



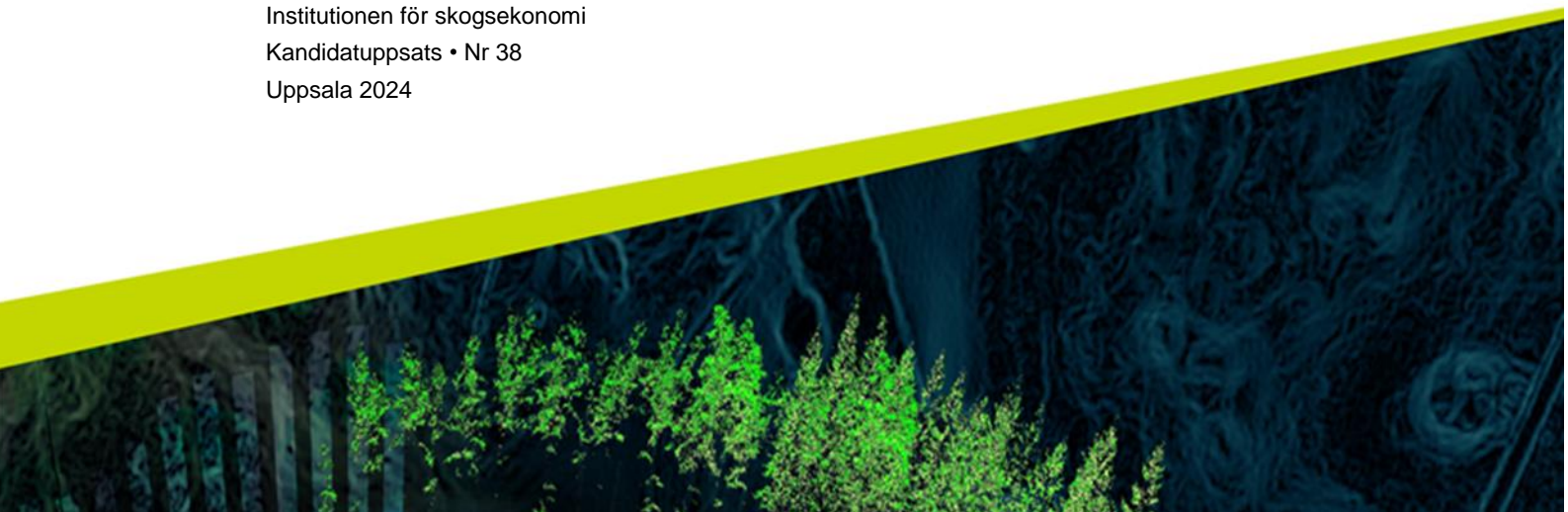
Hållbar utveckling i skogsstandarder

– En fallstudie med fokus på jämställdhet

*Sustainable development in forest standards
– A case study with a focus on gender equality*

Elsa Hård af Segerstad & Jonna Silfver Östberg

Examensarbete/Självständigt arbete • 15 hp
Sveriges lantbruksuniversitet, SLU
Fakulteten för skogsvetenskap
Institutionen för skogsekonomi
Kandidatuppsats • Nr 38
Uppsala 2024



Hållbar utveckling i skogsstandarder – En fallstudie med fokus på jämställdhet

Sustainable development in forest standards – A case study with a focus on gender equality

Elsa Hård af Segerstad och Jonna Silfver Östberg

Handledare: Cecilia Mark-Herbert, Sveriges lantbruksuniversitet, institutionen för skogsekonomi

Examinator: Julia Aldberg, Sveriges lantbruksuniversitet, institutionen för skogsekonomi

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: G2E

Kurstitel: Självständigt arbete i företagsekonomi

Kurskod: EX0336

Program/utbildning: Skogsekonometriprogrammet (kandidat)

Kursansvarig inst.: Institutionen för skogsekonomi

Utgivningsort: Uppsala

Utgivningsår: 2024

Serietitel: Kandidatuppsats

Delnummer i serien: 38

Nyckelord/Keywords: fallstudie, institutionell teori, intressentteori, jämställdhet, PEFC, skogsbruk, skogscertifiering, social hållbarhet, standard, WPR

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för skogsvetenskap

Institutionen för skogsekonomi

Sammanfattning

Hållbarhet är ett centralt begrepp inom skogsbruket, både den ekonomiska, ekologiska och sociala dimensionen. Jämställdhet mellan könen är en del av den sociala hållbarheten. Medan Sverige som helhet ligger i topp inom jämställdhetsarbetet, jämfört med resten av världen, ligger den svenska skogssektorn efter där. Det finns behov av insatser för att främja arbetet med hållbar utveckling och standardisering samt certifiering är vanliga metoder för skogsägare att ta ansvar för hållbart skogsbruk. Trots att jämställdhet är ett av de globala målen, och ett certifieringskrav, så finns det fortfarande en underrepresentation av kvinnor inom skogssektorn.

Denna studie syftar till att undersöka hur en svensk skoglig standard beaktar jämställdhet som en del av hållbar utveckling. För att undersöka detta genomfördes en fallstudie på Svenska PEFC. Studien redogör för vilka krav på jämställdhet som ställs i standarden, förklarar hur intressenter inkluderas i standardiseringsprocessen och undersöker vilken påverkan som uppmärksammas till följd av jämställdhetskraven i standarden. Det konceptuella ramverket som ringar in arbetet utgår från begreppet standard, intressentteori, WPR-modellen och institutionell teori. Empirin bygger på primärdata insamlade genom en kvalitativ semistrukturerad intervju samt sekundärdata hämtade från en publicerad standard. Resultatet visar att jämställdhet är ett relativt nytt tillägg i standarden, som nämns i ett av kraven. Intressenter inkluderas på flertalet sätt för att bidra med kompetens och åsikter, genom att erbjudas deltagande i standardiseringsprocessen. Eventuella effekter till följd av jämställdhetskraven har ännu inte noterats av standardiseringsorganisationen, och en förklaring kan vara att en skoglig standardisering av jämställdhet ännu är i ett tidigt skede.

Nyckelord: fallstudie, institutionell teori, intressentteori, jämställdhet, PEFC, skogsbruk, skogscertifiering, social hållbarhet, standard, WPR

Summary

Sustainability is a central concept within forestry, both the economic, ecological and social dimensions. Equality between the sexes is a part of the social sustainability, and while Sweden as a whole is at the top in gender equality work compared to the rest of the world, the Swedish forest sector is lagging behind. There is a need for efforts to promote work with sustainable development and standardization and certification are common methods for forest owners to take responsibility for sustainable forestry. Despite gender equality being one of the global goals, and a certification requirement, there is still an underrepresentation of women in the forest sector.

This study aims to investigate how a Swedish forestry standard considers gender equality as part of sustainable development. This was investigated through a case study on Swedish PEFC. The study outlines the requirements for equality that are set in the standard, explains how stakeholders are included in the standardization process and examines the impact that has been noticed as a result of the equality requirements in the standard. The conceptual framework surrounding the work is based on the concept of standards, stakeholder theory, the WPR-model and institutional theory. The empirical work is based on primary data collected through a qualitative semi-structured interview and secondary data taken from a published standard. The results show that gender equality is a relatively new addition to the standard, which is mentioned in one of the requirements. Stakeholders are included in several ways to contribute expertise and opinions, by being offered participation in the standardization process. Any effects resulting from the gender equality requirements have not yet been noted by the standardization organization, and one explanation may be that a forestry standardization of gender equality is still at an early stage.

Keywords: case study, forest certification, forestry, gender equality, institutional theory, PEFC, social sustainability, stakeholder theory, standard, WPR

Förord

Denna uppsats är skriven under våren 2024 som kandidatexamensarbete inom Skogsekonomiprogrammet på Sveriges lantbruksuniversitet i Uppsala. Jämställdhet inom skogssektorn är något som engagerar oss och därför har det varit intressant och lärorikt att få dyka ner i ämnet.

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till vår respondent Christina Lundgren hos PEFC som tog sig tid att besvara våra frågor och bidrog med att öka vår kunskap inom ämnet standarder.

Vi vill även tacka familj, vänner och opponenter som tagit sig tid att läsa arbetet för att erbjuda förbättringsförslag.

Sist, men definitivt inte minst, vill vi tacka vår handledare Cecilia Mark-Herbert som bidragit med vägledning, stöttning, och inspiration under hela vårt arbete. Dina hejarop och ditt engagemang har varit av stor betydelse.

Uppsala, maj 2024

Elsa Hård af Segerstad och Jonna Silfver Östberg

Innehållsförteckning

1	Inledning	11
1.1	Problembakgrund	11
1.2	Problem	12
1.3	Syfte och avgränsningar	13
1.3.1	Syfte och forskningsfrågor	13
1.3.2	Avgränsningar	13
2	Teori	14
2.1	Standarder	14
2.2	Intressentteori	15
2.3	"What's the problem represented to be?" - WPR	15
2.4	Institutionell teori	17
2.5	Konceptuell ram	18
3	Metod	19
3.1	Forskningsdesign	19
3.2	Litteraturgenomgång	19
3.3	Fallstudie	20
3.3.1	Val av fall och fallenhet	20
3.3.2	Datainsamling	21
3.4	Dataanalys	22
3.5	Kvalitetssäkring	23
3.5.1	Trovärdighet och äkthet	23
3.5.2	Reflexivitet	23
3.5.3	Etiska överväganden	24
4	Empirisk bakgrund	25
4.1	Jämställdhetsarbete i den svenska skogssektorn	26
4.2	Nyckelaktörer som verkar för jämställdhet	28
4.2.1	Skogssektorns jämställdhetsråd	28
4.2.2	NYKS	29
4.2.3	Spillkråkan	29
4.3	Identifierade problemområden i tidigare studier	29
5	Empiri	32
5.1	Vad säger standarden idag?	32
5.2	Förarbetet	33
5.3	Standardiseringsprocessen	34
5.4	Effekter	35
6	Analys	37
6.1	Intressenters påverkan	37
6.2	Vilket problem representeras i standarden?	37
6.3	Standarden som institution	39
7.	Diskussion	41
7.1	Hur inkluderas intressenter i standardiseringsprocessen?	41
7.2	Vilka krav på jämställdhet ställer skogsstandarder i Sverige?	41
7.3	Vilken påverkan har uppmärksamhets till följd av jämställdhetskraven i standarden?	42
7.4	Metoddiskussion	43
8	Slutsatser	44

8.1 Förslag på fortsatta studier	44
Referenser	45
Bilagor	48

Tabellförteckning

Tabell 1. Intervjupersonens uppgifter samt datum för intervjuprocessen	21
Tabell 2. Jämställdhetsarbete i skogssektorn	26
Tabell 3. En sammanfattning av identifierade problemområden i tidigare studier.....	30
Tabell 4. Svenska PEFC:s krav för jämställdhet i skogsstandarden för 2017–2022 (PEFC SWE 002:4 2017, 16).....	32
Tabell 5. Svenska PEFC:s krav för jämställdhet i skogsstandarden giltig från 2024-01-16 (PEFC SWE 002:5 2023, 25).....	
Tabell 6. Respondentens sammanfattade svar på frågor gällande förarbetet.....	33
Tabell 7. Respondentens sammanfattade svar på frågor gällande standardiseringsprocessen.	34
Tabell 8. Respondentens sammanfattade svar på frågor gällande effekter av standarden	35
Tabell 9. Våra kortfattade svar på Bacchis (2009, 12) frågor anpassade till svenska skogsstandarder.....	38

Figurförteckning

Figur 1. Den konceptuella ramen för arbetet.....	18
Figur 2. Egen bearbetning av könsfördelningen hos skogsägare som klassas som fysiska personer i Sverige år 2023 (Skogsstyrelsen 2024).....	25
Figur 3. Egen bearbetning av könsfördelningen hos skogsägare som klassas som fysiska personer i Sverige år 1999 (Skogsstyrelsen 2024).....	25
Figur 4. Egen tolkning av en institutionaliseringskedja.....	39

1 Inledning

I kapitel ett ges en introduktion av bakgrund, problem, syfte och forskningsfrågor. Avslutningsvis presenteras studiens avgränsningar.

1.1 Problembakgrund

Under de senaste åren har hållbarhet blivit allt viktigare inom det svenska skogsbruket. Skogsbruket utgör i sin tur en grundläggande förutsättning för hållbar utveckling, då det inte bara tillhandahåller en mängd produkter som trä, papper och biomassa utan också har avgörande ekologiska och sociala funktioner (Angelstam 2022). Begreppet hållbar utveckling utvecklades i början av 80-talet men den mest använda definitionen blev känd 1987 efter Brundtlandskommissionens definition av hållbar utveckling som *“en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov”* (WCED 1987).

Hållbar utveckling kan delas in i tre värdedimensioner; ekologisk, ekonomisk och social (Fegler & Unemo 2000; Riksantikvarieämbetet 2023). Ekologisk dimension av hållbarhet handlar om aspekter såsom att skydda miljön, att användandet av jordens resurser är effektivt och att den långsiktiga produktionsförmågan hos ekosystemen säkras. Ekonomisk hållbarhet avser en utveckling där ekonomin på lång sikt inte riskeras, samt att det inte sker på bekostnad av de andra två dimensionerna. Den tredje dimensionen, social hållbarhet, har människan i fokus. Det kan handla om till exempel hälsa, utbildning och jämställdhet (Hedenfelt 2013; Riksantikvarieämbetet 2023).

Begreppet jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter (Jämställdhetsmyndigheten 2024). Sveriges jämställdhetspolitiska mål är att *“kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”* (Regeringskansliet 2016) och enligt lag måste svenska arbetsgivare med fler än 25 anställda engagera sig i jämställdhetsarbete (Andersson et al. 2018). Det finns olika perspektiv att utgå ifrån vid jämställdhetsarbete. Det första är ett kvantitativt perspektiv. Utifrån det perspektivet kan sådant som är mätbart undersökas, såsom könsfördelning. Som samhälle har vi ett gemensamt mål i att sträva efter jämn könsfördelning (Jämställdhetsmyndigheten 2024). Detta görs genom att titta på bland annat utbildningar, arbetsplatser och maktpositioner och se hur fördelningen mellan män och kvinnor ser ut. Det andra perspektivet är det kvalitativa. Med hjälp av detta synsätt kan sådant som inte är direkt mätbart analyseras, sådant som kan ligga till grund för resultaten från den kvantitativa undersökningen. Det innefattar strukturer, normer och värderingar (ibid.). Detta perspektiv är viktigt att ha, eftersom en positiv utveckling inom könsfördelning inte nödvändigtvis behöver spegla en förändring av normer och attityder.

Flera mätningar visar att Sverige är ett av de ledande länderna inom jämställdhet. Enligt en mätning av the European Institute for Gender Equality (EIGE) så hamnade Sverige år 2020 på första plats bland Europas länder vad gäller jämställdhet inom områdena arbete, tid, kunskap, hälsa och makt (Haraldsdotter 2020). Denna utveckling verkar dock inte riktigt ha hängit med vad gäller skogsbranschen. Historiskt sett har det varit en ojämn fördelning mellan kvinnor och män inom skogsbruket (Lidestav & Egander 2007; Wide & Högvall Nordin 2019; Andersson & Johansson 2022) och år 2022 var det sex gånger så många män som kvinnor sysselsatta inom skogsbranschen (Skogsstyrelsen 2023c). Att jobba i och med skog är för många förknippat med män och deras arbete (Lidestav & Egan Sjölander 2007).

I arbetet med hållbar utveckling finns det behov av effektiva insatser, på olika nivåer både internationellt och nationellt. EU har tagit sig an FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling (Europeiska kommissionen 2016) vilket innebär att samtliga medlemsländer bär ett ansvar att arbeta för social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet fram till 2030 (Regeringskansliet 2022). Ett av målen i Agenda 2030 är jämställdhet, och regeringen fastställer att Sverige redan uppfyller flera av jämställdhetskraven men att det fortfarande finns utmaningar (Regeringens skrivelse 2021/22, 247). Regeringskansliet (2018) belyser i handlingsplanen för Agenda 2030 att *”nyckeln till ett framgångsrikt genomförande av agendan är att det i samhället finns en bred delaktighet i omställningen”*. Det finns en mängd strategier för att nå de uppsatta hållbarhetsmålen där lagstiftning och policyutveckling kombineras med andra styrmedel som subventioner och beskattning (ibid.). Utöver det statligt implementerade lagreglerade hållbarhetsarbetet finns det även frivilliga åtaganden som organisationer kan ta sig an, där tillämpning av standarder är ett vanligt tillvägagångssätt.

Standarder tas ofta fram genom samråd med flera intressenter såsom experter, organisationer och myndigheter (Bud & Pettersson 2007) De är oftast frivilliga att följa, och efterlevnad av en standard kan bekräftas genom certifiering (Malek & Rahim 2022). Certifieringar inom skogsbruket infördes på initiativ av miljörelsen för att förhindra miljörelaterade problem kopplade till skogsskötsel. På senare år har certifieringar dels använts som ett verktyg mot konsumenter för att försäkra att träprodukter kommer från hållbart förvaltade skogar, dels ansetts som en viktig del i att uppnå målen för hållbar utveckling på samhällsnivå.

1.2 Problem

Att certifiera sin skog är idag ett vanligt sätt för skogsägare att ta ansvar för hållbarhet (Svenska PEFC u.å.b) och många skogsägare upplever att certifieringen fungerar som ett kvitto på ansvarsfullt brukande (Hernblom & Häggberg 2021). Av hållbarhetens tre dimensioner är det ofta de ekonomiska och ekologiska dimensionerna i hållbar utveckling som hamnar i fokus, medan den sociala hållbarhetsdimensionen hamnar lite i skymundan (Kankainen 2019). Trots att arbete för jämställdhet är ett av de globala målen (Regeringens skrivelse 2021/22, 247), och ett certifieringskrav i skogscertifieringar (FSC Sverige 2020; Svenska PEFC 2023), rapporteras det om att det inom skogssektorn idag finns en underrepresentation av kvinnor (Ville et al. 2022; Jakobsson & Rickeberg 2023). Skogsstyrelsen (2023b) anger att det år 2022 endast var 13% kvinnor sysselsatta inom skogsbruket.

Det finns flera studier som belyser jämställdhetsproblematiken inom skogssektorn. Ville et al. (2023) skriver att fokus inom skogssektorn har legat på att rekrytera fler kvinnor, och hur det ska lyckas. Författarna menar dock att det finns ytterligare problem för kvinnor att lyckas inom skogssektorn. Kvinnor ses både som problemet och lösningen. Det finns en förväntan på kvinnors bidragande till skogssektorns lönsamhet men samtidigt en uppfattning om att de saknar intresse och legitimitet. Ville et al. (2023) belyser även problematiken med att skogliga utbildningar skapar homogen arbetskraft och att det förekommer diskrimineringar på arbetsplatser. Andra studier belyser bland annat certifieringars påverkan utifrån ett skogsägarperspektiv (Eriksson & Nowik 2023), och då ofta de ekonomiska effekterna (Andersson 2021), men det saknas studier som riktar in sig på jämställdhetsaspekterna kopplade till skogscertifieringar.

1.3 Syfte och avgränsningar

I detta delkapitel presenteras först arbetets syfte samt forskningsfrågor, för att sedan gå in på de avgränsningar som gjorts.

1.3.1 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med arbetet är att förklara hur svenska skogsstandarder beaktar jämställdhetsaspekter som en del av hållbar utveckling.

De valda forskningsfrågorna är:

- Vilka krav på jämställdhet ställer skogsstandarder i Sverige?
- Hur inkluderas intressenter i standardiseringsprocessen?
- Vilken påverkan har uppmärksammas till följd av jämställdhetskraven i standarden?

1.3.2 Avgränsningar

Vi har valt att begränsa oss geografiskt genom att endast titta på en svensk skogsstandard, vi tar därmed inte hänsyn till internationella eller utländska standarder. Arbetet hos standardiseringsorganisationen är i fokus, och vi har valt att inte undersöka markägares, skogsbolags, entreprenörers eller trävaruproducenters perspektiv på standardens roll. Arbetet beaktar jämställdhet mellan kvinnor och män, andra könskategorier beaktas ej i denna kontext. Den undersökta tidsperioden sträcker sig från 2017 till 2024, då en ny standard trädde i kraft 2024 som ersatte den äldre från 2017.

2 Teori

I kapitel två presenteras fenomenet standard, intressenteori, analysmodellen WPR samt institutionell teori. I slutet presenteras även den konceptuella ramen där det förklaras hur begrepp, modeller och teorier används i arbetet.

2.1 Standarder

“Standard: Ett dokument upprättat i samförstånd och fastställt av erkänt organ, som för allmän och upprepad användning ger regler, vägledningar eller egenskaper för aktiviteter eller deras resultat, i syfte att nå största möjliga reda i visst sammanhang.” (Brunsson & Jakobsson 1998, 17).

Brunsson och Jakobsson (1998) skriver i sin bok “Standardisering” att en standard är en slags frivillig regel som berättar hur vi ska bete oss. Beroende på om den är positivt eller negativt formulerad ger den riktlinjer kring vad som bör eller inte bör göras. Standardisering är en central del av det moderna samhället, och en komponent för att skapa ordning och styrning. Författarna påpekar att huruvida en standard efterlevs eller ej sällan beror på makten en standardisering innehar, utan snarare vilket intresse mottagaren finner i att följa standarden. Vidare diskuterar Brunsson och Jakobsson (1998) standarder i relation till direktiv och normer. De menar att dessa tre är olika former av regler som är mer eller mindre tvingande och frivilliga. De tar upp att lagstiftning (en typ av direktiv) både *bygger på* normer och *kan övergå till* normer. Samma gäller standarder, som kan övergå till mer tvingande form genom att exempelvis inkluderas i ett avtal mellan två parter. Ett visst direktiv, en viss standard eller en viss norm kan därmed förskjutas och övergå till en annan typ av ”regelform”.

Brunsson och Jakobsson (1998) anger att det finns flera argument för standarder. De räknar först upp att det är ett bra verktyg för kommunikation. En organisation som följer en viss standard kommunicerar då att de tar ansvar inom detta område. För att förtydliga detta kan organisationen certifiera sig, vilket verifierar att standarden följts. Vidare beskriver de att standarder är en bra metod för samordning. Om en organisation följer en standard är det lättare för andra organisationer att anpassa sig om samtliga organisationer följer samma standard. Ytterligare ett argument boken tar upp är att standarder motiveras med att vara den bästa lösningen av ett problem. *”Det kan vara ett självständigt argument – det finns ingen anledning att inte följa standarden, eftersom den är bäst”* (Brunsson & Jakobsson 1998, 24). Ett argument som tas upp mot standardisering är bland annat att det stabiliserar världen för mycket, och att det därmed hindrar innovativa lösningar. Det påpekas även att likhet mellan aktörer ses som oönskat. Företag strävar efter att vara unika, så att följa en standard kan leda till att företag blir ”för” lika varandra. Oavsett om argumenten är för eller emot standardisering skriver författarna att standarder påverkar det moderna samhällets sätt att fungera.

Zadek (1998) tar i en artikel upp behovet av standarder och beskriver hur de kan användas för att finna konsensus. Han förklarar hur många olika företag på olika sätt, som ändå liknar varandra, beskriver att de har sociala mål. Det framgår dock inte exakt vad målet är, eller hur de ska gå till väga för att uppfylla målet. Han menar att standardens roll är att precisera målet och att tydliggöra vad målet innebär, både för dom själva och för andra (ibid.). Standarden kan även användas för att fastställa vilka skillnader i tillvägagångsätt som är accepterade eller inte. Olika organisationer har olika förutsättningar och därmed kan det behövas förtydliganden.

Vidare beskriver Zadek (1998) att det finns olika vägar att upprätta en standard. Han beskriver ett spektrum med flera metoder. "Leadership benchmarking" (ibid., 1433) placeras i ena änden, vilket förklaras som ett kvalitetskrav som måste följas av en aktör för att verka trovärdig. I andra änden placeras obligatorisk lagstiftning. En fördel med att en standard är lagstiftad är att den inte går att undvika, men en nackdel som Zadek (1998) belyser är att det är en tidskrävande process. Det finns även en risk vid lagstiftning att kompromisser leder till att standarden tappar sin ursprungliga form, och leder till en svagare variant. Han pekar därmed på vikten av de metoder som finns mellan extremerna på spektretumet – som exempelvis frivilliga uppförandekoder och extern granskning, men förklarar att det finns nackdelar även med dessa metoder. Det mest framgångsrika sättet att upprätta en standard är enligt Zadek (1998) en kombination av alla nämnda alternativ, och att se dessa som komplement snarare än att det ena utesluter det andra. Han menar att det som är avgörande för en standard är vilka som är med och utformar den. Det poängteras att "*the more open and public the debate, the more likely it is that the watering-down process can be avoided*" (ibid., 1434).

2.2 Intressentteori

Intressentteorin grundar sig i tanken att ett företags alla intressenter har intresse av företaget, inte bara dess aktieägare (Gilbert & Rasche 2008). Phillips (2003) beskriver att teorin fokuserar på vem eller vilka som har möjlighet att föra talan vid ett beslutsfattande, och även vem eller vilka som blir påverkade och kan dra fördel av beslutsfattandet. Han menar att i fråga om rättvisa vid beslutsfattande är det viktigt att det finns en känsla av uppfattad kontroll inom en beslutsprocess. Denna känsla av kontroll uppstår när relevanta intressenter har möjlighet till påverkan i processen. Gilbert och Rasche (2008) sätter intressentteori i förhållande till standarder och beskriver några punkter de anser är viktiga. De börjar med att beskriva att teorin är central då standarder både bygger på intressenters medverkan i standardiseringsprocessen och utmynnar i något som ska ha en positiv påverkan på intressenter. De förklarar även att intressenter har en roll i att legitimera själva implementeringen av en standard, genom att granska så att denna uppfyller sitt syfte att verka mot ett särskilt problem. Vidare tar författarna upp tre delar av intressentteori; deskriptiv, instrumental och normativ. Deskriptiv del förklarar exempelvis "*hur företag överväger intressenters intressen*" (ibid., 757), instrumental del anger "*huruvida det är fördelaktigt för företag att överväga intressenters yttranden*" och normativ del handlar om "*varför företag ska överväga intressenters yttranden*". Inom ramen för detta arbete fokuserar vi på den deskriptiva och den normativa delen av intressentteori, för att analysera *hur* och *varför* intressenter inkluderas i ett beslutsfattande.

2.3 "What's the problem represented to be?" - WPR

WPR, eller "*what's the problem represented to be?*", är ett verktyg inom policyanalys som kan användas för att kritiskt granska olika policys (Bacchi 2012). WPR-begreppet utgår från en upplevd problemsituation. Utifrån detta tankesätt innehåller policys och policyförslag underförstådda idéer/tankar om vad som anses vara problemet i sagda policy, och policyskapare kan därmed anses vara både problemlösare och problemskapare (Ville et al., 2022).

Begreppet "problem" används på olika sätt i vardagen, och för att kunna använda sig av WPR-modellen är det viktigt att förklara hur det ska användas i just denna modell (Bacchi 2009). Till skillnad från när ordet "problem" används i vardagen, ofta i syfte att beskriva något som är svårt att hantera, som ett "problembarn" eller ett pussel som är svårt att lösa

(ibid., 10), så har ordet en annan betydelse när det ska sättas in i modellen för WPR. Bacchi (2009) förklarar att användandet av begreppet i sammanhanget för WPR syftar till den förändring som ett policyförslag innebär. Ett exempel som författaren tar upp är en policy som införs för att öka kvinnors representation inom bättre betalda tjänster eller inflytandepositioner (2009, 10, 11). Policyn rekommenderar att kvinnor ska få utbildning på arbetsplatsen för att förbättra deras status och att öka deras chans till befordran. Detta antyder att "problemet" med, eller orsaken till kvinnornas underrepresentation, är deras brist på utbildning. WPR-modellen utgår från sex frågor som bör ställas. Den första frågan utgör startpunkten för analysen, den är okomplicerad och rättfram. Utifrån den är målet att ta reda på vad en policy vill förändra, vilket problem den tar upp. Fråga två till sex går in mer på djupet i förslaget på förändring. Bacchi (2009, 10) skriver att frågorna *"undersöker skälen till förslaget, djupt rotade förutsättningar som ligger till grund för den föreslagna förändringen, möjliga tystnader i förståelsen av vad som behöver förändras och de effekter som sannolikt kommer följa med den specifika förståelsen av 'problemet'"* (översatt). För att återgå till exemplet, så innebär ett utbildningsprogram för kvinnor antagandet att det är kvinnors brist på utbildning som är förklaringen till underrepresentationen av kvinnor på inflytelserika tjänster. Detta menar Bacchi (2009) bygger på ett antal djupt rotade antaganden om hur vi ser på arbete och begreppet kompetens.

WPR-modellen (Bacchi 2009) bygger på sex frågor (se Bilaga 1), och för att använda sig av modellen ska dessa frågor sedan tillämpas på en egen problemrepresentation. För att tillämpa modellen i denna studie har vi tänkt att frågorna ska anpassas till och appliceras på en svensk skogsstandard och de krav som ställs på certifikatsinnehavare, för att utifrån det försöka utläsa vilket problemet med jämställdhet är inom skogssektorn. Vår version av frågorna applicerade på skogsstandarderna är följande:

1. Vilket är problemet som representeras i svenska skogsstandarder?
2. Vilka förutsättningar eller antaganden ligger till grund för denna representation av problemet?
3. Hur har denna representation av problemet kommit till?
4. Vad lämnas oproblematiserat i denna problemrepresentation? Var är tystnaderna? Kan problemet tolkas annorlunda?
5. Vilka effekter produceras av denna representation av problemet?
6. Hur och var har denna representation av problemet tagits fram, spridits och försvarats? Hur skulle det kunna ifrågasättas, störas och ersättas?

2.4 Institutionell teori

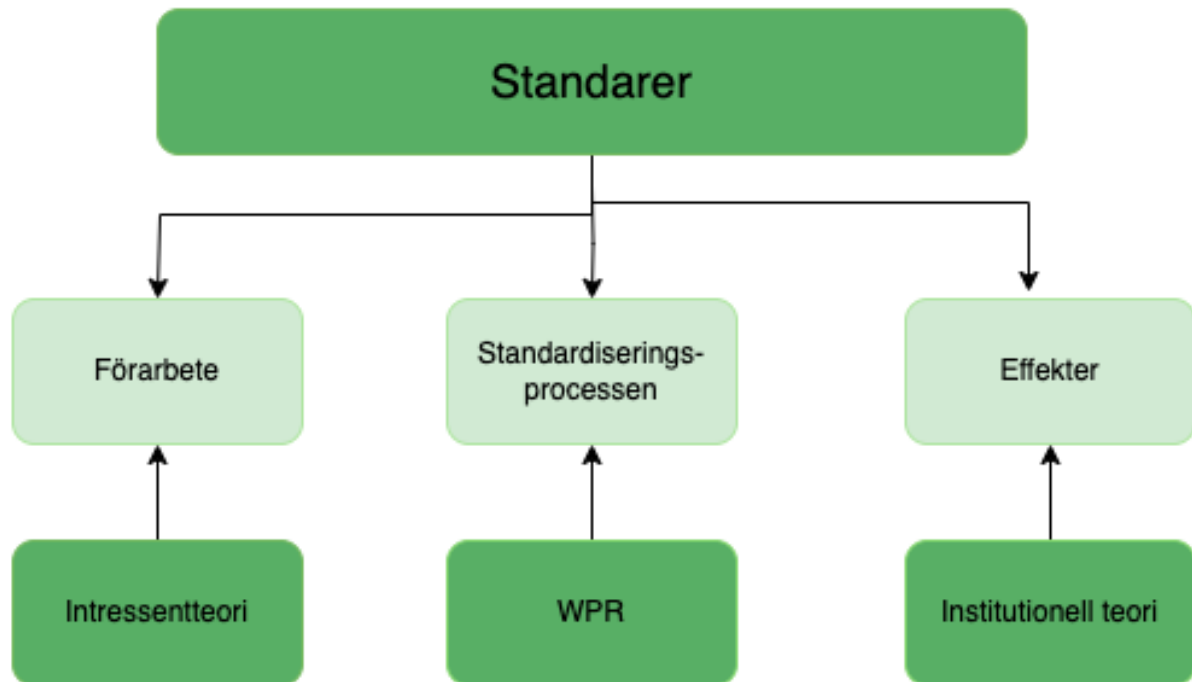
En central aspekt i uppsatsen är institutionell teori. Teorin har sedan 1970-talet tagit stor plats inom forskning kring organisationer (Eriksson-Zetterquist 2015). Den grundar sig i att organisationer är institutionaliserade, vilket innebär att det är dess omgivning och historia som påverkar vad som görs inom organisationen, snarare än att organisationen i sig är rationell och endast arbetar mot ett uppsatt mål. Vad som definieras som en institution skiljer sig enligt Eriksson-Zetterquist (2015) inom olika discipliner. Inom sociologin ses det som ”handlingar vi ser som regler inom ett samhälle” (ibid., 287), inom statsvetenskapen handlar det om stora föreningar och inom antropologin ses det som ”kulturella, alternativt historiska, effekter av social ordning” (ibid., 288) Inom organisationsteorin ses det “som ett mönster för kollektiv handling” (ibid., 288). Vidare skriver Eriksson-Zetterquist (2015) att utgångspunkten inom institutionell teori är att människor och organisationer rättar sig till passande beteenden för att skapa ordning, och institutioner fungerar som vägledning vid beslutstagande om hur vi ska bete oss. Institutionerna både förändras av och förändrar sin omgivning.

Institutionell teori kan indelas i tidig institutionell teori och nyinstitutionell teori (Eriksson-Zetterquist 2015). Båda riktningarna tvivlar på idén om att organisationer endast verkar rationalistiskt och pekar på relationen mellan organisationer och dess omgivning. Nyinstitutionell teori har utvecklat tankegångarna genom att belysa att formell organisering skiljer sig från organisering i praktiken. Formell organisering innefattar olika typer av planer och scheman inom en organisation. Det är vad *vi tror* sker inom en organisation. Organisering i praktiken är sådant som *faktiskt görs* i organisationen, och det kan skilja sig från vad planen eller schemat säger ska göras. Det har visat sig att den formella organiseringen har mycket liten påverkan på den faktiska organiseringen. Det går därmed att betrakta en organisation som en tvådelad konstruktion, med en formell del och en informell del. Det formella är det som finns ”ovan ytan” och det informella finns ”under ytan”. Eriksson-Zetterquist (2015) skriver att den formella delen inom organisationen kan förändras för att anpassa organisationen när normer och lagar förändras i samhället, medan den informella delen kan utnyttjas för att förändra arbetssätt inom en organisation.

Hedlund (2007) tar, likt Eriksson-Zetterquist, upp betydelsen av informella normer och formella regler inom institutionell teori. Han påpekar att det bara är ibland som de formella reglerna påverkar beteenden, och att det i större uträkning är de informella normerna som styr. Informella normer kan spridas bland annat genom att dessa förmedlas generationer emellan, eller genom att de står skrivna i formella regelverk. Vidare skriver Hedlund (2007) att formella regler skapas med en avsikt, som kan vara att antingen förstärka en rådande norm eller att reducera eller förändra en befintlig norm.

2.5 Konceptuell ram

För att utforma intervjufrågor, analysera data och redogöra för empiri kommer redogjorda teorier, modeller och begrepp att användas. Figur 1 ger en visuell bild för att underlätta förståelsen av hur de olika teorierna och modellen kopplas till arbetet.



Figur 1. Den konceptuella ramen för arbetet.

Studien fokuserar på tre aspekter av en standard; förarbetet, standardiseringsprocessen och efterföljande effekter. Intressentteori används som teoretiskt perspektiv i att tolka hur intressenter inkluderas i uppbyggnaden av en standard. WPR fungerar som modell för att analysera vilka krav som ställs i standarden, genom att de sex frågorna som redogörs under rubrik 2.3 appliceras på skogsstandarden. Med hjälp av denna modell kan vi försöka avläsa vad som anses vara problemet vid formulerandet av standarden och vad den säger ska göras för att arbeta mot en mer jämställd bransch. Avslutningsvis fungerar institutionell teori som grund för att redogöra vilka effekter standardiseringen har på skogssektorn. Standarden ses i den här kontexten som en institution, både formell och informell, som kan påverka sin omgivning (skogssektorn).

3 Metod

I kapitel tre beskrivs val av forskningsdesign, litteraturgenomgång, forskningsmetod, val av dataanalysmetod samt hur kvalitet har beaktats i arbetet.

3.1 Forskningsdesign

Studien tillämpar en flexibel forskningsdesign med en induktiv ansats. Robson och McCartan (2016, 146) om en flexibel forskningsdesign, och denna beskrivs som *”a work in progress and therefore can adapt as the research evolves”*. Denna typ av forskningsdesign är en vidareutveckling av den traditionella kvalitativa forskningen. Robson och McCartan (2016) påpekar att mycket uppmärksamhet och eftertanke måste ägnas åt studiens syfte, dess forskningsfrågor, metoder för datainsamling samt strategi och urval för att få svar på frågorna, men allt behöver inte vara fastlagt innan datainsamlingen påbörjas. Vi hade tidigt en idé om ett syfte och ett antal forskningsfrågor för vår studie. Forskningsfrågorna formulerades till en början brett, för att sedan avgränsas med tiden. Under arbetets gång anpassades både teori- och metodval samt syfte och forskningsfrågor för att studien skulle utmynna i resultat och slutsatser som gav ett teoretiskt bidrag inom det valda forskningsområdet.

3.2 Litteraturgenomgång

För att samla information till arbetet har sökningar gjorts i Primo, Web of Science samt Google Scholar. Sökord som användes var bland annat *certifiering, standard, jämställdhet, social hållbarhet och skogsbruk*. Dessa översattes även till engelska vid sökning. Litteratursökning gjordes under hela arbetets gång.

Vi har genomfört en narrativ litteraturgenomgång. Att det är en narrativ litteraturgenomgång som använts och inte en systematisk beror på att en systematisk litteraturgenomgång innehåller vissa komponenter som inte är enkla att applicera på ett studentarbete (Bryman & Bell 2011). En narrativ litteraturgenomgång är också mer i linje med den flexibla forskningsdesign vi har använt oss av. Med vår induktiva utgångspunkt var vi mer benägna att ändra vår syn på teori och litteratur under studiens gång samt efter att data samlats in och analyserats. Bryman och Bell (2011) menar att en narrativ litteraturgenomgång passar bättre än en systematisk litteraturgenomgång för den som genomför en kvalitativ studie, vilket denna studie är.

3.3 Fallstudie

För att uppnå studiens syfte har en fallstudie genomförts med en svensk skogsstandard som fallenhet.

3.3.1 Val av fall och fallenhet

En fallstudie beskrivs av Bryman och Bell (2017) som en detaljerad analys av ett enskilt fall – ofta en organisation. Avsikten i denna studie är att studera en fallenhet för att skapa en bild av fenomenet skoglig standard och hur denna beaktar jämställdhet, så att denna kan fungera som ett representativt exempel.

Den valda fallenheten är PEFC, vilket är ett väletablerat skogligt standardiseringsorgan. Ett kriterium för val av fallenhet var att standarden skulle ha en tydlig koppling till skogssektorn och att det i standarden formulerades krav för social hållbarhet och specifikt jämställdhet. Efter att möjliga fallenheter identifierats behövdes det säkerställas att relevanta respondenter fanns tillgängliga för kontakt. Då studien krävde kontakt med respondenter som hade stor kunskap om standarden och standardiseringsprocessen blev utbudet därmed litet. Efter denna kontroll valdes PEFC då dessa krav uppfylldes.

PEFC – Programme for the Endorsement of Forest Certification

PEFC, The Programme for the Endorsement of Forest Certification, är en internationell icke-vinstdrivande organisation som bildades år 1999 med målsättning ”att med trovärdig tredjepartscertifiering som grund tillhandahålla marknaden certifierade skogsbaserade produkter” (PEFC SWE 001:5 2023, 6). Drygt 290 miljoner hektar skogsmark världen över brukas enligt PEFC:s hållbarhetskriterier, och det omfattar 750 000 skogsägare (Svenska PEFC u.å.c). I och med att arbetet med och förhållandena inom skog och skogsbruk ser olika ut i olika länder anpassas den internationella standarden till nationella certifierings-standarder efter lokala förutsättningar.

Svenska PEFC drivs som en ekonomisk förening som leds av en styrelse, ett arbetsutskott och en verkställande direktör (u.å.). Enligt Svenska PEFC:s hemsida (ibid.) är alla skogsbruksorganisationer, naturvårdsorganisationer och andra organisationer eller intressenter med intresse för hållbart skogsbruk välkomna att ansöka om medlemskap. Medlemmarna i föreningen delas in i tre grupper:

Grupp 1 – Skogsbruk inklusive transporter av virke till industri/terminal

Grupp 2 – Förädling av skogsråvara inklusive distribution och handel i värdekedjan fram till slutkund

Grupp 3 – Organisationer för sociala, miljömässiga och kulturella intressen kopplade till hållbart skogsbruk (Svenska PEFC u.å.a).

Det finns olika typer av certifieringar inom PEFC, där olika intressenter kan certifiera sin verksamhet. Det finns skogscertifiering, inom vilken över 58 000 skogsägare och 16,4 miljoner hektar skogsmark i Sverige är certifierade enligt PEFC:s skogsstandard. Denna certifiering menar PEFC (Svenska PEFC u.å.b) visar på att ett ansvarsfullt skogsbruk bedrivs utifrån tre delar – en skogsskötselstandard, en social standard och en miljöstandard. Vidare finns det en entreprenörcertifiering där knappt 3 800 skogsentreprenörer är certifierade enligt PEFC:s entreprenörsstandard. Dessa entreprenörer hjälper certifierade skogsägare att säkerställa att de följer certifieringskraven i sitt skogsbruk. Slutligen finns det även en certifiering för marknaden, spårbarhetscertifieringen, vilken är verktyget för ”att följa det

certifierade virket hela vägen från den hållbart brukade skogen till slutprodukt och kund” (PEFC u.å.). För att få sälja en produkt som PEFC-certifierad måste organisationen och alla led i värdekedjan vara PEFC-certifierade.

Svenska PEFC:s standard omfattar sex delstandarder som definierar hur PEFC-certifiering för skogsbruk, entreprenörer och virkesflöde implementeras i Sverige. De nationella certifieringsstandarderna revideras minst vart 5:e år och det är PEFC:s internationella regelverk som talar om hur revisionen ska gå till. Processen för den svenska standardens revidering finns beskriven i Svenska PEFC:s standard, och några av de viktigaste kraven som lyfts är att:

- *”Standarden ska ses över var femte år*
- *Revisionen ska vara öppen för alla organisationer med intresse för ett hållbart skogsbruk*
- *Processen ska kunna följas på den nationella hemsidan*
- *Standardförslagen ska läggas ut på publik konsultation*
- *Standarden ska uppfylla de internationella PEFC-kraven på ett hållbart skogsbruk”* (PEFC u.å.).

3.3.2 Datainsamling

För att genomföra studien har en semistrukturerad intervju hållits för att samla in kvalitativa data. Bryman och Bell (2011) beskriver att semistrukturerade intervjuer är lämpliga om det finns ett tydligt fokus i en studie. Till skillnad mot en ostrukturerad intervju som syftar till att skaffa sig generell kunskap om ett ämne kan semistrukturerade intervjuer hjälpa till att identifiera specifika aspekter inom ett ämne. En semistrukturerad intervju genomförs med hjälp av en ”intervjuguide” (Bilaga 2). Det finns bestämda teman för intervjun med ett antal förbestämda frågor, men ordningen i hur frågorna ställs kan förändras och det kan även tillkomma oplanerade frågor. Temana för vår intervju var ”förarbete”, ”standardiseringsprocessen” och ”effekter”.

Intervjun genomfördes digitalt i form av videosamtal via Teams. I och med att intervjun var semistrukturerad fanns utrymme att anpassa upplägget på intervjun efter respondentens svar, och ställa följdfrågor som kom upp under intervjuns gång. Intervjun spelades in för att underlätta för den efterkommande transkriberingen. Vissa av frågorna skickades i förväg till respondenten för att denna skulle ha möjlighet att ta fram nödvändiga uppgifter, såsom vilka krav den skogliga standarden ställer på sina certifikatsinnehavare. Andra frågor, som handlade mer om respondentens egna uppfattningar togs upp först vid intervjutillfället med tanken att få så autentiska svar som möjligt. Efter genomförd intervju skickades transkriberingen till respondenten för validering (se Tabell 1).

Tabell 1. Intervjupersonens uppgifter samt datum för intervjuprocessen

Namn	Funktion + organisation	Datum för intervju	Summering skickad	Validering
Christina Lundgren	VD för Svenska PEFC	2024-05-08	2024-05-09	2024-05-20

Namn, funktion (befattning) och organisation för respondenten, samt datum då intervju hölls, när en summering av den transkriberade intervjun skickades samt datum för validering från respondenten.

3.4 Dataanalys

Då kvalitativa undersökningar genererar en stor mängd data kan det vara svårt att analysera utfallet (Bryman & Bell 2017). För att underlätta hanteringen av den insamlade datan genomfördes en kvalitativ innehållsanalys. Det innefattar att koda och kategorisera innehåll i en text (Vaismoradi et al. 2013), som för denna studie innebär den transkriberade intervjun. Målet med innehållsanalysen är att upptäcka trender och mönster i orden som används för att beskriva ett visst ämne (Vaismoradi et al. 2013). Då syftet var att undersöka hur jämställdhetsaspekten inkluderas i en skoglig standard var innehållsanalys ett bra hjälpmedel för att urskilja hur en standardiseringsorganisation behandlar jämställdhetsproblematiken. Med hjälp av transkriberingen och med utgångspunkt i forskningsfrågorna kunde insamlad empiri struktureras enligt de teman som intervjun följde.

3.5 Kvalitetssäkring

För att få en bild av kvaliteten på en undersökning skriver Bryman och Bell (2017) att det finns särskilda kriterier att uppfylla. Diskussioner har förts huruvida samma kriterier kan ställas på kvantitativ och kvalitativ forskning. Då denna studie är av kvalitativ form tillämpas kvalitetskriterier som är utvecklade för att passa just kvalitativa studier. Bryman och Bell (2017) anger att dessa kriterier är *trovärdighet* och *äkthet*. Utöver dessa kriterier skriver författarna att det även är viktigt att reflektera över *reflexivitet* och *etik*.

3.5.1 Trovärdighet och äkthet

Kriteriet trovärdighet består av fyra delkriterier (Bryman & Bell 2017). Dessa är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering.

Med *tillförlitlighet* menas en kontroll av att författaren och personen som studerats delar samma uppfattning om den sociala verkligheten (Bryman & Bell 2017). Detta för att undvika eventuella feltolkningar som leder till felaktiga resultat. För att säkerställa att detta kriterium uppfyllts genomfördes en respondentvalidering. Det skickades en sammanställning av intervju svaren till respondenten, så att denna kunde kontrollera och bekräfta att all insamlad data framställts korrekt. *Överförbarhet* innebär att möjliggöra en bedömning av hur pass överförbara resultaten är till en annan kontext (ibid.). Då denna studie genomförs i form av en fallstudie med en skoglig standard som fallenhet, och en inriktning mot jämställdhetsaspekten, kan det vara svårt att överföra resultatet till en annan kontext. Vidare handlar *pålitlighet* om att genomförandet av studien redogörs så tydligt som möjligt (ibid.). För att säkerställa att studien är pålitlig har hela forskningsprocessen beskrivits så noggrant som möjligt, för att undvika några informationsluckor. Intervjuschemat har även bifogats som bilaga (Bilaga 2). Slutligen betyder *konfirmering* att forskaren säkerställer att inga personliga värderingar påverkat studiens genomförande (ibid.). Författarna till denna studie är själva kvinnor på väg in i skogsbranschen, så personliga värderingar kring ämnet förekommer. En stor vikt i arbetet har därmed lagts på att behålla objektivitet, och att hålla ett deskriptivt synsätt.

Även äkthet har ett antal kriterier (Bryman & Bell 2017). Att ge en rättvis bild av en åsikt samt uppfylla olika typer av autencitet anges som kriterier. Dessa berör huruvida studien hjälpt studiens deltagare att öka kunskapen om den egna situationen, andras upplevelser och hur dessa går att förändra. Detta arbete bidrar med lärdomar kring hur jämställdhet beaktas i en skoglig standard, och studien kan användas i exempelvis ett framtida arbete med att ytterligare utveckla en skoglig standard.

3.5.2 Reflexivitet

Reflexivitet handlar inom metodologin om att forskaren bör inkludera sig själv i sina studier (NE u.å.). Det innebär att forskaren bör reflektera över hur val av metod, fördomar och värderingar kan påverka studien (Bryman & Bell 2011). Därför har vi i denna studie varit noga med att under arbetets gång reflektera över huruvida vi har lagt in några egna värderingar eller fördomar i studien som kan ha påverkat arbetet. Som tidigare nämnt har studien haft ett deskriptivt synsätt och vi har lagt vikt vid konfirmeringen, vilket vi anser går hand i hand med reflexivitet. Till skillnad från en reflektion, som sker *efter* en aktivitet eller interaktion, så tillämpas reflexivitet *i stunden* samt efteråt (ibid.), vilket vi tagit till oss och varit noga med under hela studiens gång.

3.5.3 Etiska överväganden

Vid utförandet av forskning som involverar människor, som denna i form av semistrukturerade intervjuer, är det viktigt att tänka på etiska överväganden (Robson & McCartan 2016). Ett av de mest omtalade områdena inom företagsekonomisk forskning gällande etik är frågan om *samtycke* (Bryman & Bell 2011). En viktig del att lyfta fram när det gäller respondents samtycke är att respondenten har möjlighet att dra tillbaka sitt samtycke och avbryta sin medverkan i studien när som helst (Robson & McCartan 2016). Det är även viktigt att respondenten utöver samtycket är väl införstådd med och förstår upplägget för studien (Bryman & Bell 2011). Första kontakten med respondenten hölls via mejl. Dels för att det är ett snabbt och smidigt sätt att få kontakt, dels för att både vi och respondenten därmed hade allt nedskrivet för tydlighetens skull, för att därmed motverka möjliga missförstånd. I både den inledande mejlkontakten samt i början och slutet av varje intervju tydliggjordes att respondenten när som helst, både under intervjuens gång samt efteråt, har möjlighet att avsluta och dra tillbaka sin medverkan i studien utan förklaring.

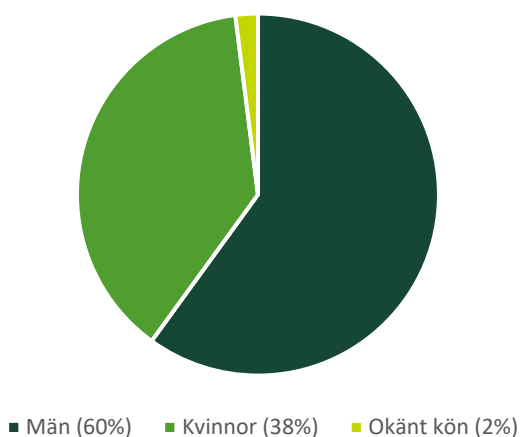
En annan aspekt inom etiskt övervägande är respondentens *anonymitet*. Enligt Robson och McCartan (2016) är normen att ge respondenter i en studie möjlighet till anonymitet, och det anses som god praxis av etiska forskningsnämnder och kommittéer. I enlighet med detta har deltagaren i intervjun fått möjligheten att vara anonym. I denna studie har den medverkande respondenten tillåtit att namn, befattning och organisation redovisas.

4 Empirisk bakgrund

I kapitel fyra ges en bakgrund till jämställdhetsarbetet i den svenska skogssektorn, nyckelaktörer som verkar för jämställdhet introduceras, samt ges det en beskrivning av identifierade problemområden från tidigare studier.

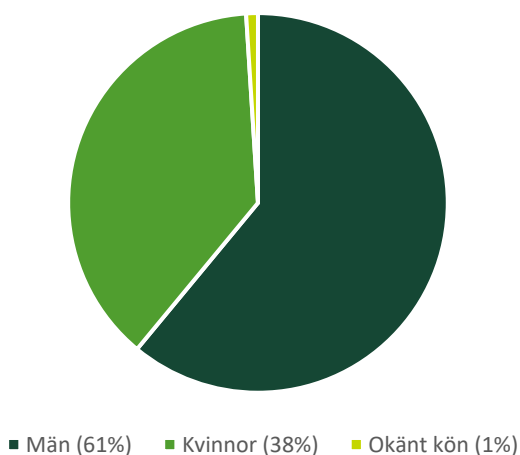
”Skogssektorn har historiskt varit mansdominerad och fortsätter vara det även om andelen kvinnor ökar något” (Andersson & Johansson 2022:5)

Statistiska studier av skogssektorn pekar på en tydlig segregering mellan könen (Skogsstyrelsen 2024). Enligt Skogsstyrelsen (2024) var det år 2022 sex gånger fler män än kvinnor sysselsatta inom skogsbruket, och endast en av sex chefer i genomsnitt inom branschen är en kvinna. Även inom ägandet av skog är distributionen mellan män och kvinnor relativt ojämn (se Figur 1 och 2).



Figur 2. Egen bearbetning av könsfördelningen hos skogsägare som klassas som fysiska personer i Sverige år 2023 (Skogsstyrelsen 2024).

Av alla Sveriges 301 459 skogsägare som klassas som fysiska personer är 38 % kvinnor och 60 % män (för 2 % saknas uppgifter om kön) (Skogsstyrelsen 2024a).



Figur 3. Egen bearbetning av könsfördelningen hos skogsägare som klassas som fysiska personer i Sverige år 1999 (Skogsstyrelsen 2024).

Ungefär så såg fördelningen ut även för ca 25 år sedan, 1999, då 38 % av skogsägarna var kvinnor, 61 % män och 1 % var av okänt kön (ibid.).

4.1 Jämställdhetsarbete i den svenska skogssektorn

Att den svenska skogssektorn inte är jämställd är ett faktum. Det arbetas en hel del för att jämna ut detta. I Tabell 2 ges en sammanfattning av ett kapitel ur en antologi samt tre studier som visar på arbete för jämställdhet i den svenska skogssektorn samt hur det följs upp.

Tabell 2. Jämställdhetsarbete i den svenska skogssektorn

Författare	Arbete	Innehåll
Johansson (i Andersson 2019)	<i>"#Slutavverkat – sexuella trakasserier i skogssektorn"</i> Kap. 16 i <i>"Den öppna skogen – kön, genus och jämställdhet i skogssektorn"</i>	Ämnar belysa kvinnors upplevelser av sexuella trakasserier i skogssektorn
Wide & Högwall Nordin (2019)	<i>Åtgärder för en jämställd skogssektor</i>	Uppföljning av 2011 års jämställdhetsstrategi <i>"Konkurrenskraft kräver jämställdhet"</i> på uppdrag av regeringen. Belyser var skogssektorn befinner sig i förhållande till jämställdhetsmål från 2011.
Andersson & Johansson (2022)	<i>Tio år med jämställdhet på agendan - Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden</i>	Uppföljning av <i>"Konkurrenskraft kräver jämställdhet"</i> (2011). Tanken med uppföljningen var att se om, och på vilket sätt, kvinnor och mäns förutsättningar hade förändrats under de drygt 10 åren.
Nordin et al. (2023)	<i>17 vägar till en mer jämställd skogssektor</i>	Uppföljning av <i>"Åtgärder för en jämställd skogssektor"</i> (2019). Redogörelse för vilka framsteg som gjorts sedan 2019.

En sammanfattning av arbeten som tar upp en del av det jämställdhetsarbete som görs i den svenska skogssektorn samt en del uppföljning. I efterföljande text återberättas innehållet och betydelsen av dessa mer ingående.

Samhällsaktiviteter som pekar på genuskopplade utmaningar är bland annat "MeToo" och "Slutavverkat". När #MeToo fick sitt genombrott hösten 2017 för att lyfta problematiken med sexuella trakasserier var det flera branscher i Sverige som gjorde en egen hashtag i syftet, så även skogsbranschen med #Slutavverkat (Johansson 2019). I antologin *Den öppna skogen – kön, genus och jämställdhet i skogssektorn* av Elias Andersson (2019) skriver Maria Johansson ett kapitel som handlar om sexuella trakasserier i skogssektorn. Johansson (2019) redogör för en studie som hon, tillsammans med två andra forskare år 2018, genomfört. Studien bygger på 100 vittnesmål från kvinnor och icke-binära som under december 2017 och januari 2018 delades på Instagramkontot @slutavverkat. Studien syftar till att ge förståelse för kvinnors upplevelser av sexuella trakasserier och ojämställdhet i arbetslivet inom skogssektorn. Tanken är att få en *"förståelse för hur könsmönster genomsyrar organisationerna i den svenska skogssektorn, och hur därigenom också utveckla arbetet kring diskriminering och trakasserier"* (ibid. s. 187). Resultatet från studien lyfts i Johanssons kapitel fram i tre huvudsakliga frågor; *Vad? Var och när?* samt *Hur?* (ibid. s. 189–191). *Vad:*et handlar om att berättelserna visade på hur objektivering av kvinnors kroppar, ofta

beklämt som ovälkomna ”komplimanger”, var framträdande i många olika situationer. I *Var och när?* tar Johansson upp att olika typer av sexistiska kommentarer och trakasserier inte är ovanligt förekommande. De tillåts gå obemärkt förbi vid många tillfällen inom många organisationer; på till exempel kafferasten, vid jobbintervjuer eller i möten. I det sista temat *Hur?* tas det upp hur många av dessa situationer förklaras bort som en del av jargongen och kulturen inom sektorn och organisationerna. Kvinnor måste ”*ha skinn på näsan*” (ibid., 192) och måste tåla ett skämt, även om det har en sexistisk underton eller är uppenbara trakasserier. Johansson avslutar med att lyfta att studien och rörelsen #Slutavverkat visar på att arbetet med jämställdhet inom skogssektorn måste utvecklas och att vi behöver börja se ”*sexuella trakasserier som en del av ett kulturellt system*” (ibid., 194). Med detta vill Johansson betona att män inom branschen har ett särskilt ansvar att vara medvetna och se till att detta belyses.

År 2022 genomförde Elias Andersson och Maria Johansson en studie, ”*Tio år med jämställdhet på agendan - Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden*”. Denna studie genomfördes för att följa upp enkätstudien som gjordes i samband med implementeringen av 2011 års nationella jämställdhetsstrategi ”*Konkurrenskraft kräver jämställdhet*” (ibid.). Enkäten skickades år 2011 ut till män och kvinnor med högre skoglig utbildning och tog upp deras förutsättningar och upplevelser av den skogliga arbetsmarknaden. Den visade på olika sätt att den skogliga arbetsmarknaden var könssegregerad. Bland annat visades att kvinnor i högre grad än män valt att lämna skogsbranschen.

Tanken med uppföljningen var att se om, och på vilket sätt, kvinnor och mäns förutsättningar hade förändrats sedan den tidigare studien. Författarna påpekar att det under de drygt tio år som gick mellan den första studien och uppföljningsstudien har hänt en hel del inom forskningsområdet gällande genus och jämställdhet (Andersson & Johansson 2022). Implementeringen av strategin verkade som något av en språngbräda, där medvetenheten och intresset för att agera mot en mer jämställd sektor ökade bland både finansiärer för forskning och skogssektorn i stort. Resultaten från Anderssons och Johanssons (2022) studie visade på viss minskning av könssegrering inom en del områden, men att det på det stora hela handlade om begränsade förändringar. De tar upp att ett liknande mönster som vid 2011 års studie uppfattades, då det fortfarande är fler kvinnor än män som lämnar skogssektorn. De skriver även att skillnaden mellan män och kvinnor på ledande positioner minskat till nästan obefintlig vad gäller chefer på lägre och mellannivå, medan den på ledningsnivå finns kvar. Författarna av studien lyfter även att kvinnor på chefspositioner är de som känner sig mest utsatta vad gäller diskriminering och kränkningar, vilket de menar kan bero på ”*att de numerära förändringarna inte fullt ut har följts av förändrad organisationskultur*” (Andersson & Johansson 2022, 5).

År 2019 släppte Skogsstyrelsen en rapport, ”*Åtgärder för en jämställd skogssektor*” författad av Wide och Högvall Nordin, på uppdrag av regeringen. Rapporten redovisade var skogssektorn befann sig i förhållande till de jämställdhetsmål samt målbilder som utformades i den nationella jämställdhetsstrategin från 2011 ”*Konkurrenskraft kräver jämställdhet*” (Wide & Högvall Nordin 2019, 10). Rapporten visar att 12 av de 16 områden som följdes upp hade förbättrats. Det som stod ut mest var den ökade antagningen av kvinnliga studenter vid skogsutbildningar. Resterande fyra områdena visade dock på en försämring. Det rörde sig om en minskning av kvinnor sysselsatta i skogsarbete samt skogsentreprenörer, kvinnliga skogsägare med mer än 50 hektar skogsmark samt utexaminerade kvinnliga studenter från Skogs- och träprogrammet vid Linnéuniversitetet. Författarna skriver att den övergripande

kunskapen och medvetenheten om den nationella jämställdhetsstrategin är ganska låg och att de kraven som det beslutades om nu glömts bort, trots att de genomfördes när strategin kom ut. Däremot ser de ändå att den har varit till av stor betydelse då skogssektorns jämställdhetsarbete ändå har ökat, väckt en vilja att förändra, samt att de tror att strategin har lett till andra satsningar och aktiviteter. Jämställdhetsarbetet är uppdelat i tre fokusområden – utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande, inom vilka rapporten ger förslag för fortsatt arbete mot en jämställd skogssektor genom 17 åtgärdsförslag. Inom fokusområdet arbetsliv till exempel, skriver författarna att *”Sektorns attraktionskraft är avgörande för att kompetent arbetskraft, både kvinnor och män, ska söka sig till de skogliga näringarna. Det handlar om att skapa goda kulturer och en inkluderande och tillåtande arbetsmiljö”* (Wide & Högvall Nordin 2019, 8) och ger förslag på åtgärder därefter.

Rapporten *”17 vägar till en mer jämställd skogssektor”* publicerades av Skogsstyrelsen till följd av rapporten från 2019 (Nordin et al. 2023). I rapporten beskrivs de 17 åtgärdsförslag som togs fram i den tidigare rapporten, och det görs en uppföljning hur arbetet har gått. De tre fokusområdena var återigen utbildning, arbetsliv och enskilt skogsägande, och rapporten redogör vilka framsteg som gjorts inom vardera område. Kopplat till utbildning noterades det bland annat att universiteten utvecklat handlingsplaner kring jämställdhet. I fråga om arbetsliv blir jämställdhet mer och mer inkluderat i arbetet, där även uppföljning genomförs och medveten rekrytering sker enligt strategier. Här noteras det även att de skogliga certifieringssystemen inte helt inkluderat jämställdhetsaspekten enligt visionen ännu. Gällande det sista fokusområde enskilt skogsägande anger rapporten att det finns brister i behandlingen av skogsägande kvinnor (jämfört med skogsägande män), men att det ges utbildningar och tas fram material för att öka jämställdheten.

4.2 Nyckelaktörer som verkar för jämställdhet

Det finns flera aktörer som aktivt arbetar för en jämställd skogssektor. Här presenteras några av de mest framstående.

4.2.1 Skogssektorns jämställdhetsråd

Skogssektorns jämställdhetsråd bildades år 2022 och beskrivs som *”ett nationellt forum för dialog och samverkan i syfte att nå en jämställd skogssektor”* (Skogsstyrelsen 2024b). Det är 35 organisationer som utgör rådet och alla har två ledamöter. En är *ledningsrepresentant*, det vill säga en del av organisationens ledning med mandat att fatta beslut, och en är *sakkunnig*, inom jämställdhet samt den egna organisationen. De representerade organisationerna är bland annat myndigheter, lärosäten och skogsägarföreningar. Alla olika delar av skogssektorn täcks således. Rådets arbete med jämställdhet sker med Sveriges jämställdhetspolitiska mål *”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”* (Regeringskansliet 2016) i grunden och har delat in det i tre delmål; *”Jämställd utbildning”*, *”Jämställt arbetsliv”* och *”Jämställt enskilt skogsägande”* (Skogsstyrelsen 2024b). Skogsstyrelsen skriver i rådets årsrapport för april 2023-april 2024 att de utifrån dessa delmål har delat in rådet i tre arbetsgrupper som verkar inom de nämnda områdena, *”Arbetsgrupp Utbildning”*, *”Arbetsliv”* och *”Enskilt skogsägande”* (Skogsstyrelsen 2023b).

Jämställdhetsrådets syfte är *”att gemensamt utveckla både enskilda organisationers och sektorns övergripande jämställdhetsarbete genom att:*

- *Initiera ett strategiskt och långsiktigt arbete för de tre delmålen.*

- *Identifiera och angripa gemensamma problem och utmaningar.*
- *Skapa en kunskapsbaserad grund för insatser och uppföljning.*
- *Skala upp åtgärder för att öka effektiviteten i jämställdhetsarbetet.*
- *Bidra till att jämställdhetsarbetet blir systematiskt och integrerat i organisationers ordinarie verksamhet.*
- *Öka förståelsen för olika aktörers och organisationers förutsättningar, drivkrafter och utmaningar i jämställdhetsarbetet.” (Skogsstyrelsen 2023a).*

Deras uppgifter är att ta fram förslag och underlag för jämställdhetsarbete genom att dra nytta av bland annat forskning och statistik, samt utveckla stöd för uppföljning av skogssektorns jämställdhetsarbete. Mycket av arbetet i hela processen, från utveckling till tillämpning, bygger på medverkan och engagemang från de representerade organisationerna.

4.2.2 NYKS

NYKS, Nätverket för Yrkesverksamma Kvinnor och icke-binära i Skogsbranschen, är en ideell förening som arbetar för att kvinnor och icke-binära ska få större inflytande i skogsbranschen (NYKS u.å.). I deras arbete har de satt upp mål som handlar om att bland annat belysa och ifrågasätta de normer som finns i skogssektorn, samt att *”Vara en självklar aktör att kontakta i alla frågor kopplade till jämställdhet och inkludering”* (ibid.). De vänder sig till kvinnor och icke-binära i alla åldrar, yrkesverksamma och studenter (1 § Ändamål Stadgar). NYKS belönades med Guldkvisten under Föreningen Skogens prisutdelning på Skogsindustriernas Framtidsmöte i april 2024. Detta för deras framstående arbete som fått aktörer inom skogsbranschen att öka även sitt arbete för jämställdhet (Lepikko 2024b). De beskrivs som en nyckelaktör i skogssektorns jämställdhetsarbete (Lepikko 2024a).

4.2.3 Spillkråkan

Spillkråkan är en ideell förening som riktar sig till kvinnor som äger skog, antingen själva eller deras familjer (Spillkråkan u.å.a). De arbetar för att stärka kvinnors inflytande i skogssektorn, sprida kunskap om hållbart skogsbruk samt att deras nätverk ska vara öppet för och tillgängligt för kvinnor att dela kunskap och erfarenheter i (Spillkråkan u.å.b). Detta gör de genom att anordna resor och konferenser, subventionerade kurser för föreningens medlemmar inom bland annat introduktionskurser i skogsbruk, röjsågs- och motorsågsörkort samt hålla seminarier om hur en skogsägare certifierar sin skog, skogsekonomi med mera. Spillkråkan arbetar aktivt med att försöka få skogsägare och myndigheter att ta vara på kvinnliga skogsägares intressen i olika skogsfrågor och vill lyfta fram kvinnliga förebilder. De skriver på sin hemsida att de även fungerar som en remissinstans samt är tillgängliga för kontakt vid frågor gäller forsknings- och utvecklingsprojekt (ibid.).

4.3 Identifierade problemområden i tidigare studier

Åtskilliga studier har försökt förklara obalansen mellan könen i den skogligen sektorn, och en del har även noterat en del faktorer som motverkar en förändring (se Tabell 3).

Tabell 3. Identifierade problemområden i tidigare studier

Författare	Arbete	Noterade problemområden
Andersson et al. (2018)	<i>"Constituting gender and gender equality through policy"</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Det saknas förtydligande om vad som är önskat beteende - Det finns en mall hur en ledare ska vara - Jämställdhetsmål prioriteras lägre än andra intressen
Bertills och Hilmersson (2019)	<i>"Gender equality in the forest sector will happen – but when?"</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Det saknas specifika handlingar för att arbeta för jämställdhet - Jämställdhetsarbetet läggs på någon annan
Jakobsson och Rickeberg (2023)	<i>"Det sitter i timret"</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kvinnor porträtteras som den andre - Det finns en rådande ovilja att förändra den nuvarande kulturen

En kortare sammanfattning av några studier som identifierat problemområden, som motverkat förändring i jämställdhetsarbetet. Studierna beskrivs mer ingående i efterföljande text.

Andersson et al. (2018) redovisar i studien *"Constituting gender and gender equality through policy"* vilka problem som representeras i policydokument hos svenska skogsföretag. Resultatet visade att det bland annat finns en strävan efter lika villkor när det kommer till exempelvis lön, föräldraskap, diskriminering, kränkningar och värderingar. Gällande just diskriminering och kränkningar påpekar Andersson et al (2018) att det finns ett antagande att kunskap ska förhindra dessa. Många policys strävar efter att utbilda personal i vad som är ett förväntat beteende, men Andersson et al (2018) menar att detta inte säger något om vad som är önskat beteenden och attityder. Vidare beskriver de en önskan hos skogsföretagen att rekrytera fler kvinnor till ledarpositioner. Svårigheten är då att det oftast redan finns en befintlig mall hur en ledare ska vara för att passa in, snarare än att företagen vidgar sitt sökande för att leta efter nya kompetenser, vilket leder till att kvinnor ses som underkvalificerade. Andersson et al. (2018) beskriver även hur policydokument, att förutom likabehandling, även fokuserar en del på kvinnan som "den andra". Några policys nämner vikten av kvinnliga nätverk inom och utanför organisationer som ska stärka kvinnor, men som enligt Andersson et al. (2018) riskerar leda till att i stället stärka idén om att kvinnor själva ses som ansvariga för jämställdhetsarbetet. Avslutningsvis konstaterar Andersson et al. (2018) att jämställdhetsmålen ofta formuleras med *"om möjligt"* eller *"i rimlig omfattning"* (ibid., 773). De menar att det alltid finns konflikter med andra intressen som prioriteras högre, och att *"jämställdhet och genus är frågor som kan adderas till vanliga processer och organisationer, utan att utmana deras könsmissiga karaktär"* (ibid., 773).

Bertills och Hilmersson (2019) undersöker i studien *"Gender equality in the forest sector will happen – but when?"* representationen av kvinnor i styrelser inom den skogliga sektorn. De identifierar bland annat vilka kompetenser som värderas högst och vad som karakteriserar en bra styrelsemedlem samt inställningen till kvotering. De påpekar att det finns en samsyn i att jämställdhet är viktigt, men att det saknas specifika handlingar att arbeta för det och att inställningen är att det kommer lösa sig om några år utan åtgärder. Ansvar för jämställdhetsarbetet läggs på "någon annan" inom organisationen, till exempel yngre generationer, rekryterare eller andra chefer då problemet inte berör "oss". *"Jämställdhet är en icke-fråga då styrelsen är nära jämställdhet om man inte ser till antalet representanter för de anställda"* (Bertills & Hilmersson 2019, 29).

Jakobsson och Rickeberg (2023) skriver i studien *”Det sitter i timret”* om maskulinitetsnormer inom skogsbranschen som fortsätter hänga kvar, och hur dessa påverkar jämställdhetsarbetet. Innan mekaniseringen var skogsarbete ett mycket fysiskt krävande arbete som av den anledningen till större delen utfördes av män. Idag är tekniken utvecklad både i skogen och på industrierna, men den ojämna fördelningen av arbetande kvinnor och män kvarstår. De menar att människors föreställningar och normer kring vad som är skoglig kompetens ”sitter i väggarna, kanske till och med i timret” (Jakobsson & Rickeberg 2023, 2). Studiens slutsatser visar att kvinnor ofta porträtteras som ”den andre” (ibid., 32). Detta leder till svårigheter att anpassa sig till en arbetsgrupp, och rollen som normbrytande kan vara svår att ta sig an. Vidare beskriver författarna förekomsten av en *”delaktig kvinnlig maskulinitet”* (ibid., 34), där kvinnor formas av maskulinitetsnormerna som en överlevnadsstrategi, vilket upprätthåller förekomsten av dessa. Bilden av vem den skogligt arbetande personen är har därför betydelse för hur normer upprätthålls. De personer som upplevs som icke-normativa väljer i hög grad att lämna branschen, vilket till majoritet visat sig vara kvinnor. Författarna avslutar med att konstatera att en ovilja att förändra den nuvarande kulturen ses som ett hinder för fortsatt jämställdhetsarbete.

5 Empiri

I kapitel fem presenteras insamlad empiri, först från PEFC:s standard och därefter från intervjun. Strukturen följer utvalda intervjuteman "förarbete", "standardiseringsprocessen" samt "effekter".

Den insamlade empirin bygger dels på de krav som certifieringsorganisationen ställer på certifikatsinnehavarna gällande jämställdhetsarbete, vilka kan utläsas från standarden, dels på intervjun med PEFC:s VD Christina Lundgren. Intervjun bygger på tre teman – förarbete, standardiseringsprocessen och effekter.

5.1 Vad säger standarden idag?

I Svenska PEFC:s skogsstandard ligger kraven för jämställdhet under rubrik 4 Sociala krav (PEFC SWE 002:5, 20). Där skriver de om att certifikatsinnehavarna ska arbeta för en skoglig värdegemenskap baserat på bland annat "en jämlik och jämställd skogsbransch". I skogsstandarden för år 2017–2022 var jämställdhetskravet formulerat enligt Tabell 4.

Tabell 4. Svenska PEFC:s krav för jämställdhet i skogsstandarden för 2017–2022 (PEFC SWE 002:4 2017, 16)

4	Sociala krav
4.9	Jämställdhet och jämlikhet PEFC vill främja lika rättigheter och möjligheter och motverka varje form av diskriminering så att alla känner sig välkomna i skogsbruket. Förvärvsarbete och föräldraskap ska kunna kombineras.
4.9.1	Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet och jämlikhet i arbetslivet ska uppnås och arbetsgivaren ska kunna redovisa hur detta görs. För organisationer med fler än 25 anställda görs detta i en jämställdhetsplan.

Kravet på jämställdhet i den tidigare standarden, som slutar vara giltig ett år efter att den nya standarden trädde i kraft, det vill säga 2025-02-16.

Jämställdhetskraven i skogsstandarden gäller även för de entreprenörer som certifierar sig med PEFC:s entreprenörsstandard.

En ny version av standarden trädde i kraft 2024-01-16, med en övergångstid på ett år. I denna har kravet för jämställdhet uppdaterats något med en referens till diskrimineringslagen (se 4.9.1 i Tabell 5).

Tabell 5. Svenska PEFC:s krav för jämställdhet i skogsstandarden giltig från 2024-01-16 (PEFC SWE 002:5 2023, 25)

4	Sociala krav
4.9	PEFC vill främja lika rättigheter och möjligheter och motverka varje form av diskriminering så att alla känner sig välkomna i skogsbruket. Förvärvsarbete och föräldraskap ska kunna kombineras.
4.9.1	Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att jämställdhet och jämlikhet i arbetslivet ska uppnås. Arbetet ska baseras på diskrimineringslagen och arbetsgivaren ska kunna redovisa hur detta görs.

Kravet på jämställdhet i den nya standarden som trädde i kraft 2024-01-16. Denna formulering är den som främst ligger till grund för en del av vår empiri, tillsammans med formuleringen i Tabell 2.

5.2 Förarbetet

Det första temat under intervjun var förarbete, vilket förklaras som arbetet som sker innan standardiseringsprocessen. Här var målet att undersöka när jämställdhet blev en del av standarden, hur intressenter är med och utvecklar kraven och om det finns några uppfattade utmaningar med att utveckla jämställdhetskraven i standarden. I Tabell 6 sammanfattas respondentens svar på de ställda frågorna.

Tabell 6. Respondentens sammanfattade svar på frågor gällande förarbetet

När inkluderades jämställdhet i standarden?	Varför inkluderades jämställdhet i standarden?	Hur inkluderas intressenters synpunkter i standardiseringsprocessen?
Vid den förra standardrevisionen, som ägde rum mellan 2014 och 2016.	Det var en aktuell fråga redan då, redan innan #MeToo. Det var på initiativ av Norra Skog, som ville ha med jämställdhet i PEFC-standarderna.	PEFC ger en öppen inbjudan, och bjuder även in intressenter. Sedan erbjuds en s.k. allmän konsultation och en publik konsultation.
Hur ser ni till att alla tre hållbarhetsdimensionerna har intressenter representerade?	Ser ni några utmaningar med att utveckla kraven kopplade till jämställdhet i standarden?	
Vid inbjudan till intressenter gör PEFC en bred kartläggning av sociala, ekonomiska och miljömässiga intressenter.	Hon menar att PEFC:s kansli behöver bygga upp kompetens när det gäller kombinationen standardskrivning och jämställdhet.	

Kortfattade svar ges här för att genom att endast utifrån tabellen få en övergripande uppfattning om respondentens svar på frågorna inom temat förarbete såsom när och varför jämställdhet inkluderades i standarden samt hur intressenters synpunkter inkluderas i standardiseringsprocessen. Nedan följer en utveckling av svaren på intervjufrågorna.

Enligt Lundgren (Pers med., 2024) inkluderades jämställdhet som ett direkt krav vid den förra standardrevisionen som ägde rum mellan åren 2014 och 2016 och trädde i kraft 2017. Det var en aktuell fråga även då, innan #MeToo, och det var Norra Skogsägarna (nuvarande Norra Skog), skogsägarföreningen i norra Sverige, som drev frågan och ville att PEFC skulle inkludera det i standarden. Lundgren (Pers med., 2024) påpekar att det inte fanns några svårigheter med att inkludera det i standarden då samtliga deltagare ansåg att det var rimligt att det skulle finnas med. Jämställdhet blev en del av PEFC:s internationella krav år 2018, så Sveriges nationella mål var tidiga med att formulera den målsättningen i jämförelse.

PEFC har enligt Lundgren (Pers med., 2024) standarder för alla typer av skogsägande och de är öppna för alla typer av intressenter som vill verka för ett hållbart skogsbruk. Hon belyser vikten av att nå ut till hela skogskedjan, då det är vanligt förekommande att man missar entreprenörer i processen när det gäller jämställdhet. Skogsentreprenörerna sitter med i Skogssektorns jämställdhetsråd, så hon menar därmed att det finns utvecklingsmöjligheter inom PEFC. Inför revisionsprocessen berättar Lundgren (Pers med., 2024) att PEFC har en öppen inbjudan till intressenter att delta i processen för att säkerställa att alla kan göra sin röst hörd. De genomför även en kartläggning av sociala, ekonomiska och miljömässiga intressenter för att bjuda in aktörer vars deltagande anses vara av vikt. Lundgren (Pers med., 2024) tar upp som exempel att NYKS och Spillkråkan bjudits in av Lundgren personligen genom en direkt tillfrågan.

Under revisionsprocessen delas intressenterna in i arbetsgrupper, som var uppdelade i system och struktur, produktion och miljö, sociala frågor, klimat samt entreprenörsstandard. Det

genomfördes ett antal seminarier med utvalda ämnen som speglade vad som ansågs viktigt att inkludera i revideringen. De valda ämnena var bland annat friluftsliv, ny teknik, biodiversitet och jämställdhet. Intressenter fick även föreslå vilka forskare och experter som skulle delta. Vidare beskrivs det att PEFC genomför allmänna konsultationer respektive publika konsultationer för att möjliggöra mottagande av eventuella synpunkter.

Lundgren (Pers med., 2024) beskriver att det råder konsensus inom PEFC kring att jämställdhet ska vara inkluderat i standarden, men att svårigheten ligger i *hur* det ska inkluderas. Hon förklarar att det tillkommit nya organisationer på senare tid som bidragit med kompetens inom jämställdhet, men att utmaningen framåt handlar om att bygga upp kompetensen i att kombinera standardskrivning med jämställdhet. Det är komplicerat att sätta specifika krav då kravet ska kunna passa olika typer av organisationer, men en idé för framtiden är att försöka inkludera jämställdhet på ett annat sätt. Möjligtvis skulle det få mer kraft om jämställdhet skulle göra nedslag på flera ställen i standarden, i exempelvis kompetenskraven, i stället för att som idag ha endast ett övergripande jämställdhetskrav.

5.3 Standardiseringsprocessen

I intervjuens andra tema, standardiseringsprocessen, inkluderades frågor som handlar om vad de baserar sina standarder på samt huruvida det finns något förtydligande kring hur certifikatsinnehavarna ska redovisa sitt jämställdhetsarbete. En sammanfattning av respondentens svar redovisas i Tabell 7.

Tabell 7. Respondentens sammanfattade svar på frågor gällande standardiseringsprocessen

När ni formulerar och utvecklar era standarder, vad baserar ni dem på? (Finns det några underlag eller någon statistik?)	I ett av kraven ska jämställdhetsarbetet redovisas. Finns det något förtydligande och specifika regler kring vad det innebär?
Först och främst måste de internationella kraven inkluderas. Sedan är det intressenterna som sätter sig runt bordet och bestämmer vilken prägel revisionen har.	Nej, det gör det inte.

Kortfattade svar ges här för att genom att endast utifrån tabellen få en övergripande uppfattning om respondentens svar på frågorna inom temat standardiseringsprocessen, såsom vad standarderna baseras på samt specifikationer kring jämställdhetskravet. Nedan följer en utveckling av svaren på intervjufrågorna.

På frågan vad de baserar sina standarder på berättar Lundgren (Pers med., 2024) att de dels tittar på de internationella kraven, för att se om de har uppdaterats, för att säkerställa att den nationella standarden uppfyller de internationella kraven. Därefter trycker hon på intressenternas medverkan och påverkan på standardrevisionen. Hon säger att *”det är ju intressenterna som sätter sig runt bordet som bestämmer vilken prägel revisionen har”* (Lundgren Pers med., 2024) och att vad intressenterna vill ta upp ofta präglas av aktuella händelser, problem och svagheter de själva ser inom skogsbruket. Detta menar hon kan innehålla statistik, men är inget PEFC aktivt letar upp, utan snarare statistik som intressenterna själva tar med till revisionsmötena. PEFC tar in forskare och experter inom de aktuella ämnena vid standardrevisionen och det finns därmed en ambition att det ska vara faktabaserat. Dock gör de inga större statistiska genomgångar av alla ämnen, om det inte är en fråga som kommer upp. Lundgren lyfter att PEFC tillsammans med arbetsgrupperna under de två åren som revisionerna pågår tar upp många olika ämnen, och att hon tror att det skulle

vara bra och effektivt att ha med teman för att göra ett förarbete på det som intressenterna tycker är extra viktigt.

Vad gäller PEFC:s krav på jämställdhet i sin standard, så finns det enligt Lundgren inga förtydliganden kring hur jämställdhetsarbetet ska redovisas. Hon säger att kravet blev ganska generellt, men att ordföranden i den sociala arbetsgruppen var nöjd med den nya formuleringen och att det ändå blev skarpare än det var. Lundgren (Pers med., 2024) tillägger att PEFC generellt inte arbetar med specifikationer eller extra anvisningar, utan standarden står för sig själv. Däremot kan det ibland krävas förtydliganden eller tillämpningsanvisningar om det uppstår problemsituationer som *“vi förstår inte hur vi ska tillämpa detta”* eller *“det här fungerar inte”*. Då jämställdhetskravet tillkom vid förra revisionen uppstod det många diskussioner kring tillvägagångssätt men Lundgren (Pers med., 2024) föreslår att det framåt går att utveckla praxis och ta lärdom av varandras erfarenheter när det kommer till dessa frågor.

5.4 Effekter

Det sista temat i intervjun handlade om standardens effekter, tiden efter att en standard trätt i kraft. Här togs frågor om uppföljning upp, hur PEFC märker att ett krav ger önskad effekt, om och hur de märkt av att ett krav har varit för högt eller för lågt satt, hur de märkt av målet för just jämställdhet samt respondentens tankar kring standardens roll för jämställdhet i framtiden. I Tabell 8 återfinns en sammanfattning av respondentens svar på dessa frågor.

Tabell 8. Respondentens sammanfattade svar på frågor gällande effekter av standarden

Hur följer ni upp att nivån på kraven som nämns i standarden är "lagom"? (Ger önskad effekt)	På vilket sätt har ni märkt av att ett krav varit för högt eller för lågt? (Fokus generellt)	Hur har ni märkt av effekter på jämställdhetsarbete till följd av standardiseringen?	Vad tror du att standarden har för roll för jämställdhet i framtiden?
Dels finns en permanent kontaktpunkt dit synpunkter på standarden kan skickas, dels sker kalibreringsmöten med certifieringsbolagen.	Det har uppstått situationer när det tekniskt varit svårt med en omställning, men det har fungerat till slut.	Någon sådan uppföljning genomförs inte av PEFC.	Hon tror att mer kan göras och att PEFC kommer vara mer rustade inför kommande revideringar allt eftersom kombinationen av kompetensen utvecklas.

Kortfattade svar ges här för att genom att endast utifrån tabellen få en övergripande uppfattning om respondentens svar på frågorna inom temat effekter. Det gäller frågor om effekter och uppföljning samt respondentens tankar om standardens roll för jämställdhet i framtiden. Nedan följer en utveckling av svaren på intervjufrågorna.

Lundgren (Pers med., 2024) berättar på frågan om hur PEFC följer upp nivån på kraven i standarden att det finns en permanent kontaktpunkt dit synpunkter på standarden från de som tillämpar den kan skickas mellan revisioner. Annars tas frågor och synpunkter även med av intressenter till nästa revidering. Därefter tar hon upp att de genomför kalibreringsmöten med certifieringsbolagen, vilka är de som granskar certifikatsinnehavarna. Där kan de (certifieringsbolagen) ta upp om det är något som är svårtolkat, om något blir för lätt eller för svårt på något sätt. Slutligen tillägger hon också att om det skulle bli så att något krav blir

omöjligt att efterfölja och de inser att de måste göra något åt det, så går det även att göra en tidskritisk revision.

Som svar på följdfrågan om på vilket sätt de märkt att ett krav varit för högt eller lågt så lyfter Lundgren (Pers med., 2024) situationen när det blev förbud mot vissa vätskor och oljor i skogsmaskinerna. Detta väckte diskussioner hos flera intressenter, men framför allt hos maskintillverkarna. Maskintillverkarna var inte certifierade själva, men fick alltså indirekt krav på sig via certifieringen då entreprenörerna inte längre kunde använda maskinerna. Lundgren (Pers med., 2024) tillägger att trots diskussionerna som uppstod förändrades inte kravet, utan med tiden skedde en omställning och kravet finns kvar än idag.

Lundgren (Pers med., 2024) konstaterar att standarden leder till att granskning får ett extra fokus. Står ett visst krav i standarden så är det tillämpandet av detta krav som kontrolleras av certifieringsbolagen. PEFC sköter ingen egen uppföljning av eventuella effekter, men Lundgren (Pers med., 2024) tror att effekter uppstår inom ett område bara det står med i standarden.

När Lundgren (Pers med., 2024) pratar om framtiden påpekar hon att det finns möjligheter till att utveckla standarden kopplat till jämställdhet. Hon förutspår att PEFC kommer vara bättre rustade vid kommande revisioner i framtiden och pekar på fördelen med arbete i olika skikt, och ger som exempel att arbetet i Skogssektorns jämställdhetsråd kan fungera som underlag i PEFC:s arbete. Som deltagare i jämställdhetsrådet önskar PEFC kunna utveckla kompetens och kontakter för att på bästa sätt bidra vid nästa revision. Lundgren (Pers med., 2024) tror att PEFC kan göra mycket i framtiden och hoppas på att kunna bygga upp kompetenser, och även kombinera kunskapen kring jämställdhet och standardisering för att få till en bra process.

6 Analys

I kapitel sex kopplas teori och konceptuellt ramverk ihop med empiri för att analysera empirin. Strukturen följer utvalda intervjuteman "förarbete", "standardiseringsprocessen" samt "effekter".

6.1 Intressenters påverkan

Sett ur ett intressentteoretiskt perspektiv går det att beskriva hur de skogliga standardiseringsorganen inkluderar och beaktar sina intressenters synpunkter i sitt beslutsfattande. Det är ett verktyg för att analysera *hur* och *varför* intressenter inkluderas i beslutsfattandet (Gilbert & Rasche 2008). I PEFCs process att utveckla sin standard beskriver Lundgren (2024) en rad handlingar för att inkludera intressenter i arbetet. I fråga om hur detta görs beskriver hon att PEFC dels kartlägger och bjuder in intressenter de anser bör delta i processen, dels erbjuds ett flertal tillfällen där det finns möjlighet för vem som helst att påverka beslutet och ge synpunkter.

Brunsson och Jakobsson (1998) beskriver att en standard är en bra metod för samordning, och kan ofta vara den bästa lösningen på ett problem. Zadek (1998) påpekar att standarder kan användas för att finna konsensus mellan olika aktörer – vilket Lundgren (Pers med., 2024) konstaterar finns inom PEFC i fråga om att jämställdhet ska vara inkluderat i standarden. Hon belyser vikten av kompetens för att kunna utveckla standarden på ett bra sätt, och det kan därmed förklara varför det är av relevans att inkludera parter med kunskap inom jämställdhet.

6.2 Vilket problem representeras i standarden?

WPR är en modell som används för att utläsa vilket problem som representeras i en policy (Bacchi 2009). Detta görs genom att applicera sex frågor på det dokument som ska granskas. I det här fallet ska Bacchis (2009, 12) frågor appliceras på PEFC:s standard, mer specifikt på deras jämställdhetskrav. Det framkom i intervjun med Christina Lundberg (Pers med., 2024) att införandet av krav på jämställdhet är relativt nytt i deras standard och att det uppfattades som svårt att formulera. För att kravet ska gå att applicera i alla typer av organisationer så har de valt att formulera det ganska generellt. I och med att kravet är så brett och att det inte finns några ytterligare förtydliganden kring hur kravet ska appliceras i verksamheten, eller hur jämställdhetsarbetet ska redovisas, har det också varit svårt att applicera WPR-modellen på standarden. Därför kommer vissa av frågorna att besvaras som en sammanfattning, snarare än var för sig. Svaret på den första frågan kommer att bygga på kravet på jämställdhet i PEFC:s standard, medan resterande har intervjun med Lundgren som grund. I Tabell 9 återfinns kortfattade svar på Bacchis (2009, 12) frågor anpassade till svenska skogsstandarder. I texten under följer mer utvecklade svar på frågorna.

Tabell 9. Våra kortfattade svar på Bacchis (2009, 12) frågor anpassade till svenska skogsstandarder

Frågor	Svar utifrån PEFC:s standard och intervju med Christina Lundgren
1. Vilket är problemet som representeras i svenska skogsstandarder?	Problemet är att skogssektorn inte är jämställd
2. Vilka förutsättningar eller antaganden ligger till grund för denna representation av problemet?	Den bygger på en utveckling av förra standardens jämställdhetskrav där Norra Skogsägarna (nuvarande Norra Skog) ville ha med jämställdhet i standarden.
3. Hur har denna representation av problemet kommit till?	Genom förra periodens standardrevidering, bygger på den första formuleringen av kravet.
4. Vad lämnas oproblematiserat i denna problemrepresentation? Var är tystnaderna? Kan problemet tänkas på annorlunda?	Jämställdhetskravet är så pass generellt att det lämnar många tystnader. Det finns mycket som skulle kunna problematiseras mer.
5. Vilka effekter produceras av denna representation av problemet?	Effekter är förhoppningsvis ökat arbete för jämställdhet. Parter med insyn i uppföljning av standarden eller certifikatsinnehavare skulle behöva tillfrågas för att få en tydligare bild av effekter.
6. Hur och var har denna representation av problemet tagits fram, spridits och försvarats? Hur skulle det kunna ifrågasättas, störas och ersättas?	Representationen har tagits fram av intressenter för hållbart skogsbruk och PEFC:s medlemmar och sprids i form av standarden, när skogsägare och entreprenörer etc. certifierar sig enligt PEFC:s standard.

För att få en överblick för hur frågorna i WPR-modellen har använts har denna sammanfattning infogats. Svaren bygger dels på standarden dels på intervju med Christina Lundgren. De utvecklade svaren går att läsa nedan.

I skogsstandardens jämställdhetskrav nämns inga särskilda åtgärder som certifikatsinnehavarna ska tillämpa för att uppnå kravet. Det står beskrivet att jämställdhetsarbete *ska* tillämpas, men inte *hur* det ska genomföras. Därmed är det svårt att utläsa *vilket* problem som representeras i Svenska PEFC:s skogsstandard. Det som kan konstateras är att PEFC anser att det finns ett problem i att skogssektorn inte är jämställd och att det är något som alla certifikatsinnehavare ska omsätta i praktiken.

Att jämställdhet skulle inkluderas i standarden var enligt Lundgren (Pers med., 2024) på initiativ av Norra Skogsägarna (nuvarande Norra Skog) som ville ha med jämställdhet i standarden. Det är alltså deras initiativ som ligger till grund för representationen av problemet med ojämställdhet i skogssektorn. Varför framkom dock inte i intervjun med Lundgren. Det kan antas att det ligger olika orsaker bakom att de ville ha jämställdhet representerat i standarden, kanske egna erfarenheter av eller uppfattningar om ojämställdhet, eller att jämställdhet i allmänhet var ett aktuellt ämne både inom skogssektorn och i samhället i stort.

Jämställdhetskravet i nuvarande standarden bygger på den tidigare standardens jämställdhetskrav, vilket var första gången det formulerades. Kravet är som tidigare nämnt generellt formulerat, vilket innebär att det finns många tystnader och mycket kring jämställdhetsfrågan som skulle kunna problematiseras i standarden. Lundgren (Pers med.,

2024) tar upp förslag på att låta jämställdhet få nedslag på fler ställen än i ett stort jämställdhetskrav. Detta skulle förmodligen kunna bidra till en bredare och mer pricksäker problematisering. Det skulle även ge mer inblick i vad PEFC:s medlemmar och intressenter anser att problemet är.

Effekter till följd av problemrepresentationen har inte framkommit särskilt tydligt, då PEFC själva inte utför någon uppföljning av standarden. För att få en tydligare bild av detta skulle andra parter behöva kontaktas, såsom certifieringsorganisationer som sköter uppföljningsarbetet eller certifikatsinnehavare. Lundgren (Pers med., 2024) påpekar dock att i och med att det finns i standarden, och därmed är något som certifieringsbolagen ska titta på vid uppföljning, så kan det antas ha viss effekt att kravet finns med.

Representationen av problemet, jämställdhetskravet i PEFC:s standard, har tagits fram av PEFC:s medlemmar tillsammans med intressenter för hållbart skogsbruk under revideringstiden innan nuvarande standard trädde i kraft. Den sprids i form av standarden när skogsägare och entreprenörer certifierar sig och tillämpar standarden. Lundgren (Pers med., 2024) tror att de kommer kunna göra mer och vara bättre rustade inför kommande standardrevisioner då kompetenserna utvecklas och gifts ihop mellan standardisering och jämställdhet. Kanske kan det bidra till utveckling av jämställdhetskravet. Kanske kan svängarna tas ut något och vågas ifrågasättas och därmed utvecklas allteftersom tiden går.

6.3 Standarden som institution

För att analysera standardens påverkan på intressenter, certifikatsinnehavare och skogsbranschen kan empiri tolkas ur ett institutionell-teoretiskt perspektiv. Eriksson-Zetterquist (2015) förklarar att institutionell teori antyder en relation mellan organisationer och dess omgivning. Hedlund (2007) beskriver teorins resonemang kring formella regler och informella normer och förklarar att de informella normerna påverkar beteende mer än de formella reglerna, men de formella reglerna kan verka för att förändra eller reducera en rådande informell norm. Brunsson och Jakobsson (1998) beskriver även sambandet mellan normer och lagstiftning och att dessa kan förändras från det ena till det andra. I en egen tolkning av förhållandet samhälle – skogsstandarder – aktörer inom skogssektorn kan dessa ses som delar i en sorts ”institutionaliseringskedja” (se Figur 3).



Figur 4. Egen tolkning av en institutionaliseringskedja.

Samhällets normer kan ses som en institution som påverkar standardiseringsorganet och dess intressenter. Standarden som i sig är frivillig att tillämpa ses i sin tur som en institution som sedan formar sin omgivning, och påverkar därmed även normer och regler inom skogssektorn. Lundgren (Pers med., 2024) beskriver att det under senaste revisionsprocessen valdes ut särskilda ämnen som ansågs vara viktiga att inkludera i standarden, varav jämställdhet var ett. Kring dessa ämnen hölls seminarier för intressenter och experter att diskutera de utvalda ämnena, vilket tyder på att det finns ambitioner hos intressenterna med olika samhällsintressen att få bukt på aktuella problem med hjälp av standarden som verktyg. Lundgren (Pers med., 2024) beskriver även hur standarden påverkar andra aktörer än just

certifieringsinnehavarna som standarden vänder sig till, genom exemplet som nämns i kapitel 5.4 med maskintillverkarna vars kunder var certifierade. En skoglig standard kan alltså påverka aktörer som följer standarden, men även de som inte följer den, beroende på hur kraven är formulerade.

7. Diskussion

Kapitel sju sätter resultatet för studien i relation till tidigare studier som presenterats i den empiriska bakgrunden. Kapitlet ämnar besvara forskningsfrågorna från kapitel ett som ligger till grund för strukturen av kapitlet. Avslutningsvis diskuteras valet av metod för studien.

När litteraturgenomgången genomfördes för denna studie hittades inga arbeten som sedan tidigare har berört kombinationen skogssektor, jämställdhet och standardisering. En del arbeten behandlade fenomenet skogliga certifieringar och då ofta kopplat till ekonomi. Fler arbeten och studier kunde hittas som berörde jämställdhet inom skogssektorn, vilka till viss del kommer ligga till grund för diskussionen.

7.1 Hur inkluderas intressenter i standardiseringsprocessen?

För att utveckla en standard inkluderas oftast flera intressenter i processen (Bud & Pettersson 2007). PEFC gör det genom att kartlägga intressenter och bjuda in de som PEFC anser vara viktiga (Pers. med., Lundgren 2024). Som representanter för jämställdhet bjöds vid PEFC:s senaste revision NYKS och Spillkråkan in, vilka kan ses som viktiga aktörer inom jämställdhetsarbete i skogssektorn. Att kombinera kompetenserna inom standardskrivning och jämställdhet är något Lundgren (Pers. med., 2024) menar är nyckeln till att utveckla standarden på ett bra sätt för framtiden. Lundgren (Pers. med., 2024) påpekar även att PEFC sitter med i Skogssektorns jämställdhetsråd, vilka syftar till att nå en jämställd skogssektor. Jämställdhetsrådet skapar riktlinjer till skogssektorn för att underlätta arbetet med att integrera jämställdhet i verksamheterna (Skogsstyrelsen 2023a) och kan därmed också fungera som bra vägledning för just PEFC att utveckla sin standard.

7.2 Vilka krav på jämställdhet ställer skogsstandarder i Sverige?

Utifrån de studier som nämns i kapitel fyra går det att utläsa exempel på var problemen ligger, detta är dock inget som konkretiseras då man tittar på jämställdhetskraven i standarden. Det krav som nämns i standarden är att certifikatsinnehavare ska arbeta för jämställdhet i enlighet med diskrimineringslagen och att arbetet ska kunna redovisas (PEFC SWE 002:5 2023, 25). Något förtydligande av kravet ges inte, så det öppnas mycket för fri tolkning. Detta väcker frågor hos oss som berör bland annat vad för typ jämställdhetsarbete detta gäller, och vilket problem det ämnar angripa. Ett lagkrav är något som är tvingande och som inte går att undvika. En standard är frivillig och kan fungera som ett verktyg för företag att visa att de gör något extra. I fråga om jämställdhetsarbete så kräver standarden idag inte något ytterligare utöver vad som är lagkrav. Därmed kan en tanke eller fråga vara om det en standard tar upp i sina krav borde vara något som är utöver det som redan står i lagen. Dock kan det, som Lundgren (Pers med., 2024) nämner, vara en fördel att det inkluderas i standarden trots att det redan är lagstadgat, eftersom det innebär ett extra granskningslager. Det innebär alltså att det kontrolleras i flera led att kraven verkligen efterföljs. Kanske ger standarden effekt bara av att jämställdhetsarbetet efterföljs på grund av att kravet finns med, men kanske kan det göras mer. Standarden som verktyg, och som komplement till lagkrav, skulle kunna utvecklas genom att vara mer specifik för att angripa problem som står i vägen för jämställdhetsarbetet.

Vår tanke med att använda WPR-modellen i detta arbete var att utifrån standardens krav på jämställdhet utläsa vilket det upplevda problemet är, till exempel varför skogssektorn är ojämfälld. I den studerade standarden är kravet så pass brett och generellt formulerat att det

inte går att utläsa något ytterligare utöver att problemet är att skogssektorn är ojämsställd. Däremot finns det flertalet studier som visar på upplevda problemområden med ojämsställdhet inom skogssektorn (Bertills & Hilmersson 2019; Jakobsson & Rickeberg 2023), samt skogliga policydokument där problem med ojämsställdhet kan utläsas (Andersson et al. 2018). Därför funderade vi på om det inför kommande standardrevideringar, samt andra tillfällen då jämsställdhet eller ojämsställdhet ska diskuteras, går att använda tanken med WPR-modellen ”baklänges”. I stället för att utgå från standarden och försöka utläsa vad problemet är, så skulle de upplevda problemen hos kvinnor i skogssektorn kunna ligga till grund för formuleringen av standarden. Detta skulle kunna leda till en mer träffsäker standard där kvinnor i skogsbranschen kan känna att problemen de uppfattar synliggörs och angrips.

Det som Andersson et al. (2018) noterade var att det arbetas en hel del mot trakasserier och diskrimineringar vid skrivandet av policys. Jakobsson och Rickeberg (2023) påpekar dock att några av de största problemen handlar om att normer och föreställningar har lett till en föråldrad bild av vad kompetens inom skogssektorn är, och att maskulina normer leder till svårigheter för kvinnor att ta sig in (och stanna kvar) i skogssektorn. Ett annat stort fokusområde inom jämsställdhetsarbetet handlar om hur organisationer ska lyckas rekrytera fler kvinnor, trots att det kanske inte är det som är det huvudsakliga problemet (Ville et al. 2022). Något som Andersson et al. (2018) även diskuterar är bristen på specificering av vad som är oönskat beteende. Andersson et al (2018) noterar att personal utbildas i vad som är ett förväntat beteende, men det nämns sällan vad som inte bör accepteras. Lundgren (Pers. med., 2024) påpekar att det är svårt att specificera jämsställdhetskrav då det ska passa flera olika typer av organisationer. För att få bukt på en särskild problematik kanske kraven måste bli mer specifika för att få större verkan, och därmed exempelvis ange vad som är accepterat respektive icke-accepterat beteende. Men en fråga att ställa är då om en standard verkligen kan göra så mycket i fråga om att motverka dessa maskulina normer, eller om det arbetet måste göras någon annanstans.

7.3 Vilken påverkan har uppmärksammat till följd av jämsställdhetskraven i standarden?

I fråga om vilken påverkan som PEFC har uppmärksammat till följd av jämsställdhetskraven i standarden så svarar Lundgren (Pers med., 2024) att de inte gör någon egen uppföljning, så någon större analys av standardens påverkan är svår att göra inom ramen för det här arbetet. Lundgren påpekar dock att kalibreringsmöten med certifieringsbolagen görs för att följa upp om det finns något noterat kring svårigheter för certifikatsinnehavarna att anpassa sig efter kraven. Lundgren (Pers med., 2024) tar upp ett exempel som visar att standarden i sig har en påverkan, men inkluderingen av jämsställdhet i standarden är i ett så pass tidigt skede så det är svårt att säga om det har någon större påverkan.

Vikten av uppföljningsarbete går att tyda ur ett antal rapporter (Nordin et al. 2023; Wide & Högwall Nordin 2019; Andersson & Johansson 2022) som publicerats kring tidigare jämsställdhetsarbete, där det tydligt noteras vilka önskvärda förändringar som skett och även vilka som inte skett. Andersson och Johansson (2022) noterar bland annat att det skett en positiv ökning av rekryterade kvinnor, och att det på vissa håll finns en balans mellan kvinnliga och manliga mellanchefer. Trots det är det fortfarande de kvinnliga cheferna som till stor del upplever diskrimineringar och kränkningar. De skriver att det kan bero på att ”*de numerära förändringarna inte fullt ut har följts av förändrad organisationskultur*” (ibid., 5), vilket poängterar betydelsen av uppföljning av andra faktorer än sådant som kan mätas med statistiska mått. Nordin et al. (2023) konstaterar förändringar som skett inom utbildning,

arbetsliv och enskilt skogsägande. De påpekar både förändringar som är kopplade till siffror, men noterar även sådant som inte är direkt mätbara. I uppföljningsarbetet kan det vara till fördel att beakta både kvantitativt och kvalitativt perspektiv av jämställdhet.

7.4 Metoddiskussion

Att studien bygger på en fallstudie medför både för- och nackdelar. Det innebär bland annat att resultatet inte är generaliserbart på alla svenska skogsstandarder, utan endast den studerade fallenheten. För att skapa en större bild av standardiseringsprocessen hade det varit till fördel att inkludera flera personer i studien. Exempelvis hade det varit intressant att undersöka hur intressenter ser på standardiseringsprocessen, och hur stark påverkan de upplever att de har.

Det hade även varit intressant att ta del av upplevelser hos de aktörer som sköter uppföljning hos certifikatsinnehavare för att få en bild av vilken förändring standarden leder till. En nackdel med ett fåtal respondenter, i det här fallet endast en respondent, är att resultatet blir ensidigt. Majoriteten av frågorna bygger på faktabaserade svar, vilket innebär att svaren förmodligen inte blivit annorlunda vid intervjuandet av fler respondenter inom samma organisation, däremot hade fler respondenter bidragit till ökad trovärdighet. De intervjufrågor som handlar om respondentens uppfattning hade gynnats av fler respondenter för att få fler perspektiv och därmed en mer nyanserad analys.

8 Slutsatser

Kapitel åtta återkopplar till studiens syfte och summerar de slutsatser som studien landat i. Avslutningsvis ges förslag på fortsatta studier.

Syftet med denna studie var att förklara hur en svensk skogsstandard beaktar jämställdhetsaspekter som en del av hållbar utveckling. Samtliga forskningsfrågor har besvarats, men i olika grader. Då endast en respondent fanns tillgänglig för dialog kunde en del frågor besvaras mer specifikt, medan andra frågor låg något utanför respondentens och organisationens kunskapsområde. Utifrån de valda forskningsfrågorna kunde vi notera att jämställdhet beaktas i standarden. *Hur* det görs idag, i fråga om formulerad standard samt hur standardiseringsprocessen ser ut, identifierades även. Något som nämndes ett flertal gånger i intervjun är att det fortfarande är tidigt i processen med att inkludera jämställdhet i standarden och mycket betoning låg på framtidens utvecklingspotential. Ambitioner finns från olika håll, både i och utanför standardiseringsorganisationen, att utveckla och involvera jämställdhet på flera ställen i standarden för en större omfattning och starkare påverkan.

Studien kan vara av relevans för intressenter som önskar skaffa sig en bättre bild av standardens roll i jämställdhetsarbetet. Den kan även vara intressant för PEFC i arbetet med framtida revisioner, då den kanske kan bidra med några nya idéer eller tankesätt. Resultatet i denna fallstudie kan som tidigare nämnt inte generaliseras, däremot kan den hjälpa till att skapa nya idéer för framtida studier inom skogsstandarder med fokus jämställdhet. Det kan även vara av värde för aktiva inom andra standardiseringsorganisationer att läsa och diskutera eftersom det är ett ämne som är aktuellt i alla delar av samhället.

Att förändringsarbetet kring jämställdhet är i utveckling har noterats i tidigare rapporter, och även denna studie visar på att förhållanden förändrats och mycket tyder på att denna utveckling i framtiden kommer att fortsätta. Det finns en gemensam syn på att jämställdhet är ett viktigt ämne inom skogssektorn och att det pågår ett aktivt arbete med att utveckla detta. Detta resultat kan i sig kännas betryggande som kvinna i skogsbranschen.

8.1 Förslag på fortsatta studier

Det finns en hel del att fortsätta studera inom ämnet skog, jämställdhet och standardisering. I framtida studier vore det dels intressant att inkludera fler standardiseringsorganisationer för att exempelvis titta på hur dessa kompletterar varandra. Dels vore det intressant att ta del av standardens mottagares uppfattningar. Det skulle exempelvis vara intressant att ta del av intressenters eller certifierade skogsägares inställning till standardens jämställdhetskrav.

Referenser

- Andersson, E. & Johansson, M. (2022). Tio år med jämställdhet på agendan. Sveriges lantbruksuniversitet. <https://www.slu.se/globalassets/ew/org/andra-enh/s/forskning/rapportserie/rapport-skog-2022-4-andersson-johansson-low.pdf>
- Andersson, E., Johansson, M., Lidestav, G. & Lindberg, M. (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), 763–779. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2017-0208>
- Angelstam, P. (2022). *Hållbart nyttjande av skogen - visioner för de svenska skogslandskapen*. (Rapport Skog 2022:3). Sveriges lantbruksuniversitet. <https://www.slu.se/globalassets/ew/org/andra-enh/s/forskning/rapportserie/rapport-skog-2022-4-angelstam-low.pdf>
- Bacchi, C.L. (2009). *Analysing policy: what's the problem represented to be?* Pearson Australia.
- Bryman, A. & Bell, E. (2011). *Business research methods*. 3 ed. Oxford University Press.
- Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Tredje. Liber AB.
- Bud, A. & Pettersson, M. (2007). *Vilka faktorer finns bakom ISO 9000 seriens omfattande spridning?*
- Eriksson, L. & Nowik, J. (2023). *Skoglig certifiering, inverkan på företag och skogsägarföreningar*. Sveriges lantbruksuniversitet. <https://stud.epsilon.slu.se/18879/1/eriksson-l-et-al-20230605.pdf>
- Eriksson- Zetterquist, U. (2015). *Organisation och organisering*.
- Europeiska kommissionen (2016). *Hållbar utveckling: EU slår fast sina prioriteringar*. European Commission - European Commission. [Text]. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/IP_16_3883 [2024-04-08]
- FSC Sverige (2020). FSC-standard för skogsbruk i Sverige. FSC Sweden. <https://se.fsc.org/se-sv/regler/skogsbruksstandard>
- FSC Sverige (u.å.). *Certifiering av skog. Forest Stewardship Council*. <https://se.fsc.org/se-sv/skogsbruk/certifiering-av-skog> [2024-05-02]
- Gilbert, D.U. & Rasche, A. (2008). Opportunities and Problems of Standardized Ethics Initiatives: A Stakeholder Theory Perspective. *Journal of Business Ethics*, (82), 755–773
- Haralddotter, Y. (2020). *Sverige mest jämställda landet i EU - Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) - Uppsala universitet*. <https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/om-kunskapsbanken/kunskapsbankens-nyhetsarkiv/nyhetsvisningssida/?tarContentId=899710> [2024-05-13]
- Hedlund, S. (2007). *Institutionell teori*. Första upplagan.
- Hernblom, C. & Häggberg, E. (2021). *Privata enskilda markägares inställning till skogscertifiering – En intervjustudie om fördelar och nackdelar ur ett markägarperspektiv*. Sveriges lantbruksuniversitet. https://stud.epsilon.slu.se/16730/1/henblom_h_%26_haggberg_e_210530.pdf [2024-03-27]
- Jakobsson, E. & Rickeberg, A. (2023). *Det sitter i timret : Maskulinitetsnormer inom den svenska skogsbranschen*. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-208987> [2024-04-11]

- Johansson, M. (2019). #Slutavverkat – sexuella trakasserier i skogssektorn. I: Andersson, E (red.) *Den öppna skogen - kön, genus och jämställdhet i skogssektorn*. 183–194. https://pub.epsilon.slu.se/15851/1/andersson_e_190118.pdf
- Jämställdhetsmyndigheten (2024). *Vad är jämställdhet? Jämställdhetsmyndigheten*. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet/> [2024-04-23]
- Kankainen, H. (2019). Förarlösa skogsmaskiner ur ett socialt hållbarhetsperspektiv. 2019. https://stud.epsilon.slu.se/15384/7/kankainen_h_200228.pdf [2024-03-27]
- Lepikko, K. (2024a). *De får skogspris och guldkvistar. Skogen*. <https://www.skogen.se/nyheter/de-far-skogspris-och-guldkvistar/> [2024-05-09]
- Lepikko, K. (2024b). *Pristagare bjöd på tidsresa. Skogen*. <https://www.skogen.se/nyheter/guldkvistmottagare-bjod-pa-tidsresa/> [2024-05-09]
- Lidestav, G. & Egan Sjölander, A. (2007). Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research*, 22 (4), 351–362. <https://doi.org/10.1080/02827580701504928>
- Malek, E.J. & Rahim, A.R.A. (2022). *A thematic review of forest certification publications from 2017 to 2021: Analysis of pattern and trends for future studies*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666719322001388?via%3Dihub> [2024-04-09]
- NYKS (2019). *Stadgar för nätverket för yrkesverksamma kvinnor i skogsbranschen (NYKS)*. https://www.nyks.se/_files/ugd/31c476_c6280ce3262642529631b04bce011bd1.pdf
- NYKS (u.å.). *Om oss. NYKS*. <https://www.nyks.se/om-oss-1> [2024-05-09]
- Phillips, R. (2003). *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*. Berrett-Koehler Publisher.
- Regeringens skrivelse 2021/22:247 (u.å.). Sveriges genomförande av Agenda 2030.
- Regeringskansliet (2016). *Mål för jämställdhet. Regeringskansliet*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/> [2024-04-25]
- Regeringskansliet (2022). *Sveriges genomförande av Agenda 2030. Regeringskansliet*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2022/05/skr.-202122247> [2024-04-08]
- Robson, C. & McCartan, K. (2016). *Real world research*. 4. uppl. Blackwell Publishing.
- Skogsstyrelsen (2023a). *Skogssektorns jämställdhetsråd - syfte och arbetsformer*. <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/radgivande-grupper/skogssektorns-jamstalldhetsrad/syfte-och-arbetsformer-for-skogssektorns-jamstalldhetsrad.pdf>
- Skogsstyrelsen (2023b). *Skogssektorns jämställdhetsråd - Årsrapport april 2023 - april 2024*. <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/radgivande-grupper/skogssektorns-jamstalldhetsrad/arsrapport-2023-2024b-skogssektorns-jamstalldhetsrad.pdf>
- Skogsstyrelsen (2023c). *Statistik om jämställdhet i skogen*. <https://www.skogsstyrelsen.se/statistik/statistik-efter-amne/jamstalldhet-i-skogen/> [2024-04-02]
- Skogsstyrelsen (2024a). *Fastighets- och ägarstatistik i skogsbruket. Skogsstyrelsen*. <https://www.skogsstyrelsen.se/statistik/statistik-efter-amne/fastighets--och-agarstruktur-i-skogsbruk/> [2024-04-08]

- Skogsstyrelsen (2024b). *Skogssektorns jämställdhetsråd*. <https://www.skogsstyrelsen.se/om-oss/organisation/radgivande-grupper/skogssektorns-jamstalldhetsrad/> [2024-05-09]
- Spillkråkan (u.å.a). *Nätverk för Sveriges kvinnliga skogsägare. Spillkråkan*. <https://spillkrakan.se/> [2024-05-20]
- Spillkråkan (u.å.b). *Vi erbjuder ett lärande nätverk av kvinnliga skogsägare. Spillkråkan*. <https://spillkrakan.se/kvinnliga-skogsagare/kvinnligt-natverk/> [2024-05-20]
- Svenska PEFC (2023). PEFC SWE 002:5 Skogsbruksstandard. Svenska PEFC. <https://cdn.pefc.org/pefc.se/media/2023-12/4c5087ab-e989-4b92-96fedce1ea72ccec/9d49806f-8b69-5bba-a536-1f68ef7a7842.pdf> [2024-04-18]
- Svenska PEFC (u.å.a). *Det här är PEFC*. <https://pefc.se/det-har-ar-pefc/vi-verkar-for-ett-hallbart-skogsbruk> [2024-05-02]
- Svenska PEFC (u.å.b). *Det här är skogscertifiering*. https://pefc.se/skogsagare/det-haer-aer-skogscertifiering?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwh4-wBhB3EiwAeJspIShsbgCXBRtOvHTY9SJ_fiURu1qV3Oip3mbbifZCIW4wWuzvKzZ3hoCPy8QAvD_BwE [2024-03-27]
- Svenska PEFC (u.å.c). *PEFC i siffror*. https://pefc.se/det-har-ar-pefc/vi-verkar-for-ett-hallbart-skogsbruk/pefc-i-siffror?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw0MexBhD3ARIsAEI3WHLbyhq9R1OlxTGxgKHAGuSnTrwO16BYZkjSXp0_TYrOSMZJLwCbAQsaAjfjEALw_wcB [2024-05-03]
- United Nations World Commission on Environment and Development, WCED (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> [2024-04-08]
- Vaismoradi, M., Turunen, H. & Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences*, 2013 (15), 398–405. <https://doi.org/10.1111/nhs.12048>
- Ville, A., Wong, G., Aceituno, A.J., Downing, A., Karambiri, M. & Brockhaus, M. (2022). What is the ‘problem’ of gender inequality represented to be in the Swedish forest sector? *Environmental Science & Policy*, 140, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2022.11.013>
- Wide, R. & Högvall Nordin, M. (2019). *Åtgärder för en jämställd skogssektor*. Skogsstyrelsen. <https://www.skogsstyrelsen.se/globalassets/om-oss/rapporter/rapporter-20222021202020192018/rapport-2019-04-atgarder-for-en-jamstalld-skogssektor.pdf> [2024-04-18]

Bilagor

Bilaga 1. Frågor WPR

Bacchis (2009, 12) frågor i WPR, översatta:

1. Vilket är ”problemet” (till exempel med spelproblem, droganvändning/-missbruk, ojämställdhet mellan könen, våld i hemmet, global uppvärmning, sexuella övergrepp mot barn etc.) som representeras i en specifik policy?
2. Vilka förutsättningar eller antaganden ligger till grund för denna representation av problemet?
3. Hur har denna representation av problemet kommit till?
4. Vad lämnas opproblemiskt i denna problemrepresentation? Var är tystnaderna? Kan problemet tänkas på annorlunda?
5. Vilka effekter produceras av denna representation av problemet?
6. Hur/var har denna representation av problemet tagits fram, spridits och försvarats? Hur skulle det kunna ifrågasättas, störas och ersättas? (Bacchi 2009:12).

Bilaga 2. Intervjuguide

Intervjuguide Christina Lundgren, PEFC:

Tema: Förarbete

1	När inkluderades jämställdhet i standarden?
2	Varför inkluderades jämställdhet i standarden?
3	Hur inkluderas intressenters synpunkter i standardiseringsprocessen?
4	Hur ser ni till att alla tre hållbarhetsdimensionerna har intressenter representerade? (Ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet)
5	Ser ni några utmaningar med att utveckla kraven kopplade till jämställdhet i standarden?

Tema: Standardiseringsprocessen

1	När ni formulerar och utvecklar era standarder, vad baserar ni dem på? (Finns det några underlag eller någon statistik?)
2	I ett av kraven ska jämställdhetsarbetet redovisas. Finns det något förtydligande och specifika regler kring vad det innebär?
Ev. följdfråga	Vid senaste revideringen har ni ändrat en formulering. I tidigare krävde ni en jämställdhetsplan, är det något som inte behövs användas längre? Vad är en jämställdhetsplan?

Tema: Effekter

1	Hur följer ni upp att nivån på kraven som nämns i standarden är "lagom"? (Ger önskad effekt).
Följdfråga	På vilket sätt har ni märkt av att ett krav varit för högt eller för lågt? (Fokus generellt)
2	Hur har ni märkt av effekter på jämställdhetsarbete till följd av standardiseringen?
3	Vad tror du att standarden har för roll för jämställdhet i framtiden?

Kandidatarbeten / Bachelor Thesis

Institutionen för skogsekonomi / Department of Forest Economics

1. Hallström, P. & Nylander, G. 2018. Ekonomisk analys av olika metoder att transportera flisad GROT från skogen till industrin via NLC Storuman. *An economic analysis of different methods of chipped logging residues transportation from the forest to the industry through NLC Storuman*
2. Boglind, G. & Gyllengahm, K. 2018. Lönsamhetsanalys av biomassa-fokuserad skötsel för contortatall – En ekonomisk analys av olika skötselstrategier. *Profitability analysis of biomass-focused management for lodgepole pine – An economic analysis of various silvicultural regimes*
3. Holfve, V. 2018. En analys av äganderätten och intrångsersättning. *An analysis of private ownership and compensation for intrusion*
4. Ekegren Hällgren, A. & Essebro, L. 2018. Lojalitet och engagemang för skogsägareföreningen i en ny tid – En fallstudie om medlemmar i Norra Skogsägarna. *Loyalty and engagement for forest association in a new time – A case study for members in Norra Skogsägarna*
5. Hermansson, E. & Strömvall Nyberg, T. 2019. Mot en ny framtid - en granskning av samarbeten och förbättringsmöjligheter mellan företag. *Towards a new future -a research of collaborations and improvements between companies*
6. Bertills, M. & Hilmersson, F. 2019. Gender equality in the forest sector will happen - but when? The understanding of competence and quota among board members in the forest sector - barriers or facilitators of an equal company board and organization. *Jämställdhet i skogssektorn kommer att hända- men när? Förståelsen av kompetens och kvotering bland styrelsemedlemmar i skogssektorn - barriärer eller hjälpmedel för en jämställd styrelse och organisation*
7. Billefält, B. & Olsson, M. 2019. Hållbarhet i arbetet - Fallstudie ur ett medarbetarperspektiv. *Corporate social responsibility at work - Case study from the employee perspective*
8. Söderlund, M. 2019. Hur kommuniceras klimatfördelarna med att bygga flerbostadshus i trä. *How is the climate benefits communicated by building multi-storage houses in wood*
9. Dahl, P. & Sparrevik, G. 2019. Skogslagstiftning för en ny tid - Avkastning för olika lagstiftningsscenarion i Litauen. *Forest legislation for a new era -Rate of return for different legislation scenarios in Lithuania*
10. Johannesson, K. & Näslund, R. 2019. Biokol som produkt inom skogsbruket - En hållbar produkt med många fördelar. *Biochar as a product in forestry - A sustainable product with many benefits*
11. Nyström, A. & Nytell, A. 2020. Att mäta och jämföra hållbarhet – en fallstudie av tre svenska skogsbolag. *To measure and compare sustainability – a case study of three Swedish forest companies*

12. Ljudén, A. & Rubensson, N. 2020. Hur hanterar den svenska skogsbranschen Brexit? – En kvalitativ studie med fokus på svenska sågverksföretag. *How does the Swedish forest line of business handle Brexit? – A qualitative study with focus on Swedish sawmill companies*
13. Eriksson, P. 2020. Digitala skogsbruksplanen i den operativa verksamheten – En fallstudie på den digitala skogsplanens roll i den operativa verksamheten samt attityden gentemot verktyget. *Digital forestry plan in the operational activities – A case study based on the role of the digital forestry plan in the operational activities and the attitudes towards the tool*
14. Algotsson, J. 2020. Varumärkesbyggande säljstöd för virkesköpare i skogsbranschen – en fallstudie om Martinsons Skogshandbok. *Brand Building Sales Support for Purchasers in the Forest Branch – A Case Study about Martinsons's Skogshandbok*
15. Sjölund, A. & Tornberg, T. 2021. Mäklarens syn på flerbostadshus i trä – en jämförelse av mäklarroller. *Real estate agent views on wooden multistorey construction – a comparison of real estate roles*
16. Hernblom, C. & Häggberg, E. 2021. Privata enskilda markägares inställning till skogscertifiering – En intervjustudie om fördelar och nackdelar ur ett markägar-perspektiv. *Private individual forest owners' attitude to forest certification – An interview study about advantages and disadvantages from a landowner perspective*
17. Hurtig, A. & Åkersten, J. 2021. Värdering av bolagsmark – Företag och värderares syn på olika värderingsmetoder. *Valuation of company forest land – Companies and valuers opinion on different valuation methods*
18. Sköld, C. & Stenberg, M. 2021. Värdering av skogsbruksfastigheter – Hur skiljer sig värderingsprocessen mellan olika fastighetsmäklare? *Valuation of forest estates – How does the valuation process differ between different real estate agents?*
19. Löwenhielm, G. 2021. Alternativ användning av skogsmark vid Forssjöområdet – Ekonomiska konsekvenser vid olika skötselalternativ. *Alternative use of forestland within the Forssjö area – Economical consequences depending on forest management method*
20. Andersson, S. 2021. Ekonomisk jämförelse mellan certifierat och ocertifierat skogsbruk. *Comparison of profitability between certified and non-certified forestry in Sweden*
21. Lindquist, A. 2022. Lärkens framtid I svensk förädlingsindustri – Råvaruförsörjning och efterfrågan. *The future of larch in the Swedish processing industry – Raw materials supply and demand.*
22. Persson, E. 2022. Adhesives for the future – Differentiation of products in construction materials focusing on the case of wood-based panels. *Framtidens lim – Differentiering av produkter inom kategorin byggnadsmaterial med fokus på träskivor*
23. Bjelkered, E. & Bäckman, I. 2022. Lönsamhet i småskalig kraftvärmeproduktion – Alternativ användning av skogsbränsle. *Profitability in small scale cogeneration – alternative use of forest fuels*

24. Grele, E. Larrson, S. & Lindgren, J. 2022. Attitydstudie kring avsättningar och kolinlagring - Privata enskilda skogsägare. *Study of attitudes regarding provisions of forest and carbon storage - non-industrial private forest owners*
25. Granath, J. & Söderström, M. 2022. Hyggesfritt skogsbruk - Ekonomisk inverkan på skogsbruket
26. Andersson, L. & Nilsson, A. 2022. Fire insurance in Sweden from an individual owner's perspective – a cost benefit analysis. *Brandförsäkring utifrån en enskild privat skogsägars perspektiv – en kostnads-nyttoanalys*
27. Sternö, A. & Tegnér, N. 2023. Att bryta barriärer: Marknadsföringsstrategier för att bredda deltagandet inom högre studier *Breaking barriers: Marketing strategies for widening participation within higher education*
28. Bäckman, C. & Granlund, V. 2023. Granbarkborrens inverkan på skogsfastigheters värdering. *Impact of spruce bark beetle on valuation of forest properties*
29. Eriksson, L. & Nowik, J. 2023. Skoglig certifiering, inverkan på företag och skogsägarföreningar. *Forests certification, effect on companies and forest owner associations*
30. Nordström, R. 2023. Snitselfri planering för precisionsskogsbruk – Kostnadskalkyl för förbättrad digital traktplanering. *Ribbon-free planning as a step towards precision forestry*
31. Olsson, A. 2023. Sambandet mellan koldioxidutsläpp och nyckeltal. *Relationship between carbon dioxide emission and key figures*
32. Grubbström, T. & Janlert, V. 2023 Skogens produkter och dess rykte – konsumenters attityder till förnybara engångsartiklar och dess industriella sektor. *Forest products and their reputation, the consumers' mind-set towards single-use products and their industrial sector*
33. Ergonson, J. & Wennberg, G. 2023. Klimatkompensering I svenska skogar – lönsamhet i kolskogsbruk. *Climate compensation in Swedish forests – Profitability in carbon forestry*
34. Holmström, C. & Thorell, A. 2023. Kommunikation och klimatpåverkan vid nybyggnation i Sverige – Jämförelse mellan betong och träbyggnationer. *Communication and climate impact in new construction in Sweden – A comparison between concrete and wooden buildings*
35. Eriksson, E & Lindholm, A. 2023. Investering i skogsbilvägar – En kvalitativ intervjustudie om investeringar i skogsbilvägar i det småskaliga skogsbruket. *Investment in forest roads – A qualitative interview study about investments in forest roads in small-scale forest production*
36. Eriksson, O. & Koebe, E. 2024. Taxonomiförordningens relation till lönsamhet. *The relationship between the taxonomy regulation and profitability.*
37. Hellgren, L. Sandwall Åhlin, D. 2024. Främmande trädslag i svenska skogar – Rekreativ värde och individers attityder. *Non-native species in Swedish forests- Recreational value and individual attitudes.*