



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Skogsmästarskolan



Skogsbrukets syn på jämsställheten i yrkesrollen virkesköpare

*The forestry sectors view of gender equality in
the role of timber-buyers*

**LEO PRUTH
ELIN LARSSON**



Examensarbete i skogshushållning, 15 hp

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2023:04

SLU-Skogsmästarskolan

Box 43

739 21 SKINNSKATTEBERG

Tel: 0222-349 50

Skogsbrukets syn på jämställdheten i yrkesrollen virkesköpare

The forestry sectors view of gender equality in the role of timber-buyers

Leo Pruth

Elin Larsson

Handledare: Carina Sándor, SLU Skogsmästarskolan

Examinator: Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: Självständigt arbete (examensarbete) med nivå och fördjupning G2E med möjlighet att erhålla kandidat- och yrkesexamen

Kurstitel: Kandidatarbete i Skogshushållning

Kursansvarig institution: Skogsmästarskolan

Kurskod: EX0938

Program/utbildning: Skogsmästarprogrammet

Utgivningsort: Skinnskatteberg

Utgivningsår: 2023

Omslagsbild: En bild som visar en obalanserad könsfördelning i skogen. Foto: Sveriges lantbruksuniversitet

Elektronisk publicering: <https://stud.epsilon.slu.se>

Serietitel: Examensarbete/SLU, Skogsmästarprogrammet

Delnummer i serien: 2023:04

Nyckelord: virkesköpare, jämställdhet, rekrytering



Sveriges lantbruksuniversitet
Skogsvetenskapliga fakulteten
Skogsmästarskolan

Sammanfattning

Skogsbranschen har ofta ansetts ha dålig jämställdhet med en stor andel män. Trots olika arbeten för att öka jämställdheten och få in fler kvinnor, är det fortfarande en lång väg kvar innan jämställdheten är där företagen skulle vilja ha den. En stor orsak till den skeva fördelningen tros vara att det historiskt sett varit en mansdominerad bransch, vilket gör att få kvinnor vågat gå in i den. Detta kan bero på att de kan känna sig exkluderade på arbetsplatser med nästan bara män.

Företagen i skogen arbetar med att öka jämställdheten i olika mån, både genom positiv särbehandling vid rekrytering och genom att prata om och uppmärksamma problemet som finns. Bland virkesköparna är en väldigt stor andel män, och det största problemet, enligt företagen, är att det är för få kvinnor som söker. Det framkom även i intervjuerna i denna studie, att företagen anser sig arbeta hårt med jämställdhet, men med olika lyckade resultat. Andelen kvinnliga virkesköpare har gått upp de senaste åren tack vare olika satsningar och arbeten med det. Företagen är generellt sett inte nöjda med andelen kvinnor, men vissa menar att baserat på de förutsättningar som finns med ett lågt antal sökande, så anser de sig ha gjort vad de kan.

För att lösa problemet använder sig företag av genusmedveten rekrytering, där annonser anpassas för att kvinnor ska lockas till att söka jobben. En annan viktig del kan vara kvinnliga förebilder som gör att unga kvinnor våga söka sig till branschen, då de kan se att det inte bara är män som arbetar och de känner sig då inte lika exkluderade.

Det finns inga mål för hur stor andel kvinnliga virkesköpare det ska finnas, utan ofta finns mål för hela företaget där inköpare då inkluderas. Detta kan leda till att det inte vidtas lika många åtgärder som skulle behövas för att få in fler kvinnor som inköpare, då argumentet är att det helt enkelt är för få sökande.

Ledningen i de skogliga företagen behöver fortsatt öka engagemanget och kunskapen kring jämställdhetsarbetet och belysa fokuset både bland personal, på skogliga utbildningar och i samhället. Detta för att locka fler kvinnor till den mansdominerade skogsbranschen och virkesköpare, men även för att kunna förändra rådande kulturer och strukturer i sektorn.

Nyckelord: virkesköpare, jämställdhet, rekrytering

Abstract

The forestry sector has often been considered to have poor gender equality with a large proportion of men. Despite various efforts to increase gender equality and bring in more women, there is still a lot of work before gender equality is as good as companies would like it to be. A major reason for the skewed distribution is believed to be that it has historically been a male-dominated industry, which means that few women dare to enter it. This may be because they may feel excluded in a workplace with almost only men.

All companies in the forest work to increase gender equality with various efforts, both through positive differential treatment in recruitment and by talking about and drawing attention to the problem that exists. Among the buyers, a very large proportion are men, and the biggest problem, according to the companies, is that there are not enough women who apply. It also emerged in the interviews conducted that the companies consider themselves to be working hard on gender equality, but with different results. The proportion of female timber-buyers has increased in recent years thanks to various initiatives and work. The companies are generally not satisfied with the proportion of women, but some believe that based on the conditions that exist with a low number of applicants, they consider themselves to have done what they can.

To solve the problem, companies use gender-aware recruitment, where advertisements are adapted to attract women to apply for the jobs. Another important part can be female role models who make young women dare to apply for the industry, as they can see that they are not alone as females in the industry, and then not feel as excluded as if it were only men.

There are no targets for what percentage of female timber-buyers there should be, but there are often targets for the entire company where buyers are then included. This can lead to not taking as much action as would be needed to bring in more women as buyers, as the argument is that there are simply too few applicants.

Management in the forestry companies needs to continue to increase commitment and knowledge about gender equality work and highlight the focus both among staff, on forestry education and in society. Both to attract more women to the male-dominated sector such as timber-buying, also to be able to change prevailing cultures and structures in the sector.

Keywords: timber-buyer, equality, recruitment

Förord

Detta examensarbete har uppkommit genom våra egna fördomar och tankar kring skogsbranschen, då vi under våra tre år på Skogsmästarskolan fått bilden av att jämställdhet är något som måste uppmärksammas ännu mer och arbetas hårdare med. Vi hoppades att genom intervjuer och litteraturstudier kunna kartlägga behovet av förändring och se vad som är möjligt att åstadkomma.

Vi vill tacka alla personer som har ställt upp på intervjuer och delat sina tankar och åsikter för att hjälpa oss skriva detta arbete med så bra resultat som möjligt.

Tack till Carina Sándor som ställt upp med både tid och kunskap och hjälpt oss när vi kört fast eller fått slut på idéer.

Trevlig läsning!

Elin & Leo

Innehåll

1. INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 PROBLEMBESKRIVNING	3
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	3
2. MATERIAL OCH METODER	4
2.1 LITTERATUR	4
2.2 INTERVJUER	4
2.2.1 METOD	4
2.2.2 INTERVJUMANUAL	4
2.2.3 GENOMFÖRANDE	5
2.3 ANALYS	5
3. RESULTAT	6
3.1 INTERVJUPERSONERNA	6
3.2 DAGENS SITUATION	6
3.2.1 ANTAL KVINNliga VIRKESKÖPARE	6
3.2.2 ANLEDNING TILL DAGENS SITUATION	7
3.3 FÖR JÄMSTÄLLDHET I SKOGSBRANSCHEN	8
3.4 REKRYTERING	9
3.5 SJÄLVSKATTNING	10
3.5.1 HUR JÄMSTÄLLT ÄR DET I SKOGSBRANSCHEN GENERELLT?	11
3.5.2 HUR JÄMSTÄLLT ÄR DET BLAND ERA INKÖPARE?	11
3.5.3 HUR AKTIVT ARBETAR NI MED JÄMSTÄLLDHET PÅ FÖRETAGET?	12
3.5.4 HUR BRA LYCKAS NI MED ERT JÄMSTÄLLDHETSARBETE?	13
4. DISKUSSION	14
4.1 SVÅRIGHETER	14
4.1.1 VARIERAD KOMPETENS	14
4.1.2 BEGREPP	14
4.2 EVENTUELLA LÖSNINGAR	15
4.2.1 EXKLUDERING OCH INKLUDERING	15
4.2.2 KVINNliga FÖREBILDER	15
4.2.3 KVINNliga NÄTVERK	16
4.2.4 NYA MÅLGRUPPER	16
4.3 REKRYTERING	16
4.3.1 GENUSMEDVETNA REKRYTERINGSVERKTYG	16
4.3.2 POSITIV SÄRBEHANDLING	17
4.3.3 KVALIFIKATIONER OCH PERSONLIGHETER	18
4.3.4 MÅL FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH REKRYTERING	18

4.4 JÄMSTÄLLDHETSARBETE INOM FÖRETAGEN	19
4.5 SLUTSATSER	19
REFERENSER	21
BILAGOR	23

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Jämställdhet är något som alltid är aktuellt inom alla yrken och branscher, så även skogen. Skogsbranschen har generellt varit väldigt mansdominerad, och det har varit svårt att locka kvinnor till utbildningar och yrken. Det påverkar förutsättningarna för kvinnor och möjligheterna att bedriva ett effektivt jämställdhetsarbete. På grund av detta tog Sveriges regering år 2011 fram en jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn, *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*, med visionen att "kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn". Genom att dela in skogsbranschen i tre olika kategorier, rekrytering, utbildning och arbetsmiljö, är målet med strategin att verka för en konkurrenskraftig skogsnäring genom mångfald, enligt *Jämställt arbete i skogssektorn* (Lidestav et. al., 2011). Enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är alla arbetsgivare med 25 eller fler anställda skyldiga att vidta aktiva åtgärder och årligen dokumentera sitt arbete för att förbättra, säkerställa och kartlägga jämställdheten. Den svenska diskrimineringslagen berör sju olika diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder (Diskrimineringslagen, 2022).

Till följd av regeringens strategi för en mer jämställd skogssektor har Skogsstyrelsen publicerat två uppföljande rapporter där skogsnäringen delas in i tre fokusområden; *Utbildning*, *Arbetsliv* och *Enskilt skogsägande*. I utvärderingsrapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* från 2019 redovisar Skogsstyrelsen bland annat befattningssiffror rörande fokusområdet *Arbetsliv*, vilket visar att kategorin *sysselsatta i skogsbruk* är den befattning med störst obalans. Mest jämställd könsbalans finns inom gruppen forskare och anställda inom institutionen för teknik vid Linneuniversitetet (Skogsstyrelsen, 2019).

För att nå en förbättring i en mer jämställd skogssektor presenterar Skogsstyrelsen även olika förslag på åtgärder kopplat till varje fokusområde. De insatser som lagts fram gällande *Arbetsliv* formuleras såhär:

- Ledningen tar ett utökat ansvar för att driva jämställdhetsarbetet och höja statusen på det genom att avsätta tillräckliga resurser i form av tid och andra medel. Jämställdhetsarbetet ska ligga på en strategisk nivå och inte ligga som en separat företeelse.
- Formulera branschgemensamma mätpunkter för jämställdhet som tydliggör och konkretiserar vad man menar med ett jämställt arbetsliv i den skogliga sektorn. Använd gemensamma verktyg i kartläggningar, jämställd budgetering, kartläggning med mera.

- Gör genusmedvetna rekryteringar genom att sätta upp mål för jämställdhet och rekrytering och använda genusmedvetna rekryteringsverktyg.
- Utveckla och tillämpa certifieringens kriterier för jämställdhet. Öka samverkan mellan forskning, certifieringsorgan och genuskonsulter för att utveckla kommande standarder med avseende på jämställdhet

Tidigt år 2023 publiceras ännu en uppföljning från Skogsstyrelsen, *17 vägar till en mer jämställd skogssektor*. Där redogörs för olika handlingar som skogliga aktörer vidtagit under de senaste åren och framgången med dem. Trots det så är det tydligt att skogssektorn fortfarande inte är i närheten så jämställd som önskvärt. 2023 års åtgärdsförslag är näst intill identiska med de som formulerades 2019. Det mest konkreta framsteget sedan publikationen 2019 är bildandet av skogssektorns jämställdhetsråd, som skall agera för jämställdhet inom hela branschen.

En händelse som haft stor påverkan på skogsbranschen och sättet att se på jämställdhet är #metoo-rörelsen som drog in över världen 2017, där kvinnor började delade med sig av särbehandlingar, kränkningar och sexuella trakasserier som män utsatt dem för. Detta uppror medförde ett krav på förändring i hur samhället ser på kvinnor. Skogsbranschens metoo-uppror samlades under #slutavverkat, där kvinnor i en mansdominerad skogsbransch synliggörs och får tillfälle att skildra sina egna berättelser (Johansson et al., 2018).

Det finns en skillnad redan vid val av skoglig utbildning mellan män och kvinnor, då de ofta har olika motiv för varför de väljer den skogliga branschen. Ofta har männen arbetat tidigare i skogen innan de söker sig till en utbildning, eller har skog inom släkten. Kvinnor har däremot i större utsträckning andra skäl att välja en skoglig utbildning, såsom intresset att arbeta med hållbarhet och miljö samt andra intressanta arbetsuppgifter. Gemensamt för båda könen är trivsel med att vistas i skog och mark (Andersson et al., 2022). I rapporten *Åtgärder för en jämställd skogssektor* (Skogsstyrelsen, 2019) skrivs det vidare att det är ont om kvinnor bland de utbildade och sökande till skogliga jobb, vilket försvårar arbetet med att rekrytera kvinnor för att få en jämställd arbetsplats.

Sammanfattningsvis har den nationella strategin tillsammans med upproret som samlades under #slutavverkat bidragit till etableringen av jämställdhetsfrågorna inom skogssektorn. Många skogsbruksorganisationer har ett intresse för ökad jämställdhet, men i relation till andra samhällssektorer är förändringstakten låg. Sveriges lantbruksuniversitet uppger år 2022 att den totala könssegregeringen i skogsbranschen har minskat något sedan jämställdhetsstrategin togs fram 2011, men finns fortfarande kvar i stor utsträckning. En anledning till detta är att kvinnor ofta jobbar med lagövervakning, tillsyn samt natur- och miljövärd, medan män tenderar att jobba mer med försäljning, avverkning och inköp (Andersson et al. 2022). I en enkätstudie av Kristina Johansson som publicerats i *Den öppna skogen* (Andersson, 2019), syns däremot att det råder olika uppfattningar inom sektorn angående huruvida detta är ett problem eller inte. Vissa anser att det är ett stort problem som måste lösas, samtidigt som andra ifrågasätter

jämställdhetsarbetet eftersom de inte kan identifiera några problem.

Det blir allt svårare att ignorera den låga andelen kvinnliga virkesköpare. För att tydliggöra problemet har *Nätverket för yrkesverksamma kvinnor och icke-binära i skogsbranschen*, NYKS, publicerat skogsbranschens jämställdhetsindex i rapporten *Folk i skogen 2022*. Resultatet visar att det sker en förbättring, men att branschen är långt ifrån jämställd. Totalt 981 personer är verksamma som virkesköpare inom Sveriges åtta största skogsbolag. Av dessa är enbart 9,7 procent kvinnor medan 90,3 procent är män. Andelen kvinnor har däremot ökat med 1,72 procentenheter från 2021 då andelen kvinnliga virkesköpare var 7,97 procent.

1.2 Problembeskrivning

I denna rapport kommer de problem som finns med att rekrytera kvinnor som virkesinköpare beskrivas, och även vilka lösningar som kan finnas. Rapporten ämnar även beskriva skogsbrukets syn på jämställdhet när det gäller den första diskrimineringsgrunden *Kön* (Diskrimineringsombudsmannen, 2023), och vilka mål de arbetar efter samt vilka generella mål som finns i skogsbranschen. Förhoppningsvis kommer rapporten kunna användas som en vägledning i var fokus bör ligga hos skogsföretag, för att lyckas med sitt jämställdhetsarbete.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med vårt arbete är att granska hur jämställdheten ser ut i yrkesrollen som virkesköpare hos olika skogsbolag, samt vilken vision och eventuella problem de har vid rekrytering av virkesköpare. Vi vill undersöka om bolagen anser att dagens könsfördelning är ett problem när det kommer till virkesköp.

De frågeställningar som arbetet har ambitionen att besvara är:

- Hur ser jämställdheten ut i rollen som virkesköpare hos de olika bolagen idag?
- Hur arbetar bolagen med genusmedvetna rekryteringar?
- Hur upplevs jämställdhetsarbetet hos de olika bolagen?

2. Material och metoder

2.1 Litteratur

Litteraturen som använts i denna rapport har hämtats både från internet och från böcker. Den bok som främst har använts, för en generell bakgrund och information om ämnet, är *Den öppna skogen* av Elias Andersson (2019), författare, universitetslektor/docent och vicedekan för jämställdhet och lika villkor på Fakulteten för skogsvetenskap, SLU, samt *Kvalitativa intervjuer* av Jan Trost (2010) för att på bästa sätt kunna genomföra intervjuerna som ligger till grund för resultatet. Mycket bakgrundsmaterial till intervjuerna samt rapportskrivandet har hämtats från regeringsuppföljningar i form av rapporter publicerade av Skogsstyrelsen. Vidare har flera arbetsrapporter använts som behandlar ämnet eller som anses vara relevant i rapporten.

2.2 Intervjuer

Undersökningen baseras på material från intervjuer med skogsföretag som inriktar sig på virkesköp. Fem skogsbolag och en skogsägarförening har medverkat, en intervjuperson från varje företag. Dessa har sina verksamhetsområden i södra och mellersta Sverige. De intervjuade har valt ut baserat på att de har den kunskap som krävs för att ge relevanta svar på frågorna (Trost, 2010). I urvalskriterierna ingick krav på att intervjupersonerna har insikt i rekryteringsprocessen av virkesköpare och erfarenhet kring bolagets jämställdhetsarbete, samt att urvalspersonerna består av både män och kvinnor. För att hitta passande personer till intervjuerna kontaktades bolagens HR-chefer via mejl. De i sin tur förmedlade och utsåg en passande person till undersökningen.

2.2.1 Metod

De resultat som hämtats från olika företag utfördes genom djupintervjuer. Djupintervjuer är en kvalitativ metod där målet är att den intervjuade ska kunna uttrycka alla sina åsikter och tankar på ett utvecklande vis, utan att den som intervjuar ställer för ledande frågor (Trost, 2010). Under intervjuerna användes en manual (Bilaga 1) för att kunna täcka in alla frågor och hålla ämnet relevant. Intervjupersonerna hade inte fått ut frågorna i förväg. Vid djupintervjuer är tanken att de båda parterna ska känna sig bekväma och att en relation där båda kan vara öppna om åsikter och tankar möjliggörs (Ahrne et. al., 2015). Därför genomfördes intervjuerna vid fysiska möten för att lättare skapa en trivsamt miljö.

2.2.2 Intervjumanual

Under intervjuerna har en manual använts (Bilaga 1). Syftet med denna är att täcka in alla ämnen som ska analyseras i rapporten. Intervjuerna har haft vissa frågor uppskrivna i manualen som ska besvaras, men följdfrågor har ställts efter dessa frågor när det har krävts mer information eller utveckling av svaret. Detta leder till att varje intervju blir unik och det blir inte exakt samma frågor hela tiden. Vid intervjumanualens framtagande och utformande har syfte och frågeställning

stätt till grund, och frågor som anses relevanta för ämnet och som krävs för att göra en fulländad rapport har tagits fram.

2.2.3 Genomförande

Intervjuerna genomfördes som en öppen diskussion där båda parter fick komma till tals, med grund i intervjumanualen, för att täcka upp alla ämnen. Intervjun öppnades med en kort beskrivning av bakgrunden och syftet med arbetet, för att ge den intervjuade relevant information och kunskap för att kunna svara på frågorna. Intervjun startade sedan med några personliga frågor för att lära känna personen, något som inte tas med i resultatet utan ska hjälpa till att göra intervjun till en mer öppen diskussion. Sedan ställdes det frågor som är förbestämda innan, med eventuella följdfrågor på de ämnen som är av intresse att diskutera vidare, eller följdfrågor som krävs för att få ut ett tillfredsställande resultat. En del av intervjumanualen består av självskattningsfrågor, där de intervjuade utifrån vissa frågeställningar rankar skogsbolagen. Rankningarna sammanställs sedan i Excel och presenteras i tabeller. All data spelas in på en digital röstinspelning via mobiltelefon, och anteckningar förs under hela intervjun som komplement till ljudinspelningarna. Innan intervjun avslutas säkerställs att alla parter fått komma till tals och är nöjda med det som tagits upp under samtalet, utan något övrigt att tillägga.

För att få ut så användbart material som möjligt från intervjuerna har vissa fysiska intervjuer kompletteras med hjälp av digitala intervjuer, i samverkan med personer från samma skogsföretag som har mer fördjupad kunskap i ämnet. Dessa kompletterande intervjuer har genomförts via plattformen Teams och har liksom de fysiska intervjuerna också spelats in. I resultatet kommer materialet från självskattningsfrågorna enbart baseras på de fysiska intervjuerna och inte från de kompletterande.

Vid en fysisk intervju blev ljudinspelningen dessvärre nästintill obrukbar och har därför uteblivit vid transkriberingen. Materialet från denna tas från anteckningar och har även kompletterats med en digital intervju.

2.3 Analys

Under analysen har svaren från intervjuerna granskats för att se vilka åsikter och tankar som finns om de frågor som ställts, samt även hur de förhåller sig till de fakta som finns i olika källor. Intervjuerna transkriberades först till löpande text för att lättare bearbeta och analysera materialet. Transkribering från ljudfil till text gjordes med hjälp av funktionen *Diktera* i Word. Genom ett induktivt resonemang presenteras sedan resultat och slutsats baserat på generaliseringar och analys utifrån intervjuerna.

3. Resultat

Detta avsnitt kommer att ta upp svaren från intervjuerna som är relevanta för att besvara frågeställningarna i denna studie.

3.1 Intervjupersonerna

Arbetet grundar sig i skogsföretagens syn på jämställdheten i yrkeskategorin virkesköpare. Sex olika skogsföretag har medverkat i denna undersökning; Södra, Vida, Derome, Stora Enso, Sveaskog och Billerud. De fysiska intervjuerna har genomförts med sex personer, en person från varje medverkande skogsbolag. Därutöver har två digitala intervjuer gjorts. Fördelningen bestod av 50 procent kvinnor och 50 procent män. Se Tabell 1.

Tabell 1. Lista över de intervjuades kön, yrkesroll samt vilken intervjutyp.

Kön	Tilldelad bokstav	Yrkesroll	Typ av intervju
Man	A	Mellanchefer	Fysisk
Kvinna	B	HR	Fysisk
Man	C	Mellanchefer	Fysisk
Kvinna	D	Mellanchefer	Fysisk
Man	E	Mellanchefer	Fysisk
Kvinna	F	HR	Fysisk
Kvinna	G	HR	Distans
Man	H	Mellanchefer	Distans

3.2 Dagens situation

3.2.1 Antal kvinnliga virkesköpare

Vida har 45 virkesköpare anställda idag, varav två är kvinnor. Dessa två kvinnor har tillkommit under det senaste halvåret, och det är första gången de har en kvinnlig inköpare de senaste 15 åren. Vida menar att detta är något som gjort de stressade, då de legat bland de sämsta i klassen, och fått kritik utifrån, från exempelvis Skogsstyrelsen. De har som mål att fördelningen ska vara 60 procent mot 40 procent, åt något håll, totalt inom hela företaget och där inkluderas även inköpare.

Majoriteten av Södras 186 virkesköpare är män. Av de anställda virkesköparna är enbart 26 kvinnor, alltså 14 procent. Södra uttrycker ett stort missnöje angående denna, enligt Södra, låga andelen kvinnor.

Inom Derome finns det ungefär 20 virkesköpare, varav två kvinnor. De känner sig nöjda med det, utifrån de som söker jobb och antalet anställningsbara. Detta då det finns färre kvinnor som söker jobben, så utifrån givna förutsättningar anses därför 15 procent kvinnor vara ett bra resultat.

Stora Enso, liksom Södra, har en könsfördelning på 14 procent kvinnliga virkesköpare, sju av totalt 50, vilket de inte anser sig vara nöjda med, trots att andelen har ökat sedan 2018, då det enbart fanns en kvinnlig virkesköpare på Stora Enso. Bolaget menar att det i dagsläget är få kvinnliga sökande till tjänsterna som rör virkesköp. En intressant iakttagelse som Stora Enso har gjort, är att antalet kvinnliga sökande tycks variera geografiskt. Det är fler kvinnor som söker till deras virkesköptjänster i Stora Ensos södra verksamhetsområden än i de nordliga. Men vad det kan bero på förblir osagt.

Sveaskog har enligt intervjun cirka 40 inköpare, varav tre av dessa är kvinnor. Könsfördelningen anses vara mindre viktig, utan det viktiga är att egenskaperna är rätt. Däremot är det positivt med fler kvinnor och en jämnare könsfördelning än dagens läge.

Den procentuella andelen kvinnor inom Billeruds virkesköpare är 12 procent. Totalt har bolaget ungefär 45 virkesköpare anställda idag. Det har i regel funnits en eller två kvinnliga virkesköpare per distrikt, men i intervjun framgår att de absolut vill ha ännu fler kvinnor, och gärna fler människor med olika bakgrund överlag.

3.2.2 Anledning till dagens situation

Flera företag tror att den främsta anledningen till att fördelningen ser ut som den gör, grundar sig i tradition, då skogen tidigare varit männens område. Förändringen som har skett i stora delar av samhället har inte kommit lika långt i skogen, utan där är det fortfarande mycket traditionellt med många män. Intervjuperson B poängterar branschens starka maskulinitetsnormer och att det krävs mycket för att medvetet inkludera fler och dra nytta av olikheter.

“Det behövs annorlunda förutsättningar och ett medvetet tänk för att komma dit”, säger Intervjuperson B.

En annan faktor som tas upp är känslan av att kunna identifiera sig i ett sammanhang, något som kan vara en bidragande faktor till varför könsfördelningen ser ut som det gör idag. Intervjuperson D dividerar om det kan vara så att många kvinnor inte riktigt kan identifiera sig i den miljö och kultur som finns inom virkesköp idag, och därför väljer bort den yrkeskategorin. Intervjuperson H är inne på liknande resonemang, där han säger att skogsyrket kan ha en bild av att vara tävlingsinriktat, utsatt och sådana attribut som man av

tradition mer har tillskrivit män, som gör att det inte tilltalar kvinnor i samma utsträckning. Det framgår i en annan intervju att det kan vara svårt att som kvinna arbeta som inköpare, då det är mycket relationsbaserat. Skulle en inköpare bli borta en längre period på grund av föräldraledighet, skulle många av dessa relationer gå förlorade.

En ytterligare sak som framkommer i intervjuerna är att dagens situation dels beror på att det är få kvinnliga sökande, dels att det historiskt sett inte har varit en bransch som attraherat kvinnor, varken beträffande utbildning eller arbete. Intervjuperson E menar att man måste våga anställa sådana som ibland kanske inte har alla kvalifikationer, för att kunna förändra dagens situation. De få kvinnliga sökanden är ett problem, och om de inte har rätt skoglig bakgrund väljs de bort tidigt och försvinner från rekryteringsprocessen. Att skogsägare ofta är äldre män skulle kunna bidra till att få kvinnor söker jobbet. En ytterligare anledning skulle kunna vara att kvinnor generellt är mer intresserade av andra saker, exempelvis logistik, natur, naturvård och ekonomi. Männerna kanske mer har intresse för affärer, vilket gör att de söker sig till inköpare. Personligheten väger tungt vid rekrytering, och det krävs att personligheten för affärer finns, något som är vanligare bland män, menar Intervjuperson E.

3.3 För jämställdhet i skogsbranschen

Inom skogsbranschen generellt finns det fortfarande arbete kvar att göra inom jämställdhetsområdet. Alla bolag arbetar med frågan, men i olika utsträckning. Flera bolag har både jämställdhet och mångfald tillsammans i sina satsningar. En sak som lyfts i intervjuerna är utbildningar och workshops kring jämställdhet och mångfald, både för att belysa och arbeta med problemet. Vid nyanställning finns det ofta en utbildning eller genomgång kopplat till företagets värderingar och kultur. Just arbete kring värdegrund är något alla de intervjuade företagen arbetar med i olika mån, för att få en bra kultur på företaget och som stämmer överens med övriga samhällets värderingar idag. Ett av företagen påpekar vikten av att arbeta med kulturer och beteenden som kan vara exkluderande, utan att de själva är medvetna om det, och att sådana normer måste brytas och uppmärksammas.

En annan sak som tas upp är vikten av kvinnliga förebilder, som gör att exempelvis skolelever söker sig till skogliga utbildningar. Även kvinnor som är anställda på företag skulle kunna locka fler kvinnor att söka, då de kan känna sig tryggare. På ett av företagen finns ett kvinnligt nätverk för deras anställda. De informerar om att det är för att göra en strukturell förändring samt för att lyfta ämnet och komma vidare i utvecklingen kring jämställdhet. Samma företag arbetar med att publicera magasin för skogsägare, med fokus på den kvinnliga skogsägargruppen, riktad för att lyfta kvinnliga skogsägare. Intervjuperson H som arbetar på företaget har en förhoppning om att arbetet även får en spilleffekt bland potentiella medarbetare och befintliga medarbetare.

Ett företag framhäver att det idag inte finns några fysiska begränsningar längre inom skogen, så som det gjorde förr då det var mycket manuellt arbete. Kring kultur och beteende är det idag väldigt jämställt, både män och kvinnor arbetar på

lika villkor. Att det är låg andel kvinnor är då inget att göra något åt, eftersom det grundar sig i att det är för få sökande. I motsats till detta anser ett annat företag att det är långt ifrån jämställt, och det finns mycket kvar att göra. Intervjuperson A menar att *“ser du en i massmedia liksom så har du ju stoppat in henne bara för att det ska synas någon”*. Denne anser att det är alldeles för få kvinnor verksamma inom skogen, något som måste ändras på. Problemet är då bara hur denna fråga ska tacklas, eftersom den låga andelen sökande till skogen är en mycket begränsande faktor.

3.4 Rekrytering

Problemet för många av företagen är att det är en brist på kvinnliga sökande till de ansökningsannonser som gäller produktion och framför allt virkesköp, vilket gör det svårt att rekrytera fler kvinnor. Intervjuperson A framför att det finns fler kvinnor på de större skogsbolagen, vilket medför att det blir svårt att rekrytera kvinnor över till mindre företag. Rörligheten mellan olika bolag är väldigt liten, och kvinnor rör sig ofta mot de större bolag, där det redan finns ett antal kvinnliga anställda. Ett annat problem är att trots att det finns många kvinnliga studenter som söker jobb, så ligger studenter längst ner i skalan av erfarenhet, mot de som jobbat en längre tid inom skogen och har byggt upp erfarenhet. Bland dem som har erfarenhet sen tidigare finns väldigt sällan kvinnor, vilket gör att det då ofta blir män som anställs eftersom de har erfarenhet, framkommer av Intervjuperson A. Sedan menar Intervjuperson C och F att de kan ta in personer istället som inte uppfyller alla kvalifikationer eller har en skoglig bakgrund, vilket öppnar upp för en mycket större bredd av sökande till jobben.

För att locka fler kvinnor behöver man informera. Intervjuperson F tror att det är många som inte vet vad skogliga yrken innebär. Hon menar att man som arbetsgivare i dessa organisationer har ett ansvar att visa sig och upplysa samhället om vad skogsbranschen har att erbjuda. Hon tror till exempel att skolorna behöver ökad kännedom om vad olika skogliga tjänster innefattar. Även Intervjuperson C berättar att de tror på ett ökat fokus på att informera i olika skolor. Han ser det som ett långsiktigt arbete där man redan i tidig ålder väcker barns skogliga intresse. Företagets största fokusgrupp är gymnasieskolor där de bland annat erbjuder studiebesök, men företaget har även tidigare delat ut barnböcker med fokus på skogsbranschen.

Ett annat sätt att försöka utöka den kvinnliga rekryteringsbasen är formuleringen i annonseringen. Intervjuperson B berättar att de har använt sig av en genusanalytiker, som bearbetat deras annonstexter för att bland annat minimera könskodade ord. Även intervjuperson G nämner att de med hjälp av en genusanalytiker tagit fram en lathund, en lathund för att just undvika könsmärkning vid annonsering. Majoriteten av företagen poängterar att de väljer att vrida på rekryteringsannonseringen, så att de bättre ska matcha det som kvinnor letar efter.

“Vi har uppfattat att kvinnor i högre grad är känsliga för vad som står i

rekryteringsannonser, därför har vi vridit på våra rekryteringsannonser för att de bättre ska matcha det som kvinnor letar efter.” (Intervjuperson H)

Denna uppfattning är inte unik för Intervjuperson H, under flera intervjuer lyfts bekymret med att kvinnor upplevs känna sig otillräckliga och avstår därför att söka till vissa tjänster.

Ett företag använder sig av något de kallar för positiv särbehandling. Detta innebär att de ska välja en kvinna före en man, om de har liknande personlighet och erfarenhet. Intervjuperson G menar att jämställdheten vid rekrytering är hög med tanke på hur deras företag arbetar med ämnet och har det i åtanke, men låg med tanke på andelen kvinnor de anställer. Flera andra företag håller med om att vid två likvärdiga kandidater väljer de den underrepresenterade, i detta fall kvinnor. Alla företag har varit tydliga med att det inte förekommer någon form av kvotering, utan att de väljer kandidat utefter en sammantagen bild av värderingar, kvalifikationer och kompetenser.

Något som är unikt för ett av företagen är att de använder sig av något som de kallar för inskolningsbidrag, ett bidrag som gör att chefer kan äska pengar hos VD:n, för att ha möjlighet att anställa en person med kortare erfarenhet framför en med längre erfarenhet, med målet att vidga personalgrupperna. Denna metod har företaget använt sig av både vid rekrytering av maskinförare och vid virkesköpare, som är de två tydligaste mansdominerade yrkeskategorierna.

Inget av företagen har i dagsläget något konkret uttalat mål angående könsfördelningen i yrkeskategorin virkesköpare. Däremot har alla företagen generella mål när det kommer till framtida könsfördelning, som oftast är övergripande för hela koncernen.

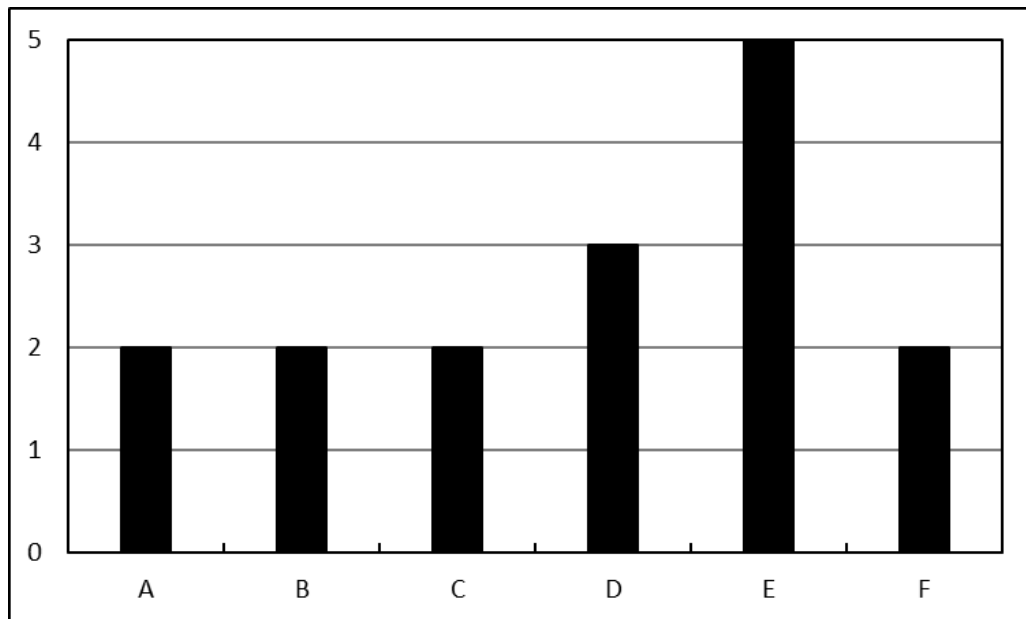
3.5 Självs kattning

Under intervjuerna fick intervjupersonerna betygsätta sitt eget företag samt skogsbranschen som helhet, kopplat till olika frågor. Bedömningsskalan var 1 till 5, där 1 var mycket dåligt och 5 mycket bra. Tanken bakom detta moment var att få en mer bildlig överblick när det kommer till skogsbolagens syn på sektorns jämställdhetssituation idag, samt kunna jämföra svaren konkret mellan olika bolag, för att se om uppfattningarna om skogen skiljer sig åt eller stämmer överens med varandra. Detta material baseras enbart på de fysiska intervjuerna och inte från de kompletterande intervjuerna.

Avseende frågorna om jämställdhet var det bitvis funderingar kring vilket perspektiv dessa skulle besvaras från. De två främsta funderingarna som fanns från företagets sidor, var om jämställdheten var utifrån andel kvinnor, eller hur kulturen kring jämställdhet ser ut. Alla skogsföretag anser att de gör vad de kan för att få en så jämn fördelning som möjligt baserat på förutsättningarna, men med varierande resultat.

3.5.1 Hur jämställt är det i skogsbranschen generellt?

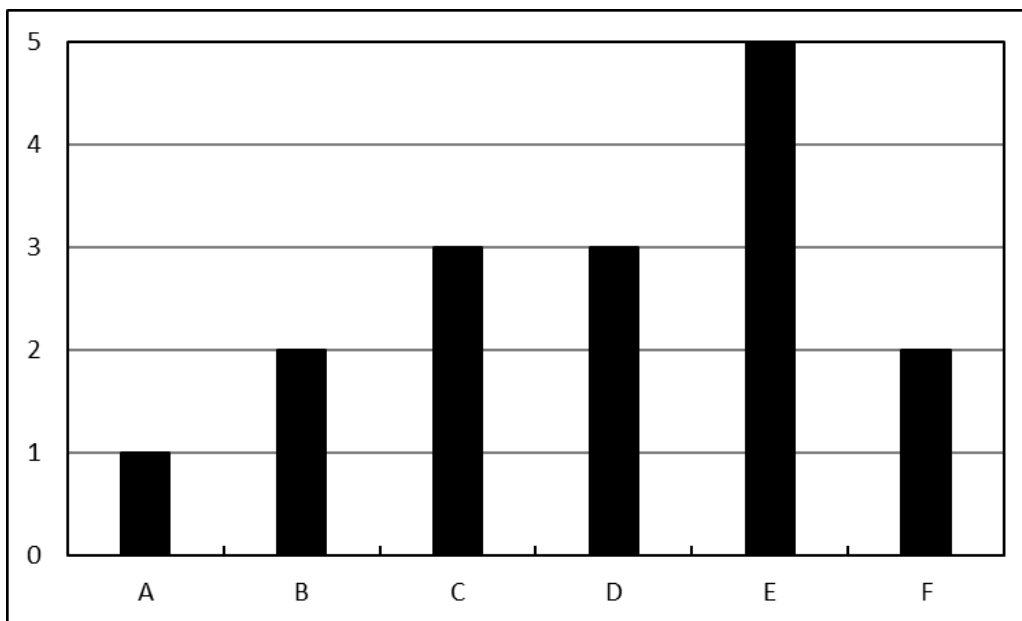
Nedanstående tabeller visar vad skogsbolagen svarat på självskattningen. Det fanns bitvis vissa funderingar kring vad som menas med jämställdhet och ur vilket perspektiv frågan ska besvaras. Skogsbolagen har tolkat frågan själv och svarat baserat på den kunskap och de åsikter de själva har. Figur 1 redogör för att det är en relativt enad uppfattning om hur jämställt det är i skogsbranschen idag. Vissa bolag resonerade så att branschens kulturer och värderingar drog upp betyget samtidigt som könsfördelningen drog ner betyget, och därför valde något medelvärde som slutbetyg.



Figur 1. Figuren visar hur de olika anonymiserade respondenterna bedömde den första frågan: Hur jämställt tycker du att det är i skogsbranschen generellt? Betygsskalan är 1 till 5, där 1 är mycket dåligt och 5 är mycket bra.

3.5.2 Hur jämställt är det bland era inköpare?

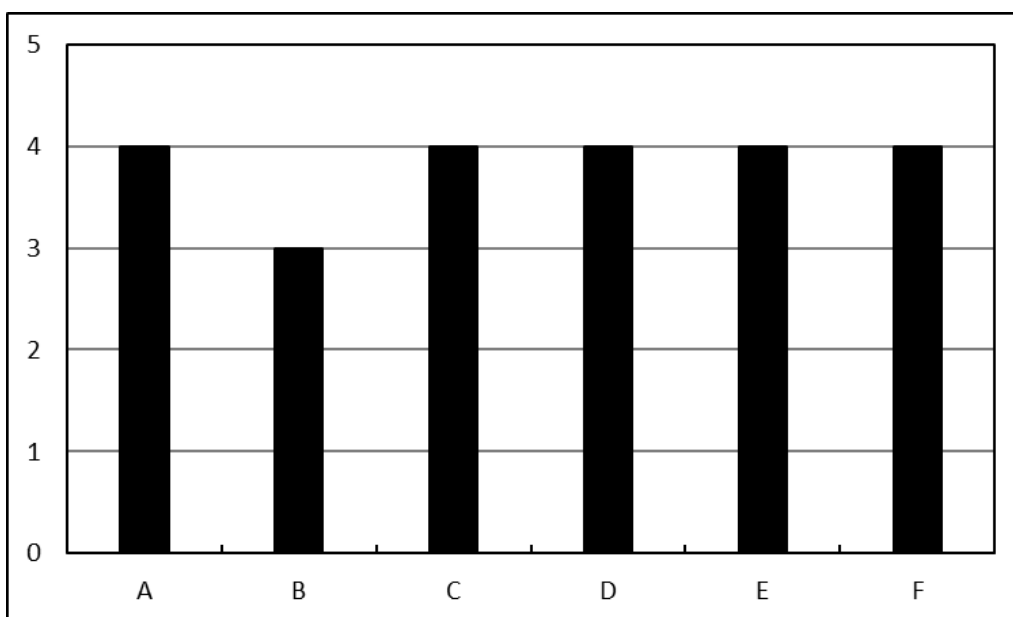
Skogsbolagen har svarat ur sina egna perspektiv, där vissa har vägt in andelen kvinnliga inköpare mer, medan vissa vägde in attityden och kulturen kring jämställdhet. Bland de som vägde in andelen kvinnliga inköpare mest är svaret väldigt lågt, medan de som gått mer på kultur har svarat högre (Figur 2). Vida har grundat sig mycket på antalet inköpare, då de endast har 4 procent kvinnliga. Sveaskog har grundat svaret mycket på beteende och värderingar bland inköparna.



Figur 2. Figuren visar hur de olika anonymiserade respondenterna bedömde den andra frågan: Hur jämförelsevis tycker du att det är bland era virkesköpare? Betygsskalan är 1 till 5, där 1 är mycket dåligt och 5 är mycket bra.

3.5.3 Hur aktivt arbetar ni med jämställdhet på företaget?

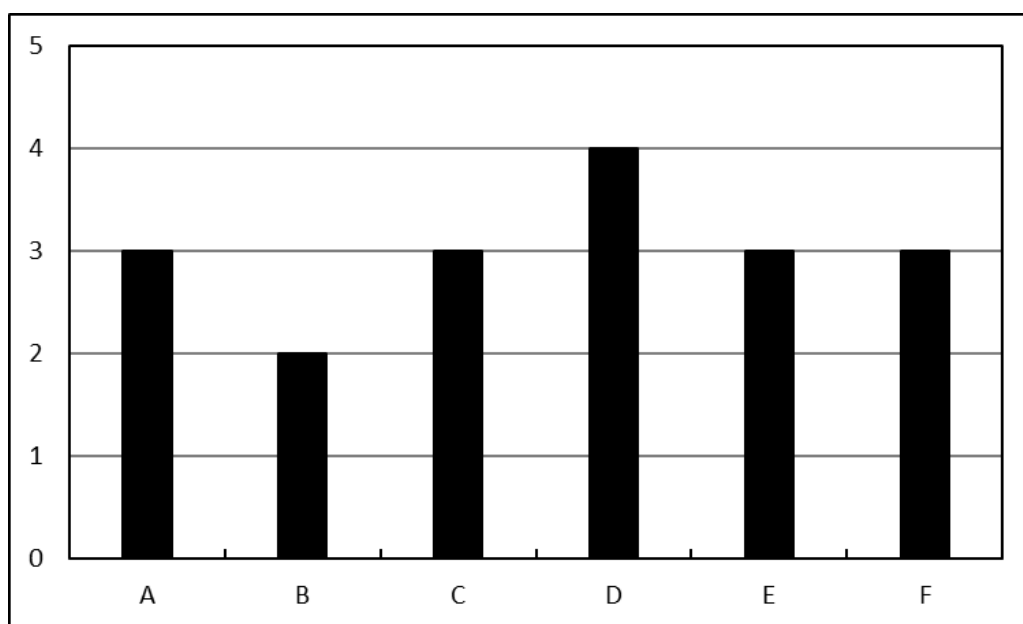
Skogsbolagen hade inga problem med hur denna fråga skulle tolkas och alla har därför svarat ur ett liknande perspektiv. I Figur 3 syns att de flesta skattar sig själva högt i deras aktiva arbete med jämställdhet.



Figur 3. Figuren visar hur de olika anonymiserade respondenterna bedömde den tredje frågan: Hur aktivt jobbar ni med jämställdhet på företaget? Betygsskalan är 1 till 5, där 1 är mycket dåligt och 5 är mycket bra.

3.5.4 Hur bra lyckas ni med ert jämställdhetsarbete?

I Figur 4 är svaren ganska jämna. Då ingen har klassat sig själv med det högsta betyget, kan man konstatera att det fortfarande finns en bit kvar för att nå jämställdhetsmålen de arbetar efter. De som skattat sig lägst är Södra, som förklarar; *“Vissa punktinsatser har lyckats bra, men vi har inte gjort en större förflyttning, för vi ser fortfarande samma representation. Vi har inte jobbat med kulturen, vi jobbar mycket mer reaktivt än proaktivt med frågan.”* (Intervjuperson B).



Figur 4. Figuren visar hur de olika anonymiserade respondenterna bedömde den fjärde frågan: Hur bra lyckas ni med jämställdhetsarbetet? Betygsskalan är 1 till 5, där 1 är mycket dåligt och 5 är mycket bra.

4. Diskussion

4.1 Svårigheter

4.1.1 Varierad kompetens

I intervjuerna märks att det råder en väldigt varierad kunskap om den nationella jämställdhetsstrategin för skogsbrukssektorn. Somliga var tydligt insatta i strategin och företagets jämställdhetsarbete, samtidigt som andra uttryckte otillräcklig kunskap gällande denna. Intrycket är att insikten i dessa antogs vara högre än vad vissa intervjuer visade. Analysen av detta är att de skogliga organisationerna bör fokusera mer på åtgärdsförslaget från Skogsstyrelsen, där ledningen ska ta ett utökat ansvar för att driva jämställdhetsarbetet och höja statusen på det, genom att avsätta tillräckliga resurser i form av tid och andra medel, för att öka kunskapen inom hela organisationen. Det här stärks också genom att man i flera intervjuer påpekat vikten av en jämställdhetsengagerad ledning för att driva och forma ett effektivt jämställdhetsarbete.

En intressant iakttagelse som uppmärksammats genom de kompletterande intervjuerna, är att personer inom samma företag kan ha väldigt olika uppfattningar angående frågorna i denna undersökning. Det kan bero på varierad insikt inom ämnet hos de inblandade, eller ha sin grund i att män och kvinnor ofta har skilda upplevelser av jämställdhetssituationen inom skogssektorn. I undersökningens självskattningsfrågor är svaren enbart baserade på de fysiska intervjuerna. Här bör tilläggas att de kompletterande intervjuerna inte alltid stämmer överens med omdömet som personen från den fysiska intervjun satte.

4.1.2 Begrepp

I frågorna till Figur 1 (*Hur jämställt är det i skogsbranschen generellt?*) och Figur 2 (*Hur jämställt är det bland era virkesköpare?*) bevitnas kvinnors och mäns skilda upplevelser av begreppet jämställdhet. Upplevelsen är att majoriteten av de kvinnliga intervjupersonerna svarar snabbt på frågorna utan att ifrågasätta begreppet. Samtidigt som flertalet manliga intervjupersoner ifrågasatte vad frågorna innebär. Enligt Andersson och Johansson (2022) bidrar könssegregeringen i denna mansdominerade bransch till en påtaglig skillnad mellan mäns och kvinnors erfarenhet och upplevelser gällande jämställdheten i olika organisationer.

Kristina Johansson (Andersson, 2019) menar att män ofta kopplar jämställdhetsåtgärder till rekrytering vid utbildningar, snarare än normer och kultur. I detta jämställdhetsarbete är kvinnorna den kritiska massan och även en minoritetsgrupp. Det är inte konstigt att personer som innefattas av de klassiska normerna har en annorlunda uppfattning än en person som avviker från normen. Det är oftast personer som upplever utsatthet i sitt arbetsliv som tolkar sektorn som mer ojämslidd (Andersson et al. 2019). Därför är denna iakttagelse egentligen inget häpnadsväckande utan mer ett konstaterande, att det råder olika

förståelser när det gäller begreppet jämställdhet, och att det eventuellt kan leda till problem när man skall uppskatta denna typ av frågor.

4.2 Eventuella lösningar

4.2.1 Exkludering och inkludering

Företagen arbetar alla med jämställdhet i olika utsträckning. Utbildningar för nyanställda är vanligt, där företagets värderingar och kultur presenteras för att alla ska känna sig välkomna. Något som även måste arbetas med är kulturer och normer som kan vara exkluderande utan att någon vet om det, kanske för att de funnits så länge och ingen tidigare reagerat på det, då det tidigare varit ännu mer mansdominerat än idag. Olika workshops för att belysa och prata om problemen finns även ofta på företag, då jämställdhet är något som aktivt måste arbetas med för att en förändring ska ske. Detta är även något som arbetsgivare med fler än 25 anställda måste göra, eftersom de enligt diskrimineringslagen är skyldiga att vidta aktiva åtgärder och årligen dokumentera sitt arbete för att förbättra, säkerställa och kartlägga jämställdheten (Johansson et. al., 2017). Ofta sitter beteenden och kulturer i personerna som arbetar på en arbetsplats, och att då belysa och föra en dialog kring detta skulle kunna öka medvetenheten och öppna upp för en mer jämställd och inkluderande arbetsplats, som kan locka till sig fler kvinnliga sökande.

4.2.2 Kvinnliga förebilder

Kvinnliga förebilder är något som skulle kunna locka fler tjejer att söka sig till de skogliga utbildningarna, då de får se att det inte bara är män som arbetar i skogen. De skulle då kunna känna en större tillhörighet till gruppen. Kvinnliga anställda skulle även kunna locka fler kvinnor att söka skogliga arbeten, då de kan känna sig tryggare och inte lika utsatta som de vore om de var ensam kvinna på ett kontor. Företagen skulle kunna samla flera kvinnor på samma kontor om möjligheten fanns, för att kvinnor ska känna en större tillhörighet till gruppen och våga söka fler tjänster. Problemet är att kvinnorna ofta finns utspridda i landet, då det är en liten andel och det blir därför svårt att samla dessa på gemensamma kontor. En lösning på detta kan vara kvinnliga nätverk, som ett av företagen arbetar med. Detta gör att kvinnor får kontakt med varandra i branschen. De kan då lyfta och arbeta med problem kring jämställdhet, och våga ta upp saker de kanske inte skulle pratat om ifall de var en minoritet på ett starkt mansdominerat kontor.

Då skogen ansetts vara männens bransch under flera år har ofta yrken gått vidare i arv, och skogliga tjänstemän lockas in i branschen tack vare att de har någon i släkten som arbetar inom skogen. Detta gör att de får en förebild, men då det tidigare endast varit män som arbetat i skogen leder det till att det finns väldigt få kvinnliga äldre förebilder, och detta kan göra att tjejer inte lockas av de skogliga utbildningarna lika mycket.

4.2.3 Kvinnliga nätverk

Huruvida ett kvinnligt nätverk på företaget påverkar organisationens kulturer och strukturer framgår inte riktigt ännu. Det är något som man får utvärdera om några år, eftersom det är en process som behöver lyftas över tid. Däremot återger Intervjuperson H att valet att skapa ett kvinnligt nätverk inte varit helt självklart. Responsen till detta har inte enbart varit positiv, till exempel har vissa kvinnliga medarbetare signalerat att de inte vill bli särbehandlade och därför inte vill delta i ett kvinnligt nätverk. Det finns en del röster bland framför allt unga män som tycker att kvinnor har fått för stort fokus. Argumentet för att fortsätta ha ett kvinnligt nätverk på företaget, är för att göra en strukturell förändring och att jämställdhet handlar om att man skapar förutsättningar för alla att vara med på sina villkor, inte att man förändrar villkoren. Det handlar enligt intervjupersonen om att alla ska få vara med att delta utifrån de förutsättningar man har.

4.2.4 Nya målgrupper

Att kvinnor ofta söker sig till skogen för att arbeta med frågor som exempelvis hållbarhet och miljö, är något som kommit fram i intervjuer. Detta framkommer även i rapporten *Tio år med jämställdhet på agendan* (Andersson et. al., 2022). Rapporten menar även att männen ofta tidigare arbetat inom skogen innan de söker sig till en utbildning, medan flera intervjuer anser att båda könen ofta har en bakgrund inom skog och det är därför de utbildar sig. Ofta finns skog inom släkten, vilket gör att de väljer skogliga utbildningar, då branschen annars är relativt nischad och svårt att ta sig in i utan kontakter. Information om skogsbranschen måste bli tydligare för att få in fler elever inom den skogliga banan, då målgruppen lätt fastnar hos dem som ärver kulturen med skogen och därigenom får ett intresse för den. Det kan vara svårt att få upp ögonen för skogen utan att ha någon koppling till skogsbruk och därigenom kunna få erfarenhet och kunskap.

Skogsbranschen skulle kunna ha stor nytta av att visa upp sig i samhället på mer än bara mässor och aktiviteter, som är riktade till de som redan har ett skogligt intresse. Eftersom många i skogen har liknande intressen i form av jakt och fiske, kan det då vara svårt att komma in i, och hitta till, den skogliga branschen då utbildningar ofta finns representerade på olika mässor och liknande som har dessa intressen som målgrupp. Detta leder till att kulturen ofta ligger kvar och förändringen går långsamt, eftersom det inte kommer in särskilt många nya tankar och idéer. Genom att locka en bredare målgrupp bland de som annars inte har ett skogligt intresse, skulle det kunna få fler att söka sig till utbildningar och därmed få in en större mångfald, vilket kan leda till bättre jämställdhet.

4.3 Rekrytering

4.3.1 Genusmedvetna rekryteringsverktyg

I undersökningen syns att bolagen använder sig av Skogsstyrelsens åtgärdsförslag till ökad jämställdhet genom genusmedvetna rekryteringsverktyg (Skogsstyrelsen,

2019). Att korrigera ansökningsannonserna för att dels få in fler kvinnor, dels en bredare mångfald, verkar för de medverkade företagen som en självklarhet.

Intervjuperson H berättar att det har varit ett lyckat resultat, med fler kvinnliga sökande efter de uppdaterade ansökningsannonserna, dock syns det tydligast i tjänster som rör chefsannonserna. Inom virkesköp är andelen kvinnor fortfarande ganska låg. Men han poängterar att arbetet med annonseringen har stor betydelse vid rekrytering.

Flertalet företag verkar stanna vid problemet att det inte finns tillräckligt många kvinnliga sökande till tjänsterna gällande virkesköp. Känslan är att ifall de aktualiserade ansökningsannonserna inte lyckas öka mängden kvinnliga sökande, så är det inte mycket mer att göra åt saken. Det finns ett företag som har tagit ett steg längre och använder sig av ännu ett rekryteringsverktyg som företaget kallar för inskolningsbidrag, vilket gör att chefer kan ha råd att anställa personer med kortare erfarenhet som kostar lite mer då de behöver mer tid för upplärning, istället för personer med längre erfarenhet. Intervjuperson G argumenterar så här för den metoden;

“Om vi inte anstränger oss för att skapa en bredare rekryteringsbas så kommer vi aldrig att komma åt problemet. Så antingen så lutar vi oss tillbaka och säger att; - Men vi kan inte rekrytera några kvinnor för det finns inga. I stället så tänker vi så här, vi kan ju kanske anställa den här kvinnan som har kortare erfarenhet men har intresset (...). Just för att få bort det här argumentet att man tar den där killen i stället som har jobbat i 20 år.”

Att använda sig av inskolningsbidrag i yrkeskategorier som är tydligt dominerade av ett kön, skulle antagligen göra det möjligt för företagen att minska den könsliga obalansen inom dessa yrken. Denna rekryteringsmetod antas vara någonting som andra företag kan lära av.

4.3.2 Positiv särbehandling

I undersökningen framkommer att det inte är ovanligt att företagen vid en rekrytering av virkesköpare väljer en kvinnlig kandidat framför en manlig, förutsatt att de har samma kvalifikationer. I ett fåtal intervjuer tillkännages att vissa män inom företag kan uppleva detta som orättvist då de anser att kvinnorna har en bättre möjlighet att få ett jobb, samt att för stort fokus ligger på kvinnor idag. Här finns ett samband med det som Kristina Johansson (Andersson, 2019) framställer i sin studie, där det uppfattades som att kvinnor inkvoterats och befördras, medan män förfördelas. Detta framstod i studien som en kollektiv beskrivning av vissa män. Enligt den nationella strategin; *”kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn”*. Kopplat till Kristinas studie finns ingenting som tyder på att kvinnors väg till anställning skulle vara lättare än mäns. Däremot kan man se att kvinnor under en lång tid inte har haft dessa förutsättningar, rättigheter och möjligheter. Kvinnors väg till dessa har i stället varit betydligt längre men har idag minskat. En positiv särbehandling kan uttryckas som ett sätt att kompensera för den redan befintliga negativa särbehandling som kvinnor har haft.

Intervjuperson B uttrycker sig så här i resonemanget;

” På ett sätt kan man säga att man har kvoterat in den manliga normen då (...). Det ska inte vara hotfullt för mannen utan det är ju snarare så att vi vill öppna möjligheter för fler. ”

4.3.3 Kvalifikationer och personligheter

Alla deltagande företag klargör tydligt att de vid en rekrytering gör en sammanvägning av värderingar, kompetenser, kvalifikationer, personlighet och att de är dessa som väger tyngst vid en anställning, inte kön. Med andra ord råder en meritokratiprincip i sektorn, där vissa kvalifikationer och förmågor leder till anställning, befordran osv. Principen ses som ett rättvist sätt vid val av rekryteringskandidat. Meritokrati är så dominerat att vi ser det som en självklarhet, att man vid rekryteringar väljer kandidat utefter vissa kvalifikationer.

Vad som anses som rätt kvalifikationer är dock ett resultat av de normer och värderingar som råder i sociala sammanhang. Män och kvinnors naturliga och kulturella olikheter gör att kvalifikationer oftast är könskodade. Detta har ofta stor påverkan när det gäller vilka kvalifikationer man antas behöva i olika arbetsuppgifter (Andersson, 2019).

Något som framkommer i en intervju är att män skulle kunna ha en personlighet som är bättre lämpad för affärer. Detta är något som omedvetet skulle kunna leda till att fler män anställs, då de skulle kunna anses vara bättre lämpade för att bli virkesköpare. Könet kan då bli avgörande vid en rekrytering istället för enbart personligheten, vilket gör att männen får en fördel emot kvinnorna.

4.3.4 Mål för jämställdhet och rekrytering

Enligt Skogsstyrelsen (2019) bör företagen sätta upp egna mål för jämställdhet och rekrytering, vilket de medverkande företagen redogör för att de har, men enbart övergripande för hela koncernen. De har inga specifika mål för yrkeskategorin virkesköpare.

Det anställs idag fler kvinnor inom skogssektorn än tidigare år, och även fast siffrorna som NYKS (2022) presenterar visar att andelen kvinnor ökar inom virkesköp, så är det så att de verksamma kvinnorna oftare syns inom könsmärkta verksamhetsområden där man arbetar mer reproduktivt än produktivt. Som det ser ut idag, arbetar fler kvinnor inom ledningsgrupper, natur- och miljövard och myndigheter. Man kan fråga sig om detta egentligen är något problem? Andelen kvinnor inom branschen ökar ju trots allt. Det som blir problematiskt i denna könsarbetsdelning är att det existerar ganska stora skillnader när det kommer till villkor, värderingar och status inom de olika verksamhetsområdena. Det skulle kunna vara så att en chef på en skoglig myndighet inte har lika hög status som om du är chef på ett produktionsinriktat skogsföretag.

Att även ha jämställdhets- och rekryteringsmål inom individuella yrkesgrupper, som till exempel *virkesköp*, kanske skulle bidra till en bransch där kvinnor i större

utsträckning syns i alla näringsled och yrken, och en möjlighet att minska den problematiska könsarbetsdelningen.

4.4 Jämställdhetsarbete inom företagen

Angående frågan hur aktivt företagen arbetar med jämställdhet (Figur 3) upplevdes inga tolkningssvårigheter. Här upplever de flesta intervjupersonerna att företagen presterar tämligen högt, vilket man också kan förvänta sig med tanke på den nationella jämställdhetsstrategin, samt att Andersson och Johansson (2022) i sin rapport konstaterade att förändringarna i skogssektorns jämställdhetsarbete generellt är begränsade och således behöver fokuseras mer på. I en intervju redogör man för att Skogsstyrelsen uppmanat företag att bedriva ett mer aktivt jämställdhetsarbete. Därför anses det rimligt och samtidigt upplyftande att intervjupersonerna skattar sitt företag högt i den här frågan.

Undersökningen visar att de flesta företagen upplever att de bedriver ett relativt aktivt jämställdhetsarbete, men sett till svaren i Figur 4 (*Hur bra lyckas ni med ert jämställdhetsarbete?*) verkar majoriteten ha intrycket av att engagemanget inte är tillräckligt framgångsrikt ännu. Här är några exempel på hur intervjupersonerna svarar på frågan;

“Vi kommer att lyckas bättre.”

“Trenden är att det blir bättre (...).” “Så jag skulle säga att det går åt rätt håll, men det är inte målet på långa vägar.”

“Vi kanske jobbar med det hyfsat bra, men vi lyckas kanske inte lika bra.”

Generellt tyder självskattningsfrågorna på att skogsbranschen fortfarande inte ser sig som speciellt jämställd, men att det finns en trend av ökat jämställdhetsarbete inom sektorn. Däremot tycks arbetet inte ha uppnått den effekt som företagen och samhället kanske hade önskat.

4.5 Slutsatser

Jämställdheten hos de medverkande skogsföretagen är sett till andel kvinnliga virkesköpare ojämn. För att öka jämställdheten inom yrkeskategorin virkesköp, väljer många att försöka rekrytera fler kvinnor. Att använda aktualiserade ansökningsannonser med fokus genusmedvetenhet, är ett redan förankrat rekryteringsverktyg. I framtiden behöver fler åtgärder göras för att företagen skall nå de jämställdhetsmål som organisationen satt. Begränsningen här kan vara att det är problemdefinitionen som styr åtgärderna och att det ofta är den kritiska massan (i detta fall; kvinnor) som upplever problem. Detta kan leda till att tillräckligt många upplever att branschen är acceptabelt jämställd och att arbetet därmed stannar upp.

I undersökningen noteras en varierad förståelse och engagemang för jämställdhet. Därför är en stark rekommendation att utbilda mer inom sektorn, vilket gör det lättare att klargöra begreppet jämställdhet och identifiera problematiken av bland annat könsmärkta verksamhetsområden, samt vilka åtgärder som krävs. Som exempel kan branschen arbeta ännu mer med workshops och webbutbildningar. Viktigt är också att skogsbranschen generellt arbetar djupare med åtgärdsförslagen från Skogsstyrelsen, men också granskar sig själva för att se vilka problem de själva har och hur dessa ska hanteras.

En åtgärd som verkar betydelsefull för jämställdhetsarbetet, är att fokusera på kvinnliga förebilder och uppmuntra kvinnliga nätverk för att kunna förändra etablerade strukturer. Viktigt är att branschen inte förlikar sig med dagens situation utan engagerar sig i förändringsarbetet mot ett mer jämställt skogsbruk.

Det skulle antagligen gå att lägga ännu mer energi och tid på att bryta trenden med en starkt mansdominerad bransch, men detta skulle då kosta pengar och resurser, som annars skulle kunna användas någon annanstans. Eftersom en stor grund läggs redan vid utbildningen med en majoritet av män, är det där som den största förändringen måste ske för att ge företagen de förutsättningar som krävs för att bygga en mer jämställd bransch.

Referenser

- Andersson, E (red) (2019). *Den öppna skogen*. Institutionen för skoglig resurshållning, Umeå, Sveriges Lantbruksuniversitet. Tillgänglig: https://pub.epsilon.slu.se/15851/1/andersson_e_190118.pdf (2023-01-30)
- Andersson E. Johansson M. (2022). *Tio år med jämställdhet på agendan*. (2022:4) Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet
- Diskrimineringsombudsmannen (2023). *Diskrimineringsgrunder*. <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder> [2023-04-16]
- Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber
- Johansson M. Johansson K. Andersson E. (2018). #Metoo in the swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of forest research*. 33, 5. <https://doi.org/10.1080/02827581.2018.1474248>
- Johansson M. Ringblom L. (2017). The business of gender equality in Swedish forestry and mining. *Gender, work and organisation*. 24, 6. <https://doi.org/10.1111/gwao.12187>
- Landbyggsdepartementet (2011). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*. (L2011.005). Stockholm: Regeringskansliet.
- Lidestav G. Andersson E. Berg Lejon S. Johansson K. (2011). *Jämställt arbete i skogssektorn*. (2011:345) Umeå: Sveriges lantbruksuniversitet
- Nätverket för yrkesverksamma kvinnor och icke-binära i skogen (NYKS). (2022). *Folk i skogen*. Tillgänglig: https://static1.squarespace.com/static/60ba0b9110d4152186e69848/t/636ac03cece b5d286a379e13/1667940415344/Folk_i_skogen_Indexrapport2022.pdf [2023-02-12]
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet
- Skogsstyrelsen (2019). *Åtgärder för en jämställd skogssektor*. Tillgänglig: <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/rapporter/rapporter-20222021202020192018/rapport-2019-04-atgarder-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf> [2023-01-30]
- Skogsstyrelsen (2023). *17 vägar till en mer jämställd skogssektor*. Tillgänglig: <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/rapporter/rapporter-2023/rapport-2023-07-17-vagar-till-en-mer-jamstalld-skogssektor.pdf> [2023-01-30]

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Bilagor

Bilaga 1

Intervjumanual

Före inspelning:

Innan intervjun påbörjas, presenterar vi oss och vårt examensarbete. Vi försäkrar oss om att det är okej att vi spelar in intervjun och berättar att personen kommer att förbli anonym. Informerar att vi använder oss utav en intervjumanual med 21 frågor plus eventuella följdfrågor. Vi upplyser om att det inte finns några rätt eller fel svar, utan att vi är intresserade av att höra intervjupersonens egna reflektioner. Intervjun uppskattas ta ungefär 45 minuter.

Introduktionsfrågor:

Dessa tas inte med i rapporten eftersom de intervjuade är anonyma.

1. Hur kommer det sig att du valde den skogliga banan?
2. Hur länge har du jobbat inom skogssektorn?
3. Vad tycker du är roligast med att arbeta i skogsbranschen?
4. Har du läst någon jämställdhetskurs eller liknande?

Dagens situation:

1. Hur många virkesköpare har ni anställda idag?
2. Hur många kvinnliga virkesköpare har ni anställda idag?
3. Är ni nöjda med hur fördelningen ser ut idag?
4. Arbetar ni med jämställdhet i vardagen genom exempelvis kurser? Vilka får gå dessa kurser?
5. Varför tror du att dagens könsfördelning ser ut som den gör?

Jämställdhet i skogen:

2011 tog Sveriges regering i samarbete med skogsföretag och SLU, fram en jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn med visionen att "Kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn."

1. Hur tycker du att den strategin har fungerat?
2. Har man lyckats med det, eller är det långt kvar?
3. Tror du att man kommer nå detta mål?

Rekrytering:

1. Arbetar ni aktivt med jämställdhet vid rekrytering av virkesköpare?
2. Har ni något kriterium att kunskap om jämställdhet ska finnas vid rekrytering?
3. Har ni något uttalat mål angående hur stor andel män/kvinnor som skall arbeta som virkesköpare inom ert företag?

Egen bedömning:

Om du bedömer företaget där 1 motsvarar mycket dåligt och 5 motsvarar mycket bra.

1. Hur jämför du det här i skogsbranschen?
2. Hur jämför du det här bland era virkesköpare?
3. Hur aktivt jobbar ni med jämställdhet på företaget?
4. Hur bra lyckas ni med jämställdhetsarbetet?

Övrigt:

1. Är det något du vill tillägga?

Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver godkänna publiceringen. Om du kryssar i **JA**, så kommer fulltexten (pdf-filen) och metadata bli synliga och sökbara på internet. Om du kryssar i **NEJ**, kommer endast metadata och sammanfattning bli synliga och sökbara. Fulltexten kommer dock i samband med att dokumentet laddas upp arkiveras digitalt.

Om ni är fler än en person som skrivit arbetet så gäller krysset för alla författare, ni behöver alltså vara överens. Läs om SLU:s publiceringsavtal här:

<https://www.slu.se/site/bibliotek/publicera-och-analysera/registrera-och-publicera/avtal-for-publicering/>.

JA, jag/vi ger härmed min/vår tillåtelse till att föreliggande arbete publiceras enligt SLU:s avtal om överlåtelse av rätt att publicera verk.

NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.