

JÄMSTÄLLDHET GER BÄTTRE BESLUT

– EN FÖRSTUDIE OM ÄLGFÖRVALTNINGSGRUPPERNA

I

JÖNKÖPING, KRONOBERG OCH KALMAR LÄN



Denna förstudie har blivit möjlig genom medel från det nationella skogsprogrammet 2018 i samverkan med olika aktörer i Smålands Skogstrategi.

Jämställhetskonsult Malin Forsbrand har tillsammans med en referensgrupp tagit fram underlaget till denna förstudie. Respondenterna i förstudien har eller har innehaft uppdrag inom viltförvaltningen närmare bestämt älgförvaltningsgrupper. I referensgruppen har Länsstyrelsen Kronoberg, Skogsstyrelsen, Lantbrukarnas Riksförbund, Svenska Jägareförbundet och Södra Skogsägarna medverkat. Förstudien är framtagen under hösten 2018

Titel: Jämställdhet ger bättre beslut

Författare: Malin Forsbrand AB

Grunddata: webbenkät och djupintervjuer

Fotografier: LRFs bildbank

Omslagsfoto:

Kontaktperson: Helene Lantz

Telefon: 0470 70 36 55

E-post: helene.lantz@lrf.se

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning.....	4
Bakgrund	4
Syfte med förstudien.....	4
Så har studien gått till	5
Referensgrupp	5
Resultat av enkät till alla i ÄFG	6
Därför tackade de ja till uppdrag	8
Stor samstämmighet kvinnor och män om att ÄFG har en viktig funktion.....	9
Stor samstämmighet om vad som kan bli bättre	9
Skillnad i fråga om inflytande.....	10
Hög nöjdhet vid första anblick	10
Resultat av djupintervjuer.....	12
”Man måste ha skinn på näsan”	12
Tre problemområden utkristalliseras	12
“Gubbkultur” och dåligt samtalsklimat.....	12
Konflikten markägare/jägare.....	13
Länstyrelsens roll	14
Förslag till åtgärder.....	15

SAMMANFATTNING

Syftet med denna förstudie är att utifrån ledamöternas egna upplevelser undersöka hur jämställda älgförvaltningsgrupperna i Småland är samt föreslå åtgärder så att uppdragen är tillgängliga och attraktiva för såväl kvinnor som män. En totalundersökning har genomförts i form av en enkät, samt djupintervjuer med kvinnor i grupperna. Den genomförda enkäten till alla nuvarande och före detta ledamöter i älgförvaltningsgrupperna visar på stor samstämmighet mellan kvinnor och män. För att borra djupare i frågorna genomfördes därför djupintervjuer med enbart kvinnor. I dessa ges en delvis annan bild och tre problemområden i älgförvaltningsgrupperna träder fram: "gubbkultur" och dåligt samtalsklimat, konflikten mellan markägare och jägare samt länsstyrelsernas roll. Längst bak i studien ges förslag till åtgärder.

BAKGRUND

Skogen är viktig för Småland och är en del av lösningen på flera av dagens samhällsutmaningar. Sjuttio procent av regionens markyta täcks av skog, tillväxten är hög och det finns områden med helt unika naturmiljöer. Småland är Sveriges främsta skogsregion när det gäller omsättning, förädlingsvärde och sysselsättning. Förutom produktionsvärden, naturvärden, kulturmiljövärden och möjligheter till rekreation, har skogen också en viktig roll i omställningen till en biobaserad ekonomi och för att minska klimatpåverkan.¹

En skogsstrategi för Småland antogs i januari 2018. Strategins mål har koppling till Agenda 2030 och dess 17 globala mål för hållbar utveckling. Strategin ska bidra till en utveckling där företagande med koppling till skogens resurser stärks och där fler av skogens värden nyttjas på ett hållbart sätt. Den ska tydliggöra skogens roll för Smålands utveckling och synliggöra skogens värden idag och i framtiden. Den regionala skogsstrategin ska leda till förbättringar när det gäller ekonomi, sysselsättning, miljö och klimat, jämställdhet och integration. Diskussioner och analys av nuläge, potentialer, problem och behov har gett sex strategier som innebär de förändringar som främst behöver göras på regional nivå för att nå förbättringar inom de utpekade områdena.

Mål nummer sex handlar om att en balans mellan skog och vilt ska uppnås. Myndigheter, markägare och jägare ska gemensamt ta ansvar för att förstå och agera utifrån uppsatta mål. Beslut ska baseras på fakta och såväl kvinnor som män ska vara engagerade i viltförvaltningen. Om detta mål handlar denna förstudie.

SYFTE MED FÖRSTUDIEN

2012 infördes en ny älgförvaltning som innebar ett nytt arbetssätt. I Småland tillsattes 25 älgförvaltningsgrupper (ÄFG) med sex personer i varje grupp, tre

¹ Smålandsskogar får värden att växa. Regional skogsstrategi för Småland. 2018

markägare och tre jägare. Endast 12 av totalt 150 personer i dessa grupper är kvinnor, 138 är således män.

Syftet med förstudien är att utifrån nuläge och fakta föreslå åtgärder för att uppdragen i älgförvaltningsområdet ska vara attraktiva och tillgängliga för såväl kvinnor som män så att alla i lika stor utsträckning deltar i beslut inom älgförvaltningsgrupperna. Förstudien ska kartlägga, analysera och dra upp riktlinjer för ett fortsatt proaktivt jämställdhetsarbete i viltförvaltningen. Den ska ligga till grund för kommande beslut som rör den organisatoriska sammansättningen av ledamöter i älgförvaltningen.²

SÅ HAR STUDIEN GÅTT TILL

En totalundersökning har genomförts i form av en enkät som skickats till alla som sitter eller har suttit i älgförvaltningsgrupperna sedan starten 2012. Av totalt 190 möjliga har 143 personer svarat. Utifrån resultat i enkäten har fördjupande intervjuer genomförts med 14 kvinnor som ingår eller har ingått i en ÄFG. Intervjuerna har genomförts av Ingrid Whitelock.

REFERENSGRUPP

En referensgrupp har deltagit i arbetet bestående av Mats Blomberg, Södra, Jesper Einarsson, Svenska Jägareförbundet, Hasse Bengtsson, Skogsstyrelsen, från Länsstyrelsen Kronoberg Karin Hopstadius och Gunilla Claesson, från LRF Anna Werbitsch Arnell, Helene Lantz och Ulf Rosander projektledare Viltstammar i balans 2.0

² Ur ansökan till denna förstudie, ”Jämställdhet – för bättre beslut”

RESULTAT AV ENKÄT TILL ALLA I ÄFG

I Smålands 25 älgförvaltningsgrupper (inkluderar såväl Jönköping, Kronoberg som Kalmar län) sitter idag 150 personer, varav 138 män och 12 kvinnor. Varje ÄFG ska bestå av tre representanter för markägare (innehar också ordförandeskapet) och tre representanter för jägarna. Fördelningen ser ut som följer.³

Jägarintresset

	Antal ÄFG	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Kronoberg	7	1	19	5
Jönköping	8	1	23	4
Kalmar	10	0	30	0

Markägarintresset

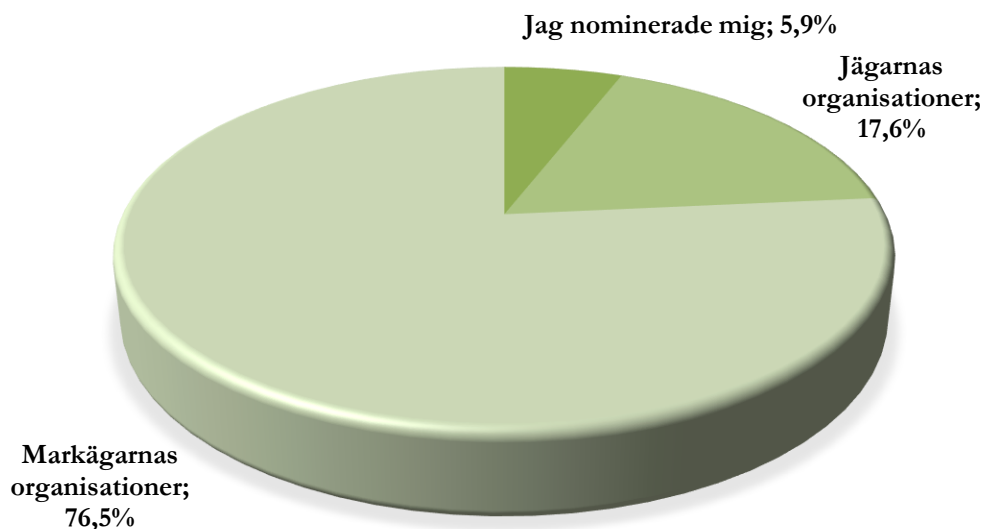
	Antal ÄFG	Kvinnor	Män	Andel kvinnor i %
Kronoberg	7	6	15	29
Jönköping	8	1	23	4
Kalmar	10	3	27	10

Om vi ser till vilka som nominerat kvinnor respektive män så är det tydligt att organisationer som representerar markägare har nominerat kvinnor i betydligt högre grad än vad jägarorganisationerna har. I enkäten uppger tre av fyra kvinnor att de är nominerade av markägarnas organisationer, en uppger att hon har nominerat sig själv. Bland männen har hälften blivit nominerade av markägarnas organisationer och hälften av jägarnas organisationer. En slutsats kan således vara att markägarna lyckats nominera och motivera kvinnor att ta dessa uppdrag i större utsträckning än jägarorganisationerna. En annan slutsats kan vara att båda brister i lika hög grad när det gäller att rekrytera kvinnor, eftersom andelen kvinnor inom skogsnäringen är så många fler än andelen kvinnor som jagar. Av Sveriges 330.000 privata markägare är 38 procent kvinnor. Det innebär 125.000 kvinnor som är privata skogsägare. På jägarsidan är sex procent av alla 300.000 jägare kvinnor. Vilket innebär 18.000 kvinnor som är jägare.⁴ Alla behöver göra betydligt mer för att skapa en jämställd viltförvaltning.

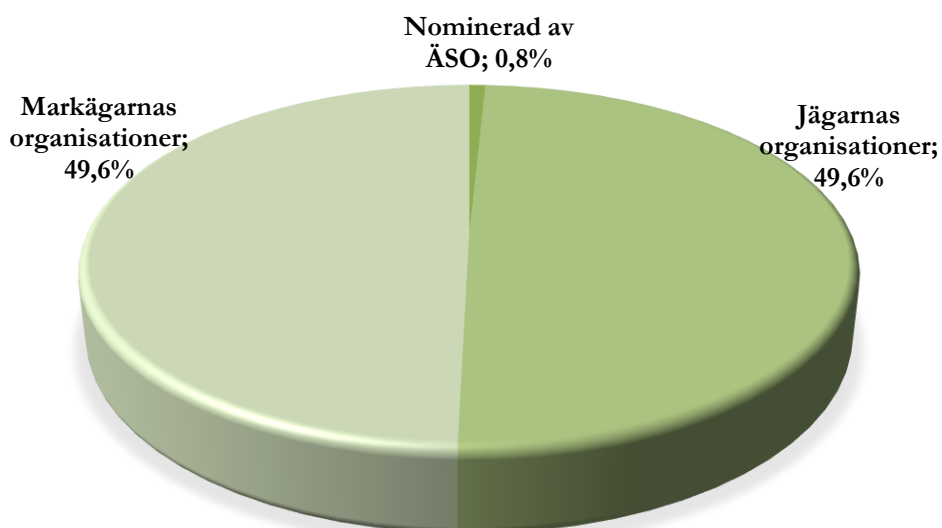
³ Rapport 2018:22 Statistik över män och kvinnor i landets älgförvaltningsgrupper 2018. Länsstyrelsen i Jönköpings län.

⁴ Rapport 2018:22 Statistik över män och kvinnor i landets älgförvaltningsgrupper 2018. Länsstyrelsen i Jönköpings län.

VEM NOMINERADE DIG? (KVINNOR)



VEM NOMINERADE DIG? (MÄN)



(ÄSO = älgskötselområde)

Samtidigt är många ledamöter i ÄFG, framförallt män men också varannan kvinna, både jägare och markägare. Detta oavsett vem som har nominerat dem. Bland ledamöter som är män är 84 procent markägare och nio av tio jägare. Bland kvinnor som är ledamöter är 88 procent markägare och 47 procent jägare.

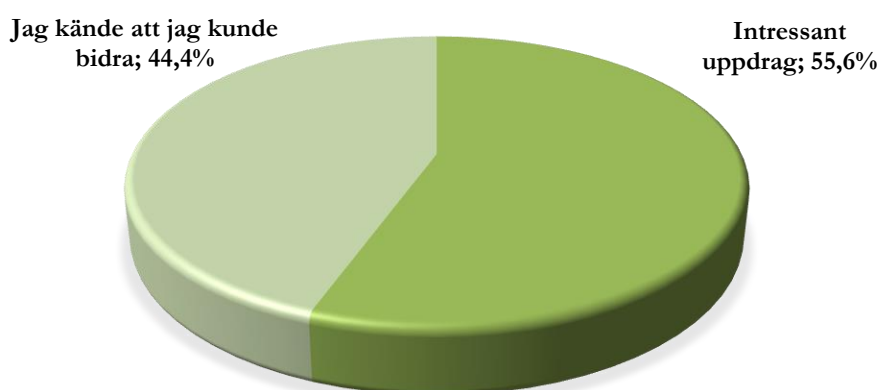
Kronoberg sticker ut, här är 29 procent av alla ledamöter som representerar markintresset kvinnor. En förklaring som ges av referensgruppen är att det är mycket lättare att rekrytera den andra kvinnan till gruppen, att vara ensam kvinna kan upplevas svårt. En kvinna som ordförande underlättar också.

DÄRFÖR TACKADE DE JA TILL UPPDRAG

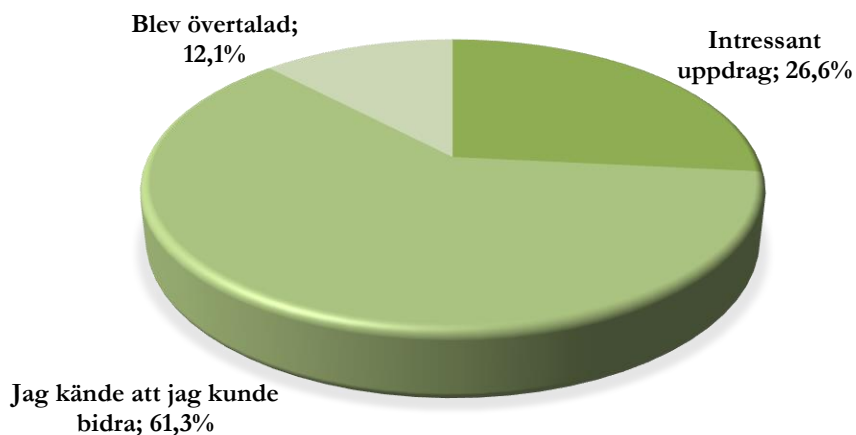
Kvinnor och män som deltog i enkäten tackade ja till uppdraget i ÄFG av delvis olika anledningar. Kvinnor tackade till största delen ja därför att de tyckte att uppdraget verkade intressant (10 av 18 personer). Män tackade till största delen ja därför att de upplevde att de kunde bidra. Männen tror således mer om sig själva, kvinnorna är mer ödmjuka.

12 procent av männen (15 personer) uppger att de blev övertalade att ta uppdragen. Ingen kvinna uppger att de blev övertalade. Vad detta beror på går enbart att spekulera i. Kanske är det en skyddsmekanism från män att skylla på att en blev övertalad om något går fel? Eller behövdes ingen övertalan av kvinnor, därför att de svarade ja? Att flera män upplever sig ha blivit övertalade till uppdraget kan hänga samman med att en kontinuitet i arbetet har önskats och att en del befintliga ledamöter övertalades att stanna kvar när en ny mandatperiod tog vid.

DÄRFÖR TACKADE JAG JA (KVINNOR)



DÄRFÖR TACKADE JAG JA (MÄN)



STOR SAMSTÄMMIGHET HOS KVINNOR OCH MÄN OM ATT ÄFG HAR EN VIKTIG FUNKTION

Både kvinnor och män tycker att älgförvaltningsgrupperna har en relativt viktig funktion, kvinnor är något mer positiva än män.⁵ I övrigt råder en stor samstämmighet om flera saker. Såväl kvinnor som män tycker att uppdraget är meningsfullt, även om de precis viktat över till att tycka så. På en skala ett till sex, där ett är inte meningsfullt och sex är helt meningsfullt så svarar såväl kvinnor som män strax över fyra. Kvinnor och män upplever att de påverkar älgförvaltningen inom deras område i lika hög grad⁶ och att de blir lyssnade till i relativt hög utsträckning.

På frågan om gruppen arbetar som ett team så är såväl kvinnor som män positiva, kvinnor något mer än män.⁷ Båda könen anser att besluten som fattas är faktabaserade i relativt hög grad.⁸ Kvinnor och män känner sig lika hemma i gruppen⁹ och på frågan om de kan rekommendera uppdraget till någon annan så svarar 88 procent av kvinnorna ja och 87 procent av männen ja. Inga stora skillnader i kvinnors och mäns svar alltså. Arbetet inom ÄFG verkar fungera bra enligt flera perspektiv i den inledande enkäten, till alla nuvarande och tidigare ledamöter i ÄFG. Det verkar föras bra diskussioner, finnas en respekt för varandra, samarbetet och samsynen uppges vara bra.

STOR SAMSTÄMMIGHET OM VAD SOM KAN BLI BÄTTRE

I de öppnare frågorna där respondenten får skriva fritt så svarar kvinnorna på frågan om vad som kan göras bättre; att gruppens operativa förmåga behöver stärkas, en bättre framförhållning från länsstyrelserna, jämnare arbetsbelastning, mer struktur, bättre ersättning samt uppföljning av beslut. De lyfter också att det är ett stort fokus på vilt och mindre på skogsskador. Det finns en förväntan i gruppen om att du ska kunna jakt, annars blir du förlöjligad.

Männen svarar att det behövs mer utbildning för gruppen, det är mer fokus på älgstam och mindre på skogsskador, det finns behov av att se över befogenheter, ges bättre påtryckningssanktioner, ett breddat uppdrag som inkluderar allt klövvilt, tydligare riktlinjer från länsstyrelserna mindre påverkan från Södra skog som agerar som en myndighet, bättre datakunskaper, fler yngre, större förståelse för de skogliga frågorna och större påverkan på älgskötselområdena bland annat.

⁵ På en skala mellan 1 till 6 (där 1 motsvarar oviktig och 6 mycket viktig) var kvinnors medelvärde fem och mäns 4.3.

⁶ På en skala 1-6 (där 1 är ingen påverkan och 6 är stor påverkan) svarar kvinnor 4.2 och män 4.4.

⁷ På en skala 1-6 (där 1 är att vi har enskilda åsikter och strider för vår sak och 6 är att vi är en enad grupp som står bakom våra beslut) svarar kvinnor 5,3, män 4,6.

⁸ På en skala 1-6 (där 1 betyder att beslut utgår från arv, tradition, normer och där 6 betyder att beslut helt utgår från fakta) svarar kvinnor 4.4 och män 4.6.

⁹ På en skala 1-6 (där 1 står för att jag inte alls känner mig hemma i gruppen och 6 står för att jag känner mig hemma helt och fullt) svarar både kvinnor och män 5.1.

När kvinnor får skriva övriga kommentarer om arbetet i ÄFG uttrycker de framförallt att jaktperspektivet väger tyngre och beaktas i högre grad än det skogliga, arvudet behöver ökas och länsstyrelserna behöver höja sin kompetens på området. När männen skriver övriga kommentarer säger de bland annat att ÄFG behöver utökade samt tydligare befogenheter, högre ersättning, mer skoglig kompetens, en tydlighet kring vem som bestämmer, ÄFG behöver breddas till en viltförvaltningsgrupp, att det är för få som bara har markägarperspektivet och att det behövs bättre faktaunderlag, bland annat ÄBIN (älgbetesinventering).

SKILLNAD I FRÅGA OM INFLYTANDE

Det är inga stora skillnader mellan kvinnor och män mer än i en fråga där olika nyanser kan anas. 100 procent av kvinnorna instämmer i att både kvinnor och män behöver vara engagerade i viltförvaltningen för att uppnå balans mellan skog och vilt. 87 procent av männen instämmer, 13 procent svarar nej.

Kvinnor motiverar att det är så självklart att det inte behöver sägas att såväl kvinnor som män behövs i beslut, kvinnor och män är såväl jägare som markägare, det är alltid bra med en blandning och vi är bäst ihop. Några säger att det är viktigt att få in kvinnor för att de bidrar med något ytterligare, nya perspektiv och luckrar upp det traditionella tänket. Några säger att det samtidigt är viktigt att kön inte går före kompetens. Men för kvinnorna verkar det självklart att kompetensen finns eftersom alla håller med om att såväl kvinnor som män behöver vara engagerade i viltförvaltningen.

Också män motiverar att såväl kvinnor som män är markägare och jägare och därför ska finnas med och representera, kvinnor tillför också nya perspektiv och andra värderingar samt bidrar till ett bra samtalsklimat. En man tycker att kvinnor ska kvoterar in i ÄFG. Fler kvinnor i grupperna kommer också att öka legitimiteten och förståelsen för jakt.

Av de som svarat nej på frågan så är motiven bland annat att målet om en balans i viltförvaltningen är könsneutralt, att det viktiga är vilken kompetens och kunskap som en person besitter och inte vilket kön personen har. Några män uppger att det är svårt att hitta kvinnor som har både kunskap och intresse av dessa frågor.

På frågan om vilka kunskaper och kompetenser som saknas i den egna älgförvaltningsgruppen så svarar flera kvinnor engagemang, kunskap om hur viltstammar påverkar skogsbruk, hur man gör planer och tolkar statistik. Männen svarar att det behövs både skogs- och viltförvaltningskompetens, kunna tolka statistik, förmåga att se bortom konflikter, lokalkännedom, engagemang.

HÖG NÖJDHET VID FÖRSTA ANBLICK

Av enkäten att döma verkar det finnas en ganska stor nöjdhet i älgförvaltningsgrupperna bland såväl kvinnor som män. Så varför är det så få kvinnor? Ligger problemet utanför grupperna - att kvinnorna helt enkelt inte

uppmuntras, nomineras eller ibland övertalas såsom flera män uttryckt har skett när de tackade ja? Eller finns det en kultur, normer, jargonger som inte kommer fram i enkäten men som gör att kvinnor inte tycker att uppdragen är tillräckligt attraktiva?

För att få fler kvinnor att vilja ta dessa uppdrag krävs att vi vet att de som sitter där tycker att det är positivt och kan rekommendera uppdraget till andra kvinnor.





RESULTAT AV DJUPINTERVJUER

"MAN MÅSTE HA SKINN PÅ NÄSAN"

För att borra djupare i hur kvinnor upplever arbetet i ÄFG genomfördes djupintervjuer med 14 kvinnor som deltagit i enkäten. Då växer en annan bild fram över arbetet. En fundering är varför den skiljer sig så från totalenkäten. Det kan vara så att en djupintervju bättre speglar den personliga upplevelsen medan en enkät som du fyller i själv blir mer aggregerad. Kanske krävs också fördjupande frågor för att se de underliggande normer som så lätt kan bli en vana.

TRE PROBLEMMOMRÅDEN UTKRISTALLISERAS

"GUBBKULTUR" OCH DÅLIGT SAMTALSKLIMAT

I djupintervjuerna där frågor om arbetsklimat, påverkan och trivsel i gruppen ställs blir svaren helt annorlunda. En del talar om strukturer som känns som att resa 30 år tillbaka i tiden, att de som sitter med är gamla, mossiga och jägaraktiga. Någon säger att jägarjargongen knäcker en, att hon inte vill rekommendera någon ny kvinna till gruppen eftersom hon efter två månader kommer att vara knäckt, en tredje att hon inte förstår hur kvinnor ska orka vara med. En annan kvinna säger att maktspråket ibland driver henne till vansinne. Det uttrycks att män i gruppen saknar insiktsfullhet. Någon beskriver att det är mycket "lilla vän-stilen", en annan hur hennes förslag skojas bort eller bortförklaras. "Man måste ha skinn på näsan", säger någon.

Flera beskriver ett antal olika strategier för att hantera strukturer och jargonger. En del blir tysta och väljer bort vissa krig. En del beskriver hur de anpassar sig,

flera säger att de helt enkelt är vana att jobba med män. "Jag jobbar med män för jämnan, annars hade det varit jobbigt". Och så finns det de som säger emot, som inte "tar någon skit", eller som "man inte sätter sig på". Kvinnor kan använda sig av olika strategier vid olika tillfällen.

Det finns också särskilda förväntningar på kvinnor. En del upplever att de alltid får sekreterarrollen eller koka kaffe.

Någon menar att det finns en förväntan hos många att männen pratar först. Någon kvinna uttrycker att det är "helt galet att man ska behöva ha en sådan här diskussion 2018, men i de här sammanhangen behövs det verkligen".

Några uttrycker det motsatta, att det fungerar bra i deras grupp och att det inte är något fel på klimatet. Någon säger att "en del av männen blir lika tysta som jag". Nästan alla kvinnor som intervjuats menar att det blir bättre eller att det möjligen skulle bli bättre av en blandning av kvinnor och män. De uttrycker att ingen ska behöva vara ensam kvinna i en sådan här grupp, flera uttrycker att det vore bra med en kvinna till i gruppen och även yngre män. Ett nätverk för kvinnor som engagerar sig i dessa grupper efterfrågas. Viktigt är att en sådan inte förväntas lösa problemet, det är inte kvinnorna som ska stå för lösningen. En bra ordförande i gruppen ses också som viktigt för att få till en förändring.

KONFLIKTEN MARKÄGARE/JÄGARE

Det råder en bred samstämmighet om att ÄFG är mer präglad av jakt- än skogsaspekter. Det är en stor skillnad mellan jägare och markägare och "jaktnördarna har alltid ett visst övertag". Jägarna är väldigt påstridiga och jakten upplevs värderas högre samt vara mer känslomässig. "Jägarsnacket" är väldigt speciellt.

Flera beskriver att det finns en norm att en som markägare också ska vara jägare. "Om jag inte haft kunskap om jakt hade det varit svårt att sitta med som markägare". "Som markägare, kvinna och icke jägare förminskas man", uttrycker någon. En annan säger att som markägare är du i underläge, som markägare och kvinna dubbelt upp.

En motstrategi från kvinnor är att vara pålästa, "det kommer fniss om man inte vet vissa saker", "de skrattade åt mig när jag ställde en fråga om brunst". Någon säger att hon låtsas att hon vet saker ibland.

Flera uttrycker också att jägarsidan håller ihop, att det är som att de har snackat ihop sig före, och att det är något som markägare också borde göra. Bland män i ÄFG är de flesta markägare dock också jägare, så kanske är detta behov störst bland kvinnor. Men någon kvinna uttrycker att "rena markägare kommer inte på våra möten, de vågar inte. Särskilt inte i skötselområdena".

Flera menar att mötena fokuserar på jakt. Information och statistik handlar om djur och jakt, inte om markägarfrågor. Skogsskador får en räkna med, det ska

finnas gott om djur så att det är roligt att jaga för annars så slutar jägarna. Markfrågorna tas bara upp om ordföranden gör det. Här önskas tydligare direktiv från länsstyrelsen. Någon menar att det är mentalt svårt att hålla på sin rätt som markägare.

Normen är att jakt är en manssyssla och att det är svårt att få fram markperspektivet i ÄFG. Flera talar också om konflikter mellan jägare och markägare och att detta kommer att göra att kvinnorna drar sig ur. Det efterfrågas mer samsyn mellan jägare och markägare. Någon går så långt att hon pratar om hot och rädsla, att hon är rädd för att någon ska ha bränt ner hennes hus när hon kommer hem.

LÄNSSTYRELSESNAS ROLL

Respondenterna har svarat om den länsstyrelse som de tillhör Jönköping, Kronoberg eller Kalmar län. Respondenterna tillhör älgförvaltningsgrupper i samtliga tre län och citat avser den länsstyrelse som respondenten tillhör.

Några respondenter menar att ingen tid har lagts på jämställdhet. En annan säger att när länsstyrelsen kallade till möte så pratade de bara med dem som varit med länge. Någon uttrycker att hon vill ha stöd från länsstyrelsen. "Varför får vi ingen hjälp av länsstyrelsen? De borde ju vara intresserade av jämställdhet".

Det har kommit fram många åsikter kring länsstyrelserna i djupintervjuerna. Många röster är kritiska. Dels utifrån att de uppfattar att länsstyrelserna tar ställning för jägarsidan, vilket gör arbetet utifrån markägarperspektiv tyngre. "All information vi får, all utbildning vi får är riktade till jägarsidan och deras intressen. Det nämns inte ens att älgstammen behöver skjutas ner. Allt jägarna gör är bra. Det ligger något ängsligt över det." En annan berättar följande: "när de skickade ut filmer för oss att titta på så handlade allt om hur vi markägare skulle t ex blanda växtligheten i skogen så att älgarna skulle få foder. De hade också en kurs för oss där folk från jägarsidan talade om hur vi markägare ska sköta markerna. Ingen nyanserad bild." Länsstyrelserna behöver också bli tydligare i att följa upp målen och ställa krav utifrån dem. Och inte underminera gruppen. "När vi inte godkände en plan så godkände länsstyrelsen den ändå. Utan att ge respons till oss. Varför finns vi då? Hela gruppen känner att vi bara är länsstyrelsens, förlängda arm så de slipper göra jobbet." Någon efterfrågar sanktioner från länsstyrelsen, om inte det som gruppen bestämt efterföljs. "Regler finns bara på pappret". "De gör ändå som de vill när de kommer hem". Det här är uttryck för en ordning som inte fungerar och som beslutats av såväl regering som riksdag.

Flera menar att det saknas kunskap på länsstyrelserna vilket skapar frustration. Det är ett utsatt arbete att vara handläggare i dessa frågor, och det finns en omsättning på personal. ÄFG fungerar också olika i olika län, mycket hänger ihop med hur respektive landshövding sätter agendan och vilka krav som ställs.

FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

Utan inbördes rangordning föreslås följande åtgärder.

- **Avsiktsförklaring om ett gemensamt förhållningssätt. Handslaget mellan Jägareförbundet/Markägarna.** Detta finns på nationell nivå, se till att det verkar ner i ÄFG genom att lyfta fram det positiva med att äga och bruka skogsmark men också jaga på den. Visa att markägare och jägare brinner för samma saker för att överbrygga gamla klyftor som gör ÄFG oattraktiva.
- **Ta fram en värdegrund samt uppförandekod för arbetet i ÄFG.** Det är inte kvinnornas ansvar att förändra eller hantera machokulturer och kränkande jargonger i ÄFG. Länsstyrelserna bör ansvara för uppdraget att initiera och hålla ihop arbetet med framtagande av värdegrund och uppförandekod, men i nära samspel med representanter för markägar- och jägarorganisationerna. För att visa att det är prioriterat bör ersättning utgå för arbetet som bör ta avstamp i det som framgår i denna rapport. Jämställdhet kommer göra att arbetet fungerar bättre och kan öka attraktiviteten hos såväl kvinnor som yngre män.
- **Ta reda på mer.** Gör liknande djupintervjuer, som med kvinnorna i denna förstudie, där män tillfrågas om kultur, jargong etc. Är de medvetna om den jargong som kvinnor upplever? Eller är de omedvetna? Upplever också männen att kultur och jargong är ett problem? Detta är viktigt att kartlägga för om en inte är medveten om vad en gör eller vad andra gör så är det svårt att bidra till förändring. En del ledamöter kan behöva kliva åt sidan.
- **Jämställdhetsutbildning.** Öka kunskapen om jämställdhet för alla som sitter i ÄFG. Detta för att bryta de normer och jargonger som finns, skapa jämställda möten och öka attraktiviteten för uppdragen. Arvode bör ges för denna och andra utbildningar, för att visa att de är viktiga.
- **Andra utbildningar.** För att stärka den samlade kompetensen bör fler gemensamma utbildningar hållas. Till exempel när det gäller mötesformalia, att tolka och förstå underlagsmaterial med mera. Det saknas en regelrätt manual för uppdragen idag, en sådan bör inkluderas.
- **Nätverk mellan kvinnor som sitter i andra ÄFG.** Ett sådant nätverk efterfrågas av kvinnor och bör initieras för utbyte av erfarenheter med mera.
- **De som tillfrågar personer om uppdrag i ÄFG ska vara såväl kvinnor som män.** Män hittar män och kvinnor hittar kvinnor. Söka potentiella nya ledamöter i befintliga nätverk för kvinnor. Till exempel Spillkråkan och JAQT. Här har kvinnor redan valt att engagera sig, vilket tyder på ett intresse för frågorna.
- **Ordförandebildning.** Ordföranden har en viktig roll och bör få särskild utbildning i mötesteknik, mötesformalia, vad härskartekniker är och att leda möten jämställt.

- **Höj statusen.** Ge bättre betalt för uppdragen och ge ersättning för kunskapshöjande utbildningar som kommer att bidra till en högre kvalitet på arbetet i ÄFG och göra uppdragen attraktivare för fler. Var försiktig med att lägga på nya arbetsuppgifter, arbetet är ett fritidsuppdrag.
- **Lyft fram goda exempel** där arbetet har fungerat bra.
- **Tydligare rollbeskrivning, målinriktning och mandat** från länsstyrelserna där såväl jakt- som markägarintresset finns med. Bör uppdraget breddas från älgförvaltning till viltförvaltning? Tydligare struktur och rutiner behövs också för arbetet i ÄFG. Gärna en manual för vad uppdragen innebär så att det blir likvärdigt överallt i landet. Idag tolkas uppdraget olika. Länsstyrelserna behöver ta en aktiv roll där inte arbetet fungerar.
- **Klargöra vem som har arbetsmiljöansvaret.** Det behöver tydliggöras vem som generellt har ansvar och arbetsmiljöansvar för ÄFG. Är det länsstyrelserna, nominerande organisationer, ett personligt ansvar, Naturvårdsverket? Behöver utrönas.
- **Jobba med helheten.** Det räcker inte att titta på andelen kvinnor i ÄFG. Arbetet med att öka andelen kvinnor som förtroendevalda inom skogsnäring och jägarorganisationer behöver fortgå. Med fler förtroendevalda kvinnor finns också fler att rekrytera till ÄFG.
- **Undersöka möjligheten om ett nytt nomineringsförfarande.** Istället för att markägarna och jägarna sitter på varsitt håll och nominerar så bör en gemensam nomineringsprocess införas. Detta för att säkerställa att gruppen har personer med olika kompetenser och kan fungera tillsammans. Idag finns en norm om att alla ledamöter ska ha jaktkompetens vilket försvårar för kvinnor eftersom det är betydligt färre kvinnor än män som jagar. Jaktkunskap finns dessutom gott om i grupperna. Snarare kan datavana, kunskap om att läsa statistik, vara matematisk och ha förmågan att tolka underlagsmaterial vara viktigare perspektiv att få in mer. Ett nytt nomineringsförfarande bör marknadsföras till medlemmar och andra via media med flera kanaler.

