



**Kandidatarbeten
i skogsvetenskap**
Fakulteten för skogsvetenskap

2013:12

**Genus och Jämställdhet i studentkårerna för Jägmästar- och
Skogsmästarprogrammet**

Gender and Gender Equality within student unions in forestry education

Veronika Engelmann och Rebecca Larsson

Sveriges Lantbruksuniversitet Program: Jägmästarprogrammet
Institutionen för skogens ekologi och skötsel
Kandidatarbete i skogsvetenskap, 15 hp, Kurs: EX0592 Nivå: G2E
Handledare: Ann Dolling, SLU, Inst för skogens ekologi och skötsel
Examinator: Tommy Mörling, SLU, Inst för skogens ekologi och skötsel
Umeå 2013

Kandidatarbeten i Skogsvetenskap

Fakulteten för skogsvetenskap
Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU)

Enhet/Unit	Institutionen för skogens ekologi och skötsel Department of Forest Ecology and Management
Författare/Author	Veronika Engelmann & Rebecca Larsson
Titel, Sv	Genus och jämställdhet i studentkårerna på jägmästar- och skogsmästarprogrammet
Titel, Eng	Gender and gender equality within student unions in forestry education
Nyckelord/ Keywords	<i>högre utbildning, könsfördelning, könsmaktsordning, lika villkor, skoglig utbildning equal terms, gender distribution, gendered power structure, higher education, university</i>
Handledare/Supervisor	<i>Ann Dolling, Institutionen för skogens ekologi och skötsel</i>
Examinator/Examiner	Tommy Mörling Institutionen för skogens ekologi och skötsel/ Department of Forest Ecology and Management
Kurstitel/Course	Kandidatarbete i skogsvetenskap Bachelor Degree in Forest Science
Kurskod	EX0592
Program	Jägmästarprogrammet
Omfattning på arbetet/	15 hp
Nivå och fördjupning på arbetet	G2E
Utgivningsort	Umeå
Utgivningsår	2013

FÖRORD

Den här studien kom till som en del av SLU's ökade satsning inom genus och jämställdhet. Studien kan användas som underlag för fortsatt arbete med genus och jämställdhet inom skogsfakulteten på SLU, samt som utgångspunkt för uppstarten av ett aktivt jämställdhetsarbete inom studentkårerna på samma fakultet. Vi vill tacka vår handledare, Ann Dolling, för mycket bra hjälp och stöd i vårt arbete med studien. Vi vill även tacka Kim Wickman, projektledare för relaskoperingsprojektet på SLU, för stort stöd och bra tips till arbetet. Tack även till Kajsa Matsson och Sophia Bergkvist, som under samma period genomfört en liknande studie, och som där igenom utbytt tankar och idéer med oss.

SAMMANFATTNING

Det finns en generell uppfattning att jämställdhet är något bra och egentligen borde vara en självklarhet. Trots att Sverige idag ses som ett av världens mest jämställda länder, finns det ändå stora brister. Skogsbranschen är idag en av de mest ojämsställda branscherna i Sverige. Det här visas även genom den ojämna könsfördelningen på skogsutbildningarna. SLU har antagit en lika villkorsplan som syftar till ett ökat fokus på genus- och jämställdhetsfrågor. Därför var syftet med studien att studera hur studentkåren på jägmästar- och skogsmästarprogrammen uppfattar genus och jämställdhet, samt om det fanns något aktivt arbete med dessa frågor. Studien skulle även visa om SLU's ökade satsning på genus och jämställdhet syntes i studentkåren. Metoden som användes var kvalitativa intervjuer, där fem personer på ledande poster från vardera studentkår intervjuades. Resultatet visade att det saknades tillräckligt med kunskap om genus och jämställdhet inom studentkåren på jägmästar- och skogsmästarprogrammen. I resultatet framgick att inget aktivt arbete med dessa frågor bedrivs, men det fanns en samlad åsikt om att det är viktiga frågor. Uppfattningen var att frågorna hör hemma både inom SLU som institution, och inom studentkåren, samt att det bör jobbas med genus och jämställdhet. Flera olika förslag på hur ett sådant arbete skulle kunna bedrivas kom fram, bland annat uppstartandet av ett utskott med fokus på genus och jämställdhet, samt med en egen lika villkorsplan för kåren.

Nyckelord: högre utbildning, könsfördelning, könsmaktsordning, lika villkor, skoglig utbildning

ABSTRACT

There is a general positive opinion regarding gender equality in the Swedish society. Even though Sweden has reached very far when it comes to gender equality, there is still a lot to work with. One of the most unequal industries today is the forest industry. This can be seen in the higher educations in forestry, where the gender distribution is distinct uneven. SLU has developed an action plan for equal opportunities and has ongoing activities to reach higher gender equality. Due to that action plan, the aim with this study was to investigate the opinions among the student unions concerning gender and gender equality, and to see if they were working with this subject. The student unions were at the two higher educations in forestry at SLU: BSc in Forest Management and MSc in Forestry. The method used in this study was qualitative interviews, with five students on higher positions from each student union. The result showed that it was a lack of sufficient knowledge about gender equality in both student unions. Furthermore, it showed that there was no ongoing work with this subject. However, there was a general opinion that this is important and that both SLU and the student unions should work with this issue. There were several suggestions on how this could be done; for example, the student unions can initiate a committee focusing on gender equality and develop their own action plan.

Key words: equal terms, gender, power structure, higher education, university

INLEDNING

Varför jämställdhet?

Det finns en generell uppfattning om att Sverige är ett land som har kommit långt när det gäller jämställdhet och studier visar att svenskar är positivt inställda till ett jämställt samhälle (Jakobsson & Kotsadam 2010). Uppfattningen är inte helt ogrundad då Sverige 1995 utsågs till världens mest jämställda land utav FN (Kvinnomaktutredningen 1998). Det är en viktig utmärkelse för ett litet land som Sverige och ett bevis på ett lyckat jämställdhetsarbete (Glans 2008). Sverige innehar, tillsammans med Storbritannien, flest organisationer i Europa som jobbar med jämställdhet (Ruxton & van der Gaag 2013). Trots att Sverige ligger i toppen vad gäller jämställdhetsarbete anser Glans (2008) att Sverige fortfarande har brister, och den kvinnomaktutredning som påbörjades efter utmärkelsen konstaterar att Sverige är långt ifrån jämställt inom alla områden. Det finns en uttalad politisk vilja att åstadkomma mer vad gäller jämställdhetsarbetet, där ett specifikt problem riktas till den ojämställdhet som råder inom familjen (Rothstein 2012). Kvinnor anses vara den som ansvarar för hemmet och familjen medan mannen är den som arbetar och har möjlighet att avancera i karriären, och på så sätt minskar kvinnans deltagande inom olika yrkesområden. På den fronten har Sverige fortfarande en del att jobba med, studier visar till exempel att Norge är mer positivt inställd till ett statligt arbete för ökad jämställdhet i hemmet än vad Sverige är (Jakobsson & Kotsadam 2010).

Jämställdhet syftar till jämlikhet mellan könen, och bör inte förväxlas med jämlikhet som syftar till alla människors lika värde, oberoende av bland annat individers etnicitet, social tillhörighet, religion eller kön (Forsberg & Sundgren Grinups 2013). Magnusson (1999) menar att det finns olika definitioner av jämställdhet och olika argumentationer för att det är viktigt och bör arbetas med. Bland annat är det en rättvisefråga, att kvinnor och män ska ha samma förutsättningar och möjligheter att forma och påverka sitt eget liv. Därutöver har män och kvinnor idag samma försörjningsplikt. Makten i samhället ska innehåas av både män och kvinnor i samma utsträckning och de ska ha samma rättigheter då de deltar i samma organisation (Rothstein 2012). En organisation kan exempelvis innefatta familjen, privata företag, samt offentliga organisationer.

Magnusson (1999) hävdar att när kvinnorna inte ges möjlighet att delta i samhällets olika instanser i samma utsträckning som männen går samhället miste om viktig kompetens. Studier visar att kvinnor ofta är underrepresenterade på högre poster som bland annat chefer i näringslivet och verkställande direktörer (Lindberg m.fl. 2011; Rothstein 2012). Den vanligaste förklaringen tycks vara samhällets traditionella syn på kvinnor; slutsatsen att de väljer att stanna hemma för att ta hand om hem och barn. Att dra den här typen av slutsats, utan en teoretisk förankring är felaktigt enligt Rothstein (2012). En tänkbar förklaringsmodell är snarare att det finns normativa föreställningar som styr vad kvinnor respektive män förväntas göra utifrån vad som traditionellt, historiskt och kulturellt förknippas med manliga och kvinnliga sysslor och ansvarsområden (Rothstein 2012). Därtill kan även tilläggas att när

samhällets stödfunktioner demteras så som exempelvis barnomsorg och äldreomsorg drabbar det kvinnor hårdare än män eftersom kvinnor som grupp fortfarande bär huvudansvaret för barn och äldre (Husu 2005). Mot denna bakgrund är det tydligt att jämställdhet utgör en viktig fråga och något som samhället bör sträva efter ur ett demokrati- och rättviseperspektiv. Trots detta anser Husu (2005) att förändringsarbetet fortskrider i blygsamt tempo och med ringa omfattning.

Genus

Genus är ett begrepp som introducerades under 1980-talet. Historikern Yvonne Hirdman (1988) menade att det är bättre att använda termen genus istället för kön, vilket varit det allmänna begreppet tidigare. Hon menade att det behövdes en särskiljning mellan det biologiska könet och det socialt och kulturellt konstruerade könet. Studier för att undersöka skillnaden mellan kön och genus har visat att även om det finns en inställning om att det är viktigt att särskilja begreppen, finns det inte någon konsensus över hur begreppen ska definieras (Forsberg 2002; Muehlenhard & Peterson 2011). I svenskan brukar kön användas för att beskriva det biologiska könet människan är född med, medan genus syftar till det socialt konstruerade könet (Forsberg 2002). Manligt och kvinnligt kan därmed definieras på två olika sätt; dels genom de biologiska skillnaderna i kön, dels genom sociala och psykologiska egenskaper som innefattar genus (Johansson 2005). Det gör att det kan finnas personer som har manligt kön men kvinnligt genus och vice versa.

Det socialt konstruerade könet är något som hela samhället är med och skapar och upprätthåller, det är alltså inget passivt eller något som bara händer (West & Zimmerman 1987). Det manliga genuset är symboliserat med egenskaper som anses positiva och starka, förknippat med makt och överordning (Johansson 2005). Det kvinnliga genuset är däremot förknippat med svaghet, maktlöshet och underordning. Vad som anses vara kvinnligt eller manligt är ofta förknippat med samhällets normer för hur en kvinna eller man bör vara (Paechter 2006).

Könsmaktsordning

Den ojämställdhet som syns i dagens samhälle tydliggörs av samhällets uppdelning genom könsmaktsordningen (Hirdman 2003). Det innebär att män som grupp är strukturellt överordnade kvinnor som grupp och därmed besitter ett maktövertag (Connell 1987; Hirdman 2003). Lipman-Blumen (1976) menar att en viktig orsak kan vara det sociala fenomenet homosocialitet och att framför allt män brukar definieras som homosociala. Det innebär att de redan från barnsben gärna umgås med varandra, drar sig till och bekräftar varandra som män. Författaren anser att det vanligtvis är likheten och igenkännande som styr och att bland annat liknande ekonomisk bakgrund, liknande preferenser, samt det biologiska könet är så kallade selektionsmekanismer som styrker homosocialitet. Ett exempel på homosocialitet är när efterträdare ska utses i näringslivet (Holgersson 2004). Då tenderar män att lyfta fram andra män som liknar dem själva ur olika aspekter och därmed försvårar för andra personer att

avancera i karriären. Det finns historier om hur exempelvis manliga läkare lyfter fram sina manliga kolleger och pratar om dem i något slags hjälteliknande form (Lindgren 1999). Hirdman (2003) pratar istället om begreppet könsmaktsordning, där hon beskriver den manliga normens primat. Det syftar till att mannen och det manliga utgör normen och allt som kopplas till det ses som naturligt och självklart. Hon menar att hela jämställdhets- och genusdebatten tenderar att hamna i skymundan, då det ofta kopplas till feminitet, och därmed helt enkelt bryter mot normen och riskerar att betraktas som avvikande.

Även kvinnors socialisationsmönster har studerats och det har konstaterats att kvinnor i likhet med män till viss utsträckning är homosociala, men de är till största delen heterosociala (Holgersson 2004). Holgersson (2006) menar att det faller sig naturligt hos även kvinnor att dras till männen för att öka sina chanser till makt och inflytande. I situationer där kvinnor verkar inom områden där ett mansnätverk existerar talar Lipman-Blumen (1976) om glastaket. Författaren beskriver det som att kvinnor lätt tar sig till en given nivå, och därefter tar det stopp. Kvinnorna hindras av den befintliga hierarkin. Studier visar att för män som verkar inom kvinnodominerade områden är det ofta tvärtom, vilket kan ses som lite speciellt. Männen lyfts många gånger upp väldigt fort och avancerar till bland annat experter och specialister eller hamnar på högt ledande positioner (Lipman-Blumen 1976; Due Billing 2006). Studier visar att kvinnor många gånger har behövt en så kallad manlig mentor för att ta sig fram i mansdominerade branscher (Lidestav 2007).

Skogsbranschen tillhör en av dem mest ojämställda branscherna i Sverige och många kvinnor har uttryckt att de upplevt svårigheter att bli accepterade inom vissa yrkesroller och att de ofta blir ifrågasatta för sin kompetens (Lidestav & Sjölander 2007). 2005 fanns det runt 450 kvinnor med en skoglig examen inom skogsbranschen, vilket motsvarade ungefär en tiondel av hela yrkeskåren (Skogsakademikerna 2005). Dessa siffror gör skogsbranschen till en av Sveriges mest ojämställda branscher och det här faktumet leder i sig till frågor kring legitimitet, samt den förlust av kompetens, som uppstår när en så stor del av befolkningen stängs ute från arenan (Lidestav & Sjölander 2007).

Akademiska världen

Sverige satsar omfattande resurser på att jobba med jämställdhetsfrågor inom den akademiska världen (Husu 2005), där männen utgör en majoritet bland de högre posterna. Allt mer lyfts också frågan om lärosätenas legitimitet i egenskap av samhällsbärande institutioner (Magnusson 1999). Powell (2008) skriver om att i takt med att andra delar av samhället går mot ökad genusintegrering ställs allt högre krav på att även akademin ska följa efter. Hon menar att Sveriges lantbruksuniversitet, förkortat SLU, är ett universitet som säger sig vilja stå nära näringarna, och då anses inneha ett ansvar att följa med i samhällsutvecklingen där genus- och jämställdhetsfrågor får allt större betydelse. Samtidigt går lärosätena, genom autonomireformen, mot en ökad självständighet. Det gör det viktigt att de själva tar ett stort ansvar för att öka jämställdheten i och med att den statliga styrningen som tidigare fanns mot högskolorna kring jämställdhet har minskat (Utbildningsdepartementet 2009).

Husu (2005) hävdar att andelen kvinnor i den akademiska världen ökar, åtminstone bland studenterna. Hon berättar att i början av 2000-talet var andelen kvinnliga studenter på kandidatnivå mer än hälften i Europa, samtidigt som den genomsnittliga andelen kvinnor på doktorandnivå var 39,6 %. Däremot händer det mindre beträffande fakultets- och professortjänsterna. Det är endast i Finland, Lettland och Portugal där andelen kvinnliga professorer är över 20 %, medan det i många av de europeiska länderna bara är 10 % av professorerna som är kvinnor (Husu 2005).

Utbildning

Det finns en tydlig obalans när det gäller könsfördelning inom de skogliga utbildningarna (Lidestav & Egan Sjölander 2007). I flertalet skogliga utbildningar inom olika länder utgör männen en majoritet bland studenterna (Davies & Guppy 1997; Follo 2002; Arevalo m.fl. 2012). Den redan sneda könsfördelningen och tydliga mansdomineringen inom skoglig utbildning bibehålls då kvinnor på grund av rådande normer och traditioner inte söker sig till dessa utbildningar i lika hög utsträckning (Davies & Guppy 1997). Problemet med en skev könsfördelning inom utbildningen leder senare till att förstärka den redan ojämställda skogsbranschen.

Kvinnor inom skoglig utbildning möter prövande situationer visar Follo i sin studie från 2002, främst av attityden att de på grund av sitt kön inte är kapabel att klara av yrkesområdet. Författaren visar dock att attityden bland kvinnor inom praktisk skoglig utbildning är att de själva anser att det är upp till dem att avgöra om de vill läsa vidare inom skogsbruk eller inte. Det ska inte vara normen som avgör det. Då kvinnorna anser att de har tillräckligt med kunskap inom det skogliga området kan de bemöta nedsättande attityder, som att praktiskt skogsbruk är för tungt för kvinnor.

Det finns en attityd bland kvinnor att de inte vill fortsätta sin karriär inom det praktiska skogsbruket (Follo 2002), även om de trivs med sin utbildning. Vad det är för bakomliggande orsak till den attityden är oklar, men det kan vara den ojämställdhet som råder inom skogsbranschen som ligger till grund. Att då veta vad studenterna har för attityd gentemot sin utbildning och sin framtida karriär blir då en viktig del i förbättring av utbildningen (Arevalo m.fl. 2012), dels för att förbereda studenterna inför kommande yrkesliv, dels för att förändra den inställning som kan finnas hos studenterna som hindrar dem från vissa yrkesval.

Jägmästar- och skogsmästarutbildning

Könsfördelningen på de skogliga utbildningarna jägmästarprogrammet (JMP) och skogsmästarprogrammet (SMP), utbildningar som ges av SLU, är ojämställd. På JMP är den genomsnittliga andelen kvinnor på grundutbildning 35,5 % (Muntlig källa: Lindström 2013) och på SMP är den 20 % (Muntlig källa: Söderman 2013). Arbetet med genus och jämställdhet inom SLU har varit relativt trögstartat och trots att många policy- och styrdokument har tagits fram och beslut fattats, har få förändringar kommit till stånd (Powell

2008). Strategiplanen som togs fram för skogsfakulteten i januari 2011 innefattar mål som rör jämställdhet, bland annat att andelen av det underrepresenterade könet av förstahandssökarna till de skogliga utbildningarna ska vara minst 40 % (Fakulteten för skogsvetenskap 2011a). Lika villkorsplanen för skogsfakulteten behandlar perioden 2011-2013, där planen årligen ska revideras (Fakulteten för skogsvetenskap 2011b). Enligt Lika villkorsplanen ska studenter informeras om SLU's arbete med lika villkor, samt ges kunskap om bland annat diskrimineringslagens innehåll. Den uppdaterade versionen av handlingsplanen för Lika villkorsplanen från 2013 tar upp att arbetet med lika villkor ska vara integrerat i utbildningen (Sveriges Lantbruksuniversitet 2013).

Båda studentkårerna har hög anslutningsgrad, 90 % av studenterna på SMP och 78 % av studenterna på JMP är med i studentkåren (Muntlig källa: Karlström 2013; Lindström 2013; Stolpe-Nordin 2013; Söderman 2013). Det betyder att det många gånger finns en stark koppling till studenterna, särskilt i grundutbildningen. Både SMP och JMP's studentkårer är medlemmar i Sveriges Lantbruksuniversitets samlade studentkårer (SLUSS), (Sveriges Lantbruksuniversitets samlade studentkårer 2013). De är inte medlemmar i Sveriges förenade studentkårer, (SFS), där en stor del av Sveriges studentkårer på andra högskolor och universitet är medlemmar (Sveriges förenade studentkårer 2013). Hippologernas Akademiska studentkår, Ultuna studentkår och Veterinärmedicinska föreningen, som alla är studentkårer inom SLUSS, är medlemmar i SFS.

Syfte

Syftet med föreliggande studien var att närmare granska och analysera hur studentkårerna på SMP och JMP uppfattar och förstår genus och jämställdhet i relation till grundutbildningen. I och med att SLU har jobbat målinriktat med genus- och jämställdhetsfrågor de senaste åren var det önskvärt att se om resultatet av arbetet går att skönja även inom skogsutbildningarnas studentkårer. Ett av målen var att få en bild av om frågorna implementerats i studentkårernas verksamhet på något sätt och om det finns progressionsmål. Synen på genus och jämställdhet hos ledande personer i kåren borde ha inflytande över verksamheten, och därmed huruvida ett aktivt arbete med frågorna bedrivs eller inte.

Tanken var att den här studien skulle kunna ge svar på dels hur enskilda individer på ledande positioner inom studentkårerna uppfattar genus och jämställdhet, dels om studentkårerna på något sätt arbetar eller på något annat sätt berör dessa frågor. Upplever studentkårerna att det finns ett behov av att arbeta med genus och jämställdhet, och på vilket sätt skulle ett sådant arbete bedrivas? Är det ett strukturellt problem för studentkårerna i stort och vad är det som saknas för att få till ett aktivt arbete med de här frågorna? Syftet kan närmare preciseras med följande frågor:

- Har fakultetens genus och jämställdhetsarbete fått genomslag i studentkårerna, om i så fall hur?
- Hur uppfattar och förstår studenterna betydelsen av ett genus och jämställdhetsperspektiv i undervisningen?

- Hur uppfattar och förstår studenterna betydelsen av ett genus och jämställdhetsperspektiv i skogsbruket?
- Hur ser de på sin egen roll i det pågående förändrings- och utvecklingsarbetet vid fakulteten?

MATERIAL OCH METOD

Metod för insamling av data

Följande avsnitt har för avsikt att ge en närmare beskrivning av metoden som använts i studien. Data till studien samlades in genom kvalitativa forskningsintervjuer. En intervjuguide utformades (se bilaga 1) med relevanta frågor med avseende på studiens syfte. I samband med intervjutillfällena tog dessa sin utgångspunkt i intervjuguiden. Frågorna var avgränsade men ändå tillräckligt öppna för att ge intervjupersonen möjlighet till egen reflektion och värdering. Frågorna var därmed inte formulerade så att det blev en direkt fråga, utan de flesta frågor krävde viss eftertanke. I resultatet har intervjupersonernas namn ersatts med bokstäver för att få full anonymitet: **A, B, C, D, E, F, G, H, I, J**. Önskvärt hade varit att i anslutning till de illustrerade citaten ange om dessa var från en man eller kvinna men med anledning av den låga andelen kvinnor i studien var risken för igenkännande för stor varvid detta alternativet uteslöts.

Genomförande

I studien intervjuades totalt tio personer, fem från Skogshögskolans studentkår och fem från Skogsmästarskolans studentkår. Poster med högt inflytande över kårens verksamhet och som samtidigt har kontakt med en stor andel av studenterna på olika sätt har medvetet valts. Antalet personer som ingår i studien är vald utifrån Trost (2010), som menar att det är bättre med väl genomförda intervjuer, även om intervjuerna blir få till antalet, än flertalet kortare intervjuer. På så sätt får intervjupersonerna möjlighet att ge en djupare bild av hur de uppfattar och resonerar kring studien, samt får tillfälle för reflektion och analys av sin egen uppfattning.

Till att börja med kontaktades de utvalda personerna via mejl. I mejlet beskrevs syftet med uppsatsen samt orsaken till varför just aktuell person var av intresse för intervjustudien (Se bilaga 2). Ett sista datum sattes för svar på mejlet för att underlätta bokningen av en tid och uppstarten av intervjuerna enligt tidsplanen. Efter positiv respons fastställdes ett datum för intervju.

En pilotintervju utfördes initialt för att prova intervjuguiden och för att eventuellt revidera frågorna, utöver antalet intervjuer för studien, med en person på en liknande post som det tänkta intervjupersonen. Tiden för intervjun sattes till 30-45 minuter, och tidsramen för intervjun jämfördes mot antalet frågor. Metoden med att undersöka om upplägget på intervjun stämmer med utsatt tidsram styrks av Kvale (2009), som menar att det är av betydelse för att få en uppfattning om frågorna i intervjun är relevant och om frågorna behöver revideras.

Alla intervjuerna bandades med hjälp av en digital diktafon. Eftersom antalet personer som utförde intervjuerna var två, kunde personen som ställde frågorna ägna intervjupersonen den uppmärksamhet som krävdes under själva intervjun. Samtidigt kunde den andra personen som utförde intervjun föra lättare anteckningar. På det här sättet ökade antalet intryck från

intervjun. Vikt lades vid att personen som ställde frågor var den som förde intervjun, och att den som förde anteckningar höll sig neutral och bara inflikade om nödvändigt. Avsikten var att minska intervjuarnas påverkan på intervjupersonerna.

Etiska överväganden

Före intervjuerna informerades intervjupersonerna om de forskningsetiska principerna, där individskyddskravet baseras på fyra huvudkrav. De fyra kraven är Informationskravet, Samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet och Nyttjandekravet. *Informationskravet* innebär att deltagarna informeras om syftet, deras medverkan i och gällande villkor för studien. Det ska även framgå att deras deltagande är helt frivilligt, och att deltagarna kan avbryta sin medverkan när de vill. *Samtyckeskravet* innebär att medverkan i studien bestäms av deltagarna själva. Deltagare under 15 år kräver målsmans godkännande.

Konfidentialitetskravet innebär att deltagarna har full anonymitet och att inga uppgifter ska lämnas eller publiceras så att deltagande personer går att spåra. *Nyttjandekravet* innebär att insamlade uppgifter om deltagarna endast får användas i forskningsändamål (Vetenskapsrådet 2002). Intervjupersonerna informerades om de forskningsetiska principerna först i samband med mejlet som skickades ut till alla deltagare i studien (se bilaga 2), sedan i samband med själva intervjun.

Bearbetning, analys och tolkning av insamlat material

De bandade intervjuerna transkiberades ordagrant till textfiler, som sedan användes som underlag vid analysen av studien. Först skapades en helhetsbild över intervjuerna genom att läsa det transkriberade materialet. Det som upplevdes som meningsfullt och relevant för studien plockades ur helhetsbilden. Sedan skapades fem passande teman, baserade på olika synvinklar från intervjupersonerna. Återkommande uppfattningar och intryck bland intervjupersonerna hamnade under valda teman. De olika temana kopplades samman med syftet med studien. Efter en noggrann och upprepad genomläsning bestämdes att fokusera på följande teman: Invalet, Introduktion till kårpost, Poster och inflytande, Uppfattning om genus och jämställdhet och Arbete med genus- och jämställdhetsfrågor. Inledningsvis beskrevs temat som därefter illustrerades med intervjuцитat och i diskussionen gavs slutligen reflektioner och återkoppling till tidigare forskning.

Tillförlitlighet och trovärdighet i studiemetoden

Enligt Trost (2010) är det viktigt att utföra kvalitativa studier på ett trovärdigt sätt, även om reliabilitet och validitet inte är lika hög som i kvantitativa studier.

Reliabilitet (tillförlitlighet), innebär att studien ska kunna utföras igen vid ett annat tillfälle och ändå visa samma resultat. Detta kan vara problematiskt i en kvalitativ studie med djupintervjuer, då människan är föränderlig och dess tankar och åsikter kan förändras (Trost

2010). Kvalitativa studier anses ha en låg grad av reliabilitet eftersom resultatet beror på hur lyhörd och uppmärksam undersökaren är och hur denna agerar under intervjun.

Validitet handlar om i vilken utsträckning den valda metoden lyckats svara på syftet och frågeställningen med studien vilket ställer krav på intervjuaren och hur denne ställer frågor, eftersom upplägget på intervjun till stor del påverkar resultatet (Trost 2010). Det är viktigt att intervjuaren påverkar den intervjuades svar i så liten utsträckning som möjligt. En risk som finns är att intervjupersonerna svarar utifrån vad de tror att intervjuaren vill att de ska svara. En annan risk är att svaren tolkas utifrån intervjuarens egna förväntningar och värderingar.

Uppskattning av reliabilitet och validitet är främst utformat för kvantitativa studier och kan bli problematiskt när det rör sig om kvalitativa studier (Trost 2010). För att ändå få så hög reliabilitet och validitet som möjligt har studien utförats på ett trovärdigt och relevant sätt, så som Trost (2010) föreslår. Ledande frågor har undvikits, vi har varit väl insatta i ämnet som studerats, samt tolkat resultatet på ett ifrågasättande och teoretiskt vis.

RESULTAT

Det var en stor spridning bland intervjupersonerna gällande ålder, ursprungsort och bakgrund. De kom från i stort sett hela Sverige och både från större städer och mindre samhällen. Åldern varierade mycket bland intervjupersonerna men de flesta befann sig mellan 20-30 år.

Det var ingen av intervjupersonerna som gått direkt från gymnasiet till att börja studera vid fakulteten för skogsvetenskap på SLU. Däremot fanns en ganska tydlig skillnad mellan skogs- och jägmästarstudenterna. De som studerade till jägmästare hade ett till tre år mellan gymnasiet och universitetet, medan de som studerade till skogsmästare hade betydligt större tidsintervall där emellan. Flera hade studerat ett basår innan universitetsstudierna. De som läst naturvetenskapligt basår studerade vidare på jägmästarprogrammet, och de som läst ett skogligt basår behövde det för att få behörighet till skogsmästarprogrammet.

Anledningen till varför deltagarna sökt till skoglig utbildning varierade. Många berättade om ett intresse för naturen som funnits där länge. Jakt var ett centralt intresse bland många av intervjupersonerna. Hälften av intervjupersonerna uppgav att de hade haft någon som inspirerat dem till att söka, och i de fallen var det en pappa eller morfar. Fyra stycken berättade att någon i familjen ägde egen skog. Bland de som sökt till skogsmästarprogrammet var det flera som uttryckte att de tröttnat på ett gammalt jobb eller fått lägga ner ett eget företag efter längre tid och behövde göra något nytt. De föredrog den kortare utbildningen och den mer praktiska inriktningen på skogsmästarutbildningen. En person som varken hade skog i familjen eller någon speciell person som inspirerat till valet av utbildning såg sig själv som ovanlig på utbildningen på grund av det:

"[...]nä, jag är väldigt ovanlig på det sättet [...]jag är en riktig stadsbo från början" F

Sju av tio trivdes väldigt bra i ledarrollen och tre av dem såg sig själva som självklara ledare i framtiden. Men det fanns också de som inte kände sig som lika självklara ledare men såg det heller inte som en omöjlighet att hamna på ledarpositioner i framtiden:

"[...]det är inget jag vill, det är inte mitt mål i alla fall i livet, att leda folk" F

"[...]jag tycker det är roligt och finns det folk som är bättre, då ska dom köra på det liksom, jag kan gärna va nånstans mitt emellan bara jag får den känslan att jag tillför nånting till den organisationen jag är med i" G

Det fanns lite olika uppfattningar bland intervjupersonerna om vad som var bra ledaregenskaper:

"[...]se helheten, hela tiden, alltså inte bara inriktad på en grej, det här ska fixas utan alltså vi måste fixa det här för att allting ska funka i alla led liksom[...]och sen har jag nog rätt så lätt att ta

människor, alltså alla typer av människor[...]ganska lätt och kommunicera med alla, gör ingen skillnad på folk liksom.” A

”[...]jag tror i så fall att ja, att jag är demokratisk kanske, just att jag vill höra allas åsikter[...] ja att jag ser såna som sitter tysta, har också en mening och har ofta väldigt bra[...]vissa andra som är mer auktoritära och bara kör över liksom.” J

”[...]nä men jag tycker det är kul och liksom ha, ha den där lite övervaknings, alltså lite koll på vad som händer, antingen ska det va att, antingen ska man bli direkt då, gör detta, och så ska man inte behöva tänka själv eller så liksom, eller så vill jag vara med på allt liksom.” E

Alla trivdes väldigt bra med sin utbildning, både i klassen, med lärarna och på skolan i allmänhet. Flera påpekade att det förekom grupperingar i klassen, men att det bara var naturligt och att alla ändå var trevliga mot varandra. De hade inte själva varit med om något otrevligt så som trakasserier eller liknande men någon person vittnade om att det hade hänt andra. De tycker att det är bra relation studenterna emellan och stämningen är bra på båda skolorna.

Flera av intervjupersonerna hade ingen direkt utstakad väg efter utbildningen utan var ganska öppna för flera möjligheter. Att bli kvar inom skogssektorn var en tänkbar möjlighet för de flesta men det fanns också tankar på att fortsätta inom bankvärlden, mäklarspåret, ekonomi och liknande.

Invalet

Invalet är en av de första kontakterna studenterna har med kåren på skogsutbildningarna och väldigt viktigt eftersom det både avgörs vilka som ska vara med och styra kåren under kommande år, samt om studenten själv ska vara en del av det arbetet. Invalet till studentkåren sker på hösten för båda utbildningarna. För jägmästarna sker det efter ungefär två månader men för skogsmästarna sker invalet efter bara någon vecka. På båda skolorna samlas studenterna en dag för inval och får då lite kort information om posterna och har möjlighet att ställa upp som kandidater. Det är studenter från årskursen över som berättar lite om posterna och nya studenter får helt enkelt anmäla intresse för den post de vill ha.

Någon berättade att på skogsmästarskolan finns som tradition att alla studenterna ska vara engagerade i kåren och ha någon slags funktion, även om det bara är en väldigt liten post. Det fungerar så att om det är flera intresserade till en och samma post så lottas det bland dessa. Är det fler intresserade till posterna som ingår i kårstyrelsen, exempelvis kårordförande, så får de andra studenterna rösta på de personer de vill ska sitta i styrelsen. Det var ingen av intervjupersonerna från skogsmästarstudenterna som tyckte att deras invalsförfarande var problematiskt på något sätt, utan snarare demokratiskt och rättvist eftersom det skedde genom

lottning. Studenterna behövde inte stå upp och argumentera för just den post de ville ha, utan det var bara att anmäla intresse genom att skriva sitt namn på en lapp:

"[...]posterna läses upp och sen får man anmäla sig till poster som, eller till den post man är intresserad av[...]"D

"Var det fler som ville ha än vad det fanns platser så lottades det"

B

Intervjupersonerna från jägmästarstudenterna berättade att det i deras kår finns ett begränsat antal poster som ska tillsättas. Där fungerar det så att när varje sektion och post inom kåren ropas upp får de som är intresserade räkna upp handen och förklara inför de andra varför just de skulle passa bra. Då flera är intresserade av samma post sker en omröstning bland studenterna. Det är en sluten omröstning som sker, men som en av intervjupersonerna uttryckte sig så är den sluten så gott det går, studenterna får lägga ner ansiktet i händerna och blunda medan rösträkningen pågår.

Tre av de intervjuade jägmästarstudenterna uttryckte att det kunde finnas vissa problem, med avseende på jämställdhetsaspekten, kopplade till deras inval. Det som kom fram var framför allt att det gynnar de som har lätt för att prata inför andra och inte har några problem med att argumentera för sin sak inför en stor grupp människor. En person påpekade att det finns en risk att tjejer lär känna tjejer och att killar lär känna killar. I invalet kommer sedan de som lärt känna varandra att rösta på varandra, och då kan tjejerna missgynnas eftersom det är en ojämn könsfördelning på utbildningen. På så sätt fanns det en risk att de personer som var bäst lämpade för en post inte väljas in:

"[...]har man inte det civilkuraget och vågar ställa sig upp inför en hel klass, det kan vara jättejobbigt för många[...]jag har inte det problemet på det sättet men dom som har det och kanske skulle vara jättelämpade för en post, som är jättekunniga i ekonomi eller nånting men, nä jag vågar inte ställa mig upp[...]och det är det som är ett problem"G

"[...]ja, jag önskar ju att det var så, men det är rätt olika, alltså olika från person till person, det finns ju tjejer som är väldigt framåt också. Men det är inte omöjligt att det eftersom det är mer killar[...] att det blir att killar har lättare för att få de större posterna"J

"[...] att dom som syns mest och hörs mest, dom blir ofta valda och det är ofta killar också [...]"J

Åtta av de tio intervjupersonerna tyckte dock att invalet var demokratiskt och rättvist och gav alla studenterna samma chans att bli invalda i kåren. Åtminstone hoppades och önskade de att det var så, samtidigt som de pekade på risken att fördomar kunde spela in vid invalet och därför avgöra vilka personer som röstas in:

"[...]ja, absolut, det det tycker jag, eftersom man har en inröstning på allting så, det är möjligtvis om folks fördomar skulle spela in vid själva kårinvalet" F

Tre av intervjupersonerna vittnade om att de som var engagerade i jägmästarnas kår var väldigt drivna och utåtriktade personer. Att det var framför allt dessa som utmärkte sig och engagerade sig i kåren:

"[...]alla är ju väldigt framåt, väldigt sociala, det är väl typiskt, alltså dom som blir invalda då, alltså dom tar mer plats, det är dom som, alltså sätter ut armbågarna lite liksom och syns, det är dom som får positioner" J

Två stycken tyckte att invalet skedde väldigt tidigt och att det saknade tillräckligt med information och kunskap om vad de olika posterna innebar, samtidigt som studenterna knappt kände sina klasskamrater som kandiderade till de olika posterna. På grund av att studenterna har så bristande information om vad posterna innebär, kan vara svårt att få in rätt person på rätt plats:

"[...]vårt var ju väldigt tidigt, så det finns väl vissa val som jag, alltså, röstade på då som jag inte hade gjort idag, nu när jag väl känner dom [...] ja det är för kort tid för att få en rätt bild av personen om man säger så." J

"[...] jag tror aldrig det kommer bli så att alla vet om vad det innebär eller så [...] det är svårt att få fram information på så kort tid, och så är det när man är nystartad på posten och så, så ska man försöka styra ihop allt på väldigt kort tid." F

De av jägmästarstudenterna som påpekade brister med invalet hade förslag på hur invalet kunde förbättras. Att det viktigaste var att de nya studenterna som skulle väljas in fick ordentligt med information inför invalet. Det var också viktigt att äldrekursarna skulle kunna stötta de nya på ett annat sätt till att ställa upp som kandidat på invalet:

"[...] hade man då fått mer information och att man får prata med den som är innan och mer så här, eller mer intervjubaserat kanske att ja, men jag tycker verkligen du skulle passa för det här [...]" G

Introduktion till kårpost

Det var ganska blandade upplevelser och erfarenheter kring den introduktion intervjupersonerna fått till sin post. Alla hade först valts in som vice, och då gått bredvid en äldrekursare som samtidigt var ordinarie på den posten. Sex stycken av intervjupersonerna var nöjda med sin introduktion och sin företrädare och hade därifrån fått mycket hjälp och stöd och på det sättet kommit in bra på sin post. De kände även att de kan kontakta sin företrädare då de har frågor eller var osäkra på någonting.

De andra fyra, tre av dessa skogsmästare, kände att överlämnandet kunde ha skötts bättre och att de gärna hade haft en bättre introduktion, men att de nu själva var med och jobbade för att det skulle fungera bättre nästa år. Det fanns en önskan om en mer personlig dialog med sin företrädare där det fanns möjlighet att sitta ner och diskutera igenom sina arbetsuppgifter och viktiga saker med sin post:

”[...] jag hade nog gärna velat haft en mer personlig dialog vid överlämnandet, det hade inte behövt vara så jättemycket men åtminstone nånting” D

I jägmästarnas kår fungerar det så att de som går av sin post lämnar ett så kallat testamente till sina efterträdare med viktig information om just den posten. De som nämnde det i intervjun tyckte det var en bra sak:

”[...]det känns som att jag har fått ett väldigt bra grepp på vad det är min post innebär och vad det är jag ska göra, särskilt[...]i samband med testamenten och sånt här[...]glöm inte bort detta och tänk på detta” E

Två av skogsmästarna pratade om en pärm som de trodde alla nytillträdde skulle få av sin företrädare med viktig information om sin post. Det här var något som inte verkade fungera och som flera ville arbeta med att förbättra:

”[...]dom sa där vi skulle få en pärm och grejer att som, här, det här med kontaktpersoner och det här, det här är ert uppdrag liksom, ingen, alltså, jag tror nån har fått en pärm [...]det hade vart enklare om man hade fått en pärm där man visste liksom vad, vad det handlade om, och det ska jag försöka fixa till nästa år, eller vi ska ju försöka fixa det” I

Fyra av de tio tyckte att det rent generellt var för dålig information innan invalet och att det var svårt som så ny student att veta riktigt vad det gick ut på och vad posterna innebär. De kände dock att de hade hyfsat bra koll på sitt uppdrag och i annat fall kunde de fråga någon om råd och hjälp. Skogsmästarna gick ett halvår som vice ihop med sina företrädare innan de gick på sina ordinarie poster. Jägmästarna gick ett helt år som vice innan de tog över. Det var också bland skogsmästarna som flest kände att de hade behövt en bättre introduktion till sina poster.

En person svarade att den har känt att de blivit lite inkastade i det hela men att det ändå hade löst sig till slut. Personen hade varit med på ett par möten med äldrekursarna och därefter tagit över sin post:

”[...]dom som går i tvåan nu tyckte att dom hade fått alldeles för dålig introduktion[...]vi har väl inte tyckt att det varit så jättebra vi heller utan vi har blivit lite inkastad i det här men vi har väl löst det mesta” B

Poster och inflytande

Alla upplevde att killar och tjejer i princip hade samma förutsättningar att få poster och inflytande i kåren. Det var en person som uttryckte att det kunde finnas problem med att locka tjejer till ledande poster i kåren då det i dagsläget bara satt killar på de posterna och därmed var förebilder vid nästa års inval. Det var dock flera som tyckte att det var svårt att svara på den frågan då de inte varit engagerade i kåren särskilt länge och att det var svårt att se något sådant mönster just därför. De visste kanske bara vem som innehaft posten de senaste två åren, eller till och med bara den senaste företrädaren till dem. På frågan om det var någon post som oftare åtog av det ena könet så var det framför allt jaktmästare och ordförande för Jaktvårdsföreningen som kom upp. Alla intervjupersoner från skogsmästarkåren tyckte att tjejer i alla fall hade lika stor chans att få dessa poster eftersom de tillsattes genom lottning om flera var intresserade. Men i jägmästarnas kår var uppfattningen att det oftast var en kille som satt som ordförande i Jaktvårdsföreningen:

"[...]jag tror det kommer mycket från hur, själva jaktkulturen ser ut, att det är, det är väldigt mansdominerat och man tycker att...det är en mer manlig dominerad hobby, och på det sättet speglas det av in i vår kår som håller på med jakt[...]det kanske gynnar, inte gynnar men det kanske, attraherar mer killar och män" G

Tre av jägmästarstudenterna nämner att det i dagsläget är fler killar som innehar ledande positioner i sektionerna. Men de tar också upp faktumet att det är fler killar än tjejer totalt som studerar jägmästarprogrammet som en bidragande faktor:

"[...]det är ju det här att det inte är fifty-fifty i kåren på tjejer och killar men det är det ju inte heller på utbildningen så det är ju lite, lite svårt att dra rakt av så[...]det som jag liksom lagt märke till, speciellt i vår årskurs, det är att det är ingen tjej som sitter på någon ordföranderoll, det har jag liksom tänkt efter och lagt märke till men det, det är som sagt inte jättekonstigt när det är så pass mycket mindre tjejer per kille i skolan i helhet" C

"[...]alltså när jag bara tänker i min årskurs[...]dom tjejer som jag ser lite som lite ledarroll och så vidare, och lite ja, jag brukar använda ordet pondus, alltså dom som har det dom har också tagit en plats i kåren, som är olika stor liksom[...]jag tycker inte det har nånting med, att det är killar som håller varandra om ryggen eller så, det kan jag inte se" C

"[...]visst jag kan väl också se en viss sanning i detta att, att ordförandeskapet i många av sektionerna är väl just killar i min, i min årskurs och sen är det många tjejer som är med, alltså som har poster i sektionerna men som inte har just ordförandeskapet, kanske att ordförandeskapet, att det är mer killar som sitter som

ordförande så att säga men jag vill inte påstå att det var någon skillnad” E

Det var en av intervjupersonerna som nämnde att hen upplevt en skillnad mellan killar och tjejers engagemang i kåren. Vilket också kopplades samman med att det var framför allt killar som idag satt på ordförandeposterna:

”[...]dom tyngre posterna så upplever jag att det är mer killar som tar dom, och det är nog mycket för att dom hörs mer, alltså just då vid inval och sånt [...]” J

Intervjupersonerna tyckte överlag att de personligen hade bra inflytande på sina poster, lite beroende på i vilken instans det gällde. De upplevde att de hade lätt att komma till tals och att de blev lyssnade på, kanske till och med tvärtom ibland att de fick lägga band på sig för att inte ta för mycket plats. Den allmänna uppfattningen var också att det inte var någon skillnad mellan killar och tjejer vad gällde inflytande i kåren och att komma till tals, men en person påpekade att det kunde finnas könsskillnader där tjejers inflytande var svagare än killarnas:

”[...]det har varit väldigt bra klimat i gruppen så alla lyssnar på alla förslag och åsikter och så” B

”[...] vi säger det är hälften som vill och hälften som inte vill, då tror jag nog att det är svårare som tjej att få sin röst hörd [...] då kommer det där gammelmådig tänket in att män kan mer eller, alltså det finns alltid där bak och gnager, att vi hörs mer, att vi syns mer och då blir det att dom trycks ner [...]” J

Något som kom upp under intervjuerna är att det skiljer sig mellan kårerna vad gäller ordförandeposterna inom de olika sektionerna. Inom skogsmästarkåren sker inte några officiella val till ordförande inom exempelvis festmästeriet, utan gruppen utser själva inofficiellt en person som får lite extra ansvar. Det är bara posterna i kårstyrelsen som väljs in. Den person som väljs som gruppens ledare är en person som sticker ut lite och liksom naturligt tar på sig ansvaret, det är någonting som bara blir:

”[...]jag vet att förra året så hade dom också en som var ansvarig för festmästeriet, men det var inte heller någon omröstning utan det var bara som det blev. Det var typ som för oss då det märks vem som tog ansvar så” B

Uppfattning om genus och jämställdhet

SLU:s lika villkorsplan och arbete med genus och jämställdhet var något som de flesta kände till, åtta av tio hade hört talas om lika villkorsplanen. Hur väl personerna kände till planen varierade bland deltagarna:

”Ja, jag känner till, men jag har inte fått någon detaljerad information om hur dom ska jobba med det eller nånting.” C

Det var en skillnad i kännedom om lika villkorsplanen mellan kårerna, då ena kåren har haft genus- och jämställdhetsföreläsningar. I samband med de här föreläsningarna synliggjordes SLU:s lika villkorsplan och arbete med genus och jämställdhet. Det fanns blandade reaktioner från de arrangerade föreläsningarna. De exempel som togs upp upplevdes av någon som svår att relatera till. Det framkom åsikter om att föreläsningarna inte var bra planerade rent tidsmässigt, och att det var för låg nivå på en av föreläsningarna:

”Det var någon miss med någon lektion som inte ens var obligatorisk och så att det var rätt många som missade den, på grund av tenta dagen efter och sånt [...]” A

”Det kändes som att det var samma sak som man gjort i både gymnasiet och grundskolan.” B

Andra åsikter som berörde en positiv aspekt var att frågorna togs upp och belystes. Ett par personer upplevde att en föreläsning uppskattats mycket bland studenterna som deltog i undervisningen:

”[...] att det första var det väl inte så många som tyckte att det var bra, men det andra, vi, vi som var där tyckte att det var väldigt bra!” B

”[...] härskartekniker tyckte jag var intressant som fan.” I

Det fanns en splittrad uppfattning av innebörden i begreppet jämställdhet. Hälften hade en uppfattning om att begreppet behandlar jämlikhet mellan alla individer, oavsett kön, etnisk bakgrund, religiös livsåskådning eller funktionell nedsättning. Den andra hälften hade uppfattningen om att begreppet behandlar jämlikhet mellan kvinnor och män:

”...det ska vara lika mellan killar och tjejer, man ska ha samma möjligheter. Man ska kunna välja den utbildning man vill, det jobbet man vill och inte hindras av kön [...]” B

”[...] alla ska ha samma förutsättningar oavsett kön, hy, var man kommer ifrån, vilken religion.” J

Alla var överens om att grunden bakom jämställdhet är att alla ska behandlas lika och att alla ska ha samma förutsättningar att göra vad den enskilda individen vill. Att sätta ord på begreppet genus upplevdes som svårare än att diskutera begreppet jämställdhet. Ingen hade en rak definition av begreppet utan uppfattningen kring genus varierade:

”Genusfrågor rör mer alltså perspektiv på manligt och kvinnligt, tänker jag väl mer.” A

”Att många ser det som en negativ och jobbig sak, medan det borde också vara självklart.” F

”[...] men jag tänker just det här att det ska vara jämställt, att man ska få lika behandling och lika, att det ska ju inte finnas någon skillnad på hur man mottas eller behandlas som tjej gentemot hur man behandlas som kille [...]” E

Innebörden av genus och jämställdhet var hos de flesta att alla individer ska bemötas lika, oavsett kön. Därmed ska en person inte bemötas med en förutfattad mening att denne inte klarar av att utföra en viss uppgift på grund av sitt kön eller sin bakgrund. Fokus låg på betydelsen av de individuella egenskaperna. Det är de individuella egenskaperna som ska avgöra om en person hamnar inom en yrkesgrupp eller på en specifik post. Det ska sedan resultera i att alla får lika lön för samma arbete. Uppfattningen om att Sverige redan är jämställt idag fanns också med i diskussionen:

”[...] det har ju vart ojämnt i historiska perspektiv, men ja, ja men den är ju rätt uttjatad den här debatten, och det är ju inte så i, jag tror inte det är så, även om vissa grupper påstår att det är så överallt [...]” E

Hur trygg personerna kände sig att diskutera genus och jämställdhet var olika beroende på hur väl personen kände sig insatt i ämnet. Hos ett par personer var uppfattningen att det var svårt att diskutera ämnet eftersom de själva inte kunde placera sig i en situation där de känt sig diskriminerade, eller upplevt att någon annan blivit det. En annan åsikt som kom fram var att personen upplever att det blir ett bättre klimat i grupper med blandad könsfördelning, vilket grundar sig på egna erfarenheter:

” [...] jag är så befriad från sånt själv, så att jag har svårt att sätta mig in i hur det är att va i dom situationerna [...]” G

”[...] resultatet av att ha en mix i en grupp människor, men det baserar jag bara på min egen erfarenhet då från verkliga livet [...] för mig så blir det mycket djupare samtal om man har både och, [...]” H

Åtta av tio ansåg att det är frågor som är viktiga för kåren och att de absolut hör hemma där. Sex av tio ansåg att de själva saknade kunskap i frågorna, men även att hela kåren saknade kunskap. Det var olika tankar kring om det fanns tillräckligt med kunskap eller inte, och om hur kunskapen skulle kunna ökas:

”En del vet man ju mer om just för att det har taglats så mycket i både grundskolan och i gymnasiet.” B

”SLU kanske skulle ta in kåren ännu mer [...]” G

En person reflekterade över att den ser sig tillhöra en annan generation än den som är aktiv på arbetsmarknaden idag, och därför fostrad med ett annat synsätt på genus och jämställdhet:

”20 år framåt när vi är den stora åldersgruppen, då tror jag att det ser annorlunda ut.” E

En annan tanke hos en av personerna var att den kände att den försökte vara medveten i sina handlingar och hur den bemöter andra människor:

”Jag försöker jobba jättemycket med mig själv [...] men jag försöker att vara väldigt noga med att alla får komma till tals, även om killars röst hörs så ska jag ändå låta kvinnorna prata och liksom försöker arbeta med det själv.” G

Arbete med genus- och jämställdhetsfrågor

Det fanns inget aktivt arbete med genus- och jämställdhetsfrågor på kårerna. En person uttryckte det som att kåren i dagsläget inte har tid att jobba med de här frågorna, eftersom stor del av tiden går åt till andra större projekt. En uppfattning på frågan om kåren borde jobba med genus och jämställdhet var att det inte har behövts eftersom det inte funnits något problem som skapat anledning för diskussion, men det fanns även uppfattningen om att det behövs arbetas med dessa frågor:

”Nä, det tycker, nä, jag tycker det, så länge det fungerar och det tycker jag att det gör.” E

”Efter de här föreläsningarna som vi haft om genusfrågor så är det en del som tycker att det är jävla bögfasoner och sitta och snacka om sånt, så att det behövs”. H

Tankarna kring hur det skulle kunna genomföras och om ansvaret låg hos kåren eller hos SLU var splittrad. Varför SLU skulle hjälpa kåren att jobba med dessa frågor grundades på olika tankar och reflektioner:

” [...] tror jag är jättebra för att det är ändå ett statligt organ som ska se till att värderingarna som finns i samhället ska implementeras, [...]” F

” [...] men det skulle vara bra om SLU så här, hjälpte till och presenterade, för jag har ju ingen aning om hur man ska gå tillväga för och, ja, jobba med genus och jämställdhet, jag har ingen aning hur man gör det.” I

” [...] men jag tycker att det här är en jättebra grej att SLU uppmärksammar oss kårer också och får med oss i arbetet med och säger att det här är en viktig del av våran, våran plan för lika

behandling [...] det är jätteviktigt att dom får med oss studentkårer för vi har kontakt med varenda student [...]" G

"[...] det funkar nog bättre i skolan rent generellt lektionsmässigt och lägga in det i undervisningen än i kåren." B

Det framgick att det fanns upplevelser om att kåren skulle ha en större framgång än SLU, och även ett ansvar, med att jobba med genus- och jämställdhetsfrågorna. På frågan om SLU har ett ansvar gentemot kåren att jobba kring de här frågorna framkom:

"Ja, det tycker jag, men jag tror inte SLU, alltså just med så som läget är just nu så tror jag inte dom kommer alltså dra i det, utan vill vi få mer jämställd och rättvis kår så får vi dra i det själva." J

Upplevelsen att ansvaret låg hos både SLU och hos kåren fanns, och att genus och jämställdhet är ett område som bör jobbas med från alla håll. Samtidigt uttrycktes tanken om att det inte bör jobbas alltför mycket med dessa frågor eftersom det redan är naturligt hos studenter och kan på så sätt skapa en negativ inställning hos studenterna om det upprepas för mycket:

"Jag tror att det ska tryckas från bägge hållen för att det ska verka liksom." A

"[...] det känns som att det kan finnas risk för att folk blir negativt inställda istället, om man tjarar för mycket." B

Det fanns flera idéer på vad kåren skulle kunna göra för att öka kunskapen för studenterna, och för att förhindra kåraktiviteter som utförs på ett sätt som kan uppfattas som ojämnt:

"Många kårer har en lika villkors-behandlingsutskott och såna här saker, det är nånting som har rört mitt huvud och tänkt att det är en väldigt, väldigt bra idé" G

"[...] man kan använda kåren mer för föreläsningar, hålla temadagar, alltså det går att ställa ut i kårhuset, det går att göra såna här saker liksom, det går att använda kårhuset på [...]vi har såna mer unika kontaktvägar än vad SLU har, där dom kanske lyssnar mer på, via facebook, via twitter, via kårhemsidan och via massmejl." G

"[...] det är om man skulle skriva en egen lika villkorsplan [...] eller värderingsmall, på vad vi står för och så [...] då har man i alla fall nånting som man kan hänvisa till om det faktiskt är något som görs dåligt inom kåren." F

"[...] lobba för dom frågorna, alltså prata om det inom kåren, alltså ta upp det [...]" A

Det fanns en idé om att skapa en debatt, vilket varit genomförbart vid ett tidigare tillfälle i ett annat sammanhang. Idén underströks med betydelsen av att dölja att temat skulle vara genus eftersom det fanns en uppfattning om en attityd kring genus som skulle göra att folk inte skulle vilja komma på debatten:

”Jag tror man får vara lite smart och inte säga att det är en genusdebatt, för då tror jag det kommer vara många som rycker på axlarna och går därifrån, utan jag tror man ska, lite som i undervisningen, väva in det i ett annat moment och låta det diskuteras då”. C

Att börja med att undervisa studenterna redan i början av utbildningen, till exempel under insparken, upplevdes som en fördel hos en person:

”Jag tror det skulle vara bättre att börja redan från början när man är ny i klassen och inte känner varandra, för nu har vi ändå gått redan nästan ett år och så det är ju en ganska inarbetad grupp nu, det gör ju att det är svårare att bryta mönster.” B

Betydelsen av att jobba med det redan i utbildningen är att det skulle lägga en grund hos individerna innan de kommer ut i arbetslivet. Då skulle studenterna förberedas inför möte med olika typer av människor i kommande arbetsliv och lära sig att hantera sina förutfattade meningar. En återkommande tanke bland deltagarna till varför det bör jobbas med dessa frågor låg i deras uppfattning om att dagens skogsbransch är ojämförbar:

”Ja, för många av oss själva kommer ju hamna i den situationen att man kommer vara arbetsgivare eller lönesättare eller vad man blir [...] ja det tror jag att det är viktigt att det kommer med redan nu, för annars hänger det ju kvar det här att, inom mansdominerat, alltså, att män ska tjäna mer än kvinnor [...] gör du likadant arbete ska du ha lika lön, det tycker jag!” H

”Det är ju väldigt mansdominerande liksom och har vart det [...] Det kanske behöver in, alltså, nytt folk som ser saker med andra ögon och inte, alltså, ser det med det här traditionella och då kunde det vara väldigt bra och få in folk från andra kulturer [...]”

A

”[...] det börjar att röra sig åt rätt håll, med kvinnor i yrket och sen, tyvärr tycker jag, att det är många företag som kvoterar in kvinnor, vilket jag har svårt att se är rätt väg att gå, för det är väldigt många som blir bittra över det, vilket man märker bara i min klass, när det söker kanske 25 pers, söker fem tjänster och fyra går till tjejer fast vi är 20 killar som har sökt och fem tjejer, vilket jag tror är jättefel väg att gå för det orsakar bara ännu mer

*bitterhet hos folk. Däremot så måste man ju få in tjejerna i
branschen [...]” F*

DISKUSSION

Tre intervjupersoner reflekterade över att det kunde finnas problem, kopplade till homosocialitet, i samband med invalet till kåren. Homosocialitet kan tas i uttryck i informella nätverk där grupper, oftast män, stärker och lyfter varandra och på det sättet etablerar och bibehåller positioner (Lipman-Blumen 1976). De hade uppmärksammat att processen som den är idag kan leda till att kåren går miste om kompetenta personer genom att dessa missgynnas av den aktuella invalsmetoden. Problemet är, att om män väljer män och det är fler män än kvinnor som studerar på jägmästarprogrammet kommer det vara fler män som lär känna varandra och som kan rösta på varandra i invalet.

En studie utförd på Umeå universitet visar att det fanns en bild av att män inom Umeå Studentkår har lättare att ta sig fram och nå högre positioner (Eman 2004). Det fanns även en uppfattning av att en brist på kvinnliga företrädare hjälper till och upprätthåller den här strukturen. Det kan kopplas till problemet som lyftes i resultatet att män på flera ledarposter förstärker normen att det är män som leder, och omedvetet förmedlar det en bild till de nya studenterna som ska väljas in på poster. Några av intervjupersonerna lyfte fram faktumet att det bara är män på ordförandeposterna inom deras kår. Därmed saknas kvinnliga förebilder på ledande positioner.

Enligt Hirdman (1988) är män som grupp strukturellt överordnade kvinnor som grupp och har därmed större makt. De flesta ansåg att tjejer och killar har samma förutsättningar till inflytande över kårens verksamhet, men en person trodde att det kunde finnas situationer där kvinnors röst var mindre värd än männens i beslutsammanhang. Då båda skogsutbildningarna är väldigt mansdominerade, samtidigt som det finns normer och strukturer som i många sammanhang är till männens fördel, finns det en möjlighet att kvinnors åsikter i vissa lägen värderas lägre.

Den här studien visar att det saknas kunskap i frågorna, då intervjupersonerna hade svårigheter att diskutera genus- och jämställdhetsbegreppen, då framför allt genus. De hade till exempel svårigheter med att definiera begreppet jämställdhet. Hälften av dem definierade jämställdhet som dess vedertagna betydelse, det vill säga jämlikhet mellan kvinnor och män, medan den andra hälften förväxlade jämställdhet med jämlikhet. Det var ingen av intervjupersonerna som kunde säga vad genus är, och det fanns förväxlingar med jämställdhet. En studie vid Linköpings universitet visar att även där saknar studenter tillräcklig kunskap i dessa frågor, men samtidigt tycker de att det är viktigt att genus implementeras i utbildningen (Anderssons 2004). Enligt Roth (2002) är kunskap nödvändigt för att kunna jobba med omfattande förändringar inom organisationer, särskilt när det kommer till jämställdhet. Att studentkårernas aktiva medlemmar saknar tillräcklig kunskap i genus och jämställdhet är ett strukturellt problem som försvårar ett aktivt och långsiktigt arbete med frågorna.

Det finns en allmän positiv inställning till jämställdhet i samhället och att jämställdhet borde vara en självklarhet (Magnusson 1999). Samtidigt tar Powell (2008) upp i sin utredning om ett genusintegrerat SLU att det är viktigt att SLU följer med i samhällets utveckling, speciellt då

det är ett universitet som säger sig vilja stå nära näringarna Trots intervjupersonernas bristande kunskaper så var de överens om att dessa frågor är viktiga och bör arbetas med och det framkom att SLU som statligt organ har ett ansvar att driva dessa frågor som en del av samhällets värderingar. En person ansåg att SLU med fördel kunde använda kåren i större utsträckning, då kåren har stora möjligheter att nå ut till studenterna. Då alla intervjupersoner har påpekat vikten av genus- och jämställdhetsarbete, och att studenterna utgör en del av samhällhets värderingar, borde det ligga i SLU's intresse att öka satsningarna inom det här området.

I resultatet framgick att studenterna från en av kårerna har haft föreläsningar om genus och jämställdhet som varit arrangerade av SLU. Intervjupersonerna som deltagit i undervisningen ställde sig positiva till att föreläsningarna genomfördes, men det framkom att nivån och upplägget borde anpassas till universitetsstudenter. Det framkom även att det finns ett behov av fortsatta föreläsningar, eftersom andra studenter uttryckt sig på ett sätt som tyder på kunskapsbrist i ämnet. I och med att det fanns åsikter om att nivån var för låg på dessa föreläsningar bör SLU jobba med att få en högre kvalitet på den här undervisningen. För att få studenterna intresserade och engagerade måste undervisningen vara på ett sådant sätt att alla studenterna känner sig inkluderade. I resultatet efterfrågades en bra nivå på innehållet, samt exempel som fler kan relatera till. SLU är inte ensam om att jobba med att implementera genus- och jämställdhetsperspektiv i undervisningen på grundutbildningen. På Handelshögskolan vid Göteborgs universitet genomfördes ett projekt under ett år som kallades Genus i utbildningen (Eriksson-Zetterquist & Svensson 2001). Projektet syfte var bland annat att synliggöra könets betydelse i undervisningen. Även på Linköpings universitet har projekt genomförts med syfte att integrera jämställdhet och genusperspektiv i grundutbildningen (Mattsson 2003).

Den här studien visar att det i dagsläget inte arbetas med genus och jämställdhet i studentkårerna. En person uttryckte det som att det inte finns tid med ett jämställdhetsarbete då andra kåraktiviteter och pågående projekt tar mycket tid, ett vanligt argument när organisationer inte arbetar med genus och jämställdhet (Roth 2002).

Några av intervjupersonerna upplevde att det fanns brister i introduktionen till sin kårpost. De uttryckte att de hade känt sig inkastade i något som de inte hade full koll på och de har fått lösa det på bästa sätt. Dålig introduktion kan försvåra kontinuiteten i verksamheten. Ett påbörjat jämställdhetsarbete skulle därför kunna stöta på ett hinder då det är nya personer på kårposterna varje år, och arbetet riskerar att falla mellan stolarna vid överlämnande av posterna. I Mattssons (2003) rapport påpekas också betydelsen av en tydlig organisation för ett långsiktigt jämställdhetsarbete. Detta på grund av att studentkårerna har problem med kontinuitet då de som är aktiva ofta sitter på sina poster under en kort period och nya personer hela tiden tillkommer. Det kan sägas att studentkårerna har dåligt minne vilket gör att det blir svårt att överföra kunskap och erfarenhet till nästkommande mandatperiod. Roth (2002) menar på att jämställdhetsarbetet måste ges tid och ske långsiktigt, det är viktigt att inte ge upp bara för att snabba resultat inte märks.

Flera av intervjupersonerna tyckte att kårerna själva kan jobba med frågorna på olika sätt, och flera förslag framkom. De föreslog exempelvis att kårhuset går att använda i större utsträckning än vad det görs idag, till bland annat föreläsningar och utställningar. De nämdes också att kårerna själva kunde upprätta egna lika villkorsplaner och upprätta ett eget utskott som fokuserar på genus och jämställdhet i kåren. Idén är inte unik. Det finns andra studentkårer som arbetar aktivt med genus och jämställdhet. I Uppsala studentkår finns en jämlikhetsgrupp och en jämlikhetsansvarig som jobbar för att alla studenter ska bemötas på lika villkor (Uppsala studentkår 2013). Då det finns ett tydligt intresse hos kåren, samtidigt som SLU målinriktat jobbar mot genus och jämställdhet, finns det egentligen inget hinder för att starta ett aktivt arbete med dessa frågor. För att ett långsiktigt och aktivt arbete ska kunna startas upp och fungera i kåren, måste det dock tas beslut och upprättas tydliga mål och strategier för hur det ska bedrivas. Det går att inhämta erfarenheter från Uppsala studentkår där de arbetar utifrån en jämlikhetsplan som dels anger riktlinjer för förhållningssätt mellan studenterna, dels hur kåren ska arbeta för att påverka universitetet (Uppsala studentkår 2012).

De flesta av Sveriges studentkårer är medlemmar i SFS. De har bland annat genomfört ett projekt som syftade till att engagera och inspirera deras medlemskårer till ett fortsatt arbete med jämställdhet (Sveriges förenade studentkårer 2009). Varken SMP eller JMP's studentkårer är medlemmar i SFS. Det gör att de inte har en stor organisation i ryggen som driver på och kan ge stöd för ett aktivt jämställdhetsarbete.

Intervjupersonerna ansåg att det föreligger ett behov av att jobba mot en mer jämställd skogsbransch. Behovet av att belysa genus- och jämställdhetsfrågor grundade intervjupersonerna bland annat på den bild av skogsbranschen som de upplever som ojämnställd med skev könsfördelning och som styrks av tidigare studier som visar att skogsbranschen är en av de mest ojämnställda branscherna i Sverige (Lidestav & Sjölander 2007). Några av de intervjuade upplevde att branschen är väldigt mansdominerad. De uttryckte det som viktigt att studenterna får kunskap i frågorna under studietiden eftersom de ansåg att nya värderingar bör tillföras branschen. En av intervjupersonerna trodde att många av studenterna slutligen kommer hamna på poster med ansvar för personal och lönefrågor. Samtidigt kunde en majoritet av intervjupersonerna se sig själv i en ledarroll i framtiden. I kombination med att många av de som går de skogliga utbildningarna hamnar på en chefsposition i yrkeslivet och att branschen redan är väldigt ojämnställd idag, så borde det vara av avgörande betydelse att implementera genus- och jämställdhetsfrågor för studenterna på de skogliga utbildningarna.

Analys av vald metod

I föreliggande studie har kvalitativa forskningsintervjuer tillämpas. I kvalitativa intervjuer ställs höga krav på intervjuaren, som har stort inflytande över det som berörs under intervjun och som sedan ligger till grund för resultatet (Trost 2010). En kritik som ibland lyfts mot kvalitativa studier är att metoden inte är kvantitativ och därmed inte vetenskaplig (Kvale 2009). Men både inom naturvetenskaplig och samhällsvetenskaplig forskning fyller kvalitativa studier en viktig funktion. En djupare förståelse för respondentens tankar och

värderingar kan skapas genom denna metod. En annan kritik är att kvalitativa studier inte anses generaliserbara då antalet respondenter är få till antalet och därmed inte kan ses som representativ för målgruppen. Kvale (2009) menar dock att antalet respondenter beror på syftet med studien och att det genom metoden istället går att få fram en djupare kunskapsbild av det studerade området.

Tiden för intervjuerna planerades först till 45-60 minuter. För att testa detta utfördes en testintervju, som hamnade inom tidsintervallet. Ytterligare genomförda intervjuer hamnade i tidsintervallet 30-45 minuter, och då reviderades intervjutiden. På grund av kortare intervjutid sattes totala antalet intervjuer till tio personer, istället för åtta personer, som var tänkt från början.

Slutsats

Det saknas tillräckligt med kunskap om genus och jämställdhet inom studentkårerna på jägmästar- och skogsmästarprogrammen. Idag bedrivs inget aktivt arbete med dessa frågor, men det finns en samlad åsikt om att jämställdhet är något bra och som borde vara självklart. En bidragande faktor till att något jämställdhetsarbete aldrig startats upp kan vara kunskapsbristen i genus och jämställdhet inom kåren. Det finns en utbredd uppfattning bland kårrepresentanterna att genus och jämställdhet hör hemma både inom SLU som helhet och inom studentkårerna. Genus och jämställdhet bör enligt intervjupersonerna inkluderas som en del i studentkårernas kontinuerliga arbete. Därutöver anser vi att SLU bör i sitt fortsatta arbete med genus och jämställdhet involvera studenterna och studentkårerna i större utsträckning än vad som sker för närvarande. På så sätt ökar kunskapen om frågorna hos studenterna och det blir lättare för studentkårerna att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Bland de olika metoder på hur problemet med kunskapfrågan skulle kunna lösas inom studentkårerna anser vi att upprättandet av ett eget lika villkorsutskott och en egen lika villkorsplan för studentkårerna är en god idé som uppstartande för ett aktivt arbete.

REFERENSER

Publicerat material

Andersson, L. (2004). *Granskning av sjuksköterskeutbildningen i Norrköping ur ett genusperspektiv*. Linköping. Linköpings universitet. (Jämställdhets- och genusrapporter vid LiU. ISSN 1652-8808; 6).

Arevalo, J., Mola-Yudego, B., Pelkonen, P., Qu, M. (2012). Students' views on forestry education: A cross-national comparison across three universities in Brazil, China and Finland. *Forest Policy and Economics*, vol 25, pp. 123–131.

Connell, R. (1987): *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford: Stanford University Press.

Davies, S. & Guppy, N. (1997). Fields of Study, College Selectivity, and Student Inequalities in Higher Education. *Social Forces*, vol 75, ss. 1417-1438.

Due Billing, Y. (2006). *Viljan till makt? Om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Lund, Studentlitteratur.

Eman, J. (2006). *Umeå Studentkår – en kår för alla?*. Umeå universitet. Sociologiska institutionen.

Eriksson-Zetterquist, U. & Svensson, E-M. (2001). *Genus i utbildningen – ett förändringsprojekt på Handelshögskolan vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs universitet. (Rapportserie 2001:5).

Fakulteten för skogsvetenskap (2011a). *Strategi för Fakulteten för skogsvetenskap* [Elektroniskt]. Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå. Tillgängligt: https://internt.slu.se/Documents/internwebben/jep-personal/personal-dokument/Personalfr%C3%A5gor%20internwebben/Strategi%20S-fak%20fr%20o%20m%202011_slutl.pdf. [2013-04-18]

Fakulteten för skogsvetenskap (2011b). *Lika villkorsplan för S-fakulteten för perioden 2011–2013* [Elektroniskt]. Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå. Tillgängligt: (https://internt.slu.se/Documents/internwebben/jep-personal/personal-dokument/Personalfr%C3%A5gor%20internwebben/Lika%20villkorsplan%20sfak%202011_2013.pdf) [2013-04-18]

Follo, G. (2002). A hero's journey: young women among males in forestry education, *Journal of Rural Studies*, vol 18, ss. 293–306.

Forsberg, G. & Sundgren Grinups, B. (2013). Jämställdhet. [Elektroniskt] I: *Nationalencyklopedin*. Tillgängligt: <http://www.ne.se/lang/jämställdhet> [2013-04-12]

Forsberg, U. (2002). *Är det någon "könsordning" i skolan?: analys av könsdiskurser i etniskt homogena och etniskt heterogena elevgrupper i årskurserna 0-6*, Diss. Umeå, Umeå universitet.

Glans, H. (2008). Uppdrag: Jämställdhet – redskap för aktivt förändringsarbete. Malmö. Liber.

Hirdman, Y. (1988). Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, ss. 49-63.

Hirdman, Y. (2003). *Om det stabila föränderliga form*. 2:a upplaga. Malmö. Liber.

Holgersson, C. (2004). *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*. Diss. Stockholm: Handelshögskolan.

Holgersson, C. (2006). Homosocialitet som könsordnande process. *Nordic journal for masculinity studies*, vol 1 ss. 24-41.

Husu, L. (2005). Towards gender Equality in Academia: Problems, Policies and Practices. [Elektroniskt] I: Thaler A. *International conference – creating cultures of success for women engineers* (ss. 13-33). Graz, Austria 6-8 October. Tillgängligt: http://www.womeng.net/wp/minutes%20and%20reports/WomEng-Conference-Proceedings_Oct2005.pdf#page=13 [2013-04-12]

Jakobsson, N. & Kotsadam, A. (2010). Do attitudes toward gender equality really differ between Norway and Sweden? *Journal of European Social Policy*, vol. 20, ss. 142-159.

Johansson, LG. (2005). Kön, genus och orsaksurval. I: Blomqvist M. *Dialoger mellan kön och genus*. Uppsala. Centrum för genusvetenskap, Uppsala Universitet.

Kvale, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2:a upplagan). Lund. Studentlitteratur.

Kvinnomaktutredningen (1998). *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*, (Statens offentliga utredning 1998:6).

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

Lindberg, L., Riis, U. & Silander, C. (2011). Gender Equality in Swedish Higher Education: Patterns and Shifts. *Scandinavian Journal of Education Research*, vol. 55, ss. 165-179.

Lindgren, G. (1999). *Klass, kön och kirurgi*. Stockholm: Liber.

Lipman-Blumen, J. (1976). Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions. *Chicago Journals*, vol 1, ss. 15-31.

- Magnusson, E. (1999), *Jämställdhet i många olika versioner – mönster i den politiska retoriken för jämställdhet i svenskt 1990-tal*. NIKK, nordisk institutt for kvinne- og kjønnsforskning, Universitetet Oslo.
- Mattsson, T. (2003). *Slutrapport från arbetsgruppen – ”Jämställdhet och genusperspektiv i grundutbildningen”*. Linköping: Linköpings universitet. LiU 1391/98-17.
- Muehlenhard, C. & Peterson, Z. (2011). Distinguishing Between Sex and Gender: History, Current Conceptualizations, and Implications. *Sex Roles*, vol. 64, ss. 791–803.
- Paechter, C. (2006). Masculine femininities/feminine masculinities: power, identities and gender. *Gender and Education*, vol. 18, ss. 253-263.
- Powell, S (2008). På väg mot ett genusintegrerat SLU, Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet.
- Roth, A. (2002). *Nya jämställdhetsboken – från teori till praktik*, s. 148-151. Stockholm. Norstedt Juridik.
- Rothstein, B. (2012). The Reproduction of Gender Inequality in Sweden: A Causal Mechanism Approach. *Gender, Work and Organization*, Vol. 19, ss. 324-344.
- Ruxton, S. & van der Gaag, N. (2013). Men's involvement in gender equality -European perspectives. *Gender & Development*, vol. 21, ss. 161-175.
- Sveriges förenade studentkårer (2009). *SFS åker på turné för jämställdhet*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.mynewsdesk.com/se/view/pressrelease/sfs-aaker-paa-turne-foer-jaemstaellldhet-337231> [2013-04-23]
- Sveriges förenade studentkårer (2013). *Medlemskårer*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://sfs.se/medlemskarer> [2013-04-22]
- Sveriges Lantbruksuniversitet (2013). *Handlingsplan för lika villkor 2013* [Elektroniskt]. Uppsala. Tillgängligt: <https://internt.slu.se/Documents/internwebben/jep-personal/personal-dokument/likavillkor/LV-plan%202013.pdf> [2013-04-18]
- Sveriges Lantbruksuniversitetets samlade studentkårer (2013). *Välkommen till SLUSS – SLU:s samlade studentkårer*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.slu.se/sv/utbildning/studentliv/studentkarer/sluss/> [2013-04-22]
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Uppsala studentkår (2012). *Ny jämlikhetsplan*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.uppsalastudentkar.se/aktuellt/karnyheter/2012/ny-jamlikhetsplan> [2013-04-23]
- Uppsala studentkår (2013). *Jämlikhetsgruppen*. [Elektronisk] Tillgänglig: <http://www.uppsalastudentkar.se/Jamlikhetsgruppen> [2013-04-23]

Utbildningsdepartementet (2009). *En akademi i tiden - ökad frihet för universitet och högskolor*. Stockholm: Sveriges regering. (2009/10:149).

West, C. & Zimmerman, D., 1987. Doing Gender. *Gender and Society*, vol. 1, ss. 125-151.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Icke-publicerat material

Muntliga källor:

Karlström, John. Ordförande för studierådet, Jägmästarprogrammet. 2013-04-09.

Lindström, Thomas. Studievägledare, Jägmästarprogrammet. 2013-04-11.

Stolpe-Nordin, Anton. Ordförande för studentkåren, Skogsmästarprogrammet. 2013-04-11.

Söderman, Torgny. Prefekt, Institutionsledningen, Skogsmästarskolan. 2013-04-15.

BILAGA 1

INTERVJUGUIDE

Skulle du kunna börja med att berätta lite om dig själv

Utbildning

Var kommer du ifrån? (ort)

Vad har du gjort innan du började på SLU? (jobb, gymnasieutbildning)

Hur kommer det sig att du sökte till jägmästarprogrammet/skogsmästarprogrammet?

Vem/vad inspirerade dig att söka utbildningen?

Hur uppfattar du studieklimatet?

Tänker du dig att bli kvar inom skogsbrukssektorn efter avslutad utbildning? Om, vad vill du helst arbeta med/som? Om inte, varför?

Uppdraget i kåren

Hur kommer det sig att du tog ett uppdrag i kåren?

Varför just det här uppdraget? Vad motiverade dig till just det här uppdraget?

Fick du någon introduktion till uppdraget, någon beskrivning? Mentor...

Vad är dina huvudsakliga uppgifter på posten?

Vilka frågor tycker är viktigast att bevaka/driva, varför?

Vad har uppdraget betytt för dig?

Hur upplever du dina möjligheter att komma till tals?

Finns det frågor som har varit viktiga för dig och som du har fått gehör för i så fall vilka?

Finns det frågor som har varit viktiga för dig men som du inte har fått gehör för i så fall vilka?

Vilka beslutande sammanhang ingår du i?

Hur ser du på ditt inflytande i dem beslut som fattas i?

Kårens aktiviteter

Vilka studenter upplever du vara mest engagerade och intresserade av kåruppdrag? Varför tror du att det är så? Upplever du att det finns skillnader mellan tjejer och killar, i så fall vilka?

Upplever du att killar och tjejer har samma förutsättningar att åta sig olika uppdrag? Utveckla, har du några exempel

Finns det uppdrag som mer ofta än andra åtas av tjejer? Iså fall vilka? Varför tror du att det är så?

Finns det uppdrag som mer ofta än andra åtas av killar? Iså fall vilka? Varför tror du att det är så?

Genus & jämställdhet

När du hör ordet jämställdhet, vad tänker du då?

När du hör ordet genus, vad tänker du då?

SLU har antagit en Lika villkorsplan som syftar till att förhindra diskriminering mellan olika grupper, är det något du känner till?

SLU har under den senaste tiden arbetat målinriktat med genus och jämställdhet.

På vilket sätt tycker du att det har synliggjorts?

Hur tänker ni kring genus och jämställdhet inom kåren? Har det funnits sammanhang där ni har diskuterat detta? Om, iså fall när var, hur?

Tycker du att de här frågorna alls hör hemma i kåren? Motivera

Hur tycker du att kåren borde arbeta med genus och jämställdhet? Och i så fall hur? Tycker du att det är viktigt?

Tycker du att killar och tjejer har samma förutsättningar i kåren, både vad gäller att få ledande poster och att kunna påverka och synas?

Känner du att du har tillräcklig kunskap om de här frågorna?

Tycker du att kåren allmänt har tillräcklig kunskap om de här frågorna?

Kan kåren jobba mer för att öka kunskapen hos studenterna kring de här frågorna? I så fall hur/ på vilket sätt?

Har du förslag på hur man skulle kunna jobba med det? Aktiviteter, utbildning, med mera.

Avslutande

Är det något du vill tillägga?

Tack för att du ställde upp!

BILAGA 2

Hej!

Vi är två jägmästarstudenter, XX och XX, från årskurs 10/15 som ska skriva kandidatarbete nu i vår. Vår studie kommer syfta till att närmare granska och analysera hur kåren uppfattar och förstår genus och jämställdhet. Bakgrunden till vår studie är att undersöka hur SLU:s ökade satsningar på jämställdhet och genus har slagit igenom i kårens verksamhet.

Vi har tänkt genomföra intervjuer med utvalda personer på ledande poster inom både jägmästarnas och skogsmästarnas kårer, för att få in material till vår uppsats.

För våra intervjuer har vi valt ut personer som vi tycker är av stor betydelse för kåren och som har stort inflytande i kårens verksamhet. Din medverkan är därför väldigt viktig för oss och vi hoppas att Du vill bidra med dina tankar till undersökningen. Undersökningen är givetvis helt anonym och Dina svar kommer inte kunna urskiljas i uppsatsen.

Deltagandet i enkäten är fullkomligt frivilligt, men det är av stort värde för uppsatsen att just Du besvarar frågorna. Om Du bestämmer dig för att ställa upp på intervjun kommer Dina uppgifter att hanteras i enlighet med Personuppgiftslagen samt Sekretesslagen, vilket innebär att Din anonymitet kommer att skyddas.

Vi vill gärna att Du svarar och meddelar oss om Du vill delta eller inte så snart som möjligt, men senast onsdag 6/3, för att vi ska kunna boka in en tid med Dig. Intervjuerna beräknas ske vecka 11.

Har Du några funderingar kring intervjun och dess innehåll så är Du välkommen att kontakta oss:

Namn 1: [mail], 07X-XXX XX XX

Namn 2: [mail], 07X-XXX XX XX