hedblom (2016) The effects of naturalness, gender, and age on how urban green space is perceived and used. *Urban Forestry & Urban Greening*, 18(8), s. 268–276.

Marcus Hedblom, Igor Knez, Åsa Ode-Sang & Bengt Gunnarsson (2017) Evaluation of natural sounds in urban greenery: potential impact for urban nature preservation. *Royal Society Open Science*, 4(2), s. 170037.

Anders Busse Nielsen, Marcus Hedblom, Anton Stahl Olafsson & Björn Wiström (2017) Spatial configurations of urban forest in Denmark and Sweden – patterns for green infrastructure planning. *Urban Ecosystems*.

14

Att förstå skillnader i skogsskötsel

Louise Eriksson

Det finns skillnader mellan hur skogsägande kvinnor och män sköter sin skog. Generellt uppvisar kvinnor som äger skog lägre avverkningsnivåer och mindre försäljning av träprodukter, men även en lägre intensitet vad gäller andra skogsskötselstrategier såsom gallring och röjning jämfört med män.

Skillnaden är inte alltid stor men eftersom den återfinns i flertalet studier i såväl Nordamerika som Europa kan skillnaden ses som en del av de genusmönster som präglar skogssektorn i övrigt. Men hur kan dessa skillnader i skogsskötsel förklaras? En systematisk genomgång av möjliga förklaringar kan hjälpa till att ringa in vad som orsakar dessa olikheter och illustrera genusmönster i det privata skogsägandet.

Inför framtida hot om ökade skador på skog i Sverige, exempelvis som ett resultat av klimatförändringar, är det viktigt att arbeta med förebyggande skogsskötsel. Exempelvis kan en ökad andel blandskog och variation i avverkningsålder och gallringsmodell göra att skogen bättre kan stå emot den ökade risken för skador som följer med ett varmare klimat. Privata skogsägare spelar en viktig roll för hur skogen sköts och med nästan 40 procent kvinnor bland ägarna kan genusmönster spela en roll för såväl skogsskötsel generellt som skadeförebyggande skogsskötsel.

Möjliga orsaker till skillnader i skogsskötsel

Som ett första steg genomfördes en kartläggning för att ringa in möjliga orsaker till skillnader i skogsskötsel mellan skogsägande kvinnor och män. Vilka faktorer kan tänkas bidra till att kvinnor och män sköter sin skog på olika sätt? Tidigare studier har undersökt skogsägande kvinnor och män och funnit skillnader som skulle kunna vara relevanta för att förklara skillnader i skogsskötsel. Exempelvis har skillnader i ägarkarakteristika diskuterats. Studier visar bland annat att skogsägande kvinnor i högre grad har universitetsutbildning och är utbo-ägare dvs. inte bor i samma kommun som sin fastighet jämfört med män som äger skog. Dessutom tenderar skogsfastigheter som ägs av kvinnor vara mindre än de som ägs av män. Emellertid har studier inte kunnat belägga att det är just dessa skillnader som är avgörande för att förklara skillnader i hur kvinnor och män sköter sin skog. Spaningen efter möjliga

orsaker fortsatte därför.

Eftersom skogsägares inre drivkrafter, såsom värderingar och föreställningar, men även ägarnas sociala omgivning spelar roll för hur de väljer att sköta sin skog skulle dessa faktorer kunna vara relevanta för att förklara skillnader i skogsskötsel mellan kvinnor och män. Studier har bland annat lyft fram att skogsägande kvinnor tenderar att betona skogens miljövärden (t ex bevarande) i större utsträckning än män som äger skog, vilket skulle kunna leda till större hänsyn till naturvärden. Därutöver uppfattar kvinnor generellt risker som mer allvarliga än män gör och det skulle kunna bidra till en ökad vilja att implementera skogsskötselstrategier som minskar skaderisken. Tvärt emot skulle emellertid skillnader i sociala nätverk kunna leda till att skogsägande kvinnor i mindre utsträckning aktivt sköter sin skog. Även om dessa antaganden är rimliga visade kartläggningen att det var okänt i vilken utsträckning de bidrar till att förklara skillnader i skogsskötsel mellan kvinnor och män.

Även delaktighet i skogliga frågor kan vara relevant för att förstå skillnader i skogsskötsel. Exempelvis kan mäns dominans i skogssektorn göra att kvinnor blir exkluderade från informella skogliga nätverk men även att kvinnor själva väljer att inte delta av olika orsaker, vilket i sin tur kan påverka skogsskötseln. En lägre delaktighet i såväl planeringen av skogen men även i praktiskt skogligt arbete skulle därmed kunna bidra till att förklara varför kvinnor uppvisar en lägre intensitet i sin skogsskötsel. Ånyo pekade dock kartläggningen på att det saknades stöd för att just delaktighet kan vara avgörande för att förklara skillnader i skogsskötsel mellan kvinnor och män.

För att pröva vad som orsakar olikheter i hur skogsägande kvinnor och män sköter sin skog analyserades en enkätstudie av ett slumpmässigt urval av skogsägare i Sverige. De svarande utgjordes av 1482 ägare mellan 20-80 år, varav en fjärdedel var kvinnor. Syftet var att studera i vilken utsträckning skillnader i: (1) ägarkarakteristik, (2) inre drivkrafter och

sociala omgivningens riskhantering, samt (3) delaktighet, kan användas för att förklara varför skogsägande kvinnor och män uppvisar skillnader i skadeförebyggande skogsskötsel.

Resultat

Som väntat använde de skogsägande kvinnorna i mindre utsträckning än männen skogsskötsel för att minska skador i skogen. Försöken att spåra möjliga orsaker till skillnader kunde därmed börja!

Flera av de ägarkaraktistika som tidigare studier uppvisat kunde även bekräftas i denna studie. Fler skogsägande kvinnor hade en universitetsutbildning och bodde i urbana områden jämfört med männen. Dessutom bodde skogsägande män i högre grad på sin skogsfastighet, hade ägt skogen längre och var mer beroende av sin skog för sitt leverne jämfört med kvinnorna. Däremot fanns inga skillnader i t ex ålder och storlek på skogsinnehavet.

De skogsägande kvinnorna betonade också, i linje med tidigare studier, vikten av att

använda skogen för miljö och rekreation i större utsträckning än männen gjorde, emellertid fanns inga skillnader i hur viktigt de ansåg att skogsproduktion var. Därutöver fanns en del skillnader i uppfattningar om risker och möjlighet att hantera risker. Exempelvis ansåg kvinnorna att klimatförändringar är ett allvarligare hot mot deras skog än männen gjorde. Emellertid uppfattade de skogsägande männen i högre grad att det finns strategier som kan användas för att hantera klimatförändringar. Inga skillnader kunde påvisas med avseende på riskhantering i den sociala omgivningen t ex upplevt socialt stöd.

Frågorna om skoglig delaktighet visade på störst skillnader mellan skogsägande kvinnor och män. Som ett mått på intresse för skogliga frågor efterfrågades hur ofta de läste Skogsstyrelsens tidning Skogseko och resultaten visade att männen gjorde detta mer frekvent än kvinnorna. Dessutom visar analysen att männen var mer involverade i både praktiskt skogligt arbete och skoglig

planering.

Att konstatera att det finns skillnader mellan skogsägande kvinnor och män på en rad olika områden räcker emellertid inte för att avgöra vilka av dessa skillnader som är mest relevanta för att förstå skillnader i skogsskötsel. Resultaten visar nämligen att även om ägar-karakteristika (t ex att vara beroende av inkomst från skogsbruket), inre drivkrafter (t ex upplevd möjlighet att hantera risker) samt omgivningens riskhantering var viktiga för att förklara i vilken utsträckning ägarna använde skadeförebyggande skogsskötselstrategier i sin skog räckte de inte för att förklara skillnaden mellan skogsägande kvinnor och män. För att förstå dessa skillnader var istället grad av delaktighet avgörande, speciellt i form av intresse för skogliga frågor och medverkan i skoglig planering, dock inte praktiskt arbete i skogen.

Slutsatser

För att åskådliggöra hur genusmönster påverkar skogsskötsel i den privata skogen är det

viktigt att belysa vilka skillnader som finns mellan skogsägande kvinnor och män med avseende på ägarkarakteristik, tillgång till resurser, behov, inre drivkrafter, social omgivning, nätverk, delaktighet i skogliga frågor osv. Emellertid är det viktigt att inte stanna där. Denna analys visar på vikten av att systematiskt gå igenom möjliga orsaker till varför kvinnor och män uppvisar olikheter i sin skogsskötsel och inte utgå från att det endast är exempelvis ägarkarakteristika som är avgörande. Det mönster som träder fram här är en komplex bild av hur ägarkarakteristika, tillsammans med inre drivkrafter, men framför allt skoglig delaktighet bidrar till att förklara varför det finns skillnader i skogsskötsel mellan kvinnor och män. Denna kunskap är viktig för att belysa varför skillnader mellan skogsägande kvinnor och män uppstår. Mäns dominans i skogssektorn kan explicit exkludera skogsägande kvinnor. Men det kan även handla om mer subtila processer såsom att skogsägande kvinnor inte aktivt bjuds in till de skogliga nätverken, att de inte upplever sig vara

accepterade och har svårt att få mer inflytelse-rika roller i dessa nätverk. Dessa processer bidrar till att traditionella genus-mönster segmenteras. I de fall skillnader i skogsskötsel kan bero på mäns dominans i skogssektorn kan kunskap från denna studie stimulera åtgärder som möjliggör en förändring i delaktighet så att diversitet i skogsskötsel följer av olikheter i motiv för ägande och skogsskötsel, och inte traditionella genusmönster.

Texten är baserad på studien:

Louise Eriksson (2018) Explaining gender differences in private forest risk management. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(7), s. 716-723.

15

Skogsägarskapets kön och förväntningar – hur naturen blev känslösam

Elias Andersson

Det enskilda privata skogsägarskapet handlar inte bara om det fysiska ägandet utan även om ett socialt sammanhang av relationer som ger mening och innehåll åt ägaren/ägandet. I detta meningsskapande, där normer förhandlas och formas, spelar kön en viktig roll i hur ägarskapet struktureras och fylls med innehåll.

Normer; social regler och förväntningar kring handlande, vilar på ett behov av att särskilja dessa; till exempel olika grupper, värden och handlingar, från det som står i dess motsats och därmed utgör en avvikelse från normen. Det kan bland annat innebära meningsskapande kring vad det innebär att vara en ”bra” respektive en ”dålig” skogsägare eller vad som ses som ”ansvarsfullt” respektive ”oansvarigt” handlande i relation till skogs-skötsel.

Vem och vad får plats?

Trots att nästan 40 procent av skogsägarna är kvinnor är skogssektorn och skogsbruket starkt präglad av mäns dominans och makt. En stor del av associationerna mellan män och skogsbruk vilar på mäns kroppar i fysiskt skogsarbete. Denna koppling har en lång historia som idag ger ett tydliga eko i både de skogliga organisationerna, utbildningarna samt i synen på skogsägarskapet. Historien om skogen som maskulin bygger både på att lyfta fram mannen och att osynliggöra de kvinnor

som de facto varit verksamma i skogen, så att den därmed framstår som mer stark, stabil och tydlig. Denna historia bidrar även till den större historien om uppdelningen av män och kvinnor mellan det offentliga och det privata, förvärvsarbete och hushållsarbete samt skogen och hemmet.

Det sätt på vilket kvinnor och män värderas kommer alltså att färga synen på skogsägarskapet samtidigt som skogsägarskapet skapar förväntningar på hur kvinnor respektive män ska bete sig och handla. I korthet betyder detta att en kvinna blir en kvinna som äger skog inom ramen för de förväntningar och värderingar som är knutna till skogsägarskapet. Genom denna process fylls även skogsägarskapet med mening utifrån att vissa värden knyts samman med män och deras kroppar. Värden som oftare knyts till kvinnor och deras kroppar, som till exempel miljö och sociala värden, blir därmed underordnade och värderas lägre.

Denna förståelse av kön och skogsägarskapet förstärks, och återskapas, när män

och kvinnor handlar i enlighet med densamma. På motsvarande sätt utmanas förståelsen när män och kvinnor inte handlar i enlighet med skogsägarskapets normer. Enskilda handlingar som strider mot normen tenderar att förbises i historien kring skogägarskapet. I vissa fall kan ett brott mot dessa normer få stora konsekvenser för den enskilda då avvikelser ofta tydligt markeras eller socialt bestraffas. Hur kraftig reaktionen på ett brott mot normen blir avgörs ofta av hur starkt normen är och vilken maktposition som ”förbrytaren” innehar inom det sociala sammanhanget. Detta innebär att de normer som råder inom skogsägarskapet har en påverkan på alla som på något sätt finns eller rör sig i detta sammanhang, men effekterna och konsekvenserna blir större för de som anses avvika eller innehar en lägre maktposition – som till exempel kvinnor generellt.

Uppdelning och särhållande

Skogsägarskapets skilda förväntningar på män och kvinnor bygger framförallt på sortering av mäns och kvinnors kroppar i fråga om plats (skogen/hemmet), arbetsuppgifter (manuellt skogsarbete/hushållsarbete), färdigheter/särdrag (stark/omsorgsfull) och perspektiv (ekonomi/ekologi). Denna uppdelning resulterar i att män i större utsträckning tas för givna i skogen, anses kunniga kring skog och därmed mer naturliga som skogsägare i en traditionell bemärkelse. Den ökade diversiteten inom skogsägarskapet har visserligen inneburit att kvinnor i större utsträckning kan förstås som skogsägare, men då på ett annat sätt än hur män är, och förväntas vara, skogsägare. Uppdelningen av arbetsuppgifter bidrar till en komplementär förståelse av män och kvinnor inom skogsägarskapet. Därigenom förstärks även förståelsen av ”passiv” och ”aktiv” skogsägare där det fysiska/manuella skogsarbete kopplas till aktivitet medan andra arbetsuppgifter i skogen blir mindre synliga.

”Aktivitet” blir därigenom synonymt med skogsarbete, och ofta tunga arbetsuppgifter, vilket understryker kopplingen till mäns kroppar medan kvinnors kroppar framställs som otillräckliga. Detta underbygger föreställningen av kvinnor som mer passiva i sitt skogsägarskap. Att inte vara självverksam utan istället använda sig av entreprenörer kan framstå som ett bra eller acceptabelt sätt att vara skogsägare som kvinna – något som också stärker kopplingen mellan män och ett produktionsinriktat skogsbruk.

Kunskap och tillträde

Män blir oftare, i ett tidigt stadie, inkluderade i den skogliga sfären. Detta sker främst inom familjen och i relationen mellan far och son. Denna tradition bidrar till att män i högre utsträckning socialiseras in i skogägaskapet och att dessa män anses ha ”bakgrunden” eller ”det i blodet”. Tillgången till skoglig kunskap är också ofta något som regleras genom denna socialisering eller genom tillträdet till olika skogsrelaterade nätverk. Att kvinnor är mindre

delaktiga och inkluderade i skogssektorn medför generellt både mindre kunskap och upplevelsen av att vara mindre kunnig. Den omständigheten begränsar deras handlingsutrymme och möjligheter att vara en självständig och driven skogsägare. En bidragande faktor till detta är det återkommande osynliggörandet av kvinnor; till exempel av skogliga tjänstemän som instinktivt efterfrågar mannen, eller ifrågasättandet av enskilda kvinnors kunskaper på området. I detta går det inte att underskatta den symboliska betydelse av mäns dominerande synlighet; till exempel som skogliga experter/professionella och lärare, och kvinnors osynlighet i dessa sammanhang.

Jakten är en annan aktivitet som i större utsträckning placerar män skogen och därmed skogägarskapet. I takt med att jakten i större utsträckning har inkluderat kvinnor så har denna utvecklats till skogsägande kvinnors väg in i de skogliga nätverken genom att i jakten ”bevisa sin duglighet” och ”förtjäna sin plats” – något som understryker det stödande

nätverket av mansdominerade aktiviteter till skogsägarskapet och de skogliga sammanhangens svåråtkomlighet för många kvinnor.

Att vara som männen

I relation till de maskulina, fysiska, produktionsorienterade normerna, blir alternativa perspektiv på skogsägarskapet och skogsbruk i hög utsträckning sammankopplat med dess motsats – det feminina, känslosamma, miljöorienterade. Detta är framförallt tydligt i kopplingen mellan omvårdnad och femininitet utifrån att tänka ”grönare” samt uppdelningen mellan ”hård” värden (till exempel produktion och ekonomi) och ”mjuka” värden (till exempel estetik, rekreation och ekologi).

Utifrån ett antal studier blir denna uppdelning framförallt synlig i relationen mellan de två överordnade målen för svenskt skogsbruk; produktion och miljö. Produktion kopplas nära till män, framförallt ur ett ekonomiskt perspektiv, medan miljö, och frågor kring biodiversitet, ekologi och

hållbarhet, knyts an till kvinnor, framförallt utifrån ett omsorgsperspektiv. Detta bidrar till en mer generellt förståelse kring virkesproduktion som ekonomiskt rationellt medan miljöfrågor i större uträkning vilar på en känslomässig grund. På så sätt blir förståelsen av kön sammankopplad med den uppdelade förståelsen och hanteringen av produktion respektive miljö (genom till exempel avsättningar) och den reella överordningen av produktion i denna relation.

Att avvika och hitta nya vägar

Förståelsen av skogsägarskapet utifrån kön utestänger inte enbart kvinnor, och föreskriver vilka ”acceptabla” sätt kvinnor kan vara skogsägare på, utan det disciplinerar även män och formar deras handlingsutrymme. I en sektor med långa traditioner och starka normer öppnar kvinnors avvikelser upp för handlingar som till exempel inte skulle vara accepterade av män. I sin ”annorlundahet” förstås kvinnor bidra med ”ett annat perspektiv” eller en ”ny ansats”. Det visar sig därför att avvika, eller

göra något annorlunda, ofta blir synonymt med kvinnor och ”kvinnlighet” inom skogsägarskapet. I en studier beskrev exempelvis sig två män sig själva som mer ”kvinnliga” då de var öppna för att ”prova nya saker” (exempelvis träslag och skötselmetoder) och inte så fokuserade på de ”ekonomiska aspekterna” av skogsbruk utan de mer miljömässiga.

Förväntningar på kvinnor och män bidrar till att stärka de generella normerna både inom skogsägarskapet och skogssektorn i stort. Utifrån detta är kön centralt för att skapa mening och struktur inom skogen – det vill säga vilka värden som är överordnade andra och hur dessa knyts till olika kroppar och förväntningar. Dessa normer och strukturer utgör därför inte bara ett hinder för kvinnor, utan för alla som inte fullt ut motsvarar normen eller som önskar göra saker på andra sätt. Denna struktur och fördelning av makt skapar stora utmaningar och hinder för förändring och utveckling för de som inte följer de överordnade värdena. Utöver

praktiskt jämställdhetsarbete inom de skogliga organisationerna så har detta även en betydande påverkan på exempelvis skogsägares möjligheter till att anpassa sin skog och skogsskötsel till nya utmaningar (exempelvis klimatförändring). Normer är inte per automatik dåliga, men när dessa blir allt för starka och exkluderande, och därmed inte går att kritiskt granska eller förhandla, utgör dessa ett avgörande hinder och i längden ett hot.

Texten är bland annat baserad på:

Sabina Bergstén, Elias Andersson & Carina Keskitalo (2019) *Same-same but different: gendering forest ownership in Sweden*.

Elias Andersson & Gun Lidestav (2016) Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks. *Forest Policy and Economics*, 67(6), s. 38-44.

16

#Slutavverket – sexuella trakasserier i skogssektorn

Maria Johansson

Hösten 2017 svepte #MeToo över världen med en uppmaning till alla som blivit sexuellt trakasserade att visa problemets omfattning genom att i sociala medier dela hash-tagen #MeToo. Det som utmärkte Sverige var de många branschspecifika kampanjer som skapades. Den första var den 8 november 2017, när mer än 700 svenska skådespelerskor offentliggjorde #tystnadtagnings, som beskriver sexuella trakasserier som de hade bevittnat eller

utsatts för inom film- och tv-industrin. Förutom signaturerna och en avsiktsförklaring som betonar behovet av att bryta "tystnadskulturen" och vidta åtgärder mot misogynna strukturer, innehöll uppropet berättelser om erfarenheter av övergrepp och trakasserier. Uppropet fick stor uppmärksamhet och under senare delen av 2017 hade mer än 50 likartade kampanjer uppstått från olika delar av den svenska arbetsmarknaden och samhället som helhet. #Slutavverkat är skogssektorns branschspecifika upprop som publicerades under slutet av 2017.

Som de övriga kapitlen i denna antologi och som tidigare forskning kring ojämlikhet i skogssektor visar, är mansdominansen genomgripande, och att det finns maskulint kodade normer för vem som förväntas "kunna skog". Genom att avvika från dessa normer antas kvinnor inte besitta de rätta färdigheterna och kunskaperna, kvinnor antas behöva ytterligare hjälp, och blir därigenom osynliggjorda som kunskapsbärare. Däremot

har de mer våldsamma aspekterna, så som sexuella trakasserier, av en ojämslälld kultur i skogssektorn inte undersökts närmare i forskningen, förrän nu. De branschspecifika kampanjer som skapats som en del i #MeToo-rörelsen indikerar att medan ett mönster av köns hierarkier finns över hela arbetslivet, bestäms specifika sätt på vilka sexuella trakasserier och övergrepp utspelas av de specifika förhållandena och omständigheterna i respektive bransch. Därför har #MeToo potential att bidra till befintlig kunskap och förståelse för hur ojämlikheter inom specifika branscher skapas och upprätthålls.

Denna studie bygger på de vittnesmål om sexuella trakasserier i skogssektorn som publicerades på Instagram, inom ramen för uppropet #slutavverkat, där kvinnor och icke-binära i den svenska skogsbranschen, såväl anställda, tidigare anställda och studenter, blev inbjudna att dela sina berättelser på Instagram-kontot @slutavverkat. De första 100 berättelserna som publicerades mellan 19 december

2017 och 26 januari 2018 analyserades i denna studie.

Vittnesmålen är anonyma och vi har på grund av detta ingen information om geografisk spridning, ålder, utbildningsnivå och så vidare utöver vad som delas i berättelserna. Vittnesmålen avslöjar också mycket lite angående tidsramen och platsen för de händelser och erfarenheter som nämns. I allmänhet avslöjar berättelserna väldigt lite om individerna bakom inlägg eller om de förövarna och tillhörarna som nämns i vittnesmålen, även om vissa är undertecknade med en arbetstitel och/eller en organisatorisk anknytning. Fokuset i analysen handlade om meningsskapande, mönster och gemensamhet, och utgår från ett perspektiv där språk förstås som konstitutivt, snarare än beskrivande, av den levande verkligheten. Studien svara således inte på frågor så som "hur många" eller "hur ofta". Istället ger studien en djupare förståelse för hur ojämlikhet och sexuella trakasserier förstås i kvinnors vardagliga (arbetslivs) erfarenheter av skogssektorn. Genom att

analyserar och diskuterar vittnesmålen inom #slutavverket, kan vi få ytterligare kunskap om, och förståelse för hur könsmönster genomsyrar organisationerna i den svenska skogssektor, och hur därigenom också utveckla arbetet kring diskriminering och trakasserier.

Att förstå mäns våld mot kvinnor i organisationer

Sexuella trakasserier definieras av diskrimineringsombudsmannen som kommentarer och ord, att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar kopplat till kön och sexualitet.

I de föreställningar om män och kvinnor som genomsyrar mansdominerade industrier och organisationer, ingår sexualitet som en komponent och sexuella trakasserier blir därför både ett uttryck för mäns överordning och ett medel för att upprätthålla den genom att kontrollera kvinnor. Sexuella trakasserier förekommer inte i ett vakuum. Genom att undersöka sexualiserade former av mäns

kontroll och deras organisatoriska sammanhang i ett kulturellt perspektiv tydliggörs hur en viss social acceptans för ojämlikhet och sexism i själva verkar möjliggör sexuella trakasserier. En pyramid kan vara till hjälp för att illustrera detta: På toppen av pyramiden finns förövarna, som trakasserar, utnyttjar och vissa fall faktiskt mördar kvinnor. Nedanför dem i pyramiden återfinns de som direkt underlättar, såsom de tysta åskådarna som inte ingriper när våld utövas. Ytterligare ett steg ner i pyramiden återfinns de som kan kallas för kulturbärarna, det är starka och inflytelserika röster som i en given kulturell kontext som upprepat uttrycker en respektlös inställning till kvinnor ofta förklätt till skämt och jargong. Detta understöds i sin tur av fördomsfullhet och avhumanisering, exempelvis genom att kvinnor objektifieras. Hela pyramiden vilar på en botten av ojämlika förutsättningar och ojämlika tillgångar till makt, utrymme och resurser. Våld mot kvinnor kommer med andra ord inte att upphöra förrän själva grundproblematiken; ojämlikhet, åtgärdas.

Att förstå mäns våld, till exempel sexuella trakasserier, mot kvinnor som den del i ett kulturellt system snarare än som en fråga om enskilda handlingar, utesluter inte att kvinnor, såväl enskilt som i grupp, har ett handlingsutrymme för att göra motstånd. I en kontext där gemensamma värderingar, ”branschanda” och tystnadskultur råder, kan #MeToo och #slutavverkat ses som motståndshandlingar genom att inte längre vara tyst om övergrepp.

Resultat

Vad?

Ett framträdande mönster i berättelserna var hur objektifiering av kvinnor används i många olika situationer. Berättelser om både ovälkomna ”komplimanger” om kvinnors utseende men också om oförklätt förakt:

Det finns två anledningar till att han gav sommarjobbet till den där tjejen; hennes vänstra och hennes högra bröst.

berättelse nr 16

Kvinnan som de två cheferna refererar till är inte bara objektifierad utan också reducerad till att bara vara en kropp, medan hennes kompetens, erfarenheter och utbildningsbakgrund görs irrelevant. Gemensamt för såväl "tanklösa komplimanger" som utstuderade kränkningar är att de resulterar i tystade och rädda kvinnor. Bortsett från erfarenheter av att bli objektifierad, förminskad och förlöjligad, vittnar några av historierna i #slutavverkat om sexuella trakasserier och sexuellt våld:

Klappen på rumpan på den årliga julfesten från någon full manlig kollega har jag nog inte lyckats undvika en enda gång under mina 10 år i bolaget.

berättelse nr 79

Mäns känsla av berättigandet framförs ofta i forskning som en förklarande faktor för sexuella trakasserier. Detta är dock inte den fullständiga förklaringen. Snarare uppkommer sexuella trakasserier inom organisatoriska kulturer som tillåter denna typ av beteende och

det är som en del av dessa kulturer som sexuella trakasserier behöver hanteras.

Var och när?

Sexistiska kommentarer och trakasserier förekommer, och tillåts passera, i de flesta vardagliga organisatoriska aktiviteter som jobbintervjuer, möten eller kaffepauser där kvinnor interagerar med män. Ett tillfälle som dock står ut i vittnesmålen, och som verkar vara en central del i formandet av organisations- och branschkultur, är bastun och bastubaden lämna kvinnor i svår situation. Om de deltar riskerar de obehagliga situationer med (halv)nakna och ibland alkoholpåverkade kollegor på en begränsad och stängd yta. En kvinna berättar:

Det är inte kul att sitta i samma bastu med manliga kollegor som man vet drar sexistiska skämt; till exempel om en sommarjobbbares bröst.

berättelse nr 41

Om de inte deltar riskerar kvinnor att missa samtal och samspel. Många konversationer som börjar under bastubadning rapporteras fortsätta under efterföljande middags- och kvällsaktiviteter, vilket indikerar att exkludandet av kvinnor som skapas i bastun fortsätter även bortom bastun.

Hur?

Det tredje återkommande temat i berättelserna ger insikter om hur dessa ojämlikheter och trakasserier reproduceras som en del av kulturen för både sektorn och dess organisationer. Många berättelser beskriver hur män är etablerade som norm och skulden ligger på kvinnor som får "skylla sig själva" och kunna tåla sexistiska skämt och trakasserier, med uttryck som att kvinnor måste "ha skin på näsan" och "inte vara så känslig". Ett stort socialt tabu verkar vara att förstöra stämningen, genom att inte skratta med eller genom att ifrågasätta det som sägs, vilket bidrar till en tystnadskultur där det istället blir

kvinnor som får anpassa sig eller bli märkta som ”PK-hagga” eller ”överkänslig”.

Avslutningsvis

De olika formerna av sexuella trakasserier som #slutavverkat vittnar om förminskar kvinnors makt och inflytande. Närvaron och acceptansen för sexistisk jargon och sexuella trakasserier påminner kvinnor om att de ”bara” är kvinnor i en organisation och bransch där män är norm och mäns sexualitet är nära sammanlänkat med makt och inflytande, och där kvinnor på olika sätt tvingas navigera kring och förhålla sig till män och mäns sexualitet för att undvika obehag och otrygghet. Studien visar att när sociala relationer sexualiseras får det stora konsekvenser för kvinnor eftersom att det bidrar till att vissa görs till norm och andra görs till avvikare. Kvinnors kompetens och inflytande förminskas och kvinnor tvingas anpassa sig till manliga normer, kompromissa med sin kroppsliga integritet och ständigt försöka bevisa sig som fullvärdiga kunskapsbärare. Denna komplementära och

sexualiserade relation mellan män och kvinnor understryker hur heterosexualitet är/blir en del av organisationen och bidrar till dess struktur och meningsskapande.

#Slutavverkat och den här studien visar att branschens arbete för ökad jämställdhet och sexuella trakasserier behöver utvecklas och att en förståelse av sexuella trakasserier som en del av ett kulturellt system. Genom ett sådant perspektiv kan de mekanismer som möjliggör sexism och sexuella trakasserier belysas, och vi vill särskilt betona att mäns ansvar för att upprätthålla en kultur som möjliggör detta adresseras.

Texten är baserad på studien:

Maria Johansson, Kristina Johansson & Elias Andersson (2018) #MeToo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(5), s. 419-425.

17

Verktyg för innovativ inkludering och lärande

Malin Lindberg, Elias Andersson
& Kristina Johansson

För att hitta nya vägar framåt, och komma ur gamla hjulspår, ställs det krav på social innovation och lärande. I detta kapitel diskuteras förutsättningarna för att utveckla olika typer av verktyg för innovativ inkludering och lärande i skogssektorn och betydelsen av samverkan mellan akademi, näringsliv och samhälle. Kapitlet bygger på erfarenheter från

projektet Inkluderande tillväxt i skogssektorn genom innovativ samverkan som drevs 2015-2017 i samarbete mellan Luleå tekniska universitet, Sveriges lantbruksuniversitet och en rad företag, branschorganisationer, myndigheter och konsulter i Norrbotten och Västerbotten.

Innovativitetens betydelse

Eftersom jämställdhet och mångfald kräver förändrade tanke- och arbetssätt är innovativitet en central mekanism i processen. Med innovativitet avses nya sätt att: 1) identifiera och förstå förändringsbehov, 2) involvera berörda grupper i förändringsprocessen, 3) utveckla, testa och sprida nya lösningar, 4) skapa värde för individer, organisationer och samhälle. Tidigare forskning visar att innovativitet ofta förknippas med nya tekniska lösningar, samtidigt som det i allt större utsträckning efterfrågas nytänkande lösningar på aktuella samhällsutmaningar (t.ex. arbetslöshet, ohälsa, integration) och FN:s globala hållbarhetsmål (t.ex. jämställdhet, hållbar

industri, anständiga arbetsvillkor). Därför är det viktigt att synliggöra och stötta en mångfald av sammanhang där innovativa processer äger rum och även den mångfald av motiv, metoder, kompetenser och aktörer som driver dessa. Att innovationsprocesser kan ta avstamp i humanistiska och samhällsvetenskapliga kunskaper och forskningsresultat är då en viktig insikt, i kontrast till den dominerande föreställningen att innovation främst bygger på tekniska och naturvetenskapliga framsteg (se lästips i slutet av kapitlet).

Bland annat har genusvetenskapliga forskningsrön och perspektiv visat sig vara värdefulla för att utveckla nytänkande lösningar för jämställdhet och mångfald i organisationer och samhälle. Inom skogssektorn har tidigare samarbetsprojekt mellan genusforskare och skogsaktörer resulterat i innovativa insatser och metoder för ökad inkludering. Ett exempel är användandet av designteams i projektet *Från macho till modern*, som ett nytänkande format för att involvera skogsföretagens medarbetare i utvecklingen av

innovativa lösningar för ökad jämställdhet (se kapitel 11). Med avstamp i en kartläggning av befintliga arbetssätt var syftet att undersöka kopplingen mellan graden av innovativitet och potentialen till strukturella förändringar i organisationernas könsmonster. Resultaten visar att innovativiteten varit störst i de insatser som omfattat kreativa workshops med medarbetare och andra intressenter, normkritisk utmaning av maskulinitetsrelaterade säkerhetskulturer, samt nytänkande samarbeten mellan näringsliv, akademi och samhälle. Det innovativa i dessa insatser visade sig bland annat bestå i nytänkande format för organisatoriskt lärande och kunskapsutveckling, ökad organisatorisk kapacitet till kontinuerlig förändring och anpassning, samt nytänkande vidareutveckling av organisations- och branschstrukturer. Potentialen till strukturella förändringar i organisationernas könsmonster bedömdes vara högst i de insatser som utmanar rådande normer kring män och maskulinitet i mansdominerade branscher.

Innovativ verktygsutveckling

Samverkan inom projektet *Inkluderande tillväxt i skogssektorn* resulterade i två innovativa verktyg: en digital utvecklingsmall för inkluderande verksamheter, samt en digital bedömningsmodell för förändringspotential (se illustrationer s. 221-222). I detta avsnitt beskrivs verktygens utveckling och utformning.

Från inventering till verktyg

Den gemensamma processen inleddes med en inventering av tidigare insatser och arbetssätt hos de medverkande aktörerna, genom intervjuer, workshops och insamling av befintliga beskrivningar. De identifierade insatserna och arbetssätten sammanställdes för att möjliggöra en vetenskaplig analys av deras potential att bidra till inkluderande tillväxt i skogssektorn. Insatserna sorterades in i kategorierna: utbildning, värdegrund, interna insatser, externa insatser, kommunikation och samverkan. Varje insats analyserades även utifrån den förändringskedja som identifierats i

tidigare forskning om strukturell förändring jämställdhetsinsatser, som omfattade länkarna: problemformulering, grundläggande antaganden, eftersträlvade effekter, samt oproblematiserade aspekter.

Analysen visade att de insatser och arbetsätt som fokuserar på problem inom den egna organisationen och är integrerade i organisationens ordinarie verksamheter bygger på en logisk förändringskedja som skapar förutsättningar för inkluderande tillväxt i skogssektorn. De insatser och arbetsätt som istället fokuserar på problem utanför den egna organisationen och är sidoordnade i relation till organisationens ordinarie verksamheter har en bristande logisk förändringskedja som skapar sämre förutsättningar. Analysen stämde av med de involverade aktörerna vid en gemensam workshop, för att säkerställa att de mest relevanta aspekterna och mekanismerna beaktats. Vid denna avstämning framkom behovet att paketera resultaten från inventeringen och analysen i mer innovativa format än traditionella rapporter, för att göra

dem mer användbara för skogssektorns aktörer. Därför genomfördes en gemensam utveckling av två digitala verktyg, som beskrivs nedan.

Verktyg: Digital utvecklingsmall

Den digitala utvecklingsmallen för inkluderande verksamheter utarbetades som en vägvisande karta från nutid till framtid för organisationer som vill bli mer jämställda och jämlika. Mallen utformades dels utifrån kategoriseringen av de inventerade insatserna och arbetssätten i utbildning, värdegrund, interna insatser, externa insatser, kommunikation och samverkan, dels utifrån slutsatsen att de insatser och arbetssätt som bygger på en logisk förändringskedja har bättre förutsättningar att bidra till inkluderande tillväxt i skogssektorn.

I mallens första steg skrivs organisationens värdegrund och mål inom jämställdhet och mångfald in i den mittersta cirkeln. Därefter formuleras de eftersträlvade resultaten vad gäller attraktivitet, innovativitet och lönsamhet

i den översta rutan. I mallens tredje steg skrivs organisationens befintliga strukturer, symboler, relationer och individer in i de vänstra rutorna. I den övre rutan anges detta internt bland de egna medarbetarna och i den nedre rutan anges det externt bland målgrupper och allmänhet. I mallens fjärde steg formuleras organisationens framtida insatser för jämställdhet och mångfald i de högra rutorna. I den övre rutan anges interna insatser som fokuserar på problem inom den egna organisationen och som är integrerade i organisationens ordinarie verksamheter. I den nedre rutan anges externa insatser som fokuserar på problem utanför den egna organisationen och som är sidoordnade i relation till organisationens ordinarie verksamheter. Avslutningsvis anges i rutorna allra längst till vänster och höger vilken kunskap och samverkan som behövs inom jämställdhet och mångfald för att kunna gå från nutid till framtid. Mallen kan antingen fyllas i digitalt eller i utskrivet format. För att skapa en gemensam process på arbetsplatsen rekommenderas att mallen skrivs ut i ett så

stort format som möjligt och hängs upp på väggen, där flera personer kan fylla i den tillsammans. Om mallen sedan hänger i ett gemensamt utrymme, exempelvis fikarummet, möjliggörs både kontinuerlig reflektion om hur insatserna fortskrider och löpande uppdatering av mallen.

Verktyg: Förändringsrutan

Den digitala bedömningsmodellen *Förändringsrutan* utarbetades för att visa vägen till den kombination av jämställdhets- och mångfaldsinsatser som har störst potential att bidra till strukturell förändring. Modellen utformades utifrån analysens slutsats att de insatser och arbetssätt som bygger på en logisk förändringskedja har bättre förutsättningar att bidra till inkluderande tillväxt i skogssektorn. Särskilt tillvaratogs slutsatsen att de insatser som fokuserar på problem inom den egna organisationen och är integrerade i organisationens ordinarie verksamheter skapar bäst förutsättningar.

Verktyget placerar automatiskt in organisationens olika jämställdhets- och mångfaldsinsatser i modellens olika hörn av externa eller interna insatser och sidoordnade eller integrerade insatser. På så sätt synliggörs om insatserna är tillräckligt varierande för att skapa förutsättningar för strukturell förändring. I modellens första steg ombeds användaren att lista alla de jämställdhets- och mångfaldsinsatser som bedrivs i organisationen. I modellens andra steg ombeds användaren att besvara sex stycken frågor om varje insats, som dels ringar in om insatsen utvecklats, genomförts och följts upp på ett sidoordnat eller integrerat sätt i relation till organisationens ordinarie verksamheter, dels ringar in om insatsen riktats till, letts av och genomförts av personer inom eller utom organisationen. Om modellen används i inloggat läge kan resultatet sparas för kontinuerlig komplettering när inkluderingsarbetet fortskrider. För att skapa en gemensam förståelse i arbetslaget rekommenderas att olika personers resultat

jämförs och diskuteras som avstamp för fortsatta insatser.



Lärande för innovativ inkludering

Processen att utveckla dessa verktyg för innovativ inkludering synliggjorde vikten av organisationers lärande i relation till jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering, för att kunna uppnå hållbar organisatorisk förändring. Båda lärandet och integreringen är därför viktiga förutsättningar i förändringsarbetet för att kunna utveckla både organisationen generellt och dess jämställdhetsarbete specifikt, samt för att undvika riskerna att återskapa gamla strukturer och

mönster. Avgörande för hur dessa utmaningar tar sig uttryck är ofta organisationens struktur och kultur – exempelvis hur arbetet är organiserat och fördelas, vilka mål som finns, hur dess styrs, vilka beteenden/handlingar och värden som premieras etc. Det blir därmed viktigt att reflektera över den lärande miljö som organisationen erbjuder eller utgör, som en del i förändringsarbetet. Organisationer; till exempel dess struktur och kultur, är ofta djupt formas av kön och olika förväntningar på män och kvinnor. Frågan är hur detta påverkar individens förutsättningar att lära, utveckla ny kunskap och i förlängningen organisationens förmåga att förändras?

De organisationer som deltog i utvecklingsprocessen synliggjorde olika organisatoriska utmaningar i relation till deras jämställdhetsarbete. Den främsta utmaningen var bristen på strategisk och målinriktad tydlighet, vilket gjorde förändringsarbetet relativt tandlöst. Detta hängde ofta samman med organisationens struktur (samlad eller utspridd), inriktning (privat eller offentlig) och styrning

(hur beslut fattas, följs upp och utvärderas). Verktøygen synliggjorde de eventuella skillnader mellan jämställdhetsarbetet såsom det uttrycks i planer/ambitioner och de insatser som faktiskt genomförs, vilket möjliggjorde ökad tydlighet. Genom att verktoygen synliggör detta glapp visuellt kan organisationen lära, identifiera utmaningar och hinder och i slutänden fördela ansvar för förändring. På så sätt kan det kollektiva och reflexiva arbete som verktoygen uppmuntrar till potentiellt bidra till att bryta den traditionella arbetsfördelningen inom jämställdhetsområdet, som ofta begränsas till enskilda individer på HR-avdelningen, och göra organisationens medarbetare mer gemensamt ansvariga. Att därigenom göra fler delaktiga, och inkludera flera olika blickar och perspektiv på organisationen, öppnar upp för både ett mer fruktbart lärande, både om organisationen och specifika utmaningar, och en mer djupgående implementering. Sammanfattningsvis understryker dessa utvecklingsprocesser behovet av att tillvarata kopplingen mellan organisationers

lärande, jämställdhetsarbete och innovationsförmåga.

Lästips

Malin Lindberg, Eira Andersson, Maria Johansson, & Lisa Andersson (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, s. 170-188.

Elias Andersson, Kristina Johansson & Malin Lindberg (2019) *Organizational learning in gender mainstreaming: A model for assessing the potential of interventions to change gendered organizations*.

18

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 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 toalettsituationen 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 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 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 dramatiskt 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. Men exempelvis avsaknad av toaletter och så vidare gör att det blir svårt för kvinnor att vara på alla positioner även om det behövs arbetskraft.

Det ser också annorlunda ut när det gäller hur skogssektorn organiseras där flera större bolag lägger ut uppgifter som att inneha och köra skogsmaskin till underleverantörer som är entreprenörer i egna företag. Men ännu finns det region- och lokalkontor som är 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 lean produktion. 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 skogskojor runt om i Sverige. Låt oss göra dem tillgängliga på alla plan 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 av 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 kraven för att söka sig 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. Detta har inneburit att detta inte 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, översyn av kursinnehåll, 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.

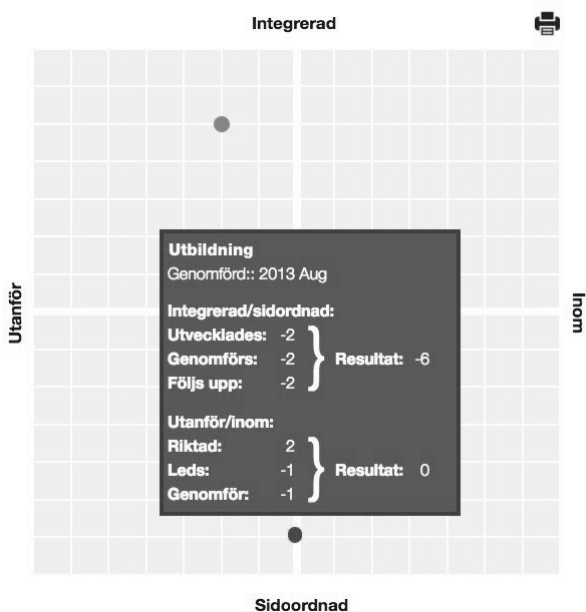
Den innevarande jämställdhetsstrategin bygger i huvudsak på principen om ett delegerat ansvaret till enskilda aktörer och intressenter. Den politiska nivån (Näringsdepartementet, tidigare Landsbyggsdepartementet) har svarat för initiering och uppföljning. I strategiperioden slutskede är det uppenbart 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 med 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 resurs-hushållning.

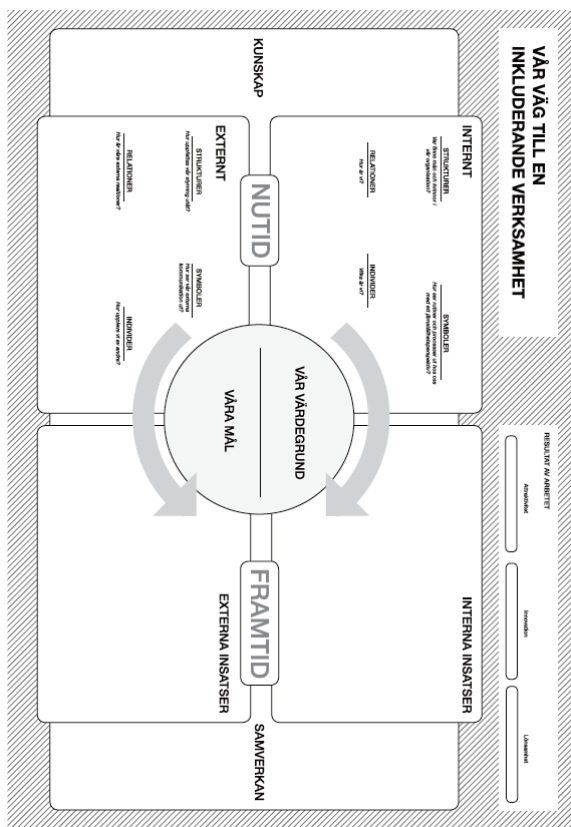
Verktyg

Förändringsrutan



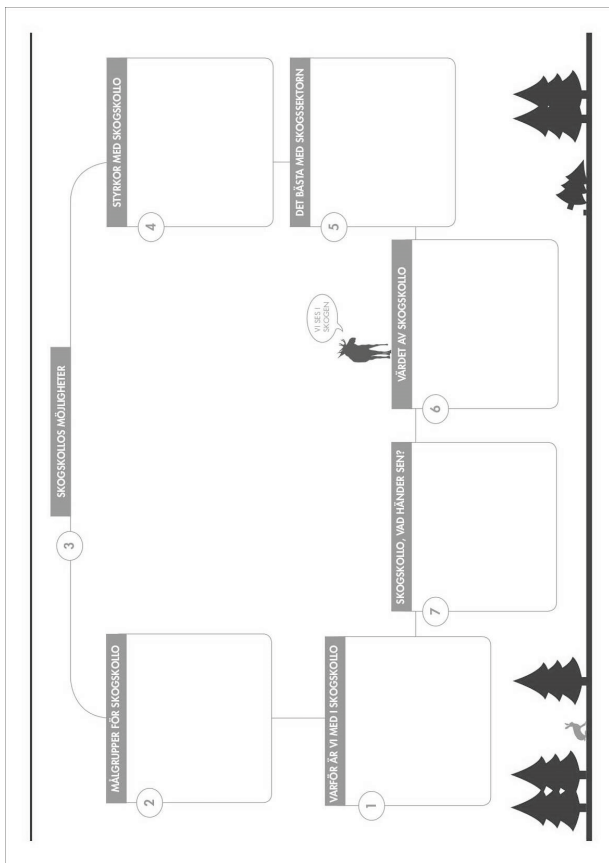
Detta är ett webbaserat verktyg för organisationer att bedöma förändringspotential i deras jämställdhetsinsatser. Verktyget hittar du på: www.ltu.se/forandringsrutan

Digital utvecklingsmall



Detta verktyg ger stöd i planering och genomförandet av det strategiska förändringsarbetet. Du hittar det på: ltu.se/inkluderandeskog

Utvärderingsmall



Detta verktyg utvärderar Skogskollo, men går att applicera på andra insatser. Utvecklat av Helena Österlind och Ville Lintamo.

Referenslista

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

Andersson, E., Johansson, M., Lidestav, G. & Lindberg, M. (2018) Constituting gender and gender equality through policy: the political of gender mainstreaming in the Swedish forest industry, *Equality, diversity and inclusion: An international journal*, 37(8), s. 763-779.

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

Andersson, E., Lidestav, G. (2016) Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks, *Forest Policy and Economics*, 67(6), s. 38-44.

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.

Appelstrand, M. & Lidestav, G. (2017) *Women's entrepreneurship in Swedish forestry - a matter of adaption or transformation?. I: Yousafzai, S., Lindgreen, A., Saeed, S., Henry, C. & Fayolle, A. (red) Contextual Embeddedness of Women's Entrepreneurship. New York: Routledge, s. 194-205.*

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. (2018) Explaining gender differences in private forest risk management. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(7), s. 716-723.

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.

Follo, G., Lidestav, G., Ludvig, A., Vilkriste, L., Hujala, T., Karppinen, H., Didolot, F. & Mizaraite, D. (2016) Gender in European forest ownership and management: reflections on women as “New forest owners”, *Scandinavian Journal of Forest Research*, 32(2), s. 174-184.

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, K., Andersson, E., Johansson, M. & Lidestav, G. (2017) The Discursive Resistance of Men to Gender-equality Interventions: Negotiating “Unjustness” and “Unnecessity” in Swedish Forestry. *Men and Masculinities*.

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

Landsbygdsdepartementet (2011) *Konkurrenskraft kräver jämställdhet: Jämställdhetsstrategi 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 resurshushållning, 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, s. 170-188.

Luleå tekniska universitet (2015) *Skogsnäringens genusmönster och jämställdhetsinsatser – samlade 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.

Ringblom, L. & Johansson, M. (2017) The Business Case of Gender Equality in Swedish Forestry and Mining - Restricting or Enabling Organizational Change, *Gender, Work & Organization*, 24(6), s. 628-642.

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

Umeå, 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, Sveriges lantbruksuniversitet, med inriktning på genus, arbete, naturresurser och policy.

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 implementeringsprocesser 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.

Eriksson, Louise är docent i psykologi och arbetar som forskare i miljöpsykologi vid Umeå universitet och Högskolan Kristianstad. Hon studerar individuella drivkrafter till beteenden som har betydelse för vår naturliga miljö och beteendeförändringar i denna kontext. Hennes projekt handlar för närvarande om skog och skogsskötsel samt förvaltning av vilda djur såsom gäss.

Hedblom, Marcus är forskare och ekolog vid institutionen för Skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet. Han forskar tvärvetenskapligt om upplevelsevärden och miljöövervakningsdata samt om hur

städernas grönytor och fågelsång påverkar stressreducering.

Holmgren, Sara forskar och undervisar i miljökommunikation vid institutionen för Stad och Land, Sveriges lantbruksuniversitet i Uppsala. Hennes övergripande forskningsintresse rör meningsskapande, kunskap och makt på det miljöpolitiska området med särskild inriktning på skog.

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

Johansson, Kristina är fil dr och universitetslektor i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hennes forskning består framförallt av kvalitativa genusanalyser av arbetets utformning och organisering i detaljhandeln samt basindustrier.

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 familje-

skogsbruket utifrån ett genusperspektiv. Internationellt koordinerar hon forskarnätverket ”Gender and Forestry” inom den internationella skogsforskningsunionen IUFRO.

Lindberg, Malin är professor i industriell design vid Luleå tekniska universitet. Hon forskar om innovativa jämställdhetsinsatser i organisationer och samhälle, bland annat inom skogsnäringen och andra mansdominerade näringar

Ode Sang, Åsa är landskapsarkitekt och docent vid institutionen för Landskapsarkitektur, planering och förvaltning, Sveriges lantbruksuniversitet, med inriktning mot upplevelser, användning och planering av stadens gröna infrastruktur.

Ringblom, Lisa är doktorand i arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet. Hennes avhandlingsarbete tar sin utgångspunkt i den svenska gruvnäringens arbets-

organisationer där hon undersöker frågor rörande kön och jämställdhet.

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.

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.

