

Rapport 2023/07

17 vägar till en mer jämställd skogssektor

Rapport från regeringsuppdraget ”Genomförande av åtgärder för en jämställd skogsnäring”



Projektledare och författare

Maria Högvall Nordin

Medförfattare

Karin Bengtsson

Rikard Flyckt

Raymond Wide

Projektgrupp

Maria Högvall Nordin

Raymond Wide

Omslagsfoto

Mostphotos

Upplaga

Finns endast som pdf-fil för egen utskrift

Innehåll

1	Bakgrund.....	8
1.1	Uppdrag att fortsätta arbetet för en jämställd skogsnäring.....	8
1.2	Tolkning av uppdraget och ytterligare styrande faktorer	9
1.3	Rapportens syfte och struktur	11
2	Åtgärder inom fokusområdet Utbildning	13
3	Åtgärder inom fokusområdet Arbetsliv	17
4	Åtgärder inom fokusområdet Enskilt skogsägande	20
5	Exempel på samverkan om jämställdhet	24
6	Nuläge och vägen framåt	28
7	Skogssektorns jämställdhetsråd.....	29
7.1	Jämställdhetsrådet – vägen framåt.....	29
8	Uppföljning av jämställdhet inom skogssektorn	32
9	Utmaningar för jämställdhet i sektorn.....	34
10	Avslutande ord från sektorn	35
11	Litteratur/källförteckning	36

Förord

Är vi nära att ha en jämställd skogssektor? Nej. Fortfarande hittar vi en stor majoritet män på de flesta håll och nivåer inom sektorn. Fortfarande är vittnesmålen många om stereotypt manligt präglade kulturer.

Finns det hopp om ett bättre läge? Ja. Jag vågar påstå att det inom mycket stora delar av skogssektorn finns en medvetenhet om de problem som finns. Och, minst lika viktigt, det finns en bred vilja och ambition att verka för att alla, oavsett kön, ska känna sig lika välkomna att studera och arbeta inom sektorn, och att de ska ha likvärdiga förutsättningar oavsett om vi pratar om karriärmöjligheter, lön eller bemötande. Medvetenhet, vilja och ambition är en bra utgångspunkt. Men det räcker inte – det krävs också handling. Därför är det roligt att kunna konstatera att det har hänt en hel del sedan vi avrapporterade regeringsuppdraget *Åtgärder för en jämställd skogssektor* i mars 2019.

Det du nu läser är rapporten från det uppföljande regeringsuppdraget *Genomförande av åtgärder för en jämställd skogsnäring*. I rapporten beskrivs ett urval av vad som har gjorts kopplat till de 17 åtgärder som var ett resultat av det tidigare uppdraget. Inom varje åtgärd finns det framsteg att rapportera, samtidigt som det naturligtvis också återstår mycket arbete.

Det kanske enskilt viktigaste som har hänt inom området på senare tid är bildandet av Skogssektorns jämställdhetsråd. Uppdraget för rådet är att via dialog och samverkan bidra till en jämställd skogssektor, inom såväl arbetsliv och utbildning som enskilt skogsägande. Jag har stora förhoppningar på rådet – här kan vi gemensamt ta fram handfasta åtgärder och hitta vägar framåt för en ökad jämställdhet. Skogssektorns jämställdhetsråd är dessutom av allt att döma en unik satsning i sitt slag – vi har all anledning att vara stolta över att ha dragit i gång ett så omfattande branschgemensamt arbete för att förbättra jämställdheten.

Men varför är det då så viktigt att nå resultat på det här området? Det är frestande att svara att det är självklart – men fullt så enkelt är det förstås inte. Argument för ökad jämställdhet inom skogssektorn kan vara att det ökar näringens konkurrenskraft och att det bidrar till en bättre arbetsmiljö eller till att det blir lättare att hitta rätt kompetenser. Men här vill jag vara tydlig med att hur viktiga de argumenten än är, finns det ett annat som är det absolut tyngsta: Jämställdhet är en rättvisefråga. Män och kvinnor ska ha ”samma makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv”, som det heter i Sveriges jämställdhetspolitiska mål. Jämställdhet är ett självändamål.

Jag hoppas att den här rapporten ska ge läsaren nya insikter och ny inspiration till att arbeta ännu mer intensivt för en mer jämställd skogssektor. Fortfarande återstår mycket att göra, och det är som sagt en god bit kvar att gå innan sektorn verkligen är jämställd. Men det är mycket viktigt att vi har kommit i gång, och att vi gör det tillsammans.

Jönköping i februari 2023

Herman Sundqvist
Generaldirektör, Skogsstyrelsen

Sammanfattning

Denna rapport beskriver resultaten av regeringsuppdraget till Skogsstyrelsen *Genomförande av åtgärder för en jämställd skogsnäring*, som i sin tur är en fortsättning på det tidigare regeringsuppdraget *Åtgärder för en jämställd skogssektor*.

Inom ramen för det aktuella uppdraget har under åren 2020–2022 en mängd aktiviteter som är kopplade till de 17 åtgärdsförslag som nämns i den förstnämnda rapporten genomförts, inom fokusområdena Utbildning, Arbetsliv och Enskilt skogsägande.

Arbetet i det uppdrag som nu redovisas har utgått ifrån Sveriges jämställdhetspolitiska mål och visionen för jämställdhet inom skogssektorn, de sju sektorsövergripande nycklarna till framgång samt de målbilder som tagits fram för respektive fokusområde. Rapporten redovisar framsteg inom de tre områdena.

Åtgärder inom fokusområdet Utbildning

Aktiviteter har pågått kopplat till samtliga åtta åtgärdsförslag för området. Bland annat har universiteten tagit fram avsiktsförklaringar och handlingsplaner kring jämställdhet. Samtidigt saknas exempelvis ett gemensamt jämställdhetsindex för utbildningsinstitutionerna.

Åtgärder inom fokusområdet Arbetsliv

Arbetet med jämställdhet drivs oftast av företagens ledningar och blir alltmer integrerat i det löpande arbetet. De flesta som har svarat på en enkät inom regeringsuppdraget uppger att jämställdhetsarbetet regelmässigt följs upp och att det finns strategier för genusmedveten rekrytering. Inom de skogligena certifieringssystemen har dock jämställdhetsaspekten inte fullt ut fått fäste.

Åtgärder inom fokusområdet Enskilt skogsägande

En majoritet av dem som svarat på ovan nämnda enkät anger att det finns tydliga brister i villkor och bemötande för skogsägande kvinnor, jämfört med motsvarande för skogsägande män. Samtidigt är aktiviteten stor inom skogligena nätverk för kvinnor, det sker utbildningsinsatser för att öka jämställdheten och det tas fram material som många aktörer kan använda.

Utöver det som direkt kopplar till respektive fokusområde pågår en mängd samverkansinitiativ kring jämställdhet i skogssektorn. Rapporten listar också ett antal utmaningar för det framtida arbetet och beskriver jämställdhetsforum som ett viktigt verktyg för framgång. Här är det nyligen bildade Skogssektorns jämställdhetsråd, med sina tre arbetsgrupper kopplade till fokusområdena, ett viktigt resultat av arbetet med regeringsuppdraget.

1 Bakgrund

1.1 Uppdrag att fortsätta arbetet för en jämställd skogsnäring

Skogsstyrelsen fick i slutet av 2019 regeringens uppdrag att fortsätta arbetet för en jämställd skogssektor i enlighet med de 17 förslag som lämnades i rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor*¹. Uppdraget ingick i det samlade uppdraget att genomföra åtgärder under 2020–2022 inom ramen för det nationella skogsprogrammet².

Uppdragstexten löd: Skogsstyrelsen ska fortsätta arbetet för en jämställd skogsnäring i enlighet med de sjuvågor förslag som lämnades i rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* (dnr N2018/03100/SK och dnr N2017/01408/SK). Uppdraget genomförs i samverkan med relevanta myndigheter och andra intressenter.

De 17 åtgärdsförslag som ligger till grund för uppdraget fördelar sig över de tre fokusområdena Utbildning, Arbetsliv och Enskilt skogsägande. Sammanfattande beskrivningar av innehållet i åtgärdsförslagen finns i figuren nedan. Förslagens formuleringar i sin helhet finns att läsa i rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* som finns för nedladdning på Skogsstyrelsens webbplats³.

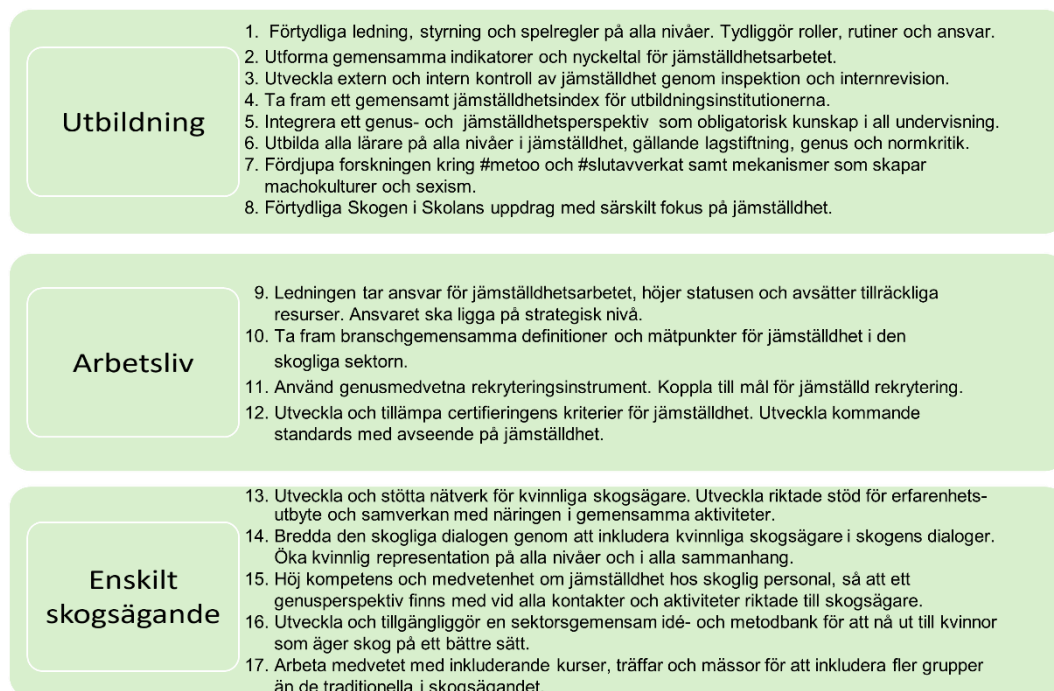


Fig. 1 Sammanfattning av de 17 åtgärdsförslagen från Skogsstyrelsens rapport (2019).

¹ Wide, Raymond & Högvall Nordin, Maria (2019) *Åtgärder för en jämställd skogssektor*. Skogsstyrelsen. Rapport 2012/4.

² Regeringen (2019). Uppdrag att genomföra åtgärder under 2020–2022 inom ramen för det nationella skogsprogrammet. Regeringsbeslut N2019/03247/SMF och N2019/00843/SMF.

³ Skogsstyrelsen (2019)., <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/rapporter/rapporter-20222021202020192018/rapport-2019-04-atgarder-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf> [hämtad 2023-02-06].

1.2 Tolkning av uppdraget och ytterligare styrande faktorer

Skogsstyrelsen har tolkat att uppdraget innebär att det fortsatta arbetet mot en jämställd skogssektor utgår från de 17 åtgärdsförslagen, samt de bakomliggande förutsättningar dessa bygger på. En utgångspunkt är den övergripande visionen från strategin *Konkurrenskraft kräver jämställdhet – jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn* (2011)⁴.

Förutom de 17 åtgärdsförslagen, samt de sju så kallade ”nycklar för framgång” som identifierades i den tidigare nämnda åtgärdsrapporten från 2019, har arbetet för ökad jämställdhet i sektorn även vilat på Sveriges jämställdhetspolitiska mål att ”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”, samt de sex tillhörande delmålen⁵.

Det innebär även att den övergripande vision och de målbilder för jämställdhet i de tre fokusområdena Arbetsliv, Utbildning och Enskilt skogsägande som formulerades i samband med den dåvarande regeringens jämställdhetsstrategi 2011⁶, fortfarande är relevanta och har hållits levande i arbetet.

Visionen formulerades så här: *”Kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att utbilda sig och arbeta inom skogssektorn samt vara aktiva skogsägare.”*

Målbilderna för de tre fokusområdena:

Utbildning: De skogliga utbildningarna, från gymnasieutbildning till forskarutbildning, är attraktiva utbildningar att söka och verka inom för både kvinnor och män.

Arbetsliv: Företag och den del av offentlig sektor som verkar inom skogsbrukssektorn är attraktiva arbetsgivare och arbetsplatser för både kvinnor och män, där det finns möjlighet att göra karriär på lika villkor.

Enskilt skogsägande: Att vara aktiv skogsägare ska vara lika självklart för kvinnor som män och bemötande ska ske på lika villkor för kvinnor och män.

De sju sektorsövergripande ”nycklar till framgång” består av några grundläggande förutsättningar som utgör ett fundament för att arbeta vidare med åtgärdsförslagen för ökad jämställdhet. Nycklarna finns därför också med i hur uppdraget har adresserats och de omfattar sammanfattat att:

- Formulera en delad och allmänt accepterad problem- och målbild hos de skogliga aktörerna.
- Inrätta ett nationellt (och regionala) samverkansforum för jämställdhet i skogssektorn.

⁴ Landsbygdsdepartementet. 2011. *Konkurrenskraft kräver jämställdhet: jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*. Landsbygdsdepartementet, Regeringskansliet, Stockholm.

⁵ Jämställdhetspolitiska mål. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/> [hämtad 2022-02-06].

⁶ Regeringen (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*.

- Utveckla den könsuppdelade statistiken som grund för mer jämställda beslut.
- Ta fram och använda metoder och arbetssätt för jämställdhetsarbetet som anpassats för sektorns förutsättningar.
- Skriva en mer jämställd berättelse om skogen genom att synliggöra viljan och de goda exemplen.
- Ständigt granska, jämföra och markera när och där det behövs.
- Se jämställdhet som ett mål och inte ett verktyg.

Av de sju nycklarna har den andra, ”att inrätta samverkansforum för jämställdhet” bedömts vara den mest centrala för att såväl de övriga sex nycklarna som de 17 åtgärdsförslagen ska ha förutsättningar att genomföras brett i hela sektorn. Arbetet med att inrätta Skogssektorns jämställdhetsråd beskrivs närmare i kapitel 7.

1.2.1 Genomförande och arbetssätt

Sedan rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* togs fram 2019 och fram till uppdragets avslutande har såväl behov som förutsättningar för att kunna arbeta i enlighet med åtgärdsförslagen utvecklats på olika sätt. Efter #metoo-rörelsen, som i skogsbranschen manifesterades via hashtagen #slutavverkat, upplever Skogsstyrelsen att det både i samhället i stort och i den skogliga sektorn fanns en högre medvetenhet om och ett större intresse för jämställdhet än tidigare.

Därför inleddes arbetet 2020 med en omfattande orienteringsfas och en översiktlig kartläggning över pågående jämställdhetsarbete, för att skapa en bild av hur nära redan pågående arbete låg i förhållande till åtgärdsförslagen. En betydande del av den första fasen bestod framför allt i att skapa kontakter, initiera eller medverka i olika nya eller redan pågående samarbeten och nätverk, workshops, projekt och arbetsgrupper, och bygga vidare på en fortsatt samverkan för ökad jämställdhet.

Uppdraget har genomförts i projektform, med effektmålen:

- Att ha bidragit till ökade förutsättningar för en mer jämställd skogsnäring inom områdena utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande.
- Att åtgärdsförslagen från rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* är kända i sektorn, så att de kan beaktas vid planering och genomförande av aktiviteter för jämställdhet.
- Att ha bidragit till en ökad samverkan, dialog och medvetenhet om jämställdhet genom att **initiera, samordna, stötta**, samt **bevaka/belysa** aktiviteter för jämställdhet inom fokusområdena utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande.

I projektmålen ingick att:

- Ha kommunicerat de 17 åtgärdsförslagen i sektorn och använt relevanta strategier och metoder för att genomförandet ska kunna leda till en ökad jämställdhet i sektorn. Det gäller på såväl nationell som regional nivå.
- Ha haft minst två inledande möten i ett nystartat samverkansforum i form av ett sektorsövergripande jämställdhetsråd, där former för rådets fortsättning, innehåll och sammansättning har diskuterats.

- I början av 2023 analysera status för åtgärdsförslagen och lämna förslag för inriktningen av det fortsatta arbetet för jämställdhet, inklusive förslag på uppföljning 2025.
- Jämställdhet och ojämställdhet i skogssektorn har uppmärksammats och synliggjorts i interna och externa mediekkanaler.

Under tidsperioden har den roll projektet intagit i relation till förslagen och till övriga interna och externa verksamheter samt externa aktörer i sektorn behövt vara flexibel, beroende på vilket eller vilka av åtgärdsförslagen som har adresserats, samt de förutsättningar som varit specifika för dessa just då.

Projektet har även arbetat i nära samverkan med Skogsstyrelsens interna projekt *Införande av jämställdhetsintegrering*⁷, samt haft kopplingar till och samverkan med andra interna verksamheter. Eftersom jämställdhet rör områden inom i stort sett alla myndighetens verksamhetsområden, har ambitionen varit att finnas med i och lyfta frågor om jämställdhet och de 17 åtgärdsförslagen i så många sammanhang som möjligt, exempelvis i:

- Arbetet med det nationella och de regionala skogsprogrammen.
- Jämställdhet som diskussionsområde i 2022 års sektorsdialoger.
- Jämställdhet i regeringsuppdraget *Naturnära jobb*, där särskilt fokus lagts på kvinnors deltagande.
- Jämställdhetsaspekter i framtagandet av nya statistikprodukter.

1.3 Rapportens syfte och struktur

Den huvudsakliga avsikten med denna rapport är framför allt att den ska vara framåtsyftande för det fortsatta arbetet för jämställdhet i sektorn. Ambitionen är att kort beskriva men inte fastna i det som varit och att ta dessa erfarenheter och analyser vidare in i den fortsatta samverkan för jämställdhet som möjliggörs genom inrättandet av Skogssektorns jämställdhetsråd.

Rapporten utgör således ett medskick till och ett underlag för fortsatt arbete inom rådet, dels genom att ytterligare sprida och öka kännedomen om de tidigare åtgärdsförslagen, dels genom att belysa gamla och nya utmaningar för jämställdhet i den skogliga sektorn, som de ser ut i början av 2023.

I rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* var en av slutsatserna att ett Skogssektorns jämställdhetsråd utgjorde ett av de enskilt viktigaste fundamenten för samverkan för jämställdhet inom sektorn. Med jämställdhetsrådet på plats finns nu den grund som kan möjliggöra en bred samverkan framåt både inom och mellan de tre fokusområdena.

Den formella avrapporteringen av regeringsuppdraget till Regeringskansliet, inklusive ekonomisk redovisning, har gjorts i sammanläggningsrapporten för Skogsstyrelsens alla uppdrag inom det nationella skogsprogrammet.

⁷ Skogsstyrelsen (2021). *Införande av Jämställdhetsintegrering*. Dnr 2021/3242.

I den fortsatta texten beskrivs åtgärdsförslagen som de var formulerade i den tidigare rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor*. Under varje förslag ges sedan exempel på förflyttningar vi har kunnat se de senaste tre–fyra åren. Med detta tecknas en översiktlig bild över i vilken riktning utvecklingen för jämställdhet i sektorn har gått i relation till förslagen. Därefter beskrivs några av de nu- och framtida utmaningar för jämställdhet som Skogsstyrelsen har identifierat.

Uppgifter till de kommande avsnitten har hämtats från tillgänglig statistik från olika källor, aktuell forskning och annan offentlig information. Även intervjuer med aktörer i olika positioner i sektorn, samtal och egna observationer av jämställdhetsarbete och aktiviteter för jämställdhet i den skogliga sektorn har använts i informationsinhämtande och kartläggningar. Datainsamling och analys har skett fortlöpande under hela perioden.

Inbjudna sakkunniga i de organisationer som kallades till det första mötet med jämställdhetsrådet den 30 augusti 2022 ombads efter mötet att lämna sina synpunkter i en enkät med frågor som berörde arbetet med de 17 åtgärdsförslagen. Utskicket gick till 46 personer och 23 svar kom in. Några valde att lämna gruppvisa svar efter att ha diskuterat frågorna med varandra, varför den exakta svarsfrekvensen är svårbedömd. Genom det strategiska urvalet bedöms att svaren har en god representativitet, även om de inte fullt går att generalisera till sektorn som helhet⁸.

I en av enkätfrågorna fick de sakkunniga ge sin bedömning av var, på en tiogradig skala, de anser att sektorn idag befinner sig i förhållande till de målbilder och fokusområden som presenterades i strategin från 2011 *Konkurrenskraft kräver jämställdhet – jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*⁹.

Frågan formulerades: ”Hur uppfattar du att skogssektorn i rollen som arbetsgivare ligger till i förhållande till den målbild som lanserades 2011, i samband med dåvarande regeringens jämställdhetsstrategi ’Konkurrenskraft kräver jämställdhet?’”, respektive motsvarande formuleringar för fokusområdena utbildning och enskilt skogsägande. De sakkunniga ombads bocka för sin bedömning på en tiogradig skala, där svarsvärdet 1 motsvarade ”ingen förflyttning alls” och svarsvärdet 10 motsvarade ”målet är fullt uppnått”.

De redovisande kapitlen 2–4 inleds med en kort reflektion över denna så kallade temperaturmätning av läget för de målbilder som 2011 formulerades per fokusområde och som Skogsstyrelsen har bedömt ännu gäller.

Struktur för den fortsatta texten:

I kapitel 2–4 beskrivs exempel på åtgärder per fokusområde, inklusive en kort redovisning av den temperaturmätning relativt tidigare formulerade målbilder som genomfördes under senare halvåret 2022.

⁸ Urvalet följer de kriterier som sattes upp för att få en god representativitet av organisationer inom de tre fokusområdena Utbildning, Arbetsliv och Enskilt skogsägande i Skogssektorns jämställdhetsråd.

⁹ Regeringen (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*.

I kapitel 5 beskrivs några exempel på olika typer av befintlig samverkan kring jämställdhet, genomförda och pågående projekt et cetera.

I kapitel 6 sammanfattas nuläget, samt ges en kort reflektion över måluppfyllelsen så långt – var står vi nu och hur går vi vidare?

Kapitel 7 beskriver arbetet med Skogssektorns jämställdhetsråd, med förslag på inriktning för det fortsatta arbetet, inklusive förslag på uppföljning av arbetet 2025.

Kapitel 8 handlar om uppföljning av jämställdheten i sektorn och ett förslag till fortsatt hantering i jämställdhetsrådet.

I kapitel 9 redogörs kort för några av de nuvarande och framtida utmaningar för jämställdheten i sektorn som Skogsstyrelsen har identifierat under arbetets gång.

Kapitel 10 avslutar rapporten med några citat från de öppna svaren i enkäten till sakkunniga i sektorn för egen reflektion.

2 Åtgärder inom fokusområdet Utbildning

Målbild: De skogliga utbildningarna, från gymnasieutbildning till forskarutbildning, är attraktiva utbildningar att söka och verka inom för både kvinnor och män.

I temperaturmätningen¹⁰ tilldelade merparten av de tillfrågade sakkunniga (tolv av de 19 som svarat) ett svarsvärde på 5 eller lägre. Skogsstyrelsen noterar att de flesta ligger under 5 på en 10-gradig skala, vilket indikerar att de svarande i stort sett bedömer att skogliga utbildningar fortfarande inte är tillräckligt attraktiva för att locka kvinnor och män att utbilda sig skogligt, trots till exempel SLU:s satsningar på att rekrytera kvinnor till den mansdominerade skogsbranschen.

Några exempel på framsteg är:

Åtgärd 1) Förtydliga ledning, styrning och spelregler på alla nivåer. Tydliggör roller, rutiner och ansvar.

SLU tog våren 2021 ett initiativ till en *Avsiktsförklaring för den gröna sektorn*¹¹, vilken var en utveckling av det arbete för jämställdhet som drivits sedan 2016 genom Skogsriket Västerbotten. Den uttalade visionen var att skapa ”En grön sektor med en attraktiv, jämställd och jämlik arbets- och studiemiljö i världsklass” och som mål sattes ”En arbets- och studieplats där alla känner sig inkluderade, trygga och välkomna”.

En bred representation av ledare inom cirka 30 skogliga företag och organisationer har undertecknat avsiktsförklaringen. Det finns en åtgärdsplan som bland annat inkluderar samverkan, jämställdhetsintegrering och kunskapshöjande

¹⁰ Temperaturmätningen grundades på sakkunnigas bedömning av nuvarande tillstånd för jämställdhet i sektorn i relation till målbild från 2011, på en tiogradig skala, se avsnitt 1.3.

¹¹ Avsiktsförklaring. <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/lika-villkor/avsiktsforklaring/> [hämtad 2023-02-28].

åtgärder. Formerna för samverkan, implementering och uppföljning är dock inte helt klara. En konferens genomfördes våren 2022 i form av ett webinarium.

Sveriges Lantbruksuniversitet, SLU, har i måldokument/strategi för sakområdet ”Lika villkor/lika behandling” tagit fram en handlingsplan för åren 2022–2025, som syftar till att motverka diskriminering och främja likabehandling utifrån diskrimineringslagen¹². I handlingsplanen finns även särskilda indikatorer för jämställdhet, vilket går i linje med åtgärdsförslag 2 (även om de inte är gemensamma för olika lärosäten). En informationstext/checklista för ”Lika villkor” vid externa besök – rättigheter, ansvar och skyldigheter¹³ som riktar sig till studenter, kursledare/lärare och personer som möter studenter vid olika externa besök – finns tillgänglig att delas ut till berörda målgrupper.

Linnéuniversitetet visar i sin ”Handlingsplan för jämställdhet 2023–2025” ett annat exempel, där man presenterar inriktningar, övergripande målbilder och prioriteringar. Planen identifierar fyra inriktningar; ”övergripande lika villkorsarbete”, ”studera och undervisa på lika villkor”, ”arbeta på lika villkor” samt ”forska på lika villkor”. Här anges även åtgärder inom varje inriktning.

Åtgärd 2) Utforma gemensamma indikatorer och nyckeltal för jämställdhetsarbetet.

SLU har ett särskilt avsnitt i årsredovisningen för jämställdhet och lika villkor och jämställdhetsindikatorer i deras ledningsinformationssystem LINS. Det finns däremot inget pågående utvecklingsarbete kring detta.

På Linneuniversitetet är en modell för systematisk uppföljning av likavillkorsarbetet under framtagande. Av modellen ska det framgå vad som ska följas upp, på vilka nivåer och vem som ansvarar för att ta fram och analysera data.

Åtgärd 3) Utveckla extern och intern kontroll av jämställdhet genom inspektion och internrevision.

Jämställdhet är integrerat i SLU:s kvalitetssäkring av utbildningar. Internrevisionen gjorde här en särskild utredning av jämställdhet och lika villkor 2018, men sker även löpande.

Åtgärd 4) Ta fram ett gemensamt jämställdhetsindex för utbildningsinstitutionerna.

Det finns idag inga gemensamma index framtagna för detta. Institutionernas skilda förutsättningar och struktur är en utmaning, och fortsatta diskussioner för att finna en rättvisande jämförelse är nödvändig. Skogsstyrelsens uppfattning är dock fortsatt att granskandets och jämförandets makt är stor.

¹² SLU Måldokument. <https://internt.slu.se/globalassets/mw/org-styr/styr-dok/lika-villkor/slu-jamstalldhetsarbete-2022-2025.pdf> [hämtad 2023-02-06].

¹³SLU. Lika villkor vid externa besök. <https://internt.slu.se/globalassets/mw/stod-serv/hr-fragor/filer-hr/likavillkor/lika-villkor-vid-externa-besok.pdf> [hämtad 2023-02-06].

Många universitet och högskolor såsom SLU och Linnéuniversitetet arbetar redan idag med egna jämställdhetsindikatorer eller motsvarande, vilka kan utgöra goda exempel och underlag för sektorsgemensamma dito.

Åtgärd 5) Integrera ett genus- och jämställdhetsperspektiv som obligatorisk kunskap i all utbildning.

I framtagandet av SLU:s nya programstudieplaner har ett integreringsarbete kring skogsmästarutbildningen inletts samt delvis övriga utbildningar. Obligatoriska mål för jämställdhet och lika villkor finns framtagna i kursplanerna, till exempel. aktivitetsmål för bland annat resursfördelning, arbetsmiljö, förändringsarbete, undervisning och studentrekrytering. Enligt ansvariga vid SLU ses detta även som en strategiskt viktig fråga för det övergripande arbetet med jämställdhetsintegrering och finns planlagt. De nya kurs- och programplanerna kommer vara klara under våren 2023.

I enkäten lämnade de sakkunniga från de olika utbildningsinstitutionerna in ett samlat svar efter diskussion i grupperna. Därför är antalet inkomna svar endast tre, men representerar en större grupp. I alla tre inkomna svar anges ett värde över medel, på frågan om ett genusperspektiv finns integrerat i organisationens utbildnings- och studieplaner. Två av de tre inkomna svaren uppger att de som har behov av kompetensutveckling inom jämställdhet också har fått det i tillräcklig utsträckning.

Åtgärd 6) Utbilda alla lärare på alla nivåer i jämställdhet, gällande lagstiftning, genus och normkritik.

SLU har en JLV-kurs, (Jämställdhet och Lika Villkor) som riktar sig till samtliga anställda, men med ett extra fokus på lärare och kursansvariga, där man utbildar kring interna rutiner, strategier och organisering av JLV-arbetet, diskrimineringslagstiftningen samt inkluderande och normkritisk pedagogik och jämställdhetsintegrering. Kring det senare har det även tagits fram en central kurs för lärare. Ungefär 200 anställda har gått kursen.

Åtgärd 7) Fördjupa forskningen kring #metoo och #slutavverkat samt mekanismer som skapar machokulturer och sexism.

Forskaren Maria Johansson vid SLU och Umeå universitet sa i en intervju 2020 att ”#Metoo har förändrat skogsbranschens syn på jämställdhet”¹⁴. Hon menar att jämställdhetsarbetet tidigare har varit tätt kopplat till affärsnytta och att öka rekryteringsbasen men att #metoo satte fingret på de konflikter som man tidigare inte har talat så mycket om som har att göra med kvinnors frihet i relation till den frihet män tar sig. Forskningens uppgift blir då, enligt Johansson att ta reda på vilka mekanismer som bidrar till ojämlikhet.

¹⁴ Karin Montgomery, ”Metoo har förändrat skogsbranschens syn på jämställdhet”, Extrakt 15/10 2020, <https://www.extrakt.se/metoo-har-forandrat-skogsbranschens-syn-pa-jamstallldhet/> [hämtad 2023-02-22].

Åtgärdsförslag 7 var att fördjupa den forskningen och hur ser då forskningsläget ut idag? Nedan ges några exempel på svenska forskningsartiklar publicerade sedan 2018 fram till slutet av 2022, som berör #metoo eller #slutavverkat. I bilaga 1 finns en referenslista med mer forskning som berör frågeställningar som ligger inom åtgärdsförslagets områden, men utan att specifikt vara inriktade på #metoo-rörelsen. Frågor om machokulturer och inrotade normsystem i den skogliga sektorn har alltmer börjat uppmärksammas av forskning inom flera olika discipliner, men det finns fortfarande behov av att utforska detta ytterligare.

I antologin *Den öppna skogen: kön, genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn*¹⁵ visar Maria Johansson hur mäns handlingar och kränkningar formar kvinnors förståelse av skogssektorn och sig själva (samt vice versa)¹⁶. Vem får plats, hur ser den plats som förväntas fyllas ut och hur påminns individer om dessa förväntningar?¹⁷ En slutsats som dras utifrån vittnesmål om trakasserier, bland annat i #slutavverkat är att kvinnor ständigt påminns om att män och mäns heterosexualitet är norm och att detta är/blir en del av organisationens kultur som bidrar till dess struktur och meningsskapande, och att särskild tonvikt bör läggas på mäns ansvar för att inte upprätthålla den kulturen.

I rapporten *Persistent norms and the #MeToo effect in Swedish forestry education (2020)*¹⁸ undersökte SLU-forskarna Stina Powell och Ann Grubbström hur ojämlikhet mellan könen kvarstår i svensk skogsbruksutbildning. Där vittnar kvinnor om att de övervägt att avsluta sin utbildning eller att det har påverkat deras val av kurser och inriktning.

Några viktiga slutsatser i rapporten är att sexuella trakasserier och diskriminering ofta pågår i dolda miljöer, som till exempel på raster eller i sociala medier, och därför inte observeras av lärare. Det finns även starka traditioner som motverkar jämställdhet genom att till exempel sånger och ritualer vid fester vidmakthåller och förstärker olämpliga beteenden. Hierarkier och en önskan från yngre studenter att följa de normgivande äldre är stark. Forskarna identifierade också en stark tystnadskultur med utpräglat så kallat *bystander-beteende*, där de som står vid sidan av och iakttar ett olämpligt beteende genom sin passivitet spelar en viktig roll.

I en senare artikel i antologin *Maktordningar och motstånd. Forskarperspektiv på #metoo i Sverige (2022)*¹⁹ diskuterar samma forskare insatser och åtgärder hos utbildningsinstitutionerna för att öka jämställdhet och minska sexism på skogliga

¹⁵ Elias Andersson, red. *Den öppna skogen - kön, genus och jämställdhet i skogssektorn*, (Kalmar: Lenanders Grafiska AB, 2019).

¹⁶ Maria Johansson, ”#Slutavverkat – sexuella trakasserier i skogssektorn”, i *Den öppna skogen - kön, genus och jämställdhet i skogssektorn*, red. Elias Andersson, Lenanders Grafiska AB, Kalmar 2019, s 183–194.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ann Grubbström & Stina Powell (2022). “Persistent norms and the #MeToo effect in Swedish forestry education”. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 35 (5–6), 308–318.

¹⁹ Ann Grubbström & Stina Powell, “Från hashtag till handling – skogsutbildningens #metoo-rörelse i spåren av #slutavverkat”. I: *Maktordningar och motstånd. Forskarperspektiv på #metoo i Sverige*, red. Hillevi Ganetz, Karin Hansson & Malin Svenningsson, Malin, (Nordic Academic Press 2022).

utbildningar. Grubbström och Powell har här identifierat ett fenomen som de i artikeln benämner ”SLU-bubblan”, där hierarkier och traditioner leder till att gamla normer lever vidare och den tystnadskultur som gör det möjligt.

Grubbström och Powell går också djupare in på vad som ledde till publiceringen av det öppna brevet, ”Från hashtag till handling”, från jägmästarstudenter till SLU, där de menar att brevet skapade möjligheter att beskriva och diskutera situationen så att normer synliggjordes på ett sätt som tidigare inte gjorts²⁰.

Åtgärd 8) Förtydliga Skogen i Skolans uppdrag med särskilt fokus på jämställdhet.

Skogen i Skolan har de senaste åren intensifierat sitt jämställdhetsarbete, med inriktningen att öka intresset för det skogliga området hos flickor och i förlängningen en ökad jämställdhet inom skogssektorn. Ett konkret exempel är i region Västernorrland, där man satt tydliga mål:

- Skogen i Skolan ska arbeta för ökad jämställdhet, och ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra verksamhetsplaneringen.
- Skogen i Skolan ska ta fram könsuppdelad statistik i genomförda aktiviteter.
- Stötta nyckelpersoner i Skogen i Skolans kommungrupper, genom utbildningsinsats inom jämställdhet.

Skogen i Skolan är representerat i Skogssektorns jämställdhetsråd.

En jämställdhetskonsult är sedan en tid tillbaka regionalt knuten till Skogen i Skolan, och workshoppar planeras till våren 2023 för att diskutera hur jämställdhetsaspekten kan lyftas än tydligare i verksamheten.

3 Åtgärder inom fokusområdet Arbetsliv

Målbild: företag och den del av offentlig sektor som verkar inom skogsbrukssektorn är attraktiva arbetsgivare och arbetsplatser för både kvinnor och män, där det finns möjlighet att göra karriär på lika villkor.

SLU presenterade 2022 rapporten *Tio år med jämställdhet på agendan – Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden*²¹. Den var en uppföljning av en enkätstudie av högre skogligt utbildade kvinnors och mäns förutsättningar på, och upplevelser av, den skogliga arbetsmarknaden. Studien visade bland annat på en fortsatt könssegregering som å den ena sidan har minskat något, men å den andra finns och har tagit sig delvis nya uttryck:

- Vertikalt, där en högre andel män återfinns på ledande positioner,

²⁰ Ibid.

²¹ Elias Andersson & Maria Johansson (2022). ”Tio år med jämställdhet på agendan – Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden”. *Rapport Skog 2022:4*. (Sveriges Lantbruksuniversitet, Umeå).

- Horisontellt, där en variation i arbetsgivare är synlig och där kvinnor i högre utsträckning återfinns inom myndighet och män inom skogsbolag och virkesförädling.
- Internt, där män och kvinnor i samma organisation återfinns inom olika arbetsområden, med män inom virkesproduktion och kvinnor inom naturvård och lagtillsyn.

En högre andel kvinnor är chefer jämfört med 2011, men samtidigt väcks frågor om vilka förutsättningar de arbetar under. Kvinnor rapporterar fortfarande en högre grad av utsatthet och negativ särbehandling, diskriminering eller kränkningar på grund av kön. Normer och kultur identifieras som problematiska, medan andra aspekter av sektorn bedöms vara mer jämställd, till exempel att kompetens värderas lika.

Vid temperaturmätningen av status för 2011 års målbild för fokusområdet Arbetsliv²², såg bilden ungefär likadan ut som för fokusområdet Utbildning. Tio av de 18 som svarade lämnade ett svarsvärde på 5 eller under, vilket indikerar en låg grad av förflyttning mot jämställdhetsmålet. Det betyder alltså att det, trots genomförda insatser och ett pågående jämställdhetsarbete, ännu inte går att säga att skogssektorn har blivit en mer attraktiv arbetsgivare som lockar till karriärval eller karriärbyte.

Några exempel på framsteg är:

Åtgärd 9) Ledningen tar ansvar för jämställdhetsarbetet, höjer statusen och avsätter tillräckliga resurser. Ansvar för ska ligga på strategisk nivå.

Jämställdhetsarbetet är alltmer integrerat i övrig verksamhet och startas upp, ägs och drivs i stor utsträckning av företagens ledningar. Flera av de större skogsföretagen anger att frågor kring jämställdhet och likabehandling numera är stående punkter på ledningsgruppernas möten.

Merparten av respondenterna, 16 av 21, anger i sakkunnigenkäten att ledningsgruppen har det övergripande strategiska ansvaret för jämställdhetsfrågorna. Lika många beskriver jämställdhetsarbetet som i hög utsträckning prioriterat inom organisationen, medan övriga anger att det endast i viss utsträckning är prioriterat.

På frågan om organisationen i rollen som arbetsgivare har en tydlig styrning och ansvarsfördelning av jämställdhetsarbetet är bilden något mer spretig, men med en övervikt åt det positiva hållet: De flesta har satt ett värde mellan 6 och 10, där 10 motsvarar ”mycket tydligt”. I den utsträckning det finns en särskild roll med utpekade ansvar för jämställdhetsarbetet inom deras organisation så är de exempel som anges sakkunnig i jämställdhet, koordinator för lika villkor, HR-chef, jämställdhetsstrateg eller verksamhetsutvecklare.

När det gäller strategi för genusmedveten rekrytering anger elva av 20 att en sådan finns, medan fyra inte vet och fem svarar nej på frågan. En majoritet av

²² Temperaturmätningen grundades på sakkunnigas bedömning av nuvarande tillstånd för jämställdhet i sektorn i relation till målbild från 2011, på en tiogradig skala, se avsnitt 1.3.

dem som svarat att en sådan strategi finns anger att den används, eller används i mycket hög utsträckning.

Åtgärd 10) Ta fram branschgemensamma definitioner och mätpunkter för jämställdhet i den skogliga sektorn.

Eftersom förutsättningarna för företagen skiljer sig åt med avseende på till exempel storlek, resurser och historia är det inte förvånande att många av dem utgår från en egen definition av jämställdhet och likabehandling.

I enkäten uppger 19 av 22 respondenter att deras organisationer följer upp jämställdhetsarbetet med statistik eller andra mätningar; två svarar nej och en vet inte. Hos dem som svarat ja är det vanligast att följa upp andel kvinnor och män i ledningspositioner samt lönegap mellan kvinnor och män. Andra uppföljningar som många anger är andel kvinnor i externa aktiviteter, anmälda kränkningar/sexuella trakasserier samt vård av barn och föräldrapenning fördelat på kön.

I Västernorrland har sedan hösten 2021 gjorts ett regionalt arbete med syftet att stärka branschens attraktionskraft utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I projektet har bland annat ingått att ta fram gemensamma, mätbara mål för skogsbranschens jämställdhetsarbete²³. Kopplingen till Skogsstyrelsens regeringsuppdrag är tydlig och man har bland annat utformat branschstandarder utifrån ett antal av åtgärdsförslagen i rapporten från 2019 (jämställt arbetsliv, rekrytering och certifiering). Slutrapport från projektet publiceras under 2023.

Åtgärd 11) Använd genusmedvetna rekryteringsinstrument. Koppla till mål för jämställd rekrytering.

En majoritet av företagen uppger att de har en strategi för genusmedveten rekrytering, och uppger även att den används i hög utsträckning.

Just rekrytering och kompetensförsörjning anges återkommande i dialogerna som en viktig del i företagens jämställdhetsarbete. Uppfattningen är att diskussionen om genusmedvetna rekryteringar i många fall landar i frågor om utbud, kompetens och om rädsla för diskriminering och särbehandling. Bättre verktyg och ett ökat erfarenhetsutbyte behövs därför för att komma framåt.

Åtgärd 12) Utveckla och tillämpa certifieringens kriterier för jämställdhet. Utveckla kommande standards med avseende på jämställdhet.

Certifieringssystemen FSC och PEFC har båda med skrivningar om jämställdhet och likabehandling i sina standarder, med krav på jämställdhet inom sysselsättning, utbildningsmöjligheter, tilldelning av kontrakt, samverkan och skogsbruk, samt krav på ett systematiskt jämställdhetsarbete.

Båda organisationerna menar att jämställdhetsaspekten inte fått fäste, och flera anledningar till detta anges. Det viktigaste är dock att skogsbruksföretagen och

²³ Susanne Öberg & Jenny Långström, ”Jämställdhet i skogsbranschen. Branschgemensamma mätbara mål integrerade i målstyrningen. (Länsstyrelsen Västernorrland, 2022).

certifikatsinnehavare själva ser och lyfter utmaningar för jämställdheten i sina egna system.

4 Åtgärder inom fokusområdet Enskilt skogsägande

Målbild: Att vara aktiv skogsägare ska vara lika självklart för kvinnor som män och bemötande ska ske på lika villkor för kvinnor och män.

I temperaturmätningen²⁴ inom fokusområde Enskilt skogsägande låg bedömningen av målbildsuppfyllelse lika långt från en fullt uppnådd målbild som inom de övriga fokusområdena. Tolv av de 17 sakkunniga angav värdet 5 eller lägre, vilket visar att det även här fortfarande finns brister i såväl villkor som bemötande av kvinnor som äger skog jämfört med män som gör det.

Några exempel på framsteg är:

Åtgärd 13) Utveckla och stötta nätverk för kvinnliga skogsägare. Utveckla riktade stöd för erfarenhetsutbyte och samverkan med näringen i gemensamma aktiviteter.

Det finns såvitt känt idag inga nya ekonomiska stöd som är direkt riktade mot nätverk för kvinnor som äger skog. Det finns däremot exempel på stöd som beviljats nätverken från olika finansiärer genom bredare utlysningar under de senaste åren, antingen för olika projekt eller som bidrag för organisering.

Några exempel är Nätverken Spillkråkan och Skogskvinnorna i Värmland, som har fått statliga projekt- respektive organisationsbidrag. Spillkråkan har dessutom fått bidrag från privata finansiärer för anordnande av ett nordiskt nätverksmöte. Nätverket Skogskällingarna på Gotland uppger att de varje år får bidrag från en privat finansiär för omkostnader i samband med resor till nätverksträffar på fastlandet.

NYKS - Nätverket för yrkesverksamma kvinnor och icke-binära i skogsbranschen, har vid några tillfällen under de senaste åren erhållit statliga bidrag för etablering och organiserande för att fortsätta arbetet med att göra skogsbranschen jämställd och inkluderande. Nätverket riktar sig till yrkesverksamma och inte till skogsägare och ingår alltså inte egentligen i åtgärdsförslag 13, men nämns ändå i detta avsnitt, eftersom det berör ekonomiska stöd till nätverk.

Åtgärd 14) Bredda den skogligen diskussionen genom att inkludera kvinnliga skogsägare i skogens dialoger. Öka kvinnlig representation på alla nivåer och i alla sammanhang.

En företrädare för nätverket Spillkråkan uttrycker att föreningen ser en stark ökning i delaktighet jämfört med tidigare och är särskilt nöjd med att det inte bara gäller frågor om jämställdhet utan även om skog/skogsbruk i stort.

²⁴ Temperaturmätningen grundades på sakkunnigas bedömning av nuvarande tillstånd för jämställdhet i sektorn i relation till målbild från 2011, på en tiogradig skala, se avsnitt 1.3.

Det finns en strävan efter att sprida uppdrag inom föreningen för att bredda delaktigheten och stärka deras roll. Samma person menar dock att när de ofta är den enda ideella föreningen som deltar i de olika evenen kan det tyvärr även stärka synen att kvinnor arbetar gratis och ideellt²⁵.

Spillkråkan deltar i såväl regionala som det nationella skogsprogrammet – i årskonferenser, som medlem i regionalt programråd Jämtland och som deltagande i workshoppar, intervjuer och möten i flera regioner. Föreningen har även aktivt bjudits in i forskningsprojekt hos Mittuniversitetet och SLU, samt till expertpanel för utvärdering av Skogforsk på Formas uppdrag.

Andra projekt/forum där föreningen finns med är till exempel i PEFC:s²⁶ standardrevision 2021–2022, projektet Lövsuccé 2019 (LRF, Skogsstyrelsen, Länsstyrelsen i Jönköping med flera) samt styrelsen för Föreningen Skogen 2022. Föreningen är representerad i Skogssektorns jämställdhetsråd.

Skogskällingarna har deltagit i en workshop i utvecklandet av Skogsstrategi Gotland år 2021. De finns också med i styrelsearbetet på Mellanskog.

Skogskvinnorna har en plats i styrelsen för Skogen i Skolan i Värmland.

Åtgärd 15) Höj kompetens och medvetenhet om jämställdhet hos skoglig personal, så att ett genusperspektiv finns med vid alla kontakter och aktiviteter riktade till skogsägare.

Frågan om bemötande ställdes till nätverken i både ett särskilt mailutskick och i informella samtalsintervjuer med representanter för nätverken. Några svarar att de inte bedömer att det har blivit någon märkbar förändring alls i bemötande under perioden 2019–2022, medan andra menar att de under de senaste åren fått ett tydligt mer jämställt bemötande, med mer visad hänsyn och respekt för olika åsikter med mera.

I enkäten svarade 13 respondenter på frågorna om enskilt skogsägande. Intern kompetensutveckling, extern kompetensutveckling och informationsinsatser är de vanligaste aktiviteterna för att hjälpa medarbetare att bemöta skogsägare på ett mer jämställt och inkluderande sätt.

När det gäller innehållet i insatserna har tio angett kommunikation som huvudsakligt innehåll, medan åtta angett metodik/pedagogik för inkludering och sju normkritik eller genus som huvudsakligt innehåll.

Kompetensutveckling med jämställdhet som tema har ofta varit en viktig del i olika projekt. Här kan till exempel nämnas projektet *Jämställd skogssektor*²⁷, som Länsstyrelsen i Västerbotten har drivit sedan 2011 och sedan 2021 inom ramen för

²⁵ Inhämtade uppgifter från Spillkråkan via mejl och samtal.

²⁶ PEFC står för the Programme for the Endorsment of Forest Certification. I Sverige: Svenska PEFC.

²⁷ Skogsprogram Västerbotten. Jämställd skogssektor.

<https://www.skogsprogramvasterbotten.se/genomforande/pagaende-projekt-jamstalld-skogssektor/> [hämtad 2023-02-22].

Västerbottens regionala skogsprogram. Några exempel på publikationer som har tagits fram inom den samverkan och som också kan användas som inspiration för metod- och kompetensutveckling är jämställdhetsanalysen Jämlys från 2020, en jämställdhetsrevision från samma år, samt metodmaterialet *Loggbok för en jämställd skogssektor från 2022*²⁸

Ett annat exempel är det tidigare nämnda regionala projektet *Jämställdhet i skogsbranschen*, som drivits i Västernorrland 2020–2023, med Länsstyrelsen i Västernorrland som projektägare och flera skogliga regionala aktörer i samverkan som deltagare. I projektet har en löpande kompetensutveckling erbjudits, med fördjupningar i bland annat maskulinitetsnormer och kommunikation.

Skogsstyrelsen påbörjade under 2022 ett internt arbete med införande av jämställdhetsintegrering. I det första steget har chefer och processförvaltare²⁹ genomgått utbildning respektive deltagit i informationsträffar. Under 2023 inriktas arbetet mot att fortsätta jämställdhetsarbetet på distrikt och enheter, att ta fram policy och mål, att arbeta med ledningsprocesser och några utvalda processer (rådgivning, statistik samt kommunikation).

Åtgärd 16) Utveckla och tillgängliggör en sektorsgemensam idé- och metodbank för att nå ut till kvinnor som äger skog på ett bättre sätt.

Frågan om att utveckla en sektorsgemensam kompetensutvecklingsplattform, ett sektorsanpassat metodmaterial eller specifika utbildningar som vänder sig till aktörer i sektorn med det specifika syftet att nå ut bättre till målgruppen kvinnor som äger skog har lyfts i olika sammanhang, men ännu inte landat i någon konkret plan för genomförande.

I enkäten svarade en majoritet av respondenterna på frågan om behov av gemensam kompetensutveckling och andra insatser att man ser ett tydligt behov av en sektorsgemensam kompetensutveckling inom jämställdhetsområdet. Endast en av de tillfrågade ser inget sådant behov alls. De behov som beskrivs är till exempel särskilt framtaget och anpassat utbildningsmaterial, gemensamma utbildningstillfällen och tillgång till sektorsanpassade jämställdhetsverktyg.

Olika aktörer har tagit sig an frågan på olika sätt och material som tagits fram har ofta delats och spridits brett till andra. Metoderna kan till exempel ha handlat om att man har tagit fram checklistor för jämställd kommunikation och bemötande, att man har planerat inför till exempel en skogsträff så att den ligger i tid och på en plats som underlättar för kvinnor att delta, eller att man har haft ambitionen att använda ett upplägg eller en metodik och pedagogik som kan ha antagits locka och underlätta för kvinnor att delta vid utbildnings- eller informationstillfällen.

I diskussioner vid jämställdhetsrådets startmöte i augusti 2022, samt i den enkät som skickades ut samma höst, framkom dock att en gemensam kunskapsbas kring

²⁸ Länsstyrelsen Västerbotten. ”Loggbok för en jämställd skogssektor”, <https://www.skogsprogramvasterbotten.se/media/okuhpizx/loggbok-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf>, [hämtad 2023-02-06].

²⁹ I Skogsstyrelsens verksamhetssystem har processförvaltaren det operativa ansvaret för sin respektive process.

hur kunskap och information ska kunna förmedlas på ett mer inkluderande sätt, inte bara till målgruppen kvinnor som äger skog utan även till andra grupper är efterfrågad.

Under förutsättning att det finns ett uttalat gemensamt intresse för att ta fram en sådan produkt som avsågs i åtgärdsförslagen, skulle frågan kunna lyftas till Skogssektorns jämställdhetsråd för utredning av eventuella möjligheter att gå vidare med frågan.

Åtgärd 17) Arbeta medvetet med inkluderande kurser, träffar och mässor för att inkludera fler grupper än de traditionella i skogsägandet.

Förutom själva faktainnehållet i kurser och träffar så handlar det även om att kunna tillhandahålla lärmiljöer som inkluderar. En stor och ökande andel av både Skogsstyrelsens och andra aktörers rådgivning och kunskapsförmedling sker idag genom digitala eller webbaserade kanaler, vilket ställer nya krav på utbildare och rådgivare.

Forskning har visat att kvinnor ofta är mer nöjda med digitala utbildningsformer än vad män är. Det handlar till exempel om möjligheten att planera lärandet på, samt kontakten med läraren³⁰, men även att kommunikationsmönster som oftare används av kvinnor än av män kan ge en fördel i digitala lärformer³¹. I Skogsstyrelsens statistik över deltagare i rådgivningsaktiviteter 2021³² framgår att digitala lärformer har nått en större andel kvinnor än de kurser och träffar som endast erbjuds i fysisk form. Detta stödjer forskningens slutsatser om att kvinnor i högre utsträckning än män väljer att delta i digitala aktiviteter.

I Skogsstyrelsens kampanj *Smart skogsbruk*³³ erbjuds bland annat kvinnor som äger skog flera olika kunskapshöjande aktiviteter i syfte att stärka dem i beslutsprocesser om och skötsel av sin skogsmark. Många av aktiviteterna sker i den digitala kunskapsplattformen. En bred intern utvärdering av rådgivningens stöd till effektmålen med stöd av digitala verktyg kommer att genomföras 2023. I denna kommer särskilt fokus att ligga på analys av våra målgruppers och deltagares uppfattning och användande av rådgivning och kurser genom dessa verktyg, samt hur de kan utvecklas till att ännu bättre möta målgruppernas behov.

Erfarenheter från Skogsnolia 2019, där det första Skogsnolias jämställdhetspris för inkluderande utställningsmonter delades ut, har tagits tillvara. En checklista för jämställt mässheltagande togs fram och delades ut till utställare före mässan. Frågor som berördes var bland annat: Vem riktar vi oss till i vår monter? Vem exkluderar vi och varför? Är vår monter tillgänglig? Vem jobbar i vår monter?

³⁰ Francisco González-Gómez, Jorge Guardiola, Óscar Martín Rodríguez, & Miguel Ángel Montero-Alonso (2012) "Gender differences in e-learning satisfaction", *Computers & Education* 58, s. 283-290.

³¹ Richard D Johnson. (2013) "Gender Differences in E-Learning: Communication, Social Presence and Learning Outcomes", *Journal of Organizational and End User Computing*, 23(1), s. 79-94.

³² Skogsstyrelsens årsredovisning (2021), s. 46.

³³ Smart skogsbruk. <https://www.skogsstyrelsen.se/aga-skog/smart-skogsbruk/> [hämtad 2023-02-06].

Hur kan vi attrahera nya målgrupper? Ser vi alla besökare i montern som potentiella kunder?

Den jämställdhetsanalys som Skogslänet Västerbotten och Nolia gjorde efter mässan³⁴ visade dock att den gamla normkulturen fortfarande dominerade bland såväl utställare som besökare och att bilden av skogsmaskinbranschen som en bransch av och för män fortfarande består. Det var också få av utställarna som visste om att det fanns en checklista eller hade använt sig av den.

5 Exempel på samverkan om jämställdhet

I sakkunnigenkäten uppger de flesta respondenterna – 18 av 21 – att deras organisationer ingår i minst ett samverkansforum eller liknande med fokus på jämställdhet. De som representerar respektive organisation i forumen kommer i första hand från ledningen, i andra hand från HR-funktioner.

Regionala och nationella samverkansforum är ungefär lika vanliga, och något fler verkar inom branschspecifika forum än inom branschöverskridande. Innehållsmässigt dominerar erfarenhetsutbyte och lärande i samverkansforum, följt av fokus på särskilda sakfrågor och opinionsbildning/påverkansarbete.

Nedan beskrivs några exempel på sådan samverkan i sektorn, som har pågått någon gång under perioden 2019–2022 och där Skogsstyrelsen medverkat.

Jämställdhet i skogsbranschen, Västernorrland

Projektet *Jämställdhet i skogsbranschen* är ett regionalt projekt med syftet att stärka branschens attraktionskraft utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Målet är att man tillsammans ska skapa förutsättningar för en långsiktig, konkurrenskraftig, hållbar och lönsam skogsnäring. Länsstyrelsen i Västernorrland är projektägare, Region Västernorrland finansierar hälften av projektet och Västernorrlands skogliga aktörer finansierar hälften.

Jämställdhet i skogsbranschen utgår bland annat från tre av förslagen från Skogsstyrelsens rapport *Åtgärder för en jämställd skogssektor* (förslag 10, 11 och 12). Åtgärdsförslagen har utformats till föreslagna branschstandarder för Västernorrland och är ett exempel på hur det går att använda förslagen på ett mycket konkret sätt i strategiarbetet. Mätbara mål och principer för uppföljning har sedan tagits fram i arbetsgrupper, och jämställdhetsmål har integrerats i styrdokument hos de deltagande organisationerna. Projektet avslutas våren 2023.

Jämställd skogssektor, Västerbotten

Länsstyrelsen Västerbotten drev åren 2012–2020 inom ramen för Skogsriket och Skogslänet³⁵ projektet *Jämställd skogssektor*. Sedan 2021 har projektet drivits inom ramen för Västerbottens regionala skogsprogram. Syftet är att vara ett stöd i

³⁴ Dolling, Ann & Lidestav, Gun (2019) Jämställdhetsanalys av skogsolia 2019

³⁵ Skogsriket, från 2017 Skogslänet, var ett samarbete som pågick mellan 2012–2021 mellan länsstyrelserna i Norrbotten och Västerbotten, Skogsstyrelsen och företrädare för skogsföretag, branschorganisationer och forskningen.

jämställdhetsfrågor för regionala aktörer inom skogssektorn. I projektet har olika typer av stöd- och metodmaterial tagits fram som delrapporter, till exempel:

- Jämlys – en jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten³⁶ (2020).
- Jämställd skogssektor. Jämställdhetsrevision – från handling till resultat³⁷ (2020).
- Loggbok för en jämställd skogssektor³⁸ (2022).

Organisationerna inom samverkan har också kunnat ansluta sig till en avsiktsförklaring för en jämställd skogssektor och genom det fått tillgång till kunskap, verktyg, expertstöd inom jämställdhet och tillgång till nätverk och erfarenhetsutbyten.

Naturnära jobb – en arbetsmarknadssatsning

Skogsstyrelsen samordnade uppdraget, där även Sveriges geologiska undersökning (SGU), Naturvårdsverket, länsstyrelserna och Arbetsförmedlingen ingick.

I *Naturnära jobb* har det funnits ett tydligt fokus på att kvinnor och män alltid ska få samma förutsättningar att växa och utvecklas genom arbete. Inom uppdraget har man jobbat aktivt med en jämställd rekrytering och jämställdhetsintegrering med målet att minst 40 procent ska vara kvinnor.

Man landade till slut på 38 procent kvinnor i arbetslagen – en utifrån målgrupp och förutsättningar mycket hög andel. Siffran kan jämföras med skogsbranschen som helhet där cirka 15 procent av de anställda är kvinnor.

I det dagliga arbetet var de sex jämställdhetspolitiska delmålen vägledande, vilka konkretiserades och gjordes tillämpliga i vardagen.

Framgångsfaktorer som anges är framför allt det kunskapsstöd som erhöles från Länsstyrelsens särskilt sakkunniga och de genomförda utbildningarna för arbetsledare, matchningsresurser och gruppchefer. En annan var en nyskapad checklista, som ett praktiskt verktyg för jämställdhetsintegrering.

Naturnära jobb är ett exempel på där Skogsstyrelsen genom regeringsuppdraget kunde bidra med stöd och kompetensutveckling inom jämställdhet, informera om de 17 åtgärdsförslagen, samt bistå med relevant statistik och andra fakta. Det gjordes framför allt vid introduktionsträffar för alla medarbetare i Naturnära jobb, men även vid behov under arbetets gång.

³⁶ Länsstyrelsen Västerbotten (2020), "Jämlys – en jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten", <https://www.skogsprogramvasterbotten.se/media/frhliulh/jamlys-final-web-2020.pdf> [hämtad 2023-02-06].

³⁷ Länsstyrelsen Västerbotten (2020), "Jämställd skogssektor. Jämställdhetsrevision – från handling till resultat, Jämställd skogssektor. Jämställdhetsrevision – från handling till resultat", https://uploads-ssl.webflow.com/5ba93e8f4d4612a259527ef6/5fbe28b1e39d7a2653a7635d_Ja%CC%88msta%C%88lld_Skogssektor_Revision_2020.pdf, [hämtad 2023-02-06].

³⁸ Länsstyrelsen Västerbotten (2022), "Loggbok för en jämställd skogssektor".

De regionala skogsstrategierna

Det regionala strategiarbetet har bedömts vara mycket viktigt för att nå ut i hela landets geografi med åtgärdsförslagen utifrån uppdragets intentioner. Därför har uppdraget haft hög prioritet på att sprida information om åtgärdsförslagen brett ut till regionerna. Målsättningen har varit att informera, inspirera och motivera till att använda åtgärdsförslagen, eller åtminstone delar av dem, som grund för strategiarbetet.

Det har bland annat skett genom medverkan i webinarier och workshoppar, samt information om åtgärdsförslagen och tips på olika möjliga sätt att tänka kring, göra lokala anpassningar av och implementera åtgärdsförslagen i det regionala strategiarbetet. Tre sådana exempel är strategiarbetet för Västra Götaland, Sörmland och Stockholm.

De sätt på vilka regionerna har tagit sig an jämställdhet i sina strategier och handlingsprogram har varierat såväl i tid som i omfattning, men vi har kunnat se några liknande mönster som återkommer hos flera av dem. Gemensamt för de flesta är att jämställdhet i skogsnäringen lyfts som ett uttalat mål och att det finns ett stort intresse av att göra lokala analyser och anpassningar. I dessa fall har det också varit enklare att komma in med åtgärdsförslagen som verktyg för att närma sig frågorna och förslagen har då oftast tagits omhand på ett bra sätt.

I stort sett i alla strategier belyses och diskuteras jämställdhet i samband med områden som företagande och innovation, kompetensförsörjning, ägande och representation. Det finns dock en stor variation i hur jämställdhet antingen integreras fullt ut i beskrivningar av fokusområden och strategier eller hanteras i ett särskilt avsnitt med fokus på jämställdhet.

Regionerna har ofta gjort ett gediget bakgrundsarbete med starkt regionalt fokus och tar gärna stöd i forskning och externa nationella och regionala, för arbetet särskilt framtagna, rapporter. Flera av regionerna har också genomfört fysiska eller digitala webinarier med jämställdhetstema som har riktats till breda målgrupper inom regionen, till exempel höll Skogsprogrammet Västra Götaland ett webinarium i december 2022 under rubriken ”Hur skapar vi en attraktiv och jämställd skogssektor”?

Skogsstyrelsens nationella och regionala samordnare för skogsprogrammet beskriver i samtal och intervjuer ett under åren mycket aktivt och spännande arbete med jämställdhet i några av regionerna, medan andra haft perioder där arbetet varit i stort sett vilande. En förklaring kan vara att man befinner sig i olika faser av arbetet. Samordnarnas upplevelse är att såväl nyfikenheten på som aktiviteten inom jämställdhet på ett mer övergripande plan varierar och att det blir mest tydlig verkstad när det regionala arbetet går in i det konkreta arbetet med strategierna.

I stort har alltså engagemanget för jämställdhet i det regionala arbetet tilltagit med tiden och i takt med att insikterna om jämställdhet har ökat, vilket delvis även kan förklaras av i vilken utsträckning vi har hunnit och lyckats med att kommunicera och informera om uppdraget och åtgärdsförslagen i de olika regionerna.

Skogsstyrelsens sektorsdialoger

Under 2022 fanns frågor om jämställdhet med i diskussionsunderlaget för sektorsdialogerna³⁹. Några övergripande reflektioner efter utvärdering av dialogerna var att det har skett en stor förflyttning i organisationernas tanke- och arbetssätt sedan 2015 när jämställdhet förra gången var ett diskussionsområde i dialogerna. De diskussioner som 2015 ofta präglades av krassa konstateranden om att ojämställdhet existerade som problem i sektorn, hade 2022 ersatts av en mer tydlig analys och lösningsorientering.

Det fanns, enligt analysen, i dialogerna en stor nyfikenhet och vilja till samarbete och erfarenhetsutbyte, samtidigt som många uttryckte en rådvillhet kring hur man skulle gå till väga. Det var också tydligt att det finns många olika nivåer på var man lägger fokus och prioriteringar i jämställdhetsarbetet och tyvärr även att det fortfarande finns några organisationer som håller jämställdhetsfrågorna lågt prioriterade.

Jämställdhetskongressen Från handling till resultat

I maj 2021 genomfördes den andra skogliga jämställdhetskongressen, *Från handling till resultat*, med föreläsningar och paneldiskussioner som livesändes från Umeå. Kongressen arrangerades av Skogslänet Västerbotten i samarbete med Nolia AB och samlade nära 400 deltagare digitalt. Skogsstyrelsen var med i planering och genomförande både genom Skogslänet och genom uppdraget.

Kongressen var en uppföljning av kongressen 2018 ”Från #metoo till handling”, vilken initierades i samband med #metoo-rörelsen, #slutavverkat och det öppna brevet ”Från hashtag till handling” från jägmästarstudenter till SLU med krav på åtgärder för förändring. Kongressen innehöll föreläsningar, metodverkstäder, samtal och paneldiskussioner om maskulinitetsnormer och om vägar mot en mer jämställd skogssektor. Det har uttryckts förhoppningar att kongressen ska bli återkommande, men ännu finns inga konkreta planer för en nästa kongress.

Samverkan mellan Skogsstyrelsen och länsstyrelserna – från rådgivande grupp till ledamöter i Skogssektorns jämställdhetsråd

Särskilt sakkunniga i jämställdhet från länsstyrelserna har haft en rådgivande roll för genomförandet av regeringsuppdraget i syfte att kvalitetssäkra och ge kunskapsbaserat stöd för arbetet. Länsstyrelserna har även ett särskilt uppdrag att ge stöd till myndigheter i jämställdhetsintegrering och har som sådana även varit ett stöd i Skogsstyrelsens projekt för införande av jämställdhetsintegrering.

I det fortsatta arbetet med Skogssektorns jämställdhetsråd har länsstyrelserna en sakkunnig som representant i vardera av de tre arbetsgrupperna, vilka även har rollen som ledamöter i sakkunnigruppen samt deltar i vissa kanslimöten.

³⁹ Ett arbetssätt som består av strukturerad dialog kring några utvalda ämnesområden mellan Skogsstyrelsen och enskilda företag och organisationer. Syftet är att ge en överblick av organisationernas arbete inom de utvalda områdena, samt att förbättra och utveckla myndighetens eller företagets arbete och samverkan dem emellan. År 2022 var jämställdhet ett av områdena.

6 Nuläge och vägen framåt

I enkäten till sakkunniga och i intervjuer och samtal med aktörer runt om i sektorn, har de vanligaste svaren på frågan om orsakerna till att deras organisation arbetar med jämställdhet varit någon variant av att de ”vill bidra till en ökad jämställdhet både i sektorn och i samhället i stort”.

Andra skäl som har angetts har varit att man både vill och behöver vara synlig som attraktiv arbetsgivare i ett ansträngt rekryteringsläge, samt att en ökad jämställdhet antas ha en positiv effekt på arbetsmiljön för både kvinnor och män.

När de sakkunniga i ett öppet svarsalternativ ombads specificera närmare vilka typer av aktiviteter deras organisationer framför allt arbetar med gällande jämställdhet varierade svaren beroende på inom vilket fokusområde den organisation man svarade för finns i. Ett tydligt tema var dock att de flesta angav att de arbetar med olika typer av kompetensutveckling av egen personal, ofta med stöd av digitala verktyg. Det kan till exempel vara i form av olika typer av spel som syftar till att få i gång diskussioner i arbetsgrupper eller webbutbildningar där medarbetare och chefer kompetensutvecklas inom jämställdhet och inkludering.

Andra aktiviteter som många angav som vanligt förekommande var att arbeta med uppföljningar och statistik, samt använda olika verktyg för jämställdhetsanalyser, till exempel Jämlys⁴⁰. Flera angav även att de arbetar strukturerat med att aktivt rekrytera och behålla fler kvinnor i utbildningar och på arbetsplatser och ser det som en av de viktigaste aktiviteterna för ökad jämställdhet.

Uppdraget att fortsätta arbetet för en jämställd skogssektor i enlighet med de 17 förslag som lämnades i rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* tar nu slut. Det finns områden där sektorn gemensamt kan sträcka på sig och där åtgärdsförslagen i stort sett är genomförda. Här kan särskilt nämnas uppstarten av Skogssektorns jämställdhetsråd och det arbete som nu har påbörjats där.

Samtidigt finns det andra områden där arbetet inte har kommit lika långt och där det kommer att krävas en fortsatt långsiktig och målmedveten samverkan för att se en förändring. Begränsande maskulinitetsnormer inom sektorn, som exkluderar kvinnor och andra grupper som inte faller inom normen, är ett sådant exempel.

Merparten av de sakkunniga som besvarat enkäten menade att den största utmaningen för att nå en ökad jämställdhet inom sektorn återfinns i någon variant av temat ”hindrande normer och strukturer”, ”(destruktiva) maskulinitetsnormer”, samt ”en lång och cementerad tradition av ojämställdhet”. Här finns mycket arbete kvar att göra innan sektorn har nått målet jämställd skogssektor fullt ut.

När uppdraget nu knyts ihop kan konstateras att de effektmål som initialt sattes upp för uppdraget om att bidra till ökade förutsättningar för en mer jämställd skogsnäring inom områdena utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande har uppfyllts. Åtgärdsförslagen är kommunicerade och kända i sektorn, så att de redan

⁴⁰ Länsstyrelsen Västerbotten (2020), “Jämlys – en jämställdhetsanalys av skogssektorn i Västerbotten”.

har, men också fortsatt kan beaktas i jämställdhetsarbetet. Inte minst instiftandet av jämställdhetsrådet, men även samverkan kring andra åtgärder och aktiviteter för jämställdhet har bidragit till en ökad dialog och medvetenhet i sektorn.

Det har hittills genomförts tre möten i Skogssektorns jämställdhetsråd, vilket också var ett av de viktigare projektmål som sattes upp i början av 2020. Det finns en stor vilja och ambition inom sektorn att arbeta vidare i samverkan för jämställdhet, och under våren 2023 kommer arbetet med att ytterligare förbereda för rådets framtida inriktning och förvaltning att fortsätta. I skrivande stund har arbetsgrupper inom de tre fokusområdena påbörjat sitt arbete med att konkretisera delmålen för respektive område, vilket är ett viktigt steg mot att formulera en delad och allmänt accepterad problem- och målbild hos de skogliga aktörerna.

7 Skogssektorns jämställdhetsråd

Som tidigare nämnts identifierades i rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor 2019* sju grundläggande ”nycklar för framgång”. Nyckeln ”inrätta samverkansforum för jämställdhet” sågs redan då som central för både de övriga sex nycklarna och för hela det paket med 17 åtgärdsförslag som presenterades i samma rapport.

För att skapa förutsättningar för den samverkan och dialog och de sektorsövergripande samtal som krävs för att adressera dessa nycklar behövdes därför denna arena. Där kan sektorns aktörer tillsammans forma hur samverkan, mätning, uppföljning och kommunikation ska se ut, vilka mål som sätts och vilka spelregler som ska gälla, samt utbyta erfarenheter och sprida goda exempel.

I enkäten ställdes frågan om den egna organisationens medverkan i olika samverkansforum. De flesta respondenterna – 18 av 21 – uppger där att deras organisationer ingår i minst ett samverkansforum eller liknande med fokus på jämställdhet. De som representerar respektive organisation i forumen kommer i första hand från ledningen, i andra hand från HR-funktioner. Regionala och nationella samverkansforum är ungefär lika vanliga, och något fler verkar inom branschspecifika forum än inom branschöverskridande. Innehållsmässigt dominerar erfarenhetsutbyte och lärande i samverkansforum, följt av fokus på särskilda sakfrågor och opinionsbildning/påverkansarbete.

Att inrätta ett nationellt samverkansforum för jämställdhet i skogssektorn har under hela uppdragsperioden setts som den viktigaste nyckeln och förutsättningen för att mer effektivt kunna nå en långsiktig och positiv utveckling för jämställdhet i skogssektorn. I den första planeringen låg därför arbetet med att inrätta ett sådant samverkansforum överst på aktivitetslistan, med intentionen att inleda med ett fysiskt möte så snart som möjligt.

7.1 Jämställdhetsrådet – vägen framåt

I maj 2021 informerades det nationella sektorsrådet vid ett möte om jämställdhetsuppdraget och frågan om att starta ett nationellt forum för jämställdhet för den skogliga sektorn väcktes.

I diskussionen uttrycktes att det fanns ett tydligt mandat för Skogsstyrelsen att fortsätta arbetet med att ta fram ett mer detaljerat förslag till organisation och arbetssätt för ett jämställdhetsråd och även ett brett intresse av att medverka i rådet hos deltagarna. Därmed inleddes ett planeringsarbete för att starta rådet, med intentionen att hålla ett fysiskt startmöte så snart det var möjligt.

I maj 2022 genomfördes det första sakkunnigmötet digitalt. Syftet med mötet var att inhämta sakkunnigas synpunkter på ett första utkast till förslag på organisation och arbetssätt, samt att sondera intresse för och skapa kontakter för att tillsammans fortsätta arbetet med att formera rådet.

Utifrån inkomna synpunkter fortsatte sedan arbetet fram till sommaren i samverkan med framför allt SLU och sakkunniga i jämställdhet från några länsstyrelser. Ett konsultföretag upphandlades för stöd i planering av hela rådets möte i augusti och för att utifrån samråd och analyser föreslå syfte, organisering, arbetsformer och innehåll, samt tillhörande begreppsdefinitioner.

Efter nästan två års rese- och mötesrestriktioner på grund av covid-19 kunde i slutet av augusti 2022 ett första fysiskt möte med Skogssektorns jämställdhetsråd genomföras i Stockholm. Urvalet av företag, organisationer, lärosäten och nätverk inom den skogliga sektorn baserades på kriterier för en bred representation inom fokusområdena, samt för att inkludera en bredd av olika aktörer som kopplar till de föreslagna åtgärderna i rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor*.

Rådsmötet i Stockholm samlade deltagare från 22 organisationer från näringsliv, akademi, skogsägarrörelsen, fackförbund, myndigheter och nätverk. Under dagen delade föreläsare som representerade de tre fokusområdena med sig av färsk forskning, exempel på jämställdhetsarbete och -utmaningar samt egna reflektioner, farhågor och förhoppningar om framtida utveckling för jämställdhet i den skogliga sektorn.

Till varje presentationsblock kopplades gruppdiskussioner utifrån delade erfarenheter och med frågeställningen ”*Vad kan vi göra tillsammans?*”.

Skogsstyrelsens förslag till syfte och arbetsformer för Skogssektorns jämställdhetsråd presenterades. Det samlade budskapet från deltagarna var att de gärna såg att Skogsstyrelsen även fortsatt håller i jämställdhetsrådet, men att det behövs en större tydlighet och konkreta förslag på vad det praktiska arbetet med rådet innebär för ledamöter och organisationer och hur det ska gå till.

Hösten 2022 fortsatte Skogsstyrelsen planeringen, i samverkan med SLU och sakkunniga från länsstyrelserna och utvecklade förslaget till ”Syfte och arbetsformer för Skogssektorns jämställdhetsråd”. Förslaget till organisation och arbetssätt för rådets fortsatta arbete har skickats för synpunkter och planeras att beslutas vid nästa rådsmöte⁴¹.

⁴¹ Skogsstyrelsen. Skogssektorns jämställdhetsråd – syfte och arbetsformer. Arbetsdokument 2023-02-06.

Jämställdhetsrådets sakkunniga träffades på nytt den 18 januari 2023 och avses mötas två gånger per år. Denna grupp svarar för implementering av beslutade uppdrag från rådsmötet samt bereder förslag och beslutsunderlag till rådsmötet. Sakkunnigmötet har dessutom en stödjande funktion för arbetsgrupperna samt följer upp och utvecklar uppdrag från rådsmötet.

Nästa rådsmöte planeras till den 25 april 2023 och avsikten är att ordna ett årligt fysiskt möte under sista veckan i april. Rådsmötet utgör jämställdhetsrådets högsta beslutande organ och består av representant från högsta ledningen samt sakkunniga. Rådsmötet fattar beslut om inriktningar och aktiviteter utifrån förslag från sakkunnigmötet och strategiska diskussioner kring sektorns jämställdhetsarbete.

Ett kansli har inrättats, vars roll är att samordna Skogssektorns jämställdhetsråd och ansvara för bland annat administration och kommunikation. Kansliet rapporterar till ordförande för Skogssektorns jämställdhetsråd, som är generaldirektören för Skogsstyrelsen, samt har kontakt med ordförandena för respektive arbetsgrupp; Jämställd utbildning, Jämställt arbetsliv och Jämställt enskilt skogsägande.

Ett initialt uppdrag till arbetsgrupperna är att konkretisera delmålen per fokusområde inför rådsmötet den 25 april 2023 utifrån tidigare målbilder samt att vid behov diskutera en justering och uppdatering av målbilderna.

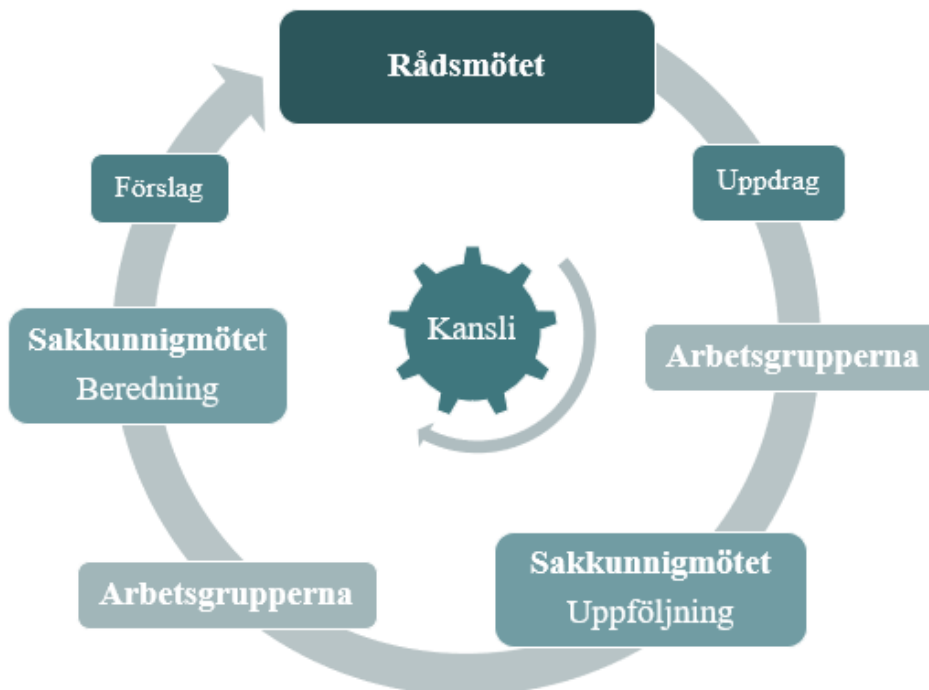


Fig 2. Skogssektorns jämställdhetsråds årshjul.

8 Uppföljning av jämställdhet inom skogssektorn

Det finns idag ett stort antal relevanta indikatorer och målbilder för att följa hur skogssektorn lyckas med sitt jämställdhetsarbete. I rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor*⁴² betonades behovet av att utveckla den könsuppdelade statistiken för att få bättre beslutsunderlag. Ett faktablad med könsuppdelad statistik framtaget av Skogsstyrelsen planeras att publiceras i mars 2023.

Tillsammans med inrättandet av jämställdhetsrådet är bättre möjligheter till uppföljning en av de viktigaste framgångsfaktorerna för det fortsatta jämställdhetsarbetet i sektorn⁴³.

Arbeta med gemensamma indikatorer

I samband med framtagandet av strategin 2011 formulerades ett antal indikatorer inom områdena arbetsliv (sysselsatta inom olika kategorier), utbildning (antagna, utexaminerade och anställda) samt enskilt skogsägande (antal skogsägare, totalt respektive i olika storleksklasser). Dessa följdes upp i Skogsstyrelsens rapport 2019, och vår bedömning är att samtliga är relevanta och fortsatt bör följas. De bör dock kompletteras med indikatorer som även fångar till exempel andel män och kvinnor i ledningsposition och i styrelser, samt fördelning av ägande och brukaraktivitet på skogsfastigheter.

Utveckla mätpunkter för jämställdhet

En utveckling av gemensamma mätpunkter för jämställdhet, gemensamma indikatorer och nyckeltal, samt idén om ett gemensamt jämställdhetsindex fanns bland de 17 åtgärdsförslagen. För att statistik och jämförelser ska kunna få ett reellt värde för uppföljning av jämställdhet i hela sektorn, krävs att huvuddelen av aktörerna ställer upp på och använder någon form av gemensamma indikatorer, är ense om de viktigaste utmaningarna och arbetar mot samma typ av målbilder.

Skogssektorns jämställdhetsråds roll i uppföljningar

I det nystartade Skogssektorns jämställdhetsråd har därför arbetsgrupperna inom de tre områdena jämställd utbildning, jämställt arbetsliv och jämställt enskilt skogsägande fått ett uppdrag att ta fram en beskrivning av vad respektive delmål innebär. Det kan till exempel vara en definition av målet, eller en beskrivning av identifierade utmaningar.

I detta kan även till exempel mätbara mål rymmas, även om det inte i nuläget är ett skarpt uppdrag om indikatorer. Skogsstyrelsen menar att jämställdhetsrådet är en naturlig hemvist för frågor om gemensamma relevanta indikatorer för uppföljning av respektive delmål och föreslår därför att det kan bli ett kommande uppdrag till arbetsgrupperna.

Exempel på andra tänkbara indikatorer och mätpunkter

I underlagen till arbetet med att beskriva delmålens innebörd finns de ursprungliga målbilderna, insamlade förslag från det första mötet med Skogssektorns jämställdhetsråd samt *Avsiktsförklaring för en attraktiv, jämställd*

⁴² Wide & Högvall Nordin, 2019.

⁴³ Ibid.

och jämlik arbets- och studiemiljö inom den gröna sektorn⁴⁴. Som ytterligare stöd för jämställdhetsrådets fortsatta hantering av uppföljningsfrågan listas nedan några exempel på tänkbara indikatorer och mätpunkter, vilka är framtagna inom sektorn under de senare åren:

Sveriges nationella skogsprogram startade 2018 och tar sikte på 2030. Skogsstyrelsen har här på uppdrag av regeringen tagit fram förslag på indikatorer för att mäta genomförandet av programmet mot dess vision och fokusområden⁴⁵.

Ett antal av indikatorerna kopplar till jämställdhet inom område 3 ”Ökad sysselsättning, säkrad kompetensförsörjning och förbättrad jämställdhet”. Huvudindikatorerna kopplar till förvärvsarbetande män och kvinnor i hela skogsnäringen, andel män och kvinnor utexaminerade från skogliga utbildningar samt andelen män och kvinnor i chefsyrken i skogsbruk och skogsindustri. Dessa specificeras sedan i de tre indikatorområdena ”Sysselsättning och jämställdhet”, ”Kompetensförsörjning och jämställdhet” samt ”Jämställdhet – makt och inflytande”.

Indikatorerna överlappar till viss del de som togs fram 2011, men med tydligare definitioner kopplat till skogsnäringens olika branscher.

Inom ”Jämställdhet – makt och inflytande” mäts här även:

- Andel män och kvinnor i chefsyrken i skogsnäringens branscher
- Andel män och kvinnor i styrelser i de 30 största skogsägande aktiebolagen
- Andel män och kvinnor bland verkställande direktörer i de 30 största aktiebolagen som äger skogsmark

Indikatorer med könsuppdelad statistik med relevans för jämställdhet återfinns här också inom andra indikatorområden.

NYKS, nätverket för yrkesverksamma kvinnor och ickebinära i skogsbranschen, publicerar årligen *Folk i skogen*⁴⁶, ett jämställdhetsindex för skogsbranschens största skogsorganisationer. Här redovisas hur många av deras virkesköpare samt personer i ledningsgrupp som var kvinnor, män respektive ickebinära. Rapporterna har rönt stor uppmärksamhet.

Tankesmedjan Ownershift har sedan 2019 tagit fram rapporter som fokuserar på ägande frågor ur ett könsperspektiv, mot det bakomliggande antagandet att den som äger mest också har mest makt. I rapporten *Vem äger marken du går på? En kartläggning av kvinnors och mäns hus- och markäggande*⁴⁷ presenteras ett jämställdhetsindex för lantbruksfastigheter i Sverige på kommunnivå baserat på lagfarter, areal samt taxeringsvärde.

⁴⁴ Sveriges Lantbruksuniversitet, SLU, <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/lika-villkor/avsiktsforklaring/>, [hämtad 2023-02-06].

⁴⁵ Jonas Paulsson & Sebastian Constantino (2022). Förslag till indikatorer för det nationella skogsprogrammet. Skogsstyrelsen Rapport 2022/4. Skogsstyrelsen, Jönköping.

⁴⁶ NYKS, Nätverket för kvinnor och icke-binära i skogssektorn (2021). *Folk i skogen – skogsbranschens jämställdhetsindex.*, <https://www.folkiskogen.se/> [hämtad 2023-02-06].

⁴⁷ Heikensten, Emma, Bonnier, Evelina & Waxin, Linda, (red.) ”Vem äger marken du går på? En kartläggning av kvinnors och mäns hus- och markäggande”. Ownershift (2021).

I region Västernorrlands jämställdhetsatsning *Jämställdhet i skogsbranschen* har man i arbetsgrupper tagit fram mätbara mål och branschgemensamma indikatorer inom områdena Kommunikation, Enskilt skogsägande och företagande, Rekrytering och utbildning samt Arbetsliv.

Målen är av typerna nivåsmål, kunskapsmål, aktivitetsmål samt mer övergripande inriktningsmål, och varje medverkande organisation tar själv fram nuläge och målsättning för dessa.

9 Utmaningar för jämställdhet i sektorn

Under arbetets gång, i samtal, intervjuer och enkätsvar, samt i den avslutande analysen har Skogsstyrelsen identifierat några teman som träder fram som särskilt utmanande i arbetet för ökad jämställdhet:

Svårigheter att hitta och kommunicera ett tydligt ”Varför?”

Även om många aktörer i sektorn driver ett jämställdhetsarbete så saknas fortfarande en gemensam och heltäckande problem- och målbild för sektorns aktörer. Det finns fortfarande en mer eller mindre utbredd syn på att jämställdhet är ett medel att nå andra mål och inte ett mål i sig, därför behöver jämställdhetens egenvärde lyftas.

Fortfarande svårt att mäta framsteg för jämställdhet, eller brist på sådana

Utan gemensamma mål och definitioner, är det också svårt att hitta relevanta sätt att mäta framsteg för jämställdhet på. De flesta är eniga om att det är viktigt med statistik som mäter och jämför och använder sig gärna av den, men många lyfter även fram att det också krävs andra typer av mätningar, som kopplar till mer kvalitativa aspekter, normer och kultur.

Stereotypa maskulinitetsnormer och en patriarkal kultur finns i alla delar av sektorn

I enkäten till jämställdhetsrådets sakkunniga angavs traditionella (och destruktiva) skogs- och mansnormer, machokulturer eller könsstereotypa förväntningar i mer än hälften av de öppna svaren på frågan om vad man upplever vara den största utmaningen för att nå en ökad jämställdhet i skogssektorn. Några menar att det beror på en omedvetenhet eller brist på insikt om hur det egna beteendet bidrar till ojämställdhet.

#metoo – framsteg och bakslag

I Jämställdhetsundersökningen 2022⁴⁸ konstaterar Jämställdhetsmyndigheten att även om en stor del av befolkningen tycker att vi lever i ett jämställt samhälle, så finns det stora könsskillnader i attityder till jämställdhet. Både i svenska och utländska medier och bland forskare nämns också allt oftare en möjlig #metoo-backlash och att motståndet mot jämställdhet sedan #metoo har ändrat skepnad och kan vara svårare att upptäcka.

⁴⁸ Jämställdhetsmyndigheten. Jämställdhetsundersökningen 2022, s. 7–16.

Trend mot att icke jämställt ägande blir ännu mindre jämställt

Strukturstatistik från Skogsstyrelsen⁴⁹ visar att vi går mot en utveckling där färre skogsägare äger större fastigheter och att det är män som i störst utsträckning ökar sitt markinnehav. Eftersom ägande är så nära kopplat till ekonomisk och annan makt, behöver denna utveckling bevakas med avseende på eventuella negativa konsekvenser för jämställdhet i det enskilda skogsägandet.

Vem ska göra jobbet?

En fullt ut jämställd skogssektor är allas ansvar, och fördelarna med den är till för alla. Även om det ytterst är en ledningsfråga att visa vägen, tilldela resurser och agera som förebilder, så behöver alla medarbetare vara engagerade i arbetet för att det ska få effekt. Varaktiga resultat kan sannolikt nås först när jämställdhet hanteras på samma sätt i verksamhetssystemen som andra områden, till exempel när det handlar om tilldelning av resurser, om synlighet i styr- och planeringsdokument och om uppföljning och utvärdering av verksamheten.

10 Avslutande ord från sektorn

Avslutningsvis ett par exempel på citat från de öppna svaren i enkäten som de sakkunniga besvarade. Det fanns flera svar som liknade dessa i materialet och citaten får därför avrunda rapporten okommenterade, med utrymme för läsarens egen slutreflektion om hur jämställdhetsarbetet kan tas vidare i sektorn.

På frågan ”Vad innebär begreppet ’en jämställd skogssektor’ för din organisation?”, svarade en sakkunnig: *”Alla ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att påverka sina egna liv oavsett kön. Det handlar även om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar”*.

En annan svarade: *”Det innebär att kvinnor, män och ickebinära ska kunna utbilda sig, få arbete, vistas i och äga skog, utan att behöva begränsas utifrån kön och destruktiva maskulinitetsnormer från de aktörer som arbetar inom och kring skogssektorn.”*

Och på frågan ”Varför arbetar din organisation med jämställdhet? Vad är era motiv?”, svarade en sakkunnig: *”Jämställdhet är en rättvisefråga och det är en grundläggande rättighet att inte bli diskriminerad. Jämställdhet gör oss starkare. Forskning visar att jämställda företag presterar bättre”*.

Och en annan svarade: *”Huvudargumentet är ytterst en demokrati- och rättvisefråga. Att kvinnor och män i branschen ska ha samma förutsättningar och villkor (...).*

⁴⁹ Skogsstyrelsen 24/5 2022, ”Manliga skogsägare äger alltmer”, <https://www.skogsstyrelsen.se/nyhetslista/manliga-skogsagare-ager-alltmer/> [hämtad 2023-02-06].

11 Litteratur/källförteckning

- Andersson, Elias, (red.) *Den öppna skogen - kön, genus och jämställdhet i skogssektorn*, (Kalmar: Lenanders Grafiska AB, 2019).
- Andersson, Elias & Johansson, Maria (2022). ”Tio år med jämställdhet på agendan – Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden”. *Rapport Skog 2022:4*. Sveriges Lantbruksuniversitet, Umeå.
- Dolling, Ann & Lidestav, Gun (2019) Jämställdhetsanalys av skogsolia 2019
- González-Gómez, Francisco; Guardiola, Jorge; Martín Rodríguez, Óscar & Miguel Ángel Montero Alonso (2012) Gender differences in e-learning satisfaction. *Computers & Education* 58, 283-290.
- Grubbström, Ann & Powell, Stina (2022). Persistent norms and the #MeToo effect in Swedish forestry education. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 35 (5–6), 308–318.
- Grubbström, Ann & Powell, Stina (2022). ”Från hashtag till handling – skogsutbildningens #metoo-rörelse i spåren av #slutavverkat”. I: Ganetz, Hillevi, Hansson, Karin & Svenningsson, Malin (red.). *Maktordningar och motstånd. Forskarperspektiv på #metoo i Sverige*. Nordic Academic Press.
- Heikensten, Emma, Bonnier, Evelina & Waxin, Linda, (red.) ”Vem äger marken du går på? En kartläggning av kvinnors och mäns hus- och markägande”. *Ownership* (2021).
- Johnson, Richard D. (2013) Gender Differences in E-Learning: Communication, Social Presence and Learning Outcomes. *Journal of Organizational and End User Computing* 23(1), 79–94.
- Johansson, Maria. (2019). ”#Slutavverkat – sexuella trakasserier i skogssektorn”, i *Den öppna skogen - kön, genus och jämställdhet i skogssektorn*, red. Andersson, Elias (Kalmar: Lenanders Grafiska AB, 2019).
- Jämställdhetsmyndigheten (2022). Jämställdhetsundersökningen 2022. Om attityder, omsorg, diskriminering och psykisk hälsa. Rapport 2022:26. Göteborg.
- Landsbyggsdepartementet (2011). Konkurrenskraft kräver jämställdhet: jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn. Landsbyggsdepartementet, Regeringskansliet, Stockholm.
- Länsstyrelsen Västernorrland (2022), Jämställdhet i skogsbranschen. Branschgemensamma mätbara mål integrerade i målstyrningen. Länsstyrelsen Västernorrland. Härnösand.

- Länsstyrelsen Västerbotten (2022), ”Loggbok för en jämställd skogssektor”,
<https://www.skogsprogramvasterbotten.se/media/okuhpizx/loggbok-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf> [hämtad 2023-02-06].
- Länsstyrelsen Västerbotten (2020), ”Jämställd skogssektor. Jämställdhetsrevision – från handling till resultat, https://uploads-ssl.webflow.com/5ba93e8f4d4612a259527ef6/5f5be28b1e39d7a2653a7635d_Ja%CC%88msta%CC%88lld_Skogssektor_Revision_2020.pdf [hämtad 2023-02-06].
- Montgomery, Karin, ”Metoo har förändrat skogsbranschens syn på jämställdhet”, Extrakt 15/10 2020, <https://www.extrakt.se/metoo-har-forandrat-skogsbranschens-syn-pa-jamstalldhet/> [hämtad 2023-02-22].
- NYKS (2021). Folk i skogen – skogsbranschens jämställdhetsindex. Nätverket för yrkesverksamma kvinnor och ickebinära i skogsbranschen.
<https://www.folkiskogen.se/> [hämtad 2022-02-06].
- Paulsson, Jonas & Constantino, Sebastian (2022). Förslag till indikatorer för det nationella skogsprogrammet. *Skogsstyrelsen Rapport 2022/4*. Skogsstyrelsen, Jönköping.
- Regeringen (2019). Uppdrag att genomföra åtgärder under 2020–2022 inom ramen för det nationella skogsprogrammet. Regeringsbeslut N2019/03247/SMF och N2019/00843/SMF. Näringsdepartementet.
- Skogsstyrelsen. Skogssektorns jämställdhetsråd – syfte och arbetsformer. Arbetsdokument 2023-02-06, opublicerad källa.
- Skogsstyrelsen (2022). Fastighets- och ägarstruktur i skogsbruket 2021. Skogsstyrelsen, Jönköping.
- Skogsstyrelsen (2022). Årsredovisning 2021,
<https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/var-verksamhet/arsredovisning/arsredovisning-2021.pdf> [hämtad 2023-06-02].
- Wide, Raymond & Högvall Nordin, Maria (2019). Åtgärder för en jämställd skogssektor. *Rapport 2012/4*. Skogsstyrelsen, Jönköping.,
<https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/rapporter/rapporter-20222021202020192018/rapport-2019-04-atgarder-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf> [hämtad 2023-02-06].
- Internetkällor i den ordning de förekommer i rapporten
<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>
[hämtad 2023-02-06].
- <https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/lika-villkor/avsiktsforklaring/>
[hämtad 2023-02-06].

<https://internt.slu.se/globalassets/mw/org-styr/styr-dok/likavillkor/slus-jamstalldhetsarbete-2022-2025.pdf> [hämtad 2023-02-06].

<https://internt.slu.se/globalassets/mw/stod-serv/hr-fragor/filer-hr/likavillkor/likavillkor-vid-externa-besok.pdf> [hämtad 2023-02-06].

<https://www.skogsprogramvasterbotten.se/genomforande/pagaende-projekt-jamstalld-skogssektor/> [hämtad 2023-02-22].

<https://www.skogsstyrelsen.se/aga-skog/smart-skogsbruk/> [hämtad 2023-02-06].

<https://www.skogsstyrelsen.se/nyhetslista/manliga-skogsagare-ager-alltmer/> [hämtad 2023-02-22].

Övriga källor

Länsstyrelsen Västernorrland (Kommande 2023), Jämställdhet i skogsbranschen. Slutrapport. Länsstyrelsen Västernorrland. Härnösand.

Skogsstyrelsen (2021). Införande av Jämställdhetsintegrering. Pågående projekt. Dnr 2021/3242. Opublicerad källa.

Checklista för utställare Skogsolia 2019. Opublicerad källa.

Bilaga 1 – Ett urval av forskning från 2018 och framåt, som berör frågeställningar som ligger inom åtgärdsförslagets områden

- Andersson, Elias & Keskitalo, E.Carina.H. (2021). Constructing forest owner identities and governing decisions and relationships: The owner as distant consumer in Swedish forestry. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(11), s. 1963-1984.
<https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1852395>
- Andersson, Elias (red). (2019). Den öppna skogen: kön, genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn. Sveriges Lantbruksuniversitet, Umeå.
- Andersson, Elias, Johansson, Maria, Lidestav, Gun & Lindberg, Malin (2018) Constituting gender and gender equality through policy: the political of gender mainstreaming in the Swedish forest industry. *Equality, diversity, and inclusion: An international journal*, 37(8), s. 763-779.
- Arora-Jonsson, Seema och Ågren, Mia (2019). Bringing diversity to nature: Politicizing gender, race, and class in environmental organizations? *Environment and Planning E: Nature and Space*, vol. 2(4), s. 874–898.
- Baublyte Gintare, Korhonen Jaana., DÁmato Dalia och Toppinen Anne (2019). ”Being one of the boys”: perspectives from female forest industry leaders on gender diversity and the future of Nordic forest-based bioeconomy. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 34(6), s. 521–528.
<https://doi.org/10.1080/02827581.2019.1598484>
- Bergstén, Sabina., Andersson, Elias. Keskitalo, Carina. (2020). Same-same but different: Gendering Forest ownership in Sweden. *Forest Policy and Economics*, 115(6), 102162.
- Grubbström Ann. & Powell, Stina. (kommande 2023) Från hashtag till handling – skogsutbildningens metoo-rörelse i spåren av #slutavverkat. I: Ganetz, Hillevi, Hansson, Karin & Svenningsson, Malin (red.) *Maktordningar och motstånd. Forskarperspektiv på #metoo i Sverige*. Nordic Academic Press Lund.
- Grubbström, Ann & Powell, Stina. (2020). “Persistent norms and the# MeToo effect in Swedish forestry education.” *Scandinavian Journal of Forest Research*, 35(5-6), s.308-318.
- Johansson, Kristina., Andersson, Elias. & Johansson, Maria. (2022) Restructuring masculinities and reshaping inequalities: “Negotiations of (gendered) sales work and relations in an industrial organization”. *Gender, Work & Organization*, 29(4), s. 1008-1024. <https://doi.org/10.1111/gwao.12791>
- Johansson, Kristina., Andersson, Elias., Johansson, Maria. Lidestav, Gun. 2020. “Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male dominated sector of forestry”. *Gender, Work & Organization*, 27(6), s. 927– 943.

- Johansson, Kristina, Andersson, Elias, Johansson, Maria & Lidestav, Gun (2019). "The discursive resistance of men to gender equality interventions: Negotiating 'Unjustnesses' and 'Unnecessity' in Swedish forestry," *Men and Masculinities*, 22 (2), s. 177-196.
<https://doi.org/10.1177/1097184X17706400>
- Johansson, Kristina, Andersson, Elias & Sehlstedt, Therese (2019) "Workplace Harassment in Forestry Organizations – Gendering the Experiences of Women and Men". *BioProducts Business*, 4(10), s. 125-136.
- Johansson, Maria, Johansson, Kristina och Andersson, Elias (2018). "# Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control." *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(5), s. 419-425. <https://doi.org/10.1080/02827581.2018.1474248>
- Johansson, Maria (2020). *Business as usual? Doing gender equality in Swedish forestry work organisations*. Doktorsavhandling. Luleå tekniska universitet, Luleå.
- Johansson Dahl, Anna (2022). *Passing and non-passing among women in the Swedish forestry sector*. Magisteruppsats. Uppsala Universitet, Sociologiska institutionen.
- Laszlo Ambjörnsson, Emmeline (2021a). *Gendered performances in Swedish Forestry: Negotiating subjectivities in women-only networks*. Doktorsavhandling. Stockholms universitet, Stockholm.
<https://doi.org/10.1080/0966369X.2020.1825215>
- Laszlo Ambjörnsson, Emmeline (2021b). "Performing female masculinities and negotiating femininities: challenging gender hegemonies in Swedish forestry through women's networks," *Gender, Place & Culture*, 28(11), s. 1584-1605.
- Lidestav, Gun, Johansson, Maria & Huff, Emily S. (2019) "Gender Perspectives on Forest Services in the Rise of a Bioeconomy Discourse". I: Hujala, Teppo; Toppinen, Anne; Butler, Brett J. (red.), *Services in Family Forestry*, Springer Nature, s. 307–325.
- Olofsdotter, Gunilla; Bolin, Malin; Giriti Nygren, Katarina; Haj Brade, Lovisa; Nyhlén, Sara; Skott, Sara (2020). *Att plantera ett träd och låta det växa – om arbetet med jämställdhet och mångfald i SCA Skog AB*. Forum for Gender Studies, Mittuniversitetet.
- Powell, Stina & Arora-Jonsson, Seema (2022). "The conundrums of formal and informal meritocracy: dealing with gender segregation in the academy." *Higher Education*, 83, s. 969–985.
- Powell, Stina & Grubbström, Ann (2021). "Vem ska leda jämställdhetsarbetet inom akademien? En studie av jämställdhetsarbetet vid SLU". *Tidskrift för genusvetenskap*, 42 (1), s. 79–98.

Powell, Stina & Grubbström, Ann (2021). "Leading gender equality change in higher education – the case of forestry." *The Journal of Agricultural Education and Extension* <https://doi.org/10.1080/1389224X.2021.2008997>

Powell, Stina & Grubbström, Ann (2021) *Att leda jämställdhetsarbete - vems ansvar är det när det kommer till kritan?* En studie av jägmästarprogrammet vid SLU. Tidskrift för Genusvetenskap.

Ringblom, Lisa & Johansson, Maria (2020). "Who needs to be "more equal" and why? Doing gender equality in male-dominated industries." *Equality, Diversity, and Inclusion*, 39(4), s. 337-353.

Svedberg, Agnes (2020). *Nyplantering. Om NYKS-nätverkets arbete med att förändra den maskulint kodade skogsbranschen*. Examensarbete, C-nivå i pedagogik med inriktning mot vuxna och arbetsliv. Uppsala Universitet, Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier.

Ville, Alizée, Wong, Grace, Jiménez Aceituno, Amanda, Downing, Andrea, Karambiri, Mawa, & Brockhaus, Maria, (2023), "What is the 'problem' of gender inequality represented to be in the Swedish forest sector?" *Environmental Science and Policy* 140, s. 46–55.

Övrigt

Hallberg Sramek, Isabella med flera (2018). "Från hashtag till handling. Öppet brev till SLU och skogsnäringen", *Tidningen Skogen*, <https://www.skogen.se/nyheter/oppet-brev-fran-hashtag-till-handling>, [hämtad 2023-02-06].