



RAPPORT SKOG

Tio år med jämställdhet på agendan

**- Nationell uppföljning av skogligt
utbildades villkor på arbetsmarknaden**

Rapport Skog 2022:4

Författare: Elias Andersson och Maria Johansson

Vid citering uppge: Andersson, E. & Johansson, M. 2022. Tio år med jämställdhet på agendan – Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden. Rapport Skog 2022:4. Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå. 64 sidor.

Utgivningsår: 2022, Umeå.

Utgivare: SLU, Institutionen för skoglig resurshushållning

Ansvarig utgivare: Göran Ericsson, dekan, Fakulteten för skogsvetenskap, SLU.

Layout och textredigering: Mats Hannerz, Silvinformation AB

Grafisk form: Michael Kwick, SLU

Omslagsfoto: Mats Hannerz.

ISBN:978-91-576-9860-5 (elektronisk), 978-91-576-9859-9 (tryckt)

Förord

Studien har genomförts i samarbete mellan fakulteten för skogsvetenskap (S-fak) vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) och det svenska skogsbrukets forskningsinstitut Skogforsk. Arbetsgruppen har bestått av Elias Andersson (SLU), Maria Johansson (Umeå Universitet), Kristina Johansson (Luleå Tekniska Universitet) och Kari Hyll, Victoria Forsmark och Caroline Rothpfeffer (Skogforsk). Studien har finansierats av fakulteten för skogsvetenskap (SLU), sex regionala skogsprogram samt Skogforsk. De sex regionala skogsprogrammen som har bidragit med ekonomiska medel är Gävleborg, Örebro, Östergötland, Jämtland-Härjedalen, Västernorrland och Västerbotten.

Rapporten har författats av Elias Andersson och Maria Johansson och granskats av Gun Lidestav, docent och forskare vid Institutionen för skoglig resurshushållning.

Vi vill rikta ett stort tack till samtliga som har gjort denna uppföljningsstudie möjlig, framför allt de som bidragit med sin tid genom att besvara enkäten samt de som bidragit ekonomiskt för att möjliggöra datainsamling och analys.

Umeå den 8 juli 2022

Elias Andersson
Vicedekan vid S-fak med ansvar för området jämställdhet och lika villkor

Maria Johansson
Universitetslektor

I samarbete med



Länsstyrelsen
Jämtlands län



Länsstyrelsen
Örebro län



Länsstyrelsen
Gävleborg



Länsstyrelsen
Västernorrland



Länsstyrelsen
Västerbotten



LÄNSSTYRELSEN
ÖSTERGÖTLAND



Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	5
Summary	7
1. Introduktion	9
2. Bakgrund	11
2.1. Tidigare undersökning	11
2.2. 10 år med jämställdhet på agendan	11
2.3. 10 år av genus- och jämställdhetsforskning	12
2.4. 10 år med utbildning om genus och jämställdhet	13
3. Material och metod	14
4. Resultat	17
4.1. Utbildningen och anknytning till arbetslivet	17
4.2. Lämnat sektorn	19
4.3. Skogligt arbetsliv	21
4.4. Egenföretagare	27
4.5. Utsatthet i arbetslivet	27
4.5.1. Negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön	27
4.5.2. Kränkningar	30
4.6. Aspekter av jämställdhet	33
5. Diskussion och slutsatser	37
6. Referenser	40
Bilagor	43
Bilaga 1: Enkät, Skoglig arbetsmarknad 2021	43
Bilaga 2: Inbjudan	54
Bilaga 3: Tabeller och figurer	56

Sammanfattning

Svensk arbetsmarknad är internationellt sett relativt könssegregerad där olika sektorer och yrken är kvinno- respektive mansdominerade. Det påverkar förutsättningarna både för män och kvinnor inom respektive sektor, samt möjligheterna att bedriva ett effektivt jämställdhetsarbete för att förebygga och motverka könsdiskriminering och sexuella trakasserier. Detta är ett arbete som arbetsgivare är skyldiga att bedriva och för att kunna ta detta organisatoriska ansvar krävs det kunskap om och förståelse för jämställdhetsarbetets specifika förutsättningar. Inom skogssektorn har medvetenheten och insatserna kopplade till jämställdhet ökat genom bland annat sektorns nationella jämställdhetsstrategi som lanserades för drygt tio år sedan och skogssektorns metoo-upprop *#slutavverket* som synliggjorde kvinnors utsatthet inom sektorn för ungefär fem år sedan. Skogssektorn har historiskt varit mansdominerad och fortsätter att vara det även om andelen kvinnor ökar något, framför allt på de skogliga utbildningarna.

I samband med jämställdhetsstrategin ”*Konkurrenskraft kräver jämställdhet*” från 2011 genomfördes en enkätstudie kring högre skogligt utbildade mäns och kvinnors förutsättningar på, och upplevelser av, den skogliga arbetsmarknaden. Den visade bland annat på en tydlig könssegregering och att kvinnor i högre utsträckning hade valt att lämna den skogliga sektorn. Könssegregeringen tog sig flera uttryck:

- Vertikalt: med en högre andel män på ledande positioner
- Horisontellt: med variation i arbetsgivare där exempelvis kvinnor i högre utsträckning återfanns inom Skogsstyrelsen medan män i högre utsträckning återfanns inom skogsbolag och virkesförädling
- Internt: där män och kvinnor återfanns i olika utsträckningar inom olika arbetsområden med män i högre utsträckning inom virkesproduktion och kvinnor i högre utsträckning inom naturvård och lagtillsyn.

För att undersöka om, och i så fall hur, den ökade medvetenheten och jämställdhetsinsatserna har lett till någon förändring för mäns och kvinnors förutsättningar följer denna studie upp den tidigare enkätstudien från 2011.

Urvalet för undersökningen utgjordes av samtliga kvinnor med en högre skoglig utbildning samt en spegelgrupp av män med motsvarande utbildning, ålder och examensår. Totalt omfattade urvalet 1618 individer som mottog inbjudan att delta i enkätstudien. Drygt hälften (53%) av dessa valde att besvara enkäten. Urvalet gjordes på basis av juridiskt kön men enkätsvaren analyserades utifrån självidentifierat kön. Två personer identifierade sig som icke-binära, men av forskningsetiska skäl har dessa exkluderats från analyserna. Utöver kön har analyser primärt gjorts utifrån utbildning och geografi, följt av arbetsgivare, arbetsområde och yrkesfunktion.

Resultaten visar på att könssegregeringen på den skogliga arbetsmarknaden har minskat något inom vissa områden men att förändringarna generellt är begränsade. Den vertikala segregeringen har i stort sett försvunnit på lägre- och mellanchefernivå, vilket delvis förklaras av att kvinnor nu jämfört med 2011 snabbare uppnår dessa positioner. Segregeringen kvarstår dock på företagsledningsnivå. Skillnaden mellan mäns och kvinnors upplevda inflytande på arbetsplatsen minskar jämfört med tidigare undersökning, vilket främst kan förklaras av en större andel män som nu upplever att de har ett lägre inflytande. Å andra sidan upplever just kvinnor på chefsposition sig som mest utsatta i arbetslivet med hänsyn till könsdiskriminering och kränkningar, vilket kan tyda på att de numerära förändringarna inte fullt ut har följts av förändrad organisationskultur.

Vissa förändringar har skett med hänseende till horisontell segregering, främst utifrån att andelen kvinnor inom skogsägarföreningarna har minskat samtidigt som andelen kvinnor har ökat bland skogsbolagen. I övrigt kvarstår Skogsstyrelsen som den arbetsgivare där kvinnor i högre omfattning

arbetar. Detta medför att de huvudsakliga skillnaderna med hänseende på arbetsområde mellan kvinnor och män kvarstår. De två mest kvinnodominerade arbetsområdena är *Lagövervakning, tillsyn* och *Natur- och miljövård*, medan *Avverkning* och *Inköp, försäljning* är de mest mansdominerade. Den horisontella segregeringen förklarar inte fullt ut skillnaden utan en viss intern segregering återfinns även inom de olika arbetsgivarkategorierna. Till viss del återspeglar detta skillnader i motiven till valet av en skoglig utbildning, vilket potentiellt formar, och förstärker, studieval under utbildningen. Trots en generell positiv erfarenhet av utbildningen ångrar drygt var femte kvinna och knappt var femte man sitt utbildningsval idag. Var fjärde kvinna och var femte man har lämnat sektorn, men skillnaden har minskat något jämfört med tidigare undersökning. I likhet med tidigare studie har kvinnor i högre omfattning en mindre positiv upplevelse av studietiden, de ångrar sitt skogliga utbildningsval i större uträkning samt har arbetat en längre tid i sektorn i jämfört med män som också lämnar sektorn.

Könssegregeringen av den skogliga arbetsmarknaden och arbetslivet påverkar och formar mäns och kvinnors upplevelse av, och förutsättningar för, sitt arbete på olika sätt. De skillnader som är observerbara utifrån region understryker även skogssektorns geografiskt skilda organisatoriska förutsättningar, exempelvis sett till storlek, resurser, geografisk utspriddhet, och typ av organisation/företag. Generellt verkar den könssegregering som tidigare konstaterats i sektorn ha minskat något, vilket kan tyda på att organisationers och företags jämställdhetsarbete haft viss effekt. Dock är detta främst inom vissa specifika områden som exempelvis andel kvinnor som har en chefsposition, medan andra områden är i stort oförändrade.

Kvinnors högre grad av utsatthet i arbetslivet, både när det gäller könsdiskriminering och kränkningar, utgör ett till synes oförändrat problemområde jämfört med tidigare undersökning. Två av fem kvinnor upplever denna utsatthet i någon omfattning och detta förekommer generellt inom hela sektorn, i det dagliga arbetet och, vad gäller kränkningar, oftast med personer inom organisationen som förövare. Även om kvinnor generellt har en högre utsatthet med hänseende till förekomst, frekvenser, variation i typ, sammanhang och förövare, förekommer även en utsatthet

av diskriminering och kränkningar bland knappt var tionde man. De personer som upplever en utsatthet i arbetslivet upplever även skogssektorn som mer ojämförd över lag. Generellt upplever kvinnor i högre uträkning skogssektorn som mer ojämförd. När det gäller olika aspekter av jämställdhet, skattar dock män och kvinnor sammantaget att sektorn är mest jämställd i frågan om *att kompetens värderas lika* medan *normer och kultur* är den aspekt som bedöms som mest ojämförd.

Summary

The Swedish labor market is, from an international perspective, relatively gender-segregated, with different sectors and occupations dominated by women and men respectively. This affects the conditions for both men and women within the respective sectors, as well as the opportunities to carry out effective gender equality work to prevent and counteract gender discrimination and sexual harassment. Employers are obliged to carry out gender equality interventions, and the ability to do this in an efficient manner requires knowledge and understanding of the specific conditions for, and the outcome of, equality work. Within the forest sector, awareness and efforts linked to gender equality have increased through, among other things, the sector's national gender equality strategy which was launched just over ten years ago. Further, the sector-specific #metoo-appeal called #slutavverkat (clear-felled) brought attention to the vulnerability of women in the sector approximately five years ago. The forestry sector has historically been male-dominated and continues to be so, although the proportion of women is increasing somewhat, mainly in forest education.

In connection to the gender equality strategy "Competitiveness requires gender equality" from 2011, a survey study was conducted regarding the conditions on, and experiences of, the forest labor market of men and women with higher education degrees in forestry. It showed, among other things, clear gender segregation and that women to a greater extent chose to leave the forestry sector. The gender segregation took several forms:

- Vertical: with a higher proportion of men in leading positions.
- Horizontal: with variation in employers where women were found to a greater extent within the Swedish Forest Agency, while men to a greater extent were found within forestry companies and timber processing.
- Internal: where men and women were found in partially different work areas. Men more often in timber production, while women more often were found in nature conservation and regulation enforcement.

In order to investigate whether, and if so, how, the increased awareness of and initiatives for gender equality initiatives have led to any change of the conditions for men and women on the labor market, this study follows up the previous survey study from 2011.

The sample for the survey consisted of all women with a higher education degree in forestry and a mirror group of men with corresponding education, age and graduation year. In total, the sample comprised 1618 individuals who received the invitation to participate in the survey study. Just over half (53%) of these chose to answer the survey. The selection was made on the basis of legal gender, but the survey responses were analyzed based on self-identified gender. Two people identified as non-binary, but for research ethical reasons these have been excluded from the analyses. In addition to gender, analyses have primarily been made based on education and geography, followed by employer, work area and professional function.

The results show that the gender segregation on the forest labor market has decreased somewhat in certain areas, but that the changes in general are limited. The vertical segregation has largely disappeared at lower and middle management level, which is partly explained by the fact that compared to 2011, women now reach these positions faster. However, the segregation remains at the company management and board level. The difference between men's and women's perceived influence in the workplace is decreasing compared to the previous survey, which can mainly be explained by a larger proportion of men who now feel that they have less influence. On the other hand, it is precisely women in managerial positions who experience themselves as the most vulnerable in working life regarding gender discrimination and violations, which may indicate that the numerical changes have not been fully followed by a changed organizational culture.

Regarding horizontal segregation, some changes can be observed, mainly since the proportion of women within the forest owners' associations

has decreased, while the proportion of women has increased among the forestry companies. Otherwise, the Swedish Forest Agency remains the employer where women work to a greater extent. This means that the main differences regarding work area between women and men remain. The two most female-dominated work areas are *regulation enforcement and monitoring* and *nature and environmental protection*, while *harvesting* and *sales and purchasing* are the most male-dominated. The horizontal segregation does not fully explain the differences, but a certain internal segregation is also found within the different employer categories. To some extent, this reflects differences in the motives for choosing a forest education, which potentially shapes, and reinforces, study choices during the education. Despite a generally positive experience with the education, roughly one in five women and barely one in five men regret their choice of education today. Every fourth woman and every fifth man have left the sector, but the difference has narrowed slightly compared to the previous survey. Similar to the results from the previous study, women who have left the sector to a greater extent had a less positive experience of the study period, they are more likely to regret their choice of forestry education and have worked for a longer time in the sector in compared to men who have left the sector.

The gender segregation of the forest labor market and working life affects and shapes men's and women's experience of, and conditions for, their work in different ways. The differences that are observable based on region underline the forestry sector's geographically different organizational conditions, for example in terms of size, resources, geographical spread, and type of organization/company. In general, the gender segregation that was previously observed in the sector seems to have decreased somewhat, which may indicate that the gender equality work of organizations and companies have had some effect. However, this is mainly within certain specific areas, such as the percentage of women who hold a managerial position, while other areas are largely unchanged.

Women's higher degree of vulnerability in working life, both in terms of gender discrimination and harassment, constitutes an apparently unchanged problem area compared to previous research. Two out of five women experience this vulne-

rability to some extent, and this generally occurs throughout the sector, in daily work and, in the case of harassment, most often with people within the organization as perpetrators. Although women generally have a higher vulnerability regarding occurrence, frequencies, variation in type, context and perpetrators, there is also a vulnerability to discrimination and harassment among almost every 10th man. People who experience vulnerability in working life also experience the forestry sector as more unequal overall. In general, women experience the forestry sector as more unequal to a greater extent. However, men's and women's experiences of different aspects of equality vary, where *competence is valued equally* constitutes the aspect from which the sector is estimated as the most equal, while the aspect of *norms and culture* is perceived as the most unequal, according to both men and women.

1. Introduktion

Den svenska skogssektorn är mansdominerad både sett till ägande och brukande. Skogsbruket sysselsätter direkt drygt 28 000 personer. Strax över 89 procent av dessa är män vilket innebär att strax över var tionde sysselsatt är en kvinna (Skogsstyrelsen 2022). Ungefär hälften av den svenska skogen ägs av strax över 311 000 privata skogsägare. Knappt två femtedelar av dessa är kvinnor (38 %) medan tre femtedelar (60 %) är män. Utöver andelen ägare så finns det även könsskillnader i exempelvis antalet ägare per fastighet och omfattningen av ägandet (areal). Skillnaderna har varit bestående över tid och har också konstaterats utgöra utmaningar och hinder ur flera perspektiv.

Olika aktörer beskriver bland annat hur ojämlikheten leder till konkurrensmässiga konsekvenser som en allt för snäv rekryteringsbas och försvårad affärsutveckling och innovation (Landsbyggsdepartementet 2011, Lindberg m.fl. 2016). Vidare lyfts demokratiska aspekter såsom att starkt enkönade miljöer innebär bristande representation och skillnader i tillgång till resurser för alla (Jordbruksdepartementet 2004, SOU 2014:34). Ytterst handlar också rådande mönster om att starkt mansdominerade miljöer riskerar att utgöra en grogrund för diskriminering och trakasserier, och att kvinnors kompetens och potential inte tillvaratas, vilket drabbar både enskilda individer såväl som organisationer (Lidestav m.fl. 2011, Johansson m.fl. 2018). Detta sammantaget har lett till olika insatser för att bryta mönstren och inte minst att uppnå en branschgemensam strategi för ökad jämställdhet.

Drygt tio år har gått sedan den nationella strategin ”*Konkurrenskraft kräver jämställdhet – Jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*” (Landsbyggsdepartementet 2011) togs fram och lanserades. Det samma gäller den underlagsrapport som, utifrån en nationell enkät av skogligt utbildade kvinnor och män, visade på en tydlig könsbaserad segregering av den skogliga arbetsmarknaden och att skogligt utbildade kvinnor i högre utsträckning valde att lämna sektorn (Lidestav m.fl. 2011). Utöver detta framhölls även rekryteringsprocesser, skogliga ut-

bildningar och arbetsmiljön i de skogliga arbetsorganisationerna som särskilt problematiska.

Segregering i arbetslivet utgör ett betydande hinder för jämställdhet då det bidrar till att återskapa och förstärka skilda förutsättningar för, och förväntningar på, män och kvinnor (SOU 2004:43). Uppdelningen av män och kvinnor bidrar till dessa strukturer och tar sig uttryck i att dessa i olika utsträckning återfinns på positioner med makt (vertikal segregering), inom olika områden, yrken och arbetsgivare (horisontell segregering) samt utför olika typer av arbetsuppgifter på en arbetsplats eller inom en organisation (intern segregering).

Arbetsgivare är skyldiga att förebygga och motverka könsdiskriminering och sexuella trakasserier. För att kunna ta det organisatoriska ansvaret krävs mer kunskap om förutsättningarna och det förebyggande arbetet. Forskning understryker kopplingen mellan könsdiskriminering och sexuella trakasserier (Carstensen 2016), att dessa oftast grundas och återskapas i organisationer, deras strukturer, rutiner och kulturer, samt att det också utgör ett tvärsektorielt problem (Nordiska ministerrådet 2020). För en forskningsöversikt kring könsdiskriminering, sexuella trakasserier och ohälsa i arbetslivet, se Jämställdhetsmyndigheten (2021).

Analyserna från år 2011 (Lidestav m.fl. 2011) identifierade fenomen och faktorer som både kan utgöra hinder eller potentialer för sektorn att öka sin attraktivitet bland både kvinnor och män. Genom studien lades grunden för ett intensifierat och mer systematiskt samarbete kring skogsbrukets jämställdhetsutmaningar och den utgjorde således ett viktigt led i implementeringen av skogssektorns jämställdhetsstrategi.

Kvalitativa studier har till stor del utgjort grunden för den vetenskapliga kunskap som under de senaste tio åren har producerats kring kvinnors och mäns villkor och förutsättningar i skogssektorn, vilket har bidragit till en djupare förståelse kring vissa områden. Under denna period har dock kvantitativa studier på området varit mer

begränsade, varför en mer övergripande förståelse för det skogliga arbetslivet, och effekterna av sektorns jämställdhetsåtgärder fram tills nu saknats. Nu, drygt tio år efter lanserandet av den nationella jämställdhetsstrategin, konstateras därför att möjligheten att följa upp hur villkoren för skogligt utbildade män, kvinnor och ickebinära ser ut på den skogliga arbetsmarknaden är högaktuell.

Undersökningen från år 2011 återupprepades under senhösten 2021. I ljuset av de jämställdhetsåtgärder som gjorts sedan år 2011 byggdes enkäten ut, dels med frågor som rör upplevelsen av dessa, dels med frågor som möjliggör regionala åtgärder på den skogliga arbetsmarknaden då det kan konstateras att olika regioner kommit olika långt i sitt jämställdhetsarbete. Den största förändringen är dock införandet av ett frågesegment i enkäten som i kölvattnet av *#slutavverkat* möjliggör en mer genomgripande undersökning av förekomsten av diskriminering och sexuella trakasserier.

Syftet med rapporten är att beskriva villkoren på den skogliga arbetsmarknaden för skogligt utbildade män och kvinnor, samt undersöka om, och i så fall på vilka sätt, villkoren har förändrats under de senaste tio åren. Den fördjupade kunskap och förståelse som rapporten har som ambition att bidra med kan i sin tur belysa effekten av och fortsatta utmaningar för sektorns jämställdhetsambitioner.

2. Bakgrund

2.1. Tidigare undersökning

I undersökningen från 2011 (Lidestav m.fl. 2011) ingick samtliga kvinnor med högre skoglig utbildning samt en spegelgrupp av män med motsvarande ålder, utbildning och examensår. Den undersökningen byggde i sin tur på en undersökning från 1998 (Lidestav & Wästerlund 1999). Resultaten visade att det stora flertalet kvinnor och män har goda erfarenheter av utbildningstiden men en högre andel kvinnor jämfört med män uppgav att de inte skulle valt en skoglig utbildning om de haft möjlighet att välja om. Vidare konstaterade undersökningen att en betydligt högre andel kvinnor jämfört med män hade lämnat sektorn och resultaten indikerade att det för kvinnor, oftare än för män, verkade vara aspekter kopplade till rådande arbetsvillkor i skogssektorns organisationer, snarare än mer individuella skäl som varit avgörande för beslutet att lämna sektorn.

I 2011 års undersökning, liksom i den från år 1998, var kvinnor överrepresenterade inom skogsvärd, medan män oftare än kvinnor arbetade med sågverk/träförädling eller som egenföretagare. Kvinnor var främst anställda av Skogsstyrelsen, även om kvinnor i högre utsträckning jämfört med tidigare undersökning återfanns i arbetsgivar-kategorin Skogsägarförening/Skogsällskapet.

Jämfört med år 1998 hade det rörande arbetsuppgifter skett förskjutningar i 2011 års undersökning. År 1998 arbetade en knapp tredjedel av både män och kvinnor med utbildning och rådgivning. År 2011 var det fortsatt en tredjedel bland kvinnorna men endast en fjärdedel av männen som angav detta som sina primära arbetsuppgifter. Andelen kvinnor som arbetade med lagövervakning, inköp/försäljning och virkesförädling ökade också mellan de två studierna. År 2011 var män, precis som år 1998, i större utsträckning chefer, och dessutom på högre nivå, jämfört med kvinnor.

Å ena sidan indikerade alltså undersökningen år 2011 att kvinnor i viss mån tenderade att bryta sig in på traditionellt mansdominerade områden inom sektorn, samtidigt som delvis andra och nya könsmonster i relation till arbetsuppgifter tycktes

ha uppstått. När det gällde negativ särbehandling uppgav 27 % av kvinnorna och 12 % av männen som var kvar i sektorn att de hade erfarenheter av att bli negativt särbehandlade på grund av sitt kön. Männen angav upplevelser av negativ särbehandling i anslutning till tjänsteställning och lönesättning, medan det för kvinnorna också handlade om lönesättning men även känsla av utanförskap liksom upplevelser av att ha blivit osynliggjorda. Kvinnor upplevde också i större utsträckning än män kränkande eller besvärande sexuella anspelningar.

2.2. 10 år med jämställdhet på agendan

Undersökningen år 2011 genomfördes i anslutningen till den nationella strategin ”*Konkurrenskraft kräver jämställdhet – strategi för jämställdhet i skogsbruket*” som lanserades av Landsbygdsdepartementet samma år (Landsbygdsdepartementet 2011). Detta var resultatet av ett arbete som pågätt sedan början på 2000-talet då den svenska regeringen konstaterade att förändringstakten med avseende på jämställdhet i den kraftigt mansdominerade skogssektorn var lägre än i andra jämförbara sektorer (Jordbruksdepartementet 2004), och att ökad jämställdhet identifierats som en nyckelfaktor för att sektorn ska vara lönsam, hållbar och en attraktiv arbetsgivare för en bredare rekryteringsbas (Landsbygdsdepartementet 2011).

Strategin fokuserade på tre huvudområden; Utbildning, Arbetsliv samt Privat skogsägande, och kopplat till dessa utvecklades specifika insatser och åtgärder, som skulle genomföras av centrala aktörer i sektorn. Till varje fokusområde formulerades ett antal indikatorer som skulle skatta strategins effektivitet.

Strategin utvärderades sedermera 2018 (Wide & Högvall Nordin 2019). Av de 16 indikatorerna som till stor del mäter andelen män och kvinnor inom olika områden, indikerade 12 en förbättring när strategin följdes upp (Wide & Högvall Nordin 2019). Inom skogsägandet skedde en minskning av kvinnor med större innehav, vilket kan tolkas som att det inte finns några generella framsteg i

kvinnors aktiva ägande jämfört med mäns. Indikatorerna visade främst på framsteg inom området skogsutbildning på olika nivåer, medan indikatorerna fokuserade på sysselsättningen inom sektorn inte visade några framsteg alls. Vidare var kunskapen och medvetenheten om jämställdhetsstrategin relativt låg i sektorn och även om de flesta av de i strategin föreslagna åtgärderna har genomförts är det nu delvis bortglömda, konstaterade Wide och Högvall Nordin (2019).

Sammanfattningsvis kan den nationella strategin i många avseenden sägas ha bidragit till att befästa jämställdhetsfrågor på skogssektorns agenda, men minst lika viktigt i det hänseendet har *#slutavverkat*, skogssektorns egna *#metoo*-upprop, varit (exempelvis genom jägmästarstudenters öppna brev till SLU: ”*Från hashtag till handling*”).

2.3. 10 år av genus- och jämställdhetsforskning

Parallellt med implementeringen av den nationella jämställdhetsstrategin har forskningen på området utvecklats och bidragit med ny kunskap och nya insikter kring sektorns utmaningar och dess förutsättningar för att bli mer jämställd. Både strategin och underlagsrapporten kring det skogliga arbetslivet utgjorde en kunskapsmässig grund och en språngbräda för en ökad medvetenhet och ökat intresse både bland forskningsfinansiärer och skogssektorn i stort.

Den största delen av den jämställdhetsforskning som har bedrivits under det senaste decenniet har utforskat det skogliga arbetslivet och dess arbetsorganisationer. Utgångspunkten har ofta varit att förstå hur det dagliga arbetets organisering/strukturering och dess relationer och meningsskapande, kan bidra till att ojämställdhet återskapas eller vidmakthålls. Detta perspektiv erbjuder därigenom förståelse för vilka delar av arbetets organisering, strukturer och relationer som behöver förändras för att kunna öka jämställdheten inom sektorn och dess organisationer.

I relation till den nationella strategin och dess insatser inom olika skogliga organisationer har det också blivit viktigt att öka kunskapen kring hur män och kvinnor inom de skogliga organisationer förstår, och förhåller sig till, det förändrings- och jämställdhetsarbete som bedrivs (Johansson m.fl. 2019a, 2020). Eftersom organisationer till stor del utgörs av de individer som arbetar i dessa är det

därför viktigt att förstå organisationerna och dess förändringsarbete utifrån dessa, för att bättre kunna förutse och hantera motstånd i olika former. Det är just motstånd som några av dessa studier har tagit fast på för att undersöka uppbyggnaden av skogliga och könskodade normer, strukturer och förståelser (ex. Johansson m.fl. 2019a, 2020, 2021).

I takt med att jämställdhetsarbetet intensifierats har det även blivit angeläget att undersöka hur det arbetet på olika sätt skapar och bidrar till olika typer av förståelser kring vad det innebär att vara man respektive kvinna i skogliga arbetsorganisationer (Johansson & Ringblom 2017, Andersson m.fl. 2018, Johansson 2020) och hur dessa på olika sätt återskapas och förstärks genom policy (Holmgren & Arora-Jonsson 2015, Lidestav m.fl. 2019). Detta synliggörs bl.a. genom hur problemet med ojämställdhet beskrivs och angrips i olika typer av sammanhang och insatser (ex. Holmgren & Arora-Jonsson 2015, Andersson m.fl. 2018).

Det mest konkreta uttrycket för ojämställdheten i sektorn är kvinnors utsatthet för kränkningar och trakasserier i olika former och sammanhang (Lidestav m.fl. 2011, Johansson m.fl. 2019b). Detta blev framför allt tydligt genom vittnesmålen kring sexuella trakasserier i skogens *metoo*-upprop *#slutavverkat* (Johansson m.fl. 2018).

Forskningen understryker här (hetero)sexualitetens roll som skapande av gemenskap bland män men också som maktmedel för att utöva kontroll. Dock understryker den också att alla män inte ingår i de gemenskaper och sammanhang som finns inom skogssektorn och att de könskodade normerna främst premierar vissa typer av män medan andra exkluderas eller också utsätts för kränkningar (ex. Johansson m.fl. 2019b).

De könskodade normerna, meningsskapandet och segregeringen begränsas inte enbart till det skogliga arbetslivet utan går igen både inom de skogliga utbildningarna (Grubbström & Powell 2020, Powell & Grubbström 2021, Powell & Arora-Jonsson 2022) och skogsägarskapet (ex. Andersson & Lidestav 2016, Bergstén m.fl. 2020, Laszlo Ambjörnsson 2021a).

Det jämställdhetsarbete som har bedrivits inom ramen för de skogliga utbildningarna efter *#slutavverkat* har undersökts i forskningen under främst de senaste åren (Grubbström & Powell 2020, Powell & Grubbström 2021, Powell &

Arora-Jonsson 2022). När det gäller skogsägande har främst kvinnors och mäns skogsskötsel och ägarskap (Eriksson 2018, Bergstén m.fl. 2020), kvinnors entreprenörskap (Umeå m.fl. 2013, 2019, Appelstrand & Lidestav 2015, 2017) och skogliga nätverk och identitetsskapande (Andersson & Lidestav 2016, Laszlo Ambjörnsson 2021a, 2021b) samt kommunikation och lärande bland skogsägare (Häggqvist m.fl. 2010, 2014) undersökts i forskningen. Gemensamt för många av dessa studier är att de understryker de olika förutsättningarna för, och förväntningarna på, män och kvinnor som äger skog och hur detta påverkar deras skogsägande, beslutsfattande, relationer, lärande och självförtroende på olika sätt och i olika skogliga sammanhang.

För att sammanfatta har den skogliga genusforskningen gjort stora framsteg under det senaste decenniet och antalet studier och aktiva forskare har till viss del ökat successivt. Dock baseras majoriteten av forskningen kring kön, genus och jämställdhet inom den svenska skogssektorn på kvalitativa studier/material med några få undantag (ex. Eriksson 2018, Johansson m.fl. 2019b). Detta medför att kunskapen kring vissa områden är mer utvecklad medan andra, mer övergripande och strukturella faktorer, är studerade i mindre utsträckning.

En stor del av forskningen har framför allt studerat denna typ av frågeställningar inom ramen för större skogliga organisationer samt utbildningen, medan mindre aktörer och även skogsägandet mer direkt har fått mindre uppmärksamhet med vissa undantag (ex. Andersson & Lidestav 2016, Bergstén m.fl. 2020, Laszlo Ambjörnsson 2021a). Geografiskt har även norra Sverige fått större utrymme jämfört med södra Sverige. Majoriteten av den skogliga forskningen kring kön, genus och jämställdhet finns beskriven populärvetenskapligt i antologin *Den öppna skogen* (Andersson 2019).

2.4. 10 år med utbildning om genus och jämställdhet

Könsdiskriminering och sexuella trakasserier är grundade i specifika sammanhang, vilket bidrar till att förståelsen och synligheten av dessa handlingar kan skilja sig åt mellan olika miljöer och kulturer (Lachteva 2017). För att öka denna förståelse och synlighet har vikten av praktisk och teoretisk kunskap kring av genus, jämställdhet och begränsade

normer och strukturer på olika nivåer och i olika sammanhang, framhållits både i forskning och i den nationella jämställdhetsstrategin (Landsbyggsdepartementet 2011). Detta bidrar med förutsättningar för att på ett analytiskt och systematiskt sätt kunna utveckla skogssektorn och dess organisationer. Både i Sverige och internationellt finns en lång tradition av utveckling av jämställdhetsarbete utanför skogssektorn som är viktigt att lära av för att bättre förstå utmaningar, möjligheter, förutsättningar och nyckelfaktorer för ett lyckat förändrings- och jämställdhetsarbete. Denna insikt har medfört att ett antal olika insatser kopplat till utbildning har genomförts inom skogssektorn, både på organisationsnivå, på sektors- eller regional nivå samt inom utbildningsinstitutioner som exempelvis SLU (Wide & Högvall Nordin 2019).

Utifrån detta är utbildningsinsatserna i stort tvådelade i sina inriktningar där en del är fokuserade på att utveckla yrkesverksamma personer, framför allt i nyckelpositioner som ledning, chefer och lärare, och den andra fokuserar på de skogliga utbildningarna med hänsyn till rekrytering, kvalitet och innehåll – inte minst utifrån regeringens utvecklingsprogram för *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* (JiM). I den senare inriktningen återfinns insatser så som *Skogligt basår*, utbildningar riktade till undervisande personal samt den fristående kursen *Genuskompetens för skogssektorn*. Denna kurs har SLU gett i fyra år med totalt cirka 80 studenter både från skogliga utbildningar, andra utbildningar samt yrkesverksamma.

Utifrån forskningen är det viktigt att understryka att utbildning kring genus och jämställdhet utgör ett viktigt redskap för en ökad synlighet/förståelse och ett effektivare jämställdhetsarbete. Dock bör ojämställdheten inom skogssektorn inte primärt inte ses som grundad i enskilda individers bristande kunskap på området, utan något som genomsyrar organisationerna i sin helhet, vilket därmed kräver andra och mer systematiska insatser (ex. Andersson m.fl. 2018, Ringblom & Johansson 2019, Johansson 2020).

3. Material och metod

Likt den undersökning som genomfördes år 2011 ingår samtliga kvinnor (utifrån juridiskt kön) med högre skoglig utbildning och en spegelgrupp av män med motsvarande utbildning, ålder och examensår. De utbildningar som berörs är jägmästar-, skogsmästar-, skogsingenjör-, skogstekniker-, skogsvetare- och högskoleingenjör skogs- och träteknikutbildningarna från 1969 fram till 2021. Personuppgifter om personer som tagit examen från en högre skoglig utbildning har erhållits från Sveriges lantbruksuniversitet, Linnéuniversitetet samt Högskolan i Dalarna och därefter har matchning och urval av spegelgruppen av män gjorts.

Urvalet av kvinnor utgörs av samtliga kvinnor med högre skoglig utbildning inom de nämnda utbildningarna, medan spegelgruppen av män utgör en mindre andel av samtliga män med motsvarande utbildningar. Urvalet syftar till möjliggöra en jämförelse mellan kvinnors och mäns förutsättningar och upplevelser baserat på utbildning, ålder, examensår, för att utifrån detta kunna undersöka eventuella skillnader. Detta innebär att andelen män i studien inte motsvarar andelen män i skogssektorn i stort, vilket medför att studien inte ger en heltäckande bild av denna grupp eller den skogliga arbetsmarknader och dess organisationer generellt. Spegelgruppen av män har därmed en lägre medelålder jämfört med den totala kohorten av skogligt utbildade män.

Undersökningens och frågeformulärets utformning har genomförts i enlighet med 2011 års undersökning; ”Jämställt arbetsliv i skogssektorn - Underlag för åtgärder” (Lidestav m.fl. 2011), som i sin tur bygger på en undersökning från 1998; ”Skogsutbildades kvinnors och mäns villkor i arbetslivet – resultat från en enkätundersökning” (Lidestav & Wästerlund 1999). Detta för att kunna studera förändringar över tid. Utöver smärre justeringar av frågeställningar och formuleringar har en utökad frågesektion som mer genomgripande än 2011 års enkät adresserar kränkningar och sexuella trakasserier tillkommit, liksom en sektion som mer utförligt undersöker upplevelsen av de senaste tio årens jämställdhetsinsatser som genomförts inom

sektorn. Ytterligare en parameter som adderats är geografisk hemvist samt självidentifierat kön för att även inkludera personer som identifierar sig som ickebinära eller som annat än sitt juridiska kön. Enkäten i sin helhet finns i Bilaga 1.

Den största förändringen, jämfört med tidigare undersökningar, är att datainsamlingen har genomförts digitalt. Samtliga 1618 individer i urvalet fick per post en inbjudan att delta (Bilaga 2). I inbjudan beskrevs syfte och upplägg för undersökningen och en länk samt QR-kod via vilka respondenterna kunde nå enkäten.

Inbjudan gick ut i slutet av oktober 2021 och efter ytterligare en påminnelse i slutet av november 2021 stängdes enkäten för deltagande i mitten av december 2021. Vid stängning hade 860 fullbordade enkätsvar inkommit, vilket ger en svarsfrekvens på 53 %. Av bortfallet på 758 hade 42 påbörjat enkäten men ej besvarat den i sin helhet och 41 brevutskick kom i retur efter att adressaten inte gått att nå.

Materialet analyseras i denna rapport deskriptivt och resultaten redovisas i huvudsak i löptext och figurer, medan tabeller samt några figurer med ytterligare underlag återfinns i tabell- och figurbilagan (Bilaga 3). Procentandel i löptexten är avrundat till närmast heltal, med undantag för enstaka fall när det rör sig om exakt en halv procentandel.

Urvalet gjordes på basis av juridiskt kön men enkätsvaren analyserades utifrån självidentifierat kön. Antalet svarande kvinnor var 454, antalet män 404 och antalet icke-binära var 2 (tabell 1). Då antalet icke-binära var så få har de av forskningsetiska skäl exkluderats ur analyserna för att säkerställa anonymitet.

De skogliga utbildningarna inkluderade i undersökningen är grupperade i tre kategorier för att underlätta analysen. I *Högre SLU* är huvudutbildningen jägmästare men inkluderar även andra typer av skogliga master-/magisterexamina så som exempelvis skogsvetare. I *Lägre SLU* är skogsmästare huvudutbildningen men inkluderar även andra utbildningar på lägre nivå som SLU är/har

Tabell 1. Utskick och svar per kön och utbildningskategori

Utbildningskategori	Antal utskick		Antal inkomna (svarsfrekvens)		
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Icke-binära
Skog- och träteknik	98	98	38 (38 %)	45 (46 %)	1
Lägre SLU	170	170	72 (42 %)	116 (68 %)	
Högre SLU	541	541	344 (64 %)	244 (45 %)	1
Samtliga	809	809	454 (56 %)	404 (50 %)	2
Varav doktors- eller licentiatexamen			42	32	1

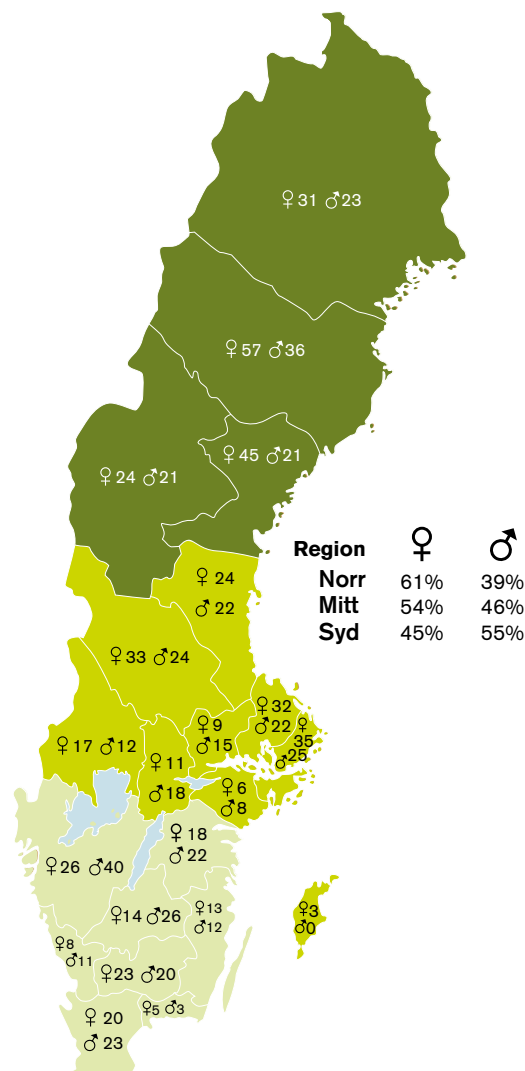
varit ansvariga för. Kategorin *Skog- och träteknik* inbegriper de skogliga utbildningar som Linneuniversitetet och Högskolan i Dalarna bedriver och har bedrivit.

Den geografiska analysen av materialet i denna rapport sker utifrån en sammanslagning av regioner till tre storregioner (Syd/Mitt/Norr) som överensstämmer med Skogsstyrelsens regionala indelning, men även till viss del med de tre största skogsägarföreningarnas verksamhetsområden (figur 1). Den huvudsakliga anledningen till detta är främst den ojämna spridningen av skogsakademiker mellan regioner, men även för att minska komplexiteten i de geografiska analyserna. Utöver kön, utbildningskategori och geografi görs även korsanalyser utifrån främst ålder, arbetsgivarkategori, arbetsområde och yrkesfunktion inom respektive område/frågeställning.

I mitten av 2021 hade närmare 900 kvinnor genomgått någon av de skogliga akademiska utbildningarna jägmästare, skogsvetare, skogsmästare, skogsingenjör, skogstekniker och högskoleingenjör skog- och träteknik vid Sveriges lantbruksuniversitet, Linneuniversitetet och Högskolan i Dalarna under perioden 1969–2021. Det är mer än en fyrdubbling sedan undersökningen 1998 (Lidestav & Wästerlund 1999) då 227 kvinnor genomgått högre skoglig utbildning.

Vid den förra studien år 2011 hade 627 kvinnor genomgått dessa skogliga utbildningar (1969–2006). Utöver detta finns det även en tvåårig skogsteknikerutbildning vid den privata högskolan Gammelkroppa skogsskola som har målet att ta in 25 studenter vartannat år. Sedan 2011 har 94 studenter utexaminerats varav kvinnor utgör 13%. Andelen kvinnor har varit relativt konstant under de senaste tio åren.

Sveriges lantbruksuniversitet har de senaste tio åren utexaminerat 587 jägmästare och 276 skogs-



Figur 1. Karta över antal svar från män och kvinnor per region samt den procentuella fördelningen av män och kvinnor i de tre storregionerna. De regioner som ingår i samma storregion har samma färg. Kartillustration: Mona Bonta Bergman, SLU.

mästare. Könsfördelningen har i genomsnitt under dessa år varit 34 % kvinnor och 66 % män bland jägmästare och 16 % kvinnor och 84 % män bland skogsmästare. Båda dessa utbildningar har haft en något stigande andel kvinnor under perioden.

Linneuniversitetet har de senaste tio åren utexaminerat 198 studenter från sitt skogs- och träprogram – varav 58 % har varit män och 42 % kvinnor. Denna könsfördelning har varit relativt konstant under tio år. Mellan 1996–2004 examinerade Högskolan i Dalarna 25 studenter i skog och träteknik, varav tre kvinnor.

Generellt visar detta på en ökande andel kvinnor vid de högre skogliga utbildningarna. Dock är den sammantagna andelen kvinnor inom skoglig utbildning fortsatt en bra bit ifrån att motsvara behovet givet ett jämställdhetsmål med en jämn könsfördelning (minst 40 %/60 %) inom skogssektorns kärnverksamhet. Trots en positiv trend så fortsätter problemet med en könsmässigt snedfördelad rekrytering till de skogliga utbildningarna att utgöra en central utmaning.

4. Resultat

Resultatet från enkätstudien presenteras med en struktur som omfattar sex delar: 1) Utbildning och anknytning till arbetslivet, 2) Lämnat sektor, 3) Skogliga arbetslivets villkor och struktur, 4) Egenföretagare, 5) Utsatthet i arbetslivet, samt 6) Aspekter av jämställdhet. Utöver exempelvis regionala, fördjupade och jämförande analyser av olika frågeställningar från tidigare studie (Lidestav m.fl. 2011), är det främst i de två senare resultatdelarna som de vidareutvecklingar som gjorts i denna studie jämfört med tidigare undersökningar, återfinns.

4.1. Utbildningen och anknytning till arbetslivet

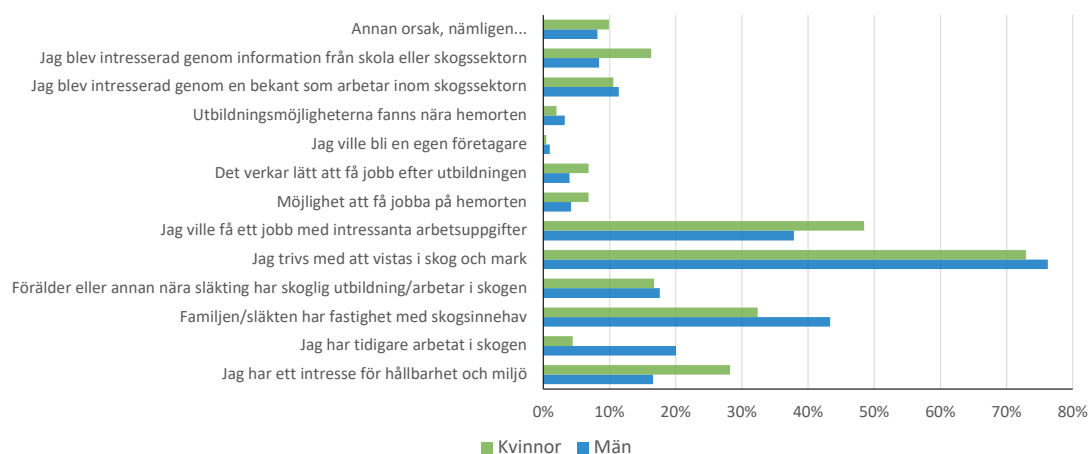
Det främsta motivet till valet av en skoglig utbildning bland både män och kvinnor är trivsel med att vistas i skog och mark, men det finns också vissa könsmissiga skillnader i motiven (figur 2). Dessa motiv är viktiga då de knyter samman förståelsen av, och förväntningarna på, utbildningen och det kommande arbetslivet med varandra.

I undersökningen fick respondenterna möjlighet att ange upp till tre huvudsakliga anledningar till sitt val av utbildning. Män har i högre utsträck-

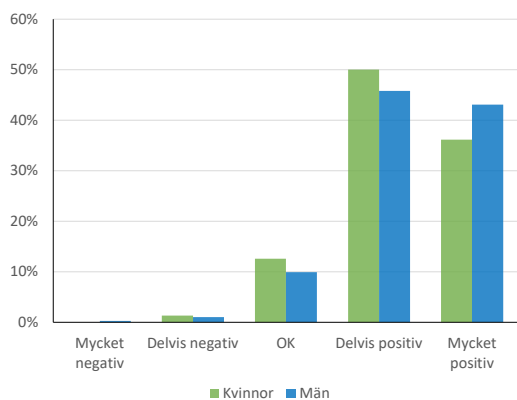
ning angett att de tidigare har arbetat i skogen (20 % jämfört med 4 %) och har familj/släkt som äger skog (43 % jämfört med 32 %). Kvinnor har i stället angett intresse för hållbarhet och miljö (28 % jämfört med 17 %), viljan att arbeta med intressanta arbetsbetsuppgifter (48,5 % jämfört med 38 %) samt information från skola och skogssektor (16 % jämfört med 8 %) i högre utsträckning jämfört med männen. I övrigt skiljer sig inte motiven nämnvärt mellan olika åldersgrupper och geografi.

I jämförelse med år 2011 visar detta på att vissa skillnader i motiv mellan män och kvinnor har bestått (så som tidigare koppling till skog genom arbete eller skogsägande) medan andra motiv har blivit mer tydligt dominerade av det ena könet (exempelvis att arbeta med intressanta arbetsuppgifter). Intresset för hållbarhet och miljö är ett nytt motiv i denna upplaga av undersökningen.

Det stora flertalet kvinnor och män har goda erfarenheter av sin utbildningstid (figur 3). Mest positiva erfarenheter har de som har gått en *Lägre SLU*-utbildning, som skogsmästare, i jämförelse med de två andra utbildningskategorierna. Mer än var femte kvinna (23 %) och knappt var femte man (18 %) uppger dock att de skulle gjort ett



Figur 2. Kvinnors och mäns motiv att välja en skoglig utbildning.



Figur 3. Kvinnors och mäns erfarenhet av den skogliga utbildningen.

annat val av utbildning idag (tabell 1 i bilaga). Här är andelen något större inom gruppen *Högre SLU* (24 %) i relation till de två andra utbildningskategorierna (14 %).

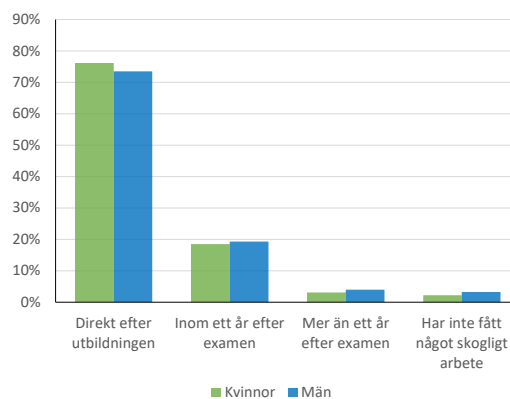
Av de 180 respondenter som i fritextsvar motiverar varför de idag hade gjort ett annat val, har fler än var tionde angett lön och löneutvecklingspotential i relation till utbildningens omfattning som skäl. Andra vanligt förekommande motiv är upplevelsen av branschen som konservativ, oenighet med branschens sätt att bedriva skogsbruk och flera anger att de är mer intresserade av klimat, miljö och natur. Vidare anges att utbildningen, både i form av kvalitet, nivå och studiesocial miljö, eller arbetslivet, med hänseende till arbetsmiljö, jämställdhet och kultur, inte motsvarade deras förväntningar.

Samtidigt anges i de 675 fritextsvaren av de som svarat att de skulle göra om samma val idag, att trivseln är hög, utbildningens bredd givit dem goda möjligheter på arbetsmarknaden och att utbildningen och utbildningstiden var rolig. Vanligt förekommande skäl är också en upplevd frihet i arbetet samt känslan av att verka i en framtidsbransch.

Andelen som skulle gjort samma utbildningsval idag är något högre i den yngsta ålderskategorin, medan 38 % av de som skulle ha gjort ett annat utbildningsval har lämnat sektorn och 62 % är kvar. Den generellt positiva erfarenheten av utbildningen stämmer väl överens med resultaten från år 2011, samtidigt som en ungefär lika stor andel kvinnor och män som i denna undersök-

ning anger att de inte hade gjort samma utbildningsval igen.

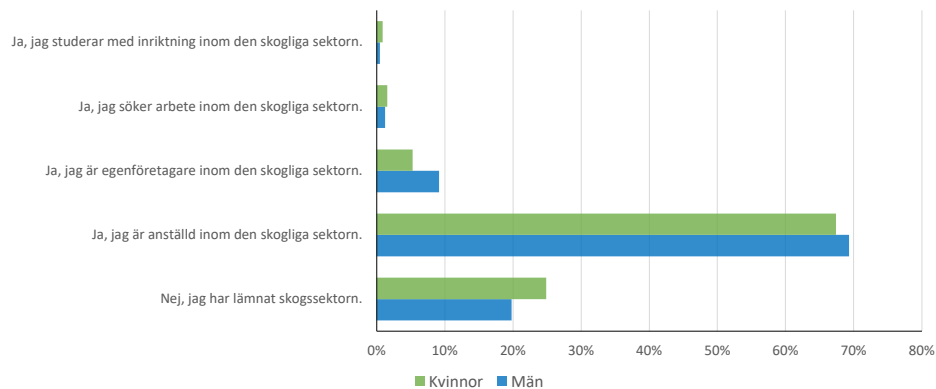
En övervägande majoritet av samtliga skogligt utbildade har fått skogliga arbeten inom ett år efter examen (figur 4). Mer än fyra av fem skogsmästare (*Lägre SLU*) får arbete direkt efter avslutad utbildning medan resterande i princip har fått detta inom ett år efter examen (tabell 2 i bilaga). Jägmästarnas (*Högre SLU*) etableringstid på den skogliga arbetsmarknaden hamnar strax därefter. Studenter vid skog- och träteknik verkar dock ta något längre tid på sig att hitta sitt första jobb medan drygt 13 % aldrig får eller väljer ett sådant.



Figur 4. Kvinnors och mäns tid från examen till skogligt arbete.

I *Region Norr* har skogligt utbildade den snabbaste etableringen på arbetsmarknaden jämfört med de andra två regionerna. Något lägre andel som får arbete direkt efter utbildningen går att observera bland kvinnor i *Region Mitt* (69%) och män i *Region Syd* (64%). Utifrån utbildning är även en mindre skillnad synlig bland kvinnor och män som gått en skogsmästarutbildning (*Lägre SLU*), där kvinnorna i lite högre utsträckning får arbete direkt efter utbildningen. I övrigt syns det dock inga skillnader mellan män och kvinnor i detta avseende, vilket även var fallet år 1998 och år 2011. Dock har andelen som aldrig haft ett skogligt arbete mer än halverats i jämförelse med tidigare undersökning år 2011.

En stor majoritet av de som har gått en skoglig utbildning arbetar också inom den skogliga sektorn – antingen som anställd eller som egen-



Figur 5. Anknytning till skogssektorn fördelat på kön.

företagare (figur 5). Överlag stämmer resultaten väl överens med dem från år 2011, men skillnaden mellan män och kvinnor som var observerbara i studien från år 2011, där män i högre utsträckning var egenföretagare och kvinnor i högre utsträckning hade lämnat sektorn, har minskat något.

Sammanfattningsvis är såväl mäns som kvinnors erfarenheter av utbildningen övervägande positiva och de har också fått ett skogligt arbete ungefär lika snabbt efter utbildningens avslut. Drivkrafterna att söka sig till en skoglig utbildning skiljer sig något åt, även om majoriteten av både kvinnor och män lockas av att få vistas i skog och mark. Överlag kvarstår de skillnader i resultaten som konstateras mellan män och kvinnor vid tidigare undersökning från år 2011. Detta gäller bland annat motiv till utbildningsval, erfarenhet av utbildningen och anknytningen till det skogliga arbetslivet. Det kan också konstateras att liksom år 2011 är det en högre andel kvinnor än män som lämnat sektorn.

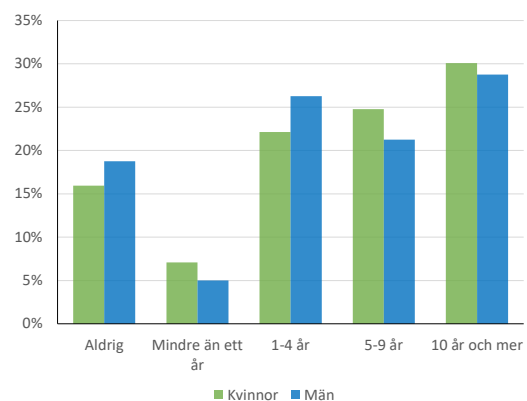
4.2. Lämnat sektorn

En högre andel kvinnor (25 % eller 113 personer) än män (20 % eller 80 personer) har lämnat sektorn. Mer än var fjärde kvinna som har gått en Högre SLU-utbildning har lämnat sektorn. Motsvarande andel inom de andra utbildningskategorierna är ungefär var femte. Den stora majoriteten av dessa arbetar i andra sektorer, exempelvis inom IT, infrastruktur, energi och kommunal sektor, medan drygt 15 % har gått i pension. Av de 100 individer under 34 år som har lämnat sektorn är 60 % kvinnor och 40 % män. Detta innebär dock

att skillnaden i andelen kvinnor och män som lämnat sektorn (24 % respektive 17 %), har minskat något jämfört med 2011 års undersökning.

Av de som lämnat sektorn uppger en något större andel av männen jämfört med kvinnorna att de aldrig jobbat i sektorn, eller att de lämnat den inom 4 år efter avslutad utbildning. En högre andel kvinnor än män anger att de jobbat 5–9 år eller mer än 10 år innan de lämnat (figur 6).

Liknande mönster identifierades i 2011 års undersökning och det kan således konstateras att män fortfarande lämnar sektorn på ett tidigare stadium, medan kvinnorna under längre tid överväger att byta bransch. Det tyder på att en större andel kvinnor än män som är etablerade i branschen, lämnar den för att arbeta i andra branscher.



Figur 6. Total arbetstid inom skogssektorn, efter genomförd utbildning för dem som har lämnat skogssektorn fördelat på kön.

Generellt har dock andelen som aldrig har arbetat inom sektorn minskat jämfört med 2011 medan andelen som arbetar en längre period har ökat.

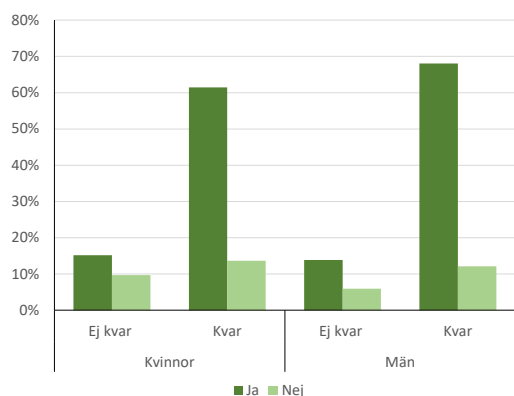
Av dem som lämnat sektorn anger en större andel kvinnor än män (39 % jämfört med 15 %) att de skulle göra ett annat utbildningsval idag (figur 7). I jämförelse med år 2011 är det däremot en mindre andel av de som lämnat sektorn som ångrar sitt utbildningsval.

Av de 113 kvinnor och 80 män som lämnat sektorn uppger män i högre utsträckning än kvinnor att de har enbart eller mest positiva erfarenheter av sektorn medan kvinnor i högre utsträckning

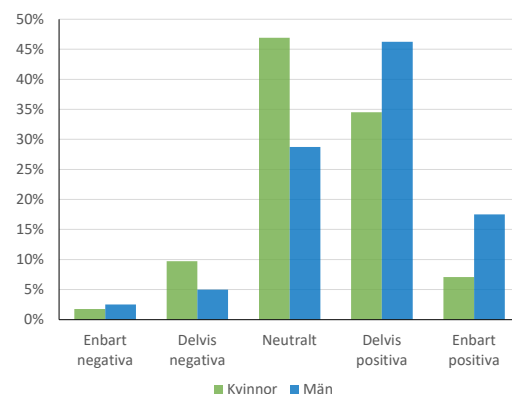
är neutrala eller anger att de har delvis negativa erfarenheter av sektorn (figur 8).

Av de skäl som ligger bakom beslutet att lämna sektorn anger flest *Annat skäl* oaktat kön, följt av att de som ville prova något nytt. Kvinnor anger, i högre utsträckning än män, familjeskäl, otrivsel samt svårigheter att förena sitt eget och skogssektorns synsätt, medan män i större utsträckning anger dålig lön och dåliga möjligheter till inflytande som skäl för att lämna (figur 9).

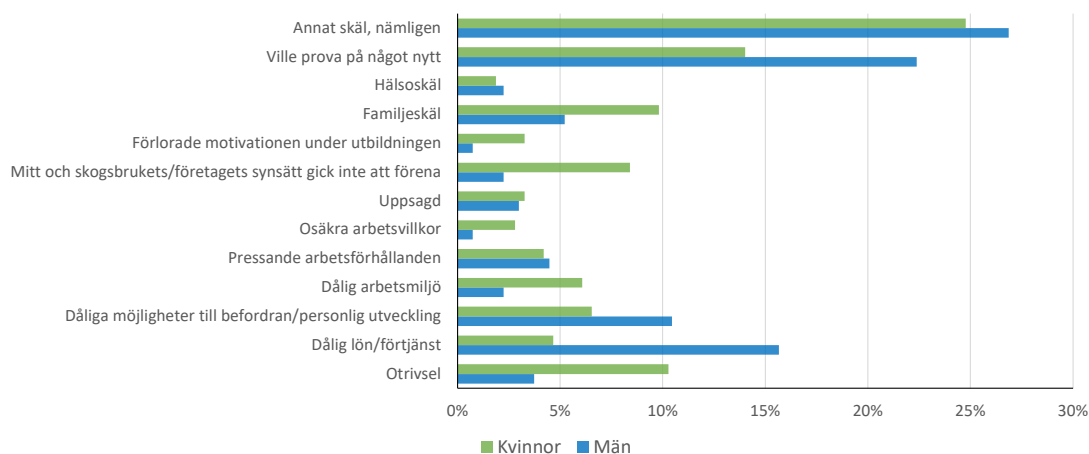
Den största gruppen i kategorin *Annat skäl* utgörs av faktorer som främst inte är kopplade till skogssektorn; till exempel flytt eller familjerelatio-



Figur 7. Andel skogsutbildade som återigen skulle välja skoglig utbildning och som är kvar respektive ej kvar i sektorn fördelat på kön.



Figur 8. Andel som har lämnat skogssektorn av anställda och egenföretagare, fördelat på erfarenhet av skogssektorn, graderat på en skala från enbart negativa till enbart positiva, och kön.



Figur 9. Orsak till att ha lämnat sektorn fördelat på kön.

ner. Många upplever inte heller att de har lämnat skogssektorn eftersom de aldrig har arbetat i den.

Det finns även en viss överlappning i kategorin med andra kategorier med hänseende till brister i arbetsmiljön generellt, men även en grupp som har fått ett bättre alternativ i en annan bransch. En viss andel av de som har angett *Annat skäl* har gått i pension.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att kvinnor nu, liksom 2011, i högre utsträckning än män lämnar sektorn. Detta är ett mönster som också verkar gälla för nytutexaminerade (under 34 år). Män som lämnat sektorn anger i högre utsträckning än kvinnor att de har enbart eller delvis positiva erfarenheter av utbildningen och en betydligt högre andel kvinnor som lämnat sektorn anger att de inte skulle göra om sitt utbildningsval jämfört med män.

Anledningarna till att lämna sektorn varierar och baserat på fritextsvaren kan detta förstås både utifrån push- och pullfaktorer. Det vill säga att brister i arbetsmiljö, trivsel och kultur bidrar till att vissa kvinnor väljer andra arbetsplatser (push) samtidigt som bredden i utbildningen skapar förutsättningar för en anställning utanför skogssektorn (pull).

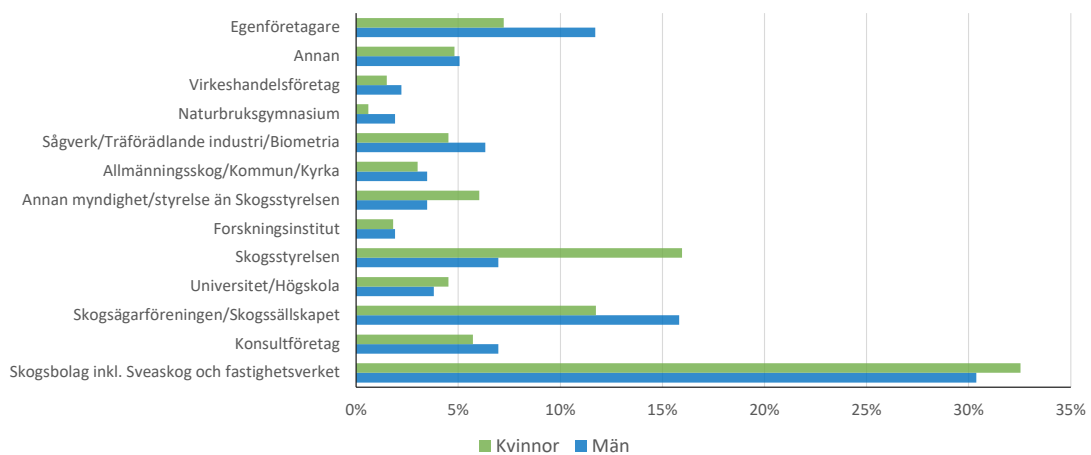
4.3. Skogligt arbetsliv

Den största arbetsgivarkategorin bland både män och kvinnor är skogsbolag. Detta följs av skogsägareföreningarna inklusive Skogssällskapet, och

Skogsstyrelsen, där män utgör en större andel i den tidigare och kvinnor en större andel i den senare kategorin. Det är dock viktigt att understryka att de andelar som beskrivs grundas i studiens urval och inte den totala andelen kvinnor respektive män inom dessa arbetsgivarkategorier, arbetsområden eller yrkesfunktioner.

Kvinnor med akademisk utbildning arbetar i större utsträckning än män med motsvarande utbildning på Skogsstyrelsen medan män mer ofta än kvinnor är egenföretagare (figur 10). Att den relativa andelen kvinnor är störst på Skogsstyrelsen och den relativa andelen män är störst bland egenföretagare består i relation till år 1998 och år 2011. Dock är skillnaderna från tidigare år mindre och bland skogsbolagen, som utgör den största arbetsgivarkategorin, har den tidigare skillnaden försvunnit. Bland skogsägareföreningarna, inklusive Skogssällskapet, går däremot en omvänd trend att se. År 2011 var det där en något större andel kvinnor än män (15 % jämfört med 12 %) medan siffrorna nu är det omvända (12 % jämfört med 16 %) (tabell 3 i bilaga).

Geografiskt finns det vissa skillnader mellan olika kategorier av arbetsgivare (tabell 4 i bilaga), om än små. Inom de tre största arbetsgivarkategorierna går dessa främst att förstå som strukturella skillnader inom de olika regionerna med hänseende till olika organisationers verksamhetsområde och marknadsandel. Inom gruppen skogsägareföreningar går det även att se en tydlig regional



Figur 10. Anställda och egenföretagare i skogssektorn fördelat på arbetsgivarkategori och kön.

skillnad där andel män stiger från norr till söder och männen utgör en mindre andel, i relation till kvinnorna, i *Region Norr* (figur 11).

Tillsvidareanställning utgör normen både bland kvinnor och män, och mäns arbetsvecka är i genomsnitt lite längre medan kvinnor i något högre utsträckning arbetar deltid, främst av familjerelaterade skäl. Bland de män som arbetar deltid

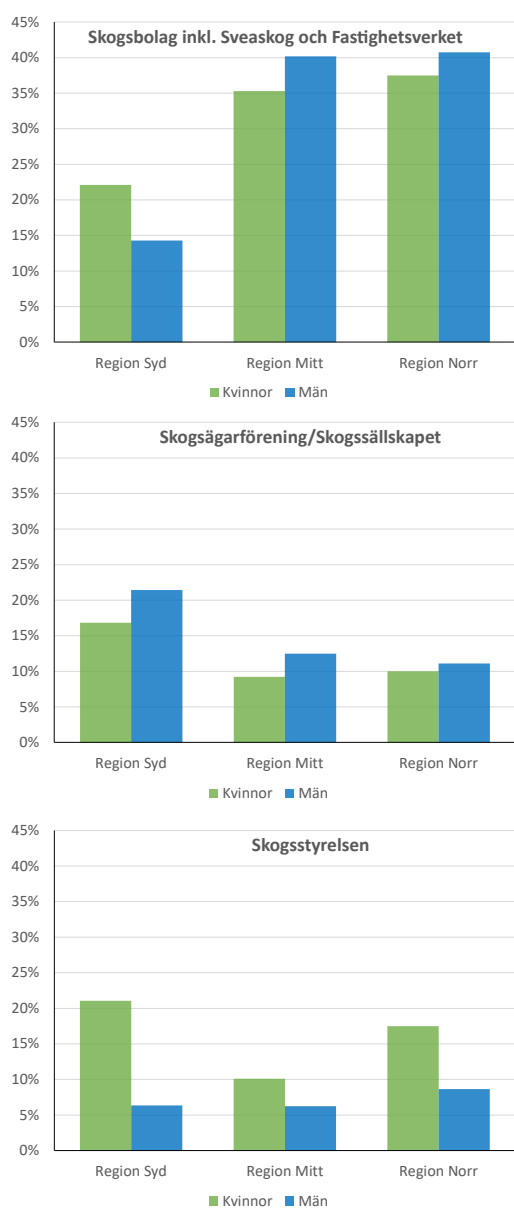
så är det främsta skälet för det egen verksamhet/firma. Majoriteten av de skogliga akademikerna arbetar heltid med en medelarbetstid på 39,2 timmar per vecka bland kvinnorna och 40,5 tim per vecka bland män. De män som arbetar mer än 40 timmar/vecka arbetar i större uträkning inom avverkning, förvaltning, inköp och försäljning samt till viss del planering, medan kvinnor i högre utsträckning arbetar inom natur- och miljövård samt utbildning och rådgivning.

Medelarbetstiden för de som arbetar mer än 35 timmar/vecka är 41,6 tim bland kvinnorna och 42,4 tim bland männen. Bara mindre skillnader går att observera med hänseende till utbildning eller geografi. Detta tyder på ytterligare en minskning av den genomsnittliga arbetstiden för heltidsarbetande skogsakademiker jämfört med undersökningarna från år 1998 och 2011. Även skillnader i anställningsform från år 1998, då avsevärt färre kvinnor hade tillsvidareanställning, är i stort sett borta. Oron för att förlora arbetet fortsätter att hålla sig på en stabilt låg nivå i likhet med år 2011 (4 %).

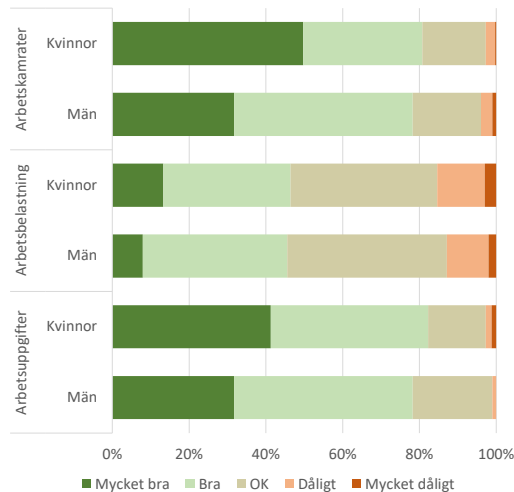
Arbetsbelastningen är en faktor som också återkommer med hänseende till trivsel med olika aspekter av arbetet inom sektorn. Mer än en tiondel trivs dåligt eller mycket dåligt med detta, medan bara ungefär en tiondel trivdes mycket bra med arbetsbelastningen. Generellt trivs annars män och kvinnor bra med både arbetskamrater och arbetsuppgifter – kvinnor lite bättre med arbetskamrater medan männen något bättre med arbetsuppgifterna (figur 12).

Vidare beskrivs det skogliga arbetet genomgående som ansvarsfullt och inte som krävande, medan det främsta skälet till att överväga att byta arbete utgörs av brister i uppskattning för arbetsinsats (9 %). Det senare följs av att personen inte får hålla på med sådant hen tycker om att göra i sitt arbete (6,5 %). 89 % av männen och 85 % av kvinnorna anger att det stämmer i hög grad eller i mycket hög grad att arbetet är ansvarsfullt.

En stor del av de svarande vill inte beskriva arbetet som krävande; 85 % av kvinnorna och 77 % av männen menar att detta inte stämmer alls eller bara delvis. Den beskrivning av arbetet de därefter motsätter sig mest är att det är en lugn och jämn arbetstakt. Ungefär en tredjedel av männen och kvinnorna (24 % jämfört med 30 %) anger att detta inte stämmer alls och knappt hälften (48 %



Figur 11. Andel män respektive kvinnor inom de tre största arbetsgivarkategorierna och region.



Figur 12. Trivsel med arbetsuppgifter, arbetsbelastning och arbetskamrater fördelat på kvinnor och män, graderat på en skala från mycket dåligt till mycket bra

jämfört med 44 %) anger att det stämmer delvis.

Även goda förtjänstmöjligheter får lägre skattningar, med knappt en fjärdedel som menar att det inte stämmer alls och en tredjedel som upplever att det stämmer delvis (tabell 5 i bilaga).

Det går inte att observera några direkta skillnader i hur män och kvinnor beskriver sitt arbete. År 2011 var skillnaden mellan kvinnors och mäns trivsel med avseende på arbetskamrater större men den har minskat genom att männen anger en ökad trivsel, jämfört med tidigare, samtidigt som kvinnorna anger en lägre grad av trivsel jämfört med tidigare. Den positiva förändringen i arbetstid och dess omfattning har även medfört att ”möjligheterna att forma arbetet och uppgifterna utifrån den enskildes livssituation” samt arbetstempot inte längre utgör huvudskälen till att män och kvinnor överväger att byta arbete.

Drygt hälften av både kvinnor och män är missnöjda med lönen medan en dryg fjärdedel skulle vilja se mindre byråkrati, administrativt arbete samt arbetsbelastning (figur 13). Andel kvinnor som efterlyser de två senare är något högre medan en något högre andel män lyfter lönen (tabell 6 i bilaga). Inom Skogsstyrelsen är det 38 % av kvinnorna som anger att en minskad arbetsbelastning skulle öka deras arbetstillfredsställelse medan 37,5 % av männen som arbetar inom skogsbolag uppger att minskad byråkrati skulle

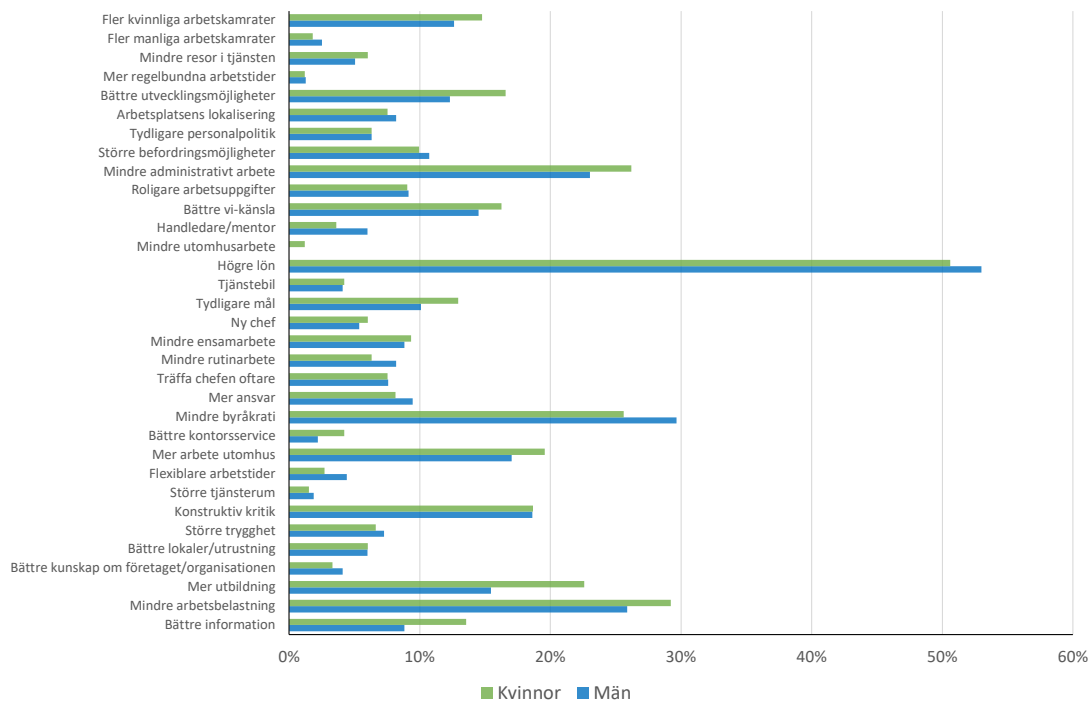
bidra till detsamma. Även inom Skogsstyrelsen är missnöjet med lönen störst bland kvinnor och män (61 %) medan två tredjedelar av männen som arbetar inom skogsbolag uppger samma anledning till ökad arbetstillfredsställelse. Kvinnor generellt efterlyser mer utbildning i högre utsträckning än män (23 % jämfört med 15 %).

En tredjedel av de svarande uppger att de överväger att byta arbete medan två tredjedelar inte har gjort det. Analyser visar inga direkta skillnader med hänseende till ålder eller utbildning. Den tidigare skillnaden från 1998 och 2011 mellan män och kvinnor, med hänseende till om de överväger att byta arbete, har försvunnit samtidigt som den generella andelen har sjunkit från nästan hälften av kvinnorna och två femtedelar av männen år 2011. Andelen var något högre år 1998, vilket tyder på en positiv utveckling.

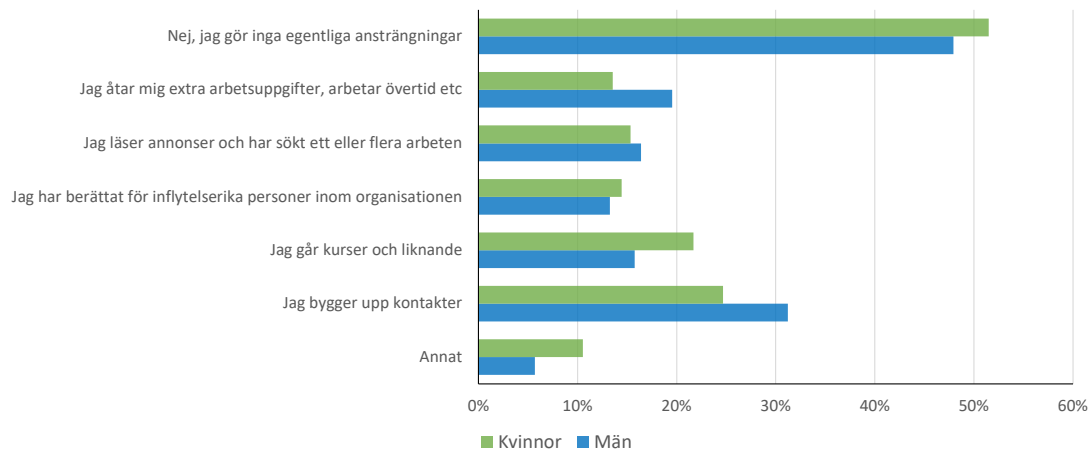
Ett mer kvalificerat eller ansvarsfullt arbete efterfrågas av två femtedelar av männen och nästan lika stor andel kvinnor. I gruppen män upp till 34 år är andelen som önskar bli befördrad störst med nästan tre femtedelar, vilket sannolikt beror på att de är i början på sina karriärer. Även inom utbildningskategorin *Högre SLU* är viljan något större än i de två andra kategorierna, vilket kan bero på förväntningar baserat på utbildning. Ansträngningarna för att nå detta är relativt lika bland män och kvinnor (figur 14). Dock är det något mer vanligt att män fokuserar på att bygga kontakter än kvinnor, medan kvinnor i något högre utsträckning går kurser jämfört med män. Ungefär hälften av dem gör inga ansträngningar, vilket främst beror på att de inte vill ha ett mer kvalificerat eller ansvarsfullt arbete.

Det vanligaste arbetsområdet för kvinnor är utbildning och rådgivning medan motsvarande för män utgörs av inköp och försäljning vilket inbegriper drygt en tredjedel av männen (figur 15). Utöver utbildning/rådgivning (28 %) var natur- och miljövård (23 %), planering (21 %) och produkt-/verksamhetsutveckling (21 %) de vanligaste arbetsområdena för kvinnor medan inköp/försäljning (31 %), planering (27 %), utbildning/rådgivning (26 %) avverkning (24 %) och förvaltning (24 %) var det vanligaste bland männen.

Även tidigare utgjorde utbildning och rådgivning det vanligaste arbetsområdet för kvinnor. Efter att år 2011 legat på drygt en tredjedel av kvinnorna och en fjärdedel av männen har utbildning



Figur 13. Önskade åtgärder för att öka tillfredsställelsen i arbetet fördelat på kvinnor och män som är kvar inom skogssektorn.



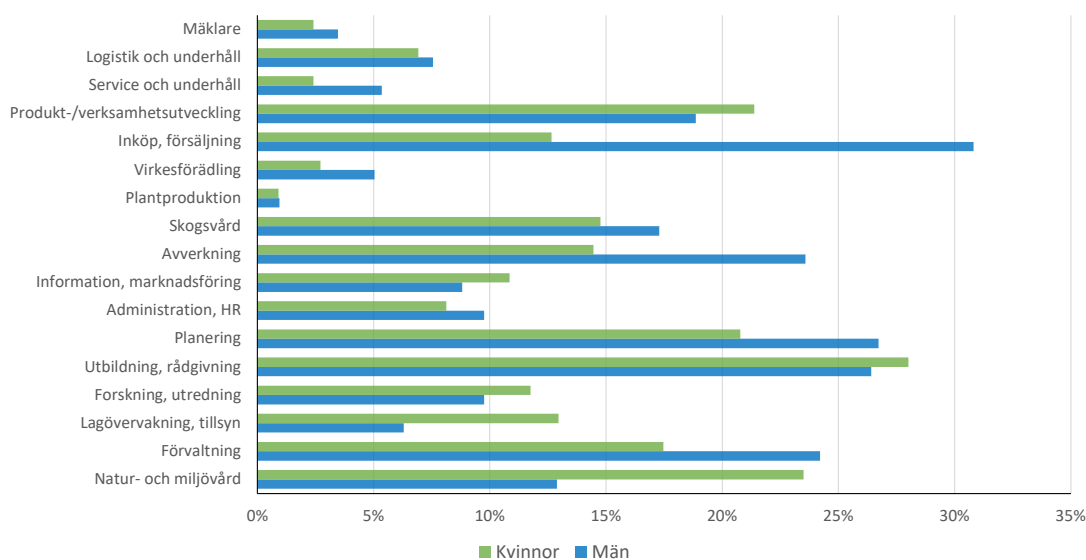
Figur 14. Andel som gjort en viss typ av ansträngning för att få ett mer kvalificerat eller ansvarsfullt arbete, utifrån kön.

och rådgivning återgått till en jämn könsfördelning runt en dryg fjärdedel totalt bland både män och kvinnor.

Det arbetsområde som har minskat mest från år 2011 är virkesförädling. Idag är det bara 3 % av kvinnorna och 5 % av männen som har angett detta - att jämföra med 17 % respektive 27 % år

2011. Bara drygt var tionde man angav år 2011 inköp och försäljning som deras huvudsakliga arbetsområde, vilket ger nästan en tredubbling på tio år och en förändring från ett arbetsområde som var mer kvinnodominerat till mansdominerat.

Inköp och försäljning är även det arbetsområde där könsfördelningen är mest ojämn (31 % män



Figur 15. Andelen skogsutbildade som är kvar inom skogssektorn fördelat på nuvarande arbetsområden och kön.

jämfört med 13 % kvinnor). Detta följs av avverkning (24 % män jämfört med 14 % kvinnor) lagövervakning/tillsyn (13 % kvinnor jämfört med 6 % män) och miljö- och naturvård (23 % kvinnor jämfört med 13 % män) (tabell 7 i bilaga). De två första är mer mansdominerade medan de två senare är mer kvinnodominerade.

Inom de mansdominerade arbetsområdena går det även att se vissa geografiska skillnader där skillnaderna mellan andelen män och kvinnor är större i *Region Syd* jämfört med *Region Norr*, medan skillnaderna inom de två kvinnodominerade arbetsområdena inte nämnvärt skiljer sig med avseende på region (figur 1 i bilaga).

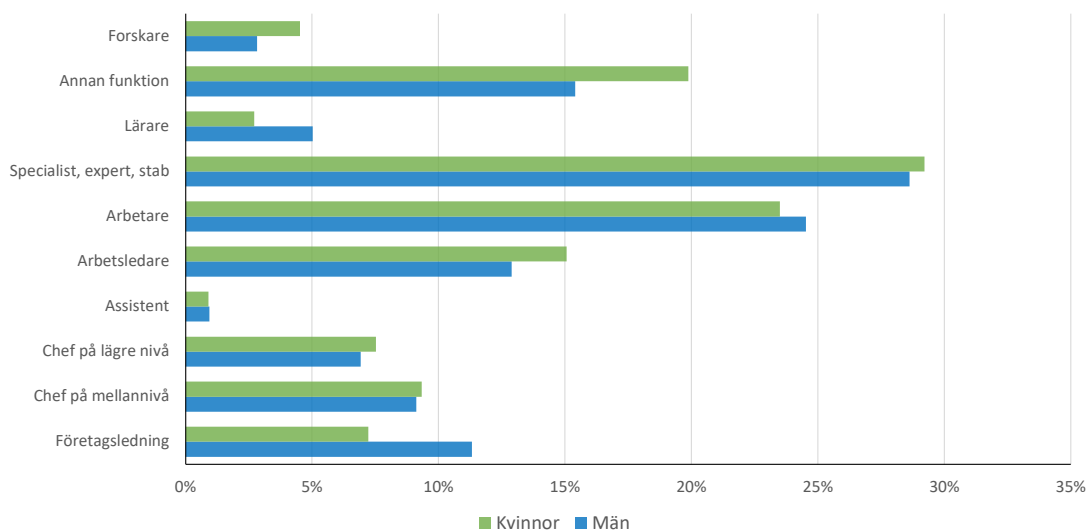
Könsfördelningen mellan olika yrkesfunktioner är i stort sett jämn med undantag för företagsledning och ”annan funktion” (figur 16). När det gäller företagsledning är det betydligt mer sannolikt att positionen innehas av en man (tabell 8 i bilaga). Det som sticker ut något är dock att fördelningen av män och kvinnor som ingår i företagsledningen i *Region Mitt* är jämn, medan i *Region Norr* är männen nästan dubbelt så många som kvinnorna. I *Region Syd* är männen nästan tre gånger så många som kvinnorna. Det bör dock understrykas att det totalt rör sig om 14–27 individer per region. Med hänseende till arbetsgivarkategori går det inte heller att se några underbyggda skillnader med hänvisning till antal svar per kategori. Det som sticker

ut är att andelen kvinnor som arbetar i skogsbolag 50 % oftare är chefer på mellannivå jämfört med männen inom samma arbetsgivarkategori (15 % jämfört med 10 %).

Nästan var fjärde man och kvinna arbetar som specialist, expert och stab, vilket gör den till den vanligaste yrkesfunktionen. Den tidigare skillnaden från studierna år 1998 och 2011 mellan i vilken utsträckning män och kvinnor återfinns som chef på lägre- och mellannivå har nu försvunnit, dock är mäns överrepresentation i företagsledningen konstant.

Tiden för att uppnå sin nuvarande yrkesfunktion ter sig relativt likvärdig mellan män och kvinnor. Dock verkar kvinnor ha en snabbare väg till att bli mellanchefer där knappt var fjärde mellanchefer som är kvinna har nått denna position inom fem år medan motsvarande andel bland männen är drygt var tionde. Knappt hälften av männen har arbetat 15 år eller mer innan de uppnått sin nuvarande yrkesfunktion som mellanchefer, medan drygt en tredjedel av kvinnorna har arbetat så länge.

Hälften av kvinnorna och knappt hälften av männen (45 %) anser sig ha inget eller litet inflytande på målen för företagets eller organisationens verksamhet (tabell 9 och figur 2 i bilaga). Dock är andelen kvinnor som anser sig ha inget inflytande alls något högre jämfört med männen medan de också har en lägre andel som anser sig ha stort



Figur 16. Skogsutbildade som är kvar inom skogssektorn fördelat på nuvarande yrkesfunktion och kön.

eller mycket stort inflytande. Sannolikt kan denna skillnad, liksom år 2011, förklaras av att män mer ofta än kvinnor, har en företagsledande position. Kvinnor anser sig även ha något lägre inflytande över de beslut som fattas på sin enhet/arbetsplats än männen – även om skillnaden är betydligt mindre än med hänseende till företagsledning.

Generellt anser sig en stor majoritet av både män och kvinnor att de har ett stort eller mycket stor inflytande över sin planering, arbetsuppgifter och arbetstider. Jämfört med år 2011 anser en högre andel män sig ha inget eller litet inflytande på målen för företagets eller organisationens verksamhet. Det innebär att skillnaden mellan i vilken utsträckning män och kvinnor anser sig ha inget eller litet inflytande som kunde observeras år 2011, nu har minskat kraftigt.

Sammanfattningsvis går det fortsatt att se en viss segregering av det skogliga arbetslivet och den skogliga arbetsmarknaden med avseende på arbetsgivare, arbetsområde och yrkesfunktion. Detta påverkar och formar mäns och kvinnors upplevelse av, och förutsättningar för, sitt arbete på olika sätt. De skillnader som är observerbara utifrån geografi understryker detta med hänseende till hur skogssektorn strukturellt skiljer sig åt i olika delar av landet och därigenom utgörs av olika organisatoriska förutsättningar och sammanhang. Generellt verkar dock den könssegregering som

tidigare konstaterats i sektorn minska med några undantag jämfört med de tidigare studierna från år 2011 och år 1999. Resultaten visar även att skogsbolag, under de gångna tio åren, har gått från en något större andel män till en något större andel kvinnor. En större andel av dessa kvinnor är också chefer på mellannivå, vilket sammantaget bidrar till att kvinnor generellt verkar ha en snabbare väg till att uppnå denna position. Den minskade skillnaden mellan män och kvinnor med hänseende till upplevt inflytande kan främst förklaras av en större andel män som nu upplever att de har ett lägre inflytande.

Det som främst sticker ut annars är de stora förändringarna av könsmonster i relation till arbetsområden. De förändrade mönstren skulle kunna ses som ett uttryck för en mer omfattande förändring av det skogliga arbetet, men troligare är att dessa förändringar främst ska förstås som ett uttryck för förskjutningar i hur arbetet definieras och beskrivs. Om detta är fallet är det högst relevant att fördjupa kunskapen om dessa förskjutningar då även detta påverkar arbetet, dess förståelse och organisering på olika sätt. För att inte begränsa svarsalternativen allt för mycket är många svarkategorier breda och inte tydligt definierade. Detta innebär att det inom ramen för dessa även kan finnas vissa interna skillnader och variationer i upplevelser, förståelser och förutsättningar.

4.4. Egenföretagare

Män (9 %) har i större omfattning än kvinnor (5 %) angett att de är egenföretagare inom skogssektorn som huvudsaklig sysselsättning. Resultatet av undersökningen visar att män varit egenföretagare under längre tid än kvinnor och att en större andel av kvinnorna startat sina företag de senaste fem åren, även om också flest egenföretagare oaktat kön drivit sina företag i mindre än fem år. De flesta av dessa företag är små sett till både antal delägare och anställda, och verksamheten i företagen varierar. Kvinnors företagande fokuserar i högre utsträckning på avverkning/skogsvård, utbildning/information och skogsbruk på egen fastighet medan mäns företag i högre utsträckning ägnar sig åt virkes- och träförädling, rådgivning/service och utredning/planläggning (figur 17). Exempel på *Annat* har i vissa fall angetts som fritext och inbegriper exempelvis värdering och förmedling av fastigheter, styrelse- och konsultuppdrag samt verksamhets- och affärsutveckling.

När det gäller motiven till att vara egenföretagare anger störst andel av både män och kvinnor att de vill vara "sin egen". Kvinnor anger i högre utsträckning än män förtjänstmöjligheter och möjligheten att kunna arbeta tillsammans med sin partner som skäl, medan män i högre utsträckning anger önskemål om att kunna styra arbetstider och arbetsvillkor efter familjens behov samt otrivsel på den förra arbetsplatsen som skäl.

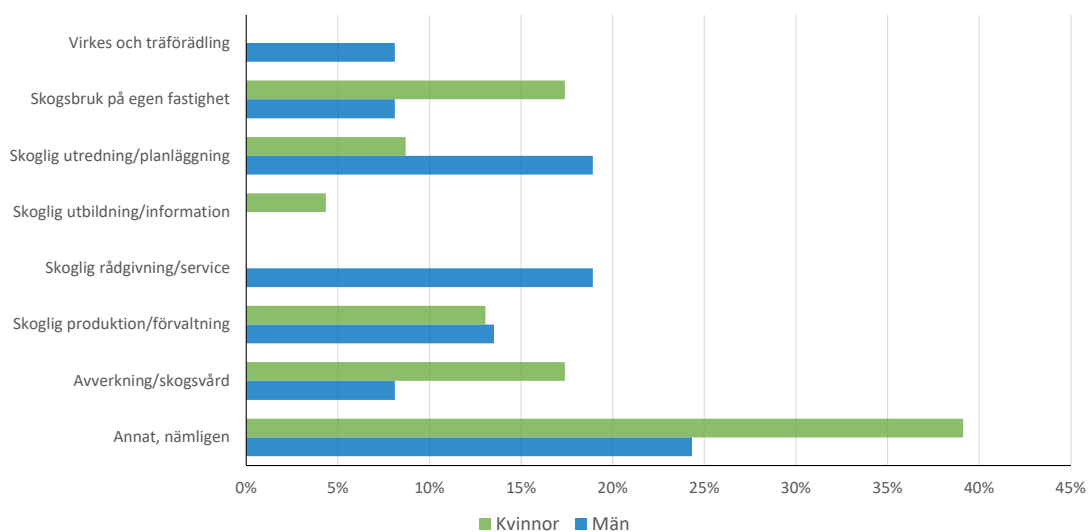
4.5. Utsatthet i arbetslivet

Utsatthet i arbetslivet kan ta sig uttryck på många sätt och förekomma i olika situationer och relationer. Ett av dessa sätt är diskriminering och negativ särbehandling. Diskriminering är en juridisk term som innebär en negativ särbehandling eller ett missgynnande av någon med utgångspunkt i någon av de olika diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

För att möjliggöra jämförande analyser med studien från år 2011 har den första delen i detta kapitel begränsats till negativ särbehandling och diskriminering på grund av kön. Kränkningar är i fokus för den andra delen av kapitlet. Kränkning utgör ett vidare begrepp som utifrån lagstiftningen betecknas som en attack på en persons integritet. I arbetslivssammanhang då denna kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna kan detta även betraktas som diskriminering. En kränkning av sexuell karaktär kan också benämnas som sexuella trakasserier och/eller sexuellt ofredande.

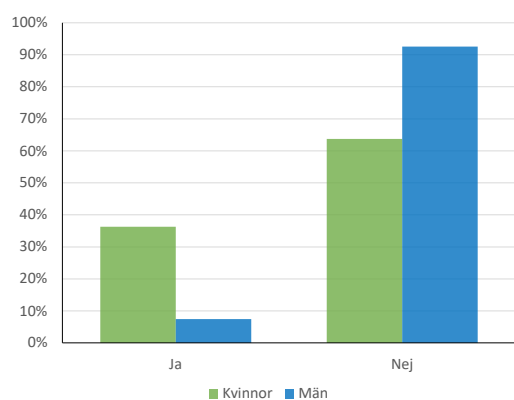
4.5.1. Negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön

Totalt anger 23 %, av de 835 respondenter som svarat på frågan, att de någon gång blivit utsatta för negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön i arbetet.



Figur 17. Typ av verksamhet i egenföretag fördelat på kön.

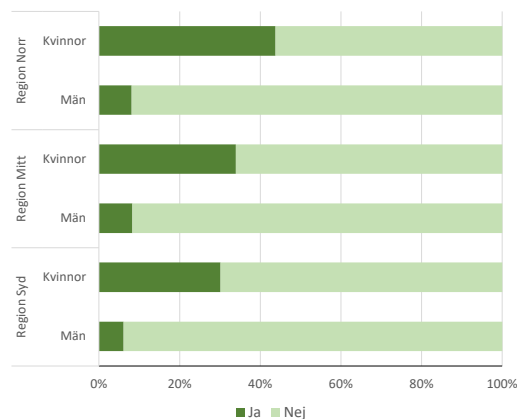
29 män (7 %) samt 161 kvinnor (36 %) anger att de på grund av sitt kön någon gång känt sig negativt särbehandlade eller diskriminerade i sitt arbete medan 362 män (93 %) och 283 kvinnor (64 %) anger att de inte blivit det (figur 18). Om vi exkluderar de som har lämnat sektorn visar resultatet att 34 % av kvinnorna och 7,5 % av männen har känt sig negativt särbehandlade eller diskriminerade på grund av sitt kön.



Figur 18. Negativt särbehandlad eller diskriminerad på grund av kön.

I undersökningen från år 2011 ställdes denna fråga enbart till de skoglig utbildade som var kvar i sektorn, och vid en jämförelse har andelen utsatta kvinnor stigit något från de 27 % som undersökningen år 2011 visade, medan andelen utsatta män har sjunkit (från 12 % år 2011). Dock är underlaget något för begränsat för att kunna dra mer utförliga slutsatser kring förändring över tid. Det som relativt säkert kan sägas är att andelen kvinnor som känt sig negativt särbehandlade eller diskriminerade på grund av sitt kön verkar ha ökat något under de senaste tio åren, även om andelen bland männen verkar minska något. Analyser av materialet visar även på skillnader i förekomst både med avseende på region, arbetsgivarekategori, arbetsområde och yrkesfunktion.

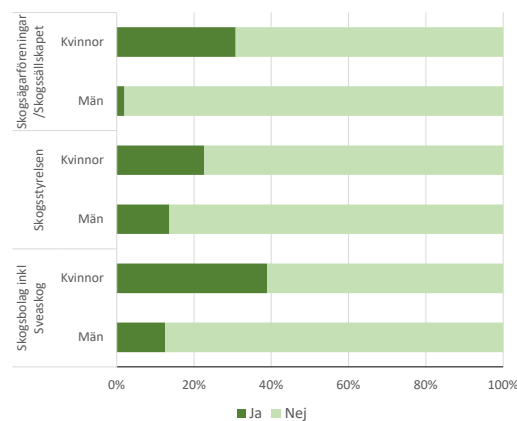
Kvinnor i *Region Norr* (44 %) anger i högre utsträckning än kvinnor i *Region Mitt* (34 %) respektive *Region Syd* (30 %) att de någon gång blivit utsatta för negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön (figur 19). Bland männen är skillnaderna i förekomst utifrån region mindre än



Figur 19. Negativt särbehandlad eller diskriminerad på grund av kön fördelat på region.

bland kvinnorna. I *Region Syd* anger lägst andel av männen (6 %) att de blivit negativt särbehandlade eller diskriminerade på grund av kön, och i *Region Mitt* återfinns den högsta andelen (8 %).

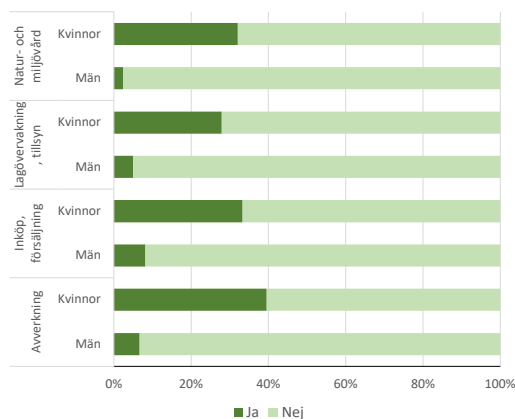
Bland de tre största arbetsgivarkategorierna, som tillsammans sysselsätter en majoritet (57 %) av respondenterna inom sektorn, finns det vissa skillnader i förekomsten av negativ särbehandling och diskriminering (figur 20). Noterbart är att för kvinnor ligger såväl *Skogsstyrelsen* som *Skogsägareföreningar / Skogssällskapet* under genomsnittet på 34 % medan *Skogsbolag* ligger något över. De arbetsgivarkategorier som ligger högst är *Universitet/högskola* och *Egenföretagare* där 53 % respektive 46 % av kvinnorna anger att de blivit utsatta för negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön. Lägst andel kvinnor som blivit utsatt för negativ särbehandling och diskriminering



Figur 20. Negativ särbehandling och diskriminering på grund av kön fördelat på arbetsgivare.

återfinns hos *Konsultföretag* (21 %), samt hos *Skogsstyrelsen* (23 %). Bland män är det såväl *Skogsstyrelsen* som *Skogsbolag* som ligger tydligt över medel (7,5 %) med 14 % respektive 12,5 %. Arbetsgivare med lägst andel män som anger att de blivit utsatta för negativ särbehandling och diskriminering på grund av kön är *Skogsägarföreningar/Skogssällskapet* (2 %), tillsammans med arbetsgivarekategorierna *Allmänningsskog/Kommun/Kyrka* samt *Annan myndighet än Skogsstyrelsen*, där ingen man anger att han blivit utsatt.

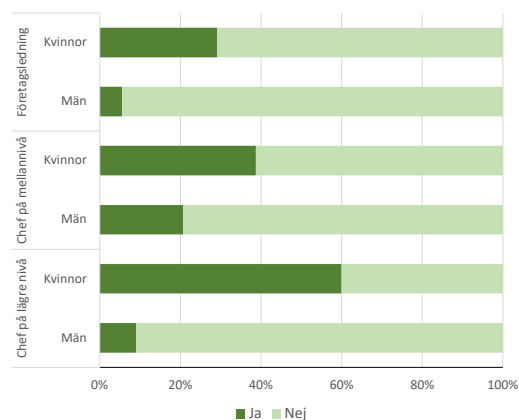
Kvinnor och män inom mansdominerade arbetsområden anger i högre utsträckning att de blivit negativt särbehandlade eller diskriminerade jämfört med kvinnor och män inom kvinnodominerade arbetsområden. Figur 21 visar förekomsten av negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön för de två mest kvinno- respektive mansdominerade arbetsområdena; *Lagövervakning, tillsyn* och *Natur- och miljövård* respektive *Avverkning* och *Inköp, försäljning*. Även om skillnaderna är relativt små är det ändå att betrakta som en trend.



Figur 21. Negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön fördelat på arbetsområde.

60 % av kvinnorna som är chef på lägre nivå har angett att de någon gång blivit negativt särbehandlade eller diskriminerade på grund av sitt kön (figur 22). Av männen är det i kategorin chef på mellannivå som störst andel anger att blivit negativt särbehandlade eller diskriminerade (21 %). Båda dessa andelar är betydligt större än genomsnittet i studien (34 % av kvinnorna respektive 7,5 % av männen). Även utifrån förekomsten av negativ särbehandling och diskriminering inom

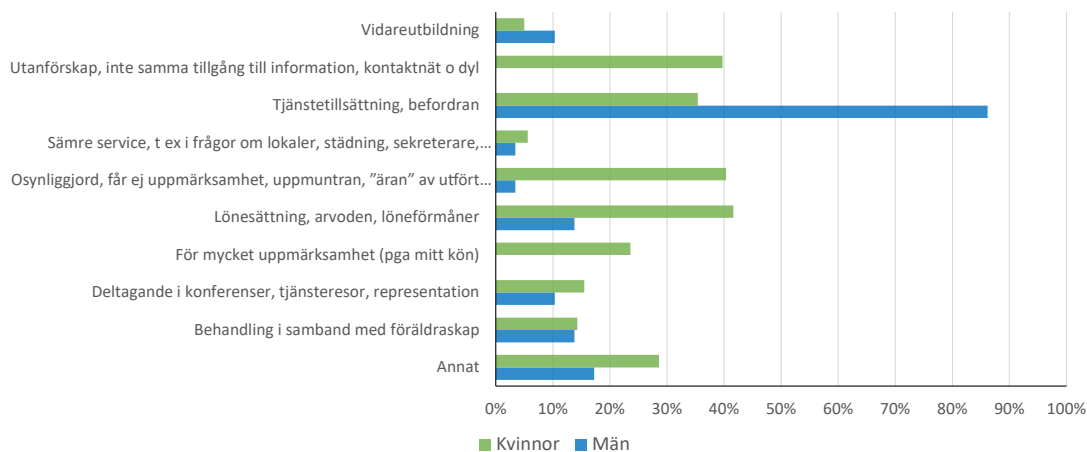
respektive yrkesfunktion återkommer *Universitet/högskola*, vilket var den arbetsgivarkategori där högst andel kvinnor och näst högst andel män uppgav att de blivit utsatta, genom att forskare noteras för högst andel bland både kvinnor och män (47 % respektive 22 %). Med hänseende till ålder förefaller negativ särbehandling och diskriminering på grund av kön förekomma relativt jämnt fördelat över alla ålderskategorier. Kvinnor över 64 år sticker ut något genom sitt relativt höga genomsnitt, 60 %, men utgör samtidigt den ålderskategori med klart minst antal individer.



Figur 22. Negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön fördelat på yrkesfunktion.

I vilken situation eller på vilket sätt negativ särbehandling eller diskriminering har förekommit skiljer sig åt mellan män och kvinnor. På frågan var det möjligt att ange flera svarsalternativ och de 29 männen har angett sammanlagt 46 svar. Det vanligaste sammanhanget då män har upplevt negativ särbehandling eller diskriminering är vid tjänstetillsättning eller befordran (figur 23); 86 % av de svarande männen angett detta.

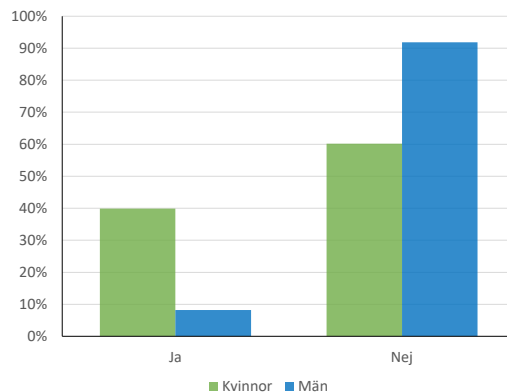
Av de 161 kvinnor som angett att de blivit negativt särbehandlade eller diskriminerade på grund av kön har 402 svar lämnats. Det större antalet angivna situationer per kvinna visar också att kvinnor, i jämförelse med män, blir utsatta i större omfattning och i fler olika situationer. Vanligast, angivet av runt 40 % av kvinnorna, var att diskriminering förekom i anslutning till lönesättning, arvoden, löneförmåner liksom i form av utanförskap (inte samma tillgång till information,



Figur 23. Situation eller sätt som negativ särbehandling eller diskriminering har förekommit fördelat på kön.

kontaktnät och liknande) och osynliggörande (får ej uppmärksamhet, uppmuntran, "äran" av utfört arbete eller goda idéer).

Nästan lika vanligt var att diskriminering angavs förekomma i relation till tjänstetillsättning och befordran (35 %). Detta mönster känns igen från undersökningen som genomfördes år 2011, då det bland männen främst uppgavs vara i samband med tjänstetillsättning och lönesättning, vilket även kvinnorna uppgav som viktiga orsaker. Kvinnorna uppgav dock också i hög utsträckning att de upplevt sig osynliggjorda, eller upplevt en känsla av utanförskap.



Figur 24. Utsatt för kränkningar fördelat på kön.

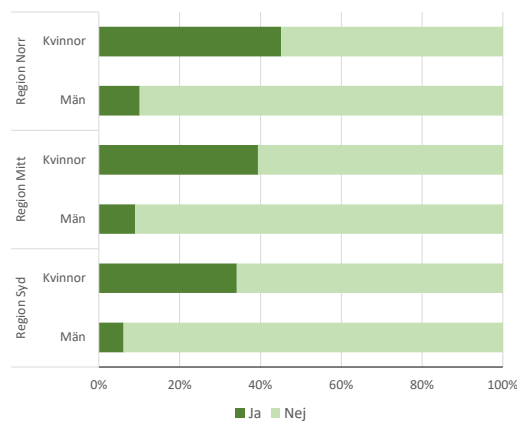
4.5.2. Kränkningar

Andelen som utsatts för kränkningar är något högre i jämförelse med andelen som upplevt sig negativ särbehandlad och diskriminerad.

Totalt anger 177 kvinnor och 32 män (40 % respektive 8 %) att de blivit kränkta medan 267 kvinnor och 359 män (60 % respektive 92 %) svarat nej på den frågan (figur 24).

Regionala analyser av kränkningar visar samma tendens som i frågan om negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön (figur 25). Något större andel av både män och kvinnor i *Region Norr* jämfört med *Region Mitt* och *Region Syd* anger att de någon gång blivit utsatta för kränkningar.

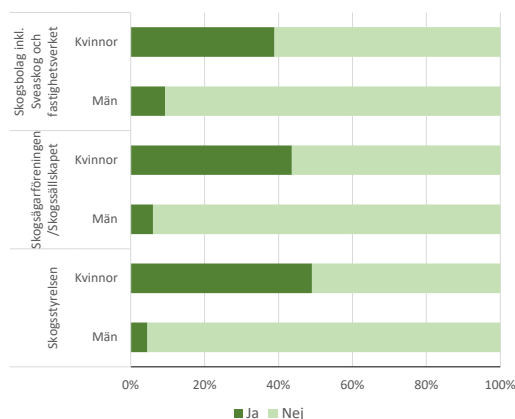
Kränkningar uppges vidare ha förekommit i olika omfattning inom alla arbetsgivarkategorier i



Figur 25. Utsatt för kränkningar fördelat på region och kön.

undersökningen. Figur 26 visar resultaten från de tre största arbetsgivarkategorierna. Bland kvinnor anger högst andel i *Skogsstyrelsen* att de blivit utsatta för kränkningar (49 %), följt av *Skogsägarföreningar/Skogssällskapet* (44 %) och *Skogsbolag* (39 %). Bland männen är ordningen den omvända.

Analys av samtliga arbetsgivarkategorier med fler än 20 svaranden konstaterar dock att de kategorier med högst andel förekommande kränkningar bland kvinnor är *Allmänningsskog/kommun/kyrka* (60 %) och *Universitet/högskola* (60 %) och bland män *Universitet/högskola* (17 %) samt *Egenföretagare* (11 %). Lägst andel förekommande kränkningar återfinns bland kvinnor i kategorierna *Konsultföretag* (21 %) och *Egenföretagare* (25 %) som båda ligger klart under snittet, samt bland män i kategorierna *Skogsstyrelsen* (4,5 %) och *Skogsägarföreningar/Skogssällskapet* (6 %).



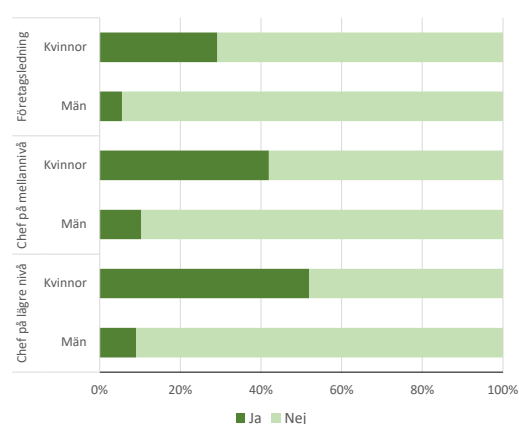
Figur 26. Utsatt för kränkningar fördelat på arbetsgivare och kön.

Analys utifrån arbetsområde visar inte på att kränkningar skulle vara mer eller mindre förekommande inom mans- eller kvinnodominerade arbetsområden. Däremot är det tydligt att den arbetsgivarkategori med högst andel förekommande kränkningar bland både män och kvinnor, *Universitet/högskola*, får ett genomsnitt även analyserat utifrån arbetsområde där *forskning/utredning* sticker ut något.

I relation till yrkesfunktion är de allra mest utsatta för kränkningar kvinnor som är *chefer på lägre nivå* där 52 % anger att de blivit utsatta (figur 27, tabell 10 i bilaga). Bland såväl kvinnor som män är *chef på lägre nivå* samt *chef på mellannivå* de yrkesfunktioner där andelen kränkningar är högre än

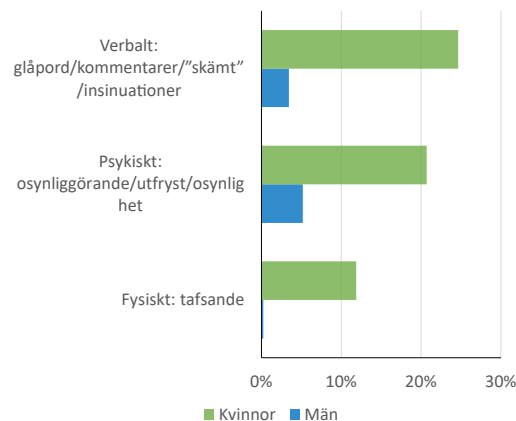
genomsnittet. Den yrkesfunktion där kränkningar är minst förekommande är *företagsledning*.

Den arbetsgivarkategori med högst andel utsatta för kränkningar bland både män och kvinnor, *Universitet/högskola*, får ett genomsnitt även utifrån yrkesfunktion, där svarande i kategorin *forskare* anger högst andel förekomst av kränkningar bland män (22 %) och näst högst bland kvinnor (60 %).



Figur 27. Utsatt för kränkningar fördelat på yrkesfunktion och kön.

Kvinnor och män utsätts i olika omfattning för olika typer av kränkningar (figur 28). Majoriteten av de män som svarat att de blivit utsatta för kränkningar, anger att de blivit utsatta för psykiska kränkningar i form av osynliggörande eller utfrysning vilket motsvarar 5 % av samtliga 404 män som besvarat enkäten. 3 % anger att de blivit utsatta för verbala kränkningar så som glåpord,



Figur 28. Typ av kränkningar bland samtliga svarande fördelat på kön.

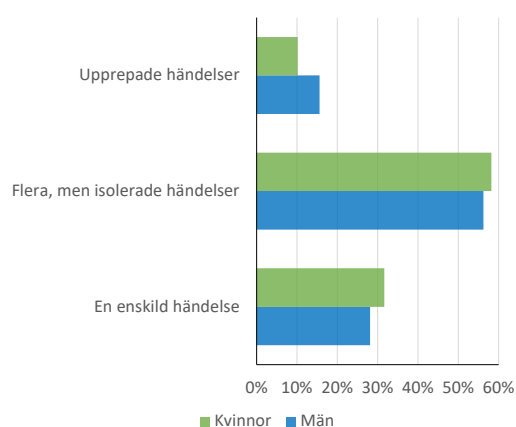
ovälkomna förslag eller kommentarer medan endast en har angett fysiska kränkningar så som tafsande eller annan ovälkommen fysisk beröring.

Var fjärde kvinna, av de 454 kvinnorna i undersökningen, uppger att de utsatts för verbala kränkningar. Drygt var femte kvinna (21 %) har blivit utsatt för psykiska kränkningar medan drygt en på tio (12 %) anger att de blivit utsatta för fysiska kränkningar som tafsande eller annan ovälkommen fysisk beröring. Ingen av vare sig män eller kvinnor anger att de blivit utsatt för slag, sparkar, knuffar eller annat fysiskt våld.

Det vanligaste sammanhanget där kränkningarna sker är i det dagliga arbetet. Drygt 85 % av de kvinnor som blivit utsatta anger detta. Var fjärde utsatt kvinna anger att kränkningen har skett i samband festarrangemang medan nästan var femte (19 %) vid konferenser. Minst vanligt för kvinnor (6 %) är att kränkningarna sker utanför arbetstid.

Män anger endast i enstaka tillfällen att kränkningar förekommer i samband med konferenser, festarrangemang och utanför arbetstid, utan nästan samtliga anger att det sker i det dagliga arbetet. Inga direkta skillnader är tydliga kring i vilket sammanhang som kränkningarna sker med avseende på vare sig region, arbetsgivare, arbetsområde eller yrkesfunktion.

Vanligast både bland män och kvinnor är att kränkningar sker vid flera men isolerade händelser, medan att de sker vid upprepade händelser är minst vanligast (figur 29). Dock uppger en något större andel män att kränkningarna utgörs av upprepade händelser.



Figur 29. Frekvens av kränkningar fördelat på kön.

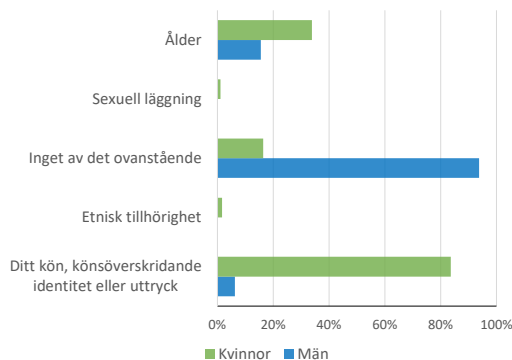
I relation frekvens är det viktigt att beakta förekomster sett till antalet personer, där kvinnor utgör 85 % av de som anger att de blivit kränkta. Frekvensen på kränkningar skiljer sig inte direkt mellan vare sig region, arbetsgivare, arbetsområde eller yrkesfunktion. Resultaten visar att förekomsten av kränkningar varit ungefär lika vanlig de senaste fem åren, de senaste tio åren samt för mer än tio år sedan. Lägst andel kränkningar rapporteras ha skett det senaste året. Analysen visar inte på några direkta skillnader med avseende på vare sig region, arbetsgivare, arbetsområde eller yrkesfunktion, utan slutsatsen som kan dras är att kränkningar förekommer relativt jämnt fördelade över tid och över sektorn i sin helhet.

Det vanligaste för kvinnor är att bli utsatt för kränkningar av någon kollega (*anställd vid samma företag/organisation* som en själv) (61 %) medan det för män i högre utsträckning är en *chef* som utsatt en för kränkningarna (41 %). Näst vanligast är, för både män och kvinnor att bli utsatt för en *kund/skogsägare/besökare* (29 % respektive 43 %).

Bland kvinnorna är övriga kategorier av förövare relativt jämnt fördelade mellan *anställd vid annat företag/organisation* (26 %) och *chef* (23 %) medan det för männen är något ovanligare att bli utsatt av *anställd vid samma företag/organisation* (26 %) eller av någon *anställd vid annat företag/organisation* (15 %).

Både män och kvinnor har svarat att de berättat för annan anställd på företaget/organisationen, kollega, närmsta chef och/eller närstående utanför arbetsplatsen i ungefär lika stor utsträckning och ungefär hälften anger att de efteråt fått det stöd de behövde. Av både kvinnor och män upplever mer än hälften att de fick erforderligt stöd av en kollega eller närmsta chef, medan mindre än hälften av både kvinnor och män upplevde sig få det stöd de hade behövt av närstående eller någon annan anställd på företaget/organisationen.

94 % av de 32 männen som uppger att de blivit kränkta anger att ingen av diskrimineringsgrunderna utgör grund till kränkningarna medan 84 % av den 177 kvinnorna som uppger att de blivit kränkta anger kön, könsöverskridande identitet eller uttryck. Ungefär var tredje utsatt kvinna (34 %) anger ålder. På frågan om grunden till kränkningarna var någon av diskrimineringsgrunderna angav ingen religion eller trosuppfattning. Övriga svar fördelade sig enligt figur 30.

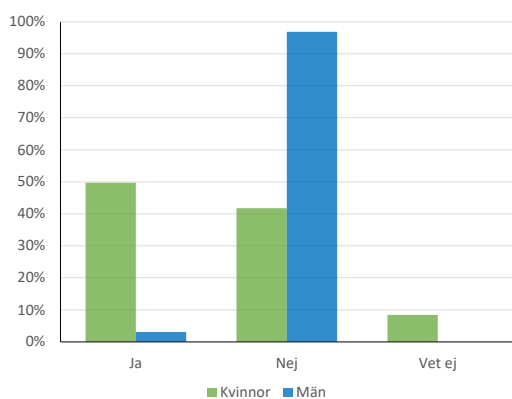


Figur 30. Grund till kränkning fördelat på kön.

Hälften av kvinnorna som erfarit kränkningar anger att de var av sexuell karaktär medan 42 % av kvinnorna anger att kränkningarna inte var det (figur 31). En av männen uppger att kränkningen var av sexuell karaktär medan resterande män (97 %) uppger att detta inte var fallet.

I undersökningen från år 2011 var frågan kring sexuell karaktär ställd lite annorlunda utifrån om det förekommit sexuella anspelningar i arbetet. Detta medför att resultaten inte blir helt jämförbara. Då angav nästa två femtedelar av kvinnorna och en fjärdedel av männen att de någon gång upplevt detta. Möjligt att konstatera är dock att kränkningar av sexuell karaktär, då liksom nu, förekommer i sektorn.

Sammanfattningsvis går det att konstatera att kvinnor i mycket högre utsträckning än män upplever utsatthet i arbetslivet, såväl med hänseende till negativ särbehandling eller diskriminering på



Figur 31. Kränkningar av sexuell karaktär fördelat på kön.

grund av kön (36 %), som kränkningar (40 %). Dock är det viktigt att understryka att synligheten av kränkande eller diskriminerande handlingar, strukturer och beteenden kan variera mellan olika sammanhang och kan vara beroende av olika faktorer. Detta medför att de regionala skillnaderna som analyserna indikerar, både i relation till negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön och kränkningar, inte behöver ha en faktisk högre förekomst i *Region Norr*. Resultaten kan exempelvis i stället förstås utifrån att skillnaden kan utgöra en effekt av ett intensifierat jämställdhetsarbete som har bidragit till en ökad synlighet av diskriminering och kränkningar.

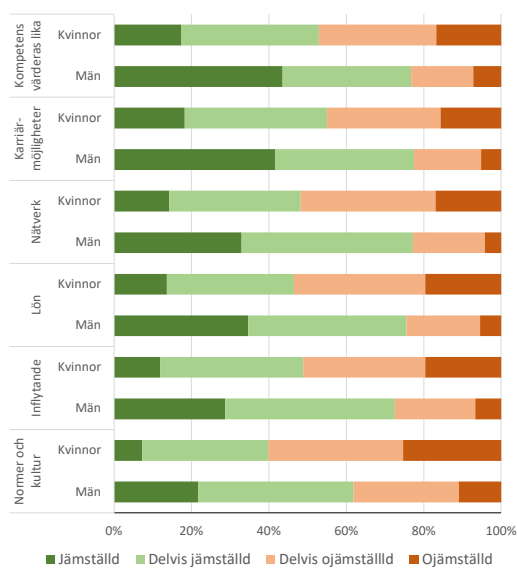
Mest utsatta tenderar kvinnor som är chef på lägre position att vara, men i övrigt pekar inte resultatet entydigt ut några specifika arbetsplatser, arbetsområden eller betingelser. I stället är den övergripande slutsatsen att diskriminering och kränkningar pågår inom hela sektorn, i det dagliga arbetet och, vad gäller kränkningar, oftast med personer inom den egna organisationen som förövare. Kvinnor har generellt en högre utsatthet med hänseende till förekomst, frekvenser, variation i typ, sammanhang och förövare. Trots vissa skillnader i enkätens utformning i jämförelse med undersökningen år 2011, går det ändå att konstatera att förekomsten av utsatthet i arbetslivet inte verkar ha minskat de senaste tio åren.

4.6. Aspekter av jämställdhet

I undersökningen efterfrågades hur respondenterna upplever sektorn med avseende på jämställdhet nedbrutet på sex olika aspekter. Dessa var: *Lön, karriärmöjligheter, normer och kultur, inflytande, kompetens värderas lika* samt *nätverk*. I undersökningen från 2011 saknades denna typ av frågor varför ingen jämförelse kan göras av hur eller om upplevelsen av jämställdhet har förändrats över tid.

Med både kvinnor och män inräknade upplevs sektorn som mest jämställd med avseende på aspekterna *kompetens värderas lika* samt *karriärmöjligheter*, medan *normer och kultur* skattas som den aspekt där sektorn är minst jämställd (figur 32). Överlag uppfattar män skogssektorn som mer jämställd än vad kvinnor gör och störst skillnad mellan mäns och kvinnors upplevelse är just i avseendet *kompetens värderas lika* liksom i fråga om *karriärmöjligheter*. De aspekter som skattas som mest ojämsställda av kvinnor var *lön, normer och*

kultur samt inflytande medan de aspekter flest män angett som ojämsställda var *normer och kultur* samt *kompetens värderas lika*. Med hänseende till ålder går det inte se några större skillnader när det gäller upplevelsen av jämställdhet oaktat vilken aspekt av jämställdhet.



Figur 32. Mäns och kvinnors upplevelse av olika aspekterna av jämställdhet i skogssektorn, graderat på en skala från jämställd till ojämsställd.

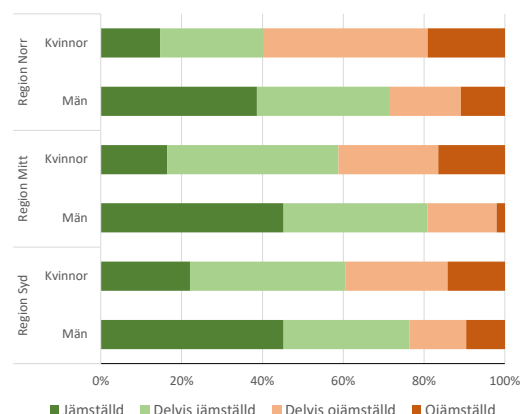
Utifrån de aspekter som de svarande skattat som minst respektive mest jämställd i relation till, *normer och kultur* samt *kompetens värderas lika*, visar våra analyser att upplevelsen av ojämsställdhet respektive jämställdhet skiljer sig mellan regionerna, mellan arbetsområden samt mellan yrkesfunktioner.

Resultaten visar att kvinnor och män i *Region Norr* upplever sektorn i mindre grad jämställd med avseende på *kompetens värderas lika* jämfört med kvinnor respektive män i *Region Mitt* och i *Region Syd* (figur 33). Kvinnor i *Region Norr* är de som i störst utsträckning upplever sektorn som delvis ojämsställd eller ojämsställd medan män i *Region Mitt* förefaller vara de som i högre grad upplever sektorn som jämställd eller delvis jämställd i detta avseende.

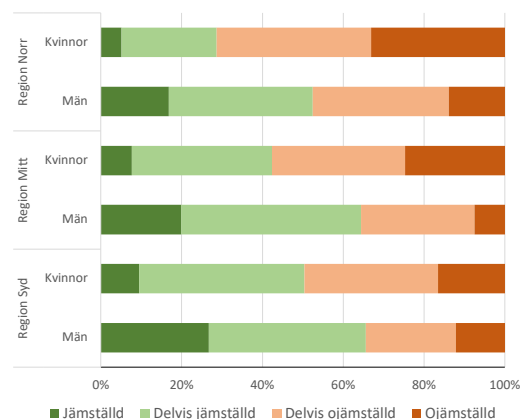
Utifrån *normer och kultur* upplever kvinnor i samtliga regioner sektorn som mer ojämsställd än männen i respektive region (figur 34). Återigen är

det kvinnor i *Region Norr* som i störst utsträckning upplever sektorn som delvis ojämsställd eller ojämsställd medan män i *Region Mitt* och *Region Syd* i störst utsträckning skattar sektorn som jämställd eller delvis jämställd i detta avseende.

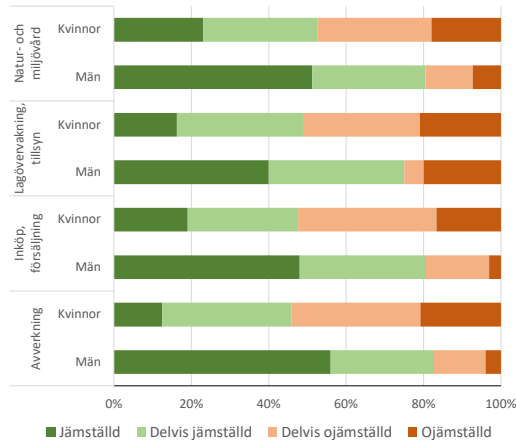
Skillnaden mellan mäns och kvinnors upplevelse av graden av jämställdhet i sektorn är störst inom mansdominerade arbetsområden. Figur 35 visar upplevd jämställdhet med avseende på aspekten *kompetens värderas lika* utifrån de två mest mans- respektive kvinnodominerade arbetsområdena. *Lagövervakning och tillsyn* samt *natur- och miljövard* utgör de kvinnodominerade, medan *inköp och försäljning* samt *avverkning* utgör de mansdominerade arbetsområdena.



Figur 33. Upplevelse av jämställdhet med avseende på kompetens värderas lika fördelat på region och kön.



Figur 34. Upplevelse av jämställdhet med avseende på normer och kultur fördelat på region och kön.

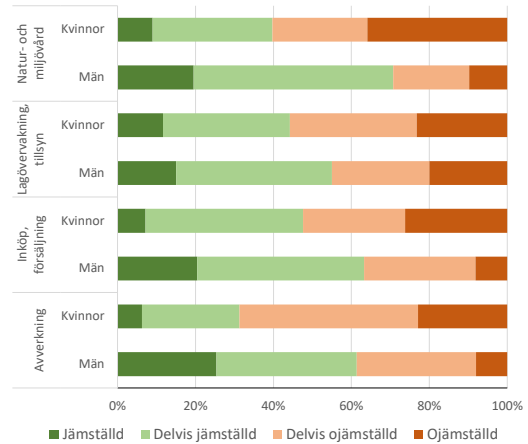


Figur 35. Upplevelse av jämställdhet med avseende på kompetens värderas lika fördelat på arbetsområde och kön.

Noterbart är att den grupp som i störst utsträckning upplever sektorn som jämställd eller delvis jämställd är män inom *avverkning* samtidigt som den grupp som i störst utsträckning upplever sektorn som ojämsälld eller delvis ojämsälld är kvinnor inom samma arbetsområde. Även inom det andra mansdominerade arbetsområdet *inköp och försäljning*, är skillnaden mellan män och kvinnors upplevelse stor. Skillnaden mellan hur män och kvinnor upplever sektorn med avseende på *kompetens värderas lika* är som minst inom *natur- och miljövård*.

När det gäller upplevd jämställdhet med avseende på *normer och kultur* visar resultaten att störst skillnad mellan mäns och kvinnors upplevelser återigen återfinns inom *avverkning* men att skillnaden mellan mäns och kvinnors upplevelser också skiljer sig mycket åt inom arbetsområdet *natur- och miljövård* (figur 36). *Lagövervakning och tillsyn* är det arbetsområde där män och kvinnor i störst utsträckning delar upplevelsen om hur jämställd sektorn är med avseende på *normer och kultur*.

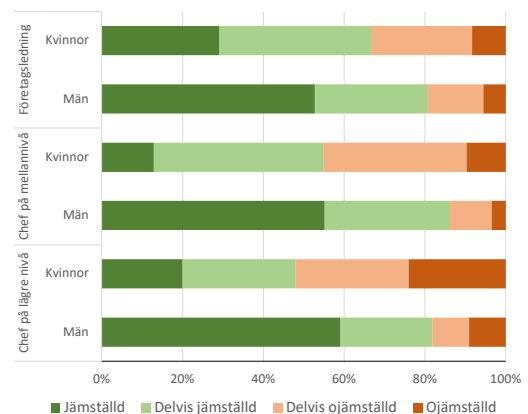
Den största diskrepansen mellan kvinnors och mäns upplevelser av sektorn återfinns när det gäller *kompetens värderas lika* finns inom kategorin *chef på lägre nivå* (figur 37). Här anger kvinnorna i störst utsträckning att sektorn är ojämsälld eller delvis ojämsälld. Männerna som är *chef på mellan-nivå* anger visserligen i något högre utsträckning att sektorn är jämställd eller delvis jämställd, men kvinnorna i mellanchefskategorin är något mer positiva till sektorn än kvinnorna i kategorin



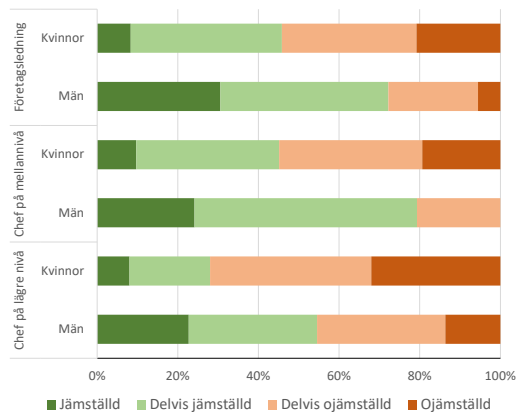
Figur 36. Upplevelse av jämställdhet med avseende på normer och kultur fördelat på arbetsområde och kön.

chef på lägre nivå. Allra mest positiva av männen liksom av kvinnorna är de som ingår i kategorin *företagsledning*. Värt att notera är dock att denna kategori är numerärt minst av de tre som lyfts här. De yrkesfunktioner som ofta lyfts fram som särskilt centrala i relation till jämställdhetsarbete är ledningsroller och olika typer av chefspositioner, varför dessa är särskilt intressanta att undersöka.

I likhet med män och kvinnor över lag, upplever även ledande yrkesfunktioner sektorn som mer ojämsälld med hänseende till *normer och kultur* (figur 38). Både män och kvinnor som är *chefer på lägre nivå* anger i högre utsträckning än män respektive kvinnor som är *chefer på mellan-nivå* liksom del av *företagsledningen* att sektorn är



Figur 37. Upplevelse av jämställdhet med avseende på kompetens värderas lika fördelat på yrkesfunktion och kön.



Figur 38. Upplevelse av jämställdhet med avseende på normer och kultur utifrån yrkesfunktion och kön.

ojämställd eller delvis ojämställd. Minst kritiska är män på mellanchefsnivå.

Vidare visar analysen att kvinnor som blivit utsatta för kränkningar i högre utsträckning än de som inte blivit det, tenderar att skatta sektorn som ojämställd eller delvis ojämställd oaktad jämställdhetsaspekt. Liknande skillnad kan också urskiljas bland männen men då de är betydligt färre blir det svårare att dra entydiga slutsatser.

Sammanfattningsvis visar resultatet på skillnader mellan i vilken utsträckning män och kvinnor upplever sektorn som jämställd respektive ojämställd. Här skiljer sig upplevelsen av att *kompetens värderas lika* från upplevelsen av *normer och kultur*, där den senare aspekten är den som upplevs som mest ojämställd. Dessa upplevelser varierar också till viss del mellan arbetsområde och yrkesfunktion där exempelvis mansdominerade arbetsområden visar på en större skillnad i upplevelsen mellan män och kvinnor. Även geografiska skillnader är tydliga med en lägre upplevelse av jämställdhet i norra delen av landet. Dessa geografiska skillnader överensstämmer i stort med de geografiska skillnader som framkom i anslutning till utsatthet i arbetslivet. Detta understryker kopplingen mellan utsatthet och upplevelsen av jämställdhet inom sektorn, men även synlighet i relation till både dessa aspekter. Komplexiteten i dessa aspekter medför därmed att det inte direkt går att dra slutsatsen att *Region Norr* har större problem med ojämställdhet jämfört med de andra två regionerna. Synlighet, både med hänseende till utsatthet

och ojämställdhet, är ofta en effekt av jämställdhetsarbete och ökad kunskap. Att *normer och kultur* sticker ut som en aspekt av jämställdhet som upplevs som mest eftersatt kan ses som ett resultat av ett jämställdhets- och utbildningsarbete som har lyft problematiken med de mansdominerade normerna inom sektorn, framför dess eventuella (materiella) effekter i form av begränsningar i tillgång till nätverk, inflytande, hur kompetens värderas och så vidare.

5. Diskussion och slutsatser

Syftet med rapporten var att beskriva villkoren på den skogliga arbetsmarknaden för skogligt utbildade män och kvinnor och resultaten visade att det både finns likheter och skillnader. Såväl mäns som kvinnors erfarenheter av utbildningen är fortsatt övervägande positiva precis som i studien från år 2011. Resultaten visar även att de skogliga utbildningarna relativt snabbt leder till ett skogligt arbete och det finns inte några större skillnader mellan män och kvinnor utifrån detta hänseende.

Anledningarna och motiven till att söka sig till en skoglig utbildning skiljer sig mellan män och kvinnor. Likt den tidigare studien har män i högre utsträckning en tidigare och mer direkt erfarenhet och koppling till skogen genom tidigare arbete eller genom familjens eller släktens skogsägande. Kvinnor drivs å andra sidan i högre grad av ett intresse för hållbarhet och miljö samt att få intressanta arbetsuppgifter.

Utifrån vetenskapen om att studieval generellt i hög utsträckning är könssegregerade (ex. Grubbström & Powell 2020, Powell & Arora-Jonsson 2022), finns skäl att anta att dessa motiv även formar, och potentiellt förstärks i, de val av utbildningsinriktning som män och kvinnor gör efter de har på börjat sin skogliga utbildning. Dock finns det i denna studie inga uppgifter kring dessa inriktningsval, vilket är angeläget att undersöka vidare för att djupare förstå processerna bakom sektorns könssegrering.

Trots en generellt positiv erfarenhet av utbildningen så ångrar drygt var femte kvinna och knappt var femte man sitt utbildningsval idag – en andel som i stort överensstämmer med studien från år 2011. Anledningen till detta kan vara många och kan enklast summeras i push och pull-faktorer, där push handlar om en negativ upplevelse av utbildningen eller sektorn (exempelvis med hänseende till kvalitet, kultur eller lönenivå) medan pull främst kan förstås utifrån den skogliga utbildningens relevans för karriärutveckling utanför sektorn. Omvänt kan det betonas att ungefär fyra av fem inte ångrar sitt val av utbildning och skulle göra samma val även idag.

Majoriteten av de skogligt utbildade arbetar inom skogssektorn. Dock har var fjärde kvinna och var femte man lämnat sektorn. I likhet med tidigare studie visar resultatet att kvinnor i högre utsträckning än männen har lämnat sektorn – även om skillnaden har minskat något. Bland de som lämnar sektor kvarstår liknande könsmissiga skillnader med hänseende till generell upplevelse av utbildningen och sektorn samt tid i sektorn innan de lämnar. Här har kvinnor i högre omfattning en mindre positiv upplevelse, de ångrar sitt skogliga utbildningsval i större uträkning samt har arbetat en längre tid i sektorn i jämfört med män som också lämnar sektorn. På likartat sätt som i relation till utbildning går det även här att förstå detta utifrån push- och pullfaktorer. Ett bra exempel på detta är att kvinnor med en *Högre SLU*-utbildning är de som i störst omfattning har lämnat sektorn. Här kan exempelvis förväntningarna på arbetslivet och dess förutsättningar vara högre (push) samtidigt som bredden i utbildningen skapar förutsättningar för en anställning utanför skogssektorn (pull).

Den skogliga arbetsmarknaden och arbetslivet fortsätter i viss utsträckning att vara könssegrerad. Detta avtecknar sig i undersökningen med avseende på arbetsgivare, arbetsområde och yrkesfunktion, vilket i sin tur påverkar och formar mäns och kvinnors upplevelse av, och förutsättningar för, sitt arbete på olika sätt. De skillnader som är observerbara utifrån region understryker även skogssektorns geografiskt skilda organisatoriska förutsättningar, exempelvis sett till storlek, resurser, geografisk utspriddhet, och typ av organisation/företag. Detta är en viktig aspekt att ta med sig både i utvecklingen av och förståelsen för det enskilda jämställdhetsarbetet på organisationsnivå men även i relation till sektorns mer övergripande jämställdhetsarbete.

Noterbart är att skogsbolag, under de gångna tio åren, har gått från en något större andel män till en något större andel kvinnor bland urvalet. En större andel av dessa kvinnor är också chefer på mellannivå, vilket sammantaget bidrar till

att kvinnor generellt verkar ha en snabbare väg till att uppnå denna position. Denna utveckling bör förstås främst ses utifrån att ett huvudfokus i många organisationers jämställdhetsarbete har varit att öka andelen kvinnor generellt, men även på ledande positioner. Utvecklingen understryker därför att den skogliga arbetsmarknadens strukturer är möjliga att förändra och att många organisationers och företags jämställdhetsarbete delvis ger resultat ur detta hänseende. Även om skillnaderna mellan män och kvinnor sett till chefspositioner på olika nivåer har minskat så kvarstår skillnaden utifrån företagsledning, vilket även framkommer i andra undersökningar av sektorn (NYKS 2021) samt återspeglar sig i att kvinnor i lägre grad upplever inflytande över verksamhetens mål.

Generellt verkar den könssegrering som tidigare konstaterats i sektorn minska, med några undantag, jämfört med de tidigare studierna från år 2011 och år 1999. Det som sticker ut är de stora förändringarna av könsmonster i relation till arbetsområden. Då detta främst kan antas handla om en förändring i beskrivning och definition av olika typer av arbeten och arbetsroller är detta en viktig förändring att undersöka djupare i kommande studier. Exempelvis vore virkesköpare, som utgör både ett centralt och mansdominerat yrke (NYKS 2021), relevant att undersöka utifrån detta hänseende. Det är även viktigt att understryka att det finns en risk att de svarsalternativ och kategorier som denna studie använder sig av inte inrymmer vissa interna skillnader och variationer i upplevelser, förståelser och förutsättningar. De något bredare och inte tydligt definierade svarsalternativen, vars syfte var att inte begränsa respondenterna, omfattar därför inte fullt ut den komplexitet och de detaljer som krävs för en mer fullständig förståelse och beskrivning av den skogliga utbildningen och arbetslivet. Detta gäller också för studiens urval av samtliga kvinnor med en högre skoglig utbildning och en spegelgrupp av män med motsvarande utbildning, ålder och examensår, där syftet var att undersöka eventuella skillnader i upplevelser och förutsättningar och därmed inte att beskriva den skogliga arbetsmarknaden i stort.

Överlag upplever kvinnor en högre utsatthet i arbetslivet än män, både när det gäller negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön och kränkningar. Detta är en utsatthet som

delas av två av fem kvinnor med en skoglig utbildning och som i stort överensstämmer i omfattning med både den tidigare studien från år 2011 samt Johansson m.fl. (2019b) studie från ett större skogligt företag. Detta medför att det går att konstatera att förekomsten av utsatthet i det skogliga arbetslivet inte verkar ha minskat de senaste tio åren. Däremot blir resultat mellan olika studier, och branscher, svåra att jämföra, till följd av att definitionerna ofta är generella eller varierande, vilket påverkar förutsättningarna för generaliserbarhet (Nordiska ministerrådet 2020).

Dock är det viktigt att understryka att synligheten av diskriminerande eller kränkande handlingar, strukturer och beteenden kan variera mellan olika sammanhang och kan vara beroende av olika faktorer (ex. Lachteva 2017). Detta medför att de regionala skillnaderna som analyserna indikerar, både i relation till negativ särbehandling eller diskriminering på grund av kön och kränkningar, inte behöver indikera en faktisk högre förekomst i *Region Norr*. Exempelvis visar annan forskning att det är mindre troligt att kvinnor definierar sin upplevelse som kränkning i mansdominerade miljöer och sammanhang till följd av en lägre medvetenhet/synlighet samt en strävan att bli uppfattad som en jämlik medlem den dominerande gruppen män (ex. Collinson och Collinson 1996). Även anställda inom tjänstemannayrket har visat sig ha en lägre benägenhet att rapportera kränkningar (Ilies et al. 2003, Chamberlain et al. 2008, de Haas & Timmerman 2010). Ökad rapportering av utsatthet kan därför också förstås som ett resultat av ett intensifierat jämställdhetsarbete som bidragit till en ökad synlighet av diskriminering och kränkningar. Även olika typer av utbildningsinsatser kan vara betydande för förståelsen, synligheten och rapporteringen av utsatthet i olika former.

Mest utsatta tenderar kvinnor som är chef på lägre position att vara, men i övrigt pekar inte resultatet entydigt ut någon specifik arbetsplats, specifika områden eller specifika betingelser. I stället är den övergripande slutsatsen att diskriminering och kränkningar pågår inom hela sektorn, i det dagliga arbetet och, vad gäller kränkningar, oftast med personer inom den egna organisationen som förövare. Dessa slutsatser stärks av andra studier inom den skogliga sektorn (Johansson m.fl. 2019b). Kvinnor har generellt en högre utsatthet med hänseende till förekomst, frekvenser, varia-

tion i typ, sammanhang och förövare (Johansson m.fl. 2018). Mäns utsatthet kan utifrån studien förstås ur två perspektiv. Ett perspektiv utgår från att tjänstetillsättning utgör grunden för negativ särbehandling eller diskriminering utifrån kön, vilket kan tyda på en upplevd förfördelning i relation till kvinnor i dessa sammanhang. Detta kan i hög grad förstås som format av ett ökat utrymme för jämställdhetsfrågor, som ofta syftar till att öka andelen kvinnor, i en traditionellt mansdominerad sektor (Johansson m.fl. 2019a). Det andra perspektivet utgår från att män uppger att upplevda kränkningar inte hänger samman någon av diskrimineringsgrunderna eller är av sexuell karaktär, vilket åter för frågan till synlighet kopplat till utsatthet. En potentiell tolkning är att kränkningarna grundar sig i dominerande normer men att dess koppling till diskrimineringsgrunderna inte är direkt synliga för de män som utsätts. Detta skulle i sin tur kunna tyda på en utsatthet även för män som avviker från dominerande maskulina normer eller brister i inkludering inom arbetsplatsen eller organisationen (Johansson m.fl. 2019b). Detta kan understrykas av att män i större uträkning, likt i studien av Johansson m.fl. (2019b), anger att kränkningen sker i form av upprepanande händelser. Även om kvinnors utsatthet inom sektorn är mer omfattande är det fortfarande angeläget att också undersöka mäns utsatthet djupare för att kunna motverka denna och bättre förstå utsatthet mer generellt. Detta delvis också för att resultaten visar på ett samband mellan utsatthet och betydligt lägre grad av upplevd jämställdhet inom sektorn.

Mäns och kvinnors upplevelser av sektorn som jämställd respektive ojämfälld med avseende på olika aspekter av jämställdhet skiljer sig åt. Den aspekt ur vilken sektorn skattas som mest jämställd handlar om att *kompetens värderas lika* medan aspekten *normer och kultur* upplevs som mest ojämfälld. Dessa upplevelser varierar också till viss del mellan arbetsområde och yrkesfunktion där exempelvis mansdominerade arbetsområden visar på en större skillnad i upplevelsen mellan män och kvinnor. Även geografiska skillnader är tydliga med en lägre grad av upplevd jämställdhet i norra delen av landet. Dessa geografiska skillnader överensstämmer i stort med de geografiska skillnader som framkom i anslutning till utsatthet i arbetslivet. Tillsammans med att utsatta för kränkningar generellt upplever skogssektorn som

mer ojämfälld understryker detta kopplingen mellan utsatthet och upplevelsen av ojämfälldhet inom sektorn, men även synlighet i relation till båda dessa aspekter. Komplexiteten i dessa aspekter medför därmed att det inte direkt går att dra slutsatsen att *Region Norr* har större problem med ojämfälldhet jämfört med de andra två regionerna. Synlighet, både med hänseende till utsatthet och ojämfälldhet, kan därför tolkas som en effekt av jämställdhetsarbete och ökad kunskap. Det faktum att *normer och kultur* stod ut som den aspekt som upplevdes som mest ojämfälld inom skogssektorn understryker vikten av att reflektera över hur ansatserna och utformningen av jämställdhetsarbetet synliggör, eller inte synliggör, olika aspekter av jämställdhet (Andersson m.fl. 2018). Sektorns jämställdhetsarbete har ofta tagit sin utgångspunkt i maskulinitetsnormer snarare än i de eventuella materiella effekter dessa normer kan antas ha. Detta faktum illustrerar utmaningarna med att följa upp jämställdhetsarbete mer generellt. För att exempelvis säkerställa att olika typer av insatser har önskad effekt är dock behovet av detta, inom ramen för ett systematiskt och strukturerat jämställdhetsarbete, ändå stort och det är angeläget att både kvalitativa och kvantitativa aspekter följs upp. Det är därför angeläget att ha en uppföljning som är både kvantitativ och kvalitativ.

Utifrån de resultat som här beskrivits kan det konstateras att skogligt utbildade mäns och kvinnors villkor på den skogliga arbetsmarknaden delvis har förändrats under de senaste tio åren, vilket i viss mån kan förstås som en effekt av det jämställdhetsarbete som bedrivits. Trots det kvarstår många av de utmaningar som identifierades redan år 2011, inte minst kopplat till negativ särbehandling och kränkningar, vilket understryker vikten av ett fortsatt ihållande jämställdhetsarbete som är långsiktigt, strukturerat och modigt.

6. Referenser

- Andersson, E. 2019. Den öppna skogen: kön, genus och jämställdhet i skogsbrukssektorn (red.). Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå.
- Andersson, E., Johansson, M., Lidestav, G., Lindberg, M. 2018. Constituting gender and gender equality through policy: the political of gender mainstreaming in the Swedish forest industry. Equality, diversity and inclusion: An international journal 37(8), 763-779.
- Andersson, E., Lidestav, G. 2016. Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks. Forest Policy and Economics 67(6), 38-44.
- Appelstrand, M., Lidestav, G. 2015. Women entrepreneurship—a shortcut to a more competitive and equal forestry sector? Scandinavian Journal of Forest Research 30(3), 226-234.
- Appelstrand, M., Lidestav, G. 2017. Women's entrepreneurship in Swedish forestry - a matter of adaption or transformation?. I: Yousafzai, S., Lindgreen, A., Saeed, S., Henry, C. & Fayolle, A. (red.) Contextual Embeddedness of Women's Entrepreneurship. Routledge, New York. 194-205.
- Bergstén, S., Andersson, E. Keskitalo, C. 2020. Same-same but different: Gendering forest ownership in Sweden. Forest Policy and Economics 115(6), 102162.
- Carstensen, G. 2016. Sexual harassment reconsidered: The forgotten grey zone. Nordic Journal of Feminist and Gender Research 24(4), 267-280.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., Hodson, R. 2008. Sexual harassment in organizational context. Work and Occupations 35(3), 262-295.
- Collinson, M., Collinson, D. 1996. 'It's Only Dick': The sexual harassment of women managers in insurance sales. Work, Employment and Society 10 (1), 29-56.
- de Haas, S., Timmerman, G. 2010. Sexual harassment in the context of double male dominance. European Journal of Work and Organizational Psychology 19(6), 717-734.
- Eriksson, L. 2018. Explaining gender differences in private forest risk management. Scandinavian Journal of Forest Research 33(7), 716-723.
- Grubbström, A., Powell, S. 2020. Persistent norms and the #MeToo effect in Swedish forestry education, Scandinavian Journal of Forest Research 35(5-6), 308-318.
- Holmgren, S., Arora-Jonsson, S. 2015. The forest kingdom – with what values for the world? Climate change and gender equality in a contested forest policy context. Scandinavian Journal of Forestry Research 30(3), 235-245.
- Häggqvist, P., Berg Lejon, S. Lidestav, G. 2010. Forest days as an educational method in Swedish family forestry. Scandinavian Journal of Forestry Research 25 (Suppl. 9), 25-32.
- Häggqvist, P., Berg Lejon, S., Lidestav, G. 2014. Look at what they do: A revised approach to communication strategy towards private forest owners. Scandinavian Journal of Forestry Research 29(7), 697-706.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., Stibal, J. 2003. Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. Personnel Psychology 56(3), 607-631.
- Johansson, E. 1994. Skogarnas fria söner: Maskulinitet och modernitet i norrländskt skogsarbete. Stockholm: Nordiska museet.
- Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M. Lidestav, G. 2019a. The discursive resistance of men to gender equality interventions: negotiating 'unjustness' and 'unnecessity' in Swedish forestry. Men and Masculinities 22(2), 177-196.
- Johansson, K., Andersson, E. Sehlstedt, T. 2019b. Workplace harassment in forestry organizations – Gendering the experiences of women and men. BioProducts Business 4(10), 125-136.
- Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M. 2021. Restructuring masculinities and reshaping inequalities: Negotiations of (gendered) sales work and relations in an industrial organization. Gender, Work & Organization 29(4), 1008-1024.

- Johansson, K., Andersson, E., Johansson, M. Lidestav, G. 2020. Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry. *Gender, Work & Organization*. 27(6), 927–943.
- Johansson, M. 2020. Business as usual?: Doing gender equality in Swedish forestry work organisations. Luleå tekniska universitet, Luleå.
- Johansson, M., Johansson, K. Andersson, E. 2018. #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control, *Scandinavian Journal of Forest Research*, 33(5), 419-425.
- Johansson, M., Ringblom, L. 2017. The business case of gender equality in Swedish forestry and mining - Restricting or enabling organizational change. *Gender, Work & Organization* 24(6), 628-642.
- Jordbruksdepartementet. 2004. Det går långsamt fram: jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn. Jordbruksdepartementet, Regeringskansliet, Stockholm.
- Jämställdhetsmyndigheten. 2021. Könsdiskriminering, sexuella trakasserier och ohälsa i arbetslivet. Jämställdhetsmyndigheten 2021:6. Stockholm.
- Lachteva, R. 2017. Sexual harassment in the European Union: A pervasive but still hidden form of gender-based violence. *Journal of Interpersonal Violence* 32(12), 1821-1852.
- Landsbyggsdepartementet. 2011. Konkurrenskraft kräver jämställdhet: jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn. Landsbyggsdepartementet, Regeringskansliet, Stockholm.
- Laszlo Ambjörnsson, E. 2021a. Gendered performances in Swedish Forestry: Negotiating subjectivities in women-only networks. *Stockholms universitet*, Stockholm.
- Laszlo Ambjörnsson, E. 2021b. Performing female masculinities and negotiating femininities: challenging gender hegemonies in Swedish forestry through women's networks, *Gender, Place & Culture* 28(11), 1584-1605.
- Lidestav, G. 1998. Women as non-industrial private forest landowners in Sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research* 13(1-4), 66-73.
- Lidestav, G., Andersson, E. 2011. Fokusgruppsanalyser av kvinnliga skogliga nätverk. Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå.
- Lidestav, G., Andersson, E., Berg Lejon, S., Johansson, K. 2011. Jämställt arbetsliv i skogssektorn - Underlag för åtgärder. Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå.
- Lidestav, G., Ekström, M. 2000. Introducing gender in studies on management behaviour among non-industrial private forest owners. *Scandinavian Journal of Forest Research* 15(3), 378-386.
- Lidestav, Gun, Maria Johansson & Emily Huff. 2019. Gender Perspectives on Forest Services in the Rise of a Bioeconomy Discourse. I: Hujala, T., Toppinen, A., J. Butler, B. (red.) *Services in Family Forestry*. Springer, Cham.
- Lidestav, G., Egan Sjölander, A. 2007. Gender and forestry: A critical discourse analysis of forestry professions in Sweden. *Scandinavian Journal of Forest Research* 22(4), 351-362.
- Lidestav, G., Wästerlund, D. 1999. Skogsutbildade kvinnors och mäns villkor i arbetslivet: Resultat från en enkätundersökning. Sveriges lantbruksuniversitet, Garpenberg.
- Lindberg, M., Andersson, E., Andersson, L., Johansson, M. 2016. Organizational innovation for gender equality in forestry and mining. I: Alsos, G., Hytti, U., Ljunggren, E., (red.) *Research Handbook on Gender and Innovation*. Edward Elgar Publishing.
- Nordiska ministerrådet. 2020. Sexuellt trakasserad på jobbet: en nordisk forskningsöversikt. Nordiska Ministerrådet, Köpenhamn.
- NYKS. 2021. Folk i skogen – skogsbranschens jämställdhetsindex. Nätverket för yrkesverksamma kvinnor och icke-binära i skogsbranschen.
- Powell, S., Arora-Jonsson, S. 2022. The conundrums of formal and informal meritocracy: dealing with gender segregation in the academy. *High Education* 83, 969–985.
- Powell, S., Grubbström, A. 2021. Leading gender equality change in higher education – the case of forestry, *The Journal of Agricultural Education and Extension*.

Ringblom, L., Johansson, M. 2020. "Who needs to be "more equal" and why? Doing gender equality in male-dominated industries", Equality, Diversity and Inclusion 39(4), 337-353.

Skogsstyrelsen. 2022. Sysselsättning - Statistikdatabas (<http://pxweb.skogsstyrelsen.se/pxweb/sv/Skogsstyrelsens%20statistikdatabas>)

Skogsstyrelsen. 2021. Sysselsättning i skogsbruket - Statistiska meddelanden. Skogsstyrelsen, Jönköping.

SOU. 2004. Den könsuppdelade arbetsmarknaden: betänkande. Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden. SOU 2004:43. Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.

SOU. 2014. Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. SOU 2014:34. Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.

Umearus, P., Lidestav, G., Eriksson, L-O., Högvall Nordin, M. 2013. Gendered business activities in family farm forestry: From round wood delivery to health service. Scandinavian Journal of Forest Research 28(6), 596-607.

Umaerus, P., Högvall Nordin, M. Lidestav, G. 2019. Do female forest owners think and act "greener"? Forest Policy and Economics 99(2), 52-58.

Wide, R., Högvall Nordin, M. 2019. Åtgärder för en jämställd skogssektor. Skogsstyrelsen, Jönköping.

Bilagor

Bilaga 1: Enkät, Skoglig arbetsmarknad 2021

TILL DIG SOM GÅTT EN HÖGRE SKOGLIG UTBILDNING

Enkäten undersöker den skogliga arbetsmarknadens villkor och ställer frågor kring dina erfarenheter av utbildning och yrkesliv inom sektorn eller utanför. Oavsett om du lämnat sektorn eller är kvar är dina svar lika viktiga och värdefulla. Studien genomförs i samarbete mellan Sveriges lantbruksuniversitet och Skogforsk. Undersökningen har utformats för att skydda din anonymitet, deltagande i studien är frivilligt och genom att delta i undersökningen ger du ditt samtycke att svaren används i rapporter och vår forskning. Enkäten tar ca 15–20 minuter att besvara.

1a. Gift/sambo

- Ja
- Nej

1b. Hemmavarande barn

- Ja
- Nej

2a. Jag identifierar mig som

- Kvinna
- Man
- Icke-binär

2b. Min ålder är _____ år

2c. Jag arbetar/ har senast arbetat i region _____

3a. Ange alla dina skogliga utbildningar

- Högskoleingenjör träteknik
- Skog och träteknik
- Skogsingenjör
- Skogsmästare
- Skogvetare
- Skogstekniker
- Skoglig magister
- Jägmästare
- Master of Forest Science
- Licentiatexamen
- Doktorsexamen

3b. När avslutade du din senaste skogliga grundutbildning? Ange årtal _____

4. Har du annan eftergymnasial utbildning?

- Nej
- Ja, ange vilken _____

5. Varför valde du en skoglig utbildning? Kryssa för de anledningar som stämmer bäst (högst tre).

- Jag har tidigare arbetat i skogen
- Familjen/släkten har fastighet med skogsinnehav
- Förälder eller annan nära släkting har skoglig utbildning/arbetar i skogen
- Jag trivs med att vistas i skog och mark
- Jag ville få ett jobb med intressanta arbetsuppgifter
- Möjlighet att få jobba på hemorten
- Det verkar lätt att få jobb efter utbildningen
- Jag ville bli en egen företagare
- Utbildningsmöjligheterna fanns nära hemorten
- Jag blev intresserad genom en bekant som arbetar inom skogssektorn
- Jag blev intresserad genom information från skola eller skogssektorn
- Jag har ett intresse för hållbarhet och miljö
- Annan orsak, nämligen... _____

6a. Hur upplevde du studietiden? Om du har fler än en utbildning avses den senast genomförda. Ringa in det alternativ som stämmer bäst med din upplevelse.

Mycket negativ Delvis negativ OK Delvis positiv Mycket positiv

6b. Kommentera gärna hur du upplevde studietiden.

7. Hur lång tid efter din examen fick du ditt första arbete? Om du har fler än en utbildning avses den senaste skogliga grundutbildning

- Har inte fått något skogligt arbete
- Direkt efter utbildningen Inom ett år efter examen
- Mer än ett år efter examen

8a. Tycker du att du gjorde ett lämpligt val när du valde en skoglig utbildning?

- Ja, jag skulle göra om samma val idag
- Nej, jag tycker nu att jag skulle valt en annan utbildning

8b. Ja, jag skulle göra om samma val idag, därför att...

8c. Nej, jag tycker nu att jag skulle valt en annan utbildning, därför att...

9. Arbetar, studerar eller söker du arbete inom den skogliga sektorn inklusive träförädling och bearbetning, dvs inom företag eller organisationer med någon form av skoglig anknytning och/eller där din skogliga utbildning är en förutsättning för arbetet?

- Nej, jag har lämnat skogssektorn.
- Ja, jag är anställd inom den skogliga sektorn.
- Ja, jag är egenföretagare inom den skogliga sektorn. (Gå vidare till fråga 13)
- Ja, jag studerar med inriktning inom den skogliga sektorn.
- Ja, jag söker arbete inom den skogliga sektorn.

10. Vilken arbetsgivare har du för närvarande?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Skogsbolag inkl. Sveaskog och fastighe
tsverket | <input type="radio"/> Biståndsorganisation |
| <input type="radio"/> Konsultföretag | <input type="radio"/> Sågverk/Träförädlade industri
/Biometria |
| <input type="radio"/> Skogsägarföreningen/Skogssällskapet | <input type="radio"/> Transportföretag |
| <input type="radio"/> Universitet/Högskola | <input type="radio"/> Naturbruksgymnasium |
| <input type="radio"/> Skogsstyrelsen | <input type="radio"/> Virkeshandelsföretag |
| <input type="radio"/> Forskningsinstitut | <input type="radio"/> Kombinerat jord- och
skogbruksföretag |
| <input type="radio"/> Annan myndighet/styrelse än Skogssty
relsen | <input type="radio"/> Maskinentreprenör |
| <input type="radio"/> Plantskola | <input type="radio"/> Annan _____ |
| <input type="radio"/> Allmänningsskog/Kommun/Kyrka | |

11. Vilken typ av anställning har du?

- Tillsvidareanställning
- Tidsbegränsad anställning
- Timanställning
- Provanställning
- Säsongsanställning
- Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

12. Är du orolig för att du ska bli av med ditt arbete?

- Ja
- Nej

13a. Vilken är din genomsnittliga veckoarbetstid (tim/vecka)? _____

13b. Om du arbetar mer än en genomsnittlig veckoarbetstid på 40h eller avtalat, vad är huvudsakliga anledningen till detta?

14. Om du arbetar deltid, markera med kryss vad det beror på.

- Anställning är deltid
- Familjen
- Egen verksamhet (firma)
- Politiska/fackliga uppdrag
- Studier
- Hälsoskäl
- Frågan ej relevant
- Annat _____

15a. Vilka är dina huvudsakliga arbetsområden i nuvarande arbete/befattning?

Kryssa för ett eller flera alternativ

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Förvaltning | <input type="radio"/> Plantproduktion |
| <input type="radio"/> Lagövervakning, tillsyn | <input type="radio"/> Virkesförädling |
| <input type="radio"/> Forskning, utredning | <input type="radio"/> Inköp, försäljning |
| <input type="radio"/> Utbildning, rådgivning | <input type="radio"/> Produktutveckling, verksamhetsutveckling |
| <input type="radio"/> Planering | <input type="radio"/> Service och underhåll |
| <input type="radio"/> Administration, HR | <input type="radio"/> Logistik och underhåll |
| <input type="radio"/> Information, marknadsföring | <input type="radio"/> Mäklare |
| <input type="radio"/> Avverkning | <input type="radio"/> Natur- och miljövård |
| <input type="radio"/> Skogsvård | |

15b. Vilka huvudsakliga arbetsområden har du haft i tidigare arbeten/befattningar?

Kryssa för ett eller flera alternativ

- | | |
|---|--|
| <input type="radio"/> Förvaltning | <input type="radio"/> Virkesförädling |
| <input type="radio"/> Lagövervakning, tillsyn | <input type="radio"/> Inköp, försäljning |
| <input type="radio"/> Forskning, utredning | <input type="radio"/> Produktutveckling, verksamhetsutveckling |
| <input type="radio"/> Utbildning, rådgivning | <input type="radio"/> Service och underhåll |
| <input type="radio"/> Planering | <input type="radio"/> Logistik och underhåll |
| <input type="radio"/> Administration, HR | <input type="radio"/> Mäklare |
| <input type="radio"/> Information, marknadsföring | <input type="radio"/> Natur- och miljövård |
| <input type="radio"/> Avverkning | <input type="radio"/> Ej varit verksam på arbetsmarknaden |
| <input type="radio"/> Skogsvård | |
| <input type="radio"/> Plantproduktion | |

16a. Vilka är dina nuvarande yrkesfunktioner? Kryssa för ett eller flera alternativ

- Företagsledning
- Chef på mellannivå
- Chef på lägre nivå
- Assistent
- Arbetsledare
- Arbetare
- Specialist, expert, stab
- Lärare
- Annan funktion
- Forskare

16b. Vilka yrkesfunktioner har du haft tidigare? Kryssa för ett eller flera alternativ

- Företagsledning
- Chef på mellannivå
- Chef på lägre nivå
- Assistent
- Arbetsledare
- Arbetare
- Specialist, expert, stab
- Lärare
- Annan funktion
- Forskare
- Ej varit verksam på arbetsmarknaden

17. Efter hur många år i skogsbranschen uppnådde du nuvarande yrkesfunktion (år)? _____

18. Vad anser du karaktäriserar ditt nuvarande arbete? Markera det som bäst stämmer överens med din uppfattning.

	Stämmer inte alls	Stämmer delvis	Stämmer	Stämmer i hög grad	Stämmer i mycket hög grad
a) Arbetet är ansvarsfullt					
b) Arbetet är omväxlande					
c) Arbetet är betydelsefullt					
d) Arbetet är utvecklande					
e) Min arbetsinsats uppskattas					
f) Möjlighet till kontakt med andra människor					
g) En lugn och jämn arbetstakt					
h) Bra arbetstider					
i) En bra fysiska arbetsmiljö					
j) En bra arbetsmiljö i övrigt					
k) Arbetet medför att jag får hålla på med sådant jag tycker om att göra					
l) Goda befordringsmöjligheter					
m) God lönenivå/förtjänst					
n) Min kompetens utnyttjas och tas tillvara fullt ut					
o) Arbetet är för krävande					
p) Arbetet motsvarande mina förväntningar på yrkeslivet					
q) Möjligheter att forma arbetet och uppgifterna utifrån min totalsituation – arbete, familj och fritid					

19. Fundera över punkterna (a-q) på ovanstående fråga, är det någon av dem som misstämmer i sådan utsträckning att du funderar på att byta arbete?

- Nej
- Ja, punkt _____

20. Hur trivs du i ditt arbete? Markera det som bäst stämmer med din uppfattning

	Mycket dåligt	Dåligt	Ok	Bra	Mycket bra
Arbetsuppgifter					
Arbetsbelastning					
Arbetskamrater					

21. Vilken grad av inflytande anser du att du personligen har på följande frågor? Markera det som bäst stämmer överens med din uppfattning.

	Inget inflytande alls	Litet inflytande	Visst inflytande	Stort inflytande	Mycket stort inflytande
Vad Du gör (planering av Ditt arbete)					
Hur Du utför arbetsuppgifterna					
Förläggning av Din arbetstid					
Ditt eget arbetstempo					
De beslut som fattas på Din enhet/arbetsplats					
Hur arbetsuppgifterna fördelas mellan i Dig och Dina kollegor					
Målen för företaget/organisationens verksamhet					

22a. Skulle du vilja få ett mer kvalificerat eller ansvarsfullt arbete/befattning (bli befördrad)?

- Ja
- Nej

Utveckla gärna ditt svar på fråga 22a.

23. Gör du själv några ansträngningar för att få ett mer kvalificerat eller ansvarsfullt arbete (bli befördrad)? Kryssa för ett eller flera alternativ

- Nej, jag gör inga egentliga ansträngningar
- Jag läser annonser och har sökt ett eller flera arbeten
- Jag bygger upp kontakter
- Jag går kurser och liknande
- Jag åtar mig extra arbetsuppgifter, arbetar övertid etc
- Jag har talat med en eller flera inflytelserika personer inom organisationen (t ex chefer) om min önskan
- Annat _____

24. Vad skulle öka din arbetstillfredsställelse? Du kan ange tre till fem alternativ

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Bättre information | <input type="radio"/> Tydligare mål |
| <input type="radio"/> Mindre arbetsbelastning | <input type="radio"/> Tjänstebil |
| <input type="radio"/> Mer utbildning | <input type="radio"/> Högre lön |
| <input type="radio"/> Bättre kunskap om företaget/organisationen | <input type="radio"/> Mindre utomhusarbete |
| <input type="radio"/> Bättre lokaler/utrustning | <input type="radio"/> Handledare/mentor |
| <input type="radio"/> Större trygghet | <input type="radio"/> Bättre vi-känsla |
| <input type="radio"/> Konstruktiv kritik | <input type="radio"/> Roligare arbetsuppgifter |
| <input type="radio"/> Större tjänsterum | <input type="radio"/> Mindre administrativt arbete |
| <input type="radio"/> Flexiblare arbetstider | <input type="radio"/> Större beföringsmöjligheter |
| <input type="radio"/> Mer arbete utomhus | <input type="radio"/> Tydligare personalpolitik |
| <input type="radio"/> Bättre kontorsservice | <input type="radio"/> Arbetsplatsens lokalisering |
| <input type="radio"/> Mindre byråkrati | <input type="radio"/> Bättre utvecklingsmöjligheter |
| <input type="radio"/> Mer ansvar | <input type="radio"/> Mer regelbundna arbetstider |
| <input type="radio"/> Träffa chefen oftare | <input type="radio"/> Mindre resor i tjänsten |
| <input type="radio"/> Mindre rutinarbete | <input type="radio"/> Fler manliga arbetskamrater |
| <input type="radio"/> Mindre ensamarbete | <input type="radio"/> Fler kvinnliga arbetskamrater |
| <input type="radio"/> Ny chef | |

25a. Har du pga ditt kön känt dig negativt särbehandlad (diskriminerad) i ditt arbete?

- Ja
- Nej

25b. I vilken eller vilka situationer eller på vilket sätt har du känt dig negativt särbehandlad pga ditt kön? Kryssa för ett eller flera alternativ

- Tjänstetillsättning, befördran
- Lönesättning, arvoden, löneförmåner
- Deltagande i konferenser, tjänsteresor, representation
- Vidareutbildning
- Behandling i samband med föräldraskap
- Utanförskap, inte samma tillgång till information, kontaktnät o dyl
- Osynliggjord, får ej uppmärksamhet, uppmuntran, "äran" av utfört arbete eller goda idéer
- För mycket uppmärksamhet (pga mitt kön)
- Sämre service, t ex i frågor om lokaler, städning, sekreterare, trivselåtgärder
- Annat _____

26a. Har du någon gång upplevt dig utsatt för kränkningar i någon form på eller relaterat till en skoglig arbetsplats?

- Ja
- Nej

26b. Vad för typ av kränkningar har du varit utsatt för? Kryssa i de alternativ som stämmer bäst in på dina upplevelser. Du kan ange fler än ett alternativ.

- Slag, sparkar, knuffar eller annat fysiskt våld
- Tafsande eller annan ovälkommen fysisk beröring
- Glåpord, kommentarer, "skämt", ovälkomna förslag, eller annan verbal kränkning
- Osynliggörande/utfrys, känsla av att inte bli sedd och/eller lyssnad på eller annan psykisk kränkning

26c. I vilket sammanhang sker/förekom kränkningarna? Du kan ange fler än ett alternativ.

- I det dagliga arbetet
- Konferenser
- Festarrangemang
- Utanför arbetstid

26d. Är dina upplevelser av kränkningar fråga om...?

- En enskild händelse
- Flera, men isolerade händelser
- Upprepade händelser

26e. När har kränkningar ägt rum? Du kan ange fler än ett alternativ

- Det senaste året
- De senaste fem åren
- De senaste tio åren
- Tidigare är tio år sedan

26f. Vem/vilka utsatte dig för kränkningar? Du kan ange fler än ett alternativ

- Kund/skogsägare/besökare
- Anställd vid samma företag/organisation som dig själv
- Anställd vid annat företag/organisation
- Chef

26g. Har du berättat om kränkningar för någon? Du kan kryssa för fler än ett alternativ

- Nej
- Ja, kollega
- Ja, närmaste chef
- Ja, annan på företaget/organisationen
- Ja, närstående utanför arbetsplatsen

26h. Om nej, du får gärna utveckla varför du valde att inte berätta om kränkningarna.

26i. Efter att du berättat om kränkningarna fick du det stöd du behövde?

- Ja
- Nej

26j. Utveckla gärna ditt svar på fråga 26i.

26k. Vad upplevde du att grunden till kränkningarna var? Du kan kryssa för fler än ett alternativ.

- Ditt kön, könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder
- Inget av det ovanstående

26l. Har du upplevt kränkningar av sexuell karaktär?

- Ja
- Nej
- Vet ej

Fråga 27–30 besvaras endast av dig som är egen företagare:

27. Hur länge har du varit egen företagare inom skogssektorn (år)? _____

28a. Hur stort är ditt företag. Antal ägare? _____

28b. Hur stort är ditt företag. Antal anställda? _____

29. Vilken typ av verksamhet bedrivs i företaget? Ringa in de alternativ som passar bäst:

- Skoglig produktion/förvaltning
- Virkes och träförädling
- Skoglig rådgivning/service
- Avverkning/skogsvård
- Skoglig utbildning/information
- Skoglig utredning/planläggning
- Skoglig marknadsföring
- Skogstransporter
- Skogsbruk på egen fastighet
- Tillverkning av skogsutrustning
- Köp och försäljning
- Annat, nämligen _____

30. Vilket av följande motiv passar bäst som förklaring till att du är egen företagare?

- Vill vara min egen
- Hade en idé jag ville förverkliga
- Förtjänstmöjligheter
- Arbetslöshet
- Trivdes inte på min förra arbetsplats
- Kunde inte komma vidare som anställd
- Vill kunna styra arbetstider/arbetsvillkor efter familjens behov
- Övertog familjeföretaget
- Vill kunna arbeta tillsammans med maka/make/sambo
- Annat, nämligen _____

Fråga 31–35 besvaras endast av dig som lämnat skogssektorn:

31a. Vilken är din sysselsättning?

- Anställd
- Företagare
- Studerande
- Arbetssökande
- Pensionär/annat
- Långtidssjukskriven/sjukpensionär

31b. Inom vilken bransch eller vilket ämnesområde verkar du inom?

32. Under hur lång tid har du totalt arbetat inom skogssektorn efter genomförd skoglig grundutbildning?

- Aldrig
- Mindre än ett år
- 1–4 år
- 5–9 år
- 10 år och mer

33. Om du har arbetat i skogssektorn, vilket arbete/befattning hade du innan du lämnade?

34. Vilka erfarenheter har du av skogssektorn som arbetsfält? Ringa in det alternativ som stämmer bäst med din upplevelse.

Mycket negativ

Delvis negativ

OK

Delvis positiv

Mycket positiv

35a. Varför lämnade du skogssektorn? Ange ett eller flera skäl till detta.

- Dålig lön/förtjänst
- Uppsagd
- Dålig arbetsmiljö
- Otrivsel
- Pressande arbetsförhållande
- Osäkra arbetsvillkor
- Hälsoskäl
- Familjeskäl
- Vilde prova på något nytt
- Dåliga möjligheter till befordran/personlig utveckling
- Mitt och skogsbrukets/företagets synsätt gick inte att förena
- Förlorade motivationen under utbildningen
- Annat skäl, nämligen _____

35b. Kommentera gärna varför du lämnade skogssektorn.

Fråga 36–38 besvaras av samtliga:

36a. Upplever du skogssektorn som jämställd avseende? Kryssa i den rutan som bäst stämmer överens med din uppfattning.

	Ojämsälld	Delvis ojämsälld	Delvis jämsälld	Jämsälld
Lön				
Inflytande				
Kompetens värderas lika				
Karriärmöjligheter				
Normer och kultur				
Nätverk				

36b. Hur upplever du det att vara kvinna/man/icke-binär i skogssektorn?

37. Hur upplever du de jämsälldhetsinsatser som har genomförts de senaste tio åren?

38. Övriga synpunkter

Tack för din medverkan! Resultaten av studien presenteras i en rapport under våren 2022.

Bilaga 2: Inbjudan



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences



TILL DIG SOM GÅTT EN HÖGRE SKOGLIG UTBILDNING

För tio år sedan genomfördes en enkät bland samtliga kvinnor med en skoglig utbildning samt en spegelgrupp av män med motsvarande utbildning, ålder samt examensår som undersökte den skogliga arbetsmarknaden. För att följa upp hur villkoren för skogligt utbildade har utvecklats under de senaste tio åren genomförs nu en ny enkät som du härmed ombeds delta i.

Vi hoppas därför att du vill medverka i undersökningen genom att besvara ett antal frågor om dina erfarenheter av utbildning och yrkesliv inom sektorn eller utanför. Oavsett om du lämnat sektorn eller är kvar är dina svar lika viktiga och värdefulla. Studien genomförs i samarbete mellan Sveriges Lantbruksuniversitet och Skogforsk. Undersökningen har utformats för att skydda din anonymitet, deltagande i studien är frivilligt och genom att delta i undersökningen ger du ditt samtycke att svaren används i rapporter och vår forskning.

För att delta

Genom att skriva in www.slu.se/skogligarbetsmarknad2021 i din webbläsare eller scanna QR-koden till höger med din mobiltelefon tas du till den digitala enkäten. Enkäten tar ca 15–20 minuter att besvara.



Vid frågor kring enkäten och personuppgiftsbehandling, eller vid önskemål om att få fylla i enkäten i pappersform, vänligen kontakta:

Maria Johansson
Sveriges lantbruksuniversitet
maria.e.johansson@slu.se
Telefon: 090 786 83 28

Elias Andersson
Sveriges lantbruksuniversitet
elias.andersson@slu.se
Telefon: 090 786 83 58

Dina svar är ytterst betydelsefulla, tack på förhand!

Maria Johansson, SLU
Elias Andersson, SLU

Victoria Forsmark, Skogforsk
Kari Hyll, Skogforsk

Hur behandlas och används dina uppgifter?

Uppgifter om vilka som gått en skoglig utbildning har vi fått från Sveriges lantbruksuniversitet, Linnéuniversitetet och Högskolan i Dalarna. Undersökningen har utformats för att skydda din anonymitet, deltagande i studien är frivilligt och genom att delta i undersökningen ger du ditt samtycke till att svaren används i vår forskning. Ditt samtycke lämnas innan du kan påbörja enkäten i det webbaserade enkätverktyget Netigate.

Data från enkäten förvaltas i enlighet med rådande dataskyddsbestämmelser av SLU. Svaren kommer att sammanställas statistiskt och analyseras för att fördjupa kunskapen om den skogliga arbetsmarknadens villkor. Resultatet kommer att presenteras i rapportform, och delar av resultatet kan även komma att utgöra grunden för artiklar till vetenskapliga tidskrifter och/eller bidrag till forskningskonferenser. Dina uppgifter kommer att lagras så länge det krävs enligt lagstiftningen om allmänna handlingar och myndigheters arkiv.

Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) är personuppgiftsansvarig för behandlingen av dina personuppgifter och behandlar dem med stöd av den rättsliga grunden att behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse enligt artikel 6.1. e i dataskyddsförordningen. Du har enligt lag rätt att under vissa omständigheter få dina uppgifter raderade, rättade, begränsade och att få tillgång till de personuppgifter som behandlas, samt rätten att invända mot behandlingen. Om du har frågor kring eller synpunkter på SLU:s personuppgiftsbehandling kan du vända dig till integritets- och dataskyddsfunktionen på dataskydd@slu.se, 018-67 20 90.

Bilaga 3: Tabeller och figurer

Tabell 1. Tycker du att du gjorde ett lämpligt val när du valde en skoglig utbildning?

		Ja, samma val		Nej, annat val	
		Antal	Andel	Antal	Andel
Kvinnor	Högre SLU	256	74%	88	26%
	Lägre SLU	62	86%	10	14%
	Skog & träteknik	30	79%	8	21%
	Totalt	348	77%	106	23%
Män	Högre SLU	189	78%	54	22%
	Lägre SLU	101	87%	15	13%
	Skog & träteknik	41	91%	4	9%
	Totalt	331	82%	73	18%
Totalt		679	79%	179	21%

Tabell 2. Hur lång tid efter din examen fick du ditt första arbete?

Högre SLU				
	Kvinnor	Män	Totalt	
Direkt efter utbildningen	75%	75%	75%	
Inom ett år efter examen	20%	20%	20%	
Mer än ett år efter examen	3%	4%	3%	
Har inte fått något skogligt arbete	2%	1%	2%	
Lägre SLU				
	Kvinnor	Män	Totalt	
Direkt efter utbildningen	88%	79%	82%	
Inom ett år efter examen	6%	17%	13%	
Mer än ett år efter examen	4%	3%	3%	
Har inte fått något skogligt arbete	3%	1%	2%	
Skog & träteknik				
	Kvinnor	Män	Totalt	Total andel
Direkt efter utbildningen	63%	51%	57%	75%
Inom ett år efter examen	29%	22%	25%	19%
Mer än ett år efter examen	3%	7%	5%	3%
Har inte fått något skogligt arbete	5%	20%	13%	3%

Tabell 3. Andel anställda och egen företagare i skogssektorn fördelat på arbetsgivarekategori och kön

	Kvinnor	Män	Totalt
Skogsbolag inkl. Sveaskog och fastighetsverket	33%	30%	31%
Konsultföretag	6%	7%	6%
Skogsägarföreningen/Skogssällskapet	12%	16%	14%
Universitet/Högskola	5%	4%	4%
Skogsstyrelsen	16%	7%	12%
Forskningsinstitut	2%	2%	2%
Annan myndighet/styrelse än Skogsstyrelsen	6%	3%	5%
Allmänningsskog/Kommun/Kyrka	3%	3%	3%
Sågverk/Träförädlade industri/Biometria	5%	6%	5%
Naturbruksgymnasium	1%	2%	1%
Virkeshandelsföretag	2%	2%	2%
Annan	5%	5%	5%
Egenföretagare	7%	12%	9%

Tabell 4. Andel anställda och egen företagare i skogssektorn fördelat på arbetsgivarekategori, kön och region.

Region Norr			
	Kvinnor	Män	Totalt
Skogsbolag inkl. Sveaskog och fastighetsverket	38%	41%	39%
Konsultföretag	4%	2%	3%
Skogsägarföreningen/Skogssällskapet	10%	11%	10%
Universitet/Högskola	8%	9%	8%
Skogsstyrelsen	18%	9%	14%
Forskningsinstitut	0%	2%	1%
Annan myndighet/styrelse än Skogsstyrelsen	5%	5%	5%
Allmänningsskog/Kommun/Kyrka	3%	5%	3%
Sågverk/Träförädlade industri/Biometria	6%	5%	5%
Naturbruksgymnasium	1%	1%	1%
Virkeshandelsföretag	1%	1%	1%
Annan	3%	4%	3%
Egenföretagare	5%	5%	5%

Region Mitt			
	Kvinnor	Män	Totalt
Skogsbolag inkl. Sveaskog och fastighetsverket	35%	40%	38%
Konsultföretag	9%	4%	6%
Skogsägarföreningen/Skogssällskapet	9%	13%	11%
Universitet/Högskola	2%	0%	1%
Skogsstyrelsen	10%	6%	8%
Forskningsinstitut	4%	2%	3%
Annan myndighet/styrelse än Skogsstyrelsen	5%	4%	5%
Allmänningsskog/Kommun/Kyrka	4%	4%	4%
Sågverk/Träförädlade industri/Biometria	4%	4%	4%
Naturbruksgymnasium	1%	2%	1%

Virkeshandelsföretag	1%	2%	1%
Annan	4%	6%	5%
Egenföretagare	9%	12%	10%

Region Syd

	Kvinnor	Män	Totalt
Skogsbolag inkl. Sveaskog och fastighetsverket	22%	14%	18%
Konsultföretag	3%	13%	9%
Skogsägarföreningen/Skogssällskapet	17%	21%	19%
Universitet/Högskola	3%	4%	4%
Skogsstyrelsen	21%	6%	13%
Forskningsinstitut	1%	2%	1%
Annan myndighet/styrelse än Skogsstyrelsen	8%	2%	5%
Allmänningsskog/Kommun/Kyrka	2%	2%	2%
Sågverk/Träförädlade industri/Biometria	3%	9%	6%
Naturbruksgymnasium	0%	2%	1%
Virkeshandelsföretag	3%	3%	3%
Annan	8%	5%	6%
Egenföretagare	7%	16%	12%

Tabell 5. Vad anser du karaktärisera ditt nuvarande arbete?

		Stämmer inte alls	Stämmer delvis	Stämmer	Stämmer i hög grad	Stämmer i mycket hög grad
Arbetet är ansvarsfullt	Kvinnor	0%	4%	7%	40%	49%
	Män	0%	4%	11%	35%	50%
Arbetet är omväxlande	Kvinnor	1%	7%	19%	40%	33%
	Män	0%	8%	21%	39%	32%
Arbetet är betydelsefullt	Kvinnor	0%	5%	15%	39%	41%
	Män	0%	5%	20%	41%	33%
Arbetet är utvecklande	Kvinnor	2%	8%	19%	39%	33%
	Män	1%	12%	22%	41%	24%
Min arbetsinsats uppskattas	Kvinnor	1%	8%	21%	42%	28%
	Män	0%	7%	28%	42%	22%
Möjlighet till kontakt med andra människor	Kvinnor	2%	8%	14%	32%	44%
	Män	1%	8%	18%	33%	40%
En lugn och jämn arbetstakt	Kvinnor	30%	44%	18%	6%	2%
	Män	24%	48%	19%	8%	1%
Bra arbetstider	Kvinnor	1%	14%	25%	35%	26%
	Män	0%	15%	33%	34%	18%
En bra fysiska arbetsmiljö	Kvinnor	2%	10%	25%	41%	23%
	Män	1%	9%	32%	37%	21%
En bra arbetsmiljö i övrigt	Kvinnor	2%	11%	25%	43%	20%
	Män	1%	10%	32%	42%	15%
Arbetet medför att jag får hålla på med sådant jag tycker om att göra	Kvinnor	1%	14%	19%	41%	26%
	Män	1%	13%	23%	41%	23%
Goda befordringsmöjligheter	Kvinnor	22%	35%	24%	12%	7%

God lönenivå/förtjänst	Män	24%	31%	30%	12%	3%
	Kvinnor	17%	32%	28%	16%	7%
Min kompetens utnyttjas och tas tillvara fullt ut	Män	15%	27%	36%	15%	7%
	Kvinnor	6%	24%	24%	31%	15%
Arbetet är för krävande	Män	6%	21%	31%	32%	10%
	Kvinnor	42%	43%	8%	5%	2%
Arbetet motsvarande mina förväntningar på yrkeslivet	Män	36%	41%	13%	9%	2%
	Kvinnor	4%	20%	35%	30%	12%
Möjligheter att forma arbetet och uppgifterna utifrån min totalsituation	Män	3%	22%	38%	30%	7%
	Kvinnor	2%	18%	23%	34%	23%
	Män	1%	14%	31%	38%	16%

Tabell 6. Vad skulle öka din arbetstillfredsställelse?

	Kvinnor	Män	Totalt
Bättre information	14%	9%	11%
Mindre arbetsbelastning	29%	26%	28%
Mer utbildning	23%	15%	19%
Bättre kunskap om företaget/organisationen	3%	4%	4%
Bättre lokaler/utrustning	6%	6%	6%
Större trygghet	7%	7%	7%
Konstruktiv kritik	19%	19%	19%
Större tjänsterum	2%	2%	2%
Flexiblare arbetstider	3%	4%	4%
Mer arbete utomhus	20%	17%	18%
Bättre kontorsservice	4%	2%	3%
Mindre byråkrati	26%	30%	28%
Mer ansvar	8%	9%	9%
Träffa chefer oftare	8%	8%	8%
Mindre rutinarbete	6%	8%	7%
Mindre ensamarbete	9%	9%	9%
Ny chef	6%	5%	6%
Tydligare mål	13%	10%	12%
Tjänstebil	4%	4%	4%
Högre lön	51%	53%	52%
Mindre utomhusarbete	1%	0%	1%
Handledare/mentor	4%	6%	5%
Bättre vi-känsla	16%	15%	15%
Roligare arbetsuppgifter	9%	9%	9%
Mindre administrativt arbete	26%	23%	25%
Större befordringsmöjligheter	10%	11%	10%
Tydligare personalpolitik	6%	6%	6%
Arbetsplatsens lokalisering	8%	8%	8%
Bättre utvecklingsmöjligheter	17%	12%	14%
Mer regelbundna arbetstider	1%	1%	1%
Mindre resor i tjänsten	6%	5%	6%
Fler manliga arbetskamrater	2%	3%	2%
Fler kvinnliga arbetskamrater	15%	13%	14%

Tabell 7. Vilka är dina huvudsakliga arbetsområden i nuvarande arbete/befattning?

	Kvinnor	Män	Total
Administration, HR	8%	10%	9%
Avverkning	14%	24%	19%
Forskning, utredning	12%	10%	11%
Förvaltning	17%	24%	21%
Information, marknadsföring	11%	9%	10%
Inköp, försäljning	13%	31%	22%
Lagövervakning, tillsyn	13%	6%	10%
Logistik och underhåll	7%	8%	7%
Mäklare	2%	3%	3%
Natur- och miljövard	23%	13%	18%
Planering	21%	27%	24%
Plantproduktion	1%	1%	1%
Produkt-/verksamhetsutveckling	21%	19%	20%
Service och underhåll	2%	5%	4%
Skogsvård	15%	17%	16%
Utbildning, rådgivning	28%	26%	27%
Virkesförädling	3%	5%	4%

Tabell 8. Vilka är dina nuvarande yrkesfunktioner?

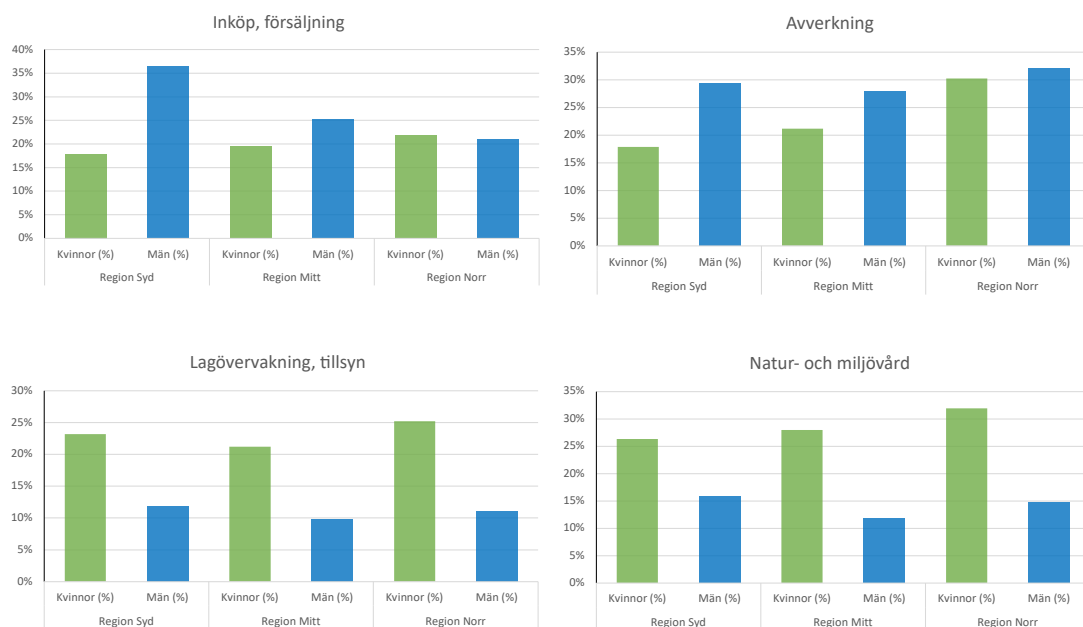
	Kvinnor	Män	Totalt
Företagsledning	7%	11%	9%
Chef på mellannivå	9%	9%	9%
Chef på lägre nivå	8%	7%	7%
Assistent	1%	1%	1%
Arbetsledare	15%	13%	14%
Arbetare	23%	25%	24%
Specialist, expert, stab	29%	29%	29%
Lärare	3%	5%	4%
Annan funktion	20%	15%	18%
Forskare	5%	3%	4%

Tabell 9. Vilken grad av inflytande anser du att du personligen har på följande frågor?

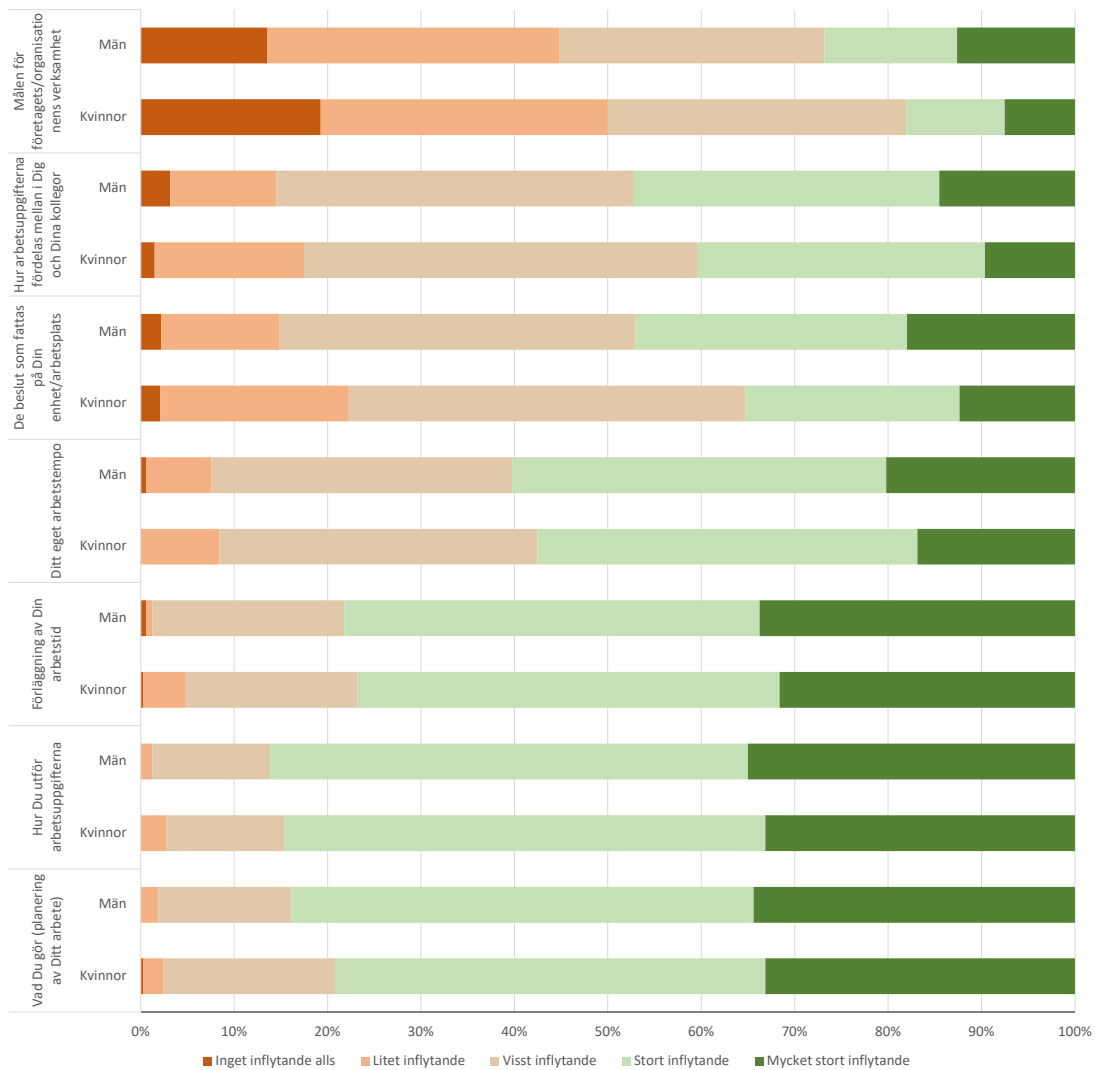
		Inget inflyt- ande alls	Litet inflyt- ande	Visst inflyt- ande	Stort inflyt- ande	Mycket stort inflytande
Vad Du gör (planering av Ditt arbete)	Kvinnor	0%	2%	18%	46%	33%
	Män	0%	2%	14%	50%	34%
Hur Du utför arbetsuppgifterna	Kvinnor	0%	3%	13%	52%	33%
	Män	0%	1%	13%	51%	35%
Förläggning av Din arbetstid	Kvinnor	0%	5%	18%	45%	32%
	Män	1%	1%	21%	44%	34%
Ditt eget arbetstempo	Kvinnor	0%	8%	34%	41%	17%
	Män	1%	7%	32%	40%	20%
De beslut som fattas på Din enhet/arbetsplats	Kvinnor	2%	20%	42%	23%	12%
	Män	2%	13%	38%	29%	18%
Hur arbetsuppgifterna fördelas mellan i Dig och Dina kollegor	Kvinnor	2%	16%	42%	31%	10%
	Män	3%	11%	38%	33%	15%
Målen för företagets/organisationens verksamhet	Kvinnor	19%	31%	32%	11%	8%
	Män	14%	31%	28%	14%	13%

Tabell 10. Antal och andel som upplevt kränkning fördelat på yrkesfunktion och kön.

	Kvinnor		Män	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Annan funktion	23	35%	5	10%
Arbetare	27	35%	4	5%
Arbetsledare	17	34%	2	5%
Assistent	2	67%	0	0%
Chef på lägre nivå	13	52%	2	9%
Chef på mellannivå	13	42%	3	10%
Forskare	9	60%	2	22%
Företagsledning	7	29%	2	6%
Lärare	3	33%	2	13%
Specialist, expert, stab	38	39%	8	9%



Bilaga: Figur 1. De två mest mans- respektive kvinnodominerade arbetsområden fördelat på kön och region.



Bilaga: Figur 2. Vilken grad av inflytande anser du att du personligen har på följande frågor?



SCIENCE AND
EDUCATION **FOR**
SUSTAINABLE
LIFE