



## Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap, Sveriges lantbruksuniversitet

Kim Wickman, Ann Dolling, Gun Lidestav och Jonas Rönnberg

**Rapport 21**

Referera gärna till rapporten på följande sätt:

ISSN 1653-008X

ISBN 978-91-576-9169-9

Omslagsfoto: Student på skogsmästarprogrammet.

Tryck: SLU Repro

Tryckår: 2013

Kontakt

[ann.dolling@slu.se](mailto:ann.dolling@slu.se)

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

# Innehåll

Förord.....	1
Sammanfattning.....	2
1 Bakgrund.....	5
1.1 Högre skoglig utbildning med fokus på genus och jämställdhet.....	6
1.2 Åtgärder för breddad rekrytering.....	9
1.3 Andra exempel på jämställdhetsfrämjande insatser.....	11
2 Relaskoperingsprojektets insatser.....	12
2.1 Förberedelser och uppstart.....	12
2.2 Lärarimplementeringar.....	13
2.3 Några reflektioner.....	17
3 Studentimplementeringarna.....	18
3.1 Utvärdering och omarbetning.....	22
3.2 Grundläggande begreppsorientering.....	23
3.2.1 Härskartekniker och motstrategier- verktyg att bemöta och förändra maktstrukturer.....	24
3.2.2 Normer och yrkesroll.....	24
3.3 Några reflektioner.....	24
4 Nybörjarenkäten.....	25
4.1 Några reflektioner.....	29
5 Spridning.....	30
6 Slutord.....	30
7 Referenser.....	33

## Förord

I föreliggande rapport redovisas erfarenheter från det så kallade relaskoperingsprojektet<sup>1</sup>, som med stöd av delegationen för jämställdhet i högskolan genomförts vid fakulteten för skogsvetenskap (S-fak) vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) under 2011-2013. Projektet svarar mot den nationella strategin för jämställdhet i skogsbrukssektorn initierat av landsbygdsdepartementet. Syftet har varit att utveckla metoder och arbetssätt som minskar (upphäver) andelen könsbundna val till och inom jägmästarutbildningen och skogsmästarutbildningen. Detta har skett genom att involvera studenter och lärare i en deltagandeinventering av ämnen/frågor och pedagogiska metoder i utbildningen som är behäftade med genusbias<sup>2</sup>. Dessutom har avsikten varit att undersöka på vilka sätt som detta påverkar studenterna i valet av studieinriktning, samt föreslå och initiera förändringar.

Projektrapporten är författad av Kim Wickman, Ann Dolling, Gun Lidestav och Jonas Rönnberg. Kim Wickman är lektor i pedagogik vid Umeå universitet och har varit operativ ledare för projektet. Initiativtagare och projektägare har varit Ann Dolling som är vicedekan för utbildning på grund- och avancerad nivå samt Gun Lidestav som vid tiden för ansökan koordinerade jämställdhetsarbetet på fakulteten. Jonas Rönnberg är vicedekan med särskilt ansvar för fakultetens lika villkorsfrågor och internationaliseringsfrågor. Tillsammans har vi utgjort projektets styrgrupp. Projektets referensgrupp har bestått av lärare, forskare, sakkunniga i genusfrågor, fakultetsansvariga och studentrepresentanter. Dessa har på olika sätt bidragit med värdefulla råd och synpunkter under projektets gång. 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. Med genus och jämställdhet i sikte är styrgruppens förhoppning att rapporten ska ge vägledning och inspiration till det fortsatta förändrings- och utvecklingsarbetet vid SLU.

---

<sup>1</sup> Med hjälp av ett relaskop lär sig jägmästar- och skogsmästarstudenter att undersöka hur stor area (grundyta) och volym av olika trädslag som finns i ett skogsbestånd. Man kan säga att det enkla men geniala relaskopet är jägmästarens/skogsmästarens viktigaste instrument för att undersöka/beskriva aktuellt skogstillstånd och även för att prediktera skogens utveckling. De studenter och lärare som deltagit i detta projekt har i överförd bemärkelse lärt sig att använda ett ”genus-relaskop” för att inventera den egna utbildnings- och undervisningspraktiken.

<sup>2</sup> Genusbias kan beskrivas som vetenskapliga föreställningar om genus som bidrar till systematiska felaktigheter i forskningsprocessen, till exempel i datainsamling eller analys, vilket leder till skeva resultat. Om män och kvinnor betraktas som fundamentalt olika på grund av oreflekterat könade stereotyper kan detta bidra till att små skillnader överdrivs eller att skillnader som i själva verket inte finns åberopas (se Risberg, 2004).

## Sammanfattning

Skogssektorn är en av Sveriges mest ojämsställda branscher. Trots tydliga politiska direktiv, riktade åtgärder, öronmärkta medel och en uttalad politisk vilja att arbeta för en ökad jämställdhet och etnisk och kulturell mångfald inom skogssektorn, har få eller inga påtagliga förändringar skett. Kunskapen om genus och jämställdhet inom skogsbrukssektorn är ganska bristfällig idag. Detta är ett en anledning för fakulteten för skogsvetenskap, SLU, att aktivt verka för ökad jämställdhet.

I detta projekt har SLU och fakulteten för skogsvetenskap, med stöd av delegationen för jämställdhet i högskolan mellan 2011-2013, utvecklat metoder och arbetssätt som minskar (upphäver) andelen könsbundna val till och inom jägmästarutbildningen och skogsmästarutbildningen. Det har skett genom att involvera studenter och lärare i en deltagandeinventering av ämnen/frågor och pedagogiska metoder i utbildningen som är behäftade med genusbias. Dessutom har avsikten varit att undersöka på vilka sätt som detta påverkar studenterna i valet av studieinriktning, samt föreslå och initiera förändringar.

I proposition *En skogspolitik i takt med tiden* uppmärksammar regeringen att kvinnor och män i praktiken inte har samma rättigheter och möjligheter inom skogsnäringen och att det därför behövs åtgärder för ökad jämställdhet. Även forskning har visat att skogssektorn är en av Sveriges mest ojämsställda branscher.

Kunskapen om genus och jämställdhet inom skogsbrukssektorn är ganska bristfällig idag. Samtidigt finns en uttalad politisk vilja att arbeta för en ökad jämställdhet och etnisk och kulturell mångfald inom skogssektorn vilket också är ett incitament.

Tidigare jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap har främst handlat om direkta åtgärder riktade mot kvinnor. Fakulteten har arbetat målinriktat och strategiskt för att bredda rekryteringsbasen till att omfatta fler kvinnor vilket också har resulterat i en viss ökning, om än blygsam. Åtgärder som dessa riktar primärt in sig på individnivån – det är kvinnorna som, genom hjälp till självhjälp, ska ändra sitt beteende och därmed förändra utbildningarna på ett för jämställdheten positivt sätt. Detta vittnar om att det saknas en kritisk blick in i den egna organisationen, dess etablerade rutiner och processer, dess organisation och tradition som på olika sätt kan utgöra ett hinder för ett effektivt förändringsarbete. För att råda bot på detta har fakulteten nu infört utbildning i genusvetenskap och jämställdhet/mångfaldsfrågor som obligatoriskt kursmoment under grundutbildningen.

SLU har två skogliga yrkesutbildningsprogram, jägmästarprogrammet (300 hp) i Umeå och skogsmästarprogrammet (180 hp) i Skinnskatteberg. Avsikten med att integrera ett genusperspektiv i utbildningarna har främst varit 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 inslag i undervisningen ökar studenternas medvetenhet och deras handlingskraft att identifiera, bemöta och aktivt motverka ojämlika maktrelationer stärks. Ett övergripande normkritiskt perspektiv har tillämpats som ett arbetsredskap för att visa på hur olika normer samverkar och skapar maktbalanser inom olika pedagogiska praktiker, samt hur man kan utmana dessa normer.

Parallellt med studentprojektet pågick andra viktiga insatser som sannolikt också har haft betydelse för en ökad medvetenhet och kunskap om genus och jämställdhet. För fakultetsledning, prefekter och enhetsförestandare gavs seminarieriet *Ledningsstyrt förändringsarbete för jämställdhet på S-fakulteten*. Syftet var att skapa en gemensam plattform för fakultetsledning och prefekter för att ge dem möjlighet att själva formulera svar på frågan *varför* jämställdhet är viktigt för verksamheten, och *hur* de själva ville leda och styra ett förändringsarbete.

Samtliga lärare och forskare vid fakulteten ska dessutom genomgå 7-dagarskursen *Genus och jämställdhet – ett kunskapsområde med utmaningar för pedagogiskt ledarskap*. Kursen erbjuds årligen.

Inom akademien väger kunskap *om något* betydligt tyngre än intresse *för något*. Om det råder en kollektiv föreställning om att genus är oviktigt vid en fakultet, institution eller i ett lärarlag finns risken att genusperspektivet inte blir integrerat utan förblir något som i bästa fall upprätthålls av enskilda individer som formellt eller informellt ger frågorna ett existensberättigande. Vår avsikt har därmed varit att synliggöra och stärka genus som ett kunskapsområde. Genom att arbeta operativt för förändring i lärares och studenternas praktik har vi kommit en god bit på väg och fler är engagerade och delaktiga i utvecklingsarbetet än tidigare.

För att säkerställa en kontinuitet och progression i jämställdhetsarbetet vid fakulteten har ytterligare en rad åtgärder vidtagits parallellt med, och som en konsekvens av projektet. Här följer några sådana exempel:

*Genomlysning av studentkåren*. En kvalitativ studie av studentkåren vid fakulteten har genomförts. Syftet är att få kunskap om hur kåransvariga uppfattar och förstår genusintegrering och jämställdhetsarbete i relation till sina uppdrag.

*Vetenskaplig artikel*. Preliminär titel: *Gender and forestry in higher education- a critical discussion of hierarchies of acceptance and social change*. Datainsamling har påbörjats och en vetenskaplig artikel med kvalitativ ansats kommer att publiceras under året i en referee-bedömd tidskrift. Artikeln kommer att stärka forskningsområdet och ska användas i undervisningssammanhang.

*Föräldrapolicy*. Ett arbete har initierats för att ta fram en föräldrapolicy för studenter, forskarstuderande och anställda vid fakulteten.

*Jämställdhetsindikatorer*. För att främja jämställdhetsarbetet vid SLU har arbete med att implementera jämställdhetsindikatorer påbörjats på central nivå inom SLU.

Jämställdhetsindikatorerna är ett självvärderingsinstrument som ska underlätta jämställdhetsarbetet, men också ge lättillgänglig information om könsfördelningen vid universitetet.

*Uppdragsutbildning.* Avsikten är att i samverkan med skogssektorn skapa uppdragsutbildningar i genus och jämställdhet, i första hand för att på sikt även omfatta mångfaldsfrågor. Det är av största vikt att de kugghjul vi nu fått i rörelse inom fakulteten kuggar i skogssektorns stora maskineri. Uppdragsutbildningar skapar också möjligheten att upprätthålla och utveckla adekvat kunskap och kompetens om genus och jämställdhet vid fakulteten.

*Skogen som integrationsarena.* Detta projekt har ett tydligt genus och mångfaldsperspektiv. Syftet är övergripande att skapa hållbara lotsar för nyanlända, exempelvis flyktingar och invandrare till högre skoglig utbildning och på så sätt bredda rekryteringsbasen. Ett pilotprojekt finns för närvarande i Dorotea kommun med avsikt att ge deltagarna grundläggande kunskaper om skog, jakt och viltvård som på sikt kan leda till arbetsmöjligheter eller vidare studier inom skogssektorn. Projektet är ett samarbete mellan Länsstyrelsen i Västerbotten, Dorotea kommun, Svenska Jägareförbundet Västerbotten och SLU.

Det pågår också arbete med att utveckla projektet. Det långsiktiga målet är att bredda rekryteringen av arbetskraft till skogsnäringen. För att lyckas med breddad rekrytering krävs kunskap om hur själva integrationsprocessen går till. Därefter behövs en strategi och handlingsplan för hur den breddade rekryteringen ska genomföras i praktiken, från utbildning i svenska fram till en anställning i skogssektorn. Avsikten är att ta fram ett program som omfattar utbildning på flera nivåer; gymnasienivå, universitetsnivå, entreprenörskap och uppdragsutbildning.

Förändringsarbete tar tid och det arbete som nu genomförts är bara början på resan mot en jämställd fakultet för skogsvetenskap. Nu handlar det om att förvalta de initiativ som tagits och att utveckla de förändringar som genomförts. Genom att ha implementerat återkommande genus- och jämställdhetsinslag i utbildningsprogrammen och seminarier för lärare/forskare har vi säkerställt en "lägsta nivå" på fakulteten.

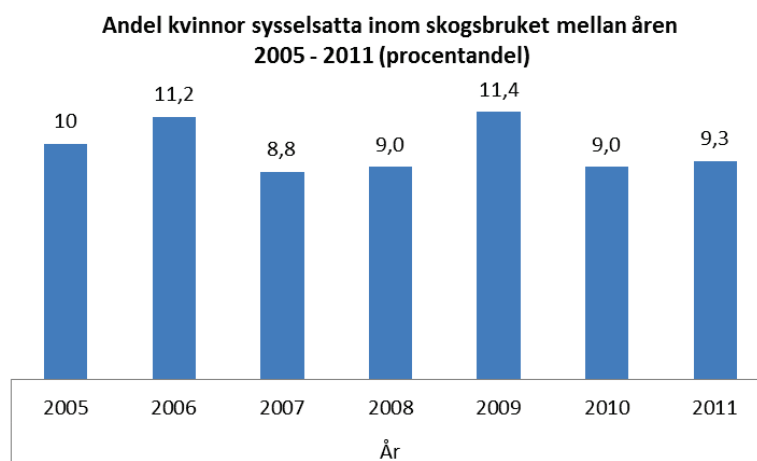
Ledningen är den springande punkten i alla satsningar som gäller genusintegrering och jämställdhetsarbete. En fakultetsledning som med tydlighet visat att man menar allvar med förändringsarbetet har också bidragit till att ge de nuvarande implementeringarna legitimitet. För att lyckas i det fortsatta arbetet behövs inte bara en fakultetsledning som menar allvar med förändringsarbetet. Det behövs också en universitetsledning och en skogssektor som stöttar en långsiktig utveckling och inte minst politisk vilja att säkerställa ett jämställt samhälle.

# 1 Bakgrund

Arbetsmarknaden är på global nivå i hög grad styrd av såväl könsstereotyper som maktstrukturer som hindrar flickors och kvinnors, pojkars och mäns möjligheter att själva fritt välja utbildning och därmed arbete (Regeringens skrivelse Skr. 2011/12:3). I ett internationellt perspektiv framstår Sverige och övriga nordiska länder som framgångsrika när det gäller jämställdhet (Hovden, Kvande och Rasmussen, 2011). I en jämförelse av jämställdhet mellan länder som publicerades 2012, *The Global Gender Gap Report* (World Economic Forum, WEF), hamnar Sverige på fjärde plats i rangordningen efter Island, Finland och Norge. Jämförande europeisk statistik visar emellertid att akademien är könssegregerad, såväl horisontellt som vertikalt (European Commission, 2012) och att den inkorporerar en paradox mellan å ena sidan manliga normer och ideal och å andra sidan föreställningar om akademien som könsneutral (Dahlrup, 2010; Silfver, 2013). Jämställdhetsintegrering, som är en internationellt etablerad strategi för att bedriva jämställdhetsarbete, är sedan början av 1990-talet regeringens övergripande strategi för jämställdhetspolitiken (jfr prop. 1993/94:147, *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*). Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i alla led av beslutsprocessen och att de aktörer som normalt sett deltar i beslutsprocessen har ansvar för att så sker. Grundläggande i det arbetet är dels att stärka jämställdhetsintegrering som strategi så att förändringsarbetet integreras i ordinarie strukturer och verksamheter, dels att skapa förutsättningar för att resultaten kan bli bestående.

I proposition (2007/08:108) *En skogspolitik i takt med tiden* uppmärksammar regeringen att kvinnor och män i praktiken inte har samma rättigheter och möjligheter inom skogsnäringen och att det därför behövs åtgärder för ökad jämställdhet. Denna slutsats får stöd av Lidestav och Egan Sjölander (2007) som beskriver skogssektorn som en av Sveriges mest ojämsställda branscher. Trots tydliga politiska direktiv, riktade åtgärder och öronmärkta medel under det senaste decenniet tycks få eller snarare inga påtagliga förändringar ha skett. Skogsbruket sysselsätter de flesta som har högre skoglig utbildning, därför är det relevant att särskilt granska könsfördelningen inom denna näringsgren. Enligt skogsstatistisk årsbok (2012) var cirka 28 000 personer (2 600 kvinnor och 25 300 män) sysselsatta inom skogsbruket år 2011. Som figur 1 visar är förändringarna små över tid.





**Figur 1.** Andel kvinnor sysselsatta inom skogsbruket åren 2005- 2011 ( %-andelar). Skogsstatistisk årsbok (2012).

Landsbygdsdepartementet har i samarbete med företrädare för skogsnäringen tagit fram en jämställdhetsstrategi (landsbygdsdepartementet, 2011). Jämställdhetsstrategin består av en vision samt tre fokusområden för jämställdhetsarbetet. Till varje fokusområde är ett antal strategiska åtgärder kopplade. Den övergripande visionen är att kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt att vara aktiva skogsägare. De tre fastställda fokusområdena för jämställdhetsarbetet är *Utbildning*, *Arbetsliv* och *Enskilt skogsägande*. Utbildning omfattar samtliga skogliga utbildningar, från gymnasieutbildning till forskarutbildning. Avsikten är att göra dessa utbildningar attraktiva att söka och att verka inom för både kvinnor och män. Åtgärderna omfattar bland annat utbildning i jämställdhet. Målsättningen är att lärare, handledare och annan personal som möter studenterna ska vara väl förberedda och kunna integrera ett jämställdhetsperspektiv i undervisningen och utbildningen som helhet. Målet är att näringen själv, efter strategins slutliga uppföljning 2015, ska fortsätta arbetet för en jämställd skogsbrukssektor.

## 1.1 Högre skoglig utbildning med fokus på genus och jämställdhet

Historiskt har akademien, liksom det offentliga livet i stort, varit en plats av och för män. I Sverige grundades det första universitetet år 1477 i Uppsala. Kvinnor gavs dock inte formellt tillträde till universitetet förrän 1870 och den första kvinnliga studenten antogs 1872 (SOU 2011:1). Trots att kvinnor numera utgör merparten av landets studenter och att en rad insatser genomförts för att främja jämställdhet

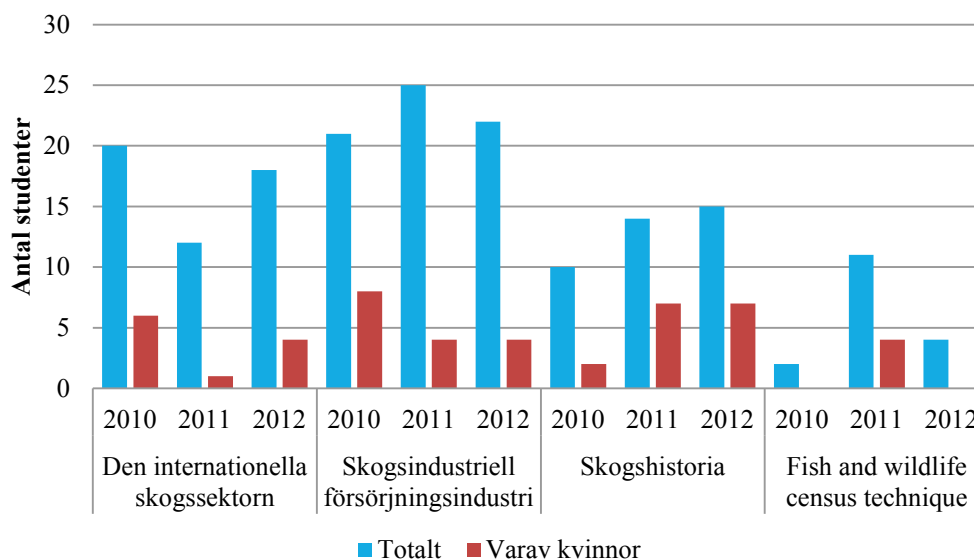
bland lärare och forskare, har målet om en jämställd högskola inte nåtts. För att öka takten i jämställdhetsarbetet tillsatte regeringen i januari 2009 delegationen för jämställdhet i högskolan (Regeringens kommittédirektiv 2009:7). Delegationens uppdrag var att stödja insatser och föreslå åtgärder som främjar jämställdhet i högskolan, bland annat genom att uppmärksamma och motverka könsbundna utbildningsval. Delegationen hade också i uppdrag att uppmärksamma skillnader i studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen mellan kvinnor och män, samt att fördela medel – sammanlagt 47 miljoner kronor – till insatser för jämställdhet under 2009 och 2010. Delegationen avlämnade sitt slutbetänkande Svart på vitt – om jämställdhet i akademien (SOU 2011:1) i december 2010.

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 (Kerstin Diamant, personlig kommunikation 19 mars 2013). Skogsmästarutbildningen etablerades 1945 och den första kvinnan, Anita Edling, antogs till utbildningen 1972 (Anna- Stina Karlsson, personlig kommunikation 15 mars 2013). Trots att jägmästar- och skogsmästarprogrammen i dag har både kvinnliga och manliga studenter är kvinnorna fortfarande i minoritet. Inom ramen för implementeringen av jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn har Lidestav et al. (2011) undersökt skogsutbildade kvinnors och mäns erfarenheter av utbildning och arbetsliv och författarna menar att utbildningarna speglar och reproducerar en branschkultur som är traditionellt maskulin och socialt homogen och med jakt och friluftsliv som kulturell norm. Till kulturen hör även en stor respekt för erfarenhet och praktisk kunskap som ibland medför att teoretiska kunskaper och ett vetenskapligt (kritiskt) förhållningssätt upplevs som mindre relevanta. Studenter med bakgrund i denna kultur, generellt sett oftare män, känner sig trygga och inkluderade medan andra ställs inför valet att anamma kulturen eller leva med ett visst mått av utanförskap. Kön och skoglig bakgrund blir därmed viktiga identitetsmarkörer. Vidare visar rapporten att studenterna sällan kommer i kontakt med kvinnliga föreläsare, föredragshållare och besöksvärdar. Det förstärker ytterligare bilden av att män är givna auktoriteter och företrädare för utbildningarna och branschen och att kvinnorna utgör undantagen. Det innebär också att män (i mansdominerade kontexter) inte får tillfälle att bryta sina föreställningar om kvinnors bristfällighet som exempelvis ledare, lärare, forskare och sakkunniga vilket hade varit möjligt i ett mer jämställt sammanhang (SOU 2003:16).

Därtill finns en uppdelning inom exempelvis jägmästarutbildningen där kvinnliga studenter tenderar att i högre grad än manliga studenterna välja biologi- och ekologinriktade kurser, och manliga studenter på motsvarande sätt väljer produktion- och teknikinriktade kurser (se figur 2). Vissa specialintressen som traditionellt kan relateras till maskulina värden såsom jakt och skytte prioriteras medan andra kulturtyttringar betraktas som särintressen. Lidestav et al. (2011) menar att studenterna, på gott och ont, under utbildningen formas och anpassas för ett kommande yrkesliv inom skogsbranschen. En förklaring till varför män dominerar på maktpositioner i

samhället och inom akademien är enligt forskningen att mäns relationer präglas av homosocialitet vilket innebär att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män (Lipman-Blumen 1976). Kvinnor orienterar sig också mot män, eftersom det är männen som har makten. Män i maktpositioner tenderar att välja män med liknande bakgrund och värderingar som de själva har till medarbetare och efterträdare, vilket resulterar i att föreställningen om hur en ledare ska vara reproducerar sig själv och blir till sanning. Som Abrahamsson (2000) formulerar det, karakteriseras denna konstruktion av manlighet 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 kvinnliga ledare inte upplevs som ett egentligt problem för verksamheten om manliga ledare fortsätter att se män som representanter för det riktiga ledarskapet, och kvinnor i bästa fall som ett komplement. Att manliga ledare har svårt att se den strukturella diskriminering som kvinnor utsätts för, gör att de dessutom ställer sig skeptiska till olika typer av förändringsprojekt som avser att förändra organisationen mot ökad jämställdhet (jfr, SOU 1994:3; SOU 2003:16). Kritik har riktats mot jägmästar- och skogsmästarprogrammen för att dessa inte ger studenterna teoretiska verktyg att se och påverka utbildningarna ur ett genusperspektiv (Powell, 2008) vilket också begränsar deras möjligheter att i kommande yrkesroll förstå och förändra den skogliga kulturen (Lidestav et al. 2011).

Sammanfattningsvis kan här konstateras att kunskapen om genus och jämställdhet inom skogsbrukssektorn är bristfällig (Powell 2008; Lidestav et al. 2011). Som nämndes inledningsvis finns samtidigt en uttalad politisk vilja att arbeta för en ökad jämställdhet och etnisk och kulturell mångfald inom skogssektorn (se exempelvis Konkurrenskraft kräver jämställdhet och Skogsriket – med värden för världen, handlingsplan) vilket också är ett incitament för S-fak att aktivt verka för ökad jämställdhet.



**Figur 2.** Figuren visar fördelningen av studenter på ett urval av kurser vid jägmästarprogrammet. Samtliga kurser är på avancerad nivå (2013).

## 1.2 Åtgärder för breddad rekrytering

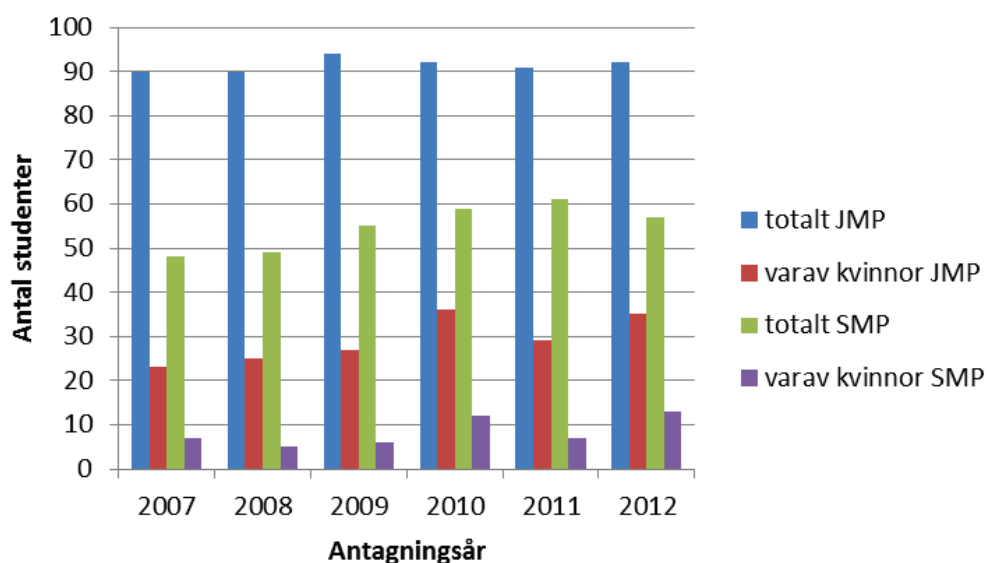
I dåvarande fakultetsledning fanns en medvetenhet om den problematik som framställs ovan. Här följer exempel på direkta åtgärder som vidtagits för att komma tillrätta med den nuvarande skeva rekryteringen och uppnå det fastställda rekryteringsmålet på 40 % förstahandssökande av underrepresenterat kön per utbildningsplats på grund- och avancerad nivå (se Fakulteten för skogsvetenskap, strategi från 2011).

Hösten 2001 startade ett projekt som syftade till att nå en jämnare könsfördelning på skogsmästarprogrammet. Projektet gick under arbetsnamnet ”tjejspåret” och var ett samarbete mellan SLU och naturbruksgymnasiet Jällaskolan utanför Uppsala. Projektet resulterade i en förberedande och behörighetsgivande skoglig påbyggnadsutbildning för kvinnor. De första kvinnorna som därefter sökte och antogs till skogsmästarprogrammet fullgjorde sin utbildning under tidsperioden 2002 - 2005. Från och med 2005 är utbildningen omstöpt till ett skogligt basår med SLU som ansvarig. Kvotering av kvinnor tillåts inte längre och utbildningen riktar sig därför numera till både kvinnor och män. Utbildningsorter är idag Uppsala och Värnamo.

En strategisk åtgärd för att komma tillrätta med rekryteringen av kvinnliga sökanden till skogsutbildningarna initierades 2009 då S-fak införde en årligen återkom-

mande skogskurs för kvinnor. Kursen, som fortfarande ges i fakultetens regi, syftar till att informera om möjligheterna till skoglig utbildning vid SLU. Antal deltagare omfattar totalt 98 kvinnor mellan åren 2009 och 2012. Målgruppen är i första hand unga kvinnor som går på gymnasiet, men även äldre kvinnor är välkomna att söka. Utbildningsorten är Skinnskatteberg och kursen omfattar totalt fyra dagar förlagda under sommaren. S-faks utbildningsledare har huvudansvaret för kursen. Planering och genomförande sker i samverkan med 3- 5 studenter från jägmästar- och skogsmästarprogrammen. Kursen finansieras av fakultetsmedel (125 000 kronor per år). Därutöver samlar studenterna själva in sponsorpengar, alternativt får sponsormaterial och sponsras genom att skogsbolagen marknadsför kursen i sina tidningar. Utfallet av kursmedverkan och sökande till fakultetens skogsrelaterade utbildningar sker genom den så kallade nybörjarenkäten som samtliga studenter vid båda programmen besvarar under utbildningarnas första termin. På initiativ av kvinnliga studenter vid skogsmästarprogrammet trycktes 2009 en kalender med bilder på 12 kvinnliga skogsmästarstudenter i skogliga miljöer. Kalendern fick stor uppmärksamhet och spreds i 5000 exemplar. Därefter översattes den till engelska och trycktes upp i ytterligare 1000 exemplar. Kalenderbilderna resulterade även i en fotoutställning som visats i Malmö, Stockholm, Umeå och Skinnskatteberg. Syftet var att synliggöra kvinnliga skogsmästare i sin yrkesprofession (Torgny Söderman, personlig kommunikation 13 mars 2013).

Sammanfattningsvis kan här sägas att fakulteten har arbetat målinriktat och strategiskt för att bredda rekryteringsbasen till att omfatta fler kvinnor vilket också har resulterat i en viss ökning, om än blygsam (se figur 3). Jämställdhetsarbetet har främst handlat om direkta åtgärder riktade mot kvinnor. En sannolik förklaring kan vara en rådande föreställning om att jämställdhetsarbetet främst handlar om att hjälpa kvinnor in i utbildningarna. Dessa åtgärder riktar primärt in sig på individnivån – det är kvinnorna som, genom hjälp till självhjälp, ska ändra sitt beteende och därmed förändra utbildningarna på ett för jämställdheten positivt sätt. Därmed saknas en kritisk blick in i den egna organisationen, dess etablerade rutiner och processer, dess organisation och tradition som på olika sätt kan utgöra ett hinder för ett effektivt förändringsarbete. För att råda bot på detta föreslår Lidestav et al. (2011) att S-fak bör införa utbildning i genusvetenskap och jämställdhet/mångfaldsfrågor som obligatoriskt kursmoment under grundutbildningen, så att studenterna ges verktyg för att reflektera över och förhålla sig kritiska till inslag av ojämställdhet i utbildning och kommande yrkesliv. Förståelsen av genus som strukturellt och kulturellt fenomen, hävdar hon, ger även grund för bättre kommunikation inom organisationen och med dess omvärld. Det redan initierade relaskoperingsprojektet vid S-fak kan, enligt Lidestav et al. (2011) med fördel integreras i utvecklingen av ett sådant kursmoment.



**Figur 3.** Figuren visar antalet studenter för jägmästarprogrammet (JMP) och skogsmästarprogrammet (SMP) fördelat på kön (2013).

### 1.3 Andra exempel på jämställdhetsfrämjande insatser

Parallellt med genomförandet av relaskoperingsprojektet pågick andra viktiga insatser som sannolikt också har haft betydelse för en ökad medvetenhet och kunskap om genus och jämställdhet. Ett sådant inslag var en seminarierie, *ledningsstyrt förändringsarbete för jämställdhet på S-fakulteten*, för fakultetsledningen, prefekter och enhetsföreståndare vid fakulteten. Syftet var att skapa en gemensam plattform för fakultetsledning och prefekter för att ge dem möjlighet att själva formulera svar på frågan *varför* jämställdhet är viktigt för verksamheten, och *hur* de själva ville leda och styra ett förändringsarbete. Initiativtagare till seminarierien var dåvarande dekan Tomas Lundmark och Ann-Britt Edfast, chef för Sveaskogs forsknings- och utvecklingsverksamhet. I seminarierien som pågick under tidsperioden oktober 2011 till oktober 2012, ingick fyra seminarier. Föredragshållare var Christina Franzén, Näringslivets Ledarskapsakademi, Pär Lärkeryd, VD för Norra Skogsägarna och Rebecca Donatello, HR-generalist och VD-assistent Norra Skogsägarna, samt Charlotte Holgersson, institutionen för industriell ekonomi och organisation, KTH. Intresset bland prefekterna var tämligen svagt varvid det sista heldagsseminariet som skulle ägt rum den 26 oktober 2012 fick ställas in.

Ytterligare ett genus- och jämställdhetsrelaterat inslag som pågick parallellt med projektet var en fortbildning i genus och normkritisk pedagogik på SLU under ledning av Stina Powell. Kursen hölls i Uppsala den 6-7 mars 2012 och vände sig främst till lärare, studierektorer och studievägledare verksamma inom SLU. Förelä-

sare var Fredrik Bondestam från KI och Uppsala universitet, Renita Sörensdotter, Stockholms Universitet och Malin Ah-King som är evolutionsbiolog och genusforskare. Kursen förutsatte en skriftlig anmälan och var platsbegränsad till 24 deltagare. Alla platser fylldes och i kursen medverkade åtta av S-faks medarbetare.

## 2 Relaskoperingsprojektets insatser

Som nämnts inledningsvis var avsikten med projektet att skapa metoder som minskar/upphäver andelen könsbundna val till (och inom) jägmästarutbildningen och skogsmästarutbildningen genom att: 1) involvera studenter och lärare i en deltagande inventering av ämnen/frågor och pedagogiska metoder i utbildningen som är behäftade med ”genus-bias”, 2) att undersöka på vilka sätt som detta påverkar studenterna i valet av studieinriktning och 3) att föreslå och initiera förändringar. Här följer en redogörelse av de konkreta insatser som planerades och genomfördes vid S-fak under den aktuella projektperioden.

### 2.1 Förberedelser och uppstart

Projektet startade den 8 augusti 2011 och omfattade initialt endast jägmästarprogrammet, men kom sedan efter beslut av vicedekanan (för utbildning på grund- och avancerad nivå) att även omfatta skogsmästarprogrammet. För att skapa struktur och kontinuitet i arbetet tillsattes omgående en styrgrupp. Gruppen bestod, som tidigare nämnts av Kim Wickman, Ann Dolling, Gun Lidestav och Jonas Rönnberg. Ganska snart väcktes frågan om att komplettera ledningsgruppen med en referensgrupp. Övergripande handlade det om att involvera direkt berörda grupper i processarbetet och skapa transparens och legitimitet för de utvecklings- och förändringsåtgärder som projektet syftade till. Dessutom ville vi 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. Vid ett styrgruppsmöte identifierades för projektet viktiga formella positioner vid fakulteten. De personer som förestod dessa positioner tillfrågades och samtliga tackade ja till att ingå i referensgruppen. Referensgruppen bestod vid tidpunkten för projektets genomförande av Staffan Stenhag, universitetslektor och ledamot i fakultetens likavillkorsutskott samt i fakultetsnämnden, Sara Karlsson, dåvarande handläggare och lika villkorsutvecklare, Maria Bergling personalspecialist, Dianne Staal Wästerlund, universitetslektor, Anna-Carin Hollström, fakultetssekreterare, Rebecca Larsson, studentambassadör vid jägmästarmästarutbildningen, Erika Norman, studentam-

bassadör vid skogsmästarutbildningen, Maria Högvall Nordin, beteendevetare och särskilt sakkunnig i jämställdhet vid Skogsstyrelsen samt Helena Österlind, dåvarande jämställdhetsdirektör och särskilt sakkunnig i jämställdhet vid Länsstyrelsen. Anledningen till att rekrytera två externa referensgruppsmedlemmar var att etablera en länk och kontaktyta för kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan olika aktörer inom skogssektorn; dels för att nyttja gemensamma resurser så effektivt som möjligt och undvika att viktiga frågor inte förbisågs.

Styrgruppen har haft det yttersta ansvaret för projektets genomförande. Projektledaren har varit sammankallande för både styrgruppen och referensgruppen och har varit den som dokumenterat samtliga möten i form av minnesanteckningar. Styrgruppen har sammanträtt kontinuerligt under projektiden och därutöver vid tillfällena då det funnits behov av att fatta beslut i för projektet viktiga frågor. Referensgruppen har sedan projektet startade haft möten en gång i månaden. Samtliga möten har hållits i Umeå. Deltagare som befunnit sig på andra orter har erbjudits möjlighet att delta via telefon eller videolänk. Under uppstartsfasen presenterades projektet bland annat för lärare, forskare och administrativ personal vid fakultetsdagen den 14 november 2011, och den 28 november samma år för samtliga prefekter under ledning av dåvarande dekan Tomas Lundmark och prodekan Annika Nordin. Vid detta tillfälle presenterades projektets syfte och en skiss på tilltänkta implementeringar riktade mot lärare och studenter vid fakulteten. Den 14 december 2011 hölls ett första informationsmöte vid skogsmästarprogrammet i Skinnskatteberg. Vid mötet medverkade lärare och personer med ledningsfunktion samt studentrepresentanter. Den 21-22 november 2011 deltog projektledaren samt dåvarande handläggare, lika villkorsutvecklare och studentambassadörer för jägmästar- och skogsmästarprogrammen i den nationella jämställdhetskonferensen för universitet och högskolor i Örebro. Konferensdagarna blev ett viktigt tillfälle till kunskapsinhämtning och samtal kring strategiskt viktiga frågor. Därutöver har projektet presenterats, synliggjorts och kommunicerats i olika sammanhang av styrgruppens och referensgruppens representanter.

Med facit i hand kan vi ställa oss självkritiska till referensgruppens sammansättning som huvudsakligen bestod av kvinnor. Det hade varit till projektets fördel om dess representation hade varit mer jämställd. Vi hade kunnat tillfråga fler manliga lärare och forskare att delta i arbetet och inte minst fler män från ledningsnivå.

## 2.2 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. För att ta reda på hur man arbetat med liknande insatser inom högre utbildning kontaktades bland andra Karin Ågren, jämställd-



hetsombud och samordnare vid samhällsvetenskapliga fakulteten vid Umeå universitet samt Monica Burman och Åsa Yttergren, båda universitetslektorer vid juridiskt forum, Umeå universitet. Yttergren blev sedermera kursansvarig för lärarimplementeringen med genusinriktning. 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.

Vicedekanan för utbildning beslutade 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 motsvarade sju dagar vilket omfattade en och en halvdag av fysiska träffar och därefter individuellt arbete. Bakgrunden till beslutet var att det i SLU:s policy och strategi för utbildning 2009-2012, framgick att alla lärare vid SLU ska ha en plan för individuell vidareutbildning inom högskolepedagogik, ha en pedagogisk meritportfölj och delta i pedagogiskt utvecklingsarbete. I strategin framgick även att lärares pedagogiska utveckling och vidareutbildning ska följas upp i medarbetarsamtal och beaktas i lönesättning. Vid uppföljning av strategin, i september 2011, gjorde vicedekanan en förfrågan bland fakultetens prefekter. Av svaren framgick det att många av lärarna saknar en plan för individuell vidareutbildning inom högskolepedagogik och en pedagogisk meritportfölj och att endast ett fåtal deltog i pedagogiskt utvecklingsarbete. Samtal med utbildningsledare, programstudierektor och fakultetens LRC (Learning Resources Center)-pedagog visade att det utöver genus- och jämställdhet fanns andra kompetensutvecklingsbehov bland lärarna vilket projektets styrgrupp ansåg vara viktigt att ta hänsyn till. Styrgruppen såg också fördelarna med att integrera genus och jämställdhet som en bland tre prioriterade kompetensutvecklingsinsatser för lärare. För att stärka möjligheten till pedagogisk utveckling, vidareutbildning och meritering för lärare utvecklades ett kompetensutvecklingspaket som innehöll följande delmoment:

- Genus och jämställdhet – ett kunskapsområde med utmaningar för pedagogiskt ledarskap
- Att undervisa på vetenskaplig grund
- Generella kompetenser i ord och handling

Det färdiga kompetensutvecklingspaketet sjösattes vårterminen 2012. Efter fullgjord kurs erhöll varje deltagare ett skriftligt intyg vidimerat av dekan, vicedekan för utbildning och kursansvarig lärare.

För att tydliggöra avsikten med kompetensutvecklingspaketet och förankra det på institutionsnivå kontaktade vicedekanan för utbildning och projektledaren samtliga anställda med ledningsuppdrag (prefekter eller motsvarande) och besökte tillsammans varje institution. Avsikten var att göra prefekterna delaktiga och engagerade i förändringsarbetet och för att stärka kompetensutvecklingspaketets giltighet och relevans. Mötena med prefekterna blev också ett tillfälle att lyssna till deras synpunkter och reaktioner. Kompetensutvecklingspaketet presenterades som ett för-

månligt erbjudande om vidareutbildning och som ett tillfälle att stimulera ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan lärare. Prefekterna uppmanades att aktivt uppmuntra lärarna att delta i kursen samt att följa upp insatserna i samband med medarbetarsamtal och vid lönesättning beakta lärarnas kompetensutveckling. Efter samtal med samtliga företrädare för institutionerna formulerade vicedekanerna Ann Dolling och Jonas Rönneberg ett brev och en inbjudan som gick ut till samtliga lärare vid S-fak. Information lades även ut på fakultetens hemsida. En slutlig uppföljning av kompetensutvecklingspaketets effekter är planerad till 2015 då samtliga lärare under en treårsperiod har haft möjlighet att genomföra kompetensutvecklingen enligt fastställt krav från vicedekanerna. Här följer en kort redovisning av kompetensutvecklingspaketets innehåll som det framställdes i brevet till lärarna:

### **TEMA I: Genus och jämställdhet – ett kunskapsområde med utmaningar för pedagogiskt ledarskap**

Temat genomförs vid två tillfällen (seminarium I-IV). Kompetensutvecklingen är fördelad på fyra seminarier: *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*, skriver regeringen i sin jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn ([http://regeringen.se/content/1/c6/16/56/49/f7091\\_ed1.pdf](http://regeringen.se/content/1/c6/16/56/49/f7091_ed1.pdf)). För att sektorn ska kunna bli jämställd måste den befolkas av människor med kunskaper om genus och jämställdhet. Mot den här bakgrunden intar utbildning en central plats. Studenter bör erbjudas en utbildning för både kvinnor och män, och ges tillräckliga kunskaper vilket i sin tur ställer krav på en lärarkår med god kompetens inom kunskapsområdet.

#### ***Seminarium I: Centrala begrepp som genus och jämställdhet***

I sin profession stöter läraren på företeelser eller begrepp som trakasserier, diskriminering, kränkande särbehandling, kön, genus, jämställdhet, etnicitet, religion eller trosuppfattning samt tillgänglighet respektive användbarhet. Vid seminariet diskuterar deltagarna vad dessa begrepp innebär och ett flertal frågeställningar. Varför är exempelvis vissa typer av trakasserier och diskriminering reglerade i lag medan andra inte är det? I vilka lagar återfinns begreppen? Vad säger SLU:s egna planer, strategier m.m. om begreppen? Syftet med seminariet är att lärarna ska komma i kontakt med de centrala begreppen på genus- och jämställdhetsområdet och få möjlighet att reflektera kring vad de innebär.

#### ***Seminarium II: Integrering av genus och jämställdhet i undervisningen, individuellt utvecklingsarbete***

Seminariet ägnas åt redovisningar av och diskussioner kring de individuella utvecklingsarbetena som deltagarna skriver. I det skriftliga arbetet problematiserar deltagarna betydelsen av genus och jämställdhet i den egna undervisningen samt föreslår förändringar. Förändringarna ska avse t.ex. val av kurslitteratur, material studenterna arbetar med, pedagogiskt upplägg eller inne-

hållet i olika avseenden, t.ex. beträffande ett kursmoment eller ett enstaka undervisningstillfälle (föreläsning, seminarium, gruppövning, exkursion osv.). Syftet med seminariet och det individuella arbetet är att lärarna ska påbörja processen att integrera genus och jämställdhet i den egna undervisningen genom att ”gräva där de står.”

### ***Seminarium III: Erfarenheter av arbete i skogsnäringen***

Forskning och utredningar visar att kvinnors liv och villkor i akademien präglas av underordning som diskuteras i exempelvis termer av diskriminering, kränkande arbetsmiljö, sexuella trakasserier, härskartekniker, könsbaserade löneskillnader men även relationen mellan ansvar för hem, barn och arbete; fördomar och förlegade föreställningar om kvinnors kompetens och förmågor samt akademins patriarkala strukturer. Inför seminariet läser och analyseras intervjuer med personer med erfarenheter av arbete i skogsnäringen. Analysen sker med hjälp av en text om härskar- och bekräftartekniker. I små grupper diskuterar deltagarna vad de kommit fram till vid sina individuella analyser, därefter redovisar grupperna sina diskussioner och förslag till hur de som lärare kan bidra till att förändra den kultur som tycks råda inom utbildning och skogsbrukssektorn. Syftet med seminariet är att medvetandegöra hur branschen kan upplevas av enskilda, reflektera över sitt eget bidrag till kulturen samt ge konstruktiva förslag till förändring av kulturen.

### ***Seminarium IV: Caseövning***

I sin profession har läraren en skyldighet att hantera fall av t.ex. trakasserier och diskriminering. Vad grundar sig den skyldigheten på? Vad ska läraren göra enligt lagen? Har SLU egna planer som kompletterar lagen, och vad säger i så fall dessa? Genom ett antal case om lärarens skyldigheter på området tillämpas lagen och andra bestämmelser. Syftet med seminariet är att deltagarna ska få tillfälle att praktiskt tillämpa de bestämmelser som reglerar de här frågorna samt diskutera de problem en lärare kan ställas inför i sitt dagliga arbete.

### **TEMA 2: Generella kompetenser i ord och handling**

I examensbeskrivningarna i högskoleförordningen har de generella kompetenserna (hädanefter GK) fått lika stor vikt som ämneskunskaperna. Det finns tre huvudsakliga skäl till detta: arbetet med GK är ett led i Bolognaanpassningen; det förbättrar studenternas lärande och det ökar studenternas anställningsbarhet. På fakulteten för skogsvetenskap är implementeringen av dessa GK i full gång och detta seminarium är en del av arbetet. Under seminariet ges en översikt över den senaste forskningen inom området GK och en kort omvärldsbevakning. Fokus ligger dock på hur man som lärare kan arbeta med implementeringen av GK i praktiken, i den egna undervisningen. Begrepp som tas upp är bland annat *constructive alignment* (Biggs och Tang 2007), lärandemål, betygskriterier, bedömning av GK och progression.

### **TEMA 3: Att undervisa på vetenskaplig grund**

Förbindelsen med forskning ger akademisk undervisning dess värde och särpräglighet. Argumenten handlar dels om att förmedla forskningens aktuella kunskap och dels om att bibringa studenterna ett kritiskt tänkande, problemlösningsförmåga och andra färdigheter som utmärker ett vetenskapligt förhållningssätt. Vikten av en vetenskapligt grundad undervisning gäller oavsett ämne, lärosäte eller om lärarna själva är forskarutbildade. *Hur ser lärare, forskare och utbildningsansvariga på frågan om forskningsanknytning och utbildning?* I en tidigare rapport från Högskoleverket (Rapport 2006:46R) baserad på data från fyra lärosäten framgår att studenter upplever ett främlingskap för forskning i den egna miljön. Många studenter känner inte till institutionens forskning eller huruvida lärarna är disputerade eller inte. Inte heller har studenterna någon tydlig uppfattning om forskningens betydelse för den egna utbildningen, alltså om kopplingen mellan vetenskap och undervisning. Många känner sig också osäkra på huruvida forskningsanknytning bör vara något prioriterat i den egna utbildningen jämfört med yrkesförberedande moment. *Hur ser detta ut på den egna fakulteten? Vad kan man lära av detta?* Detta är några av de frågeställningar som kommer att lyftas under seminariet. Föredragshållare 2012 var Maria Södling, tidigare verksam vid Högskoleverkets utvärderingsavdelning.

## **2.3 Några reflektioner**

Med anledning av att fokus i denna rapport riktas mot genus- och jämställdhetsrelaterade insatser redovisas här endast reflektioner som anknyter till tema 1: Genus och jämställdhet – ett kunskapsområde med utmaningar för pedagogiskt ledarskap.

Innan kompetensutvecklingspaketet startade höjdes några missnöjda röster mot att den endast skulle ges i Umeå och att det inte erbjöds möjlighet att delta via länk. Anledningen var främst styrgruppens och kursansvarigas bedömning att det skulle bli svårt för deltagarna att aktivt kommunicera öppet och obehindrat med kursansvariga, föredragshållare och övriga gruppdeltagare via länk. Några röster höjdes också mot att kursen var förlagd i juni då det kolliderade med pågående fältarbete. Juni var emellertid den enda månad som var någorlunda fri från undervisning och andra, för fakulteten viktiga aktiviteter. Vår sammantagna bedömning är att vid de institutioner där prefekten eller motvarande i ledningsbefattning visat ett engagemang och ansvar för kompetensutvecklingspaketets genomslag blev också gensvaret tydligare bland lärarna än på institutioner där ledningen visat ett svagt intresse.

Sammantaget deltog 21 lärare varav 13 deltagare fullföljde hela kursen. Resterande deltagare som har en eller flera uppgifter som ännu inte är färdigställda har erbjudits möjlighet att delta nästa gång kursen ges, det vill säga under hösten 2013. Vid den sista sammankomsten avsattes tid för att i grupp utvärdera kursen utifrån några

av kursledaren fastställda frågor. Det fåtal deltagare som inte kunde delta vid detta moment fyllde i och skickade in kursutvärderingen i efterhand. Svarsfrekvensen var således nära nog 100 %. På frågan om kompetensutvecklingen motsvarade deltagarnas förväntningar, ger svaren intrycket av att lärarna var något osäkra på vilka förväntningar som kunde ställas på kursen. Samtliga verkar vara nöjda eller positivt överraskade. Den valda utgångspunkten i lärarens skyldigheter enligt juridiska regler för högskoleverksamheten verkar ha fått genomslag samt fungerat väl. På frågan hur deltagarna upplevde de olika arbetsformerna (korta inledningar, individuella förberedelser, diskussioner i smågrupper och i storgrupp, individuellt skriftligt utvecklingsarbete) svarade samtliga grupper att de olika arbetsformerna var positivt. Kombinationen i sig beskrivs i uppskattande ordalag. Samtliga anser också att arbetsformerna bidrog till mycket givande diskussioner. Den kursansvariga läraren skulle emellertid, enligt deltagarna, ha kunnat styra diskussionerna mer. Högt i tak och öppenhet har bedömts vara en viktig del i kompetensutvecklingen. På frågan om hur deltagarna upplevt studietakten menar deltagarna att det närmast är en fråga för fakulteten att bedöma. Deltagarna verkar emellertid föredra färre dagar och hög intensitet jämfört med fler träffar under halvdagar. På frågan hur deltagarna upplevde diskussionsklimatet var svaren entydiga; öppet, bra, mycket bra och givande.

På frågan om på vilket sätt lärdomarna från tema I kommer att påverka/ändra deltagarnas syn på införande av ett jämställdhets- och/eller genusperspektiv i undervisningen, svarade ungefär en fjärdedel att de inte tidigare har reflekterat över jämställdhets- och/eller genusfrågor samt att kompetensutvecklingen har medfört att frågorna numera finns på dagordningen. Ungefär en fjärdedel uppger att de nu kommer att skriva in genus- och jämställdhetsperspektiv i kursplanen samt ta upp perspektiven oavsett om de är intagna i kursplanen eller inte. Vidare sägs att det finns planer för att åstadkomma progression i ämnet under utbildningen. Övriga menar att de nu har lättare att förstå betydelsen av jämställdhets- och genusfrågor. Ytterligare en fjärdedel uppger att lärdomarna ger inspiration och att det är bra med nya perspektiv. På frågan om vad som är det mest signifikativa som deltagarna tar med sig från tema I som helhet ger svaren intrycket av att samtliga deltagare har fått med sig något av konkret betydelse från kursen.

### 3 Studentimplementeringarna

SLU har två skogliga yrkesutbildningsprogram, jägmästarprogrammet (300 hp) i Umeå och skogsmästarprogrammet (180 hp) i Skinnskatteberg. Avsikten med att integrera ett genusperspektiv i utbildningarna har främst handlat om att ge studenterna grundläggande kunskap om hur kön/genus inverkar på individ- och samhällsnivå för att därmed förbereda dem för kommande yrkesliv. Det har också handlat

om att ge studenterna verktyg att identifiera och synliggöra normativa föreställningar och stereotyper om manligt och kvinnligt som i praktiken möjliggör eller begränsar kvinnors och mäns tillträde, acceptans och utvecklingsmöjligheter inom skogsbranschen. Genom olika undervisningsinslag har avsikten även varit att öka studenternas medvetenhet och stärka deras handlingskraft att identifiera, bemöta och aktivt motverka ojämlika maktrelationer.

Med anledning av att det inte tidigare funnits renodlade inslag med genusperspektiv i undervisningen anordnades initialt en halvdag för studenterna på båda utbildningsprogrammen under temat ”normer och yrkesroll” våren 2012. Syftet var främst att ”känna studenterna på pulsen” för att få en uppfattning om på vilken nivå och i vilken omfattning ett genusperspektiv var möjligt att genomföra. Temats form och innehåll var ett resultat av flera avvägningar, bland annat samtal med kvinnliga och manliga studenter och kårrepresentanter vid jägmästar- och skogsmästarprogrammet om hur de såg på utbildningen och på en framtida yrkeskarriär inom skogsbrukssektorn. De studenter som saknade skoglig bakgrund uttryckte en oro för kommande yrkesroll. För några var denna oro så påtaglig att de övervägde alternativa karriärvägar, utanför skogssektorn. Efter avslutade studier vid skogsmästar- och jägmästarprogrammen får flertalet anställning som produktionsledare eller virkesköpare vid något skogsbolag. Båda yrkesrollerna är mansdominerade och kräver kontakt med entreprenörer och privata skogsägare som ofta är män. Oron var störst bland studenter vid jägmästarprogrammet och uttrycktes främst i en rädsla för utsatthet och osäkerhet, för att inte bli accepterad och respekterad i sin kommande profession. Konkreta exempel som studenterna gav kan sammanfattas i: att vara ung kvinna utan tidigare skogliga erfarenheter som ska göra skogsaffärer med en äldre skogsägare, man som förväntar sig att möta en ”riktig jägmästare” (man med skoglig erfarenhet, gärna med jakt som fritidssyssla).

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*. Både på jägmästar- och skogsmästarprogrammen låg dessa kurser i slutet av utbildningarna. Som ansvarig för merparten av de skogliga utbildningarna har 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. Här följer en beskrivning av upplägget:

#### *Program*

11.30 Samling seminarielidare och genomgång av dagens program.

12.30 Lunch och mingel med studenter

13.15 ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet”. Föreläsning om regeringens jämställdhetsstrategi och krav på skogssektorn och de åtgärder som SLU och skogs-

fakulteten vidtar för att möta statens krav. Presentation av seminarieledarna och seminariets syfte och upplägg

Ca 14.15. Diskussioner i seminariegrupper

Ca 15.30- 16.00 Återsamling och diskussion i storgrupp

För att överbrygga studenternas farhågor att ge sig ut i arbetslivet beslutades att bjuda in externa seminarieledare från skogsbruket. Lärare vid S-fak 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. Namnlistorna omfattade tidigare studenter, manliga och kvinnliga, från båda utbildningarna med erfarenhet av att arbeta i skogssektorn och som fortfarande var relativt unga och därmed hade utbildningen i färskt minne. Föreslagna seminarieledare kontaktades initialt av projektledaren via telefon och därefter skickades ett brev till dessa med närmare information om avsikten med seminariet. Seminarieledare med jägmästarutbildning fick därefter i samband med temadagen träffa jägmästarstudenter och på motsvarande sätt fick seminarieledare med skogsmästarutbildning träffa skogsmästarstudenter. Eftersom all undervisning är frivillig och vår avsikt var att få så många som möjligt att delta, informerades studenterna om seminariet i samband med två lektionstillfällen och via mejl. Utöver kunskapsspridning var avsikten med seminariet att ge studenterna möjlighet att i mindre grupper ta del av seminarieledarens personliga erfarenheter av farhågor och framgångskoncept i en konkurrensutsatt arbetsposition, där mötet med markägarens och skogssektorns förväntningar och föreställningar om yrket och yrkesrollen ställs på sin spets. 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.

Seminarieledarna gavs även möjlighet att presentera jämställdhetsfrämjande åtgärder kopplade till deras egna arbetsplatser, likväl som personliga och företagsrelaterade strategier för att vända skogsbranschens ojämställdhet. I samband med seminariet delades studenterna in i enkönade seminariegrupper (mellan 5-10 studenter i varje grupp). Grupper med kvinnliga studenter leddes av kvinnliga seminarieledare och grupperna med manliga studenter leddes av manliga seminarieledare. Vår avsikt med enkönade grupper var att pröva om det skulle kunna skapa utrymme för ett öppnare samtalsklimat. Vi kan emellertid inte dra några direkta slutsatser om det fick avsedd effekt. Snarare ifrågasattes gruppindelningen av studenterna som upplevde den onödig och konstlad. Här hade vi bättre kunnat motivera varför vi tagit detta beslut. Den studentinriktade implementeringen omfattade totalt 33 jägmästarstudenter och 58 skogsmästarstudenter, sammantaget 91 studenter.

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 "usch 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. Som nämnts tidigare har det redan innan relaskoperingsprojektet funnits en medvetenhet och vilja vid fakulteten att integrera ett genusperspektiv i utbildningarna. Avsikten med enkäten var därmed att svaren möjligen skulle ge vägledning i hur dessa tankar var implementerade i utbildningarna, och hur studenterna märkte av och bedömde detta. Frågeformuläret omfattade 6 frågor och cirka 10-15 minuter avsattes under seminariet för att fylla i formuläret. 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 kvinnlig föreläsare. 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 punktsatser 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 upplever 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 över huvudtaget.

### 3.1 Utvärdering och omarbetning

När vi hade genomfört 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 diskuss-

ioner 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 föreberedelse inför kommande möte med representanter från skogsbruket. Här följer en skiss över implementeringarna i grundutbildningen med progressionsmål.

### 3.2 Grundläggande begreppsorientering

Med anledning av att studenterna tidigt i utbildningen uppfattar och förstår vad som karaktäriserar och utgör normen för en ”riktig” jägmästare/ skogsmästare fattades beslut om att genusinslaget skulle introduceras tidigt i utbildningarna för att på så sätt utrusta studenterna med normkritiska ”genusglasögon”.

Därmed planerade projektledaren en temadag i delad klass som inleddes med en beskrivning av fakultetens uppdrag i relation till den nationella strategin för jämställdhet i skogssektorn. Därefter gavs en begreppsorientering som bland annat omfattade följande begrepp: jämställdhet, kön, genus, norm, homosocialitet, glas-tak, dold och öppen diskriminering och könssegregeringens olika dimensioner. För att förankra begreppen användes olika exempel hämtade från den skogliga utbildningskontexten och från skogsbranschen. Ett sådant exempel var en bild som projektledaren fått från en lärare vid jägmästarutbildningen. Bilden hade använts i samband med en föreläsning som läraren själv råkat på som jägmästarstudent under 90-talet.



**Figur 4.** Bild från lärare på jägmästarprogrammet i Umeå. Bilden har använts i undervisningssammanhang under 1990-talet.

Bilden visades för studenterna som sedan ombads att berätta hur de själva skulle ha reagerat om bilden hade förekommit i ett av deras undervisningssammanhang. Reaktionerna var mycket spridda. Vid ett tillfälle var det en manlig student som menade att det bara var en ”kul grej” medan en kvinnlig student sa att hon förmodligen hade rest sig upp och lämnat föreläsningen. Diskussionen kring bilden gav upphov till ett viktigt samtal kring studenternas skilda erfarenheter, om könstereo-

typa föreställningar och maktrelationer. Dagen avslutades med att studenterna i mindre grupper fick läsa och diskutera berättelser om den könssegregerade skogssektorn hämtade ur Lidestav et al. (2011) där kvinnor från olika positioner berättar om sina erfarenheter. Därefter återsamlades studenterna för en gemensam diskussion.

### 3.2.1 Härskartekniker och motstrategier- verktyg att bemöta och förändra maktstrukturer

Vid tillfälle två som gavs i slutet av termin 1 för båda utbildningarna koncentrerades undervisningen på härskartekniker och motstrategier. Undervisningstillfället omfattade liksom de föregående av totalt fyra timmar där studentgruppen delades upp i halvklass. Dagen inleddes med en repetition av föregående inslag. Därefter gavs en föreläsning med utgångspunkt i Berit Ås (1978) fem härskartekniker; osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning och påförande av skuld och skam. Till varje teknik visades en kortfilm från ”[www.alltomjamstalldhet.se](http://www.alltomjamstalldhet.se)” för att på så sätt konkretisera innebörden. Därefter diskuterades tänkbara motstrategier och bekräftartekniker. Dagen avslutades med att studenterna i mindre grupper fick i uppgift att analysera intervjutexter hämtade från en pågående kvalitativ studie (Gender and forestry in higher education- a critical discussion of hierarchies of acceptance and social change) med härskarteknikerna som utgångspunkt. Sammantaget visade studenterna stort engagemang genom att problematisera intervjutexterna utifrån härskarteknikerna, motstrategier, bekräftartekniker, maktrelationer och egna erfarenheter.

### 3.2.2 Normer och yrkesroll

Som sista inslag i utbildningen ges den halvdag som tidigare beskrivits; ”normer och yrkesroll” De två årskullar vid jägmästar- och skogsmästarutbildningen som startade hösten 2012 och som har deltagit i de två första genus- och jämställdhetsrelaterade inslagen har ännu inte genomgått detta sista steg. Här är avsikten att ytterligare fördjupa studenternas teoretiska kunskaper. Vi förutsätter därmed att studenterna ska ha en god grund att utgå ifrån i mötet med externa seminarieledare från skogssektorn under utbildningarnas sista termin och konkreta verktyg att tillämpa i kommande yrkesliv.

## 3.3 Några reflektioner

En vanlig reaktion från studenterna som vi stött på under projektets genomförande är att de upplever att de under gymnasietiden arbetat med genusfrågor och därmed redan kan området. Ett annat vanligt argument är att jämställdhet är en generationsfråga, det vill säga att studenternas generation är mer upplysta och jämställda än den äldre generationen. Vissa studenter menar att genus inte har något med högre skoglig utbildning att göra medan andra anser att genusteoretiska inslag borde vara obligatoriska i undervisningssammanhang. Eftersom kunskap slår högre än intresse

i en akademisk miljö var ett för projektet viktigt mål att synliggöra och presentera genus och jämställdhet just som kunskapsområden. Framförallt mot bakgrund av att kunskap om genus och jämställdhet inte explicit finns framskrivet i kursplanerna och att det studenterna tidigare fått sig till livs snarare är ett resultat av enskilda lärares frivilliga insatser än som en konsekvens av övergripande utbildningsstrategiska beslut.

Motivet och målet för att integrera ett genusperspektiv i grundutbildningen var att i möjligaste mån engagera alla studenter i undervisningen. Det innebar att den initialt lades på en relativt grundläggande kunskapsnivå för att efterhand fördjupas. Vidare var avsikten att skapa kontinuitet och progression i undervisningen. Kontinuitet innebär att genusperspektivet i jägmästar- och skogsmästarprogrammen är återkommande under utbildningen, dels integrerat i andra ämnen (avsikten med lärarimplementeringen) och dels som en särskild strimma genom utbildningarna med hjälp av lärare med särskild genuskompetens. Progression i undervisningen innebär att problemens komplexitet ökar efterhand som de teoretiska inslagen blir större. Det innebär även att en ytlig behandling av perspektivet avser att minska allteftersom det blir mer komplext. Övergripande har ett normkritiskt perspektiv tillämpats som ett arbetsredskap för att visa på hur olika normer samverkar och skapar maktobalanser inom olika pedagogiska praktiker, samt hur man kan utmana dessa normer (Bromseth och Darj, 2010 s. 13). Parallellt med ett kritiskt angreppssätt har det handlat om att göra frågor om genus och jämställdhet till studenternas egna genom att kombinera teoretiska verktyg med exempel hämtade ur för studenterna bekanta och relevanta praktiker (exempelvis utbildning och skogssektorn).

Som Göransson och Sundin (2006) beskriver är verklighetens projekt sällan rationella och det är inte ofta som de utvecklas genom välplanerade förändringar till i förväg uppställda mål vilket vi har erfarit under projektets gång. Verklighetens projekt kräver för många att hantera oförutsedda händelser och att vara flexibel och anpassa sig efter nya förutsättningar. Vad som emellertid har varit en viktig utgångspunkt i processarbetet är den genusvetenskapliga kompetens som projektledare och andra i styr- och referensgrupperna har haft.

## 4 Nybörjarenkäten

Tidigt i relaskoperingsprojektet beslutade styrgruppen att den för SLU gemensamma nybörjarenkäten som samtliga studenter besvarar i samband med terminstart skulle kompletteras med frågor om genus och jämställdhet som skulle besvaras av s-faks studenter. Det övergripande syftet med nybörjarenkäten på SLU-nivå centralt är att undersöka hur och varför studenterna valt som de gjort. Sammanställningen av s-faks del av enkäten har genomförts av Staffan Stenhag.

Nybörjarenkäten kompletterades således med specifika frågor om bland annat hur studenterna uppfattar skogsbranschen och svaren analyserades med avseende på kön. Från projektledningens håll var tanken att enkätsvaren skulle utgöra grund för diskussioner med studenterna om föreställningar om skogsbranschen och vilken roll utbildningen bör ha i fråga om att befästa eller förändra rådande kultur i branschen. Vidare var tanken att genom kommande undersökningar kunna se eventuella förändringar över tid och om vidtagna åtgärder ger resultat. Utifrån den webbenkät som studenterna besvarade i månadsskiftet augusti/september 2012 sammanställdes en MS-excelfil. Analysen genomfördes därefter uteslutande i MS-Excel. För att visa på eventuella skillnader mellan män och kvinnor redovisas i tabellen enligt följande JK (jägmästare, kvinnor), JM (jägmästare män), SK (skogsmästare, kvinnor), samt SM (skogsmästare män). Därutöver redovisas också resultaten för respektive program JMP (jägmästarprogrammet) och SMP (skogsmästarprogrammet). Totalt inkom 92 svar. Det är framförallt bland jägmästarstudenterna som bortfallet är stort. Den totala svarsfrekvensen blev 64 % att jämföra med 88 % föregående år. På frågan om kön gavs tre alternativ; *kvinnor, män, vill ej ange*.

Andelen kvinnor på båda programmen är högre vid kursstart 2012 än vid kursstart 2011. Totalt på de två programmen har andelen kvinnor ökat från 23 % år 2011 till 31 % 2012. Inget av programmen når dock minst 40 % av underrepresenterat kön utan är båda tydligt mansdominerade (63 % män på JMP och 76 % män på SMP). En stor andel av kvinnorna på SMP (ca 70 %) har blivit behöriga till programmet genom att gå någon form av förberedande skogligningsbasår.

Studenterna på jägmästarprogrammet har en klart lägre medelålder än studenterna på skogsmästarprogrammet. På jägmästarprogrammet kommer många av de studerande direkt från gymnasiet och endast 3 % är 25 år eller äldre vid kursstart. På skogsmästarprogrammet är 43 % över 25 år när de påbörjar utbildningen.

80 % av skogsmästarna och 42 % av jägmästarna anger att de har mer än ett års arbetslivserfarenhet när de påbörjar sina studier (se tabell 1). Här går det inte att se några tydliga skillnader mellan kvinnor och män. På frågan: *"Vilken erfarenhet, inklusive oavlönat el. ideellt arbete, har du av skogsbruk?"* svarar 35 % av skogsmästarna och 16 % av jägmästarna att de har *"mycket erfarenhet"*. Analyserar man svaren med avseende på kön ser man att det är bara två av 26 svarande kvinnor, alltså 8 %, som angett att de har mycket kunskap medan motsvarande siffra för männen är över fyra gånger större, 35 %. Inte en enda kvinna på jägmästarprogrammet uppgav att hennes kunskap om skogsbruk var mycket stor.

**Tabell 1.** Studentens egen klassning av sin erfarenhet av skogsbruk.

	Ingen alls	Liten	Någon	Mycket
JK	38 %	8 %	54 %	0 %
JM	24 %	24 %	28 %	24 %
JMP	29 %	18 %	37 %	16 %
SK	8 %	8 %	69 %	15 %
SM	0 %	12 %	46 %	41 %
SMP	2 %	11 %	52 %	35 %
TOTALT	13 %	14 %	46 %	27 %

I snitt upplever 94 % av studenterna någon form av oro för att inte klara av studierna. Männerna är mest oroliga för att ha *bristande studieteknik*, medan kvinnorna mest oroar sig för att läsa *engelsk kurslitteratur* och att göra *muntliga presentationer*. Beträffande oron för de muntliga presentationerna är skillnaden stor mellan könen.

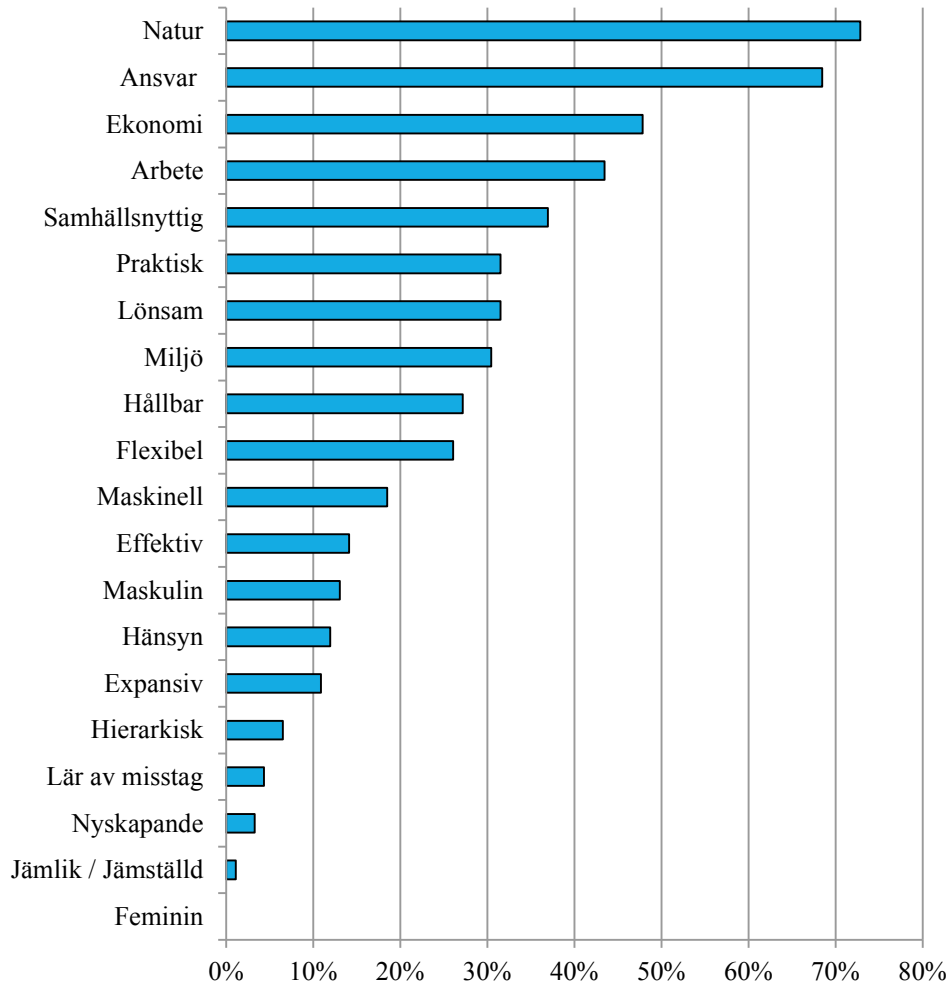
På frågan ”*Vad var det främsta skälet till att du valde att studera vid SLU?*” svarar endast 7 % att det var för programmets goda rykte. Av skogsmästarna anger 16 % att de blivit rekommenderade att söka till SLU, medan 12 % av jägmästarna anger detsamma.

**Tabell 2.** Det främsta skälet till att studenterna valde sitt utbildningsprogram.

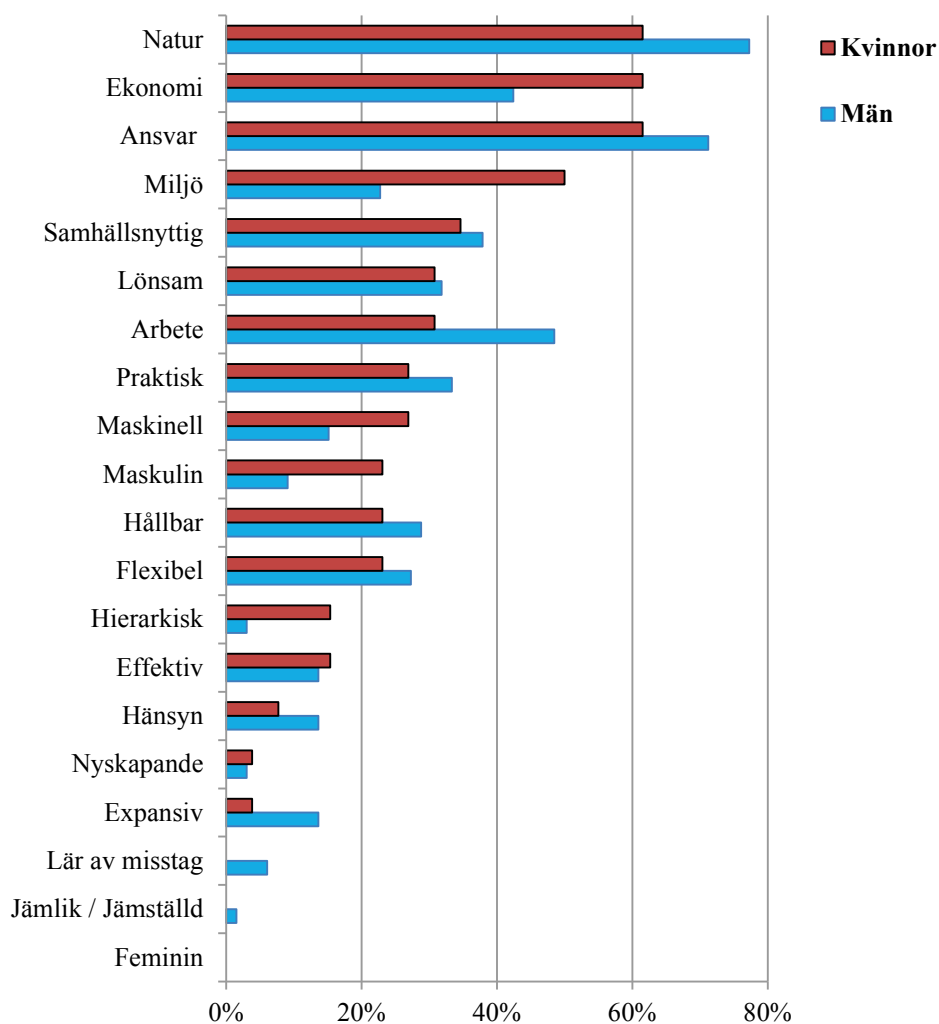
	Programmets innehåll	En god arbetsmarknad	Annat skäl
JK	50 %	25 %	25 %
JM	48 %	28 %	24 %
JMP	49 %	27 %	24 %
SK	31 %	46 %	23 %
SM	30 %	50 %	20 %
SMP	30 %	48 %	22 %
TOTALT	38 %	40 %	22 %

Jägmästarstudenterna väljer i hög utsträckning programmet för dess *innehåll* (se tabell 2). För studenterna på SMP är det främst en *bra arbetsmarknad* efter studierna som lockar. Av de som markerat något annat än *innehåll* eller *arbetsmarknad* som svar på frågan är det främst rekommendation från bekanta som anges som skäl (totalt ca 16 %).

Över 50 % av studenterna associerar skogsbranschen med orden *natur* och *ansvar*, oavsett kön. Endast en person av 92 har markerat ordet *jämställd/jämlig* (se **Figur 5** och **6**).



**Figur 5.** Andel av studenterna som markerat olika ord som de tycker att de associerar med skogsbranschen. Totalt antal svarande n = 92.



**Figur 6.** Andel av studenterna som markerat olika ord som de tycker att de associerar med skogsbranschen. Uppställningen är sorterad fallande efter kvinnornas markeringar (n = 92, 26 kvinnor och 66 män).

## 4.1 Några reflektioner

Vad som bör noteras är att andelen kvinnor totalt ökar på båda programmen relativt året före. Totalt är 31 % av nybörjarstudenterna år 2012 kvinnor på de båda programmen sammanslaget. För SMP:s del är det sannolikt främst det skogliga basåret som påverkar könsfördelningen i denna riktning. Ytterligare en iakttagelse som kan vara värt att notera här är att andelen kvinnor som vid kursstart uppger att de kan mycket om skogsbruk är betydligt lägre än motsvarande andel män.



## 5 Spridning

Projektet har presenterats och synliggjorts i olika sammanhang bland annat i samband med fakultetens strategidagar. Här följer några ytterligare exempel:

- UR-Akademien: <http://urplay.se/169424>
- Artikel i affärstidningen *Näringsliv* nr 1, 2012:  
<http://np.netpublicator.com/netpublication/n72250002>
- Publicerad information på S-faks websida 2012-04-04:  
<http://www.slu.se/sv/om-slu/fristaende-sidor/aktuellt/allanyheter/2012/4/studenter-lar-sig-om-genus-och-jamstalldhet-i-skogen/?m=1>
- Publicerad artikel i *Resurs* för medarbetare vid SLU nr 3, 2012
- Publicerad artikel i *Skogsmästaren* Tidskriften från Svensk Skogsmästarförbundet nr 2, 2012

## 6 Slutord

Inom akademien väger kunskap *om något* betydligt tyngre än intresse *för något*. Om det råder en kollektiv föreställning om att genus är oviktigt vid en fakultet, institution eller i ett lärolag finns risken att genusperspektivet inte blir integrerat utan förblir något som i bästa fall upprätthålls av enskilda individer som formellt eller informellt ger frågorna ett existensberättigande. Vår avsikt har därmed varit att synliggöra och stärka genus som ett kunskapsområde. Genom att arbeta operativt för förändring i lärarnas och studenternas praktik vill vi påstå att vi har kommit en god bit på väg och att fler än förr är engagerade och delaktiga i utvecklingsarbetet. Referensgruppens insyn och möjlighet att påverka implementeringarnas form och innehåll har bidragit till att förankra förändringsprocessen i organisationen. Vi kan emellertid konstatera att projektet har varit mer resurskrävande vad gäller tidsåtgång, förberedelse, planering och uppföljning än vad vi initialt kunnat förutse. Det finns alltid en risk att tidsbegränsade initiativ av det slag som projektet är ett exempel på, i första hand blir mer eller mindre ytliga bevis på handlingskraft. För att säkerställa en kontinuitet och progression i jämställdhetsarbetet vid fakulteten har ytterligare en rad åtgärder vidtagits parallellt med, och som en konsekvens av relaskoperingsprojektet. Här följer några sådana exempel:

*Genomlysning av studentkåren.* I skrivande stund genomförs en kvalitativ studie av studentkåren vid S-fak. Syftet är att nå närmare kunskap om hur kåransvariga uppfattar och förstår genusintegrering och jämställdhetsarbete i relation till sina uppdrag. Studien sammanställs i maj 2013.

*Vetenskaplig artikel.* (preliminär titel: Gender and forestry in higher education- a critical discussion of hierarchies of acceptance and social change). Datasamling har påbörjats och en vetenskaplig artikel med kvalitativ ansats kommer att publiceras under 2013 i en referee-bedömd tidskrift. Artikelns är tänkt att stärka forskningsområdet och kommer att användas i undervisningssammanhang.

*Föräldrapolicy.* Ett arbete har initierats för att vid fakulteten ta fram en föräldrapolicy för studenter, forskarstuderande och anställda.

*Jämställdhetsindikatorerna.* På central nivå inom SLU har arbetet påbörjats med att implementera jämställdhetsindikatorer för att främja jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsindikatorerna är ett självvärderingsinstrument som ska underlätta jämställdhetsarbetet, men också ge lättillgänglig information om könsfördelningen vid universitetet. (Se Uppsala universitet).

*Skogen som integrationsarena.* Projektet har ett tydligt genus och mångfaldsperspektiv. Syftet är övergripande att skapa hållbara lotsar för nyanlända, exempelvis flyktingar och invandrare till högre skoglig utbildning och på så sätt bredda rekryteringsbasen. Ett pilotprojekt finns för närvarande i Dorotea kommun med avsikt att ge deltagarna grundläggande kunskaper om skog, jakt och viltvård som på sikt kan leda till arbetsmöjligheter eller vidare studier inom skogssektorn.

*Uppdragsutbildning.* Avsikten är att i samverkan med skogssektorn skapa uppdragsutbildningar i genus och jämställdhet, i första hand för att på skikt även omfatta mångfaldsfrågor. Vi tänker oss att det är av största vikt att det kugghjul som vi nu fått i rörelse inom fakulteten kuggar i skogssektorns stora maskineri. Uppdragsutbildningar skapar också möjligheten att upprätthålla och utveckla adekvat kunskap och kompetens om genus och jämställdhet vid fakulteten.

Därutöver har beslut fattats i grundutbildningsnämnden att prefekternas ansvar för genusintegreringen och jämställdhetsarbetet på respektive institution kontinuerligt bör följas upp av vicedekan för utbildning på grund- och avancerad nivå och redovisas för grundutbildningsnämnden och fakultetsnämnden. Programutvärderingarna för jägmästar- och skogsmästarutbildningarna har kompletterats med ett antal frågor för att möjliggöra en uppföljning av genus- och jämställdhetsrelaterad undervisning i utbildningarna. Det är fakultetens utbildningsledare som ansvarar för att resultatet redovisas för grundutbildningsnämnden och fakultetsnämnden. Genom att ha implementerat återkommande genus- och jämställdhetsinslag i utbildningsprogrammen och seminarier för lärare/forskare har vi åtminstone säkerställt en ”lägsta nivå” på fakulteten. Lärar/forskarimplementeringarna kommer förhoppningsvis att följas upp i medarbetar- och lönesamtal genom att de som deltagit i kompetensutvecklingspaketet (där genus och jämställdhet ingår) kommer att ta upp sin nya kunskap som en merit.

En central utgångspunkt för fakultetsledningen blir också att följa upp och säkra hållbarheten i redan genomförda åtgärder, så att vunna erfarenheter införlivas i

ordinarie verksamhet. För att säkerställa en praktisk progression, för att fylla kunskapsluckorna och för att undvika att fakulteten uppfinner hjulet igen behöver forskningsområdet stärkas på fakulteten. För att svara upp mot de förväntningar beträffande ökad jämställdhet inom skogssektorn som finns från både politiskt håll och från skogsnäringen behöver fakulteten en mer omfattande forskning som kan utgöra bas för vidareutveckling av utbildning om genus och jämställdhet för såväl studenter som de som idag arbetar inom skogssektorn. Erfarenheter från tidigare studier visar att allt förändringsarbete som riskerar att rubba etablerade privilegier, normer och självbilder möter motstånd (Abrahamsson, 2002, 2003). Detta motstånd kan likaväl vara öppet som dolt och det kan även vara ett uttryck för institutionell seghet. Förekomsten av en förnekandets kultur bör bemötas öppet, i likhet med aktivt (och selektivt) ignorerande av forskningsresultat och teoretiska angreppssätt som avslöjar ojämlikhet (se Husu, 2001; SOU 2011:1). Det fordras således kraftfulla insatser för att bryta motståndet hos dem som gynnas av en diskriminerande ordning.

Ledningen är den springande punkten i alla satsningar som gäller genusintegrering och jämställdhetsarbete. En fakultetsledning som med tydlighet visat att man menar allvar med förändringsarbetet har också bidragit till att ge de nuvarande implementeringarna legitimitet. För att lyckas i det fortsatta arbetet behövs inte bara en fakultetsledning som menar allvar med förändringsarbetet. Det behövs också en universitetsledning och en skogssektor som stöttar en långsiktig utveckling och inte minst politisk vilja att säkerställa ett jämställt samhälle.

## 7 Referenser

- Abrahamsson L. (2000). Att återställa ordningen. Umeå: Boréa.
- Abrahamsson L. (2002). Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 1, 37-52.
- Abrahamsson L. (2003). When it became important, it suddenly turned male, In Gunnarsson, E. et al. (red.), *Where have all the structures gone? Doing gender in organisations*. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet, 253-284.
- Allt om jämställdhet. (tillgänglig <http://alltomjamstalldhet.se/>).
- Biggs J. och Tang C. (2007). *Teaching for Quality Learning at University*. 3rd edition. Open University Press, Maidenhead, England.
- Bromseth J. och Darj F. (2010). *Normkritisk pedagogik. Makt, lärande och strategier för förändring*. Uppsala: Uppsala Tryck.
- Dahlerup D. (2010). *Jämställdhet i akademien — en forskningsöversikt*. Stockholm: Delegationen för Jämställdhet.
- European Commission. (2012). *She Figures 2012. Statistics and indicators on gender equality in science*. Luxembourg: Official Publications of the European Communities 2012.
- Fakulteten för skogsvetenskap. *Strategi från och med 2011*. <http://www.slu.se/sv/fakulteter/s/om-fakulteten/strategi/>
- Göransson U. och Sundin E. (2006). Vad hände sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder under 1980- och 1990-talen. *Vinnova Rapport VR*, 2006:08.
- Hovden J., Kvannd E. och Rasmussen B. (2011). Gender and the production of elites in the Nordic countries: new directions in research. *Gender in Management: An International Journal*. 26(6), 408-418.
- Husu L. (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsingfors: Helsingfors universitet.
- Högskoleverkets rapportserie 2006:46 R. Säljö R. och Södling M. (2006). *Utbildning på vetenskaplig grund – röster från fältet*. Högskoleverket, Stockholm.
- Landsbyggsdepartementet. (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet. Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*. Linköping: LTAB.
- Lidestav G. och Egan Sjölander A. (2007). Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 22(4), 351-362.

Lidestav G., Andersson E., Berg Lejon S. och Johansson K. (2011). Jämställt arbetsliv i skogssektorn- Underlag för åtgärder (Arbetsrapport, nr 345). Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skoglig resurshushållning.

Lipman-Blumen J. (1976). Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions. *Signs*, 1(3).

Powell S. (2008). På väg mot ett genusintegrerat SLU. Uppsala: Sveriges lantbruksuniversitet (Dnr SLU ua 255-278/08).

Regeringens kommittédirektiv dir. 2009:7. Delegation för jämställdhet i högskolan. (Tillgänglig på [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utredningar/Kommittedirektiv/Delegation-for-jamstalldhet-i-\\_DIR2009;7/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utredningar/Kommittedirektiv/Delegation-for-jamstalldhet-i-_DIR2009;7/)).

Regeringens proposition 2007/08:108, En skogspolitik i takt med tiden. Stockholm: Riksdagens tryckeriexpedition.

Regeringens proposition 1993/94:147, Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar. Stockholm: Riksdagens tryckeriexpedition.

Regeringens skrivelse 2011/12:3 Jämställdhetspolitikens inriktning 2011–2014 (tillgänglig på <http://www.regeringen.se/sb/d/15189/a/176271>).

Risberg G. (2004). ”I am solely a professional – neutral and genderless” On gender bias and gender awareness in the medical profession. Doktorsavhandling, Umeå universitet.

Silfver E. (2013). Dam och herr i det könsneutrala rummet. I Öhrn, E. och Lundhal, L. (red.), *Kön och karriär i akademien. En studie inom det utbildningsvetenskapliga fältet*. Göteborg: Ineko AB, 53-73.

Skogsstatistisk årsbok (2012). (Tillgänglig på <http://www.skogsstyrelsen.se>).

The Global Gender Gap Report (World Economic Forum, WEF) (tillgänglig på <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012>).

SOU 1994:3 Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap. Stockholm: Fritzes.

SOU 2003:16. Wahl A. (2003). Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser.

SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. Stockholm: Fritzes.

Ås B. (1978). Hersketekniker. *Kjerringråd*, 3, 17-21.