

”Det går inte att rekrytera kvinnor och förvänta sig att de ska fixa branschen så att den blir mer modern och jämställd. Det är branschens eget gemensamma ansvar.

Gun Lidestav, SLU

siffran 14 procent. På kollektivssidan finns bara en kvinnlig maskinförare och en kvinnlig fältplanerare av 200 personer.

– Det är jätteviktigt för oss att ha en större andel kvinnor. Vi ordnar allt från föreläsningar till värderingsövningar och ser över hur vi utformar våra jobbannonser med texter och bilder. Vår övertygelse är att vi får en bättre arbetsmiljö med bättre resultat om vi har mer jämställda arbetsplatser, säger Per Fenger-Krog, chef för verksamhetssupport på Stora Enso Skog.

– På Holmen är 23 procent av våra anställda tjänstemän kvinnor, varav 18 procent har skogliga roller. Jämställdhet är en framgångsfaktor. I år har alla enheter fått i uppdrag att förändra två saker för att inkludera fler, då tvingas man se över det som görs omedvetet. Om man till exempel hela tiden väljer jakt som aktivitet riskerar man att utesluta samma personer varje gång, säger Mats Nilsson, HR-chef på Holmen Skog.

Också inom SLU händer det grejer. Efter studenternas öppna brev har alla chefer fått gå en jämställdhetskurs. Det har upprättats en likavillkorsfond som man kan söka pengar från om man vill arrangera något inom jämställdhet. I Skinnskatteberg skriver alla skogsmästarstudenter och jägmästarstudenter numera under en uppförandekod.

STINA POWELL ÄR forskare inom genus- och miljöfrågor vid SLU i Uppsala. Hon arbetar just nu på ett forskningsprojekt som syftar till att komma till rätta med diskriminering, härskartekniker och trakasserier på de skogliga utbildningarna. Inte minst med utgångspunkt i studenternas öppna brev.

Det är för tidigt att dra några slutsatser ännu. Klart är i alla fall att det har blivit en lite annan ton i jämställdhetsfrågorna. Stina Powell hoppas att det ska smitta av sig på resten av utbildningarna.

– Både studenter och lärare pratar om att kön är en av flera aspekter. Man ska gärna komma från skogsbakgrund. Man ska gärna äta kött och om man är vegetarian blir man ifrågasatt. Man ska hellre vara intresserad av produktionsvärden i skogen än av biologisk mångfald. Det finns en stark heterosexuell och svensk norm. Det finns en risk att de som inte passar in hittar andra utbildningar. Det är väldigt synd. 📍



Gun Lidestav, SLU



Per Fenger-Krog, Stora Enso Skog



Kerstin Dafnäs, Spillkråkan

Fyra sätt att nå jämställdhet

I en ny rapport konstaterar Skogsstyrelsen att det krävs åtgärder för att komma till rätta med jämställdheten inom skogssektorn. Här följer några av förslagen:

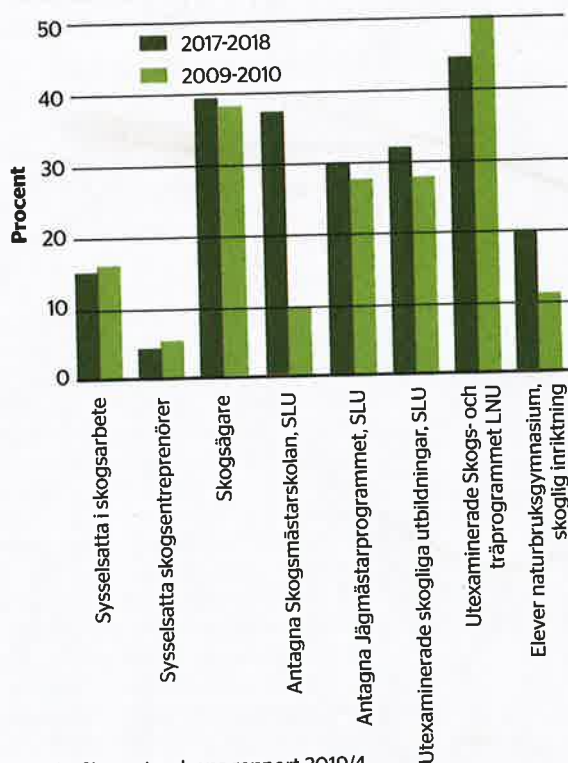
Sektorsövergripande: Formulera en gemensam och heltäckande problem- och målbild för skogens samtliga aktörer, samt inrätta samverkansforum för jämställdhet.

Utbildning: Säkerställ att utbildningsinstitutionerna har ett tydligt internt arbete kring likabehandling och önskvärd beteende som tydliggör rutiner för hur trakasserier hanteras. Man föreslår också att jämställdhetsaspekten följs upp och kontrolleras genom inspektion och internrevision.

Arbetsliv: I företagsledningarna föreslår Skogsstyrelsen att det tas ett utökad ansvar för att driva jämställdhetsarbetet och höja statusen på detta genom att avsätta tillräckliga resurser i form av tid och andra medel. Man uppmanar till genusmedvetna rekryteringar genom att sätta upp mål för jämställdhet och använda genusmedvetna rekryteringsverktyg.

Enskilt skogsägande: Utveckla och stötta nätverken för kvinnliga skogsägare samt höj medvetenheten om jämställdhetsfrågor hos skoglig personal så att ett genusperspektiv finns med vid kundkontakter, rådgivning, planerande och genomförande av aktiviteter riktade till skogsägare på lokal nivå.

Andel kvinnor inom olika områden 2009-2010 samt 2017-2018



Källa: Skogsstyrelsens rapport 2019/4 Åtgärder för en jämställd skogssektor

www.skogsstyrelsen.se/publikationer