

Från hashtag till handling

Skogsutbildningens #metoo-rörelse i spåren av #slutavverket

Ann Grubbström & Stina Powell

Det handlar bland annat om härskartekniker, diskriminering, sexism, rasism, trakasserier, homosocialitet, homofobi och konservativa normer. Dessa tydliga normer går i arv mellan årskurserna och skapar en kultur. En exkluderande kultur där inte bara vi kvinnor far illa, utan alla som önskar gå emot dessa normer.

(Ur Från hashtag till handling, Hallberg Sramek m.fl. 2018)

Ovanstående citat kommer från det öppna brev som skrevs av kvinnliga studenter vid jägmästarprogrammet våren 2018 till Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) och skogsnäringen (Hallberg Sramek m.fl. 2018). Brevet var en del av skogens egna #metoo-upprop som startade med #slutavverket under hösten 2017. Uppropet visade tydligt att utbildningen på SLU fortfarande präglades av bristande jämställdhet. Brevskrivarna vittnade om situationer där de blivit utsatta för, eller uppmärksammat, diskriminerande och sexistiskt beteende från äldre män i skogssektorn och från jämnåriga manliga studenter.¹

Skogssektorn har en egen jämställdhetsstrategi inom ramen för Sveriges nationella jämställdhetsmål. I den betonas bland annat att förhållandena under utbildningen ska vara lika för kvinnor och män (Regeringskansliet 2011; Skogsstyrelsen 2019). Som en följd av jämställdhetsstrategin har det sjösatts ett stort antal projekt och formulerats strategier för att förbättra förutsättningarna för en jämställd skogssektor (se exempelvis Andersson och Lidestav 2015; Wickman m.fl.

2013; Lidestav m.fl. 2011). Det har också genomförts en rad konkreta åtgärder inom skogsutbildningen. Exempelvis åtgärder som syftar till att öka jämställdhetskompetensen bland ledare och lärare (Andersson och Lidestav 2015), att ta fram information som rör jämställdhet för skogsbolag och andra aktörer där studenter gör studiebesök (Wickman m.fl. 2013) och att integrera genusperspektiv i utbildningen (Lidestav m.fl. 2011). Åtgärderna har fått kritik för att de bygger på antagandet att ojämställdhet är en följd av bristande kunskap och att utbildning kommer att förändra situationen (Powell 2016). Jämställdhetsarbete framställs dessutom ofta som en lång och långsam process (se t.ex. Wickman m.fl. 2013; Holmqvist 2017), vilket i sig kan bidra till att förändringar sker mer långsamt än nödvändigt.

Tidigare studier av skogssektorns #metoo-rörelse i Sverige har analyserat vittnesmålen för att öka förståelsen för hur de uttrycks och formuleras (Johansson m.fl. 2018). I Ganetz m.fl.:s (2020) undersökning av de gröna näringarna och byggbranschens vittnesmål analyseras även förklaringar till förekomsten av sexuella trakasserier. De lyfter fram machokultur och maktrelationer baserat på kundrelationer, ålder och anställningsform som viktiga orsaker. När det gäller skogssektorn har det efterlysts mer forskning om de mekanismer som tillåter sexism och trakasserier (Johansson m.fl. 2018). I det här kapitlet försöker vi förstå varför sexuella trakasserier och diskriminering mot kvinnor förekommer inom skogsutbildningen, trots medvetenhet om problemen och trots att insatser gjorts. Vi är också intresserade av vad som ledde fram till att studenterna skrev och publicerade det öppna brevet. Kapitlet bygger på intervjuer och fokusgrupper med studenter, lärare och personer i ledningsfunktion, där vi har tagit del av deras egna förklaringar och tankar. Slutligen ger kapitlet också en inblick i hur deltagarna ser på framtiden och möjligheter till förändring i spåren av #metoo-rörelsen.

Genus i skogen – kontinuitet och förändring

Tidigare forskning visar att skogssektorn domineras av en maskulin kultur som har funnits under lång tid. Trots att mer arbete inom skogen idag är administrativt så verkar normen om att skogssektorn innebär hårt fysiskt arbete finnas kvar (Brandth och Haugen 2005; Andersson och

Lidestav 2016; Johansson m.fl. 2019). Samtidigt förändras skogssektorn i linje med resten av samhället och frågor som rör klimatförändringar, biodiversitet och naturvård blir allt viktigare kompetensområden. Utbildningar som fokuserar på dessa frågor har en högre andel kvinnliga studenter, och det har antagits att om andelen kvinnor i skogssektorn ökar, så skulle också den manliga kulturen utmanas (Lidestav m.fl. 2011; Johansson m.fl. 2019). Studier visar dock att män och kvinnor ofta arbetar med olika saker och att kvinnors plats därmed är villkorad till vissa delar av skogssektorn (Johansson m.fl. 2019). Kvinnor arbetar framför allt med utbildning, administration, miljö och naturvård, medan män i större utsträckning arbetar med produktion och skogsvetenskap, som hör till den mer industriella sidan av skogsbruket (Arora-Jonsson och Ågren 2019; Johansson m.fl. 2019). Förväntningarna att en ökad andel kvinnor i skogen per automatik skulle leda till en förändring av kulturen kan därför ifrågasättas. För att en förändring ska kunna ske behövs mer forskning om vad som gör det möjligt för kulturen att finnas kvar.

Maskulin kultur inom skogsutbildningen – några nyckelbegrepp

I det här avsnittet introducerar och definierar vi de nyckelbegrepp vi använder oss av i kapitlet: sexuella trakasserier och diskriminering, tystnadskultur och *bystander*-beteende.² Begreppen har varit en del av vår förståelse, men har också utkristalliserats under analysen. Exempelvis blev betydelsen av *bystander*-beteende allt tydligare under analysen av intervjuer och fokusgrupper.

Sexuella trakasserier och diskriminering

#metoo-rörelsen inom skogssektorn vittnar om olika typer av sexuella trakasserier. Begreppet sexuella trakasserier är inte helt enkelt att definiera, och det är kanske inte nödvändigt att hitta en gemensam definition, eftersom begreppet innehåller både motsägelser och tvetydigheter (McDonald 2012). I vår studie tar detta sig uttryck i att deltagare har helt olika uppfattningar om huruvida något är sexuella trakasserier eller inte, till exempel när händelser av vissa beskrivs som skämt och av andra

som just trakasserier. Vår förståelse av begreppet inkluderar ovälkomna fysiska, verbala och icke-verbala handlingar med sexuell anspelning, och på så sätt är sexuella trakasserier en form av diskriminering. Det inbegriper beteenden som försätter någon i en obekvämlig och ibland hotfull situation (Henning m.fl. 2017; Fnais m.fl. 2014). Vi använder diskriminering för att beskriva hur kvinnor känner sig åsidosatta och orättvist behandlade, med fokus på den utsatta personens upplevelse.

Möjligheter att utmana kulturen

De som försöker förklara varför sexuella trakasserier och diskriminering sker i en organisation brukar referera till att det har utvecklats en specifik kultur som består av värden, antaganden, normer och beteenden (Nardone 2018; De Welde och Stepnick 2015). Vi ser kulturer och normer som dynamiska, motsägelsefulla och möjliga att förändra (Connell och Pearse 2015). Forskning visar hur kvinnor i skogssektorn anpassar sig till och accepterar den maskulina kulturen och de existerande normerna (Baublyte m.fl. 2019; Follo 2002). Vainio och Paloniemi (2013) menar i sin studie av finska skogsägare att den maskulina kulturen är så stark att både kvinnor och män föredrar att stödja den hellre än att utmana den. Tidigare studier har också visat att genom att undvika att lyfta genusfrågor är det möjligt att smälta in i kulturen (Baublyte m.fl. 2019; Vainio och Paloniemi 2013).

Hinchcliffe Voglio (2019) diskuterar betydelsen av separata rum för kvinnor i anknytning till #metoo-rörelsen. Hon menar att de var nödvändiga för att kvinnor skulle våga kliva fram. Andra studier har visat hur vissa personer i en organisation, så kallade *tempered radicals*, kan skapa förändring med små vardagliga handlingar (Meyerson och Scully 1995). Det handlar om personer som har professionella roller i organisationen, men som bryter normerna. Det kan vara en kvinna i en mansdominerad organisation som försöker påverka från en marginaliserad position för att skapa förändring (Meyerson och Scully 1995). McDowell (1999) lyfter fram både platser och individer när hon beskriver en kultur som en samling sociala relationer och kontakter som knyter samman människor och platser. Hon menar också att vissa praktiker bibehålls genom sociala relationer av makt och exkludering. I vår studie

blir maktrelationer tydliga i beteenden som tystnad och hur de som iakttar diskriminering agerar när något händer.

Tystnadskulturen

För att förklara varför trakasserier fortsätter är det viktigt att diskutera hur de uppmärksammas och tolereras. Kvinnor som känner sig trakasserade kan uppfatta organisationen de ingår i som tolerant mot sexuella trakasserier. Det kan bero på erfarenheter av att berättelser om trakasserier inte tas på allvar, att det innebär en risk att berätta och att de som trakasserar troligen inte kommer att få stå till svars för sitt beteende (Fitzgerald m.fl. 1997, s. 586). Med andra ord har dessa kvinnor ringa hopp om stöd och ingen tillit till att något ska förändras om de berättar om diskriminerande beteende, tvärtom är de rädda för att bli ifrågasatta (Morrison och Milliken 2000). Tystnaden kan därför vara ett sätt att skydda sig själv, men på samma gång så möjliggör denna tystnad fortsatta trakasserier och diskriminering (De Welde och Stepnick 2015). Alvinus och Holmberg (2019, s. 1262) beskriver tystnaden inom den militära sektorn som ”ett beteende hos en grupp människor som genom outtalad konsensus inte nämner, diskuterar eller erkänner kvinnors erfarenheter”. Tystnaden gäller alltså inte bara den individ som blir utsatt, utan involverar en hel grupp där individer kan ha olika anledning att vara tysta. En tystnadskultur kan ses på tre olika nivåer: kulturell, organisatorisk och individuell (Bird 1996). Kulturella faktorer inkluderar exempelvis närvaron av en stark lojalitetskultur, där det inte är möjligt att tala ut. Organisatoriska faktorer kan handla om viljan att förhindra kritik och organisatoriskt lärande. Individuella faktorer inkluderar rädsla och sårbarhet (Bird 1996). De olika nivåerna överlappar och kan vara svåra att separera från varandra, men i det här kapitlet kommer vi framför allt att fokusera på individuella faktorer.

Bystander-beteende

I en tystnadskultur finns de som ser och iakttar händelser, men som inte själva agerar utan väntar på att andra ska reagera, så kallade *bystanders* (Fenton m.fl. 2016). I en studie av Svenska kyrkan visar Carstensen

(kapitel 9) på betydelsen av *bystanders* för att gränslösa beteenden ska passera. För att bryta ett sådant passivt beteende har *bystander*-träning lyfts fram som en möjlig åtgärd (Hennely m.fl. 2019; Paull m.fl. 2019; Fenton och Mott 2018). Om personer får träna på att aktivt agera i situationer då trakasserier uppstår, så ökar möjligheten att de vågar utmana tystnadskulturen genom att visa den som trakasserar och andra *bystanders* att det som händer inte är socialt accepterat (Fenton och Mott 2017, Mabry och Turner 2016). Men, det finns hinder för ett mer aktivt *bystander*-beteende. Berkowitz (2010) menar att en anledning till att män inte agerar är att det kan finnas en föreställning om att andra män tycker att det är okej med en sexistisk jargong, fast det kanske inte alls är fallet. Forskning visar också att den viktigaste orsaken till att studenter inte ingriper är rädsla; uppfattningen är att riskerna är större än incitamenten att agera (Paull m.fl. 2019). En känsla av maktlöshet, att organisationen accepterar beteendet och att ledningen inte skulle reagera med stöd bidrar till att det känns riskfyllt att agera. Det förstärks av erfarenheten att när någon säger ifrån så händer ingenting eller väldigt lite (Paull m.fl. 2019).

Vår studie inbegriper även trakasserier på sociala medier. Myers och Cowie (2019) har visat att *bystander*-beteende har betydelse för om trakasserier i sociala medier fortsätter och om inläggen delas och sprids vidare. Deras studie visar också att *bystanders* är rädda för att råka illa ut om de försvarar utsatta personer. Dessa olika barriärer för ett mer aktivt och positivt *bystander*-beteende visar sammantaget att maktrelationer är viktiga. I vår studie handlar det om relationer mellan ledning, lärare och studenter och hierarkier och relationer inom studentgruppen.

Fokusgrupper och intervjuer med studenter, lärare och ledare

I detta kapitel har vi använt fokusgrupper och individuella intervjuer för att undersöka studenters, lärares och ledares erfarenheter. Vi har också fått ta del av deltagarnas egna förklaringar till varför diskriminering mot kvinnor har fortsatt.

Vi kom i kontakt med deltagare till intervjuer och fokusgrupper genom att besöka studenter i samband med deras undervisning och genom e-post till lärare, studenter och ledare. Den stora utmaningen var att hitta manliga studenter som ville delta, men vi lyckades genom kontakter med studentkåren och med hjälp av lärare. Dessa kontakter gav oss också möjlighet att träffa personer som inte var speciellt intresserade av genusfrågor.

Vi genomförde fyra fokusgrupper med studenter från jägmästarprogrammet. Två grupper bestod av kvinnliga studenter med tre deltagare i varje grupp, en grupp av tre män och en kvinna och en grupp av fyra män. Dessa mindre grupper lämpade sig väl för att diskutera genusrelationer. Att studenterna redan kände varandra såg vi som en fördel, eftersom det kunde göra det lättare att starta en diskussion. Beslutet att använda oss av några grupper med enbart kvinnor och män fattades av två anledningar. För det första kunde kvinnorna ha varit med om eller bevittnat diskriminering och trakasserier som det var svårt att prata om tillsammans med manliga studenter. För det andra ville vi att både män och kvinnor skulle känna sig så fria som möjligt att reflektera över erfarenheter och över relationer mellan män och kvinnor på utbildningen.

Diskussionsteman för fokusgrupperna var idéer om hur en jägmästare bör vara och agera (kultur och normer), relationer mellan män och kvinnor i utbildningen, vad som hände när det öppna brevet skrevs, reaktioner på #slutavverkat och det öppna brevet, förklaringar till varför trakasserier fortsätter samt tankar och idéer om vägen framåt. Vi uppmuntrade deltagarna att reflektera kring sitt eget och andras beteende och vad de trodde var anledningarna till dessa beteenden. Frågor som ”varför tror du att det är svårt att reagera när någon säger något som inte är okej?” ställdes för att deltagarna skulle fundera på sitt eget och andras agerande utan att känna sig anklagade. På det här sättet fördjupade vi vår förståelse av vad som påverkar ett fenomen som *bystander*-beteende.

Fokusgrupperna varade från en till två och en halv timme. Utöver detta genomförde vi också tre individuella intervjuer med kvinnor. En av dem hade nyligen tagit examen från jägmästarprogrammet och talade mer i retrospektiv om utbildningen. Totalt träffade vi sjutton studenter: tio kvinnor och sju män. Studenterna hade gått olika länge

på programmet, men de flesta var i slutet av utbildningen. De kom både från större städer och från landsbygden. Vårt intryck är att studenterna deltog i studien med stort intresse, vilket också resulterade i ett material som speglar olika erfarenheter och synvinklar.

Vi gjorde fyra intervjuer med lärare och tio intervjuer med personer i en ledarposition. I den senare gruppen hade de flesta även arbetat som lärare. Två ledare arbetade i ett skogsbolag och hade erfarenhet av att samarbeta med skogsutbildningen. Vi kontaktade personer som hade erfarenhet av jämställdhetsarbete eller fattade beslut som påverkade jämställdhetsarbetet. Endast två av de intervjuade var kvinnor, vilket återspeglar att skogsutbildningarna domineras av män. De teman som togs upp i intervjuerna var undervisning och relationen med studenter, jämställdhetsarbetet, bakgrunden till det öppna brevet och de reaktioner som kom med anledning av #slutavverkat och det öppna brevet. Slutligen diskuterades vägen framåt.

Som ett första steg i analysen reflekterade vi över fokusgrupperna och intervjuerna omedelbart efter att vi genomfört dem. Reflektionerna gjorde det möjligt att identifiera intressanta teman som kommit upp under samtalet som vi kunde gräva djupare i under kommande intervjuer och fokusgrupper. Intervjuerna skrevs ut ordagrant och tre övergripande teman identifierades. Därefter kodades utskriften i relaterade underteman. Huvudteman och underteman (inom parentes) var 1) förklaringar till varför den maskulina kulturen har fortsatt (hierarki och traditioner, dolda miljöer, *bystander*-beteende, tystnadskultur), 2) möjligheter att protestera (konsekvenser av #slutavverkat, bakgrund till det öppna brevet), 3) tankar om förändring (reflektioner, skämtkulturen, stöd och motstånd). Vi är medvetna om att deltagarna i intervjuer och fokusgrupper kanske inte kände sig bekväma i att uttrycka kritik mot feministiska perspektiv och jämställdhetsarbete. Det kan möjligen förklara varför motstånd mot detta främst beskrivits i form av andras beteenden och åsikter.

I texten har vi skilt på de fokusgrupper som gjordes med enbart kvinnor, med enbart män och med blandad grupp, men eftersom det är en liten organisation har vi inte skrivit ut om det är en kvinna eller man som blivit intervjuad (se tabell 10.1).

Tabell 10.1. Antalet fokusgrupper och intervjuer samt förkortningar

Aktivitet	Förkortning	Antal
Fokusgrupp män och kvinnor	FGMK	1
Fokusgrupp män	FGM	1
Fokusgrupp kvinnor	FGK	2
Intervju lärare	IL	4
Intervju ledare	ILE	10
Intervju student	IS	3

Resultat

I den första delen diskuterar vi förklaringar till varför sexuella trakasserier och diskriminering av kvinnor har fortsatt inom skogsutbildningen. Därefter går vi djupare in på vad som ledde fram till och möjliggjorde publiceringen av det öppna brevet. Slutligen ger vi en inblick i hur deltagarna ser på framtiden och möjligheter till förändring i spåren av #metoo-rörelsen.

Orsaker till att diskrimineringen har fortsatt

Jägmästarprogrammet har en lång tradition och har funnits sedan mitten av 1800-talet. Antagningsreglerna omfattade inledningsvis ett krav på att den som sökte till utbildningen skulle ha gjort militärtjänst och ha erfarenhet av skogsarbete. Resultatet blev en miljö som dominerades av män. Den första kvinna som påbörjade utbildningen, då man gjorde undantag från kraven, inledde sina studier 1962 (Wickman m.fl. 2013). Sedan dess har andelen kvinnor ökat och 2020 var 37 procent av studenterna som antogs till jägmästarprogrammet kvinnor (Antagningsenheten, SLU, 2021). Förutom att män alltid har dominerat utbildningen sett till antal pekar vår undersökning ut tre andra förklaringar till att den maskulina kulturen har bestått: den starka sammanhållningen, en tydlig hierarki inom studentgruppen och traditionerna inom studentkåren.

Hierarkier och traditioner i ”SLU-bubblan”

De manliga studenterna beskriver en tät sammanhållning vid SLU:

2: Och vi är ganska få studenter på SLU också, om man jämför med andra universitet.

3: ... och det finns ju inga andra, några andra sitter och äter lunch men det är liksom inget, så att det är svårt att ta sig utanför SLU-bubblan (FGM).

Studentgruppen beskrivs som en stor familj och klassen blir betydelsefull för studenternas sociala liv (IS). Jägmästarprogrammet innehåller långa studiebesök, som beskrivs som viktiga för att skapa samhörighet, men också som en arena där manliga normer har utvecklats och uttryckts (IL).

Studenterna lyfter fram att förstaårsstudenter har stor respekt för äldre studenter och att det skapar en hierarki (IS; FGM; FGK 1). Denna respekt verkar grunda sig i nollningen och i studentkåren där äldre studenter leder olika aktiviteter. Som en student uttryckte det: ”Om det är äldre studenter där så står man som ett lamm” (FGM). Kvinnliga studenter berättar om hur äldre studenter som passar in i den maskulina jägmästarnormen rekryterar nya studenter till sin grupp (FGK 1; FGK 2) och på så sätt lever normerna vidare.

De traditioner som är en del av studentkårens aktiviteter lyfts fram som viktiga för identiteten som jägmästare. Dessa traditioner beskrivs som positiva och något som många ser fram emot att delta i (IS), men vissa av traditionerna, som exempelvis sångtexter, har förstärkt den maskulina kulturen och de manliga normerna. Traditioner och ritualer nämns därför som en anledning till att normer lever vidare (IL). I fokusgrupperna framkommer att när det föreslogs förändringar som påverkade festtraditionerna väckte det starka känslor (FGM). Försök att ändra traditionerna har alltså mötts med motstånd från vissa studenter.

I linje med Alvinus och Holmbergs studie av militärsektorn (2019) har jägmästarstudenterna blivit en sammansvetsad grupp som spenderar mycket tid tillsammans och delar erfarenheter, något som bidragit till att manliga normer skapats och bibehållits. Den starka hierarkin visar på en maktstruktur, där äldre studenter är mer inflytelserika när det

gäller hur normerna utvecklas och hur traditioner vidmakthålls. Detta verkar uppmuntra yngre studenter att bete sig på samma sätt, vilket gör det svårt för de som inte passar in att utmana kulturen.

Utsatthet i dolda miljöer – exempel från studentkåren och sociala medier

Utsatthet för trakasserier och diskriminering återfinns på olika arenor inom utbildningen. I detta avsnitt ska vi ge exempel från studentkåren och sociala medier, arenor som till stor del är dolda för lärarna och universitetsledningen.

Sexistiska skämt och sånger beskrivs som en del av festkulturen vid studentkåren. När alkohol finns med i bilden uttrycks mer extrema åsikter (FGM; FGK 1). Även sedan sångboken reviderades har vissa män använt de gamla sexistiska sångerna för att provocera. De kvinnliga studenterna berättar att fysiska sexuella trakasserier, ovälkomna komplimanger och skämt förekommer på evenemang som ordnas av studentkåren (FGK 1; FGK 2). En student beskriver hur kvinnor har anpassat sig till den här festkulturen: ”kanske vi har undermedvetet bara lagt ett lock på det och liksom tonat ner det, nästan kanske att vi har accepterat det” (IS). Hon tror att kvinnor accepterar beteenden i den här miljön som de annars skulle ha reagerat mot. Tidigare forskning (Follo 2002) har visat hur normaliseringsprocesser får kvinnor att acceptera och undvika att reagera på rådande maskulina normer. I vår studie lyfts en grupp studenter fram som befinner sig mellan de som identifierar sig starkt med den manliga normen och de som står utanför den. De beskrivs som kappvändare och kunde ofta vända sig mot de som var utanför normen om de inom normen önskade det. Deras beteende lyftes fram som en viktig orsak till att trakasserierna fortsatte (FGK 1).

Kvinnliga studenter berättade om hur manliga studenter hade skapat konton på sociala medier, öppna för alla studenter att gå med i. På dessa konton fanns nedsättande inlägg om kvinnor, och inlägg från kvinnor kunde också förlöjligas. När #metoo och #slutavverkat startade fanns det inlägg som försökte avfärda berättelserna om trakasserier (FGK 1; FGK 2; IS). Andra exempel på dolda miljöer är chattforum där män diskuterade kvinnors utseende och när andra män ifrågasatte lämpligheten i detta

blev de också förlöjligade (FGK 1). När konversationerna spreds utanför gruppen skapade det svårigheter i relationer mellan studenterna. Fokusgrupper och intervjuer visar att sociala medier verkar vara en arena där nedlåtande kommentarer om kvinnor har förekommit. På så sätt har de bidragit till att definiera vad som var möjligt för en jägmästarstudent att uttrycka och inte. I de fall då personer protesterade mot inläggen försvarade sig författarna med att det var skämt och satir (FGK 1).

De kvinnor som blev utsatta eller som protesterade mot de nedsättande inläggen fick sällan synligt stöd på sociala medier. Stödet gavs i stället personligen (FGK 2; IS). Det överensstämmer med resultat från Bastiaenses m.fl. (2015), som menar att generellt ger *bystanders* oftare stöd till trakasserade personer privat än offentligt. Anledningar är dels att de är rädda för att själva bli utsatta, dels en osäkerhet över om ett öppet stöd verkligen skulle hjälpa den som trakasserats. Eftersom alla som är medlemmar i en grupp på sociala medier kan se frånvaron av stöd kände sig de kvinnor som var utsatta mycket ensamma och upplevde svåra negativa känslor (FGK 2; IS).

Sammantaget visar exemplen att studentkåren och sociala medier är arenor där trakasserier har kunnat fortsätta. För universitetslärare är det viktigt att ha i åtanke att det som händer på studentkåren och i sociala medier påverkar studenternas relationer i klassrummet. Exempelvis har studenter i vår studie varit tysta under diskussioner, undvikit vissa kurser och i vissa fall övervägt att sluta på utbildningen (FGK 1; FGK 2).

Tystnadskulturen vid jägmästarprogrammet

Fokusgrupper och intervjuer ger en komplex bild av tystnadskulturen, i vilken både studenter, lärare och ledare är involverade. Lärarnas reaktioner (eller avsaknad av reaktioner) när diskriminering och trakasserier inträffar visar sig ha stor betydelse. Studenter berättar att lärare sällan reagerat och när de har gjort det har de ibland råkat ut för dåligt bemötande av de studenter som blivit tillrättavisade. En kvinna förklarar att konsekvensen blir att lärarna inte vill lägga sig i: ”De [lärarna] kommer in för en enstaka lektion och hör ett olämpligt skämt bland studenterna, de vill inte bli indragna i det här” (FGK 1). Studenter ger också exempel på framtida arbetsgivare, sådana som de har mött under fältbesök, som säger sexistiska

skämt och ingen reagerar, varken i stunden eller efteråt (FGK 1; FGK 2; IS). Intervjuade lärare förklarar detta med att lärare generellt kan känna sig obekväma med att markera mot olämpligt beteende. Lärarna förklarar också den uteblivna reaktionen med att många lärare troligen tänker att studenterna är vuxna och om olämpligt beteende inträffar så måste studenterna själva reda ut det (IL). En lärare förklarar:

Man riskerar ju alltid en konflikt om du säger ifrån för du har ingen aning om hur påstridig motparten är. Om man åstadkommer en förändring eller om man bara måste gå med någonting som bara ska gå och skava resten av tiden man umgås tillsammans.

Citatet visar den risk lärare räknar med när de överväger om de ska agera eller inte. När studenter inte får bekräftelse från lärare på att ett beteende inte är acceptabelt leder det till att utsatta kvinnor tvekar att ta upp frågor om diskriminering med sina lärare och ledare. Vi fick ta del av berättelser där studenter vänt sig till lärare och ledare utan att det gav någon effekt. I många fall har kvinnor hållit sin upplevelse för sig själva eller bara berättat om det inträffade för nära vänner. De var oroliga för att det skulle påverka deras sociala liv eller deras karriärmöjligheter negativt om de berättade om trakasserier och diskriminering (FGK 1; FGK 2; IS). Kvinnor som har sagt vad de tycker till de som trakasserat dem upplever sig ha blivit ännu mer utsatta. De kvinnliga studenterna har alltså noga övervägt vilka möjligheter till stöd som funnits, och om de varit övertygade om att stödet inte var starkt nog har de tagit beslutet att inte ta upp sina erfarenheter med lärare och ledare.

Intervjuer och fokusgrupper visar också en annan aspekt av tystnad: manliga studenter är tysta under diskussioner om jämställdhet. De beskriver att de känner sig obekväma med att diskutera jämställdhet:

- 4: Så är det väl med alla ... lite känsliga ämnen att man liksom inte pratar för mycket om det för det känns som att man måste tänka efter väldigt mycket så att man verkligen inte sårar någon.
- 3: Så man inte blir kallad för kvinnofientlig eller ...
- 4: Ja så man inte säger något olämpligt eller något taskigt. Det är väl där problemen sitter kanske (FGMK).

Diskussionen visar att män är rädda att bli uppfattade som fientliga mot kvinnor om de engagerar sig i en diskussion om jämställdhet och det visar sig att de har andra åsikter än kvinnorna. De kan också känna sig provocerade av de kvinnor som de anser går för långt och överreagerar (FGMK). En lärare tar också upp att studenter kan känna att de förväntas säga det som är politiskt korrekt när de diskuterar jämställdhet.

Sammantaget involverar tystnadskulturen en komplex väv av relationer, interaktioner, kommunikation och tolkningar som pågår mellan studenter, lärare och ledare. Ledarskap ser vi som något som utövas av såväl studentkåren som lärare och formella ledare på universitetet. Det är tydligt att om ledare på olika nivåer inte reagerar är det en viktig förklaring till att kvinnor förblir tysta om sina erfarenheter av trakasserier, sexism och diskriminering. Paull m.fl. (2019) menar att ledares tystnad också påverkar *bystanders* att inte agera. I linje med våra resultat visar Morrison och Milliken (2000) att det finns en upplevd fara för kvinnor att förmedla sina upplevelser av diskriminering till lärare och ledare. Trots detta skrev en grupp kvinnliga studenter det öppna brevet och protesterade mot förhållandena. I nästa avsnitt går vi djupare in på hur det blev möjligt.

Det öppna brevet

Det öppna brevet beskrev upplevelser från några årskurser, men våra intervjuer visar att erfarenheterna inte var begränsade till dessa årskullar. Det som beskrivs i det öppna brevet har varit en del av skogsutbildningen under lång tid, men det var först under våren 2018 som protesterna blev större och mer öppna.

#metoo som inspiration

Under våren 2018 blev #slutavverkat en utställning vid universitetet som många såg. På så sätt blev studenter, lärare och ledare medvetna om och diskuterade berättelserna. I en av kurserna på jägmästarprogrammet fanns det en diskussionsuppgift som relaterade till #slutavverkat där män och kvinnor fick diskutera i olika grupper. Att diskutera i en grupp med andra kvinnor gjorde det möjligt för de kvinnliga studenterna att

upptäcka gemensamma erfarenheter. En grupp av kvinnor bestämde sig för att de inte längre tänkte acceptera den existerande sexistiska jargongen (IL). Intervjuerna med både studenter, lärare och ledare visar att de som skrev brevet upplevde en risk för att deltagandet skulle påverka deras karriärer och deras sociala situation. Kvinnliga studenter hade upplevt att det var svårt att få reaktioner på sexistiska beteenden från ledningen, förutom från några få kvinnor som var engagerade, men efter #slutavverkat fick de reaktioner även från män (FGK 1; FGK 2). Brevskrivarna fick också stöd från lärare, personer i ledningsposition och de som startade #slutavverkat när de ville skriva brevet (ILE). I jämförelse med situationen innan #slutavverkat tycks kvinnor ha haft större anledning att tro att deras röster skulle bli hörda. De konstaterade att tidigare individuella och anonyma protester sällan hade lett någon vart men att kollektiva protester som #metoo-rörelsen kunde nå ut. För att brevet skulle tas på allvar och inte avfärdas publicerades det öppet och med namnunderskrifter.

Sammanfattningsvis skapade #metoo-rörelsen separata rum för kvinnor som möjliggjorde diskussioner och utvecklade stöttande relationer mellan kvinnor på skogsutbildningen. Det gjorde det i sin tur möjligt att beskriva situationen och hitta ett språk för att göra det. På så sätt synliggjordes normer och när de blir synliga kan de vara svårare att legitimera (Carvalho m.fl. 2019). I nästa avsnitt diskuterar vi vilka möjligheter den här synligheten skapade.

Möjligheter till förändring

Det öppna brevet fick stort genomslag och både SLU:s ledning och skogsbolagen var tydliga med att det måste ske en förändring (www.landskogsbolag.se). Brevet skapade också diskussioner bland studenter och lärare.

Bara ett skämt – eller?

Fokusgruppsdeltagarna känner till en grupp manliga studenter som menade att det som stod i det öppna brevet var överdrivet och att kvinnor inte kunde tåla skämt (FGK 1). Samtidigt beskrev många vi

träffade en process där de börjat reflektera över sitt eget och andras beteende (FGK 1; FGM; IL). De manliga studenterna säger att de var förvånade och chockade över #slutavverkat och det öppna brevet. En av dem uttryckte det så här:

Då vet jag inte om det är att man inte har märkt något eller att man är dålig på att se saker eller att man har sagt några saker själv, det vet jag faktiskt inte. Men man fick sig en liten tankeställare i alla fall till att börja fundera och titta lite nu kanske hur det är (FGMK).

Det öppna brevet blev en ögonöppnare som fick män att tänka på sitt eget beteende och fundera på om de själva hade betett sig på ett bra sätt. De säger att det kan vara svårt att prata om jämställdhet, eftersom det sätter fokus på det egna beteendet. Som en lärare förklarar: ”Det är väl för att man kommer till insikt om att man inte har skött sig så snyggt, alltså man får ju skämmas lite ibland” (IL).

En av de intervjuade har insett att hon själv har bidragit till att normen levt vidare genom att skratta åt olämpliga skämt (IS). Andra har genom #slutavverkat och det öppna brevet insett att skämt som de tidigare tyckte var oskyldiga är problematiska (FGM; FGMK). Männens diskuterar på det här sättet kring skämtandet:

3: Men när man bara får höra liksom en gång själv ... då kommer man nog tyvärr inte att reagera på de ...

4: ... man skulle nog sätta ner foten på ett annat sätt idag och säga ”men det där är inte okej”, jämfört med vad man skulle gjort för två år sen.

1: Förutsatt att man vet att det verkligen är menat på det sättet också, jag tycker det är det som är så svårt.

4: Ja, eller behöver det vara menat på ett speciellt sätt också då? Det kan man ju också fundera kring. Ja, om dom säger någonting oschyst liksom. Men jag är väl också lite grann som du, lite konflikträdd (FGM).

I den här diskussionen blir det en fråga om den som observerar kan veta intentionen med skämtet. Det blir också tydligt att en viktig anledning till att *bystanders* inte ingriper är risken att bli indragen i en konflikt. Alvinus och Holmberg (2019) menar att sexistiska händelser ofta

slätas över genom att de kallas skämt. Detta kan vara en strategi för att rättfärdiga diskriminerande beteende (Page m.fl. 2016). Kulturen inom jägmästarprogrammet verkar ha accepterat dessa ”skämt”, och att *bystanders* inte har reagerat har bidragit till att beteendet har fortsatt.

Studenterna lyfter också fram att de har märkt en skillnad sedan #slutavverkat och det öppna brevet: ”Det känns väl som att det har blivit skillnad, alltså alla är mer medvetna och det känns ju [...] att den stora gruppen strävar ändå efter samma håll liksom. Så att det blir mer och mer okej att kliva fram” (FGMK). Även om rädslan för konflikt är en barriär ger det hopp om att *bystander*-beteendet har börjat ändras från passivt till aktivt. En förändring som i förlängningen kan utmana de normer som gör diskriminering möjlig (Fenton och Mott 2017).

Stöd och motstånd

Kvinnor berättar att de kände sig stärkta av #metoo-rörelsen, #slutavverkat och det öppna brevet. De uttrycker hur de fick styrka av varandra och upplevde att de kunde gå mer raka i ryggen än tidigare. En kvinna beskriver hur viktigt det öppna brevet varit för henne:

Jag kan säga, att hade inte det här med brevet hänt hade jag nog känt att det var ganska jobbigt att gå ut i branschen. För jag hade nog känt mig ganska vilsen och ensam. Och liksom ... accepterat mer den rollen att jag är kvinna. Inte ska väl jag tro på allvar att jag passar i den här normen (FGK 2).

Att kvinnor inte kände sig ensamma i samma utsträckning och att de upplevde att de blev lyssnade på medförde en känsla av att det var möjligt att bryta tystnaden och berätta för andra om sina upplevelser.

Även om vårt material visar att de flesta uttrycker att de önskar att utbildningen är jämställd så har många i praktiken inte prioriterat det. Det finns också en mindre grupp som är öppet kritisk till #metoo-rörelsen och tycker att jämställdhetsarbete inte bör prioriteras eller är nödvändigt (ILE). Om personer med sådana åsikter finns i ledningspositioner, antingen inom utbildningen eller i studentkåren, innebär det problem. Även om vissa män har engagerat sig i jämställdhetsarbetet vid jägmästar-

programmet så är det oftast kvinnor som driver frågorna. Förklaringen kan vara att män kommer att förlora makt och inflytande i en mer jämställd organisation och att de därför har mindre incitament att arbeta för att förändringar ska ske (IL, ILE). Å ena sidan menar de intervjuade att män kan antas fortsätta att agera för att bevara den maskulina kulturen eftersom den ger dem fördelar. Det är ett agerande som också understöds av vissa kvinnor som har gynnats av att de har anpassat sig till och lärt sig navigera i kulturen (Ridgeway 2009). Å andra sidan finns det tecken på att #slutavverkat och det öppna brevet kan påskynda processen mot en mer jämställd utbildning.

Tystnadskultur, maktrelationer och dolda miljöer

I det här kapitlet har vi undersökt varför diskriminering och sexuella trakasserier har fortsatt inom skogsutbildningen. För det första har vi upptäckt en komplex tystnadskultur som involverar både ledare, lärare och studenter. Händelser som har omfattat trakasserier har alltför ofta väckt få eller svaga reaktioner. Enligt Fitzgerald m.fl. (1997) skickar det signaler att organisationen tolererar sexuella trakasserier mot kvinnor. Detta är i sin tur en viktig förklaring till att en tystnadskultur bibehålls (t.ex. Alvinus och Holmberg 2019; Bird 1996). Vår studie har bidragit med en fördjupad förståelse för komplexiteten i begreppet tystnadskultur genom att visa på de olika formerna av tystnad som har ingått i kulturen vid jägmästarutbildningen. Lärare är tysta och reagerar inte eftersom de vill undvika konflikter som kan hota relationer med kollegor och studenter. Kvinnliga studenter är tysta eftersom de har fått erfara att deras berättelser om trakasserier har haft föga eller ingen effekt. De har dessutom varit tysta av rädsla för att riskera sociala relationer och framtida karriärer. Denna rädsla att förstöra relationer och framtida karriärer förklarar också varför *bystanders* fortsätter med ett passivt och tyst beteende när de iakttar trakasserier.

Även angelägna initiativ med genus som diskussionstema inom undervisningen kan sluta i tystnad. Manliga studenter förklarar det med känslan av att de förväntas säga rätt saker och det minskar engagemanget för diskussionen. En annan förklaring kan vara att vissa män

tror att normerna bland kurskamraterna tillåter ett sexistiskt beteende (Berkowitz 2010) och att de därför inte vill riskera en konflikt genom att aktivt agera och säga ifrån om någon exempelvis säger ett sexistiskt skämt.

För det andra har vi visat att maktrelationer inom studentgruppen har lett till att både tystnad och ett passivt *bystander*-beteende förstärkts. Dessa maktrelationer och de normer som de bär med sig har reproducerats genom starka traditioner och en sluten miljö, där nya studenter har följt de äldres normer och beteenden. Även om traditioner och den starka sammanhållningen uppfattas som positiva för utbildningen möjliggör de på samma gång en kultur där trakasserier kan fortsätta.

För det tredje har vi visat att sexistiska beteenden förekommit i vad som kan kallas dolda miljöer, där insynen inte varit så stor från universitetets sida. Exempel på sådana miljöer är studentkåren och sociala medier. Vår studie visar att det är viktigt att förstå vad som försiggår i dessa miljöer, hur det påverkar kulturen och normerna och därigenom utbildningen. Vi har visat att i dessa miljöer har en tolerans och acceptans för sexistiska skämt utvecklats, ett fenomen som enligt Page m.fl. (2016) verkar rättfärdiga diskriminerande beteende.

Vi har även analyserat vad som ledde fram till och möjliggjorde det öppna brevet, och fann att #slutavverket var en viktig inspirationskälla. Vi såg också att möjligheten till separata rum där kvinnor kunde diskutera och utbyta erfarenheter var betydelsefulla. Det visar sig också att enskilda kvinnors initiativ var viktiga på flera sätt i processen. I Meyerson och Scullys forskning kallas dessa kvinnor för *tempered radicals* (Meyerson och Scully 1995). Exempel på sådana personer i vår studie är läraren som möjliggjorde diskussionerna där kvinnor kunde formulera en gemensam syn på problemet samt de ledare inom universitetet och yrkesverksamma kvinnor som studenterna hade förtroende för och som stöttade dem i processen med brevskrivandet. Studenterna själva kan också ses som *tempered radicals* i sitt val att gå emot normerna och publicera det öppna brevet med namnunderskrifter, trots rädslan för repressalier och för att det skulle skada deras framtida karriärer. De diskussioner som #slutavverket gav upphov till satte också igång en process av reflektion hos många män. Den insikten stärkte kvinnorna, som kände ett ökat stöd från män och därmed en större möjlighet att få sin röst hörd. Det

öppna brevet var ett avsteg från den anpassning till den maskulina kulturen som beskrivs i litteraturen (Baublyte m.fl. 2019; Follo 2002). I stället för att tyst acceptera situationen valde brevskrivarna att utmana kulturen och att lyfta fram problematiska genusrelationer.

Kapitlet ger även inblick i möjligheter till förändring inom skogsutbildningen efter skogens #metoo-rörelse. #slutavverkat och det öppna brevet blev tillsammans en kraft som startade diskussioner och reflektion och möjliggjorde nya initiativ. Den tystnadskultur som beskrivits började luckras upp. Det blev lättare för kvinnor att berätta och få stöd. Fler vågade också agera när trakasserier förekom. De sexistiska skämten som varit accepterade och tolererade började ifrågasättas. Frågor om jämställdhet hamnade högre upp på agendan och togs på största allvar. Men trots att dessa aspekter talar för en förändring finns det fortfarande hinder mot en jämställd utbildning. Vår studie visar att enskilda individers rädsla för konflikter och för att drabbas socialt och karriärmässigt ligger i vägen för ett aktivt agerande mot trakasserier. Här behövs träning, stöd och tydliga regelverk för hur man ska agera när diskriminering inträffar. En mycket viktig förutsättning är att det är säkert att rapportera trakasserier. Vår studie betonar också vikten av att inkludera händelser i dolda miljöer, som på sociala medier och vid studentkåren. De små diskussionsgrupper som vi använde oss av fungerade väl för att diskutera jämställdhet. Deltagarna kunde i samtalen identifiera liknande tankar och erfarenheter ("jag är inte ensam") och starta reflektioner kring sitt eget och andras beteenden ("det här beteendet kan skada andra"). Den här typen av diskussioner kan vara en del av en *bystander*-träning med målet att fler ska våga agera när de ser och hör sexuella trakasserier.

Ett annat hinder är att jämställdhet, trots att det är något som de flesta är positiva till, inte prioriteras inom universitetsvärlden. Deltagarna i fokusgrupperna och intervjuerna menar att män och framgångsrika kvinnor kommer att fortsätta att agera så att den maskulina kulturen reproduceras, eftersom det inte ligger i deras intresse att förändra något som de själva gynnas av. I det sammanhanget har ledande kvinnor och män en stor betydelse som förebilder om de vågar berätta om sina erfarenheter och vara tydliga i sina krav på lika förutsättningar för kvinnor och män i skogen. Vi menar att lärarna har en central roll

genom att de ofta har en nära relation med studenterna. Lärare behöver därför stöd och möjlighet att diskutera sin viktiga roll som förebilder. Vår studie genomfördes kort efter #metoo-upproppet och fler studier behövs för att följa upp om upproppet lett till varaktiga förändringar av kulturen inom skogssektorn och de normer som tidigare har tolererat diskriminering och sexuella trakasserier mot kvinnor.

Noter

- 1 Kapitlet bygger på Grubbström, Ann och Stina Powell. (2020). Persistent norms and the #MeToo effect in Swedish forestry education. *Scandinavian Journal of Forest Research*, vol. 35, nr 5–6, augusti 2020, s. 308–318.
- 2 Vi har valt att använda det engelska begreppet *bystander* eftersom det inte finns någon bra översättning till svenska.

Referenser

- Alvinus, Aida och Arita Holmberg (2019). Silence-breaking butterfly effect: resistance towards the military within #metoo. *Gender work and organization*, vol. 26, nr 9, s. 1255–1270.
- Andersson, Elias och Gun Lidestav (2015). *Gender equality as a joint forestry sector strategy*. Uppsala: SLU
- Andersson, Elias och 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*, vol. 67, nr 1, s. 38–44.
- Antagningsenheten, SLU. Antagningsstatistik. Hämtad 2021-08-16.
- Arora-Jonsson, Seema och Mia Ågren (2019). Bringing diversity to nature: Politicizing gender, race and class in environmental organizations? *Environment and Planning E: Nature and Space*, vol. 2, nr 4, s. 874–898.
- Bastiaenses, Sara, Heidi Vandebosch, Karolien Poels, Katrien van Cleemput, Ann DeSmet och Ilse De Bourdeaudhuij (2015). "Can I afford to help?" How affordances of communication modalities guide bystanders' helping intentions towards harassment on social network sites. *Behaviour and Information Technology*, vol. 4, nr 4, s. 425–435.
- Baublyte, Gintare, Jaana Korhonen, Dalia D'Amato och Anne Toppinen (2019). "Being one of the boys": Perspectives from female forest industry leaders on gender diversity and the future of Nordic forest-based bioeconomy. *Scandinavian Journal of Forest Research*, vol. 34, nr 6, s. 521–528.
- Berkowitz, Alan D. (2010). Fostering healthy norms to prevent violence and abuse: The social norms approach. I Kaufman K. (red.), *The prevention of sexual violence: A practitioner's sourcebook*, Holyoke: NEARI Press.
- Bird, Frederick B. (1996). *The Muted Conscience. Moral Silence and the Practice of Ethics in Business*. London: Quorum Books.

- Brandth, Berit och Marit S. Haugen (2005). Doing Rural Masculinity. From Logging to Outfield Tourism. *Journal of Gender Studies*, vol. 14, nr 1, s. 13–22.
- Carvalho, Inês, Carlos Costa, Nina Lykke och Anália Torres (2019). Beyond the glass ceiling: Gendered tourism management. *Annals of tourism research*, vol. 75, nr C, s. 79–91.
- Connell, Raewyn och Rebekka Pearse (2015). *Gender Norms: Are they the Enemy of Women's Rights?* Genève: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). <http://www.unrisd.org/beijing+20-connell-pearse>. Hämtad 2020-02-04.
- De Welde, Kristine och Andi Stepnick, (2015). Introduction: From People to policies. Enduring inequalities and inequities for women Academics. I De Welde, K., Stepnick, A., Pasque, A. och Penny, A. (red.), *Disrupting the culture of silence. Confronting gender inequality and making change in higher education*. [u.o.]: Stylus Publishing, LLC.
- Fenton, Rachel Anne, Helen L Mott, Kieran McCartan och Rumney, N.S. Philip (2016). *A review of evidence for bystander intervention to prevent sexual and domestic violence in universities*. London: Public health England.
- Fenton, Rachel Anne och Helen L. Mott (2017). The bystander approach to violence prevention: Considerations for implementation in Europe. *Psychology of Violence*, vol. 7, nr 3, s. 450–458.
- Fenton, Rachel Ann och Helen L. Mott (2018). Evaluation of the intervention initiative: A bystander intervention program to prevent violence against women in universities. *Violence and victims*, vol. 33, nr 4, s. 645–662.
- Fitzgerald, Louise F., Fritz Drasgow, Charles L Hulin, Michele J. Gelfand och Vicki J. Magley (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, nr 4, s. 578–589.
- Fnaif, Naif, Charlene Soobiah, Maggie H. Chen, Erin Lillie, Laure Perrier, Mariam Tashkhandi, Sharon E. Straus, Muhammad Mamdani, Mohammed Al-Omran, och Andrea C. Tricco, (2014). Harassment and Discrimination in Medical Training: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Academic Medicine*, vol. 89, nr 5, s. 817–827.
- Follo, Gro (2002). A hero's journey: young women among males in forestry education. *Journal of Rural Studies*, vol. 18, nr 3, s. 293–306.
- Ganetz, Hillevi, Karin Hansson och Malin Sveningsson (2020). *#metoo, byggbranschen och de gröna näringarna*. Stockholm: Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap, Stockholms universitet.
- Hallberg, Sramek, Isabella m.fl. (2018). *Från hashtag till handling. Öppet brev till SLU och skogsnäringen*, <https://www.skogen.se/nyheter/oppet-brev-fran-hashtag-till-handling>. Hämtad 2018-03-21.
- Hennelly, Sarah E., Sofia Hussain, Tristan Hale, Martha Cadle, Joanne Brooke och Emma Davies (2019). University student attitudes to prosocial bystander behaviours. *Health education*, vol. 119, nr 5/6, s. 408–424.
- Henning, Marcus A., Chen Zhou, Peter Adams, Fiona Moir, Jennifer Hobson, Charlene Hallett och Craig S. Webster (2017). Workplace harassment among staff in higher education: A systematic review. *Asia Pacific Education Review*, vol. 18, nr 4, s. 521–539.

- Hinchcliffe Voglio, Gabriela (2019). Jaget, laget, Dotterbolaget: En studie av feministiskt nätverkande och rummets betydelse (doktorsavhandling). Uppsala: Kulturgeografiska institutionen.
- Holmqvist, Carin (2017). Analys och efterord. I *Jämställdhet ger tillväxt. Exempel från det gröna näringslivet*. LRFs Jämställdhetsakademi. <https://www.lrf.se/om-lrf/uppdrag-vision-och-vardegrund/jamstallldhet/jamstallldhetsakademin/jamstallldhet-ger-tillvaxt/>.
- Johansson, Kristina, Andersson, Elias, Johansson, Maria och Lidestav Gun (2019). The discursive resistance of men to gender equality interventions: Negotiating "unjustness" and "unnecessity" in Swedish forestry. *Men and Masculinities*, vol. 22, nr 2, s. 177–196.
- Johansson, Maria, Kristina Johansson och Elias Andersson (2018). #MeToo in the Swedish forest sector: Testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research*, vol. 33, nr 5, s. 419–425.
- Lidestav, Gun, Elias Andersson, Solveig Berg Lejon och Kristina Johansson (2011). *Jämställt arbetsliv i skogssektorn. Underlag för åtgärder*. Uppsala: SLU.
- Mabry, Amanda och Monique Mitchell Turner (2016). Do sexual assault and bystander interventions change men's intentions? Applying the theory of normative social behavior to predicting bystander outcomes. *Journal of Health Communication*, vol. 21, nr 3, s. 276–292.
- McDonald, Paula (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, vol. 14, nr 1, s. 1–17.
- McDowell, Linda (1999). *Gender, identity and place: Understanding feminist geographies*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Meyerson, Debra E. och Maureen A. Scully (1995). Tempered Radicalism and the Politics of Ambivalence and Change. *Organisational Science*, vol. 6, nr 5, s. 585–601.
- Morrison, Elizabeth Wolf och Frances J. Milliken (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, vol. 25, nr 4, s. 706–725.
- Myers, Carrie Anne och Helen Cowie (2019). Cyberbullying across the Lifespan of Education: Issues and Interventions from School to University. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 16, nr 7, s. 217.
- Nardone, Maria (2018). The powerful and covert role of culture in gender discrimination and inequality. *Contemporary Psychoanalysis*, vol. 54, nr 4, s. 747–762.
- Page, Thomas E., Afroditi Pina och Roger Giner-Sorolla (2016). "It Was Only Harmless Banter!" The Development and Preliminary Validation of the Moral Disengagement in Sexual Harassment Scale. *Aggressive Behaviour*, vol. 42, nr 3, s. 254–273.
- Paull, Megan, Maryam Omari, Premilla D'Cruz och Burcu Güneri Çangarli (2019). Bystanders in workplace bullying: working university students' perspectives on action versus inaction. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. Vol. 58, nr 3, s. 313–334.
- Regeringskansliet (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet. Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*. Stockholm: Landsbygdsdepartementet, Regeringskansliet.
- Powell, Stina (2016). Gender equality and meritocracy. Contradictory discourses in the Academy. Uppsala: SLU.

- Ridgeway Cecilia L. (2009). Framed before we know it. How gender shapes social relations. *Gender och Society*, nr 23, s. 145–160.
- Skogsstyrelsen (2019). *Åtgärder för en jämställd skogssektor*. Rapport 2019/4. <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/rapporter/rapporter-2021202020192018/rapport-2019-04-atgarder-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf>. Hämtad 2022-11-12.
- Vainio, Annukka och Riikka Paloniemi (2013). Adapting to gender order: Voluntary conservation by forest owners in Finland. *Land Use Policy*, nr 35, s. 247–256.
- Wickman, Kim, Ann Dolling, Gun Lidestav och Jonas Rönnberg (2013). *Genus-integrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap*. Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet.