JämLYS

– En jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten

Länsstyrelsen
Västerbotten

Utgivare: Länsstyrelsen i Västerbotten

Layout: TR, Skellefteå

Foto: Jan Lindmark sid 21, 22, 23, 26, 28, 34, 35 och 43. Komatsu Forest sid 12, 16.
Matton sid 1, 7, 13, 14, 17, 19, 20, 30, 31, 36, 44. Skogenbild sid 32. Sveaskog sid 29.

Illustrationer: Jessica Eriksson sid 10 och 24.

Tryck: DanagårdLiTHO AB, Ödeshög 2012

Upplaga: 200 ex.

ISBN: 978-91-637-1830-4

Jämställdhetsanalysen finns att ladda ner i pdf-format på
www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/jamstalldhet

Innehåll

Inledning och bakgrund 5
Frågeställningar 5
Teori och material 5
Avgränsningar 6
Disposition 6
(1) Arbetsliv 6
(2) Enskilt skogsägande 6
(3) Rekrytering och utbildning 6
(4) Strategier för jämställdhet 6
Användning 6
Stort tack till dessa personer som är rapportens informanter: 6

1 Arbetsliv 7

Skogsbranschen i sverige och i Västerbotten 7
Könssegregering 8
Den könssegregerade skogssektorn 8
Horisontell könssegregering 8
Vertikal könssegregering 9
Könssegregering inom tio skogligt förknippade företag i Västerbotten 9
Den könssegregerade arbetsplatsen 10
Könsmärkning 11
Löneskillnader mellan kvinnor och män 11
Varför är jämställdhet på arbetsmarknaden viktigt? 11
Demokratiska vinster 11
Ekonomiska vinster 11
Jämställdhet innebär hållbar arbetskraftstillgång 12
Legitimitet och modernitet 13
Om det inte finns ett problem så finns det problem! 13
Historiens bojor? 14
Bilden av skogsbranschen 15
Framtidsbransch 15
Den könsmärkta bilden av branschen 15
Sammanfattande analys 15
Förslag på åtgärder 16

2 Enskilt skogsägande 17

Skogsägare i Västerbotten 17
Hur man ärver och äger skog skiljer sig mellan kvinnor och män 19
Genus spelar roll 19
Framtidens skogsägare 20
Stereotypen av skogsägaren 20
Stereotyper formas 21
Sammanfattande analys 22
Förslag på åtgärder 34

3 Rekrytering & utbildning 23

Rekryteringsbehovet i Västerbotten 23
Kompetensbehov inom branschen 24
Intern rekrytering 24
Kvinnor breddar branschens rekryteringsunderlag 25
Könssegregering vid skoglig utbildning 25
Skogliga utbildningar är könsmärkta 26
Att bryta strukturen 27
Samverkan mellan sektor, utbildning och skola 27
Sammanfattande analys 27
Förslag på åtgärder 28

4 Strategier för jämställdhet 29

Ledarskap 29
Förankring 31
Kunskap och forskning 32
Samverkan mellan företag inom branschen 33
Långsiktighet 33
Hinder för jämställdhetsarbete 33
Motstånd 33
Organisationskultur 34
Indexators jämställdhetsarbete 34
Sammanfattande analys 35
Förslag på åtgärder 36

Avslutande diskussion 37

Referenser 38
Offentligt tryck 39
Statistisk databas 39
Tabell- och figurförteckning 39

Bilaga 1: 40
Begreppsförklaring

Bilaga 2: 41
Den nationella strategin för jämställdhet inom skogsbrukssektorn – urval av insatser som berör Västerbotten

Bilaga 3: 42
Skogssektorns samhällsekonomiska värde

Bilaga 4: 42
Arbetsgivarens skyldigheter att arbeta med jämställdhet på arbetsplatsen

Förord

Länsstyrelsen i Västerbotten har tagit initiativ till en regional jämställdhetsstrategi för skogssektorn i Västerbotten. Idén kom till tack vare att Landsbygdsdepartementet arrangerade en workshop i Stockholm sommaren 2010 i syfte att starta igång ett nationellt arbete med att ta fram en jämställdhetsstrategi för skogssektorn. I Västerbottens län har det genomförts en workshop med rubriken ”Vems är skogen och vem arbetar i den” som startade arbetet med den regionala strategin. Tillsammans med Skogstekniska klustret har Länsstyrelsen bjudit in aktörer till att på olika sätt delta i det strategiska arbetet.

Föreliggande rapport ”JämLYS av skogssektorn i Västerbotten” har tagits fram på uppdrag av Länsstyrelsen. Rapporten är en viktig källa till kunskap om skogssektorn i Västerbotten utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Länsstyrelsens och Skogstekniska klustrets samarbete bygger på utbyte av kompetenser för att nå fortsatt framgång inom skogssektorn. Länsstyrelsen bistår med sakkunskap om jämställdhet och Skogstekniska klustret med kunnande och reella miljöer som väl representerar skogssektorn. Samarbetet är ett bevis på att utveckling sker när kompetenser korsas. Utan kunskap om både sakfrågan jämställdhet och skogssektorn hade det inte blivit någon analys eller strategi.

Analysen har funnits med på dagordningen vid Länsdelegationen i jämställdhet, som programpunkt vid Skogsstyrelsens konferens i Skellefteå och som ett inslag i flera relevanta regionala sammanhang som till exempel Landshövdingen samtalar och Västerbottensveckorna på Grand Hôtell i Stockholm.

Det handlar om att motivera tjejer och killar, kvinnor och män att intressera sig för de utbildnings, arbets -och karriärmöjligheter som skogssektorn erbjuder. Det handlar också om att branschen behöver använda kunskaper om genus och jämställdhet för att fortsätta vara framgångsrika och attraktiva verksamheter.

Tack till Emma Möller och Tina Sjöström som med mycket energi tagit sig an uppdraget att göra en jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten. Rapporten utgör en viktig grund för det fortsatta arbetet!

Umeå maj 2011

Maria Hedblom,
vd, Skogstekniska klustret

Helena Österlind,
jämställdhetsdirektör, Länsstyrelsen Västerbotten

Inledning och bakgrund

Skogen med dess förnyelsebara råvaror skapar ett brett spektrum av värden, produkter och arbeten i Sverige och i Västerbotten. Skogen är viktig för den biologiska mångfalden och livsmiljön och ska brukas och samtidigt bevaras inför kommande generationer (Skogsstyrelsen).

Skogen har traditionellt varit en arbetsplats för män och har länge förknippats med fysiskt betungande arbete. I dagens samhälle håller dock uppfattningarna om vad kvinnor och män bör arbeta med på att luckras upp och under de senaste decennierna har teknisk utveckling inneburit att arbetet inom skogen är mycket mindre fysiskt krävande. Idag är skogssektorn en mycket kunskapsintensiv bransch i behov av bred kompetens. För företag inom skogssektorn som vänder sig till skogsägare utgör kvinnor en betydande kundgrupp eftersom andelen skogsägande kvinnor har ökat markant. Trots dessa faktorer kvarstår mansdominansen inom sektorn (Grönblad, 2006).

Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) är Västerbottens främsta aktör när det gäller högre utbildning till skogligt arbete och arbete inom naturområdet. Kvinnor är i majoritet inom i stort sett samtliga utbildningar vid SLU. Undantaget är de skogliga utbildningarna, där de flesta studenter är män. Man kan därmed konstatera att det inte är kvinnors brist på intresse för naturen som arbetsområde som ligger bakom att kvinnor inte väljer skogssektorn som arbetsgivare (SOU 2004:39: 51).

Skogssektorn är en bransch som i jämförelse med andra näringar halkat efter den allmänna utvecklingen inom jämställdhetsområdet (Ds 2004:39: 64ff). I regeringens proposition ”En skogspolitik i takt med tiden” framhålls jämställdhet inom skogsnäringen vara en viktig aspekt att arbeta med för den framtida skogsnäringens utveckling. Där framhålls att kvinnors rättigheter och möjligheter inom skogsnäringen inte är densamma som för män inom näringen (Prop. 2007/08:108: 26, FAO, 2006). Regeringen har under 2011 arbetat fram en jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn i Sverige med ett antal insatser som berör skogssektorn i Västerbotten (se bilaga 2).

I mediala sammanhang har man på många håll kunnat se företrädare för skogssektorn uttala sig om att det är dags för branschen att utveckla sitt jämställdhetsarbete. Den nationella jämställdhetsstrategin samt den lokala jämställdhetsstrategin för skogssektorn i Västerbotten utgör viktiga incitament för sektorn att påbörja omfattande satsningar för utveckling inom jämställdhetsområdet. För att ett strategiskt jämställdhetsarbete för skogssektorn i Västerbotten ska kunna ge goda resultat krävs analyser över nutida förutsättningar och möjligheter för förändringsarbete. En jämställdhetsanalys utreder om kvinnors och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Vår jämställdhetsanalys utgår från de tre fokusområden som den nationella strategin inriktar sig på; arbetsliv, enskilt skogsägande och utbildning. Därutöver studeras även möjliga jämställdhetsstrategier för skogssektorn i Västerbotten. Vi utgår från att jämställdhet som analytiskt verktyg kan användas för att ringa in problematik samt fungera som ett verktyg för konkret förändringsarbete. Vi anser att det praktiska genomförandet av jämställdhetsarbete och dess förutsättningar är en viktig aspekt av en jämställdhetsanalys. Den nationella strategin inriktar sig endast på skogsbrukssektorn, medan denna kartläggning analyserar skogssektorn ur ett bredare perspektiv, där skogsteknikområdet[1] ingår.

Frågeställningar

Analysens huvudfråga lyder:

- Vilka utmaningar och möjligheter finns för en jämställd skogssektor i Västerbotten?

För att besvara analysens huvudfråga är kartläggningen av skogssektorn i Västerbotten indelad i fyra fokusområden med tillhörande underfrågor:

- På vilka sätt verkar genus inom skogssektorns arbetsmarknad i Västerbotten?
- På vilket sätt spelar genus roll för kvinnors och mäns möjligheter att vara aktiva skogsägare?
- På vilket sätt kan jämställdhet ses i relation till skogssektorns kompetensutveckling och långsiktiga kompetensförsörjning?
- Hur kan skogssektorn i Västerbotten systematiskt utveckla sitt jämställdhetsarbete?

Teori och material

Utgångspunkten för denna jämställdhetsanalys är att kön görs i olika sociala sammanhang och är en social och kulturell konstruktion. Således är kön någonting föränderligt varför ojämställdhet mellan kvinnor och män kan förändras. Förutom kön används begreppet genus ofta som en definition på det socialt skapade könet. Dessa två begrepp är i sin definition svåra att särskilja från varandra. I denna rapport används både kön och genus som begrepp för att belysa hur vi formas till kvinnor och män.

Genussystemet behandlas i denna rapport som den grundläggande förutsättningen för olika socialt inordnande kategorier (se avgränsningar). Genussystemet utgår från två principer som tillsammans ger en förklaring till varför ojämställdheten mellan kvinnor och män består. Den första principen är att det finns ett motsatsförhållande mellan kvinnor och män som består av föreställningar om könen som är socialt och kulturellt rotade. Den andra principen är att det finns en hierarki mellan dessa socialt och kulturellt skapade kön, där mannen är norm och innehar makten som följer av att vara norm. Hierarkin mellan kvinnor och män upprätthålls genom isärhållandet av könen, vilket exemplifieras genom arbetsuppdelningen i hemmet och på arbetsmarknaden.

Den teori och forskning som rapporten bygger på kan delas in i olika kategorier. Rapporten behandlar forskning kring hur kön görs och hur könssegregering på arbetsmarknaden upprätthålls samt forskning kring hur kön görs inom organisationer. Forskning rörande könsaspekter inom skogsbruket samt forskning rörande regional utveckling i Sverige och i Västerbotten utgör ytterligare viktiga utgångspunkter. Slutligen behandlas forskning och metodutveckling rörande jämställdhetsarbete inom organisationer och företag.

Eftersom studiens syfte är att kartlägga skogssektorn i Västerbotten ur ett jämställdhetsperspektiv används intervjuer för att bidra med lokal förankring till analysen samt ge en aktuell bild av på vilket sätt det talas om jämställdhet i relation till skogssektorn i Västerbotten. Intervjumaterialet utgörs av lokala aktörer som har kunskaper om och erfarenhet av skogssektorn och jämställdhetsarbete i Västerbotten.

[1] Med skogsteknikområdet åsyftas företag som producerar tekniska tillämpningar för skogsbruket.

Avgränsningar

Rapporten bygger på tillgänglig nationell och regional statistik. Det finns tyvärr begränsad officiell statistik rörande sociala aspekter av skogsbruket i Västerbotten. Variabeln kön finns ofta inte representerad i statistiken, vilket blir än mer tydligt på regional nivå. I de fall där kvinnor och män finns representerade i statistiken på nationell nivå presenteras denna statistik för att visa en vidare överblick, och diskuteras därefter i ett regionalt perspektiv.

Skogen och de resurser som skogen genererar har en mängd olika användningsområden, och bidrar till sysselsättning och etablering av industrier. Denna rapport utgår från ett brett perspektiv och inkluderar en stor del av de områden och verksamheter som skogstillgångarna genererar. Dock finns det en medvetenhet om att skogsbranschen är svårdefinierbar och diversifierad och att vissa delar av skogsbranschen får mer utrymme än andra i rapporten. Utgångspunkten är dock att ett jämställdhetsperspektiv kan appliceras på alla aktiviteter i samhället och berör alla verksamheter, stora som små.

Rapporten avgränsar sig till att endast fokusera på de sociala kategorierna kvinnor och män. Attityder och maktstrukturer skapas även utifrån andra kategorier och egenskaper, såsom ålder, etnicitet, sexuell läggning, klass etcetera. I olika kombinationer och i olika sammanhang formar dessa kategorier individer och skapar olika möjligheter för människor tillhörande olika kategorier att utöva inflytande och makt i samhället. Människor, och de sociala strukturer som formar oss, är komplexa och kan inte analyseras genom enkla tvådimensionella förklaringsmodeller. Uppdelningen i kvinnor och män kan dock sägas skära genom alla socialt inordnande kategorier, varför det är en användbar analytisk utgångspunkt i studier av hur män som grupp och kvinnor som grupp förhåller sig till varandra.

Disposition

Jämställdhetskartläggningens fyra fokusområden bildar ett ramverk för analys som inringar problematiken kring ojämställda förhållanden inom sektorn.

(1) Arbetsliv

Det första fokusområdet som presenteras i analysen rör jämställdhet och genus inom skogsektorns arbetsliv i Västerbotten. Jämställdhet inom skogsbrukssektorn är enligt regeringen en förutsättning för skogsbrukssektorns fortsatta utveckling och konkurrenskraft. Skogssektorn i Västerbotten utgör en del av det könssegregerade samhället och detta kapitel analyserar hur könssegregering och könsmärkning verkar inom sektorn och tar sig uttryck på arbetsplatsen samt i bilden av branschen som porträtteras utåt. Detta kapitel diskuterar även olika vinster för ett jämställt samhälle och en jämställd arbetsmarknad, och mer specifikt, vad skogsbranschen i Västerbotten kan tjäna på jämställdhet.

(2) Enskilt skogsägande

Att vara aktiv skogsägare ska enligt regeringens jämställdhetsstrategi vara lika självklart för kvinnor som för män och i detta kapitel diskuteras på vilket sätt det privata skogsägandet i Sverige och i Västerbotten är fördelat mellan kvinnor och män. Kapitlet belyser även hur kön och genus bildar förutsättningar för ett aktivt skogsägande. Trots att en stor andel skogsägare är kvinnor är den allmänna bilden av skogsbrukaren en man, vilket reser frågor om hur detta kan förklaras och vilka konsekvenser det får för både skogsägande kvinnor och män.

(3) Rekrytering och utbildning

En förutsättning för en fortsatt utveckling inom skogssektorn är att unga människor söker sig till skogliga utbildningar och därefter till yrken inom branschen, särskilt efter de stora pensionsavgångar som är i anstående. Framtida utmaningar ställer stora krav på skogssektorn att attrahera unga människor, både kvinnor och män. Detta kapitel analyserar jämställdhet i relation till skogssektorns framtida kompetensförsörjning. Kapitlet belyser även hur intern rekrytering kan kopplas till branschens homogenitet samt på vilket sätt sektorns branschbild kan sättas i förbindelse med könsfördelningen vid de skogliga utbildningarna.

(4) Strategier för jämställdhet

Förutsättningarna för ett aktivt och framgångsrikt jämställdhetsarbete varierar beroende på det sammanhang där jämställdhetsarbetet ska bedrivas. Detta kapitel kartlägger aspekter av systematiskt jämställdhetsarbete för skogssektorn i Västerbotten och diskuterar utmaningar och möjligheter för förändring. Kapitlet presenterar också ett lokalt exempel på jämställdhetsarbete genom att beskriva värdegrundsarbetet hos skogsteknikföretaget Indexator i Vindeln.

Användning

Denna jämställdhetsanalys kan användas som ett verktyg för jämställdhetsarbete bland organisationer och företag inom skogssektorn i Västerbotten. Kartläggningen kan fungera kompletterande till jämställdhetsstrategin för skogssektorn i Västerbotten och kan läsas för att få en djupare förståelse för hur genus konstrueras och rekonstrueras inom sektorn.

Tack till följande personer som är rapportens informanter:

Lena Abrahamsson, professor i arbetsvetenskap med inriktning på genus och organisation, Luleå tekniska universitet
Annelie Bryngelsson, HR- specialist, Holmen Skog
Thommy Bäckström, personalspecialist, Skogsstyrelsen
Ann-Britt Edfast, FoU-chef, Sveaskog
Maria Hedblom, VD, Skogstekniska klustret
Malin Jonsson, projektledare för Norsjö mot framtiden, Norsjö kommun
Gun Lidestav, docent, forskar om genus, privatskogsbruk och landsbygdsutveckling, Sveriges lantbruksuniversitet
Malin Lindberg, forskar om innovationspolitik och innovationssystem utifrån ett genusperspektiv, Luleå tekniska universitet
Pär Lärkeryd, VD, Norra Skogsägarna samt Indexator
Mats Sandgren, VD, SCA Skog
Niklas Swanemar, VD, Olofsfors
Britt-Marie Vestermark, Säf-kvinnorna, Norra Skogsägarna

1. Arbetsliv

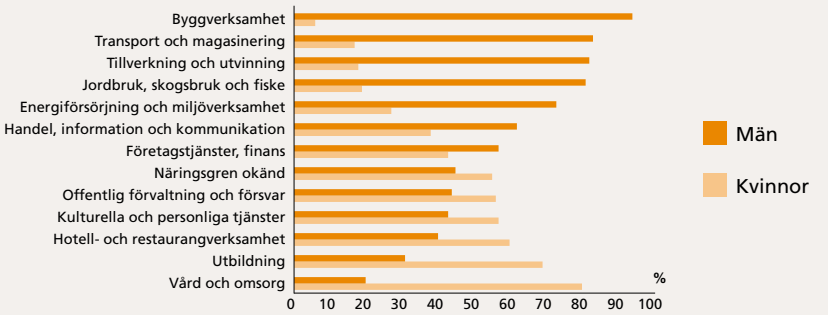
”Konkurrenskraft kräver jämställdhet” menar regeringen och syftar på den jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn som framtogs under 2011. Skogsbranschen är en del av den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige, där positioner och makt är ojämställt fördelade mellan kvinnor och män. Kapitlet analyserar på vilka sätt genus verkar inom skogssektorns arbetsmarknad i Västerbotten.

Skogsbranschen i Sverige och i Västerbotten

Skogstillgångarna i Sverige utgör en stor del av vår ekonomi med närmare 100 000 personer anställda inom skogssektorn, inklusive skogsbruk och skogsindustri (Skogsstyrelsen). Sverige är världens femte största exportör av papper och pappersmassa och världens tredje största exportör av sågade barrträvaror (Skogsstyrelsen/FAOSTAT, 2007). Skogen bidrar med råvara till industrin vilket skapar sysselsättning och är därför en förutsättning för regional utveckling. Svensk skogsindustri är idag en högteknologisk bransch och spelar, med undantag från Finland, en relativt större roll för landets ekonomi i jämförelse med andra EU-länder (Skogsindustrierna, 2008: 4). Virket från skogen används för att tillverka papper och papp, plankor och bräder används för att producera en mängd olika produkter, ved används som uppvärmning och etanol kan bli till bränsle. Även tyget viskos och sötningsmedlet Xylitol görs av trä vilket visar på några av de otaliga användningsområden som skogen möjliggör. Skogen ger även sysselsättning utanför skogssektorns ramar, till exempel inom turistnäringen. Skogen rymmer också naturvärden som inte är rent ekonomiska, såsom miljöer för rekreation och avkoppling (Skogsstyrelsen).

Skogsnäringens totala produktionsvärde under 2007 var 220 miljarder kronor och näst efter Norrbottens län har Västerbotten mest produktiv skogsmark av alla län i Sverige (Skogsstyrelsen). Skogssektorn i Västerbotten bidrog år 2004 med drygt 13 miljarder kronor till BNP (se bilaga 3 för uppgifter på kommunnivå). Antal anställda i Västerbotten inom skogsbruk och service till skogsbruk, tillverkning av trä och varor av trä samt massa- pappers och pappersvarutillverkning uppgår till drygt 3800 personer (rAps-RIS).

Figur 1: Förvärvsarbetande kvinnor och män med bostad i regionen efter näringsgren. 2007, Västerbotten.



Källa: RAMS CSB 2007 (SNI2007)

Tabell 1: Sysselsättning inom skogssektorn, fördelat på kön. Hela landet, år 2009. Avrundade tal.

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Skogsbruk	3 200	11 %	25 200	89 %	28 400	100 %
Skogsarbete*	360	16 %	1 870	84 %	2 200	100 %
Skogsentreprenörer	600	5 %	12 100	95 %	12 700	100 %
Trävaruindustri	6 200	17 %	30 000	83 %	36 200	100 %
Pappers- och pappersvarutillverkning	6 500	20 %	26 200	80 %	32 700	100 %

Tabell 1 visar hur fördelningen mellan kvinnor och män inom skogssektorn såg ut år 2009 för hela landet.
*Avser avverkningsarbete, skogsvårdsarbete och övrigt skogsarbete inom det storskaliga skogsbruket
Källa: Skogsstyrelsen

Könssegregering

Könssegregering innebär att kvinnor som grupp och män som grupp återfinns inom olika områden, sektorer och nivåer i samhället. Arbetsmarknadens könsuppdelning är inte huvudsakligen ett utslag av individers fria val utan ett resultat av en skapad samhällsstruktur. (SOU 2004:43: 21ff).

Kvinnor och män på arbetsmarknaden i Västerbotten återfinns inom olika branscher, vilket visas av Figur 1. Inom fem branscher i Västerbotten är könssegregeringen så omfattande att det underrepresenterade könet upptar mindre än 20 procent av hela arbetsstyrkan. Av de mansdominerade näringarna är det fyra näringar där kvinnor utgör mindre än 20 procent av arbetsstyrkan. Jordbruk, skogsbruk och fiske är en av dessa näringar.

Den könssegregerade skogssektorn

Skogsektorn är bland de sektorer i Sverige som är mest könssegregerad (Lidestav & Sjölander, 2007: 352). Denna könssegregering tar sig olika uttryck och kan ses ur ett flertal olika perspektiv.

Horisontell könssegregering

Horisontell könssegregering på arbetsmarknaden innebär att män som grupp och kvinnor som grupp arbetar inom olika yrken och branscher.

Horisontell könssegregering mellan kvinnor och män förstärker föreställningarna om att det finns grundläggande psykologiska och sociala skillnader mellan könen (Robertsson, 2003: 19), vilket tar sig uttryck i att kvinnor och män väljer olika yrken. Könssegregeringen mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden upprätthåller och skapar på så sätt genussystemet. Genussystemet, med dess principer om särskiljande mellan könen, skapar och bevarar på samma gång könssegregeringen (Robertsson, 2003, studie två: 29), varför de två är beroende av varandra.

Tabellen ovan visar att endast 11 procent av de personer som avlönat arbetar inom skogsbruket är kvinnor medan 89 procent är män. Av de personer som arbetar med skogsarbete inom det storskaliga skogsbruket[2] är 16 procent kvinnor och 84 procent är män. Inom skogsindustrin är könsfördelningen liknande den för skogsbruket. Inom trävaruindustrin var vid samma år 17 procent av de anställda kvinnor och inom pappers- och pappersvarutillverkning var 20 procent av de anställda kvinnor. Inom gruppen för skogsentreprenörer är könsfördelningen som mest snedfördelad. Endast fem procent av de som klassas som skogsentreprenörer är kvinnor.

Lena Abrahamsson, professor i arbetsvetenskap med inriktning på genus och organisation vid Luleå Tekniska Universitet (LTU), tror att en viktig utmaning skogsbranschen måste möta för att bli mer jämställd är könssegregeringen på den skogliga arbetsmarknaden:

[2] Det storskaliga skogsbruket avser skogsbruk som omfattar mer än ca 5 000 hektar.

Den första utmaningen är den numeriska, det gäller att få fler kvinnor som är aktiva på alla plan, inte bara som skogsägare utan även som skogarbetare. I alla olika yrkesgrupper och verksamheter att det finns en jämnare könsfördelning mellan kvinnor och män. Det är den första uppenbara utmaningen.

Horisontell könssegregering kan också påvisas genom att kvinnor och män har olika yrken och arbetsuppgifter inom branscher. Studier har visat att kvinnor inom skogsbranschen ofta återfinns inom områdena för utbildning, information, administration och juridik (Lidestav & Sjölander, 2007: 352) samt att det bästa sättet för kvinnor att erkännas legitimitet och få inflytande inom branschen är inom expert- och kunskapsområdet (Brandth & Haugen, 1998: 439).

Vertikal könssegregering

Skogssektorn är även vertikalt könssegregerad, vilket innebär att kvinnor som grupp och män som grupp återfinns inom olika nivåer inom företag och organisationer. Tittar man på antal kvinnor på högre poster, i styrelse och ledning, inom expertis eller inom produktionsledning vid avverkning, är siffran inte i proportion till antalet utexaminerade kvinnor vid skogliga utbildningar (Lidestav & Sjölander, 2007: 352). En studie (Lidestav & Wästerlund, 1998) har även visat att skogsutbildade män har en större variation i sina arbetsuppgifter och har en enklare väg till chefsposition än skogsutbildade kvinnor. Att män i betydligt högre grad än kvinnor innehar chefspositioner beror mycket på de attribut och karaktäristika som tillskrivs ledarskapet. De egenskaper som man kopplar ihop med ett gott ledarskap är egenskaper som traditionellt förknippats med en mansroll (jmf. Keisu, 2009), exempelvis tydlighet, rationalitet, slagkraftighet och förmåga att ta svåra beslut. Malin Lindberg, forskare vid LTU, anser att det är viktigt att man hela tiden försäkrar sig om en jämställd representation:

Inom de mansdominerade näringarna inom skogssektorn är det viktigt att man ser på fördelningen av kvinnor och män, både horisontellt och vertikalt. Att se vilka karriärmöjligheter som är öppna för olika människor.

Könssegregering inom tio skogligt förknippade företag i Västerbotten

Utifrån en kartläggning baserad på ett urval av tio centrala företag inom skogssektorn i Västerbotten är det tydligt att branschen i Västerbotten är klart mansdominerad. Figur 2 visar att skogssektorn i Västerbotten både är horisontellt och vertikalt könssegregerad.

Figuren visar att samtliga företag i kartläggningen domineras av män. Alla företag har en man på VD-position och män är också i betydligt högre grad än kvinnor representerade inom företagens styrelser. Undantaget är Sveaskog, viket kan förklaras av att Sveaskog är ett statligt bolag med klara regler rörande jämn könssammansättning inom styrelsen.

Figur 2: Könsfördelningen i tio företag* inom skogssektorn i Västerbotten

Komatsu Forest AB
Umeå
VD: man
Styrelse: 9 män
Anställda: 376 totalt, varav 41 kvinnor, 335 män

Martinsson Group AB
Skellefteå
VD: man
Styrelse: 2 kvinnor, 10 män

Anställda: 433 totalt, varav 44 kvinnor, 389 män

SSC Vännäs dörr
Vännäs
VD: man
Styrelse: 6 män
Anställda: 80 totalt, varav 14 kvinnor, 66 män

Cranab AB
Vindeln
VD: man
Styrelse: 2 kvinnor, 6 män
Anställda: 171 totalt, varav 11 kvinnor, 160 män

Olofsfors AB
Nordmaling
VD: man
Styrelse: 8 män
Anställda: 134 totalt, varav 18 kvinnor, 116 män

Sveaskog
Lycksele, Malå, Skellefteå, Storuman, Vindeln, Åsele
VD: man
Styrelse: 7 kvinnor, 4 män
Anställda: 83 totalt, varav 9 kvinnor, 74 män

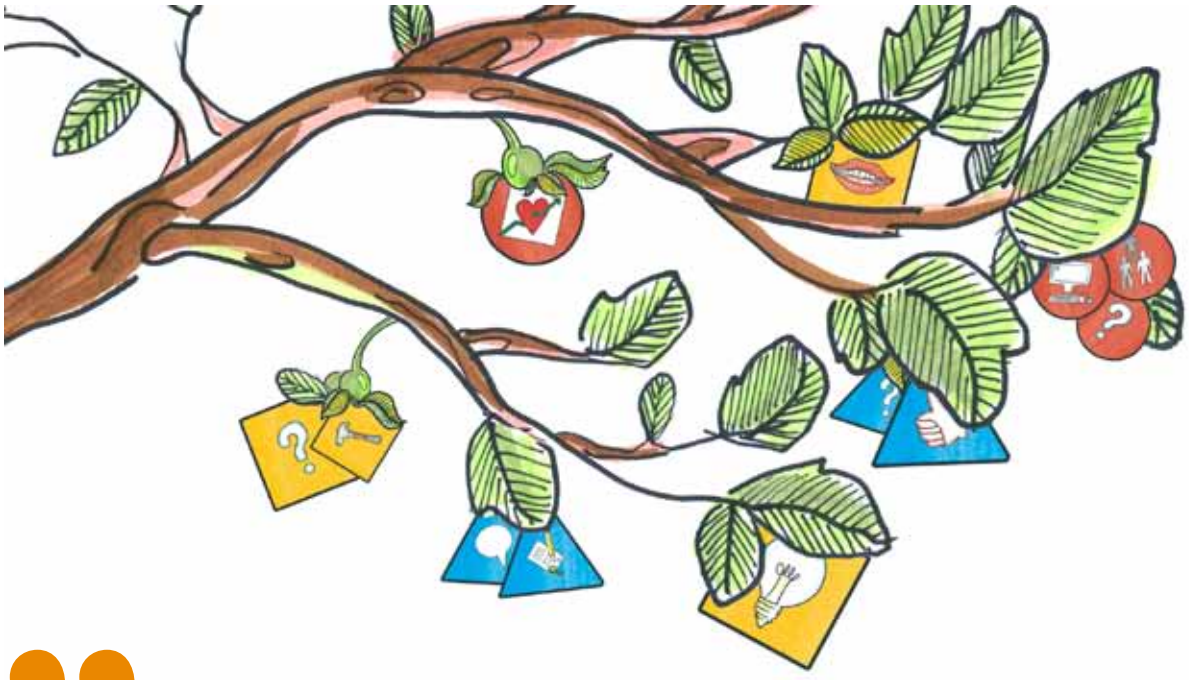
Holmen Skog
Umeå, Norsjö, Lycksele
VD: man
Regionledning: 12 män
(reg. Örnsköldsvik där VBs reg. ingår)
Anställda: 49 totalt, varav 2 kvinnor, 47 män.

SSC Trätrappor
Norsjö
VD: man
Styrelse: 7 män
Anställda: 123 totalt, varav 24 kvinnor, 99 män

Indexator AB
Vindeln
VD: man
Styrelse: 1 kvinna, 9 män
Anställda: 220 totalt, varav 48 kvinnor, 172 män

SCA Packaging Obbola AB
Umeå
VD: man
Styrelse: 8 män
Anställda: 321 totalt, varav 40 kvinnor, 281 män

*Detta är ett urval av företag valda med hänsyn till att inkludera olika områden inom sektorn samt efter geografisk spridning i Västerbottens län.
Källa: Samtliga uppgifter har hämtats genom direktkontakt med respektive företag, maj 2011.



”

Man behöver knäcka allmänhetens bild om vad skogen är.

Britt-Marie Vestermark, Säf-kvinnorna

Flera av de kontaktade företagen berättar även att kvinnor och män ofta återfinns inom skilda enheter, till exempel arbetar kvinnor inom dessa företag i många fall inom administration och service. Kvinnor och män inom skogssektorn i Västerbotten återfinns således inom olika yrkesområden och på olika maktpositioner inom företagen.

Den könssegregerade arbetsplatsen

Kvinnor som arbetar inom skogssektorn befinner sig i en värld dominerad av män, där män både innehar de ledande positionerna och dominerar i antal, samtidigt som kvinnorna ses som avvikande och tvingas bevisa sig och motivera sina positioner inom företaget eller organisationen (Lidestav, 2006, Brandth & Haugen, 1998: 439). Enskilda kvinnor på en mansdominerad arbetsplats kan ofta uppleva sig exkluderade från arbetsgruppen och erfar att de får agera representant för kvinnor som grupp (Kanter, 1977: kap. 8). Kvinnor inom mansdominerade organisationer och företag kan också uppleva positiva sidor av att vara i minoritet, exempelvis att de används som positiva symboler vid externa kontakter. Dock kan upplevda fördelar av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats för enskilda kvinnor samtidigt vara nackdelar för kvinnor som grupp (Wahl 1992: 197-214), eftersom positionen som avvikare förstärker föreställningar om kön och upprätthåller genussystemet.

Skogssektorn har haft problem med att många skogsutbildade kvinnor lämnar sektorn för arbete inom andra branscher. I utredningen ”Det får långsamt fram… - jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn” anger en hög andel kvinnor inom skogssektorn att de funderar på att byta yrke. Kvinnorna inom skogsbranschen upplever också i högre grad än männen att de har färre möjligheter att utvecklas i arbetet samt mindre inflytande över planeringen av arbetet (Ds 2004:39: 50f). Ytterligare en studie (Lidestav & Wästerlund, 1998) visar att skogsutbildade kvinnor trivs mindre bra med sitt yrke än vad skogsutbildade män gör och att det inom branschen förekommer sexuella trakasserier på grund av deras kön.

En ojämställd arbetsplats drabbar även männen som kan hämmas av rådande stereotypa mansroller. Problemet är att få män är medvetna om att många av de begränsningar de kan uppleva är resultat av strukturella förhållanden av kön (Hagberg et al., 1995: 136). Könssegregering kommer till uttryck på olika sätt inom olika yrken och upprätthålls genom specifika arbetsvillkor och organisatoriska förhållanden. Thommy Bäckström, personalspecialist på Skogsstyrelsen, ser att könssegregeringen bland skogsmaskinförare är specifikt problematisk på grund av arbetsförhållanden och långa arbetsdagar:

De kan jobba tidvis 10-16 timmar i sträck. […] De som är småbarnsföräldrar, far de och hämtar ungarna på dagis? […] Det går inte att förena med det jobbet och hur fungerar det då? Jo de har tjej, sambo eller fru som sköter det. Enligt ett väldigt, väldigt traditionellt könuppdelat ansvarsförhållande i hushållet. Då är vi ju inne på någonting som inte har med arbetsmarknaden att göra utan då mera svårgripbara faktorer.

Föreställningar om kön bestäms inte utifrån arbetsgivarens preferenser utan skapas och omskapas kontinuerligt utifrån de allmänna förväntningar som vi möter som kvinnor och män i egenskap av yrkesarbetande, samhällsmedborgare, maka/make, förälder etcetera

(SOU 2004:43: 21ff). Således är könssegregeringen inom skogssektorn inte ett problem som kan isoleras inom arbetsmarknaden utan hänger samman med samhälleliga föreställningar om kvinnor och män och de arbetsuppgifter som associeras med kön.

Könsmärkning

Att olika företeelser, yrken, branscher eller arbetsuppgifter tillskrivs ett visst kön kallas för könsmärkning. Yrken som är könsmärkta för kvinnor är till exempel arbeten inom barn- och äldreomsorg, medan skogssektorn kan sägas vara en sektor könsmärkt för män. Könsmärkning av olika yrken grundar sig på ett omedvetet inlärande om förhållningssätt, självuppfattning och statushierarkier och pågår livet igenom. Traditionellt har uppfattningar om arbetsdelningen mellan kvinnor och män överförts från hemmet till arbetslivet och påverkar organiserandet av arbetet och regler och normer för hur man bör uppträda på arbetsplatsen (Westerberg-Wohlgemuth, 1996: 5, 168ff). Könsmärkning reproducerar och upprätthåller det ojämna maktförhållandet mellan kvinnor och män (Robertsson, 2003, studie 2: 6f) och bidrar till att hålla kvinnor och män åtskilda inom arbetslivet (Abrahamsson, 2000: 244). Malin Lindberg ser att könssegregeringen inom skogsbranschen beror på våra uppfattningar om kön och hur de kopplas samman till kvinnors och mäns förväntningar och yrkesval:

Könssegregering och genusmärkning av olika branscher har mycket har att göra med sociala föreställningar om kön, alltså vilka yrken och kunskaper som män respektive kvinnor förväntas vara intresserade av.

Thommy Bäckström beskriver skogsbranschen som genom sin könsmärkning kan utestänga vissa grupper av människor:

Folk tror ju, tror jag, att det är fysiskt tungt att jobba i skogen. […] Det finns ganska djupt rotat att arbete med skog är tungt och skitigt, man får olja under naglarna och det är ingenting för en som är lite fin. Men det är en villfarelse.

Även Britt-Marie Vestermark, Säf-kvinnorna, ser ett problem med hur bilden av branschen är könsmärkt:

Man behöver knäcka allmänhetens bild om vad skogen är, att det är männens bransch och att det är tungt och slitsamt och bullrigt och att det krävs stora muskler och stora maskiner. Det tycker jag känns som den största utmaningen för att kvinnor och tjejer vågar tänka att det kan vara någonting för dem.

Gränsöverskridande mellan könen är en svår och trög förändringsprocess. För att få till förändring krävs ett uppluckrande av de föreställningar som knyter olika egenskaper och kvalifikationer till kön och därmed olika kön till olika arbetsuppgifter och yrken (Westberg-Wohlgemuth, 1996: 174f).

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Yrkesområden där män dominerar är ofta mer välbetalda än yrkesområden där kvinnor dominerar (Robertsson, 2003: 4), vilket visar hur genussystemets princip om att mannen är norm yttrar sig i löneskillnader mellan könen. För några år sedan tjänade kvinnor inom skogsbruket mindre än männen inom samtliga utbildningsnivåer och yrkeskategorier. Jägmästarkvinnor anställda inom stora skogsbolag tjänade till exempel endast 73 procent av deras manliga kollegers löner (Ds 2004:39: 41ff). År 2008 ser situationen fortfarande liknande ut då den genomsnittliga timlönen för kvinnor inom skogsbranschen är lägre än den för män. Kvinnor inom skogsbruk och skogsindustri tjänar ca 96 procent av vad männen tjänar. Kvinnor som arbetar inom tillverkningsindustri och gruvnäring tjänade år 2006 ca 91 procent av männens löner (Skogsstyrelsen).

Varför är jämställdhet på arbetsmarknaden viktigt?

Att en jämställd och icke-könssegregerad arbetsmarknad är eftersträvansvärd håller nog de allra flesta med om. Jämställdhet på arbetsmarknaden kan motiveras utifrån både demokratiska och ekonomiska aspekter. Jämställdhet kan även ses som en hållbarhetsfaktor och som ett verktyg för att utveckla och förändra samhälleliga bilder av sektorer på arbetsmarknaden.

Demokratiska vinster

Utifrån ett demokratiperspektiv på jämställdhet menar man att kvinnor och män ska ha lika rätt till försörjning och arbete samt lika möjligheter att välja utbildning och yrke. I dagens samhälle finns det inte några formella hinder för att detta ska vara möjligt men arbetsmarknaden är fortfarande könssegregerad. En annan aspekt på demokratiperspektivet är kravet på representativitet, det vill säga att kvinnor och män i beslutande och makthavande positioner ska representera samhället i stort. Jämställdhet kan även ses utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv då snäva uppfattningar om kön utgör hinder för att kvinnor och män fritt ska kunna utvecklas som människor (Robertsson, 2003: 2ff). Annelie Bryngelsson, HR- specialist på Holmen Skog, uppmärksammar hur skogsbranschen kan vinna på jämställdhet ur ett demokratiskt perspektiv:

De största vinsterna [med jämställdhet] tror jag är att man speglar sina kunder och leverantörer på ett bättre sätt. […] Både män och kvinnor behövs på en arbetsplats för att spegla samhället i stort.

Malin Jonsson, projektledare i Norsjö kommun, ser stora vinster med en jämställd skogssektor, varav de demokratiska vinningarna är en av dem:

Killar och tjejer eller män och kvinnor ska ha samma rättigheter att jobba med det man vill jobba med och ha en möjlighet att göra det man vill, inte bli hämmad eller inte bli tillfrågad.

Ekonomiska vinster

Det finns även ekonomiska skäl till att uppmärksamma hur skogssektorn är könssegregerad. En könssegregerad arbetsmarknad tenderar nämligen att försvåra matchningen på arbetsmarknaden och därmed försämra den samhällsekonomiska effektiviteten och drivkrafterna för ekonomisk tillväxt (SOU 2004:43: 21ff).

Pär Lärkeryd, VD för Norra Skogsägarna och Indexator, är säker på att skogssektorn tjänar på att vara jämställd:

De största vinsterna [med en jämställd skogsektor] är den produktivitetsökning som vi kan nå, den kvalitetshöjning vi kan nå och det förbättrade arbetsklimatet vi kan nå. Jag är helt övertygad om att om vi ökar jämställdheten […] får vi en bättre prestation i organisationerna vilket gör att vi kommer att höja produktiviteten.

> Om glesbygden ska kunna fortsätta att leva och utvecklas så måste kvinnor se att de har en karriärmöjlighet i de här regionerna, det är inte bara vård och omsorg.
>
> Maria Hedblom, VD för Skogstekniska klustret

Även Ann-Britt Edfast, FOU-chef på Sveaskog, är övertygad om att jämställdhet kan kopplas till ekonomiska resultat:

Jämställda arbetsplatser ger högre vinst för det aktuella företaget.

NUTEK (nuvarande Tillväxtverket) visar i en omfattande studie av nära 14 000 företag att jämställdhet och lönsamhet hör ihop. En jämnare representation av kvinnor och män på arbetsplatsen skapar högre lönsamhet för företaget (NUTEK, 1999: 57ff).

Ur effektivitetssynpunkt kan inte en sortering av arbetskraften utifrån tradition, biologi, fördomar, attityder eller på andra könssegregerande grunder vara till gagn för samhället eftersom arbetsgivare då har mindre möjlighet att finna den mest lämpade arbetskraften. Brist på jämställdhet innebär dåligt utnyttjande av befintligt humankapital, vilket är ineffektivt och olönsamt. Det enskilda företaget kan se negativa effekter av könssegregering om företaget endast rekryterar anställda ur den grupp som företaget alltid rekryterat ur. Slentrian och/eller okunskap utgör hinder för en breddning av rekryteringsunderlaget vilket kan äventyra företagens tillgång till bästa möjliga arbetskraft (SOU 2004:43: 21ff).

Jämställdhet innebär hållbar arbetskraftstillgång

Jämställdhet kan även ses som ett medel för att uppnå hållbar utveckling. Sverige befinner sig i en befolkningskris och för att få till ett befolkningsöverskott måste satsningar på jämställdhet göras (NUTEK, 2005: 32).

Befolkningsutvecklingen i Västerbotten är positiv men det är endast Umeå och Vännäs kommuner som har en positiv befolkningsutveckling och tillsammans väger dessa två kommuner upp befolkningsminskningen i övriga kommuner. Enligt Centrum för regionalvetenskap (CERUM) vid Umeå universitet sker en omfattande inrikes utflyttning från samtliga av Västerbottens kommuner, förutom från Umeå och Vännäs. Inflyttningen från utlandet stärker kommunernas befolkningsunderlag och det är tack vare den som Västerbotten kan uppvisa en positiv befolkningsutveckling (ACANALYS, 2010). Företag inom jord- och skogsbruk utgör stommen i det lokala näringslivet, särskilt på landsbygden, och har därmed en stor betydelse för tillväxt och utveckling ur regionalpolitisk synpunkt. Många kvinnor väljer emellertid att flytta från landsbygden till arbete och utbildning i städerna. För mindre kommuner och företag positionerade på landsbygden har jämställdhet blivit en överlevnadsfråga och kvinnor ses som en resurs som glesbygden inte kan vara utan. De kommuner som vill få en positiv befolkningstillväxt ser därför att arbetstillfällen måste attrahera både kvinnor och män och de lokala företagen har ett stort ansvar i det arbetet (Ds 2004:39: 38ff, 64ff).

Maria Hedblom, VD för Skogstekniska klustret, menar att den negativa befolkningsutvecklingen för flertalet kommuner i Västerbotten kan hämmas genom satsningar på jämställdhet, vilket är en viktig del i en krismedvetenhet:

Om glesbygden ska kunna fortsätta att leva och utvecklas så måste kvinnor se att de har en karriärmöjlighet i de här regionerna, det är inte bara vård och omsorg. Jag ska kunna jobba med det också men det ska finnas hela smörgåsbordet av jobb att få. Då tycker kvinnor att det är intressant att jobba i den här regionen och då attraherar vi också unga människor som tar vid. […] Vi kommer inte att överleva om inte Västerbotten blir mer jämställt.

Även Malin Jonsson ser att jämställdhet är en viktig tillväxtfråga:

Vi har en kommun [Norsjö] som är väldigt liten och vi har en väldigt stor utflyttning och kommunantalet har minskat, halverats nästan på 40 år. […] Det är fler kvinnor som flyttar än vad det är män som flyttar och vi måste på något vis kunna erbjuda arbete till både män och kvinnor. […] För att vi ska kunna utvecklas, för att vi ska nå det här hållbara samhället som det pratas så mycket om då måste vi jobba med jämställdhet. Om vi inte gör det når vi inte det.

Jämställdhet inom skogssektorn kan också ses som en hållbarhetsfråga för det enskilda företaget:

Om vi inte jobbar med den här frågan så kommer vi att stå där om ett antal år med brist på arbetskraft. Om vi tittar på entreprenörer som avverkar skog, många unga killar som sitter i maskiner, åker iväg och bor i skogskojan kanske en hel vecka. Hur kommer de framtida skogsmaskinsförarna se på det här? Är man villig att göra det? Eller är det så att de vill ta ett större ansvar för sin egen familj och sina egna barn? Det är en överlevnadsfråga på sikt. (Pär Lärkeryd)

Legitimitet och modernitet

Jämställdhet inom skogsbranschen uttrycks också som ett sätt att öka branschens legitimitet i förhållande till resten av samhället (Lidestav & Sjölander, 2007: 359). Gun Lidestav, docent och forskare vid SLU, framhåller:

Om samhället i övrigt blir mer och mer jämställt och sen finns det en sektor som inte klarar av att omstrukturera sig och omvandla sig så får man problem med legitimiteten, både i det allmänna medvetandet som kan ha att göra med allmänhetens krav på sektorn som sådan och när det gäller hur man sköter skogen, hur man avverkar, vilka produkter man framställer och så vidare. […] Man ska inte sticka ut i det här avseendet.

Att öka jämställdheten och minska könssegregeringen inom skogssektorn anses ofta vara en strategi för att modernisera sektorn (Brandth & Haugen, 1998: 437). Skogsbranschen kan ses som en bransch i behov av förändring, och denna förändring kan uppnås genom att fler kvinnor anställs inom branschen. Branschen kan dock inte förvänta sig att kvinnor kan tillföra unika värden till skogssektorn, endast på grund av att de är kvinnor (jmf. Lidestav & Sjölander, 2007: 359). Thommy Bäckström anser att skogssektorn har mycket att vinna på att fler kvinnor arbetar inom branschen men att detta inte har att göra med specifika attribut som endast kvinnor kan bidra med:

Jag har inga som helst belägg för att påstå att kvinnor är mera lämpade än män. Att göra bedömningar om de är mera miljövänliga eller produktionsintresserade eller liknande. Det är förmodligen lika stor variation inom tjejgruppen som inom killgruppen.

Lidestav menar att även om kvinnor kan tillföra andra erfarenheter och värderingar till skogssektorn så är antagandet om att kvinnor per automatik skapar förändringar inom skogsbruket en förenkling utan grund (Lidestav, 2003: 2f).

Om det inte finns ett problem så finns det problem!

Ett jämställt samhälle och en jämställd skogssektor förutsätter att ojämställdheten uppmärksammas och förstås. Företag och organisationer kan se sig själva som könsneutrala eftersom företagens struktur utgår från produktion, rationella begrepp och medel för att skapa effektivitet, lönsamhet och tillväxt för företaget. Men könsneutralitet innebär ofta i praktiken att uppmärksamma och agera efter manliga perspektiv. Ett könsneutralt synsätt kan göra det svårt att se på vilket sätt organisationer och företag agerar efter samhälleliga mönster och att samhällets genusordning både avspeglas och återskapas i dessa organisationer och företag (Abrahamsson, 2000: 97ff). Pär Lärkeryd anser att man inom skogsbranschen måste arbeta med att synliggöra

kön och ojämställda förhållanden mellan kvinnor och män för att på så sätt bidra till förändringar:

Den största utmaningen [för skogssektorn] är att jobba med människors attityder och verkligen få fram bilden av att vi faktiskt inte lever i ett jämställt samhälle fullt ut. [...] En fara för oss i Sverige är att vi tycker vi har kommit så långt och det finns en känsla av att vi är bäst i klassen. […] Alla ska ju vara politiskt korrekta och ingen kan erkänna att vi inte är jämställda.

Kvinnor inom traditionellt manligt dominerade yrken kan ibland själva verka för att göra kön till en ickefråga på arbetsplatsen som en strategi för att inte utmärka sig som kvinna och på så sätt bättre kunna ”passa in”. Gun Lidestav menar att både kvinnor och män inom mansdominerade arbetsplatser kan känna att de inte passar in:

Man får så kallade passformsproblem som kvinna i den här branschen eller även som man. Det blir problematiskt om man nu inte delar värderingar, om man inte känner sig bekväm med en machokultur eller en kultur där det förekommer en hel del sexistiska skämt. […] Man tycker det är problematiskt om man själv har fått högre lön än sin kurskamrat, som är kvinna och som man faktiskt betraktar som kanske minst lika duktig eller kanske duktigare.

Genom att inte uppmärksamma kön och genus inom skogssektorn tillåts ojämställda arbetsvillkor och könssegregering att fortsätta. Genom att utgå från att alla kvinnor och män fritt och opåverkat gör sina yrkesval oberoende av kön så osynliggörs könets betydelse och påverkan på våra livsval (SOU 2004:43: 21ff).

Historiens bojor?

Ojämställdhet inom skogsbranschen i dagens samhälle kan kopplas till på vilket sätt kvinnor och män levde, arbetare och förhöll sig till varandra i ett historiskt sammanhang. I och med industrialismens framfart under slutet av 1800-talet och början av 1900-talet expanderades skogen som industrigren och utgjorde grunden för Sveriges snabba omvandling från bondesamhälle till industristat. Dessa då ca 150 000 till 200 000 personer som arbetade med skogsarbete var alla män. Kvinnorna hade å sin sida huvudansvaret för hemmet och småbruket och följde sällan med männen ut i skogen (Johansson, 1994: 9, 133ff). Många av informanterna uppger att ojämställdheten inom skogsbranschen beror på hur arbetet tidigare har varit organiserat mellan kvinnor och män, och att dessa föreställningar om kön och könsmärkningar lever kvar och får konsekvenser för de kvinnor och män som arbetar inom skogssektorn idag.

[I det gamla samhället] krävdes mycket muskelarbete men så är det inte idag. Det är en historisk fråga och runt den skapas attityder. (Pär Lärkeryd)

Även Gun Lidestav menar att könssegregeringen inom skogssektorn bygger på tradition om hur föreställningar om kön skapas och omskapas, vilket är kännetecknande för hela arbetsmarknaden:
Det [könssegregerade] näringslivet har att göra med traditioner och praktiker om hur kön görs i olika sammanhang.

Kvinnors och mäns yrkesliv och val av yrke är kopplat till samhället och dess nutida och historiska traditioner och kultur (Westerberg-Wohlgemuth, 1996: 5, 168ff). Samtidigt är det viktigt att nuet och nutida jämställdhetsproblem får utrymme. Om man främst förklarar

mäns och kvinnors ojämlika förutsättningar med att hänvisa till tradition och historiska könsmönster så innebär det att man skuldbelägger historien utan att man nödvändigtvis ser till den problematik som finns i nuet. Detta resonemang kan bygga på en föreställning om att utjämningen mellan kvinnors och mäns tillträde till makt och inflytande kommer att ske mer eller mindre automatisk över tid. Jämställdheten blir, utifrån ett sådant synsätt, någonting ofrånkomligt, vilket inte medför några lösningar för att förändra situationen här och nu (Hirdman, 1990: 74f).

Bilden av skogsbranschen

Skogssektorn genererar många olika bilder och associationer. Dessa bilder av branschen, så som de illustreras av rapportens informanter, ger indikationer på de möjligheter och utmaningar som skogsbranschen i Västerbotten står inför idag och hur dessa kan ses i samband med jämställdhet.

Framtidsbransch

Skogsbranschen i Västerbotten skildras av informanterna som en bransch i förändring med goda framtidsutsikter för både kvinnor och män som söker sig till skogliga områden. Thommy Bäckström ser goda framtidsutsikter för dem som studerar skogliga utbildningar:

Jobb inom skogsbranschen är ett variationsrikt jobb. Det finns många olika karriärinriktningsmöjligheter, man kan jobba med gröna frågor som naturfrågor men man kan också jobba med ekonomi eller företagsledningsfrågor. Det är väldigt goda framtidsutsikter. Om jag hade ett barn som var intresserad av att bli skogsvetare så skulle jag nog säga – ja satsa på det.

Mats Sandgren, VD för SCA Skog, menar att skogssektorn erbjuder unika kvaliteter för unga kvinnor och män som är på väg ut i arbetslivet:

Vi har en unik kvalitet och det är att vi jobbar i en uthållig näring, och med ett fullständigt förnyelsebart material. Om man ger sig in i skogsnäringen kan man bidra till, inte bara den lokala försörjningen och de lokala arbetstillfällena, utan faktiskt till att utveckla ett samhälle som är hållbart på lång sikt. Samtidigt får man jobba inom en bransch där vi har skog och natur som vår hemmaplan. För dem som är intresserade av det finns det stora mervärden i att jobba med sådana frågor. I övrigt är skogbranschen kanske väldigt lik många andra. Vi kan erbjuda utvecklande arbeten i både små lokala, och stora globala företag, plus den fantastiska skogsdimensionen.

Den könsmärkta bilden av branschen

Förutom att skogsbranschen beskrivs som en framtidsbransch ser många aktörer att bilden av sektorn som visas utåt är problematisk. Niklas Swanemar, VD för Olofsfors, tror att bilden av branschen måste breddas och att företag inom skogssektorn på ett bättre sätt behöver profilera sig för att tilltala kvinnor:

Det här är ju av tradition och historia en extremt mansdominerad sektor. Jag tror att man har en bild av den här sektorn som är delvis någonting helt annat än vad den är. Inom den här sektorn finns det många företag, främst i vår region, som är världsledande inom sina respektive områden. […] Att överhuvudtaget göra det till ett tänkbart yrkesval för kvinnor, det är den enskilt största utmaningen som jag ser. Det finns ju väldigt många olika inriktningar man kan söka och

”

Det här är ju av tradition och historia en extremt mansdominerad sektor. Jag tror att man har en bild av den här sektorn som är delvis någonting helt annat än vad den är.

Niklas Swanemar, VD för Olofsfors

väldigt många karriärmöjligheter i de här företagen om man bara såg dem. […] Vi är för dåliga på att nå ut med det här.

Även Annelie Bryngelsson beskriver skogsbranschen som en bransch där det finns goda möjligheter för kvinnor och män att utvecklas och göra karriär men att detta måste kommuniceras bättre. Malin Lindberg poängterar vikten av att arbeta med den bild av sektorn som förs ut:

Inom branschen kan man jobba på en symbolisk nivå, se vilka bilder man använder, vilka metaforer man använder i informationsmaterial, på hemsidor, där man framträder olika slags media. Se vilka människor man lyfter fram på olika bilder och olika företag och vilka grenar av skogsnäringen man lyfter fram som goda exempel.

Sammanfattande analys

Skogssektorn i Västerbotten är tydligt könsegregerad, då branschen domineras av män och då män innehar flest maktpositioner inom företag. Kvinnor och män befinner sig även inom olika arbetsområden inom sektorn. Skogsektorn är både horisontellt och vertikalt könssegregerad. Detta är ett problem eftersom branschen på så sätt inte demokratiskt representerar samhällets sammansättning av både kvinnor och män. Denna ojämna fördelning av kvinnor och män inom branschen innebär att branschens legitimitet försvagas i samhällets ögon, då sektorn halkat efter den samhälleliga jämställdhetsutvecklingen. I förlängningen innebär mansdominansen konsekvenser för dem som arbetar inom branschen och dess framtida rekryteringsunderlag.

Könsmärkningen inom branschen vidmakthåller den könssegregerade skogssektorn i Västerbotten. Könsmärkningen och könssegregeringen upprätthåller varandra och utgör ett hinder för den jämställda skogssektorn i Västerbotten. Könsmärkningen av skogsbranschen innebär att kvinnor inte beaktar skogssektorn och skogligt arbete när de funderar på sina framtida yrkesval. Detta innebär att branschen främst består av män, vilket upprätthåller könssegregeringen inom sektorn och bidrar till att branschens könsmärkning består. Att förändra den kvantitativa (numeriska) aspekten av könssegregering och samtidigt arbeta kvalitativt med den könsmärkta branschbilden är därför en förutsättning för en jämställd skogssektor.

Att endast arbeta utifrån kvantitativa mått på jämställdhet, det vill säga att det ska vara en jämn könssammansättning inom alla nivåer inom branschen, kan visa sig problematiskt utifrån ett större jämställdhetsperspektiv. Om kvinnor ses som ett verktyg för att modernisera branschen, på grund av att de är kvinnor med könsspecifika

perspektiv och egenskaper, riskerar detta att förstärka uppfattningar om att det finns fundamentala skillnader mellan kvinnor och män och att könen kompletterar varandra. Genom att tillskriva kvinnor och män specifika egenskaper förstärker man föreställningar om kön och begränsar individerna. Skogsbranschens arbetsförhållanden kan beskrivas som smutsiga och bullriga och därigenom inte passande för kvinnor. Oavsett om arbetsförhållandena är sådana eller om det är en del av den könsmärkta bild av branschen som förs fram, är uppfattningar om kvinnors och mäns preferenser begränsande för individerna och bidrar till att förstärka föreställningar om kön. Skogsbranschen kan vara en bransch för både kvinnor och män som vill vara jämställda. För att skogsbranschen ska kunna vara en framtidsbransch måste arbetsförhållanden och arbetstider anpassas för familjer som vill vara jämställda, där kvinnor och män har samma möjligheter att göra karriär samt umgås med familj och barn.

Bilden av den könsmärkta skogssektorn i Västerbotten porträtteras av informanterna ur olika perspektiv. Många av informanterna beskriver sektorn som en framtidsbransch, där det finns goda möjligheter för både kvinnor och män att göra karriär. Skogsbranschen beskrivs som en sektor i förändring och breddning, där nya kompetenser börjar ta plats. Informanterna beskriver även den könsmärkta bilden av skogssektorn i Västerbotten som visas utåt som problematisk för sektorns utveckling. Man kan därför beskriva skogssektorn som en framtidsbransch i utveckling som hindras av den könsmärkta bild som projiceras utåt. Sättet på vilket aktörer i Västerbotten ser på sin bransch speglar den bild av branschen som kommer att projiceras utåt. Skogsbranschens könssegregering kan förklaras utifrån historiska genusaspekter men utgångsläget för en förändrad branschbild är nuet, och bilden av skogssektorn som en framtidsbransch.

Utgångspunkten för en mer jämställd skogssektor i Västerbotten måste också ske utifrån en förståelse över att branschen på många sätt är ojämställd. Att inte uppmärksamma på vilket sätt ojämställdheten verkar inom sektorn och göra kön till en ickefråga förändrar inte den underliggande maktstrukturen och verkar hindrande för de vinster som en jämställd skogssektor kan ge. En jämställd skogssektor i Västerbotten för med sig många vinster som kommer till uttryck på många områden och nivåer. Jämställdhet är ett medel för att utveckla skogssektorn, öka företagens produktivitet samt en förutsättning för ett Västerbotten där kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv. Man kan dock poängtera att den könssegregerade arbetsmarknaden och könsmärkningen av olika branscher inte är ett isolerat problem inom just skogssektorn. Ojämställdheten på arbetsmarknaden är ett strukturellt samhällsproblem som är härrör från föreställningar om kön och vilka egenskaper som tillskrivs kvinnor och män. Skogssektorn i Sverige och i Västerbotten är å andra sidan en betydelsefull bransch för både det nationella och lokala samhället och kan genom ett aktivt jämställdhetsarbete vara en viktig aktör för att förändra ojämställdheten i samhället i stort.

Förslag på åtgärder

- Statistisk grunddata gällande (o)jämställdheten inom skogsbranschen i Västerbotten bör bearbetas. Det krävs mer könsuppdelad data för att numeriskt mäta (o)jämställdhet på regional nivå inom skogsbranschen. Kvantitativa uppgifter är en viktig del för att initiera och utvärdera utvecklingsarbete.
- Den vertikala och horisontella könssammansättningen inom skogsbranschen bör utredas och sammanställas. Att numeriskt kartlägga könssammansättningen inom företagens verksamhetsområden samt styrelsesammansättning och VD ger en indikation om könssegregeringens omfattning inom skogsrelaterade företag i Västerbotten. Detta utgör en tydlig grund för utvecklingsarbete och fungerar som ett mätinstrument för framtida förändringar.
- Företag inom branschen bör uppmärksamma konsekvenserna av en könssegregerad arbetsplats. Företag inom skogsbranschen bör utreda hur kvinnors minoritetsposition tar sig uttryck inom den mansdominerade arbetsplatsen och utvärdera de konsekvenser som följer av en mansdominerad arbetsplats, vilka kan beröra både kvinnor och män. Ledande aktörer och organisationer inom skogsbranschen bör uppmärksamma på vilket sätt arbetsförhållanden inom skogsbruket påverkar kvinnors och mäns möjligheter att förena arbete och föräldraskap.
- Obefogade löneskillnader mellan kvinnor och män bör granskas och korrigeras. Skogsbranschen och dess organisationer bör utreda kvinnors och mäns lönenivåer och korrigera grundlösa löneskillnader mellan könen.
- Skogsbranschen bör uppmärksamma på vilket sätt könssegregeringen inom sektorn kan kopplas till den branschbild som porträtteras. Skogssektorn i Västerbotten bör utreda hur branschen porträtteras i olika sammanhang och på vilket sätt bilden av branschen kan kopplas till genusaspekter.

2. Enskilt skogsägande

Skogsmarken i Sverige och i Västerbotten är i stor utsträckning fördelad på privata skogsägare. Skogsägande kvinnor har ökat markant genom åren och idag är en stor andel av skogsägarna i Västerbotten kvinnor. Den allmänna bilden av skogsbrukaren är dock en man, vilket reser frågor om hur detta kan förklaras och vilka konsekvenser det får för både skogsägande kvinnor och män och deras förutsättningar och möjligheter att bedriva aktivt skogsbruk. Kapitlet belyser på vilket sätt kön och genus spelar roll för kvinnors och mäns möjligheter att vara aktiva skogsägare.

Skogsägare i Västerbotten

Skogsmarken täcker cirka 55 procent av Sveriges yta och ägs till 50 procent privat. Inom det svenska privatskogsbruket överförs gården och skogen från föräldragenerationen till ett eller flera av barnen genom arv, gåva eller släktköp. Skogsfastigheter säljs sällan till allmänheten på den öppna marknaden (Lidestav, 2003: 2f).

Tabell 2: Den produktiva skogsmarkens fördelning på ägarklasser 2009. Hela landet och Västerbotten.

	Hela landet	Västerbotten
Enskilda ägare	50 %	42 %
Privatägda aktiebolag	26 %	24 %
Statsägda aktiebolag	14 %	24 %
Staten	3 %	5 %
Övriga allmänna ägare	1 %	1 %

Källa: Skogsstyrelsen

Tabell 3: Skogsägare fördelade efter kön och åldersklass, i antal och procent, år 2010. Hela landet.

Åldersklass	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel*	Antal	Andel*	Antal	Andel*
0-19	243	44 %	310	56 %	553	0 %
20-29	2 293	41 %	3 281	59 %	5 574	2 %
30-49	31 550	38 %	51 577	62 %	83 127	25 %
50-64	48 217	38 %	78 475	62 %	126 692	39 %
64-74	26 735	38 %	43 523	62 %	70 254	22 %
75-	15 521	40 %	23 359	60 %	38 880	12 %
Totalt	124 559	38 %	200 525	62 %	325 084	100 %

* Procent anger procentandel mellan grupperna kvinnor och män samt inom gruppen totalt
Källa: Skogsstyrelsen

Tabell 4: Andel skogsägare efter kommun och kön i Västerbottens län. År 2009.

	Män	Kvinnor	Totalt (antal)
Bjurholm	72%	28%	505
Dorotea	70%	30%	436
Norsjö	68%	32%	747
Åsele	67%	33%	508
Malå	66%	34%	564
Sorsele	66%	34%	640
Nordmaling	65%	35%	1 002
Vilhelmina	65%	35%	1 274
Storuman	64%	36%	1 135
Lycksele	64%	36%	1 457
Vindeln	63%	37%	983
Skellefteå	63%	37%	6 857
Robertsfors	62%	38%	1 083
Vännäs	61%	39%	937
Umeå	60%	40%	5 937
Västerbottens län	63%	37%	24 065

Källa: Skogsstyrelsen, Fastighets- och ägarregistret.

Tabell 2 visar att ägarförhållandena av skogen i Sverige samstämmer i stort med ägarförhållandena i Västerbotten. 42 procent av skogsmarken i Västerbotten ägs av enskilda ägare. Statsägda och privatägda aktiebolag äger lika stor andel skogsmark i Västerbotten, 24 procent vardera. Staten och övriga allmänna ägare äger ca en procent av skogsmarken i Västerbotten. 99 procent av brukningsenheterna har enskilda ägare (Skogsstyrelsen).

År 2009 fanns drygt 330 000 skogsägare[3] varav 38 procent var kvinnor, vilket visas av tabell 3.

Som tabell 3 ovan visar är de flesta skogsägare i Sverige mellan 50-64 år, hela 39 procent av skogsägarna återfinns inom denna ålderskategori. Skillnaderna mellan skogsägande kvinnor och skogsägande män är marginell vad gäller deras ålder.

Tabell 4 visar antalet skogsägare enligt kommun och kön i Västerbotten. År 2009 fanns lite drygt 24 000 skogsägare i länet och fördelningen mellan könen är liknande den nationella fördelningen. 37 procent av skogsägarna i länet var kvinnor och 63 procent var män. Tabellen visar att Umeå och Skellefteå kommun har flest antal skogsägare i Västerbotten.

Andelen skogsägare som är kvinnor varierar mellan 28 och 40 procent i kommunerna. I Bjurholms kommun är det lägst andel medan Umeå kommun har högst andel skogsägande kvinnor.

[3] Med skogsägare (fysiska personer) avses i statistiken den som själv eller tillsammans med någon äger minst 1 hektar produktiv skogsmark.

Hur man ärver och äger skog skiljer sig mellan kvinnor och män

En stark förklaring till hur skogsägandet har fördelats mellan könen finns i historiska arvsregler. År 1845 började principen om lika arvsrätt för kvinnor och män gälla men döttrar fick enligt olika bestämmelser ofta mindre och sämre marker är deras bröder. År 1921 avskaffades makens målmanskap över hustrun, men de kvinnor som gifte sig innan år 1921 hade enligt övergångsbestämmelser ingen rätt till sin egendom som fortfarande förvaltades av maken. Det skulle dröja till år 1950 innan dessa övergångsbestämmelser upphörde och kvinnor fick samma formella rättigheter som män. Många av dagens skogsägare är präglade av det samhälle som inte bekräftade kvinnors rätt till sin egen skog och många har vuxit upp i familjer där kvinnans förvaltningsrätt inte varit självklar (Lidestav, 2003a: 3). Dessa föreställningar kan fortfarande inverka på kvinnors och mäns roller och positioner som skogsägare idag.

Andelen skogsägande kvinnor ökade med hela 86 procent mellan åren 1976 till 1992. Under samma period ökade andelen skogsägande män med endast åtta procent. Att de skogsägande kvinnorna ökade så markant under den här perioden beror främst på att man började överlåta skogen till barnen att ärva gemensamt, istället för som tidigare att skogsegendomen överläts till någon av sönerna (Ds. 2004:39: 114). I familjeskogsbruket är det idag mer brukligt att barn övertar skogsfastigheter gemensamt. Det finns dock fortsatt en tendens att söner, till skillnad från döttrar, sällan utesluts från överlåtelsen av en skogsfastighet (Lidestav, 2003b: 14).

Lidestav (2003a: 2f, 2000: 12) visar även att kvinnor i mycket större utsträckning än män övertar familjeägd skog tillsammans med syskon eller andra släktingar. Män övertar ofta skog genom släktköp medan kvinnor oftast övertar familjens skog genom arv/gåva/testamente, alltså genom en situation där de själva inte har kunnat påverka övertagandet. Män äger större skogsfastigheter än vad kvinnor gör och har i större utsträckning än kvinnor skogsbruk som sin huvudsakliga sysselsättning. Skogsägande män har oftare än skogsägande kvinnor någon form av skoglig utbildning och är i betydligt större utsträckning huvudansvariga för övergripande beslut och det löpande arbetet med skogen. Det är ovanligt att män, till skillnad från kvinnor, överlåter huvudansvaret för skogen på makan/maken eller sambon. Det finns således påtagliga skillnader mellan skogsägande kvinnor och män i deras relation till och ansvar för skogsbruket.

Genus spelar roll

Skog och arbete i skog har traditionellt förknippats med mannen och mannens arbete. Skogsägande kvinnor upplever ofta att de inte kan vistas i skogliga sammanhang på ett lika självklart sätt som skogsägande män.

En stor andel av skogsägande kvinnor erfar att de sällan bemöts på ett professionellt sätt. De kan känna att de inte blir tagna på allvar, att de blir osynliggjorda eller att de får oproportionerligt mycket uppmärksamhet på grund att de är kvinnor (SOU 2004: 39: 50).

Att skogen uteslutande varit mannens arbetsplats har varit så självklart att forskning kring skogsarbete inte uppmärksammat vilken betydelse kön har för arbetet i skogen. Men på senare år har fler kvinnor blivit yrkesverksamma inom skogen och man har också börjat uppmärksamma skogsägande kvinnor vilket har skapat ett behov av ny kunskap om genusdimensioner i skogen.

De nya perspektiven studerar både vad män respektive kvinnor gör i relation till skogen och hur våra genusroller formas, skapas och återskapas i arbetet med skog (Lidestav, 2003a: 2).

Genusordningens principer spelar roll för på vilket sätt skogen ska föras vidare till nästa generation och inverkar både på kvinnor och mäns intresse för skogen och tillgång på skogsmark (Ibid., 2003a: 2f). Lena Abrahamsson, professor vid LTU, tror att arvstraditioner i kombination med synen på kapitalförvaltning är ett viktigt skäl till varför skogssektorn är könssegregerad:

Ofta har ägandet av företag och mark gått från far till son och man har uppfostrat sina söner att vara intresserade av de här frågorna. Det tror jag är ett skäl till varför [skogssektorn är könssegregerad], man har helt enkelt inte sett döttrar och kvinnor som möjliga kapitalägare och kapitalförvaltare. Männen har ofta haft tillgång till pengar, resurser och kapital och också setts som självklara förvaltare av sådant.

Framtidens skogsägare

Utifrån en studie av inställningen till ett eventuellt övertagande av skogsfastigheter bland vuxna barn till medlemmar i en skogsägarförening i Västerbotten, Norrbotten och Västernorrland ser Malmqvist (2010: 2, 12f, 27, 33ff) att kvinnor var signifikant mindre angelägna att ta över föräldrarnas skog än männen var. Männen hade i större utsträckning deltagit i skogliga utbildningar. Studien visade även att män, i signifikant högre grad än kvinnor, blir inskolade i förvaltningen av skogen under sin uppväxt vilket positivt påverkar intresset att ta över skogen och förvalta den. Det är på så sätt inte endast skogsfastigheten som föräldrar överlåter till sina barn, utan även förväntningar, kunskap och förebilder, vilket får konsekvenser för hur genus konstrueras och rekonstrueras (Lidestav & Ekström, 2000: 378).

Gällande dagens skogsägare tror Britt-Marie Vestermark, Säf-kvinnorna, att skillnaderna mellan könen är marginell vad gäller kunskapsnivå, i alla fall vad gäller den yngre generationen skogsägare som inte har skogen som sin primära inkomstkälla:

[Nutidens skogsägare] har kanske inte varit med så mycket i arbetet och planeringen kring skogsfastigheten innan de blivit ägare till den, därför tror jag att yngre kvinnor och män som är skogsägare idag har ungefär likvärdiga kunskaper kring skogen.

Stereotypen av skogsägaren

Förväntningar, kunskaper och förebilder inom skogsbruk skapas och reproduceras inte endast inom skogsägarfamiljen. Lidestav och Sjölander (2005: 359f, Lidestav: 2006) menar att skogsbranschen reproducerar en bild av skogsbrukaren som en hårt arbetande man som brukar och exploaterar skogen, vilket gör det svårt för kvinnor, och män som inte känner igen sig i denna maskulinitetsroll, att känna att de ”passar in” i skogsbranschen.

Nästintill alla informanter i Västerbotten uppger att det finns en schablonbild av skogsägare som en äldre traditionell man:

Jag tror att bilden [av skogsbrukaren] bland vanligt folk, om du frågar mannen på gatan, det är en man, han bor på landsbygden, han har keps och han går i gröna lite säckiga brallor. (Thommy Bäckström, personalspecialist på Skogsstyrelsen)

Den schablonmässiga bilden av en skogsägare är nog en man, den som är aktiv och syns utåt på olika föreningar och liknande. (Lena Abrahamsson)

Många av informanterna menar dock att denna bild är under förändring och utmanas genom att fler kvinnor porträtteras i skoglig press. Gun Lidestav, docent och forskare vid SLU, ser dock, utifrån en pågående studie av skoglig press, att bilden av den skogsägande kvinnan skiljer sig från den skogsägande mannen:

Som kvinna kan man inte bara vara skogsägare, man måste vara mamma, man måste vara pysslig. Att bara vara skogsägare som kvinna, det blir lite problematiskt verkar det som. Så det är ju den typen av bilder som reproduceras av näringen själv. Men just den här traditionella bilden av en man i 55-års ålder med motorsåg och som är självverksam håller på att förändras. […] Man är planerare, man är den som beslutar om de åtgärder som ska göras och man ringer och beställer en tjänst, ett uppdrag.

Pär Lärkeryd, VD för Norra Skogsägarna samt Indexator, menar att det finns en spännvidd i skogsägarskap som man måste vara medveten om för att vara en attraktiv samarbetspartner och köpare av skog:

Jag tror att den bild de flesta har av skogsägaren är att det är en äldre man, ganska traditionell man, som bor någonstans i närheten av sin egen skog. […] Men om man börjar borra sig ner så tror jag man kommer att se att, naturligtvis så finns det ju den typen av ägare också, och traditionellt så kanske det varit mycket sådant ägande, men numera har vi en ny generation som har ett levnadsmönster som ser annorlunda ut. […] Det är inte bara de här äldre männen med sina skogsinnehav som vi ska kommunicera med, vi ska även kommunicera med en annan typ av skogsägare som kanske ser på sitt skogsinnehav på ett annat sätt.

Stereotyper formas

Kommunikationen till skogsägarna är viktig att uppmärksamma eftersom den kommunicerar och formar uppfattningar om skogsägare och deras attribut. Kommunikationen anger inom vilka ramar man som skogsägare befinner sig, vilket påverkar läsarnas syn på sin roll som skogsägare, till exempel som skogsägande kvinna eller som skogsägande man. Utifrån en analys av texter och bilder ur skogstidningar ser Lidestav och Sjölander (2005: 358ff, Lidestav, 2006, 72f) att kön behandlas och uttrycks som en ickefråga, det vill säga att könsaspekter uttrycks som oviktiga inom skoglig press. Ett fåtal

> Det är inte bara de här äldre männen med sina skogsinnehav som vi ska kommunicera med, vi ska även kommunicera med en annan typ av skogsägare som kanske ser på sitt skogsinnehav på ett annat sätt.
>
> Pär Lärkeryd, VD för Indexator

texter i undersökningen hade som utgångspunkt att det finns grundläggande skillnader mellan kvinnor och män. Dessa skillnader uttrycktes antingen vara positiva och utgöra fördelar eller negativa på så sätt att skillnaderna mellan könen måste avhjälpas genom att kvinnor anpassar sig efter skogssektorn. Ytterligare en aspekt som synliggörs i analysen är att kvinnor skapar och erkänns legitimitet inom branschen genom en man. Kvinnan behöver, enligt hur man talar om och porträtterar skogsbruk och skogsägare, en mansroll som kan guida in henne och ge henne tillträde till skogsbruksvärlden.

Kommunikation till skogsägare kan även belysas genom den rådgivning skogsägare får. Utredningen angående jämställdhet inom jord- och skogsbruk i Sverige (Ds 2004:39,135f) visar på brister i genusmedveten rådgivning till skogsbrukare. Det råder enligt utredningen en stark mansdominans i det största affärsdrivande konsultföretaget som står för juridisk och ekonomisk rådgivning till företagare inom jord- och skogsbruk. Konsultföretaget saknar kunskaper om genus och hur genus görs inom de gröna näringarna. Rådgivningen utgår från mannen som norm och därför riskerar rådgivningen att cementera ett traditionellt förhållningssätt till skogsbruket och skogsbrukaren.

Sammanfattande analys

I Västerbotten finns drygt 24 000 skogsägare, varav 37 procent är kvinnor. Skogsbruket och förvaltandet av skog har traditionellt förknippats med män och mäns arbete i skogen men på grund av de arvrättsliga regler och bruk vi har idag är nästan 40 procent av skogsägarna kvinnor. Samtidigt är fördelningen av skogsägande inte jämn mellan kvinnor och män, trots att arvlagstiftningen länge stadgat att döttrar och söner har lika arvrätt. Att män fortfarande prioriteras vid överlåtelse av skog kan bero på att män uppfostras till att bli aktiva skogsägare. Genus spelar på så sätt roll för hur skogsfastigheter fördelas och även för hur de brukas. Kvinnor och män formas till skogsägare och genus påverkar på vilket sätt kvinnor och män förvaltar sin skog. Att verka för en jämställd skogssektor innebär inte att endast stäva efter en kvantitativt jämn fördelning mellan skogsägande kvinnor och män. En genusanalys av skogssektorn bör även undersöka på vilket sätt kvinnor och män förvaltar och brukar sin skog.

Den stereotypiska skogsägaren beskrivs av informanterna som en äldre traditionell man. Informanterna menar att det är denna skogsägande man som allmänheten uppfattar som den ”typiske” skogsägaren men att bilden inte är representativ för skogsägarna i stort. Samtidigt beskrivs nödvändigheten för branschen att kommunicera med andra typer av skogsägare och att tydligt visa att skogsägare både är kvinnor och män, unga och gamla etcetera. Stereotyper är normbärare då de kommunicerar förväntningar och berättar om vilka ramar individer och grupper befinner sig inom, till exempel som skogsägande kvinnor och som skogsägande män. Att man inom skoglig press är noga med att visa upp och porträttera skogsägande kvinnor är viktigt för att jämställt representera skogsägare som grupp. Samtidigt rymmer bilden av den skogsägande kvinnan också ramar och hållpunkter, på samma sätt som för den skogsägande mannen. Det är lika viktigt att se hur båda könen omnämns och porträtteras, till exempel i skoglig press.

Unga blivande skogsägare inskolas i förvaltningen av skogen genom sin uppväxt och påverkas av de samhälleliga genusmönster och förväntningar som omger dem. Det är svårt att bryta traditionella genusmönster men branschen har möjligheter att bidra med förändring genom att porträttera en diversifierad bild av skogsägaren, som inte är begränsad till olika schablonbilder. En varierad bild av skogsägaren kan bidra med positiva förebilder och att både kvinnor och män tar i anspråk alla möjligheter som skogen kan ge.

Förslag på åtgärder

- Rådgivning och utbildning till skogsägare bör ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Insatser bör riktas till skogsägande kvinnor och män inom alla åldrar så att alla, både kvinnor och män, kan känna sig delaktiga i sin skog.
- Insatser bör göras för att motverka den förhärskande bilden av skogsbrukaren som en man. Genom att tydligt införa ett jämställdhetsperspektiv i information som når skogsägaren kan man förändra schablonen av skogsägaren och nyansera bilden av både skogsägande kvinnor och män.

2. Rekrytering och utbildning

Skogssektorn har, i likhet med andra basnäringar, svårigheter att intressera och rekrytera kvinnor till branschen. I regeringens jämställdhetsstrategi för skogssektorn framgår att en viktig aspekt av skogssektorns jämställdhetsarbete är att undersöka hur branschen kan verka för att skapa en bredare rekryteringsbas som inkluderar fler kvinnor. Kapitlet analyserar på vilket sätt jämställdhet kan ses i relation till skogssektorns kompetensutveckling och långsiktiga kompetensförsörjning.

Rekryteringsbehovet i Västerbotten

Sett till den ekonomiska och sysselsättningsmässiga utvecklingen befinner sig Sverige och Västerbotten i en återhämtningsperiod och står inför utmaningar vad gäller framtida rekrytering. CERUM, på uppdrag av Region Västerbotten, har i en rapport beskrivit kompetensbehovet för Västerbottens län de kommande 10 åren. I rapporten framkommer att ytterligare 39 000 kvinnor och män i arbete krävs för att möta Västerbottens rekryteringsbehov inom det kommande årtiondet. Rapporten beräknar att 70 procent av dessa anställningar kommer att uppstå till följd av pensionsavgångar medan 30 procent kommer att uppstå till följd av sysselsättningstillväxt (Brandén et al., 2011: 7).

För samtliga branscher i Västerbotten förväntas ett positivt rekryteringsbehov, vilket inkluderar skogsbruket. Inom jord- och skogsbruk förväntas rekryteringsbehovet uppgå till 600 nya jobb 2020. Behovet av skoglig kompetens förväntas också öka fram till år 2020, då behovstrenden är positiv för bland annat specialister inom skogsbruk, skogsmästare, skogsbrukare, processoperatörer inom trä- och pappersindustri och medhjälpare inom skogsbruk (Ibid., 2011: 39ff).

Kompetensbehov inom branschen

Skogssektorn är en bransch som inkluderar många olika kompetenser. Inom sektorn finns arbetstillfällen inom områdena för avverkning och värdering av skog, maskintillverkning, logistik, träförädling och försäljning men också jobb inom kommunikation, utbildning, forskning, miljövård, administration, juridik och rekrytering, för att nämna några. Skogssektorn är teknik- och kunskapsintensiv, använder sig av högteknologiska processer och produkter och har därför ett stort behov av kunskapstillförsel (Skogsstyrelsen, Skogsindustrierna, 2009: 5f). Gun Lidestav, docent och forskare vid SLU, ser att branschen behöver sammankoppla det mer praktiska skogliga arbetet till det mer administrativa arbetet för att på ett tydligare sätt se de samhälleliga ramar som omger arbetet i skogen. Detta tror hon kommer att skapa behov av mer samhällsvetenskapliga kompetenser inom sektorn:

Från mitt perspektiv ser jag att man behöver mer sociologisk kompetens eller mera kompetens kring människor, både beteendevetenskap och samhällsvetenskap. Skogsbruk handlar ju mer om människor än om skog, eller minst lika mycket i alla fall. Det behövs mer kompetens inom policyfrågor så att man inom sektorn förstår hur politiken görs på olika nivåer […] och vad det innebär när dessa ska implementeras nere på backen.

Många aktörer inom sektorn uttrycker ett stort behov av förnyelse inom skogsbranschen. För att kunna konkurrera på den nationella marknaden krävs att man kompletterar branschens sakkunskaper med nya kompetenser som sträcker sig över ännu fler områden. Malin Lidberg, forskare vid LTU, menar att vissa kompetenser marginaliseras inom skogsbranschen och att branschen är i behov av nytänkande i rekryteringsprocessen. Hon *menar att skogsbranschen skulle vinna på att efterfråga fler kompetenser än de som inkluderas i utbildningar kopplade till skogssektorn*.

Intern rekrytering

Enligt en forskningsrapport från IFAU, institutionen för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, upplever svenska arbetsgivare en allmän brist på arbetskraft och den viktigaste orsaken till arbetskraftsbrist är enligt arbetsgivarna att det råder en brist på kvalificerade sökande. Samtidigt har arbetsgivare gått från att använda formella rekryteringskanaler, så som offentlig arbetsförmedling och annonser i tidningar, till att i större utsträckning använda sig av informella kanaler i form av kontakter hos företagsledning och anställda medarbetare (Ekström, 2001).

Informanterna beskriver att skogssektorn i Västerbotten utmärker sig med en stark inre struktur och kännetecknas av en relativt homogen arbetskraft. Pär Lärkeryd, VD för Norra Skogsägarna samt Indexator, ser att branschen på ett bättre sätt måste marknadsföra sig själv och rikta fokus utåt mot personer med olika bakgrunder:

Det är en jättespännande bransch. Det gäller bara att den här branschen kan visa upp sig. För den här branschen är ganska sluten. Alla känner alla och så är det som en cirkulation inom gruppen. Man träffar sina gelikar väldigt mycket men man kanske inte har varit så öppen att visa sig utåt, och marknadsföra sig själv. Utan det är framför allt de som kanske varit i grunden intresserade av natur som då sökt sig till skogliga utbildningar på grund av sitt naturintresse eller att man kanske har en historia, man kommer från en skogsägarfamilj som gör att man söker sig till det. Men jag tror att genom att vi öppnar upp skogsbruket och visar på de kvaliteter som finns så tror jag att vi kan attrahera andra individer också som kanske inte har den bakgrunden. Att se framtiden i skogen – för den är jättespännande.

Gun Lidestav, docent och forskare vid SLU, konfirmerar att skogssektorn karaktäriseras av en stark inre gemenskap och intern rekrytering:

Man kan prata om att det finns en kåranda eftersom många känner varandra, […] att det finns ett stort förtroendekapital inom branschen. Sen finns det också negativa sidor med kårandan. […] Det är inte så stor rörlighet. […] Skogssektorn har förlitat sig väldigt mycket på intern rekrytering, det är en väldigt stor andel barn till skogsutbildade som går skogsutbildning och som har sitt intresse inom jakt och fiske. Det är väldigt traditionellt inom sektorn.

Flera informanter kopplar samman branschens interna gemenskap med intern rekrytering vilket man anser leder till homogenitet och påverkar könsfördelningen inom sektorn. Annelie Bryngelsson, HR-specialist på Holmen Skog, uppmärksammar hur genusordningen påverkar rekrytering:

Jag tror, det visar ju studier också, att män tenderar att rekrytera män. Man rekryterar dem som är lika så att säga.

Kvinnor breddar branschens rekryteringsunderlag

Thommy Bäckström, personalspecialist på Skogsstyrelsen, menar att skogssektorns homogena och ensidiga rekryteringsunderlag varit något av en akilleshäl för branschen. Han ser liksom många andra stora svagheter i branschens långsiktiga kompetensförsörjning och menar att lösningen på problemet är att rekrytera fler kvinnor. Han beskriver processen som en kedja:

Jag ser jag det som en kedja. Får man en mer jämställd skogssektor, alltså fler kvinnor, då får man en breddad rekrytering och en breddad rekrytering det är i nästa länk att man får skickligare medarbetare. Man får alltså ett större urval att söka bland. […] Med breddad rekrytering får man skickligare medarbetare och med skickligare medarbetare får man en högre produktion eller bättre kvalitet och då når man lättare *verksamhetsmålen*.

För att kunna utvecklas och konkurrera på den globala marknaden behöver skogssektorn i Västerbotten ett brett rekryteringsunderlag. Marknaden kräver ett utökande av branschens kompetensresurser och eftersom branschen liksom många andra står inför stora pensionsavgångar kommer man att se ett större arbetskraftsbehov där kvinnor behövs för att branschen ska kunna expandera. Gun Lidestav ser en utmaning i att det just nu är många branscher som vill stärka sina kompetenser på områden där kvinnor som grupp besitter mycket kunskaper. Därför kommer många branscher inom Västerbotten att konkurrera om samma arbetskraft. Hon menar att nya tankesätt och perspektiv inom skogssektorn är en nödvändighet för att välutbildade kvinnor med mer mångsidig kompetens inte ska gå förlorade till andra branscher där man bättre kan tillmötesgå gruppens krav på förbättrade villkor och arbetsförhållanden. Niklas Swanemar anser att Olofsfors AB är i behov av breddad rekrytering:

Ser jag det ur Olofsfors AB:s perspektiv så [innebär en mer jämställd skogssektor] framför allt möjligheten till långsiktig kompetensförsörjning. För om vi fortsätter att vänder oss till bara halva befolkningen vid rekryteringen så det klart att vi kommer ju inte att tillgodogöra oss den kompetens och den dynamik som man skulle kunna få om vi varit ett mer jämställt företag.

Könssegregering vid skoglig utbildning

Flera informanter uppger att företag inom Västerbottens skogssektor har omfattande problem med att få kvinnor att söka till arbete inom sektorn och man sammankopplar problemet med branschens könssegregering till könsfördelningen inom de skogliga utbildningarna.

I Västerbotten finns skoglig högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå. Fakulteten för skogsvetenskap på SLU bedriver forskning och utbildning i skogsbruk och skogshushållning. I Umeå kan man läsa Jägmästarprogrammet och det Skogliga magisterprogrammet. Skogmästarprogrammet vid SLU ges i Skinnskatteberg i norra Västmanland. En stor del av utbildningen i programmen bedrivs genom fältstudier och studiebesök hos olika skogliga organisationer och företag. SLU håller också i forskningsprogrammet Future forest där forskare från SLU samarbetar med större skogsföretag som Sveaskog och Holmen Skog för att utveckla hållbara och kostnadseffektiva strategier för återställande av den brukade skogsmarken (SLU). Andelen antagna kvinnor och män inom utbildning vid fakulteten för Skogsvetenskap vid SLU, åren 2005 till 2009, visar på ett könsegregerande mönster, vilket tabell 5 visar:

Endast 22 procent kvinnor och 78 procent män var antagna för utbildning på både grund- och avancerad nivå vid fakulteten för Skogsvetenskap vid SLU år 2009. Gällande utbildning på grundnivå kan man se att andelen antagna kvinnor har legat på en konstant låg nivå under de senaste åren.

Tabell 5: Andel kvinnor och män antagna vid fakulteten för Skogsvetenskap år 2005-2009, i procent*

	2005		2006		2007		2008		2009	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Antagna utbildning grundnivå	25%	75%	25%	5%	23%	77%	22%	78%	22%	78%
Antagna utbildning avancerad nivå**							27%	73%	22%	78%

Källa: SLU, Fakulteternas verksamhetsberättelser 2009.
*Utbildning på grundnivå avser exempelvis Jägmästarprogrammet och Skogsmästarprogrammet. Utbildning på avancerad nivå(magister- och masterprogram) avser exempelvis Euroforester, European Forestry (Erasmus Mundus), Management of Fish and Wildlife Populations, Plant and Forest Biotechnology samt Skogsindustriell ekonomi.
**Data saknas för åren 2005-2007

Tabell 6: Antal examina 2008/2009 efter område och kön inom skogliga utbildningar

Examina	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Jägmästarexamen	16	31 %	35	69 %	51	100 %
Skogsmästarexamen	5	16 %	26	84 %	31	100 %
Skogsteknikexamen	1	13 %	7	87 %	8	100 %

Källa: SCB, Utbildningsstatistisk årsbok 2010.

Tabell 7: Antal elever vid Naturbruksgymnasiet med skoglig inriktning, nationella siffror.

År	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
2004/2005	27	5 %	519	95 %	546	100 %
2005/2006	6	2 %	289	98 %	295	100 %
2006/2007	4	2 %	254	98 %	258	100 %
2007/2008	14	3 %	431	97 %	445	100 %
2008/2009	18	4 %	415	96 %	433	100 %

Källa: SCB, Utbildningsstatistisk årsbok 2010.

Tabell 6 visar att 15 kvinnor och 35 män examinerades med jägmästarexamen läsåret 2008/2009. Samma läsår examinerades fem kvinnor och 31 män med Skogsmästarexamen och en kvinna samt åtta män examinerades med skogsteknikexamen.

Chris Heister får en genomgång om Cranabs skotarkran av Fredrik Jonsson på Skogsnolia 2011.

För gymnasial skoglig utbildning finns i Västerbotten Naturbruksgymnasiet i Umeå, Lycksele samt i Burträsk, söder om Skellefteå. I Lycksele och Burträsk kan man läsa skoglig inriktning som bland annat ger kunskaper inom skogsskötsel, naturvårdshänsyn och användning av skogsteknik. Naturbruksgymnasiet samarbetar med olika skogsbolag och en del av utbildningen är arbetsplatsförlagd där eleverna får praktisera ute på olika skogsföretag (Skellefteå kommun, Lycksele kommun). Andelen kvinnor som väljer att läsa vid Naturbruksgymnasiets skogliga inriktningar är ännu färre än andelen kvinnor inom de högre skogliga utbildningarna. Tabell 7 visar att det fortfarande var 96 procent män och endast 4 procent kvinnor som studerade vid Naturbruksgymnasiets skogliga utbildningar 2008/2009. Tabellen visar även att könssammansättningen i stort sett varit oförändrad de senaste åren.

Skogliga utbildningar är könsmärkta

Eftersom kvinnors och mäns val av yrke är kopplat till samhället och dess nutida och historiska genustraditioner och kultur (Westerberg-Wohlgemuth, 1996: 5, 168ff) påverkas också ungas val av utbildning av rådande könsfördelning och genusmönster inom olika branscher. Skogssektorn riktar sig fortfarande främst till män. Mediebilden av skogsbranschen visar på att de mest förekommande professionella yrkesrollerna inom branschen manifesterar roller som främst tilltalar män (Lidestav & Sjölander, 2007: 360), varför utbildningarna till arbete inom skogssektorn kan sägas vara könsmärkta. Att få fler unga kvinnor att söka till de skogliga utbildningarna är en utveckling som tar tid eftersom problematiken har anknytning till en större samhällsstruktur. Lena Abrahamsson, professor vid LTU, uttrycker könsmärkningen av skogsbranschen på följande vis:

Jag tror att det finns många yrken inom skogsbranschen som skulle kunna locka kvinnor. Jag tror bara att branschen inte finns med i tankevärlden hos unga kvinnor när de funderar över sin framtid.

Att bryta strukturen

Fler kvinnor inom skoglig utbildning är en förutsättning för att skogsbranschen ska få en mer jämställd arbetsmarknad och därmed kunna utveckla och stärka sin konkurrenskraft (Lidestav & Sjölander, 2007: 359). I den nationella jämställdhetsstrategin för skogssektorn vill regeringen utöka skogssektorns kompetensresurser genom att de skogliga utbildningarna, från gymnasieutbildning till forskarutbildning, ska bli attraktiva utbildningar att söka för både kvinnor och män. Aktörer inom skogsbranschen i Västerbotten har många olika tankar kring det faktum att få kvinnor väljer skoglig utbildning och skogligt arbete och det finns också många uppfattningar kring hur skogssektorn bör bemöta problemet. Thommy Bäckström, personalspecialist på Skogsstyrelsen, är en av många inom branschen som uttrycker vikten av att påbörja arbetet med att motverka könssegregeringen redan hos grundskolans elever inför deras gymnasieval:

Jag tror att den största utmaningen är att få unga tjejer i åldern 16, 17, 18 år att bli intresserad av skog. […] De unga tjejer som är allmänt naturvetenskapligt intresserade går idag till alla möjliga olika branscher utom skogsbruket. Många väljer att läsa medicin till exempel, de väljer biologi, receptarie eller apotekare istället för skogsvetare eller skogsmästare. […] Insatserna måste påbörjas tidigt. Det framtida yrkesvalet grundläggs redan i gymnasievalet och det är inte lätt för de skogliga arbetsgivarna att få fram kvinnliga sökande eftersom det helt enkelt inte finns så många som har skoglig utbildning.

Mats Sandgren, VD för SCA Skog, beskriver betydelsen av att branschen samarbetar med grundskolan och skolans studie- och yrkesvägledare för att nå ut med information om skogliga yrken till just unga kvinnor:

Om man ska ändra det här från början måste branschen se till att studievägledare, yrkesvägledare i grundskolan faktiskt känner skogsbranschen och kan informera vilka framtidsmöjligheter som finns. Att det är möjligt för tjejer att jobba i skogen. Genom olika typer av samverkande insatser kan man locka till ett ungefär lika antal tjejer och killar som söker till Skogsmästarutbildningen, till Jägmästarutbildning och till naturbruksgymnasierna. Man måste börja där.

Maria Hedblom, VD för Skogstekniska klustret, poängterar att företag inom skogssektorn i Västerbotten själva har ett betydande ansvar för att öka andelen kvinnor vid skogliga utbildningar:

Man måste se till att företag här och nu blir jämställda. Att man jobbar med det direkt. Det går inte att säga att vi bara ska jobba med skolan. Det innebär att man skjuter problemet till nästa generation. Det måste vara två parallella spår. Alltifrån att man ser till att männen tar ut föräldraledighet lika gärna som man tillåter kvinnor att ta ut sin föräldraledighet, […] till att anpassa, visa upp sig, som en attraktiv arbetsgivare där man verkligen vill att kvinnor ska söka jobb. De företag som lyckas med det, de tjänar ju pengar. De får en högre kompetens inom företaget därför att de blir en attraktiv arbetsgivare. Personer som söker jobb där kommer att ha en högre kompetens helt enkelt.

Annelie Bryngelsson, HR- specialist på Holmen Skog, ser också att företagets profilering kan påverka kvinnor till att söka sig till branschen:

Vi kan ju vara med och påverka till en viss del. Vi [på Holmen Skog] gör idag redan en del, till exempel med Skogen i skolan, Sveriges bästa prao och liknande. Vi försöker i tidig ålder uppmärksamma barn och ungdomar, och därigenom förstås även flickor, vad man kan arbeta med inom skogssektorn. Men det klart att vi kan ju inte själva göra så att det blir en bättre fördelning på utbildningarna. Men vi kan ju finnas där och profilera oss och visa på vad man kan arbeta med för någonting när man kommer in och jobbar i skogsbruket. Det är en stor utmaning.

Samverkan mellan sektor, utbildning och skola

Skogssektorn ingår i en rad samarbeten med olika utbildningsaktörer för att motverka könssegregeringen inom branschen och locka fler unga till skogliga utbildningar.

SLU har tillsammans med LTU, Norra Skogsägarna, Länsstyrelsen och Skogstekniska klustret påbörjat ett arbete med att ta fram ett förslag till nytt forskningsprogram för genus och jämställdhet i skogen[4]. SLU arbetar aktivt med att se över sina rekryteringsprocesser och jobbar för en mer jämställd och jämlik arbets- och studiemiljö. Fakulteten planerar också att anställa två studentambassadörer som ska arbeta långsiktigt med jämställdhetsarbetet ur ett studentperspektiv samt att utbilda sina informatörer i riktad marknadsföring för att öka mångfalden hos de sökande studenterna (SLU, 2011).

Skogen i Skolan är ett nationellt samverkansprogram mellan skolan och Sveriges skogliga intressenter som arbetar med pedagogiskt strategiska verktyg för att inspirera barn och ungdomar inom grundskolan att lära sig mer om skogen och dess många olika värden (Skogsstyrelsen, Skogen i skolan). För att nå ut till unga tjejer som inte har skoglig grundutbildning har SLU startat en skoglig kurs som vänder sig till tjejer från 16 år och uppåt som är intresserade av skog men inte har tidigare erfarenheter av skog. SLU har även tagit fram en kampanjwebbsida som riktar sig till ungdomar som söker information inför högskolestudier. Information om SLU:s skogliga utbildningar finns också på Facebook och Twittersidor (SLU, 2011: 2-7).

Mera Skog i Västerbotten är ett samverkansorgan för den skogliga och skogsindustriella branschen i länet. Mera skog har en hemsida där de riktar sig med information om arbete inom skogsbranschen till lärare och elever i grundskolan, studie- och yrkesvägledare, lärarstuderande samt lokala beslutsfattare. Sveriges bästa prao är ytterligare ett samarbete mellan skogsbranschen och skolan där elever i årskurs 7-9 har möjlighet att under en vecka besöka olika aktörer inom skogsbranschen och de skogliga utbildningarna (Mera skog i Västerbotten). SLA, Skogs- och lantarbetsgivareförbundet, har tillsammans med flera stora skogsbolag, Norra skogsägarna, Skogsentreprenörerna, Skogsägarsällskapet och Skogen i skolan startat projektet Dra åt skogen, en hemsida som ska motivera unga att söka sig till skogsgymnasiet (Dra åt skogen).

Sammanfattande analys

Skogssektorn i Västerbotten förväntas ha ett positivt rekryteringsbehov och behovet av skoglig kompetens förväntas öka under de kommande tio åren. Branschen inrymmer idag ett brett spektra av kompetenser och kunskap. Flera av informanterna beskriver dock att kompetensbehovet är i förändring och att den globala konkurrensen kräver att branschen kompletterar de skogliga kunskaperna med nya kompetenser som sträcker sig över fler områden. Skogssektorn behöver till exempel se över hur man bättre kan koppla det praktiska arbetet med skogen till de krav som dagens näringsliv står inför; att verka för ett regionalt hållbart och jämställt samhälle. Branschen be-

[4] Personlig kommunikation med Länsstyrelsen i Västerbotten.

höver därför uppvärdera kompetensområden som idag marginaliseras eller inte värderas lika högt som de skogliga kunskaperna, utveckla sina samarbeten med de lokala forskningsenheter som finns inom Västerbotten och tillföra fler samhällsvetenskapliga och beteendevetenskapliga kompetenser.

Skogssektorn i Västerbotten kännetecknas av en stark intern gemenskap och kåranda som går att sammankoppla med den problematiska homogeniteten och den interna rekryteringen. Intern rekrytering inom skogssektorn kan ha en negativ inverkan på könsfördelningen eftersom intern icke- formaliserad rekrytering lämnar ett större spelrum för genusordningen att påverka valet av personal. För att utöka skogssektorns kompetensresurser och för att kunna tillgodose det ökade kompetensbehov som följer av pensionsavgångar och som behövs för att branschen ska kunna expandera, bör branschen se över sina rekryteringsprocesser. Skogssektorn kan inte fortsätta att rekrytera från samma enhetliga underlag utan bör göra insatser för att bredda sitt rekryteringsunderlag. Företag i Västerbotten verkar ofta inom en glesbefolkad arbetsmarknad och för att få tillgång till all lokal arbetskraft har förtaget inte råd att exkludera olika grupper i befolkningen. Informanterna från olika skogsföretag i Västerbotten anser också att branschens långsiktiga kompetensförsörjning hänger på att företagen förändrar sina synsätt vid rekrytering och i högre grad inkluderar kvinnor. Genom att anställa fler kvinnor visar sektorn att den agerar för att komma tillrätta med könssegregeringen. Trots detta får kön aldrig bli den enda grunden för rekrytering. Företag kan heller inte förvänta sig att en jämnare könsfördelning bland personalen per automatik innebär att arbetsplatsen blir mer jämställd. Skogsbranschen behöver även granska sina arbetsvillkor så att de kvinnor som tillkommer också väljer att stanna i branschen.

För att skapa en god rekryteringsbas till arbetslivet krävs jämnare könsfördelning vid de skogliga utbildningarna men på grund av skogssektorns tydliga könsmärkning är det svårt att locka unga tjejer till skoglig utbildning. Skogssektorns mediebild påverkar möjligheterna för unga tjejer att identifiera sig med skogsbranschen. En branschbild som tydligt vänder sig till män sänder ett budskap till unga kvinnor vilket i sin tur påverkar deras vilja att söka sig till de skogliga utbildningarna. Könsmärkningen av skogsbranschen syns tydligt i statistiken över andel och antal antagna och examinerade kvinnor vid skoglig högskoleutbildning. Att söka till en skoglig gymnasieutbildning innebär att man utvecklat ett skogligt intresse redan i unga år. Att den skogliga gymnasieutbildningen är än mer könssegregerad än den skogliga högskoleutbildningen visar att det är få unga tjejer som tidigt finner ett intresse för det skogliga arbetet.

Skogsbranschen, både företag och fackliga organisationer, bör ständigt finna nya sätt att samverka med aktörer för skola och utbildning för att nå ut med en ny bild av branschen som kan intressera både unga tjejer och killar, kvinnor och män. En förutsättning för att komma till rätta med problemet med könsmärkning av de skogliga utbildningarna är att skogsföretagen inte ger utbildningsinstitutionerna hela ansvaret för att skapa en bredare rekryteringsbas för dem att välja från. Andelen kvinnor inom de skogliga utbildningarna hänger samman med rådande samhälleliga genusroller samt den tydliga könsmärkningen av skogssektorn och företagen i Västerbotten måste se hur de på lokal nivå kan påverka sin del i problematiken.

Göran Nyberg, Olofsfors berättar om Ecotracks för Chris Heister under Skogsnolia 2011.

Förslag på åtgärder

- Företag och organisationer inom skogsbranschen i Västerbotten bör utreda och utvärdera sitt framtida kompetensbehov. Kompetensbehovet inom skogssektorn i Västerbotten kan förslagsvis inriktas på att inkludera fler kompetenser och andra kunskapsområden, så som samhällsvetenskap och beteendevetenskap, vilket leder till en generell kompetensbreddning inom sektorn.
- Företag inom skogssektorn i Västerbotten bör se över sin rekryteringsprocess i syfte att rekrytera från ett bredare rekryteringsunderlag, vilket inkluderar fler kvinnor. Företag inom skogsbranschen i Västerbotten kan alla bidra till att bryta gamla könsmönster, såsom vid pensionsavgångar. Branschen kan tillsammans verka för att motverka intern rekrytering genom att formalisera tillsättning av ny personal. Detta innebär att företag breddar sitt rekryteringsunderlag och undviker att rekrytera från samma enhetliga arbetskraftsunderlag.
- Aktörer, företag och organisationer inom skogsbranschen bör vidareutveckla samverkan rörande utbildningsinitiativ. Skogsbranschen, företag och fackliga organisationer i Västerbotten bör fortsätta att utveckla Skogen i skolan och likande utbildningsinitiativ. Fler företag inom skogssektorn i Västerbotten kan inkluderas till samverkan med aktörer från skola och utbildning i syfte att nå ut med en mer mångsidig bild av branschen som kan intressera både unga tjejer och killar, kvinnor och män. Skogsbranschen i Västerbotten bör exempelvis rikta specifika insatser till yrkesverksamma studievägledare inom grundskola och gymnasieskola.
- Skogliga företag i Västerbotten bör utreda hur de på lokal nivå kan förändra bilden av vilka kompetenser och genusroller som man som företag efterfrågar. Genom att se över vilka signaler företaget sänder ut kan man bidra till en mer diversifierad bild av skogsbranschen vilket kan bredda företagets rekryteringsbas.

2. Strategier för jämställdhet

För jämställdhetsarbete krävs gedigen kunskap och insikter om jämställdhet och föreställningar om kön. Företag kan uppleva det svårt att initiera ett jämställdhetsarbete eftersom det också innebär ett erkännande av att organisationen behandlar kvinnor och män på olika sätt. Verksamheten behöver inte ha orättvisa inskriven i lagar, regler och föreskrifter, ojämställdhet kan verka på många olika sätt som inte syns vid första anblick. Företag inom skogssektorn i Västerbotten behöver undersöka hur man systematiskt och kontinuerligt kan arbeta för att motverka att verksamheten fungerar olika för kvinnor och för män (SOU 2007:15, del 3 av 3: 8). Kapitlet belyser hur skogssektorn i Västerbotten systematiskt kan utveckla sitt jämställdhetsarbete.

Ledarskap

Ledningens roll i ett effektivt jämställdhetsarbete beskrivs ofta som avgörande för förändringsarbetets framgångar. Näringslivets ledarskapsakademi är ett företag bestående av ledarskapskonsulter och forskare inom området för ledarskap som initierar och genomför olika utvecklingsprojekt inom kommun och näringsliv. Enligt Näringslivets ledarskapsakademi är det avgörande för jämställdhetsarbetets resultat att ledning och samtliga chefer i verksamheten utvecklar och styr arbetet. Ledningen ska initiera och delegera, följa upp samt aktivt bidra till förändringsarbetet. Jämställdhetsarbetet berör människors

För att det ska leda till något så måste vi ha en ledning som är villig att prioritera och lägga tid och resurser på arbetet.

Malin Jonsson, projektledare, Norsjö kommun

grundläggande uppfattningar och styr också våra handlingar på arbetsplatsen. Därmed påvekas också verksamhetens funktioner och resultat. Det är därför viktigt att ledningen utarbetar det strategiska jämställdhetsarbetet och dess genomförande som vilket annat förändringsarbete som helst (Franzén et al., 2008: 51).

Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering, SOU 2007:15, poängterar att högsta chefens signaler är avgörande för om jämställdhetsarbetet i praktiken kommer att äga rum. Det är av stor vikt att chefen ger uppmärksamhet för och aktivt deltar i jämställdhetsarbetet i syfte att markera för organisationen att hon eller han förväntar sig konkreta resultat. Utredningen menar att ledningen vid jämställdhetsarbetet behöver ta till sig regeringens jämställdhetspolitik och försäkra sig om att företaget kan möta de krav som lagar och regler ställer på verksamheten (för mer information gällande arbetsgivares skyldigheter att arbeta med jämställdhet, se bilaga 4). Utredningen anser också att mellancheferna är en nyckelgrupp i förändringsarbete eftersom de brukar ha en avgörande roll i hur stort handlingsutrymmet de enskilda medarbetarna ute på de olika enheterna kommer att få (SOU 2007:15, del 3 av 3: 16ff, 19, 23ff).

Malin Jonsson är projektledare i Norsjö kommun och sitter med i styrgruppen för Mer kvinnor i basen, vilket är ett projekt för att motverka könsmärkningen av basnäringarna och drivs i Norsjö, Malå och Vindelns kommuner. Malin Jonsson upplever att det är vanligt att företagsledningar lägger över jämställdhetsfrågan på någon annan för att ledningen upplever att de inte riktigt behärskar området. Enligt henne är det viktigt med ett tydligt ledningsengagemang vid jämställdhetsarbete:

Av egen erfarenhet vet jag att det är lätt för ledningen […] att lägga över [jämställdhetsarbetet] på oss som jobbar med projekt som berör jämställdhet. […] När det gäller Mer kvinnor i basen, när det är företag som ska kopplas in i projektet, så har vi resonerat väldigt mycket kring att det är jätteviktigt att vi känner att företagen har en ledning som vill jobba med det här. Att det ska komma från dem. Sen om de inte ligger exakt inom den bransch vi hade önskat eller som projektet riktar sig mot det får komma i andra hand. För att det ska leda till något så måste vi ha en ledning som är villig att prioritera och lägga tid och resurser på arbetet.

Pär Lärkeryd, VD för Norra Skogsägarna samt Indexator, ser också problem med att många företag delegerar värdegrundsfrågor nedåt i organisationen vilket sänder tydliga budskap från ledningen:

Jobbar man med värderingsfrågor måste ledningen gå före. Delegerar jag ner till personalchefen, som oftast är en kvinna, […] då har jag gett en väldigt tydlig signal om vad jag som chef tycker är viktigt. Jag [som chef] jobbar med att bygga fabriker, jag jobbar med logistik, jag jobbar med marknad. Och det visar vad jag efterfrågar inom organisationen. {…] Varför ska jag sitta med på ett projekt om att bygga fabriker om jag inte kan sitta med på ett projekt om en värderingsfråga? Det är ett signalspel. Man måste få högsta ledningen att inse det. Att inse vilka signaler man skickar ut.

Förankring

Jämställdhetsstrateger poängterar ofta vikten av att jämställdhetsarbetet förankras på samtliga nivåer inom organisationen. Kommunikationen från ledningen måste vara tydlig och man bör sträva efter att skapa ett öppet klimat av diskussioner och interaktivitet inom och mellan samtliga led inom företag och organisation. Jämställdhetsarbetet får inte bara resultera i en rapport eller ett policydokument som inte används i den praktiska verksamheten. Det verkliga arbetet går ut på att förändra attityder vilket kräver ett genusperspektiv som genomsyrar hela organisationen, dess arbete och dess framtoning utåt. Förankringen lägger grunden för förändringsarbetet och är liksom ledningens signaler avgörande för dess framgång (Engström & Jakobsson, 2006: 28ff).

Annelie Bryngelsson, HR- specialist på Holmen Skog, uttrycker vikten av ledningens signaler och att jämställdhetsarbetet inte bara blir till en pappersprodukt:

Oavsett vilka frågor man jobbar med där man vill att de ska få ett genomslag i hela företaget då är det ledningen som måste visa att man står bakom beslutet och att man står upp för det man faktiskt säger. Ska man jobba framgångsrikt med jämställdhetsarbete så måste det också finnas en ledning bakom som står för de värderingarna. […] Det ska heller inte bara resultera i en pappersprodukt, i form av en jämställdhetsplan. Man måste jobba i olika aktiviteter.

SOU 2007:15 belyser att det är vanligt att företag utser en ansvarig person som ska leda arbetet med jämställdhet och att företaget därmed anser att man uppfyllt sitt uppdrag. Men för att jämställdhetsarbetet ska få ordentligt fäste i organisationen måste det strategiska arbetet ske gemensamt med chefer och företrädare för de viktigaste enheterna i organisationen. Den jämställdhetsexpertis som utses inom företaget eller som företaget tar in utifrån har som uppgift att handleda verksamheten gällande hur chefer och medarbetare själva inarbetar ett jämställdhetsperspektiv i sitt dagliga arbete. Det är upp till chefer på alla nivåer att ta ansvar för att förändringsprocesserna genomförs och det är medarbetarna som slutligen ska genomföra dem (SOU 2007:15, del 3 av 3: 19f, 38ff).

Om företaget utgår från att jämställdhetsarbetet ska drivas av enskilda individer eller enheter inom organisationen kan arbetet ofta bli till ett kvinnoprojekt. Thommy Bäckström, personalspecialist på Skogsstyrelsen, menar att förankring inom alla led är nödvändigt för att undvika att jämställdhet blir till en kvinnofråga eller att jämställdhetsarbetet stannar hos HR- avdelningen:

Det är ingen kvinnofråga specifikt, det är vidare än så. Jag jobbar med jämställdhet för att jag ser att det här är viktigt för både männen och kvinnorna och för att det är viktigt för arbetsgivaren Skogsstyrelsen.

Britt-Marie Vestermark, Säf- kvinnorna, anser att ledningen inom skogsföretagen måste ta sig an jämställdhetsfrågan för att det inte ska bli till en kvinnofråga inom varje företag:
Det betyder jättemycket om det finns en vilja och ett intresse från ledningen. […] Många gånger har det funnits bara ett fåtal kvinnor på varje arbetsplats och så ska det vara deras uppgift att jobba med jämställdhetsarbetet. Då blir det ju väldigt svårt. Då slår man från underläge hela tiden.

Kunskap och forskning

Inom organisationer kan kön vara en viktig och icke relevant fråga på samma gång. Engström och Jacobsson (2006: 28ff, 39ff, 70) menar att även om viljan till jämställdhet kan finnas så upplever många företag att det är svårt att identifiera problemet och därmed också lösningarna. Bristande kunskap gör att man inte vet hur man ska ta sig från ord till handling. Forskning kan bidra med teoretiska kunskaper och verktyg för att få syn på hur könssegregering och genusordningen verkar inom organisationen. Engström och Jacobsson poängterar också att den nya kunskapen måste omsättas i praktiskt arbete. Det är medarbetarna inom organisationen som bäst känner till hur deras arbetsplats fungerar och som därför har förutsättningarna för att med hjälp av forskningens redskap upptäcka och motarbeta de könsstrukturer som existerar. För att alla medarbetare inom verksamheten ska förstå varför frågan ens är relevant behöver ledningen tillföra allmänna genuskunskaper. Jämställdhetsarbetet kräver att alla som medverkar har gemensamma ord och gemensamma perspektiv att utgå från (SOU 2007:15, del 3 av 3: 37f, 42f).

Enligt en rapport från Riksrevisionen framhålls, ur ett tillväxtperspektiv, vikten av samverkan mellan högskolor och företag i den egna regionen. Högskolor och universitet har en skyldighet att bidra med kunskap och forskning som kan utveckla verksamheter i det lokala näringslivet och enligt utvärderingen bör större delen av samverkansuppgiften inriktas mot åtgärder som är viktiga för tillväxt samt för värden som främjar demokrati (Riksrevisionen, 2005), såsom jämställdhet. Skogssektorn i Västerbotten har inlett ett samarbete med Näringslivets ledarskapsakademi där chefer och ledare för ett antal skogliga företag utbildas i jämställdhet. Det skogliga och skogsindustriella samverkansorganet Mer skog i Västerbotten ska också undersöka möjligheten att genomföra en jämställdhetsutbildning för sina medlemsföretag och organisationer under hösten 2011 (Länsstyrelsen). Malin Lindberg, forskare LTU, bedömer att skogsnäringen i Västerbotten har goda förutsättningar att lyckas i sitt jämställdhetsarbete på grund av de goda jämställdhetskompetenser som finns representerade inom länet. Enligt Malin borde skogsnäringen ta tillvara på de många resurser som finns nära till hands:

> Västerbotten har en ganska bra utgångspunkt. […] Dels har vi en livskraftig skognäring men även ett universitet som representerar flera olika discipliner där man kan involvera forskare från många olika kunskapsområden som kan bidra. Universitetet har en stark genusforskning, det är också viktigt för att få ett effektivt jämställdhetsarbete. Sen ser jag också att det finns en rad aktörer, särkilt i Västerbotten, […] som har byggt upp en viss kompetens när det gäller genusfrågor, innovationssystem och kluster. Och de människorna och de organisationerna tycker jag verkligen att man ska ta tillvara på. Det handlar både om forskare, ideella organisationer, universitet, olika myndigheter och liknande.

Gun Lidestav, docent och forskare vid SLU, efterfrågar mer sektorspecifik genusforskning där skogsbranschen lättare kan identifiera sig själv och sina problem. Hon anser att skogsbranschen måste ta till sig genusforskningen för att de anställda ska kunna se sig själva i ett system:

> Ojämställdhet är inte den enskilde individens fel, det är inte jag som kvinna. Jag lider av det, jag får problem med det, men det är inte jag som är orsaken till det. Samma gäller för de män som sitter i det här systemet. Man kan tack vare genusteorierna och forskning om hur genus i sektorn, förstå både orsak och verkan. Och utifrån det kan man skapa bra strategier.

Samverkan mellan företag inom branschen

Skogsbranschen har väl utvecklade samarbeten med leverantörer inom många olika branscher samt med forsknings- och utbildningsväsendet. Varje anställd person inom skogsindustrin ger sysselsättning för ytterligare två leverantörer av varor och tjänster till skogsnäringen (Skogsindustrin: 5).

Jämställdhet är avgörande för skogssektorns långsiktiga utveckling och överlevnad men är inte nödvändigtvis en konkurrensfråga mellan enskilda företag. De flesta tillfrågade aktörer är eniga om att samarbete företag emellan enbart skulle förenkla för jämställdhetsarbetet hos de enskilda företagen. Niklas Swanemar, VD för Olofsfors beskriver hur man tillsammans kan förändra bilden av branschen:

Det finns goda förutsättningar för samverkan [inom branschen i Västerbotten] i just sådana här mer långsiktiga frågor. Alla vi företag som jobbar i den här sektorn har ju ett behov av långsiktig kompetensförsörjning. […] Det handlar om att synliggöra intressanta karriärmöjligheter och där tror jag att det blir mycket lättare om vi skulle samverka med andra företag inom sektorn. Göra reklam för sektorn som sådan, att den är bred, att det finns många olika yrkesval man kan göra. Det finns många olika möjligheter både till specialisering och generalisering inom de här företagen. Skulle man kunna arbeta i samverkan med att förändra bilden av branschen så har man ju säkert större genomslagskraft.

Branschen i Västerbotten är väl integrerad men består av företag i många olika storlekar varför de har olika förutsättningar att jobba med jämställdhetsarbete. Ann-Britt Edfast, FoU-chef i Sveaskog, ser fördelar i att skogsbranschens mindre företag kan samverka med de övriga i jämställdhetsfrågan. Eftersom många entreprenörer driver enmans- eller tvåmansföretag tror hon att samverkan kan vara nödvändigt för att dessa mindre företag ska kunna lägga tid och resurser på arbete med värdegrundsfrågor.

Maria Hedblom, VD Skogstekniska klustret, tror också att många företag inom Västerbottens skogssektor kan känna att jämställdhetsfrågan är en svår och tung fråga att bära upp som ensamt företag. Hon tycker att det är viktigt att varje enskilt företag ser sin egen roll i branschstrukturen och agerar som en god förebild men förändringen måste ske genom samverkan, genom att tillsammans lobba för jämställdhetsfrågan lokalt, regionalt och även på riksnivå. Lena Abrahamsson, professor vid LTU, anser att skogsbranschen i Västerbotten har mycket att vinna på ett samarbete med övriga basnäringar i jämställdhetsfrågan:

Jag tror inte att man ensam kan förändra de här ojämställdhetsmönstren som finns. Det måste nog ske tillsammans med andra branscher. […] Det vore en bra framgång att skogsbranschen lierar sig, kliver fram som en aktör i jämställdhetsdiskussionen i de olika samhällena, på olika plan, både Västerbotten som stort men kanske också i kommuner och i olika delar av Västerbotten.

Långsiktighet

Värderingsarbete och organisationsförändring tar tid. För att jämställdhetsarbete ska bli meningsfullt krävs långsiktighet i förändringstanken. Arbetsprocesserna för att lyfta och arbeta med jämställdhetsfrågan måste ständigt underhållas. Jämställdhetsarbetet ska vara väl förankrat i organisationen och lämna förslag till ständiga förbättringar och förhållningssätt som förs in i den ordinarie verksamheten. Utan modeller för att kontinuerligt återinföra kunskap finns risken att arbetet stannar av efterhand, vilket kan befästa negativa uppfattningar av jämställdhetsarbetets betydelse. Positivt är att de som väl fått upp ögonen för genus och jämställdhet brukar ha svårt att blunda för ojämställdhet i framtiden och kan därmed vara med och stärka det fortsatta arbetet inom organisationen med egna initiativ och lösningar (Engström & Jakobsson, 2006: 71ff). Lena Abrahamsson poängterar att eftersom ojämställdhet handlar om sociala strukturer som lätt reproducerar sig kan man aldrig låta jämställdhetsarbetet vila:
Det är väldigt viktigt att våga hålla fast vid en linje, att vakta för bakslagen. Det här är traditioner, rutiner och fördomar, de reproducerar sig lätt, det går lätt i cirklar. Även om man har vunnit några steg i någon riktning så är det väldigt lätt att man ramlar tillbaka i gamla hjulspår igen.

Hinder för jämställdhetsarbete

Jämställdhetsarbete inom arbetslivet stöter ofta på olika hinder. Jämställdhetsarbete är en förändringsprocess som berör människors värderingar, identiteter och gränser och därför kan arbetet bemötas av motstånd hos enskilda chefer och/eller medarbetare. Hinder för jämställdhetsarbete har dock oftast att göra med organisationen, dess inneboende struktur och kultur (Cockburn, 1991).

Motstånd

Motstånd till jämställdhetsarbete kan komma från både kvinnor och män. Att lyfta jämställdhetsfrågan på arbetsplatsen innebär att ifrågasätta våra roller som kvinnor och män och synliggöra de maktrelationer som finns mellan kvinnor och män som sociala kategorier. Motstånd till jämställdhetsreformer handlar i grunden om att människor försöker bevara sin identitet samt behålla makten över sig själv och över situationen (Näringslivets ledarskapsakademi, 2010: 40f, Pincus, 1997).

Ett vanligt sätt att visa motstånd är att försöka undergräva jämställdhetsfrågans legitimitet inom organisationen genom att urholka

> **Det vore en bra framgång att skogsbranschen lierar sig, kliver fram som en aktör i jämställdhetsdiskussionen i de olika samhällena, på olika plan, både Västerbotten som stort men kanske också i kommuner och i olika delar av Västerbotten.**
>
> Lena Abrahamsson, professor vid LTU

jämställdhetsfrågans förändringspotential eller att göra frågan spänningsladdad och konfliktfylld för dem som vill föra fram den. Jämställdhetsfrågan kan också på olika sätt tystas ner och hållas borta från dagordningen eller att man går med på att planera för åtgärder som inte får någon direkt inverkan på den konkreta verksamheten. Jämställdhetsarbetet kan också avfärdas med hänvisning till att organisationens huvudsyfte måste komma före, att man måste fokusera på viktigare, ofta ekonomiska, frågor (Pincus, 1997).

Organisationskultur

Studier visar att nätverksorienterade öppna, platta organisationer med närhet och god integrering mellan avdelningar, funktioner och yrken har visat sig fördelaktiga för att kunna skapa lika möjligheter för kvinnor som för män att utöva sitt yrke. De traditionellt hierarkiska organisationerna skapar istället sämre möjligheter för kvinnor och förstärker könssegregering inom organisationerna (Abrahamsson, 2000, Kvande & Rasmussen, 1996: 157f). Annelie Bryngelsson menar att Holmen Skog där hon arbetar och skogsbranschen generellt består av platta organisationer med ett öppet klimat:

Om man tittar på vårt företag är det en platt organisation med korta chefsled. […] Skogsbranschen har mycket frihet under ansvar, det är ett öppet klimat, […] det är högt i tak.

Detta talar för att det finns goda möjligheter, utifrån ett strukturellt organisatoriskt perspektiv, att arbeta med jämställdhet inom skogssektorn. Flera informanter anser dock att det är den rådande organisationskulturen inom enskilda företag kan utgöra ett hinder jämställdhetsarbete inom skogssektorn i Västerbotten. Rådande organisationskultur påverkar vilka roller som tilldelas kvinnor respektive män på arbetsplatsen samt vilket spelrum för att agera utanför dessa roller som accepteras. Hur personalen uppfattar kvinnor och män på ledande positioner har också att göra med organisationskulturen (Itzin & Newman, 1995: 48ff, Keisu, 2009: 330ff). En stark heterosexuell eller sexistisk kultur på arbetsplatsen kan verka som ett hinder för att kvinnor ska känna sig lika berättigade att arbeta där. En sådan kultur inkluderar kvinnor men marginaliserar och kontrollerar dem genom att på olika sätt sexualisera arbetsmiljön och därmed även de personer som befinner sig och arbetar på arbetsplatsen (Cockburn 1991:153ff). Det förekommer, enligt Ds 2004:39 om jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn, att kvinnor och män inom sektorn upplever sig besvärade av sexuella anspelningar på arbetsplatsen.

Niklas Swanemar, anser att företagsledningen måste ta sitt ansvar för att arbetsplatsen ska fungera som en trevlig arbetsmiljö för både kvinnor och män:

På en mansdominerad arbetsplats kan det finnas en viss jargong. Speciellt om det är få kvinnor så kan det ju vara en mindre trevlig arbetsplats att [som kvinna] komma in på. Och det är ju en handfast sak som ledningen måste se och göra någonting åt. Med policys och även i aktivt arbete visa att det inte är okej.

Pär Lärkeryd poängterar att värdegrundsfrågor, i jämförelse med andra utvecklingsfrågor, är otroligt sköra och att företaget därför inte kan acceptera sexistiska uttryck på arbetsplatsen:

Den här typen av arbete som görs runt värderingsfrågor är också ganska sköra. […] Om man skämtar runt värderingsfrågor, kanske drar ett sexistiskt skämt, så ger man de motkrafter som finns, för det finns alltid motkrafter, ett ganska starkt verktyg. Därigenom har man visat att man tror faktiskt inte på det här. Ett arbete med att förändra människors värderingar det kan man förstöra på några minuter.

Indexators jämställdhetsarbete

Inom skogssektorn i Västerbotten finns företaget Indexator, lokaliserat i Vindeln, som arbetat fram metoder för ledningsstyrt jämställdhetsarbete med forskningsanknytning. Under hösten 2005 erbjöds Indexator att delta i forsknings- och utvecklingsprojektet Jämvikt under ledning av Näringslivets Ledarskapsakademi. Indexator tillverkar rotatorer för skogsbruk, entreprenad och materialhantering, exporterar idag till ett 40-tal länder och har 220 anställda. Jämställdhetsarbetet hos Indexator har resulterat i ökad lönsamhet och tillväxt för företaget samt ett omskapande av företagets värdegrund (Franzén et al, 2010).

Indexator valde att gå med i utvecklingsprojektet eftersom företaget var inne i en expansiv fas och hade tagit beslut om att bygga en ny fabrik. För att kunna bygga den nya fabriken i Vindeln ansåg ledningen att företaget behövde bredda sin rekryteringsbas. Ledningen insåg att företaget behövde förändras och bli en mer attraktiv arbetsplats för kvinnor vilket skulle fördubbla tillgången på lokal arbetskraft. Företaget var vid den här tiden starkt mansdominerad och det fanns uppfattningar bland personalen att kvinnor inte skulle fungera i arbetsmiljön. Av de anställda var 11 procent kvinnor, vilka främst arbetade inom områdena för administration och lokalvård (Ibid., 2010).

Projektet jämvikt grundande sig i visionen att företag ska kunna erbjuda arbete på lika villkor, oavsett kön, och att en jämställd verksamhet bidrar till hållbar utveckling och tillväxt för företaget och dess anställda. Arbetet började i Indexators ledningsgrupp där ledningen tillsammans med VD tog ägarskapet för förändringsarbetet. Ledningen beslutade att själva vara delaktiga och följa processen från start till utvärdering. Pär Lärkeryd, VD för Indexator, menar att han under arbetet med projektet insåg att jämställdhetsarbete är svårt att delegera och att projektet nog inte skulle ha lyckats om det inte varit ledningsstyrt (Ibid., 2010).

För att kunna värdera vilken betydelse jämställdhetsarbetet kan ha för företagets utveckling fick cheferna delta i Jämviktsprojektets chefsutbildning. I samtal om verksamheten och med hjälp av forskning om genus och jämställdhetsarbete grundlades en analys av nuläget och gruppen gjorde upp planer på de förändringar man ville se. För att samtliga medarbetare skulle få tillgång till den kunskap som cheferna fått startades kunskapsseminarier för hela personalstyrkan. Seminarierna visade på hur en mer jämställd arbetsplats bidrar till att nå målen med verksamheten och hur jämställdhetsarbetet kunde kopplas till medarbetarnas individuella roller och ansvarsområden på arbetsplatsen. Seminarierna gav också tillfälle att lyfta frågor och tankar kring det motstånd som uppkom i förändringsarbetet och chefer och medarbetare kunde stödja varandra i att hantera och bemöta motstånd på bästa sätt. Med utgångspunkt i de kunskaper som medarbetarna tagit till sig genom kunskapsseminarierna kunde cheferna fortsätta att utveckla jämställdhetsarbetet för ett mer långsiktigt perspektiv. (Ibid., 2010).

Eftersom Indexator var inne i en expansiv fas rekryterades personal och företaget ansträngde sig vid rekryteringen att förändra den mansdominerade könsfördelningen bland personalen. Från hösten 2005 till idag har andelen kvinnliga anställda ökat från 11 till 22 procent och andelen kvinnor som söker till tjänster hos företaget har ökat markant. Under projektets gång insåg ledningen och VD att jämställdhetsarbetet innebar mer än att få in fler kvinnor på arbetsplatsen. Ledningen och VD såg att jämställdhetsarbetet också fungerade som ett arbetssätt för att synliggöra och arbeta med värdegrunder som påverkar arbetsmiljön. Man insåg att jämställdhet påverkar företagets lönsamhet och tillväxt genom ett förbättrat arbetsklimat för de anställda. Jämställdhetsarbetet ökade också företaget produktivitet, förbättrade kvaliteten samt breddade kompetensen. Företagsledning och VD var eniga om att arbete med värdegrundsfrågor är något som den globala konkurrensen kräver. Indexator utvecklas också i samarbetet med andra lokala företag och har bland annat varit en drivande part i grundläggandet av det Skogstekniska klustret i Västerbotten. Indexator fortsätter även att samverka med olika universitet för att möjliggöra en förnyelse av sin företagsutveckling (Ibid., 2010).

Sammanfattande analys

Vilja till förändring hos företaget börjar oftast med en tydlig signal från ledningen. Att företagsledningen tar ägarskap över förändringsarbete blir speciellt viktigt vid jämställdhetsarbete eftersom det grundläggande värderingsarbetet påverkar organisering av arbete inom samtliga företagsenheter. En motiverad ledning gör också att företaget lättare kan enas om uppslutning kring jämställdhetsfrågorna och förenklar processen med att praktiskt införliva planerade

Pär Lärkeryd, Norra Skogsägarna, pratar om jämställdhetsstrategin för skogssektorn på Skogsnolia 2011.

förändringar i syfte att öka jämställdheten. Om ledningen inte själv bidrar i insatser för företagets jämställdhetsarbete innebär det att man utåt sett inte tar en tydlig ställning för förändring. Samtidigt behöver inte jämställdhetsarbete vara ledningsstyrt för att vara framgångsrikt. Skogsbranschen är dock en av många sektorer som saknar långtgående erfarenheter av arbete med värdegrundsfrågor och har därför inte tillgång till inarbetade metoder för jämställdhetsarbete. Ledningsstyrt jämställdhetsarbete, där tydliga riktlinjer lägger grunden för hur verksamheten systematiskt ska kunna arbeta med jämställdhet, är därför fördelaktigt för skogsbranschen.

För att jämställdhetsarbetet ska få förankring i hela organisationen krävs att ett jämställdhetsperspektiv integreras i det dagliga arbetet på samtliga nivåer. Jämställdhetsperspektivet får inte parkeras hos enskilda individer som ska ansvara för företagets jämställdhetsarbete eller hos specifika avdelningar inom företaget. Att som företag arbeta med jämställdhet handlar exempelvis om så mycket mer än att synliggöra kvinnor vid rekrytering. Arbetet berör också lönenivåer, arbetsvillkor, arbetsklimat, företagskultur samt hur företaget syns och agerar utåt. För framgångsrikt jämställdhetsarbete krävs också en kontinuerlig tillförsel av kunskap och forskning för att företaget ska kunna bli uppmärksam på ojämställdhet och kunna se vad det är som behöver förändras. Forskning och expertis utifrån kan bidra med de verktyg som företaget behöver för att få nya perspektiv på arbetsplatsen och hur den reproducerar kön i sin verksamhet. Det finns goda möjligheter för skogsbranschen i Västerbotten att samverka med forskningsenheter inom olika områden, tillexempel genusforskningen vid Umeå universitet.

Hinder i form av olika typer av motstånd kan uppstå eftersom jämställdhetsarbete berör människors grundläggande värderingar och ifrågasätter system som vi alla, kvinnor som män, lever och verkar inom. Det kan vara svårt att som enskilt företag veta hur man ska synliggöra och hantera olika hinder för jämställdhetsarbete. Motstånd mot jämställdhetsarbetet, förekomst av en hindrande organisationskultur som kväver kvinnors initiativ och spelrum eller som sexualiserar individer eller grupper kan utgöra ett omfattande hinder för jämställdhetsarbetet inom det enskilda företaget. Företag inom skogsbranschen i Västerbotten bör därför samarbeta för att tillsammans tydligt ta ställning för jämställdhetsarbetet och lyfta fram omställningens positiva effekter för det enskilda företaget och för branschen i stort. Skogssektorn i Västerbotten har ett gemensamt intresse för att förändra bilden av branschen och eftersom det rör sig om en väl integrerad bransch med goda kontakter finns det också många möjligheter för samverkan mellan företagen i jämställdhetsfrågan.

Det jämställdhetsarbete som Indexator AB i Vindeln har utvecklat genom arbetet med Jämviktsprojektet kan fungera som inspiration för andra skogliga företag i Västerbotten. Exemplet Indexator visar hur samtliga chefers och medarbetares gemensamma insatser i jämställdhetsarbetet kan påverka företagets totala prestationsförmåga. Att synas och fungera som en jämställd arbetsgivare har en positiv inverkan på företagets lönsamhet och tillväxt. Indexators arbete demonstrerar också fördelarna med att jämställdhetsarbete bedrivs av ledningen samt att företaget aktivt söker ny kunskap för att analysera sin verksamhet ur ett jämställdhets- och genusperspektiv.

Förslag på åtgärder

- Branschens samarbeten med lokala forskningsenheter, universitet, högskolor och institut som verkar inom Västerbotten kan utvecklas och inkludera fler företag. Enskilda företag kan se över eller initiera länkningar till utomstående forsknings- och utbildningsinstitutioner eller företag som har kunskap om genus och jämställdhetsarbete.
- Personer på ledande positioner inom skogssektorn i Västerbotten bör genomgå genusutbildning. Chefer, företagsledningar och bolagsstyrelser bör genomgå en genusutbildning för att erhålla de kunskapsverktyg för krävs för att kunna synliggöra ojämställda strukturer inom de egna företagen och organisationerna.
- Företag inom skogssektorn i Västerbotten bör genomföra en verksamhetsanalys ur ett jämställdhetsperspektiv. Företag inom skogsektorn i Västerbotten som redan initierat jämställdhetsarbete inom sin verksamhet kan se över om jämställdhetsarbetet landat hos speciella enheter eller individer inom företaget. Jämställdhetsarbetet bör integreras på alla enheter och nivåer i verksamheten. Arbetet bör ständigt utveckla förslag till nya förhållningssätt inom verksamheten. Kontinuiteten i jämställdhetsarbetet är viktigt, inte minst som ett medel för att kunna hantera olika typer av motstånd.
- Branschen bör samverka för att förenkla för mindre företag inom skogssektorn att jobba med jämställdhet. Branschen i Västerbotten bör, i samverkan med lokala myndigheter och forsknings- och utbildningsinstitutioner, utarbeta en resurspool för information, material och handledning kring arbete med värdegrundsfrågor på arbetsplatsen.

Avslutande diskussion

Det finns många olika vinster med jämställdhet men för skogssektorn i Västerbotten kan jämställdhet främst betraktas som en överlevnadsfråga. För att sektorn ska kunna bli en framtidsbransch krävs att man ökar sin legitimitet genom att följa med i samhällets allmänna jämställdhetsutveckling. Branschen måste kunna spegla en mångfald av kunder och leverantörer, och kunna kommunicera med olika typer av skogsägare och användare av skogen och dess mångfald av produkter. En jämnare representation av kvinnor och män på arbetsplatsen skapar också högre lönsamhet för företaget eftersom man får ökad tillgång till det lokala humankapital som omger företaget. Västerbotten är ett län med god tillgång på välutbildad arbetskraft. Skogssektorn i Västerbotten står för många arbetstillfällen inom länet och har därför liksom kommunerna ett ansvar för att kompetens ska stanna inom länet. De lokala skogsföretagen bör därför verka för att deras arbetsplatser ska kunna attrahera både kvinnor och män. I skogliga sammanhang är Västerbotten ett viktigt län och kan tjäna som förebild för skogsbranschen inom Sverige i stort. Branschen i Västerbotten har möjlighet att tänka nytt för att utveckla arbetet med arbetsmiljö och värdegrundsfrågor. Tydliga ansatser i jämställdhetsarbetet visar att skogssektorn i Västerbotten vill komma tillrätta med de områden där man som bransch hittills halkat efter.

Denna jämställdhetsanalys visar att en viktig förklaring till varför skogssektorn i Västerbotten är könssegregerad är att branschen av tradition är könsmärkt. Bilden av branschen, arbetslivet, skogsägandet samt de skogliga utbildningarna riktar sig främst till män. Bilden av skogssektorn påverkar därmed möjligheterna för kvinnor att identifiera sig med branschen vilket resulterar i den könssegregering vi ser idag. Könsmärkning av olika arbetsuppgifter är en förklaring till att kvinnor och män fördelar sig ojämlikt mellan olika områden och positioner inom skogsbranschen. Könsmärkningen innebär även att kvinnor framstår som avvikande på den mansdominerade arbetsplatsen och måste berättiga sin närvaro och inverkan inom sektorn.

Den könsmärkta bilden av skogsbranschen som återges utåt samt den interna bilden av en bransch med en stark gemenskap och intern rekrytering kan ses i förhållande till varandra. Genom att uppmärksamma hur dessa samverkar kan branschen utveckla strategier för att motverka könsmärkning och främja en jämställd arbetsmarknad inom sektorn.

Att som bransch initiera ett tydligt jämställdhetsperspektiv inom sina verksamheter kan ge fördelar i form av god publicitet. Jämställdhetsarbete kan ha sin drivkraft i alltigenom ekonomiska motiv där företag vill porträtteras som ansvarstagande i mediala sammanhang. Oavsett vilken grundtanke företaget har vid det inledande jämställdhetsarbetet kommer det högst troligt att gagna företaget, dess anställda samt det lokala samhället och samhället i stort. Jämställdhet kan riva ner restriktioner som reducerar människors handlingsutrymme och kreativitet både för individer och för grupper i samhället. Skogssektorn kan dock inte förvänta sig att ökat antal kvinnor inom branschen automatiskt medför förnyelse och utveckling till branschen eller att kvinnor som grupp alltid tillför könsspecifika kunskaper, kompetenser eller erfarenheter. Ett sådant förhållningssätt innebär att se kvinnor som en särart med speciella karaktärsegenskaper. För att jämställdhetsarbetet ska vara utvecklande för skogssektorn behöver branschen också ta steget längre än att endast tillsätta fler kvinnor. Sektorn bör se över arbetsvillkor och rådande organisationskultur för att motverka att verksamheter fungerar och upplevs olika för kvinnor och för män och därmed ge förutsättningar för en kreativ och god arbetsmiljö.

Jämställdhetsarbete handlar om att ifrågasätta maktförhållanden mellan kvinnor och män. Det handlar om att kvinnor som grupp ska få ökad tillgång på makt samtidigt som män som grupp måste lämna ifrån sig makt. Skogssektorn i Västerbotten är en mansdominerad bransch där män dominerar starkt inom ledande positioner. Att initiera ledningsstyrt jämställdhetsarbete inom sektorn innebär således att män på ledande positioner behöver skapa utrymme för kvinnor att ta plats och få tillgång till inflytande. Jämställdhet är dock inte enbart en kvinnofråga. Ojämställdhet innebär att både kvinnor och män blir definierade och begränsade på grund av sitt kön. Vi bidrar alla till detta system eftersom vi lever och verkar i en ojämställd samhällsstruktur. En förutsättning för jämställdhetsarbete är därför att vi gör oss medvetna om vår egen roll i skapande och återskapande av ojämställdhet. Individer, organisationer och företag har möjlighet att agera för att utmana och förändra den rådande strukturen. För att kunna utvecklas i jämställdhetsarbetet är det vikigt att organisationer och företag inte skuldbeläggs för deras tidigare agerande. Rådande könssegregering inom skogssektorn i Västerbotten är endast ett utgångsläge och det finns många goda förutsättningar för att branschen ska kunna utvecklas genom sitt jämställdhetsarbete.

Samtliga informanter från skogliga företag uttrycker en tydlig vilja till att införliva ett jämställdhetsperspektiv i sina verksamheter och ser jämställdhet som en viktig del i visionen om skogssektorn som en framtidsbransch. De ser också stora möjligheter till lokal samverkan inom branschen. Skogssektorn är redan en viktig aktör i många samarbeten som utvecklas just nu i Västerbotten mellan näringslivet, högskolan och olika myndigheter. Dessa samarbeten bygger upp en infrastruktur av utvecklingsresurser och kunskap kring skogssektorn. Genom att tillvarata och använda sig av den kunskap och de förebilder som finns i Västerbotten angående jämställdhetsarbete inom företag och näringsliv kan branschen utveckla hållbara strategier för framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Referenser

ACANALYS. (2010). *Konjunkturläge AC*. Umeå Universitet: Centrum för regionvetenskap (CERUM). 901 87 Umeå

Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer.* Umeå: Boréa.

Brandén, G., Forsgren, A., Holmström, M. & Olsson-Spjut, F. (2011). *39 000 anställningar till och med 2020: En studie av rekryteringsbehovet i Västerbottens län*. (CERUM Report Nr 26/2011). Umeå Universitet: Centrum för regionvetenskap. 901 87 Umeå.

Brandth, B. & Haugen, S. M. (1998). Breaking into a Masculine Discourse: Women and Farm Forestry. *Sociologia Ruralis*. 38: 3, 427-442.

Cockburn, C. (1991). *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*. Basingstoke: Macmillan.

Dra åt skogen, www.dra.se (2011-04-11)

Ekström, E. (2001). *Arbetsgivarnas rekryteringsbeteende*. IFAU (Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering) Forskningsrapport 2001:3.

Engström, N. & Jakobsson, B. (2006). *Skelett i garderoben: metoder för att upptäcka ojämställdhet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Franzén, C., Sjölander, S., Borgström, J. & Lantz, J. (2008) *Jämvikt. Ledningsstyrt jämställdhetsarbete*. Rapport Näringslivets Ledarskapsakademi.

Franzén, C., Lärkeryd, P., Sjölander, S. & Borgström, J. (2010). *Det lönar sig. Genusmedveten ledning och styrning i verkstadsindustri*. Rapport Näringslivets Ledarskapsakademi.

Grönblad, F. (2006) Testosteronstint i svenska skogar. I: *SkogsVärden*. 3

Hagberg, J-E., Nyberg, A., Sundin, E. (1995). *Att göra landet jämställt: en utvärdering av kvinnor och män i samverkan – Sveriges största satsning av jämställdhet på arbetsmarknaden*. Stockholm: Nerenius & Santérus.

Itzin, C. & Newman, J. (1995). *Gender, culture and organizational change – putting theory into practice*. London: Routledge.

Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Keisu, B-I. (2009). *Att peka med hela handen: om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer.* Umeå: Sociologiska institutionen. 901 87 Umeå.

Kvande, E. & Rasmussen, B. (1996). *Nye kvinneliv: kvinner i menns organisasjoner.* Oslo: Ad Notam.

Johansson, E. (1994). *Skogarnas fria söner.* Stockholm: Nordiska Museet.

Lidestav, G. & Wästerlund, D. (1998). *Skogsutbildade kvinnors och mäns villkor i arbetslivet – resultat från en enkätundersökning* (Arbetsdokument nr 4). Sveriges lantbruksuniversitet, Institutionen för skogsteknik, 907 32 Umeå.

Lidestav, G. (2000). *Attityder till skogsbrukets miljöfrågor och visad naturhänsyn bland kvinnliga respektive manliga skogsägare*. (Forskningsrapport). Sveriges lantbruksuniversitet: Institutionen för skogsskötsel. 907 32 Umeå.

Lidestav, G & Ekström, M. (2000). Introducing Gender in Studies on Management Behaviour Among Non-industrial Private Forest Owners. *Scandinavian Journal of Forest Research*. 15: 3, 378-386).

Lidestav, G. (2003a). Vad gör kön i skogen? *Fakta Skog*. 2003: 10.

Lidestav, G. (2003b). *I konkurrens med en bror – könsrelaterade överlåtelsemönster inom det samtida svenska familjeskogsbruket*. (Forskningsrapport). Sveriges Lantbruksuniversitet: Institutionen för skogsskötsel. 907 32 Umeå.

Lidestav, G. (2006). Gender structures in Swedish family forestry. I: Späeth, R. (ed.) *Time for action – Changing the gender situation in forestry. Report of the team of specialists on gender and forestry.* FAO: Rom.

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

Luleå tekniska universitet hemsida, www.ltu.se (2011-04-06).

Lycksele kommuns hemsida, www.lycksele.se (2011-05-05).

Mera skog i Västerbotten, www.meraskog.se (2011-04-26).

Malmqvist, J. (2010). *Nästa generations syn på skogsägandet och skogsägarrörelsen: En enkätundersökning bland vuxna barn till dagens medlemmar i Norra Skogsägarna*. (Examensarbete) Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges landsbygdsuniversitet, 901 83 Umeå.

NUTEK (1999) *Jämställdhet och lönsamhet*. Stockholm: Närings- och teknikutvecklingsverket (nuvarande Tillväxtverket).

NUTEK (2005). *Tre strategier för hållbar utveckling: miljö, jämställdhet och integration i regional utveckling*. Stockholm: Verket för näringslivsutveckling (nuvarande Tillväxtverket).

Pincus, I. (1997). *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer.* Örebro: Kvinnovetenskapligt forums skiftserie.

Robertsson, H. (2003). *Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

SCB 2010. Utbildningsstatistisk årsbok.

SLU (2011). *Lika villkorsplan för S-fakulteten för perioden 2011–2013*. Sveriges lantbruksuniversitet: fakulteten för skogsvetenskap. 917 32 Umeå.

SLU hemsida, www.slu.se (2011-04-06).

Skellefteå kommuns hemsida, www.skelleftea.se (2011-04-13).

Skogen i skolan, www.skogeniskolan.se (2011-04-26).

Skogsindustrierna. (2008). *Skogsindustrin – en faktasamling 2008*.

Skogsindustrierna. (2009). *Skogsindustrin – en faktasamling 2009*.

Skogsstyrelsens hemsida, www.skogsstyrelsen.se (2011-04-26).

Skogsstyrelsen/FAOSTAT 2007/2008. 16.10 Export och import av några skogsindustriprodukter.

Skogsstyrelsen 2008. 12.14 Genomsnittliga timlöner för anställda inom skogsbruk, jordbruk och vissa industrier.

Skogsstyrelsen 2009. Distrikten i siffror, antal skogsägare.

Skogsstyrelsen 2009. 2.02 Areal produktiv skogsmark med fördelning på län och ägarklasser.

Skogsstyrelsen 2009. 12.02 Sysselsatta fördelade efter näringsgren och kön.

Skogsstyrelsen 2009. 12.03 Antal sysselsatta i skogsarbete.

Skogsstyrelsen 2009. 12.05 Antal sysselsatta skogsentreprenörer.

Skogsstyrelsen 2010. 2.4 Antal skogsägare (fysiska personer) fördelade efter kön och åldersklass.

Skogssverige, www.skogssverige.se (2011-04-06).

Skogstekniska klustret, www.skogstekniskaklustret.se (2011-04-27).

SLU 2009. Fakulteternas verksamhetsberättelser 2009.

Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan.

Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks: könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Offentligt tryck

Hirdman, Y. (1990). Genussystemet. I: SOU (1990:44) *Demokrati och makt I Sverige: Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm: Allmänna förl.

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

SOU (2004:43) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.

Prop. (2007/08:108) *En skogspolitik i takt med tiden*. Stockholm: Sveriges regering.

Riksrevisionen. (2005). *Tillväxt genom samverkan? Högskolan och det omgivande samhället*. Stockholm: Sveriges riksdag.

SOU (2007: 15) *Jämställd medborgarservice – goda råd om jämställdhetsintegrering*. Del 3 av 3. Stockholm: Fritzes.

Statistisk databas

rAps-RIS

Tabell- och figurförteckning

Tabell 1: sysselsättning inom skogssektorn, fördelat på kön. Hela landet, år 2009. Avrundade tal. 13
Tabell 2: den produktiva skogsmarkens fördelning på ägarklasser 2009. Hela landet och Västerbotten. 27
Tabell 3: skogsägare fördelade efter kön och åldersklass, i antal och procent, år 2010. Hela landet. 27
Tabell 4: andel skogsägare efter kommun och kön i Västerbottens län. År 2009. 29
Tabell 5: andel kvinnor och män antagna vid fakulteten för skogsvetenskap år 2005-2009, i procent* 38
Tabell 6: antal examina 2008/2009 efter område och kön inom skogliga utbildningar 38
Tabell 7: antal elever vid naturbruksgymnasiet med skoglig inriktning, nationella siffror. 39
Tabell 8: skogssektorns bidrag till bnp: 2000 kr per avverkad samt förädlad kubikmeter, år 2004. 63

Figur 1: förvärvsarbetande kvinnor och män med bostad i regionen efter näringsgren. 2007, Västerbotten. 12
Figur 2: könsfördelningen i tio företag* inom skogssektorn i Västerbotten 15

Bilaga 1:

Begreppsförklaring

Skogssektorn/Skogsbranschen

Med skogsbranschen och skogsnäringen åsyftas ett större perspektiv, det vill säga skogsbruk, skogsindustri och skogsteknik. Med skogsindustri avses trävaruindustri och massa- pappers- och pappersvaruindustri. Med skogsteknik syftas teknik som skapar tillämpningar inom skogsbruket.

Jämställdhet

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämlikhet

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet. Jämlikhet innebär att alla människor ska vara lika inför lagen och ha samma rättigheter och skyldigheter oavsett etnicitet, tro, sexuell läggning, social tillhörighet, funktionsnedsättning etc.

Kön och genus

Kön brukar användas som benämning på det biologiska könet och genus används som benämning på det socialt konstruerade könet. Båda begreppen kan användas för att beskriva både det biologiskt och det socialt konstruerade könet. Det är svårt att helt särskilja kön och genus eftersom vi från födseln behandlas olika på grund av vårt biologiska kön.

Genussystem/Genusordning

Genusordning och genussystem är begrepp för att benämna den sociala struktur som skapar och upprätthåller maktrelationer mellan kvinnor och män. Genussystemet utgår från två principer som tillsammans ger en förklaring till varför ojämställdheten mellan kvinnor och män består. Den första principen är att det finns ett motsatsförhållande mellan kvinnor och män som består av föreställningar om könen som är socialt och kulturellt rotade. Den andra principen är att det finns en hierarki mellan dessa socialt och kulturellt skapade kön, där mannen är norm och innehar makten som följer av att vara norm. Hierarkin mellan kvinnor och män upprätthålls genom isärhållandet av könen, vilket exemplifieras genom arbetsuppdelningen i hemmet och på arbetsmarknaden.

Könssegregering

Könssegregering innebär att kvinnor som grupp och män som grupp återfinns inom olika områden, sektorer och nivåer i samhället.

Könsmärkning

Könsmärkning är ett begrepp som kan sammankopplas med könssegregering. Könsmärkning innebär att man symboliskt ger uttryck för kön till exempel i företeelser, arbetsuppgifter, yrken eller branscher. Om exempelvis ett yrke är könsmärkt innebär det att många kan uppfatta det som att yrkesrollen endast är tillgängligt att utöva för personer av ett specifikt kön.

Könsneutralitet

Könsneutralitet innebär att aktiviteter eller företeelser inte förutsätts gälla ett särskilt kön. Begreppet brukar användas om sådant som tidigare varit könsbestämt men som idag inte längre bör vara, eller är, riktat till ett visst kön.

Samhällsstruktur

Begreppet samhällsstruktur betecknar en bestående och omfattande samhällsordning som på olika sätt har inverkan på individers val och möjligheter.

Makt

Makt är ett begrepp som beskriver möjligheten för individer eller grupper att agera efter egen fri vilja. Individer eller grupper kan utöva makt över andra genom att råda över olika former av resurser och tillgång som möjliggör inflytande. Makt kan ta sig uttryck i en formell position, det vill säga att inneha en viss befattning. Makt kan även innebära att individer eller grupper i samhället har möjligheten att formulera både problem och möjliga lösningar.

Hållbar utveckling

Hållbar utveckling syftar på en samhällsutveckling som kan tillgodose de behov som befolkningen har idag utan att äventyra kommande generationers levnadsstandard och möjligheter att tillgodose sina behov och intressen.

Bilaga 2:

Den nationella strategin för jämställdhet inom skogs-brukssektorn – urval av insatser som berör Västerbotten

- Regeringen har gett SLU i uppdrag som ansvarig aktör att ge förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet inom skogsbranschen. Skogsföretagen ska arbeta vidare med dessa och genomföra dem. Dessa förslag ska fungera som underlag för en handlingsplan för hur skogssektorn kan attrahera både kvinnor och män.

- Regeringen har beslutat att företagens strategiska styrdokument ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv som ska genomsyra företagen från ledningsnivå ut till varje medarbetare. Följande företag med anknytning till Västerbotten har åtagit sig att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina strategiska styrdokument: Sveaskog, Norra Skogsägarna, Holmen Skog, Skogssällskapet och SCA.

- Regeringen har gett Skogforsk i uppdrag att utveckla en webbaserad knutpunkt för erfarenhetsutbyte och information kring jämställdhet inom skogsbruket.

- Skogsstyrelsen har fått i uppdrag att framställa förslag på åtgärder för att skapa förutsättningar för att främja jämställdhet bland skogsägare. Skogsstyrelsen bör samverka med SLU, skogsägarföreningar, skogliga nätverk, skogsentreprenörer och virkesköpare.

- Regeringen har gett Skogsstyrelsen och LRF Skogsägarna i uppdrag att utforma aktiviteter, information och informationsmaterial med både skogsägande kvinnor och män som målgrupp. Det redan befintliga materialet ska förbättras och vidareutvecklas.

- Regeringen har gett SLU i uppdrag att samordna utbildningar i jämställdhet för alla lärare inom det skogliga området. SLU:s skogliga utbildningar ska också förse företag i branschen med utbildningsmaterial med tips på hur man ska tänka för att bemöta kvinnor och män, tjejer och killar, på lika villkor vid studiebesök och pryo.

- Skogsstyrelsen har fått i uppdrag att utveckla insatserna inom Skogen i skolan för att särskilt vända sig till de unga tjejerna och ta fram konkreta informationsinsatser som kan öka de unga tjejernas intresse för det skogliga området. Skogsstyrelsens insatser ska ske i samverkan med Skogen i skolan och dess medlemsorganisationer samt Naturbruksskolornas förening.

- Regeringen har också väckt förslag om att SLA, Skogs- och lantarbetsgivareförbundet, tillsammans med företagen inom branschen ska ansvara för att integrera ett tydligare jämställdhetsperspektiv i utformning av sommarjobb och praktikveckor inom det skogliga området. SLA ska också arbeta för att förbättra informationen om skogsbranschens möjligheter för arbete oavsett kön till samtliga studie- och yrkesvägledare.

Referens:

Informationsmaterial (2011). Konkurrenskraft kräver jämställdhet – jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn. Stockholm: Sveriges regering.

Bilaga 3:

Skogssektorns samhällsekonomiska värde

Tabell 8: Skogssektorns bidrag till BNP: 2000 kr per avverkad samt förädlad kubikmeter, år 2004.

	Avverkad volym (1 000 m³ sk)	Produktionsvärde (2 000 kr m³)
Sverige	85 100	170 miljarder
Västerbotten	6 681	13,3 miljarder
Skellefteå	1 207	2,4 miljarder
Lycksele	838	1,7 miljarder
Vindeln	648	1,3 miljarder
Åsele	576	1,2 miljarder
Storuman	498	996 miljoner
Umeå	495	990 miljoner
Vilhelmina	431	862 miljoner
Sorsele	347	694 miljoner
Bjurholm	319	638 miljoner
Norsjö	300	600 miljoner
Nordmaling	281	562 miljoner
Robertsfors	252	504 miljoner
Dorotea	190	380 miljoner
Malå	158	316 miljoner
Vännäs	140	280 miljoner

Källa: Mera skog i Västerbotten samt SLU Forskning om skogsekonomi.

Bilaga 4:

Arbetsgivarens skyldigheter att arbeta med jämställdhet på arbetsplatsen

Inom arbetslivet finns målsättningar om jämställdhet uttryckta genom politik och lagstiftning som föreskriver jämställda förhållningssätt. Enligt rådande diskrimineringslagstiftning ska arbetsgivare och arbetstagare samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.

Arbetsgivaren ska också inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön. Arbetsgivaren har en skyldighet att genom utbildning och kompetensutveckling främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom olika kategorier av arbetstagare och försöka att se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar (SFS 2008:567 3 kap.).

Referens:

SFS 2008:567. Diskrimineringslagen. Stockholm: Justitiedepartementet.

I augusti 2012 anordnade Länsstyrelsen i Västerbotten i samarbete med Norra Skogsägarna, Röbäcks 4H-gård och Skogstekniska klustret ett skogskollo för tjejer. Under dessa två dagar fick deltagarna lära sig mer om skogen och dess potential samt hur det är att arbeta med och i skogen.

Länsstyrelsen Västerbotten
Storgatan 71 B, 901 86 Umeå

www.lansstyrelsen.se/vasterbotten
vasterbotten@lansstyrelsen.se
tel. 090-10 70 00