



# Jämställdhet i Jämtlands Läns skogar

Nulägesanalys av skogsbrukssektorn i Jämtlands Län

Add Gender, januari 2020

## Sammanfattning

I denna rapport presenteras resultat från intervjuer och statistik om jämställdhetsläget i Jämtlands skogsbrukssektor. Resultaten är indelade i de tre områden som pekats ut som viktiga i den nationella jämställdhetsstrategin för Sveriges skogsbrukssektor: arbetsliv, utbildning och enskilt skogsägande. Inom området arbetsliv framkommer behovet av att jämställdhetssäkra rekryteringsprocesser, kommunikation och arbetsmiljö. Inom området utbildning framkommer behovet av breddade skogsutbildningar som kan locka en större mångfald av människor och samtidigt ge ett jämställt bemötande av praktikanter på skogliga arbetsplatser. Inom området enskilt skogsägande framkommer behovet av separata aktiviteter och nätverk för kvinnor, i kombination med att skogsägarföreningarnas representation, tjänster, aktiviteter och kommunikation anpassas till en mångfald av moderna skogsägare.

## Innehållsförteckning

Sammanfattning	0
Innehållsförteckning	1
Läsanvisning	2
Om Add Gender	2
Utgångspunkter	2
Rekommendationer för en mer jämställd skogssektor	3
Övergripande	3
Arbetsliv	3
Enskilt skogsägande	4
Utbildning	4
Nuläget i Jämtlands skogssektor	4
Teman i intervjuerna	5
Fokusområde arbetsliv	6
Fokusområde enskilt skogsägande	9
Fokusområdet utbildning-	11
Slutligen	14
Tack!	14
Bilaga 1: Referenser	15
Bilaga 2: Ordlista	16

## Läsanvisning

Du som har ont om tid i läsningen av rapporten kan koncentrera dig på att läsa rekommendationerna på sidan 3. Du som är intresserad av rapportens alla delar kan läsa den från början till slut.

## Om Add Gender

Add Gender har under många år engagerat sig i frågan om skoglig jämställdhet. Allt började med en workshop inför den skogliga jämställdhetsstrategin och fortsatte med hjälp till Elmia att vidareutveckla sitt jämställdhetsarbete på SkogsElmia 2011. Vi utbildade mässutställare i jämställt bemötande, gav råd i Elmias arbete med sina leverantörer och har även fortsättningsvis granskat jämställdheten på exempelvis Elmia Wood och flera konferenser inom skogssektorn. Vi har med stöd från Norra skogsägarna, John Deere, Skogstekniska klustret och andra skogsaktörer skrivit barnboken "Styrkan sitter inuti - Anna kör skogsmaskin" för att uppmuntra barn och unga att välja en karriär i skogen. Add Gender har samtidigt arbetat med jämställdhetsfrågor i projekt, konferenser och skogsbolag. Med denna erfarenhet i ryggen har vi förståelse för skogsbrukets utmaningar i jämställdhetsfrågan men också för de lösningar som redan genomförts och vilka drivkrafter som finns för skoglig jämställdhet. 2018 skrev Add Gender också rapporten *Röster och siffror från skogen - Fem nycklar och 29 åtgärdsförslag för en jämställd skogssektor*, på uppdrag av Skogsstyrelsen.

I Add Genders uppdragsteam ingår forskaren Malin Lindberg, som bidragit med vetenskaplig kvalitetssäkring. Malin har lång erfarenhet av att studera och stötta jämställdhetsintegrering i mansdominerade branscher, inklusive skogsnäringen. Info om de samverkansprojekt hon lett om jämställdhet i skogssektorn finns på [www.ltu.se/inkluderandeskog](http://www.ltu.se/inkluderandeskog).

## Utgångspunkter

Den nationella jämställdhetsstrategin för Sveriges skogsbrukssektor, *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*, lanserades 2011 som en utgångspunkt för ett långsiktigt och strategiskt arbete med jämställdhet inom skogsbrukssektorn. Jämställdhetsstrategin består av en vision och tre fokusområden. Varje fokusområde har tillhörande mål.

**Vision:** Kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn, samt vara aktiva skogsägare.

### Fokusområden:

- **Utbildning:** de skogliga utbildningarna, från gymnasieutbildning till forskarutbildning, är attraktiva utbildningar att söka och verka inom för både kvinnor och män.
- **Arbetsliv:** företag och den del av offentlig sektor som verkar inom skogsbrukssektorn är attraktiva arbetsgivare och arbetsplatser för både kvinnor och män, där det finns möjlighet att göra karriär på lika villkor.
- **Enskilt skogsägande:** att vara aktiv skogsägare ska vara lika självklart för kvinnor som män och bemötande ska ske på lika villkor för kvinnor och män.

Till varje fokusområde kopplades strategiska åtgärder som fram till 2015 skulle genomföras av näringsliv, civilsamhälle och offentlig sektor. Varje åtgärd åtföljdes av ett övergripande mål med indikatorer samt en organisation som var ansvarig för

genomförandet.<sup>1</sup> Skogsbrukssektorns jämställdhetsstrategi utgick ifrån Sveriges jämställdhetspolitiska mål.

**Sveriges jämställdhetspolitiska mål:** Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

**Delmålen för Sveriges jämställdhetspolitik är:**

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

## Rekommendationer för en mer jämställd skogssektor

Här presenteras rekommendationer för en mer jämställd skogssektor i Jämtland. De bygger på uppföljningen av specifika mätningar, intervjusvar och tidigare studier. De bygger också på Sveriges jämställdhetspolitiska mål, samt Add Genders samlade erfarenhet och kompetens inom området skogsbruk och jämställdhet.

### Övergripande

- Se till att den interna och externa kommunikationen om skogssektorn är inkluderande och långsiktig. Granska vem som syns i bilder och texter och hur dessa porträtteras. Sprid fler sorters berättelser om modernt arbete i skogssektorn. Resonera kring vilka kanaler som fungerar bäst för att nå ut till en breddad målgrupp och tillvarata sociala medier.
- Involvera män i skogssektorns jämställdhetsinsatser. Att enbart kvinnor ska ta ansvar för detta är ohållbart eftersom jämställdhet är en fråga för alla människor oavsett kön.

### Arbetsliv

- Skogssektorns arbetsliv behöver attrahera en större mångfald av människor. Se till att rekryteringsannonsernas kravprofiler är relevanta och att efterfrågade personliga egenskaper inte baseras på könsstereotypa föreställningar om hur någon som arbetar med skog förväntas vara.

---

<sup>1</sup> Indikatorer är statistiska mått som visar på, *indikerar*, tillstånd eller förändringsprocesser inom ett större sammanhang. Syftet med indikatorer är att bedöma utvecklingen inom ett område genom att under en tid följa mätningar.

- Synliggör och diskutera de fördomar som finns om kön och arbete i skogen. Se över hur ni pratar om behovet av prestation i relation till branschens tempo och stress, så att inte heller detta förstärker felaktiga fördomar om branschen.
- Fortsätt lägga resurser på jämställdhetsutbildning i skogsföretag och andra skogliga verksamheter. Att öka medvetenheten och kunskapen är avgörande för förändring.
- Ta regelbundet upp frågor om jämställdhet och visa att det är viktigt för organisationens arbete. Följ upp och presentera resultaten av jämställdhetsinsatserna för så många som möjligt inom och utom organisationen.
- Ta in extern kompetens inom jämställdhet när det behövs, precis som inom andra strategiska områden.
- Våga prata om inkludering och jämställdhet med män. Många män vantrivs precis som kvinnor med machokultur och grabbig jargong.

### Enskilt skogsägande

- Fortsätt att arrangera evenemang och skogsträffar för kvinnor, men se dem som medel för att komma framåt och inte som mål i sig.
- Säkerställ att fler skogsägare känner sig tilltalade, sedda och viktiga som leverantörer av råvara. Anpassa tjänster och kommunikation till fler och nya grupper av skogsägare.
- Ta hänsyn till de stereotypa föreställningar som finns kring kön och skog, utan att förstärka dem.

### Utbildning

- Fortsätt med riktade insatser till tjejer, till exempel skogskollo, men följ också upp hur det påverkar vem som söker till och går på naturbruksgymnasier och skogliga högskoleutbildningar.
- Fortsätt lägga resurser på att göra utbildningarna mer inkluderande och se över deras form, namn och innehåll.
- Se till att jämställdhet, normer och inkludering berörs löpande i skogliga utbildningar och inte bara blir till en "temavecka".
- Se över möjligheten att skapa ett nätverk eller utbildning om jämställdhet för de skogliga arbetsplatser som erbjuder praktikplatser, och prata med studenterna om deras förväntningar innan praktiken.

## Nuläget i Jämtlands skogssektor

I detta avsnitt beskrivs nuläget i Jämtlands skogssektor vad gäller jämställdheten mellan kvinnor och män. Avsnittet innehåller dels en kvantitativ del med statistik, dels en kvalitativ del med intervjuer, som vävts ihop. Statistiken är hämtad från Statistiska centralbyrån (SCB), Skogsstyrelsens statistikdatabas och Skolverkets statistikdatabas. Åtta telefonintervjuer har genomförts med representanter från olika delar av skogsbranschen i Jämtland. Som underlag finns också Add Genders tidigare rapport om jämställdhetsläget i Sveriges skogssektor för Skogsstyrelsen och annat relevant material.

SCB beskriver kvantitativ och kvalitativ jämställdhet på detta sätt:

“Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, t.ex. inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den

kvinnodominerad. Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad. Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.”

*På tal om kvinnor och män 2018, SCB, s. 2*

## Teman i intervjuerna

I intervjumaterialet framkommer några teman som ofta tas upp av de intervjuade personerna:

Separata evenemang för kvinnor, till exempel i form av informations- och diskussionsträffar om skogsägande eller arbete i skogssektorn, ses som en nödvändig åtgärd för att komma vidare med jämställdhetsarbetet. Vissa av de intervjuade anser att det räcker så, medan andra menar att det sedan måste öppnas upp för både män och kvinnor att delta.

Den nationella jämställdhetsstrategin för Sveriges skogsbrukssektor upplevs inte som särskilt närvarande i det dagliga arbetet och beskrivs till viss del som "osynlig". Den beskrivs trots detta fungera bra på så sätt att den ger tyngd och legitimitet till frågan om jämställdhet.

Att kommunicera tydligt om vad modernt arbete inom skogen innebär och hur det går till ses som en viktig åtgärd för att förändra bilden av arbete och utbildning inom skogsnäringen.

Det finns en stark åsikt om att en jämn balans mellan könen är nödvändigt i skogssektorn. Ingen av de intervjuade förespråkar dock kvotering för att uppnå jämställdhet på arbetsplatserna.

Moderna skogsmaskiner gör det möjligt för fler att jobba i skogen, oavsett vilken fysisk styrka den anställde har. Dessa möjligheter motverkas dock av könsstereotyper, maskulin jargong och machokultur på arbetsplatserna.

Det finns en könsstereotyp förväntan på kvinnor att intressera sig främst för miljöfrågor och för skogen som rekreationsplats, och på män att intressera sig för skogens ekonomiska aspekter.

Det noteras vissa skillnader (på gruppnivå) mellan hur kvinnor och män ser på jobb i skogssektorn. Detta bör man ta hänsyn till i sitt arbete. Samtidigt bör dessa skillnader inte förstärkas eller generaliseras till att nödvändigtvis fortsätta gälla alla kvinnor eller män.

Det bör finnas en medvetenhet om den mångfald av målgrupper som finns när nya tjänster och service tas fram för att underlätta för skogsnäringen.

Trots en förhållandevis samstämmig bild om jämställdhetsläget i Jämtlands skogssektor sticker några åsikter ut. Ett exempel är att skiftjobb anses mer problematiskt för kvinnor i och med att de ofta har huvudansvar för barn och hem. En annan åsikt är att kvinnor inte vill jobba med maskiner eftersom det är hårt och stressigt trots maskinernas hjälp. En annan föreslagen orsak som framkommer under intervjuerna är att arbete i skogssektorn bedöms erbjuda dålig lön. För att skapa ett bredare intresse för branschen menar någon att

man endast behöver identifiera de som redan har ett intresse för skogen – inte att man behöver väcka ett intresse hos fler.

Ett av de mest glädjande budskapen som hördes i de flesta av intervjuerna är dock uppfattningen att det finns många som kan och vill engagera sig för skoglig jämställdhet.

## Fokusområde arbetsliv

Det behöver gå snabbare i arbetet för en jämnare fördelning mellan kvinnor och män ute på arbetsplatserna. Det är viktigt att kvinnor är minst en tredjedel av arbetskraften. Detta sägs både av de som vi intervjuat och i den forskning som gjorts på området.

Statistik visar att kvinnor var ungefär en femtedel av de som arbetade i Jämtlands skogssektor år 2017 (79 procent män och 21 procent kvinnor).

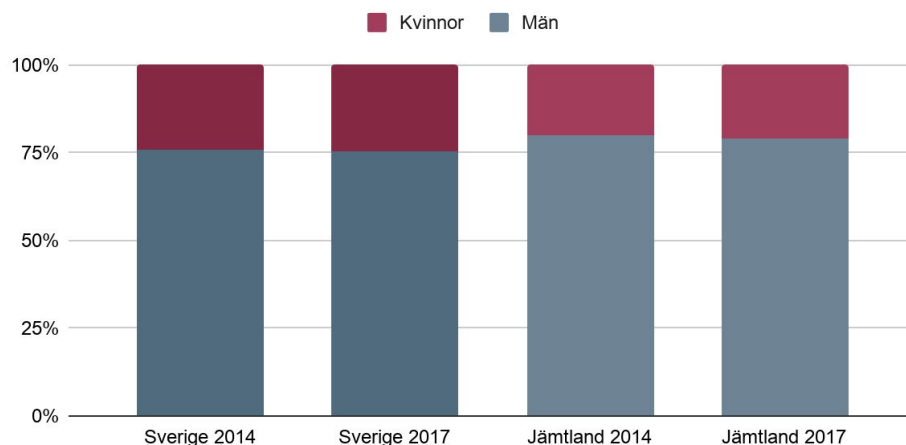
Statistik för hela Sverige visar att kvinnor var ungefär en fjärdedel av de som arbetade i skogssektorn år 2017 (76 procent män och 24 procent kvinnor).

För att nå en jämnare fördelning mellan kvinnor och män på skogssektorns arbetsplatser finns det behov av att arbeta med jämställdhet i tre steg:

- Att berätta vad modernt arbete med skog innebär.
- Att locka fler kvinnor att söka jobb i skogssektorn.
- Att skapa god arbetsmiljö för alla som jobbar i skogssektorn.

Enligt den tillgängliga statistiken från SCB<sup>2</sup> är andelen kvinnor som arbetar i Jämtlands skogssektor något lägre än i Sverige som helhet. Däremot har andelen kvinnor som arbetar med skog varit oförändrad i Sverige mellan 2014 och 2017 (24 procent), men ökat med en procentandel i Jämtland (från 20 till 21 procent).

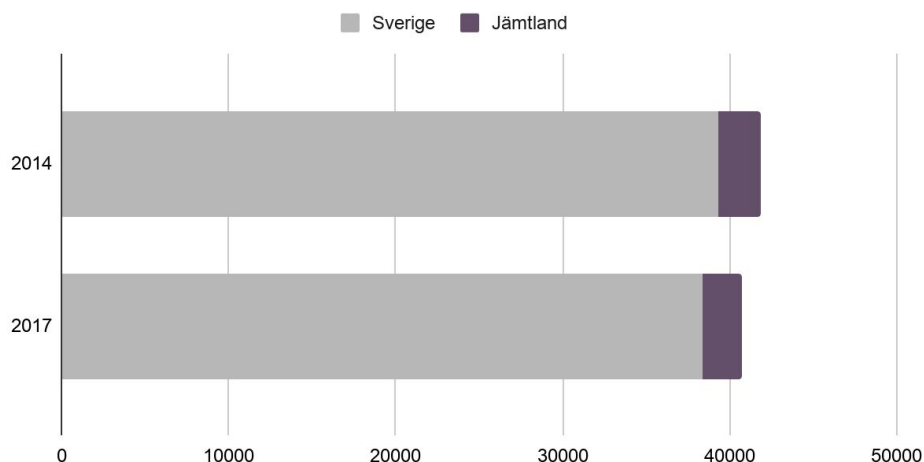
Andel sysselsatta i skogsarbete (både företagare och anställda) inom skogsbruket fördelat på kön (2014 och 2017), Sverige (utom Jämtland) och Jämtland. Källa: Raps-RIS, SCB



<sup>2</sup> Källa: Raps-RIS, SCB. Sysselsatta dagbefolkning 191203, både företagare och anställda. Innefattar kategorierna Skogägare och skogsskötsel företag, Avverkningsföretag, Insamlare av annat vilt växande skogsmaterial än trä, samt Serviceföretag till skogsbruk.

Det totala antalet människor, oavsett kön, som arbetar i skogsbruket har minskat något mellan 2014 och 2017 både i hela Sverige och i Jämtland.

Antal sysselsatta (både företagare och anställda) inom skogsbruket i Sverige (utom Jämtland) och Jämtland, 2014 och 2017.



Att öka andelen kvinnor på skogssektorns arbetsplatser ses som en viktig förutsättning för förändring enligt de som intervjuades. De upplever att det sker en utveckling i positiv riktning, även om det går långsammare än vad vissa av dem hade önskat. De tror inte att någon riktig förändring kommer att ske för skogssektorns övergripande jämställdhetsläge förrän könsfördelningen blir jämnare. Några menar att verklig förändring kräver en helt jämn fördelning mellan kvinnor och män. Andra menar att det räcker med en "kritisk massa" av den underrepresenterade gruppen, det vill säga att det kommer upp till att vara minst 30 procent kvinnor. De menar att en kritisk massa av kvinnor kommer att ifrågasätta gamla normer och "känna medvind", utan att deras åsikter möter motstånd eller att det känns riskfyllt att uttrycka sig. Som en person uttryckte det i intervjun: "Ensam kanske det inte går, men är man tre så vågar man nog." Om det istället kommer in "en här" och "en där" bedöms det inte kunna skapa så stor skillnad. Forskningsstudier av skogligt jämställdhetsarbete bekräftar att det inte räcker med några enstaka representanter av en underrepresenterad grupp för att en genomgripande förändring av jämställdheten i en organisation eller bransch ska kunna ske (Johansson 2015, Johansson & Ringblom 2018).

Vissa av de intervjuade framhåller vikten av att ha ett affärsmässigt perspektiv på jämställdhet i skogssektorns arbetsliv. De menar att det är särskilt viktigt att koppla ihop jämställdhet med kompetensförsörjning. "Vi har inte råd att utesluta 50 procent av befolkningen och vi har inte råd att misslyckas i de rekryteringar vi gör". För att komma tillrätta med svårigheter att rekrytera bredare föreslår de intervjuade att rekryteringsprocessen kan göras mer jämställd genom att ta in experter som analyserar och vidareutvecklar både tillvägagångssätt, intervjusituationer och annonser ur ett jämställdhetsperspektiv. Forskningsstudier bekräftar betydelsen av att alla delar i rekryteringsprocessen jämställdhetssäkras för att uppnå verklig förändring (Andersson 2019).

De intervjuade menar även att det är viktigt att de kvinnor som rekryteras även vill stanna kvar på arbetsplatsen. Ett sätt för att lyckas med det är att säkerställa att det finns en god



och inkluderande social arbetsmiljö. Flera upplever att det finns en viss jargong på många skogliga arbetsplatser som är maskulin och "ruffig". Att det är viktigt med en jämställd arbetsplatskultur vad gäller jargong, bemötande och arbetsvillkor bekräftas i den forskning som gjorts på området (Johansson 2015, Johansson & Ringblom 2018). De intervjuade menar att det är mer vanligt att kvinnor uppmärksammar bristande jämställdhet, än att män gör det. "När du inte blir påverkad kanske du inte ser problemet på samma sätt." Ofta förväntas det att kvinnor ska lära män att bete sig bättre, och att kvinnor ska tala om vad som inte är acceptabelt. De intervjuade ser en risk att kvinnor då antingen anpassar sig, gör motstånd eller säger upp sig. I forskningen konstateras att ett normkritiskt perspektiv kan vara till hjälp för att synliggöra mäns ansvar för jämställda arbetsplatser (Andersson 2019).

För att öka medarbetarnas medvetenhet och kunskap om jämställdhet läggs mycket resurser på utbildning för medarbetare och chefer, enligt de intervjuade. Allra vanligast är att ledningsgrupper erbjuder sådan utbildning. Utbildningsinsatser upplevs som en tydlig aktivitet av de intervjuade, som fått ett bra mottagande utan att stöta på särskilt mycket motstånd. Flera av de intervjuade upplever att kunskapen kring jämställdhet bland kollegor är god. Samtidigt anses det vara värdefullt att anlita extern kompetens inom jämställdhet. "Det kan inte vara fel att ta in extern kompetens då och då, vi kan inte se allt själva. Så gör vi inom andra områden och så borde vi göra här med". Att utbildning är en vanlig jämställdhetsinsats i skogssektorn bekräftas i forskningen, men den konstaterar samtidigt att kunskaper inte automatiskt leder till handling (Johansson 2015, Johansson & Ringblom 2018).

De intervjuade pekar på vikten av att chefer eller andra i ledande position tar ställning för jämställdhet för att motivera alla medarbetares engagemang. Även detta bekräftas i tidigare studier (Andersson 2019, Johansson & Ringblom 2018). Att det är viktigt med tydliga ställningstaganden kring jämställdhet betonas också i intervjuerna. Det anses vara avgörande att svara på frågan "Vad är det vi tycker är okej i arbetslivet och vad är inte okej?" och att sedan arbeta utifrån det. Att väva in jämställdhet i det som redan görs på arbetsplatsen är ett sätt att arbeta förebyggande och öka medvetenheten hos både medarbetare och chefer enligt de som deltagit i intervjuerna. Detta görs bland annat i medarbetarsamtal, där frågor ställs till den anställde om bland annat kränkningar och aktiva åtgärder. Vissa använder sig av en så kallad *värdegrundskortlek* – som de själva har utvecklat – som diskussionsunderlag på arbetsplatsträffar. Där dras några kort att prata kring, vilket ger alla deltagare möjlighet att ventilera och diskutera frågor som rör jämställdhet. Andra har utsett jämställdhetsambassadörer med stor kunskap inom området, för att sprida information och initiera vardagliga samtal.

Extern kommunikation om skogssektorns arbetsliv ses som en annan viktig åtgärd enligt de intervjuade. De menar att sektorn dras med en "gubbig" image som aktivt behöver förändras eftersom den inte nödvändigtvis behöver vara sann. Vissa av de intervjuade upplever att det råder brist på förebilder för unga tjejer i kommunikationen om skogssektorn. De menar att det inte bara handlar om *hur* sektorn kommunicerar utan även om *var* det kommuniceras. Exempelvis skulle sociala medier kunna användas mer som kanaler för värdegrundsbaserade ställningstaganden.

Samarbetet mellan olika aktörer inom skogssektorns jämställdhetsinsatser upplevs fungera bra och de intervjuade anser att just samarbete, i kombination med ökad kunskap, är en förutsättning för fortsatt utveckling. Vissa av de intervjuade menar att skogssektorns nationella jämställdhetsstrategi kan fungera som en samlande kraft för gemensamma insatser. Även om den inte är så välkänd ger den ändå tyngd åt frågan eftersom den gäller

hela landet. Jämställdhet framstår då som en fråga för hela branschen och inte bara för ett enskilt företag eller organisation. Vikten av branschgemensamma strategier för en jämställd skogssektor betonas även i forskningsstudier (Andersson & Lidestav 2015).

### Fokusområde enskilt skogsägande

Det finns många skogsägande kvinnor som engagerar sig i sitt skogsägande. Det finns numera fler kvinnor som är med och bestämmer i skogsägarnas medlemsorganisationer, jämfört med för några år sedan.

Separata träffar eller nätverksorganisationer bara för kvinnor anses behövas för att kvinnor ska öka sitt kunnande om skogsägande. Att detta är viktigt sägs både av de som vi intervjuat och i den forskning som gjorts inom området.

Statistik visar att kvinnor var ungefär fyrtio procent av de som ägde skog i Jämtland år 2017 (61 procent män och 39 procent kvinnor).

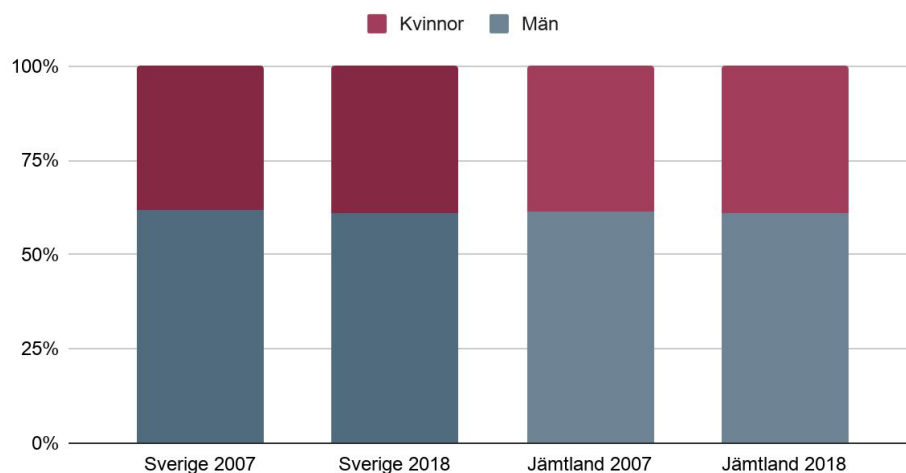
Statistik för hela Sverige visar samma sak, att kvinnor var ungefär fyrtio procent av de som ägde skog år 2017 (61 procent män och 39 procent kvinnor).

För att öka jämställdheten i enskilt skogsägande så anses det behövas:

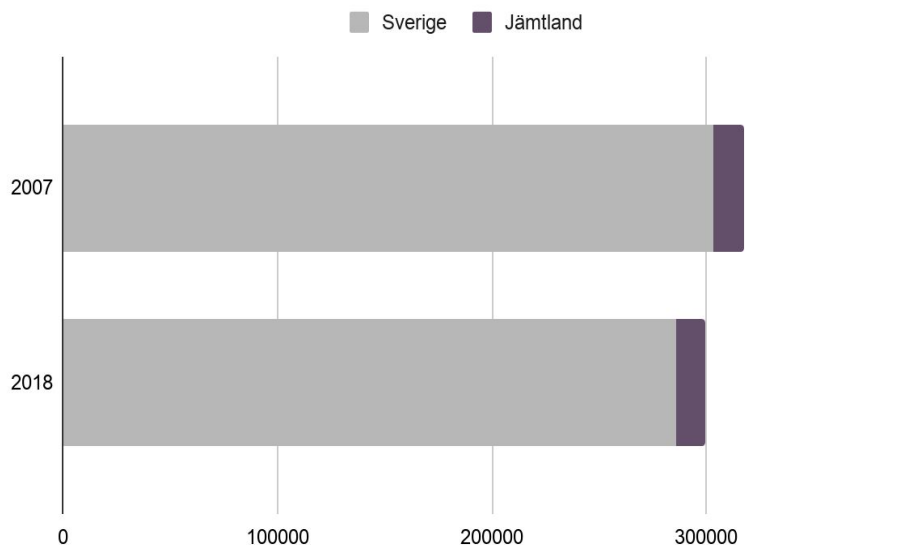
- Särskilda evenemang för att diskutera skogsägande där bara kvinnor är med
- Särskilda nätverk som handlar om skogsägande där bara kvinnor är med
- Att skogsägarföreningar tar tillvara nya och moderna skogsägares intressen
- Att tjänster och service som underlättar för skogsägare matchar nya behov
- Att kommunikationen förmedlar hur det är att vara skogsägare idag

Antalet enskilda skogsägare har minskat något sedan 2007 både i hela Sverige och i Jämtland. Andelen kvinnor som är skogsägare har ökat med en procent i riket, från 38 till 39 procent. I Jämtland ligger andelen kvinnor som äger skog stadigt på 39 procent.

Andel skogsägare, fördelat på kön, Sverige (utom Jämtland) och Jämtland (2007 och 2018). Källa: Skogsstyrelsen, Skogsstyrelsens statistikdatabas



Antal skogsägare (2007 och 2018), Sverige (utom Jämtland) och Jämtland.



De intervjuade framhåller att skogssektorns medlemsorganisationer fått fler kvinnor som medlemmar under de senaste åren. De menar att det medfört att fler kvinnor innehar förtroendevalda poster och har makt och ansvar i organisationerna. Det leder till att både män och kvinnor finns representerade på ledande positioner och fungerar som förebilder för andra, även om det inte ännu har blivit jämställt. Det finns en bild av att det finns många kvinnor som kan och vill engagera sig.

Inom fokusområdet enskilt skogsägande är det enligt de intervjuade vanligt med jämställdhetsinsatser som enbart riktas till kvinnor. Bland annat arrangeras ofta särskilda träffar där skogsägande kvinnor bjuds in för att få utrymme för att agera och diskutera ifred. Detta kan ses som en motvikt till traditionella skogsträffar som ofta är dominerade av män som tenderar att ta mycket plats i samtalen. Vissa av de intervjuade menar att träffarna för skogsägande kvinnor har fungerat väldigt bra och att det är väldigt uppskattat av deltagarna, som gärna vill komma tillbaka flera gånger. Forskningsstudier bekräftar att separata nätverk för kvinnor kan vara viktiga forum för att diskutera utmaningarna med att vara en underrepresenterad grupp i skogssektorn och för att formulera gemensamma åtgärdsförslag för ökad jämställdhet (Andersson & Lidestav 2016).

Samtidigt finns det enligt de intervjuade en risk att inbjudningarna och innehållet i träffarna för skogsägande kvinnor förstärker könsstereotypa föreställningar. De menar att det finns en utbredd föreställning om en skillnad i hur män och kvinnor förhåller sig till skogen. De menar att det är viktigt att förstå hur skogsägande och skogsarbete varit (och fortfarande är) relaterat till kön, samtidigt som dessa föreställningar behöver förändras så att det inte fortsätter att förväntas att män framför allt ska köra skogsmaskiner och att kvinnor framför allt ska bry sig om skogens rekreation och miljö. Forskningsstudier bekräftar vikten av normkritiska perspektiv på skogsägande och skogsarbete, så att både kvinnor och män kan ta plats på lika villkor (Andersson 2019, Johansson 2015). Ett gott exempel är Norra Skogsägarna, som omarbetat sina tjänster, aktiviteter och

kommunikation så att det ska passa en mångfald av moderna skogsägare, det vill säga både kvinnor och män, unga och äldre, stadsbor och glesbygdsbor, akademiker och lågutbildade, med flera.

## Fokusområde utbildning

Statistik visar att andelen kvinnor som går skogliga utbildningar i Jämtland har ökat de senaste åren. Detta beror på att vissa nya utbildningar till en början har kallats för skogliga, trots att de inte alltid har varit traditionellt skogsutbildningar.

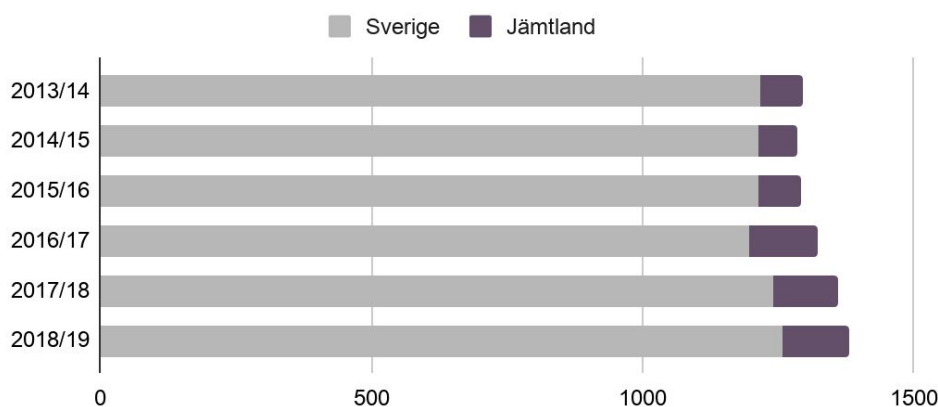
De som vi intervjuat som arbetar inom skolan upplever att intresset för skogliga utbildningar verkar ha ökat bland tjejer, även om det inte syns i statistiken.

Om ni vill göra fler intresserade av att lära sig om arbete med skog så är det viktigt att undersöka nya sätt att utbilda människor på. Det kan till exempel handla om nya inriktningar inom skog och turism, skog och djur eller skog och miljö. Att ändra på hur vi ser på arbete i skogen är viktigt för att locka nya grupper till skogliga utbildningar. Detta sägs av de som vi intervjuat och det bekräftas av den forskning som gjorts inom området.

För att öka jämställdheten inom skogliga utbildningar finns det behov av:

- Utbildningsprogram med fler skogliga inriktningar som kan locka elever som kanske inte från början var intresserade av skog.
- Ett respektfullt och jämställt bemötande när elever kommer till skogliga arbetsplatser på praktik.

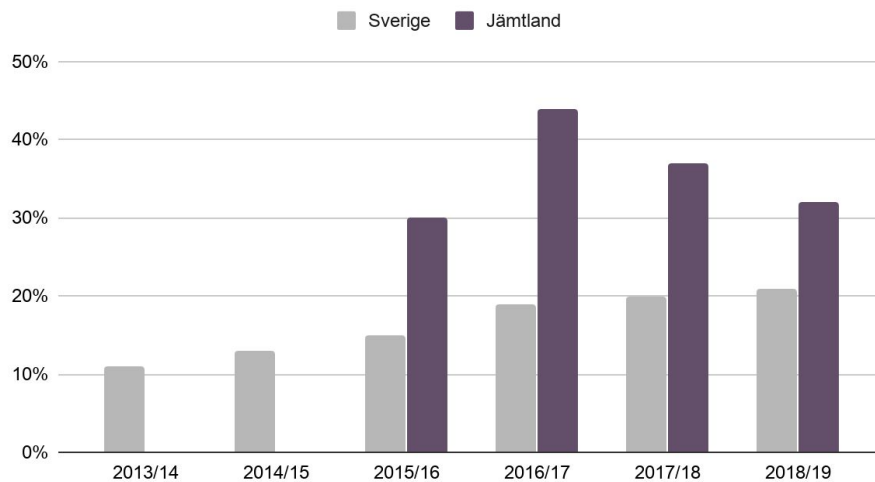
u1. Antalet elever vid naturbruksgymnasiet 2013/14 till 2018/19, Sverige (utom Jämtland) och Jämtland



Skolverkets statistik visar att andelen kvinnor bland eleverna på Jämtlands skogliga gymnasieutbildningar ökat markant under de senare åren. En liknande ökning syns i hela Sverige, men i Jämtland syns en särskilt stor förändring under läsåret 2015/16. Åren innan var antalet kvinnor varit färre än 10 stycken, vilket gör att de varit för få för att synas i

statistiken. 2016/17 var nästan hälften av eleverna vid skogsprogrammen kvinnor. Sedan dess har andelen sjunkit något igen, men ligger fortfarande på över 30 procent.

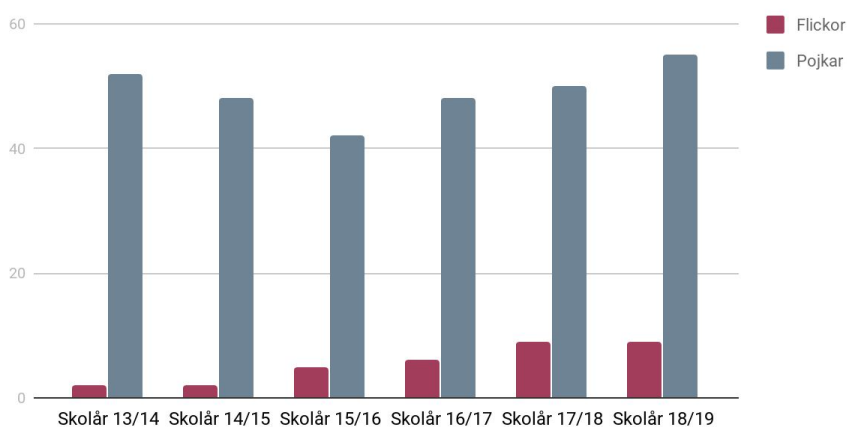
u2. Andel kvinnor vid naturbruksgymnasiet inriktning skog 2013/14 till 2018/19



Det har framkommit att dessa statistiska förändringar kan ha att göra med att vissa utbildningsprogram som inte har med skogssektorns arbetsområden att göra ändå registrerats som skogliga inriktningar i skolverkets statistik. Bland annat gäller detta ett utbildningsprogram med inriktning mot islandshästar. Några av de intervjuade betonar att eleverna på dessa utbildningar inte har kompetens att kunna ta vad de kallar för ett traditionellt skogsarbete. Samtidigt som detta kan ses som missvisande i statistiken så kan det vara ett sätt att bredda synen på vad just "skogsarbete" innebär och att inkludera fler verksamhetsområden såsom turism och hästar. Studier bekräftar även vikten av att bredda synen på vad som omfattas av skogssektorns yrkesmöjligheter, så att kvinnors och mäns intressen och drivkrafter kan tillvaratas (Andersson 2019).

Dessa utbildningar verkar nu ha slutat att registreras som skogsutbildningar i statistiken, vilket kan förklara de senaste årens tillbakagång i skolverkets statistik. Men vid en genomgång av eleverna på enbart det ursprungliga skogsprogrammet på Torsta Naturbruksgymnasium visar det sig att andelen elever som är flickor ökat från knappa 4 procent skolåret 13/14 till 15 procent 17/18 och låg på 14 procent 18/19. Den andelen är förvisso lägre än rikets, men det är rimligt att anta att även rikets statistik påverkats av att nya varianter av skogsinriktade program räknats in, och att andelen flickor som går på

Elever på skogsprogrammet på Torsta Naturbruksgymnasium, antal enligt kön och skolår



det "vanliga" skogsprogrammet egentligen är lägre. Jämtland framstår således som framgångsrikt i att locka unga människor att utbilda sig inom det som kallas "gröna näringar" (det vill säga skog, jordbruk, djur, natur, trädgård med mera), oavsett om det gäller traditionella skogsutbildningar eller nya varianter. Det kan vara givande att undersöka framgångsfaktorerna bakom detta, så att det kan inspirera fler aktörer.

De intervjuade upplever att det varit fler tjejer än tidigare som varit intresserade av skogsutbildningarna under det senaste året, exempelvis på skolornas öppna hus. De menar att det kan ha att göra med positiva spiraler – att när utbildningar lockar några tjejer så söker fler nästa gång och så är "bollen i rullning". De vill också lyfta fram att det skapats en ny inriktning som kallas *Skog och miljö* inom skogsutbildningen, specifikt för att försöka locka fler tjejer. Tanken är att de tidigare inriktningarna inom skog är alltför traditionellt maskulina för att intressera just tjejer. Forskningsstudier bekräftar vikten av att utforma skogsutbildningar som matchar fler intressen hos en större mångfald av människor (Andersson & Lidestav 2015).

De intervjuade betonar vikten av att kommunicera till kommande elever att "du inte längre behöver vara fysiskt stark för att jobba inom skogen". De menar att detta öppnar upp utbildningar och yrken för en större mångfald av personer oavsett deras fysiska egenskaper. Samtidigt är det viktigt att inte förstärka en könsstereotyp föreställning om att alla tjejer är svaga och alla killar är starka. Detta kan göras genom att tona ned fokuset på fysisk styrka i kommunikationen om skogssektorns utbildningar och arbetsliv, vilket bekräftas av tidigare forskning (Johansson 2015).

De intervjuade uppmärksammar även bemötandet av eleverna under deras praktik på skogliga arbetsplatser. De frågar sig hur man kan säkerställa att arbetsplatserna har samma kunskap och medvetenhet om jämställdhet som skolorna. Några föreslår att det borde utvecklas ett utbildningsmaterial eller ett nätverk för att skapa en gemensam kunskapsbas kring jämställdhet för skola och arbetsliv. Ett annat förslag är att arrangera en särskild träff för de tjejer som ska ut på praktik för att prata om situationer som speciellt tjejer kan bli utsatta för på skogliga arbetsplatser. De intervjuade ser dock risken att detta kan bli kontraproduktivt, genom att upprätthålla bilden av hur det "är" istället för att visa på hur det "skulle kunna vara". Någon föreslår att alla studenter – både tjejer och killar – skulle kunna inkluderas i en sådan träff, för att öka medvetenheten och kunskapen hos alla samtidigt.

Vissa av de intervjuade framhåller att några utbildningar arbetar aktivt med könsrelaterade normer och jargonger. Bland annat tar de hjälp av materialet "Machofabriken" som den ideella organisationen MÄN har tagit fram. Materialet hjälper till att slå hål på könsrelaterade myter och diskutera normer kopplat till män och maskulinitet. Detta görs i alla årskurser, men mest intensivt under det första utbildningsåret, framförallt på yrkesgymnasium. Ambitionen är att ta upp könsrelaterade normer och jargong löpande, så att det inte begränsas till en enskild temavecka och sedan faller i glömska. De intervjuade menar att detta är en väldigt lyckad och uppskattad metod.

Flera av de intervjuade uppmärksammar även de läger i och om skogen som riktas till unga tjejer, där de kan testa olika skogliga aktiviteter, köra skogsmaskiner, plantera träd och träffa skogsföretag. Arrangörerna har i förväg genomgått en kort utbildning i genus och jämställdhet, där de lärt sig om och diskuterat könsrelaterade normer i skogssektorn. Det är oklart hur och om dessa läger påverkar könsbalansen på skogsutbildningarna men satsningarna har enligt de intervjuade varit väldigt populära, och platserna tar slut direkt. Forskningsstudier bekräftar att könssegregerade insatser kan vara nödvändiga för att öka

inkluderingen av underrepresenterade grupper, men att de samtidigt riskerar att förstärka könssegregeringen i skogssektorn (Johansson 2015).

Vissa av de intervjuade påpekar att det finns en övertro på att en ökad jämställdhet inom de skogliga utbildningarna automatiskt ska leda till en jämställd skogssektor. De studenter som är jämställdhetsmedvetna är troligen inte intresserade av att ta anställning på ojämslällda arbetsplatser. För att förändra detta har uppropen #metoo och #slutavverkat spridit vittnesmål om skogssektorns jämställdhetsutmaningar. I samband med detta formulerade studenter vid Sveriges Lantbruksuniversitet ett öppet brev med rubriken "Från hashtag till handling"<sup>3</sup>. Syftet var att motverka att #metoo och #slutavverkat bara skulle bli en "bikt" utan verkliga förändringar. I det öppna brevet påpekades att det som sägs om jämställdhet inte matchar det som görs i praktiken, och att en alltför stor del kvinnor lämnar, eller har en önskan att lämna, skogssektorn. I brevet formulerades fem önskemål:

1. Återkommande obligatoriska utbildningar om människors lika värde och normkritik för alla studenter, anställda vid SLU och inom skogsnäringen,
2. Tydlighet från SLU och skogsnäringen angående vad som är ett accepterat beteende och inte,
3. Tydlighet kring vilka konsekvenser som följer av ett icke accepterat beteende,
4. Enkelhet vid anmälan/rapportering av ett icke accepterat beteende, både för den utsatta och betraktaren, samt
5. Att ett icke accepterat beteende leder till allvarliga konsekvenser.

## Slutligen

Överlag så visar nulägesanalysen att det finns ett stort intresse och många drivkrafter för att göra skogssektorns arbetsliv, utbildningar och skogsägande mer jämställt och inkluderande. Vi hoppas att denna sammanställning med insikter och rekommendationer kan underlätta fortsatta insatser för att fler ska kunna engagera sig i skogens framtid.

## Tack!

Vi tackar för förtroendet. Det har varit mycket givande för oss på Add Gender att kartlägga nuläget i Jämtlands skogssektor.

### Jenny Claesson

Analys och rapport  
0761 25 25 50  
[jenny.claesson@addgender.se](mailto:jenny.claesson@addgender.se)

### Johanna Buchholtz

Analys och rapport  
0703 803186  
[johanna.buchholtz@addgender.se](mailto:johanna.buchholtz@addgender.se)

### Hannah Lemoine

Statistik  
0707 69 47 40  
[hannah.lemoine@addgender.se](mailto:hannah.lemoine@addgender.se)

### Ted Sörensen

Intervjuer  
0732 67 65 92  
[ted.sorensen@addgender.se](mailto:ted.sorensen@addgender.se)

### Malin Lindberg

Vetenskaplig kvalitetssäkring

---

<sup>3</sup> <https://www.skogen.se/nyheter/oppet-brev-fran-hashtag-till-handling>

## Bilaga 1: Referenser

- Andersson, E. (red.). (2019). *Den öppna skogen - kön, genus och jämställdhet i skogssektorn*. Sveriges lantbruksuniversitet och Luleå tekniska universitet. Finns på [https://pub.epsilon.slu.se/12903/11/andersson\\_e\\_red\\_151216.pdf](https://pub.epsilon.slu.se/12903/11/andersson_e_red_151216.pdf)
- Andersson, E. & Lidestav, G. (2015). *Jämställdhet som branschgemensam strategi i skogsbrukssektorn*. Sveriges lantbruksuniversitet. Finns på [https://pub.epsilon.slu.se/13050/7/andersson\\_e\\_lidestav\\_g\\_160225.pdf](https://pub.epsilon.slu.se/13050/7/andersson_e_lidestav_g_160225.pdf)
- Andersson, E. & Lidestav, G. (2016). Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks. *Forest Policy and Economics*. 67: 38-44.
- Johansson, M. (2015). *Att göra jämställdhet – motiv, motstånd och möjligheter i den svenska skogsbruket*. Licentiatuppsats. Luleå tekniska universitet. Finns på [www.diva-portal.org/smash/get/diva2:999469/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:999469/FULLTEXT01.pdf)
- Johansson, M. & Ringblom, L. (2018). *Kön och jämställdhet i mansdominerade näringar*. Region Norrbotten. Finns på [www.norrbotten.se/publika/lg/regio/2018/mansdominerade\\_naringar\\_webb.pdf](http://www.norrbotten.se/publika/lg/regio/2018/mansdominerade_naringar_webb.pdf)
- Landsbyggsdepartementet (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet – jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*. Regeringskansliet.
- Lidestav, G., Andersson, E., Berg Lejon, S., Johansson, K. (2011). *Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder*. Sveriges lantbruksuniversitet. Finns på [www.diva-portal.org/smash/get/diva2:996116/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:996116/FULLTEXT01.pdf)
- LRFs Jämställdhetsakademi (2018). *#metoo i det gröna näringslivet*. Lantbrukarnas riksförbund. Finns på [www.lrf.se/om-lrf/uppdrag-vision-och-vardegrund/jamstallldhet/jamstallldhetsakademin/metoo](http://www.lrf.se/om-lrf/uppdrag-vision-och-vardegrund/jamstallldhet/jamstallldhetsakademin/metoo)
- På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet*, SCB, 2018. [https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201\\_2017b18\\_br\\_x10br1801.pdf](https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf)



## Bilaga 2: Ordlista

**Jämställdhet** betyder att det ska finnas en jämlikhet mellan grupperna kvinnor och män så att båda på lika villkor kan forma samhället och sina egna liv.

**Jämlikhet** betyder att det ska finnas möjlighet för alla människor, oavsett kön, könsidentitet, ålder, klass, etnisk tillhörighet/bakgrund, funktionsvariation, trosuppfattning, sexualitet med mera, att forma samhället och sina egna liv.

**Kön** är hur människor indelas i kvinnor, män och andra kategorier. I Sverige finns idag två juridiska kön: kvinna och man. Kön avser även biologiskt kön (kromosomer, könshormoner, genitalier), könsidentitet (upplevd könstillhörighet) och könsuttryck (hur kön uttrycks genom klädsel, frisyra, beteende, med mera).

**Genus** handlar om sociala föreställningar och beteenden kring kön. Genusteori används bland annat för att analysera hur könen hålls isär (att egenskaper som kopplas till kvinnor inte kan kopplas till män, och tvärtom). Genusteori används också för att förstå över- och underordning i samhället (att det som rör kvinnor har ofta lägre status än det som rör män).

**Mångfald** används ofta för att beskriva en variation av människor inom exempelvis en organisation, utifrån kön, ålder, funktion, etnisk tillhörighet/bakgrund med mera. I Sverige förminskas mångfald ofta till att betyda enbart etnisk tillhörighet och bakgrund.

**Kritisk massa** är ett begrepp som kommer från kemin. Det är den mängd som behövs av ett ämne för att starta en kedjereaktion. När den underrepresenterade gruppen når en nivå runt 30 procent slutar du vara en representant för din grupp och blir en individ. Här brukar också synergieffekter och fördelar med jämställdhet och representation kicka in.

**Intersektionalitet** handlar om hur ett samspel mellan olika faktorer (kön, etnisk tillhörighet/bakgrund, sexualitet, ålder, funktionsvariation med mera) påverkar människors makt att forma samhället och sina egna liv.

**Normer** är de tysta överenskommelser som finns i samhället om hur vi bör bete oss med varandra. Normer styr vad vi uppfattar som normalt och de blir synliga när någon bryter mot dem. Att förändra normer gör att fler kan vara med. Det finns både dåliga och bra normer.

**Normkritik** handlar om att synliggöra och förändra de föreställningar och beteenden som utesluter och stigmatiserar människor utifrån deras kön, klass, ålder, sexualitet, funktionsvariation, med mera.