

Till Statsrådet och chefen för Jordbruksdepartementet

Den 18 november 2002 förordnade chefen för Jordbruksdepartementet generaldirektören Ingbritt Irhammar att vara särskild utredare med uppgift att göra en kartläggning av representationen av kvinnor och män i styrelser, kommittéer och arbetsgrupper inom jord- och skogsbruket, analysera informella hinder och strukturer som kan ligga till grund för maktfördelning och informationsutbyte, sammanställa statistik som belyser kvinnor och mäns villkor på landsbygden, kartlägga och analysera strukturen i lantbrukshushållen samt analysera i vilken utsträckning kvinnor respektive män erhåller ekonomiskt stöd, krediter och lån för investeringar i eget företagande och andra sysselsättningsskapande verksamheter och analysera vilka orsaker som kan ligga bakom eventuella könsskillnader. Till sekreterare i utredningen förordnades den 1 mars 2003 agronomen Annika Atterwall.

Utredningen överlämnar härmed sitt betänkande (Ds 2004:39), "Det går långsamt fram – jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn". Utredningsuppdraget är därmed avslutat.

Stockholm i augusti 2004

Ingbritt Irhammar

Annika Atterwall

Innehåll

English summary	9
Sammanfattning	35
1 Inledning	59
1.1 Uppdraget.....	59
1.2 Utredningens arbete	60
1.3 Disposition av betänkandet.....	61
1.4 Bakgrund	62
1.5 Varför jämställdhet inom jord- och skogsbruk.....	64
1.6 Jämställdhetsarbetets rättsliga grunder	67
1.7 Mått på jämställdhet	68
1.8 Metoder för ökad jämställdhet.....	69
2 Historik	75
2.1 Kvinnans rättigheter	75
2.2 Arbetsfördelningen på gården.....	77

2.3	Kvinnornas förändrade roller	81
2.4	Maskuliniseringsprocessen	82
2.5	Varför lämnade kvinnorna lantbruket?	83
3	Kvinnor och män på landsbygden.....	85
3.1	Befolkningsutveckling	85
3.2	Kvinnor på landsbygden	88
3.3	Sysselsättning	90
3.4	Utbildning	91
3.5	Samhällsservice	94
3.6	Företagande	96
3.7	Kombinationsverksamhet.....	98
3.8	Hästens betydelse	102
4	Kvinnor inom jord- och skogsbrukssektorn.....	107
4.1	Jordbruket	107
4.2	Skogsbruket	114
5	Ägande och inkomstfördelning.....	125
5.1	Inkomstfördelning och arv	125
5.2	Arv.....	129
5.3	Skilsmässor	131
5.4	Driftsavtal	137
5.5	Lönejämförelser.....	137
5.6	Finansiella stöd.....	151

5.7	Krediter.....	159
6	Makt och inflytande.....	163
6.1	Kvinnlig representation	163
6.1.1	Kvinnor i offentlig verksamhet.....	166
6.1.2	Kvinnor i näringslivet	197
6.1.3	Kvinnor i föreningsrörelsen	203
7	Informella hinder och strukturer	209
7.1	Jordbruk	211
7.2	Skogsbruk.....	217
7.3	Kvinnliga nätverk	222
8	Utbildning och forskning.....	237
9	Best practice	245
9.1	Landsbygdsutveckling	245
9.2	Utbildning	249
9.3	Finansiering.....	250
9.4	Rådgivning.....	253
10	Samarbetet inom Nordiska rådet.....	255
11	Jämställdhetsarbetet inom EU	265
12	Miljö- och landsbygdsprogrammet.....	273
13	Leader+	279

Bilaga 1	283
Uppdraget	283
Bilaga 2	289
Enkätundersökning bland länsstyrelsernas jämfällldhetsexperter	289
Bilaga 3	291
Enkätundersökning bland länsstyrelsernas lantbruksdirektörer	291
Bilaga 4	295
Enkätundersökning, företag inom jord- och skogsbruk.....	295
Bilaga 5	297
Enkätformulär	297
Personliga meddelanden	303
Referenser	305

English summary

Chapter 1 – Introduction

The Nordic Council of Ministers agricultural and forestry sector adopted its first gender equality plan in 2000. This was revised in 2002. A decision to further develop the plan, mainly on the basis of an analysis of gender representation and distribution in the sector, was taken concurrently by the Nordic Committee of Senior Officials for Agricultural and Forestry Affairs (NÅJS). The present report contains information designed to facilitate implementation at national level of the Nordic plan in the agricultural and forestry sector.

The agricultural and forestry sectors are of vital importance both in the development context and from a regional policy perspective. They not only account for food production and the production of raw materials for the manufacturing industry, but also contribute to net exports and thus the general welfare and prosperity of the country as a whole. However, the sector has lagged behind perceptibly in terms of gender equality development. This is a worrying trend as the survival of local communities in sparsely populated areas is more dependent on the successful promotion of gender equality than that of their urban counterparts.

Government influence on development in the agricultural and forestry sector has always been limited, and remains so. A basic reason for this is that legislation is aimed primarily at establishing gender equality among employees in working life.

Most workers active in the agricultural and forestry sector are not employees but self-employed persons or family members.

My proposal: That the government draw up a special gender equality plan for the agricultural and forestry sector. The plan should be drafted and implemented in cooperation with organisations active in the sector. As government efforts to promote gender equality have so far made little impact on the sector, specially targeted measures will be required. In my view, much of the problem can be successfully addressed through better advice and information, ideally via existing companies and organisations in the sector.

At the UN Women's Conference in Peking in 1995, the world's countries agreed to adopt and implement gender mainstreaming, a strategy involving the integration of gender equality into all major policy- and decision-making processes. In contrast to a piecemeal approach to the problem, such a strategy ensures that gender concerns permeate all aspects and areas of government policy. Although considerable progress has been made in recent years, a great deal remains to be done before the strategy can be regarded as fully implemented.

The Swedish Riksdag (parliament) has approved a decision to the effect that all policy areas must be informed by a gender equality perspective. In its National Action Plan for Gender Equality for the current parliament, the government has stated that gender equality assessments are to be made for all policy areas. Where possible, goals and indicators for each area must also be established. Gender disaggregated statistics for the agricultural and forestry sector should be improved and clearer indicators devised. This will require additional research (see Chapter 8).

I have chosen the following criteria to define gender equality in the agricultural and forestry sector:

- Women's representation
- Income distribution
- Ownership and inheritance
- Informal obstacles and structures

Chapter 2 – Historical background

The extent to which a woman can support herself is wholly contingent on the opportunities available to her – in terms of rights in civil law – by the society in which she lives. Not long ago, formal barriers prevented women in Sweden from acting as independent individuals, which in turn impaired their ability to support themselves. Although women could own agricultural and forest land, they were not permitted to manage their properties until they came of age. Although an unmarried woman attained her majority at the age of 25 in 1863 (she could be pronounced of age by a court of law as early as 1858, but if she subsequently married she became a minor once again), it was not until 1921 that guardianship by husbands over their wives was abolished. Women who married in and after 1921 were thereby entitled to manage their own property. However, husbands retained the right to manage their wives' property – provided it was acquired before 1921 – if the marriage had taken place before that time. These transitional provisions were not taken off the statute books until 1950. In other words, a significant percentage of present-day owners of agricultural and forest land grew up in families where a woman's right to manage her own property was neither self-evident nor acknowledged by the state.

Tasks and responsibilities on a typical farm in the early 20th century were assigned strictly according to age- and gender-based criteria. On the whole, the larger the farm and the more

farm-workers – or sons and daughters – it employed, the more rigorously traditional gender segregation was observed. The master of the household was in charge of all farm-work, forestry work and the care and employment of the farm's horse(s), an explicitly male preserve. If male farm-workers were present, women seldom ventured into the stables. Sowing and ploughing were also expressly defined male domains. Women were primarily responsible for the farm's livestock, milking and cheese-making.

With the mechanisation of agriculture and the introduction of milking machines and more mechanised dairies, responsibility in this area also passed to men. This has been called the 'masculinisation process' – a phenomenon that also helped drive women out of agriculture during the industrial revolution. At the same time, investment and operational decisions had long been a male prerogative. The supremacy of the master of the household and the subordination of women were nothing new.

Chapter 3 – Women and men in rural areas

My proposal: That more attention be focused on gender-based resource allocation. Allocation of resources between the sexes in (for example) schools and recreation should be further analysed. Clearly defined aims and objectives should be drawn up and communicated to local government authorities, and activities should be followed up on a regular basis. The present inequitable distribution of resources – on the scale currently practised – is unacceptable.

Agricultural and forestry enterprises should be included in all statistical surveys of business activity in Sweden. Attitudes to enterprise must change if effective access to information in this sector is to be achieved.

Although overall population figures for rural and sparsely populated areas indicate a decline in population in the final years

of the last century and the beginning of the present one, the trend in sparsely populated areas differs somewhat from that in rural areas close to urban centres. While populations in the former have declined steadily throughout the period 1990–2002, the negative trend in the latter was halted in 2001 and 2002 when populations rose somewhat. Women tend to move away from sparsely populated areas in greater numbers than men. The same applies to rural areas close to urban centres. Women also move to both areas, a clear indication that women in Sweden are generally more willing to move than men.

Crucial to the achievement of equality of opportunity is equal treatment for both sexes from the very beginning. One way of measuring this is to compare the resources, scope and opportunities offered to girls/women and boys/men for their personal development in the school environment, in their free time and in working life. Previous studies and statistical surveys have shown that more resources go to typically male domains in areas of local government activity. It is vital that allocation of municipal resources be gender-neutral.

Five per cent of all men living in sparsely populated areas (as defined by the Swedish Board of Agriculture) are gainfully employed in the agricultural sector. Add to this the three per cent working in the forestry, hunting and fishing industries, and the figure for men dependent on this sector for their livelihood comes to just over eight per cent. The corresponding figures for women are considerably lower, with 1.8 per cent employed in agriculture, and 0.3 per cent in forestry, hunting and fishing.

Owing to structural weaknesses in the labour market, full-time work is not always available at a single workplace all year round. Jobs in agriculture and forestry are often seasonal in character, and many people are obliged to work part time and supplement their incomes by taking a second job. This applies especially to women, who are often dependent on a single employer and have difficulty finding other jobs in the same line of work.

The committee of inquiry has found that municipal enterprise councils, advisory bodies and networks often fail to include agricultural and forestry enterprises among their contacts or in their business promotion activities. This is unsatisfactory as in many cases these companies are the mainstay of the local enterprise sector, particularly in rural areas. Efforts must be made to change prevailing attitudes to enterprise in this sector so that the latter can benefit from information and initiatives aimed at the business sector. All authorities responsible for issues relating to growth and enterprise should focus on the role of agricultural and forestry companies and the combined activities associated with them.

More women than men between the ages of 25 and 64 have some form of higher education. This applies in all of Sweden's counties; in some sparsely populated areas, the disparity is even more apparent. It is reasonable to assume that the rise in educational level over successive generations is greater in the case of women than with men. The educational gap between men and women is therefore likely to widen with time.

Sweden's more sparsely populated areas have seen a steady decline in service provision. Schools, child daycare and elderly care services, post offices, cash counter service offices, healthcare centres and grocery stores are being closed down, forcing people to make longer journeys at a time of rising fuel costs. To give one example, 70 comprehensive (primary and secondary) schools were closed down in Sweden in a twelve-month period between 2002 and 2003, the largest reduction for many years according to the National Rural Development Agency. This is a disturbing development as schools help keep rural communities alive and attract new residents. Adequate service levels in all areas, including communications and infrastructure, are essential to a flourishing countryside and – not least – to the ability of women to support themselves. Women are often discouraged or prevented from working through lack of adequate child daycare or long journeys to work.

Chapter 4 – Women in the agricultural and forestry sector

In 2001, total of 185,758 people in 72,598 households were employed in Swedish agricultural enterprises, i.e. farms. The number of enterprise owners/managers, i.e. farmers, and their spouses totalled 52,275 (women) and 69,071 (men) respectively. The counties of Västra Götaland and Skåne had most women (10,781 and 6,320 respectively). Women were most highly concentrated in the following areas of production: cereals and other crops (12,638), beef animals (7,858), and dairy cows (7,229). Approximately 62 per cent of all women (34,187) worked on farms smaller than 30 hectares and 57 per cent were over 50 years old.

Total employment was equivalent to 74,000 annual working units (1 AWU = 1,800 hours per year). The farmer and her/his family members accounted for three quarters of the total number of units. Some 67 per cent (106,000) of all farmers and family members (both permanently and temporarily/seasonally employed) were men, and 33 per cent (51,000) were women. Expressed in AWUs, the difference is even greater (72/25). In 1999, the proportion of women primarily responsible for managing agricultural enterprises was 10 per cent (7,594), while 31,578 women were either married to or cohabiting with a man in charge of a farm. Of these, 19,508 worked fewer than 449 hours, and only 3,007 worked more than 1,800 hours per year (= 1 AWU). A total of 5,445 women were working on farms as family members. The number of other permanently employed women was 6,591. Only 3,882 men were married to or cohabiting with a farmer; 68,322 were themselves farmers and 16,003 worked on farms as family members.

Some 37 per cent of the just over 350,000 owners of forest land in Sweden are women. The proportion of women owners is growing steadily; in 1992–2000 it rose by 6.9 per cent. Between 1976 and 1992, the number of women owners grew by 86 per cent, while the number of men only rose by 8 per cent. This striking increase was mainly attributable to the gradual

abandonment of the traditional practice of leaving the entire property to one of the owner's sons in favour of leaving it to be shared among all the siblings in the family. However, it is mainly among the smaller agricultural units that women have become owners – mainly part-owners. Some 39 per cent of women proprietors own forest land jointly with their husbands or live-in partners, while a slightly smaller percentage share ownership with other family members or relatives. Only 20 per cent of all women and 33 per cent of all men are sole owners. The average area of forest properties owned by women and men is 60 hectares and 64 hectares respectively. The proportion of women employed in some capacity other than or in addition to farming was 61 per cent. Eight per cent gave forestry or farming as their main occupation, and 23 per cent were pensioners.

The number of permanent and temporary employees in large-scale agriculture has dropped sharply over the last decade. Between 1993 and 2000, the total fell by around 73 per cent, from just over 13,000 to just under 5,000. The number of women shrank by some 70 per cent. Of the approximately 700 women employed in 2001, just over 90 per cent were engaged on a temporary basis. In 1970, 12 per cent of all employees in the forestry sector were women. By 2003, this figure had risen to over 17.5 per cent. In absolute terms, however, the sector has witnessed a steep decline – from 27,300 to 15,700 women – over the same period.

Chapter 5 – Ownership and income distribution in farming and forestry

<p>My proposal: That organisations in the agricultural and forestry sector be encouraged to pursue the issue of operating agreements in farming households. I am convinced that a clearer division of economic rights and responsibilities, regulated by agreement between partners in an agricultural</p>
--

enterprise, can obviate much of the gender-based – and thus inequitable – distribution of incomes and ownership.

Vigorous measures will be required if the sizable pay differentials between women and men in the farming sector are to be tackled successfully. The government should further emphasise the importance of gender-equal pay rates in its dialogue with public authorities on gender equality concerns. Efforts should include a detailed study of the job titles and designations given to men and women and how these in turn affect pay awards. The issue is also important in the context of dialogue with the business community.

The effect of the gender system on pay settlements in the agricultural and forestry sector is clear. Jobs and activities regarded as appropriate for men are rated more highly than those considered to belong to the female domain. The prevailing power structure is reflected in pay awards, and in some cases, lack of any pay whatsoever. The inquiry has found that many farming women draw no wages at all. By denying themselves an income, women not only forgo any chance of saving for their own future; they cannot qualify for normal sickness and parental benefits or adequate pensions when they retire. Women are generally advised to draw a salary as an assisting spouse. In order to do so, however, she must work in the business for a minimum of 400 hours per year.

In 2001, total income for all women in farming households was 84 per cent of total income for all men. Women earned a third as much as men from business activities; their total income from earnings was slightly higher than men's. The income gap was widest in the 30–39 and over-65 age brackets. In the 50–64 age bracket, women's total income was 89 per cent of men's. Women's share (42 per cent) of income from business activities was largest in the following areas: dairy cows, garden vegetables and beef cattle. While women's share of men's total income in the agricultural sector rose somewhat between 1996 and 2001 – from 82 to 84 per cent – their share of income from business

activities fell sharply, from 39 to 33 per cent of men's total business income. This drop was offset by a sharp rise in women's income from earnings – from 95 to 102 per cent of men's total income from earnings. This indicates that women have sought income opportunities outside agriculture to a greater extent than in the past during the latter part of the last century and the first years of the present one.

When agricultural enterprises are handed down to the next generation, the normal practice is to leave it to one of the children in the family. Few parents succeed in building up a farm large enough to be divided among several siblings. Traditionally, farms have been passed on to a male child. One reason for this is that by taking on the important tasks and responsibilities on the farm, with their parents' assistance, men are in a stronger position when the question of future ownership arises. In the forestry sector, however, the traditional practice of transferring ownership to one son has given way to a system in which all the children in the family become joint owners. This arrangement enables the parties involved to address gender equality concerns and solve other conflicts and claims for compensation.

Like the rest of society, the agricultural sector has experienced a steadily rising divorce rate, although this is still substantially lower than the national figure. In 2002, around 0.8 per cent of marriages in the sector were dissolved, as compared to 1.4 per cent for the country as a whole. People are now generally aware of the risks posed by divorce to the survival of an agricultural enterprise. Buying out a spouse's share can entail the loss of major capital assets, or in some cases the sale of the farm. Pre-marital agreements are widely resorted to as a means of ensuring that the business remains within the family, preferably – even today – in the hands of a male successor. The number of pre-marital agreements in the sector has risen sharply in recent years. However, as their main purpose is to protect the enterprise, they are often one-sided and do not properly safeguard the interests of future spouses. Standard agreements have become increasingly inequitable and should be revised in order to avoid

undesirable repercussions when a new generation takes over or there is a death in the family.

Many EU countries have adopted legislation favouring the use of operating agreements in agriculture. Such agreements, which may be between spouses, parents and children or other parties involved in the enterprise, regulate inter alia job and task allocation, income distribution, division of ownership and responsibility for investment. In some countries, interest in operating agreements has been heightened by the introduction of a tax reduction for parties who enter into them.

In 2002, women's pay in all occupational categories in the agricultural and forestry sector was lower than men's, regardless of level of education. For example, pay differentials for women and men agronomists are considerable. The average starting monthly salary for men employed in the private sector is SEK 24,000, compared to SEK 21,750 for women. In 2003, women foremen on farms were also paid less than male colleagues from the same graduation class.

Women who graduated after 1979 were paid between SEK 2,000 and 3,000 less than their male colleagues, while those from earlier classes were even worse off in comparative terms. In 2002, women foresters were paid on average 89 per cent of the salaries drawn by their male colleagues from the same graduation class. In 2003, only 12 per cent of all foresters employed by major forestry companies were women; their average pay was just under 73 per cent of their male colleagues' earnings. In the same year, women veterinary surgeons grossed approximately SEK 3,000 less per month than their male colleagues. The disparity was even greater – as much as SEK 5–7,000 – for women who completed their training before 1994.

Only some 12 per cent of Swedish farmers who apply for financial support from the Swedish Board of Agriculture are women. In terms of volume, the proportion of support extended to women is even lower. Only 7 per cent of all funds disbursed for the five biggest support programmes goes to women. Area payments account for the lowest percentage (5 %). The

corresponding figures for organic farming and open space were somewhat higher, at 11 and 12 per cent respectively. Most agricultural enterprises are managed by men as sole proprietorships (individual enterprises). Women often work in the companies but do not formally own a share. As applications for support must be signed by the official owner or an authorised signatory, the procedure renders many active women entrepreneurs invisible.

Less than 5 per cent of the world's bank assets and bank credits are owned by women. Women have access to less than 10 per cent of regional policy rural support allocations. In 2003, only 14 per cent of all ALMI credits – 40 per cent in the case of agriculture and forestry – were granted to women.

Chapter 6 – Empowerment

My proposal: That the national audit authorities intensify their scrutiny of gender equality work in the central government administration. It is vital to ensure that mainstreaming of gender equality concerns is implemented and the government should intensify its dialogue with authorities to that end. It has emerged that authorities vary considerably when it comes to implementing the Gender Equality Act. In a number of cases, the impact of major gender equality initiatives on their activities has been marginal. Specific objectives and accompanying follow-up requirements should therefore be emphasised in dialogue with central authorities, and be clearly defined in the government's appropriation directions.

A civil servant at the Ministry of Agriculture, Food and Fisheries will be given responsibility for gender equality affairs. As this constitutes a specific work assignment, working hours will be especially set aside for its execution. The measure reflects the priority status of gender equality concerns and will help build up necessary expertise in this

sphere. In addition to coordinating the work of mainstreaming gender concerns in the ministry, the officer in question will be expected to liaise on gender issues with other relevant authorities and take part in Nordic cooperation in the agricultural and forestry sector. She/he should also establish contact with organisations in the agricultural industry with a view to initiating cooperation on gender mainstreaming in the sector.

An officer in the Division for Energy, Forestry and Primary Industries at the Ministry of Industry, Employment and Communications should be given responsibility for gender affairs in the forestry sector as part of her/his normal duties. The measure would reflect the priority status of gender equality concerns and help build up necessary expertise in this sphere. In addition to coordinating gender mainstreaming in the division, the officer in question will be expected to liaise on gender issues with the National Forestry Administration. She/he should also establish contact with organisations in the forestry industry with a view to initiating constructive cooperation on gender mainstreaming in the sector.

The government's appropriation directions for the National Board of Forestry should include a requirement that, where possible, the authority's accounts be gender-disaggregated. This applies inter alia to advisory services and support allocation. The directions should also set out clearly defined, measurable gender equality goals for skills provision.

Measures should be taken to correct the under-representation of women among heads of agricultural departments and of men among heads of gender equality sections in county administrative boards. The same applies to deputy heads in most agricultural departments. The government should seek to ensure that boards are aware of the need to tackle the present, gender-inequitable distribution of resources. A goal to this effect could also be included in the government's appropriation directions for county boards.

The county administrative boards are not only central to the implementation of agricultural policy; they are also a vital point of contact for women and men in the agricultural sector. However, views, approaches and working methods vary considerably from board to board. Efforts should therefore be made to draw up a common policy – to be applied equally in all agricultural departments – on the best approach to mainstreaming gender equality. Gender equality indicators should be devised jointly in order to permit comparisons between boards.

Not all agricultural department employees are aware of the requirement that statistics must be gender disaggregated under the Official Statistics Ordinance. This should be pointed out by the government in its contact with the boards. Support for which gender disaggregated statistics are kept should be evaluated annually. Aims and objectives with regard to the desired distribution of support should be drawn up. Outcomes, choice of methods, etcetera in the various counties should then be compared.

I propose that county administrative boards identify and collect information of interest to women entrepreneurs in collaboration with other players in their counties. It can be difficult for entrepreneurs to identify the authority or coordinator responsible for measures aimed at promoting women entrepreneurs, or to know where to turn for information. County boards should be urged to share best practices in this sphere (see also Chapter 9).

Continued efforts should be made to establish and maintain regular contact between gender equality experts and agricultural departments. Until now, certain activities and counties excepted, this has been far too sporadic. Educational courses have recently been introduced in a few counties. Gender-mainstreaming requirements in the government's appropriation directions for 2004 have focused attention on gender equality, which is a good start.

The government should urge enterprises in the agricultural and forestry sector to turn women's know-how and expertise to better account than they do at present. Attention should also be drawn to the fact that many enterprises in the sector have inadequate gender equality plans or none at all. The importance of complying with the Gender Equality Act should continue to be emphasised.

Efforts by the authorities included in the inquiry committee's survey of gender equality work varied considerably in quality, particularly with respect to gender equality plans. The inquiry found that plans were seriously inadequate in many cases, and that some authorities had no plan at all. Remarkably, the situation had neither prompted government comment nor come to the attention of the national audit authorities, which underlines the need for better scrutiny of gender equality work in government authorities.

The absence of gender-disaggregated statistics for measuring gender equality in the plans of many authorities means that measurable goals and follow-up options are lacking.

Women are still strongly under-represented on boards, in leading positions in agricultural cooperative societies and their subsidiary companies, in the Federation of Swedish Farmers and in the food industry as a whole. The percentage of women LRF members is nevertheless on the increase, reaching 52,700 in 2004 – 34 per cent of the federation's total membership. The sharp rise in the number of women stakeholders in the organisation should prompt demands for reform aimed at adapting the federation to women's needs and concerns, something the LRF has so far failed to achieve despite growing awareness of the problem.

Chapter 7 – Informal hindrances and structures

My proposal: That enterprises, organisations and authorities be urged to draw up guidelines on representation and staff welfare aimed at enabling women and men to operate on equal terms. It is essential to tackle the obstructing mechanisms that prevail in the agricultural and forestry sector and, in the experience of the committee, effectively exclude women from leading positions. Devising measures to deal with the informal hindrances and structures facing women in the sector will not be an easy task. An important first step is to bring the obstacles to the attention of those concerned and enhance awareness of the issues involved.

The inquiry found that agriculture and forestry are strongly male-dominated sectors. The women who live and work in them can choose to accept certain views and practices or reject them and forgo the opportunity to work within the system and influence events. Yet significant progress has been made as regards mechanisms that exclude women. The once ubiquitous ‘sauna network’, is reported to have broken up in many places, particularly within the government administration. ‘Sauna conferences’ are still common, however, especially in the forestry sector. Another pursuit that effectively excludes women is hunting, a pastime intimately bound up with forestry and agriculture and often an important part of its activities.

The patriarchal inheritance model has been preserved virtually intact in the agricultural world despite pressure elsewhere in society to adopt a more gender-neutral system of succession. The gender-based order that prevails in the sector is largely attributable to the traditional division of labour on a typical farm. One area in which the women’s liberation movement has made a successful impact is remunerated work. Many women not only support the family on their earnings from employment outside the farm, but also help finance the farm’s operations. A contributing factor to the relatively large number of working

women in the sector is their high level of education compared to men. Men farmers tend to marry more highly educated women, thereby helping to perpetuate their role as independent earners outside the farm.

Some 40 per cent of women proprietors of forest land feel they are sometimes, seldom or never treated with due respect by their male counterparts. This perceived difference in treatment on gender grounds in forestry-related contexts suggests that many women cannot participate in forestry-related activities in a natural way. They have been made to feel invisible – either not taken seriously or given too much attention precisely because of their sex. Inadequate knowledge of forestry matters is a recurrent problem among women proprietors. The amount of space devoted to and the image projected of women proprietors in the forestry press could help explain male owners' attitudes to their female counterparts.

The number of women with qualifications in forestry who left the sector rose sharply in the mid-1990s. According to one study, 60 per cent of the women and 38 per cent of the men surveyed stated that they had considered changing occupations. Many of the women cited family reasons, while pay was usually the decisive factor for men. Women and men also differed in their perception of forestry work as a platform for personal and professional development, with women more negatively inclined. Women also felt that they had less say in planning their work. Forty per cent of the women questioned – as against just two per cent of the men – felt they had been discriminated at work on gender grounds. Eleven per cent of the women and three per cent of the men stated that sexual allusions, which they felt to be offensive or annoying, were sometimes made at work.

Chapter 8 – Education and research

My proposal: There is, in my view, a need for more research aimed at identifying relevant, valid gender equality indicators and criteria in the agricultural and forestry sector. A more vigorous approach to methods development would almost certainly speed up efforts to promote gender equality in the sector.

The committee of inquiry notes that further measures will be required if skewed gender distribution at the Swedish University of Agricultural Sciences is to be tackled successfully. This has already been acknowledged by the university and the committee understands that efforts to promote equitable gender distribution on university courses have been under way for some time.

The Swedish University of Agricultural Sciences is the institution responsible for higher education in agriculture and forestry. The majority of students in all the university's degree programmes – with the exception of forestry, agricultural economics, civil engineering, energy systems and agrology – are women, who accounted for 63 per cent of admissions in the autumn of 2003. Women make up 22 per cent of agrology students, 28 per cent of forestry engineering students and 31 per cent of all forestry students studying towards a master's degree in forestry. Women students are numerically preponderant in many of the university's degree programmes. This applies to all livestock-related courses – where women make up 90 per cent of the students – landscape programmes, all agronomy courses except for agricultural economics, horticultural programmes and courses on natural resources. In 2003, the university had 863 registered research students, of which 165 were new enrolments. Gender distribution in this group is even. Some two thirds of postgraduate students in 2003 had paid research positions, while only five per cent had been awarded postgraduate student grants. Of all paid research positions in 2003, 56 per cent were held by

women. Men predominated in the research and teaching categories (69 and 65 % respectively) while most of the technical and administrative staff (61 %) were women.

Chapter 9 – Best practice

My proposal: That the government, working in collaboration with representatives of the agricultural and forestry industry, coordinate information about projects relating to rural development and women in enterprise in rural areas. The creation of a common website, where interested parties can access information on what the sector has to offer would be the best way to start. LRF Kvinnor, a network for women farmers/owners and/or members of the Federation of Swedish Farmers, is ideally suited to run the website, with financial and technical support from ministries and authorities.

Efforts must be made to foster a culture in which enterprise can flourish, particularly among young people. To this end, entrepreneurship should be promoted in education curricula, as it is in Denmark, and through government measures aimed at creating a more favourable view of entrepreneurship.

Keys to future development included in the *Equal-project*, run jointly by the Federation of Swedish Farmers, the Swedish Business Development Agency (NUTEK) and the National Resource Centre for Women (NRC), with *LRF Kvinnor* as initiators. The project, which began in 2003, is essentially a broad-based national partnership which works closely with other countries in Europe. Locally based activities are in progress in five project counties: Skåne, Östergötland, Jönköping, Jämtland and Norrbotten.

Lifelong Learning along the Food Chain in Skåne (*Livslångt Lärande Längs Livsmedelskedjan i Skåne – 5L*) was launched in

2000. An *Equal-project* development partnership based on the food chain – from primary production, the processing industry, trade and restaurants, to the consumer – 5L promotes lifelong learning and develops methods and procedures aimed at countering exclusion in the workplace.

The Danish Ministry of Education has launched a programme aimed at promoting entrepreneurship in the education system. Young Danes are offered courses in the subject at secondary school level and higher education and occupational training institutions. An evaluation of the programme has shown that students who have attended the courses are significantly more motivated to start up their own businesses.

The municipality of Emmaboda is host to the *Be Bo Landsbygd* project. The municipal council has engaged a coordinator with responsibility for helping people wishing to move into the community. Prospective residents get advice and assistance with housing, work, child daycare, schooling, communications, recreation, business startups, etcetera.

A project is under way at SLU at Alnarp involving consultations at municipal level aimed at identifying opportunities for joint action/partnerships for suitable rural development schemes. The term ‘consultation’ refers in this context to a prepared, organised, structured dialogue between a variety of players and interested parties within a given geographical area.

A Sustainable Countryside – Rural Resources and Sustainable Development (*Hållbara bygder, landsbygdens resurser i utveckling*) is the title of a project designed to demonstrate ways in which sustainable development can be achieved in the countryside on the basis of the district’s naturally occurring, renewable resources. The project, financed mainly by funds from the Environmental and Rural Development Programme (*Miljö- och Landsbygdsutvecklingsprogrammet*), is also expected to pave the way for a renewal of the government’s rural development policies.

Most ALMI companies employ a person specifically responsible for women's entrepreneurship. Their job is to liaise with other bodies active in the same sphere, including municipal councils, county administrative boards, resource centres for women, Local Cooperative Development centres, new Swedish Enterprise agencies, etcetera. For some years now, ALMI has also targeted initiatives and specific projects aimed at developing and enhancing awareness of women's entrepreneurship.

Finnvera Abp in Finland is a financing company that specialises in developing Finnish entrepreneurship and enterprise by offering financial services and export credit guarantees. Its products include enterprise loans for establishing and developing companies owned and managed by women. Amounts extended range from €3,500 to €35,000. Interest payable on the loans is partially subsidised by the state. Loans are repayable over a period of five years, the first of which may be a grace year.

In Germany, the Deutsche Ausgleichsbank's seed capital programme, Startgeld, offers financing loans of up to €50,000 per project. The scheme is also available to people wishing to start up 'part-time' enterprises, a particularly attractive option for women with families who prefer to make a gradual transition to being self-employed.

Chapter 10 – Cooperation in the Nordic Council

The Nordic Council of Ministers' gender equality plan for the agricultural and forestry sector was adopted in December 2000 and revised in 2002. At operational level, NÄJS is responsible for ensuring that aims and objectives are fulfilled, while political responsibility rests with the Council. A committee of experts, with a representative from each country, has been appointed within NÄJS. Its task will be to draw up specific implementation proposals based on the gender equality plan adopted in September 2002. A consultancy report on gender mainstreaming in the agricultural and forestry sector commissioned by NÄJS

and published in 2002 showed that women were under-represented in the various decision-making bodies in the sector. The gender imbalance was greatest in NÅJS itself. Women were unquestionably in the minority among chairpersons, project leaders and contacts. They were, however, well represented in project and program management groups. As regards the awarding and distribution of research grants and project funds, it emerged that only 24 per cent of all projects were awarded to women, who received an average of DKR 134,000 less than men.

Chapter 11 – Gender equality work in the EU

My proposal: That Sweden endeavour to ensure that all policy decisions are preceded by a gender equality impact assessment. This would also apply to national policies in areas where Sweden should be setting a good example. Sweden should also seek to ensure that all decision-makers in the EU agricultural sphere receive appropriate training in gender issues.

Sweden should take steps to ensure that women in rural areas receive a larger share of *Equal-project* funds than at present. The government should take a further look at this issue and address the sidelining of women in rural areas from *Equal-project* funds and concerns.

The promotion of gender equality in the context of the Common Agricultural Policy has been subsumed under wider demands for economic growth and ongoing policy reform, which have taken precedence over gender mainstreaming as such. However, during the Spanish presidency in 2002, the EU Agriculture Council decided to integrate gender equality concerns into all activities. It was concluded that efforts to promote gender equality had less impact on women who lived and worked in rural areas than on those elsewhere in society. The Council noted that although 37 per cent of the rural

working population in the EU in 2002 were women, the countryside was still very much a male-dominated world. It is mostly men who receive production subsidies from the Structural Funds, for example. The Council also stated that people who work in agriculture and take part in a self-employed person's agricultural activities should be accorded proper status as agriculturalists. However, it added that this was a highly sensitive, complex issue as conditions varied extensively. The Council further noted with concern the growing tendency of women to leave family farming businesses to take up paid jobs in the service sector. This prompted the Commission to tighten its policies in an effort to strengthen the role and status of women in rural areas (Leader+ etc.).

In 1986, the Council adopted Directive 86/613/EEC "on the application of the principle of equal treatment as between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy". The directive also applies to their "spouses, not being employees or partners, where they habitually participate in the activities of the self-employed worker and perform the same tasks or ancillary tasks" (Article 2b). As the directive has not led to any marked improvement for spouses of self-employed people in terms of working conditions or their right to adequate social security, it has been proposed by some that it should be made more binding.

Chapter 12 – The Environmental And Rural Programme

My proposal: That a comparative index be introduced to measure gender equality effects. It should be used to facilitate analysis of the impact of different applications. I would urge that the programme's objectives and their achievement be considered particularly from a gender equality standpoint. No gender equality measures whatsoever were proposed in

connection with programme implementation in the mid-term review.

The social dimension of the programme should be further strengthened, with particular reference to the gender equality aspects. Many women take part in the programme without being company owners. Greater efforts should be made to highlight their situation and to inform them of the consequences of working unpaid and forgoing formal ownership.

To promote gender equality, women are given priority in the funding process and through targeted training and other courses in two programme areas: continuing professional development and Action Area II (Rural Development) (*Insatsområde II*). In overall terms, the number of women in the investment support programme area is low. Of the continuing professional development programme areas (*KULM*¹, *K2*² and Greener Forests (*Grönare Skog*)) *K2* has been the most successful in terms of the above priorities. Here women accounted for 42 per cent of the participants. *K2* activities target areas such as tourism, where women are generally better represented than men. That *K2* activities were subject from the outset to a requirement that gender equality concerns must be taken into account is another likely factor. In Objective I, 29 per cent of those taking part in continuing professional development initiatives were women. No gender equality-related evaluation or monitoring measures whatsoever have been proposed in the mid-term review.

¹ *Kompetensutveckling av lantbrukare inom miljöområdet* (continuing professional development in environmental matters for agriculturalists).

² *Kompetensutveckling av lantbrukare inom Insatsområde II* (continuing professional development for agriculturalists in Action Area II, i.e. rural development).

Chapter 13 – Leader+

My proposal: That the National Rural Development Agency be commissioned to draw up a gender equality strategy for Leader+ in Sweden. This should include clearly defined goals and implementation plans. The importance of producing measurable indicators and suitable follow-up procedures should be emphasised. I agree with the agency's view that Swedish players must keep up to date as regards the Leader approach and stay at the forefront of new developments. It would appear that the method will play a central role in future EU rural development policy.

As the EU winds down its agricultural subsidies programmes, it is introducing reforms in which attention is focused on rural communities instead of the agricultural industry. The long-term plan is for funds to be allocated as part of a broader regional development policy as the deregulation of agriculture proceeds. Signals from the EU concerning future rural development policies indicate, among other things, that the Leader method will play a more central role than in the past. According to the mid-term review of the Swedish programme, almost 8,500 women (approximately 52 %) and men (48 %) have taken part in the project. It also emerged from the evaluation that gender equality is not regarded as a priority issue. Interviews showed that very few of those involved in the project had given any thought at all to the problems or the conceptual (political, social, etc.) implications of gender equality, despite the fact that it is one of the five horizontal targets along with integration, youth, the environment and employment. One of the conclusions to emerge from the mid-term review is the need for clearer directives on how to measure and follow up the horizontal goals.

Sammanfattning

Kapitel 1 – Inledning

Jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska Ministerrådet fastställde 2000 sin första jämställdhetsplan vilken reviderades 2002. Nordiska ämbetsmannakommittén för jord- och skogsbruksfrågor (NÄJS) beslutade samtidigt att planen skulle vidareutvecklas, med utgångspunkt från en analys av könsfördelningen inom sektorn. Föreliggande betänkande är bland annat avsett att utgöra kunskapsmaterial för att underlätta genomförandet av den nordiska planen inom jord- och skogsbruk på nationell nivå.

De areella näringarna har mycket stor betydelse i utvecklings- sammanhang och ur regionalpolitisk synpunkt. De står för livsmedelsproduktion, råvaruproduktion till industrin, exportnetto, landskapsvård och därmed välfärd generellt sett. Det är emellertid en sektor som halkat efter den allmänna utvecklingen inom jämställdhetsområdet. Detta är oroande, eftersom hur väl man lyckas med jämställdhetsarbetet i glesbygd i allmänhet är mer avgörande för lokalsamhällets överlevnad än vad som är fallet för tätorter.

Samhället har och har historiskt haft ett mycket ringa inflytande över utvecklingen inom jord- och skogsbrukssektorn. En av orsakerna är att lagstiftningen främst varit inriktad på jämställdhet inom arbetslivet och för dess arbetstagare. Huvuddelen av dem som verkar inom sektorn jord- och skogsbruk har inte rollen av anställd utan är egen företagare eller familjemedlem.

Mitt förslag: Regeringen bör formulera en särskild jämställdhetsplan för jord- och skogsbrukssektorn (se även under kapitel 10 om Island). Utarbetandet av planen sker lämpligen i samarbete med jord- och skogsbrukets organisationer liksom genomförandet.

Eftersom jord- och skogsbrukssektorn inte på ett tillfredsställande sätt nås av samhällets strävan efter jämställdhet krävs särskilda riktade åtgärder. Mycket av jämställdhetsproblemet kan enligt min mening lösas genom bättre rådgivning och information. Denna sker på bästa sätt genom befintliga företag och organisationer inom sektorn.

Vid FN:s konferens i Beijing 1995 enades världens länder om att använda strategin jämställdhetsintegrering- ”jämtegrering” eller gender mainstreaming, vilket innebär att jämställdhetsfrågorna skall finnas med i de ordinarie sakpolitiska frågorna och skall finnas med när de avgörande besluten fattas. Metoden innebär, till skillnad från mer punktvisa insatser, att jämställdhet skall genomsyra samtliga politikområden vilket är den metod som Riksdagen beslutat om. Trots att mycket har hänt de senaste åren är det emellertid fortfarande långt kvar tills strategin är genomförd.

I handlingsplanen för jämställdhetspolitiken under innevarande mandatperiod har regeringen angivit att alla politikområden skall genomföra en jämställdhetsanalys. Det skall även fastställas mål och indikatorer för politikområdet där detta är möjligt.

Den könsuppdelade statistiken inom jord- och skogsnäringen bör förbättras. Tydligare indikatorer bör utarbetas. För detta krävs utökad forskning (se under kapitel 8).

De mått jag i denna utredning valt för att beskriva jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn är följande:

- Kvinnlig representation
- Inkomstfördelning
- Ägande och arv
- Informella hinder och strukturer

Kapitel 2 – Historik

Kvinnans möjlighet till försörjning är helt beroende av de civilrättsliga möjligheter som samhället erbjuder henne. Det var inte länge sedan det i Sverige fortfarande fanns formella hinder för kvinnor att agera som självständiga individer, vilket i sin tur påverkade deras försörjningsmöjligheter. Även om kvinnor kunde äga jord och skog så fick de inte förvalta sin egendom så länge de inte var myndiga. Medan ogift kvinna blev myndig 1863 vid 25 års ålder (från 1858 kunde man bli det efter domstolsbeslut men gifte hon sig blev hon åter omyndig) dröjde det ända till 1921 innan mannens målsmanskap över hustrun avskaffades. De kvinnor som gifte sig 1921 och senare fick därmed rätt att förvalta sin egendom. Om giftermålet skett före 1921 hade mannen fortfarande förvaltningsrätt till den fasta egendomen (förvärvad före 1921) och inte förrän 1950 upphörde dessa så kallade övergångsbestämmelser. Med andra ord har en stor del av dagens jord- och skogsägare vuxit upp i familjer där kvinnans förvaltningsrätt inte varit självklar eller ens bekräftad av samhället.

Arbetsfördelningen på gården vid 1900-talets början följde köns- och åldersmässiga linjer. Tumregel för arbetsdelningen är att ju större gården var och ju mer anställd arbetskraft eller vuxna söner och döttrar den hade desto mer strikt följdes en traditionell könsuppdelning. Husbonden hade huvudansvaret över åkerbruk och skogsarbete samt över hästens skötsel och bruk. Hästarna tillhörde en uttalat manlig sfär. Fanns det manlig arbetskraft så gick kvinnorna sällan in i stallet. Andra uttalat

manliga områden var sådd och plöjning. Kvinnorna hade huvudansvaret för kreaturen samt skötte mjölkning och ystning.

I takt med mekaniseringen av jordbruket, framförallt mjölkhanteringen, tog männen även över detta ansvar. Detta har kallats maskuliniseringsprocessen. Delvis var det denna process under industrialiseringen som drev bort kvinnorna från lantbruket. Å andra sidan hade den manliga dominansen över investeringsbeslut och drift funnits där tidigare. Husbondeväldet och den kvinnliga underordningen var inga nyheter.

Kapitel 3 – Kvinnor och män på landsbygden

Mitt förslag: Större uppmärksamhet bör riktas till samhällets fördelning av resurser ur ett könsperspektiv. Fördelningen av resurser mellan könen inom exempelvis skola och fritidsverksamhet bör analyseras vidare. Tydliga mål bör därefter kommuniceras till kommunerna och dessa följas upp med regelbundenhet. Det är inte acceptabelt att snedfördelningen av resurser fortgår i den omfattning som idag är rådande.

Jord- och skogsbruksföretag bör inkluderas i all statistik över företagande i Sverige. En ändrad attityd gentemot företagen inom denna sektor måste till för att dessa skall kunna ta del av information och satsningar på företagande.

Totalt sett har befolkningskurvan fortsatt pekat nedåt för gles- och landsbygder under slutet av 1900-talet och de första åren på 2000-talet. Det är dock en viss skillnad mellan glesbygd och tätortsnära landsbygd. Glesbygden har haft en ständigt minskande befolkning under hela perioden 1990–2002. Den negativa trenden för den tätortsnära landsbygden bröts emellertid något åren 2001 och 2002 då befolkningen ökade något. Kvinnor flyttar ifrån glesbygden i större utsträckning än män. Detsamma gäller för tätortsnära landsbygd. Det är dessutom så att kvinnor flyttar till glesbygd och tätortsnära landsbygd, vilket visar att kvinnor i allmänhet är mer flyttningsbenägna än män i Sverige.

En nyckel till jämställda förutsättningar för kvinnor och män är att de redan från livets start behandlas på ett likvärdigt sätt. Ett sätt att mäta detta är att lika stora resurser och utrymme lämnas till flickor/kvinnor respektive pojkar/män för deras personliga utveckling både i skolmiljön, på fritiden och i arbetslivet. Tidigare utredningar och statistik visar att större resurser lämnas till typiskt manliga domäner inom den kommunala verksamheten. Det är av stor vikt att fördelningen av de kommunala resurserna blir könsmissigt neutral.

Fem procent av männen i glesbygd (enligt Jordbruksverkets definition) är sysselsatta inom jordbruket. Lägg de tre procent som arbetar inom skogsbruk, jakt och fiske till så får man drygt åtta procent av männen som är beroende av sektorn för sin försörjning. För kvinnorna är beroendet betydligt mindre vad gäller den direkta sysselsättningen; 1,8 procent är sysselsatta inom jordbruk och 0,3 procent inom skogsbruk, jakt och fiske.

De strukturella svagheter på arbetsmarknaden leder till att det inte alltid finns arbete motsvarande en heltidstjänst vid samma arbetsplats eller över hela året. Anställningar inom jord- och skogsbruk har till exempel ofta karaktären av säsongsmässighet. Detta innebär att många är tvungna att arbeta deltid och komplettera med en bisyssla för att få inkomster motsvarande en heltidssysselsättning. Detta gäller framför allt kvinnor som ofta är beroende av en enda arbetsgivare och har svårt att byta arbete inom samma yrke.

Det har kommit till utredningens kännedom att kommunernas näringslivsråd och nätverk ofta inte inkluderar företag inom jord- och skogsbruk i sina kontakter och näringslivssatsningar. Detta är otillfredsställande då dessa företag på många håll, särskilt på landsbygden, utgör stommen i det lokala näringslivet. En ändrad attityd gentemot företagen inom denna sektor måste till för att dessa skall kunna ta del av information och satsningar på företagande. Samtliga myndigheter, vilka har ansvar för frågor som rör tillväxt och företagande, bör beakta jord- och skogsbruksföretagens roll, (med tillhörande kombinationsverksam-

heter) i detta sammanhang samt uppmärksamma detta på lämpligt sätt.

Kvinnor mellan 25 och 64 år har i högre utsträckning en eftergymnasial utbildning än män i samma ålder. Den högre utbildningsnivån gäller i samtliga av Sveriges län, alltså även i glesbygd där denna skillnad på vissa håll är än mer markant. Det är även rimligt att anta att ökningen i utbildningsnivå mellan den äldre generationens kvinnor och den yngre är större än för männen. Utbildningsgapet mellan kvinnor och män kommer troligen därför att öka med tiden.

Servicen minskar ständigt i många delar av den svenska glesbygden. Skolor, barnomsorg, äldreomsorg, postkontor, kassaservicekontor, vårdinrättningar och livsmedelbutiker läggs ned samt tvingar landsbygdsborna till längre resor samtidigt som drivmedel blir allt dyrare. Exempelvis lades 70 grundskolor ned i Sverige under ett år, från 2002 till 2003 vilket är den största minskningen på länge enligt Glesbygdsverket. Detta är bekymmersamt eftersom skolan spelar en central roll för en levande landsbygd och har ett attraktionsvärde för inflyttning. En tillfredsställande servicenivå, även vad avser kommunikation och infrastruktur, är allmänt en viktig förutsättning för en livskraftig landsbygd, inte minst för att underlätta kvinnors försörjning. Kvinnor hindras, enligt en undersökning, ofta i sin yrkesroll av att det inte finns barnomsorg eller av långa pendlingsavstånd till arbetstillfällena.

Kapitel 4 – Kvinnor inom jord- och skogsbrukssektorn

År 2001 omfattade de svenska lantbruksföretagen 72 598 hushåll med 185 758 hushållsmedlemmar. Brukarna och make/maka till dessa företag utgjordes av 69 071 män och 52 275 kvinnor. Flest kvinnor fann man i Västra Götalands län (10 781) och Skåne län (6 320). Flest kvinnor fann man inom produktionsinriktningarna jordbruksväxter (12 638), köttdjur (7 858) och mjölkkor (7 229). 34 187 (62 %) av kvinnorna befann sig på lantbruksföretag med

upp till 30 hektar åkermark och 57 procent av kvinnorna var över 50 år.

Den totala sysselsättningen omräknat till arbetskrafteenheter (AWU) uppgick till 74 000. En AWU är 1 800 timmar per år. Företagaren och dennes familjemedlemmar svarade för tre fjärdedelar av det totala antalet arbetskrafteenheter. Av alla företagare och familjemedlemmar, såväl stadigvarande som tillfälligt sysselsatta, utgjorde männen 106 000 (67 %) och kvinnorna 51 000 (33 %). Räknat i arbetskrafteenheter blir skillnaden ännu större (75/25). 7 594 kvinnor stod som förste brukare till lantbruksföretag 1999 eller cirka 10 procent av lantbruksföretagarna. 31 578 kvinnor var maka eller sambo till en lantbrukare och 19 508 av dessa arbetade mindre än 449 timmar inom företaget och endast 3 007 arbetade mer än 1 800 timmar (=1 AWU). 5 445 kvinnor arbetade i lantbruksföretag såsom övrig familjemedlem och övriga stadigvarande sysselsatta kvinnor beräknades till 6 591. Endast 3 882 män var make eller sambo till en lantbrukare medan 68 322 stod som förste brukare och 16 003 män arbetade som övrig familjemedlem.

Det finns drygt 350 000 skogsägare varav cirka 37 procent kvinnor. Andelen kvinnliga skogsägare ökar stadigt och har under perioden 1992–2000 ökat med 6,9 procent. Under perioden 1976–1992 ökade antalet kvinnliga skogsägare med 86 procent medan antalet manliga ägare endast ökade med åtta procent. Denna markanta ökning var främst ett resultat av att bruket att överlåta hela fastigheten på en av sönerna alltmer har kommit att ersättas av att syskonen övertar gemensamt. Det är emellertid främst på de mindre brukningsenheterna som kvinnorna kommit in som ägare, då främst som delägare. 39 procent av de kvinnliga skogsägarna äger skogsfastigheten tillsammans med make eller sambo och en nästan lika stor andel samäger med andra familjemedlemmar eller släktingar. Endast 20 procent av kvinnorna och 33 procent av männen står som ensamägare till sin fastighet. Skogsmarksarealen på fastigheter med kvinnliga ägare är i medeltal 60 hektar och med manliga ägare 64 hektar. 61 procent av kvinnorna angav att de som huvudsaklig sysselsättning hade

någon form av anställning. Åtta procent angav skogs- och/eller jordbrukare som sin huvudsakliga sysselsättning och 23 procent var pensionärer.

Antalet tillsvidareanställda inom det storskaliga skogsbruket, liksom även de tillfälligt anställda, har minskat drastiskt under den senaste tioårsperioden. 1993–2001 minskade det totala antalet sysselsatta med cirka 73 procent, från drygt 13 000 till knappt 5 000, och antalet kvinnor minskade med cirka 70 procent. Av de totalt cirka 700 anställda kvinnorna 2001 återfanns drygt 90 procent bland de tillfälligt anställda. Av samtliga anställda inom skogsnäringen utgjorde kvinnorna 12 procent år 1970 för att sedan ha ökat i andel till över 17,5 procent år 2003. I antal har kvinnorna emellertid minskat kraftigt under samma period, från 27 300 till 15 700 anställda inom skogsnäringen.

Kapitel 5 – Ägande och inkomstfördelning

Mitt förslag: Jag vill uppmana jord- och skogsbrukets organisationer till att driva frågan om driftsavtal inom lantbruks-hushållen. Det är min övertygelse att det genom en tydligare fördelning av ekonomiska skyldigheter och rättigheter, reglerade i avtal mellan parterna inom lantbruksföretagen, mycket av den könsmissiga snedfördelningen av inkomster och ägande kan undvikas.

Kraftfulla insatser krävs från alla inblandade parter för att komma tillrätta med de stora löneskillnader mellan kvinnor och män som finns inom de areella näringarna. Regeringen bör i sin dialog med myndigheterna kring jämställdhetsarbetet ytterligare betona vikten av en jämställd lönesättning. I detta arbete bör även ingå analys av vilka tjänstebeteckningar kvinnor respektive män ges och hur det i sin tur påverkar lönesättningen. Frågan är även viktig i dialogen med näringslivets parter.

Genussystemets inverkan på lönesättningen inom jord- och skogsbrukssektorn är tydlig. Det som uppfattas som manligt anses viktigare och värderas högre på lantbruksföretaget än det som ses som kvinnligt. Maktordningen visar sig även i lönesättningen eller avsaknaden av löner för många kvinnor. Det har under utredningens gång framkommit att det är mycket vanligt förekommande att lantbrukarkvinnorna inte tar ut någon lön från företaget. Genom att avstå från att ta ut lön avstår hon från eget sparande. Dessutom avstår hon från sjukpenninggrundande inkomst vilket ger låg sjukpenning och från pensionsgrundande inkomst vilket ger låg pension. Det är även för föräldrapenningen nödvändigt att ha en sjukpenninggrundande inkomst. Det allmänna rådet idag är att kvinnan skall ta ut inkomst såsom medhjälpande maka. Detta kräver dock att hon arbetar minst 400 timmar per år inom företaget.

År 2001 var kvinnornas totalinkomst 84 procent av männens inom lantbrukshushållen. Kvinnornas inkomst av näringsverksamhet var en tredjedel av männens medan deras inkomst av tjänst var något högre än männens. Skillnaden i inkomst var störst i ålderskategorierna 30–39 år och över 65 år medan kvinnor i ålderskategorin 50–64 år hade 89 procent av männens totalinkomst. För driftsinriktningarna mjölkkor, trädgårdsväxter och nötkreatur var kvinnornas andel av inkomst av näringsverksamhet störst, cirka 42 procent. Kvinnornas andel av männens totalinkomst inom jordbruket har ökat något mellan 1996 och 2001, från 82 till 84 procent. Samtidigt har andelen av inkomst av näringsverksamhet minskat drastiskt, från 39 till 33 procent av männens inkomster. Detta bortfall har kompensrats med att kvinnornas inkomst av tjänst har ökat kraftigt, från 95 till 102 procent av männens inkomster. Detta innebär att kvinnorna i högre grad sökt sig till inkomstmöjligheter utanför lantbruket under senare delen av 1990-talet och början av 2000-talet.

När jordbruk överförs mellan generationerna är det normalt ett av barnen i syskonskaran som kommer ifråga. Få föräldrar lyckas bygga upp så stora gårdar att de rent faktiskt kan styckas upp på flera barn. Inom den familjebundna generationsväxlingen

dominerar män som övertagare. En av orsakerna till detta är att männen genom att anta de viktigare arbetsuppgifterna på gården, understödda av sina föräldrar, får en starkare position även i fråga om ägandet. Inom skogsbruket har man generellt övergått från ett traditionellt överlåtelsemönster (företrädesrätt för en av sönerna) till ett system där barnen gemensamt övertar fastigheten. Detta erbjuder såväl en möjlighet att hantera jämställdhetsaspekter som ett sätt att lösa andra konflikter och kompensationskrav.

Lantbruket har liksom det övriga samhället påverkats av att antalet skilsmässor ökat stadigt. Även om skilsmässofrekvensen är betydligt lägre inom lantbruket än samhället i övrigt. År 2002 skilde sig cirka 0,8 procent av lantbrukarna medan 1,4 procent av samhällets övriga äktenskap upplöstes. Den allmänna medvetenheten om risken för företagets fortlevnad vid en eventuell skilsmässa är numera stor. Att tvingas lösa ut make/maka kan betyda att gården måste säljas alternativt att stora värden försvinner ur företaget. Målet för många lantbrukare är att gården skall gå vidare inom familjen och fortfarande helst via en man. Som garanti för att företaget inte skall gå slakten ur händerna vid en eventuell skilsmässa används äktenskapsförord flitigt. Antalet äktenskapsförord har ökat kraftigt inom lantbruket de senaste åren. Äktenskapsförord inom lantbruksföretag har som huvudsyfte att skydda företaget. Därför är de ofta mycket ensidigt skrivna och bevakar inte i samma grad den tillkommande maken/makans intressen. Äktenskapsförordet blir med tiden alltför ensidigt och bör skrivas om. Görs inte detta kan det medföra negativa konsekvenser vid exempelvis generationsväxlingar och dödsfall.

Det förekommer på flera håll inom EU en lagstiftning som gynnar förekomsten av driftsavtal inom lantbruket. Dessa avtal tecknas mellan makar, mellan föräldrar och barn eller andra parter involverade i företaget. Avtalen reglerar bland annat fördelningen av arbetsinsatser, inkomster, ägande och av gjorda investeringar mellan parterna. I vissa länder ges även skattereduk-

tion för tecknande av driftsavtal vilket har gjort att intresset för att teckna avtal varit stort.

Kvinnornas löner 2002 var lägre än männens inom jord- och skogsbrukssektorn för samtliga yrkeskategorier och utbildningsnivåer. Det är till exempel mycket stora löneskillnader mellan kvinnliga och manliga agronomer. Manliga agronomer anställda hos en privat arbetsgivare får i genomsnitt 24 000 i ingångslön medan kvinnorna i privat sektor får nöja sig med 21 750 kronor per månad. Även de kvinnliga lantmästarna hade 2003 sämre lön än sina manliga kollegor från samma avgångsår. 2–3 000 kronor lägre lön hade kvinnor i årskurser efter 1979 medan det i de tidigare avgångsklasserna såg än sämre ut. I snitt hade år 2002 jägmästarkvinnorna 89 procent av sina manliga kollegors löner sett på samma avgångsår. Endast tolv procent av de anställda jägmästarna inom större skogsbolag var kvinnor 2003. Dessa hade knappt 73 procent av sina manliga kollegors löner. År 2003 hade de kvinnliga veterinärerna cirka 3 000 kronor lägre medellön än sina manliga kollegor. För avgångsklasser före 1994 var löneskillnaderna 2003 betydligt större, så mycket som cirka 5–7 000 kronor.

Det är endast omkring tolv procent av de lantbrukare som söker finansiellt stöd hos Jordbruksverket som är kvinnor. Ser man till storleken på stöden som utbetalas så är andelen som kommer kvinnor tillgodo än mindre. Endast totalt sju procent av pengarna (för de fem största stöden) går till kvinnor. Lägst är andelen för arealbidrag där kvinnorna får fem procent samt högst när det gäller stöd för ekologisk odling och öppna landskap där kvinnorna står för elva respektive tolv procent. Flertalet jordbruksföretag drivs av män som enskild firma och många kvinnor arbetar i männens företag utan att formellt äga andelar i det. Eftersom ansökan skall undertecknas av den formella ägaren eller av behörig firmatecknare osynliggörs många kvinnliga företagare vid själva ansökningsförfarandet.

Mindre än fem procent av världens banktillgångar och bankkrediter innehas av kvinnor. Kvinnor får tillgång till knappt tio procent av de regionalpolitiska anslagen till landsbygdsstöd och

bara 14 procent av ALMI:s krediter, 40 procent när det gäller lån till jord- och skogsbruk, gavs till kvinnor 2003.

Kapitel 6 – Makt och inflytande

Mitt förslag: Den statliga revisionen måste stärka sin kontroll av jämställdhetsarbetet inom myndighetsvärlden. Det är nödvändigt att kontrollera att jämställdhetsintegreringen av myndigheterna genomförs.

Regeringen bör intensifiera dialogen med myndigheterna vad gäller jämställdhetsintegreringen på dessa. Det har visat sig att tillämpningen av jämställdhetslagen skiljer sig mycket åt mellan myndigheterna och det finns exempel där insatserna inom jämställdhetsområdet fått mycket ringa genomslag i verksamheten. Specifika målsättningar med uppföljningskrav bör därför förstärkas i regeringens dialog med myndigheterna och framgå tydligt av regleringsbrev.

En tjänsteman på Jordbruksdepartementet tilldelas jämställdhetsfrågorna som ett tydligt uppdrag i tjänsten varför en del av arbetstiden avsätts. Detta krävs för att ge frågan tillräcklig prioritet och för att bygga upp nödvändig kompetens inom området. Tjänstemannen bör, förutom att fungera som samordnare av jämställdhetsintegreringen på departementet, även utgöra kontaktperson gentemot sektorns myndigheter i jämställdhetsfrågor samt delta i det nordiska samarbetet inom jord- och skogsbrukssektorn. Kontakt bör även tas med jordbruksnäringens organisationer för att upprätta ett samarbete när det gäller jämställdhetsintegrering inom sektorn.

En tjänsteman på Näringsdepartementets enhet för energi, skog och basindustri bör tilldelas ansvaret för jämställdhetsfrågorna inom skogsnäringen som del av en ordinarie tjänst. Detta krävs för att ge frågan tillräcklig prioritet och för att bygga upp nödvändig kompetens inom området. Tjänstemannen bör, förutom att fungera som samordnare av jämställdhetsintegreringen inom enheten, även utgöra kontaktperson

gentemot Skogsvårdsorganisationen i jämställdhetsfrågor. Kontakt bör även tas med skogsnäringens organisationer för att upprätta ett konstruktivt samarbete när det gäller jämställdhetsintegrering inom sektorn.

I regleringsbrevet avseende Skogsstyrelsen bör skrivas in att redovisningen av verksamheten skall vara könsuppdelad i de fall detta är möjligt. Bland annat gäller detta rådgivningsinsatser och fördelningen av statligt stöd. Tydliga och mätbara jämställdhetsmål bör även framgå av regleringsbrevet vad gäller kompetensförsörjning.

Underrepresentationen av kvinnor bland lantbruksdirektörerna och underrepresentationen av män bland jämställdhetsdirektörerna på länsstyrelserna bör åtgärdas. Detsamma gäller för undercheferna på de flesta lantbruksenheterna. Regeringen bör i sin årliga dialog med länsstyrelserna kommunicera behovet av att komma tillrätta med den könsmissiga snedfördelningen. Ett mål om detta kan även inskrivas i regleringsbrevet avseende länsstyrelserna.

Länsstyrelsernas lantbruksenheter har stor betydelse för den praktiska tillämpningen av jordbrukspolitiken och utgör en viktig kontaktyta gentemot både kvinnor och män inom lantbrukssektorn. Samtidigt skiljer sig synsätt och arbetssätt mycket åt mellan länen. Det bör därför utarbetas en gemensam policy kring hur jämställdheten bäst integreras i verksamheten och den bör gälla lika på samtliga lantbruksenheter. Indikatorer för jämställdheten bör identifieras gemensamt så att en jämförelse mellan länsstyrelserna låter sig göras.

På lantbruksenheterna är man inte alltid medvetna om att det föreligger krav på att statistik skall vara könsuppdelad enligt statistikförordningen. Regeringen bör påpeka detta i sina kontakter med myndigheterna. De stöd där statistiken idag är könsuppdelad bör årligen analyseras. Målsättningar bör tas fram för vilken fördelning av stöden man önskar uppnå. Jämförelse bör sedan ske mellan länen med avseende på resultat och val av metod med mera.

Jag föreslår att länsstyrelserna kartlägger och samlar gemensam information till kvinnliga företagare genom samarbete med aktörer i länen. Kvinnor kan ha svårt att veta vem som är huvudman/samordnare för satsningar för kvinnligt företagande och till vem det är lämpligt att vända sig för information. Länsstyrelserna uppmanas även dela med sig sinsemellan av goda erfarenheter (best practice) vad gäller kvinnosatsningar (se även kapitel 9).

Kontinuerliga kontakter mellan jämställdhetsexperterna och lantbruksenheterna bör även fortsättningsvis skapas. Kontakten mellan länsstyrelsernas lantbruksenheter och jämställdhetsexperterna har varit alltför sporadisk hittills, med vissa verksamheter och län undantagna. Ett fåtal län har startat utbildningar på senare tid. Regleringsbrevets krav på inarbetande av jämställdhetsfrågorna, inför år 2004, har satt fokus på jämställdhet vilket är en bra början.

Regeringen bör i sin dialog med företagen inom jord- och skogsbrukssektorn uppmana till att kvinnors kompetens inom sektorn tas tillvara på ett bättre sätt än vad som är fallet idag. Vidare bör på lämpligt sätt uppmärksammas att företagen inom sektorn brister vad gäller jämställdhetsplaner och i övrigt även fortsättningsvis betona vikten av att de följer jämställdhetslagen.

De myndigheter som har ingått i utredningens kartläggning vad gäller jämställdhetsarbetet uppvisar skiftande kvalitet framförallt vad gäller jämställdhetsplan. Det har framkommit att några myndigheter helt saknat jämställdhetsplan och att andra myndigheter haft stora brister i utformningen. Det är anmärkningsvärt att detta inte lett till påpekanden från regeringen. Ej heller har den statliga revisionen uppmärksammat bristerna vilket visar på behov av utökad granskning av jämställdhetsarbetet inom myndighetsvärlden.

Övriga myndigheters jämställdhetsplaner brister i många fall vad gäller könsuppdelad statistik för att mäta jämställdheten.

Följden blir således att det saknas mätbara mål och uppföljningsmöjligheter.

Kvinnor är fortfarande starkt underrepresenterade i styrelser, på ledande befattningar i lantbrukets ekonomiska föreningar, deras dotterbolag, LRF liksom i hela livsmedelsbranschen. Samtidigt ökar andelen kvinnliga medlemmar i LRF och 2004 uppgår de till 52 700. Detta motsvarar 34 procent av medlemsantalet. Att kvinnor som intressenter i LRF ökat så kraftigt i andel borde även medföra krav på anpassning av organisationen. I detta avseende har LRF inte lyckats ännu trots att medvetenheten om problemet tilltar.

Kapitel 7 – Informella hinder och strukturer

Mitt förslag: Jag vill uppmana företag/organisationer och myndigheter till att utforma riktlinjer för representation och personalvård vilka innebär att kvinnor och män kan delta på lika villkor. Viktigt är att komma tillrätta med de utestängande mekanismer som, enligt vad utredningen erfarit, råder gentemot kvinnor inom jord- och skogsbrukssektorn. Att finna åtgärder för att komma tillrätta med de nackdelar som informella hinder och strukturer innebär för kvinnor inom jord- och skogsbrukssektorn är inte någon lätt uppgift. En utgångspunkt i arbetet med detta är att göra hindren synliga och medvetandegöra de inblandade.

Under utredningens gång har framkommit att jord- och skogsbruk fortfarande är mycket maskulint präglade sektorer och de kvinnor som befinner sig inom dem i allmänhet har att välja på att acceptera vissa inslag och anamma dem eller att inte kunna verka inom dem. Det har dock skett stora förbättringar vad gäller utestängande mekanismer gentemot kvinnor. De tidigare så vanligt förekommande "bastunätverken" rapporteras på många håll vara upplösta, framförallt inom myndighetsvärlden. Så kallade "bastuträffar" är dock fortfarande vanliga, särskilt

inom skogsnäringen. En företeelse som på ett effektivt sätt utesluter kvinnor är jakten vilken emellertid är mycket starkt förankrad inom jord- och skogsbruket samt i många fall en viktig del av verksamheten.

Det patriarkala arvsmonstret har bibehållits i stort sett intakt inom lantbruket trots att samhället i övrigt förespråkar en könsneutral ordning. Mycket av genusordningen går att förklara genom arbetsfördelningen på gården. Ett område där kvinnans frigörelse har slagit igenom även inom lantbruket är förvärvsarbetet. Många kvinnor försörjer inte bara familjen genom lönearbete utanför gården utan ger även bidrag till finansiering av densamma. Den höga graden av förvärvsarbete bland kvinnor inom lantbruket är också resultatet av en hög utbildningsnivå jämfört med männen. Tendensen är att manliga lantbrukare gifter sig med kvinnor med högre utbildning vilket bidrar till att det även framdeles kommer att vara kvinnorna som förvärvsarbetar utanför gården.

40 procent av de kvinnliga skogsägarna känner att de aldrig, sällan eller ibland får ett fullvärdigt bemötande från manliga skogsägare. Att de kvinnliga skogsägarna känner sig annorlunda bemötta i skogliga sammanhang på grund av att de är kvinna pekar på att många kvinnor inte kan vistas i skogliga sammanhang på ett för dem naturligt sätt. Största anledningen till detta är att de har känt sig osynliggjorda och inte blivit tagna på allvar eller fått för mycket uppmärksamhet på grund av sitt kön. Sammantaget är bristande kunskap inom skogliga frågor ett återkommande problem bland de kvinnliga skogsägarna. Vad som skrivs i skogspressen, vilket utrymme kvinnliga skogsägare får samt vilken bild som förmedlas av kvinnliga skogsägare kan vara en bidragande förklaring till hur de uppfattas av manliga skogsägare.

Antalet skogsutbildade kvinnor som lämnade sektorn ökade kraftigt under mitten av 90-talet. 60 procent av kvinnorna och 38 procent av männen uppgav, enligt en undersökning, att de funderat på att byta arbete. Kvinnorna angav i hög grad familjeskäl medan lönen i många fall hade varit avgörande för männen.

Vidare fanns könsskillnader i hur man upplevde att man utvecklades inom arbetet, där kvinnorna var mer negativa. Kvinnorna upplevde också en lägre grad av möjlighet till inflytande över planeringen av sitt arbete. 40 procent av kvinnorna och bara två procent av männen hade känt sig negativt särbehandlade på grund av sitt kön. elva procent av kvinnorna och tre procent av männen uppgav att det på arbetet ibland förekom sexuella anspelningar som kändes kränkande eller besvärande.

Kapitel 8 – Utbildning och forskning

Mitt förslag: Det krävs enligt min mening utökad forskning vad gäller relevanta och valida indikatorer samt kriterier på jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn. Ett utökat arbete kring metodutveckling skulle med all sannolikhet påskynda jämställdhetsarbetet inom sektorn.

Utredningen noterar att det krävs ytterligare åtgärder för att komma tillrätta med den sneda könsfördelningen inom SLU:s utbildningar. Det har redan uppmärksammats av SLU och enligt vad utredningen erfarit pågår arbetet med att utjämna könsfördelningen inom utbildningarna sedan en tid.

När det gäller högre utbildning inom jord- och skogsbruk är Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) huvudman. Inom i stort sett samtliga utbildningar är de kvinnliga studenterna i majoritet och totalt utgjorde kvinnorna 63 procent av de antagna hösten 2003. Endast de skogliga utbildningarna, ekonomiinriktningen på agronomutbildningen, civilingenjör energisystem och lantmästarutbildningen har kvinnorna i minoritet. Kvinnorna utgör 22 procent av lantmästarstudenterna, 28 procent av skogsingenjörerna och 31 procent av jägmästarstudenterna (skoglig magisterexamen). Inom många av SLU:s utbildningar är de kvinnliga studenterna mycket dominerande i antal. Detta gäller samtliga utbildningar med djurinriktning där de utgör cirka 90 procent, landskapsutbildningarna, alla agronominriktningar utom eko-

nomi, hortonomutbildningen och naturresursutbildningen. Under 2003 hade SLU 863 registrerade forskarstuderande varav 165 nyantagna. Könsfördelningen var jämn. Cirka två tredjedelar av doktoranderna 2003 hade doktorandanställning och endast fem procent hade utbildningsbidrag. 56 procent av innehavarna av doktorandanställningar under 2003 var kvinnor. Inom forskar- och lärarkategorierna dominerar männen (69 respektive 65 %) medan det är högre andel kvinnor (61 %) bland den tekniska och administrativa personalen.

Kapitel 9 – Best practice

Mitt förslag: Regeringen bör i samarbete med jord- och skogsbruksnäringen samordna information om projekt inom landsbygdsutveckling och kvinnligt företagande på landsbygden. Ett lämpligt första steg är att skapa en gemensam hemsida där intressenter fortlöpande kan ta del av det samlade utbudet inom sektorn. För denna kan lämpligen LRF Kvinnor ansvara, med stöd både finansiellt och personellt från departement och myndigheter.

En entreprenörskultur behöver stimuleras, särskilt bland de unga. Det bör ske genom att företagandet befrämjas i läroplaner, liksom det görs i Danmark och genom att regeringen verkar för en positivare syn på företagande.

Framtidens nycklar är ett så kallat Equalprojekt vilket drivs i samarbete mellan LRF, NUTEK och NRC (Nationellt Resurs-Centrum för kvinnor) med LRF Kvinnor som initiativtagare. Projektet som inleddes under 2003 bygger på ett brett, nationellt partnerskap vilket samarbetar med andra länder i Europa. Det genomförs även lokala aktiviteter i fem projektlän; Skåne, Östergötland, Jönköping, Jämtland och Norrbotten.

Livslångt Lärande Längs Livsmedelskedjan i Skåne (5L) inleddes under 2000 och leds av ett utvecklingspartnerskap. Utgångspunkten är livsmedelskedjan från primärproduktion,

förädlingsindustri, handel och restaurang till konsument. Detta projekt, som är ett Equalprojekt, skall främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen.

Utbildningsdepartementet i Danmark har inrättat ett program för att främja entreprenörskap i utbildningssystemet. Unga danskar har utbildats i entreprenörskap – från grundskola till högskola och yrkesutbildning. En utvärdering av programmet har visat att de elever som har genomgått utbildningen har fått betydligt större motivation att starta eget.

I Emmaboda kommun drivs projektet Be Bo Landsbygd där kommunen har anställt en inflyttningssamordnare för att åstadkomma inflyttning till bygden. De presumtiva inflyttarna får hjälp med boende, arbete, barnsomsorg, utbildning, kommunikationer, fritid, företagsstart med mera.

På Sveriges lantbruksuniversitet (Alnarp) pågår ett projekt med ”rådslag” vilka skall genomföras på kommunal nivå i syfte att finna förutsättningar för samverkan – partnerskap – kring lämplig utveckling av landsbygden. Med begreppet rådslag avses en förberedd, organiserad och strukturerad dialog mellan en rad olika intressenter inom ett geografiskt område.

Hållbara bygder, landsbygdens resurser i uthållig utveckling, är ett projekt som går ut på att visa hur en uthållig utveckling kan åstadkommas på landsbygden baserat främst på bygdens naturgivna och förnybara resurser. Hållbara bygder skall också visa vägen för en förnyelse av landsbygdspolitiken. Satsningen finansieras huvudsakligen med medel från Miljö- och Landsbygdsutvecklingsprogrammet.

De flesta av ALMI:s bolag har idag en särskild person med ansvar för kvinnors företagande. De samarbetar med andra instanser vilka arbetar inom samma område, såsom kommuner, länsstyrelser, resurscentra för kvinnor, lokala kooperativa utvecklingscentra, nyföretagarcentra etcetera. ALMI har också sedan flera år riktade insatser och specifika projekt för att utveckla och synliggöra kvinnors företagande.

Finnvera Abp i Finland är ett specialfinansieringsbolag som genom att erbjuda finansieringstjänster och exportgarantier utvecklar finländsk företagsverksamhet. En av produkterna är företagarlån till kvinnor för grundande och utveckling av företag som ägs och leds av kvinnor. Lånebelopp är mellan 3 500 och 35 000 euro. Räntan på lånet innehåller statens räntestöd. Lånetiden är 5 år, av vilka det första kan vara amorteringsfritt.

I Tyskland driver Deutsche Ausgleichsbank ett såddkapitalprogram ("Startgeld"). Detta program erbjuder finansiering på upp till 50 000 Euro per projekt. Programmet är också öppet för den som startar "deltidsföretag", vilket är en särskild hjälp för kvinnor med familj som önskar göra en gradvis övergång till att bli egenföretagare.

Kapitel 10 – Samarbetet inom Nordiska Rådet

Jämställdhetsplanen för jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska ministerrådet antogs i december 2000 och reviderades 2002. På operativ nivå har NÄJS (Nordiska Ämbetsmannakommittén för Jord- och Skogsbrukssektorn) ansvar för att målsättningarna uppfylls medan ministerrådet har det politiska ansvaret. Inom NÄJS har tillsatts en expertgrupp med en representant från vardera landet vilken har som uppgift att utarbeta konkreta förslag för implementering av jämställdhetsplanen med utgångspunkt från den implementeringsplan som togs i september 2002. Under 2002 gjordes på uppdrag av NÄJS en konsultrapport om Gender Mainstreaming i jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska ministerrådet vilken visade att kvinnorna var underrepresenterade i de olika beslutsorganen inom sektorn. Störst var snedfördelningen inom NÄJS. Kvinnorna var klart i minoritet bland ordförande, projektledare och kontaktpersoner. Kvinnorna var dock välrepresenterade i projektgrupper och ledningen av program. Vad gäller fördelning av forskningsmedel samt beviljande av projektmedel visade det sig att bara 24 procent av projekten beviljades till kvinnor och männen fick i

genomsnitt 134 000 danska kronor mer per projekt än kvinnorna.

Kapitel 11 – Jämställdhetsarbetet inom EU

Mitt förslag: Sverige bör arbeta aktivt för att EU:s samtliga politiska beslut föregås av en analys av effekterna för jämställdheten. Detta gäller även den nationella tillämpningen av politiken där Sverige bör föregå med gott exempel. Vidare bör Sverige verka för att samtliga beslutsfattare inom EU:s jordbruksområde får utbildning i genusfrågor.

Sverige bör arbeta för att landsbygdskvinnorna får större del av Equalprogrammets medel än vad som är fallet. Det är lämpligt att regeringen undersöker denna fråga vidare och uppmärksammar problemet med landsbygdskvinnors undanskymdhet inom Equal.

Jämställdhetsarbetet inom EU:s gemensamma jordbrukspolitik har pågått inom ramen för krav på ekonomisk tillväxt och pågående reformering av den gemensamma jordbrukspolitik som främsta ledstjärnor snarare än jämställdhetsintegrering. Dock beslutade rådet för jordbruk under det spanska ordförandeskapet 2002 att integrera jämställdhetsperspektivet i verksamheten. Slutsatserna som drogs vid detta tillfälle var att kvinnor på landsbygden inom EU inte berörts i samma omfattning av jämställdhetsarbetet som samhällets övriga kvinnor. Rådet konstaterade att det, trots att 37 procent av dem som arbetade inom jordbruket i EU 2002 var kvinnor, fortfarande var en mycket mansdominerad värld. Det är till exempel i huvudsak män som får produktionsstöd från strukturfonderna. Rådet hävdade också att alla som utövar jordbrukaryrket och som deltar i driften av företaget borde ges en reell status som jordbrukare men tillade att detta är en mycket känslig och komplicerad fråga eftersom situationerna är så olika. Rådet noterade även att det är ett stort problem att landsbygdskvinnor lämnar familj jordbruket och tar

anställning som löntagare inom servicesektorn. Detta har lett kommissionen till att ändra sin politik i avsikt att stärka landsbygdskvinnornas roll (LEADER+ bland annat).

Rådet antog 1986 ett direktiv (86/613/EEG) om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap. Direktivet omfattar även, i artikel 2 b, makar som inte är anställda eller delägare men som deltar i företagets verksamhet. Direktivet har knappast lett till någon förbättring av situationen för makor och makar till egenföretagare vad gäller deras arbete och rätt till tillfredsställande social trygghet. Det har därför framförts åsikter om att direktivet skulle göras mer bindande.

Kapitel 12 – Miljö- och landsbygdsprogrammet

Mitt förslag: Det bör utarbetas jämförelsetal inom programmet för att mäta jämställdhetseffekterna. Dessa skall sedan användas för att underlätta analysen av vilka konsekvenser olika tillämpningar får. Jag vill uppmana till att särskilt beakta programmets måluppfyllelse ur ett jämställdhetsperspektiv. I halvtidsutvärderingen saknades helt förslag på åtgärder avseende jämställdheten i programmets genomförande.

Den sociala dimensionen bör ytterligare förstärkas i Miljö- och landsbygdsprogrammet, särskilt ur ett jämställdhetsperspektiv. Många kvinnor deltar i programmet utan att stå som ägare till företag. Dessa bör på ett bättre sätt synliggöras samt informeras om innebörden av obetalt arbete och av att inte stå som ägare.

Inom kompetensutvecklingen och flera av åtgärderna inom Insatsområde II finns fastslagna prioriteringar för att främja jämställdhet. Dessa går ut på att kvinnor prioriteras i stödprocessen eller genom riktade kurser och andra utbildningar. Inom investeringsstödet är andelen kvinnor totalt sett låg. Inom kom-

petensutvecklingen (KULM, K2 och Grönare Skog) har prioriteringarna lyckats bäst inom den del som avser K2. Där uppgick andelen kvinnliga deltagare till 42 procent. Detta skall jämföras med andelen kvinnor inom jordbruket på 33 procent. Verksamheten inom K2 har inriktats på områden, där kvinnor generellt sett är mer representerade än män, till exempel turism. Vad som också troligtvis spelar en stor roll är att K2-aktiviteterna redan från början omfattade ett krav på att jämställdhetsfrågor skulle beaktas. Inom Mål 1 har andelen kvinnliga deltagare inom insatserna för kompetensutveckling i genomsnitt uppgått till 29 procent. I de åtgärder för utvärdering och övervakning som föreslås vid halvtidsutvärderingen saknas helt åtgärder som har bäring på jämställdheten.

Kapitel 13 – Leader+

Mitt förslag: Glesbygdverket bör få i uppdrag att utarbeta en jämställdhetsstrategi för Leader+ i Sverige. Denna bör innehålla tydliga målsättningar samt planer för hur dessa uppnås. Vikt skall läggas vid att ta fram mätbara indikatorer och att utarbeta rutiner för hur dessa följs upp. Jag vill instämma i Glesbygdverkets bedömning att det är av stor vikt att aktörer i Sverige håller sig väl informerade om Leadermetoden och ligger i framkant vad gäller bevakning härvidlag. Denna metod kommer av allt att döma att spela en central roll i EU:s framtida landsbygds politik.

Parallellt med avvecklingen av EU:s jordbruksstöd driver EU en förändring där man sätter bygden i fokus i stället för branschen. De långsiktiga planerna är att fondmedel överförs till en bredare regionalpolitik i takt med att jordbruket avregleras. De signaler som EU sänder i fråga om framtidens landsbygds politik ger vid handen att bland annat Leadermetoden kommer att spela en mer central roll än vad den hittills gjort. Sammantaget visar halvtidsutvärderingen av det svenska programmet att nära 8 500 kvinnor

och män medverkat i projektens genomförande. Av dessa var omkring 52 procent kvinnor och 48 procent män. Vid utvärderingen framkom också att jämställdhet inte uppfattats som en prioriterad fråga. Mycket få av dem som varit inblandade i projekten har över huvudtaget funderat kring frågor om problem kring jämställdhet, visade det sig vid intervjuer. Detta trots att det är ett av de fem horisontella uppgifterna; jämställdhet, integration, ungdomar, miljö och sysselsättning. En av slutsatserna vid halvtidsutvärderingen var att det bör utarbetas tydligare direktiv om hur de horisontella målen skall mätas och följas upp.

1 Inledning

1.1 Uppdraget

Jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska Ministerrådet fastställde år 2000 sin första jämställdhetsplan, vilken reviderades 2002. Nordiska ämbetsmannakommittén för jord- och skogsbruksfrågor (NÅJS) har sedan dess vidareutvecklat denna plan. Det är nu angeläget att den genomförs nationellt i de nordiska länderna och det kunskapsmaterial som utredningen presenterar i föreliggande betänkande är därför avsett att underlätta genomförandet.

I uppdraget till denna utredning framgår att utredaren skall kartlägga representationen av kvinnor och män i styrelser, kommittéer och arbetsgrupper inom jord- och skogsbruket. Detta skall även innehålla en analys av vilka hindren för ökad kvinnlig representation är. Utredaren skall även föreslå åtgärder härvidlag. Uppdraget innebär även att analysera informella hinder och strukturer samt hur partnerskap och grupper inom sektorn bildas.

Utredaren skall sammanställa statistik som belyser kvinnors och mäns situation på landsbygden. En kartläggning och analys av strukturen i lantbrukshushållen skall även göras. Förslag för att uppnå jämställdhetsmålen skall lämnas. Betänkandet skall även innehålla en analys av i vilken utsträckning kvinnor respektive män erhåller ekonomiskt stöd, krediter och lån för investeringar i eget företagande. Eventuella skillnader skall analyseras och förslag till åtgärder lämnas.

Utredaren skall lämna förslag på hur kunskapsöverföring och utbyte av ”best practice” kan förbättras. I arbetet skall beaktas det arbete som pågår i Nordiska ministerrådet, jordbruksrådets slutsatser i maj 2002, halvtidsöversynen av miljö- och landsbygdsprogrammet samt gemenskapsinitiativet Leader+.

Slutligen skall utredaren komma med övergripande förslag till åtgärder för jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn föranledda av utredningsresultatet.

1.2 Utredningens arbete

Uppdraget har utförts såsom enmansutredning, utan förordnade experter och referensgrupp. Utredningen har fört diskussioner med en rad nyckelpersoner inom jord- och skogsbrukssektorn, insatta i frågeställningar kring genus, jämställdhet och kvinnors villkor. Det har också tagits in synpunkter från berörda myndigheter och organisationer inom sektorn.

Utredningen har besökt Jordbruksverket, Glesbygdsverket, Statistiska Centralbyrån, Skogsstyrelsen och Länsstyrelsen i Skåne län. Forskare på Sveriges Lantbruksuniversitet, Lunds universitet, ekonomihögskolan i Växjö och Wageningen University, Nederländerna, har konsulterats och betänkandet bygger delvis på forskningsmaterial härifrån. En lång rad kvinnliga nätverk har deltagit med sina synpunkter, däribland LRF Kvinnor och Skogsägarkvinnorna. Utredningen deltog vid ett seminarium om jämställdhet i Skellefteå. Diskussioner har förts med följande företag engagerade i kvinnligt företagande: Hushållningssällskapet Malmöhus och ALMI företagspartner i Malmö. Därutöver har utredningen fört diskussioner med LRF Konsult i Malmö.

Enkäter har skickats till samtliga lantbruksdirektörer och jämställdhetsexperter på länsstyrelserna. Utöver detta har en enkätundersökning genomförts bland alla företag inom jord- och skogsbrukssektorn med över 50 anställda.

Utredningen bygger till stor del på statistiskt material framtaget av bland andra Statistiska centralbyrån, Jordbruksverket, Skogsstyrelsen och Glesbygdsverket.

Härutöver har tagits kontakt med personer knutna till arbetet vad gäller jämställdhet inom Nordiska Ämbetsmannakommittén för Jord- och skogsbrukssektorn.

Analys av förhållandena mellan kvinnor och män inom jord- och skogsbrukssektorn visar på brister som i många fall beror på strukturer som utredningen inte kan påverka genom förslagsställan. Jag har därför avstått från att lägga förslag på flera olika områden.

1.3 Disposition av betänkandet

Betänkandet innehåller 13 kapitel vilka har något olika karaktär sinsemellan. Kapitel ett och två innehåller en genomgång av bakgrunden och motivet för uppdraget, jämställdhetsarbetet i allmänhet och utvecklingen inom jord- och skogsbrukssektorn fram till idag. I kapitel tre beskrivs kvinnors och mäns villkor på landsbygden samt företagandet i kombination med jord- och skogsbruk. I kapitel fyra följer en genomgång av statistik för att beskriva kvinnor och mäns situation inom jord- och skogsbruksnäringen. Kapitel fem innehåller statistik över inkomstfördelningen inom sektorn. I det behandlas också frågor om ägande, arv och social trygghet. I kapitel sex görs en genomgång av kvinnlig representation inom offentlig verksamhet, näringsliv och föreningsliv. I detta ingår även två enkätundersökningar, en riktad till länsstyrelserna och en riktad till företag inom jord- och skogsbrukssektorn. Sedan följer kapitel sju med en genomgång av informella hinder och strukturer inom de areella näringarna samt organisationer och nätverk verksamma inom området. I kapitel åtta behandlas könsfördelningen, framförallt inom de högre utbildningarna. I det kapitlet redovisas också könsuppdelad statistik över utbildningsnivån i Sverige. Kapitel nio innehåller en beskrivning av ett urval av arbetsmetoder och projekt inom området jämställdhet, kvinnligt företagande med mera,

vilka utredningen kommit i kontakt med. Därefter följer i kapitel tio en genomgång av jämställdhetsarbetet inom Nordiska rådet vad gäller jord- och skogsbrukssektorn. I kapitel elva beskrivs jämställdhetsarbetet inom EU i korthet, vilket inkluderar gemenskapsinitiativet Equal. Dessutom kommenteras implementeringen av EU:s jordbruksreform i Sverige (MTR). Kapitel tolv innehåller en genomgång av halvtidsutvärderingen av miljö- och landsbygdsprogrammet samt en lägesbeskrivning. Slutligen beskrivs i kapitel 13 gemenskapsinitiativet Leader+. Bilaga ett innehåller utredningens uppdrag. Bilaga två och tre innehåller enkätutskick till länsstyrelser och företag inom jord- och skogsbrukssektorn.

1.4 Bakgrund

Endast en liten del av jordens tillgångar i form av mark och finansiella resurser ägs eller kontrolleras av kvinnor. Dock är i många av världens länder merparten av livsmedelsproducenterna kvinnor. Trots detta förbises ofta kvinnors roll i insatser som rör jordbruk och livsmedel, både nationellt och internationellt.

Kvinnors nätverk inom området är ofta starka och baseras på sociala relationer. Mäns nätverk och sociala kapital är ofta ännu starkare eftersom det bottnar i och fokuserar på ekonomiska resurser.

Kvinnor betecknas som sårbara, med en underliggande föreställning om kvinnors svaghet och de ses sällan som motorer i utvecklingen. Kvinnors sårbarhet är dock inte en medfödd egenskap utan en konsekvens av århundraden av diskriminering, förtryck, nedsättande attityder och fysiska övergrepp.

Kvinnor problematiseras när det i själva verket ofta handlar om den diskriminering som fråntagit kvinnor de rättigheter som män har: Rätten till lön, rätten till ägande och medbestämmande. Föreställningar om kvinnors underordning liksom kvinnors brist på ekonomiska tillgångar är huvudorsaken till kvinnors brist på makt och inflytande världen över.

I Sverige har vi kommit långt när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Trots detta återstår mycket arbete inom en mängd områden. Bristen på jämställdhet mellan kvinnor och män är fortfarande märkbar i samhället, arbetslivet och politiken. Trots att trenden är positiv för kvinnor i fråga om utbildning och kompetens, arbetslagstiftning och arbetsmarknad så har till exempel nivån på kvinnors arbetslöshet förblivit hög på många håll.

Det är inte moraliskt acceptabelt att utvecklingen tillgodoser behoven hos män mer än hos kvinnor. Ur kvinnors synvinkel är det självklart att all utveckling måste ta hänsyn till deras situation samt inriktas på att avhjälpa den nuvarande obalansen av tillgång till resurser mellan kvinnor och män. Det handlar om rättvisa i samhället.

Att praktisera jämställdhet mellan könen är nödvändigt för alla som vill förbättra villkoren internationellt, nationellt, i en region eller ett lokalsamhälle. Först då får åtgärderna bredd och har en mer varaktig inverkan på samhälle och ekonomi. Jämställdhet är betydelsefull också med tanke på de knappa resurser som avsätts för utveckling (i förhållande till behoven). När behoven ökar och resurserna minskar är det lätt att inse att om fler kvinnor aktivt deltar i arbetsliv och samhällsutveckling så får utvecklingsinsatserna långsiktiga och hållbara effekter. Därför är införlivandet av ett jämställdhetsperspektiv i lokal och regional utveckling nu en prioriterad fråga i många länder också inom EU och i Europasamarbetet, eller som det heter i 1995 års UNDP Human Development Report: ”Mänsklig utveckling är omöjlig utan jämställdhet mellan könen. Så länge kvinnor är utestängda från utvecklingsprocessen kommer utvecklingen att förbli svag och ensidig. Hållbar mänsklig utveckling innebär att utvecklingsparadigmet bekönas”.

”Sanningen är att vi inte längre har råd att vara patriarkala, sexistiska och diskriminerande. För att kunna skapa ekonomisk utveckling behöver vi social utveckling. För att åstadkomma en konkurrenskraftig svensk företagsamhet är vi i desperat behov av kvinnors arbete, kreativitet och beslutsfattande kapacitet.” (Men

on Men. Eight Swedish Men's Personal Views on Equality, Masculinity and Parenthood)

De flesta organisationer och myndigheter inom EU som ägnar sig åt utveckling på lokal eller regional nivå brukar på ett eller annat sätt ta hänsyn till kvinnor. De är medvetna om att alltför få kvinnor är engagerade i utvecklingsprocessen och att specifikt kvinnliga behov inte tillfredsställs. De anordnar då särskilda åtgärder för kvinnor av typen kurser, uppmuntran till att starta eget med mera. Sådana initiativ är viktiga men otillräckliga för att synliggöra de nackdelar och begränsningar som kvinnor ställs inför. De flesta kvinnoprojekten har en liten budget och får därför minimal inverkan i relation till de verkliga behoven. Dessutom är tanken bakom många kvinnoprojekt att det går att lösa begränsningarna i kvinnornas situation genom att enbart fokusera på kvinnor. Så är dock inte fallet. Kvinnors förmåga att delta i och dra nytta av utvecklingen minskar när den gängse synen huvudsakligen utgår från männen. "Könsblinda" ekonomiska reformprogram, jordbruksutveckling, utbildning med mera tenderar enligt bland annat Världsbanken att missa, eller direkt missgynna kvinnor.

1.5 Varför jämställdhet inom jord- och skogsbruk

De areella näringarna har mycket stor betydelse i utvecklings-sammanhang och ur regionalpolitisk synpunkt. De står för livs-medelsproduktion, råvaruproduktion till industrin, exportnetto, landskapsvård och därmed välfärd generellt sett. Det är emellertid en sektor som halkat efter den allmänna utvecklingen inom jämställdhetsområdet. Detta är oroande, eftersom hur väl man lyckas med jämställdhetsarbetet i glesbygd i allmänhet är mer avgörande för lokalsamhällets överlevnad än vad som är fallet för tätorter. I tätorterna har det inte så avgörande betydelse för överlevnaden men är förstås viktigt ur andra aspekter.

Samhället har och har historiskt haft ett mycket ringa inflytande över utvecklingen inom jord- och skogsbrukssektorn. En av orsakerna är att lagstiftningen främst varit inriktad på jäm-

ställdhet inom arbetslivet och för dess arbetstagare. Huvuddelen av dem som verkar inom sektorn jord- och skogsbruk har inte rollen av anställd utan är egen företagare eller familjemedlem.

Det finns naturligtvis ett antal områden där även denna grupp påverkats av samhällets strävan efter jämställdhet. Ett av dessa är den förbättrade samhällsservice som gjort det möjligt även för lantbruksföretagare att ta del av barnomsorg, kommunikationer och utbildning med mera. Ett annat är möjligheter till samhälleligt stöd för företagande vilket gjort det möjligt för många kvinnor att vidga sina inkomstmöjligheter i kombination med lantbruk.

Dock får många kvinnor inom jord- och skogsbruk ingen eller ringa del av semesterlagstiftning, sjukförsäkringssystem, arbetslöshetsförsäkring och pensioner. Under perioder har det existerat husmoderssemester, skördedagis och stöd till avbytarverksamhet för att möjliggöra semester. Detta är emellertid uppgifter som samhället inte ansett sig förpliktigt till längre. Stöden ges istället direkt till lantbruksverksamheten och det är genom en god lönsamhet allmänt inom produktionen som en acceptabel social nivå skall upprätthållas. Detsamma gäller inom skogen där samhällets engagemang främst är inriktat på utbildning och information till kvinnor inom sektorn. Politiken kan sägas ha som metod att fungera som hjälp till självhjälp.

Situationen för kvinnorna inom jord- och skogsbrukssektorn är på intet sätt unik i vårt land. Liknande villkor gäller för många egenföretagare och dessas familjemedlemmar vilka ofta kan ha en stor del av sin sysselsättning i företaget utan att för den skull få inkomst därigenom eller få del av försäkringssystemen. Det är vanligt att kvinnor tar en större del av ansvaret för hushållsarbetet för att möjliggöra för mannen att driva företaget.

Det arbete som i synnerhet är "kvinnors arbete" definieras ofta som "icke-ekonomiskt", trots att ingen ekonomi skulle fungera det förutan. Ett grundläggande problem för kvinnorna är det sätt på vilket ekonomin definieras, både vad gäller ekonomisk analys och i vardagligt tal. Ekonomin definieras primärt genom verksamheter som företas för att tjäna pengar. Kvinnors

arbete betecknas huvudsakligen som reproduktivt och männens som produktivt, om man ser det ur ett globalt perspektiv. Det finns en generell föreställning om männen som försörjare. Som många forskare har påpekat så utelämnar dessa snäva definitioner av ekonomin allt det obetalda arbete som kvinnor uträttar på familj jordbruk och i småföretag samt det arbete de utför i egen- skap av mödrar, hustrur och döttrar som förväntas av samhället att ta hand om andra.

Ökad jämställdhet mellan kvinnor och män är en ödesfråga för landsbygden, inte bara i Sverige utan även i resten av EU och även globalt. Landsbygdsutveckling och jämställdhet måste gå hand i hand. Utan ökad jämställdhet dör landsbygden ut. Tidigare har det vanligaste argumentet för att öka antalet kvinnor i beslutande församlingar varit att det är en rättvise- och demokrati-fråga. Dessa argument har nu fått sällskap av rent ekonomiska, det vill säga det lönar sig också att satsa på kvinnor. Även om politiker i glesbygd inte alltid är så intresserade av jäm- ställdhetsfrågan har de fått inse att det är viktigt att satsa på kvinnor för att hålla bygden vid liv, kanske till och med expandera. Kvinnorna ses som en resurs för glesbygden som inte kan undvaras.

Kvinnor väljer att flytta till arbete och utbildning i städerna. Kvinnors arbete inom lantbruket har traditionellt varit oavlönat. Detta ger en oacceptabel beroendeställning, inte minst i skenet av den ökande skilsmässofrekvensen och att antalet äktenskaps- förord stadigt ökar. En av målsättningarna har därför varit att använda den erfarenhet som finns från lantbruket och vända den till företagsamhet i syfte att höja kvinnornas egenförsörjnings- grad. Jämställdhet vad avser inkomstfördelning mellan makar inom lantbruksföretaget är ett prioriterat område. Det är inte acceptabelt att kvinnor arbetar i lantbruksföretagen oavlönat och utan att få del i värdetillväxten samt i många fall utan pensions- avsättning eller försäkring.

Det handlar inte bara om att skapa fler arbetstillfällen för att kvinnorna skall stanna kvar eller vilja flytta till landsbygden. Det gäller också att kunna erbjuda livsvillkor som inkluderar annat än

rent maskulina inslag som skoteråkning, jakt och fiske. Synen på kvinnorna som en resurs bottenar i ett traditionellt, patriarkaliskt synsätt på både politik och demokrati. I detta perspektiv ses satsningar på kvinnor som satsningar på ett särintresse, vilket som helst. Syftet med att förbättra för kvinnorna blir således inte att uppfylla deras egna behov och önskemål utan blir ett medel för manssamhällets syften. Med ett feministiskt perspektiv är det möjligt att se något annat. Istället för att kvinnor organiserar sig för glesbygden organiserar de sig för sin egen skull vilket betyder att de skapar förändring på sina egna villkor.

Att döma av tillgänglig information har kvinnor och män inte lika tillgång till utvecklingsresurser (krediter, anslag, yrkesutbildning och rådgivning). Männerna dominerar och kvinnorna är i minoritet då det gäller att utnyttja projektstöd och som initiativtagare till projekt.

1.6 Jämställdhetsarbetets rättsliga grunder

De mål som gäller allmänt för jämställdhetspolitiken i Sverige innebär i korthet:

- En jämn fördelning av makt och inflytande.
- Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.
- Lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.
- Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger.
- Delat ansvar för hem och barn.
- Frihet från könsrelaterat våld.

Riksdagen har beslutat att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla politikområden. I handlingsplanen för jämställdhetspolitiken under innevarande mandatperiod har regeringen angivit att alla politikområden skall genomföra en jämställdhetsanalys samt fastställa mål och indikatorer för politikområdet där detta är möjligt.

Jämställdhetslagen (1991:433) syftar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Lagen föreskriver bland annat att arbetsgivaren årligen skall åtgärda eventuella skillnader i löner och övriga anställningsvillkor. Arbetsgivaren skall även varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Undantaget är dock arbetsgivare med färre än tio anställda. Jämställdhetslagen innehåller även förbud mot diskriminering på grund av kön och trakasserier. Lagen säger även att arbetsgivaren skall eftersträva en jämn fördelning mellan kvinnor och män.

I högskolelagen (1992:1434) 5 § står att läsa: ”I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas”. I lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter för studenter och sökande oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. För SLU regleras frågan om jämställdhet även i förordningen för Sveriges Lantbruksuniversitet (1998:1020) med lydelsen ”jämställdhet mellan kvinnor och män skall iakttas och främjas i högskolornas verksamhet”.

Härutöver erhåller myndigheterna specifika jämställdhetsmål i regleringsbrev.

1.7 Mått på jämställdhet

Att mäta graden av jämställdhet i ett sammanhang är mycket väsentligt för att avgöra om det råder brist på jämställdhet eller inte. För att komma tillrätta med brister måste man därefter kunna kvantifiera en målsättning som kommuniceras till de inblandade. Detta gäller även för rent kvalitativa mått såsom tillvaratagande av kompetens och upplevda sexuella trakasserier. Ett mått får då bli att antalet upplevda trakasserier är få eller många och målet blir då att de skall minska med en viss andel inom en viss tidsperiod. Kvantitativa mått på jämställdhet, såsom kvinnlig

representation, är betydligt enklare att hantera. Dessa kan emellertid ha bakomliggande kvalitativa inslag. Till exempel kan andelen kvinnliga chefer vara många men deras rang vara lägre, vilket mycket väl kan vara informellt betingat.

De mått jag i denna utredning valt för att beskriva jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn är följande (vissa är givna i uppdraget):

- Kvinnlig representation – betänkandet innehåller en genomgång av kvinnlig representation inom offentlig verksamhet, privata näringslivet och föreningsrörelsen.
- Inkomstfördelning – här görs en jämförelse mellan män och kvinnor anställda inom sektorn samt för hushållsmedlemmar i lantbruksföretagen.
- Ägande och arv – i betänkandet beskrivs kvinnornas andel av ägandet inom jord- och skogsbrukssektorn samt hur överföring av ägandet sker.
- Informella hinder och strukturer – här förs en diskussion med utgångspunkt i litteraturen kompletterad med personliga referenser och statistik som belägger antagandena.

1.8 Metoder för ökad jämställdhet

Mitt förslag: Regeringen bör formulera en särskild jämställdhetsplan för jord- och skogsbrukssektorn (se även under kapitel 10 om Island). Utarbetandet av planen sker lämpligen i samarbete med jord- och skogsbrukets organisationer liksom genomförandet. Eftersom jord- och skogsbrukssektorn inte på ett tillfredsställande sätt nås av samhällets strävan efter jämställdhet krävs särskilda riktade åtgärder. Mycket av jämställdhetsproblemet kan enligt min mening lösas genom bättre rådgivning och information. Denna sker på bästa sätt genom befintliga företag och organisationer inom sektorn.

Jämställdhetsintegrering – jämtegrering

Vid FN:s konferens i Beijing 1995 enades världens länder om att använda strategin jämställdhetsintegrering – ”jämtegrering” eller gender mainstreaming, vilket innebär att jämställdhetsfrågorna skall finnas med i de ordinarie sakpolitiska frågorna och finnas med när de avgörande besluten fattas. Beslutet om ”jämtegrering” innebär att man utmanar och ifrågasätter invanda tankesätt, arbetsformer och normer med fokus på jämställdhet. Metoden innebär, till skillnad från mer punktvisa insatser, att jämställdhet skall genomsyra samtliga politikområden. Trots att mycket har hänt de senaste åren är det emellertid fortfarande långt kvar tills strategin är genomförd.

Om jämställdhet mellan könen inte är ett mål för verksamheten är det svårt för enskilda individer i en organisation att arbeta i den riktningen och det ställs inte heller några krav på personalen att ta hänsyn till frågan i sitt arbete. Precis som med annan kunskap krävs det utbildning för att förstå genusfrågor och få den erfarenhet som krävs för att beakta könets roll i sitt arbete.

Ett exempel på en jämtegreringsmetod är 3R-metoden. Regeringen beviljade 1995 Svenska Kommunförbundet två miljoner kronor för ett projekt med syfte att få fram ny kunskap, att utveckla nya metoder för jämställdhetsarbetet och att genomsyra den kommunala verksamheten med ett jämställdhetsperspektiv. Projektet, som kallas JämKom-projektet, har bland annat resulterat i den så kallade 3R-metoden. Denna metod har bland annat använts för att jämtegrera verksamhet i ett par kommuner. De tre R:en i 3R står för representation, resurser och realia (det verksamheten producerar). De två förstnämnda är två mätbara variabler medan realia är en kvalitativt inriktad variabel. Tanken bakom 3R-metoden är att en systematisk genomgång och kartläggning av hur kvinnor och män finns representerade på olika platser och positioner, samt hur resurser fördelas och nyttjas, kan leda till en diskussion kring de produkter som en organisation producerar.

När det gäller regional utveckling är det till kvinnors nackdel att det saknas uttalade mål hos de myndigheter och organisationer som driver utvecklingsprojekt. Ytterst sällan uttrycks ett specifikt engagemang för att alla medborgare får lika tillgång till och har samma fördelar av utvecklingsåtgärderna. Inte heller brukar man ange att ett syfte är att ge makt åt kvinnor och stärka deras ekonomiska ställning.

Det finns enligt NUTEK tre viktiga skäl att integrera jämställdhet i lokal och regional utveckling:

- Utveckling på lokal och regional nivå behöver kvinnors helhjärtade medverkan för att få effekt.
- Kvinnorna, som utgör mer än halva befolkningen bör få erkänsla för sitt bidrag till samhällsekonomin och få behov och intressen tillgodosedda.
- Frågan är politiskt prioriterad i många medlemsländer och i Europasamarbetet vilket ställer krav på dem som tar initiativ till program och projekt att även visa hur de tänker ge kvinnor och män lika möjligheter.

Det första steget mot jämställdhet brukar tas när en organisation fastställer en policy för att uppnå vissa jämställdhetsmål. Inom EU är det till exempel många offentliga och privata organisationer som har en jämställdhetsplan. Ofta rör jämställdhetsplanen de anställda men i vissa fall även de tjänster som tillhandahålls för kunder. Genom att fastställa ett program för aktiva åtgärder kan organisationen synliggöra och undanröja diskriminering i anställningsförfaranden och personalpolitiken samt upphäva effekter av tidigare diskrimineringar. Det bör också underlätta upptäckten av hinder som begränsar kvinnors tillgång till utvecklingsresurser och beslutsfunktioner.

En fungerande jämställdhetspolicy för utvecklingsorganisationer och myndigheter bör innehålla (NUTEK, Handbok för integrering av jämställdhet i lokal och regional utveckling):

1. Att genom samråd erbjuda kvinnor och män samma livsvillkor utifrån behov, intressen och motivation.
2. Att säkerställa att kvinnor och män aktivt samt på lika villkor tar del i planering och genomförande av utvecklingsinsatser genom att ta hänsyn till både kvinnors och mäns erfarenheter samt intressen.
3. Att säkerställa att kvinnor och män deltar jämställt i besluten om utvecklingspolicier samt åtgärder genom att erbjuda strukturer och processer för beslutsfattande som svarar emot kvinnors och mäns olika behov.
4. Att sörja för att stödinsatserna, både finansiering, infrastruktur, olika former av verksamhetsstöd och utbildning...är lika tillgängliga för kvinnor och män och svarar mot deras olika behov.
5. Att jämställt tillgodose kvinnors och mäns behov och intressen genom att utforma och genomföra utvecklingsinsatser med hänsyn till deras olika behov.
6. Att minska skillnaderna mellan kvinnor och män socialt och ekonomiskt genom åtgärder som förbättrar livskvaliteten för missgynnade grupper.

Ökad kvinnlig representation

I arbetet med att få in fler kvinnor i styrelsen behövs olika insatser (enligt Holgersson 2003):

- Medvetenhet om könsordningen, att den är ett problem.
- Vilja, det vill säga mäns vilja att förändra.
- Kunskap, hos män och kvinnor om att jobba på jämställd nivå.
- Kontinuerligt arbete på flera nivåer i organisationen. Strukturell process, inte fokus på individer, enskilda kvinnor.
- Mod, av män att ge ifrån sig makt/status.
- Tilldela inte kvinnan vissa roller (exempelvis personalchef) utan utgå ifrån vad hon själv vill.
- Stanna inte vid en kvinna i styrelsen/ledningen (gisslan/alibi)
- Ta in utomstående konsult med kunskaper om kön i arbetslivet.

En metod som kan användas för att komma tillrätta med underrepresentationen av ett visst kön är positiv särbehandling vilket är en möjlighet som är tillåten enligt gällande lagstiftning. Alla åtgärder som skall motverka effekterna av att vissa grupper missgynnats tidigare, förhindra nuvarande diskriminering och uppmuntra till jämställdhet mellan kvinnor och män vid anställning brukar allmänt definieras som positiv särbehandling.

Ledarutveckling

Exempel på metoder för ledarutveckling är (SOU 2003:16):

- Ledarutveckling för kvinnor, antingen internt eller att organisationen skickar deltagare till externa program.
- Mentorprogram, för kvinnor eller med medvetet jämn könsfördelning.
- Befintlig ledarutveckling, genom att påverka könsfördelning och/eller innehåll, det vill säga aktiv rekrytering av kvinnor och/eller undervisningspass om manligt/kvinnligt, jämställdhet eller genusaspekten.

Ytterligare inslag i ledarutvecklingen är coachning, nätverk, hjälp med hushållsnära tjänster samt att man stimulerar män till att ta föräldraledigt.

Målsättningar och uppföljning av mål

Tillgången på statistik är avgörande för att kunna jämföra kvinnors och mäns villkor. Ekonomisk statistik är viktig eftersom siffror som belyser ekonomi och sysselsättning används för att motivera åtgärder samtidigt som de utgör mätbara fakta för att följa upp insatserna samt utvärdera effekten på ekonomi och sysselsättning. Den officiella statistiken i EU-länderna är emellertid problematisk vad gäller kvinnors situation. Nordiska

Ministerrådet har konstaterat att: ”Innehållet, omfattningen och fördelningen av betalt och obetalt arbete illustreras dåligt (i dagens statistik)... Den kvinnliga arbetslösheten är också undervärderad i arbetsmarknadsstatistiken...Sättet att klassificera arbetsuppgifter och ställning har också ”dolt” den komplexa arten av många kvinnors sysselsättning, som till exempel de många kvinnor som arbetar i familjeföretag tillsammans med sina män men vars sysselsättning beskrivs som ”obetalda arbetare i familjen”.”

När utvecklingsåtgärder planeras tas inte heller tillräcklig hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter, behov och intressen. Detta är otillfredsställande. Frågan om fördelning av resurser mellan kvinnor och män bör ägnas större uppmärksamhet av inblandade parter inom jord- och skogsbrukssektorn än vad som idag sker. Ett första steg är att åstadkomma överskådlig, könsuppdelad statistik för att möjliggöra en noggrannare uppföljning. Den könsuppdelade statistiken inom jord- och skogsbruksnäringen bör förbättras. Tydligare indikatorer bör utarbetas. För detta krävs utökad forskning (se under kapitel 8).

2 Historik

2.1 Kvinnans rättigheter

Kvinnans möjlighet till försörjning är helt beroende av de civilrättsliga möjligheter som samhället erbjuder henne. Det var inte länge sedan det i Sverige fortfarande fanns formella hinder för kvinnor att agera som självständiga individer, vilket i sin tur påverkade deras försörjningsmöjligheter.

Ogifta kvinnor stod länge under faderns förmyndarskap. Först 1858 fick en ogift kvinna möjlighet att ansöka om att bli myndigförklarad genom att anhänga om detta vid domstol.

Före 1845 var, enligt den svenska landsrätten, mannens giftorätt dubbelt så stor som hustruns och sonens arvslott dubbelt mot dotterns. Det innebar att en dotter visserligen kunde ärva jord- och skogsmark men bara hälften mot vad hennes bror fick i arv. Sedan 1845 har principen om lika giftorätt och lika arvsrätt gällt, men sannolikt har man dock i praktiken gett en eller flera söner företräde vid överlåtelse av föräldragården. Fram till 1890 fick också söner välja sin arvslott först (det så kallade tageslottsystemet) och kunde på så sätt försäkra sig om de bästa markerna. Döttrarna fick antingen nöja sig med sämre marker, andra reala tillgångar eller pengar.

Både före och efter 1845 kunde man, om man så ville, fördela egendomen enligt andra principer än vad arvslagen föreskrev. Om man före 1845 till exempel ville ge en dotter mer än hälften av vad bröderna fick förutsatte det att bröderna antingen gett sitt samtycke eller burit sig så illa åt att de förverkat sin arvsrätt. Efter 1857 kunde föräldrar testamentera 50 procent av sin egen-

dom till vem de ville. På så sätt kunde man naturligtvis gynna en dotter om man så ville. På detta område finns dock inte mycket forskning gjord och det finns därför ingen systematisk kunskap om hur man verkligen överförde egendom i landet på 1800-talet. Strävan att följa den traditionella successionsordningen gör att det är rimligt att anta att man snarare utnyttjade denna möjlighet till att ge sönerna mer och att på så sätt återställa den gamla ordningen.

Även om kvinnor kunde äga jord och skog så fick de inte förvalta sin egendom så länge de inte var myndiga. Medan ogift kvinna blev myndig 1863 vid 25 års ålder (från 1858 kunde hon bli det efter domstolsbeslut men gifte kvinnan sig blev hon åter omyndig) dröjde det ända till 1921 innan mannens målsmanskap över hustrun avskaffades. De kvinnor som gifte sig 1921 och senare fick därmed rätt att förvalta sin egendom. Om giftermålet skett före 1921 hade mannen fortfarande förvaltningsrätt till den fasta egendomen (förvärvad före 1921) och inte förrän 1950 upphörde dessa så kallade övergångsbestämmelser. Med andra ord har en stor del av dagens jord- och skogsägare vuxit upp i familjer där kvinnans förvaltningsrätt inte varit självklar eller ens bekräftad av samhället.

Tabell 2.1 Några viktiga årtal

1845	Lika arvsrätt för kvinnor och män införs
1858	Ogift kvinna över 25 år kan bli myndig efter domstolsbeslut. Gifter hon sig blir hon åter omyndig
1859	Kvinnor får rätt att inneha vissa lärartjänster
1863	Ogift kvinna blir myndig vid 25 års ålder
1873	Kvinnor får rätt att ta akademisk examen, dock med några undantag (jur.lic. och teolog)
1874	Gift kvinna får rätt att bestämma över sin egen inkomst
1921	Myndighetsreform, kvinnlig rösträtt och ny giftermålslagstiftning
1935	Lika folkpension för kvinnor och män införs
1939	Förvärvsarbetande kvinnor får inte avskedas på grund av giftermål, havandeskap eller förlossning.
1950	Övergångsbestämmelser i giftermålslagstiftningen upphör
1955	Lagstadgad betald ledighet för yrkesarbetande kvinnor vid barns-börd (3 månader)
1974	Särbeskattning införs
1983	Alla yrken öppna för kvinnor, även inom försvaret

Källa: Näringsdepartementet 2004

2.2 Arbetsfördelningen på gården

Arbetsfördelningen på gården vid 1900-talets början följde köns- och åldersmässiga linjer. Gårdens folk, familjen och de årsanställda, var ett arbetslag som tilldelades olika sysslor allt efter vad årets gång påbjöd. Husbonden och husmodern ledde arbetet och bestämde vem som gjorde vad inom olika arbetsområden. De deltog som regel i det manuella arbetet, men ju större gården var, desto större proportioner driftsledning innehöll deras vardag. Tumregel för arbetsdelningen är att ju större gården var och ju mer anställd arbetskraft eller vuxna söner och döttrar den hade desto mer strikt följdes en traditionell könsuppdelning.

Husbonden hade huvudansvaret över åkerbruk och skogsarbete samt över hästens skötsel och bruk. Hästarna tillhörde en uttalat manlig sfär. Fanns det manlig arbetskraft så gick kvin-

norna sällan in i stallet. Andra uttalat manliga områden var sådd och plöjning.

Bondhustrun basade först och främst över hushållet och de sysslor som hade direkt med gårdshushållets försörjning med mat, kläder och bostad att göra. Textilberedning för avsalu förekom i vissa områden. Textilberedning och sömnad för husbehov var på många håll omfattande ännu under mellankrigstiden. Kvinnorna hade ofta huvudansvaret för kreaturen, utom hästarna.

Barnens uppgifter var till en början inte könsspecifika. Pojkar såväl som flickor följde modern och hjälpte henne. Snart skedde en tydlig uppdelning. Pojken fick gå bredvid fadern eller drängen i åkerbruket medan flickan blev kvar vid modern.

Skolgången var i slutet på 1800-talet oregelbunden och frånvaron i landsbygdsskolan hög. Förhållandena stabiliserades och det system med halvtidsläsning som etablerades i många landsbygdsskolor följdes mer regelbundet. Både den höga frånvaron och halvtidsläsningen kan sättas i samband med att barnen behövdes som arbetskraft i jordbruket.

En utredning tillsattes i syfte att underlätta lantkvinnornas arbete. Ett av de få konkreta förslag som 1937 års utredning resulterade i (angående det mindre jordbrukets arbetsförhållanden), vilket syftade till att underlätta lantkvinnornas arbete, var stöd till inrättandet av välutrustade gemensamma tvättanläggningar. Vid mitten av 1930-talet kom statliga bostadsförbättringsbidrag för reovering av lanthemmen, där villkoren för utbetalning var att hushållningssällskapen godkände ombyggnaderna.

En annan utgångspunkt för diskussionen var att kvinnorna inte alls behövde dras undan från jordbruksarbetet. Vad som behövdes för att övertyga dem att stanna var intressanta, ansvarsfyllda arbetsuppgifter inom jordbruket och karriärmöjligheter där. Det var underordningen, vilket lämnade åt dem de slentrianmässiga, repetitiva, assisterande uppgifterna, som gjorde unga kvinnor ointresserade av att stanna kvar på landsbygden.

Till det kom dåliga framtidsutsikter i en manligt dominerad näring, där praktiskt taget de enda kvinnor som fick ledande driftsansvar var änkor. Den här synpunkten som framkom i en hel del av 1950-talets utredningar snuddade vid kärnan av könsfördelningen inom lantbruket.

Genom att rikta ordentlig yrkesutbildning i lantbruk – inte bara hushålls- och hemkunskap – också till flickor skulle man bryta könsbarriärerna och sätta kvinnorna i stånd att ta ansvar för gårdens drift på ett mer jämställt sätt. Det skulle bli intressant för kvinnor att satsa på en framtid inom lantbruket.

Det gällde att vända en trend, för faktum var att specifikt kvinnliga ansvarsområden alltmer naggats i kanten. I de tidiga, småskaliga och lantligt präglade mejerierna hade kvinnorna spelat huvudrollen. Mejerierna hade i regel föreståtts av utbildade mejerskor. Inom loppet av några decennier förlorade kvinnorna dessa positioner. Vid mellankrigstidens slut fanns inte längre några mejerskor kvar. Ansvaret för mjölkproduktionen hade förmanligats, smörning och ystning överförts till mejeriindustrin.

Inne i mejerierna fortgick en tydlig, väl belagd och illustrativ maskuliniseringsprocess. Genom ett komplext skeende, vilket hängde samman med vetenskapens intåg i mjölkhanteringen, med industrialiseringen av mejerierna och införandet av teknik som ansågs manlig, ersattes mejerskorna av manliga mejerister. Mejeristkåren lyckades säkra en könssegregerad utbildning, där männens studier hade starkare teoretiska inslag än kvinnornas, och klart syftade till ledande positioner vid större anläggningar. I sin strävan att etablera en professionell yrkeskår definierade man mejeriarbetet som manligt. Det försäkrade dem status, utpräglat ledande befattningar och en mer gynnsam löneutveckling.

Samtidigt förändrades idealbilden av kvinnan. Medan agrarsamhället värdesatte kraftiga kvinnor, blev det under mellankrigstiden allt okvinnligare att vända ostar och bära mjölkkanor.

Någonstans på den här vägen blev jordbruksarbetet ointressant som karriärväg för den ambitiösa bonddottern. Andra möj-

ligheter yppade sig, såsom arbete som lärarinna, sjuksköterska och kontorist. Till det framväxande konsumtionssamhällets mest attraktiva yrken hörde även modebutiksbiträde och servitris. Under 1930-talet var det dessutom de hemmamarknadsinriktade konsumtionsindustrierna som växte, vilka främst sysselsatte kvinnor, inte de manligt dominerade exportindustrierna.

Tabell 2.2 De vanligaste yrkena för kvinnor och män vid olika tidpunkter under 1900-talet

	Kvinnor	Män
1910	Medhjälpare* Hembiträden/pigor m.m.	Medhjälpare* Hemmansägare**
1930	Medhjälpare* Hembiträden/pigor m.m.	Medhjälpare* Hemmansägare**
1960	Affärsbiträden Hembiträden Kontorister	Jordbrukare Fordonsförare Lantarbetare
1980	Sekreterare/kontorist Sjukvårdsbiträde Affärsbiträde Städare	Montör/reparatör Fordonsförare Säljare Mekaniker
2000	Undersköterska/sjukvårdsbiträde Vårdbiträde Övrig kontorspersonal Barnskötare	Säljare Systemerare/programmerare Lagerassistent m.fl. Maskinoperatör

*Barn över 15 år samt mågar m.fl. inom jordbruket m.m.

**Inklusive nybyggare.

Källa: SOU 2004:43

Ungdomsvårdskommittén fann i ett betänkande från 1948 att flickors "yrkesanpassningsgrad" var högst i storstäderna och lägst på landsbygden. De kvinnliga ungdomarna på landsbygden trivdes sämst med att arbeta inom jordbruk och huslig tjänst.

Delvis var det förmanligandet av jordbruket under industrialiseringen som drev bort kvinnorna. Å andra sidan hade den manliga dominansen över investeringsbeslut och drift funnits där

tidigare. Husbondeväldet och den kvinnliga underordningen var inga nyheter. Men gamla missförhållanden framstod i allt klarare dager när kvinnorna genom utbildning, tidningar, filmer och skolresor träffade en värld som var annorlunda. Oviljan att acceptera den traditionella underordningen tilltog. Staden lockade med nya möjligheter. Där fanns moderna bostäder, möjligheter till ett självständigt yrkesarbete och ett nöjesliv fjärran från lantliga logdanser.

Samtidigt upplevde kvinnorna motstånd mot förändringar på hemmaplan. Naturligtvis fanns det fortfarande unga kvinnor kvar i lantbruket. Många engagerade sig i det blomstrande föreningslivet i Jordbrukets ungdomsförbund (JUF), i svenska landsbygdens ungdom (SLU) och svenska landsbygdens kvinnoförbund (SLKF). Landsbygden levde i högsta grad. Många byggde upp en stark identitet som landsbygdskvinnor. De kämpade till sig husmorssemester och så småningom även skördedagis. Andra blev kvar trots industrialiseringsvågen, inte alltid för att de ville, utan för att de av olika skäl kände att de måste.

2.3 Kvinnornas förändrade roller

Maskuliniseringen av lantbruket under 1900-talet, där männen ökade sitt jordbruksarbete medan kvinnornas minskade i omfattning, samtidigt som männen tog över ansvaret för tidigare kvinnliga sysslor (Almå och Haugen 1991, Sommested 1992) förändrade kvinnornas roll inom lantbruket mer än männens. Mönstret ser delvis olika ut i olika länder. Det som skedde i Norden var att parallellt med att en majoritet av kvinnorna började arbeta mer utomgårds, gjorde en minoritet av kvinnorna tvärtom och ökade sitt engagemang i jordbruket.

I en studie från 1998 fann Djurfeldt och Waldenström att kvinnors minskade arbetsinsats gällde deltidsbruk, transfereeringsbruk och ensambruk. På familjebruk och storbruk ökade de istället. Även norska studier visar att det som skedde med kvinnors roll i lantbruket var att de antingen sökte sig till utomgårdsarbete eller blev mer professionella lantbrukare (Haugen). Den

traditionella bondmorar blev alltså alltmer sällsynt i Norden. I England däremot deltog kvinnorna mindre i manuellt arbete ju större gården var (Gasson och Errington 1993). De engelska kvinnornas roll riskerade dock att underskattas eftersom den ofta hade karaktären av att finnas till hands och att de hade större del i beslutsfattandet än vad som framgick av antalet arbetstimmar. Enligt ovannämnda svenska studie från 1998 var det bara två procent av kvinnorna som varken arbetade i jordbruket eller utomgårds.

2.4 Maskuliniseringsprocessen

Kvinnorna inom jordbruket hade, före industrialiseringen, vad som uppfattades som assisterande uppgifter i åkerbruket. Män gick före och bestämde takten i de moment där män och kvinnor arbetade tillsammans. Pigor och döttrar hjälpte till med skilda sysslor, deras insatser krävdes när manlig arbetskraft av någon anledning inte fanns att tillgå. Det var hushållsarbetet och textilberedningen som var mest strikt kvinnligt kodade. Det hände att män mjölkade, men de vuxna männen skötte inte hushållssysslor och de skötte inte barnen.

Successivt tog dock männen över ansvaret inte bara för mjölkhantering utan också kohållningen där kvinnorna spelat huvudrollen ännu i början av industrialiseringen. En hel del av det traditionella kvinnliga arbetet med mjölkförädlingen knoppades dessutom av och försvann från bondgården till mejeriet. Motsvarande gäller för annan livsmedelsförädling. Dessutom sviktade underlaget för hemslöjd vid konkurrensen från textil- och konfektionsfabriker. Samtidigt minskade behovet av kvinnorna i det praktiska lantbruket i takt med mekaniseringen av slätter, skörd och tröskning.

Männens ökade intresse för mjölken och korna kunde sättas i samband med dess snabbt växande betydelse för lantbrukets ekonomi. Fram till början av industrialiseringen var produktionen huvudsakligen inriktad på hushållets mer direkta behov vilka husmodern och kvinnorna ansvarade för. Spannmålen som männen främst arbetade med var fortfarande den viktigaste kommer-

siella produkten. När marknadsutvecklingen ställde mjölken i fokus kom männen alltmer in i bilden.

Att männen tog över ansvaret för korna och mjölkproduktionen just när den ekonomiskt sett blev viktig hänger samman med att lantbruket i grund och botten var manligt dominerat. Det var husbonden som förestod gården och ytterst svarade för driften. Han disponerade gårdens arbetskraft. Kvinnorna hade visserligen sina begränsade ansvarsområden men det kvinnliga arbetet skapade inte jämställdhet med männen.

2.5 Varför lämnade kvinnorna lantbruket?

Kvinnorna inom jordbruket blev snabbt färre under industrialiseringsprocessen och deras arbetsinsatser inom det egentliga jordbruket minskade långsiktigt. Inte ens andra världskriget, med dess tidvis omfattande inkallelser av manlig arbetskraft till försvaret, innebar något starkare brott mot den trenden.

Om nu mjölkningsmaskiner och män trädde in i ladugårdarna i takt med att kvinnorna minskade i antal, varför lämnade då kvinnorna? Redan på 1930-talet debatterades frågan och en vanlig uppfattning var att det slitsamma jordbruksarbetet drev bort kvinnorna från näringen. Dubbelarbete med både hushåll och jordbruk gjorde kvinnans arbetsdag lång. Om kvinnorna genom långtgående mekanisering kunde befrias från jordbruksarbetet så att deras tid reserverades för hushållsgöromål i snävare bemärkelse, och om hushållsarbetet dessutom underlättades, så skulle kvinnan bli kvar i jordbruket. Så skedde i viss utsträckning inom större och medelstora gårdar medan småbrukarhustrun fortsatte att belastas med arbete i ladugården och på åkern.

Problemet var, enligt 1937 års utredning angående det mindre jordbrukets arbetsförhållanden, att smågårdarna inte hade råd att mekanisera bort kvinnoarbetet från lantbruket. Botemedlet ansågs vara gemensam maskinanvändning, åtgärder för att höja det mindre landbrukets lönsamhet, men ytterst helt enkelt strukturrationalisering som innebar att de små enheterna slogs samman till större eller lades ner.

3 Kvinnor och män på landsbygden

Mitt förslag: Större uppmärksamhet bör riktas till samhällets fördelning av resurser ur ett könsperspektiv. Fördelningen av resurser mellan könen inom exempelvis skola och fritidsverksamhet bör analyseras vidare. Tydliga mål bör därefter kommuniceras till kommunerna och följas upp med regelbundenhet. Det är inte acceptabelt att snedfördelningen av resurser fortgår i den omfattning som idag är rådande.

3.1 Befolkningsutveckling

Befolkningsminskningen i glesbygd fortsätter. Befolkningsutvecklingen är av avgörande betydelse för såväl möjligheter till väl fungerande lokala arbetsmarknader som till upprätthållande av en god servicenivå i alla delar av landet.

Mellan åren 1990 och 1998 minskade enligt Glesbygdsverkets definition landsbygdsbefolkningens andel av totalbefolkningen från 25,5 procent till 24,7 procent. Även i absoluta tal var det en minskning av landsbygdsbefolkningen. Denna minskning har dock varit koncentrerad till de fyra nordligaste länen; övrig landsbygd ökade istället något.

Totalt sett har befolkningskurvan fortsatt peka nedåt för gles- och landsbygder under slutet av 1900-talet och de första åren på 2000-talet. Det är dock en viss skillnad mellan glesbygd och tätortsnära landsbygd. Glesbygden har haft en ständigt minskande befolkning under hela perioden 1990–2002. Den negativa trenden för den tätortsnära landsbygden bröts emellertid något åren 2001 och 2002 då invånarantalet ökade något.

- I riket som helhet är det utrikes inflyttning som i huvudsak bidrar till befolkningsökningen.
- Ett negativt födelsenetto förklarar den största delen av den minskande befolkningen i glesbygd.
- I den tätortsnära landsbygden uppvägs det negativa födelsenettet av ett positivt flyttnetto, så att befolkningsutvecklingen totalt hamnar på plus.
- Glesbygdens negativa födelsenetto är mest problematiskt i skogslänen, med tyngdpunkt i skogslänens inland.
- Även den tätortsnära landsbygden negativa födelsenetto återfinns till mer än hälften i skogslänen.

Tabell 3.1 Befolkningsförändringar (antal och procent) i olika områden 1995–2002

	1995–2000		2000–2001		2001–2002	
	Antal personer/år	%/år	Antal	%	Antal	%
Glesbygd	-2 430	-1,2	-2 338	-1,2	-1 752	-0,9
Tätortsnära landsbygd	-6 843	-0,3	-1 874	-0,1	2 238	0,1
Tätort	18 447	0,3	30 548	0,5	31 174	0,5
Totalt	9 173	0,1	26 336	0,3	31 660	0,4

Källa: Glesbygdsverkets årsbok 2003

Denna utveckling har lett till att landsbygden andel av befolkningen har fortsatt att minska. År 2002 uppgick andelen till 24 procent. Den totala landsbygdsbefolkningen uppgick samma år till 2,15 miljoner personer. Skogslänen inland har störst andel glesbygd (30 %) och är den enda region där tätortsbefolkningen (46 %) är mindre än landsbygdsbefolkningen. Den tätortsnära landsbygden är vanligast i övriga Sverige (31 %). I alla regioner utom skogslänen inland står glesbygden för en mycket liten andel av befolkningen, mindre än två procent.

Tabell 3.2 Befolkning år 2002 per region och områdestyp

	Glesbygd		Tätortsnära landsbygd		Tätort		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Skogslänen inland	106 231	30	84 996	24	160 061	46	351 288	100
Skogslänen övrigt	34 058	2	413 547	29	964 694	68	1 412 291	100
Storstadsregioner	26 780	1	314 198	9	3 108 007	90	3 448 985	100
Övriga Sverige	18 379	1	1 151 964	31	2 557 881	69	3 728 224	100
Totalt riket	185 448	2	1 964 705	22	6 798 643	76	8 940 788	100

Källa: Glesbygdsvverkets Årsbok 2003

Det är endast i tätort som födelsenettet är positivt. I glesbygd är dessutom flyttnettet negativt. Inflyttningen till Sverige var totalt 30 854 personer 2002, befolkningsökningen genom födelsenetto var endast 806 personer.

Tabell 3.3 Födelsenetto respektive inflyttningsnetto 2002

	Glesbygd	Tätortsnära landsbygd	Tätort	Totalt
Födelsenetto	-1 429	-2 008	4243	806
Flyttnetto	-323	4 246	26 931	30 854
Totalt	-1 752	2 238	31 174	31 660

Källa: Glesbygdsvverkets årsbok 2003

Kvinnor flyttar ifrån glesbygden i större utsträckning än män. Detsamma gäller för tätortsnära landsbygd. Det är dessutom så att fler kvinnor än män flyttar till glesbygd och tätortsnära landsbygd, vilket visar att kvinnor i allmänhet är mer flyttningsbenägna än män i Sverige.

Tabell 3.4 Inrikes flyttningar 2002

	Glesbygd		Tätortsnära landsbygd		Tätort		Totalt
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
<i>Tillflytt inrikes</i>							
Män	7 603	7,9	83 644	8,3	436 975	13,1	528 222
Kvinnor	7 638	8,5	84 526	8,8	442 764	12,8	534 928
Totalt	15 241	8,2	168 170	8,6	879 739	13,0	1 063 150
<i>Frånflytt inrikes</i>							
Män	7 812	8,2	83 644	8,3	436 766	13,1	528 222
Kvinnor	8 055	9,0	85 107	8,9	441 766	12,7	534 928
Totalt	15 867	8,6	168 751	8,6	878 532	12,9	1 063 150

Källa: Glesbygdsverkets årsbok 2003

Att människor lämnar glesbygden är ingen nyhet, inte heller att unga kvinnor väljer att flytta i högre utsträckning än unga män och att många glesbygdskommuner i norra Sveriges dras med ett problematiskt underskott av kvinnor. En trend tycks emellertid vara att kvinnorna är i färd med att sluta flytta och istället stanna kvar. Enligt Glesbygdsverket är nu trenden sådan att varken unga kvinnor eller unga män flyttar i samma utsträckning som de gjorde tidigare.

3.2 Kvinnor på landsbygden

Att människor flyttar från glesbygd till stad och från norr till söder har framförallt diskuterats som en arbetsmarknadsfråga. När människor inte har arbete kan de heller inte bo kvar. På senare tid har även andra orsaker till, framförallt kvinnors, utflyttning lyfts fram. Livet på landet är i många delar maskulint präglad med jakt, fiske och lagidrotter, även om kvinnor har gjort vissa inbrytningar på dessa domäner. Ur ett feministiskt perspektiv borde det inte vara nödvändigt för kvinnor att anpassa sig till den patriarkala strukturen. Utgångspunkten bör istället vara att kvinnor skall få ta plats och synas i samhället, få

möjlighet att välja sysselsättning utifrån egna behov och önskemål.

En nyckel till jämställda förutsättningar för kvinnor och män är att man redan från livets start behandlas på ett likvärdigt sätt. Ett sätt att mäta detta är att lika stora resurser och utrymme lämnas till flickor/kvinnor respektive pojkar/män för deras personliga utveckling både i skolmiljön, på fritiden och i arbetslivet. Ett alltför känt faktum är att större resurser lämnas till typiskt manliga domäner inom den kommunala verksamheten. Det är av stor vikt att fördelningen av de kommunala resurserna blir könsmässigt neutral.

I fritidsutredningen (SOU 1996:3) studerades de offentliga penningströmmarna inom fritidssektorn. Kommunernas stora utgift var under början av 1990-talet anläggningskostnader (70 %) medan föreningsbidrag utgjorde 15 procent. Utredningen konstaterade att det skett nyinvesteringar i kommunerna men att detta främst gynnat pojkar (i form av musik- och repetitionslokaler) medan satsningar på flickor främst tagit formen av ridhus. Utredningen fann också att föreningsbidragen genom sin konstruktion gynnar lagidrotter (sammankomster i stora grupper) vilket utredningen inte ansåg helt lämpligt ur jämställdhets-synpunkt. En generell slutsats ur betänkandet var att bidragens utformning utgår från pojkar som norm och det är pojkars sätt att vara som styr utformningen av bidragen. Verksamhetsformerna har inte anpassats eller skapats utifrån flickors behov och dessa har därmed varit tvingade att själva, utifrån egna premisser, skapa organisationsformer som gör deltagande möjligt.

Tabell 3.5 Idrotter inom Riksidrottsförbundet med störst antal aktiva kvinnor och män

Idrotter med störst antal aktiva kvinnor	
Fotboll (medlemmar)	197 285
Gymnastik	182 867
Ridsport	176 275
Golf	158 914
Friidrott	139 000
Idrotter med störst antal aktiva män	
Fotboll (medlemmar)	807 812
Golf	370 022
Skidor	118 074
Skolidrott	102 817
Innebandy	99 349

Källa: Riksidrottsförbundet (2003)

3.3 Sysselsättning

De strukturella svagheter på arbetsmarknaden leder till att det inte alltid finns arbete motsvarande en heltidstjänst vid samma arbetsplats eller över hela året. Anställningar inom jord- och skogsbruk har till exempel ofta karaktären av säsongsmässighet. Detta innebär att många är tvungna att arbeta deltid och komplettera med en bisyssla för att få inkomster motsvarande en heltidssysselsättning. Detta gäller framför allt kvinnor som ofta är beroende av en enda arbetsgivare och har svårt att byta arbete inom samma yrke. Även om det till exempel har skett en förbättring i Norrland på senare år, främst på grund av en förbättring i den offentliga sektorn, så kvarstår problemet med ofrivillig deltidssysselsättning.

Christina Lindkvist Scholten (1999 och 2003) har studerat hur kvinnor på landsbygden försörjer sig i ljust av neddragningar i den offentliga sektorn. Tidigare strukturomvandlingar på 1900-talet har inneburit att många landsbygdsbor har flyttat till städerna och i Norrland sker detta fortfarande, framförallt bland

kvinnor. De som vill stanna kvar och försörja sig lokalt har att välja på A-kassa, utbildning, eget företagande och så kallade ”kombinationslösningar” som innebär småinkomster kombinerat med sänkningar av familjens utgifter.

Andelen av de förvärvsarbetande som är sysselsatta inom jord- och skogsbruket har, enligt Glesbygdverket, minskat överlag mellan åren 1997 och 2001 framförallt i skogslänen inland, skogslänen i övrigt och storstadsregionerna. I skogslänen inland, vars befolkning till mer än hälften bor på landsbygden, har under denna period jord- och skogsbrukets andel minskat från 4,8 procent till fyra procent. Även övriga Sverige har minskande sysselsättningsandelar för jord- och skogsbruket, om dock i lägre takt än för skogslänens inland. I vissa kommuner sysselsätter fortfarande båda näringarna tillsammans över tio procent av de yrkesverksamma.

Fem procent av männen i glesbygd (enligt Jordbruksverkets definition) är sysselsatta inom jordbruket. Lägg de tre procent som arbetar inom skogsbruk, jakt och fiske till så får man drygt åtta procent av männen som är beroende av sektorn för sin försörjning. För kvinnorna är beroendet betydligt mindre vad gäller den direkta sysselsättningen; 1,8 procent är sysselsatta inom jordbruk och 0,3 procent inom skogsbruk, jakt och fiske.

3.4 Utbildning

Landsbygdens situation förändras radikalt av de ökande utbildningskraven; Den som växer upp långt ifrån utbildningsorterna kan knappast stanna kvar där och räkna med att få ett arbete. Nya flyttningsrörelser följer i utbildningskravens spår. Landsbygden kan också vitaliseras av återflyttning och inflyttning av utbildade personer som för med sig frön av förnyelse.

Av nedanstående tabell framgår att kvinnor mellan 25 och 64 år i högre utsträckning har en eftergymnasial utbildning än männen. Den högre utbildningsnivån gäller i samtliga av Sveriges län, alltså även i glesbygd där denna skillnad på vissa håll är än mer markant. I Västerbottens län har till exempel 20 procent av kvin-

norna en eftergymnasial utbildning som är tre år eller längre medan endast 14 procent av männen har det. Det är även rimligt att anta att ökningen i utbildningsnivå mellan den äldre generationens kvinnor och den yngre är större än för männen. Utbildningsgapet mellan kvinnor och män kommer troligen därför att öka med tiden.

Tabell 3.6

Län	Befolkning (antal)	Förgymn. utb. (%)	Gymn. utb. (%)	Eftergymn. utb. (%)	Forskar utb. (%)	Uppgift om utb. saknas (%)
Riket	4 722 095	20	49	30	1	1
Män	2 395 354	22	49	28	1	1
Kvinnor	2 326 741	18	48	33	1	1
Stockholm	1 037 057	15	43	39	1	2
Män	519 990	17	43	36	2	2
Kvinnor	517 067	14	43	41	1	2
Uppsala	159 086	17	43	36	3	1
Män	79 949	19	44	32	4	1
Kvinnor	79 137	15	44	38	2	1
Södermanland	134 185	23	52	24	0	1
Män	68 156	24	53	22	1	1
Kvinnor	66 029	21	51	27	0	1
Östergötland	213 677	21	50	28	1	1
Män	109 344	21	50	27	1	1
Kvinnor	104 333	20	49	30	0	1
Jönköping	165 773	25	50	24	0	1
Män	84 498	28	49	22	0	1
Kvinnor	81 275	22	50	26	0	1
Kronoberg	90 133	22	51	26	0	1
Män	46 283	25	50	24	0	1
Kvinnor	43 850	19	51	29	0	1
Kalmar	119 330	25	51	23	0	1
Män	60 875	28	51	21	0	1
Kvinnor	58 455	21	51	26	0	1
Gotland	29 682	23	52	24	0	1
Män	15 004	26	51	22	0	1
Kvinnor	14 678	21	52	26	0	1
Blekinge	77 967	22	50	27	0	1
Män	39 932	23	50	25	0	1
Kvinnor	38 035	22	50	28	0	1

Län	Befolkning (antal)	Förgymn. utb. (%)	Gymn. utb. (%)	Eftergymn. utb. (%)	Forskar utb. (%)	Uppgift om utb. sak- nas (%)
Skåne	598 085	21	47	29	1	1
Män	301 435	22	47	28	2	2
Kvinnor	296 650	19	46	33	1	1
Halland	142 772	22	49	27	1	1
Män	71 994	25	49	25	1	1
Kvinnor	70 778	19	50	30	0	1
Västra Götaland	791 963	21	48	30	1	1
Män	402 563	23	47	27	1	1
Kvinnor	389 400	19	47	32	1	1
Värmland	140 836	21	53	25	0	1
Män	71 857	23	54	22	0	1
Kvinnor	68 979	18	52	29	0	1
Örebro	141 713	21	51	26	0	1
Män	71 805	23	52	24	0	1
Kvinnor	69 908	19	50	30	0	1
Västmanland	135 835	21	52	26	0	1
Män	69 639	22	53	24	1	1
Kvinnor	66 196	20	51	28	0	1
Dalarna	141 864	22	54	24	0	1
Män	72 747	24	55	20	0	1
Kvinnor	69 117	19	53	26	0	1
Gävleborg	144 782	24	53	23	0	1
Män	74 154	26	54	19	0	1
Kvinnor	70 628	21	52	27	0	1
Västernorrland	127 159	20	54	26	0	0
Män	65 199	22	53	23	0	1
Kvinnor	61 960	18	53	30	0	0
Jämtland	65 961	18	54	27	0	1
Män	33 944	21	55	23	0	1
Kvinnor	32 017	15	53	32	0	0
Västerbotten	130 112	15	51	32	1	1
Män	66 733	17	52	28	2	1
Kvinnor	63 379	13	50	36	1	1
Norrbottnen	134 123	16	56	26	0	1
Män	69 253	17	59	22	1	1
Kvinnor	64 870	15	55	29	0	1

Källa: SCB 2004

3.5 Samhällsservice

Service minskar ständigt i många delar av den svenska glesbygden. Skolor, barnomsorg, äldreomsorg, postkontor, kassaservicekontor, vårdinrättningar och livsmedelbutiker läggs ned samt tvingar landsbygdsborna till längre resor samtidigt som drivmedel blir allt dyrare. Exempelvis lades 70 grundskolor ned i Sverige under ett år, från 2002 till 2003 vilket är den största minskningen på länge enligt Glesbygdsverket. Detta är bekymmersamt eftersom skolan spelar en central roll för en levande landsbygd och har ett attraktionsvärde för inflyttning. En tillfredsställande servicenivå, även vad avser kommunikation och infrastruktur, är allmänt en viktig förutsättning för en livskraftig landsbygd, inte minst för att underlätta kvinnors försörjning. Enligt Wide (1999) är det även så att kvinnor ofta hindras i sin yrkesroll av att det inte finns barnomsorg eller av långa pendlingsavstånd till arbetstillfällena.

Mellan 25 och 45 procent av lantbrukarna ansåg sig, enligt en intervjuundersökning från 1999 (Gunnarsson), ha långt till någon typ av service såsom skola, vårdcentral och Lantmännen. Antalet livsmedelsbutiker i landet har till exempel minskat med drygt 20 procent mellan åren 1980 och 1999. Minskningen var främst hänförlig till glesbygd och tätortsnära landsbygd (enligt Glesbygdsverket). Denna utveckling har fortsatt i ökande takt därefter. Mellan 1996 och 2002 har det lagts ner drygt 460 butiker eller 18 procent av hela butiksnätet för dagligvaror i glesbygd och tätortsnära landsbygd. Nedläggningen av butiker sker även i tätorter (nio % mellan 1996 och 2002) och är en del av en pågående strukturomvandling av dagligvaruhandeln.

En motsvarande utveckling har skett för antalet postservice-ställen och kassaservice-ställen. Antal postservice-ställen har minskat med tolv procent på landsbygden under perioden 2001–2003 jämfört med en ökning på drygt 90 procent i tätorterna. Antal kassaservice-ställen har under samma period minskat med 22 procent, medan minskningen i tätorterna bara var sex procent.

För att motverka den accelererande försämringen av service-nivån på landsbygden har Konsumentverket (KOV) fått i uppdrag att genomföra ett antal åtgärder. KOV sammanfattar detta i följande tre områden:

1. Lokala utvecklingsprogram för kommersiell service. Programmen genomförs under 2004 till 2007 och har som utgångspunkt att öka helheten, delaktigheten och den lokala förankringen. För att uppnå detta arbetar man genom partnerskap. Dessa skall precisera mål, effekter som man i regionen vill uppnå samt vilka åtgärder som prioriteras för att uppnå mål och effekter.
2. En viktig åtgärd i de flesta län är utbildningsinsatsen Affär på landet, vilket är ett mentors- och utbildningsprogram som riktar sig till landsbygdshandlare och som genomförs av Föreningen Landsbygdshandelns Främjande med stöd av KOV. Verket har en könsuppdelad databas för uppföljning och för att kunna redovisa hur stor del av de kvinnliga handlarna som fått del av insatsen.
3. En annan viktig åtgärd är det statliga stödet till kommersiell service. Det finns ett återsporteringskrav om att redovisa insatsen genom indikatorer som skall beskriva hur stödet fördelats mellan kvinnliga och manliga företagare. Länsstyrelsen handlägger stödet medan KOV är samordnande och stödjande myndighet.

För att underlätta programarbete och uppföljning har KOV en servicedatabas. Med hjälp av denna kan man följa hur tillgängligheten av service på landsbygden förändras. KOV har också krav på att redovisa serviceutvecklingen i könstermer.

KOV säger sig behöva arbeta ytterligare med att synliggöra att servicen skall svara upp mot både kvinnors och mäns behov. Ett steg är att införa särskilda utbildningspass i Affär på landet vilka speglar detta.

3.6 Företagande

Antalet företagare i Sverige har minskat med 24 000 eller från elva till nio procent mellan 1995 och 2003. Samtidigt har befolkningen i åldern 16–64 år ökat med 146 000 personer. Sverige ligger, med drygt sex procent av befolkningen som är på väg att starta eller har startat ett företag under den senaste 42-månadersperioden, bland de länder som uppvisar lägst andel nyföretagande i världen (Wikner 2003). Inom EU låg genomsnittet 2002 på åtta procent och i USA på elva procent.

Inom näringspolitiken påtalas ofta att kvinnor är underrepresenterade bland nyföretagare och företagare. Det fanns år 2001, enligt Wikner, tre gånger fler manliga företagare än kvinnliga och bland de nystartade var situationen än värre i vårt land. Det gick 4,2 män per kvinna som startade företag. Andelen företagare som var kvinnor låg under samma period runt 25 procent i EU-länderna. Samtidigt är småföretagen av stor betydelse för Sveriges sysselsättning och tillväxt. Kvinnors företagande utgör en viktig del i detta varför här finns en stor utvecklingspotential.

I de flesta av Sveriges län är andelen kvinnliga företagsledare färre än en per hundra kvinnor, i Stockholm är de dock 1,7 per hundra. Andra län med relativt sett hög andel är Jämtland, Skåne och Halland. Låg andel finner man i Örebro, Blekinge och Västernorrland med färre än 0,9 per hundra (Wikner 2003).

Också nyföretagandet är ojämnt fördelat över landet. Här låg Stockholms län långt över alla andra år 2002 både när det gällde kvinnor och män. Lägst var nyföretagandet i Västernorrlands, Värmlands och Blekinge län. I alla län utom Stockholms var nyföretagandet lägre än en promille av befolkningen.

Jämnast könsfördelning när det gäller företagande uppvisade Stockholms län. Här gick det 5,6 manliga företagare på en kvinnlig 2002, i företag med minst en anställd. Ojämnast var det i Jönköpings- och Kronobergs län där det gick 9,6 manliga företagare på en kvinnlig. Sätter man gränsen vid minst 20 anställda så gick det i snitt 14 manliga på en kvinnlig företagare i Sverige 2002. Kvinnorna driver alltså i allmänhet storleksmässigt betydligt mindre företag än män.

Företagandet i Sverige är lika könssegregerat som arbetsmarknaden (Wikner 2003), om man bryter ned branscher på detaljnivå. Högst andel kvinnor finns inom de expanderande branscherna hälso- och sjukvård. Där finns det nära två kvinnliga företagare per manlig.

Kvinnliga företagare har ofta en hög utbildningsnivå och en stark vilja att styra över sin tid, arbetsmetoder och sin arbetsinsats. Utbildningsnivån ökar snabbt, närmare hälften av alla kvinnor som driver företag har högskoleutbildning. Företagandet för dessa kvinnor är ett sätt att stärka sin professionella identitet i linje med utbildningen, men lika ofta inom ett annat område. Samspelet mellan olika faktorer och familjeförhållandena spelar en avgörande roll för om kvinnan startar företag. Kvinnor ser oftare än män till helhetslösningar för den sociala struktur som hon befinner sig i. Slutsatsen är att företagandet är en del i de livsformer och det behov av kontroll över arbetsituationen som främst avgör om kvinnor väljer att vara företagare.

Inventering av kvinnliga nätverk visar, som även nämnts ovan, att det ofta är mycket välutbildade kvinnor som startar företag efter moget övervägande och god planering. En annan kategori kvinnliga företagare är entreprenören där hög utbildning inte har varit förutsättningen för att starta företag. Kvinnorna är då oerhört drivande. De har samtidigt en stor lyhördhet och känsla för vad som är på gång.

Enligt en undersökning som gjordes 2002 bland 20 000 företag med högst 49 anställda (NUTEK i samverkan med SCB; "Företagens villkor och verklighet 2002") var brist på egen tid det största hindret för tillväxt i företag som drevs av kvinnor, det samma gällde för männen. Hård konkurrens, dålig lönsamhet och myndighetsregler var därefter de vanligaste hindren för tillväxt. Först på sjunde och åttonde plats kom begränsad tillgång till nytt externt ägarkapital och begränsad tillgång till lån som hinder för tillväxten. Dock tyckte fler kvinnliga än manliga företagare att tillgången till lån var otillfredsställande (25 jämfört

med 19 %), 61 procent tyckte den var tillfredsställande och 13 procent mycket god.

Rent praktiska problem för småföretagare är vanligen logistik och distribution. Marknadsföring kan också vara ett problem för ett litet företag med begränsade resurser och kunskap om hur man når ut på bästa sätt. Ett av de största problemen för kvinnors företagande på landsbygden är effekter av dagens sektorsystem med stora brister på helhetssyn. Landsbygdens utveckling bör inte begränsas till en sektor, jordbrukets utveckling. Den spänner över så mycket mer- från mobilisering av människor för den lokala utvecklingen till barnomsorg och bredband.

I Sverige startar som bekant många kvinnor företag för att kunna försörja sig i den bygd man bor. Trenden i Sverige är att staten minskar sitt ansvar för försörjningen i glesbygd för att istället stimulera kvinnor till att starta eget. En som har kritiserat detta är forskaren Ann-Marie Sätre Åhlander som menar att det även finns risker i att företagsamheten ökar så kraftigt i glesbygd. Hon menar att det handlar om en tilltvingad företagsamhet, där oerfarenheten bland företagarna är stor medan marknaden för varorna är liten. Utslagningen blir därför stor. De kvinnliga företagarna står, när företaget sviktar, inte bara med skulder utan också utanför trygghets- och försäkringssystem. Åhlanders tes är att om staten vill att företagandet skall vara en arbetsmarknadsstrategi så bör trygghetssystemet ändras.

3.7 Kombinationsverksamhet

Mitt förslag: Jord- och skogsbruksföretag bör inkluderas i all statistik över företagande i Sverige. En ändrad attityd gentemot företagen inom denna sektor måste till för att dessa skall kunna ta del av information och satsningar på företagande. Exempelvis gäller detta kommunernas näringslivsråd och nätverk där företag inom jord- och skogsbruk oftast inte är inräknade. Detta är otillfredsställande då dessa företag på många håll, särskilt på landsbygden, utgör stommen i det lokala näringslivet. Samtliga myndigheter, vilka har ansvar för

frågor som rör tillväxt och företagande, bör beakta jord- och skogsbruksföretagens roll, med tillhörande kombinationsverksamheter, i detta sammanhang samt uppmärksamma detta på lämpligt sätt.

Efter många år av genomgripande strukturomvandling har det traditionella jord- och skogsbruket fått en alltmer minskande betydelse för sysselsättningen på landsbygden, även om det i många kommuner bibehåller sin centrala roll. För att bevara en levande landsbygd är det därför viktigt att det sker en etablering av nya företag och verksamheter, gärna i kombination med befintliga jord- och skogsbruksföretag. Dessa etableringar kan bygga på den kunskap, de kulturtraditioner och värden som finns i en jord- och skogsbygd.

Mångsysselsättning, det vill säga att man har ett annat arbete utöver sin huvudsysselsättning, är ett vanligt inslag i landsbygds-ekonomin, i synnerhet hos de som är verksamma inom jord- och skogsbruk. Uppgifter från Glesbygdsverket för år 2002 bekräftar denna bild. Omkring 17 procent av samtliga sysselsatta inom jord- och skogsbruk har en bisyssla. Detta är nästan dubbelt så högt som andelen (9 %) av alla förvärvsarbetande. Bisysslan är ofta nära kopplad till jord- och skogsbruket vilket gör det svårt att säga var gränsen för primärnäringen går.

År 2002 genomförde SCB på uppdrag av Jordbruksverket en undersökning om förekomsten av kombinationsverksamheter inom lantbruket. Enligt denna var 95 procent av alla företagare som uppgav sig ha kombinationsverksamhet män. Däremot var 79 procent av make eller maka till företagare som uppgav sig ha kombinationsverksamhet kvinnor. Totalt sett var 16 procent kvinnor av de lantbrukare som uppgav sig ha någon form av kombinationsverksamhet, enligt nämnda undersökning.

Tabell 3.7 Kombinationsverksamheter vid jordbruksföretagen 2002

Antal sysselsatta personer efter kön och familjeförhållanden

Län	Familjeförhållande								Totalt
	Företagare		Företagarens maka/make		Andra personer		Summa		
	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	
Stockholms	647	63		134	136		810	230	1 040
Uppsala	860	41	13	102	109		982	174	1 156
Södermanlands	645			109	91		741	180	920
Östergötlands	1 175	45		162	187		1388	230	1 619
Jönköpings	816	29	15	165	72		903	223	1 126
Kronobergs	573	22		121	33		631	155	786
Kalmar	643	64		99	156	18	815	181	996
Gotlands	365	24		126	42		418	152	570
Blekinge	334	8	8	47	24		366	57	424
Skåne	1 933	95	92	433	307	44	2 332	571	2 903
Hallands	677			135	88		793	187	981
Västra Götalands	3 165	156	76	381	275	69	3 517	607	4 123
Värmlands	740	38		39	139		916	89	1 005
Örebro	638	16		62	70		712	89	802
Västmanlands	795			79	119		947	102	1 049
Dalarnas	579			84	58		651	106	756
Gävleborgs	632	46	76	76	99		807	123	931
Västernorrlands	394			79			480	111	591
Jämtlands	438	16		99	54		531	127	658
Västerbottens	566		97	91	45		708	130	838
Norrbottnens	358			41	52		419	81	500
Hela riket	16 974	884	691	2 664	2 203	359	19 867	3 907	23 774
Proc. fördeln. på kön	95	5	21	79	86	14	84	16	

Källa: SCB 2003

Vid en närmare studie av vilken typ av verksamhet som männen respektive kvinnorna i ovannämnda undersökning uppgav sig ha som kombination till lantbruket så skiljer det sig mycket mellan könen. Betydligt fler kvinnor uppgav sig bedriva turism- och hästverksamhet än män och relativt många kvinnor ägnar sig även åt förädling och direktförsäljning av gårdsprodukter. Där- emot är det inte många kvinnor som ägnar sig åt snöröjning eller övrig entreprenad liksom energiproduktion och träförädling vilket framstår som maskulina verksamheter inom lantbruket.

Tabell 3.8 Kombinationsverksamheter vid lantbruksföretagen
2002

Antal sysselsatta personer efter verksamhet och kön

Hela riket			
Typ av verksamhet	Män	Kvinnor	Summa
<i>En verksamhet</i>			
Turism med måltider, logi	238	435	674
Turism med hästverksamhet eller andra fritidsaktiviteter	115	122	237
Uthyrning av lokaler	795	154	949
Hantverk	207	94	302
Förädling av gårdsprodukter	156	67	223
Direktförsäljning av gårdsprodukter	729	269	998
Förädling av trä	505	..	537
Vattenbruk	52	..	74
Produktion av förnybar energi	248	..	287
Snöröjning på entreprenad	1 796	69	1 866
Övrigt entreprenadarbete	2 975	64	3 039
Övrig verksamhet	3 305	789	4 094
<i>Flera verksamheter</i>			
Snöröjning och annat entreprenadarbete	1 981	61	2 042
Övrigt entreprenadarbete och övrig verksamhet	893	48	941
Snöröjning och övrig verksamhet	553	31	584
Förädling och direktförsäljning av gårdsprodukter	187	177	364
Uthyrning av lokaler och övrig verksamhet	240	69	309
Förädling av trä och övrigt entreprenadarbete	85	..	87
Övriga kombinationer	4 799	1 362	6 161
Summa	19 867	3 907	23 774

Källa: SCB 2003

Det har kommit till utredningens kännedom att kommunernas näringslivsråd och nätverk oftast inte inkluderar företag inom jord- och skogsbruk i sina kontakter samt näringslivssatsningar. Detta är otillfredsställande då dessa företag på många håll, sär-

skilt på landsbygden, utgör stommen i det lokala näringslivet. En ändrad attityd gentemot företagen inom denna sektor måste till för att dessa skall kunna ta del av information och satsningar på företagande. Samtliga myndigheter, vilka har ansvar för frågor som rör tillväxt och företagande, bör beakta jord- och skogsbruksföretagens roll, med tillhörande kombinationsverksamheter, i detta sammanhang samt uppmärksamma detta på lämpligt sätt.

3.8 Hästens betydelse

Hästhållningen i Sverige har stor ekonomisk och social betydelse och är, vilket ofta förringas, en viktig inkomstkälla för det svenska jordbruket. Enligt den hästpolitiska utredningen (SOU 2000:109) är hästsektorn jordbrukets femte största inkomstkälla. Hästen används till viss del även i skogsbruket. Totalisatorspelet inom trav- och galoppsporterna omsätter drygt tio miljarder kronor per år. Hästar och hästsport har utvecklats till en av våra populäraste fritidssysselsättningar. I en utredning från 1996 av Nationella Stiftelsen för Hästhållningens Främjande (NS) har sektorns direkta sysselsättningseffekt bedömts uppgå till cirka 5 000 heltidsarbeten och 4 650 deltidsarbeten. Den indirekta sysselsättning som sektorn skapar genom köp av varor och tjänster av till exempel utrustning, foder, hovslageri- och veterinärvård, transport med mera bedöms uppgå till cirka 5 000 heltidsarbeten och 1 750 deltidsarbeten. Dessutom ger sektorn sysselsättning, främst deltid, för cirka 15 000 uppfödare och de cirka 8 000 som tränar egna hästar, det vill säga totalt cirka 10 000 heltidssysselsatta och 30 000 sysselsatta på deltid. Den hästpolitiska utredningen bedömde att sektorn omsatte cirka 14,1 miljarder kronor år 1994, varav cirka 8,3 miljarder utgjordes av tävlingsverksamhet och spel på hästar. Sektorns ekonomiska betydelse för jord- och skogsbruket bedömdes uppgå till cirka 1,2 miljarder kronor. För andra yrkeskategorier än lantbrukare till exempel hovslagare, veterinärer och utrustningsförsäljare

bedömdes, enligt SOU 2000:109 omsättningen uppgå till cirka 2,15 miljarder kronor.

Tabell 3.9 Några produktionsgrenars ekonomiska betydelse i jordbruks- och konsumentled år 1998

Miljoner kronor

	Jordbruksled	Konsumentled
Mjök	9 720	20 780
Vegetabilier	5 124	-
Svin	3 470	13 960
Häst	1 280	5 820
Ägg	790	1 770
Fjäderfä	830	2 280

Källa: LRF

Inom lantbrukets föreningsrörelse, bland annat inom LRF:s dotterbolag Upplev Landet, pågår satsningar för att ta tillvara potentialen i hästverksamheten för lantbrukets räkning. En av dessa heter "Hästturism i Sverige" och är ett projekt i samarbete med Turistdelegationen och Jordbruksverket, riktat mot de över 500 hästturistföretagare som finns i landet samt potentiella sådana. Projektet har fokus på affärsutveckling och syftar till att förbättra lönsamheten för enskilda företagare inom hästturism genom att:

- Stödja ett nationellt nätverk för hästturistföretagare.
- Samordna marknadsföringen av hästturism i Sverige.
- Utveckla verktyg och metoder för kompetensutveckling, rådgivning om resurserna, företagande och marknaden samt utveckla kvalitetssystem för hästturismen.

Även på andra håll genomförs satsningar. Som exempel har Hushållningssällskapet i Malmöhus startat rådgivningsverksamhet inom hästområdet kallad HIR Häst. Denna består bland annat av rådgivningsbrev och kunskapsträffar.

Hästpolitiska utredningen behandlade bland annat hästarnas betydelse för kvinnor på landsbygden. Den analys av jämställdhetskonsekvenser som betänkandet innehåller konstaterar följande: "Ridsport är i många avseenden flickornas idrott. Den satsning på avel, kompetens, landsbygd och företagande som jag föreslår kan enligt min bedömning medverka till att minska en eventuell orättvisa i det stöd som ges från samhället till flick- respektive pojkidrotter. Jag bedömer att mina förslag i allt väsentligt kommer att främja jämställdheten mellan kvinnor och män, flickor och pojkar, då förslagen enligt min bedömning medför att svensk hästsektor kan bevaras och utvecklas. Hästsporterna är enligt min mening i sig jämlika, då kvinnor och män, flickor och pojkar, tävlar på lika villkor."

Utredningen visade även att hästar och hästhållning har stor betydelse för intäkterna i det svenska jordbruket (se tabell ovan), detta bland annat i form av intäkter från foderförsäljning och inackordering. Drygt 14 000 lantbruksföretag hade hästar år 1999 (SOU 2000:109) eller knappt 80 000 hästar fanns då på lantbruksföretag. Dessa var koncentrerade till bland andra Västra Götaland och Skåne län. Vart fjärde lantbruk med hästar hade, enligt statistik från 1994, även inackorderingshästar. Dessa beräknades då till 24 318 eller 5,3 hästar per företag med inackorderingsverksamhet.

Hästar används även i mindre omfattning vid utkörning av virke främst i det tätortsnära skogsbruket. Nya företag och verksamheter baserade på hästar och hästhållning etableras ständigt. Det kan bland annat röra sig om turridning, ridläger och inackorderingsverksamhet. Att hästar är en viktig möjlighet att ta tillvara för att främja anpassning och utveckling av landsbygden, slogs fast i den Hästpolitiska utredningen (SOU 2000:109).

Hästen kan spela en viktig roll som meningsfull fritidssysselsättning för bland annat barn och ungdomar samtidigt som den ger tätortsbor en möjlighet att komma ut på landsbygden. Hästen kan därmed utgöra en viktig länk mellan stad och land.

I Hästpolitiska utredningen betonas också att en utveckling av hästverksamheter ger önskvärt tillskott av arbetstillfällen för

kvinnor i landsbygdsområdena. Även förutsättningarna för en meningsfull fritid förbättras. Därutöver bidrager hästar och hästhållning på ett positivt sätt till att uppfylla jordbrukets miljömål.

4 Kvinnor inom jord- och skogsbrukssektorn

4.1 Jordbruket

År 2001 omfattade de svenska lantbruksföretagen 72 598 hushåll med 185 758 hushållsmedlemmar (senast tillgängliga statistik). Brukarna och make/maka till dessa företag utgjordes av 69 071 män och 52 275 kvinnor. Flest kvinnor fann man i Västra Götalands län (10 781) och Skåne län (6 320). Inget annat enskilt län hade fler än 3 000 kvinnor inom lantbruksföretagen. Flest kvinnor befann sig inom produktionsinriktningarna jordbruksväxter (12 638), köttdjur (7 858) och mjölkkor (7 229). 34 187 (62 %) av kvinnorna befann sig på lantbruksföretag med upp till 30 hektar åkermark och 57 procent av kvinnorna var över 50 år.

Under 2001 var drygt 75 000 personer sysselsatta inom jordbruk med binäringar, varav 57 000 inom enbart jordbruk. Detta innebar 1,8 respektive 1,4 procent av samtliga förvärvsarbetande personer. Den största andelen fanns i Gotlands län (6,8 %) och den lägsta i Stockholms län (0,4 %).

Beräknar man istället sysselsättningen enligt EU:s statistikkrav uppgick den 1999 (vilket är den senaste tillgängliga arbetsmarknadsstatistiken) till 177 000 personer. Vid företag som drevs av fysisk person var antalet sysselsatta företagare och familjemedlemmar 133 000. Stadigvarande sysselsatta som ej var familjemedlemmar uppgick till 24 000 och tillfälligt sysselsatta 20 000.

Den totala sysselsättningen omräknat till arbetskrafteenheter (AWU) uppgick till 74 000. En AWU är 1 800 timmar per år. Företagaren och dennes familjemedlemmar svarade för tre fjär-

dedelar av det totala antalet arbetskraftsenheter. Av alla företagare och familjemedlemmar, såväl stadigvarande som tillfälligt sysselsatta, utgjorde männen 106 000 (67 %) och kvinnorna 51 000 (33 %). Räknat i arbetskraftsenheter blir skillnaden ännu större (75/25 %).

Tabell 4.1 Antal brukare och maka/make, hushållsmedlemmar och hushåll år 2001

Redovisningsgrupp	Totalt antal				Medlemmar per hushåll
	Brukare och maka/maka		Hushållsmedlemmar	Hushåll	
	Kvinnor	Män			
Hela riket	52 275	69 071	185 758	72 598	2,56
Åker, hektar					
2,1-5,0	8 559	10 746	27 576	11 743	2,35
5,1-10,0	9 781	12 727	32 837	13 738	2,39
10,1-20,0	10 176	13 932	35 337	14 674	2,41
20,1-30,0	5 671	7 881	20 665	8 140	2,54
30,1-50,0	7 210	9 693	26 860	9 956	2,70
50,1-100,0	7 499	9 858	29 216	10 029	2,91
100,1-200,0	2 784	3 521	10 957	3 585	3,06
200,1-	545	655	2 164	670	3,23
Driftsriktning					
Jordbruksväxter	12 638	17 203	44 692	17 892	2,50
Trädgårdsväxter	505	635	1 728	652	2,65
Jordbruk- och trädgårdsväxter	514	663	1 848	691	2,67
Mjölkkor	7 229	9 727	28 514	10 036	2,84
Köttdjur	7 858	10 745	28 898	11 095	2,60
Nötkreatur, blandat	1 211	1 688	4 522	1 737	2,60
Andra husdjur	2 615	3 087	9 085	3 270	2,78
Blandad husdjurskötsel	1 717	2 112	6 153	2 217	2,78
Blandat jordbruk					
-mest växtodling	1 829	2 396	6 684	2 477	2,70
-mest husdjur	3 006	3 894	10 755	4 059	2,65
Brukarens ålder					
30-39 år	6 761	9 475	30 677	9 981	3,07
40-49 år	13 302	17 158	30 204	17 916	3,36
50-64 år	22 251	28 045	68 108	29 241	2,33
65- år	9 263	12 817	22 696	13 710	1,66

Tabell 4.2 Antal brukare och maka/make, hushållsmedlemmar och hushåll år 2001, uppdelat på län

Redovisningsgrupp	Totalt antal				Medlemmar per hushåll
	Brukare och maka/maka		Hushållsmedlemmar	Hushåll	
	Kvinnor	Män			
Län					
Stockholms	1 146	1 497	3 981	1 604	2,48
Uppsala	1 823	2 410	6 481	2 508	2,58
Södermanlands	1 416	1 837	5 039	1 936	2,60
Östergötlands	2 473	3 248	8 827	3 382	2,61
Jönköpings	2 997	3 869	11 078	4 023	2,75
Kronobergs	2 924	2 602	6 883	2 713	2,54
Kalmar	2 519	3 306	8 925	3 469	2,57
Gotlands	1 146	1 543	4 280	1 615	2,65
Blekinge	991	1 367	3 563	1 420	2,51
Skåne	6 320	8 386	22 445	8 773	2,56
Hallands	2 533	3 408	9 183	3 551	2,59
Västra Götalands	10 781	14 430	38 436	15 137	2,54
Värmlands	2 881	3 754	9 933	4 051	2,45
Örebro	1 859	2 388	6 474	2 515	2,57
Västmanlands	1 547	2 027	5 434	2 117	2,57
Dalarnas	1 665	2 144	5 736	2 284	2,51
Gävleborgs	2 043	2 649	7 003	2 805	2,50
Västernorrlands	1 847	2 336	6 335	2 497	2,54
Jämtlands	1 324	1 786	4 904	1 902	2,58
Västerbottens	1 951	2 573	7 005	2 708	2,59
Norrbottnens	1 089	1 511	3 813	1 588	2,40
Hela riket	52 275	69 071	18 5758	72 598	2,56

Källa: Jordbruksverket och SCB, Statistiska meddelanden JO 42 SM 0301

7 594 kvinnor stod som förste brukare till lantbruksföretag 1999 eller cirka 10 procent av lantbruksföretagarna (se tabell nedan). 31 578 kvinnor var maka eller sambo till en lantbrukare och det bör noteras att 19 508 av dessa arbetade mindre än 449 timmar inom företaget och endast 3 007 arbetade mer än 1 800 timmar (=1 AWU). 5 445 kvinnor arbetade i lantbruksföretag såsom övrig familjemedlem och övriga stadigvarande sysselsatta kvinnor beräknades till 6 591. Endast 3 882 män var make eller sambo

till en lantbrukare medan 68 322 stod som förste brukare och 16 003 män arbetade som övrig familjemedlem. Utöver detta var 17 438 män stadigvarande sysselsatta inom lantbruksföretag.

Tabell 4.3 Sysselsatta personer i jordbruket och total arbetstid i arbetskraftsenheter (AWU) 1999

Fördelning i grupper och efter kön

Uppgifter i antal och för hela riket

Grupper sysselsatta	Personer				Arbetskraftsenheter (AWU)			
	Män	Kvinnor	Totalt	%	Män	Kvinnor	Totalt	%
Företagare (i ftg drivna av fysisk person)	68 322	7 594	75 916	43	35 378	2 512	37 889	51
Makar/sambor och övriga fam.medl.	19 885	37 023	56 908	32	6 674	11 609	18 283	25
Stadigvarande sysselsatta (ej fam.medl.)	17 438	6 591	24 029	14	11 926	3 547	15 473	21
Tillfälligt sysselsatta, ej fam.medl.	-	-	20 215	11	-	-	2 596	3
Samtliga sysselsatta	-	-	177 068	100	-	-	74 242	100
Varav - företagare, fam. medl. och stadigvarande sysselsatta	105 645	51 208	156 853		53 978	17 668	71 646	
Fördelning i procent	67	33	100		75	25	100	

Källa: SCB, JO 30 SM 0001

Tabell 4.4 Sysselsatta personer efter timmar i företagets jordbruk 1999 (utom tillfälligt sysselsatta icke familjemedlemmar)

	Timmar per år i jordbruket					Totalt
	1-449	450-899	900-1 349	1 350-1 799	1 800-	
Män						
Sysselsatta i företag som drivs av fysisk person						
- Företagare	26 184	10 656	7 407	4 767	19 308	68 332
- Makor/sambor till företagare	2 270	665	349	157	441	3 882
- Övriga familjemedlemmar	10 167	2 047	1 059	685	2 045	16 003
Övriga stadigvarande sysselsatta	4 042	1 691	1 630	2 456	7 619	17 438
Samtliga¹	42 663	15 059	10 445	8 065	29 413	105 645
Kvinnor						
Sysselsatta i företag som drivs av fysisk person						
- Företagare	591	1 700	1 946	1 939	1 418	7 594
- Makor/sambor till företagare	19 508	4 620	2 771	1 674	3 007	31 578
- Övriga familjemedlemmar	4 324	483	296	112	230	5 445
Övriga stadigvarande sysselsatta	2 282	919	964	889	1 537	6 591
Samtliga¹	30 916	7 010	4 622	2 994	5 666	51 208
Båda könen						
Sysselsatta i företag som drivs av fysisk person						
- Företagare	30 988	11 644	7 998	5 086	20 200	75 916
- Makor/sambor till företagare	21 776	5 285	3 120	1 831	3 448	35 460
- Övriga familjemedlemmar	14 491	2 530	1 355	797	2 275	21 448
Övriga stadigvarande sysselsatta	6 324	2 610	2 594	3 345	9 156	24 029
Samtliga¹	73 579	22 069	15 067	11 059	35 079	156 853

¹⁾ På grund av avrundning överensstämmer inte alltid en summering över rader och kolumner med redovisade totaler.

Källa: Jordbruksverket och SCB, Lantbruksregistret 2004

Räknat i arbetskraftsenheter (AWU) utgjorde de kvinnliga lantbruksföretagarna knappt sju procent av företagarna. Däremot utgjorde kvinnliga makar till företagare drygt 20 procent av de sysselsatta. Stadigvarande sysselsatta kvinnor utgjorde 18 procent av arbetskraften. Statistiken för tillfälligt sysselsatta räknat i AWU är inte könsuppdelad.

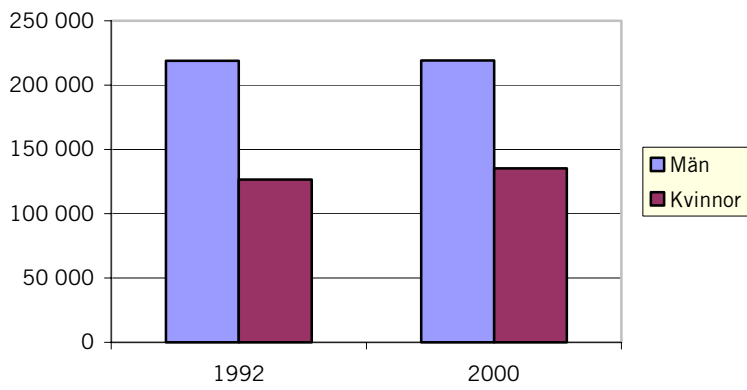
Här ska Tabell 4.5 Antal sysselsatta i jordbruket 1999 av olika kategorier personer och arbetskraftsenheter in

4.2 Skogsbruket

Skogsmarken som täcker cirka 55 procent av Sveriges yta ägs till 51 procent privat medan 39 procent ägs av aktiebolag. Det finns drygt 350 000 skogsägare varav cirka 37 procent kvinnor.

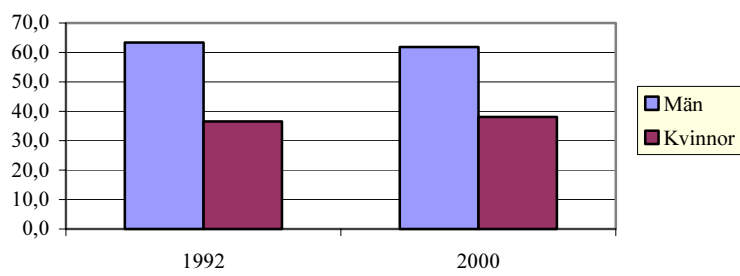
Andelen kvinnliga skogsägare ökar stadigt och har under perioden 1992–2000 ökat med 6,9 procent. Under perioden 1976–1992 ökade antalet kvinnliga skogsägare med 86 procent medan antalet manliga ägare endast ökade med åtta procent. Denna markanta ökning var främst ett resultat av att bruket att överlåta hela fastigheten på en av sönerna alltmer har kommit att ersättas av att syskonen övertar gemensamt. Det är emellertid främst på de mindre brukningsenheterna som kvinnorna kommit in som ägare, (enligt Lidestav 2001) då främst som delägare. 39 procent av de kvinnliga skogsägarna äger skogsfastigheten tillsammans med make eller sambo och en nästan lika stor andel samäger med andra familjemedlemmar eller släktingar. Endast 20 procent av kvinnorna och 33 procent av männen står som ensamägare till sin fastighet. Skogsmarksarealen på fastigheter med kvinnliga ägare är i medeltal 60 hektar och med manliga ägare 64 hektar.

Diagram 4.1 Antal manliga respektive kvinnliga skogsägare



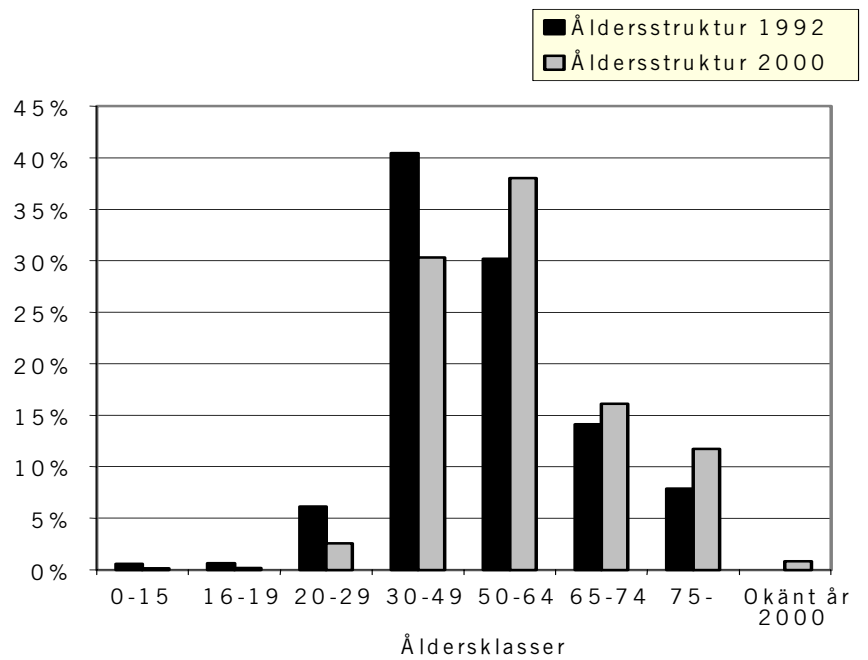
Källa: Skogsstyrelsen

Diagram 4.2 Manliga respektive kvinnliga skogsägare (procent)



Källa: Skogsstyrelsen

Diagram 4.3 Åldersstruktur bland skogsägare (procent) 1992 och 2000



61 procent av kvinnorna angav att de som huvudsaklig sysselsättning hade någon form av anställning. Åtta procent angav skogs- och/eller jordbrukare som sin huvudsakliga sysselsättning och 23 procent var pensionärer.

Tabell 4.6 Kvinnliga och manliga ägares sysselsättning respektive deras make/maka/sambos sysselsättning, procent (en person kan ha angivit mer än en sysselsättning)

	Ägaren själv		Make/maka/sambo	
	Kvinnor %	Män %	Kvinnor %	Män %
Skogsbrukare	8	38	26	9
Jordbrukare	9	30	16	6
Annan företagare	5	15	10	6
Anställd	61	43	48	61
Hemarbetande	19	2	3	16
Pensionär	23	25	29	18
Annan	6	7	4	7

Källa: Lidestav et al 2000

Det finns stora regionala skillnader i fråga om såväl antal som andel kvinnliga skogsägare. I Stockholms och Dalarnas län finns flest kvinnliga skogsägare (bosatta i länet). Här är även andelen kvinnliga skogsägare hög liksom i tidigare Malmöhus län, tidigare Göteborgs- och Bohuslän samt Värmlands län. Till en del kan de regionala skillnaderna förklaras av att kvinnor i större utsträckning än män flyttat från landsbygden och till storstadsområdena. Vad gäller Dalarna har det tillämpats en annan överlåtelsestradition, vilken inneburit att alla barn oavsett kön fått del i den fasta egendomen. I Dalarna är andelen kvinnor även större bland äldre ägare än bland yngre vilket är motsatt vad som gäller för flertalet andra län.

Här ska Tabell 4.7 Ägandeförhållanden i skogsbruket,
bearbetning av skogsdataregistret in

Här ska Tabell 4.7 forts. in

60 procent av de kvinnliga skogsägarna har övertagit skogsfastigheten från sina egna föräldrar eller släktingar och tio procent har övertagit fastigheten efter make/sambo (enligt en undersökning av Lidestav 2003). Det ligger visserligen i sakens natur eftersom tre fjärdedelar av alla överlåtelser sker från föräldrar till barn. Köp på öppna marknaden förekommer i 16 procent av fallen för män och tolv procent av fallen för kvinnor.

En fjärdedel av skogsägarna, oavsett kön, är osäkra på vem man vill skall ta över fastigheten. Dock önskar, enligt ovan nämnda undersökning, de manliga ägarna i större utsträckning än de kvinnliga att ett av barnen skall överta. De kvinnliga önskar hellre att alla eller flera av barnen skall överta brukningsenheten.

Kvinnor är inte bara i mindre utsträckning än män ensamägare, de är också i mindre utsträckning ägare till lantbruk.

En tredjedel av de skogsägande kvinnorna är (Lidestav et al) bosatta på fastigheten. De kvinnliga ägarna har i större utsträckning än männen fritidshus på brukningsenheten.

Något mer än hälften är medlemmar i en skogsägarförening. För de stora ägarna gäller att tre fjärdedelar är medlemmar.

Av de kvinnliga skogsägarna har de flesta gått folkskola/-grundskola/realskola (Lundqvist 2000) som sin högsta utbildning. En fjärdedel av kvinnorna har enligt ovan nämnda undersökning gått på gymnasium/folkehögskola och en tredjedel har studerat vid högskola eller universitet. Endast två procent av de kvinnliga skogsägarna (Lidestav) har en skoglig yrkesutbildning.

Tabell 4.8 Andelen kvinnliga skogsägare efter utbildningsnivå samt efter storlek på skogsinnehavet, procent.

Utbildningskategori	Totalt	Små %	Stora %
Gymnasium/folkehögskola	26	25	36
Högskola/universitet	32	32	30
Folkskola/Grundskola/Realskola	42	43	34

Källa: Lundqvist 2000

Kvinnor anställda inom skogssektorn

Antalet tillsvidareanställda inom det storskaliga skogsbruket, liksom även de tillfälligt anställda, har minskat drastiskt under den senaste tioårsperioden. 1993–2001 minskade det totala antalet sysselsatta med cirka 73 procent, från drygt 13 000 till knappt 5 000, och antalet kvinnor minskade med cirka 70 procent. Av de totalt cirka 700 anställda kvinnorna 2001 återfanns drygt 90 procent bland de tillfälligt anställda.

Tabell 4.9 Antal sysselsatta i skogsarbete¹ inom det storskaliga skogsbruket efter anställningsform och kön

År	Tillsvidareanställda		Tillfälligt anställda		Samtliga		Totalt
	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	
1993	5 549	134	6 311	1 478	11 860	1 612	13 472
1994	4 516	142	7 681	1 146	12 197	1 288	13 485
1995	4 127	154	6 026	1 272	10 153	1 426	11 579
1996	3 217	97	4 664	1 118	7 881	1 215	9 096 ²
1997	3 179	106	4 322	971	7 501	1 077	8 578 ³
1998	2 808	85	3 830	909	6 638	994	7 632
1999	2 318	79	3 122	808	5 440	887	6 327
2000 ⁴	1 814	70	2 807	682	4 621	752	5 373
2001	1 639	64	2 589	658	4 228	722	4 950

¹ Hit räknas avverkningsarbete, skogsvårdsarbete och övrigt skogsarbete såsom virkesmätning, utsyning, stämpling, inventering skogsvägsarbeten, skogsdikning och rågångsarbeten.

² Därtill skall läggas ca 300 sysselsatta i de företag som utgör objektsbortfallet.

³ Därtill skall läggas ca 15–20 sysselsatta i de företag som utgör objektsbortfallet.

⁴ Minskningen beror delvis på att 10 skogsentreprenörföretag tagits bort ur undersökningen (ca 150–160 sysselsatta).

Källa: SCB och Skogsstyrelsen

Av samtliga anställda inom skogsnäringen utgjorde kvinnorna tolv procent år 1970 för att sedan ha ökat i andel till över 17,5 procent år 2003. I antal har kvinnorna emellertid minskat kraftigt under samma period, från 27 300 till 15 700 anställda inom skogsnäringen.

Här ska Tabell 4.10 Antal anställda inom skogsnäringen,
uppdelat på näringsgren och kön in

Här ska Tabell 4.10 forts. in

När det gäller skogsentreprenad är kvinnorna i klar minoritet, endast knappt 400 av cirka 7 500 skogsentreprenörer 2001 var kvinnor. På många håll i landet råder det stor brist på bland annat skogsmaskinförare. Detta i kombination med att medelåldern hos entreprenörerna är hög gör situationen än mer allvarlig. Skogsbranschen har börjat uppmärksamma detta genom att marknadsföra yrket bättre och trenden sägs ha vänt i rekryteringen till naturbruksskolorna. Fortfarande är bristen på kvinnor skriande och uppfattningen om yrket som tungt och maskulint dominerar.

Tabell 4.11 Antal sysselsatta skogsentreprenörer i skogsarbete¹

År	Ägare och familje- medlemmar	Anställda	Totalt	
			därav kvinnor	
1993	2 541	2 336	4 877	119
1994	2 922	3 057	5 979	266
1995	3 085	3 744	6 829	259
1996	2 486	3 353	5 839	147
1997	2 552	3 478	6 030	126
1998	2 521	3 895	6 416	213
1999	2 455	4 139	6 593	114
2000	2 511	3 989	6 500	129
2001	2 563	4 978	7 541	361

¹Se fotnot 1 tabell 12.4.

Källa: SCB

5 Ägande och inkomstfördelning

Mitt förslag: Jag vill uppmana jord- och skogsbrukets organisationer till att driva frågan om driftsavtal inom lantbrukshushållen. Det är min övertygelse att det genom en tydligare fördelning av ekonomiska skyldigheter och rättigheter, reglerade i avtal mellan parterna inom lantbruksföretagen, mycket av den könsmissiga snedfördelningen av inkomster och ägande kan undvikas.

5.1 Inkomstfördelning och arv

Inkomster

I en doktorsavhandling från 1996 (Götebo Johansson) visas att genussystemets inverkan på lönesättningen är tydlig inom bland annat jord- och skogsbrukssektorn. Det som uppfattas som manligt anses viktigare och värderas högre på lantbruksföretaget än det som ses som kvinnligt. Maktordningen visade sig även i lönesättningen eller avsaknaden av löner för många kvinnor. Exempelvis framgår det av nämnda avhandling att de flesta lantbrukarkvinnorna i Älvsborgs län inte tog ut någon lön från företaget i början av 1990-talet.

Detta är tyvärr fortfarande mycket vanligt förekommande, vilket har framkommit under utredningens gång. Vid en eventuell skilsmässa har kvinnan ingen möjlighet att få någon ersättning i efterhand. Genom att avstå från att ta ut lön avstår hon från eget sparande. Dessutom avstår hon från sjukpenning-

grundande inkomst vilket ger låg sjukpenning och från pensionsgrundande inkomst vilket ger låg pension. Det är även för föräldrapenningen nödvändigt att ha en sjukpenninggrundande inkomst. Utan en sådan är man som förälder endast berättigad till garantibeloppet under ledigheten. Det allmänna rådet idag är att kvinnan skall ta ut inkomst såsom medhjälpande maka. Detta kräver dock att hon arbetar minst 400 timmar per år inom företaget. Drygt 20 000 kvinnor uppfyllde detta kriterium inom lantbruksföretagen 1999. Av statistik hämtad från inkomstdeklARATIONER var det cirka 82 000 kvinnor inom lantbruksföretag som deklarerade för inkomst av näringsverksamhet 2001. De i åldersgruppen 29 år och yngre är till största delen barn till brukarfamiljen. Av de övriga kvinnorna var det således knappt 53 000 lantbrukarkvinnor som deklarerade för inkomst av näringsverksamhet 2001. Cirka 37 000 av dessa deklarerade för nollinkomst eller underskott av näringsverksamhet, således endast cirka 16 000 som deklarerade för överskott av näringsverksamhet.

Tabell 5.1 Fördelning efter nettoinkomst av näringsverksamhet och ålder 2001

Antal kvinnor

Inkomstklass (Nvnet)	Ålder					Total
	<29	30-39	40-49	50-64	>65	
(<(-240 000))	0	9	11	21	9	50
(-240 000-(-120 000))	8	27	42	58	12	147
(-120 000-(-80 000))	4	36	73	76	22	211
(-80 000-(-40 000))	17	118	196	297	70	698
(-40 000-(-20 000))	32	203	328	453	154	1 170
(-20 000-(-1))	145	652	1 047	1 639	710	4 193
0	29 104	5 393	7 897	11 487	5 653	59 534
1-20 000	173	933	1 839	2 742	1 020	6 707
20 000-40 000	39	381	665	999	220	2 304
40 000-80 000	63	466	916	1401	190	3 036
80 000-120 000	30	308	673	894	49	1 954
120 000-240 000	27	328	701	925	52	2 033
>240 000	3	41	93	134	8	279
Total	29 645	8 895	14 481	21 126	8 169	82 316

Källa: SCB 2004

Enligt SCB:s inkomstundersökning bland lantbrukshushållen, vilken grundar sig på inkomstdeklarationsuppgifter från inkomstår 2001, var kvinnornas totalinkomst 84 procent av männens. Denna fördelade sig så att kvinnornas inkomst av näringsverksamhet var en tredjedel av männens medan deras inkomst av tjänst var något högre än männens. Skillnaden i inkomst var störst i ålderskategorierna 30–39 år och över 65 år medan kvinnor i ålderskategorin 50–64 år hade 89 procent av männens totalinkomst. För driftsinriktningarna mjölkkor, trädgårdsväxter och nötkreatur var kvinnornas andel av inkomst av näringsverksamhet störst, cirka 42 procent. Inga större könsmissiga skillnader uppvisades vad gällde inkomst av näringsverksamhet mellan stora och små lantbruksföretag.

Tabell 5.2 Taxerade förvärvsinkomster för brukare och maka/make år 2001 med uppdelning på kvinnor och män

Kronor per hushåll

Redovisningsgrupp	Inkomst per person för brukare och maka/make					
	Näringsverksamhet		Tjänst		Sammanräknad förvärvsinkomst	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Hela riket	15 099	45 370	130 305	127 257	145 404	172 627
Åker hektar						
2,1–5,0	4 297	11 607	146 000	186 743	150 297	198 350
5,1–10,0	4 320	14 425	142 777	176 231	147 096	190 656
10,1–20,0	6 673	21 835	134 623	151 235	141 296	173 070
20,1–30,0	12 009	40 143	128 818	118 087	140 827	158 230
30,1–50,0	22 570	66 811	117 302	84 003	19 872	150 815
50,1–100,0	36 206	103 013	110 946	52 263	147 153	155 276
100,1–200,0	40 648	126 716	115 926	39 668	156 573	166 384
200,1–	48 483	143 356	105 721	35 180	154 203	178 536
Driftsriktning						
Jordbruksväxter	10 714	45 702	141 769	137 169	152 483	182 872
Trädgårdsväxter	24 187	56 280	115 891	106 617	140 077	162 897
Jordbruks- och trädgårdsväxter	21 472	81 292	119 069	79 421	140 541	160 712
Mjölkkor	46 404	106 797	85 406	30 890	131 811	137 687
Köttdjur	8 360	30 994	128 777	130 308	137 138	161 302
Nötkreatur, blandat	37 520	87 209	92 708	42 369	130 228	129 577
Andra husdjur	13 335	38 216	138 053	145 876	151 388	184 092
Blandat jordbruk						
-mest växtodling	15 780	56 875	129 722	103 430	145 502	160 305
-mest husdjur	14 613	48 899	127 146	103 701	141 760	152 600
Brukarens ålder						
30–39 år	13 235	53 175	131 952	137 119	145 187	190 294
40–49 år	17 507	60 029	143 501	132 823	161 008	192 852
50–64 år	18 042	50 011	138 732	126 071	156 774	176 082
65– år	6 359	10 016	90 379	115 831	96 738	125 847

Källa: Jordbruksverket och SCB, Statistiska meddelanden JO 42 SM 0301

Kvinnornas andel av männens totalinkomst inom jordbruket har ökat något mellan 1996 och 2001, från 82 till 84 procent. Samtidigt har andelen av inkomst av näringsverksamhet minskat drastiskt, från 39 till 33 procent av männens inkomster. Detta bortfall har kompenseras med att kvinnornas inkomst av tjänst har ökat kraftigt, från 95 till 102 procent av männens inkomster. Det innebär att kvinnorna i högre grad sökt sig till inkomst-

möjligheter utanför lantbruket under senare delen av 1990-talet och början av 2000-talet.

Tabell 5.3 Taxerade inkomster år 2001 per person för brukare och make/maka med uppdelning på kvinnor och män

Kronor respektive procent

Redovisnings- grupp	Näringsverksamhet		Tjänst		Sammanräknad förvärsinkomst	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Hela riket						
2001	15 100	45 400	124 200	123 000	138 500	164 400
2000	14 300	41 500	124 200	123 000	138 500	164 400
1999	13 000	37 300	117 800	117 500	130 800	154 800
1998	13 500	36 000	110 100	112 100	123 600	148 100
1997	13 000	34 200	104 700	108 700	117 700	142 900
1996	12 300	31 400	100 100	105 700	112 300	137 100

Kvinnornas inkomst som andel av männens respektive år

Procent

2001	33	102	84
2000	33	101	84
1999	35	100	85
1998	37	98	83
1997	38	96	82
1996	39	95	82

Källa: Jordbruksverket och SCB, Statistiska meddelanden JO 42 SM 0301

5.2 Arv

När jordbruk överförs mellan generationerna är det normalt ett av barnen i syskonskaran som kommer ifråga. Få föräldrar lyckas bygga upp så stora gårdar att de rent faktiskt kan styckas upp på flera barn. Inom den familjebundna generationsväxlingen dominerar män som övertagare (enligt Flygare). En av orsakerna till detta säges vara att männen genom att anta de viktigare arbetsuppgifterna på gården, understödda av sina föräldrar, får en

starkare position även i fråga om ägandet. Med andra ord, köns positioner i en framtida generationsväxling konstrueras i det dagliga arbetet och detta sker redan i tidig ålder. I detta sammanhang har mödrarna ofta en central roll. Enligt en undersökningen tycks mödrarna ofta understödja en av söner till att redan som litet barn intressera sig för arbetet på gården. Sonens stora intresse betonas därefter för att längre fram motivera honom som övertagare på grund av det visade intresset och nedlagda arbetet på gården. Flygare menar vidare att mödrar, farmödrar och döttrar spelar en fundamental roll för att konstruera och upprätthålla de manliga arvslinjerna. Hon menar därför att kvinnor utgör centrala transitiva agenter i egendomsöverföringen mellan män samt mellan far och son. Att kvinnor låter söner gå före döttrar när det rör arvet, förklarar Flygare med den betydelse som kvinnor liksom män tillmäter manligt arbete på bekostnad av kvinnligt.

Enligt en intervjuundersökning från 1999 (Djurfeldt & Gooch) där 87 yngre lantbrukarkvinnor i Skåne, Småland, Västergötland och Ångermanland intervjuades, var 46 procent delägare i de gårdar de arbetade på. Flertalet av dessa fall rörde sig om kvinnor som gift sig med en man som ärvt gården av sin far. Enligt en undersökning från 1992 (Djurfeldt et al) var kvinnlig arvsordning då fortfarande ovanlig. Endast i tio procent av fallen hade kvinnan ärvt gården. Av nämnda undersökning framkom att, när det existerar en möjlig manlig arvinge som är villig att ta över gården, så prioriteras han. Enligt ovanstående undersökning har man emellertid funnit en långsam skiftning i tendensen mot att mindre lantbruk, av karaktären hästgårdar, även ärvs på den kvinnliga sidan.

Också inom skogsbruket är bevarandeintresset fortfarande starkt och önskan att behålla och vårda fastigheten för många ett övergripande mål. Med tanke på att det svenska familjeskogsbruket har gemensamma rötter med familjejordbruket, trots att det numera oftast drivs utan kombination med jordbruk, och med tanke på att kvinnor i avsevärt mindre utsträckning deltagit i skogsarbete än i åkerbruket förefaller det rimligt att anta att

kvinnors möjligheter att bli skogsägare begränsas på ett liknande sätt (Lidestav 2003). Vad som talar emot antagandet är dock att 37 procent av Sveriges skogsägare är kvinnor liksom att andelen skogsägare på rena skogsgårdar är avsevärt högre än på de gårdar som kombinerar jord- och skogsbruk (Lidestav et al 2000). Inom skogsbruket har man generellt övergått från ett traditionellt överlåtelsemönster (företrädesrätt för en av sönerna) till ett system där barnen gemensamt övertar fastigheten. Detta erbjuder såväl en möjlighet att hantera jämställdhetsaspekter som ett sätt att lösa andra konflikter och kompensationskrav.

5.3 Skilsmässor

Lantbruket har liksom det övriga samhället påverkats av att antalet skilsmässor ökat stadigt. Även om skilsmässofrekvensen är betydligt lägre inom lantbruket än samhället i övrigt. År 2002 skilde sig cirka 0,8 procent av lantbrukarna medan 1,4 procent av samhällets övriga äktenskap upplöstes.

Barn till föräldrar i storstad är oftare med om separation än barn till föräldrar i glesbygd. 1999 var 4,19 barn per 100 i storstäder utsatta för separation jämfört med 3,54 för riket som helhet. Separation för barn med föräldrar i samboförhållande är dubbelt så vanligt som med gifta. Att många inom lantbruket lever gifta kan vara en förklaring till den lägre separationsfrekvensen.

Låg utbildningsgrad har generellt ett samband med hög separationsfrekvens och tvärtom. Utbildningsnivån inom lantbruket är att beteckna som låg och den låga skilsmässofrekvensen får då ses som ett undantag från regeln.

Den allmänna medvetenheten om risken för företagets fortlevnad vid en eventuell skilsmässa är numera stor. Att tvingas lösa ut make/maka kan betyda att gården måste säljas alternativt att stora värden försvinner ur företaget.

Målet för många lantbrukare är att gården skall gå vidare inom familjen och fortfarande helst via en man. Som garanti för att

företaget inte skall gå slakten ur händerna vid en eventuell skilsmässa används äktenskapsförord flitigt. Företaget skrivs då som enskild egendom.

Antalet äktenskapsförord har ökat kraftigt inom lantbruket de senaste åren (med 500 procent på tio år enligt obekräftad uppgift). Cirka 500 lantbrukarpar inom företagsformen enskild firma skriver årligen äktenskapsförord, vilket är cirka 0,4 procent av företagen årligen. Utöver dessa finns lantbruk i andra företagsformer. Även där torde äktenskapsförord vara minst lika vanligt förekommande. Det går dock inte att utläsa av statistiken i vilken omfattning.

Den vanligaste successionen har traditionellt varit att kvarlevande änka endast fungerat som överförande element till kommande generation. Däremot har hon inte gjort anspråk på företaget för egen del.

Numera ärver make/maka även enskild egendom vilket inte var fallet tidigare. Den äldre generationen, som ofta har överlåtit fastigheten i form av enskild egendom, lever ofta i tron att gamla regler fortfarande gäller.

Äktenskapsförord inom lantbruksföretag har som huvudsyfte att skydda företaget. Därför är de ofta mycket ensidigt skrivna och bevakar inte i samma grad den tillkommande maken/makens intressen. Denne/denna kan mycket väl föra med sig betydande besparingar men dessa skyddas inte genom äktenskapsförordet på samma sätt som fast egendom. I många fall är det dessutom maken/makan som förvärvsarbetar utanför företaget och står för de löpande hushållsutgifterna. I vissa fall investeras lönen eller det medförda kapitalet i företaget. Följden blir att maken/makens besparingar minskar i värde och att det inte finns utrymme för sparande medan värdet i företaget ökar. Äktenskapsförordet blir med tiden alltför ensidigt och bör skrivas om. Görs inte detta kan det medföra negativa konsekvenser vid exempelvis generationsväxlingar och dödsfall.

Tabell 5.4 Makar år 1997, 1999 och 2001 som var enskilda näringsidkare samma år och som slöt äktenskapsförord gällande enskild egendom

Branschkod	Bransch	Antal	Totalt antal företag	Andel
År 1997				
01111	Spannmålsodling m.m.	4		
01117	Odling av växter blandat, mest jordbruksväxter	1		
01124	Odling av prydnadsväxter i växthus	1		
01211	Mjolkproduktion	5		
01241	Äggproduktion	1		
01242	Slaktkycklingsuppfödning	1		
01251	Renskötsel	1		
01253	Bi-, mask- och annan smådjursuppfödning	2		
01254	Uppfödning av sällskapsdjur	1		
01259	Uppfödning och skötsel av andra djur	1		
01300	Blandat jordbruk (växtodling i kombination med djurskötsel)	469		
01410	Service till växtodling	2		
01420	Service till djurskötsel utom veterinärverksamhet	2		
01900	Småbruk	20		
Totalt 1997		511	137 349	0,37%

Branschkod	Bransch	Antal	Totalt antal företag	Andel
År 2003				
1111	Spannmålsodling m.m.	31		
1112	Vallodling	7		
1113	Potatisodling	8		
1114	Sockerbetsodling	6		
1115	Odling av jordbruksväxter, blandat	13		
1117	Odling av växter, blandat, mest jordbruksväxter	5		
1121	Odling av köksväxter på friland	1		
1122	Odling av plantskoleväxter m.m. på friland	2		
1123	Odling av köksväxter i växthus	4		
1124	Odling av prydnadsväxter i växthus	3		
1127	Odling av växter, blandat	1		
1131	Frukt- och bärodling	1		
1211	Mjölproduktion	26		
1212	Nötköttsproduktion	26		
1213	Produktion av mjölk och nötkött, blandat	7		
1217	Husdjurskötsel, blandad drift, mest nötkreatur	2		
1221	Fåruppfödning	7		
1228	Hästuppfödning m.m.	6		
1232	Slaktsvinsuppfödning	2		
1233	Uppfödning av smågrisar och slaktsvin, blandat	5		
1237	Husdjurskötsel, blandad drift, mest svin	3		
1241	Äggproduktion	1		
1242	Slaktkycklingsuppfödning	1		
1252	Pälsdjursuppfödning	1		
1254	Uppfödning av sällskapsdjur	4		
1300	Blandat jordbruk (växtodling i kombination med djurskötsel)	251		
1301	Blandat jordbruk, mest växtodling	10		
1302	Blandat jordbruk, mest husdjurskötsel	19		
1410	Service till växtodling; plantering, sådd och skötsel av grönytor	7		
1420	Service till djurskötsel utom veterinärverksamhet	10		
1500	Jakt och viltvård samt service i anslutning härtill	1		
1900	Småbruk	57		
Totalt 2003		528	123 765	0,43%

Källa: SCB 2004

Vid samboförhållande lever den part som inte står som ägare till fastigheten i stort sett utan automatiskt skydd vid en eventuell separation och dödsfall om inte annat är skriftligen överenskommet.

Den egendom som samboparet skall dela vid en eventuell separation är bara gemensamt bohag, det vill säga möbler och husgeråd som paret har skaffat för att använda tillsammans. All annan egendom tillfaller den part som äger egendomen. Sambor kan dessutom skriva ett samboavtal för att undvika framtida tvister. I avtalet uppges vad var och en hade med sig i det gemensamma hemmet. Lantbruksfastigheten bedöms normalt inte som gemensam bostad (vilket en vanlig villa på landet gör) och delas därför inte vid separation.

Sambor ärver inte heller varandra vilket gör det nödvändigt att skriva testamente för att säkra den efterlevandes ekonomiska trygghet. Detta särskilt om det finns bröstarvingar på endera sidan.

LRF Konsult

LRF Konsult är LRF:s största affärsdrivande företag och det helt dominerande företaget vad gäller ekonomisk och juridisk rådgivning inom lantbruk. Bland de cirka 60 000 fasta kunderna är 45 000 jord- och skogsbrukare och 15 000 andra småföretagare.

Det råder, enligt uppgift, en mycket stark mansdominans inom organisationen. Många anställda är män som vid sidan av sin anställning på LRF Konsult driver ett lantbruk. Detta cementerar det mycket traditionella förhållningssätt som dominerar den ekonomiska och juridiska dimensionen kvinnor och män emellan.

Äldre rådgivare utgår, enligt en jurist på företaget, generellt fortfarande ifrån att inkomsterna från lantbruket i första hand skall fördelas till ägaren (läs mannen). Detta är också det man utgår ifrån i rådgivningssammanhang. Yngre rådgivare har som utgångspunkt, det som är skattemässigt mest fördelaktigt för

företaget. Det är också närmare tillhands att se även till rättviseaspekten av inkomstfördelningen. Trygghet, i form av pension och försäkringar för maken ligger numera ofta naturligt för den yngre rådgivaren.

Det är emellertid ovanligt att lantbrukare självmant söker upp rådgivare för att få hjälp med att trygga makans situation. Jämfört med småföretagare inom andra branscher är det mycket mindre vanligt. Förklaringarna till detta kan vara många. En tänkbar faktor är den låga skilsmässofrekvensen inom lantbruket. I det traditionella familjejordbruket har kvinnans försörjning varit tryggad genom mannen. Hon har inte haft några kostnader för uppehälle och inte ansetts ha behov av en egen inkomst. En annan förklaring kan vara den låga lönsamhet som råder på många håll inom lantbruket. Då kan några tusen kronor för juridisk rådgivning och pensionspremier lätt vara det man väljer att avstå ifrån.

Som policy har LRF Konsult att fokus i förhållande till kunden ska ligga på:

1. att uppnå den optimala företags- och privatekonomiska nyttan.
2. att med stabil lönsamhet säkerställa tillräckliga utvecklingsresurser och avkastning till ägarna.

Dessa två mål motsäger varandra såtillvida att den privatekonomiska nyttan för samtliga parter, det vill säga även för den i företaget arbetande maken, inte alltid ger företagsekonomiskt optimum och definitivt inte mesta möjliga avkastning till ägaren. Den som formuleras såsom primär kund är mannen, enligt vad utredningen erfarit, och det är dennes privatekonomiska nytta som avses.

5.4 Driftsavtal

Det förekommer på flera håll inom EU, bland annat i Frankrike och Nederländerna (Djurfeldt, Bock m.fl. 2003) en lagstiftning som gynnar förekomsten av driftsavtal inom lantbruket. Dessa avtal tecknas mellan makar, mellan föräldrar och barn eller andra parter involverade i företaget. Avtalen reglerar bland annat fördelningen mellan parterna av arbetsinsatser, inkomster, ägande och av gjorda investeringar.

I Nederländerna ges skattereduktion för tecknande av driftsavtal vilket har gjort att intresset för att teckna avtal varit stort.

5.5 Lönejämförelser

Mitt förslag: Kraftfulla insatser krävs från alla inblandade parter för att komma tillrätta med de stora löneskillnader mellan kvinnor och män som finns inom de areella näringarna. Regeringen bör i sin dialog med myndigheterna kring jämställdhetsarbetet ytterligare betona vikten av en jämställd lönesättning. I detta arbete bör även ingå analys av vilka tjänstebeteckningar kvinnor respektive män ges och hur det i sin tur påverkar lönesättningen. Frågan är även viktig i dialogen med näringslivets parter.

Lönejämförelser för anställda inom jord- och skogsbruk

Av nedanstående tabell kan utläsas att kvinnornas löner 2002 var lägre än männens inom jord- och skogsbrukssektorn för samtliga yrkeskategorier och utbildningsnivåer, enligt en sammanställning från SACO.

Tabell 5.5 Genomsnittlig månadslön efter yrkesgrupp, utbildningsnivå och kön 2002. Samtliga arbetsgivare.

Yrkesgrupp			Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial kortare än 3 år	Eftergymnasial längre än 3 år	Alla nivåer
Lantmästare, skogsmästare m.fl.	Lön	Kvinnor		20 000	22 200	23 400	21 900
		Män		21 100	22 600	23 700	22 400
		Totalt		20 800	22 500	23 600	22 300
	Antal	% Kv		620	1 000	850	2 600
		% Kv lön		95	98	99	98
	% Kv		30	19	40	29	
Skogsbrukare	Lön	Kvinnor		16 700			17 000
		Män	18 800	18 700	21 600		18 900
		Totalt	18 700	18 500	21 300		18 700
	Antal	% Kv	1 000	2 000			3 200
		% Kv lön		89			90
	% Kv		9			8	
Djuruppfödare och djurskötare	Lön	Kvinnor	15 600	15 800			15 700
		Män	16 500	16 800			17 000
		Totalt	16 200	16 100			16 300
	Antal	% Kv	1 500	4 000			6 000
		% Kv lön	94	94			93
	% Kv	34	65			56	
Specialister inom biologi, jord- och skogsbruk m.m.	Lön	Kvinnor		24 200	26 600	28 700	27 500
		Män		22 600	26 300	30 700	29 200
		Totalt		240	310	1 700	2 300
	Antal	% Kv				94	94
		% Kv lön				46	43
	% Kv						
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	Lön	Kvinnor	15 700	16 200	16 300		16 200
		Män	17 300	17 500	18 800		17 500
		Totalt	17 000	17 300	18 100	17 500	17 200
	Antal	% Kv	3 700	7 400	580	250	12 000
		% Kv lön	91	93	87		93
	% Kv	14	20	28		19	
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	Lön	Kvinnor		15 400			15 400
		Män		15 700			15 800
		Totalt	15 500	15 600			15 700
	Antal	% Kv		2 100			3 500
		% Kv lön		98			97
	% Kv						

Källa: SACO 2002

Lönejämförelser, akademiker

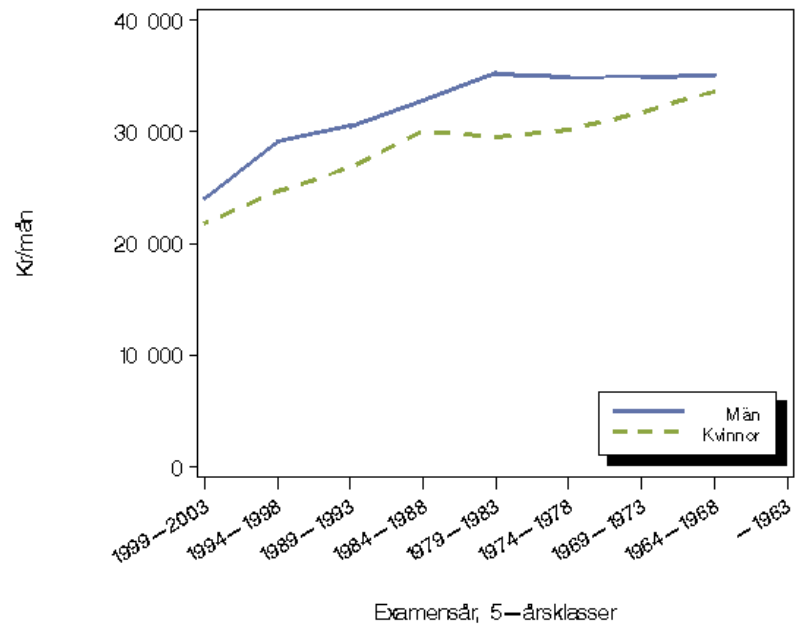
Enligt information från Agrifack 2004 är det mycket stora löneskillnader mellan kvinnliga och manliga agronomer. De manliga agronomerna arbetar i högre utsträckning inom privat sektor och kvinnorna inom statlig. Lönegapet blir påtagligt. Män inom privat sektor tjänar i genomsnitt 8 600 kronor mer per månad än statligt anställda kvinnliga agronomer. För kvinnorna innebär den låga lönenivån att de totalt sett får en lägre livsinkomst än de med gymnasieutbildning.

Än mer anmärkningsvärt är det att de stora löneskillnaderna mellan kvinnliga och manliga agronomer grundläggs redan vid första anställningen efter examen. Manliga agronomer anställda hos en privat arbetsgivare fick i genomsnitt 24 000 kronor i ingångslön medan kvinnorna i privat sektor fick nöja sig med 21 750 kronor per månad.

Agrifack konstaterade också att de låga lönerna inom staten är ett problem. De kvinnliga nyutbildade agronomerna tjänade i snitt 18 250 kronor per månad (männen var så få att det saknas statistiskt säkerställd löneuppgift inom statlig sektor).

Diagram 5.1 Löner 2003 per examensår, 5-årsklasser för alla sektorer, per kön. Medellön.

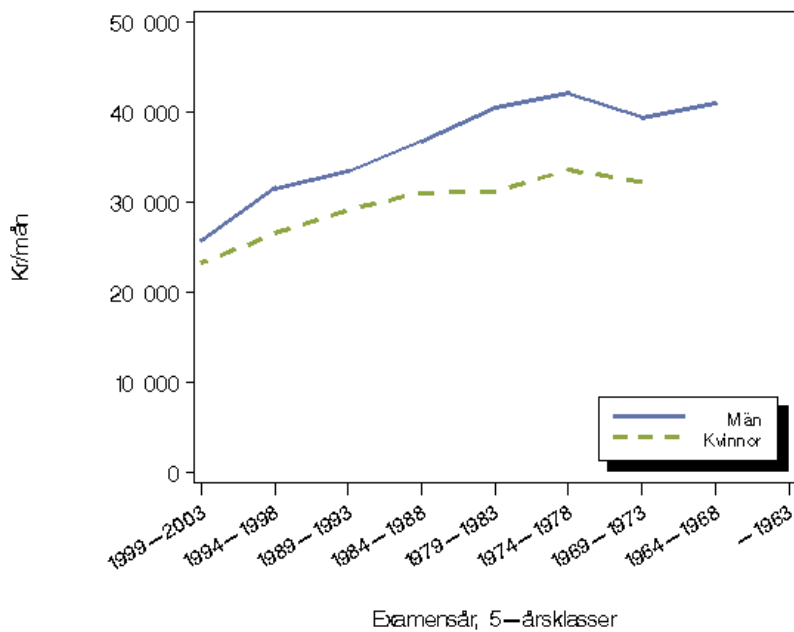
Utbildning : Agronom och hortonom



Antal individer i urvalet: 1812

Källa: Löneenkät, medlemmar i samtliga SACO-förbund.

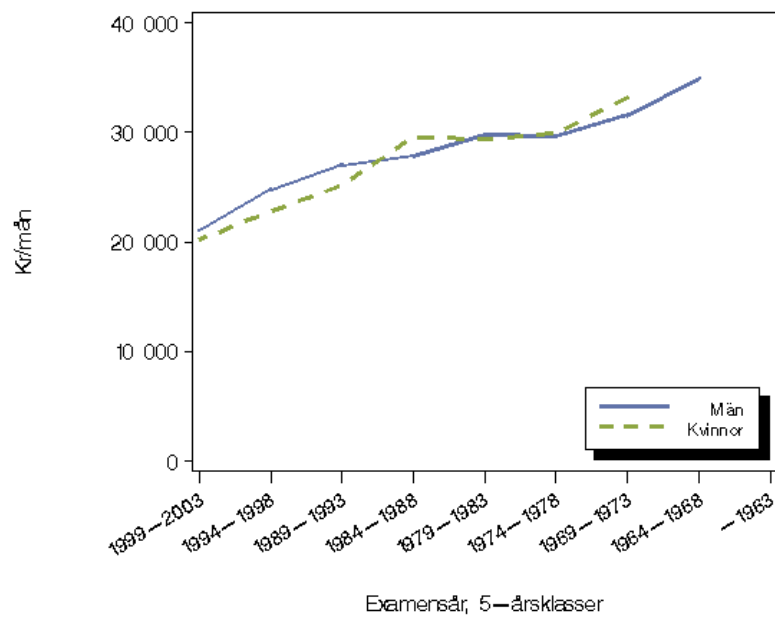
Diagram 5.2 Löner 2003 per Examensår, 5-årsklasser för sektor privat, per kön. Medellön
Utbildning : Agronom och hortonom



Antal individer i urvalet: 879

Källa: Löneenkät, medlemmar i samtliga SACO-förbund

Diagram 5.3 Löner 2003 per examensår, 5-årsklasser för sektor staten per kön. Medellön. Utbildning: Agronom och hortonom



Antal individer i urvalet: 751

Källa: Löneenkät, medlemmar i samtliga SACO-förbund.

Endast 24 procent av de agronomer och hortonomer som var mellanchefer eller arbetsledare under 2002 var kvinnor. Dessa hade 88 procent av männens medellön.

Tabell 5.6 Lönejämförelse agronomer och hortonomer, 2002
Befattningsnivå: Mellanchefer/arbetsledare

Lönetabell kvartiler per kön					
Kön	Antal	Medellön	Undre kvartil	Median	Övre kvartil
Kvinnor	475	25 570	20 900	24 000	29 000
Män	1 468	28 972	23 500	26 700	31 950
Samtliga	1 943	28 140	22 700	26 100	31 000

SACO Antal poster i urvalet: 1 960

Källa: Agrifack, löneenkät 2002

Endast 17 procent av de agronomer och som innehade VD-tjänster under 2002 var kvinnor. Dessa hade i medel 79 procent av de manliga VD:arnas löner.

Tabell 5.7 Lönejämförelse Agronomer och hortonomer, 2002
Befattningsnivå: VD

Lönetabell kvartiler per kön					
Kön	Antal	Medellön	Undre kvartil	Median	Övre kvartil
Kvinnor	57	30 296	26 000	28 700	34 500
Män	279	38 179	28 000	35 000	43 000
Samtliga	336	36 841	27 730	33 375	41 563

SACO Antal poster i urvalet: 339

Källa: Arifack, löneenkät 2002

Ingen av de arbetsgivare där agronomer är anställda når upp till lika lön för kvinnliga och manliga anställda totalt sett. Högst andel hade kvinnliga anställda inom skogsföretag (95 %), Hus-hållningssällskapen (94 %) och KRAV (94 %). Lägst lön relativt männen hade kvinnor inom livsmedelsindustrin (73 %), bank/-försäkring (74 %) och privat vård/hälsa (74 %). I snitt hade

kvinnliga agronomer 84 procent av de manliga agronomernas löner 2002 enligt SACO:s lönestatistik.

Tabell 5.8 Agronomlöner, indelat på arbetsgivare och kön, 2002

	Kvinnor		Män		Kvinnolön i % av manslön
	Antal	Medellön	Antal	Medellön	
Annan	633	23 534	935	29 072	81
Annan högskola	80	21 253	60	23 637	90
Bank/försäkring	27	27 001	73	36 382	74
Foderbranschen	11	24 718	24	27 192	91
Husdjursförening	46	23 014	31	27 854	83
Hushållningssällskapen	78	23 733	106	25 234	94
Jordbruksverket	51	22 992	53	25 393	91
KRAV	18	23 562	11	24 959	94
Kommun	425	21 339	343	23 150	92
Kyrkan	20	21 007	95	25 990	81
LRF	42	28 707	64	32 430	89
LRF-konsult	37	21 868	151	25 828	85
Landsting	556	20 454	209	23 686	86
Lantmännen	80	24 208	221	29 403	82
Livsmedelsindustri	136	24 739	105	33 974	73
Läkemedelsindustri	52	27 782	16	36 934	75
Länsstyrelse	194	20 842	237	22 706	92
Privat vård/hälsa	34	22 155	9	29 796	74
SLU	235	22 584	262	25 315	89
SVS/Skogsstyrelsen	25	20 290	293	21 961	92
Skogsföretag	20	25 145	388	26 574	95
Skogsägarförening	13	23 231	242	25 968	89
Slakteri	28	24 591	43	30 423	81
Svalöf Weibull	22	26 020	50	28 237	92
Sågverk	5	27 372	118	29 545	93
Trädgård/anläggning	41	19 689	68	23 446	84
Virkesmätarförening	2	18 419	29	23 337	79
Samtliga	2 911	22 462	4 236	26 640	84

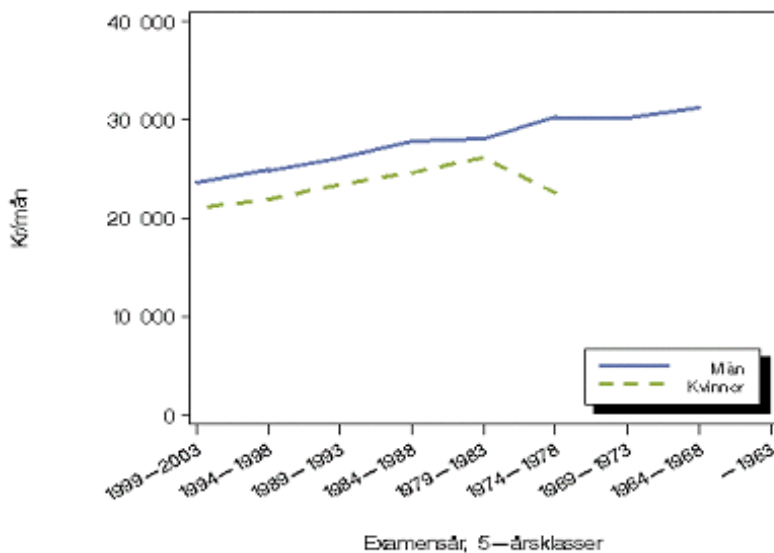
Källa: Agrifack löneenkät 2002

Även de kvinnliga lantmästarna hade år 2003 sämre lön än sina manliga kollegor från samma avgångsår. 2–3 000 kronor lägre lön

hade kvinnor i årskurser efter 1979 medan det i de tidigare avgångsklasserna såg än sämre ut.

Diagram 5.4 Löner 2003 per examensår, 5-årsklasser för alla sektorer per kön. Medellön.

Utbildning : Lantmästare



Antal individer i urvalet: 887

Källa: Löneenkät, medlemmar i Samtliga SACO-förbund.

I snitt hade år 2002 jägmästarkvinnorna 89 procent av sina manliga kollegors löner sett på samma avgångsår. Sämst var det i avgångsklass 1980 där kvinnorna endast hade 68 procent av sina manliga kollegors löner. Trots något undantag finns det ingen tydlig trend att den könsmissiga skillnaden blivit mindre med de senaste årskurserna.

Tabell 5.9 Jägmästarlöner, efter kön och examensår, 2003

Årskurs	Män		Kvinnor		Kvinnors lön som andel av männens
	Antal	Medellön	Antal	Medellön	
1968	22	38 900	0		
1969	22	45 900	0		
1970	22	52 600	0		
1971	19	38 800	0		
1972	24	45 000	0		
1973	20	40 400	2		
1974	21	42 000	0		
1975	21	43 500	2		
1976	22	38 300	3	36 800	96%
1977	12	47 400	0		
1978	24	37 300	0		
1979	20	38 900	4	36 400	94%
1980	29	44 800	5	30 400	68%
1981	17	35 600	6	45 400	128%
1982	19	37 900	3	31 000	82%
1983	19	41 200	1		
1984	31	37 400	2		
1985	25	44 200	6	34 700	79%
1986	34	37 700	3	31 100	82%
1987	20	41 400	6	31 000	75%
1988	31	35 200	7	27 600	78%
1989	32	34 700	8	28 100	81%
1990	25	32 100	2		
1991	27	31 900	6	29 100	91%
1992	30	30 600	5	29 900	98%
1993	39	29 600	11	25 900	88%
1994	24	28 900	3	25 600	89%
1995	30	30 700	11	25 200	82%
1996	34	26 800	12	24 100	90%
1997	25	25 800	14	24 700	96%
1999	29	23 900	10	21 900	92%
2000	58	22 400	21	19 700	88%
2001	27	20 300	12	20 400	100%
2002	10	19 800	8	17 800	90%
Summa	864		173		89%

Källa: Skogsakademikerna 2004

Endast tolv procent av de anställda jägmästarna inom större skogsbolag 2003 var kvinnor. Dessa hade knappt 73 procent av

sina manliga kollegors löner. Detta visar inte bara att de stora skogsbolagen utnyttjar den resurs som de kvinnliga jägmästarna utgör för skogsnäringen mycket dåligt. Det visar också att de med all sannolikhet erbjuds sämre löner än sina manliga jägmästarkollegor.

Tabell 5.10 Löner 2003 per kön för alla sektorer

Arbetsgivare : Större skogsbolag

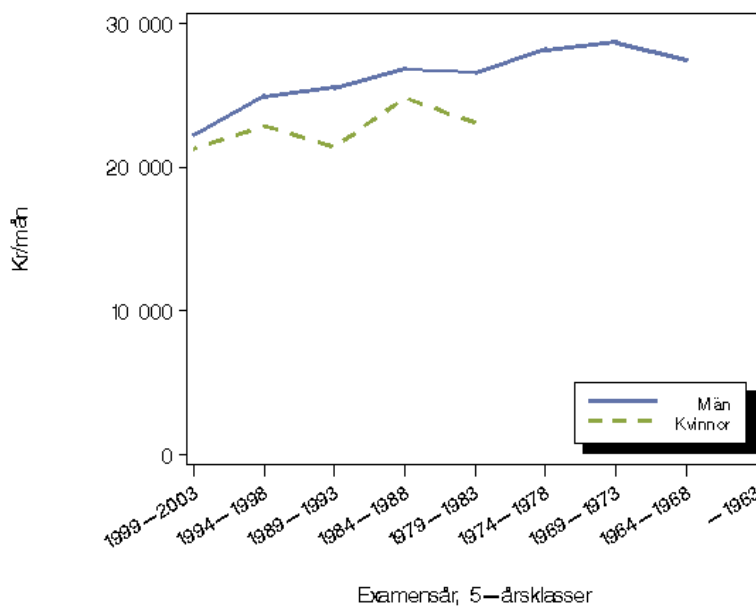
Utbildning : Jägmästare, skogsvetare

Kön	Antal	Medel	10:e Perc	Undre kvartil	Median	Övre kvartil	90:e Perc
Män	201	40 852	23 650	27 200	36 318	49 790	60 781
Kvinnor	28	29 762	23 100	24 120	27 695	36 256	40 000
Samtliga	229	39 496	23 324	27 000	35 129	40 400	60 386

Källa: Löneenkät, medlemmar i Skogsakademikerna

Liknande löneskillnader som för jägmästarna uppvisar skogsteknikerna, även om det här finns mycket få utbildade kvinnor.

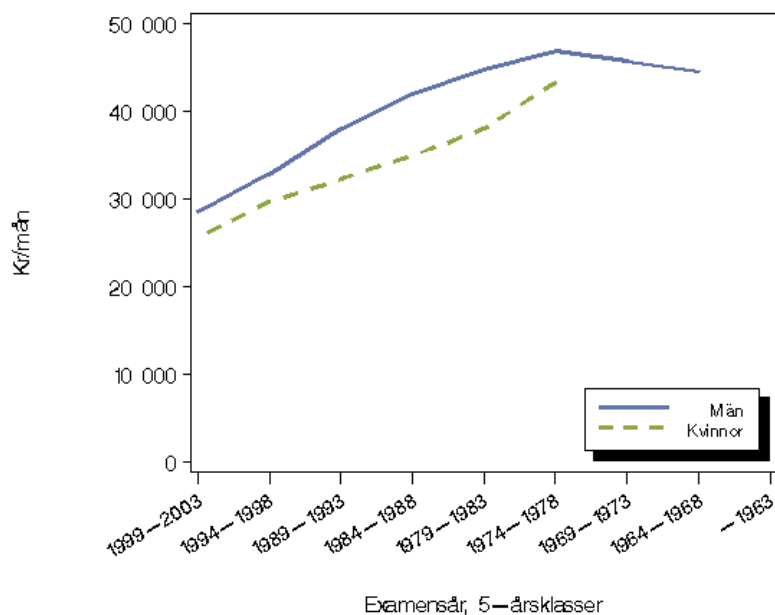
Diagram 5.5 Löner 2003 per examensår, 5-årsklasser för alla sektorer per kön. Medellön
 Utbildning : Skogsmästare tekniker



Källa: Löneenkät, medlemmar i Samtliga SACO-förbund
 Antal individer i urvalet: 1 075

Vad gäller veterinärerna så visar SACO:s lönestatistik för privatanställda att de kvinnliga veterinärerna endast hade 80 procent av de manligas löner år 2001. Tar man hänsyn till skillnader i erfarenhet med mera så var löneskillnaden 6,7 procent. Av de SACO-anslutna veterinärerna utgjorde kvinnorna 67 procent 2001. År 2003 kvarstod löneskillnaderna och även i de senare avgångsklasserna hade de kvinnliga veterinärerna cirka 3 000 kronor lägre medellön än sina manliga kollegor. För avgångsklasser före 1994 var löneskillnaderna 2003 betydligt större, så mycket som cirka 5-7 000 kronor.

Diagram 5.6 Löner 2003 per examensår, 5-årsklasser för alla sektorer per kön. Medellön
Utbildning : Veterinär



Källa: Löneenkät, medlemmar i Samtliga SACO-förbund
Antal individer i urvalet: 412

Som ett exempel redovisas nedan en lönekartläggning som gjorts inom lantbrukets största konsultföretag LRF Konsult. De kvinnliga toppcheferna hävdar sig väl i konkurrensen om lönerna och har till och med högre lön än männen. Gruppen ekonomer, där andelen kvinnor i stort sett är lika som männen, är intressant att studera. Denna utgör stommen i företaget och här har kvinnorna 96 procent av männens löner. Det är rimligt att anta att en stor del av denna skillnad står att finna i att många av de manliga anställda har arbetat länge inom företaget. LRF Konsult har en

lång manlig tradition med bland annat många deltidsarbetande lantbrukare bland de anställda. Mer förvånande är det att kvinnor inom de så kallad stödjande funktionerna (administration, sekreterare etc.) endast har 93 procent av männens lön trots att männen är i minoritet (tio %). Motsvarande minoritetsituation för kvinnorna, till exempel bland dataspecialister och gruppchefer, har tvärtom resulterat i att kvinnorna har lägre lön än männen, endast 91 procent av dessas lön. Det är inte helt ovanligt fenomen att när männen är det underrepresenterade könet på en arbetsplats så är företaget mer villigt att betala ut högre löner för att attrahera manliga medarbetare.

Tabell 5.11 Löner, kvinna jämfört med man för LRF Konsult AB

Grupp	Arbete	Antal kvinnor	Antal män	Kvinnolön i % av manslön
1 SSYK – Koder 1210 – 1252	Ledningsgrupp Företagets tyngsta chefer	9	65	106
2 SSYK – Koder 2130 – 2410	Dataspecialister Gruppchefer Personalansvarig	37	127	91
3 SSYK – Kod 2481	Ekonom	242	259	96
4 SSYK – Koder 2493 – 2210	Jurister > 5 år Skogsekonomer > 4 år	9	58	105
5 SSYK – Koder 2420 – 3410	Jurister < 4 år Skogsekonomer < 4 år	9	43	105
6 SSYK – Koder 3443 – 4220	Sekreterare Ekonomiassistent löneadmin. Receptionst Övrig kontorspersonal	234	27	93

Källa: LRF Konsult 2003

5.6 Finansiella stöd

Det är endast omkring tolv procent av de lantbrukare som söker finansiellt stöd hos Jordbruksverket som är kvinnor. Ser man till storleken på stöden som utbetalas så är andelen som kommer kvinnor tillgodo än mindre. Endast totalt sju procent av pengarna (för de fem största stöden) går till kvinnor (man kan dock inte veta hur många av dem som söker som juridisk person som har kvinnlig ägare). Lägst är andelen för arealbidrag där kvinnorna får fem procent samt högst när det gäller stöd för ekologisk odling och öppna landskap där kvinnorna står för elva respektive tolv procent.

Flertalet jordbruksföretag drivs av män som enskild firma och många kvinnor arbetar i männens företag utan att formellt äga andelar i det. Eftersom ansökan skall undertecknas av den formella ägaren eller av behörig firmatecknare osynliggörs många kvinnliga företagare vid själva ansökningsförfarandet. Jordbruksverkets personal vet till exempel av erfarenhet att många av ansökningarna i realiteten fyllts i av en kvinna men undertecknats av en man.

Tabell 5.12 Andel kvinnor respektive män som sökt stöd hos Jordbruksverket

	Antal brukare 2003			Antal brukare 2002		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
AB	216	1 177	234	203	1 195	217
AC	267	1 451	209	278	1 510	203
BD	161	795	98	156	805	96
C	267	2 044	230	249	2 072	215
D	233	1 584	223	215	1 594	216
E	294	2 877	412	288	2 907	406
F	440	3 160	141	438	3 158	137
G	320	2 118	80	301	2 154	76
H	420	2 774	219	398	2 791	211
I	183	1 398	174	185	1 422	170
K	157	1 208	68	149	1 195	62
M	878	7 337	793	842	7 412	762
N	331	2 815	298	309	2 896	297
O	1 422	11 610	663	1 374	11 705	650
S	492	2 391	115	484	2 376	116
T	282	1 958	139	267	1 963	133
U	187	1 733	162	178	1 751	165
VS	1	4		3	12	2
W	331	1 527	172	332	1 514	167
X	329	1 829	100	306	1 769	89
Y	255	1 265	67	257	1 292	65
Z	255	1 044	85	236	1 067	80
Summa	7 721	54 099	4 682	7 448	54 560	4 535
Totalsumma			66 502			66 543
Andel kvinnor			12,5 %			12 %

Källa: Jordbruksverket 2004

Tabell 5.13 Fördelning av stöd från Statens jordbruksverk (de fem penningmässigt största stöden), stödår 2003

	Kvinnor	Män	Andel stöd till kvinnor (exklusive företagen)	Företag
AREAL	150 852 499	2 956 358 009	5%	913 380 572
Djurbidrag	29 093 023	399 140 003	7%	68 216 428
Ekologisk odling	38 256 759	333 741 045	11%	74 626 685
Natur- och kulturmiljöer	9 234 363	118 722 712	8%	25 959 041
Öppna landskap	45 594 443	381 678 478	12%	71 610 777
Belopp	273 031 087	4 189 640 247	7%	1 153 793 503

Källa: Jordbruksverket 2004

Projektstöd för utveckling av landsbygden

Projektstöden ingår i det svenska miljö- och landsbygdsprogrammet för 2000–2006, under insatsområde II- ekonomiskt och socialt hållbar utveckling på landsbygden. Syftet med stöden är att förstärka konkurrenskraften samt att skapa sysselsättning och försörjningsmöjligheter på landsbygden. Detta gäller såväl inom lantbruket som vid kompletterande verksamheter till det samma. Budgeten för 2000–2006 är 470 miljoner kronor.

Åtgärder man kan få stöd för är:

- Kompletterande verksamhet med anknytning till lantbruket.
- Marknadsföring av kvalitetsprodukter från lantbruket.
- Främjande av landsbygdsturism och småföretagande.
- Utveckling och förbättring av infrastruktur.
- Bytveckling och bevarande av kulturarvet.

För att vara berättigad till stöd måste man bedriva en huvudverksamhet på minst 25 procent och ha åtminstone hälften av sin

inkomst från lantbruksföretaget. Detta riskerar att diskvalificera många kvinnliga sökande.

Ovanstående regelverk har kritiserats av forskaren Eva Javefors Grauers för att innehålla ett genusmönster. Hon genomförde en granskning 2003 utifrån ett genusperspektiv och kunde visa att manliga och kvinnliga verksamheter särskiljs. Den manligt konstruerade jordbruksverksamheten som omfattar traditionellt jordbruk med växtodling och husdjursskötsel benämns huvudverksamhet medan kvinnligt konstruerade områden som exempelvis turism, konsthantverk, hästhållning samt småskalig förädling och försäljning kallas kompletterande verksamheter. Grauers menar att hierarkiseringen eller genusordningen framgår av benämningarna. Den manliga huvudverksamheten är den som räknas och utgör norm för jordbruksföretaget, enligt Grauers. Vidare tas biodling som exempel, en traditionellt manlig verksamhet som går att bedriva i en villaträdgård, vilken benämns som huvudverksamhet och jordbruk. Däremot betraktas den kvinnligt stämplade verksamheten med hästar som kompletterande verksamhet.

Här nedan följer tabeller med sammanställningar av de olika projektstöden för utveckling av landsbygden. Tabellerna är en bild av läget i april 2003 vilket är den senaste tillgängliga informationen.

Tabell 5.14 Stöd till marknadsföring, fördelning av stödet uppdelat på kön (sammanställningen är från april 2003)

Län	Beslutat stöd	Om sökanden är lantbrukare				Befintliga arbetstillfällen vid projektstart		Förväntade arbetstillfällen som skapas genom projektet		Förväntade arbetstillfällen som bevarats två år efter genomfört projekt		Förväntade nya arbetstillfällen som skapats två år efter genomfört projekt	
		Utnyttjad jbr. areal (ha)	Antal deltagare i projektet	Antal kv i projektet	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	
AB													
C	469 500	0	12	5	1	1	1	1	0	1	2	1	
D	79 450	0	40	25	0	0	0	0	0	0	0	0	
E	2 504 216	660	122	58	5	9	7	7	16	20	7	7	
F													
G	338 858	0	25	10	10	15	0	0	5	5	1	1	
H	394 490	52	244	200	35	43	1	1	20	28	0	2	
I	141 000	0	275	60	51	205	2	1	3	6	15	26	
K	936 000	0	114	55	3	7	1	1	5	9	3	4	
M	1 745 240	73	284	75	106	407	21	29	32	64	31	46	
N													
O	1 064 116	2 097	155	81	36	32	22	27	31	32	24	29	
S	2 402 255	1 241	233	116	25	28	6	6	9	6	6	5	
T													
U													
W*	783 450	0	115	56	19	22	6	10	19	22	14	19	
X	2 766 000	0	24	6	0	0	2	8	0	0	5	10	
TOT	13 624 575	4 123	1 643	747	290	769	68	90	138	192	107	150	

Källa: Jordbruksverket 2003

Tabell 5.15 Stöd till diversifiering av verksamhet inom och med anknytning till lantbruket, fördelning av stödet uppdelat på kön (sammanställningen är från april 2003)

Län	Beslutat stöd	Om sökanden är lantbrukare	Utnyttjad jbr. areal (ha)	Antal delta-gare i projektet	Antal kv i projektet	Befintliga arbetstillfällen vid projektstart		Förväntade arbetstillfällen som skapas genom projektet		Förväntade arbetstillfällen som bevarats två år efter genomfört projekt		Förväntade nya arbetstillfällen som skapats två år efter genomfört projekt	
						Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
AB	5 000		0	30	16	8	3	0	0	8	3	0	0
C	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D	1 668 468		0	168	82	0	0	0	0	0	0	3	2
E	6 733 700		135	607	123	11	184	12	14	13	82	19	23
F													
G	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H	5 529 194		76	1 172	607	69	63	22	18	66	46	19	16
I	338 970		0	136	28	15	75	0	3	0	3	5	21
K	70 000		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M	4 871 360		27	1 119	363	23	22	68	88	115	146	78	100
N	105 386		283	4	2	0	0	0	1	0	1	0	1
O	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S	385 416		156	301	34	21	241	22	46	1	2	3	1
T	250 000		420	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0
U													
W*													
X	2 091 500		0	112	43	26	9	6	6	27	13	14	13
TOT	22 048 994		1 097	3 655	1 299	173	596	130	174	231	295	141	177

Källa: Jordbruksverket 2003

Tabell 5.16 Stöd till landsbygdsturism och småföretagande, fördelning av stödet uppdelat på kön (sammanställningen är från april 2003)

Län	Beslutat stöd	Om sökanden är lantbrukare		Befintliga arbetstillfällen vid projektstart		Förväntade arbetstillfällen som skapas genom projektet		Förväntade arbetstillfällen som bevarats två år efter genomfört projekt		Förväntade nya arbetstillfällen som skapats två år efter genomfört projekt		
		Utnyttjad jbr. areal (ha)	Antal deltagare i projektet	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	
AB	140 000	695	5	4	9	12	4	2	9	12	4	2
C												
D	207 050	0	9	4	0	0	1	1	0	0	2	2
E	1 462 125	0	410	205	2	1	1	1	3	2	1	1
F												
G	19 770	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H	945 734	0	114	57	13	8	41	4	6	43	4	42
I												
K	78 000	0	30	15	0	0	1	1	1	1	1	1
M	221 230	0	2	1	0	0	0	0	3	2	0	0
N												
O												
S	1 441 400	0	280	180	120	45	10	9	22	22	11	11
T	36 810	12	10	1	1	1	0	0	1	1	0	0
U												
W*												
X	391 000	0	150	40	0	0	20	30	22	35	18	25
TOT	4 943 119	707	1 010	507	144	67	77	48	66	118	41	84

Källa: Jordbruksverket 2003

Tabell 5.17 Stöd till utveckling och förbättring av infrastruktur, fördelning av stödet uppdelat på kön (sammanställningen är från april 2003)

Län	Beslutat stöd	Om sökanden är lantbrukare	Utnyttjad jbr. areal (ha)	Antal delta-gare i projektet	Antal kv i projektet	Befintliga arbetstillfällen vid projektstart		Förväntade arbetstillfällen som skapas genom projektet		Förväntade arbetstillfällen som bevarats två år efter genomfört projekt		Förväntade nya arbetstillfällen som skapats två år efter genomfört projekt	
						Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
AB													
C													
D	207 050		0	9	4	0	0	1	1	0	0	2	2
E													
F													
G/M	124 600		360	173	65	0	0	3	4	3	4	0	0
H	589 000		0	30	5	30	30	0	0	0	0	0	0
I													
K	6 000		130	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M													
N													
O													
T	70 000		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
U													
W													
X*	30 000		0	2	0	0	0	2	8	0	0	2	8
TOT	1 026 650		490	215	74	30	30	6	13	3	4	4	10

Källa: Jordbruksverket 2003

Tabell 5.18 Stöd till byutveckling och bevarande av kulturarvet, fördelning av stödet uppdelat på kön (sammanställningen är från april 2003)

Län	Beslutat stöd	Om sökanden är lantbrukare		Befintliga arbetstillfällen vid projektstart		Förväntade arbetstillfällen som skapas genom projektet		Förväntade arbetstillfällen som bevarats två år efter genomfört projekt		Förväntade nya arbetstillfällen som skapats två år efter genomfört projekt		
		Utnyttjad jbr. areal (ha)	Antal deltagare i projektet	Antal kv i projektet	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
AB												
C												
D												
E	47 951	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F												
G	40 000	10	9	1	0	0	1	0	0	0	1	0
H	539 000	0	291	158	192	185	6	5	185	181	7	8
I												
K	57 000	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M	1 100 041	87	189	77	2	2	2	1	2	2	0	1
N												
O												
S	643 000	0	284	154	6	3	5	2	1	1	5	4
T	54 285	555	9	3	0	0	0	0	0	0	0	0
U												
W*												
X	300 000	0	50	25	1	0	2	2	3	0	3	2
TOT	2 781 277	652	835	418	201	190	15	10	191	184	16	14

Källa: Jordbruksverket 2003

5.7 Krediter

(se även under kapitel 9)

Det finns i allmänhet inte någon brist på entreprenörer på landsbygden. Det uppstår dock ofta problem med att finansiera nya verksamheter på grund av brist på riskkapital. Det är förstås inte bara ett problem för kvinnor i glesbygd men för dem blir det

extra tydligt här. De stora riskkapitalorganisationerna kräver ofta en avancerad affärsvana och en adekvat utbildningsbakgrund, vilket ofta är en brist hos den presumtiva kvinnliga glesbygdsföretagaren.

Mindre än fem procent av världens banktillgångar och bankkrediter innehas av kvinnor. Kvinnor får tillgång till knappt 10 procent av de regionalpolitiska anslagen till landsbygdsstöd och bara 14 procent av ALMI:s krediter, 40 procent när det gäller lån till jord- och skogsbruk, gavs till kvinnor 2003 (se vidare under ALMI kap. 9). Samtidigt går förhållandevis få företagande kvinnor i konkurs. Kvinnornas företag har generellt sämre lönsamhet, lägre omsättning per anställd och färre anställda än männens företag men har samtidigt lägre kreditrisk om man jämför mäns och kvinnors företag inom samma bransch. Närmare två tredjedelar av kvinnornas företag kategoriseras som havandes mycket liten kreditrisk (Wikner 2003).

Bankernas företagsrådgivare bär, enligt vad utredningen erfarit, ofta på en uppfattning att kvinnliga företagare lånar för små summor. Eftersom det är lika dyrt att lägga upp ett litet lån som ett stort uppfattas de små lånen som olönsamma av banken. Å andra sidan innebär små lån inte lika högt risktagande. Bankerna tycks dessutom ha svårt att förstå kvinnors affärsidéer eftersom kvinnorna ofta vill starta inom en bransch, och med en produkt eller kundkrets, som inte är så välbekant för bankens tjänstemän. Föreställningar om vad som betraktas som kvinnligt eller manligt samt hur vi föreställer oss en företagsledare spelar också in och påverkar möjligheten för en kvinna som presenterar sin affärsidé för banken att få sin låneansökan beviljad. För att få ett lån till företaget förväntas den låneansökande ställa upp med eget kapital. Kvinnor har statistiskt sett lägre löner än män. De äger mer sällan fastigheter eller andra fasta tillgångar. I de fall de äger en fastighet har kvinnor visat sig obenägna att sätta denna som säkerhet. Tidigare erfarenheter av att göra affärer spelar stor roll när företagsrådgivare bedömer låneansökningar. Statistiskt sett har en större andel män än kvinnor tidigare erfarenheter av företagande vid lånetillfället.

Många småjordbruk som drivs av män har låg omsättning och låg nettovinst men man klarar att försörja sig tack vare att hustrun har ett heltidsarbete. Dessa företagare har, trots låg vinst, maskiner och lokaler som säkerhet. Småjordbrukare har därför sällan problem att få lån eller hjälp med finansiering.

6 Makt och inflytande

Mitt förslag: Den statliga revisionen måste stärka sin kontroll av jämställdhetsarbetet inom myndighetsvärlden. Det är nödvändigt att kontrollera att jämställdhetsintegreringen av myndigheterna genomförs.

Regeringen bör intensifiera dialogen med myndigheterna vad gäller jämställdhetsintegreringen på dessa. Det har visat sig att tillämpningen av jämställdhetslagen skiljer sig mycket åt mellan myndigheterna och det finns exempel där insatserna inom jämställdhetsområdet fått mycket ringa genomslag i verksamheten. Specifika målsättningar med uppföljningskrav bör därför förstärkas i regeringens dialog med myndigheterna och framgå tydligt av regleringsbrev.

6.1 Kvinnlig representation

Den strukturella könsmissiga snedfördelningen på ledande positioner i samhället är ett hett debattämne. Jord- och skogsbrukssektorn är inte undantagen härvidlag. Majoriteten av de högskolestuderande inom jordbrukssektorn är kvinnor och har så varit en tid. Även när det gäller skogssektorn har andelen kvinnliga högskolestuderande ökat betydligt under de senaste decennierna (se vidare under avsnittet om SLU). Trots detta återfinns kvinnor mycket sällan i ledande positioner i företagen inom jord- och skogsbruk (se nedan avsnittet om enkätundersökning bland företagen inom sektorn). Detsamma gäller inom föreningsrörelsen där utvecklingen går mycket trögt trots kampanjer och dylikt (se avsnitt om föreningsrörelsen nedan). Också

inom den akademiska världen och offentlig verksamhet finns brister i könsfördelningen även om man här har kommit betydligt längre. Fortfarande är snedfördelningen stor på vissa fakulteter, till exempel inom skogen. I kommande avsnitt följer en genomgång av de olika områdena ur representationssynpunkt.

För männen på landsbygden har förtroendeuppdrag av tradition många gånger fungerat som symbol för att besitta en betydelsefull position i samhället. Det har även setts som belöning för förtjänstfulla insatser. Motivet har inte alltid varit att man brinner för en sak, att man vill åstadkomma förändring eller påverka. Behovet av att skaffa sig en social position har emellertid inte varit lika starkt för kvinnan.

I mer moderna tider har kvinnan genom sin kontaktroll gentemot barnomsorg, skola och föreningsliv haft ett privat socialt sammanhang. Hon har dessutom i många fall även ett arbete utanför företaget vilket ger ett professionellt sammanhang. Detta är något de manliga lantbrukarna till viss del saknar men kan ta del av genom lantbrukets föreningsliv och politiskt engagemang. Kvinnorna har av tradition ofta överlåtit detta åt männen med syfte att han skall få social stimulans.

För att komma ifråga som förtroendevald krävs i allmänhet att man är jord- eller skogsägare, gärna med en större egendom som visar att man är beroende av det man verkar för. Även en lång tradition bakom sig ifråga om gårdstillhörighet och släktband hjälper. Duglighet som företagare är också ett viktigt kriterium. Många har under utredningens gång vittnat om att de egenskaper som värderas högst inte alltid är de som saknas bland övriga i styrelsen utan de man själv känner igen sig i.

Särskilt i den tid som nu råder där bristen på kvinnor i ledande ställning är under het debatt blir pressen stark att rekrytera kvinnor just bara för att de är kvinnor. Detta är ofta inte en särskilt bra grund för rekrytering. Om en kvinna får frågan om hon vill ställa upp i styrelsen eftersom man "behöver" fler kvinnor i styrelsen ter sig kanske uppdraget inte så lockande.

Kvinnan kan ha fått rollen endast som representant för sitt kön och för att uppfylla mål som uppsatts av jämställdhetsskäl.

Hon hamnar då lätt i en så kallad gisslansituation. Därmed förväntar man sig egentligen inte att kvinnan skall göra några större insatser annat än att utgöra representant för sitt kön. I och med att en kvinna har utsetts så sprids lätt en känsla av att det inte behövs göras mer för jämställdheten. Exempelen är många på att en kvinnlig chef eller ordförande försenar processen med att få in fler kvinnor. Med en kvinna i toppen och mycket glest med kvinnor i skikten under riskeras dessutom att hennes position undermineras och blir kortvarig.

Kvinnor ställer också generellt höga krav på att de snabbt skall utträtta någonting och ovanan med den hierarkiska, något trög-arbetade manliga strukturen gör att resultaten inte blir så påtagliga. ”Kvinnor oroar sig inte i samma utsträckning som män för om de blir betraktade som vinnare eller inte. Till skillnad från män är det inte någon vinnarinstinkt som sporrar kvinnor till ledarskap. Kvinnor gör vad som känns rätt och aspirerar oftare på en ledarposition bara om de vet att de kan tillföra något” (Valerie Oberle, VD Walt Disney University, Orlando).

Den första kvinna som väljs in i en styrelse kan lätt uppfattas som besvärlig eftersom den rådande strukturen är skapad av män och könsskillnaderna gör att konflikter lätt uppstår. Detta resulterar ofta i att man byter ut kvinnan för att återgå till en rent manlig styrelse och på så sätt återupprätta harmonin. Inte helt sällan avsäger sig kvinnan uppdraget.

De kvinnliga representanternas förmåga att utföra det de är satta att göra påverkas i hög grad av att de utgör en minoritet i de flesta sammanhang inom jordbrukssektorn. Forskning visar att antalet i en grupp måste vara minst 35 procent för att minoritets-situationen inte skall vara helt styrande i organisationsstruktur och beteende. Den manliga dominansen skapar olika villkor för kvinnor och män att verka inom samma struktur. En lägre andel kvinnlig representation riskerar att fungera som kosmetika. När man inte inom en snar framtid ser tydliga positiva effekter av en ökad andel kvinnor riskerar man i stället bakslag i form av förstärkta fördomar gentemot kvinnor i ledande positioner.

6.1.1 Kvinnor i offentlig verksamhet

Mitt förslag: Regeringen bör i den årliga dialogen med myndighetscheferna uppmana till att utjämna eventuella osakliga löneskillnader på grund av könstillhörighet. Det har under utredningen framkommit att kvinnor på vissa myndigheter betalas systematiskt lägre lön än sina manliga kollegor. Orsaken till detta bör utredas och genom årlig lönerrevision bör myndigheterna fastställa att könsbetingade löneskillnader inte förekommer (se även kapitel 5).

Utredningen har valt att studera ett urval av myndigheter vad gäller jämställdheten på dessa. De myndigheter som ingår i genomgången är endast de som vi ansett har relevans för utredningen och har fler än tio anställda. Myndigheterna tillhör verksamhetsområdena inom Jordbruks- och Näringsdepartementen samt Finansdepartementet vad gäller länsstyrelserna. Genomgången baseras främst på material som efter förfrågan tillställts utredningen av myndigheterna.

Jordbruksdepartementet

Mitt förslag: En tjänsteman på Jordbruksdepartementet tilldelas jämställdhetsfrågorna som ett tydligt uppdrag i tjänsten varför en del av arbetstiden avsätts. Detta krävs för att ge frågan tillräcklig prioritet och för att bygga upp nödvändig kompetens inom området. Tjänstemannen bör, förutom att fungera som samordnare av jämställdhetsintegreringen på departementet, även utgöra kontaktperson gentemot sektorns myndigheter i jämställdhetsfrågor samt delta i det nordiska samarbetet inom jord- och skogsbrukssektorn. Kontakt bör även tas med jordbruksnäringens organisationer för att upprätta ett samarbete när det gäller jämställdhetsintegrering inom sektorn.

På det svenska jordbruksdepartementet hade man 166 anställda i början av 2004, varav 104 kvinnor och 62 män (inkl. kommittéanställda). Av 13 chefer var fem kvinnor, bland handläggarna var fördelningen 67 kvinnor och 49 män samt vad gäller baspersonalen 23 kvinnor och en man. Det är inte lämpligt med en så total dominans av kvinnor bland baspersonalen. Målsättningen borde vara att i ett första steg bryta den kvinnliga dominansen genom positiv särbehandling vid rekrytering av nya medarbetare. En översyn bör även göras för att utröna orsaken till varför så få män finns anställda i denna grupp. Om orsaken står att finna i arbetets utformning eller organisation så bör man överväga att anpassa denna för att göra arbetsförhållandena könsneutrala.

I centrala statliga lekmannastyrelser, tillhörande Jordbruksdepartementets verksamhetsområden 2002, satt 50 kvinnliga ledamöter och 58 manliga. Det vill säga 46 procent kvinnor, vilket är en minskning från året innan med två procent. Av de elva ordförandeposterna innehades sex av kvinnor (55 procent). Detta är en ökning från 2001 med 17 procent.

Tabell 6.1 Könsfördelning i centrala lekmanstyrelser under Jordbruksdepartementet (Näringsdepartementet när det avser Glesbygdsverket och Skogsstyrelsen) där regeringen utser samtliga ledamöter, ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

Centrala myndigheter	Ordförande		Antal ledamöter inkl. ordförande		Andel kvinnor %
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Statens Jordbruksverk		1	3	5	38
Livsmedelsverket	1		6	7	46
Statens utsädeskontroll		1	2	4	33
St. veterinärmedicinska anstalt		1	4	6	40
Centrala försöksdjursnämnden	1		7	7	50
Livsmedelsekonomiska institutet	1		3	4	43
Statens växtsortnämnd		1	6	4	40
Styrelsen för samefonden	1		2	4	33
Veterinära ansvarsnämnden		1	3	3	50
Konsumentverket	1		6	5	55
Glesbygdsverket	1		3	3	50
Skogsstyrelsen	1		5	4	56
Djurskyddsmyndigheten		1	4	5	44

Källa: Prop. 2003/04:1, utg.omr. 14 och statistik från myndigheterna

Tabell 6.2 Könsfördelningen i centrala lekmanstyrelser där regeringen utser en del av ledamöterna, ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

	Ledamöter utsedda av regeringen		Andel kvinnor %	Samtliga ledamöter		Andel kvinnor %
	Kv	M		Kv	M	
Fasta utskottet enligt svensk-norska renbeteskonventionen	1	2	33	1	2	33
Institutet för jordbruk- och miljöteknik (JTI)	4	3	57	4	9	31
Sveriges lantbruksuniversitet	5	4	56	10	5	67

Källa: Prop. 2003/04:1, utg.omr. 14

Statens jordbruksverk

Jordbruksverket hade 978 anställda i slutet av 2003. I myndigheten ingick också 344 distriktsveterinärer och assistenter som var stationerade på 71 stationer runt om i landet. Jordbruksverkets centralmyndighet var organisatoriskt indelad i nio avdelningar, där 37 enheter och fyra stabsenheter ingick.

Tabell 6.3 Antal anställda i olika befattningar fördelat på kvinnor och män december 2003 Jordbruksverket exkl. distriktsveterinärerna

År	Kvinnor			Män		
	2002	2003	Andel kvinnor 2003 %	2002	2003	Andel män 2003 %
Verksledning	0	0	0	1	2	100
Avdelningschefer	1	1	11	8	8	89
Stf avdelningschefer	4	4	44	5	5	56
Enhetschefer	23	21	51	19	20	49
Stf enhetschefer	14	15	43	19	20	57
Handläggare	219	217	52	214	204	48
Assistenten	136	131	81	29	30	19
SUMMA	379	370	58	271	264	42

Källa: Jordbruksverket 2003

Könsfördelningen i respektive grupp varierar. Männerna är i majoritet bland avdelningscheferna medan kvinnorna överväger något i enhetschefgruppen. Kvinnorna är något fler i handläggargruppen och i stor majoritet i assistentgruppen. Trots medvetenhet om snedfördelningen bland assistenterna har Jordbruksverket inte lyckats öka andelen män i denna grupp. Tendensen är istället att kvinnornas andel ökar.

Jordbruksverkets ledningsgrupp består av generaldirektör, planeringsdirektör och nio avdelningschefer samt chefsjurist, informationschef och personalchef. Adjungerad ledamot är chefen för internrevisionsenheten. Av de 15 ledamöterna 2004 är elva män och fyra kvinnor (27 %). Målet på sikt är, enligt jämställdhetsplanen, att det skall bli fler kvinnor i Jordbruksverkets ledningsgrupp. Vid chefsrekrytering skall generaldirektören verka för att på olika sätt uppmuntra kvinnor att söka lediga chefsbefattningar. De fackliga organisationerna uppmanas också att ta initiativ för att förmå kvinnor att söka. Information på ett tidigt stadium om lediga befattningar är därför av avgörande

betydelse vilket framhålls i jämställdhetsplanen. Under 2004 har en kvinnlig planeringschef anställts på Jordbruksverket.

Tabell 6.4 Uttaget av föräldraledighet på Jordbruksverket under 2003 (siffror inom parentes avser år 2002, dv = distriktsveterinärerna)

	Föräldrapenning		Tillfällig föräldrapenning		Nedsatt tid
	Antal dagar	Antal anställda	Antal dagar	Antal anställda	Antal anställda
Kvinnor exkl. dv	8 971 (10 159)	96 (100)	669 (904)	128(122)	77 (71)
Män exkl. dv	2 535 (3 683)	64 (58)	217 (319)	57 (64)	18 (17)
Kvinnor i dv	9 786 (8 349)	66 (54)	387 (252)	51 (47)	(17)*
Män i dv	1 042 (782)	15 (12)	51 (28)	14 (13)	(0) *
Totalt	22 334 (22 876)	241 (224)	1 324 (1 503)	250 (246)	(105)

* Siffror för 2003 saknas.

Källa: Jordbruksverket 2003

Männens andel av antal dagar med tillfällig föräldrapenning har sjunkit. Under år 2000 var den 37 procent, 2001 30 procent, 2002 26 procent för att 2003 vara knappt 25 procent. Färre män har också haft nedsatt tid på grund av barn. Detta trots att Jordbruksverket uppmuntrat till att män skall ta ut föräldraledighet i större utsträckning.

Distriktsveterinärorganisationen

Trots att majoriteten av de antagna till veterinärutbildningen under senare år varit kvinnor har detta inte märkbart återspeglats inom distriktsveterinärorganisationen på chefsnivå. Andelen kvinnliga distriktsveterinärer är 58 procent medan andelen kvinnliga stationschefer endast är 39 procent. Andelen har dock ökat betydligt sedan distriktsveterinärorganisationen bildades 1995. Målet enligt jämställdhetsplanen är att antalet kvinnliga stationschefer skall öka från 25 till 28 till och med 2004.

De kvinnliga veterinärassistenterna är kraftigt överrepresenterade, hela 96 procent eller 51 av 53 är kvinnor. I sin jämställdhetsplan har jordbruksverket formulerat som mål att andelen manliga assistenter skall ökas. Vid rekrytering skall samtliga män med tillräckliga meriter kallas till intervju och arbetsgivarsidan bör vara representerad av bägge könen.

Tabell 6.5 Antal anställda i olika befattningar fördelat på kvinnor och män december 2002 – distriktsveterinärerna

	Kvinnor			Män		
	2002	2003	Andel kvinnor %	2002	2003	Andel män %
Stationschefer	26	25	37	41	42	63
Distriktsveterinärer	123	136	61	90	88	39
Assistenter	38	51	96	2	2	4
SUMMA	187	212	62	133	132	38

Källa: Jordbruksverket 2003

Distriktsveterinärerna har en annan arbetssituation än övriga anställda inom Jordbruksverket. De har till exempel förtroende- arbetstid och beredskap. Beredskapstjänstgöring och den tidvis oförutsägbara tidsåtgången vid behandlingar kan försvåra för veterinärer att anpassa arbetstiden med tanke på till exempel föräldraskap. Svårigheten med att kombinera föräldraskap med yrkesarbete har blivit tydligt inom organisationen sedan andelen kvinnliga veterinärer ökat alltmer. Det som gör arbetsvillkoren ohållbara för många småbarnsföräldrar är beredskapstjänstgöringen. Vid en station med tre veterinärer som delar på ansvaret innebär det att man, utöver ordinarie arbetstid mellan klockan 8 och 17, i snitt har 41 timmar beredskap under natt-/helgtid. För helgberedskap ges dock kompensationsledighet. Trenden är dock att stationerna blir större så att fler delar på beredskapen. I jämställdhetsplanen står inskrivet att varje station

skall ha rimliga jourvillkor, minst "3-jour" medan målet på sikt är "4-jour".

Tabell 6.6 Beredskapsstatistik för distriktsveterinärerna 2003

Antal veterinärer som delar ansvaret för beredskapen	Antal stationer	
	2001	2002
6 eller fler	3	5
5	14	17
4	30	29
3	20	18
2	6	2
Totalt	73	71

Källa: Jordbruksverket 2004

Djurskyddsmyndigheten

Detta är en mycket ung myndighet där det återstår att utarbeta en jämställdhetsplan. Myndigheten har 33 anställda varav 21 kvinnor. Generaldirektören är man liksom tre av fem enhetschefer, endast sju av 22 handläggare och en av fem assistenter är män. I ledningsgruppen sitter fyra män (varav GD är en) och två kvinnor. Styrelsen för djurskyddsmyndigheten består av fyra män och fyra kvinnor, utöver detta sitter GD i styrelsen och agerar även ordförande.

Jag anser det olyckligt att myndigheten inte lyckats åstadkomma en jämnare könsfördelning i handläggare- och assistentgruppen när organisationen byggdes från grunden. Detta visar på behovet av en jämställdhetsplan innehållande åtgärder för att komma till rätta med den sneda fördelningen.

Statens veterinärmedicinska anstalt

År 2002 hade Statens veterinärmedicinska anstalt (SVA) 400 anställda varav 297 kvinnor (73 %). Kvinnornas andel i

organisationen har ökat under senare år. Detta beror på att många av de yrkesgrupper som finns vid SVA är mycket starkt kvinnodominerade. Inom den så kallade BMA-gruppen (biomedicinska analytiker, tidigare kallade laboratorieassistenter) är sju av 110 anställda män. Målsättningen för SVA är att öka andelen män i denna grupp även om utsikterna att få manliga sökande till tjänsterna är små.

Särskilda kompetensutvecklingsinsatser görs för de kvinnodominerade yrkesgrupperna på myndigheten. För sekreterarna finns ett nätverk som stöts personellt och ekonomiskt.

Veterinärgruppen, som tidigare var en mansdominerad yrkesgrupp, består nu till 62 procent av kvinnor. De nyutexaminerade veterinärerna består till 80–90 procent av kvinnor. Det långsiktiga målet att gruppen skall bestå av lika många kvinnor som män blir härmed svårt att uppnå, konstaterar SVA.

Eftersom cheferna vid SVA inte bara skall vara ledare utan även specialister och besitta hög vetenskaplig kompetens blir rekryteringsunderlaget begränsat. Detta har gjort det svårt att göra något åt den mansdominans som råder bland cheferna. SVA säger sig dock satsa på att få fram fler kvinnliga chefer. Utvecklingen redovisas nedan och en väsentlig förbättring av könsfördelningen på chefsidan kan noteras mellan 1995 och 2002. Den långsiktiga målsättningen är att könsfördelningen i organisationen som helhet skall avspeglas i chefsgrupperna. Det kortsiktiga målet är att minst hälften av de avdelningschefstjänster som tillsätts varje femårsperiod skall tillsättas med kvinnor.

Tabell 6.7 Könsfördelningen i SVA:s ledning 1995 och 2002

	1995			2002		
	Kvinnor	Män	Andel kvinnor %	Kvinnor	Män	Andel kvinnor %
Ledningsgruppen (förutom GD och GD:s sekr.)	1	7	12,5	4	7	36
Avdelningschefer	3	22	12	8	20	29
Sektionschefer	11	14	36	14	15	48

Källa: SVA 2003

SVA har en mycket bra lönekartläggning i jämställdhetsplanen. Denna dokumentation har verket gjort även innan lagstiftning införts så ambitionerna har varit goda på området. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom organisationen är påtagliga men förklaras av skillnad i medelålder och att kvinnorna dominerar inom grupper med lägre lön. Dessa grupper har dock prioriterats vid lönerrevision och fått procentuellt större löneökningar. Skillnaden i kronor räknat kvarstår dock och ökar även.

Inom SVA har man noterat en kraftig ökning av sjukfrånvaron, från sju dagar per år i mitten på 1990-talet till 13,3 dagar 2002. Särskilt gäller detta kvinnor i gruppen över 54 år och kvinnor yngre än 25 år. Övriga kvinnogrupper minskar sin sjukfrånvaro och detta gäller även männen. Målet för SVA är att minska antalet frånvarodagar med en dag per år ner till den nivå som rådde i mitten på 1990-talet. Heltidssjukskrivningar följs aktivt upp och övergår alltmer till deltidssjukskrivningar. Målet är att två tredjedelar skall vara deltidssjukskrivna istället för heltid.

Livsmedelsverket

Totalt har Livsmedelsverket 507 anställda varav 49 procent kvinnor. På den centrala myndigheten i Uppsala arbetar 315 personer

varav 65 procent kvinnor. Könsfördelningen är mycket ojämn när det gäller besiktningsassistenter där 90 procent är män, sekreterare där 100 procent är kvinnor och laboratorieassistenter där 90 procent är kvinnor. Bland handläggarna är 59 procent kvinnor. Ungefär lika många kvinnor som män har uppdrag som samordnare, arbetsledare, projektledare och liknande. Generaldirektören är kvinna.

Andelen kvinnor i chefsgruppen är

- ledningsgruppen 22 procent (2 av 9)
- avdelningscheferna 40 procent (2 av 5)
- enhetscheferna 50 procent (7 av 14)

Verkets chefer säger sig arbeta aktivt med att utjämna snedfördelningarna men upplever det ytterst svårt på detta stadie då snedfördelningen återfinns redan i utbildningarna.

Löneskillnaden centralt på myndigheten är stor, till kvinnornas nackdel (23 000 jämfört med 28 400 kronor per månad). Detta sägs främst bero på att kvinnorna innehar lägre befattningar. Inom fältorganisationen för kötttillsyn är förhållandet det motsatta, där har kvinnorna i genomsnitt 5 000 kronor högre lön än männen. Vid 2002 års löneförhandlingar fick kvinnorna 0,57 procent högre lönepåslag än männen vilket dock inte innebär att skillnaden i kronor minskat, snarare tvärtom.

Vid den centrala myndigheten har mer än 40 procent av den sammanlagda ledigheten med föräldrapenning tagits ut av männen. I proportion till andelen män har de tagit ut fler dagar än kvinnorna. Detta är att betrakta som ett mycket gott resultat jämfört med landet i stort (där männens andel låg på cirka 15 procent 2003). Dock är kvinnorna i högre grad tjänstlediga på heltid.

Livsmedelsverket genomförde 2002 en omfattande attitydundersökning bland personalen. Ur denna framkom att kvinnorna i allmänhet var mindre positiva till arbetsplatsen än männen. Kvinnor och män hade också olika syn på vad som är viktigt

för dem i arbetet. Kvinnorna tyckte i större utsträckning än männen att ledarskap, samverkan, utveckling, lokaler/miljö var viktigt medan männen i högre grad än kvinnorna betonade mål och återkoppling av resultat, organisation, krav i arbetet samt möjligheter till kontroll i arbetet.

Enligt Livsmedelsverket har de utvecklingsinsatser som gjorts under senare år i hög grad tagit sikte på de områden som lyfts fram av kvinnorna. Livsmedelsverket har, enligt min mening, en föredömlig jämställdhetsplan vad gäller uppsatta mål och uppföljning och uppvisar höga ambitioner på jämställdhetsområdet.

Livsmedelsekonomiska institutet

SLI har fram till 2004 saknat jämställdhetsplan. SLI får dock, med sina 16 anställda, betecknas som en liten myndighet (överskrider ändå kravet på jämställdhetsplan då antal anställda är fler än tio). Omsättningen bland de anställda är relativt stor då det är vanligt med kortare projektanställningar och delad tjänst med Lunds universitet. Könsfördelningen skiftar därför mycket över tiden. Totalt sett är fördelningen mellan män och kvinnor på SLI alldeles jämn 50/50 det vill säga åtta män och åtta kvinnor. I ledningen sitter dock endast kvinnor; såväl generaldirektör, forskningschef som administrativ chef är kvinnor. Styrelsen består av tre kvinnor (inklusive generaldirektören) och fyra män. Ordföranden är en kvinna.

Vid SLI bedrivs jämställdhetsarbetet som en integrerad del i den ordinarie verksamheten vid till exempel rekrytering, lönesättning, kompetensutveckling och arbetsmiljöfrågor. Mycket vikt läggs vid öppenhet och social samvaro så att eventuella konflikter lättare skall förebyggas och angripas vid ett tidigt skede.

Vid annonsering anges, när så är motiverat, att SLI gärna ser sökande från det underrepresenterade könet. Vid intervju kallas båda könen om det finns tillräckligt kvalificerade sökande.

Konsumentverket

I stort är detta en myndighet med dominans av kvinnliga anställda, 68 procent är kvinnor. Trots detta har man lyckats åstadkomma en mycket jämn könsfördelning vid tillsättandet av chefer, styrelse och ledningsgrupp.

Tabell 6.8 Könsfördelning för olika grupper

Grupp	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor %
Hela verket	132	61	193	68
Chefer	13	12	25	52
Ledningsgrupp	4	4	8	50
Styrelse	6	5	11	55

Källa: Konsumentverket 2003

Verkets nuvarande jämställdhetsplan innehåller mål och åtgärder inom sju områden. Ett av dessa prioriterade områden är arbete och föräldraskap. Målet är att män och kvinnor skall ges samma möjligheter att kombinera arbete och föräldraskap. De åtgärder man har ställt upp är följande:

1. KOV skall planera och organisera gemensamma aktiviteter och utbildningar så att föräldralediga medarbetare och småbarnsföräldrar har goda möjligheter att delta.
2. Föräldralediga medarbetare skall kontinuerligt få viktig information om arbetet och sociala aktiviteter hemsänt till sig.
3. Snarast efter återkomst från föräldraledigheten, skall ett utvecklingssamtal hållas där bland annat individuella utvecklingsmöjligheter diskuteras.
4. En särskild uppföljning av löneutvecklingen för föräldralediga skall göras.

Ett annat prioriterat mål är att även på projektnivå eftersträva jämn könsfördelning. Verket anger att det, vid nya uppdrag, till

exempel projektledarskap och internationella uppdrag, eftersträvar en proportionell fördelning mellan kvinnor och män. Detta skall åstadkommas genom att, förutom kompetens beakta jämställdhetsaspekter vid fördelning av uppdrag.

Sveriges lantbruksuniversitet

SLU hade i december 2003 drygt 3 000 anställda. Av dessa var 51 procent kvinnor. Även om styrelsen, vilken delvis består av ledamöter tillsatta av regeringen, domineras av kvinnor (67 %) så ser bilden annorlunda ut i ledningsgruppen. Där är fyra av 13 ledamöter kvinnor (31 %).

På chefssidan innehas det högsta ämbetet, rektor av en kvinna. Det finns även en kvinnlig vicerektor. Kvinnor finner man även på 40 procent av dekanämbetena och bland 24 procent av prefekterna. Dock är skillnaden stor mellan fakulteterna.

Ansvar för jämställdhetsarbetet vid SLU åvilar, enligt jämställdhetsplanen, arbetsgivare och arbetstagare gemensamt enligt "Avtalet Samverkan för Utveckling". Det åligger varje chef och arbetsledare att bidra till att de övergripande målen uppfylls.

Tabell 6.9 SLU:s chefer 2003

	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor %
Rektor, vice rektor och prorektor inkl. stf rektorer i Alnarp, Skara och Umeå	2	5	28
Dekan inkl. prodekan	4	6	40
Prefekt, stf prefekt/motsvarande*	32	99	24

* Till exempel administrativa chefer.

Källa: SLU 2004

Bland professorerna ser bilden fortfarande mörk ut ur jämställdhetssynpunkt på SLU. Andelen kvinnor bland SLU:s samtliga professorer har mellan 2002 och 2003 ökat från 18 till 21 pro-

cent. Enligt regleringsbrevet skall andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna som anställs under perioden 2001–2004 vara minst 34 procent. Under 2003 har totalt 22 professorer anställts varav åtta var kvinnor. Fyra av sex nyrekryterade professorer var kvinnor. Resterande anställningar handlar om befordringar. Möjligheten att befordras som professor infördes 1999. Detta har markant ökat andelen män bland professorstillättningarna. Utfallet av reformen gör således att SLU ser det svårt att nå målet på 34 procent kvinnor.

Tabell 6.10 Rekryterade och befordrade professorer

	2001	2002	2003
Antal rekryterade professorer	2	7	6
– därav kvinnor	1	2	4
Antal befordrade professorer	12	8	16
– därav kvinnor	2	1	4

Källa: SLU:s årsredovisning 2002 och 2003

Inom SLU finns en central samverkanskommitté för jämställdhetsfrågor. Denna består av tre nivåer: Rektor som ordförande, regionala samverkanskommittéer på huvudorterna (dekan eller rektors ställföreträdare är ordförande på respektive ort) och en lokal samverkansgrupp (prefekt eller motsvarande är ordförande). Sammantaget i de centrala och regionala kommittéerna är 24 av 66 ledamöter kvinnor (36 procent).

Vid SLU pågår ett omställningsarbete där man går ifrån tre fakulteter till fyra, två i Uppsala samt en i Umeå och en på Alnarp (Skåne). I samband med det görs sammanslagningar av institutioner med nya prefekttillsättningar som följd. Rektors direktiv vid prefektnominering är att två kandidater, en av vardera könet, skall nomineras till varje prefektuppdrag. Det är enligt uppgift ännu för tidigt att göra någon utvärdering av rekryteringsprocessen.

En viktig del i jämställdhetsarbetet vid SLU är mentorsprogram för doktorander vilket har funnits sedan 1995. Till en bör-

jan inbjöds endast kvinnliga doktorander men det är numera öppet för samtliga. Programmet har ett uttalat genusperspektiv och innehåller en seminarieserie med externa föreläsare i syfte att öka kunskapen om genus och dess betydelse i organisationen.

Näringsdepartementet

Mitt förslag: En tjänsteman på Näringsdepartementets enhet för energi, skog och basindustri bör tilldelas ansvaret för jämställdhetsfrågorna inom skogsnäringen som del av en ordinarie tjänst. Detta krävs för att ge frågan tillräcklig prioritet och för att bygga upp nödvändig kompetens inom området. Tjänstemannen bör, förutom att fungera som samordnare av jämställdhetsintegreringen inom enheten, även utgöra kontaktperson gentemot Skogsvårdsorganisationen i jämställdhetsfrågor. Kontakt bör även tas med skogsnäringens organisationer för att upprätta ett konstruktivt samarbete när det gäller jämställdhetsintegreringen inom sektorn.

I de centrala lekmannastyrelserna, tillhörande Näringsdepartementets verksamhetsområden, var 184 av 399 ledamöter kvinnor (46 procent) år 2002, vilket var oförändrat jämfört med året innan. Av 50 ordförande var 19 kvinnor (38 procent), detta var dock en minskning av andelen kvinnor med fem procent från året innan.

På Näringsdepartementets enhet för energi, skog och basindustri var i april 2004 två män och två kvinnor fast anställda med ansvar för skogsfrågor, varav chefsrollen innehades av en kvinna.

I det internationella samarbetet, när det gäller offentlig förvaltning inom skogssektorn, är det många länder som har kvinnliga företrädare. Särskilt de stora skogsländerna (Kanada, USA, Finland och Sverige) har många kvinnor som representanter medan mindre (Nederländerna och Danmark) bara har män. Detta skiljer sig radikalt från den privata sektorn där kvinnor är sällsynt förekommande på högre nivåer. Dessvärre upplevs det inte som en fördel att företrädas av kvinnor, enligt personalen på

Näringsdepartementet. Man menar istället att man riskerar att hamna vid sidan av diskussionen. I det internationella samarbetet är det många manliga företrädare som fortfarande inte respekterar kvinnor i samma grad som män.

Min bedömning i dagsläget är att jämställdhetsfrågan är nedprioriterad inom skogsverksamheten på Näringsdepartementet. Enligt den upplysning utredningen har fått pågår inte något specifikt jämställdhetsarbete på enheten. Kvinnor kommer att vara en viktig resurs för skogsnäringens framtid inte minst i ljuset av svårigheter att rekrytera arbetskraft till näringen. Intresset för de skogligen utbildningarna har ökat bland kvinnor men tyvärr inte motsvarats av ett likartat intresse hos arbetsgivarna, särskilt inte inom privat sektor. Insatser bör göras för en attitydförändring härvidlag.

Skogsvårdsorganisationen

Mitt förslag: I regleringsbrevet avseende Skogsstyrelsen bör skrivas in att redovisningen av verksamheten skall vara könsuppdelad i de fall detta är görligt. Bland annat gäller detta rådgivningsinsatser och fördelningen av statligt stöd. Tydliga och mätbara jämställdhetsmål bör även framgå av regleringsbrevet vad gäller kompetensförsörjning (se även kapitel 3).

Skogsstyrelsen har ända fram till maj 2004 helt saknat jämställdhetsplan trots att detta är krav enligt lag. Det är anmärkningsvärt att en statlig myndighet, dessutom av betydande storlek, inte har uppfyllt lagkraven och att detta inte har medfört påföljder eller påpekanden från regeringens sida. Den statliga revisionen har ej heller uppmärksammat detta vilket visar på behov av utökad granskning av jämställdhetsarbetet inom myndighetsvärlden.

Den nya jämställdhetsplanen baseras bland annat på en enkät som genomfördes 2004 på Skogsstyrelsen. Myndigheten fann vid undersökningen att kvinnor i lägre grad anser sig få ett positivt bemötande och stöd av chef/ledning vid utfrysning etcetera. Målet är att åtgärda detta genom att lyfta jämställdhetsfrågan

bland cheferna men hur verket skall följa upp hur väl man lyckas åtgärda problemet framgår inte av jämställdhetsplanen. Samma sak gäller när det rör tillvaratagandet av kvinnors kompetens. Kvinnorna själva anser sig, enligt enkätsvaren, förfördelade härvidlag och de önskar i högre grad än männen att få utföra mer avancerade arbetsuppgifter. Undersökningen visade även att det förekommit sexuella kränkningar på arbetsplatsen. Skogsstyrelsen planerar nu att lyfta frågan så att kännedomen om policy- och beredskapsplan vid sexuella trakasserier blir bättre bland personalen.

Det mest positiva så långt med den nya jämställdhetsplanen sägs vara att jämställdhetsfrågan lyfts allmänt inom myndigheten. Den skall tas in i ledarutbildningen för chefer samt introduktionskurserna för nya chefer och medarbetare. Ett möte med ledningsgruppen under 2004 skall uteslutande beröra ämnet jämställdhet. Frågor som man här skall behandla är följande:

- Känner man igen sig i resultatet av enkäten?
- Varför upplever män och kvinnor en skillnad i hur chefen stöttar dem, ger möjlighet till kompetensutveckling etcetera?
- Uppträder kvinnor och män olika vid utvecklingssamtal och i så fall varför?
- Ser kvinnors och mäns behov av ledarskap olika ut?

Myndigheten har nu uppmärksammat att organisationen inte är anpassad efter kvinnors behov i alla avseenden. Tanken är istället att anpassa organisationen. Detta är ett intressant synsätt eftersom det vanligtvis brukar vara så att kvinnorna ges stöd för att hantera de problem som uppstår medan synen på ledarskap och organisation ofta är statisk.

Verksamhetsmålen för SVO åren fram till 2008 är följande:

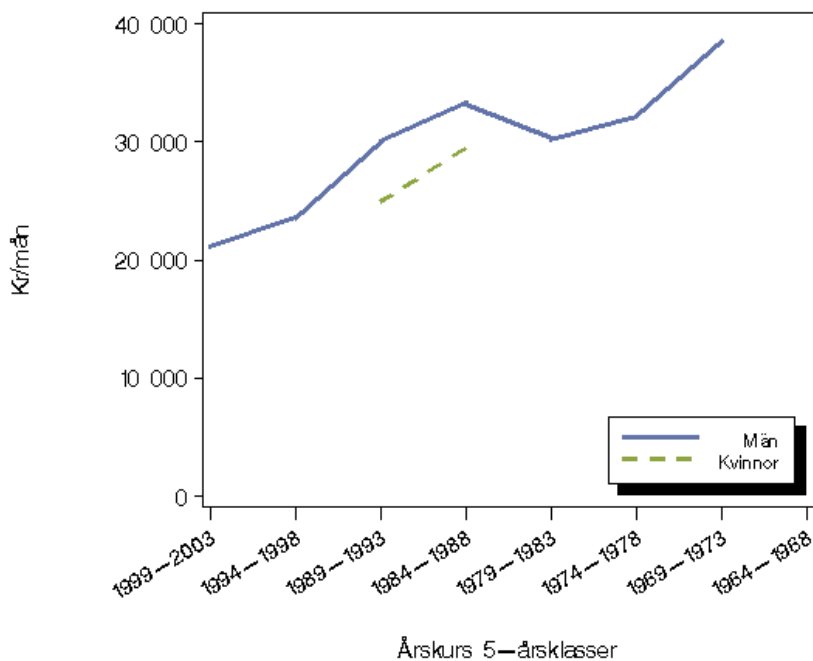
- Andelen kvinnor i ledande befattning skall uppgå till lägst 17 procent.
- Andelen kvinnor bland handläggarna inom kärnområdet (de ”skogliga handläggarna”) skall vara lägst 20 procent.

Ovanstående mål skall ligga till grund för motsvarande mål för Skogsstyrelsen centralt. Det framhålls att målsättningen kan vara svår att genomdriva i en tid då neddragningar inom Skogsvårdsorganisationen pågår. Dessa har i hög grad drabbat kvinnor eftersom de ofta är yngre och sent anställda. Trots detta har antalet kvinnor ökat i vissa sammanhang. Vid traineeprogram under 2003 anställdes fyra kvinnor (på fyra traineeplatser). Detta var dock inte, enligt uppgift, resultatet av kvotering eller positiv särbehandling utan följderna av urval efter kompetens.

Lönekartläggning planeras inom kort liksom en uppföljning av jämställdhetsplanen med hjälp av en enkät i slutet av 2004.

Följande diagram visar lönesituationen för SACO-anslutna jägmästare och skogsmästare anställda inom SVO (141 st.). Vad gäller avgångsklasserna (från 1984 till 1993) så ligger kvinnorna i samtliga årskullar cirka 4–5 000 kronor under männen i lön inom SVO. Enligt undersökningar gjorda vad gäller utbildningsnivån bland skogligt utbildade har kvinnorna generellt bättre formell kompetens än männen.

Diagram 6.1 Löner 2003 per årskurs 5-årsklasser för sektor staten per kön. Medellön. Arbetsgivare: Skogsvårdsorganisation
Utbildning : Jägmästare, skogsvetare



Antal individer i urvalet: 141

Källa: Löneenkät, medlemmar i Skogsakademikerna

I Skogsstyrelsens styrelse ingår fem kvinnor och fyra män, varav ordföranden är en kvinna. Generaldirektören är numera en man medan föregångaren var kvinna.

Andelen kvinnor i de regionala skogsvårdsstyrelserna ökade med sex procent mellan 2000 och 2002 till 53 procent av ledamöterna.

Tabell 6.11 Andelen kvinnor i skogsvårdsstyrelsernas styrelser 2000–2002; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

	2000	2001	2002	Förändring mellan 2000 och 2002
Andel kvinnor i procent	47	46	53	+6

Källa: Prop. 2002/03:1 och 2003/04:1

Totalt utgör kvinnorna 25 procent av de anställda inom skogsvårdsorganisationen. Detta speglas dock inte på chefssidan. Endast åtta procent av distriktscheferna, tolv procent av enhetscheferna och elva procent av cheferna med cheflöneavtal är kvinnor.

Kvinnornas andel av handläggarna/specialisterna är 28 procent vilket är i proportion till andelen kvinnor totalt. Bland skogsvårdsförmän och skogsvårdskonsulenter utgör kvinnorna dock bara nio respektive elva procent.

Kvinnorna är i stor majoritet bland så kallad understödjande personal som administration och lokalvård, där de utgör hela 87 procent.

Tabell 6.12 Könsfördelning bland de anställda inom Skogsvårdsorganisationen 2003

	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor %
Chef som tillhör cheflöneavtalet	2	17	11
Enhetschef	3	23	12
Distriktschef	6	70	8
Handläggare/specialist	72	188	28
Skogsvårdskonsulent	60	476	11
Administratör	100	15	87
Skogsvårdsförman	7	68	9
SKOG-R avtal	0	1	0
KAL (lokalvårdare)	34	5	87
Totalt	291	871	25

Källa: Skogsstyrelsen 2004

Regionalt inom skogsvårdsorganisationen utgör de kvinnliga anställda 23,5 procent. Snittet dras ner av framförallt Östra Götaland och Värmland-Örebro där andelen kvinnor endast är 14,5 respektive 18 procent. I Mellannorrland, Västerbotten och Mälardalen är andelen kvinnor 30,5, 28 respektive 27,5 procent. Högst andel kvinnor arbetar centralt på Skogsstyrelsen där de utgör 35 procent av de anställda. Vi vet dock att kvinnorna inte är jämnt fördelade mellan anställningskategorierna utan är överrepresenterade i stödfunktioner samt underrepresenterade inom kärnverksamhet och ledning.

Tabell 6.13 Andel kvinnor anställda i de regionala skogsvårdsstyrelserna

Skogsvårdsstyrelsen i	Totalt antal anställda	Andel kvinnor %
Västerbotten	93	28
Norrbotten	84	25
Mellannorrland	95	30,5
Dalarna-Gävleborg	118	26
Mälardalen	91	27,5
Värmland-Örebro	100	18
Jönköping-Kronoberg	100	20
Västra Götaland	125	20
Östra Götaland	76	14,5
Södra Götaland	94	24,5
Totalt regionalt	976	23,5
Skogsstyrelsen	115	35
Skogsvårdsorganisationen totalt	1 091	24,5

Källa: Skogsstyrelsen 2004

Glesbygdsverket

Glesbygdsverkets verksamhet är koncentrerad till åtta programområden, varav ett omfattar jämställdhet. Målet för detta område lyder: ”Glesbygdsverket söker förbättra den totala livssituationen för kvinnor i glesbygd. Deras liv måste synliggöras; de måste ha arbete, tillgång till utbildning och service och rikare möjligheter i fråga om kultur och rekreation. Kvinnors idéer måste utnyttjas så att de kan delta i att utforma framtiden i glesbygdsbyar och kommuner.”

Under 2003 var, av totalt 35 anställda på Glesbygdsverket, 25 kvinnor. Av dessa återfanns endast en i ledningen och 13 fanns inom vad man betecknar som kärnverksamheten. Vad gäller den så kallad stödverksamheten (administrativ personal) var männen underrepresenterade, endast två av 13 var män.

Glesbygdsverkets ledningsgrupp bestod i början av 2004 av fem män och saknade helt kvinnor. Detta berodde på att det

pågick ett skifte på Generaldirektörsposten. Tidigare GD var kvinna och tillträdande också. Detta kommer att innebära en kvinna och fyra män i ledningsgruppen. I jämställdhetsplanen har verket inskrivit ett mål om att utjämna denna obalans liksom den obalans som råder inom den administrativa enheten.

År 2001 gjordes en enkätundersökning bland personalen för att fånga upp stämningar och åsikter om jämställdhet på verket. Denna utgör bakgrund till verkets jämställdhetsplan.

För att underlätta för kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap skall, enligt jämställdhetsplanen, föräldrar kunna anpassa sina arbetsvillkor med hänsynstagande till barnen. Barn skall kunna följa med föräldern till arbetet under kortare tid i fall där det tillfälligt uppstår problem med ordinarie barnomsorg. Myndigheten skall även verka positivt för att arbete kan utföras på distans för att underlätta föräldraskapet. Män skall även aktivt uppmanas att ta ut sin del av föräldraledigheten. Under föräldraledigheten skall arbetstagaren hållas underrättad om vad som sker på arbetsplatsen (om han eller hon så önskar). Verket skall även erbjuda utbildning för att underlätta återgång till arbetet.

Glesbygdsverkets jämställdhetsplan är mycket allmänt hållen och säger inte mycket om de förhållanden som verkligen gäller just där. En kvantifiering av mål och uppföljning av dessa vore önskvärt. Intentionerna finns men metoderna för att mäta hur väl man lyckas i sitt jämställdhetsarbete bör utvecklas mer.

Finansdepartementet

Länsstyrelserna

<p>Mitt förslag: Underrepresentationen av kvinnor bland lantbruksdirektörerna och underrepresentationen av män bland jämställdhetsdirektörerna på länsstyrelserna bör åtgärdas. Detsamma gäller för undercheferna på de flesta lantbruksenheterna. Regeringen bör i sin årliga dialog med länsstyrelserna kommunicera behovet av att komma tillrätta med den köns-</p>

mässiga snedfördelningen. Ett mål om detta kan även inskrivas i regleringsbrevet avseende länsstyrelserna.

Länsstyrelsernas lantbruksenheter har stor betydelse för den praktiska tillämpningen av jordbrukspolitiken och utgör en viktig kontaktyta gentemot både kvinnor och män inom lantbrukssektorn. Samtidigt skiljer sig synsätt och arbetssätt mycket åt mellan länen. Det bör därför utarbetas en gemensam policy kring hur jämställdheten bäst integreras i verksamheten och den bör gälla lika på samtliga lantbruksenheter. Indikatorer för jämställdheten bör identifieras gemensamt så att en jämförelse mellan länsstyrelserna låter sig göras.

I regleringsbrevet för budgetåret 2003 avseende länsstyrelserna sades: "Förstärkta jämställdhetsinsatser skall bedrivas. Härutöver skall möjligheterna till stöd för lokala och regionala resurscentra för kvinnor uppmärksammas". Länsstyrelserna skulle även redovisa vilka insatser och initiativ som vidtagits för jämställdhet och i vilken utsträckning detta innebar en förstärkning av länsstyrelsens arbete inom området.

Sedan 1997 registrerar samtliga länsstyrelser statistik från projekt till en databas hos NUTEK. Där sammanställs data för att göra det möjligt att avläsa hur de regionala projektmedlen fördelas per kön.

I regleringsbrevet nämndes åtgärder för kommersiell service i servicegläsa områden vilket ingår i länsstyrelsernas uppgifter. Man skulle återsrapportera vilket finansiellt stöd, inklusive regionala projektmedel, som givits till kommersiell service, stödets fördelning uppdelat på kvinnor och män som företagare, samt i vilken utsträckning och på vilket sätt stödet bidragit till en god tillgång till kommersiell service för kvinnor respektive män.

I regleringsbrevet för budgetåret 2004 avseende länsstyrelserna står följande angivet som mål för jämställdheten: "Länsstyrelsen skall bidra till ökad jämställdhet i länet genom att i all sin verksamhet belysa, analysera och beakta kvinnors och mäns villkor i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen, samt genom att i samverkan med centrala aktörer i länet stödja arbetet

med jämställdhetsintegrering. Särskilt fokus skall under året läggas på områdena regional utveckling, social tillsyn, kommunikationer, hållbar samhällsplanering och boende. Länsstyrelsens sakkunnige för frågor om jämställdhet skall vara konsultativt stöd i detta arbete.”

Vad gäller återrapporteringskrav sades i regleringsbrevet följande: ”Länsstyrelsen skall ha en handlingsplan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Den bör omfatta den interna styrningen, kompetensutveckling, metoder för jämställdhetsintegrering genom samverkan med centrala aktörer i länet.”

Vidare nämns den regionala utvecklingspolitiken och dess jämställdhetsaspekter. Kvinnor och män skall ha samma inflytande över utformningen av den regionala utvecklingspolitiken och dess insatser i länen på alla nivåer, samt få del av dem på lika villkor. Länsstyrelserna skall redovisa i vilken utsträckning kvinnor och män, som representanter för olika aktörer i länet under året, haft inflytande över genomförandet av regionala tillväxtprogram och hur insatserna kommit kvinnor och män till del. Vidare skall redovisas vilka initiativ som i övrigt vidtagits för jämställdhet och i vilken utsträckning detta inneburit en förstärkning av länsstyrelsernas arbete inom området, hur möjligheterna för stöd till lokala och regionala resurscentra för kvinnor uppmärksammats.

Resultat av enkätundersökning

En enkätundersökning har genomförts bland lantbruksdirektörer och jämställdhetsexperter på samtliga länsstyrelser. Utskicket gjordes i december 2003 och frågorna finns bilagda betänkandet. Nedan följer en sammanfattning av enkätsvaren.

<p>Mitt förslag: Jag föreslår att länsstyrelserna kartlägger och samlar gemensam information till kvinnliga företagare genom samarbete med aktörer i länen. Kvinnor kan ha svårt att veta vem som är huvudman/samordnare för satsningar för kvinnligt företagande och till vem det är lämpligt att vända sig för</p>

information. Länsstyrelserna uppmanas även dela med sig sinsemellan av goda erfarenheter (best practice) vad gäller kvinnosatsningar (se även kapitel 9).

De stöd där statistiken idag är könsuppdelad bör årligen analyseras. Målsättningar bör tas fram för vilken fördelning av stöden man önskar uppnå. Jämförelse bör sedan ske mellan länen med avseende på resultat och val av metod med mera. Det visade sig att de anställda på lantbruksenheterna inte alltid är medvetna om att det föreligger krav på att statistik skall vara könsuppdelad enligt statistikförordningen. Regeringen bör följa upp detta i sin dialog med myndigheterna. Länsstyrelserna bör bli bättre på att föra statistik över kvinnor respektive män som deltar i utbildning och informations-satsningar för att lättare kunna följa upp fördelningen av resurser mellan könen.

Kontakten mellan länsstyrelsernas lantbruksenheter och jämställdhetsexperterna har varit alltför sporadisk hittills, med vissa verksamheter och län undantagna. Regleringsbrevets krav på inarbetande av jämställdhetsfrågorna, inför år 2004, har satt fokus på jämställdhet vilket är en bra början.

Vanligast är att informationsinsatserna från lantbruksenheterna är riktade till både män och kvinnor, eftersom båda ofta är delaktiga i företaget. Många län har inga specifika utskick till just kvinnor. För övrigt förekommer vanligtvis omfattande kontakter inom ramen för stödhantering. Vissa år har på sina håll särskilda informationsträffar, speciellt riktade till kvinnor hållits och varit välbesökta. Temakvällar om framför allt miljö- och djurfrågor samt ekonomi har anordnats i några län för i första hand kvinnor. Kurser i ekologisk produktion samt natur- och kulturvård tycks, enligt länsstyrelserna, locka fler kvinnor än män. De största satsningarna för kvinnliga lantbrukare/lantbruksföretagare görs inom projektstöden samt startstöden och investeringsstöden inom miljö- och landsbygdsprogrammet, där kvinnor prioriteras i stödhanteringen. Kvinnor under 40 år får även högre startstöd än män som söker samma stöd. Medlen anses, av

lantbruksdirektörerna, allmänt tillräckliga inom projektstöden varför prioriteringen av kvinnor i stödhanteringen oftast inte får någon praktisk betydelse. Kursen ”Tjeigreppa” inom kampanjen Greppa Näringen har genomförts i något län. Kurser inom K2 – kompetensutveckling av jordbrukare synes även tilltala kvinnor enligt lantbruksenheterna.

Länsstyrelserna för inte könsuppdelad statistik över EU:s generella stöd, detta görs däremot på Jordbruksverket. Det framgår endast av ansökningshandlingarna om det är en man eller kvinna som har undertecknat ansökningshandlingarna. Däremot säger det ingenting om huruvida både mannen och kvinnan är delaktiga i företaget varför det, på lantbruksenheterna, anses vara meningslös statistik att sammanställa. Vad gäller strukturstöd, investeringsstöd och startstöd förs könsuppdelad statistik. Det sker en sammanställning av antalet kvinnor som erhåller projektstöd. Inom KULM redovisas aktiviteterna uppdelade på kön.

Av 21 län är det endast två som har en kvinnlig lantbruksdirektör. När det gäller jämställdhetsexperterna är läget det omvända, endast två män och 19 kvinnor vilket framgår av tabellen nedan.

Tabell 6.14 Andelen kvinnliga anställda och chefer på lantbruksenheterna enligt enkätsvar (tomma rutor beror på uteblivet svar)
Procent

Län	Andel kvinnliga anställda	Andel kvinnliga enhetschefer	Lantbruksdirektör kvinna/man
Gävleborg	53	50	Man
Jönköping	65		Man
Uppsala	62		Man
Västmanland	61		Man
Södermanland	50	50	Man
Kalmar	50-60	50	Man
Västernorrland	73		Man
Skåne	58	25	Man
Östergötland	65		Man
Gotland	62		Man
Örebro	57		Kvinna
Jämtland	60	50	Man
V Götaland	50	0	Man
Västerbotten	45	0	Man
Kronoberg	60	0	Man
Värmland	59	0	0
Blekinge	38	0	Kvinna
Halland	65	0	Man
Stockholm	52		Man
Totalt	57		2 kvinnor 19 män

Källa: Enkätundersökning 2003/04

Kvinnorna ansvarar, enligt lantbruksenheterna, vanligtvis för det obetalda arbetet inom lantbruksföretagen. De sköter ofta administrationen av företaget, söker bidrag och sköter bokföring. Kvinnor har ej sällan en stor betydelse för vidareutveckling av lantbruksföretagen. De har ofta idéer som kan utveckla företaget, såsom Bo på Lantgård, småskalig livsmedelsförädling, hantverk, gårdsbutiker och hästturism. Ofta ansvarar kvinnorna för djurhållningen.

Lantbruksdirektörerna och jämställdhetsexperternas samlade bedömning, förutom i ett fåtal län, är att jämställdhetsarbetet går trögt. I något läns regionala utvecklingsprogram har jämställdheten fått en framträdande plats och i andra framhävs vikten av att ta tillvara både kvinnors och mäns erfarenheter. Uppdraget att arbeta för ökad jämställdhet enligt regleringsbrevet inför 2004 är tydligt skrivet men resurserna för det är små och det betecknas allmänt som ett omöjligt uppdrag. Jämställdhetsarbetet inom jord- och skogsbruket anses överlag gå trögt. Det är traditionellt en manlig värld och arbetet får ses på längre sikt menar man. ”Det är svårt att göra en jämförelse, då det saknas konkreta nationella jämställdhetsmål för jord- och skogsbruket,” enligt en lantbruksdirektör. Ibland finns det en länsstrategi och en handlingsplan men inget program för hur planen skall genomföras, utvärderas och följas upp. I de län där jämställdheten uppmärksammas saknas ofta tydliga, mätbara mål, genomförandepaner, utvärderingar och ”sanktioner” vid misslyckande vilket påtalades i enkätsvaren.

Det finns olika huvudmän/samordnare i länen för kvinnligt företagande. Inom KULM3, ekologisk produktion och K2 samt Leader+ sker satsningar. Inom resurscentra med medel från NUTEK och även från ALMI:s sida sker satsningar på kvinnligt företagande. Andra samordnare som nämns är LRF, Hushållningssällskapen, Föreningssparbanken samt vissa kommuner.

Många länsstyrelser har kurser riktade direkt till kvinnor inom jordbruket. Inom Leader+ finns flera exempel på nätverksprojekt. På sina håll byggs det upp databaser med kvinnor som kan komma ifråga för olika styrelseuppdrag. Inom ramen för resurscentra, regionala samt lokala, byggs kvinnliga nätverk upp på landsbygden. Vissa kommuner har olika tillväxtprojekt och samverkansgrupper för kvinnor. Man bedömer att 15–25 procent av lantbrukets kvinnor är engagerade i lokala eller regionala nätverk. Målet i något län är att kvinnornas andel skall öka så att antalet förtroendevalda motsvarar antalet medlemmar inom LRF.

Länens jämställdhetsexpert har med något undantag inte haft någon kontakt med skogsvårdsstyrelserna utan jämställdhets-

integreringen inom skogssektorn anses vara skogsvårdsstyrelsens eget ansvar.

Reglerna för stöd till utveckling av jordbruksföretag, till exempel investeringsstöd, anses vara inriktade på hårda och större investeringar, vilket generellt gynnar ”manliga” satsningar. Detta sägs vara ett viktigt skäl för att kvinnor skall prioriteras vad gäller investeringsstöd. På vissa blanketter finns inte plats för två namnunderskrifter. Därmed framkommer inte om den andra parten, oftast kvinnorna också leder företaget på del- eller heltid. På blanketterna bör ges utrymme för medsökande eller annan person som är delaktig i verksamheten så att information kan riktas även till denna person. De företag som drivs i bolagsform uppvisar heller inte hur företagen drivs ur genusperspektiv. En annan åsikt som framkom vid enkätundersökningen är att äktenskapsförorden, där kvinnan undantas rätten till gården vid skilsmässa minskar kvinnans delaktighet i jordbruket.

Främsta hindren, enligt undersökningen, är den traditionella strukturen i lantbruket som av hävd är en mansdominerad värld med nedärvd könsrollsfördelning av sysslorna på gården. Den könssegregerade marknaden, olika ekonomiska villkor, det ojämna ansvaret för hem, barn och familj, samt olika villkor på arbetsmarknaden har stor betydelse och det faktum att män väljer män.

Ny sysselsättning och mer företagande behövs på landsbygden betonas av länsstyrelserna. Diversifieringen av jordbruket har lett till att många kvinnor har funnit nya inkomstmöjligheter på landsbygden, bland annat genom ökat kvinnligt företagande. Villkoren för småföretagare behöver allmänt förbättras. Nätverksbyggande som växer fram av egen kraft tycks fungera bäst, framhöll länsstyrelserna allmänt i undersökningen.

6.1.2 Kvinnor i näringslivet

Mitt förslag: Regeringen bör i sin dialog med företagen inom jord- och skogsbrukssektorn uppmana till att kvinnors kompetens inom sektorn tas tillvara på ett bättre sätt än vad som är fallet idag. Vidare bör på lämpligt sätt uppmärksammas att företagen inom sektorn brister vad gäller jämställdhetsplaner och i övrigt även fortsättningsvis betona vikten av att de följer jämställdhetslagen.

Enligt SOU 2003:16 Mansdominans i förändring skiftade kvinnorepresentationen markant mellan olika branscher både vad gäller styrelse, ledning och samtliga anställda då undersökningen genomfördes 2001. Andelen kvinnor på styrelse- och ledningsnivå var lägre än andelen kvinnor bland de anställda inom samtliga branscher. Undantagen var byggindustrin och fastighetsbolag där representationen på högre nivå motsvarade andelen kvinnliga anställda i företagen. Hälso- och sjukvårdsbranschen var den enda bransch som hade jämn könsfördelning, det vill säga med minst 40 procent av bägge könen på styrelse- och ledningsnivå.

Tabell 6.15 Styrelseledamöter, ledning och samtliga anställda efter näringsgren

Könsfördelning (procent), rangordnad efter andel kvinnor i styrelsen

Näringsgren		Styrelse		Ledning		Samtliga anställda	
Kod	Benämning	K	M	K	M	K	M
85	Enheter för hälso- och sjukvård, socialtjänst, veterinärer	50	50	46	54	78	22
80	Utbildningsväsendet	36	64	32	68	53	47
70	Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	36	64	27	73	36	64
92	Enheter för rekreation, kultur och sport	33	67	26	74	45	55
55	Hotell och restauranger	21	79	25	75	67	33
64,65	Post- och telekommunikationsföretag Banker och andra kreditinstitut	21	79	22	78	47	53
50-52	Handel	20	80	17	83	62	38
60-63	Landtransport företag och serviceföretag till transport	20	80	20	80	27	73
72-74	Datakonsulter, data-servicebyråer och andra företagsservicefirmor	16	84	22	78	44	56
2	Skogsbruk och serviceföretag till skogsbruk	14	86	13	87	15	85
40	El-, gas- och värmeverk	13	87	17	83	23	77
15,20-22, 24, 25, 27-29, 31-36	Tillverkning	9	91	11	89	28	72
45	Byggindustri	8	92	6	94	8	92
1	Jordbruk och serviceföretag till jordbruk⁵	-	-	-	-	-	-
93	Andra serviceföretag ⁶	-	-	-	-	-	-

⁵ Antalet observationer är för litet för att redovisas.

⁶ Antalet observationer är för litet för att redovisas.

Källa: Enkätundersökning SOU 2003:16

Vad gäller sektorn skogsbruk och serviceföretag till skogsbruk 2001 så motsvarade kvinnorepresentationen i styrelse och ledningsgrupp i stort sett andelen anställda kvinnor inom företagen enligt ovannämnda enkätstudie. 15 procent av de anställda var kvinnor medan styrelserna bestod av 14 procent kvinnor och ledningsgrupperna av 13 procent. För jordbruk och serviceföretag till jordbruk var antalet observationer i ovannämnda undersökning för lågt för att redovisas.

Tabell 6.16 Chefer och samtliga anställda inom privat sektor eller näringsgren 2001

Könsfördelning (procent), rangordnad efter andel kvinnliga chefer

Näringsgren		Chefer		Samtliga anställda	
Kod	Benämning	K	M	K	M
85	Enheter för hälso- och sjukvård, socialtjänst, veterinärer	68	32	79	21
55	Hotell och restauranger Post- och telekommunikationsföretag	47	53	61	39
80	Utbildningsväsendet	45	55	60	40
52	Detaljhandel, ej med motorfordon; reparation av hushålls- och personliga artiklar	37	63	66	34
92	Enheter för rekreation, kultur och sport	36	64	48	52
93	Andra serviceföretag	36	64	71	29
64	Post- och telekommunikationsföretag	31	69	41	59
65	Banker och andra kreditinstitut	30	70	57	43
70	Fastighetsbolag och fastighetsförvaltare	23	77	37	63
74	Andra företagsservicefirmor	22	78	44	56
22	Förlag, grafisk och annan reproduktionsindustri	21	79	39	61
24	Kemisk industri	21	79	40	60
63	Serviceföretag till transport; researrangörer, resebyråer och transportförmedlare	20	80	38	62
01	Jordbruk och serviceföretag till jordbruk	19	81	29	71
32	Teleproduktindustri	15	85	33	67
72	Datakonsulter och dataservicebyråer	15	85	28	72
15	Livsmedels- och dryckesvaruindustrin	14	86	35	65
60	Landtransportföretag	14	86	15	85
51	Parti- och agenturhandel	13	87	30	70

Näringsgren		Chefer		Samtliga anställda	
Kod	Benämning	K	M	K	M
33	Industri för precisions-, medicinska och optiska instrument; ur	12	88	29	71
40	El- gas- och värmeverk	12	88	25	75
34	Industri för motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar	11	89	19	81
31	Annan elektronikindustri	10	90	33	67
36	Möbelindustri; annan tillverkningsindustri	9	91	32	68
21	Massa-, pappers- och pappersvaruindustrin	8	92	21	79
25	Gummi- och plastvaruindustrin	8	92	33	67
20	Industri för trä och varor av trä, kork, rotting, ej möbler	7	93	16	84
27	Stål- och metallverk	7	93	16	84
28	Industri för metallvaror utom maskiner och apparater	7	93	17	83
50	Handel med och service av motorfordon; bensinstationer	6	94	19	81
02	Skogsbruk och serviceföretag till skogsbruk	5	95	12	88
29	Maskinindustri som ej ingår i annan underavdelning	5	95	17	83
35	Annan transportmedelsindustri	5	95	14	86
45	Byggindustri	4	96	8	92

Källa: Enkätundersökning SOU 2003:16

Underrepresentationen av kvinnor bland cheferna i förhållande till andelen anställda kvinnor var, enligt SOU 2003:16, påtaglig inom samtliga de branscher vilka ingick i enkätundersökningen. Jordbruk och serviceföretag till jordbruk hade 19 procent kvinnliga chefer med 29 procent kvinnliga anställda, livsmedels- och dryckesvaruindustrin 14 procent jämfört med 35 procent anställda samt i den mansdominerade branschen skogsbruk och serviceföretag till skogsbruk var endast fem procent av cheferna kvinnor medan tolv procent av de anställda var det.

Storstadslänen skiljde sig åt vad gäller kvinnorepresentationen på de högsta nivåerna. I Stockholms län var andelen kvinnor i styrelser och ledningar högre än riksgenomsnittet (21 respektive 23 procent), medan Skåne hade en lägre representation av kvin-

nor i styrelserna än genomsnittet (tolv respektive 17 %). Den kvinnliga representationen för Sverige i sin helhet var 17 respektive 18 procent i styrelser och ledningar. Av samtliga anställda i de undersökta företagen var 41 procent kvinnor.

Resultat av enkätundersökning

En enkät, baserad på frågor som användes i den undersökning som genomfördes av Anna Wahl med flera 2002, utsändes i februari 2004 till samtliga företag inom jord- och skogsbrukssektorn med fler än 50 anställda (enligt SCB:s företagsregister). Dessa var totalt 122 stycken varav 58 företag svarade (48 procent svarsfrekvens). Följebrev och enkätfrågor finnes som bilagor.

74 procent av företagen angav privat ägandeform, tre procent statlig, 19 procent var lantbrukskooperativa företag eller ekonomiska föreningar och ett företag var hushållningssällskap. I snitt hade de företag som besvarade enkäten 366 anställda varav 106 kvinnor (29 procent). 20 procent av ledamöterna i företagens styrelser uppgavs vara kvinnor. Reducerar man antalet kvinnliga styrelseledamöter med dem som uppgavs vara fackliga representanter så minskade andelen kvinnliga ledamöter till 15 procent. Reducerar man även för de kvinnliga ledamöter som uppgavs vara representant för en ägare så var endast åtta procent av styrelseledamöterna kvinnor. Detta är att betrakta som en kraftig underrepresentation i förhållande till andelen anställda kvinnor som var 29 procent. Företagen uppgav att 20 procent av ledningen bestod av kvinnor. Av de företag som svarade att de hade kvinnor inom företaget/organisationens ledning fördelade sig dessa mellan affärsområdena enligt följande:

VD	4 %
Ekonomi	29 %
Personal/HRM	14 %
Information	10 %
Juridik	0
Teknik och produktion	11 %

Marknad	14 %
Divisions/linjeförman	7 %
Sekreterare	10 %

Fyra procent av företagen angav att de hade kvinnlig VD, fyra kvinnor befann sig på nivån under VD, tio kvinnor satt i ledningsgrupper, åtta kvinnor hade personalansvar och knappt 20 hade högre ansvarsställning inom produktion och marknad.

74 procent av företagen angav att de hade organiserat jämställdhetsarbete i någon form. Detta innebär att en så stor andel som 26 procent av företagen inte har jämställdhet på dagordningen trots att de är av ansevärd storlek och har att följa jämställdhetslagen sedan 1991. Som exempel kan nämnas att 33 procent av företagen inte angett att de har en jämställdhetsplan vilket är lag för samtliga företag med fler än tio anställda.

Här följer fördelningen av samtliga företag efter typen av jämställdhetsarbete som bedrivs:

Jämställdhetsplan	67 %
Nätverk för kvinnor	14 %
Utbildning i jämställdhetsfrågor	9 %
Mainstreaming, jämtegrering	5 %
Rekrytering	41 %
Löner, arbetstider och andra villkor	41 %

Det vanligaste sättet att angripa frågan om jämställdhet är genom rekrytering, lönesättning, arbetstider och andra arbetsvillkor. 14 procent av företagen uppgav sig ha speciell chefsutveckling med syfte att öka andelen kvinnor på ledande positioner. 60 procent av företagen har gjort en löneöversyn. Ingen säger sig ha påvisat skillnader i lön beroende av kön. De företag/organisationer som uppger att de inte bedriver något organiserat jämställdhetsarbete har uppgett följande skäl för detta: "Vi har starka kvinnor på företaget som klarar detta spontant." "Vi går på kompetens inte kön." "Företagets struktur behöver inte någon jämställdhets-

plan.” ”Hinner inte med. Av de 106 anställda är de allra flesta kollektivavtal (arbetare) där avtalslön gäller- har ingenting med kön att göra. Finns område med högre prioritering. Har många invandrare- mycket tid och energi går åt att bevaka diskriminering på grund av ursprung, skapa förståelse för andra kulturer och seder.” ”Vet ej, ingen har efterfrågat det.” ”Det går inte att kommendera fram jämställdhet utan det är ett mycket långsiktigt arbete.”

6.1.3 Kvinnor i föreningsrörelsen

Landsbygden har traditionellt varit maskulint präglad. Mäns aktiviteter har även fått utgöra norm för det industrialiserade jordbruket. Dagens landsbygd, med nyföretagande och föreningsengagemang, är dock minst lika angeläget för kvinnor som för män. Detta har emellertid inte inneburit att kvinnors deltagande i politisk påverkan och/eller beslutsfattande faktiskt ökat.

Trots att kvinnor och män alltid har arbetat tillsammans inom jordbruket och flertalet jordbruk har drivits som familj jordbruk har mansdominansen länge varit överväldigande inom Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) och dess styrelser. Den första kvinnan i riksförbundsstyrelsen, Anna Brita Malmsten, valdes in 1977 och var den enda kvinnan fram till 1990 (Grauers et al. 2003).

Kvinnor är fortfarande starkt underrepresenterade i styrelser, på ledande befattningar i lantbrukets ekonomiska föreningar, deras dotterbolag, LRF liksom i hela livsmedelsbranschen. Samtidigt ökar andelen kvinnliga medlemmar i LRF och 2004 uppgår de till 52 700. Detta motsvarar 34 procent av medlemsantalet. Att kvinnorna ökat så kraftigt i andel av intressenter i LRF ökat så kraftigt i andel borde även medföra krav på anpassning av organisationen. Detta gäller inte bara sammansättningen av organisationens ledning utan även i form av krav på verksamhetsinriktning och organisationskultur.

LRF genomförde under 1999–2001 ett projekt som kallades ”Använd hela kompetensen”. Syftet med projektet var bland annat att skapa förutsättningar för att andelen kvinnor på ledande positioner skulle öka samt att kvinnors och mäns kompetenser skulle tas tillvara på lika villkor inom LRF och föreningarna. En kartläggning visade att andelen kvinnor i primärföreningar och riksorganisationer inom LRF-sfären totalt då var sju procent, i ledningen 14 procent och i fullmäktige tio procent. Andelen kvinnor i beslutande organ (styrelse + ledning + fullmäktige) inom mejeribranschen var 18 procent, inom ett urval av dotterbolag 16 procent, inom slakteribranschen 13 procent, inom riksorganisationerna tolv procent, inom lantmännenföreningarna fem procent och övriga föreningar två procent. När man vägde ihop statistiken visade det sig att kvinnor innehade tio procent och männen 90 procent av alla poster inom styrelser, fullmäktige och ledningsgrupper i lantbrukets föreningsrörelse. Det framstod också tydligt att det sällan fanns fler än en kvinna i något sammanhang. De kvinnliga representanterna var ständigt i minoritetsställning.

Andelen kvinnor i beslutande organ (styrelse + ledning + fullmäktige) inom skogsbranschen var enligt ovannämnda undersökning åtta procent.

En granskning av kvinnornas representation i LRF:s olika förbundsstyrelser från 2001 (Djurfeldt & Gooch) visade att andelen kvinnor ökat väsentligt de senaste åren. Flera kvinnor hade lyckats ta sig igenom det så kallade ”glastaket”, det vill säga det osynliga tak som hindrar kvinnor som kategori att uppnå de högsta positionerna i en organisation, just därför att de är kvinnor.

Tabell 6.17 Kvinnor i lantbrukskooperativa företags styrelser

Styrelse	Ledamöter	Kvinnor	Andel kvinnor %
Svenska Lantmännen	13	3	23,1
Lantmännen Maskin	10	0	0,0
Lantmännen Lantbruk	14	1	7,1
Lantmännen MO-styrelser	104	9	8,7
Svalöf Weibull	17	2	11,8
Cerealia Mills	8	1	12,5
Lantmännen Invest	7	1	14,3
Cerealia Bakeries	11	2	18,2
Cerealia Foods	8	2	25,0
Kalmar Lantmän	10	1	10,0
Norrbottnens lantmän	10	3	30,0
Svenska Foder	8	0	0,0
Svensk raps	8	0	0,0
Spannmålsodlarna riks	9	0	0,0
Spannmålsodlarna lokal	8	0	0,0
GRO	13	2	15,4
Nyléns Chark	6	0	0,0
Skövde slakteri	6	0	0,0
SLP	7	0	0,0
KLS	11	1	9,1
Swedish Meats	14	2	14,3
Grisprod lokalordf	22	5	22,7
Grisproducenterna riks	9	3	33,3
Nötköttsprod klubbordf	19	2	10,5
Nötköttsproducenterna riks	7	2	28,6
Spira	7	0	0,0
Svenska Ägg	8	1	12,5
Svensk Fågel	9	1	11,1
Arla Foods	20	1	5,0
Skånemejerier	10	2	20,0
Falköpings mejeri	9	2	22,2
Milko	13	3	23,1
Norrmejerier	11	3	27,3
Husdjursföreningarna	63	11	17,5
Svensk Mjök	19	2	10,5
Svensk Avel	10	3	30,0

Styrelse	Ledamöter	Kvinnor	Andel kvinnor %
Skogsägarna			
Mellanskog	10	0	0,0
Skogsägarna Norrskog	10	1	10,0
Skogsägarna Norrbotten	9	1	11,1
Södra skogsägarna	15	2	13,3
Norra Skogsägarna	13	2	15,4
<hr/>			
LRF ledning	6	2	33,3
LRF Försäkring	10	1	10,0
LRF Samköp	8	1	12,5
LRF Media	12	3	25,0
LRF Konsult	11	3	27,3
Sånga Säby	7	3	42,9
<hr/>			
Ekologiska lantbrukarna	9	4	44,4
Krav	14	7	50,0
(SLU)	18	10	55,6

Källa: Land Lantbruk, internettidning den 6 februari 2004

Enligt en undersökning som tidningen Land Lantbruk gjorde i februari 2004, som en uppföljning av projektet ”använd hela kompetensen”, har LRF:s arbete centralt med att få in fler kvinnor bland de förtroendevalda stannat av. Sedan projektet ägde rum 2001 har enligt LAND Lantbruk i stort sett ingenting hänt.

De senaste åren har 400 kvinnliga LRF-medlemmar gått utbildningar som förberett dem för förtroendeuppdrag. I motsats till detta har emellertid styrelserna blivit allt fattigare på kvinnor, LRF-ungdomen undantagen.

Tabell 6.18 Färre kvinnor i länsförbundens styrelser

Styrelse	Andel kvinnor 2004 %	Antal	Total	Andel kvinnor 2002 %	Förändring %
Uppsala	9,1	1	11	9,1	0,0
Västerbotten	18,2	2	11	15,4	2,8
Västernorrland	18,2	2	11	15,4	2,8
Västmanland	18,2	2	11	27,3	-9,1
Jönköping	18,2	2	11	9,1	9,1
Örebro	20,0	1	5	33,3	-13,3
Värmland	20,0	2	10	27,3	-7,3
Södermanland	22,2	2	9	20,0	2,2
Norrbottnen	22,2	2	9	33,3	-11,1
Gotland	22,2	2	9	30,0	-7,8
Sydost	25,0	3	12	15,4	9,6
Skåne	27,3	3	11	27,3	0,0
Skaraborg	27,3	3	11	30,0	-2,7
Halland	27,3	3	11	36,4	-9,1
Södra Älvsborg	30,0	3	10	33,3	-3,3
Dalarna	30,8	4	13	41,7	-10,9
Väst	33,3	3	9	30,0	3,3
Östergötland	36,4	4	11	33,3	3,1
Gävleborg	36,4	4	11	33,3	3,1
Jämtland	45,5	5	11	45,5	0,0
Stockholm	50,0	6	12	50,0	0,0
Alla länsförbund	26,9	59	219	28,6	-1,7
LRF läns valberedn.	17,8	29	163		
LRF riksförbundsst.	19,0	4	21	24,0	-5,0
LRF lokalavd.styrelser	23,5	2 696	11 488		
LRF Ungdomen län	36,5	57	156		
LRF Ungdomen riks	40,0	2	5		

Källa: Land Lantbruk, internettidning den 6 februari 2004

När LAND Lantbruk kartlade representationen hösten 2002 var 29 procent av ledamöterna i länsförbundens styrelser kvinnor. 2004 hade andelen sjunkit till 26 procent. I riksförbundsstyrelsen hade andelen, personalrepresentanter inräknade, minskat från 24 till 18 procent, detta trots att andelen kvinnliga medlemmar i

LRF ökat. 2003 var 43 procent av de tillkommande medlemmarna kvinnor, vilket inte skiljde sig så mycket från den trend som varit under senare år. Det faktum att kvinnor i så stor utsträckning vill bli medlemmar i LRF kan man ta som intäkt för att man ändå lyckats ändra sin image.

LRF fick en kvinnlig ordförande 2001. Frågan om fler kvinnor på förtroendeposter har sedan dess, enligt uppgift, inte drivits av riksförbundsstyrelsen med någon större emfas. Två kvinnliga ledamöter invaldes i styrelsen 1995 varav en senare blev ordförande. Företrädarna på ordförandeposten, två män, drev frågan mycket aktivt. Den kvinnliga ordföranden sägs, enligt uppgift, vara ett resultat av detta engagemang. Det faktum att jämställdhetsfrågan har sjunkit i prioritetsordning stämmer med teorin att det är svårt för en kvinna att själv driva kvinnofrågor. Det krävs en manlig hjälpare för att lyfta fram kvinnor och även för männen att upplåta sina platser. Tvärtom har det under senare år ofta varit kvinnorna som lämnat sina poster. Detta sägs bero på att man har minskat storleken på styrelserna och att antalet suppleanter blivit färre.

Vad som har hänt inom LRF stämmer dessvärre också med teorin om att en kvinnlig ledare fungerar som alibi för att organisationen skall betraktas som jämställd. Så länge som man har haft en kvinnlig ordförande så har det inte varit lika eftersträvansvärt att arbeta för fler kvinnor på ledande poster.

Under utredningens gång har dessutom LRF:s valberedning föreslagit att den kvinnliga ordföranden skulle entledigas ett år i förtid. Resultatet av stämмоvalet blev dock att den sittande kvinnliga ordföranden fick förnyat förtroende och att fler kvinnor invaldes i styrelsen. Av nio invalda styrelseledamöter är fyra kvinnor och av de ledamöter som har fasta mandat är en av sju ledamöter kvinna. Detta betyder att den nya styrelsen har sex kvinnor (varav en ordförande) och tio män. I LRF:s valberedning är, trots stora förändringar vid stämman 2004, dock fortfarande kvinnounderskottet stort. Endast två av elva ledamöter är kvinnor.

7 Informella hinder och strukturer

Mitt förslag: Jag vill uppmana företag/organisationer och myndigheter till att utforma riktlinjer för representation och personalvård vilka innebär att kvinnor och män kan delta på lika villkor. Viktigt är att komma tillrätta med de utestängande mekanismer som, enligt vad utredningen erfarit, råder gentemot kvinnor inom jord- och skogsbrukssektorn. Att finna åtgärder för att komma tillrätta med de nackdelar som informella hinder och strukturer innebär för kvinnor inom jord- och skogsbrukssektorn är inte någon lätt uppgift. En utgångspunkt i arbetet med detta är att göra hindren synliga och medvetandegöra de inblandade.

De informella strukturer och hinder som finns inom jord- och skogsbruk skiljer sig inte väsentligt från dem som är förhärskande inom svenskt näringsliv och samhälle i stort. Möjligen är det så att den agrara traditionen och livsmönstret i sig förstärker de konservativt maskulina inslagen. Under utredningens gång har framkommit att jord- och skogsbruk fortfarande är mycket maskulint präglade sektorer och de kvinnor som befinner sig inom dem i allmänhet har att välja på att acceptera vissa inslag och anamma dem eller att inte kunna verka inom näringen. Det är i dag emellertid accepterat med till exempel kvinnliga jägare eller traktorförare, vilket öppnar möjligheter för kvinnor att delta på ett helt annat sätt än som varit fallet tidigare. Deltagandet fordrar emellertid fortfarande att kvinnor inom sektorn anammar de manliga inslagen. Männerna har ännu inte införlivat de kvinnliga inslagen i någon större omfattning.

Kvinnor, som utredningen varit i kontakt med, menar ändå att det har skett stora förbättringar vad gäller utestängande mekanismer gentemot kvinnor. De tidigare så vanligt förekommande "bastunätverken" rapporteras på många håll vara upplösta, framförallt inom myndighetsvärlden. Så kallade "bastuträffar" är dock fortfarande vanliga, särskilt inom skogsnäringen. Kvinnliga medarbetare känner sig i många fall tvingade att avstå från sammankomster. Det har även framkommit att det finns misstankar att dessa sammankomster i vissa fall är avsedda att försvaga kvinnornas position.

En företeelse som på ett effektivt sätt utesluter kvinnor är jakten, till viss del även fiske och golf. Dessa är även vanligt förekommande inom svenskt näringsliv i övrigt. Jakten är emellertid mycket starkt förankrad inom jord- och skogsbruket samt i många fall en viktig del av verksamheten. Jakter på arbetstid är även vanligt förekommande såsom PR-verksamhet eller personal- och "kundvård". Att företagen riktar in sig på sådant där kvinnor inte kan eller vill delta gör inte bara att kvinnor utesluts från möjligheten att vårda relationer inom näringen. De går dessutom miste om tillfällen till rekreation om detta var företagets/organisationens avsikt med jakten. Numera kan dock kvinnor som engagerar sig i exempelvis jakt känna sig välkomna att delta på ett naturligt sätt.

Antalet kvinnor som jagar har ökat mycket under senare år, de kvinnliga medlemmarna i Svenska Jägareförbundet har ökat från cirka 8 000 år 1999 till cirka 10 000 år 2004 vilket motsvarar cirka fem procent av medlemmarna. Jägareförbundet beräknar att det totalt sett fanns cirka 10 000 kvinnliga jägare 1999 och att det 2004 finns någonstans mellan 13 000 och 14 000. Det finns ett antal nätverk för kvinnliga jägare runt i landet och aktivt rekryteringsarbete för att få fler kvinnor intresserade pågå. Fortfarande är dock styrelsen för Svenska Jägareförbundet kraftigt manligt dominerad, åtta av nio ledamöter är män. Den av regeringen utsedda representanten är, av okänd anledning för utredningen, inte tillsatt och lämpligt vore att nominera en kvinna på den posten.

7.1 Jordbruk

Inom lantbrukssektorn finns starka förutfattade meningar om jämställdhetsarbete som avsevärt försvårar arbetet att ta tillvara kvinnors och mäns kompetens på lika villkor.

Vid LRF:s projekt "Använd hela kompetensen" (slutrapport 2001) framkom att det existerade en osäkerhet samt ett motstånd mot att arbeta med frågor som rör kvinnor, män och makt. Detta yttrade sig, enligt undersökningen, i form av förlöjlighanden, skratt eller skämt. Slutsatsen som drogs var att motståndet bottnade i framförallt okunskap och brist på en metod som är ordentligt beprövad för att bli accepterad. Enligt nämnda rapport framkom att organisationen spelar en stor roll för hur kunskapen om ledarskap, makt och kön tas emot.

Den könsmässiga ordningen och strukturen inom lantbruket har emellertid en komplex förklaringsgrund. Denna bottnar i århundraden av kulturell vanemässighet, samhällsutveckling och sociala mönster. Kvinnor har under hela 1900-talet varit hänvisade till tre vägar in i jordbruket: Att gifta sig med en bonde, födas in i en syskonskara med enbart döttrar eller bli änka efter en bonde.

De kvinnor som befinner sig i lantbrukshushållen har i allmänhet gift sig med en man som äger ett lantbruk vilket han har ärvt av sin far. I allmänhet är hon tillflyttad från annan ort. Enligt en undersökning från 1992 (Djurfeldt et al) var fördelningen av ägandet följande:

1. Gården ägdes av mannen och kvinnan var tillflyttad från annan ort (41 %).
2. Gården ägdes av mannen och kvinnan kom från samma ort (13 %).
3. Gården har förvärvats genom köp och kvinnan kom från samma ort (14 %).
4. Gården ägdes av kvinnan och mannen var tillflyttad från annan ort (10 %).
5. Gården har förvärvats genom köp och mannen kommer från samma ort (7 %).

Ovanstående undersökning visade att kvinnan i allmänhet har flyttat in på mannens domäner och till hans traditioner, ibland även med svärföräldrarna kvar på gården att övervaka och föra vidare sina värderingar. Motsatsen, att mannen flyttar till kvinnans hemmiljö visade sig ovanlig. Utöver detta gör avståndet att kvinnan kan få svårt att upprätthålla kontakten med ”de sina”. Hon kan också få svårt att finna stöd på nära håll från vänner och släktingar.

Flygare beskriver kvinnors vandring in i lantbruksföretaget, när det gifter sig med en lantbrukare och går från ung svärdotter till mor och slutligen svärmor, i tre steg:

1. Inflyttning, avgränsning och inordning
2. Ianspråkstagande, integrering och identifikation
3. Värdeöverföring

Det patriarkala arvsmönstret har bibehållits i stort sett intakt inom lantbruket trots att samhället i övrigt förespråkar en könsneutral ordning (se vidare under kapitel 5). Mycket av den jämställdhetsdebatt som förs i Sverige har haft svårt att få genomslag inom sektorn. I det moderna svenska samhället tonas familjens och släktens roll ned i den vuxna människans liv. Det finns, enligt Flygare, en paradox i de agrara sammanhangen när det intergenerationella beroendet av allt att döma blivit starkare under 1900-talet.

Mycket av genusordningen går att förklara genom arbetsfördelningen på gården. Det finns enligt Flygare en grundstruktur i förhållandet mellan män, kvinnor och jordbruksarbete. Det går förenklat ut på att kvinnor utgör flexibel arbetskraft, som mycket väl kan utföra arbeten som män normalt annars gör. I 1900-talets jordbruk återfinns därför kvinnor, med ett par undantag, i alla tänkbara former av jordbruksarbete. Gränsen för kvinnors göromål förefaller, enligt Flygare, kunna tänjas utan att kvinnan riskerar att sättas ifråga. Det tycks dock som om kvinnors flexibilitet är underställd en övergripande norm, nämligen att kvinnor inte kan tränga sig före och ta på sig manliga arbets-

uppgifter så länge det finns manlig arbetskraft att tillgå. Kraven på att kvinnor skall vara en flexibel arbetskraft som anpassar sig till manliga villkor kan ses som en del i en patriarkalisk maktordning, enligt Flygare.

Att arbeta inom de rent kvinnliga domänerna anses, enligt Flygare, ännu idag en smula generande för män. Genusordningen inom de kvinnliga områdena tycks innebära en särhållning av könen och denna ordning upprätthålls genom att man markerar det som lätt löjeväckande då män av någon anledning hamnar fel. Kvinnor kan trots allt agera inom vidare ramar.

Vid en undersökning av Djurfeldt med flera gjordes en mätning, genom intervjuer med lantbrukarkvinnor 1999, för att undersöka arbetsfördelningen på gården. Utifrån detta har det skapats ett index för graden av manlighet (maskulinitet) och kvinnlighet (femininitet) i olika arbetsmoment och ansvarsområden. Av nedanstående tabell kan utläsas att maskininvesteringar i hög grad görs av mannen medan han i stort sett inte deltar i sådant som rör dagliga beslut inom hushållet. Hästar är även ett kvinnligt område där mannen i låg grad är inblandad.

Tabell 7.1 Maskulinisering och gemensamt ansvar, uppdelat på arbetsuppgifter

Arbetsuppgift	Grad av maskulinisering	Grad av gemensamt ansvar
Inköp av maskiner och annan utrustning	0,73	0,20
Beslut som rör investeringar i byggnader och liknande	0,43	0,50
Beslut som rör produktionen, volymer etc.	0,28	0,65
Tagande av lån och krediter	0,34	0,56
Anställa på kortare och längre tid	0,25	0,67
Arrendera och köpa mark	0,47	0,47
Kontakt med rådgivare	0,48	0,42
Inköp och försäljning av hästar, även utgifter för hästar	0,09	0,25
Större utlägg i hushållet, som hushållsmaskiner, möbler etc.	0,03	0,87
Inköp av personbil	0,22	0,69
Större utlägg för barnen, såsom kläder och sportutrustning	0,02	0,39
Planera dagliga inköp till hushållet	0,02	0,15

Källa: Djurfeldt och Gooch (1999)

Nedanstående tabell visar graden av feminisering i olika arbetsmoment. Högst grad av feminisering hade hushållsuppgifter, djurhantering (särskilt ta hand om hönsen) och bokföring. Lägst grad hade sammanfattningsvis det som innebär någon typ av maskinhantering såsom plöjning, sådd, sprutning och avverkning.

Tabell 7.2 Grad av feminisering

Arbetsuppgift	Feminiseringsgrad	Grad av gemensamt ansvar
Utfodra djuren	0,23	0,43
Ge mjölk till kalvar	0,45	0,40
Utdelning av koncentrat	0,27	0,51
Maskinmjölkning	0,22	0,59
Utdelning av ensilage för hand	0,19	0,35
Utdelning av ensilage med maskin	0,15	0,21
Ta hand om hönsen	0,71	0,17
Ta hand om får och getter	0,18	0,42
Rengöra stallet för hand	0,36	0,43
Rengöra stallet med maskin	0,20	0,35
Plöjning	0	0,17
Harvning	0,09	0,24
Sådd	0	0,01
Spridning av stallgödsel och handelsgödsel	0,03	0,09
Arbete med växtskyddsmedel	0	0
Höskörd	0,01	0,42
Skörd	0,07	0,18
Kontakt med leverantörer	0,11	0,30
Bokföring och annan administration	0,48	0,09
Pappersarbete i samband med EU-stöd	0,17	0,27
Skattedeklaration	0,09	0,06
Gallring av skog	0,02	0,07
Avverkning	0	0,02
Vedhuggning	0,04	0,52
Ta hand om ridhästar	0,46	0,29
Matlagning	0,84	0,16
Disk	0,78	0,18
Tvätta kläder	0,86	0,10
Ta hand om småbarnen	0,64	0,31
Daglig inhandling till hushållet	0,72	0,22

Källa: Djurfeldt och Gooch 1999

Vidare undersöktes 1999 kvinnors grad av maskulinisering, det vill säga hur mycket hon tog del av de maskulina arbetsuppgifterna på gården. I utredningen framkom ingen skillnad mellan olika geografiska områden när det gäller könsuppdelning. Mer

anmärkningsvärt var det att det inte gick att se någon skillnad mellan generationerna. Arbetsfördelningen tycktes vara likvärdig oberoende av ålder. Kvinnor med den lägsta och högsta utbildningen, enligt undersökningen, var de som tog del minst i de manliga sysslorna. De med gymnasial utbildning var mest maskuliniserade.

Undersökningen kom till slutsatsen att det var de kvinnor med lägst maskuliniseringsgrad som var aktiva i LRF. Kvinnor, inte de kvinnor som var mest aktiva och professionellt involverade i lantbruksföretaget.

Ett område där kvinnans frigörelse har slagit igenom även inom lantbruket är förvärvsarbetet. Enligt ovannämnda undersökning upplevde endast 3,9 procent av kvinnorna att deras män var negativa till att de yrkesarbetade. Många uppgav också att detta var resultatet av ekonomiska realiteter. Det krävdes en lön till för att få lantbruket att gå runt. En kvinna sa bland annat: "Vi lever av min lön. Allt annat återinvesteras i lantbruket." En slutsats som drogs av undersökningen från 1999 var att många kvinnor inte bara försörjer familjen genom lönearbete utanför gården utan även ger bidrag till finansiering av densamma.

Den höga graden av förvärvsarbete bland kvinnor inom lantbruket är också resultatet av en hög utbildningsnivå jämfört med männen. Enligt undersökningen från 1999 var det 33,4 procent av de manliga lantbrukarna som endast hade grundskoleutbildning. Motsvarande siffra för kvinnorna var 16,9 procent. Tendensen är att manliga lantbrukare gifter sig med kvinnor med högre utbildning vilket bidrar till att det även framledes kommer att vara kvinnorna som förvärvsarbetar utanför gården.

Slutligen fördes i undersökningen från 1999 ett resonemang om huruvida kvinnor drivs ut från lantbruket och att så troligen är fallet. Lantbruket i Skåne togs som ett exempel på detta. Där är antalet aktiva kvinnor inom lantbruket lågt. 1999 var det 20 procent av lantbruksföretagen i Skåne som stod för 80 procent av produktionen samt även en stor del av EU-stödet (enligt Djurfeldt et al). Produktionen har hög grad av mekanisering (t.ex. sockerbetor och spannmål) och det mesta av arbetet utförs

med traktor och andra maskiner. Detta innebär att i stort sett hela produktionen sker inom den manliga domänen av arbetsuppgifter. Dessutom ligger produktionen geografiskt koncentrerad i ett område som är tätbefolkat och det är pendlingsavstånd till en stor arbetsmarknadsregion. Detta underlättar för kvinnan att välja förvärvsarbete framför lantbruket.

7.2 Skogsbruk

Kvinnliga skogsägare

Enligt en undersökning av Lidestav et al från 2000 anser en stor del av kvinnorna sig ha bristande kunskaper inom det skogliga området, särskilt vad gäller avverkning. När det gäller skoglig utbildning så uppger endast två procent av de kvinnliga skogsägarna detta. Kunnandet har de i allmänhet förvärvat från sin make/sambo samt från sin far och ungefär en fjärdedel säger sig vara självlärda.

Kvinnorna har i första hand övertagit sina skogsfastigheter från föräldrar eller släktingar (Lidestav et al 2000). 39 procent av de kvinnliga skogsägarna överlåter de övergripande besluten på någon annan. Endast i 13 procent av fallen fattar kvinnan de övergripande besluten själva. Ungefär hälften säger sig dela ansvaret med make eller sambo medan resten helt överlåter ansvaret på make/sambo eller syskon. Kvinnliga ägare utför i betydligt mindre utsträckning själva såväl praktiskt som administrativt arbete än manliga.

En studie av kvinnliga kontakter med skogsbrukets aktörer (Lundqvist 2000) visar att de främst har kontakt med skogsbolag/sågverk/virkesköpare, Skogsvårdsstyrelsen, skogsägarförening/skogsinspektör och juridisk expertis. Bland de skogliga aktörerna har, enligt Lundqvist undersökning, kvinnorna minst kontakt med förvaltande företag, lantmäteriet samt tillverkare/försäljare/leverantörer. Stora kvinnliga ägare har i allmänhet mer kontakt med de skogliga aktörerna än de små ägarna.

Störst förtroende har ägare till små fastigheter för skogsbolag/sågverk/virkesköpare. De större ägarna föredrar däremot Skogsvårdsstyrelsen och skogsägarförening/skogsinspektör.

Media har, enligt kvinnorna själva, lyckats framställa kvinnliga skogsägare på ett bra sätt. De kvinnor som ändå är negativa till medias bevakning anger att orsaken till detta är att skogspressen framställer kvinnor som mindre kunniga än män.

Hälften av de kvinnliga skogsägarna känner sig alltid eller ofta fullvärdigt bemötta av manliga skogsägare. 40 procent känner dock att de aldrig, sällan eller ibland får ett fullvärdigt bemötande. Att hälften av de kvinnliga skogsägarna känner sig annorlunda bemötta i skogliga sammanhang på grund av att de är kvinna pekar på att många kvinnor inte kan vistas i skogliga sammanhang på ett för dem naturligt sätt. Största anledningen till särbehandlingen är att de har känt sig osynliggjorda och inte blivit tagna på allvar eller fått för mycket uppmärksamhet på grund av sitt kön. Ägare till stora fastigheter har oftare uppfattat detta som ett problem än ägare till små fastigheter.

Andelen kvinnliga skogsägare som blivit negativt särbehandlade är tre gånger så stor som de som upplevt positiv särbehandling. De positivt särbehandlade anger att de fått bättre service och utfört arbete. Oavsett positiv eller negativ särbehandling i skogliga sammanhang är det dock inte fler än varannan kvinna som blir bemött som fullvärdig skogsägare utav manliga skogsägare.

Tabell 7.3 Andel/antal kvinnliga skogsägare efter om de känner sig annorlunda bemötta i skogliga sammanhang på grund av att de är kvinna

Annorlunda bemött p.g.a. kvinna	Andel (procent)	Antal
Ja, ofta	5	10
Ja, ibland	44	80
Nej, aldrig	41	71
Ej svar	10	19

Källa: Lundqvist 2000

Tabell 7.4 På vilket sätt/i vilka sammanhang de kvinnliga skogsägarna känt sig annorlunda bemötta

Annorlunda bemötande	Små ägare		Stora ägare	
	Andel %	Antal	Andel %	Antal
Fått bättre service och utfört arbete	21	14	14	3
Fått bättre pris vid försäljning och inköp	5	5	5	0
Summa positivt bemötande	26	19	19	3
Blivit osynliggjord, ej tagen på allvar	27	18	55	12
Fått för mycket uppmärksamhet p.g.a. kvinna	18	12	23	5
Fått sämre service och utfört arbete	6	4	14	3
Fått sämre pris vid försäljning eller inköp	5	3	0	1
Förlöjligad	4	3	5	1
Annat negativt bemötande	12	6	0	1
Summa negativt bemötande	72	46	97	23
Annat ospecificerat bemötande	9	6	5	3
Ej svar	9	6	0	0

Källa: Lundqvist 2000

Sammantaget är bristande kunskap inom skogliga frågor ett återkommande problem bland de kvinnliga skogsägarna. Vad som skrivs i skogspressen, vilket utrymme kvinnliga skogsägare får samt vilken bild som förmedlas av kvinnliga skogsägare kan vara en bidragande förklaring till hur de uppfattas av manliga skogsägare. En alltför negativ bild i skogspressen bidrar inte till att förbättra den uppfattningen, även om fler kvinnor skaffar sig en bättre kunskap inom det skogliga området.

De skogliga aktörerna, skogspressen och de manliga skogsägarna är alla orsak till särbehandling. Kvinnorna uppfattar dock bemötandet från de manliga skogsägarna som det större problemet.

Skogligt utbildade kvinnor

Antalet skogsutbildade kvinnor som lämnade sektorn ökade kraftigt under mitten av 90-talet. I syfte att ta reda på vad som kännetecknar de skogsutbildade kvinnornas arbetsvillkor gjordes en enkätundersökning 1998 (Lidestav och Wästerlund).

Det visade sig att majoriteten av skogsutbildade män och kvinnor hade positiva erfarenheter av studietiden. Det var bara inom skogsmästarutbildningen som kvinnor hade en mindre positiv upplevelse än män. Kvinnor hade i allmänhet haft lika lätt som män att få arbete direkt efter utbildningen. Samtidigt hade en större andel kvinnor inte fått något skogligt arbete alls efter utbildningen enligt ovannämnda undersökning.

Tabell 7.5 Skogsutbildades anknnytning till skogssektorn

Procent

	Jägmästare		Skogsmästare		Skogstekniker		Gymnasie- utbildade	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Lämnat sektorn	12	10,2	25	23,3	15,3	17,4	71,1	50
Arbetsökande	12	8,4	6,3	6,7	11,9	4,3	6,7	5
Studerar	2,4	4,8	0	0	0	0	4,4	5,0
Anställda	72,3	73,5	53,1	63,3	67,8	69,6	13,3	17,5
Egen företagare	1,2	3,0	15,6	6,7	3,4	8,7	2,2	15,0
Ej svar	0	0	0	0	1,7	0	2,2	7,5

Källa: SLU, Inst. för skogsteknik, arbetsdokument nr 4 1998

Vad avser anställningsform så hade hela 30 procent av de kvinnliga jägmästarna tidsbegränsad anställning medan 18 procent av männen hade det 1998. Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat generellt på arbetsmarknaden under senare år och kvinnornas andel är generellt högre. Att andelen är högre inom skogssektorn än SACO-kollektivet som helhet förklaras bland annat av den högre andelen doktorander bland jägmästarna.

Deltidsarbete förekom, enligt ovannämnda undersökning, i liten utsträckning bland dem som arbetar inom skogssektorn. Veckoarbetstider som översteg 45 timmar var däremot vanligt

förekommande (inkluderar egna företagare). 65 procent av de manliga jägmästarna och 44 procent av de kvinnliga jägmästarna liksom 50 procent av skogsteknikermännen arbetade 45 timmar eller mer per vecka. Kvinnorna upplevde i lägre grad än männen att deras arbete kännetecknades av en lugn och jämn arbetstakt. En större andel av kvinnorna upplevde dessutom att arbetstakten ökat under senare år.

60 procent av kvinnorna och 38 procent av männen uppgav, enligt ovannämnda undersökning, att de funderat på att byta arbete. Orsakerna var främst lönenivå och befordringsmöjligheter och att deras kompetens inte togs tillvara av arbetsgivaren. Av dem som verkligen hade lämnat skogssektorn angav de flesta att de inte fått passande anställning på orten. Kvinnorna angav dessutom i hög grad familjeskäl medan lönen i många fall hade varit avgörande för männen.

Vidare fanns könsskillnader i hur man upplevde att man utvecklades inom arbetet, där kvinnorna var mer negativa. Kvinnorna upplevde också en lägre grad av möjlighet till inflytande över planeringen av sitt arbete.

40 procent av kvinnorna och bara två procent av männen hade känt sig negativt särbehandlade på grund av sitt kön. Det var framför allt i fråga om lönesättning och i form av osynliggörande och utanförskap som kvinnorna känt sig särbehandlade.

11 procent av kvinnorna och 3 procent av männen uppgav att det på arbetet ibland förekom sexuella anspelningar som kändes kränkande eller besvärande.

Under 2000 gjordes en uppföljande bearbetning av studien från 1998 (Ringsell) för att belysa skillnader mellan manliga och kvinnliga skogsvårdskonsulenter respektive produktionsledare. En markant könsskillnad kunde noteras vad gällde trivseln med arbetsledningen. 38 procent av de kvinnliga skogsvårdskonsulenterna och 36 procent av de kvinnliga produktionsledarna uppgav att de trivdes dåligt eller mycket dåligt med sin arbetsledning. Motsvarande siffra för männen var noll respektive fem procent. Bland produktionsledarna var det hela 64 procent av kvinnorna som funderat på att byta arbete och det var de dåliga möj-

ligheterna att kombinera familj och arbete som framhålls som orsak.

7.3 Kvinnliga nätverk

Kluster, nätverk och innovationssystem är termer som används för att beskriva relationer. Det kan vara relationer mellan individer/företag och mellan individer/företag och andra aktörer och de antas på olika sätt bidra till att stärka individers/företags utveckling. Kluster syftar på ett geografiskt avgränsat område där man samarbetar kring gemensamma frågor, till exempel marknadsföring och opinionsbildning. Nätverk handlar om relationer som uppstår över lång tid men som inte har som eget mål att just skapa nätverk. Benämningen innovationssystem sägs innehålla fler dimensioner - de avser komplexa sociala system - där interaktivt lärande står i centrum.

Privata nätverk

Kvinnors nätverk ger en möjlighet att samlas och stödja varandra att bli aktiva och handla. Nätverken är ett hjälpmedel för kvinnor att genomföra sina idéer. De fungerar som paraplyorganisationer för grupper som vill arbeta med olika frågor och som påtryckare när det gäller kvinnofrågor. Målsättningen för många kvinnliga nätverk i glesbygd är att skapa förutsättningar för att kunna bo kvar i kommunen. De kan även hjälpa till att stärka kvinnor och ge dem en tro på sin egen förmåga.

Kvinnorna i de lokala nätverken ställer i allmänhet inte uttryckligen några radikala krav i meningen att de kräver stora omvälvningar av lokalsamhället. Målsättningen handlar om att göra den egna bygden bättre att leva i för alla, även barn och män. Varken männen eller manssamhället ställs till svars och relationen mellan könen uttrycks inte i konflikttermer. Lokala kvinnoprojekt är ofta osynliga eller betraktas ofta rentav som ointressanta som både kvinnorörelse och politiskt arbete. Det

kan dock ses som alternativa politiska uttryck. Det som kvinnor gör på landsbygden visar på både styrka och handlingskraft.

Visserligen kan de traditionella könsrollerna sägas vara mer cementerade i glesbygd än i staden. Å andra sidan krävs det nytänkande för att glesbygden skall överleva – och möjligheter öppnar sig för kvinnor att agera tillsammans.

En vanlig form för etablering av kvinnoprojekt är att en grupp kvinnor ansöker om offentliga medel för att genom olika aktiviteter försöka förbättra kvinnors situation i lokalsamhället. Mångfalden av aktiviteter är stor och berör de flesta delar av kvinnors liv. Arbetsmarknad och utbildning är viktiga delar, samtidigt prioriteras också kvinnors kultur- och fritidsintressen samt möjligheterna till att träffas och utbyta erfarenheter. Kvinnoprojekten karaktäriseras av en helhetssyn på förändring (Rönblom 1996) – med utgångspunkt från kvinnors liv.

Detta synsätt avspeglas också i formerna för kvinnors organisering. En löslig organisering i nätverk är en form som kvinnor ofta föredrar. Den ger dels utrymme för olika inriktningar, dels engagemang i mån av tid. Det finns också ett principiellt motstånd mot hierarkisk organisering. Många kvinnor menar (enligt Rönblom 1996) att hierarki står för (mäns) maktutövning och ger inte utrymme för allas inflytande.

Den breda målsättningen är att förbättra kvinnors liv och mångfalden av aktiviteter för att uppnå detta mål knyts alltså samman med en form för organisering som ger delaktighet, samtidigt som den kan ses som en aktivitet i sig.

Företagsnätverk

Svensk regionalpolitik har under senare år förändrats. Från att tidigare ha haft en nationell utjämnande ambition är inriktningen idag att stärka och verka för regionala konkurrensfördelar. En del i detta är att genom riktade program säkerställa att värdeskapande relationer uppstår mellan företag och offentliga aktörer baserat på nätverk och klusterbildningar.

Ett av de första offentliga program som bedrevs i Sverige mellan 1994 och 2001 var det ”regionala företagskonsortieprogrammet”. Syftet med programmet var att utifrån ett nätverksperspektiv aktivera aktörer i kunskapsutvecklingsprocesser. Enligt en utvärdering som NUTEK gjort av nämnda program drogs slutsatsen att regionala innovationssystem inte går att starta från grunden, åtminstone inte utan stort risktagande. Att bygga vidare på och utveckla existerande sociala strukturer, nätverk och institutioner, som finns tillit till, är en säkrare strategi. Ett redan fungerande socialt nätverk har större förutsättningar att lyckas än en grupp som aldrig förut har arbetat tillsammans. Samtliga deltagare måste även känna att de tjänar något på att vara med i gruppen. Deltagarna i gruppen måste således ha starka, legitima och förenliga egenintressen.

NUTEK fann också att de företag som inte hade samarbetat tidigare hade svårt att utveckla relationer till mer fasta nätverk. Nätverksbygganden tar mycket lång tid och fem år är sannolikt för kort tid. Nätverksbyggande mellan företag och högskolesystem är ännu svårare. Små företag, i traditionella branscher med liten andel högutbildade, hade särskilt svårt att gå in i relationer som ledde till kunskapsbildning tillsammans med FoU-systemet.

Andra slutsatser och rekommendationer som NUTEK gav när det gäller styrningen av nätverken var följande:

- Omforma politikens fokus från generella åtgärder till åtgärder som är specifika för lokala och regionala förhållanden.
- Var uppmärksam på och stöd platsbunden kompetens.
- Utveckla förmåga att hantera institutionella strukturer trots att de är autonoma och funktionellt åtskilda (till exempel ”universitet-näringsliv-regering”).

Anställdas nätverk

Kvinnliga nätverk behövs för att möta den minoritetssituation som de flesta kvinnor på ledande positioner inom sektorn befinner sig i. Kvinnor som ingår i nätverken anger att huvudsyftena med nätverken är:

1. Kompetensutveckling.
2. Erfarenhetsutbyte.
3. Stöd, tips och kraftåterhämtning.
4. Få kontakt med och ”se” andra kvinnor på ledande positioner.
5. Förtroendevalda uttrycker också att detta är ett sätt att öka uthålligheten i uppdraget som förtroendevald.

Nedan följer en kortfattad beskrivning av ett urval organisationer samt nätverk inom jord-, skogsbruk och landsbygd som bland annat arbetar med kvinno- och jämställdhetsfrågor.

Folkrörelserådet Hela Sverige ska leva

(se även under avsnittet Best practice)

Under 1980-talet arbetade kvinnliga eldsjälur aktivt med bytveckling och kvinnofrågor bland annat inom ramen för den regionalpolitiska landsbygdkampanjen ”Hela Sverige ska leva”. Kvinnor bildade en grupp som tog initiativ till samarbete i olika projekt, nätverksbyggande och konferenser. Gruppen knöts till Glesbygdsdelegationen på Arbetsmarknadsdepartementet åren 1988–1992. Kvinnogruppen ville ge regionalpolitiken ett kvinno-perspektiv, skapa opinion kring fördelningen av de regionalpolitiska medlen och den ojämna könsfördelningen i regionalpolitiska frågor.

Kvinnokraft

Kvinnokraft var ett treårigt projekt som tog vid år 1992 där tidigare nämnda kvinnogrupp slutade. De knöts organisatoriskt till Glesbygdsverket som tillsammans med Arbetsmarknadsdepartementet finansierade projektet. Ett kansli etablerades i Stockholm. Kvinnokraftskonferenser hölls över hela landet. Målet var regionala resurscentra för kvinnor och också ett nationellt resurscentrum i Stockholm.

NRC (Nationellt ResursCentrum för kvinnor)

Riksdagen beslutade i juni 1994 att ge NUTEK och Glesbygdsverket i uppdrag att starta ett nationellt resurscentrum för kvinnor. Detta förlades till NUTEK, NRC bildades. Regeringen förlängde projektet successivt med ett eller ett halvt år åt gången till och med 1999. NRC:s främsta uppgift var att stödja och samordna verksamheten vid landets resurscentra. Utbildningar utvecklades, forsknings- och utredningsrapporter producerades och konferenser hölls. När NRC:s projektperiod var slut avvecklades personalen. Detta skedde enligt mainstreamingprincipen då en verksamhet som NRC:s personal tidigare ansvarat för integrerades i NUTEK.

NRC:s styrelse menade att den kunskap, kompetens och de erfarenheter som byggts upp inom ramen för NRC-projektet inte borde förskingras. De beslutade därför att bilda en ideell förening. I december 1999 bildades "Svenska Riksförbundet Nationellt ResursCentrum för kvinnor (NRC)". Det övergripande syftet med NRC är att nationellt bedriva verksamhet som samordnar och utvecklar regionala och lokala resurscentra samt kvinnliga nätverk. Vidare skall uppbyggnaden av nya centra och nätverk samt kunskapsutvecklingen inom jämställdhetsområdet stimuleras. Särskilt angelägna områden är att främja utvecklingen av genusperspektiv inom utbildning och arbets-

marknad samt inom lokalt utvecklingsarbete, kvinnors deltagande i IT-utveckling och kunskap om kvinnors livsvillkor.

LRF Kvinnor

LRF Kvinnor är ett informellt, rikstäckande nätverk för kvinnor som är medlemmar i LRF. Nätverket startade som ett projekt 1988. Det finns förtroendevalda kontaktpersoner i alla län och lokalavdelningar. Riksstyrelsen består av en representant från varje region, en från LRF:s riksförbundsstyrelse och en ansvarig tjänsteman.

Målen fram till 2010 för LRF Kvinnor är följande:

- Kvinnor skall vara minst lika nöjda med LRF som andra medlemsgrupper.
- Antalet förtroendevalda kvinnor i styrelser och beslutande grupper skall vara minst 35 procent.
- Kvinnligt deltagande i LRF:s utbildningar och konferenser skall vara minst 35 procent.

År 2002 tog den kvinnliga förbundsordföranden initiativ till ett seminarium med kvinnor från föreningsstyrelser, LRF representeras av kvinnor i riksförbundsstyrelsen samt kvinnliga länsförbundsordföranden. Nätverket träffas en gång per år för kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte.

Ytterligare ett projekt som bedrivs av LRF Kvinnor heter Framtidens Förtroendevalda Kvinnor. Syftet är följande:

- Att stärka och synliggöra kvinnor inom LRF och dess föreningar.
- Att utbilda kvinnliga medlemmar så att de genom ökade kunskaper, engagemang och självförtroende tackar ja till att vara förtroendevald inom LRF och/eller dess föreningar.

- Att kvinnor genom ökade kunskaper skriver och driver motioner på årsmöten och stämmor.
- Att så många kvinnor som möjligt går upp i talarstolen och framför sina åsikter.
- Att skapa framtidsgrupper i vilka deltagarna känner en sådan trygghet att de utvecklas som medlemmar och förtroendevalda i LRF.
- Att informera valberedningar om namn på duktiga, kunniga och engagerade kvinnor som genomgått ett års utbildning i en framtidsgrupp.

Målet med projektet är:

- Att minst en framtidsgrupp om cirka tio kvinnor i varje län startas.
- Att cirka 30 procent av dessa kvinnor är villiga att ta förtroendeuppdrag efter avslutad utbildning.
- Att minst 70 procent av dessa kvinnor aktivt deltar på möten och stämmor efter utbildningen.

Vid LRF:s riksförbundsstämma 1998 beslutades att frågan om kvinnors och mäns roller ur ett genusperspektiv skulle ingå i samtliga utbildningar inom LRF. "Full effekt" heter den konferensmapp som blev resultatet vilken skall användas vid samtliga förtroendemanna-utbildningar inom LRF och dess föreningar. Full effekt-mappen är ett samarbete mellan LRF Kvinnor, LRF Ungdomen, LRF Skogsägarkvinnorna, 28 Life Touch, Svenska Lantmännen, Swedish Meats, Arla Foods och LRF utbildning. Sedermera har en ny version av mappen presenterats, där LRF har valt att understryka vikten av mångfald vilket inte bara inkluderar genus.

Varje år utser LRF Kvinnors riksstyrelse "Årets LRF-Kvinna" vilken är en kvinna som gjort viktiga insatser som förtroendevald för LRF och lantbruket. Utmärkelsen skall också lyfta fram kvinnor som är kunniga yrkesutövare och landsbygdsföretagare.

Utöver detta anordnar LRF Kvinnor den 15 oktober varje år ”internationella landsbygdskvinnors dag” vilken firas runt om i landet.

LRF Kvinnor är även initiativtagare till projektet ”Framtidens Nycklar”, se vidare under kapitel 9.

Skogsägarkvinnorna (SÄK)

Skogsägarkvinnorna är ett nätverk för kvinnor som är medlemmar i en skogsägarförening inom LRF Skogsägarna eller vilkas fastigheter är medlemmar. Målet är att så småningom slippa ha nätverket kvar den dag kvinnor och män arbetar på samma villkor inom skogsägarföreningarna. SÄK prioriterar att arbeta ihop med männen men har nätverket som uppbackning. Skogsägarkvinnorna har en styrgrupp med en representant från var och en av de fem skogsägarföreningarna.

Tanken med nätverket är att skapa ett forum för ökat engagemang hos kvinnliga ägare i familjeskogsbruk samt att kvinnoperspektivet lyfts fram i skogsägarföreningarna och skogsnäringen. Få kvinnliga skogsägare intresserar sig för sin skog. SÄK menar att det inte går att tvinga dem att bli intresserade, däremot kan man inspirera. SÄK erbjuder mestadels lokala aktiviteter men har även regionala aktiviteter.

Skogsägarkvinnornas uttalade mål är att:

- Skapa möjligheter för kvinnor att växa i sin roll som skogsägare.
- Synliggöra kvinnor och visa på kvinnliga förebilder i skogsnäringen.
- Öka andelen förtroendevalda i skogsägarföreningarna, bland annat genom att medvetandegöra valberedningarna om behovet av att tillvarata kvinnors kompetens.

Målet för 2004 är att det skall finnas minst två kvinnor i varje huvudstyrelse inom skogsägarföreningarna.

Enligt SÄK skulle fler kvinnor i styrelserna kunna få in diskussionen på annat än timmerpriser och aptering. Det är även viktigt att föra vidare de kooperativa tankarna till kommande generationer. Medlemmarna äger föreningen tillsammans och därför går det lättare att påverka. Det är däremot inte samma sak med bolag. Den sneda representationen är, enligt SÄK, även ett problem eftersom den inte motsvarar ägarnas fördelning. Det fanns tolv procent kvinnor bland de förtroendevalda 2003 medan de utgjorde 37 procent av ägarna. Jämställdhet är, enligt SÄK, egentligen männens ansvar eftersom det krävs att en man flyttar på sig för att en kvinna skall få plats i en styrelse. Det är emellertid mycket känsligt för många män att bli ersatta av en kvinna. Förtroendemannaskapet är för många män en belöning och ett bevis på duglighet. Det gör prestigeförlusten än större när man blir utbytt menar SÄK.

Ett problem för dem som engagerar sig i jämställdhetsarbetet är att det tar så mycket tid i anspråk. Nätverket tar mer tid i anspråk än förtroendemannaskapet för de kvinnor som sitter i styrgruppen. Detta gör att kvinnorna riskerar att inte hinna med sina huvudsysslor. På det viset blir de inte det goda exempel på kvinnlig kompetens som så väl behövs för att öppna upp för fler kvinnor. Det enda som märks riskerar att vara det som kvinnorna inte hinner med. Det är därför av avgörande betydelse för förtroendevalda kvinnor att ha uppbackning hemifrån.

Ett annat problem för kvinnliga förtroendevalda är att de blir mycket synliga och påpassade. Detta skrämmer många från att engagera sig. De kvinnor som lyfts fram av män är, enligt SÄK, ofta de som betar sig som "karlar". Det gör också att kvinnor i gemen inte identifierar sig med dessa. De kvinnor som lyfts fram riskerar också att bli maskotar och ett alibi för att Skogsägarna arbetar för jämställdhet.

Ett av hindren för jämställdhet inom skogen är, enligt SÄK, att 40- och 50-talisterna utgör en dominerande grupp inom skogen. Här finns ett starkt motstånd till att släppa in kvinnorna. Det krävs ett generationsskifte för att åstadkomma någon större

förbättring. Man får inte ha för brått, ”lyckan kommer till den som har tid att vänta”, sade en representant för SÄK.

År 2003 påbörjade SÄK ett nationellt projekt med särskilda satsningar på kvinnliga skogsägare. Syftet var att få varje skogsägarförening att anta en handlingsplan för att öka intresset, engagemanget och möjligheterna för kvinnor att växa in i sina roller som skogsägare. Under 2003 gjordes en kartläggning av läget regionalt i skogsägarföreningarna.

Tabell 7.6 Kvinnorepresentation inom Norrbottens Läns Skogsägare

	2001	2003
Styrelsen	14%	14%
Skogsbruksområdes styrelser	6%	14%
Valberedningen hk	12%	12%

Källa: Skogsägarkvinnorna 2003

Tabell 7.7 Kvinnorepresentation inom Norrskog

	2001	2003
Styrelsen	11%	11%
Skogsbruksområdes styrelser	8%	11%
Valberedningen hk	0%	9%

Källa: Skogsägarkvinnorna 2003

Tabell 7.8 Kvinnorepresentation inom Mellanskog

	2001	2003
Styrelsen	9%	0%
Skogsbruksområdes styrelser	6%	10%
Valberedningen hk	8%	16%

Källa: Skogsägarkvinnorna 2003

Tabell 7.9 Kvinnorepresentation inom Södra skogsägarna

	2001	2003
Styrelsen	6%	13%
Skogsbruksområdes styrelser	9%	12%
Valberedningen hk	0%	14%

Källa: Skogsägarkvinnorna 2003

Spillkråkan

Spillkråkan är en medlemsorganisation för kvinnliga skogsägare vilken bildades 1998. Upprinnelsen till Spillkråkan var att Skogsstyrelsen hade fått EU-pengar för att göra en skogskurs för kvinnor (1996–97). Skogsstyrelsen bjöd in till kurs i miljöanpassat skogsbruk och fick, enligt Spillkråkan, större gensvar än någonsin tidigare bland kvinnor. Det visade sig vara ett ämne som engagerade kvinnor mer än traditionella skogskurser.

Spillkråkan har drygt 300 medlemmar i Västerbotten, Östergötland och Skåne. Man säger sig ha valt den lösa strukturen av nätverk, helt utan hierarki för att den föder kreativitet. Nätverket är viktigt för att få upp intresset för skog och våga agera skogsägare fullt ut. Spillkråkan bildar löpande arbetsgrupper för att ta tag i olika problemställningar. Den så kallade kraxgruppen besöker bolagsstämmor för att öka den kvinnliga representationen i styrelserna. Rättigheter-och-skyldighetergruppen studerar mestadels juridiska spørsmål, bland annat frågan om upplåtande av mark för telemaster.

Spillkråkan anser att Skogsägarkvinnorna inte agerat tillräckligt kraftfullt i fråga om kvinnlig styrelserepresentation. Spillkråkan ser inte att lösningen på problemen för de kvinnliga skogsägarna är en satsning på mer utbildning eftersom de i allmänhet inte är sämre utbildade än män. Spillkråkan menar att det inte spelar någon roll hur mycket utbildning man har om kvinnor ändå inte respekteras. Problemet är mäns attityder. Lösningen på attitydproblemet kommer när nästa generation kvinnor äger

skogen. Det går inte att ändra på attityderna snabbare än så, befarar Spillkråkan.

Nätverket agerar för att ändra attityden till skogsägandet mot en annan inriktning än det mer traditionellt manliga synsättet på skogen såsom ”penninggenerator”. Det handlar om naturupplevelser och rekreation för ett samhälle där detta kommer att vara livsavgörande framöver. Med det kvinnliga synsättet tror medlemmarna inom Spillkråkan att skogsbruket kan bli mer uthålligt.

Grenverket

Grenverket är ett nätverk för skogligt yrkesverksamma kvinnor i mellannorrland med cirka 30 medlemmar. Det startades 1996 och var från början tänkt att bli ett nationellt nätverk. Medlemmarna i Grenverket såg problem med de stora avhopp från sektorn av utbildade kvinnor under 1990-talet, särskilt bland skogsteknikerna där uppemot 30 procent hoppade av branschen efter utbildningen. Syftet var att behålla kvinnorna inom branschen. Ett problem var att många kvinnor arbetade deltid och därför var utestängda från vissa tjänster. Detta har till stor del förändrats nu, särskilt inom Skogsvårdsorganisationen, där Grenverket menar att förändringar till det bättre har skett. SVO ses nu allmänt som en bra arbetsgivare bland de yrkesverksamma kvinnorna.

Det har skett en stor attitydförändring under det senare decenniet och så här sade en medlem i Grenverket: ”Kvinnor i de tidiga årgångarna bland jägmästarna blundade för motståndet och sa sig att detta ska jag klara av hur dåligt jag än mår. Dagens generation ställer krav på förändring eller slutar om de inte trivs. De prioriterar att må bra, jobbar deltid om det annars inte fungerar med familjelivet. Inte heltid bara för att bevisa att det inte är någon skillnad gentemot de manliga kollegorna.”

Det finns ytterligare minst ett nätverk vid namnet Grenverket, däribland en organisation i Blekinge. Detta var ett av de första nätverk som bildades för kvinnliga skogsägare.

Dryaderna

Dryaderna är en förening för skogsintresserade kvinnor, företrädesvis skogsägare i Halland och Småland. Det startade som nätverk 1995 men har 2003 ombildats till en förening med ett 90-tal medlemmar. Dryaderna är huvudsakligen inriktade på att höja kunskapen om skog genom exkursioner, föreläsningar, skogs dagar och studiecirkel så att kvinnorna får en bättre självkänsla när det gäller skogsfrågorna. Dryaderna samarbetar med skogsbrukets organisationer och företag, liksom andra nätverk och föreningar med landsbygds- eller kvinnoanknytning. Föreningen har redan kunnat notera att detta gett utdelning då fler kvinnor blivit intresserade av att delta i allmänna skogs dagar. Kvinnorna har dessutom, erfar Dryaderna, börjat ställa frågor och ge sig in i debatten på ett helt nytt sätt. Kvinnor, som förväntas överta skogsgården från sina föräldrar, har ofta blivit uppmanade av sina föräldrar att skaffa sig kunskaper hos Dryaderna. Förmodligen, tror Dryaderna, kommer det sig av att föräldrarna känner till att näringen är så mansdominerad och att det därför underlättar att ha kunskap om frågorna.

2004 fick tre av grundarna dela på Kungliga Skogs- och Lantbruksakademins pris för att de startat Dryaderna.

Sveaskogs kvinnliga nätverk

Skogsbranschen är traditionellt mycket mansdominerad. Sveaskog skiljer sig inte från övriga företag i branschen. Endast 14 procent av Sveaskogs anställda är kvinnor. I den skogliga verksamheten är andelen åtta procent.

Ett kvinnligt nätverk har etablerats i Sveaskog. Syftet med nätverket är att stärka de kvinnor som är anställda i den skogliga verksamheten. På detta vis vill företaget skapa tydligare kvinnliga förebilder och förbättra utbytet av erfarenheter mellan kvinnor.

Nätverket vänder sig till kvinnor verksamma inom skogligt arbete och kvinnor som har skoglig utbildning. Tanken är att nätverket skall träffas minst två gånger om året. Deltagarna i nätverket kommer att ordna utbyten med andra kvinnliga nätverk och föreläsningar i aktuella frågor. De har till exempel haft en föreläsning om förhandlingsteknik.

Sveaskog arbetar på olika sätt för att få en jämnare balans mellan könen bland de anställda. De gör det dels genom att beakta behovet av en god sammansättning av medarbetare i samband med rekrytering, dels genom att försöka locka fler unga tjejer att studera på skogliga utbildningar.

(Källa: Sveaskogs hemsida)

KVIST

Nätverket KVIST, kvinnor i skogsindustrin, bildades 1993 och består av cirka 170 medlemmar med erfarenheter som spänner över många skogsindustriella områden. Nätverket är spritt över hela Sverige. Medlem kan den kvinna bli som har yrkesmässig anknytning till skogsindustrin. KVIST är en ideell förening som har som mål att öka kunskapen om och intresset för skogsindustrin som arbetsplats. Föreningen arbetar för att göra branschen mer eftertraktad och lyfta fram de aktiva kvinnliga förebilderna samt för att stödja, uppmuntra och inspirera nästa generation skogskvinnor. Nätverket vill också främja ett ökat ansvarsstagande hos kvinnor inom skogsindustrin, vilket kan leda till fler kvinnor i ledande befattningar. Nätverket träffas regelbundet för att under särskilda teman diskutera aktuella frågor. Även studiebesök görs.

8 Utbildning och forskning

Mitt förslag: Det krävs enligt min mening utökad forskning vad gäller relevanta och valida indikatorer samt kriterier på jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn. Ett utökat arbete kring metodutveckling skulle med all sannolikhet påskynda jämställdhetsarbetet inom sektorn.

Utredningen noterar att det krävs ytterligare åtgärder för att komma tillrätta med den sneda könsfördelningen inom SLU:s utbildningar. Det har redan uppmärksamrats av SLU och enligt vad utredningen erfarit pågår arbetet med att utjämna könsfördelningen inom utbildningarna sedan en tid.

Det finns ett tydligt samband mellan utbildningsnivå och förvärvsarbete. Den högutbildade delen av befolkningen förvärvsarbetar i större utsträckning än den med lägre utbildning. 86 procent av den högutbildade delen förvärvsarbetar, 65 procent av de med enbart förgymnasial utbildning och 77 procent i genomsnitt för befolkningen. Generellt har kvinnor högre utbildningsnivå än män. Det gäller också bland de förvärvsarbetande. Men trots det positiva sambandet mellan utbildningsnivå och förvärvsarbete så är kvinnor totalt sett yrkesarbetande i något lägre utsträckning än män. När det gäller högutbildade personer så är skillnaden mellan könen marginell.

Inom jord- och skogsbruk är andelen högutbildade liten och andelen lågutbildade stor. Ofta har det underrepresenterade könet i en näringsgren högre utbildningsnivå än det överrepresenterade. Så är det också inom jord- och skogsbruk. Detta kan tyda på att män och kvinnor som arbetar inom för sitt kön

”otraditionella” branscher har andra yrken och arbetsuppgifter än det antalsmässigt dominerande könet. Det kan också tyda på att det underrepresenterade könet för att hävda sig behöver vara bättre utbildad.

Tabell 8.1 Utbildningsnivå i ett urval näringsgrenar 2000, 16–64 år

Näringsgren (SNI 92)	Kön	Totalt antal	För-gymn. utb. %	Gymn. utb. %	Efter-gymn. utb. kortare än 3 år %	Efter-gymn. utb. 3 år eller längre %
Jordbruk, skogsbruk och fiske	Totalt	74 926	34	54	8	4
	Män	58 192	36	53	8	3
	Kvinnor	16 734	28	57	8	6
Tillverkning och utvinning	Totalt	768 770	25	55	11	9
	Män	566 824	24	56	11	10
	Kvinnor	201 946	27	53	10	10
Byggverksamhet	Totalt	226 422	26	65	6	3
	Män	209 133	26	66	6	2
	Kvinnor	17 289	21	59	11	9
Handel och kommunikation	Totalt	754 348	24	60	10	6
	Män	462 561	25	59	10	6
	Kvinnor	291 787	22	61	11	6
Finansiell verksamhet och företagstjänster	Totalt	536 583	13	46	18	23
	Män	306 517	11	42	20	26
	Kvinnor	230 033	16	51	15	19
Utbildning och forskning	Totalt	329 698	7	22	18	53
	Män	111 766	5	20	19	55
	Kvinnor	217 932	8	23	18	51
Vård och omsorg	Totalt	725 575	9	52	19	19
	Män	97 294	9	39	16	36
	Kvinnor	628 281	10	54	20	16
Offentlig verksamhet	Totalt	216 767	9	39	21	30
	Män	103 868	7	33	27	33
	Kvinnor	112 899	12	45	15	28
Förvävsarbetande totalt	Totalt	4 010 549	18	51	14	17
	Män	2 097 802	20	51	13	15
	Kvinnor	1 912 747	15	51	15	18

Källa: SCB 2004

När det gäller högre utbildning inom jord- och skogsbruk är Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) huvudman. Inom i stort sett samtliga utbildningar är de kvinnliga studenterna i majoritet och totalt utgjorde kvinnorna 63 procent av de antagna hösten 2003. Endast de skogliga utbildningarna, ekonomiinriktningen på agronomutbildningen, civilingenjör, energisystem och lantmästarutbildningen har kvinnorna i minoritet. Kvinnorna utgör 22 procent av lantmästarstudenterna, 28 procent av skogsingenjörerna och 31 procent av jägmästarstudenterna (skoglig magisterexamen).

Inom många av SLU:s utbildningar är de kvinnliga studenterna mycket dominerande i antal. Detta gäller samtliga utbildningar med djurinriktning där de utgör cirka 90 procent, landskapsutbildningarna, alla agronominriktningar utom ekonomi, hortonomutbildningen och naturresursutbildningen.

Tabell 8.2 SLU, antagningsförhållanden hösten 2003

Program	Antal platser	Antal män	Antal kvinnor	Summa	Procent kvinnor
Agronom					
– ekonomi	20	10	6	16	38
– husdjur	60	4	58	62	94
– livsmedel	25	5	14	19	74
– mark/växt	25	7	20	27	74
Hortonom	30	5	17	22	77
Jägm/Skoglig magister	80	61	27	88	31
Landskapsarkitekt, Alnarp	50	10	42	52	81
Landskapsarkitekt, Ultuna	40	7	38	45	84
Livsmedelsingenjör	25	8	15	23	65
Veterinär	82	9	73	82	89
Civilingenjör energisystem	45	31	16	47	34
Bioteknologi	30	6	15	21	71
Biosystemteknik	25	4	6	10	60
Ekonom	60	27	28	55	51
Mark och miljö	20	4	9	13	69
Naturrekurs	65	10	30	40	75
Landskapsingenjör	45	12	33	45	73
Lantmästare	80	58	16	74	22
Trädgårdsingenjör	35	15	20	35	57
Djursjukvårdare	25	1	24	25	96
Hippolog	55	2	43	45	96
Skogsingenjör	45	31	12	43	28

Antagning till Hippologprogrammet sker lokalt vid SLU. Antagning till övriga SLU-program sker genom Verket för Högskoleservice (VHS).

Källa: SLU 2004

Under 2003 hade SLU 3 423 helårsstudenter, varav 2 576 i utbildningsprogram och 431 i fristående kurser. Drygt 60 procent av helårsprestationerna 2003 utfördes av kvinnor.

Tabell 8.3 Andel (procent) kvinnor bland sökande och antagna till SLU:s utbildningsprogram

	1999	2000	2001	2002	2003
Sökande	74	78	75	74	74
Antagna	64	63	65	62	63

Källa: SLU:s årsredovisning 2002 och 2003

Tabell 8.4 Fördelningen kvinnor och män inom grund- och forskarutbildningen samt inom olika anställningskategorier (medeltal anställda)

	2000		2001		2002		2003	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Grundutbildningsstudenter (höst)	2 052	1 395	2 036	1 256	3 197	1 365	2 127	1 296
– andel (%)	60	40	62	38	70	30	62	38
Forskarstud. (inkl. doktorander)	436	469	425	443	434	452	446	417
– andel (%)	48	52	49	51	49	51	52	48
Doktorander	275	218	280	220	282	230	279	195
– andel (%)	56	44	56	44	55	45	59	41
Forskare	142	336	170	354	157	362	166	367
– andel (%)	30	70	32	68	30	70	31	69
Lärare	154	354	168	353	169	350	181	334
– andel (%)	30	70	32	68	33	67	35	65
Teknisk och administrativ personal	1 095	687	1 084	670	1 106	688	1 041	666
– andel (%)	61	39	62	38	62	38	61	39

Anm. I redovisningen ingår samtliga antagna forskarstuderande med aktivitetsgrad överstigande 10 procent oavsett finansieringsform.

Källa: SLU:s årsredovisning 2003

Under 2003 hade SLU 863 registrerade forskarstuderande varav 165 nyantagna. Antagningen av doktorander påverkas av till-

gången på externa medel men även av att den är delegerad till prefekterna och saknar en starkare koppling till satta mål. Könsfördelningen är jämn. Cirka två tredjedelar av doktoranderna 2003 hade doktorandanställning endast fem procent hade utbildningsbidrag. 56 procent av innehavarna av doktorandanställningar under 2003 var kvinnor. Det tyder på att de hävdar sig väl i konkurrensen om dessa anställningar.

Tabell 8.5 Registrerade och nyantagna forskarstuderande samt deras studiefinansiering

	1999	2000	2001	2002	2003
Registrerade (inkl nyantagna)	820	905	886	868	863
– varav kvinnor	50	48	49	49	52
Antal nyantagna	109	147	168	160	165
– varav kvinnor (%)	58	45	52	57	29
Studiefinansiering*					
Utbildningsbidrag	22	26	34	46	54
– varav kvinnor (%)	32	58	74	67	61
Doktorandbefattning	485	578	553	558	579
– varav kvinnor (%)	56	53	53	54	56
Annan befattning vid SLU	92	243	215	201	196
– varav kvinnor (%)	47	45	48	52	53
Annan finansiering	221	302	225	229	196
– varav kvinnor (%)	42	40	40	38	37

* Från och med 2000 redovisas samtliga individer per försörjningsform. Detta innebär att en individ kan finnas med i sammanställningen under flera försörjningsformer.

Källa: SLU:s årsredovisning 2002 och 2003

Inom forskar- och lärarkategorierna dominerar männen (69 resp. 65 %) medan det är högre andel kvinnor (61 %) bland den tekniska och administrativa personalen.

Tabell 8.6 Rekryteringsmål och utfall (andel kvinnor) för vissa lärarkategorier 2003

	Mål %	Utfall %
Universitetslektor	40-60	57
Forskarassistent	40-60	57
Universitetsadjunkt	40-60	83

Källa: SLU:s årsredovisning 2003

Det har under utredningens gång efterlysts relevanta och valida indikatorer samt kriterier på jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn (se även kapitel 1). Ett utökat arbete kring metodutveckling skulle med all sannolikhet påskynda jämställdhetsarbetet inom sektorn. Forskning inom detta område bör därför prioriteras.

9 Best practice

Mitt förslag: Regeringen bör i samarbete med myndigheter samt jord- och skogsbruksnäringen samordna information om projekt inom landsbygdsutveckling och kvinnligt företagande på landsbygden. Ett lämpligt första steg är att skapa en hemsida där intressenter fortlöpande kan ta del av det samlade utbudet inom sektorn. För detta kan lämpligen LRF Kvinnor ansvara, med stöd både finansiellt och personellt från departement och myndigheter.

Nedan följer en beskrivning av ett urval av arbetsmetoder och projekt som utredningen kommit i kontakt med. I utredningen återfinns fler förslag till best practice under respektive ämnesområden.

9.1 Landsbygdsutveckling

Equal- Framtidens nycklar

Detta är ett så kallat Equalprojekt vilket sker i samarbete mellan LRF, NUTEK, och NRC (Nationellt ResursCentrum för kvinnor) med LRF Kvinnor som initiativtagare. Projektet som inleddes under 2003 bygger på ett brett, nationellt partnerskap vilket samarbetar med andra länder i Europa. Det genomförs även lokala aktiviteter i fem projektlän; Skåne, Östergötland, Jönköping, Jämtland och Norrbotten.

Framtidens Nycklar fokuserar på kvinnor med anknytning till jord- och skogsbruk samt deras val av försörjningsstrategier. Projektet har som syfte att finna svar på frågor om målgruppen och ringa in deras behov för att bidra till att kvinnor kan bo kvar på landsbygden. Framförallt har man riktat in sig på den geografiska platsens betydelse för kvinnors val av försörjningsstrategi. Framtidens Nycklar består av följande delprojekt:

1. Forskning och studier av kvinnors försörjning och regelverk bland annat genom intervjuer.
2. Studier av kapitalförsörjning och möjligheter till samordning av olika stöd.
3. Metodutveckling för företagande och test av metoder i grupp, praktiskt lokalt arbete.

Transnationella utbyten mellan (företagande) kvinnor i olika länder skall genomsyra samtliga delar av projektet.

Ett intressant inslag i Framtidens Nycklar är projektets intentioner att lära mer av andra länders sätt att synliggöra kvinnor i jordbruksstatistiken. Ett annat är metodutveckling och utbytet av best practice länderna emellan.

Som en del i Framtidens Nycklar startade i juni 2004 mentorprogrammet "Be green" vilket skall genomföras under en sju månadersperiod. Detta vänder sig till unga kvinnor i Skåne med en ålder av mellan 20 och 35 år med anknytning till jord- och skogsbruk samt till kvinnliga företagare såsom blivande mentorer. Syftet med Be green är att ge en praktisk inblick i entreprenörens verklighet, möjliggöra erfarenhetsutbyten och att skapa en grogrund för nätverkande mellan blivande och etablerade entreprenörer. Be green sker i samarbete med SSE Business Lab, ett helägt dotterbolag till Handelshögskolan i Stockholm. Där har man utvecklat en metodik för mentorprogram under varumärket Be. Be green är en utveckling av metodiken som anpassats efter Framtidens Nycklars förutsättningar och målgrupp. Tanken med Be green är att programmet i framtiden skall leva

vidare inom partnerskapet och därmed arbeta för att främja entreprenörskap inom jord- och skogsbruk.

Inflyttningssamordnare

I Emmaboda kommun drivs projektet Be Bo Landsbygd där kommunen har anställt en inflyttningssamordnare för att åstadkomma inflyttning till bygden. Bland annat har samordnaren inventerat husbeståndet på landsbygden och kommit fram till att många hus inte bebos av ägaren. Därefter har samordnaren informerat ägarna samt hjälpt till med förmedling och marknadsföring för uthyrning. Samarbete med mäklare och andra entreprenörer har också ägt rum och lett till att många hushåll ställt sig i kö för att få hjälp med flytt till Emmaboda. De presumtiva inflyttarna får hjälp med boende, arbete, barnomsorg, utbildning, kommunikationer, fritid, företagsstart med mera.

Rådslag

På Sveriges Lantbruksuniversitet (Alnarp) pågår ett projekt med ”rådslag”. Rådslagen skall genomföras på kommunal nivå i syfte att finna förutsättningar för samverkan - partnerskap – kring lämplig utveckling av landsbygden, baserad på en situation där samtliga inblandade har något att vinna av samarbetet (så kallad vinn-vinn). Med begreppet rådslag avses en förberedd, organiserad och strukturerad dialog mellan en rad olika intressenter inom ett geografiskt område. Ur denna dialog görs en kompromiss som skall ligga till grund för ett handlingsprogram för områdets utveckling- ett nytt ”samhällskontrakt”. Som grund för ett rådslag anges tre perspektiv som sägs vara nödvändiga för utvecklingen i ett område:

- "Välfärdspektivet", med detta avses livskvalitetsfaktorer såsom mångfunktionalitet, tillgänglighet och ekonomisk utveckling.
- "Miljöperspektivet" – exempelvis biologisk mångfald, föroreningar och erosion.
- "Brukar-perspektivet" till exempel sysselsättning, avkastning och effektivitet.

Hållbara bygder

Hållbara bygder, landsbygdens resurser i uthållig utveckling, är ett projekt som går ut på att visa hur en uthållig utveckling kan åstadkommas på landsbygden baserat främst på bygdens naturgivna och förnybara resurser. Hållbara bygder skall också visa vägen för en förnyelse av landsbygdspolitiken. Satsningen finansieras huvudsakligen med medel från Miljö- och Landsbygdsutvecklingsprogrammet. Programmet genomförs som en nationell satsning med självständiga pilotbygder. Det leds av en grupp med representanter för de ingående bygderna, Folkrörelserådet Hela Sverige ska leva, Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) och länsstyrelserna. Det följs av en referensgrupp med representanter för organisationer och myndigheter. Projektägare är Folkrörelserådet Hela Sverige ska leva. Programmet genomförs i nära samarbete med SLU. Hållbara bygder utgår från landsbygdsutvecklingsprogrammet (LBU) och kompletteras med insatser från andra program som mål 1, 2, 3 och Leader+. Det involverar rådgivare och handläggare inom jordbrukssektorn samt engagerar organisationer med intresse för verksamheten och forskare inom området. Programmet genomförs under en treårsperiod från juni 2003 till maj 2006 och har ett anslag (LBU) på fyra miljoner kronor. Lokal projektledning och specifika projekt finansieras från olika källor, bland annat LBU-medel.

9.2 Utbildning

Mitt förslag: En entreprenörskultur behöver stimuleras, särskilt bland de unga. Det bör ske genom att företagandet befrämjas i läroplaner och genom att regeringen verkar för en positivare syn på företagande i likhet med vad som sker i Danmark.

Livslångt Lärande Längs Livsmedelskedjan i Skåne (5L)

Projektet Livslångt lärande längs livsmedelskedjan i Skåne (5L) inleddes under 2000 samt leds av ett utvecklingspartnerskap vari organisationerna Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU), Livsmedelsindustrierna (LI), LO-distriktet i Skåne, Kristianstads kommun och Region Skåne ingår. Utgångspunkten är livsmedelskedjan från primärproduktion, förädlingsindustri, handel och restaurang till konsument. Detta projekt, som är ett Equalprojekt, skall främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen. Därmed vill man uppmuntra rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlik behandling på arbetsmarknaden. Projektet finansieras av gemenskapsinitiativet Equal, NUTEK och Region Skåne med flera samt deltagarna.

Danmark

Utbildningsdepartementet i Danmark har inrättat ett program för att främja entreprenörskap i utbildningssystemet. Unga danskar har utbildats i entreprenörskap – från grundskolan till högskola och yrkesutbildning. En utvärdering av programmet har visat att de elever som har genomgått utbildningen har fått betydligt större motivation att starta eget.

9.3 Finansiering

Det är av yttersta vikt att det finns en organisation som förmedlar finansiering och har till huvuduppgift att se till att nystartade företag får fram kapital. Vissa nyföretagare behöver även hjälp med att kunna presentera sig själva för banker på ett mer övertygande sätt.

ALMI företagspartner

Innovatörer, nya företag och företag som vill växa och utvecklas kan ha svårt att få låna tillräckligt med kapital på marknaden. ALMI:s uppgift är att erbjuda dessa företagare finansiering. För att ALMI skall kunna vara med och ge lån måste det finnas goda möjligheter till långsiktig lönsamhet i den verksamhet som planeras. Lån från ALMI kräver emellertid medfinansiering från företagare och banker. För varje krona som ALMI går in med krävs att bank och ägare bidrar med minst tre kronor.

De flesta av ALMI:s bolag har idag en särskild person med ansvar för kvinnors företagande. De samarbetar med andra instanser vilka arbetar inom samma område; såsom kommuner, länsstyrelser, resurscentra för kvinnor, lokala kooperativa utvecklingscentra, nyföretagarcentra etcetera. ALMI har också sedan flera år riktade insatser och specifika projekt för att utveckla och synliggöra kvinnors företagande.

Bankernas kreditförluster till små och nya företag ligger normalt på cirka 1,5 procent av utlåningen. ALMI:s uppdrag är att ta större risker än bankerna och kreditförlusterna uppgår normalt till cirka 6-6,5 procent av utlånat kapital. För detta tar man också ut en högre ränta för sina lån.

ALMI lånade under 2003 ut 930 miljoner kronor till drygt 2000 företag. Av dessa utgjorde de kvinnliga företagen 26 procent medan de endast stod för 14 procent av det utlånade kapitalet. Detta kan vara ett uttryck för den riskaversion som kvinnliga företagare besitter. Lånen till de kvinnliga företagen var således endast hälften så stora som de till de manliga. Cirka

en procent av utlåningen från ALMI 2003 gick till företag inom jord- och skogsbrukssektorn. Av dessa var 40 procent kvinnor vilka även lånade 40 procent av det totala kapitalet.

Tabell 9.1 ALMI:s utlåning under 2003

	Tkr	Procent	Antal	Procent
Total utlåning	930 000		2 091	
Varav lån till kvinnor	132 321	14	534	26
Varav jord- och skogsbruk	8 342		30	
Varav lån till kvinnor	3 312	40	12	40

Källa: ALMI 2004

Ett företagarlån för kvinnor infördes på ALMI 1994 vilket ges till kvinnor som startar företag och kvinnor som redan driver företag. Lånen uppgick till högst 150 000 kronor och fick högst uppgå till 50 procent av lånebehovet. Efter kontakt med ALMI har det till utredningen framförts kritik för att kvinnolånen beviljats till företag med alltför låg lönsamhetspotential. Detta har medfört att många låntagare lagt ner sina företag men blivit stående med lån att betala av. Vissa menar att denna typ av lån är felriktade: "För en god affärsidé finns det alltid finansiering att tillgå," enligt en anställd på ALMI.

Mikrokrediter till kvinnor, Finland

Finnvera Abp är ett specialfinansieringsbolag som genom att erbjuda finansieringstjänster och exportgarantier utvecklar finländsk företagsverksamhet samt främjar export och företagets internationalisering. Bolaget ägs av finska staten och är Finlands officiella exportgarantiinstitut, Export Credit Agency (ECA). Bolaget har 25 700 kunder och 16 regionkontor med 405 anställda. En av produkterna är företagarlån till kvinnor för grundande och utveckling av företag som ägs och leds av kvinnor. Företagarlånet till kvinnor beviljas för investeringar i maskiner och utrustning för företagets affärsverksamhet, för

driftskapitalbehov, för andra nyetablerings- eller expansionsprojekt och för utveckling av företaget. Lånet kan beviljas företag såväl inom tjänstesektorn som inom industriella branscher med undantag för egentligt lantbruk. Företagarlånet till kvinnor kan kompletteras med en så kallad startpeng som beviljas av arbetsministeriet.

Företagarlånet till kvinnor är avsett för företag, där kvinnor är majoritetsägare och företag som leds av en kvinna. Företaget kan vara ett nystartat eller ett redan existerande företag som sysselsätter högst fem personer. Lånebeloppen är på mellan 3 500 och 35 000 euro. Räntan på lånet innehåller statens räntestöd. Lånetiden är 5 år, av vilka det första kan vara amorteringsfritt. Säkerheten består i att innehavaren av firman, bolagsmän i öppet bolag samt ansvariga bolagsmän i kommanditbolag ansvarar personligen för lånet.

Tyskland – startgeld

I Tyskland driver Deutsche Ausgleichsbank ett ”saddkapitalprogram” (”Startgeld”). Detta program, som startades i maj 1999 och som delfinansieras av Europeiska investeringsfonder, är inriktat på relativt små projekt och erbjuder finansiering på upp till 50 000 euro per projekt. Programmet erbjuder ett standardiserat finansieringspaket bestående av ett lån och en garanti, detta för att minimera riskerna och arbetet för företagsbankerna. Företagsbankerna har en fast handläggningspremie så att de även skall vilja engagera sig i mindre projekt. Programmet är också öppet för den som startar ”deltidsföretag”, vilket är en särskild hjälp för kvinnor med familj som önskar göra en gradvis övergång till att bli egenföretagare.

9.4 Rådgivning

Affärsrådgivare för kvinnor

NUTEK startade 1993, på regeringens uppdrag, programmet Att främja kvinnors företagande 1993. Att erbjuda affärsrådgivare för kvinnor i regionalpolitiska stödområden var ett av projekten för att förbättra villkoren för företagande kvinnor och kvinnor som ville starta eget. Det första projektet, vilket täckte större delen av norra Sverige startade 1993. Många av kommunerna drev projektet i sex år och vissa har permanentat verksamheten. Det andra NUTEK-projektet med affärsrådgivare för kvinnor startade 1997 och berörde de flesta av EU:s mål 2 och mål 5b kommuner, främst i södra Sverige.

Hushållningssällskapen

Hushållningssällskapens Förbund startade projektet "Leve landsbygdsföretagaren" nationellt under 2001 med rådgivare i nio län. Projektet omfattar tio halvtidstjänster (totalt cirka tolv personer) inom Hushållningssällskapen.

Syftet med projektet är att stödja lantbruks/landsbygdsföretag att utveckla nya företagsidéer. Målsättningen är att det skall startas 6 000 nya företag med kompletterande verksamhet i landet under projektets gång. Arbetet ute i länen är att agera som katalysator, "bollplank" och "förlängd arm" till länsstyrelsernas handläggare. Hushållningssällskapen arbetar även med att sprida information om Miljö- och landsbygdsprogrammet och de nya projektstöden till enskilda företagare samt andra grupper, till exempel rådgivare. De skall även vara behjälpliga för företagare och nätverk när det gäller att formulera ansökningar till projektstöden. Rådgivarna finansieras till hälften av Jordbruksverket och hälften regionalt.

10 Samarbetet inom Nordiska rådet

Jämställdhetsplanen för jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska Ministerrådet antogs i december 2000 och reviderades 2002. På operativ nivå har NÄJS (Nordiska Ämbetsmannakommittén för Jord- och Skogsbrukssektorn) ansvar för att målsättningarna uppfylls medan ministerrådet har det politiska ansvaret. Jämställdhetsplanen för jord- och skogsbrukssektorn bygger på den plan som definierats i jämställdhetssektorns samarbetsprogram för 2001 till 2005. Inom NÄJS har tillsatts en expertgrupp med en representant från vardera landet. Gruppen har som uppgift att utarbeta konkreta förslag för implementering av jämställdhetsplanen med utgångspunkt från den implementeringsplan som togs i september 2002. Den 31 december 2004 senast skall gruppen redovisa en slutrapport.

En genomgång av, inom sektorn aktuell, representation och resursfördelning genomfördes 2001. Under 2002 gjordes på uppdrag av NÄJS en konsultrapport om Gender Mainstreaming i jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska Ministerrådet. Rapporten visade att kvinnorna var underrepresenterade i de olika beslutsorganen inom sektorn. Störst var snedfördelningen inom NÄJS. Kvinnorna var klart i minoritet bland ordförande, projektledare och kontaktpersoner. Kvinnorna var dock välrepresenterade i projektgrupper och i ledningen av program.

Tabell 10.1 Könsfördelning i kommittéer, institutioner, samarbetsorgan med mera inom Jord- och skogsbruksområdet i Nordiska Ministerrådet 2001

Namn på grupp	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor %	Andel män %
<i>Nordiska Ministerrådet</i>				
Nordiska Ministerrådet (jord- och skogsbruksministrarna)	5	8	38,5	61,5
<i>Nordisk Ämbetsmannakommitté</i>				
Nordisk Ämbetsmannakommitté för Jord- och Skogsbruksfrågor (NÄJS)	2	14	12,5	87,5
<i>Samnordiska institutioner</i>				
Nordiska genbanken (NGB), ordinarie medlemmar	2	3	40	60
<i>Permanent samarbetsorgan</i>				
SamNordisk Skogsforskning (SNS)	4	5	44,4	56,6
Nordiskt Kontaktorgan för Jord- och Skogsbruksfrågor (NKJS) (medlemmarna är organisationer varför könsuppdelat statistik inte låter sig göras)	-	-	-	-
Nordiskt Kontaktorgan för Jordbruksforskning (NKJ)	4	7	37,5	62,5
Nordisk Genbank för Husdjur (NGH)	2	3	40	60
Nordiskt Skogsbruks Utsäde och Plant (NSFP)	2	7	22	88
Nordiska Frökontrollkommittén (NFK)	1	4	20	80
Nordiska Organet för Renforskning (NOR)	2	8	20	80
Totalt för permanenta organ	15	34	30,6	69,4
<i>Styrelser och arbetsgrupper</i>				
Styrgruppen för nordisk miljöstrategi för jord- och skogsbruk	4	7	36,4	63,6
Arbetsgruppen för tvärsektorieell ministerkonferens om säker mat ⁹	3	3	50	50
Arbetsgruppen för handlingsprogram för jord- och skogsbrukssamarbete 2001-2004 ¹⁰	2	4	33,3	66,7
The Consultation Committee for Agriculture and Forestry Co-operation between the Nordic States and the Baltic States	5	11	31,3	68,7
Ad hoc planning group for a Nordic-Baltic Minister's Meeting	5	11	31,3	68,7

Namn på grupp	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor %	Andel män %
Arbetsgruppen för en ny strategiplan för genetiska resurser	3	3	50	50
Arbetsgruppen under NGB, 1. Stråsäd	0	40	0	100
Arbetsgruppen under NGB, 2. Frukt och bär	2	3	40	60
Arbetsgruppen under NGB, 3. Potatis	1	4	20	80
Arbetsgruppen under NGB, 4. Vallväster	1	4	20	80
Arbetsgruppen under NGB, 5. Grönsaker	3	2	60	40
Arbetsgruppen under NGB, 6. Rotfrukter	0	1	0	100
Nätverksgrupper under Samnordisk Skogsforskning (SNS) – gruppleddare	1	11	8,3	91,7
Totalt för styr- och arbetsgrupper	28	43	39,4	60,6
<i>Sekretariat</i>				
Nordiska Ministerrådets sekretariat för Jord- och Skogsbruksministrarna	5	3	62,5	37,5
Sekretariatet för ämbetsmannakommittén för Jord- och Skogsbruksfrågor (NEJS)	5	1	83,3	16,7
Nordiska Ministerrådets sekretariat för ämbetsmannakommittén (NÄJS)	2	1	66,7	33,3
Sekretariatet för arbetsgruppen om potatis under NGB	0	3	0	100
Sekretariatet för Samnordisk Skogsforskning (SNS)	1	1	50	50
Sekretariatet för Nordiskt Kontaktorgan för Jord- och Skogsbruksfrågor (NKJS)	5	1	83,3	16,7
Sekretariatet för nordiskt kontaktorgan för Jordbruksforskning/adm. av representanter (NKJ)	2	3	40	60
Sekreteraren för nordiskt kontaktorgan för Jordbruksforskning (NKJ)	0	1	0	100
Sekreteraren för Nordiska Genbanken för Husdjur (NGH)	0	1	0	100
Sekreteraren för Nordiska Skogsbrukets Utsädes och Plantråd (NSFP)	1	0	100	0
Sekreteraren för Nordiska Organet för Renforskning (NOR)	0	1	0	100
Sekreteraren för Ad hoc Planeringsgruppen för ett nordiskt-Baltiskt Ministermöte	2	0	100	0
Totalt sekretariat	23	16	59	41

⁹ Denna arbetsgrupp fanns endast 2000.

¹⁰ Denna arbetsgrupp fanns även den endast 2000

Källa: Elle-Consult, Helle Jacobsen, Gender Mainstreaming lönar sig! 2002

Vad gäller fördelning av forskningsmedel och beviljande av projektmedel visade det sig att fler projekt beviljats till män än till kvinnor samt att män tilldelats mer forskningsmedel. Bara 24 procent av projekten beviljades till kvinnor och männen fick i genomsnitt 134 000 danska kronor mer per projekt än kvinnorna.

Jord- och skogsbrukssektorn har i sitt handlingsprogram för 2001 till 2004 antagit följande målsättning: "Jord- och skogsbruksministrarna vill motverka all form av diskriminering och arbetar fortsatt för att målet om jämställdhet får fullt genomslag i alla sektorns aktiviteter. Mainstreaming bör vara kärnan i arbetet för jämställdhet. Mainstreaming kräver engagemang och medvetenhet om jämställdhetsfrågor inom de beslutsfattande organen."

Vidare sägs i jämställdhetsplanen:

- Jämn könsfördelning (40/60) eftersträvas i arbetsgrupper, styrelser etcetera. Ministerrådets riktlinjer för åtgärder när obalans uppstår skall följas.
- En jämställdhetsmålsättning införs i projekt- och arbetsgruppsmandat.
- Kvinnors möjlighet att bidra till landsbygdsutveckling uppmärksammas särskilt.
- Alla beslut som föreläggs NÄJS och MR-JS (Ministerrådet för Jord- och Skogsbruk) skall analyseras ur jämställdhetssynpunkt.
- Sektorns årsrapport skall innehålla ett avsnitt om hur jämställdhetsmålsättningarna uppfyllts.

En av slutsatserna i jämställdhetsplanen är följande: "Målsättningen om jämställdhet integreras i all verksamhet och särskild organisation eller ekonomiska resurser behövs därför inte." Denna slutsats kan starkt ifrågasättas eftersom jämställdhetsintegrering som metod har visat sig medföra stor risk för att frågan om jämställdhet faller mellan stolarna. Metoden kräver kunskap om genusfrågor hos samtliga personer i en organisation för

att fungera. Uppdrag åt tjänstemän när det gäller att representera sitt land inom det nordiska samarbetet läggs ofta utöver de ordinarie arbetsuppgifterna. Jämställdhetsfrågorna har inte den akuta karaktär som mycket annat varför de ofta prioriteras ner i arbetstidsåtgång. Detta är bland annat skälet till tidigare förslag om särskilt ansvariga tjänstemän på området inom Regeringskansliet (se kapitel 6).

I det pilotprojekt om jämställdhetsintegrering som genomfördes 2002 framkom att jämställdhetsinsatserna inte slagit igenom i verksamheten på det sätt som var avsett. Det enda område som förbättrats var representationen av kvinnor i olika sammanhang. Därför fanns det behov av en mer handlingsorienterad och konkret jämställdhetsplan. Vidare var en slutsats att kunskapen och medvetandet om könsaspekterna inom det nordiska samarbetet behövde ökas. Länderna borde även vara mer aktiva när det gällde att nominera kvinnliga kandidater vid tillsättandet av tjänster eller som medlemmar i arbetsgrupper och kommittéer.

Slutsatserna i den konsultrapport som sammanfattade pilotprojektet var följande:

- Målsättningarna i jämställdhetsplanen är en bra grund men det krävs debatt och kunskap om hur man uppnår målsättningarna.
- För att jämställdhetsplanen skall lyckas krävs att man bygger upp kompetens under en period och arbetar med att medvetandegöra de inblandade om innebörden av jämställdhetsintegrering.
- Resurser bör avsättas för att bygga upp statistik och att samla in kunskaper och "best practice" inom området.
- En successiv implementering kräver även att de inblandade "kommitter sig", det vill säga den politiska och administrativa ledningen måste ange målsättning, staka ut vägen och avsätta medel för att nå dit.

Tydliga mål, vilka är mätbara och går att följa upp, måste således till. Det krävs också konsekvenser i någon form i det fall man inte uppnår målet.

Nedan följer en sammanfattning av det material utredningen har fått ta del av rörande jämställdhetsarbetet i de övriga nordiska länderna.

Norge

Den norska regeringen tog 2002 kontakt med lantbrukskooperationen för att komma tillrätta med den låga andelen kvinnor i de kooperativa företagens styrelser. Den norska regeringen har som strategi att åstadkomma en jämn könsfördelning, det vill säga minst 40 procent av endera könet även i näringslivets styrelser. För att uppnå detta uppmanade man 2002 de kooperativa företagen till självsanering, annars skulle tvångskvotering vänta.

De norska kooperativa företagen hade 16 procent kvinnor i styrelserna 2003 och var med detta inte sämst inom näringslivet. De privata bolagen hade till exempel bara 6,3 procent vid samma tidpunkt. Regeringen insåg att det inom lantbrukskooperationen finns många småföretag vilka kunde få svårt att uppfylla kraven. Den norska regeringen har därför begränsat kravet på jämn könsfördelning till näringslivets storföretag.

Island

De flesta kvinnor inom lantbruket på Island arbetar med mjölkproduktion, fåruppfödning, eller en kombination av dem båda, enligt en inventering som gjordes på Nordvästlandet 1998. I de flesta fall började kvinnorna arbeta med lantbruk eftersom deras make växte upp på gården och det är i allmänhet maken som är registrerad ägare till gården. Av kvinnorna som arbetar inom lantbruket har 46 procent någon lantbruksutbildning. De arbetar även mycket hårt enligt ovannämnda inventering. De har så

mycket som ett halvt till ett och ett halvt årsarbete på gården förutom arbete utanför (hel eller halvtid). I genomsnitt har de även 3,6 barn att ta hand om. Trots detta uppger majoriteten att inkomsterna inte räcker till för att försörja familjen.

Den isländska regeringen upprättar sin jämställdhetsplan med fyra års mellanrum. Inom regeringen utarbetar varje ministerium sin egen plan. Lantbruksministeriets jämställdhetsplan innehåller följande områden:

1. Sociala och ekonomiska rättigheter för kvinnor och män inom lantbruket. Förbättringar skall göras så att kvinnors och mäns positioner inom lantbruket utjämnas.
2. Information för kvinnor och män inom lantbruket.
3. Arbetslivet på landsbygden. Specifika åtgärder skall företas som gäller kvinnors position på arbetsmarknaden och deras möjligheter till eget företagande och utbildning.
4. Fler kvinnor i styrelser och råd inom lantbruksområdet.
5. Jämställdhetsfrågor internt inom ministeriet och dess institutioner.

Planen innehåller även en handlingsplan för vart och ett av områdena.

Det finns ett positivt samarbete mellan Lantbruksministeriets jämställdhetsrepresentant och den isländska bondeorganisationens jämställdhetskommitté. Detta har hittills mynnat ut i följande åtgärder:

- 1) Sociala och ekonomiska rättigheter för kvinnor och män inom lantbruket.
 - a) Den isländska Bondeorganisationens jämställdhetskommitté arbetar nu med att göra ett könsuppdelat register gällande antal bönder, deras adresser, åldersfördelning och ägandeförhållande på gården.
 - b) Samtidigt undersöker kommittén lantbrukarkvinnornas ställning ifråga om pensionsrättigheter.

- c) Lantbruksministeriets jämställdhetsrepresentant genomför en översyn av lantbrukslagstiftningen med hänsyn till om den på något vis kan ha brister ur jämställdhetssynpunkt.
- 2) Information för kvinnor och män inom lantbruket.
 - a) Den isländska bondeorganisationen har anordnat kurser under rubriken "Aktiva bönder av bägge könen". Syftet med kurserna var att informera om det sociala systemet och höja gruppens sociala medvetenhet.
 - b) Bondeorganisationen har information på sin hemsida och har gett ut en handbok om lantbrukets organisationer och institutioner.
- 3) Arbetslivet för kvinnor på landsbygden.
 - a) Kvinnor på landet kan söka stipendier från Lantbrukets Produktionsfond för att förändra sin arbetssituation.
 - b) Regeringens politik lägger stor vikt vid att förstärka och stödja fortsatta studier på landet. Bland annat har distansundervisningen utökats.
- 4) Fler kvinnor i styrelser och råd inom lantbruksområdet.
 - a) Ministeriet har ett nytt rekryteringssystem som innebär att det, vid nominering till lantbrukets institutioner, skall nomineras en man och en kvinna.
 - b) Man har gjort en översyn av fördelningen mellan kvinnor och män inom i kommittéer och råd.
- 5) Jämställdhetsfrågor internt inom ministeriet och dess institutioner.
 - a) Lantbruksministeriets jämställdhetsrepresentant anordnar, i samarbete med den statliga institutionen för jämställdhet (Jafnrettisstofu), kurser om jämställdhet inom de institutioner som tillhör ministeriet.
 - b) Lantbruksministeriets jämställdhetsrepresentant har gjort en genomgång av jämställdhetsläget inom ministeriet och dess institutioner.

Kvinnor inom isländskt lantbruk har bildat en gräsrotsorganisation som de kallas "Levande Lantbruk". De har även fått stöd

från lantbruksministeriet så att de kunnat anställa en projektledare för att leda projektet som de kallar "Guldet Hemma".

11 Jämställdhetsarbetet inom EU

Mitt förslag: Sverige bör arbeta aktivt för att samtliga politiska beslut föregås av en analys av effekterna för jämställdheten. Detta gäller även den nationella tillämpningen av politiken där Sverige bör föregå med gott exempel. Vidare bör Sverige verka för att samtliga beslutsfattare inom EU:s jordbruksområde får utbildning i genusfrågor.

Sverige bör arbeta för att landsbygdskvinnorna får större del av Equalprogrammets medel än vad som är fallet. Det är lämpligt att regeringen undersöker denna fråga vidare och uppmärksammar problemet med landsbygdskvinnors undanskymdhet inom Equal.

Inom unionen har åtgärdsprogrammet om lika möjligheter för kvinnor och män främjat begreppet integrering av jämställdhetsperspektivet. 1996 gavs genom kommissionens meddelande "Att införliva jämställdheten mellan kvinnor och män i gemenskapens hela politik och i samtliga insatser" en definition av begreppet integrering av jämställdhetsperspektivet. Kommissionen åtog sig även i och med detta att välja en politik som grundar sig på användning av samtliga särskilda åtgärder i syfte att uppnå jämställdhet.

Artiklarna 2 och 3 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, ändrade genom Amsterdamfördraget, utgör den rättsliga grunden för jämställdhet. Härigenom stadfästs åtagandet om integrering av jämställdhetsperspektivet. Jämställdhet fastställs också som en särskild uppgift för gemenskapen och är samtidigt ett övergripande mål vid samtliga uppgifter. Integre-

ring av lika möjligheter för kvinnor och män i all politik såsom samtliga program utgör därför en skyldighet såväl för medlemsstaterna som för gemenskapens institutioner.

EU har fastställt ett handlingsprogram (2001/51/EG) för jämställdhet mellan kvinnor och män under perioden 2001–2005. Ett av de tre målen för detta är att ”utveckla aktörernas kapacitet att på ett effektivt sätt främja jämställdhet mellan kvinnor och män, särskilt genom att främja informationsutbyte och goda rutiner samt nätverkssamarbete på gemenskapsnivå”. Handlingsprogrammet innehåller bland annat följande åtgärdspaket: ”Analys av faktorer och politik som gäller jämställdhet mellan kvinnor och män, inklusive insamling av statistik, studier, konsekvensanalys ur ett könsrollsperspektiv, användning av instrument och mekanismer, utveckling av indikatorer och referenspunkter samt effektiv spridning av resultat.”

Jämställdheten inom jordbrukspolitiken

Ungefär 40 procent av arbetskraften inom lantbrukssektorn men bara 20 procent av lantbruksföretagarna inom EU är kvinnor. Andelen är betydligt lägre om man begränsar sig till de nordliga medlemsstaterna, i allmänhet under 10 procent. Kvinnors andel av arbetskraften har totalt sett inte förändrats nämnvärt under de senaste 20 åren men varierar mycket mellan medlemsstaterna. I Portugal utgör kvinnorna cirka hälften av arbetskraften medan de i Storbritannien står för en fjärdedel. Tack vare den stora betydelsen av lantbruket i de södra EU-länderna är två av tre lantbrukarkvinnor inom EU från Italien, Grekland, Spanien eller Portugal. Bara cirka en fjärdedel av männen inom EU:s lantbrukssektor och cirka 10 procent av kvinnorna arbetar heltid inom lantbruket.

Jämställdhetsarbetet inom EU:s gemensamma jordbrukspolitik har pågått inom ramen för krav på ekonomisk tillväxt och pågående reformering av den gemensamma jordbrukspolitiken som främsta ledstjärnor snarare än jämställdhetsintegrering.

Dock beslutade rådet för jordbruk under det spanska ordförandeskapet 2002 att integrera jämställdhetsperspektivet i verksamheten, detta efter att ett antal råd redan fattat samma beslut. Slutsatserna som drogs vid detta tillfälle var att kvinnor på landsbygden inom EU inte berörts i samma omfattning av jämställdhetsarbetet som samhällets övriga kvinnor. Detta förklarades med "vissa tendenser eller realiteter på landsbygden". Som exempel gavs landsbygdskvinnors "osynliga" arbete, den könsbundna arbetsfördelningen och bristen på utbildning för kvinnliga jordbrukare i yrket. Rådet konstaterade att det fortfarande var en mycket mansdominerad värld, trots att 37 procent av dem som arbetade inom jordbruk i EU 2002 var kvinnor. Det är till exempel i huvudsak män som får produktionsstöd från strukturfonderna. Rådet hävdade också att alla som utövar jordbrukaryrket och som deltar i driften av företaget borde ges en reell status som jordbrukare men tillade att detta är en mycket känslig och komplicerad fråga eftersom situationerna är så skiftande.

Rådet noterade även att det är ett stort problem att landsbygdskvinnor lämnar familj jordbruket och tar anställning som löntagare inom servicesektorn. Detta har lett kommissionen till att förstärka sin politik i avsikt att stärka landsbygdskvinnornas roll (LEADER+ bland annat). En del av detta är att stödja företagarorganisationer för kvinnor, NGO:er (Non Governmental Organizations), kooperativ och andra sammanslutningar. Slutligen angav rådet att det skulle vara lämpligt att, för att förbättra allt deltagande, utarbeta könsuppdelad statistik. Sverige ställde sig positiv till det spanska ordförandeskapets initiativ men ansåg att rådets slutsatser kunde vara mer åtgärdsinriktade och framåt-siktande.

Rådet antog 1986 ett direktiv (86/613/EEG) om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap. Direktivet omfattar även, i artikel 2 b, makar som inte är anställda eller delägare men som deltar i företagets verksamhet. Artikel 6 i direk-

tivet säger: ”När ett avgiftsbaserat system för social trygghet för självständigt förvärvsarbete personer finns i en medlemsstat, skall medlemsstaten vidta nödvändiga åtgärder för att göra det möjligt för de makar som nämns i artikel 2 b och som inte har skydd enligt detta system att frivilligt gå in i ett avgiftsbaserat system för social trygghet.” I artikel 8 berörs bland annat medlemsstatens plikt att säkra tillgången till avbytare eller nationella system för socialtjänst under graviditet eller moderskap. Europaparlamentet konstaterade i en resolution från 1997, i samband med arbetet med förändring av direktivet, att direktivet knappast lett till någon förbättring av situationen för makor och makar till egenföretagare vad gäller deras arbete och rätt till tillfredsställelse social trygghet. Parlamentet föreslog därför att direktivet skulle göras mer bindande.

Den rådgivande kommitté ”Advisory Committee on the Rule of Women in Agriculture”, knuten till EU:s generaldirektorat för jordbruk, vilken hanterar frågor om jämställdhet inom lantbruket har bland annat formulerat följande nyckelområden där framsteg är nödvändiga (D. Carroll 2004):

- Nätverk för kvinnliga lantbrukare
- Barnomsorg
- Landsbygdsföretagande
- Informationsteknologi
- Transporter på landsbygden
- Utbildning och praktik
- Social integration
- Finansiering

Ytterligare utmaningar som den rådgivande kommittén har angivit är bland annat:

- Inkludera ett genusperspektiv i alla policydokument.
- Utveckla gemensam statistik som rör jämförelser mellan män och kvinnor.

- Skapa entydiga indikatorer som rör jämställdhet vid implementering av jordbrukspolitiken.
- Upprätta kontroll- och utvärderingsfunktioner för att övervaka jämställdheten vid implementeringen.
- Ytterligare lyfta frågan om ägandeskapets betydelse för jämställdheten inom jordbruket och hur gemensamt ägande ofta bättre motsvarar de verkliga förhållandena inom lantbruket. Detta ger det legala erkännande som kvinnliga lantbrukare ofta förtjänar.

Det svenska EU-medlemskapet har medfört stora omvälvningar inom svenskt lantbruk och påskyndat strukturrationalisering. I en undersökning från 1999 (Djurfeldt et al) studerades bland annat huruvida EU-medlemskapet försvårat situationen för kvinnorna inom lantbrukssektorn. Undersökningen fann att trycket på kvinnor inom lantbruket ökat när det gäller att finna alternativa inkomstmöjligheter utanför företaget.

Genomförandet av EU:s jordbruksreform i Sverige (MTR)

Orden jämställdhet eller kvinnor finns inte omnämnda i rapporten om Genomförandet av EU:s jordbruksreform i Sverige, Jordbruksdepartementet Ds 2004:9. Under arbetet med rapporten lyftes frågan upp huruvida genomförandet av reformen skulle kunna ha några jämställdhetsaspekter. Några sådana framkom inte.

Sveriges val av en regionaliserad stödmodell, en så kallad blandmodell, innebär dock att det, första året, är möjligt för makar att genom att bilda ett bolag eller liknande se till att de blir ägare av stödrättigheterna gemensamt. Det är enligt Jordbruksdepartementet osäkert huruvida det behöver finnas ett bolag som ansöker första året för att äga stödrättigheterna gemensamt. Det bör även gå att göra ett privaträttsligt avtal. Denna möjlighet fanns inte i gårdsmodellen där stödrättigheten automatiskt skulle gå till den som ansökt om stöden 2000–2002.

Den svenska modellen skulle därför eventuellt kunna sägas öppna upp för att man mer aktivt skall kunna se till att stöd­ rättigheterna får en rättvis fördelning mellan män och kvinnor.

LRF har i debatten gjort följande reflektion över hur tillämpningen påverkar jämställdheten inom lantbruket: ”Frikopplingen av direktersättningarna är personligt bundna till den person som ansöker om ersättningen. Många makar driver gården tillsammans, men i de flesta länderna så är det bara en av dem som kan ansöka för hela gården. Det är vanligtvis mannen, varför han äger de frikopplade stöden. Detta är inte en EU-regel utan en nationell tillämpning, som får konsekvenser för kvinnornas ekonomiska trygghet.” Det är därför viktigt att EU i framtiden vid införande av olika program och regler granskar dessa och deras tillämpningar ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta måste göras dels innan de införs men dels också kontinuerligt under tillämpningstiden.

Möjligheter till fördelning av stöd­ rättigheter mellan makar bör vidare analyseras. Därefter bör information om detta gå ut till lantbrukarna, gärna särskilt riktad till kvinnliga hushållsmedlemmar.

Equal

Genom Europeiska Socialfonden driver svenska ESF-Rådet programmet Equal som ger ekonomiskt stöd åt så kallade utvecklingspartnerskap vilkas uppgift är att bekämpa diskriminering och utestängning i arbetslivet. Den övergripande målsättningen för Equal i Sverige är ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet. Arbetslivet skall också vara präglad av mångfald.

Genom Equal kan organisationer och andra aktörer ansöka om medel för att driva utvecklingspartnerskap och utveckla nya idéer om hur man motverkar sådana strukturer som bidrar till diskriminering i arbetslivet.

Jämställdhet har en särställning inom Equalprogrammet och syftar till att främja jämställdhetsintegrering inom arbetslivet.

Målet inom Equals teman och utvecklingsområden innebär att en medveten strategi för att uppnå jämställdhet skall tillämpas inom alla utvecklingspartnerskap och i deras verksamhet.

Kritik har framförts under utredningen mot att en alltför liten del av Equals medel tillfaller kvinnor på landsbygden. Det vore därför lämpligt att orsakerna till detta undersöktes vidare och att Sverige verkar för att denna snedfördelning om möjligt åtgärdas.

12 Miljö- och landsbygdsprogrammet

Mitt förslag: Det bör utarbetas jämförelsetal inom programmet för att mäta jämställdhetseffekterna. Dessa skall sedan användas för att underlätta analysen av vilka konsekvenser olika tillämpningar får. Jag vill uppmana till att särskilt beakta programmets måluppfyllelse ur ett jämställdhetsperspektiv. I halvtidsutvärderingen saknades helt förslag på åtgärder avseende jämställdheten i programmets genomförande.

Den sociala dimensionen bör ytterligare förstärkas i Miljö- och landsbygdsprogrammet, särskilt ur ett jämställdhetsperspektiv. Många kvinnor deltar i programmet utan att stå som ägare till företag. Dessa bör på ett bättre sätt synliggöras samt informeras om innebörden av obetalt arbete och av att inte stå som ägare.

Vissa åtgärder har, enligt rapporten vid halvtidsutvärderingen, vidtagits inom ramen för Miljö- och landsbygdsprogrammet avseende jämställdhetsaspekten. Inom kompetensutvecklingen och flera av åtgärderna inom Insatsområde II finns fastslagna prioriteringar för att främja jämställdhet. Dessa går ut på att kvinnor prioriteras i stödprocessen eller genom riktade kurser och andra utbildningar. I fråga om startstödet har kvinnor, enligt utvärderingsrapporten, fått fullt stöd medan män har fått ett lägre belopp. Uppgifter om hur många arbetstillfällen som har skapats eller bevarats genom detta stöd uppdelat på män och kvinnor finns dessvärre inte. Genomförda prioriteringar bör dock ha haft viss effekt menar halvtidsutredaren.

Inom investeringsstödet är antalet arbetstillfällen inte uppdelat på kvinnor och män. Andelen kvinnor är totalt sett låg, enligt uppgift från Jordbruksverket, vilket kan tyda på att inte någon prioritering har gjorts. Uppgifter om stödets effekter för kvinnors sysselsättning inom jordbruket blir lätt missvisande, menar man i utvärderingen, eftersom redovisningen i de flesta fall avser den person som står som brukare av en jordbruksfastighet. I praktiken är det vanligare att män står som brukare av fastigheten, även om kvinnor, påpekar man i halvtidsutvärderingen, i lika hög grad är delaktiga i jordbruket.

Bedömningen vid halvtidsutvärderingen var att projektstödet förväntas bidra till att andelen arbetstillfällen för kvinnor skapade två år efter projektets genomförande kommer att öka inom åtgärderna marknadsföring, diversifiering och bytveckling.

Andelen arbetstillfällen för kvinnor var, inom förädlingsstödet, mellan 33 och 50 procent beroende på om heltids- eller deltidsarbete avses. Siffran avser dock endast 2002 års slutredovisade stöd varför säkra slutsatser, enligt rapporten, inte kan dras i fråga om prioritering.

Inom kompetensutvecklingen (KULM, K2 och Grönare Skog) har prioriteringarna lyckats bäst inom den del som avser K2. Där uppgick andelen kvinnliga deltagare till 42 procent. Verksamheten inom K2 har inriktats på områden, där kvinnor generellt sett är mer representerade än män, till exempel turism. Vad som också troligtvis spelar en stor roll är att K2-aktiviteterna redan från början omfattade ett krav på att jämställdhetsfrågor skulle beaktas. Inom Mål 1 har andelen kvinnliga deltagare inom insatserna för kompetensutveckling i genomsnitt uppgått till 29 procent.

I de åtgärder för utvärdering och övervakning som föreslås vid halvtidsutvärderingen saknas helt åtgärder som har bäring på jämställdheten.

Utvecklingen under 2003

Under 2003 har 16 procent av deltagarna i kurser inom KULM (kompetensutveckling av lantbrukare inom miljöområdet) varit kvinnor. Kvinnorna utgjorde dock endast knappt fyra procent av dem som mottog enskild rådgivning. Jordbruksverket bedömer att denna siffra kan vara missvisande då i allmänhet både mannen och kvinnan deltar vid rådgivningstillfället.

Rådgivningen inom projektet Grönare skog omfattade cirka 15 procent kvinnor under 2003.

När det gäller startstöd till unga lantbrukare prioriteras kvinnliga företagare vid medelsbrist. Brist på medel uppstod under 2003 varför kvinnor beviljades upp till 100 000 kronor (oreducerat stöd) och män högst 50 000 kronor. Budgetberäkningar har visat att det även fortsättningsvis kommer att råda brist på medel. Reduceringen har därför fortgått även vid beslut om nya stöd, vilket innebär att stödbeloppen uppgår till högst 200 000 kronor för kvinnor, högst 150 000 kronor för män och hälften av dessa belopp för deltidsföretagare eller för andra företagare om det motiveras av behovsprövningen.

En stor K2-aktivitet (kompetensutveckling av lantbrukare för ekonomisk och social utveckling) under år 2003 har varit kampanjen "Framtid på landet". Tillsammans med länsstyrelserna genomförde Jordbruksverket en informationskampanj om stöden inom insatsområde II med tyngdpunkten lagd på projektstöden. Som ett led i kampanjen fick cirka 61 000 lantbruksföretag och 7 000 kvinnor verksamma inom lantbruket en broschyr hemskickad från Jordbruksverket om projektstöden.

Projektet Leve Landsbygdsföretagaren har drivits av Hushållningssällskapet och avslutades 2003. Totalt har 1 587 kompetensutvecklingsaktiviteter hållits för sammanlagt 11 948 deltagare under 2001–2003. Av deltagarna har 35 procent varit kvinnor.

Skara Semin påbörjade under 2003 projektet Kvinnligt företagande på Landsbygden. Under projekttiden planerar man att hålla sammanlagt 38 kurser i mjölkproduktion och nötköttspro-

duktion för att på så sätt utbilda cirka 450 kvinnor vid lantbruksföretag inom Skara Semins område.

Sammantaget under programperioden har 43 procent av deltagarna i K2-programmet varit kvinnor, jämnt fördelade över åtgärdens aktiviteter.

Tabell 12.1 Deltagare i länens K2-verksamhet 2003

Inriktning	Kvinnor	Män	Totalt
Traditionell primärproduktion	460	929	1 389
Kombinationsverksamhet	2 391	2 902	5 293
Kultur- och bymiljö	596	922	1 518
Infrastruktur	32	124	156
Turism	600	573	1 173
Marknadsföring	291	318	609
Generellt företagande	425	866	1 291
Kvinnligt företagande	336	4	340
Miljö- och hygien	74	81	155
Summa	5 205	6 710	11 924

Källa: SJV, 2004

Länsstyrelsernas genomförandeplaner skall innehålla uppgifter om strategier för hur åtgärderna i LBU-programmet skall samverka. I genomförandeplanen skall också länens särskilda behov redovisas. I dessa dokument skall också finnas en beskrivning över urvalskriterier för beslut och stöd samt för hur jämställdhetsperspektivet beaktas i planen.

I takt med att en större mängd projekt kommer att avslutas under 2004 bör det bli möjligt att göra mätningar av måluppfyllelse. Jag vill uppmana till att särskilt beakta måluppfyllelsen ur jämställdhetsperspektiv.

Vad gäller jordbruksanknutna stöd inom Mål 1 programmet var andelen kvinnor av deltagarna i kurser och rådgivning 22 procent. Det skogsinriktade programmet omfattade 21 procent kvinnor och det fördelades på följande ämnesområden:

- Förbättra återväxten.
- Utveckla och förstärka miljöhänsynen.
- Öka röjningsaktiviteten.
- Öka arealen biotopskydd och naturvårdsavtal.

13 Leader+

Mitt förslag: Glesbygdsverket bör få i uppdrag att utarbeta en jämställdhetsstrategi för Leader+ i Sverige. Denna bör innehålla tydliga målsättningar samt planer för hur dessa uppnås. Vikt skall läggas vid att ta fram mätbara indikatorer och att utarbeta rutiner för hur dessa följs upp. Jag vill instämma i Glesbygdsverkets bedömning att det är av stor vikt att aktörer i Sverige håller sig väl informerade om Leadermetoden och ligger i framkant vad gäller bevakning härvidlag. Denna metod kommer av allt att döma att spela en central roll i EU:s framtida landsbygdspolitik.

Parallellt med avvecklingen av EU:s jordbruksstöd driver EU en förändring där man sätter bygden i fokus i stället för branschen. Utgångspunkten är en uthållig utveckling på landsbygden med lantbrukarna som en av flera aktörer, dock inte i första hand som livsmedelsproducenter utan som landsbygdsbor. De långsiktiga planerna är att fondmedel överförs till en bredare regionalpolitik i takt med att jordbruket avregleras.

Under programperioden 2000–2006 finansierar EU flera gemenskapsinitiativ. Ett av dem är Leader+ vilket syftar till att främja landsbygdens utveckling. Det är EU:s hittills största satsning inom det området. Leader+ i Sverige omfattar cirka 1,2 miljarder kronor varav EU finansierar cirka 344 miljoner kronor. Den privata medfinansieringen består främst av ideellt arbete eller naturaförmåner. Glesbygdsverket ansvarar för förvaltningen av Leader+ och Jordbruksverket för utbetalningarna. Gles-

bygdsverket är också sekretariat till den övervakningskommitté som är satt att följa programmets utveckling och inriktning.

Programmet skall utifrån lokala förutsättningar och initiativ stödja hittills oprövade samt nyskapande metoder för utveckling och förnyelse. Leader+ skall vara en experimentverkstad för att hitta nya vägar till en hållbar utveckling av landsbygden.

Leader+ föregångare var Leader II. Vid genomförandet av det programmet etablerades en metod som blev grundläggande för allt Leaderarbete. Den består av följande delar:

- Arbetsättet: Offentlig, privat och ideell sektor går samman och bildar så kallade trepartnerskap. De bildar en lokal aktionsgrupp (LAG) som är fri att fatta egna beslut.
- Underifrånperspektiv: Arbetet skall ha lokal förankring. Utgångspunkten måste alltid vara de lokala förutsättningarna och hindren.
- Nytankande: Insatserna skall vara innovativa i det lokala området och/eller i sitt sammanhang.
- Överförbarhet: Insatserna skall kunna föras över eller användas i andra landsbygdsområden.
- Nätverkande: Ett nätverk etableras för att samla erfarenheter och sprida dem vidare.

De landsbygdsområden som inbegrips i Leader+ är områden som ligger minst fyra kilometer från närmaste tätort med minst 20 000 invånare, samt skärgårdsöar utan fast landförbindelse och med bofast befolkning.

Verksamheten bedrivs av tolv LAG-grupper (lokala aktionsgrupper). Samtliga grupper har valt en åtgärd som passar bäst ihop med områdets identitet och lokala förutsättningar. LAG-grupperna och andra aktörer inom landsbygdsutveckling länkas samman i ett nationellt Leadernätverk. Detta är till för utbyte och förmedling av information samt för att ge aktörerna tillfälle att träffas och utbyta erfarenheter. Nätverket skall också underlätta kontakterna med Leaderområden i övriga Europa.

Inom närings- och regionalpolitiken kan man skönja en parallell utveckling. Arbetet under senare år har fokuserat på samordning, lokala och regionala perspektiv samt byggande av nätverk och partnerskap mellan olika utvecklingsaktörer. Inte minst bildandet av regionala samverkansorgan och tillväxtavtalen är exempel på detta. De metoder som används även inom dessa politikområden är i långa stycken integrerade i Leader+.

De signaler som EU sändt i fråga om framtidens landsbygds politik ger vid handen att Leadermetoden kommer att spela en mer central roll än vad den hittills gjort. Med Leadermetoden menas här de särdrag som karaktäriserar Leaderprogrammet, det vill säga innovationskraft, trepartnerskap och inte minst god och stabil lokal förankring. Vid halvtidsutvärderingen (2000–2003) av det svenska programmet, vilken har utförts av Glesbygdsverket, poängteras vikten av att aktörer i Sverige informerar sig väl om vad metoden innebär. Alternativet är, menar Glesbygdsverket, att Sverige hamnar på efterkälken i för EU gemensamma framtida diskussioner och beslut för åtgärdsprogram för landsbygden.

Sammantaget visar halvtidsutvärderingen att nära 8 500 kvinnor och män medverkat i projektens genomförande. Av dessa var omkring 52 procent kvinnor och 48 procent män. Könsfördelningen har med andra ord varit mycket jämn.

Vid utvärderingen gjordes en undersökning bland medverkande i projekten. På frågan om projektet bidragit till ökad jämställdhet svarade en påfallande stor andel att projektet i liten eller ingen utsträckning (resultat har ännu inte visat sig) bidrar till ökad jämställdhet i samhället. Vid utvärderingen framkom också att jämställdhet inte uppfattats som en prioriterad fråga. Mycket få av dem som varit inblandade i projekten har över huvud taget funderat kring frågor om problem och tänkande kring jämställdhet, visade det sig vid intervjuer. Detta är anmärkningsvärt eftersom det ingår bland de fem horisontella målen; jämställdhet, integration, ungdomar, miljö och sysselsättning. En av slutsatserna vid halvtidsutvärderingen var att det bör utarbetas tydligare direktiv om hur de horisontella målen skall mätas och föl-

jas upp. En arbetsgrupp inom Mål 1 och Mål 2 arbetar med att se över just indikatorstrukturen varför erfarenheter kunde hämtas ur detta.

Bilaga 1

Uppdraget

Promemoria
Bilaga till
PROTOKOLL § 242

2002-11-18

Uppdrag att utreda jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn i Sverige

Bakgrund

Målen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla områden i livet. Det innebär en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män samt att kvinnor och män har samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.

Jord- och skogsbrukssektorn är av tradition en mansdominerad sektor. Detta är oacceptabelt av flera anledningar, t.ex. innebär det svårigheter att åstadkomma en jämn representation av kvinnor och män på förtroendeuppdrag och uppdrag i olika arbetsgrupper. En långsam förändring i positiv riktning håller emellertid på att ske.

Jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska Ministerrådet fastställde i december 2000 sin första jämställdhetsplan. Nordiska ämbetsmannakommittén för jord- och skogsbruksfrågor (NÄJS) beslutade samtidigt att planen skulle vidareutvecklas, bl.a. utifrån en analys av könsfördelningen inom sektorn.

En konsultstudie har genomförts och rapporten, som lämnades våren 2002, visade bl.a. att kvinnorna är underrepresenterade i olika beslutsorgan inom det nordiska jord- och skogsbrukssamarbetet.

En hel rad förslag för att förbättra situationen lämnades i rapporten. Förslagen har bearbetats av NÄJS och en vidareutvecklad jämställdhetsplan för jord- och skogsbrukssektorn har upprättats. Nordiska ministerrådet (fiske, jord- och skogsbruk, livsmedel) beslutade vid möte den 23 augusti 2002 att anta jämställdhetsplanen för det nordiska arbetet inom jord- och skogsbrukssektorn.

En projektgrupp på nordisk basis har tillsatts för att under en tidsperiod som sträcker sig fram till år 2004 följa upp vissa av de förslag som lämnats i rapporten och som kräver fördjupad analys.

Den jämställdhetsplan som nu tagits fram av NÄJS kan utgöra en god grund för jämställdhetsarbetet inom sektorn i Sverige. Det är mycket angeläget för sektorn att den nordiska planen genomförs även nationellt, för att i framtiden kunna bidra till jämställdhet mellan kvinnor, och män.

Vid EU:s jordbruksministerråd den 30 maj 2002 diskuterades även kvinnors betydande roll i europeiskt jordbruk och kvinnors bidrag till sektorns multifunktionalitet. En slutsats som antogs vid rådet för att reducera diskriminering är att bryta ned statistisk information till könsnivå.

Eftersom det finns brister i kunskaper och fördjupade analyser av situationen inom sektorn bör arbetet inledas med en kartläggning av förhållandena inom svenskt jord- och skogsbruk beträffande jämställdhet. Med utgångspunkt i ett kunskapsmaterial skulle genomförandet av den nordiska planen inom jord- och skogsbruket på nationell nivå underlättas avsevärt.

Kvinnors villkor på landsbygden

Kvinnor på landsbygden i de europeiska länderna har svårigheter att finna sysselsättning som ger ekonomiska möjligheter till försörjning. En del av landsbygdsutvecklingen är att skapa förutsättningar för alternativa möjligheter för både män och kvinnor till förvärvsarbete. Det är också väsentligt att utvecklingen av sysselsättningsmöjligheter för befolkningen på landsbygden betraktas utifrån ett helhetsperspektiv så att det som främjar det ena könets villkor inte sker på bekostnad av det andra. I Europa förlorar lantbrukets kvinnor i allt högre grad sin roll som producenter av livsmedel. Även om lantbrukets kvinnor långt ifrån utgör en homogen grupp i Europa, finns likheter i de villkor de lever under. Kvinnor har i stor utsträckning sin huvudsakliga sysselsättning utanför jordbruket, trots att jordbruket är den huvudsakliga inkomstkällan i familjeekonomin.

Kvinnornas roll i jordbruket tas ofta för given. Deras ekonomiska betydelse för näringsens tillväxt underskattas ofta. Betydelsen av en näring som ger arbetsmöjligheter åt både kvinnor och män är viktig att uppmärksamma. I Sverige bedrivs ofta verksamhet i jord- och skogsbruket vid sidan om, eller i kombination med annat förvärvsarbete eller annat företagande på landsbygden. En breddad verksamhet i företagen förbättrar förutsättningarna för kvinnors företagande. Detta kan motverka problem med avflyttning och bidra till ekonomisk tillväxt och utveckling av den lokala ekonomin. Det finns goda exempel på hur kvinnor omsatt sina kunskaper och erfarenheter i framgångsrik företagssamhet inom jordbruk och livsmedelsindustri, inte minst i gles-

bygder. De kvinnliga nätverk och arbetsgrupper som vuxit fram under de senaste åren, bl.a. inom ramen för gemenskapsinitiativ som LEADER, arbetar med annorlunda och intressanta metoder i landsbygdsutvecklingen.

Kvinnors svårigheter att försörja sig och att kvinnor därmed riskerar att i ökad utsträckning lämna landsbygden skall inte ses som ett "kvinnoproblem", utan är en mycket tydlig jämställdhetsfråga och i lika hög grad ett "mansproblem". Det är ytterst viktigt att de förändringar av landsbygden som håller på att ske, såväl i Sverige som i andra europeiska länder, analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv samt att åtgärder inriktade på landsbygdsutveckling präglas av en strävan mot jämställdhet mellan kvinnor och män. Utgångspunkten i utredningen bör dels tas i en helhetssyn på landsbygden som livsmiljö, dels fokusera mer specifikt på vilka möjligheter som finns till sysselsättning på landsbygden.

Sverige bör vara ett föregångsland inom jämställdhetsområdet och bör därför så snart som möjligt genomföra den av Nordiska ministerrådet antagna jämställdhetsplanen på nationell nivå i jord- och skogsbrukssektorn samt ta hänsyn till de slutsatser som antogs vid jordbruksrådet i maj 2002. En kartläggning och analys av rådande förhållandena är därför angelägen.

Uppdraget

Makt och inflytande:

- En kartläggning skall göras av representationen av kvinnor och män i styrelser, kommittéer och arbetsgrupper inom jord- och skogsbruket. Kartläggningen skall bilda grund för en analys av vilka hindren är för en ökad kvinnorepresentation samt föreslå åtgärder för att åstadkomma en jämn representation av kvinnor och män i beslutsfattande fora inom skogs- och jordbrukssektorn.

- En analys av informella hinder och strukturer som kan ligga till grund för maktfördelning och informationsutbyte. Analysen skall också omfatta hur partnerskap och grupper bildas inom sektorn.

Ekonomiska villkor och arbetsmarknadens struktur:

- En sammanställning skall göras av statistik som belyser kvinnors och mäns villkor på landsbygden.
- En kartläggning och analys av strukturen i lantbrukshushållen skall genomföras. Detta innefattar ägandeförhållanden, mäns respektive kvinnors situation ur arbetsmarknadssynpunkt, hur mycket tid som avsätts i lantbruket respektive förvärvsarbete utanför lantbruket samt inkomstfördelningen mellan kvinnor och män. Förslag till åtgärder för att uppnå jämställdhetsmålen skall lämnas.
- En analys av i vilken utsträckning kvinnor respektive män erhåller ekonomiskt stöd, krediter och lån för investeringar i eget företagande och andra sysselsättningsskapande verksamheter samt en analys av vilka orsaker som ligger bakom eventuella könsskillnader. Mot bakgrund av analysen skall förslag till åtgärder lämnas.

Utredaren skall också föreslå hur kunskapsöverföring och utbyte av ”best practice” kan förbättras.

Utredaren skall även komma med övergripande förslag till åtgärder för jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn som för-
anleds av utredningsresultatet.

Utredaren skall i sitt arbete även beakta det arbete som pågår beträffande jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn i Nordiska ministerrådet, jordbruksrådets slutsatser i maj 2002, halvtidsöversynen av miljö- och landbygdsprogrammet samt det arbete som bedrivs i Sverige inom gemenskapsinitiativet Leader+.

Uppdraget skall redovisas senast den 30 juni 2004

Bilaga 2

Enkätundersökning bland länsstyrelsernas jämställdhetsexperter

Till samtliga jämställdhetsexperter 25 november 2003

Från Annika Atterwall, utredningssekreterare
Jordbruksdepartementet
c/o SLI
Box 730
220 07 Lund
tfn 046-2220797
mobil 070-6208616
fax 046-2220799
e-mail: annika.atterwall@slu.se

Angående utredning om jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn

Efter kontakt med Kajsa Öbrink, jämställdhetsdirektör i Skåne, tillskriver jag nu samtliga jämställdhetsexperter för att få hjälp med att svara på vissa frågeställningar rörande jämställdheten inom jord- och skogsbruket i respektive län. Jordbruksdepartementet har tillsatt en utredning för att få underlag för att intensifiera jämställdhetsarbetet inom sektorn (utredningsdirektiv bifogas). Grunden är den jämställdhetsplan som fastställdes i december 2000 av jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska Ministerrådet. Utredare är Ingbritt Irhammar och utredningen ska presenteras senast i juni 2004.

Av geografiska skäl har vi, tillsammans med Kajsa Öbrink, först genomfört en sondering av jämställdhetsläget i Skåne. Vi har besökt lantbruksdirektören och fört en diskussion om hur

man arbetar med frågan på lantbruksenheten. Vi har tyvärr inte möjlighet att besöka samtliga län utan skulle vilja be om er hjälp med att brevlades besvara några frågor. Vi skulle även vilja be er ta kontakt med era respektive lantbruksdirektörer för att de på så sätt ska beredas tillfälle att tillfoga sin syn på saken. Om möjligt skulle vi föredra ett samlat svar från varje län där jämställdhetsexpertens och lantbruksdirektörens bidrag ingår. Om ni hamnar i tidsbrist så svara hellre kortfattat än inte alls. Blir ni försenade så vore vi tacksamma om ni meddelade detta per e-mail.

Frågorna finner ni bifogade detta brev. Svaren skickas till ovanstående adress, helst senast den 19 december. Kontakta gärna undertecknad om ni undrar något.

Tack för er hjälp.

Med vänlig hälsning,

Annika Atterwall
Utredningssekreterare

Bilaga 3

Enkätundersökning bland länsstyrelsernas lantbruksdirektörer

Till samtliga lantbruksdirektörer den 10 december 2003

Från Annika Atterwall, utredningssekreterare
Jordbruksdepartementet
c/o SLI
Box 730
220 07 Lund
tfn 046-2220797
mobil 070-6208616
fax 046-2220799
e-mail: annika.atterwall@sli.lu.se

Angående utredning om jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn

Detta brev har tidigare tillsänts jämställdhetsexperterna i samtliga län för att få hjälp med att svara på vissa frågeställningar rörande jämställdheten inom jord- och skogsbruket i respektive län. Dessa har nu bett mig skicka det även direkt till lantbruksdirektörerna för att klargöra ansvarsförhållandet. Om ni redan har fått brevet genom er jämställdhetsexpert så kan ni bortse från detta utskick.

Jordbruksdepartementet har tillsatt en utredning för att få underlag för att intensifiera jämställdhetsarbetet inom sektorn. Grunden är den jämställdhetsplan som fastställdes i december 2000 av jord- och skogsbrukssektorn inom Nordiska Minister-

rådet. Utredare är Ingbritt Irhammar och utredningen ska presenteras senast i juni 2004.

Av geografiska skäl har vi, tillsammans med Kajsa Öbrink, först genomfört en sondering av jämställdhetsläget i Skåne. Om möjligt skulle vi föredra ett samlat svar från varje län där jämställdhetsexpertens och lantbruksdirektörens bidrag ingår. Om ni hamnar i tidsbrist så svara hellre kortfattat än inte alls. Blir ni försenade så vore vi tacksamma om ni meddelade detta per e-mail.

Frågorna finner ni bifogade detta brev. Fråga 1 svarar endast jämställdhetsexperterna på. Fråga 9, 10, 11, 12, 15, 16 och 17 vill jag gärna ha svar på från båda håll om det går. Svaren skickas till ovanstående adress, helst senast den 19 december. Kontakta gärna undertecknad om ni undrar över något.

Tack för er hjälp.

Med vänlig hälsning,

Annika Atterwall
Utredningssekreterare

Frågor angående jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn

1. Hur arbetar jämställdhetsexperten gentemot lantbruksenheten? Sker någon kontinuerlig kontakt, genomgång av jämställdhetsläget etcetera?
2. Vad görs från lantbruksenhetens sida för att nå ut till lantbrukarna? Görs särskilda informationsinsatser riktade till kvinnor?
3. Görs i övrigt särskilda insatser för kvinnliga lantbrukare, kvinnor inom lantbruket?
4. Den statistik som förs, är den könsuppdelad? Om inte, varför?
5. Hur stor är andelen kvinnor bland de anställda på lantbruksenheten (även andelen kvinnliga chefer)? Bifoga gärna jämställdhetsplan.
6. Hur stor betydelse har kvinnor inom lantbruket i ert län? Vilken roll spelar de i allmänhet? Beskriv gärna omfattning, historik och särskilda problemställningar.
7. Hur stor del av lantbrukarna i ert län har inkomstkällor utanför lantbruket? Hur stor andel har lantbruket som enda inkomstkälla? Finns det skillnader mellan män och kvinnor?
8. Vilken betydelse har jord- och skogsbruket samt livsmedelsindustrin ur försörjningssynpunkt i ert län? Hur stor andel av befolkningen är berörd?
9. Hur ser den demografiska situationen ut, sker en nettoinflyttning eller utflyttning? Beskriv gärna ålders och könsfördelningen.

10. Skulle ni beskriva ert län som progressivt inom jämställdhetsområdet eller går arbetet trögt, i så fall varför? Hur ser det ut inom jord- och skogsbruket?
11. Ingår lantbruket i de satsningar som görs för kvinnliga företagare i ert län?
12. Görs några särskilda insatser för kvinnor på landsbygden? Hur utvecklat är arbetet med nätverksbyggande? Ge gärna exempel på nätverk.
13. Hur stor är andelen kvinnor som engagerar sig inom lantbrukets föreningsrörelse i ert län (har ni en uppfattning)?
14. Har jämställdhetsexperten en koppling till skogssektorn i ert län? Hur sker annars jämställdhetsarbetet inom skogsbranschen?
15. Har ni några goda erfarenheter av aktiviteter eller åtgärder som har varit positiva ur jämställdhetssynpunkt (best practice)?
16. Identifiera faktorer som hindrar jämställdheten. Ge exempel på formella och informella hinder för kvinnor i ert län.
17. Övriga synpunkter.

Bilaga 4

Enkätundersökning, företag inom jord- och skogsbruk

Lund 2004-02-10

Till Personaldirektör/Human Resource Manager

Jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn

På uppdrag av Jordbruksdepartementet genomför vi - Ingbritt Irhammar, utredare och Annika Atterwall, utredningssekreterare – en kartläggning av kvinnor på chefsbefattningar inom branschen. Kartläggningen är en del i en av Jordbruksdepartementet beställd utredning om jämställdhet inom jord- och skogsbrukssektorn.

Insamlandet av information kommer att ske via en enkätundersökning bland drygt 120 företag. Detta är ett urval ur SCB:s företagsregister där även adresser har erhållits. Kriteriet för urvalet är att de aktuella företagen skall ha minst 50 anställda och ha anknytning till jord- och skogsbrukssektorn (inkluderar även livsmedelsindustrin). En liknande kartläggning görs även av myndigheterna inom området.

Ert företag tillhör urvalet och bifogat finner Ni ovannämnda enkät. Vi är intresserade av att få en så rättvisande bild som möjligt av situationen för de anställda inom jord- och skogsbrukssektorn. Vi skulle därför uppskatta er medverkan i denna undersökning.

Resultatet av undersökningen kommer att ingå i det betänkande som kommer publiceras av Jordbruksdepartementet i början av juli 2004. Om ni är intresserade av att ta del av det slutliga resultatet av utredningen ber vi er ange detta på enkätsvaret så kommer vi att tillsända Er ett exemplar av betänkandet.

Den ifyllda enkäten skickas, **senast den 25 februari** till Annika Atterwall, c/o SLI, Box 730, 220 07 Lund. Om det är något ni undrar över går det bra att kontakta Annika Atterwall på e-post-adress: annika.atterwall@slu.se eller tel 046-2220797, mobil 070-6208616.

Ett stort tack för er medverkan.

Med vänlig hälsning,

Ingbritt Irhammar

Annika Atterwall

Bilaga 5

Enkätformulär

Kvinnor på ledande poster inom jord- och skogsbrukssektorns företag

Den här enkäten handlar om könsfördelning och jämställdhetsarbete på företaget/organisationen. Vi är intresserade av att få en så riktig bild av jämställdheten bland företag inom jord- och skogsbrukssektorn som möjligt. Därför ber vi Er att fylla i enkäten noggrant och utförligt. Vid eventuell platsbrist var god använd enkätens baksida (ange frågans nummer). Observera att det är företaget/organisationen och inte koncernen som är undersökningsobjektet om företaget/organisationen ingår i en sådan. Endast om **företaget/organisationen** som mottagit enkäten är ett moderbolag skall frågorna besvaras för moderbolaget. Var god fyll i de svarsalternativ som bäst överensstämmer med Er situation och skicka den ifyllda enkäten **senast den 25 februari** till Annika Atterwall, c/o SLI, Box 730, 220 07 Lund. Om Ni undrar över något går det bra att kontakta Annika Atterwall på e-postadress annika.atterwall@sli.lu.se eller tel 046-2220797, mobil 070-6208616.

Er medverkan är mycket viktig för att kvalitén på utredningen skall bli så god som möjligt. Tack för Er hjälp!

1. Var god ange företagets/organisationens ägandeform.

(1) Statlig

(2) Privat

(3) Blandad

(4) Annan _____

2. Hur många anställda kvinnor respektive män har företaget/organisationen?

Antal kvinnor _____

Antal män _____

3. Hur många kvinnor respektive män ingår i företags-/organisationens styrelse? (Om ingen kvinna finns på denna nivå var vänlig fortsätt till fråga 6)

Antal kvinnor (fyll i 0 om ingen kvinna finns i styrelsen) _____

Antal män _____

4. Är någon av kvinnorna i styrelsen facklig representant?

a. Ja, _____st kvinna/kvinnor

b. Nej

5. Är någon av kvinnorna i styrelsen representant för en ägare?

(1) Ja

(2) Nej

6. Hur många kvinnor respektive män ingår i företagsledningen/organisationens högsta ledning?

Antal kvinnor _____

Antal män _____

7. Var god kryssa för ansvarsområdena/funktionerna för *kvinnorna* i företagsledningen/organisationens högsta ledning (ange ett affärsområde per kvinna).

VD

Ekonomi

Personal/HRM

Information

Juridik

Teknik och produktion

Marknad

Divisions/linjechef

Sekreterare

Annat _____

8. Har majoriteten av kvinnorna, respektive männen, på företagsledningsnivå/organisationsledningsnivå rekryterats externt till sina nuvarande positioner?

Kvinnor: Ja Nej

Män: Ja Nej

9. På vilken nivå finns den kvinna som har högsta befattning?
- _____
-

10. Hur stor andel av samtliga chefer i företaget/organisationen är *35 år eller yngre* (dvs. födda 1969 eller senare)? Ange ungefärlig procentsats. _____%

11. Hur stor andel av de chefer som är 35 år eller yngre (dvs. födda 1969 eller senare) är kvinnor? Ange ungefärlig procentsats. _____%
-

- 12a. Finns det organiserat jämställdhetsarbete inom företaget?

Ja

Nej

- 12b. Om ja, var god kryssa för vilken typ (vilka typer av jämställdhetsarbete).

Jämställdhetsplan

Nätverk för kvinnor

Utbildning i jämställdhetsfrågor

Mainstreaming, jämtegrering (integrering av jämställdhetsperspektivet i verksamheten)

Rekrytering

Löner, arbetstider och andra villkor

Annat _____

13. Har företaget speciell chefsutveckling med syfte att öka andelen kvinnor på ledande positioner?

Ja

Nej

Om ja, vilken typ av aktivitet? _____

14. Om företaget/organisationen inte bedriver något organiserat jämställdhetsarbete, uppge varför:

15. Har det gjorts en översyn av lönestrukturen med avseende på kön?

Ja

Nej

Om ja, vad utvisar den? _____

16. Övriga kommentarer och synpunkter, gärna kring resultat av jämställdhetsarbete.

OBS. Bilägg gärna kortare beskrivning, projektplan, eller annan information om jämställdhetsaktiviteter.

Tack för Er medverkan!

Personliga meddelanden

- Jonas Svensson, Jordbruksverket den 7 april 2003
- Helen Lundqvist, Näringsdepartementet, den 15 april 2003
- Eva-Karin Hempel, ordförande i LRF kvinnor den 25 april 2003
- Louise Ugglå, Spillkråkan i Höör den 6 maj 2003
- Lars Olsson, Jordbruksdepartementet den 9 maj 2003 (bland annat)
- Ewa Ryhr-Andersson, Framtidens Nycklar den 12 maj 2003
- Kajsa Öbrink, Länsstyrelsen Malmö den 23 maj 2003
- Bengt-Olof Svensson, Lantbruksdirektör, Kajsa Öbrink, Jämställdhetsdirektör och Christina Håhus, funktionsansvarig djur/byggnad Länsstyrelsen Kristianstad den 13 juni 2003.
- Margaretha Hälleståhl och Bodil Nilsson, Resurscentrum för Kvinnor den 27 juni 2003
- Göran Djurfeldt, Lunds Universitet den 8 juli 2003
- Bettina Bock, Wageningen University, augusti 2003
- Carin och Christina Jorlén, Dryaderna den 11 september 2003
- Katarina Ekberg och Royne Andersson, Skogsstyrelsen i Jönköping den 16 september 2003
- Linda Hedlund, Näringsdepartementet den 24 september 2003
- Mathilda Åberg, Jordbruksdepartementet den 24 september 2003
- Yvette Bårring, Hushållningssällskapet Malmöhus den 30 september 2003
- Agneta Spånberg den 10 oktober 2003
- Internationella Landsbygdskvinnors dag i Sösdala, den 15 oktober 2003 (diverse personer)

- Pernilla Nilsson, Ekonomihögskolan i Växjö den 16 oktober 2003
- Jan Molde och Elisabeth Olofsson, Glesbygdverket den 12 november 2003
- Grenverket; Anna Möller, Skogsvårdsstyrelsen Östersund, Catarina Andersson, Sotab och Marianne Andersson, LRF Jämtland den 12 november 2003
- Gun Lidestav, SLU Umeå den 19 november 2003
- Bodil Mortensson, Lars Persson och Gunnar Larsson, SCB Örebro den 28 november 2003
- Mari Sander, Kvinnliga skogsägarna i Nässjö den 3 december 2003
- Per Persson, Jordbruksverket i Jönköping den 14 januari 2004 (bland annat)
- Annika Orlov, LRF Konsult den 29 januari 2004
- Sharon Stacy, Women for Environment, Australien, Ängelholm den 4 februari 2004
- Jämställdhetsseminarie i Skellefteå den 19 februari 2004.
Föreläsare: Carl Bennet, Malin Rönnblom, Gun Lidestav och Elisabeth Holgersson
- Gunilla Törnqvist-Hedström, Spillkråkan den 1 juni 2004

Referenser

- Alvesson, Mats, Due Billing, Yvonne (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur
- Arbetsgruppen för metodutveckling i jämställdhetsarbetet; *Gör det jämnt- att integrera jämställdhet i verksamheten*. Stockholm: Näringsdepartementet
- Bill, Åsa (1999) *Dotter till en bonde*. Lund: Studentlitteratur
- Bjerke, Beverly-Ann och Törnquist-Hedström, Gunilla (Spillkråkan) (2001) Insändare i Dagens Nyheter den 12 mars 2003: *Kvinnocertifiera skogsföretagen*. Stockholm: Dagens Nyheter
- Bucht, Eivor och Reiter, Ole (2002) *Landsbygdsperspektivet – Rådslag*. Alnarp: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Bock, Bettina och de Rooij, Sabine (2000) *Social Exclusion of Smallholders and Women Smallholders in Dutch Agriculture*. Wageningen: Wageningen University
- Djurfeldt, Göran, Gooch, Pernille, Nietsch, Ulrich och Waldenström, Cecilia (1992) *Svenskt lantbruk under omställning- lantbrukets villkor och strategier 1992*. Lunds Universitet och Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala
- Djurfeldt, Göran och Gooch, Pernille (2001) *Bondkärningar – kvinnoliv i en manlig värld*. Lund: Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet
- Djurfeldt, Göran och Gooch, Pernille (2002) *Farm Women and Smallholders in Swedish Agriculture – the Swedish National Report*. Lund: Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet

- Djurfeldt, Göran och Gooch, Pernille (2002) *Farm Crisis, Mobility and Structural Change in Swedish Agriculture, 1992–2000*. Lund: Sociologiska Institutionen, Lunds Universitet
- Ds 2001:64 (2001) *Ändrad ordning – strategisk utveckling för jämställdhet*. Stockholm: Näringsdepartementet
- Ds 2001:68 (2001) *Den nya produktionen – det nya uppdraget*. Stockholm: Jordbruksdepartementet
- Ekberg, Katarina *How to increase the participation of women in forestry – ideas and ongoing work*. Jönköping: Skogsstyrelsen
- Eriksson, Anna (2003) *Är kvinnor likställda män inom lantbruket?* Alnarp: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L359 (1986) *Rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap*.
- Europeiska gemenskapernas officiella tidning L17 /22 (2001) *Rådets beslut av den 20 december 2000 om inrättandet av gemenskapens handlingsprogram avseende gemenskapens strategi för jämställdhet mellan kvinnor och män (2001–2005). (2001/51/EG)*
- Europeiska kommissionen (2001) *Rapport om genomförandet av handlingsplanen för att främja företagande och konkurrenskraft*. Bryssel: Europeiska kommissionen
- Europeiska kommissionen (2000) *Att stödja nyföretagande*. Bryssel: Europeiska kommissionen
- Europeiska kommissionen (2002) Newsletter. *Jämställdhet mellan könen och landsbygdsutveckling: Kvinnornas betydelse betonas*. Bryssel: Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för jordbruk
- Europeiska kommissionen (2003) Newsletter. *Styrkommittén för Leader+ diskuterar genomförandet*. Bryssel: Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för jordbruk

- Europeiska unionens råd (2002), informeraende not från ordförandeskapet till rådet för sysselsättning och socialpolitik. *Integrering av jämställdhetsperspektivet inom jordbrukspolitiken*. Bryssel: Europeiska unionens råd
- Fakta Europa (2000) *Ett jämställt Europa – om Sveriges EU-politik för jämställdhet*. Stockholm: Regeringskansliet
- Finansdepartementet (2002) *Regleringsbrev för budgetåret 2003 avseende länsstyrelserna m.m.* Stockholm: Regeringskansliet
- Finansdepartementet (2003) *Regleringsbrev för budgetåret 2004 avseende länsstyrelserna m.m.* Stockholm: Regeringskansliet
- Forslund, Elisabeth (2003) *Women in EU agriculture labour market- A case of framing and participation*. Lund: Lund University, Department of Social Science
- Fremont, Jean-Marc (2001) *Agriculture in Europe: the spotlight on women*. Luxemburg: Eurostat
- Frykman, Jonas och Löfgren, Orvar (red) (1985): *Modärna tider*, Malmö: Liber Förlag
- Fürst, Gunilla (1999) *Jämställda på svenska*. Stockholm: Svenska Institutet
- Glesbygdverket (2000) *Forskningprogrammet om landsbygd och landsbygdsutveckling*. Östersund: Glesbygdverket
- Glesbygdverket (2001) *Årsbok 2001*. Östersund: Glesbygdverket
- Glesbygdverket (2001) *Högre utbildning i gles- och landsbygd*. Östersund: Glesbygdverket
- Glesbygdverket (2001) *Nationellt program för Leader+ i Sverige*. Östersund: Glesbygdverket
- Glesbygdverket (2002) *Årsbok 2002*. Östersund: Glesbygdverket
- Glesbygdverket (2002) *Glesbygdverkets jämställdhetsplan*. Östersund: Glesbygdverket
- Glesbygdverket (2002) *Jämställdhetsplan*. Östersund: Glesbygdverket
- Glesbygdverket (2003) *Årsbok 2003*. Östersund: Glesbygdverket

- Glesbygdsverket (2003) *Glesbetsaspekter och den framtida sammanhållningspolitiken*. Östersund: Glesbygdsverket
- Glesbygdsverket (2003) *Årsrapport 2002 för gemenskapsinitiativet Leader+ i Sverige*. Östersund: Glesbygdsverket
- Glesbygdsverket (2004) *Halvtidsutvärdering av Leader+ i Sverige*. Östersund: Glesbygdsverket
- Gunnarsson, Yvonne (1999) *Svenska bondebushåll på 90-talet och deras roll på landsbygden. Rapport nr 7*. Uppsala: SLU Kontakt
- Götebo Johannesson, Pia (1996) *Mjök, bär och eterner – om genus och tillvarons mångtydighet*. Stockholm: Carlssons bokförlag
- Hakelius, Karin (2000) *Generationsväxling inom lantbrukskooperationen*. Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Holmquist, Carin och Sundin, Elisabeth (red) (2002) *Företagerskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag
- Jacobsen, Helle (Elle- Consult) (2002) *Gender Mainstreaming lönar sig*. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet
- Javefors Grauers, Eva och Eskilsson, Anna (2003) *Kvinnor inom jord- och skogsbruk i fem regioner i Sverige – en studie av lantbrukarkvinnors försörjningsstrategier*. Linköping: Linköpings Universitet
- Johansson, Dag, Andersson, Hans och Hedberg, Anna (2004) *Hästnäringens samhällsekonomiska betydelse i Sverige. Rapport 155*. Uppsala: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Jonsdottir, Gudrun (2003) *Ligestilling inden lantbrugssektorn – Island*. Nordiska Ministerrådets expertgrupp för jämställdhet: Köpenhamn
- Jordbruksdepartementet (2002) *Kommenterad dagordning inför jordbruksrådet den 27 maj 2002*. Stockholm: Regeringskansliet
- Jordbruksdepartementet (2003) *Regleringsbrev för 2004 avseende Jordbruksverket, Konsumentverket, Glesbygdsverket, Livsmedelsverket och SVA*. Stockholm: Regeringskansliet
- Jordbruksverket, Statistiska Centralbyrån (2003): *Jordbruksekonomiska undersökningen 2001, Statistiska meddelanden, JO 40 SM 030*. Örebro: SCB

- Jordbruksverket, Statistiska Centralbyrån (2003):
Jordbrukarhushållens inkomster 2001, Statistiska meddelanden, JO 42 SM 030. Örebro: SCB
- Jordbruksverket (2003): *Jordbruksstatistisk årsbok 2003*.
Jönköping: SJV
- Jordbruksverket (2003) *Plan för jämställdhet och etnisk mångfald*.
Jönköping: SJV
- Jordbruksverket (2004) *Plan för jämställdhet och etnisk mångfald 2004*. Jönköping: SJV
- Karlsson, Åsa (1999) *Moderna moror*. Lund: Studentlitteratur
- Konsumentverket, KO (2003) *Plan för jämställdhet och mångfald*.
Stockholm: Konsumentverket
- Konsumentverket, KO (2003) *Utarbetande av lokala utvecklingsprogram för kommersiell service – lägesrapport maj 2003*. Stockholm: Konsumentverket
- Lantbrukarnas Riksförbund (2001) *Använd hela kompetensen. Slutrapport projekt nr: 732507*.
- Lantbrukarnas Riksförbund (2003) *Equal – Framtidens nycklar, projektplan 2003*.
- Lidestav, Gun och Wästerlund, Dianne (1997) *Skogsutbildade kvinnors och mäns villkor i arbetslivet – resultat från en enkätundersökning. Arbetsdokument nr 4*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Lidestav, Gun (1998) *Women as Non-industrial Private Forest Landowners in Sweden*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Lidestav, Gun (2000) *Attityder till skogsbrukets miljöfrågor och visad naturhänsyn bland kvinnliga respektive manliga skogsägare, arbetsrapporter 153, institutionen för skogsskötsel*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Lidestav, Gun och Wästerlund, Dianne (2000) *Kvinna & skogsägare*. Stockholm: LRF Skogsägarna
- Lidestav, Gun och Ekström, Magnus (2000) *Introducing Gender in Studies on Management Behaviour Among Non-industrial Private Forest Owners*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Lidestav, Gun (2001) *Kräver skogen sin man eller duger en kvinna*.

- Lidestav, Gun och Chaseling, Janet (2001) *Gender perspectives in forestry – why and how. Arbetsrapport 178*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Lidestav, Gun, Lundqvist, Maria, Olofsson, Eva och Wästerlund, Dianne (2002) *Kvinnor i skogsbruket – en resurspool för studiebesök*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Lidestav, Gun (2003) *I konkurrens med en bror, könsrelaterade överlåtelsemönster inom det svenska familjeskogsbruket*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Liljewall, Britt, Niskanen, Kirsti och Sjöberg, Maria (2001) *Kvinnor och jord. Arbete och ägande från medeltid till nutid*. Stockholm: Nordiska museets förlag
- Livsmedelsverket (2003) *Jämställdhetsplan för perioden augusti 2003 – augusti 2004*. Uppsala: Livsmedelsverket
- Ljunglöf, Thomas och Pokarzhevskaya, Galina (2003) *Därför tjänar män mer än kvinnor*. Stockholm: SACO
- Lundqvist, Maria (2000) *Kvinnliga skogsägare och skogsbrukets aktörer. Arbetsrapport 162*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Lundqvist, Maria (2002) *Kvinnliga företagare i skogsbranschen. Arbetsrapporter 181, institutionen för skogsskötsel*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet
- Malmström, Eva (2001) Svensk papperstidning nr 5. *Vad gör branschen i jämställdhetens tecken?*
- Morell, Mats (2001) *Jordbruket i industrisambället*. Stockholm: Natur och kultur/LT:s Förlag
- Månsson, Hans, redaktör (1996) *Med periferin i centrum*. Östersund: Glesbygdsverket
- Nordiska Ministerrådet (2002) *Ligestillingshandlingsplan för jord- och skogsbrukssektoren i Nordisk Ministerråd*. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet
- NUTEK (1996 och 1998) *Affärsrådgivare för kvinnor*. R 1996:55, R 1998:4, R 1998:5. R 2001:1. Stockholm: NUTEK
- NUTEK (1999) *Handbok för integrering av jämställdhet i lokal och regional utveckling*. Stockholm: NUTEK
- NUTEK (1999) *Jämställdhet och lönsamhet*. Stockholm: NUTEK

- NUTEK (2001) *När tillväxt får betydelse*. Stockholm: NUTEK
- NUTEK (2002) *Hur arbetar man med regionala företagsnätverk?* Stockholm: NUTEK
- NUTEK (2003) *Nationell samordning för regional utveckling*. Stockholm: NUTEK
- Näringsdepartementet (2003) *Regleringsbrev för budgetåret 2004 avseende Skogsstyrelsen (rskr. 2003/04:105)* Stockholm: Regeringskansliet
- Prop. 1993/94:147 (1994) *Delad makt – delat ansvar. Regeringen proposition om jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Riksdagstryck
- Prop. 2001/02:4 *En politik för tillväxt i hela landet*. Stockholm: Riksdagstryck
- Prop. 2003/04:1 *Budgetpropositionen, kapitel 9 Jämställdhetspolitik. Även bilaga 4: Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. Stockholm: Riksdagstryck
- Regeringens skrivelse Skr. 1999/2000:24 (2000) *Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet*. Stockholm: Riksdagstryck
- Regeringens skrivelse Skr. 2002/03:140 (2003) *Jämt och ständigt – regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden*. Stockholm: Riksdagstryck
- Regeringskansliet (2003) *Jämställdhetsplan för 2003–2004*. Stockholm: Regeringskansliet
- Region Skåne (2002) *Utveckling av kvinnliga entreprenörer längs livsmedelskedjan. Projektplan*. Region Malmö: Skåne
- Rieu, Annie och Cettolo, Hélène (1998) *Causes et mecanismes de l'exclusion sociale des femmes dans les micro-exploitations. Contrat SOE2-CT97-3044*. Frankrike
- Riksidrottsförbundets hemsida (2004) *Idrott, kön och genus*
- Riksidrottsförbundets hemsida (2004) *Skilda villkor för kvinnors och mäns idrottsutövande*
- Ringsell, Anders (2000) *Trivseln bland skogsvårdskonsulenter och produktionsledare – en jämförelse mellan kön och yrke. Studentuppsats nr 35. 2000. Skogsteknologi*. Umeå: Sveriges Lantbruksuniversitet

- Safilou-Rothschild, Costantina (2002) *Exclusion and Integration Dynamics in European Agriculture. Contract CT97-3044, DG XII*. Pireas: National Center for Social Research in Greece
- Scholten Christina (2003) *Kvinnors försörjningsrum – Hegemonins förvaltare och murbräckor*. Lund: Lunds Universitet
- SFS 1992:1434 *Högskolelag*
- Skogsstyrelsen (1996) Rapport 2:1996. *Skogens kvinnor – hur är läget?* Jönköping: Skogsstyrelsen
- Skogsstyrelsen (2004) *Jämställdhet för Skogsstyrelsen 2004/2005*. Jönköping: Skogsstyrelsen
- Skogsägarkvinnorna (2003) *Förstudierapport – nationell satsning ur ett lokalt perspektiv*
- Skr. 2002/03:140 (2003) *Jämt och ständigt – regeringens jämställdhet med handlingsplan för mandatperioden*. Stockholm: Riksdagstryck
- SOU 2000:109 *En svensk hästpolitik. Betänkande från hästpolitiska utredningen*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2002:75 *Fattiga kvinnors villkor och kamp mot fattigdom och hunger*. Stockholm: Fritzes
- SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2003:29 *Mot en ny landsbygdspolitik*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2004:43 *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes
- Spånberg, Agneta (1998) *Entreprenörskola – offentlig service på entreprenad*. Stockholm: NUTEK
- Statens Jordbruksverk (2002) *Att vara lantbrukare eller inte. Rapport 2002:10*. Jönköping: SJV
- Statens Jordbruksverk (2004) *Utvecklingen inom Miljö- och landsbygdsprogrammet år 2003*. Jönköping: SJV
- Statens Jordbruksverk (2004) *Plan för jämställdhet och etnisk mångfald år 2004*. Jönköping: SJV
- Statens veterinärmedicinska anstalt (2003) *Redovisning av SVA:s kompetensförsörjning*. Uppsala: SVA
- Statens veterinärmedicinska anstalt (2003) *Årsredovisning 2002*. Uppsala: SVA

- Statens veterinärmedicinska anstalt (2004) *Jämställdhetsplan 2004*. Uppsala: SVA
- Statistiska Centralbyrån och Statens Jordbruksverk (2003) *Jordbruksstatistik årsbok 2003*. Örebro: SCB
- Statistiska Centralbyrån (2003) *Jordbrukarhushållens inkomster 2000. JO 42 SM 0201*. Örebro: SCB
- Statistiska Centralbyrån (2003) *Jordbrukarhushållens inkomster 2001. JO 42 SM 0301*. Örebro: SCB
- Statistiska Centralbyrån och Statens Jordbruksverk (2003) *Jordbruksstatistik årsbok 2003*. Örebro: SCB
- Statistiska Centralbyrån (2003) *Jordbruksföretagens kombinationsverksamheter 2002*. Örebro: SCB
- Statistiska Centralbyrån (2003) *Jordbruksekonomiska undersökningen 2001. JO 40 SM 0301*. Örebro: SCB
- Svenska ESF-rådet (2004) *Equal – ett program inom Europeiska Socialfonden*. Stockholm: Svenska ESF-rådet
- Svenska ESF-rådet (2004) *Var finns nycklarna? Kvinnors villkor för företagande/försörjning på landsbygden. Projektbeskrivning/-Handlingsplan*. Stockholm: Svenska ESF-rådet
- Sveriges Lantbruksuniversitet (2000) *Jämställdhetsplan för 2001–2003*. Uppsala: SLU
- Sveriges Lantbruksuniversitet (2001) *Policy och riktlinjer för jämställdhetsarbetet*. Uppsala: SLU
- Sveriges Lantbruksuniversitet (2004) *Årsredovisning för 2003*. Uppsala: SLU
- Wikner, Göran (2003) *Fina flickor startar inte företag*. Stockholm: Svenskt Näringsliv

Hemsidor:

<http://www.djurskyddsmyndigheten.se/>
<http://www.konsumentverket.se/>
<http://www.sli.lu.se/>
<http://www.slv.se/>
<http://www.sjv.se/>
<http://www.glesbygdsverket.se>
[http://www.NUTEK.se/sb/d/233?query=Entrepren%F6rer+k
vinnor](http://www.NUTEK.se/sb/d/233?query=Entrepren%F6rer+k
vinnor)
<http://www.slu.se>
<http://www.atl.nu/>
<http://www.lantbruk.com/>
<http://www.kvinnorna.skogsagarna.se/>
<http://www.svo.se/>
<http://www.fsf.se/fem/>
<http://www.norden.org/gender/sk/index.asp>
[http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index
en.htmv](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index
en.htmv)
[http://www.h.scb.se/SCB/BOR/SCBBOJU/JAM_HTM/index.
asp](http://www.h.scb.se/SCB/BOR/SCBBOJU/JAM_HTM/index.
asp)
[http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statisti
cs_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statisti
cs_en.html)
<http://www.skogsagarna.se/>
<http://www.skogsindustrierna.org/>
<http://www.kvist.biz/fakta.htm>
<http://www.spillkrakan.se>
<http://www.trainnova.se/grenverket/>
<http://www.skogssverige.se/>
<http://www.storaenso.com>
<http://www.holmen.com>
<http://www.sca.com./>
<http://www.rottneros.se/>
<http://www.billerud.se/>
<http://www.nyforetagarcentrum.se/>
<http://www.NUTEK.se/kvinnft>

