

BEVERLY-ANN BJERKE

"Att sköta skog är inte svårare än att sköta en trädgård"/3

JAN MORITZ

Ett friskt företag är också jämställt!/10

GUNNAR OLOFSSON

"Skogsbranschen behöver kvinnor – för blandskog är det som växer bäst"/11



SKOGSLIV

2-08

FÖR OSS SOM ÄR MED I FÖRENINGEN SKOGEN

"Jag blev väldigt förvånad när jag förstod hur många kvinnliga skogsägare det fanns. Om vi nu är så många, varför är vi så tysta och varför har vi så lite inflytande?" Det frågade sig **Beverly-Ann Bjerke** när hon blev skogsägare, berättar hon i en av intervjuerna i detta nummer av Skogsliv. Och **Thommy Bäckström**, personalhandläggare på Skogsstyrelsen, ser den tunga obalansen mellan män och kvinnor från ett annat perspektiv: Jämställdhet, konstaterar han, är även en fråga om att rekrytera så bra medarbetare som möjligt."

När *Spillkråkan*, förening för kvinnliga skogsägare, startade 1998 och började visa upp kvinnor som skogsägare så väckte det stor förvåning i branschen. Ändå hade det på andra håll i Sverige redan tidigare startats nätverk för kvinnor som är skogsägare eller jobbar inom skogsföretag.

Många av oss som jobbat inom skogens kvinnliga nätverk har satt av mycket tid och kraft – och vi kan nu konstatera att läget för kvinnliga skogsägare och



kvinnor inom skogsbranschen är klart annorlunda idag än vad det var för några år sen.

Ändå återstår mycket att göra och mycket arbete som redan har gjorts måste hela tiden hållas aktuellt. Behovet av någon slags handbok i frågan har blivit väldigt tydligt. För att nya aktörer, alltifrån politiker, tjänstemän på departement och myndigheter till nya skogsägare och aktiva inom skogsnäringen, inte ska behöva "uppfinna hjulet igen".

Vi såg behovet av en enkel sammanställning av hur läget är för kvinnor inom skogsnäringen såväl på ägarsidan som på företagsidan. För att föra över kunskapen till nästa generation om vad som har gjorts och vad som har fungerat bra.

Framtiden i skogsnäringen är en fråga för både män och kvinnor. Det här är en beskrivning av hur kvinnor har börjat ta plats i skogsnäringen och hur det arbetet kan drivas vidare.

Gunilla Törnquist-Hedström

FOTO: PER ASPLUND BILD AB

Innehåll

Beverly-Ann Bjerke: "Att sköta skog är inte svårare än att sköta en trädgård"	3
Marianne Eriksson: Vad hände sen?	5
Thommy Bäckström: En av männen bakom Skogsstyrelsens kvinnosatsningar	7
Gun Lidestav: "Jag hade inte insett hur få kvinnor det fanns i skogen"	9
Jan Moritz: Ett friskt företag är också jämställt!	10
Gunnar Olofsson: "Skogsbranschen behöver kvinnor – för blandskog är det som växer bäst"	11
Anna Andersson: "Jag blir respekterad för att jag skaffat mig kunskaper om skog"	12
Britt-Marie Havby: "Stödet från Grenverket gjorde att jag vågade ta över skogen"	14
Per Hidesten: Skogsindustrin och jämställdheten	16
Andelen kvinnor i skogsindustrin	15
Några viktiga årtal	19
Historiskt sett "Inte självklart för kvinnor att ta över i skogen"	19
De kvinnliga nätverken	20
Sju råd från LRF Skogsägarna	21
Vad vi kan lära	23
Litteratur, tips, länkar och kontakter	24

Tack

Jag vill rikta ett stort och varmt tack till alla intervjuade personer som tagit sig tid och ställt upp och delat med sig av sina erfarenheter och goda råd. Och att ni dessutom generöst ställt er till förfogande i rapporten. Tack!

Och ett varmt tack till de vänner och kollegor som hjälpt till med genomförandet av projektet!

Och förstås till föreningen Skogen som villigt åtog sig att trycka och distribuera materialet.

Ett stort tack riktas till "Delegationen för kvinnors organisering" numera Ungdomsstyrelsen som gjort det ekonomiskt möjligt för Spillkråkan, förening för kvinnliga skogsägare, att genomföra detta projekt om kvinnor och skog.

Gunilla Törnquist-Hedström

I Gun Lidestavs bok *Kvinna och skogsägare* säger en kvinna:

"Jag själv anser inte att mitt kön är något hinder för att vara en god skogsägare. Skogen bryr sig inte om ifall jag är kvinna eller man – den vill skötas av någon som är kunnig."

Beverly-Ann Bjerke är skogsägare. 1998 startade hon föreningen Spillkråkan tillsammans med några andra kvinnliga skogsägare. Beverly bor i Stockholm och har sin skog i Umeåtrakten. Skogen köpte hon 1995.

Beverly är uppvuxen i Stockholm och utbildade sig till miljö- och hälsoskyddsinspektör vid Umeå universitet 1976 – 80.



FOTO: PER ASPLUND BILD AB

Beverly-Ann Bjerke

"Att sköta skog är inte svårare än att sköta en trädgård"

■ – I och med att jag hade kunskaper om skogen satte jag mig i respekt. Och tack vare att jag hade bra hjälp. Det säger **Beverly-Ann Bjerke**, skogsägare.

Även om Beverly-Ann Bjerke växte upp i storstan så betydde skogen och naturen mycket för henne från det hon var liten. Så när Beverly i början av 1990-talet jobbade som miljö- och hälsoskyddsinspektör i Nynäshamn och fick frågan om hon också ville arbeta med Nynäshamns kommuns skogar så blev hon jätteglad.

Kommunen skickade henne till Ladvik, Skogsvårdsstyrelsens kursgård i Vaxholm på grundkurs. Hon jobbade på med kommunens skogar och tyckte det var jättekul.

Någonstans där bestämmer hon sig för att hon också ska ha skog.

När så Beverly får arva en del pengar så bestämmer hon sig. Hon vet redan då att hon vill köpa skog och just i Västerbotten där hon hade trivts så bra under studietiden.

Så hon går helt enkelt upp till LRF Skogsbyrån i Umeå och säger till **Anders Lennartsson** som är den hon möter:

– Jag vill köpa skog. Och jag vill ha skog som ligger vid Vindelälven.

Det framgår inte riktigt hur han tog det – för det var nog inte så vanligt på den tiden att kvinnor ville köpa skog...

Hur som – efter några månader ringer han och säger att en bit skog vid Vindelälven är till salu.

På skidor hasar sig Beverly dit med Anders Lennartsson – och bestämmer sig direkt.

– Jag köper.

Det var 150 hektar skog i Selet i Vännäs kommun och året var 1995.

– Då, som Beverly säger, gällde det att sätta sig in i skogsbruket. Jag kunde bevarandet men skogsbruk måste jag lära mig. Samtidigt som vi startade Spillkråkan, 1998, så läste jag 10 poäng i skogsskötsel och 10 poäng i skoglig produktionslära.

Beverly är redan klar över att skogen är en manlig domän.

Redan på de första praktiska kurserna var det mest män

bland deltagarna. Och män var lärare och drog gärna snuskiga historier med ett trist kvinnoperspektiv. Och som Beverly säger idag.

– Det var som om en gammal unken kvinnoosyn hörde ihop med skogsbruket. Ungefär som det har gjort inom det militära, det skapades ett "vi och dom". Det gav på något sätt avstamp till manlig gemenskap på kvinnors bekostnad. Som om nedvärderande uttalanden om kvinnor var en gemensam katalysator för manlig gemenskap.

– Jag minns att jag ville protestera men gjorde det inte för det var ju bara män runtomkring.

Hon tog igen det på kursvärderingen men det var ju så dags då.

– Som tjej kände jag att jag inte blev lyssnad på. Trots att jag kände mig säkrare på skogsfrågorna än många män efter min träning i Nynäshamn.

"Jag vill köpa skog, helst skog vid Vindelälven!"

– I Umeå kom jag att jag få mycket bra stöd av Anders Lennartsson som förmedlat min skog. Han tyckte att det var kul att det var jag som köpt den.

Genom honom kom Beverly också att träffa **Per Martin**, skogsinspektör på Norra Skogsägarna, som blev en väldigt bra skogshjälp.

Beverly säger själv att just för att hon hade kunskaper så satte hon sig i respekt.

– Och i och med att jag också hade bra hjälp så fick jag också respekt, konstaterar hon vidare.

Ann-Britt Arvidsson, gränsgranne till Beverly, drev en gård själv tillsammans med sin mamma. Ann-Britt hade också visat på att det gick för en kvinna att driva en gård och att det inte var något konstigt med det.

Ann-Britt lärde Beverly att köra motorsåg, köra med släp, använda vedklyven och var gryten fanns.

– Det manliga motståndet jag upplevde på bland annat grundkursen, det kände jag absolut inte av i Vännäs, säger Beverly idag.

– Och när det i mitten på 1990-talet kom en inbjudan från Skogsstyrelsen till miljöanpassat skogsbruk – då var det som att ropa på mig och en massa andra kvinnliga skogsägare, säger Beverly. Det var då föreningen Spillkråkan drog igång.

Beverly säger att hon blev väldigt förvånad när hon förstod hur många kvinnliga skogsägare det fanns redan då.

Och som hon säger;

– Om vi nu är så många, varför är vi så tysta och varför hade vi så lite inflytande?

När det gällde skogsägarträffar så kom kvinnorna med sina män – även om det var kvinnorna som ägde skogen – eller så kom bara mannen själv trots att hon var ägaren. Båda tycktes uppfatta det som om det varit hans domän.

– Jag har också träffat på kvinnor som blivit bortskrämda från skogen. Och sålt till sina manliga släktingar för att de trott att de inte skulle klara att bruka en skog. Det är trist. De har inte fått den orientering eller det stöd de behövt.

– Det var på sätt och vis tur att jag inte visste och förstod hur starkt motstånd det var i skogsbranschen när vi drog igång Spillkråkan.

Beverly har alltid tyckt det var skönt att vara ensamägare av sin fastighet.

– Men jag har nog alltid varit ganska orädd. Jag kom från en feministisk skola. Min mormor, som kom från USA, köpte en vingård i södra Frankrike och slog sig ner där. Hon var i mycket en förebild för mig. Min pappa var affärsman och det har också påverkat mig.

Hon kände sig stark för att hon ägde skogen. I och med att kvinnorna i nätverket visade på att så många kvinnor äger skog så kunde de utöva ekonomiska påtryckningar.

– När vi från Spillkråkan började tala om kvinno-certifiering så drog vi igång oerhörda krafter inom skogsbranschen. Vi säljer bara skog till dom som är justa. Kvinnor har mer makt än vad vi vet om och vi nyttjar inte den makt vi har.

Så till slut några av Beverlys funderingar;

- Skog är inte svårt. Kan man sköta en trädgård så kan man sköta en skog!

- Vi tror inte att vi klarar det här men vi behöver inte säga själva. Få skogsägare avverkar/gallar/röjer/planterar sin skog själv. Vi lägger ut på entreprenad. Det kan också nätverk och Spillkråkor tipsa om.

- Män har en förmåga att försöka göra det märkvärdigare än vad det är. För att det ger prestige och för att det håller kvinnorna borta från skogen.

- Det är inte någon sorts manlighetsprov att bruka sin skog. Inget som kvinnor ska ge sig på för att visa att de är lika kapabla. Det är vi, men det handlar inte om det. Att vara skogsbrukare handlar om att ha ett företag. Ett skogsföretag. Att planera för sin skog och fatta beslut.

- Man behöver inte springa ut med yxan eller sågen. Man behöver känna sin skog, ha överblick och veta att välja bra entreprenörer. Om man tycker man att det är kul att jobba själv, javisst! Ta med matsäcken och ut med röj- och motorsåg, ut och stamkvista och plantera. Många av oss njuter av att vara självverksamma men det är inget måste.

- Men vi måste våga vara stora! Man är aldrig ensam som kvinnlig skogsägare.

– Så mitt råd till den som har möjlighet är – köp skog – det är en bra ekonomisk investering – bra för dig själv och för dina barn.

Beverlys råd

Här är Beverly-Ann Bjerkes råd till unga kvinnor som är skogsägare eller som ska ta över skog.

- Kontakta Spillkråkan eller något av de andra nätverken och ta reda på vilka som köpt skog. Här finns

mycket kunskap och erfarenhet hos andra som själva köpt skog.

- Ta kontakt med Skogsstyrelsen för råd och utbildning.

- Gå grundkursen för skogsbrukare! Det är oerhört viktigt att skaffa sig kunskap och framförallt att lita på sig själv.

- Om du ärver skog och tänker – "vad ska jag göra?" Funderar du på att sälja din skog – gör det inte **INNAN** du gått grundkursen.

Marianne Eriksson är född 1953. Blev jägmästare 1976. Är uppvuxen och bor i Jämtland och arbetar idag på LRF Skogsägarna som projektledare för Kraftsamling Skog.

Marianne Eriksson

Vad hände sen?

■ ”Den som tror att kvinnors intåg i skogen kommer av sig själv, kommer att få vänta förgäves.” Det sa **Marianne Eriksson** i rapporten ”Skogens kvinnor – hur är läget?” som Skogsstyrelsen gav ut år 1996.

Vad hände sen?

Så här citerades hon i rapporten.

”Vi behöver fler kvinnor, men det krävs också ett annat förhållningssätt av oss kvinnor i skogsbruket. Om vi formar oss efter gängse normer, tänker, talar och agerar ”som en hel karl” bidrar vi inte till någon utveckling. Först när vi är oss själva fullt ut och arbetar på våra villkor driver vi utvecklingen framåt. Detta kräver också aktiva insatser och stöd från chefer, arbetskamrater och hela näringen. Den som tror att kvinnors intåg i skogen kommer av sig själv, kommer att få vänta förgäves.

Marianne Eriksson, som väntat i tjugo år.”

Samma Marianne Eriksson är idag anställd på LRF Skogsägarna och projektledare för Kraftsamling Skog.

Marianne föddes 1953 och växte upp i Jämtland. Som 19-åring tyckte hon att hon hade att välja på att ställa sig på strumpfabrik eller att läsa vidare.

Hon ville lära sig något konkret. Hennes pappa körde i skogen. Hon hade också en faster som var ute i skogen och barkade och tänkte själv aldrig på att det var så få kvinnor i skogen.

Marianne valde att utbilda sig till jägmästare och utexaminerades 1976. Då fanns det totalt tio kvinnor i Sverige som var jägmästare.

En genusforskare lär ha sagt att kvinnor kan vara maskot, vamp, bidrottning eller morsa.

– Jag blev en bidrottning, säger Marianne i dag. ”Bidrottning” är en som stenhårt vidhåller att det inte finns några svårigheter med att vara kvinna i en mansdominerad bransch. ”Det går så bra – titta på mig!”

Efter jägmästarutbildningen läste Marianne vidare för att sedan arbeta som yrkeslärare på skogsbrukskola i Ljusdal och Sollefteå under några år. Därefter fortsatte hon år 1984 att arbeta med utbildning åt Skogsvårdsstyrelsen.

När hon hade varit på Skogsvårdsstyrelsen i tolv år



kände hon att hon nått en slags brytpunkt.

Som hon nu vet och säger tydligt idag – hon kände att hon ville ha mer makt.

Sven Granström på Skogsvårdsstyrelsen i Gävleborgs län hade i slutet av 1980-talet dragit igång kurser för kvinnor. Satsningen ”Kvinnor vi drar till skogs” vände sig enbart till kvinnor och innehöll grundkurser i skogsbruk med sikte på att deltagarna skulle avlägga skogsbrukarexamen.

– Jag var helt enkelt tvungen att kopiera upplägget och 1990 började vi köra liknande skogskurser för kvinnor i Jämtland. Vi hade då också börjat förstå att det fanns ett starkt behov

hos kvinnor, såväl anställda i vår organisation som hos kvinnliga skogsägare, att få tid och möjlighet ”att prata på sina villkor”

Skogsvårdsorganisationen började nu också att ha konferenser för ”gröna” kvinnor, det vill säga kvinnor med utbildning inom skog, trädgård eller biologi.

Den så kallade Storken (en storkonferens år 1989) var den första för alla skogsutbildade kvinnor inom organisationen.

1990 fick skogsvårdsorganisationen medel från staten för att arbeta med frågor om- ”allas lika värde i arbetet” (ALVA). De ”grönt” utbildade kvinnorna inom organisationen kartlades.

Vi hade också en del kontakt med den norska föreningen för kvinnor som äger eller jobbar med skog **Jenter i Skogbruket**.

– Vi försökte också i Sverige starta upp ett nationellt nätverk för Skogens kvinnor – men man måste ju träffas fysiskt också om ett nätverk ska fungera bra och det är svårt när landet är så stort.

I studiekampanjen Rikare skog insåg skogsvårdsorganisationen 1991, efter kampanjens första år, att alldeles för få kvinnliga skogsägare deltog. En satsning gjordes då tillsammans med LRFs kvinnor för att få fler kvinnor att delta. Och det var första gången som skogsvårdsorganisationen gjorde något så målinriktat med jämställdhetsfrågan.

– Det betydde mycket med Rikare Skog. Vi hade till exempel montrar på Kvinnor kan-mässorna

runtom i Sverige och skogskvinnorna blev synliga.

1996 lämnade Marianne skogsvårdsorganisationen och gick över till LRF för att bli regionchef för LRF Jämtland.

Marianne konstaterar vidare.

– Mitt jobb som regionchef har krävt min fulla

koncentration. Och jag har fortsatt att jobba med att knyta kontakter med världen utanför.

För min egen del är jag med i "Q leader – kvinnor på toppen". Totalt är det 90 kvinnor (chefer för minst

tio anställda) som träffas och det är mer än ett nätverk.

Och idag är Marianne anställd på LRF Skogsägarna och projektledare för Kraftsamling Skog.

Hon har på så sätt kommit tillbaka till skogssektorn

som hon valde från början.

Genom de erfarenheter hon skaffat sig så ger hon idag gärna konkreta råd till unga kvinnor i skogsnäringen – så att inte de ska behöva vänta i tjugo år innan det händer något...

"Man måste ju träffas fysiskt också om ett nätverk ska fungera bra – och det är svårt när landet är så stort."

Mariannes råd

Här är Marianne Erikssons råd, tolv år efter rapporten.

- Var dig själv.
- Försök inte att anpassa dig efter den manliga normen.
- För att komma framåt får det inte

finnas en gnällstämpel.

- Kvinnliga chefer är ett viktigt signalsystem.
- Chefen har stor betydelse!!!



FOTO: PER ASPLUND BILD AB

Thommy Bäckström är personalhandläggare på Skogsstyrelsen med placering i Umeå. Han är född 1953.

De fristående skogsvårdsstyrelserna och chefsmyndigheten Skogsstyrelsen slogs 2006 ihop till den landsomfattande skogsmyndigheten Skogsstyrelsen. Begreppet Skogsvårdsorganisationen (SVO) som tidigare använts som ett samlingsnamn för skogsvårdsstyrelserna och Skogsstyrelsen togs bort i samband med ihopslagningen.



Thommy Bäckström

En av männen bakom Skogsstyrelsens kvinnosatsningar

■ **Thommy Bäckströms** namn dyker upp på flera håll när jag frågar kvinnor inom skogsbranschen vem som har gjort och betytt mycket för att få fram fler kvinnor inom skogsbranschen.

Han växte upp i en tjänstemannafamilj i Luleå. Som barn säger han sig inte ha haft någon särskild kontakt med skog eller att någon i familjen höll på med skog.

Fram till 1983 arbetade han vid Statens institut för personalutveckling och när dess regionkontor i Umeå skulle läggas ner så sökte han den lediga tjänsten som personalchef vid skogsvårdsstyrelsen i Västerbotten.

1993 gjorde Thommy Bäckström en kartläggning av vad som hade hänt med alla de kvinnor som under årens lopp hade examinerats som skogstekniker, skogsmästare och jägmästare fram till 1993. Vad hade hänt med dem, vilka fanns kvar inom skogsbruket eller inom statlig förvaltning – och vilka var inte längre skogligt verksamma trots sin skogliga utbildning?

I kartläggningen konstateras att av det fåtal kvinnor som då fanns inom SVO så hade 66 procent funderat på att byta jobb medan endast 10 procent av de anställda männen hade samma funderingar.

– Det skulle vara intressant att göra en sådan studie

idag. För dels finns det fler kvinnor inom organisationen, dels borde situationen vara bättre än för femton år sen, säger Thommy Bäckström.

Thommy Bäckström förklarar sitt engagemang för jämställdhet dels med att det ingår i hans uppdrag att rekrytera personal och han vill då naturligtvis få så bra medarbetare som möjligt. Dels att det var självklart när det kom från myndigheterna på jämställdhetsplaner osv att man ska följa det man åläggs.

Sedan säger han att hans engagemang som politiker på deltid också har bidragit till att det alltid varit självklart att jobba med jämställdhet.

Han tyckte att det var konstigt att det var så märkligt få kvinnor som sökte till Skogis förr. Varken utbildningen eller att jobba i skogen

är särskilt tungt så det lämpar sig för både män och kvinnor. Biologprogrammet har däremot haft lättare att attrahera kvinnliga studenter.

Och Thommy Bäckström säger vidare:

– Vi försökte propagandera för att få fler kvinnor att söka till Skogis. Och vi har också bidragit genom att prata med eleverna på Skogis om hur det är att jobba i skogsvårdsorganisationen och hur det är för kvinnor att arbeta i vår organisation.

"Engagemang för jämställdhet handlar om att få så bra medarbetare som möjligt."

– Vi har en ökande andel kvinnor – av cheferna är 28 procent kvinnor idag. Totalt av organisationens cirka 1 350 anställda är cirka 19 procent kvinnor. Det skulle vara intressant att göra en undersökning om "drop-outs" idag och jämföra med det material vi fick fram för femton år sen. Det har hänt mycket.

– Vi har också precis diskuterat ett mentorprogram inom Skogsstyrelsen och Skogsstyrelsen har ett nätverk för kvinnliga chefer.

Nyligen skrev tre psykologistuderande en uppsats som heter "Raka rör". Denna studie undersöker kvinnornas arbetssituation inom Skogsvårdsstyrelsen Västerbotten ur ett jämställdhetsperspektiv.

Det här är de punkter som Thommy Bäckström är mest stolt över i arbetet för jämställdhet:

– En punkt är den jämställdhetsplan vi har för hela Skogsstyrelsen. Den innehåller konkreta åtgärder, delmål och uppföljningar.

– Att jag har jobbat med jämställdhetsfrågor har varit självklart som personalchef. Jag har haft förmånen att

kunna jobba systematiskt med frågorna och haft uppbackning av chefer som varit personligt intresserade.

Föredömliga chefer har i detta hänseende varit **Sture Karlsson** och sedan **Johan Wester**. Facket har också varit med och tyckt det är OK att jobba med jämställdhet.

Det är ju självklart för moderna chefer att jobba i rätt riktning. Vår nuvarande generaldirektör **Göran**

Enander är ju också en personlig drivkraft i frågan om att få fram fler kvinnor.

För oss är det viktigt att ha både män och kvinnor som skogskonsulenter. Och självklart för organisationen att få så bra medarbetare som möjligt för att nå så långt som möjligt.

– Jag har själv inte mötts av något motstånd när jag jobbat för att få in fler kvinnor. Visserligen har jag hört att det har reagerats på att det blev för mycket kvinnliga chefer och att en del män klagat på att de därför inte har någon chans att få chefsjobb.

"Det skulle vara intressant att göra en undersökning om 'drop-outs' idag."

Thommys råd

Thommy Bäckströms råd till unga kvinnor – han säger att det är samma råd han ger till sin dotter:

- Ta för dig! Var kaxig!

- Stå på dig!
- Se till att du är välutbildad!
- Låt dig inte nedslås av sura kommentarer!

- Var glad och aktiv!
- Pusha på!
- Ta vara på bra möjligheter!



Gun Lidestav blev jägmästare 1983. Gun arbetar idag som forskare, handledare med mera vid SLU i Umeå.

Hennes arbeten om bland annat kvinnliga skogsägare har varit banbrytande. Studierna kring genusfrågor och skog har även fått stor uppmärksamhet i internationella sammanhang.

Gun Lidestav

”Jag hade inte insett hur få kvinnor det fanns i skogen”

■ Att **Gun Lidestav** valde att bli jägmästare är egentligen inte så konstigt. Gun växte upp på ett litet norrländskt jord- och skogsbruk. Det innebar att båda hennes föräldrar arbetade med jord och skog. Hon valde jägmästarutbildningen för att hon såg det som en bra generell utbildning och först senare insåg Gun hur ovanligt det var med kvinnor på jägmästarutbildningen.

Och som Gun säger idag – det gjorde också att hon inte hade insett hur få kvinnor det fanns i skogen. Det kom som en chock.

Efter jägmästarexamen fick Gun en tjänst som forskningsassistent vid SLU, disputerade så småningom och fick 1996 ett treårigt forskningsbidrag från SJFR (nuvarande Formas) för att forska om genusperspektiv på privatskogsbruk. Då började hon inse att privatskogsägare som grupp är mycket mer heterogen än vad man tidigare förstätt. Ingen hade heller funderat på vad könet hade för betydelse för hur man driver skogsbruket.

Gun jobbade med att intressera bland annat LRF Skogsägarna för sin forskning om kvinnliga skogsägare och lyckades plantera detta inom ramen för Lönsamt familjeskogsbruk. Boken

”Kvinna & skogsägare” som Gun skrev tillsammans med **Dianne Wästerlund** och **Karin Engman** kom att bli banbrytande för frågan om kvinnliga skogsägare. Boken, som gavs ut år 2000 inom ramen för kunskapsprogrammet Lönsamt Familjeskogsbruk, bygger på berättelser som samlats in från kvinnor som äger skog.

Boken kom också att bli mycket betydelsefulla för det stora antalet privata kvinnliga skogsägare och den är fortfarande en viktig inspirationskälla för kvinnor som äger skog.

Mera information om Gun Lidestavs fortsatta forskning finns på institutionens hemsida www.resgeom.slu.se/. Sök på hennes namn under ”personal”.

Gun Lidestav har idag många uppdrag såväl nationellt som internationellt. Bland annat var hon ordförande för en expertgrupp ”Gender in forestry” under FAO som tog fram rapporten ”Time for action” med förslag till regeringarna i Europa och USA på hur man ska förbättra situationen för kvinnor inom skogsbruket. Rapporten finns på www.fao.org/forestry/site/17429/en/



FOTO: CALLE BRÖBERG

Jan Moritz var tidigare HR-chef för Stora Enso Sverige och är numera vd i Erik Johan Ljungbergs utbildningsfond inom Stora Enso.

Stora Enso producerar papper, kartong och träprodukter och arbetar i 40 länder. Av de totalt ca 47 000 medarbetarna finns drygt 8 000 i Sverige. I de svenska ledningsgrupperna är ca 30 procent kvinnor. Totalt är 18 procent av alla anställda i Stora Enso kvinnor. I styrelsen finns numera två kvinnor.



Jan Moritz

Ett friskt företag är också jämställt!

■ Jan Moritz, tidigare HR-chef, Stora Enso förklarar att för Stora Enso handlar jämställdhet om hälsa. Och när han förklarar vidare så verkar det helt självklart att ett friskt företag också är ett jämställt företag.

Företaget har på olika sätt jobbat aktivt med frågan. Man har tidigt satsat på att få fram kvinnliga chefer. I dag har Stora Enso kvinnliga chefer på alla nivåer. Redan 1989 började man att låta chefer vara med i Ruter Dam-projektet för kvinnliga chefer.

Man gjorde jämställdhetsplaner innan jämställdhetslagen kom 1980. I början av 2000-talet startade ett internt kvinnochefsnätverk – WISE – women in Stora Enso – som jobbar aktivt med att få fler kvinnor på högre poster och att underlätta för kvinnliga chefer.

Man kartlägger potentiella chefsämnen och gör utvärderingar enligt det som kallas Top 25.

Det finns lokala program på alla ställen där Stora Enso finns. Så här står det i Stora Ensos årsredovisning om Hållbarhet.

”En viktig del av Stora Ensos personalstrategi är att kontinuerligt betona och utveckla mångfalden inom koncernen. För att kunna vara ett framgångsrikt globalt företag tror Stora Enso på tanken att främja och respektera mångfald i alla dess former, däribland olika länders kultur, etniskt ursprung, kön, idéer och stil. Stora Enso förväntar sig att chefer inom koncernen aktivt främjar mångfald som en del av sitt ledaransvar och som en viktig faktor att ta hänsyn till när framtida framgångsfaktorer definieras.”

”Hälsa, friskvård och mångfald hänger ihop.”

Jan Moritz betonar att man ska fokusera på det friska – inte på det sjuka. I Stora Enso har man målet att 40 procent av de anställda inte ska vara borta någonting på två år. Målet är att 95 procent av arbetarna ska vara friska.

Han förklarar hur man klarar att ha en frisk personal som ger ett friskt företag och vad det är som främjar hälsa och friskhet:

Tydliga mål – luddiga mål och otydliga organisationer är det största hotet mot hälsan.

Ett tydligt och bra ledarskap – ledarna ska vara aktiva och vara goda förebilder.

Man är en del i ett team – man är med i ett skiftlag, grupp eller maskinlag i skogen och man har konkreta uppgifter.

Det måste vara högt i tak.

Om man lever upp till de här punkterna i företaget – då har man lyckats. För att bevara hälsan och friskheten måste man ha ett förebyggande synsätt. Hälsa, friskvård och diversifiering hänger ihop.

Jämställdhetsfrågan ska vara naturligt inbyggd i företaget. Stora Enso stimulerar idag såväl män som kvinnor att vara hemma med barn.

Listan över Stora Ensos aktiviteter är lång och väl genomtänkt. Och som Jan Moritz säger:

– Vi är inte för kvotering utan vi bygger in målen i vårt sätt att arbeta med personal- och chefsfrågor. Och det här får inte ta hur lång tid som helst.

Jan Moritz betonar också att lönsamhet skapas genom mångfald – inte enfald.

Gunnar Olofsson är vd för Sveaskog. Sveaskog är helägt av svenska staten. Företaget äger och förvaltar 3,4 miljoner hektar produktiv skog. Omsättningen uppgick till 7 263 MSEK år 2007. Medelantalet anställda i koncernen var 726 personer under år 2007, varav ca 15 procent var kvinnor. 45 % av styrelseledamöterna inkl fackliga repr och 43 % av koncernledningen var kvinnor vid årets slut 2007.

Gunnar Olofsson

"Skogsbranschen behöver kvinnor, för blandskog är det som växer bäst"



■ Sveaskog är ett av de skogsbolag som tydligast har profilerat sig som ett företag som arbetar aktivt med jämställdhet.

Gunnar Olofsson är vd för det statliga skogsbolaget sen år 2004. Innan han kom till Sveaskogs skogsdivision år 2001 så hade han arbetat i över tjugo år som chef och arbetsledare i andra delar av skogssektorn. Han är utbildad jägmästare och gick ut år 1979.

Gunnar Olofsson konstaterar:

– Skogsbranschen behöver fler kvinnor. Och skogsbranschen har ett dilemma så länge man inte återspeglar hur samhället ser ut i övrigt.

Hans erfarenhet av att chefa för män och kvinnor har till och med visat att bland de bästa medarbetare man kan ha så är det kvinnor som har småbarn. De tvingas prioritera och strukturera sin vardag.

För som Gunnar Olofsson säger:

– Fungerar man inte hemma, då fungerar man inte på jobbet heller.

Som chef måste man ge utrymme för flexibilitet och ge möjlighet att jobba på distans om det finns sådana behov.

Som chef och ledare så måste man vara intresserad av människor. Gunnar Olofsson konstaterar att för honom är det en investering att bry sig om medarbetarna. Då vet han att de levererar. Förvaltar man inte medarbetarna på rätt sätt – då får man ingen avkastning.

Att investera i en medarbetare är att ge ansvar och

befogenheter och att skapa en laganda. Chefens jobb är att vara lagledare.

Gunnar Olofsson säger att han fick förmånen att bli chef tidigt. Många av de kvinnor som han anställt och varit chef för säger han idag är goda förebilder för honom. Främsta förebilden tror han nog att hans mamma är. Hon var yrkesverksam och samtidigt politiskt aktiv.

Han förespråkar också ett öppet ledarskap, ett ledarskap som stimulerar att ha olika kön i organisationen. Och han återkommer till att han ser personalen som en investering – en investering i humankapital.

För att åstadkomma ett mer jämställt företag och att ge alla lika möjligheter så fordras det ett tydligt ledarskap. Och som chef måste man tala om för hela företaget att särbehandling inte accepteras.

Konkret visar Gunnar Olofsson i handling att jämställdhet är en viktig fråga för Sveaskog. Vid de senaste chefsrekryteringarna som han medverkat till så blev fyra av fem nya chefer kvinnor.

Det behöver inte ens vara så att man ska ha en skoglig bakgrund för att jobba i ett skogsföretag, menar Gunnar Olofsson vidare. Men han vill ändå rekommendera ungdomar att satsa på jägmästarutbildningen. Det är en kanonutbildning. Och skogsbranschen är dessutom på väg mot ett generationsskifte vilket gör att det finns många möjligheter för unga människor att komma in i branschen.

Gunnars råd

Här är några råd Gunnar Olofsson vill ge såväl till sina döttrar som till andra unga människor på väg ut i livet.

- Var dig själv!
- Ställ krav!
- Läs gärna språk eftersom internationaliseringen bara ökar!

- Finn dig inte i att inte bli respekterad!
- Ha respekt för de äldre men var inte rädd för dom!

Anna Andersson driver tillsammans med sin man ett 1 200 hektar stort skogsföretag i Hälsingland. Anna är född 1969. Hennes pappa var skogsmästare och lärare på naturbruksgymnasium.

Anna arbetade med service och tjänsteföretag innan hon blev aktiv i mannens skogsföretag. Anna och Lars har tre barn. Anna Andersson sitter i Mellanskogs styrelse.



Mellanskog är en skogsägareförening och ägs av sina medlemmar och som är verksam i Mellansverige. Föreningen är ett fullserviceföretag som verkar för ett lönsamt, uthålligt och miljöanpassat skogsbruk. Mellanskog säljer medlemmarnas virke och verkar för medlemmarnas bästa. Rådgivningen syftar till välskötta skogar som ger mer tillbaka och anpassas efter medlemmarnas inriktning med sitt skogsbruk. Som hos alla aktörer i skogsbranschen har av

tradition männen dominerat och det har inte varit ovanligt att endast mannen registrerats som medlem även om hustrun ägt halva fastigheten. Andelen kvinnor bland de 27 000 medlemmarna är 22 procent men just nu pågår en översyn av hela medlemsregistret och såväl andelen kvinnliga medlemmar som totala antalet medlemmar kommer att öka kraftigt. Av personalen är 11 procent kvinnor.
Källa: Mellanskog

Anna Andersson

"Jag blir respekterad för att jag skaffat mig kunskaper om skog"

■ Det som fick **Anna Andersson** att börja arbeta med och i skogen var att hon träffade Lars. Eller som hon själv säger när man frågar hur hon blev med skog:

– Det var kärleken som drabbade mig!

När Anna gifte sig med Lars 1992 började hennes skogsresa. För rätt snart växte det fram att också hon skulle kunna arbeta i familjens skogsföretag.

Då tyckte Anna, som dittills jobbat med service och kundkontakter, att hon också ville vidareutbilda sig inom skog. Av olika skäl gick det inte för henne att gå på naturbruksgymnasiet utan hon valde att gå på en trä- och formutbildning i Komvux regi. Så småningom läste hon också distans kursen "Hållbart familjeskogsbruk" vid Växjö universitet. Och den kursen kom att ge ett bra avstamp för arbetet med skogen.

Idag arbetar Anna med allt, såväl praktiskt som annat arbete som krävs i ett stort skogsföretag.

Annas man var förtroendevald i Mellanskogs skogsbruksområde Mellanljusnan och när han tyckte att det var dags att lämna över till nya krafter – ja då blev Anna övertalad att ställa upp. Så hon tog plats i Mellanljusnans skogsbruksområde och där var det plötsligt tre kvinnor – kvinnorna stod därmed för 30 procent av de förtroendevalda.

– Det var en bra växtplats och ett väldigt bra samarbete, konstaterar Anna.

År 2000 hade Mellanskog fattat beslut om att skärpa upp frågan om kvinnorepresentationen i styrelser så att andelen kvinnor där skulle motsvara andelen kvinnor bland medlemmarna.

Ingrid Hungefält, som har skog i Härjedalen och är aktiv i Mellanskog både som ordförande i ett skogsbruksområde och som ledamot av valberedningen för huvudstyrelsen, träffade Anna och stöttade henne att gå vidare.

– Ingrid kom att bli mycket viktig för mig och jag ser henne som en slags mentor, säger Anna.

Mellanskogs valberedning hade gjort en noggrann genomgång av vilken kompetens som behövdes i styrelsen och när det gällde någon som kunde stå för det utåtriktade och kundkontaktperspektivet så kom valet att falla på Anna.

Hon blev upprörd av valberedningens **Britt-Marie Nordqvist** som frågade om Anna kunde tänka sig att sitta i styrelsen.

"Något motstånd i skogsbranschen har jag inte heller träffat på – men visst kan jag bli lite trött på fåniga skämt och annat."

– Jag var tvungen att be om betänketid. Inte minst för att jag måste prata med min familj. Och min man sa 'självklart ska du ta det', berättar Anna.

År 2004 valdes hon in Mellanskogs styrelse.

– Jag har blivit väldigt väl mottagen i styrelsen. Jag vet vad jag har för kompetens och kunskaper och jag måste också lita på de andras kompetens.

Något motstånd i skogsbranschen har jag inte heller träffat på – men visst kan jag bli lite trött på fåniga skämt och annat.

– Jag har haft väldigt gott stöd och goda förebilder. Och jag tror att jag får respekt dels för att jag har skaffat mig kunskap om skog och också för att jag jobbar praktiskt i skogen.

– Det jag och min man har lärt våra barn är kärleken till skogen och att se med respekt på skogen. Vi är mycket ute tillsammans med barnen i skogen.

– Det är mycket känslor kring det här med att äga skog och det förutsätter ju ett personligt engagemang. Inte minst för att det är så långsiktigt.

Anna Andersson var en av de drivande bakom Mellanskogs projektet "Kvinnliga skogsägare" (se nästa sida) och hon säger så här:

– Vi har sett vilken oerhörd kraft det blir när vi samlar kvinnor och vi vet nu, genom de undersökningar vi har gjort, vad kvinnor vill att vi ska göra.

För att nå fram till kvinnor är det viktigt att komma med personligt tilltal. Vi har ringt upp och vi har sökt upp kvinnorna direkt. Och genom att samla kvinnor har vi fått igång starka nätverk.

– Ett annat tydligt praktiskt exempel är hur Mellanskog nu gör om hela sitt register så att vi ska kunna se alla delägare, vi tror nämligen att vi har större andel av kvinnor som är delägare av skogsfastigheter och som inte syns i registret.

Vad händer nu med projektet?

– Nu har vi byggt upp en mängd förväntningar

och då är det viktigt att vi fortsätter att ta tillvara och infria det vi har dragit igång. Vi måste sätta oss ner och utveckla hur man tar hand om allt och hur vi fortsätter framåt.

– Vi måste också jobba med attityder både bland förtroendevalda och bland anställda.

Varje år har vi nu en träff för alla förtroendevalda kvinnor inom Mellanskog där vi berättar hur det går och peppar varandra. Och vi måste ha en utvecklingsplan för hur vi säkrar det fortsatta jobbet.

Annas råd

Anna Andersson har några råd till unga som vill börja med skog.

- Sök kunskap och utbilda dig – det är viktigt för att hitta tryggheten i sig. Börja med att prova en grundkurs.
- Undersök ditt intresse för skog och låta det ta tid.
- Våga fråga!
- Om du inte riktigt vågar ta steget att driva ett skogsföretag själv –

testa att hitta en affärspartner

- Till kvinnor – börja gärna med grundkurs för kvinnor så är det inget konstigt sen att gå vidare på andra kurser.

Projektet kvinnliga skogsägare – en resurs för förnyelse och utveckling inom skogsbruket

■ Kvinnliga skogsägare – en resurs för förnyelse och utveckling inom skogsbruket.

Under senare år har Mellanskog drivit ett unikt projekt för att lyfta fram kvinnliga skogsägare. Projektet slutrappporterades våren 2007.

Målen var att skapa nya och vitala nätverk mellan kvinnor som äger skog och att öka antalet kvinnor som ledamöter i Mellanskogs lokala styrelser för skogsbruksområdena. Dessutom ville man genom förnyelse av kvinnornas företagande få fler att kunna leva på inkomst från skogen.

Mellanskogs projekt startade med att man genom en enkät tog reda på kvinnornas behov och önskemål. Inom varje skogsbruksområde utsågs en kontaktperson som hade som uppgift att lyssna på skogsägarna, dra igång aktiviteter och föra en dialog med skogsbruksområdets styrelse.

En del av projektet handlade också om att synliggöra de skogsägande kvinnorna genom en rad utåtriktade aktiviteter.

För Mellanskog var det en trovärdighetsfråga att öka antalet förtroendevalda kvinnor så att det i ledningen återspeglas hur medlemskåren ser ut. Är fyra av tio skogsägare kvinnor så bör det vara självklart att det finns kvinnor och män i alla styrelser.

Våren 2007 var 23,4 procent av de förtroendevalda i Mellanskogs-regionen kvinnor.

Vad gällde målet att öka antalet kvinnor som kan leva på sin skog så har man ännu inte kunnat mäta det. Men slutrappporten konstaterar att man har uppnått en bred kunskapsutveckling bland kvinnliga skogsägare.

Projektet har mynnat ut i ett antal förslag för hur arbetet ska bedrivas inom skogsbruksområdena. Förslagen klargör tydligt varje lokal skogsbruksområdesstyrelses ansvar för att göra kvinnorna mer delaktiga, likaväl som ansvaret för männens delaktighet.

Rapporten och mer information om Mellanskogs projekt finns på www.mellanskog.se, eller ring till **Sven-Erik Johansson 070-376 97 16**.



Britt-Marie Havby

”Stödet från Grenverket gjorde att jag vågade ta över skogen.”

■ **Britt-Marie Havby**, Fridlevstad, äger tillsammans med sin syster en skogsfastighet på 160 hektar några mil utanför Karlskrona.

Och det var tack vare stöd och råd från kollegorna i Grenverket i Blekinge som Britt-Marie tillsammans med sin syster vågade ta över farfaderns skogsfastighet som hon varit delägare i sedan 1980.

– Utan Grenverket och goda råd från kollegor hade jag aldrig vågat att ta steget att lösa ut övriga familjemedlemmar ur fastigheten, berättar Britt-Marie Havby.

– Och än idag så ringer jag till **Helene Reiter** eller någon annan i Grenverket när jag står inför någon ny skogsfråga. Genom Grenverket har jag också fått möjlighet att lära mig mycket om skog.

Grenverket i Blekinge, som är ett av de äldsta svenska kvinnonätverken inom skogen, kom till år 1991 som en följd av Skogsstyrelsens kurser i Rikare Skog. Många av de kvinnliga skogsägarna och de kvinnor som jobbade med skog fortsatte att träffas efter kurserna.

Grenverket i Blekinge är därmed ytterligare ett exempel på hur Skogsstyrelsens kurser och aktiviteter gjorde avtryck bland kvinnliga skogsägare och skogsintresserade kvinnor.

Syftet med föreningen är att erbjuda kvinnor kunskaper om dagens skogsbruk. Och det gör man genom att ordna exkursioner, föreläsningar, skogsdagar, studiecirklar mm.

Idag driver föreningen också framgångsrikt internationella projekt.

Ett uppmärksammat sådant handlar om att stödja indiankvinnor som driver små lantbruk i Ecuador.



Projektet startade 2002 och drivs tillsammans med LRF-kvinnorna och handlar dels om hjälp och stöd till trädplantering men också om att lära ut om demokrati.

Grenverket är också ett bra exempel på hur det har gått att hålla aktiviteter och verksamhet igång under snart tjugo år.

En förklaring kan vara att föreningen är aktiv inom Blekinge, alltså ett avgränsat geografiskt område. Därmed är den väl känd och etablerad i skogskretsar i länet.

En annan förklaring är att Helene Reiter, som startade föreningen, fortfarande är aktiv och engagerad som föreningens ordförande.

Helene Reiter är jägmästare och gick ut år 1982. Fram till början av 1990-talet arbetade Helene inom Skogsvårdsorganisationen. Idag arbetar hon på länsstyrelsen i Karlskrona och är inte minst genom sitt yrke oerhört duktig på att hitta intressanta möjligheter för att utveckla landsbygsföretag.

Frågor, som generationsskiftet som Britt-Marie Havby fick hjälp med, är ett tydligt exempel på vad Grenverket betyder för att stötta kvinnor. Så rådet som Helene Reiter ger till kvinnor som är osäkra på vad de ska göra när de står inför arvsskifte eller andra förändringar i ägandet av skogen lyder: det är självklart att ta kontakt med någon i Grenverket. Men, som Helen Reiter också säger, man ska se kontakterna med Grenverket, eller det nätverk som finns närmast till hands, som komplement till all annan professionell rådgivning som finns för skogsägare.

För förteckning över nätverk, se sidan 20.

Per Hidesten

Skogsindustrin och jämställdheten

■ Jämställdhetsarbetet försvåras av att fördomar oftast är omedvetna. Det konstaterar arbetsgivare och fackförbund inom Massa- och pappersindustrin i samverkansavtalet.

Samverkansavtalet är ett avtal mellan parterna inom massa- och pappersindustrin rörande arbetsmiljöfrågor, företagshälsovård kompetensutveckling, jämställdhets- och diskrimineringsfrågor och lokala samverkansformer.

Från år 2004 finns ett avsnitt som handlar om jämställdhet och allas lika värde. Där konstateras följande under kapitel C, sidan 14.

”Bristande jämställdhet råder mellan kvinnor och män. Parterna är ense om att kvinnor och män ska ha lika möjligheter på arbetsmarknaden. Skillnaderna i lön till följd av kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller förekomst av funktionsbinder skall ej förekomma.

Parterna är av den gemensamma uppfattningen att bristande jämställdhet och annan typ av diskriminering främst är en följd av traditionella uppfattningar om människors olika roller i arbetslivet, familjelivet och sambällslivet. Parterna konstaterar att detta i mycket är en fråga om förändring av attityder och understryker det ansvar som åvilar arbetsgivare, chefer och arbetskamrater att medverka till att bryta de traditionella föreställningarna om sambällets olika yrkesroller, bl a genom att:

- främja möjligheterna att förena yrkesarbete och föräldraskap

- främja allas lika värde i arbetslivet

- respektera människors olika sexuella läggning samt

- underlätta för funktionshindrade i arbetet.”

Sedan konstateras vidare att det här arbetet försvåras av att fördomar oftast är omedvetna. Och att ett viktigt led i jämställdhetsarbetet i stort måste vara att sprida kunskap i dessa frågor.

Dessutom konstaterar facket och arbetsgivarna längre fram i texten att arbetsgivaren ansvarar för att ett aktivt jämställdhetsarbete bedrivs i företaget.

Per Hidesten är förhandlingsdirektör och chef för Arbetsgivaravdelningen inom Skogsindustrierna. Skogsindustrierna är både bransch och arbets-



givarorganisation för såväl sågverk som massa- och pappersindustrin i Sverige. Totalt företräder organisationen ca 60 massa- och pappersföretag samt ett 150-tal sågverk. Företagen har tillsammans cirka 40000 medarbetare.

Per Hidesten konstaterar att Skogsindustrierna har haft liknande skrivningar om jämställdhet i sina avtal ända sen mitten på 1990-talet. Han tror dock kanske inte att alla i ledningarna i de företag som man företräder är fullt medvetna om de skrivningar som finns i dagens samverkansavtal.

Han menar också att kunskapen om de legala krav som ställs på jämställdhetsområdet kanske skulle kunna förbättras rent allmänt. En åtgärd är att kunskap om samverkansavtalet och jämställdhetslagstiftning ingår som en naturlig del när man från Skogsindustrierna ordnar utbildningar.

Per Hidesten understryker att avsikten med jämställdhetsarbetet är att det ska gynna företagets konkurrenskraft och leda till en ökad lönsamhet. För hur kan vi välja att avstå från hälften av kompetensbanken?

– Man kan konstatera att inget av medlemsföretagen blivit uthängt av Jämo och det kan ju vara en bra början säger, Per Hidesten.

Andelen kvinnor i skogsindustrin

Det är ganska svårt att få fram fakta och bakgrundsmaterial för den historiska utvecklingen av andelen kvinnor inom skogsindustrin.

Om man vill våga sig på en jämförelse av utvecklingen på kort sikt kan man titta på en enkät från SOU 2003:16 i utredaren **Ingbritt Irhammars** utredning "Det går långsamt fram". Den kan ställas mot en intern enkät som gjordes något senare av Skogsindustrierna fakta för år 2004. Över denna korta period ser det positivt ut vad gäller andelen kvinnor på chefsposter. Från åtta till tolv, men jämförelsen är alltså ganska osäker.

Enkät	Chefer		Samtliga anställda	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
SOU 2003:16 - Kod 21 (dvs massa, pappers- och pappersvaruindustrin)	8	92	21	79
Skogsindustriernas enkät 2004 - massa-papper inkl industrisågverk (totalt 22.336 st anställda)	12	88	19	81

Siffrorna i tabellen avser procent.

Skogsindustriernas enkät visar också att 43 procent av de nyrekryterade akademikerna till massa-papper (inkl industrisågverk) är kvinnor. Detta faktum, menar förhandlingsdirektör Per Hidesten på Skogsindustrierna, ska ses som en mycket positiv utveckling och på sikt kommer det att öka andelen kvinnor såväl på chefsnivå som allmänt inom Skogsindustrierna.



1845 Lika giftorätt och arvsrätt för män och kvinnor.

1863 Ogift kvinna blir myndig vid 25 års ålder. (En gift kvinna är fortfarande omyndig.)

1884 Ogift kvinna blir nu myndig vid 21 års ålder.

1921 Gift kvinna får själv förvalta sin egendom. (Obs: Gäller kvinnor som gift sig efter 1921.)

1950 får kvinnor som gift sig före 1921 rätt att förvalta sin egendom.

1966 Första kvinnan i Sverige blir jägmästare.

1980 Lagen om jämställdhet i

arbetslivet dvs en lag mot könsdiskriminering och lönediskriminering i arbetslivet.

1986 startar Jenter i Skogbruket, den norska föreningen för skogskvinnor.

1980-talet startar Rikare Skog och andra satsningar på kvinnor som skogsägare och som anställda hos Skogsstyrelsen.

1991 startar Grenverket i Blekinge.

1998 Spillkråkan, förening för kvinnliga skogsägare startar.

2001 FN:s första konferens om kvinnor och skog, Women in Forestry, hålls i Viseu i Portugal.

2001 "Kvinna & skogsägare" av Gun Lidestav mfl ges ut.

2004 "Det går långsamt fram - jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn" (Ds 2004:39) publiceras. En utredning av Ingbritt Irhammar med Annika Atterwall som sekreterare. Utredningen läggs så småningom i någon skrivbordslåda på jordbruksdepartementet.

2004-2006 FAOs arbetsgrupp Team of specialists on Gender and Forestry är verksam. Slutrapporten lämnas över till FAO i samband med konferens i Umeå i juni 2006 Och sen då??

Historiskt sett

"Inte självklart för kvinnor att ta över i skogen"

Rubriken kommer från en artikel av Carina S:son Wigren som ger en bra historisk bild av kvinnor och skogsägande."

"Lag från 1700-talet

Ägande ger makt. Med stöd av lag och tradition har fäder, busbönder och söner favoriserats. An i dag är kvinnors vilja och förmåga att förvalta sin skog inte självklar.

I det svenska bondesambället både ärvde och ägde kvinnor jord. Men döttrar ärvde bara hälften i förhållande till söner fram till 1845. Kvinnor som inte var änkor saknade rätt att förvalta det de ägde, den rätten hade bara männen i familjen. Kvinnor kunde inte köpa, sälja eller pantsätta sin egendom.

Överförandet av jorden mellan generationerna skedde dessutom genom manliga överenskommelser – fadern hade makten över dotterns val av make.

Inte ens den lika arvsrätten och giftorätten 1845 innebar att det juridiska eller faktiska favoriserandet av män upphörde. Efter 1857 kunde föräldrarna testamentera hälften av sin egendom till vem de ville.

Troligtvis utnyttjade man denna möjlighet till att ge söner mer och på så vis återställa den gamla ordningen.

Fram till 1890 fick söner välja sin arvslott först och kunde på så sätt försäkra sig om de bästa markerna.

Mannen förmyndare

Den nya giftermålsbalken 1921 skulle garantera kvinnornas ekonomiska likställighet inom äktenskapet. Men stora grupper undantogs. I jordbruksäktenskap ingångna före 1921 fortsatte delar av 1734 års lag att gälla. Hustruns egendom stod fortfarande under mannens förvaltning. Först 1950 avskaffades övergångsbestämmelserna. Under mellankrigstiden berörde de omkring en tredjedel av äktenskapen.

En stor del av dagens skogsägare har växt upp i familjer där kvinnors förvaltningsrätt inte varit självklar eller ens bekräftad. Det är sannolikt att detta synsätt fortfarande färgar synen på kvinnors vilja och förmåga att förvalta en skogsfastighet.

Kvinnor blir delägare

En indikation på detta är att kvinnor framförallt kommit in som delägare och inte som ensamägare. En undersökning visar att två av tre män bestämmer själva över det löpande arbetet i sin skog, men bara 6 procent av

kvinnorna. Inga män överläter huvudansvaret på maka eller sambo. Idealbilden av skogsägaren innebär att det snarare är hushållet än individen som betraktas som ägare. Hushållet antas ha en man som föreståndare.

Aven om en kvinna kan äga skog så förväntas hon överlåta skötsel och beslutsfattande på sin man, far eller bror. Den egentlige skogsägaren är med andra ord en man.

Utveckla identitet

Jordbrukarkvinnorna själva har spelat och spelar fortfarande en viktig roll för att överföra de bierarkiska köns-mönstren till sina söner, döttrar och sonbustrur.

Också för mödrarna tycks det självklart att en son ska ta över gården.

Dagens generationsväxlingar visar att sönerna köper skogen på företagsekonomiska grunder av föräldrarna medan döttrarna ärver eller får gården som gåva.

Forskaren Gun Lidestav är ändå förhoppningsfull: kvinnliga skogsägare kommer att fortsätta att flytta fram sina positioner, hävda att de duger och utveckla en skogs-ägaridentitet – och därmed bryta den traditionella och av män formade idealbilden.”

Artikeln från LRFs tidning Skogsland nr 36/2004 visar på ett bra sätt Carinas och tidningens sätt att

belysa frågan om kvinnor och skog. Vad har hänt sen dess och hur ser det ut i dag? Ja det är några av de frågor som vi belyser i den här skriften.

1996 när **Carina S:son Wigren** arbetade på Skogstyrelsen gjordes en lägesbeskrivning av hur kvinnor var representerade inom skogsnäringen och hur de uppfattade sin situation.

Carina var författare till rapporten Skogens kvinnor (1996:2) och rapporten ”*skulle ge idéer för fortsatt arbete med att öka kvinnors intresse för skogen, stimulera till studier och därigenom öka möjligheterna för kvinnor att verka på alla nivåer i arbetslivet.*”

När Carina sedan gick vidare för att bli journalist så fortsatte hon med att visa på att det även finns kvinnor inom skogsnäringen. Genom att tidningen Skogslands första redaktörer **Sven-Olof Larsson** och **Torbjörn Wennebro** också vågade och ville lyfta fram kvinnor inom skogen så var Carinas journalistiska arbete en bra utgångspunkt och ett bra stöd när bland annat kvinnliga skogsägare började visa upp sig och höras i olika sammanhang.

Inget kvinnligt skogsnätverk hade blivit synligt för omvärlden om vi inte aktivt arbetat för och fått den massmediala uppmärksamheten som vi fick.



Webbadresser

www.dryaderna.se
www.grenverket.se /Grenverket Blekinge/
www.grenverket.com
www.kvist.biz

www.skogskvinnorna.se
www.i.lst/amnen/skogsbruk/skogkallingar
www.lrf.se/skogs/skogsagarkvinnorna
www.spillkrakan.se

De kvinnliga nätverken gör kvinnor mer synliga för andra kvinnor i skogssektorn. Nedan ges några exempel på hur kvinnor i skogen i Sverige har börjat att gå tillsammans för att ändra situationen för kvinnor i en mansdominerad sektor.

De kvinnliga nätverken

■ Nätverken har, till stor del, gett kvinnor en ökad självrespekt oavsett om de är skogsägare eller arbetar i en skogsorganisation.

Nätverken tillsammans med bland annat SLUs forskning om kvinnliga skogsägare har börjat förändra situationen för kvinnor som antingen arbetar inom skogssektorn eller äger skog.

Det här konstateras i FAO-rapporten "Time for action – changing the gender situation in forestry". Avsnittet ingår i kapitel 4 Means and actions. Rapporten slutfördes år 2006.

I Jordbruksdepartementets rapport "Det går långsamt fram – jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn" skriver Irhammar/Atterwall att kluster, nätverk och innovationssystem är termer som används för att beskriva relationer:

"Det kan vara relationer mellan individer/företag och mellan individer/företag och andra aktörer och de antas på olika sätt bidra till att stärka individers/företags utveckling. Kluster syftar på ett geografiskt avgränsat område där man samarbetar kring gemensamma frågor, till exempel marknadsföring och opinionsbildning. Nätverk handlar om relationer som uppstår över lång tid men som inte har som eget mål att just skapa nätverk..."

Spillkråkan

Spillkråkan har idag cirka trehundra medlemmar varav de flesta bor i Stockholm och har skog ute i landet. Föreningen har tre aktiva lokalavdelningar, så kallade stammar: i Skåne, Östergötland och Västerbotten. Spillkråkan har tre mål:

- Stärka kvinnors inflytande inom den svenska skogsnäringen.
- Öka kunskap och medvetenhet om ekologiskt skogsbruk.

- Bygga kvinnliga nätverk för kunskapsutveckling och erfarenhetsutbyte.

Aktiviteterna är allt från kurser för att öka kunskapen om skogsfrågor till fältstudier ute i landet och utomlands.

Arbete i mindre grupper som specialiserar sig på särskilda områden är ett av Spillkråkans sätt att öka kunskap.

En av arbetsgrupperna, den så kallade Kraxgruppen, upptäckte att flera av de stora virkesköpande bolagen inte hade några kvinnor i sina styrelser. När man dessutom konstaterade att kvinnorna inte bara sålde virke till bolagen utan också hade aktier i samma bolag så beslöt man sig för bland annat för att besöka bolagsstämorna och påpeka att det saknades kvinnor i styrelserna.

Idag har alla skogsbolag i Sverige minst en kvinna i styrelsen. Genom hemsida och nyhetsbrevet Kråkröret hålls alla medlemmar väl informerade. Spillkråkan har ända från starten arbetat en hel del med såväl PR som media och har därigenom lyckats med att få stor allmän uppmärksamhet.



Skogsägarkvinnorna

LRF Skogsägarna har ett nätverk för kvinnor som är medlemmar i skogsägareföreningarna. Ett av nätverkets mål är att göra kvinnorna mer synliga i skogssektorn. Ett annat mål är att öka andelen kvinnor i styrelserna för de regionala avdelningarna inom LRF Skogsägarna.

Dryaderna

Dryaderna var bland de första nätverken för kvinnliga skogsägare och startade i Halland och Småland 1996. Dryaderna verkar för att öka kunskapen om skogsbruk bland kvinnor, antingen de är intresserade av skog eller kommer att ärva skog.

Grenverket i Blekinge

Grenverket i Blekinge är det äldsta nätverket för kvinnor i skogssektorn i Sverige. Nätverket startade 1991 och har hundra medlemmar som är intresserade av skog och bor i Blekinge. Grenverket har en mängd olika aktiviteter, en del görs tillsammans med LRF-kvinnorna.

Grenverket

Grenverket är ett nätverk för kvinnor som är anställda i skogssektorn. Det startade i norra Sverige 1996 och har bland annat som uppgift att arbeta för att behålla skogligt utbildade kvinnor i skogen. Man hade tidigare sett en trend att skogligt utbildade kvinnor lämnade sektorn för att ingen såg dem eller tog hand om dem.

Sveaskogs nätverk

Inom Sveaskog har man ett nätverk för kvinnliga anställda som syftar till att uppmuntra och stärka kvinnorna i företaget.

Kvist

Kvist är ett nätverk för kvinnor som arbetar i skogsindustrin och det startade redan 1993. Nätverket arbetar bland annat med frågan om hur skogssektorn ska göras mer attraktiv för unga människor att jobba i. Och särskilt att göra den intressant för unga kvinnor. Ett viktigt inslag är att hitta goda förebilder.

Andra nätverk förutom de som är uppräknade ovan är Linneorna i Västra Kronoberg som startade år 2003, Skogskällingarna på Gotland startade år 2002 och Skogskvinnorna i Värmland som startade år 2002.



FOTO: PER ASPLUND BILDAB

Skogsägarkvinnorna, nätverket för kvinnliga skogsägare inom LRF Skogsägarna, har arbetat mycket med att få in fler kvinnor på ledande poster inom styrelserna på olika nivåer. Genom dessa 7 råd, som även finns på LRF Skogsägares hemsida, så ges mycket tydliga och goda tips om hur man ska gå tillväga för att få fler kvinnor på förtroendeposter:

Sju råd från skogsägarkvinnor

■ "Skogsägarrörelsen behöver fler kvinnor på förtroendeposter. Vårt mål är att förtroendeposterna skall representeras av hela medlemskåren och det innebär bland annat 40 procent kvinnor.

Förändringsarbetet måste genomsyra hela föreningen hos män och kvinnor i lokala och centrala styrelser, inom ledningen och hos tjänstemän och skogsägare.

Den ökning som sker är mycket tack vare det arbete

som genomförs inom föreningarna. De flesta kvinnor som blivit invalda har varit en medveten satsning för att öka andelen kvinnor. Det sker alltså inte av sig själv.

Här får du några konkreta råd som bygger på föreningarnas samlade erfarenheter.

1. Valberedningarna har en nyckelfunktion att nominera nya förtroendevalda kvinnor

Breda kompetensen och öka antalet kvinnor i valberedningarna. Ge valberedningarna förslag på kvinnor som kan sitta på förtroendeposter. Det finns många kvinnor att välja bland de 40 procent av skogsägarna som är kvinnor. Som enskild medlem kan du skicka in namnförslag till din lokala SBO-styrelse.

Det är ett stort problem att ledamöter ofta sitter alltför lång tid, det hindrar förnyelsen i råden. Har du suttit länge i rådet, lämna plats för nya krafter! Inför rullande scheman i valberedningar och förtroenderåd så att varje ledamot väljs på maximalt ett antal år. Flexibilitet och förnyelse skapar möjligheter till god kreativitet.

Att tänka på vid tillsättning av nya förtroendevalda:

- Hur ser mönstret ut när ni tillsatte den senaste förtroendevalda?

- Hur har valberedningen varit sammansatt?
- Är det en kvinna eller man som rekryterats?
- Med vilken bakgrund har man rekryterats?

2. Alltid många kvinnor på lager

Det skall alltid vara lätt att få tag på medlemmar som är kvinnor, oavsett om det handlar om nya förtroenderåd, fler kvinnor på kurser och skogs dagar, medial uppmärksamhet osv. Arbeta aktivt för att synliggöra dessa kvinnor. Se till att det alltid finns uppdaterade förteckningar lokalt och centralt. De kan täcka:

- Alla medlemmar som är kvinnor i föreningen.
- Presumtiva förtroendevalda kvinnor.
- Kvinnor som gärna kan fungera som mentorer och support för nyinvalda förtroendeledamöter.
- Kvinnor med kunskaper och erfarenheter, inom olika skogliga ämnesområden, som press kan kontakta.
- Skogsägande kvinnor som kan fungera som förebilder i olika sammanhang.

3. Utbilda

Vi behöver fler kvinnor som är kunniga och själv-säkra i sina roller. Genomför därför kontinuerliga utbildningar i mötesteknik och vad det innebär att vara förtroendevald. Var noga med att förklara vad som förväntas av ett nyvald förtroenderåd. Se till att bra skriftlig information finns tillgänglig om vad det innebär att vara förtroendevald.

4. Jämställdhetsfrågan skall genomsyra hela föreningen

Det är styrelsen som har det yttersta ansvaret. De skall se till att verksamhetsplan och budget med självklarhet varje år inrymmer aktiviteter som lockar och engagerar kvinnor. Handlingsplanen för att öka antalet förtroendevalda kvinnor skall kopplas till affärs/verksamhetsplanen. Det handlar om strategier för affärsmässighet. Kvinnors delaktighet skall vara ett ärende vid varje styrelsesammanträde – tills jämställdhet uppnåtts.

Hur ser jämställdhetspolicyn ut inom föreningen och inom SBO -styrelser? Står den och samlar damm eller används den i praktiken? Undersök om målen är tydliga och mätbara och finns det en plan som används för att nå målen? Vilka värderingar gäller hos er? Är de enbart uttalade eller är de efterlevda? Hur förklaras och motiveras eventuella mansdominerade råd? Hur beskrivs en "riktigt" bra ledamot?

5. Kvinnliga nätverk är viktiga

Kvinnliga nätverk är en förutsättning för att öka engagemanget hos kvinnorna. Bilda kvinnliga nätverk och se även till att det finns en kontaktperson lokalt. Var tredje kvinna anger att de vill vara med i ett nätverk för kvinnliga skogsägare. Nätverkande är viktigt

för att få chansen att lära av andra och för att bygga upp kurage till den enskilde skogsägaren.

Samla de kvinnligt förtroendevalda för att byta erfarenheter. Samverka även med flera olika aktörer, exempelvis skogsägarföreningen, Skogsstyrelsen och olika studieförbund. Hur arbetar du som inspektor för att öka engagemanget hos kvinnorna?

6. Organisera aktiviteter och möten för och med kvinnor

Kvinnor liksom män ställer krav på välorganiserade möten. Skicka ut kallelser i god tid och håll mötestider. Förlägg inte möten under semester och skollov. Undvik att det är kvinnorna som ansvarar för kaffekokning och sekreterarbete. Se till att alla i gruppen tillåts vara engagerade. Kvinnor vill ofta jobba i en platt organisation.

Cirka hälften av kvinnorna som är ledamöter inom råden har positiva omdömen om rådsmöten, såsom: positiva, trevliga, inspirerande, intressanta och konkreta. Den andra hälften har negativa omdömen, såsom: tröga, slentrianmässiga, pratiga, struliga, ointressanta, långa, konservativa, ej konkreta, ineffektiva, revirmarkerande. Hur ser det ut hos er?

7. Sätt upp mätbara mål

Den bild vi har av hur det ser ut visar sig ofta inte stämma när vi får veta hur det verkligen ligger till. Att ta fram statistik och fakta om jämställdhet är inte enbart ett sätt att sticka hål på myter och fördomar. Det är också ett viktigt underlag för förändringsarbete.

Exempel på mätbara mål är:

- X % förtroendevalda kvinnor.
- Antal kvinnliga skogsägarnätverk.
- Antalet kvinnor som deltar på skogs dagar och andra aktiviteter.
- Antalet genomförda lokala aktiviteter för kvinnor (utbildningar, seminarier, skogs dagar för kvinnor etc).
- Antalet tjänstemän som är kvinnor.

Visste du?

• De kvinnor som valt att kliva av från råden har i huvudsak varit ensamma kvinnor i sitt råd. Flera av dem har inte känt sig delaktiga och har haft svårt att göra sig själva rättvisa. I flera råd har mötena tenderat att bli en social tillställning där man diskuterar jakt eller grannens nya traktor. Särskilt vanligt är detta i råd där många suttit länge".

• I studier där kvinnor utfrågats om sin syn på karriär är det inte viljan eller ambitionen som saknats. Inte heller är det hemförhållandena som ses som hinder. Istället framhålls hinder i organisationen och en upplevd maktlöshet inför möjligheten att förändra strukturer i organisationen.

Vad vi kan lära

Det har varit spännande att plocka ihop erfarenheter, tips och råd om jämställdhet från olika håll av Skogs-sverige. Det är en imponerande mängd projekt och rapporter som har producerats sen 1980-talet. Framförallt var Skogsvårdsorganisationen tidigt igång.

Den första kvinnliga jägmästaren utexaminerades först år 1966 och det kom sedan att dröja ganska länge innan det blev något större antal kvinnliga jägmästare, trots att Skogsakademikerna börjat att arbeta med och skriva om jämställdhet i sin tidning.

Bland de första kvinnliga skogsmästarna och skogsteknikerna var tidigare antalet "drop-outs" förhållandevis stort. Det tyder på att det kan vara tufft att bryta ett mönster, i det här fallet att komma in som kvinna i en mansdominerad bransch.

Andelen kvinnliga skogsägare ökar successivt och idag äger cirka 140 000 kvinnliga skogsägare motsvarande 20 % av den svenska skogen. Men här saknas fakta och basmaterial om hur kvinnor ser på sitt skogsägarande idag och hur kvinnor som är utbor ser på sitt skogsägarande och om deras behov av utbildning och annat stöd skiljer sig från männen som är utbor.

Gör uppföljningar och mätningar

Det som många frågar efter nu är uppföljningar av tidigare projekt och mätningar som visar hur långt jämställdheten har kommit. Det är viktigt av flera skäl, dels för att visa på metoder att driva jämställdhetsarbete men framförallt att se vad det är som ger resultat. Och inte minst för att föra tillbaka resultaten och visa att vi har gjort rätt.

Uppföljningar behövs dessutom för att stötta de eldsjälar som har stått för mycket av det uppstartsarbete som har gjorts, antingen det varit i form av nätverk, föreningar eller på skogsföretag.

Se upp med drop-outs och kickouts

Drop-outs och kickouts var för mig nya uttryck när jag började jobba med materialet. Men nu är jag mer säker på att man ska göra som Skogsstyrelsen gjorde tidigt. Man behöver undersöka hur folk trivs på sin arbetsplats och om det är stora skillnader på hur män respektive kvinnor trivs. Det behövs också undersökningar hur kvinnor och män ser på sitt fortsatta arbete och om man funderar på att lämna sitt jobb. Om det fortfarande går att se ett mönster, det vill säga att kvinnor väljer att lämna skogsbranschen i större utsträckning än vad män gör, ja då har vi fortfarande ett problem att lösa.

Kickouts dvs att kvinnliga chefer sparkas från sina jobb i större utsträckning än manliga chefer det är också något som är värt att undersöka. Fortfarande är det så att när en kvinna sparkas från ett chefsjobb så får det större uppmärksamhet än om en man sparkats från ett motsvarande jobb.

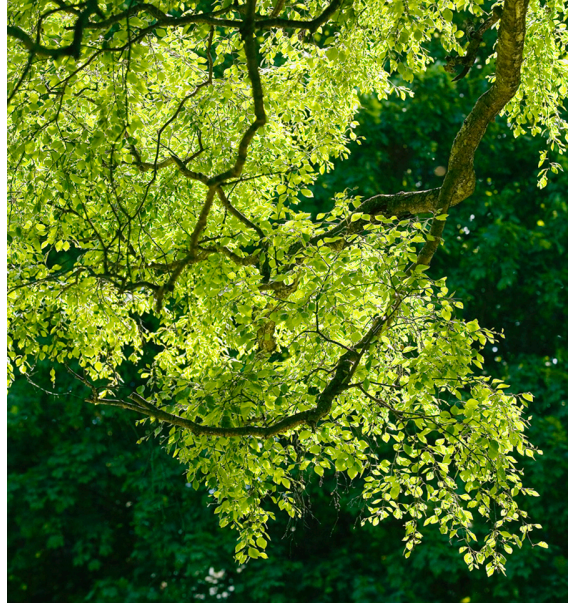


FOTO: PER ASPLUND BILD AB

Kunskap

Många av de jag talat med understryker hur viktigt det är att ha kunskap. Dels relevanta kunskaper för uppdraget – vare sig det är att vara skogsägare eller jobba i ett företag. Men inte minst behövs kunskaper om hur våra egna attityder påverkar oss vad gäller mäns och kvinnors villkor i arbetslivet. Många har betonat vikten av att chefer och arbetsledare är kunniga om vad som gäller för att nå en bra balans och jämställdhet.

Nätverk

För att stötta varandra när man bryter trender, som till exempel kvinnliga skogsägare har gjort under sen tid, då är nätverk oerhört värdefulla. För att kunna gå vidare så måste du ha en trygghet och tillhörighet – och att ha en bas i ett kvinnligt nätverk har varit oerhört värdefullt för den generation av kvinnliga skogsägare som växte fram under 1990-talet.

Kvinnliga nätverk är ofta en start på ett förändringsarbete. Sedan sker själva arbetet ute i "verkligheten" antingen det är som skogsägare eller att jobba i ett företag.

Mentorskap

Mentorskap och coaching samt inte minst att visa upp goda förebilder är ett etablerat sätt att stötta både varandra och de som ska ta över i nästa generation.

Hålla ihop

När man bryter mönster, som att få fram fler kvinnor inom skogsbranschen, är det viktigt att de kvinnor som finns förstår att det är nödvändigt att hålla ihop.

För vem vinner när två kvinnor ger sig på varandra – jo det gör oftast en svag manlig chef...

(Tips: läs Marklund och Snickares bok "Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra.")

Till slut

Se det här materialet och de tips som förmedlas som en signal för en fortsättning på det arbete som redan görs runtom i Skogssverige. Se det som en möjlighet att inspireras och att peppas att jobba vidare för att vi alla ska få samma chans att jobba inom skogsnäringen – oavsett om vi är män eller kvinnor.

Gunilla Törnquist-Hedström



FOTO: PER ASPLUND BILD AB

Gunilla Törnquist-Hedström är skogsägare och har varit aktiv i föreningen Spillkrakan i många år. Hon har också suttit med som svensk skogsägarrepresentant i FAOs arbetsgrupp Gender and Forestry som resulterade i rapporten Time for action. Hon ansvarade där bland annat för kapitlet om kvinnliga nätverk och allmänhetens syn på och relation till skogen.

Mer information på www.ordochskog.se eller genom gunilla.hedstrom@telia.com

Litteratur, tips, länkar och kontakter

"Det går långsamt fram... jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn" Ds 2004:39, Jordbruksdepartementet

Gun Lidestavs rapporter mm finns på www.resgeom.slu.se/swe/personal/personsida.cfm?PersID=154

Kvinna & skogsägare – Gun Lidestav, Karin Engman och Dianne Wästerlund gavs ut av LRF Skogsägare – www.skogsagarna.se

Rapporten *"Time for action changing the gender situation in forestry"* finns på www.fao.org/forestry/site/17429/en/

Kvinnor och jord. Arbeta och ägande från medeltid till nutid. Nordiska Museets förlag 2001.

Generation och kontinuitet. Iréne A Flygare. Familjejordbruket i två svenska slättbygder under 1900-talet. Upplands Fornminnesförenings förlag.

Kvinnliga brukspatroner. Kerstin Westerlund har gjort en kartläggning av trehundra kvinnliga brukspatroner. Tekniska Museet.

"Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra" Liza Marklund, Lotta Snickare, www.piratförlaget.se

Barbro Dahlbom-Hall har skrivit följande böcker:
Lära Kvinnor Chefa Män
Lära Män Leda Kvinnor – till framgång
Lära Män Leva – i Ledarskapets dilemma
www.dahlbom-hall.se

Företag, organisationer mm
www.lrf.se
www.mellanskog.se
www.skogsindustrierna.se
www.spillkrakan.se
www.sveaskog.se
www.skogsstyrelsen.se
www.skogsakademikerna.se
www.skogen.se
www.jenteriskogen.no

Skogsliv ges ut av Föreningen Skogen till medlemmarna. Föreningen är en obunden medlemsorganisation som arbetar för att utveckla skogens nyttjande och vård. De åsikter som framförs i Skogsliv återspeglar inte alltid föreningens egen uppfattning. **Redaktör och utgivare:** Bengt Ek: 08-412 15 30, bengt@skogen.se **Medlemsärenden:** Lena Olofsson: 08-412 15 80, lena@skogen.se **Layout:** Ulla Lindborg.

Medlemsavgift 2008: 250 kr. **Postadress:** Box 1159, 111 81 Stockholm. **Telefon:** 08-412 15 00

Telefax: 08-412 15 10 **Hemsida:** www.skogen.se **Tryck:** AWJ-Tryck AB, Nyköping. **ISSN:** 1653-6568

Eftertryck av artiklar och illustrationer ur tidskriften kan ske efter skriftligt tillstånd från Föreningen Skogen.

SKOGEN