

Genus och jämsställldhet i viltförvaltning

Öppningar och utmaningar för
förändring

Maria Johansson, Elias Andersson,
Kristina Johansson

FORSKNINGSRAPPORT

RAPPORT 7192 | JUNI 2026



Genus och jämställdhet i viltförvaltning

Öppningar och utmaningar för förändring

Författare: Maria Johansson,
Elias Andersson & Kristina Johansson

NATURVÅRDSVERKET

Naturvårdsverket
Tel: 010-698 10 00
E-post: registrator@naturvardsverket.se
Postadress: Naturvårdsverket, SE-106 48 Stockholm
Internet: www.naturvardsverket.se

ISBN 978-91-620-7192-9
ISSN 0282-7298

© Naturvårdsverket 2026

Grafisk produktion: Arkitektkopia AB, Bromma 2026
Omslag: Illustration av Maria Johansson

Förord

Rapporten har finansierats med forskningsmedel ur Viltvårdsfonden.

De slutsatser och synpunkter som presenteras i rapporten är författarnas.

Rapporten har skrivits av Maria Johansson, Umeå universitet, Elias Andersson, Sveriges lantbruksuniversitet, och Kristina Johansson, Luleå tekniska universitet.

I rapporten presenteras resultat från forskningsprojektet *Mot en jämställd och hållbar viltförvaltning*.

Rapporten har granskats för vetenskaplig kvalitet av Therese Bjärstig, Umeå universitet, och för praktisk relevans av Christine Aminoff, Naturvårdsverket, och Emma Fryksmark, Naturvårdsverket.

Information om forskningsprojektet:

Projektledare: Maria Johansson

Projekt-ID: 2020-00115_NV

Mer information om projektet i projektdatabasen Swecris, länk:

https://www.vr.se/swecris.html#/project/2020-00115_NV

Kontaktperson på Naturvårdsverket: Anders Lundvall

Författarnas förord

I Naturvårdsverkets strategi för svensk viltförvaltning konstateras att ”En viltförvaltning i balans gör att alla kan uppleva viltets värden och viltförvaltningen bedrivs inte isolerat från andra företeelser i samhället” (Naturvårdsverket, 2022). Det konstateras också att olika aktörer inom olika delar av viltförvaltningen därför på ett konkret plan behöver förhålla sig till andra samhällsmål. Ett sådant samhällsmål är det jämställdhetspolitiska målet som beskriver att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv (Skr., 2016/17:10).

Denna rapport undersöker genusaspekter och villkor för jämställdhet i svensk viltförvaltning, med ett särskilt fokus på dels yrkesverksamma vilthandläggares arbete och arbetsvillkor, dels centrala aktörers syn på jämställdhet och relaterade problem- och lösningsformuleringar. Rapporten sammanfattar flera studier som har genomförts av genus- och arbetslivsforskare från Umeå universitet, Sveriges Lantbruksuniversitet och Luleå tekniska universitet, inom ramen för projektet *Mot en jämställd och hållbar viltförvaltning* (dnr 2020–00115).

Studien bygger på en kvalitativ och tolkande metod och utgår ifrån ett problematiserande perspektiv på såväl genus och jämställdhet som viltförvaltning. Därigenom har vi kunnat ta första steg mot att nyansera och fördjupa förståelsen av vilka begränsningar och förändringspotentialer som finns med avseende på en hållbar och demokratisk viltförvaltning. Givet studiens fokus och urval framgår det att det finns ytterligare behov av att fördjupa förståelsen för betydelsen av genus och jämställdhet för viltförvaltning, i sin bredaste bemärkelse, vilket understryker vikten av både fortsatt genusforskning och ett praktiskt inriktat strategiskt jämställdhetsarbete som på bred front samlar viltförvaltningens aktörer.

Vi vill särskilt tacka de intervjupersoner som generöst delade med sig av sin tid, sitt engagemang, sina erfarenheter och sina upplevelser.

Umeå, juni 2026

Innehåll

Förord	3
Författarnas förord	4
Sammanfattning	7
Summary	9
1. Introduktion	11
1.1 Bakgrund och syfte	11
1.1.1 Avgränsningar och disposition	12
1.1.2 Teoretiska perspektiv och utgångspunkter	13
2. Viltförvaltningen i siffror	16
2.1 Jägarkåren	16
2.2 Utbildning	18
2.3 Viltförvaltningsdelegationerna	20
2.4 Älgförvaltningsgrupper	22
3. Metod	24
3.1 Studie 1. Forskningsöversikt om genus och viltförvaltning	24
3.2 Studie 2. Intervjuer med vilthandläggare	25
3.3 Studie 3. Fokusgruppsintervjuer med centrala aktörer	25
3.4 Angreppssätt för analys av kvalitativa data	27
4. Resultat	29
4.1 Frågeställning 1. Forskningsläget genus och viltförvaltning	29
4.1.1 Forskningens hemvist, metoder och angreppssätt	29
4.1.2 Aktörer och perspektiv i fokus	30
4.1.3 Kunskapsluckor och fortsatta forskningsbehov	31
4.2 Frågeställning 2. Betydelser av genus	32
4.2.1 Synen på kompetens och skillnader i bemötande och legitimitet	32
4.2.2 En kultur och ett samtalsklimat karakteriserad av konflikt	34
4.3 Frågeställning 3. Förståelse av jämställdhet	36
4.3.1 Representation och kultur	36
4.3.2 Var placeras problemet?	37
4.3.3 Viltförvaltningens organisering	39
4.3.4 Bristande stöd och styrning	41
5. Sammanfattande diskussion	43
5.1 Viltförvaltning utifrån ett genusperspektiv	43
5.2 Vägar mot jämställdhet	45
5.3 Öppningar och utmaningar för förändring	47
6. Rekommendationer och praktisk relevans	50
7. Källhänvisning	53

Bilaga 1. Centrala begrepp	60
Bilaga 2. Förteckning över inkluderade artiklar i delstudie 1	62
Bilaga 3. Information till deltagare – studie 2	66
Bilaga 4. Intervjuguide – studie 2	68
Bilaga 5. Information till deltagare – studie 3	70
Bilaga 6. Intervjuguide – studie 3	72
Tabellbilaga	74

Sammanfattning

Genom tre kvalitativa delstudier och tillhörande frågeställningar undersöker projektet *Mot en jämställd och hållbar viltförvaltning* betydelsen av kön/genus och jämställdhet för svensk viltförvaltning. Delstudierna omfattar både litteraturstudier av det aktuella vetenskapliga kunskapsläget och empiriska studier av hur genus och jämställdhet förstås och erfars av yrkesverksamma vilthandläggare och förtroendevalda bland centrala aktörer. Syftet är att fördjupa förståelsen av hur dessa aspekter formar viltförvaltningen och hur viltförvaltningens organisation, praktiker och normer i sin tur formar förutsättningarna för genus och jämställdhet. Utgångspunkten för genusanalysen är representationen av kvinnor och män i viltförvaltningens olika delar, som en grund för att öka kunskapen om förvaltningens villkor, processer och effekter. Utifrån detta utforskar och diskuterar rapporten även förutsättningarna för viltförvaltningen, i bred bemärkelse, att förändras i en mer jämställd riktning.

Viltförvaltningen är, och har historiskt varit, dominerad av män. Detta präglar både synen på förvaltningen och de sammanhang där den bedrivs, och skapar olika villkor för kvinnors och mäns delaktighet. Resultaten visar samtidigt att könsfördelningen varierar mellan olika delar av viltförvaltningen. Älgförvaltningsgrupperna är exempelvis starkt mansdominerade, medan yrkesverksamma vilthandläggare vid länsstyrelserna och vissa utbildningssammanhang har en jämnare könsfördelning. Det finns också skillnader mellan arbetsområden, arbetsgivare och geografiska platser. Kvinnor och män representerar dessutom olika intressen i olika omfattning. Den höga representationen av män i sammanhang som rör jakt förstärker bilden av viltförvaltningen som ett område som främst berör män och jakt. Det bidrar också till att erfarenheter, kunskaper och färdigheter som kopplas till jakt får större erkännande och oftare ses som centrala. Även andra mansdominerade sektorer, såsom polisen och skogsnäringen, bidrar till denna bild genom sin närvaro i viltförvaltningen. På så sätt formas könsmönster, uppfattningar och förväntningar i specifika delar av förvaltningen.

Skillnader i kvinnors och mäns deltagande skapar också skillnader i inflytande och påverkar hur beslut och beslutsfattande formas. Detta blir särskilt synligt i vem som deltar och vem som inte deltar, samt i vem som upplever sig inkluderad eller exkluderad. Exkludering kan ske direkt, genom ifrågasättande och utsatthet för kränkningar, men också indirekt genom samtalsklimat, kulturer och normer som präglar olika sammanhang. Delaktigheten blir därmed villkorad. Det drabbar främst kvinnor, men påverkar också vilka män och maskuliniteter som ges utrymme i viltförvaltningen.

Sammantaget understryker resultaten behovet av att förstå jämställdhet som mer än en fråga om representation. För att förstå och förändra viltförvaltningens utmaningar behöver även normer, villkor, maktrelationer och praktiker uppmärksammas. Ett alltför starkt och ensidigt fokus på (under)representation riskerar att göra underrepresenterade grupper till avvikare. Det kan också leda till att personer som tillhör minoriteten förväntas representera hela gruppen snarare än sig själva. En sådan position påverkar hur personer i minoritet betraktas, vilka förväntningar som riktas mot dem och hur deras prestationer bedöms. De kan också behöva för-

hålla sig till och anpassa sig efter majoritetens normer. Förväntningar och bedömningar av exempelvis arbetsinsatser riskerar därför att bli stereotypa och bygga på föreställningar om minoritetsgruppen, ofta i relation till bilden av majoritetsgruppen. Detta kommer bland annat till uttryck i att kvinnor upplever att de i högre grad behöver bevisa sin kompetens i olika sammanhang. Det syns också i föreställningar om vad kvinnor antas bidra med i konfliktfyllda miljöer. Sammantaget bidrar detta till att kvinnor och män har olika förutsättningar och strategier för att skapa legitimitet i viltförvaltningens olika delar.

Medvetenheten om jämställdhetens värde och behovet av förändring är generellt god bland viltförvaltningens aktörer. Samtidigt varierar synen på vad jämställdhet innebär, vad rådande ojämställdhet beror på och hur förändring bör genomföras. Mycket fokus riktas mot frånvaron av kvinnor, vilket gör att själva verksamheten, dess kulturer och normer hamnar i bakgrunden. Det bidrar till att kvinnor, snarare än organisatoriska villkor, görs till både problem och lösning. I viltförvaltningen riktas därför stort fokus mot jägarkåren, inte minst från markägare som främst ser ojämställdhet som ett hinder för att rekrytera fler jägare. Även det sociala klimatet i viltförvaltningens olika sammanhang, exempelvis älgförvaltningsgrupperna, beskrivs som exkluderande, framför allt för kvinnor. Här framträder hur genus- och jämställdhetsaspekter kan förstärkas negativt av viltförvaltningens organisering och av obalanser i förvaltningsmodellen. Samtidigt upplever många aktörer att jämställdhetsfrågor har liten synlighet i, och begränsad påverkan på, det dagliga arbetet och beslutsprocesserna.

Inom viltförvaltningen lyfts jämställdhetsperspektivet främst i samband med nomineringar till viltförvaltningsdelegationerna. Detta bidrar till att jämställdhet främst upplevs som en symbolisk fråga, samtidigt som ansvar och roller i arbetet för ökad jämställdhet är otydliga. Mer konkret efterfrågas stöd, rutiner och tydligt ansvar när olika former av utsatthet, såsom trakasserier eller kränkningar, förekommer i viltförvaltningens olika delar och sammanhang. Även om många aktörer ser behovet av förändring tycks detta i begränsad utsträckning omsättas i ett systematiskt och långsiktigt förändringsarbete.

Summary

Through three qualitative sub-studies and associated research questions, the project *Towards gender-equal and sustainable wildlife management* examines the significance of gender and gender equality for Swedish wildlife management. The sub-studies include both a literature reviews of the current state of scientific knowledge and two empirical studies of how gender and gender equality are understood and experienced by professional wildlife officers and elected representatives within key stakeholder. The aim is to deepen the understanding of how these aspects shape wildlife management and how the organisation, practices and norms of wildlife management, in turn, shape the conditions for gender and gender equality. The gender analysis takes the representation of women and men in different parts of wildlife management as a starting point for increasing knowledge about the conditions, processes and effects of management. On this basis, the report also explores and discusses the conditions for wildlife management, in a broad sense, to change in a more gender-equal direction.

Wildlife management is, and has historically been, dominated by men. This shapes both perceptions of wildlife management and the contexts in which it is carried out and creates different conditions for women's and men's participation. At the same time, the results show that the gender distribution varies between different parts of wildlife management. Moose management groups, for example, are strongly male dominated, while professional wildlife officers at county administrative boards and some educational contexts have a more balanced gender distribution. There are also differences between work areas, employers and geographical locations. Women and men also represent different interests to different extents. The high representation of men in contexts related to hunting reinforces the image of wildlife management as an area that primarily concerns men and hunting. It also contributes to experience, knowledge and skills associated with hunting receiving greater recognition and more often being seen as central. Other male-dominated sectors, such as the police and forestry, also contribute to this image through their strong presence in wildlife management. In this way, gender patterns, perceptions and expectations are shaped in specific parts of wildlife management.

Differences in women's and men's participation also create differences in influence and affect how decisions and decision-making are shaped. This is particularly visible in who participates and who does not, and in who feels included or excluded. Exclusion can occur directly, through questioning and exposure to harassment or offensive treatment, but also indirectly through the conversational climate, cultures and norms that characterise different contexts. Participation thereby becomes conditional. This mainly affects women, but it also affects which men and masculinities are given space in wildlife management.

Taken together, the results underline the need to understand gender equality as more than a question of representation. To understand and address the challenges facing wildlife management, norms, conditions, power relations and practices also need to be considered. A too strong and one-sided focus on underrepresentation risks positioning underrepresented groups as deviant. It can also

mean that people who belong to a minority are expected to represent the whole group rather than themselves. Such a position affects how people in the minority are perceived, what expectations are directed towards them and how their performance is assessed. They may also need to relate to and adapt to the norms of the majority. Expectations and assessments of, for example, work contributions therefore risk becoming stereotypical and based on assumptions about the minority group, often in relation to the image of the majority group. This is expressed, among other things, in women's experiences of having to prove their competence to a greater extent in different contexts. It is also visible in assumptions about what women are expected to contribute to conflictual environments. Overall, this means that women and men have different conditions and strategies for creating legitimacy in different parts of wildlife management.

Awareness of the value of gender equality and the need for change is generally high among wildlife management actors. At the same time, understandings of what gender equality means, what current inequalities are due to and how change should be implemented vary. Much attention is directed towards the absence of women, which means that the activity itself, its cultures and norms, recede into the background. This contributes to women, rather than organisational conditions, being positioned as both the problem and the solution. In wildlife management, considerable attention is therefore directed towards the hunting community, not least by landowners who mainly view inequality as an obstacle to recruiting more hunters. The social climate in different wildlife management contexts, such as moose management groups, is also described as exclusionary, especially for women. This shows how gender and gender equality aspects may be negatively reinforced by the organisation of wildlife management and by imbalances in the management model. At the same time, many actors experience gender equality issues as having little visibility in, and limited impact on, everyday work and decision-making processes.

Within wildlife management, the gender equality perspective is mainly raised in connection with nominations to the wildlife management delegations. This contributes to gender equality being perceived mainly as a symbolic issue, while responsibilities and roles in the work to increase gender equality remain unclear. More concretely, actors call for support, routines and clear responsibility when different forms of exposure, such as harassment or offensive treatment, occur in different parts and contexts of wildlife management. Although many actors recognise the need for change, this appears to be translated only to a limited extent into systematic and long-term change work.

1. Introduktion

1.1 Bakgrund och syfte

Denna rapport undersöker förutsättningar för en jämställd viltförvaltning ur ett genusperspektiv, och tar sin utgångspunkt i visioner om att ”*En viltförvaltning i balans gör att alla kan uppleva viltets värden*” från *Strategi för svensk viltförvaltning 2022-2029* (Naturvårdsverket, 2022). Mer specifikt beskrivs i strategin att det ”ska vara enkelt för människor att oberoende av bakgrund, livsval och förutsättningar kunna ta del av viltets värden på olika sätt”, vilket är en förändring gentemot den förra strategin där kön explicit skrevs fram (Naturvårdsverket, 2015).

Trots politiska krav (Skr., 2016/17:10) och identifieringen av jämställdhetens värde finns få exempel på konkreta jämställdhetsinsatser i viltförvaltningssammanhang och viltförvaltningen förknippas fortfarande i huvudsak med män och maskulinitet. Det problem som bristande jämställdhet innebär beskrivs i andra sammanhang ur flera perspektiv, som i sin tur också inverkar på motiven till att öka jämställdhet. Vanliga argument kan handla om de konkurrensmässiga konsekvenser som en allt för snäv rekryteringsbas innebär och det i sin tur kan leda till försvårad affärsutveckling och innovation när viktiga perspektiv och färdigheter som kan finnas hos underrepresenterade grupper inte tillvaratas (Lindberg m.fl., 2016; Landsbygdsdepartementet, 2011). Som ytterligare argument brukar demokratiska aspekter lyftas, såsom att starkt enkönade miljöer innebär en bristande representation och skillnader i tillgång till resurser (Ds, 2004:39; SOU, 2014:34). Dessutom brukar också argument för ökad jämställdhet handla om att starkt mansdominerade miljöer riskerar att utgöra en grogrund för diskriminering och trakasserier (Wright, 2016; Andersson och Johansson, 2022), och att kvinnors kompetens och potential inte tillvaratas på bekostnad av såväl enskilda individer såväl som organisationer (Lidestav m.fl., 2011; Johansson m.fl., 2018). Vidare finns också legitimitetsrisker (Blanco-González m.fl., 2023). Inte minst då könssegrerade och icke inkluderande organisationer och institutioner som inte representerar eller engagerar hela befolkningen riskerar förlora förtroende och stöd från allmänheten (ex. Deephouse m.fl., 2017). Tidigare studier (ex. Bjärstig & Stark, 2021; Forsbrand, 2018) i kombination med dessa utmaningar som ojämställdhet skapar visar på behovet att undersöka förutsättningarna för en förändring för att bidra till en mer hållbar, legitim och effektiv förvaltning av gemensamma naturresurser.

För att svensk viltförvaltning ska kunna förändras i en mer jämställd riktning behövs djupgående kunskap om de specifika sätt som genusmönster skapas och upprätthålls i aktuell kontext. Sådan kunskap behövs inte minst för att kunna förstå och möta det motstånd och återställande mekanismer (Abrahamsson, 2009) som försök att förändra dominerande genusmönster och normer i mansdominerade kontexter kan möta. Organisationsförändringar kräver därför en hög nivå av genusmedvetenhet och att både kunskap och praktiska åtgärder är avgörande aspekter vid implementering av jämställdhet i organisationer (jfr. Andersson m.fl., 2012; Callerstig och Lindholm, 2011; Wahl & Linghag, 2013). Jämfört med närliggande områden relaterade till naturresurser är genus och viltförvaltning mindre utforskat och kunskapen om hur genus på olika sätt formar viltförvaltning, och

dess förutsättningar är begränsad. Som den översikt som presenteras senare i rapporten visar har forskningen internationellt framför allt undersökt kvinnor och mäns attityder till vilt och viltförvaltning. I en svensk kontext syns få exempel på genusforskning om viltförvaltning, med Bjärstig och Stark (2023) normkritiska genusanalys av älgförvaltningsgrupper som ett av få undantag. Deras studie visar hur könade normer hindrar kvinnor från att delta i viltförvaltningen och betonade vikten av fortsatt kunskapsutveckling på området.

Det övergripande syftet med denna rapport är att bidra med fördjupad kunskap om betydelsen av kön/genus och jämställdhet för svensk viltförvaltning. För genomförandet har följande frågeställningar varit vägledande:

- Hur har genus och viltförvaltning tidigare utforskats och vad har det gett upphov till för kunskapsläge och kunskapsluckor?
- Hur kan yrkesverksamma och förtroendevaldas upplevelser av viltförvaltning beskrivas och förstås utifrån ett genusperspektiv?
- Hur förstås jämställd viltförvaltning av yrkesverksamma och förtroendevalda och vilka jämställdhetsproblem menar de behöver lösas för att nå dit?

1.1.1 Avgränsningar och disposition

Denna rapport syftar till att fördjupa kunskapen om hur genus och jämställdhet påverkar och påverkas av viltförvaltningen. Genom att analysera tidigare forskning om genus och viltförvaltning identifieras kunskapsluckor. Vidare undersöks hur viltförvaltningen kan förstås ur ett genusperspektiv genom att belysa yrkesverksammas och förtroendevaldas erfarenheter och upplevelser som centrala aktörer. På vilka sätt skiljer sig synen på jämställdhetsproblem och visioner mellan olika aktörer inom viltförvaltningen? Vilka frågor uppvisar samsyn, var finns kontroverser, och vilka konsekvenser kan detta få för förändringsmöjligheter? Dessutom undersöks i vilken utsträckning jämställdhet integreras i de intressekonflikter och spänningar som präglar viltförvaltningen, och hur detta i sin tur påverkar förståelsen av jämställdhetsfrågor och möjligheterna att åstadkomma förändring.

Viltförvaltningen som begrepp är brett och omfattar allt från myndigheter med vilthandläggare, till förvaltnings- och beslutsorgan med olika representanter, samt jaktlag och enskilda jägare, vilka i slutändan avgör om ett skott ska avlossas eller inte. Empiriskt fokuserar rapporten huvudsakligen på vilthandläggare vid länsstyrelserna samt på representanter för aktörer som under projektets gång har identifierats som centrala. Begreppet ”yrkesverksamma” används i rapporten primärt för att hänvisa till de vilthandläggare som intervjuats i delstudie 2. I delstudie 3, som baseras på fokusgruppsintervjuer med centrala aktörer, inkluderas dock en blandning av ideellt engagerade, förtroendevalda och yrkesverksamma inom viltförvaltningen, såsom tjänstepersoner vid myndigheter, skogsbolag eller intresseorganisationer. Trots denna empiriska avgränsning är förhoppningen att rapporten, genom att adressera syftet och de ställda frågeställningarna, bidrar till en diskussion om förutsättningarna för viltförvaltningen, i dess breda bemärkelse, att utvecklas i en mer jämställd riktning.

Rapporten är strukturerad enligt följande: Som avslutning på introduktionen följer ett avsnitt som klargör rapportens teoretiska perspektiv och utgångspunkter. Därefter analyseras viltförvaltningen ur ett genusperspektiv baserat på kvanti-

tativa data under rubriken Viltförvaltningen i siffror. Nästa kapitel beskriver de metoder som använts i respektive delstudie. Resultaten presenteras därefter strukturerat utifrån rapportens frågeställningar. Avslutningsvis innehåller rapporten en sammanfattande diskussion och praktiska rekommendationer.

1.1.2 Teoretiska perspektiv och utgångspunkter

Rapporten kretsar kring två centrala begrepp, genus och jämställdhet (Se bilaga 1 för ytterligare begreppsdefinitioner). Utgångspunkten för forskningsprojektet och den här rapporten är att genus spelar roll för att förstå samhället och dess strukturer. Genus kan dock förstås på olika sätt, vilket med Follo m.fl. (2017) hjälp kan delas in i genus som en empirisk variabel, genus som en strukturerande kategori, och genus som en betydelsekategori. En vardaglig förståelse av kön utgår oftast från tanken om skillnad med kvinna och man som ett motsatspar och heterosexualitet antas vara norm (Wittbom, 2009). En viktig utgångspunkt för denna rapport är i stället att kön, eller då genus, undersöks som en *social konstruktion* som kontinuerligt förhandlas och "görs" genom sociala interaktioner, normer och strukturer (West & Zimmerman, 1987). Vår undersökning av viltförvaltningen tar vidare sitt avstamp i forskning om genus och organisation, vilken betonar organisationer som sociala processer vars verksamheter tenderar att både sortera och skapa genus (Abrahamsson, 2009; Acker, 2006; Acker, 1990).

Genus som en empirisk variabel verkar på en ytlig analytisk nivå och fokuserar på att observera könsskillnader, ofta genom kvantitativa data. I relation till viltförvaltning är ett exempel på ett sådant förhållningssätt till genusstudier som observerar skillnader mellan kvinnor och män utifrån kvantitativa mått som frekvens och antal. Relaterat till viltförvaltningen kan det handla om skillnader i kvinnors och mäns attityder till vilt, vilket kan leda till dåligt underbyggda slutsatser kring orsakssamband, ex. att kvinnor är räddare jämfört med män. *Genus som en strukturerande kategori* verkar på en djupare analytisk nivå i den meningen att observerade könsrelaterade skillnader utforskas och analyseras i relation till strukturer, uppfattningar och förväntningar i specifika sammanhang (ex. West & Zimmerman, 1987). En sådan studie möjliggör också en analys av de potentiella ojämlikheterna som genusrelationer skapar genom hur aktiviteter genomförs och hur ansvar, tillgång till och kontroll över resurser samt hur beslutsmöjligheter fördelas mellan kvinnor och män som grupper (jfr. Acker, 2006). *Genus som en betydelsekategori* möjliggör analyser på en än djupare nivå, där det är möjligt att undersöka hur specifika genusbundna betydelser och förståelser av t.ex. platser, positioner, yrken och praktiker konstrueras. I forskning skulle det innebära att visa på hur exempelvis naturresurser, natur och viltförvaltning, eller aspekter av dessa, knyts till genus eller *könas*, och därmed framstår som mer givet och naturligt. Baserat på genus som strukturerande kategori utifrån bl.a. andel/antal och representation i media, kan bilden av jägaren som man anses etablerad (könad). Detta innebär inte bara att det finns en koppling mellan att vara jägare och man utan även att de attribut, värden, kunskaper och färdigheter som förknippas med att vara jägare knyts och formas av de som är dominerande inom vissa former av maskuliniteter (män). Relationer, praktiker, representationer och institutioner (t.ex. i policys och organisationer) kan sägas göra kön genom att de återskapar och förstärker denna koppling/betydelse (ex. Acker, 1992; Bacchi, 2017).

Genus spelar en kritisk roll vad gäller inflytande, maktfördelning och arbetsdelning i organisatoriska sammanhang, ofta till kvinnors nackdel (Wahl m.fl., 2018). Genom ett sådant teoretiskt ramverk blir det möjligt att studera och förstå hur könskonstruktioner och jämställdhetsinsatser produceras, reproduceras och utmanas. Sett i ljuset av svensk politik är jämställdhet ett normativt begrepp med en tydligt fastslagen betydelse. Det nuvarande målet med jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till detta följer sex delmål som i sin tur ska uppnås genom strategin om *jämställdhetsintegrering*, det vill säga att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas och integreras i verksamhetens alla delar (Socialdepartementet, 1994). Samtidigt som jämställdhet har en given betydelse i politiken används jämställdhet i praktiken ofta utifrån en långt mer brokig betydelse. Forskning har visat hur olika sätt att "göra" jämställdhet speglar olika föreställningar om kön (jfr. Squires, 2005). Det specifika sätt som "problemet" med jämställdhet/ojämställdhet förstås formar insatser och åtgärder på sätt som i sin tur formar möjligheterna till förändring (Bacchi, 1999). Av den anledningen behöver, menar vi, jämställdhet undersökas som tomt begrepp, som fylls med olika betydelser, definitioner och förståelser beroende på sammanhanget, och därmed också inkluderar en variation av handlingar och utfall (Callerstig, 2014; Lombardo m.fl., 2009; Magnusson m.fl., 2008).

Traditionellt har forskning om genus och jämställdhet främst fokuserat på kvinnors situationer och erfarenheter, särskilt i miljöer där män dominerar. Dessa studier visar hur kvinnor främst ses som "minoriteter" och lyfter fram diskriminering och andra mekanismer som gör att kvinnor ses som det "andra" och avvikande (Kanter, 1977; jfr. ; Navarro-Astor m.fl., 2017). Att förstå genus som *relationer mellan kvinnor och män* ges en annan dimension i forskningen och gör det möjligt att ställa andra typer av frågor. Det handlar inte bara om kvinnor utan om hur kvinnor och män interagerar och påverkar varandra. Dessa relationer varierar beroende på andra faktorer så som klass, ålder och etnicitet (Colfer m.fl., 2018; Crenshaw, 1991). Att studera män och maskulinitet hjälper oss att förstå de underliggande normerna som ofta tas för givna. Collinson och Hearn (1994) argumenterar för att genusforskningen behöver "namnge män som män". Genom att fokusera på män och maskulinitet kan vi bättre förstå könsrelaterade maktrelationer och inkludera majoritetens perspektiv i forskningen (jfr. Brandth & Haugen, 2000). Connell (2005) belyser hur män i organisationer och samhällslivet tenderar att bilda nätverk mellan sig, som förstärker processer av inkludering och exkludering kopplat till kön genom homosocialitet. Connells begrepp "hegemonisk maskulinitet" hjälper oss också att förstå maskulinitetskonstruktioner i plural och hur kön skapar hierarkier inte bara mellan kvinnor och män, utan också mellan män och olika former av maskulinitet. Maskulinitet och mäns praktiker är nära kopplade till makt och privilegier, vilket formar organisationslivet och antaganden om kompetens och socialt deltagande (Hearn m.fl., 2023).

Att genus¹ på olika vis har betydelse i relation till naturresurser och dess förvaltning i stort är väl etablerad i litteraturen (Nightingale, 2006; Freidberg, 2001; Lidestav, 2010; Gururani, 2002; Meinzen-Dick m.fl., 1997; James m.fl. 2021). Övergripande genusmönster, förväntningar och livsvillkor inverkar på kvinnors

¹ I rapporten görs ingen distinktion mellan "socialt" och "biologiskt" kön, och begreppen kön och genus används som synonymer.

och mäns relation och tillgång till naturresurser, och därmed också deras attityder, kunskaper och erfarenheter av naturresurser likväl som arbetssätt och förvaltningsmetoder (Meinzen-Dick m.fl., 1997; Müller m.fl., 2015). Ett återkommande tema i litteraturen är kvinnors och andra underrepresenterade gruppers begränsade deltagande och representation, både som yrkesverksamma (Batavia m.fl., 2020; Balcarczyk m.fl., 2015; Kern m.fl., 2015) och som intressenter (Johnson m.fl., 2004). Vidare kan vi se att genusforskning med fokus på särskilda delar av naturresursförvaltning växer, inte minst om skogsbruk (Andersson & Lidestav, 2016; Johansson m.fl., 2020) och gruvindustrin (Heimann m.fl., 2023; Lahiri-Dutt, 2020). Tidigare forskning om mansdominerade organisationer har exempelvis visat att jämställdhet där i praktiken handlar om att öka andelen kvinnor på sätt som tenderar att göra kvinnor både till problemet (för få) och lösningen (behöver bli fler) (se ex. Ringblom & Abrahamsson, 2017). Ett jämställdhetsarbete som på sätt fokuserar på kvinnor gör i sin tur att mer grundläggande frågor, som organisationsstrukturen och arbetsplatskulturen och dess roll i att skapa och upprätthålla rådande könsmönster undgår analysen.

Att förstå kön genom detta teoretiska perspektiv utmanar idén om kön som en essentialistisk, biologiskt bestämd egenskap. I stället ses könskategorier som flytande och socialt konstruerade, formade av dualistiska förståelser och heteronormativa förväntningar. Denna förståelse är avgörande för att hantera och övervinna ojämlikheter i olika sociala sammanhang, inklusive organisatoriska och professionella miljöer (jfr. Wittbom, 2009). Detta perspektiv möjliggör en mer nyanserad analys av den dynamik, som avtäckar de komplexiteter och maktstrukturer som ligger till grund för könsrelationer.

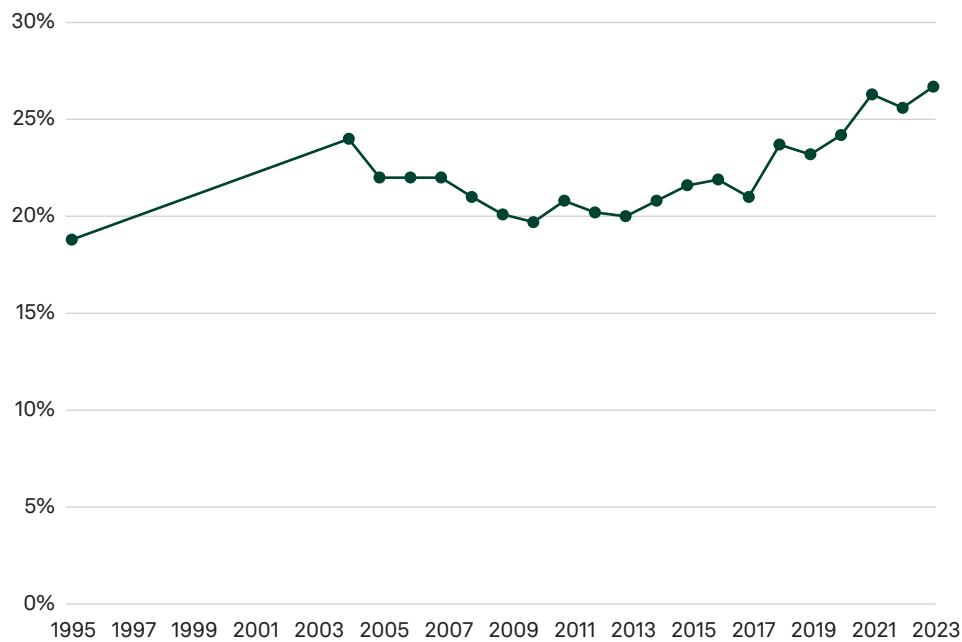
2. Viltförvaltningen i siffror

Inledningsvis i projektet genomfördes en kartläggning av könsmönster i svensk viltförvaltning där underlag kopplat till jägarkåren, relevanta utbildningar och centrala organ som Viltförvaltningsdelegationerna och Älgförvaltningsgrupper samlades in med hjälp av berörda myndigheter och organisationer. Samtliga Länsstyrelser förmedlade könsuppdelade uppgifter om representanter i Viltförvaltningsdelegationerna och älgförvaltningsgrupperna för de två senaste perioderna. Svenska jägarförbundet bistod med könsuppdelade uppgifter relaterade till jakt (till exempel lösta jaktkort, jägarexamina). Könsuppdelade uppgifter om utbildningar med relevans för viltförvaltning samlades in via Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU), Universitetskanslersämbetet (UKÄ) och Svenska jägarförbundet. Nedan presenteras resultatet av den kvantitativa kartläggning som genomfördes för att synliggöra genusmönstren inom svensk viltförvaltning och den eventuella förändring i genusmönster som kan skönjas över tid.

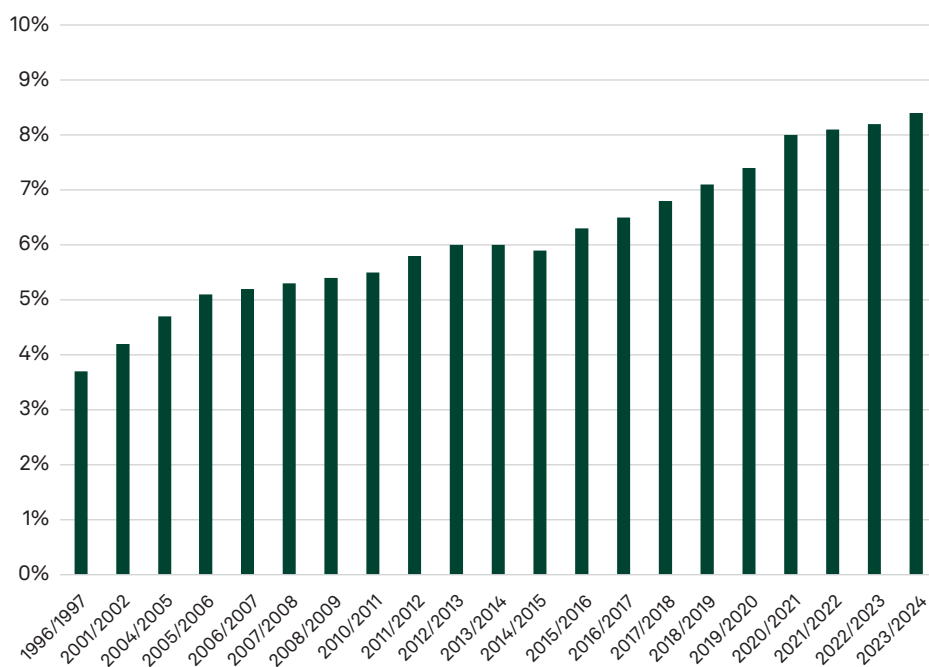
2.1 Jägarkåren

För att kunna lösa ett jaktkort behövs en avlagd jägarexamen, och information om avlagd jägarexamen finns i Jägarregistret som Naturvårdsverket administrerar. En komplett jägarexamen består av ett teoretiskt prov och tre praktiska delprov (hagelgevärsprov, grundprov för kulgevärs samt högviltprov för kulgevärs). Det är även möjligt att kombinera det teoretiska provet med ett eller flera av de praktiska delproven för att få jaga med den specifika vapentypen. En godkänd jägarexamen utgör ett krav för att kunna bli beviljad licens för en specifik typ av jaktvapen. Under de senaste tio åren har ungefär 11 500 personer per år avlagt ett godkänt teoretiskt prov. 2023 var antalet 8 300, vilket är något mindre än snittet, och av dessa var en dryg fjärdedel (26,7 %) kvinnor (Tabellbilaga 1). Sedan mitten av 1990-talet, då 18,8 % av de som avlagt ett godkänt teoriprov var kvinnor, har denna andel stigit successivt (Figur 1).

För att jaga i Sverige krävs att ett statligt jaktkort löses årligen. Genom att lösa jaktkort betalar jägaren en viltvårdsavgift till viltvårdsfonden, vars syfte är att främja svensk viltvård genom bland annat viltforskning och bidrag till organisationer och insatser. Naturvårdsverket står för administrationen av jaktkorten och Kammarkollegiet förvaltar viltvårdsavgifterna i viltvårdsfonden. Regeringen fattar beslut om hur medel från fonden ska fördelas. De senaste tjugo åren har cirka 280 000 jägare i genomsnitt löst jaktkort varje år. Det totala antalet lösta kort varierar dock något mellan åren. En stor majoritet av de som löser jaktkort varje år är män (Tabellbilaga 2), även om andel kvinnor så sakta har ökat de senaste tjugo åren (Figur 2). Jaktåret 2023/2024 var 8,4 % av de som löste statligt jaktkort kvinnor, medan i slutet av 1990-talet var andelen 3,7 %.



Figur 1. Andelen jägarexamen som har avlagts av kvinnor per år.



Figur 2. Andelen jaktkort som är lösta av kvinnor per år.

Svenska Jägareförbundet är den största jägarorganisationen i Sverige med omkring 150 000 medlemmar. Var tionde medlem (10,4 %) var 2023 kvinna. Denna andel varierar något mellan olika län (7,6–13,8 %), men har successivt stigit från knappt 4 % i slutet av 1990-talet. Även med hänseende på representation inom organisa-

tionen har andelen kvinnor successivt stigit under 2000-talet på olika nivåer bland de förtroendevalda. 2023 var fyra av tio i förbundsstyrelsen kvinnor, i länsför-
eningarnas och jaktvårdskretsarnas styrelser var motsvarande andel drygt 22 %
respektive 14,5 %.

Sammantaget är jägarkåren fortsatt starkt mansdominerad även om andel
kvinnor som löser jaktkort, tar jägarexamen och engagera sig i jägarorganisationer
succesivt stiger. Det faktum att var fjärde eller var femte person som avlagt jägar-
examen de senaste tjugo åren har varit kvinna avspeglas inte direkt i exempelvis
andelen kvinnor som löser statligt jaktkort. En bidragande faktor till det är att
jägarkåren idag är ganska stor, och uppskattas vara betydligt större till antalet
än de som löser jaktkort varje år, vilket medför att tillflödet av nya jägare har en
begränsad påverkan på gruppens sammansättning i stort. Dock är det rimligt att
anta att det också finns andra faktorer, både inom och utanför jakten, som påverka
den diskrepans som tycks finnas mellan andelen kvinnor med avlagd jägarexamen
och andelen kvinnor med statligt jaktkort.

2.2 Utbildning

Två centrala utbildningar inom viltförvaltning är den mer praktiska utbildningen
Viltmästare och masterutbildningen i *Conservation and management of Fish and
Wildlife*, vid Sveriges lantbruksuniversitet. Utöver dessa arbetar även personer
med utbildningar inom biologi och ekologi inom viltförvaltningen, liksom jäg-
mästare. Högre utbildningar i biologi vid högskolor och universitet har under en
längre period haft en högre andel kvinnor jämfört män. Under de senaste tjugo
åren har två tredjedelar av studenterna vid dessa utbildningar varit kvinnor (UKÄ,
2016; UKÄ, 2024). Detta är en bidragande faktor till att könsfördelningen bland de
anställda vid länsstyrelsen är relativt jämn trots att viltförvaltningen i övrigt ofta
är dominerad av män.

Svenska Jägareförbundet har utbildat *viltmästare* sedan 1947. Utbildningen
hålls vart tredje år med ett intag på 16 elever. Sedan starten 1947 har 29 klasser och
433 elever examinerats. 30 av dem har varit kvinnor (Tabell 1). De första kvinnorna
som gick utbildningen var 1985. De sista tio åren har nio kvinnor gått utbildningen
och erhållit examen. Utbildningen som pågår just nu är den 30:e i ordningen
(2024), med totalt 15 elever varav 3 är kvinnor. Söktrycket på utbildningen har varit
relativt högt och stabilt över tid, men med en högre andel män än kvinnor som
söker. Antagningen till utbildningen sker i tre urvalsgrupper:

- Grupp 1: Praktisk bakgrund med elevår och praktik på sammanlagt minst 36 månader.
- Grupp 2: Akademisk bakgrund med minst 180 högskolepoäng med inriktning mot lantbruk, skogsbruk, biologi eller annan relevant akademisk utbildning.
- Grupp 3: Akademisk bakgrund med minst 120 högskolepoäng inom liknande områden samt arbetslivserfarenhet.

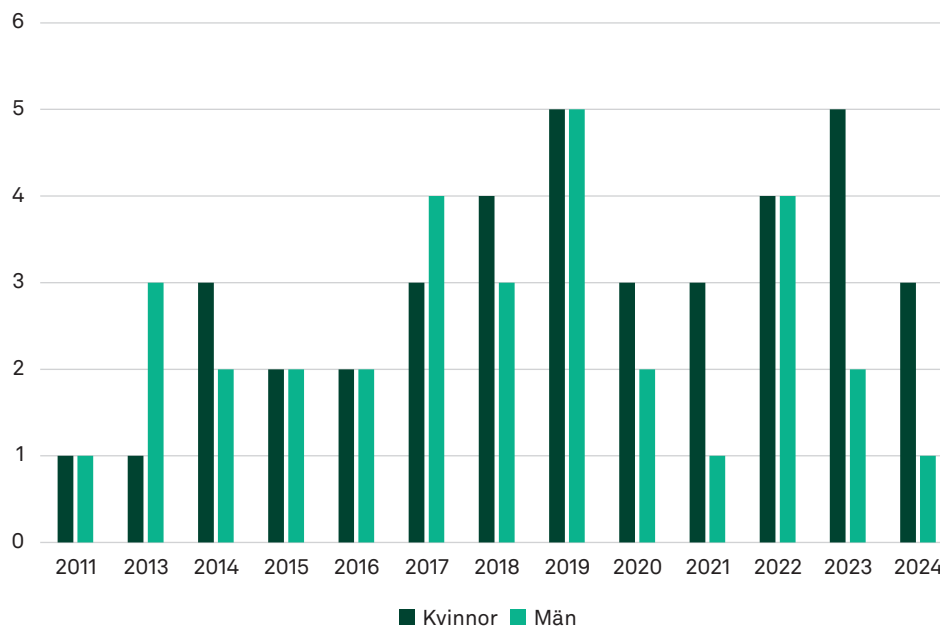
Utbildningen löper över totalt sju månader och äger rum på Svenska Jägareför-
bundets anläggning Öster Malma i Södermanland. Både sedan start och de
senaste tio åren har utbildningen varit kraftigt mansdominerad. Totalt har mer
än nio av tio, och nästan fyra av fem under, de senaste tio åren varit män som har
utexaminerats ifrån utbildningen.

Tabell 1. Antal kvinnor och män vid Viltmästarutbildningen.

	Kvinnor	Män	Totalt	Andel män
Examen 1947–2021	30	403	433	93%
Examen senaste tio år	9	30	39	77%
Årskurs 2024	3	12	15	80%

Sammanställning av könsfördelning bland examinerade från Viltmästarutbildningen sedan 1947.

Masterutbildning *Conservation and management of Fish and Wildlife*, som under knappt tjugo år har genomförts av Sveriges lantbruksuniversitet i Umeå, examinerar i genomsnitt drygt fem studenter per år. Sedan 2011 har 70 studenter tagit examen från utbildningen och av dessa har 39 varit kvinnor och 31 män (Figur 3). Med viss variation mellan åren är könsfördelningen på utbildningen och utexaminerade relativt jämn (56 %/44 %), med en lite högre andel kvinnor. En del av de studenter som har avklarat utbildningen har inkluderat denna i sin yrkesexamen som bland annat jägmästare.

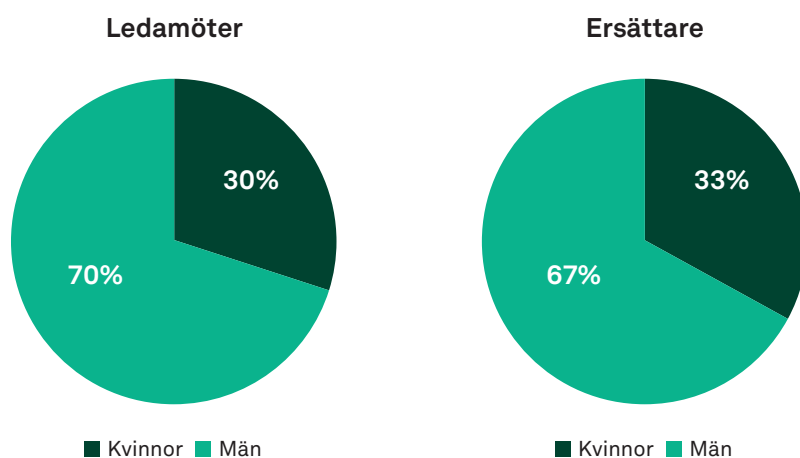


Figur 3. Antal utexaminerade kvinnor och män vid Conservation and management of Fish and Wildlife 2011–2024.

Utifrån dessa siffror går det att dra slutsatsen att kvinnor och män till viss del har olika utbildningsbakgrunder och vägar in till att professionellt arbeta med viltförvaltning i olika roller och funktioner.

2.3 Viltförvaltningsdelegationerna

Vid varje länsstyrelse ska det enligt § 18 förordning 2017:868² och förordning 2009:1474³ finnas en *Viltförvaltningsdelegation* med minst fjorton ledamöter. Delegationen leds av landshövdingen och fattar beslut om övergripande riktlinjer för bland annat skydds jakt och även för licensjakt på rovdjur. Ledamöterna i delegationen representerar ett stort antal av regeringen utpekade intressen som jakt- och viltvård, friluftsliv, naturvård, jord- och skogsnäringen, yrkesfiskare och näringsliv. Dessutom ingår fem politiker som regionen utser och en representant med kunskaper om illegal jakt och trafiksäkerhet som utses av polismyndigheten. Utöver regionen och polismyndigheten utses övriga representanter efter förslag av de berörda intresseorganisationerna i länet. Varje ledamot ska ha en ersättare och delegationen är beslutsfattande när minst tre fjärdedelar av ledamöterna är närvarande. Vid omröstningar med lika röstetal har ordföranden utslagsröst. Ledamöter och ersättare utses för fyra år och ska vara folkbokförda i länet. Formellt är det Länsstyrelsen som utser ledamöter och ersättare i delegationen och när dessa utses ska, enligt 9 §, en jämn könsfördelning eftersträvas. Noterbart är att enbart ordinarie ledamöter och ej ersättare har rösträtt i viltförvaltningsdelegationen. 70 % av ledamöterna och 67 % av ersättarna i samtliga 21 viltförvaltningsdelegationerna i Sverige är män (Figur 4). Sett till föregående period (2019–2022) är detta en ökning av andelen män från 65 % bland ledamöterna medan andelen män bland ersättare har sjunkit något (69 %).



Figur 4. Könsfördelning av ledamöter och ersättare i viltförvaltningsdelegationerna.

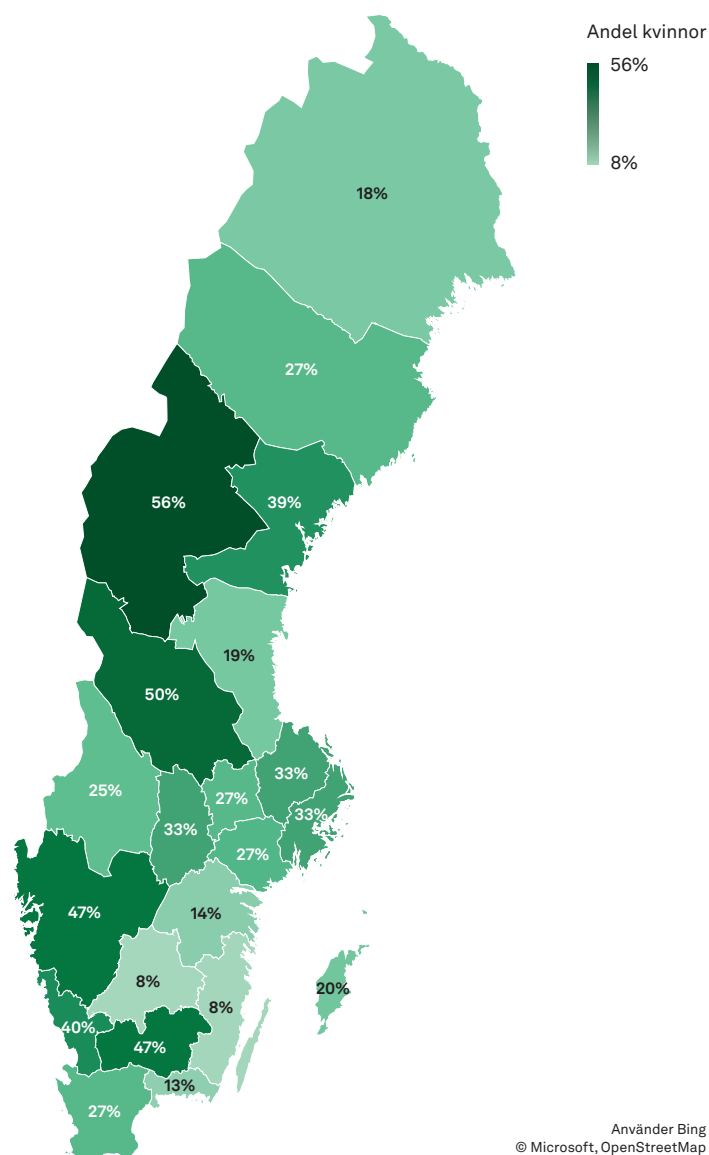
Mellan olika intressegrupper finns det en relativt stor variation i könsfördelningen (Tabellbilaga 3). Den intressegrupp som har lägst andel kvinnor är *Trafiksäkerhet och illegal jakt* (polisen). En av dess 21 ledamöter är en kvinna, vilket motsvarar 5 %. Två av 18 ledamöter för *Skogsnäringen* är kvinnor, vilket gör det till gruppen med näst lägst andel kvinnor (10 %). *Lokalt näringsliv och turism* samt *natur- och ekoturismföretagen* är de två grupper med högst andel kvinnor som ledamot (44 %

² Förordning (2017:868) med länsstyrelseinstruktion.

³ Förordning (2009:1474) om viltförvaltningsdelegationer.

respektive 42 %). Den politiska representationen är något jämnare än den totala representationen (36 %/64 %) bland ledamöterna.

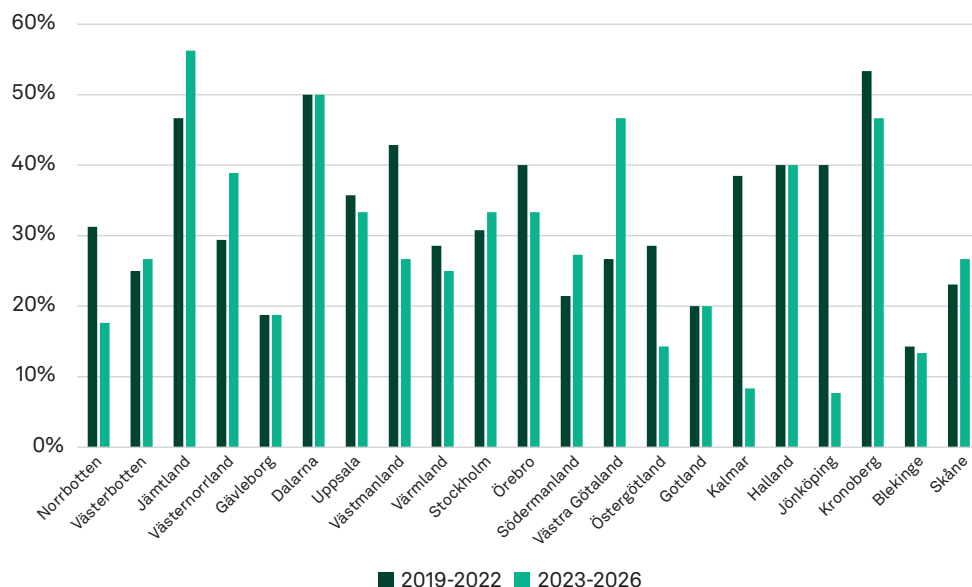
Sett till delegationen i sin helhet är det endast fem av de 21 delegationerna som når upp till målet om en jämn representation bland samtliga ledamöterna inom spannet 40/60 (Figur 5). Dessa är: Jämtland, Dalarna, Västra Götaland, Halland och Kronoberg. De delegationer med minst andel kvinnor bland ledamöterna är Kalmar och Jönköping med enbart 8 % kvinnor. Dessa är följda av Blekinge och Östergötland på 13 % respektive 14 % kvinnor.



Figur 5. Andel ledamöter i viltförvaltningsdelegationerna som är kvinnor i respektive län.

Sett till tidigare mandatperiod 2019–2022 går det att se båda negativa och positiva trender sett till könsfördelningen bland ledamöterna (Figur 6.). De två regioner som står ut negativt är Jönköping och Kalmar, som gått från 40 % respektive 38 %

andel kvinnor under förra perioden till 8 % nuvarande period. Den region som står ut positivt sett till förändring mellan de två perioderna är Västra Götaland som gått ifrån 20 % till 47 % kvinnor som ledamöter i viltförvaltningsdelegationen.



Figur 6. Andel ledamöter i viltförvaltningsdelegationerna som är kvinnor i respektive län under föregående och nuvarande period.

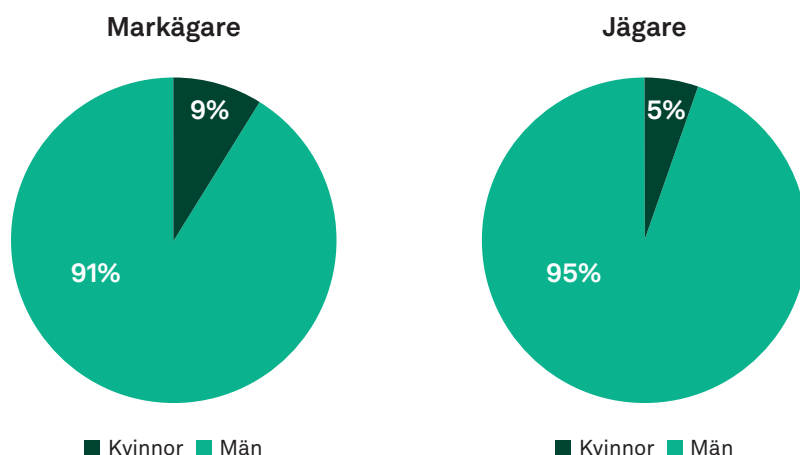
Sammantaget är män i högre utsträckning representerade i viltförvaltningsdelegationerna både som ledamöter och ersättare. Kvinnor är till antalet i lika som utsträckning ledamöter och ersättare, men utgör totalt bara knappt en tredjedel inom respektive kategori. Det finns också stora skillnader mellan vilka intressen som kvinnor respektive män representerar i delegationerna. Variationen i könsfördelning är även relativt stor mellan olika län, ifrån att mer än nio av tio av ledamöter är män till en jämn könsfördelning.

2.4 Älgförvaltningsgrupper

Varje län är indelat i älgförvaltningsområden⁴. Ett älgförvaltningsområde leds av en *älgförvaltningsgrupp*. Inom varje område ansvarar älgförvaltningsgruppen för förvaltning och utveckling av den lokala älgstammen genom att bland annat ta fram en förvaltningsplan och följa upp denna. Länsstyrelsen ansvarar för att godkänna älgförvaltningsplaner och för att fastställa älgskötselplaner (3c-d § Jaktförordning 1987:905). En älgförvaltningsgrupp ska bestå av sex ledamöter, varav tre utses på förslag av markägarnas organisationer och tre på förslag av jägarnas organisationer. Undantag ifrån detta är när älgförvaltningsområdet ligger inom en samebys jaktträtt. I dessa fall utses representant för jaktintresset av Sametinget (25 § rennäringslagen 1971:437). Ordförande för älgförvaltningsgrupp är en före-

⁴ Gotland undantaget i avsaknad av älgstam

trädare för markägarintresset, som även vid lika röstetal har utslagsröst (Förordningen 2012:32⁵). Antalet älgförvaltningsområden/älgförvaltningsgrupper inom varje län varierar. Totalt finns det drygt 120 älgförvaltningsgrupper i Sverige som engagerar ungefär 730 personer. Dessa grupper är starkt dominerade av män och bara i enskilda fall är kvinnor representerade. 93 % av representanterna är män och skillnaden mellan jakt- och markägarintresset med hänseende på könsfördelning är begränsad (91 % respektive 95 %) (Figur 7). Antalet kvinnor som ingår i älgförvaltningsgrupperna har gått ifrån 63 till 51 kvinnor nationellt.



Figur 7. Könsfördelning av representanter för markägare och jägare i älgförvaltningsgrupperna (2024–2026).

Viltförvaltningen beskrivs ofta som mansdominerad, vilket också stämmer sett till jägarkåren, bland annat baserat på andelen kvinnor och män bland lösta jaktkort och till viss del jägarexamen, älgförvaltningsgruppernas sammansättning. Men i andra delar av viltförvaltningen finns det variationer i könsbalansen och representationen av kvinnor och män, både mellan olika arbetsområden, arbetsgivare och geografiska platser. Här är viltförvaltningsdelegationerna ett exempel. Variationen syns både mellan län, där en handfull län har en jämn könsfördelning medan några andra har mindre än 15 % kvinnor. Variationer syns också sett till andelen kvinnor och män som representerar viltförvaltningens olika intressen. Medan representanter från lokalt näringsliv och turism samt natur- och ekoturismföretagen har en jämn könsfördelning sett till samtliga län, är polisen och skogsnäringen mest mansdominerad. Sett till att andelen kvinnor har ökat både hos polisen och skogsnäringen, under det senaste decenniet (Andersson & Johansson, 2022; Polismyndigheten, 2024) har det alltså inte fått genomslag bland deras representanter i viltförvaltningen. Likartad variation går även att se inom de två utbildningar som mer direkt fokuserar på viltförvaltning, där den mer praktiskt orienterade utbildningen (viltmästare) har en stark mansdominans, medan den högre utbildningen vid SLU har en jämn könsbalans. Till detta kommer utbildningar som exempelvis biologi som är vanligt bland viltförvaltningens yrkesverkssamma, vilka är mer kvinnodominerade.

⁵ Förordningen (2012:32) om ändring i jaktförordningen

3. Metod

I detta kapitel beskrivs de tre delstudier som genomförts under projektet. Genom att kombinera olika typer av studier och empiriska material bidrar rapporten med flera delsvar på frågorna om hur viltförvaltning kan förstås ur ett genusperspektiv samt hur jämställdhet förstås. Övergripande har vi arbetat med en kvalitativ och tolkande metod och huvuddelen av det empiriska materialet utgörs av två intervjustudier, där den första inbegrep intervjuer med yrkesverksamma vilthandläggare på samtliga länsstyrelser i landet och den andra bestod av fokusgruppsintervjuer med representanter för de som identifierats som centrala aktörer inom viltförvaltningen. Därutöver har litteraturöversikt genomförts för att kartlägga och analysera tidigare forskning om genus och viltförvaltning.

3.1 Studie 1. Forskningsöversikt om genus och viltförvaltning

Den första studien kartlade, identifierade och syntetiserade befintlig forskningslitteratur om genus och viltförvaltning genom en så kallad *scoping review* (Arksey & O'Malley, 2005). Vår granskning utgick från frågan: Hur ser kunskapsläget om genus och viltförvaltning ut? Med *viltförvaltning* menas en bredd av aktiviteter relaterade till de tre dimensionerna av viltförvaltning; människor, vilda djur och livsmiljöer (Decker m.fl., 2012). Med *genus* menas studier där kön/genus är en bärande del av artikelns syfte/analys och/eller resultat, och då sociala genusaspekter inte djurriket. Sökningar⁶ i forskningsdatabaserna Web of Science Core Collection och Scopus resulterade i sammanlagt 832 unika artiklar fram till och med 2023. Urvalsprocessen gällande vilka artiklar som skulle inkluderas i reviewn började med att titeln och abstract av var och en av de 832 artiklarna, granskades. Varje titel och abstract lästes och bedömdes oberoende av minst två av tre författare och antingen inkluderades eller exkluderades utifrån de i förväg fastställda kriterierna. Artiklar som uppfyllde följande kriterier inkluderades i granskningen: (1) referentgranskade artiklar i fulltext som rapporterats på engelska; (2) empirisk studiedesign; (3) kön avser mänskligt kön (4) kön undersöks explicit (5) förvaltning av vilda djur undersöks utifrån dimensionerna människor, vilda djur och livsmiljöer. Detta innebär att recensionsartiklar, redaktionella tidningar, konferensartiklar och icke-engelska artiklar exkluderades i denna fas. I de fall där de två granskande författarnas beslut skiljde sig åt, granskade den tredje författaren även titel och abstract och beslutet diskuterades därefter. Efter genomgång av titel och abstrakt lästes 62 artiklar i fulltext och därefter inkluderades eller exkluderades i enlighet med ovan beskrivna kriterier, vilket resulterade i att totalt 54 artiklar ingick i scoping reviewen (Bilaga 1). De 54 artiklarna närlästes, bearbetades och sammanställdes både utifrån beskrivande aspekter så som författare, titel, år för

⁶ De nyckelord som användes i sökningen var: (gender* OR feminin* OR masculin* OR wom*n) AND (wildlife AND (manage* OR policy OR organi*ation OR profession* OR conserv* OR restoration))

publicering, tidskrift, land/region och empiriskt fokus, samt mer analytiska aspekter såsom teoretiskt ramverk/grundantaganden; metodologiska tillvägagångssätt; huvudsakliga resultat; bidrag till kunskap om genus och viltförvaltning.

3.2 Studie 2. Intervjuer med vilthandläggare

Den andra studien utgjordes av intervjuer med yrkesverksamma inom viltförvaltningen, avgränsat till länsstyrelsernas vilthandläggare. Individuella intervjuer erbjuder en möjlighet till djupgående utforskning av varje deltagares perspektiv och förståelse (Kvale & Brinkmann, 2014), vilket i kombination med forskarens möjlighet att styra samtalet och fokusera på specifika teman utgjorde de huvudsakliga argumenten för metoden. En förfrågan om att delta i studien skickades ut till den avdelning som ansvarar för viltförvaltningen vid varje länsstyrelse och avdelningen valde själv vilken handläggare som skulle delta i intervjun. Informationen som gavs innehöll det övergripande syftet med studien, de teman som intervjuerna berörde och det betonades att det var deras professionella snarare än personliga erfarenheter och åsikter som var av intresse. Vidare fick intervjudeltagarna skriftlig och muntlig information om villkoren för deltagande och de etiska förhållningssätt som studien efterföljde (Vetenskapsrådet, 2017), för att kunna ge ett informerat samtycke till deltagande (Bilaga 3).

En person från varje länsstyrelse utom en intervjuades. Totalt 20 personer varav nio kvinnor och elva män. Merparten, sex kvinnor och fem män, hade en examen i biologi, en kvinna och fyra män hade en skoglig utbildning. Två män hade en examen inom viltförvaltning och två kvinnor var etologer. Deltagarna hade arbetat som viltförvaltare olika länge. Av det totala antalet klassificerades sju som juniorer, vilket betyder fem års erfarenhet eller mindre (tre kvinnor och fyra män), medan 13 betraktades som mer seniora med mer än fem års erfarenhet (sex kvinnor och sju män). Nästan hälften av kvinnorna och alla utom en man identifierade sig som jägare.

En semistrukturerad intervjuguide utformades för att utforska olika aspekter av deltagarnas yrkesliv, och omfattade ämnen som yrkesroll, arbetsuppgifter, arbetsmiljö, samverkan och uppfattningar om jämställdhet inom viltförvaltningen (Bilaga 4). Intervjuerna varade i cirka 60–80 minuter och genomfördes digitalt. Intervjuerna spelades in och transkriberades därefter ordagrant. De citat som presenteras i resultatavsnittet har i viss utsträckning redigerats för att främja läsbarheten men utan att den ursprungliga innebörden har påverkats. Intervjudeltagarna omnämns enbart som vilthandläggare samt kvinna respektive man.

3.3 Studie 3. Fokusgruppsintervjuer med centrala aktörer

Den tredje studien undersökte genom fokusgruppsintervjuer (jfr. Krueger & Casey, 2009) centrala aktörers förståelse av jämställdhet och jämställd viltförvaltning. Fokusgruppsintervjuer och individuella intervjuer erbjuder olika metodologiska styrkor och svagheter vid studier av hur frågor om genus och jämställdhet förstås, konstrueras och förhandlas. Fokusgruppsintervjuer har fördelen att skapa en interaktiv dynamik mellan deltagarna, vilket kan ge insikter om hur idéer formas och

utmanas i sociala sammanhang (Wilkinson, 2004). De möjliggör också en bredare variation av perspektiv genom att samla flera deltagare samtidigt (Krueger & Casey, 2009). Dessutom är fokusgrupper särskilt användbara för att undersöka hur normer förhandlas och uttrycks kollektivt, vilket är centralt i studier om jämställdhet (Wilkinson, 2004).

I ett första steg avgränsades viltförvaltningens centrala aktörer efter dialog med projektets referensgrupp till markägare, jägare, myndigheter samt företrädare för naturvårdsintresset. Därefter listades organisationer inom respektive kategori och möjliga kontaktpersoner, vilka i sin tur kontaktades med en fråga om att ingå i studien. Totalt skickades förfrågan till sju olika organisationer och bland de fyra som slutligen tackade ja att ingå i studien var representanter från en jägarorganisation, ett skogsbolag, en intresseorganisation för privatpersoner som äger mark och en myndighet. I rapporten omnämns de som Jägarorganisationen, Skogsbolaget, Markägarna och Myndigheten. Kontaktpersonen vid respektive organisation uppmanades i sin tur att välja ut de personerna hos dem med kunskap om och erfarenheter av frågor kring jämställdhet och viltförvaltning som skulle ingå i intervjuerna. Både i det initiala kontaktskedet och sedan muntligen i anslutning till intervjun gavs information som inkluderade det övergripande syftet med studien och de teman som intervjuerna skulle täcka (Bilaga 5). Det betonades att det var deras professionella snarare än personliga erfarenheter och åsikter som var av intresse. Dessutom fick intervjudeltagarna information om villkoren för deltagande samt de etiska riktlinjer som studien följde (Vetenskapsrådet, 2017), för att de skulle kunna ge ett informerat samtycke till deltagande. Totalt medverkade 17 personer, nio kvinnor och åtta män, fördelade på de fyra intervjutillfällen hösten år 2023, se tabell 2.

Tabell 2. Deltagarförteckning.

Fokusgrupp	Deltagare	Kön
Jägarorganisationen	1	Man
	2	Kvinna
	3	Man
	4	Kvinna
	5	Kvinna
Skogsbolaget	1	Man
	2	Kvinna
	3	Man
	4	Kvinna
	5	Man
Myndigheten	1	Kvinna
	2	Man
	3	Kvinna
Markägarna	1	Kvinna
	2	Man
	3	Kvinna
	4	Kvinna

Lista över deltagare i fokusgrupperna, uppdelat på organisation och kön.

Fokusgruppsintervjuerna utgick från en guide med övergripande teman: Möjliga orsaker till och utmaningar med viltförvaltningens nuvarande könsmonster och

jämställdhetsläge, jämställdhetens relevans för viltförvaltning samt motstånd mot jämställdhet (Bilaga 6). Intervjuerna varade i cirka 90 minuter och genomfördes via ett digitalt mötesverktyg. Med deltagarnas medgivande spelades intervjuerna in för att sedan ordagrant transkriberas till text. Texterna analyserades sedan var för sig och sedan tillsammans med utgångspunkt i intervjuguidens teman. I enlighet med studiens syfte fokuserades särskilt jämställdhetens problem och visioner, skillnader och likheter mellan fokusgruppernas sätt att resonera samt de potentiella konsekvenser det i sin tur har för möjligheterna att genomdriva önskad förändring med avseende på genusmönster och jämställdhet.

3.4 Angreppssätt för analys av kvalitativa data

Studiens övergripande angreppssätt har inspirerats av den australiensiska statsvetaren Carol Bacchis "what's the problem"-ansats (Bacchi, 1999), vilken uppmanar till att kritiskt granska de sätt som det problem som en given policy, eller förändringsprocess, konstrueras och förstås. Att på så sätt stanna upp och reflektera över arbetets utgångspunkter motiveras av att det i sin tur kommer att färga de åtgärder som sätts in och därmed också möjligheterna till förändring. Detta blir inte minst viktigt då jämställdhet är ett begrepp vars betydelser å ena sidan tenderar att tas för givet i organisationers förändringsarbete, å andra sidan i praktiken varierar väldigt beroende på perspektiv och utgångspunkter.

Analysen av intervjumaterialet med både yrkesverksamma vilthandläggare och centrala aktörer inom viltförvaltningen har genomförts med ett fokus på att identifiera mönster i berättelser om arbete, genus och jämställdhet. Vi har antagit ett abduktivt tillvägagångssätt som betyder att analysen har pendlat mellan att utgå från å ena sidan intervjumaterialet och å andra sidan teoretiska begrepp som tidigare beskrivits i rapporten och tidigare forskning varigenom intervjumaterialet kan tolkas och förstås (jfr. Alvesson & Sköldberg, 2009), en analys som på så sätt rör sig mellan induktiva observationer från det empiriska materialet och deduktiva insikter baserade på teori ger en dynamisk snarare än en linjär process som också svarar upp mot komplexiteten i det som undersökts. Konkret användes en kvalitativ innehållsanalys (Lundman & Hällgren Graneheim, 2008) för att bearbeta och analysera det insamlade materialet, vilket är en metod för att stegvis analysera skriftlig eller muntlig kommunikation med fokus på att identifiera likheter och skillnader.

Inledningsvis genomfördes en öppen analys som ledde till preliminära antaganden om användbara analytiska begrepp. Vi började med att individuellt läsa och läsa om alla intervjutranskript för att få en förståelse och en helhetsbild av det insamlade materialet. Nästa steg i bearbetningen var att sortera bort det som låg utanför intervjuguidens teman och som inte var relevant för den här studien. Den kvarvarande texten utgjorde således vår analysenhet och därefter delades texten in i två övergripande domäner eller innehållsområden, *Betydelsen av Genus* och *Föreställningar om Jämställdhet*, utifrån frågeställningarna och intervjuguidens frågeområden. Därefter utvecklade vi gemensamt ett kodningsschema för den första omgången av deduktiv kodning, som syftade till att skapa en övergripande sortering av det omfattande materialet med hjälp av analysprogrammet Nvivo.

Den följande omgången av analysen var mer induktiv, och materialet granskades för att identifiera meningsenheter, vilka är särskilt meningsbärande delar av texten. Dessa meningsenheter kondenserades och ur dessa kondenserade meningsenheter kunde koder skapas med en högre abstraktionsnivå. Koderna klustrades och kategoriserades och därefter skapades teman som band samman det underliggande innehållet i ett antal kategorier. Denna process kan illustreras och exemplifieras med utdrag ur kodningsschemat i tabell 3 nedan.

Tabell 3. Utdrag ur kodningsschemat.

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kod	Kategori	Tema	Domän
Jag upplevde det ju att eftersom man får ögon extra mycket på sig bara för det faktum att man är kvinna att man ofta kanske är mer påläst och mer noga. Det är inte så mycket spela på volley eller sitta och gissa. Man vill ju verkligen veta att man hade på fötterna...	Som kvinna mer påläst – vill verkligen ha på fötterna	Bevisa sin kompetens	Olika förväntningar på kvinnor och män	Kompetens och legitimitet	<i>Betydelsen av Genus</i>
I vår ideella organisation kan man inte gå ut och tala om för förtroendemannaorganisation att göra det här, utan det måste komma underifrån.	Inte tala om för – måste komma underifrån	Någon annanstans ifrån	Begränsat handlingsutrymme	Problem-placering	<i>Föreställningar om Jämställdhet</i>

Exempel på hur intervjuцитat har kodats och tematiserats i analysen.

Totalt skapades sex teman där två ramades in under domänen Betydelsen av genus: Kompetens och Legitimitet liksom Konfliktfylld kultur. Resterande fyra teman: Representation och kultur, Problemplacering, Viltförvaltningens organisering samt Stöd och styrning ramades inom under domänen Föreställningar om Jämställdhet. De teman som identifierades gav sedan upphov till underrubriker i rapportens resultatbeskrivning.

4. Resultat

I detta kapitel presenteras de mest centrala resultaten av de tre studier som genomförts, strukturerat efter de tre frågeställningarna.

4.1 Frågeställning 1. Forskningsläget genus och viltförvaltning

Det här avsnittet syftar till att ge en överblick av vår kartläggning av internationell forskning om genusperspektiv på viltförvaltning samt med det som utgångspunkt identifiera kunskapsluckor i behov av fortsatt forskning.

4.1.1 Forskningens hemvist, metoder och angreppssätt

Granskningen visar att forskning om genus och viltförvaltning är ett litet men växande område. Den första studien utgavs år 1987 (Kellert & Berry, 1987), men merparten av de inkluderade studierna (n 54) har publicerats under det senaste decenniet och då framför allt i forskningstidskrifter som fokuserar på viltförvaltning. Ett fåtal är publicerade i renodlade genustidskrifter. Gällande geografisk spridning visar granskningen att forskning om genus och viltförvaltning som tog sin utgångspunkt i Europa var mindre omfattande jämfört med forskningen om Asien, Afrika och Nordamerika. Ytterligare mönster var att studier från Asien och Afrika generellt handlade om lokalsamhällen, medborgare och bevarandefrågor i eller i närheten av nationalparker, men också turism och tjuvjakt (ex. Keane m.fl., 2016; Gore & Kahler, 2012; Masse m.fl., 2021). I Nordamerika är forskningen mer varierad och policyinriktad (ex. Anahita & Mix, 2006; Campbell, 2013).

Vidare visar granskningen att genus och viltförvaltning har framför allt undersökts med hjälp av enkäter, intervjuer, observationer och fokusgrupper. Studier från det globala syd använde ofta kombinationer av metoder i fältarbete och intervjustudier omfattade vanligtvis 50–100 korta, strukturerade intervjuer, medan längre djupintervjuer sällan förekom. Studier från Nordamerika baserades mer ofta på enkätstudier. I den mån som text- och dokumentanalys förekommer, var det nyhetsartiklar, digitalt material som sociala medier och webbsidor, samt policydokument som analyserades.

Gällande teoretisk inramning visar granskningen att få studier tog sitt avstamp i genusteori. I vissa studier beskrev kön/genus som en social konstruktion, utan att någon specifik teori angavs. Fokus var istället på empiriska data om könsskillnader i attityder och beteenden, varigenom genus framför allt blir till en fråga om en empirisk variabel (jfr. Follo m.fl., 2017). I vissa studier användes generella teoretiska ramverk som karriärutvecklingsteori (ex. Kennedy, 1991), attitydsteori (ex. Sanborn & Schmidt, 1995) och 'ethics of care' (Olive, 2012). Tio studier använde specifika genusteoretiska eller feministiska ramverk (ex. Godoy, 2020; Ogra, 2012) hälften av dem baserades på feministisk politisk ekologi (ex. Masse m.fl., 2021; Doubleday, 2020).

4.1.2 Aktörer och perspektiv i fokus

Gällande vem och vilka aktörer som forskningen handlar om framträder tre kategorier: medborgare, yrkesverksamma och jägare. Majoriteten av studierna, cirka 40 av 54, undersöker genus och viltförvaltning med utgångspunkt i medborgares attityder och uppfattningar om vilt och viltförvaltning ur ett genusperspektiv. Studier från Nordamerika och Afrika utgör majoriteten av artiklarna och de undersöker ofta attityder hos invånare som bor i eller nära skyddade områden/skogar eller parker. Den första studien av den karaktären är den tidigare nämnda studien av Kellert och Berry från 1987 som baseras på en enkätstudie riktad till 3 000 nord-amerikaner. De fann att kön/genus var en av de viktigaste faktorerna för att förstå attityder, kunskap och beteenden gentemot vilda djur. Av den anledningen, menar de, måste kön/genus beaktas vid utformningen av viltförvaltning. Den forskning om medborgares attityder som följer Kellert och Berry (1987) undersökning har främst tagit tre riktningar. Den första inriktningen stannar vid att *observera könsskillnader*. Dessa studier observerar könsskillnader i relation till exempelvis bevarande, rädsla för vilda djur och riskuppfattning och argumenterar för att policys bör inkludera ett könsperspektiv. Den andra grenen går ett steg längre genom att efter könsskillnader har konstaterats, *diskutera orsakerna till könsskillnader*, som exempelvis kvinnors och mäns olika kunskap om reservat (ex. Allendorf & Yang, 2017) eller tillgång till naturen (Martino, 2008). Den tredje grenen av studier går ytterligare ett steg längre genom att *analysera könsskillnader i relation till könsroller och arbetsdelning*. Dessa studier, som är mycket få till antalet, gör en mer djupgående analys av skillnaderna i attityder som relaterade till de olika förväntningar och krav som ställs på kvinnors och mäns roller och ansvarsområden i samhället (ex. Doubleday & Rubino, 2022).

Vid sidan av medborgares attityder och uppfattningar om vilt och viltförvaltning framträder jägare och jakt som ett andra tydligt spår i forskningen. Dels handlar dessa studier om kvinnor som jagar, skillnader i kvinnors och mäns jaktpreferenser och rekrytering till att bli jägare (ex. McFarlane m.fl., 2003), vilket bland annat visar på betydelsen av socialt stöd för att öka andelen kvinnor som jagar. Dels handlar de om den maskulina kulturen inom jägarkåren (ex. Pohja-Mykra & Kurki, 2014). En studie som analyserade en förändrad vargpolicys i Alaska visar hur sociala konstruktioner av kön/genus i sin tur formar föreställningar om naturen och viltförvaltning. Samtidigt som jägarna i debatten får en tydlig maskulin kodning som samhällsbeskyddare, konstrueras motståndarna istället på sätt som feminiseras och nedvärderas (Anahita & Mix, 2006). En ytterligare studie av särskild relevans på temat jakt är Bjärstig och Starks (2023) studie om normers inverkan på kvinnors deltagande i viltförvaltning i Sverige. Utifrån ett genus- och organisationsperspektiv argumenterar de för att kunskap om hur normer om jakt och jägare är sammanflätade med genus behövs för att utforma effektiva strategier för att bryta det så kallade glastaket som hindrar kvinnors deltagande i jakt och viltförvaltning.

Ett tredje fokus som förekommer i forskning om genus och viltförvaltning är de yrkesverksamma inom viltförvaltningen. Dessa studier handlar framför allt om kvinnors roller, kunskaper och arbetsförhållanden. Å ena sidan visar studier hur kvinnors deltagande och jämställdhetsintegrering kan stödja och utveckla lokalt anpassade viltförvaltningsprojekt (ex. Mkono m.fl., 2023; Massey m.fl., 2022). Å andra sidan finns studier som pekar på svårigheter att i praktiken implementera ett genusperspektiv på viltförvaltning på grund av bristande resurser och stöd

från organisationer och projektledare (Ogra, 2012). Men också på grund av den exkludering och negativa reaktioner som kvinnor som genom att engagera sig som yrkesverksamma i viltförvaltningen, särskilt som ledare, bryter mot sociala och kulturella normer (Massey m.fl., 2022). Någon studie fokuserar på skillnader i attityder och arbetsmetoder mellan kvinnor och män inom viltförvaltning gällande exempelvis etiska överväganden och arbetsuppgifter (Sanborn & Schmidt 1995). Medan ytterligare några till fokuserar på metoder och arbetssätt för att öka kvinnors andel i viltförvaltningen (ex. Maughan m.fl., 2001) däribland att använda sig av ett reflexivt förhållningssätt för att syna hur synen på kompetens och kunskap om viltförvaltning hänger ihop med föreställningar om kön (Jacobson m.fl., 2007).

4.1.3 Kunskapsluckor och fortsatta forskningsbehov

När befintlig forskning om genus och viltförvaltning hade kartlagts övergick vi till att identifiera luckor och fortsatta forskningsbehov. Genom att ta itu med dessa forskningsluckor kan framtida forskning inom området genus och viltförvaltning bidra till inte bara mer förankrade förståelser av de sätt på vilka genus är av betydelse utan också främja mer inkluderande och rättvisa policys och praktiker, vilket i slutändan bidrar till att uppnå hållbarhetsmål och främja lika rättigheter.

Det framgår tydligt i vår granskning att forskning om genus och viltförvaltning framför allt domineras av kvantitativa studier, där stora datamängder och strukturerade intervjuer är vanliga. Dessa studier frågar ofta deltagarna om deras åsikter om fördefinierade begrepp, som rättvisa och acceptans av ett visst vilt. För att nå nyanserad kunskap om hur genus och viltförvaltningen hänger ihop behövs det mer kvalitativa studier, som baseras på intervjuer och observationer. Inte minst behövs den typen av forskning för att förstå hur de begrepp som mäts genom attitydundersökningar i sig är sammanlänkade med föreställningar om och normer om genus. Vidare behövs det mer forskning med en genusteoretisk förankring och där genus analyseras som en strukturerande faktor, snarare än en empirisk variabel (jfr. Follo m.fl., 2017). Den senaste utvecklingen med kvalitativa och teoretiskt drivna genusstudier visar att fältet redan rör sig i den riktningen (ex. Bjärstig & Stark, 2023; Masse m.fl., 2021).

Vidare visar vår granskning att forskning om genus och viltförvaltning framför allt handlar om medborgares attityder och förhållningssätt till vilt. Dessa studier varierar från att observera skillnader mellan könen till att försöka förstå och analysera dessa skillnader i specifika sammanhang. Risker med studier som stannar vid att konstaterar könsskillnader är att skillnaderna befästs som en fråga om kvinnors och mäns olikheter, vilket i sin tur kringskar snarare än fördjupar förståelsen för hur genus och viltförvaltning hänger ihop (jfr. Doubleday, 2020). Vi konstaterar också att forskning om viltförvaltningens yrkesverksamma utifrån ett genusperspektiv är förvånansvärt begränsad, trots den omfattande litteraturen om kön och ojämlikhet i arbete och organisationer inom andra naturresursområden att inspireras av (jfr Ringblom, 2020; Abrahamsson & Johansson, 2021; Andersson & Johansson, 2022; Johansson m.fl., 2023; Andersson m.fl., 2018). Studier om jägare varierar från att undersöka rekrytering och retention av kvinnor som jagar till mer teoretiska undersökningar om hur kön/genus och vilt samspelar (ex. Anahita & Mix, 2006; Bjärstig & Stark, 2023). Anahita och Mix (2006) fokuserar på konstruktioner av maskulinitet, vilket är ett särskilt intressant bidrag till litteraturen. Att analysera maskulinitet i relation till viltförvaltning är viktigt eftersom forskningen hittills nästan uteslu-

tande har fokuserat på kvinnor. Fler studier om män och maskulinitet inom viltförvaltning skulle nyansera litteraturen om kön/genus i relaterade områden.

4.2 Frågeställning 2. Betydelser av genus

Den här delen fokuserar på hur vilthandläggares och centrala aktörers upplevelser och erfarenheter kan beskrivas och förstås utifrån ett genusperspektiv. Här undersöks vilken betydelse som genus har för de yrkesverksammes vilthandläggarnas arbete inom viltförvaltningen. Genom att ställa frågor om hur genus påverkar arbetsvillkor, maktrelationer och identiteter, utforskas vilka konsekvenser detta har för förståelsen av jämställdhet inom viltförvaltningen.

4.2.1 Synen på kompetens och skillnader i bemötande och legitimitet

Under intervjuerna med vilthandläggarna betonade deltagarna att kön/genus sällan spelade någon roll i deras arbete, framför allt på den egna arbetsplatsen och samarbetet med kollegor och chefer. Att kön/genus ansågs ha mindre betydelse där kan tänkas ha att göra med att det är en mer könsblandad miljö jämfört med viltförvaltningen i stort. De tillfällen då kön/genus beskrevs få en större betydelse var ute i fält och i sammanhang där frågor relaterade till viltförvaltning diskuterades med exempelvis med jakt- eller markintresset. Till skillnad från den relativt könsblandade egna arbetsplatsen beskrevs dessa sammanhang vara tydligt mansdominerade. Vidare framträder under intervjuerna också att det inte bara var så att dessa miljöer dominerades av män utan också att den delen av viltförvaltning som skedde "ute i fält" mer ofta (men inte enbart) utfördes av män, medan den delen av viltförvaltning som utfördes från kontoret mer ofta (men inte enbart) utfördes av kvinnor. Det kan tolkas som att genus är en del av uppdelningen mellan å ena sidan praktisk viltförvaltning utförd i fält förknippat med män, och å andra sidan mer administrativ viltförvaltning utförd på kontoret förknippat med kvinnor.

De yrkesverksamma kvinnorna beskrev sin egen minoritetsposition i en i övrigt mansdominerad kontext som att de stack ut vilket i sin tur gjorde att de blev bemötta på ett annat sätt än deras kollegor som är män. När en av intervjudeltagarna med lång erfarenhet av yrket blir ombedd att beskriva sina erfarenheter svarar hon:

*»Det kan ju vara väldigt olika från situation till situation. Det kan vara allt från att män direkt flörtar med en eller ger en komplimanger, kommentarer som "du som är så bra på det här och så fin" och sådana saker "kan göra det och det" alltså att de vill ställa sig in, till att man blir klappad på huvudet och lilla-gumman-attityd. Så det finns hela spektra däremellan och man kan till exempel ha blivit tagen på som man inte kanske vill. Det förekommer, mindre faktiskt efter #Metoo än innan ska sägas. Det har hänt saker efter #metoo. Att man märker att det inte tolereras av omgivningen på samma sätt som det kanske gjorde innan. Att folk faktiskt reagerar och agerar om de ser någonting idag på ett annat sätt, så att det finns hela spektrat. Men jag upplever att vi blir bemött olika, i alla fall till viss del olika, på grund av att jag är tjej och han är kille.
(Vilthandläggare, Kvinna)*

I citatet beskrivs hur skillnaden i bemötande mellan kvinnor och män i viltförvaltningssammanhang varierar från situation till situation. Från att män ger kvinnor komplimanger och på andra sätt agerar insmickrande till att bli klappad på huvudet och nedvärderad som "lilla gumman". Referenserna till #metoo antyder att det i ena änden av "spektrumet" finns sexuella trakasserier. Även om toleransen och förekomsten för sådant beteende beskrivs ha minskat, finns det i intervjumaterialet beskrivningar från kvinnor som varit med om sexuella trakasserier ute i fält. Att kvinnor ibland nedvärderas och förminskas kan relateras till hur det senare i intervjuerna återkommer liknande beskrivningar på situationer då yrkesverksamma kvinnors kunskaper och kompetens ifrågasätts. Det sätt som synen på kompetens samt möjligheten till legitimitet och trovärdighet, hänger samman med föreställningar och normer om genus och de konsekvenser det i sin tur innebär för kvinnor är en återkommande slutsats i genusforskning om andra mansdominerande branscher (Heimann and Johansson, 2024; Johansson m.fl., 2020). Konkret kan det innebära att mäns kunskaper tas för givna medan kvinnor på olika sätt behöver bevisa sig innan de ses som kompetenta. En av de intervjuade, beskriver i linje med det hur hon som ung kvinna relativt ny i yrket ibland möter attityder och antaganden om att hon inte kan något eller vet något. Men också hur samma personer samtidigt tenderar att vara "lättimponerade", på så sätt att hon får "jättemycket respekt" när hon bevisat att hon kan "ett dataprogram" eller "kan förklara en statistikmodell".

Att mäns kunskaper om viltförvaltning tas för givna på ett annat sätt än kvinnors, och de konsekvenser som det i sin tur får för kvinnors och mäns mandat, berördes också under fokusgruppsintervjuerna med centrala aktörer. Under fokusgruppen med Skogsbolaget beskriver en deltagare hur det enligt honom framför allt bland jägarna i jaktlagen upplevs finnas en bakåtsträvande "jargong som inte är okej" och "skitsnack" om förvaltningen, de som sitter där och de beslut som tas.

»Som gubbe, speciellt om du är 65 plus så har du ett helt annat mandat. Du behövde inte försvara din plats i förvaltningen utan du hade på något sätt en självklar roll där. Men som yngre tjej så är du varenda dag tvungen att förklara och försvara varför du faktiskt hade uppdraget och hade rätten att vara där. Och det blir man väldigt trött på och det förstår man ju. Att man på något sätt måste klösa sig fast om man vill vara kvar, för man blir ständigt ifrågasatt. (Skogsbolaget, Man 3)

I citatet beskrivs hur framför allt äldre mäns mandat i älgförvaltningsgrupper tas mer för givet, samtidigt som en "yngre tjej", som respondenten berättar om behöver försvara sitt mandat i älgförvaltningsgrupperna. Troligt är, menar respondenten, att det både avskräckte kvinnor att alls engagera sig och gjorde att de kvinnor som deltog bara gjorde det under en mandatperiod. Utöver att avskräcka kvinnor att engagera sig i viltförvaltningsfrågor beskrivs hur de kvinnor som deltar känner att de behöver vara särskilt pålästa. Under fokusgruppen med Markägarna beskrevs att kvinnor ofta känner ett högre krav på sig att vara välutbildade och trygga i sina roller för att kunna uttrycka synpunkter och bidra till beslut:

»Jag upplevde det ju att eftersom man får ögon extra mycket på sig bara för det faktum att man är kvinna att man ofta kanske är mer påläst och mer noga. Det är inte så mycket spela på volley eller sitta och gissa. Man vill ju verkligen veta att man hade på fötterna och det är ju det blir ju bra för besluten i förvaltningen att man inte bara sitter och gissar eller man har det på känn och man tycker att det är så. (Markägarna, Kvinna 1)

I citatet återkommer kravet på kvinnor att behöva "bevisa sin kompetens" är inget unikt för viltförvaltningen utan är väl belagt i forskning om kvinnor i andra mansdominerade sammanhang, där kvinnor inte i första hand antas vara kompetenta relaterat kärnverksamheten utan ges sitt värde i och med föreställningarna om sin "annorlunda". Detta återspeglas också i intervjun med Myndigheten där föreställningar om kön kopplade till exempelvis omsorg och hur det tar sig uttryck för yrkesverksamma kvinnor inom viltförvaltningen diskuterades:

»Man vill ha mycket bakgrund och känna sig väldigt trygg i att gå in i en roll där man ska uttrycka synpunkter och komma med input till viltförvaltning och där vill man känna sig utbildad och trygg. Och man såg kanske att alla män kanske inte tog samma krav på sig själva. Kravställningen upplevdes som olika (...) (Myndigheten, Kvinna 3)

Kvinnor inom viltförvaltning kan uppleva att de förväntas agera som sociala medlare och visa ett högre omsorgsbeteende än sina kollegor som är män, och det påpekas att normer kring omsorgsbeteende och mansnormer kan spela en stor roll i hur kvinnor och mäns kompetens och bidrag bedöms i sina roller inom viltförvaltningen. Det finns också en tydlig upplevelse av att samhället har olika förväntningar på kvinnor och män i ledande positioner inom detta område, vilket kan skapa utmaningar och krav på olika sätt att agera och leverera i sina roller.

4.2.2 En kultur och ett samtalsklimat karakteriserad av konflikt

Ett ytterligare, relaterat tema som framkom både under de enskilda intervjuerna och fokusgrupperna handlade om hur inneboende konflikter mellan viltförvaltningens olika intressen fick konsekvenser för mötesklimat och samtalston. De värderingar och normer som kommit att karakterisera viltförvaltningen idag upplevs bygga på polarisering och tävling snarare än samtal och dialog, på sätt som antogs avskräcka kvinnor från att engagera sig. Detta är något som samtliga fokusgrupper är relativt överens om, och som en deltagare från Jägarorganisationen beskrev:

»Det är väldigt 'stå med fötterna fast i myllan', jag tänker inte röra mig en millimeter. Ja, så försöker man med någon sorts fakta, ibland fabricerade och fejkade fakta dessutom, slå varandra i huvudet tills någon ramlar omkull. Det var lite det jag menade med modellen för viltförvaltning också. Att det kanske inte är ett samtal och en dialog annat än en tävling om vem som är tydligast och kan tjata mest eller skälla högst. (Jägarorganisationen, Man 3)

I citatet beskrivs hur det "viktigaste" är att försvara och stå fast vid sin ståndpunkt och att det görs genom att "skälla högst" samt, med "någon sorts fakta". Att den "fakta" som används i argumentation ibland är "fabricerade och fejkade" är också det ett återkommande tema i material, inte minst när det kommer till svårigheten

att skapa och värdera korrekta underlag om viltstammens storlek. I princip samtliga av de intervjuade vilthandläggarna beskrev att deras främsta uppgift som myndighetsutövare var som företrädare för det sakliga, objektiva och faktabaserade viltförvaltningen. En av intervjudeltagarna från markägarsidan säger att det finns ”1000 jägare i [området] som tror sig kunna underlaget bättre än dom som redan har lagt ned timmar på timmar och räknat tillsammans. Det är otacksamt att ha en roll där berömmet är uteblivet skäl”. Det som beskrivs är med andra ord en diskrepans mellan hur olika kunskap värderas, där jägarnas erfarenhetsbaserade upplevelser av tillgången på älg ställs emot etablerade (och validerade) modeller för att bedöma populationen.

Ett konkret sätt som genus får betydelse i relation till det konflikt drivna samtalsklimatet syns i beskrivningar av situationen då anspelningar på kön och sexistiska kommentarer som nedvärderar kvinnor och kvinnors kunskaper har uttryckts som en del i argumentationen. En man med lång erfarenhet som vilthandläggare beskriver hur det kan gå till under exempelvis älgförvaltningsgruppsmöten:

»Att någon då kan, i synnerhet om de har blivit upprörda eller att man inte är överens om någonting, då kan de kasta ur sig i princip vad som helst. Och det är ju med syfte att nedvärdera och förminska den andra och då gör man det på ett fult sätt som då anspelar på just kön och att man är mindre värd och mindre vetande och inte har kunskap. (Vilthandläggare, Man)

I både fokusgruppintervjuerna och i intervjuerna med vilthandläggarna finns också beskrivningar av situationer då kvinnor, men även män, blivit utsatta för hot och trakasserier utifrån sitt engagemang i viltförvaltning. Under fokusgruppsintervjun med Markägarna beskriver exempelvis en kvinna hur en situation där en man som ansåg att det fattats ett felaktigt beslut i en fråga till slut hotade henne med kommentarer som ”jag vet var du bor”. Även intervjudeltagare från intervjun med Skogsbolaget understryker att det generella tonläget i debatten har starkt bidragit till att många kvinnor valt att lämna dessa sammanhang. Den här generella debatten som beskrivs utspelar sig nationellt och till stor del på nätet av ”anonyma troll”, men också i lokalsamhället, på den egna hemorten, som i sin tur skapar en utsatthet hos viltförvaltningens representanter i framför allt älgförvaltningsgrupper. Det senare lyftes främst under fokusgruppsintervjuerna med Skogsbolaget. Citatet nedan visar på en upplevd utsatthet som förstärker bilden av viltförvaltningens polarisering och hur arbetet på ett negativt sätt spiller över på privatlivet. Ett konkret sätt som två av deltagarna beskrevs ha anpassat sitt beteende är genom att välja bort att gå på centrala sammankomster, som exempelvis marknader eller andra stora sammankomster på den ort där de bor. En av skogsbolagets representanter berättar:

»Ett enda år har jag gått ut och tagit en öl på kvällen, det var första året jag jobbade här. Sedan dess har jag aldrig gjort det, inte vid något tillfälle. För att man inte vill tala om det. Man pratar jobb jämt, man håller sig undan, man blir en eremit, det är knappt att man vill svara i telefonen om det ringer ett okänt nummer. Det är den världen vi verkar i. (Skogsbolaget, Man 5)

Utifrån intervjuerna framkommer att klimatet för de som jobbar med viltförvaltning alltså är så pass påfrestande att det påverkar sociala aktiviteter och samvaro.

Arbetsmiljöproblemen stannar således inte på arbetet utan spiller över till den privata sfären. I ovanstående resonemang beskrivs kulturen och klimatet som problematiskt för män som arbetar med viltförvaltning. Enligt en av intervjudeltagarna i fokusgruppen med Jägarorganisationen är det stundtals konflikt drivna klimatet inte i samma utsträckning ett problem för män utan det är i första hand en utmaning för kvinnor som förtroendevalda i viltförvaltningen.

4.3 Frågeställning 3. Förståelse av jämställdhet

Nedan behandlas hur jämställdhet i viltförvaltningen förstås av centrala aktörer och vilka specifika jämställdhetsproblem de anser behöver lösas för att uppnå en jämställd förvaltning. Här analyseras skillnader i synen på jämställdhetsfrågor mellan olika aktörer, vilka områden där det råder samsyn, och var de största kontroverserna finns. Vidare diskuteras vilka konsekvenser dessa olikheter kan få för möjligheterna att genomföra förändringar. Hur integreras jämställdhetsfrågor i de redan befintliga intressekonflikterna och spänningarna inom viltförvaltningen, och hur påverkar detta den övergripande förståelsen av jämställdhetsproblem och visioner samt möjligheterna att driva igenom förändring? Trots att det finns en gemensam insikt om värdet av jämställdhet och behovet av förändring av viltförvaltningen i en mer jämställd riktning, finns också varierande uppfattningar om hur denna förändring ska genomföras och hur förutsättningarna ser ut. Generellt finns samsyn kring att jämställdhet innebär ett *Fokus på representation och kultur*, vilket utgör det första temat i detta avsnitt. Mer oenighet råder när det gäller förklaringsmodellerna till hur, och var, problemen med ojämställdhet beskrivs och placeras. De två dominerande förklaringsmodellerna presenteras under tema två, *Var placeras problemet*, och tre, *Viltförvaltningens organisering*, nedan. Avslutningsvis beskrivs det fjärde temat *Behovet av stöd och styrning* som ett viktigt villkor vad gäller förutsättningarna för förändring.

4.3.1 Representation och kultur

Ett genomgående mönster var att intervjudeltagarna var positiva till ökad jämställdhet, vilket de exempelvis motiverade med att ökad jämställdhet skulle kunna leda till förändringar i attityder och språkbruk samt främja en bredare representation och diskussion inom viltförvaltningen. Som beskrevs i avsnittet innan möter kvinnor och män olika förväntningar som i sin tur formar förutsättningar för deltagande. Antaganden om att en ökad representation av kvinnor bidrar till en förändrad kultur tycks vara en vägledande princip i resonemangen om jämställdhet. Den relevans jämställdhet antas ha består således i potentialen att påverka negativa effekter av mansdominansen, det som ibland benämns som "gubbighet". Ansvaret för att förbättra kulturen i de organ där viltförvaltningen förhandlas läggs därmed på den ökade representationen av kvinnor, i stället för omvänt, att förändra de underliggande normerna och strukturerna som påverkar deltagande och inflytande.

Trots att vikten av ökad representation betonades under intervjuerna, beskrevs frågor som rör jämställdhet ha liten synlighet och påverkan på det dagliga arbetet eller beslutsprocesserna, både bland de centrala aktörerna och bland

de yrkesverksamma. En av de yrkesverksamma intervjudeltagarna, beskriver exempelvis att även om jämställdhetsfrågor ibland diskuteras med kollegor i samband med specifika incidenter, sker detta sällan på ett strukturerat eller långsiktigt sätt. På motsvarande vis svarar en annan av intervjudeltagarna på frågan om jämställdhet var en levande fråga i verksamheten:

»Nej, det ska jag säga att det är det inte. Vi diskuterar det kanske på enhetsnivå, lite högre nivå när vi pratar om grupper internt och så, men ute i verksamheten så att säga kan man ibland höra att någon skojar om att här var det bara gubbar och så där. Det är klart att då har någon reflekterat över att det är så, så i den meningen kan man ju säga att man kanske kommenterar det snarare än diskuterar det ibland. (Vilthandläggare, Man)

Citatet gör gällande att när jämställdhet väl berörs så handlar det om representation och fördelningen av kvinnor och män i olika grupper och sammanhang. Det kan röra sig om kommentarer när könsobalansen är uppenbar samt sammansättningen av grupper internt.

Med det stora fokuset på jämställdhet som antalsmässig representation blir det i första hand i relation till beslutande organ och då framför allt viltförvaltningsdelegationerna eller älgförvaltningsgrupperna, som jämställdhet har aktualiserats. Flera respondenter nämnde att länsstyrelsen aktivt strävar efter jämställdhet genom att uppmuntra nominering av lika många kvinnor och män till olika grupper och delegationer. Länsstyrelsen försöker även säkerställa att demokratiska processer respekteras och att alla har möjlighet att delta och göra sina röster hörda. Under intervjuerna med vilthandläggarna betonas att representationen i dessa organ bör spegla samhällets mångfald, inklusive kvinnors roll som skogsägare och jägare. Under fokusgruppsintervjuerna med centrala aktörer var det tydligt att älgförvaltningen var den dominerande ingången till diskussionerna kring viltförvaltning, och därmed också jämställdhet, vilket på olika sätt präglade och formade samtalet och dess utgångspunkter.

4.3.2 Var placeras problemet?

I föregående avsnitt beskrevs hur könsmärkningen av kompetens och (åter)ska-pandet av maskulina normer och en maskulint kodad kultur formas av praktiska aspekter av viltförvaltningen. Det är också dessa normer och den kulturen som bland vissa aktörer i viltförvaltningen beskrivs som det problem som behöver lösas för att kunna nå ökad jämställdhet. I fokusgruppsintervjun beskriver Skogsbolaget hur de upplever att jägarorganisationerna har en medvetenhet om och ett engagemang för jämställdhetsfrågor på tjänstemanna- och ledningsnivå, men att de trots det inte agerar i jämställdhetsfrågor med hänvisningar till deras medlemskår, som de menar är de som "äger frågan":

»Det är där de skjuter ifrån sig frågan. De tycker den är viktig. De jobbar gärna med den bland sina tjänstepersoner, i den avlönade delen och kanske de förtroendevalda. Men när det kommer till medlemmars uppförande och diskussioner om värdegrund och liknande, då backar man helt och hållet. Så jag anser att de har en ordentlig resa att göra där för att försöka få ut det här budskapet bland sina medlemmar och den bollen vill man inte riktigt ta i. (Skogsbolaget, Man 1)

Enligt intervjudeltagaren stöder jägarorganisationer behovet av att inkludera fler kvinnor och främja mångfald inom viltförvaltningen och att det finns en samsyn kring att detta är viktigt. Utmaningen ligger dock i att implementera denna syn bland medlemmarna, där det ofta finns en annan uppfattning, enligt Skogsbolaget, som menar att genom att betona sin roll som medlemsdriven så väjer Jägarorganisationen delvis för frågan. Generellt beskrivs samma fenomen gälla inte bara i älgförvaltningsgrupperna utan också exempelvis på sociala medier och tonen och uttrycken i tidningar och press. Skogsbolaget menar att Jägarorganisationen inte tar ansvar för hur jägarna uttrycker sig och därmed heller inte för debattklimatet:

»Jag vet inte vad det här beror på, om man är rädd att tappa medlemmar helt enkelt om man tar i frågan? Det kan ju inte vara något svårt. Det är ju varje dag man ser saker och ting på sociala medier som inte är rumsrent i princip. (...) De tycker inte att det är okej, men man ger ju inte uttryck för det. (Skogsbolaget, Man 3)

Fokus på jägarkåren innebär att ojämställdhetens grundproblem och lösningar placeras i jägarorganisationerna, som beskrivs som att de undviker förändringar och att stå upp för jämställdhet för att inte tappa medlemmar. Skogsbolagets resonemang bör förstås i ljuset av deras dominerade förståelse för och intresse i viltförvaltningen, och att jämställd viltförvaltning sett ur Skogsbolagets perspektiv förstås som ett sätt att få ut "fler bössor i skogen" som en av intervjudeltagarna uttryckte det.

Under intervjun med Jägarorganisationen förstärks delvis den bild som Skogsbolaget målade upp när Jägarorganisationen beskrev hur viktigt det är att deras förändringsarbete kommer "underifrån" för att få genomslag. Tidigare erfarenheter av mer toppstyrda initiativ visade sig nämligen inte alls fungera:

»I vår ideella organisation kan man inte gå ut och tala om för förtroendemannaorganisation att göra det här, utan det måste komma underifrån. Vi kan göda det på alla sätt och vis, underlätta och stötta vad det nu kan vara. (Jägarorganisationen, Man 1)

Intervjudeltagaren beskriver hur jämställdhetsinitiativ inom deras ideella organisation måste komma underifrån för att bli framgångsrika. Baserat på ett antal olika exempel och erfarenheter lyfts att det finns ett motstånd mot jämställdhetsinitiativ som kommer ifrån nationell eller tjänstemannanivå och eftersom det främst är gräsrotsinitiativ som får genombrott och framgång har strategin skiftat till att i huvudsak fokusera på att stödja och stimulera dessa. Det finns dock oenigheter inom Jägarorganisationen kring huruvida detta är rätt sätt att hantera frågor som potentiellt kan väcka motstånd, flera av intervjudeltagarna menar att de som medlemsorganisation inte borde behöva vara så ängsliga utan i högre utsträckning borde kunna stå upp för sina grundvärderingar. En av dem säger:

»Det var jätte, jättesvårt för man trodde att det fanns ett motstånd därute mot det. Men jag tror inte det fanns något motstånd alls. (Jägarorganisationen, Man 1)

I samtalet med Jägarorganisationen motsägs Skogsbolagets föreställning om att motstånd mot jämställdhet och problem med ojämställdhet i första hand bör

placeras hos jägarna. I stället lyfter Jägarorganisationen viltförvaltningens organisering som en av de största utmaningarna för en mer jämställd viltförvaltning.

4.3.3 Viltförvaltningens organisering

I föregående tema visades att problemen med en ojämsställd viltförvaltning tenderar att placeras på den förvisso starkt mansdominerade jägarkåren. Det är dock dessa som tydligast identifierar viltförvaltningens organisering som en starkt bidragande orsak till bristen på jämställdhet. För att viltförvaltningen över lag ska bli mer jämställd behöver, som en av deltagarna i fokusgruppen med Jägarorganisationen beskrev det, också viltförvaltningen "designas" på ett annat sätt:

»Jag tänker väldigt mycket på hur man designar en välkomnande viltförvaltning där faktiskt allas röst är lika mycket värd på något sätt. Där är vi långt, långt, långt ifrån idag. Sedan kan vi försöka skruva på systemet med projekt och så vidare. Men jag tror själva modellen i sig är som gjord för ojämsställdhet. (Jägarorganisationen, Man 3)

Intervjudeltagaren ombeds utveckla sitt svar och beskriver hur en tidigare modell av specifikt älgförvaltningen på ett bättre sätt upplevdes tillvara ta fler perspektiv och minska hierarkier och konfliktbenägenhet, där trösklarna upplevdes som lägre och förvaltningen mer demokratisk. Exemplet med de tidigare lokala samråden, där deltagande upplevdes som mer öppet och jämlikt, lyfts fram som en modell att sträva mot för att främja en mer demokratisk och inkluderande viltförvaltning. Inbyggt i dagens modell, som problematiseras inte bara av Jägarorganisationen utan också av Markägarna, finns också den ojämlikhet som kommer av att vissa i älgförvaltningen kan ägna sig åt verksamheten på betald arbetstid medan andra ägnar sin fritid åt att ideellt engagera sig. Utifrån detta betonas att den nuvarande modellen inte är välkomnande för alla, den hindrar framför allt småbarnsföräldrar och ungdomar från att engagera sig, och ger olika förutsättningar att vara väl inlästa på de underlag som ligger till grund för förvaltningen. En av intervjudeltagarna i Jägarorganisationen uttryckte den ojämlikheten som en orättvisa i att en "professionell handelsresande i älgförvaltning" ställs mot en helt vanlig privatperson. Respondenten menar att det finns utmaningar för framför allt småbarnsföräldrar och ungdomar, men även andra som förväntas delta på sin fritid, att engagerar sig och ha möjlighet att vara lika förberedda och insatta i förvaltnings-systemet som de som arbetar med älgförvaltningen på betald arbetstid. De materiella förutsättningarna som kommer av viltförvaltningens utformning är således också en utmaning för att främja jämnare könsfördelning. Hur dagens förutsättningar inverkar på de som i praktiken kan ta på sig uppdrag diskuteras i fokusgruppsintervjun med Markägarna:

»Jag tänker att det styr emot att det blir äldre män i större omfattning. Dels på grund av mycket annat, på grund av normer och kultur och gammal vana som gör att man blir tillfrågad om de här uppdragen. Men det blir också dem som i större grad har möjlighet att tacka ja till uppdraget. Man kanske är pensionär, man har marktjänsten löst av någon annan. Man tycker att det ger någonting, att man kan lägga gratis tid på det här för det ger mig någonting, men det blir ju också en väldigt homogen grupp. (Markägare, Kvinna 3)

Att äldre män dominerar viltförvaltningsuppdrag, handlar således inte enbart om normer utan också om vem som faktiskt har möjligheter att ta på sig obetalda, och många gånger tidskrävande uppdrag som också ofta, inte minst i de större länen, kräver resor. Detta bidrar till att hålla gruppen homogen. Få med småbarn har exempelvis den möjligheten och den här homogeniteten antas påverka beslutsprocessen. En av markägarna poängterar hur hon, trots att hon ser det som viktiga frågor, kör långt på sin fritid för mötena, och att det kan vara svårt att få erkännande hemma för detta engagemang.

Utöver själva utformningen behöver det också, som en annan intervjudeltagare från Jägarorganisationen beskriver det, vara andra värden som driver viltförvaltningen framåt. Vikten av att betona att viltförvaltning handlar om att förvalta gemensamma naturresurser och att detta ofta missas i diskussioner inom och om viltförvaltningen. Det förespråkas en helhetssyn, ödmjukhet för varandras perspektiv, ansvarstagande, respekt, lyhördhet och empati i diskussionerna kring viltförvaltning. En av deltagarna i fokusgruppen med Myndigheten beskriver:

»Det handlar om omsorg om naturen och liksom är allt det här en resurs som vi kan ta, som är vår, att vara vår gottepåse eller är vi en del av systemet och vi vårdar den och en del av oss själva? Det är liksom ganska skillnad i grundsyn och där tänker jag mycket också jämställdhetsarbete handlar om vår vår syn på världen och förhåller oss till den (Myndigheten, Kvinna 1).

De andra värdena som ovan beskrivs framställs både som en förutsättning för och ett potentiellt resultat av en mer jämställd viltförvaltning och såväl Jägarorganisationen som Myndigheten understryker en mer framträdande dialog om de verkliga värdena i viltförvaltningens syfte och resultat.

Även om älgförvaltningens organisering upptog mycket av fokuset i intervjuerna så berördes också viltförvaltningsdelegationen, inte minst i ljuset av att det i första hand är i relation till nomineringsprocesserna och mandatfördelningen till den som insatser för jämställdhet beskrivs av vilthandläggarna. På frågor till de yrkesverksamma vilthandläggarna om vad som konkret görs i termer av jämställdhet så lyfts just att respektive intresse uppmanas att nominera både kvinnor och män, trots att det råder vissa oklarheter kring det reella inflytande som delegationen har, både bland de yrkesverksamma vilthandläggarna och bland de centrala aktörerna:

»Jag tror att det är en briljant konstruktion. Elinor Ostrom fick väl Nobelpriset där 2008 eller 2009 i ekonomi och hon tittar inte på älgjakt kanske, men hon tittade på förvaltning av naturresurser. Hon kommer fram till att förvaltning ska vara så nära källan som möjligt. Det ska vara ett miniparlament med alla som har någon sorts intresse av det här. Och det är faktiskt viltförvaltningsdelegationerna så idén är inte dum alls, men de har i dag inget reellt inflytande. (Jägarorganisationen, Man 3)

Viltförvaltningsdelegationens roll upplevdes som otydlig och fyllde främst en funktion som ett forum som länsstyrelsens "informationskanal". Detta understryker att det finns en problematik kring delegationernas roll och funktion inom förvaltningen sett till den upplevda oklarheten. Deras uppdrag beskrivs som beslutande kring övergripande riktlinjer, men vad dessa riktlinjer innebär är oklart för många enligt intervjudeltagarna, vilket potentiellt skapar intresse-

konflikter mellan länsstyrelserna, deras tjänstemän och delegationen. Detta kan även förstås som ett ifrågasättande av delegationernas legitimitet och därigenom eventuella initiativ för att säkerställa en jämställd representation ifrån myndighetens sida, eftersom det är i relation till viltförvaltningsdelegationen som en av få konkreta jämställdhetsinsatser görs och ges mening enligt de yrkesverksamma.

4.3.4 Bristande stöd och styrning

Ovan beskrevs några centrala perspektiv på vad jämställdhet innebär i relation till viltförvaltningen och vilka problem som behöver lösas för att förändra i en mer jämställd riktning. Den rådande kulturen beskrivs ibland som toxisk, präglad av hot, trakasserier och en hög konfliktnivå som drabbar både kvinnor och män. Förväntning på obetalt engagemang under otrevliga förhållanden, lyfts fram som en särskilt ogynnsam kombination för att främja deltagande bland såväl kvinnor som män, även om kvinnor tycks drabbas på ett särskilt sätt av rådande kultur. Enligt intervju-deltagarna tycks det också saknas en beredskap på att hantera överträdelser, vilket bidrar ytterligare till problemen. En kvinna från markägarorganisationen beskriver en särskilt hotfull incident och svårigheterna att agera i den:

»Hur ska man hantera det här? Ska man göra en polisanmälan eller ska man liksom bara utgå från att det är bara något som sägs eller? Det stödet finns ju inte alls. Och det hänger också ihop med det här att det är något man ska göra på fritiden. Skulle man bli utsatt för det här i sitt tjänsteutövande, så skulle ju naturligtvis arbetsgivaren ta det väldigt allvarligt. Men här är det inte den nivån på de här uppdragen, att man har riktigt någon backup om det blir ordentligt besvärligt. Och det saknade jag. (Markägarna, Kvinna 3)

En annan kvinna i samma fokusgrupp berättar om när hon fick kännedom om incidenten och hur hon då agerade:

»Så jag tog upp det med länsstyrelsen och ville att länsstyrelsen alltså nu måste ni sätta ner foten och säga det här är inte accepterat. Här har vi uppdrag i det här och då behöver ni visa att det här är inte okej. Men länsstyrelsen menade ja men vi har väl inte liksom vad ska vi göra åt det här? Ja, men ni kan väl kalla till ett möte och beskriva en värdegrund? Ja, men det var ju inte deras uppdrag så någon med bemyndigande måste ha. Liksom visa att nu jävlar gick det över gränsen. (Markägarna, Kvinna 4)

Även om liknande incidenter är sällsynta så blir det i ovanstående exempel på hot och trakasserier som förtroendevalda kvinnor blivit utsatta för relaterat till sitt uppdrag och dess efterspel, också tydligt att det saknades stöd och rutiner både hos länsstyrelsen (som inte ville ta i frågan) och hos den egna organisationen som respektive fokusgrupp företrädar. Utöver att det tycks råda en brist på stöd och rutiner hos vissa berörda organisationer, i fallet ovan både hos markägarorganisationen och hos länsstyrelsen, vid uttryck för ojämställdhet, diskriminering och trakasserier på grund av kön, tycks också det stöd och den styrning som ansvariga myndigheter erbjuder i det mer övergripande jämställdhetsarbetet vara vagt. Till samtliga vilthandläggare ställdes en fråga med utgångspunkt i den nya strategin för svensk viltförvaltning, där det finns en formulering som säger att "Naturvårdsverket och länsstyrelserna stödjer berörda organisationer i arbetet med att främja jämställdhet och bred representation av människor i sammanhang som rör viltet"

(Naturvårdsverket, 2022: 15). På frågor om hur de på länsstyrelsenivå arbetar med det så framkommer att fler av respondenterna inte känner till skrivningen medan några menar på att det enbart är i nomineringarna till viltförvaltningsdelegationen som skrivningen aktualiseras där det finns utrymme för att uppmana till jämställd nominering. En av vilthandläggarna med lång yrkeserfarenhet säger:

»Ja, jag kan inte så här på rak arm säga något jättekonkret sätt att vi jobbar särskilt med mer än att som jag har tagit upp tidigare att vi, vid nomineringsprocessen och förfaranden där då försöker se till att det blir förändringar eller förbättringar om det behövs, att det ska vara en bra representation och mix av människor i både viltförvaltningsdelegation och älgförvaltningsgrupp. Sen så kan det ju vara så att vi jobbar på andra sätt också. Men det är väl kanske inte mitt ämnesområde eller min expertis så att, det kanske är mer något som cheferna tillsammans med jämställdhets handläggare har bättre koll på. (Vilt-handläggare, Man)

Utöver låg kännedom om exempelvis skrivningar i policys, råder det bland de yrkesverksamma på länsstyrelsen en stor efterfrågan på tydligare riktlinjer och mer stöd från ansvarig myndighet i hur den skrivning som görs i strategin ska förstås och implementeras i det dagliga arbetet.

5. Sammanfattande diskussion

Olika sätt att förstå vad viltförvaltning är, ger också olika förståelser av jämställdhetens problem och rekommenderade åtgärder. Syftet med rapporten var att bidra med fördjupad kunskap om kön/genus och jämställdhet i relation till viltförvaltning och nedan diskuteras de mest centrala fynden. Rapporten erbjuder ett teoretiskt bidrag genom att undersöka viltförvaltningens strukturer och normer ur ett genusperspektiv, med särskilt fokus på hur kön påverkar inflytande, representation och beslutsfattande inom en mansdominerad kontext. Den lyfter att viltförvaltning präglas av en maskulin kultur, där både explicit och implicit exkludering av kvinnor sker, samt hur en könssegregerad arbetsdelning, normer och förväntningar påverkar vem som får möjlighet att delta och ha inflytande. Denna sammanfattande diskussion fördjupar detta genom att ytterligare analysera hur dessa strukturer skapar barriärer för kvinnors representation, samt bidrar till normativa förväntningar och praktiker som begränsar jämställt deltagande i och inflytande över viltförvaltningen.

5.1 Viltförvaltning utifrån ett genusperspektiv

Viltförvaltningen betecknas ofta som mansdominerad, vilket också bekräftas av könsfördelningen inom jägarkåren, exempelvis när det gäller andelen män och kvinnor som löser jaktkort eller tar jägarexamen, samt sammansättningen i älgförvaltningsgrupper. Samtidigt finns det variationer i könsbalansen och representationen mellan kvinnor och män inom andra delar av viltförvaltningen. Viltförvaltningsdelegationerna är ett exempel där könsfördelningen varierar. I intervjumaterialen finns indikationer på en könsuppdelning av arbetsuppgifter, tjänster och arbetsgivare inom viltförvaltningen som också återspeglas i de mönstre som viltförvaltningen i siffror påvisar. I sin studie av jägarkåren, visar Bjärstig och Stark (2021) på tecken av samma könade arbetsdelning, vilket de benämner som en arbetsfördelningsnorm kopplat till olika förväntningar på kvinnor och män.

Fördelningen av kvinnor och män i viltförvaltningen säger något om kön som en strukturerande kategori, om hur kön formar mönster, uppfattningar och förväntningar i specifika sammanhang. Framför allt visar resultatet tecken på att kvinnors och mäns deltagande skapar skillnader i inflytande, vilket påverkar hur beslut och beslutsfattande utformas. Detta blir främst synligt i vem som deltar och vem som inte deltar, vem som känner sig inkluderad, och vem som på olika sätt upplever sig som exkluderad, direkt genom att bli ifrågasatt och utsatt för kränkningar, eller indirekt av de normer som formar dessa sammanhang. Den kultur som genomsyrar delar av viltförvaltningen, som exempelvis älgförvaltningen, har i tidigare studier beskrivits som gubbig, prestationsinriktad och hård

(Forsbrand, 2018; Bjärstig and Stark, 2021). Kunskapsgrunden för beslut, vad som anses viktigt, relevant och legitimt i diskussioner kring viltförvaltning, möjliggör och lägger grunden för en viss omfördelning och erkännande kring vem och vad som är centralt och vägledande. Att det framför allt tycks vara män som deltar och känner sig inkluderad i viltförvaltningen, gör i sin tur att män, i egenskap av sitt kön, blir betydelsebärande både för bilden av jägare och viltförvaltning. Detta bidrar till att färdigheter, erfarenheter och kunskaper som associeras med vissa typer av män och maskulinitetsuttryck, även ses som centrala och eftertraktade bland jägare och inom delar av viltförvaltningen. Genom att jakten och jägaren tenderar att placeras i viltförvaltningens centrum förstärks deras roll och position i relation till exempelvis markintresset som trots allt har utslagsröst i älgförvaltningen och skoglig kompetens (jfr. Forsbrand, 2018). Men dominerande normer syns även i hur jakt och viltförvaltning genomförs och organiseras i relation till andra intressen och ansvarsområden. Detta förstärks av att kvinnor och män ofta har olika syn på och motiv till att delta i viltförvaltningen (Forsbrand, 2018; Anthony m.fl., 2004; Gigliotti & Metcalf, 2016; Metcalf m.fl., 2015). Ur detta hänseende är det viktigt att förstå viltförvaltningen i sitt samhälleliga sammanhang och hur detta också påverkas av könsbaserade normer kring exempelvis fördelning av obetalt hemarbete och tillgången på fritid. Det är också viktigt att understryka att varken jägarkåren i stort, eller kvinnor som jagar, utgör en homogen grupp utan måste förstås i relation till sina olika förutsättningar och drivkrafter att vara delaktiga i viltförvaltningen (jfr. Metcalf m.fl., 2015).

Det är angeläget att framhålla att även om vissa delar av viltförvaltningen är starkt mansdominerade, finns det andra delar och områden som har en mer jämn könsbalans. Detta är något som på olika sätt återkommer i de kvalitativa delstudierna. Även om det är viktigt att vara medveten om utmaningarna kring könsbalans och representation, är det angeläget att betrakta och förstå viltförvaltningens olika delar – inte minst vid utvecklingen av jämställdhetsinsatser. En utmaning med ett för starkt fokus på, och beskrivning av, viltförvaltningen som mansdominerad är att denna riskerar att definieras primärt utifrån de delar av grupper och sammanhang som domineras av män. Ytterligare en risk är att kvinnor, och de sammanhang där de oftare återfinns inom viltförvaltningen, osynliggörs och inte erhåller det erkännande som krävs för att fullt ut kunna vara delaktiga. Inte minst blir detta synligt utifrån att kvinnors deltagande oftare blir villkorat av, och ställer krav på, en anpassning till dominerande normer i sammanhanget (jfr. Bjärstig & Stark, 2021).

Erkännandet och synliggörandet av underrepresenterade grupper just i egenskap av underrepresenterade kan också bära med sig en risk utifrån att det bidrar till att befästa deras marginaliserade position. Sett till forskningsläget kring genus och jämställdhet inom viltförvaltning är det därför viktigt att undersöka och problematisera, inte bara kvinnors positioner och förutsättning utan också mäns och de sätt som olika män och maskulinitetsuttryck kan delta och få utrymme i viltförvaltningen.

Andelen kvinnor som löser statligt jaktkort och tar jägarexamen har ökat under de senaste tio åren (jfr. Floyd & Lee, 2002; Heberlein m.fl., 2008). I det första fallet ifrån en ganska låg nivå till mindre än var tionde, medan andelen som tar jaktexamen varje år har stigit från ungefär var femte till var fjärde. Trots att andelen har varit relativt höga i relation till andelen lösta jaktkort under en längre period verkar detta inte nämnvärt ha slagit igenom i lösta jaktkort. För framtiden, och

kommande undersökningar, är det viktigt att utifrån inkluderingsperspektivet utforska och reflektera över anledningen till detta. Det samma gäller i relation till medlemskap i jägarorganisationer som Svenska Jägareförbundet. Tidigare forskning har lyft att kvinnor ofta har andra vägar till att jaga än män (Covelli, 2011) och att familjen och partnern har en större betydelse för kvinnor utifrån detta hänseende (Heberlein m.fl., 2008; Heberlein & Thomson, 1996; McFarlane m.fl., 2003; Adams m.fl., 2004). De är också mindre benägna att delta i jaktriturer och sammanhang präglade av män och maskulinitet (Stedman & Heberlein, 2001). Utifrån detta kan en tolkning av det kvantitativa underlaget vara att kvinnor genom att ta jägarexamen visar på ett intresse, men att trösklarna att faktiskt jaga, och därmed lösa statligt jaktkort, är högre. Om så är fallet pekar det på vikten av att undersöka inte bara hur socialiseringen in i jakten sker, utan även socialiseringen in i dess organisationer och sammanhang (Larson m.fl., 2014).

5.2 Vägar mot jämställdhet

Å ena sidan visar resultatet att det bland viltförvaltningens aktörer finns en gemensam insikt om värdet av jämställdhet och behovet av förändring. Å andra sidan varierar synen på vad jämställdhet innebär och vad rådande ojämställdhet beror på. Varierar gör också synen på hur förändring ska genomföras och under vilka förutsättningar.

Intervjuerna med både vilthandläggarna och fokusgruppintervjuerna med centrala aktörer visar att deltagarna var positiva till ökad jämställdhet, eftersom det sågs kunna leda till förändrade attityder och språkbruk samt främja bredare representation och dialog. Som tidigare beskrivits möter kvinnor och män olika förväntningar som formar deras deltagande i viltförvaltningen. Ibland uttrycks antaganden om att ökad kvinnorepresentation i sig skulle förändra den dominerande kulturen. Liknande resonemang och tendenser till att placera problemet med frånvaron av kvinnor inte i verksamheten utan på kvinnorna själv är något som också tidigare forskning om jämställdhet i mansdominerade näringar identifierat (Andersson m.fl., 2018). Kvinnor, snarare än kultur och normer, görs således till både problem och lösning (jfr. Ringblom & Johansson, 2020). Att bara "addera" kvinnor till ett i övrigt mansdominerat sammanhang har i praktiken visat sig ge små effekter. Tvärtom tenderar minoriteten att anpassa sig till de dominerade verksamhetslogikerna på sätt som återskapar snarare än utmanar och förändrar normer och föreställningar (Storch, 2011).

Fokusgruppsintervjuerna visar vidare hur olika perspektiv på viltförvaltning leder till olika förståelser av jämställdhetsproblematiken och därmed de åtgärder som framstår som möjliga och rimliga (jfr. Bacchi, 1999). Markägarintresset tenderade att placera problemet med ojämställdhet i Jägarorganisationen. Centralt här är dock att Markägarnas, framför allt Skogsbolagets, resonemang speglas av deras intresse i viltförvaltning, där jämställdhet i stor utsträckning ses som ett sätt att få fler jägare i skogen och upprätthålla ett jakttryck som en åldrande jägarkår på sikt kan ha svårt att vidmakthålla. Markägarna menade att Jägarorganisationen genomsyrades av en maskulin kultur som var ovälkomnande för kvinnor, kombinerad med att de inte i tillräcklig utsträckning drev jämställdhetsfrågan ut mot sina medlemmar. Gällande det sistnämnda menade Jägarorganisationen att de som medlemsstyrd organisation behöver driva den typen av frågor underifrån,

både för att arbetet skulle få någon effekt och för att inte utmana medlemmarnas förtroende.

Samtidigt som representanter för Jägarorganisationen tycktes medvetna om sin del av jämställdhetsproblemet, betonade de också att själva organiseringen av viltförvaltningen bidrog till en destruktiv kultur byggt på konflikt som ett jämställdhetsproblem. Förvaltningsmodellen, vilken fick ett stort fokus i fokusgruppsintervjuerna, bygger på två läger i polemik, inte minst i älgförvaltningsgrupperna. Inbyggt i modellen finns också en obalans där vissa intressen hanteras på fritiden medan andra på arbetstid, vilket bidrar till att äldre män dominerar viltförvaltningsuppdrag eftersom de har möjlighet att ägna sig åt obetalda och tidskrävande uppdrag. Detta medför en homogenitet som antas påverka beslutsprocesserna på ett negativt sätt. Intervjuerna pekar på hur förändringar av viltförvaltningens struktur har potential att öka jämställdheten, och specifikt ifrågasätts älgförvaltningsgruppernas organisering, liksom vikten av att lyfta fram andra värden i förvaltningen så som dialog, ömsesidig respekt och omsorg.

Trots att vikten av ökad jämställdhet i termer av både ökad representation av kvinnor och förändrad kultur betonades i både intervjustudie och i fokusgruppstudien, ansågs frågor som rör jämställdhet ha liten synlighet i, eller påverkan på, det dagliga arbetet och beslutsprocesserna. Ett av få konkreta exempel på hur jämställdhet fick plats i praktiken för de yrkesverksamma var i relation till viltförvaltningsdelegationen och uppmaningarna om att representerade intressen ska nominera jämställt till den. Samtidigt framkom det både under enskilda intervjuer och fokusgruppsintervjuerna att delegationens roll upplevdes som oklar och med mer symbolisk än reell betydelse. Under fokusgrupperna var det tydligt att viltförvaltning framför allt skedde i älgförvaltningsgrupperna, medan delegationens roll mer sågs som en informationskanal för länsstyrelserna. Att jämställdhet på ett konkret sätt framför allt aktualiseras i relation till ett forum vars reella betydelse för viltförvaltningen går att ifrågasätta, gör i sin tur att också jämställdhet riskerar att reduceras till en symbolfråga. Ett område där berörda organisationer tycks sakna åtgärder handlar om de hot och trakasserier som kan drabba personer som engagerar sig i viltförvaltningsfrågor, inte minst kvinnor. Bristen på stöd och rutiner verkar framför allt gälla förtroendevalda, som förefaller hamna mellan stolarna ansvarsmässigt på sätt som inte gäller när yrkesverksamma blir utsatta i tjänst. Här finns det ett behov av tydligare riktlinjer och mer stöd från ansvariga myndigheter för att implementera jämställdhet i det dagliga arbetet, på det sätt som strategin föreskriver (Naturvårdsverket, 2022). Naturvårdsverket framhåller att deras verksamhet vilar på en statlig värdegrund och som en så kallad JiM-myndighet (Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter) har de ett särskilt ansvar för att i samverkan med andra myndigheter bidra till att främja jämställdhet (Regeringen, 2020). Ett specifikt teoretiskt bidrag med rapporten är förståelsen för hur dominant maskulina normer formar synen på kompetens och legitimitet i viltförvaltning, och hur dessa normer styr vilka perspektiv som får genomslag.

5.3 Öppningar och utmaningar för förändring

Avslutningsvis vill vi reflektera över de öppningar och utmaningar för förändring av viltförvaltningen i en mer jämställd riktning som identifierats. Genomgående i materialet lyfter många av deltagarna viltförvaltningens utmaningar och behov av förändring. Återkommande är konflikter och den höga andelen män inom framför allt jägarkåren och älgförvaltningsgrupperna. Med hänseende på jämställdhet visar detta, tillsammans med tidigare arbeten och insatser (LS-Västernorrland, 2023; Bjärstig & Stark, 2021; Forsbrand, 2018), på en generell medvetenhet kring ojämställdheten och dess utmaningar inom viltförvaltningen bland dess aktörer. Utöver en låg representation, eller rent av frånvaro, av kvinnor i olika sammanhang varierar beskrivningen av ojämställdhet, dess grund och utmaningar mellan olika aktörer. Resultaten visar att jämställdhet uppfattas som en vision som nu finnas på många aktörers agendor samtidigt som mer konkreta aktiviteter och insatser är mindre synliga. En förklaring till det är att problemet med jämställdhet tenderar att placeras utanför den egna organisationen och/eller påverkansmöjligheten. Detta syns exempelvis i hur både skogsbolag och markägarintresset ser jägarkåren som viltförvaltningens huvudsakliga jämställdhetsproblem samtidigt som de i mindre utsträckning problematiserade den egna verksamheten. Det syns också i hur Jägarorganisationen hänvisar till sig själv som medlemsorganisation och nödvändigheten i att förändringsarbeten initieras och förankras nedifrån och upp, för att förklara trögheten i deras eget jämställdhetsarbete.

Samtidigt kan vi se hur myndigheter, som exempelvis länsstyrelserna, arbetar i relation till de jämställdhetspolitiska målen generellt och mer specifikt utifrån exempelvis kravet att när ”ledamöterna och ersättarna utses ska en jämn könsfördelning eftersträvas” (9 §, SFS 2009:1474) relaterat till viltförvaltningsdelegationen. Denna utgångspunkt för nomineringsarbetet framhålls återkommande i intervjuerna med vilthandläggarna. Baserat på materialet, går det att se att det finns en viss variation kring hur olika länsstyrelser arbetar med frågan. Ett exempel på detta är hur aktiva dessa är i nomineringsprocesserna och hur uppdraget och kunskapskraven beskrivs i ”Förfrågan om förslag på ordinarie ledamöter samt ersättare till viltförvaltningsdelegationen”. Även om agerande och arbetssätt varierar något menar deltagarna i intervjuerna att fokus främst ligger på nomineringsprocesserna, att jämställdhetsfrågor ibland diskuteras mellan kollegor och på enhetsnivå, men att systematiskt och långsiktigt arbete kring frågorna saknas. Sammantaget faller detta tillbaka till synen på den egna organisationens roll och ansvar i jämställdhetsarbetet, vilket är nära sammanknutet med förståelsen av den egna organisationen och dess resurser sett till om dessa möjliggör eller hindrar agerande och insatser. Ett gemensamt ansvar för viltförvaltningen bland dess aktörer bidrar till en otydlighet som skapar osäkerhet kring den egna rollen och ansvar i relation till andra aktörer.

Avseende viltförvaltningsdelegationerna och deras sammansättning, finns det ofta en upplevelse av att dessa har en bättre könsbalans och representation av kvinnor än vad sammanställningen visar. Detta kan delvis bero på att underrepresenterade grupper i olika sammanhang mer frekvent är synligare utifrån sin position och relation till majoriteten, vilket medför att deras andel tenderar att uppfattas som större än vad den egentligen är (Kanter, 1977; 1984). Deras synlig-

het ökar även sannolikheten att dessa grupper blir betraktade som avvikande och annorlunda, samt att de i högre grad får representera gruppen i sin helhet snarare än sig själv som individ. Denna position formar på olika sätt synen och förväntningarna på, beteenden och prestationer för, personer som utgör en del av minoriteten genom att de blir tvungna att förhålla och anpassas sig till majoriteteten. Förväntningar och bedömningar av exempelvis arbetsinsatser riskerar ofta bli stereotypa utifrån föreställningar om minoritetsgruppen, ofta i relation eller i motsats till bilden av majoritetsgruppen. Detta tar sig bland annat uttryck i materialet genom att kvinnor upplever att de behöver i högre grad bevisa sin kompetens i olika sammanhang, men även föreställningar om vad kvinnor generellt bidrar med till konfliktfyllda miljöer. Dessa föreställningar inbegriper idéer om att kvinnors närvaro antas dämpa konfliktnivåer samt att föreställningar om kvinnors mjukare och mer kommunikativa sätt att vara antas främja samarbete och dialog (jfr. Johansson m.fl., 2020).

Sedan 2020 har Naturvårdsverket ingått i regeringens utvecklingsprogram om jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM), vars syfte är att stärka och vidareutveckla statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, där det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. I sin skrivelse kring inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering, lyfter myndigheten fram att deras uppdrag går hand i hand med att främja jämställdhet och de ”ska därför utveckla sitt jämställdhetsarbete inom kärnverksamheten”. I en skrivelse (Naturvårdsverket, 2021) definierar myndigheten att prioriterade områden för arbetet med jämställdhetsintegrering för perioden 2022–2025 är Klimatklivet, internationella samarbeten och strandstädning. Utöver detta lyfts också arbete med jämställdhetsbudgetering utifrån anslagsfördelning samt könsuppdelad statistik. För att stödja arbetet, dess utveckling och implementeringen, avsattes under den initiala fasen resurser för två samordnare på halvtid och senare utlystes en praktikplats. I *Strategi om svensk viltförvaltning 2022–2029* (Naturvårdsverket, 2022) framhålls under vägval att ”Naturvårdsverket och länsstyrelserna stödjer berörda organisationer i arbetet med att främja jämställdhet och bred representation av människor i sammanhang som rör viltet” (s. 15). Detta är en utveckling ifrån tidigare strategi där frågan kring jämställdhet inte berördes (Naturvårdsverket, 2015). Det som även skiljer dessa två strategier åt är att i den tidigare utgjorde kön en grund för visionen ”En viltförvaltning i balans gör att alla kan uppleva viltets värden”, vilken framhöll att:

”Alla människor ska ha möjlighet att ta del av dessa värden oavsett bakgrund, kön, funktionshinder eller andra förutsättningar. För att alla ska kunna uppleva viltets värden krävs att vi utvecklar brukandet av vilt och hittar nya sätt att hantera och om möjligt förebygga de skador och andra problem som viltet orsakar” (Naturvårdsverket, 2015: 4)

I den nyare upplagan ligger den övergripande visionen kvar, men istället beskrivs målsättning som att det: ”ska vara enkelt för människor att oberoende av bakgrund, livsval och förutsättningar kunna ta del av viltets värden på olika sätt” (Naturvårdsverket, 2022: 14). Att begreppet kön inte återfinns i strategin kan förstås på olika sätt, men dess frånvaro kan inte anses bidra till ökad synlighet för frågan inom viltförvaltningen. Myndigheternas, då främst länsstyrelsernas men även Naturvårds-

verkets, roll och ansvar kring dessa frågor har lyfts både i fokusgruppsintervjuerna och i tidigare studier (Forsbrand, 2018) och där deras agerande har bidragit till, snarare än utmanat, rådande normer och kultur. Detta understryker frågan om hur en jämställdhetsintegrerad viltförvaltning skulle se ut, hur vägen dit bör utformas samt vilken roll ansvariga myndigheter har i denna process.

I förändring av miljöer och sammanhang som har en tydlig könsobalans betonas ofta att en minoritetsgrupp behöver bli tillräckligt stor och därmed utgöra en ”kritisk massa” för att kunna utmana stereotyper och öka sitt inflytande (Kanter, 1977; Kramer m.fl., 2006). Dock kan det finnas en otydlighet mellan reellt inflytande och att utgöra ett alibi (token) i en beslutsprocess, vilket också understryker behovet av en mer kvalitativ förståelse av förutsättningarna för en kritisk massa och att den reella påverkan detta kan ha på dominerande normer och kultur i olika sammanhang.

Jägarkåren, och jakten, utgör en central del av den svenska viltförvaltningsmodellen och i många fall är det främst denna grupp som lyfts fram i diskussioner kring jämställdhet och viltförvaltning (jfr. Forsbrand, 2018). Även om det är viktigt att understryka att viltförvaltningen innefattar fler grupper, bidrar frivilligheten av vilka som deltar en utmaning för att bedriva förändringsprocesser uppifrån eller från centralt håll. Detta understryks bland annat av jägarintresset i fokusgruppsintervjuerna. Detta kan därför kräva andra typer av insatser och styrning för att implementera, stödja och följa upp sådana insatser beroende på vilka aspekter av jämställdhet som dessa inriktar sig på. En relaterad frågeställning till jägarkåren, och dess könsbalans, är på vilka grunder som jämställdhetsmål relaterade till representation bör formuleras? Om knappt var tionde som löser jaktkort är kvinna, är det då den nivå av representation som skall eftersträvas i de sammanhang där jägarintresset, som exempelvis älgförvaltningsgrupperna eller viltförvaltningsdelegationen, ska finnas? Eller är det så att utgångspunkten för dessa sammanhang bör vara de jämställdhetspolitiska målen och en jämn könsfördelning (40/60)? I det senare exemplet är det just detta som är det som skall eftersträvas enligt förordningen (2009:1474). Det är dock viktigt att understryka att det inte bara är jägarintresset som är representerat i dessa sammanhang. Hur könsfördelningen ser ut är däremot delvis beroende på hur kompetensprofilen beskrivs och förstås av andra intressegrupper i exempelvis viltförvaltningsdelegationerna och deras nomineringsprocesser. Intervjuerna med vilthandläggarna visar att hur förkunskapskraven beskrevs varierar mellan olika länsstyrelser. Sett till älgförvaltningsgrupperna är inte heller skillnaden i representation av kvinnor nämnvärt stor mellan de två intressena, med 8,8 % för markägarintresset och 5,3 % för jägarintresset. Ser vi till gruppen skogsägare är 38 % av dessa kvinnor och andelen anställda kvinnor som arbetar inom skogsbruket är 14 % (Skogsstyrelsen, 2023), även om andelen bland skogliga tjänstepersoner är något högre.

6. Rekommendationer och praktisk relevans

I utvecklandet av jämställdhetsinsatser är det viktigt att reflektera över hur både begreppen *jämställdhet* och *viltförvaltning* definieras och beskrivs. Vilket "problem" ska de lösa? Hur hänger detta samman med förståelsen av grunden till eller uppkomsten av "problemet"? Vilka aspekter och delar är inkluderade i denna formulering? Vilka är inte inkluderade och hur påverkar detta potentiellt implementeringen? Detta är inte minst viktigt för att säkerställa att insatser bidrar på det sätt som de är ämnade att göra samt att det finns goda förutsättningar för uppföljningen och utvärderingen av dessa. Som den här studien har visat så är det framför allt älgförvaltningsgrupper och jägarkåren som tenderar att lyftas fram som jämställdhetsproblem, vilket bara är en del av viltförvaltningen.

Att nå ökad jämställdhet förutsätter kunskap, tid, resurser och tydliga strukturer och arbetssätt, och det kräver långsiktig uthållighet. Baserat på de resultat som framkommer i rapporten samt på tidigare forskning, vill vi avslutningsvis lyfta fram följande rekommendationer som både inbegriper inomorganisatoriska och organisationsövergripande insatser:

1. Förtydliga roller och ansvar

Olika aktörers roller och ansvar i relation till ökad jämställdhet i viltförvaltningen behöver förtydligas. I vissa fall kan det handla om att tydligt ta ansvaret för att själv som aktör eller organisation, eller tillsammans, förtydliga sin roll och sina ambitioner i dessa frågor. Bristen på stöd och rutiner tycks framför allt gälla förtroendevalda, som tycks hamna mellan stolarna ansvarsmässigt på sätt som inte gäller när yrkesverksamma blir utsatta i tjänst. Här finns det ett behov av tydligare riktlinjer och mer stöd från ansvariga myndigheter för att implementera jämställdhet i det dagliga arbetet, på det sätt som strategin föreskriver. För att säkerställa att jämställdhetsinsatser genomförs effektivt behöver olika aktörer inom viltförvaltningen få klargjorda roller och ansvar. Detta kan inkludera:

- Vägledning till förtroendevalda och anställda om hur de ska arbeta med jämställdhetsfrågor.
- Stöd till älgförvaltningsgrupper och delegationer för att integrera jämställdhet i sina arbetsmetoder.

2. Främja samverkan mellan aktörer

Även om vi betonar vikten av jämställdhetsarbetet som en intern fråga är också samverkan, dialog och gemensamma kunskapsutvecklande processer centrala i utvecklandet av jämställdhetsinsatser, där frågor som rör både problembeskrivning och möjliga lösningar kan adresseras ur ett helhetsperspektiv. Genom att erbjuda tydliga riktlinjer och stöd kan Naturvårdsverket och länsstyrelserna tillsammans bidra till en mer jämställd och inkluderande viltförvaltning.

- Skapa forum för samarbete och erfarenhetsutbyte mellan länsstyrelser, Naturvårdsverket och andra aktörer.
- Underlätta dialog om gemensamma utmaningar och lösningar för att arbeta med jämställdhet i praktiken.

3. Utveckla och implementera tydliga riktlinjer och verktyg

Trots att länsstyrelserna och Naturvårdsverket har uttalade mål och ambitioner om ökad jämställdhet och bred representation inom viltförvaltningen, saknas tydliga riktlinjer och stöd för att implementera åtgärder effektivt. Intervjuade personer uttrycker önskan om mer konkreta instruktioner för att kunna arbeta med jämställdhetsfrågor inom viltförvaltningen. Utöver låg kännedom om exempelvis skrivningar i policys, råder det bland de yrkesverksamma på länsstyrelsen en stor efterfrågan på tydligare riktlinjer och mer stöd från ansvarig myndighet i hur den skrivning som görs i strategin ska förstås och implementeras i det dagliga arbetet. Naturvårdsverket och länsstyrelserna bör ta fram konkreta riktlinjer och verktyg för att underlätta arbetet med jämställdhetsfrågor. Vidare krävs kontinuerlig uppföljning och utvärdering, detta för att säkerställa att insatser bidrar på det sätt som de är ämnade att göra samt att det finns goda förutsättningar för uppföljningen och utvärderingen av dessa. Konkret kan detta exempelvis innebära:

- Praktiska guider samt kunskapsstöd för att arbeta med representation, normer och kulturförändringar inom olika delar av viltförvaltningen.
- Mallar och checklistor för jämställdhetsintegrering i beslut och processer.
- Utbildningsmaterial om genus och jämställdhet.
- Utveckling av metoder för att regelbundet följa upp och utvärdera jämställdhetsinsatsernas resultat.
- Säkerställande att insatser justeras vid behov för att uppnå avsedda effekter.

4. Stärka organisatoriska förutsättningar och resurser

Även om det finns insikt kring behovet av förändring bland viltförvaltningens aktörer, så är det ofta de organisatoriska förutsättningarna och resurserna begränsade och inte direkt kopplade till att arbeta med frågorna mer systematiskt och strategiskt. I sammanhanget är det viktigt att betona att arbetet med jämställdhet och bred representation är en kontinuerlig process som kräver engagemang och resurser:

- Avsätt dedikerade resurser, såsom finansiering och tid, för att arbeta med jämställdhet inom viltförvaltningen.
- Ge stöd till organisationer för att utveckla systematiska och strategiska metoder för jämställdhetsarbete.

5. Inkludera fler perspektiv än representation

Resultatet visar även på behovet av att inkludera fler perspektiv och aspekter av jämställdhet än (under)representation för att förstå och förändra de utmaningar som viltförvaltningen står inför. Ett för starkt, och ensidigt, fokus på erkännande och synliggörandet av underrepresenterade grupper riskerar att bidra till både att gruppen betraktas som avvikande och att individer som tillhör denna i högre grad får representera gruppen i sin helhet snarare än sig själv. Undvik att reducera jämställdhetsfrågan till enbart representation. För att en kulturförändring ska kunna ske behöver frågor om kultur, normer och värderingar fokuseras och det görs framför allt genom ett fokus på majoriteten snarare än minoriteten. Utöver representation behövs också jämställdhetsinsatser som fokuseras på:

- Att förändra kulturella normer och värderingar som bidrar till ojämställdhet.
- Att förebygga stigmatisering av underrepresenterade grupper, exempelvis genom att undvika att individer får representera en hel grupp.

6. Utbildning och medvetandegörande

En förutsättning för att uppnå en jämställd viltförvaltning är ökad medvetenhet och kunskap om jämställdhetsfrågor. Detta innebär att utbilda och informera både ledare, medarbetare och intressenter för att skapa en mer inkluderande och jämställd arbetsmiljö. Det handlar om att aktivt motverka fördomar och stereotyper, diskriminering och ojämlikhet. Ökad medvetenheten och förståelse för genus- och jämställdhetsfrågor är därför en viktig del i att skapa arbetsplatser där alla oavsett kön och bakgrund känner sig välkomna och respekterade.

- Inför utbildningsinsatser för anställda och intressenter om jämställdhet, normkritik och mångfald.
- Stärk medvetenheten om policys och strategier kopplade till jämställdhetsfrågor genom informationskampanjer och workshops.

7. Förenkla deltagande och minska hinder

Gällande viltförvaltningens förtroendevalda visar resultatet hur förväntning på obetalt engagemang under stundtals otrevliga förhållanden, bidrar negativt till både män och kvinnors deltagande, även om kvinnor tycks drabbas på ett särskilt sätt av rådande kultur. Förbättra villkoren för deltagande i viltförvaltningen genom att:

- Utred förutsättningarna för att minska förväntningar på obetalt engagemang.
- Skapa tydliga policys och förväntasbilder kring samtalsklimat och kultur.
- Skapa tryggare arbetsmiljöer generellt och specifikt rutiner för att hantera diskriminering och trakasserier, med särskilt fokus på stöd till förtroendevalda.

7. Källhänvisning

- Abrahamsson L (2009) *Att återställa ordningen : könsmönster och förändring i arbetsorganisationer* Umeå: Borea.
- Abrahamsson L & Johansson J (2021) Can new technology challenge macho-masculinities? The case of the mining industry. *Mineral Economics* 34(2): 263-275.
- Acker J (1990) Hierarchies, jobs, bodies : a theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4(2): 139-158.
- Acker J (1992) Gendering organizational Theory. In: Mills AJ & Tancred P (eds) *Gendering organizational analysis*. Newbury Park: Sage, pp.248-260.
- Acker J (2006) Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society* 20(4): 441-464.
- Adams CE, Brown RD & Higginbotham BJ (2004) Developing a strategic plan for future hunting participation in Texas. *Wildlife Society Bulletin* 32(4): 1156-1165.
- Allendorf TD & Yang JM (2017) The role of gender in local residents' relationships with Gaoligongshan Nature Reserve, Yunnan, China. *Environment development and sustainability* 19(1): 185-198.
- Alvesson M & Skoldberg K (2009) *Reflexive methodology : new vistas for qualitative research*. Los Angeles ;: SAGE.
- Anahita S & Mix TL (2006) Retrofitting frontier masculinity for Alaska's war against wolves. *Gender & society* 20(3): 332-353.
- Andersson E & Johansson M (2022) *Tio år med jämställdhet på agendan – Nationell uppföljning av skogligt utbildades villkor på arbetsmarknaden*. Umeå: Rapport Skog, Sveriges Lantbruksuniversitet.
- Andersson E, Johansson M, Lidestav G, m.fl. (2018) Constituting gender and gender equality through policy: the political of gender mainstreaming in the Swedish forest industry. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 37(8): 763-779.
- Andersson E & Lidestav G (2016) Creating alternative spaces and articulating needs: Challenging gendered notions of forestry and forest ownership through women's networks. *Forest Policy and Economics* 67(1): 38-44.
- Andersson S, Amundsdotter E, Svensson M, m.fl. (2012) *Genusmedvetet ledarskap: resan från ickefråga till tillväxtfråga*. Malmö: Liber.
- Anthony ML, Knuth BA & Bruce Lauber T (2004) Gender and Citizen Participation in Wildlife Management Decision Making. *Society & Natural Resources* 17(5): 395-411.
- Arksey H & O'Malley L (2005) Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology* 8(1): 19-32.
- Bacchi C (1999) *Women, policy and politics : the construction of policy problems*. London: SAGE.

- Bacchi C (2017) Policies as Gendering Practices: Re-Viewing Categorical Distinctions. *Journal of Women, Politics & Policy* 38(1): 20-41.
- Balcarczyk KL, Smaldone D, Selin SW, m.fl. (2015) Barriers and Supports to Entering a Natural Resource Career: Perspectives of Culturally Diverse Recent Hires. *Journal of Forestry* 113(2): 231-239.
- Batavia C, Penaluna BE, Lemberger TR, m.fl. (2020) Considering the Case for Diversity in Natural Resources. *BioScience* 70(8): 708-718.
- Bjärstig T & Stark E (2021) *Jämställd viltförvaltning – En studie av Svenska Jägareförbundets utbildningssatsning och förutsättningarna för en ökad kvinnorepresentation*. Umeå: Umeå universitet.
- Bjärstig T & Stark E (2023) Removing the glass ceiling in Swedish wildlife management? A norm-critical study of the potential for more gender-equal moose management groups. *Human Dimensions of Wildlife*. DOI: 10.1080/10871209.2023.2269951. 1-17.
- Blanco-González A, Díez-Martín F & Miotto G (2023) Achieving Legitimacy Through Gender Equality Policies. *Sage Open* 13(2): 21582440231172953.
- Brandth B & Haugen MS (2000) From lumberjack to business manager: masculinity in the Norwegian forestry press. *Journal of Rural Studies* 16(3): 343-355.
- Callerstig A-C (2014) *Making equality work : ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality policies in public sector organisations*. Linköping: Linköping University, Department of Thematic Studies, Gender Studies.
- Callerstig A-C & Lindholm K (2011) Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering. *Tidskrift för genusvetenskap*.
- Campbell MON (2013) The Relevance of Age and Gender for Public Attitudes to Brown Bears (*Ursus arctos*), Black Bears (*Ursus americanus*), and Cougars (*Puma concolor*) in Kamloops, British Columbia. *Society & Animals* 21(4): 341-359.
- Colfer C, Sijapati Basnett B & Ihalainen M (2018) *Making sense of 'intersectionality': A manual for lovers of people and forests*. CIFOR.
- Collinson D & Hearn J (1994) Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work & Organization* 1(1): 2-22.
- Connell R (2005) *Masculinities*. Cambridge: Polity Press.
- Connell R. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Covelli EA (2011) *The Constraint Negotiation Process Among Female Hunters: The Role of Self-efficacy, Motivations, and Social Support*. Pennsylvania: Pennsylvania State University.
- Crenshaw K (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review* 43(6): 1241-1299.
- Decker DJ, Riley SJ & Siemer WF (2012) *Human dimensions of wildlife management*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

- Deephouse DL, Bundy J, Tost LP, m.fl. (2017) Organizational Legitimacy: Six Key Questions. In: Greenwood R, Oliver C, Lawrence TB, m.fl. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: SAGE Publications, pp.27-52.
- Doubleday KF (2020) Tigers and “Good Indian Wives”: Feminist Political Ecology Exposing the Gender-Based Violence of Human – Wildlife Conflict in Rajasthan, India. *Annals of the American Association of Geographers* 110(5): 1521-1539.
- Doubleday KF & Rubino EC (2022) Tigers bringing risk and security: Gendered perceptions of tiger reintroduction in Rajasthan, India. *AMBIO* 51(5): 1343-1351.
- Ds (2004:39) *Det går långsamt fram: jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn*. Stockholm: Jordbruksdepartementet, Regeringskansliet.
- Floyd MF & Lee I (2002) Who Buys Fishing and Hunting Licenses in Texas? Results from a Statewide Household Survey. *Human Dimensions of Wildlife* 7(2): 91-106.
- Follo G, Lidestav G, Ludvig A, m.fl. (2017) Gender in European forest ownership and management: reflections on women as “New forest owners”. *Scandinavian Journal of Forest Research* 32(2): 174-184.
- Forsbrand M (2018) *Jämställdhet ger bättre beslut – en förstudie om älgförvaltning om älgförvaltningsgrupperna i Jönköping, Kronoberg och Kalmar län*. Växjö: Smålands Skogstrategi.
- Freidberg S (2001) To Garden, to Market: Gendered meanings of work on an African urban periphery. *Gender, Place & Culture* 8(1): 5-24.
- Gigliotti LM & Metcalf EC (2016) Motivations of Female Black Hills Deer Hunters. *Human Dimensions of Wildlife* 21(4): 371-378.
- Godoy ES (2020) Sympathy for Cecil: gender, trophy hunting, and the western environmental imaginary. *Journal of Political Ecology* 27: 759-774.
- Gore ML & Kahler JS (2012) Gendered Risk Perceptions Associated with Human-Wildlife Conflict: Implications for Participatory Conservation. *PLoS ONE* 7(3).
- Gururani S (2002) Forests of Pleasure and Pain: Gendered practices of labor and livelihood in the forests of the Kumaon Himalayas, India. *Gender, Place & Culture* 9(3): 229-243.
- Hearn J, Aavik K, Collinson D, & Thym A. (2023). *The Routledge Handbook of Men, Masculinities and Organizations*. London: Routledge.
- Heberlein TA, Serup B & Ericsson G (2008) Female Hunting Participation in North America and Europe. *Human Dimensions of Wildlife* 13(6): 443-458.
- Heberlein TA & Thomson E (1996) Changes in U.S. hunting participation, 1980–90. *Human Dimensions of Wildlife* 1(1): 85-86.
- Heimann S & Johansson K (2024) Gendered work in geoscience: Hard work in a masculine field. *Gender, Work & Organization* 31(1): 16-35.
- Heimann S, Johansson K & Tosser Franklin W (2023) Gender in industrial mine work and organizations. A review of an expanding research field. *The Extractive Industries and Society* 16: 101371.
- Jacobson CA, Brown TL & Scheufele DA (2007) Gender-Biased data in survey research regarding wildlife. *Society & Natural Resources* 20(4): 373-377.

James, R. et al. (2021) 'Conservation and natural resource management: where are all the women?', *Oryx*, 55(6): 860–867.

Johansson K, Andersson E, Johansson M, m.fl. (2020) Conditioned openings and restraints: The meaning-making of women professionals breaking into the male-dominated sector of forestry. *Gender, Work & Organization* 27(6): 927-943.

Johansson, K., Johansson, M., & Andersson, E. (2023). All talk and no action? Making change and negotiating gender equality in Swedish forestry. *Forest Policy and Economics*, 154, 103013.

Johansson M, Johansson K & Andersson E (2018) #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research* 33(5): 419-425.

Johnson N, Lilja N, Ashby JA, m.fl. (2004) The practice of participatory research and gender analysis in natural resource management. *Natural Resources Forum* 28(3): 189-200.

Kanter RM (1977) *Men and women of the corporation*. New York: Basic books.

Kanter RM (1984) Some Effects of Proportions on Group Life. In: Rieker IPP and (Hilberman) Carmen E (eds) *The Gender Gap in Psychotherapy: Social Realities and Psychological Processes*. Springer, pp.53-78.

Keane A, Gurd H, Kaelo D, m.fl. (2016) Gender Differentiated Preferences for a Community-Based Conservation Initiative. *PLoS ONE* 11(3).

Kellert SR & Berry JK (1987) Attitudes, Knowledge, and Behaviors toward Wildlife as Affected by Gender. *Wildlife Society Bulletin* 15(3): 363-371.

Kennedy JJ (1991) Integrating gender diverse and interdisciplinary professionals into traditional US Department of Agriculture-Forest Service culture. *Society & Natural Resources* 4(2): 165-176.

Kern CC, Kenefic LS & Stout SL (2015) Bridging the Gender Gap: The Demographics of Scientists in the USDA Forest Service and Academia. *BioScience* 65(12): 1165-1172.

Kramer VW, Konrad AM & Erkut S (2006) *Critical mass on corporate boards: Why three or more women enhance governance*. Wellesley Centers for Women.

Krueger RA & Casey MA (2009) *Focus groups : a practical guide for applied research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (Tredje [reviderade] upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Lahiri-Dutt K (2020) The act that shaped the gender of industrial mining: Unintended impacts of the British mines act of 1842 on women's status in the industry. *The Extractive Industries and Society* 7(2): 389-397.

Landsbygdsdepartementet (2011) *Konkurrenskraft kräver jämställdhet : jämställdhetsstrategi för skogsbrukssektorn*. Stockholm: Regeringskansliet.

Larson LR, Stedman RC, Decker DJ, Siemer WF & Baumer MS (2014). Exploring the social habitat for hunting: Toward a comprehensive framework for understanding hunter recruitment and retention. *Human Dimensions of Wildlife*, 19(2):105-122

Lidestav G (2010) In competition with a brother: Women's inheritance positions in contemporary Swedish family forestry. *Scandinavian Journal of Forest Research* 25(9): 14-24.

Lidestav G, Andersson E, Lejon SB, m.fl. (2011) *Jämställt arbetsliv i skogssektorn – underlag för åtgärder = [Gender equality in working life of the forest sector – basis for action]*. Umeå: Institutionen för skoglig resurshushållning, Sveriges lantbruksuniversitet.

Lindberg M, Andersson E, Andersson L, m.fl. (2016) Organizational innovation for gender equality in forestry and mining. *Research Handbook on Gender and Innovation*. Edward Elgar Publishing, pp.170-186.

Lombardo E, Meier P & Verloo M (2009) *The discursive politics of gender equality: stretching, bending, and policy-making*. London: Routledge.

LS-Västernorrland (2023) *Jämställdhet i skogsbranschen – Slutrapport*. Härnösand: Länsstyrelsen Västernorrland.

Magnusson E, Rönnblom M & Silius H (2008) *Critical studies of gender equalities : Nordic dislocations, dilemmas and contradictions*. Göteborg: Makadam.

Martino D (2008) Gender and urban perceptions of nature and protected areas in Banados del este biosphere reserve. *Environmental management* 41(5): 654-662.

Masse F, Giva N & Lunstrum E (2021) A feminist political ecology of wildlife crime: The gendered dimensions of a poaching economy and its impacts in Southern Africa. *Geoforum* 126: 205-214.

Massey LM, Camerden PM, Gaos AR, m.fl. (2022) Challenging gender inequity in wildlife conservation: a women's group leading sea turtle conservation efforts in El Salvador. *Local Environment* 27(1): 1-15.

Maughan O, Bounds D, Morales S, m.fl. (2001) A successful educational program for minority students in natural resources. *Wildlife Society Bulletin* 29(3): 917-928.

McFarlane BL, Watson DO & Boxall PC (2003) Women hunters in Alberta, Canada: Girl power or guys in disguise? *Human Dimensions of Wildlife* 8(3): 165-180.

Meinzen-Dick RS, Brown LR, Feldstein HS, m.fl. (1997) Gender, property rights, and natural resources. *World Development* 25(8): 1303-1315.

Metcalf EC, Graefe AR, Trautvein NE, m.fl. (2015) Understanding Hunting Constraints and Negotiation Strategies: A Typology of Female Hunters. *Human Dimensions of Wildlife* 20(1): 30-46.

Mkono M, Rastegar R & Ruhanen L (2023) Empowering women to protect wildlife in former hunting tourism zones: a political ecology of Akashinga, Zimbabwe. *Journal of Sustainable Tourism* 31(4): 1090-1106.

Müller JG, Boubacar R & Guimbo ID (2015) The "How" and "Why" of Including Gender and Age in Ethnobotanical Research and Community-Based Resource Management. *AMBIO* 44(1): 67-78.

Naturvårdsverket (2015) *Strategi för svensk viltförvaltning 2015-2021*. Stockholm: Naturvårdsverket.

- Naturvårdsverket (2021) *Inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2022–2025, Redovisning av regeringsuppdraget Uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering från regeringsbeslut M2020/01518* Stockholm: Naturvårdsverket.
- Naturvårdsverket (2022) *Strategi om svensk viltförvaltning 2022-2029*. Stockholm: Naturvårdsverket.
- Navarro-Astor E, Román-Onsalo M & Infante-Perea M (2017) Women's career development in the construction industry across 15 years: main barriers. *Journal of Engineering, Design and Technology* 15(2): 199-221.
- Nightingale A (2006) The Nature of Gender: Work, Gender, and Environment. *Environment and Planning D: Society and Space* 24(2): 165-185.
- Ogra MV (2012) Gender and community-oriented wildlife conservation: Views from project supervisors in India. *Environment, Development and Sustainability* 14(3): 407-424.
- Olive A (2012) A Research Note on Gendered Perceptions of Wildlife: The Ethic of Care Meets a Snake and a Tortoise. *Journal of Women, Politics & Policy* 33(2): 176-187.
- Pohja-Mykra M & Kurki S (2014) Strong community support for illegal killing challenges wolf management. *European Journal of Wildlife Research* 60(5): 759-770.
- Polismyndigheten (2024) *Årsredovisning 2023*. Stockholm: Polismyndigheten.
- Regeringen (2020) *Uppdrag om att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter (Regeringsbeslut)*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Ringblom L (2020) Can technology improve gender equality in mining? In: Joel L and Johansson J (eds) *A Guide to the Social Management of New Technology*. Luleå: Luleå University of Technology.
- Ringblom L & Abrahamsson L (2017) Omförhandling i gruvan?: Om kön, arbete och förändring i den mansdominerade gruvnäringen. *Tidskrift för genusvetenskap* 38(1-2): 33-54.
- Ringblom L & Johansson M (2020) Who needs to be "more equal" and why? Doing gender equality in male-dominated industries. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 39(4): 337-353.
- Sanborn W & Schmidt R (1995) Gender effects on views of wildlife professionals about wildlife management. *Wildlife Society Bulletin* 23(4): 583-587.
- Skogsstyrelsen (2023) *Jämställdhet i skogsbruket – statistikfaktablad*. Jönköping: Skogsstyrelsen.
- Skr. (2016/17:10) *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*. Stockholm: Regeringens skrivelse, Socialdepartementet.
- Socialdepartementet (1994) *Delad makt delat ansvar : regeringens proposition 1993/94:147 om jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Socialdepartementet.
- SOU (2014:34) *Inte bara jämställdhet : intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet = [Not just gender equality : intersectional perspectives on barriers and opportunities in working life]*, (Swedish Government Official Reports 2014:34). Stockholm: Fritze.

- Squires J (2005) Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12(3): 366-388.
- Stedman RC & Heberlein TA (2001) Hunting and Rural Socialization: Contingent Effects of the Rural Setting on Hunting Participation. *Rural Sociology* 66(4): 599-617.
- Storch S (2011) Forestry professionalism overrides gender: A case study of nature perception in Germany. *Forest Policy and Economics* 13(3): 171-175.
- UKÄ (2016) *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.
- UKÄ (2024) *Högskolan i siffror: Registrerade studenter inom biologi 2022/23*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet.
- Vetenskapsrådet (2017) *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wahl A, Holgersson C, Höök P, m.fl. (2018) *Det ordnar sig : teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahl A & Linghag S (2013) *Män har varit här längst : jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- West C & Zimmerman D (1987) Doing Gender. *Gender & society* 1(2): 125-151.
- Wilkinson, S. (2004). Focus group research. *Qualitative research: Theory, method, and practice*, 2, 177-199.
- Wittbom E (2009) *Att spränga normer : om målstyrningsprocesser för jämställdhetsintegrering*. Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- Wright T (2016) Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group. *Gender, Work & Organization* 23(3): 348-362.

Bilaga 1. Centrala begrepp

Genus – en kulturell tolkning av biologiska skillnader mellan kvinnor och män.

Femininiteter och maskuliniteter – olika sätt att förstå och agera i relation till genus i olika situationer och sammanhang.

Genusperspektiv – analyserar för att förstå betydelsen av kön och dess betydelse för olika processer och relationer.

Intersektionalitet – perspektiv för att undersöka hur olika social dimension, relationer och kategorier samverkar i skapandet av olika förståelser, förväntningar och handlingsutrymme för olika grupper och individer. Genus spelar alltid roll men det är inte alltid det enda som spelar roll.

Mångfald – synliggör olikheter mellan grupper, individer och erfarenhet på ett uppskattande sätt och som något som kan bidra till bättre processer och beslut.

Jämställdhetsperspektiv – synliggör könsfördelning och maktbalanser, vilket innebär att det både kan ha ett kvantitativt och kvalitativt fokus sett till bland annat representation.

Integrering – utgör den huvudsakliga strategin för förändring och syftar till att ett genus- och jämställdhetsperspektiv ska vara en inarbetad del av verksamheten, från planering, beslutsfattande och implementering till uppföljning. Medan aktiva åtgärder inom Diskrimineringslagstiftningen fokuserar på att minska risken för att bli diskriminerad tar jämställdhetsintegreringen sikte på att synliggöra och förändra de strukturer som ger diskriminerande effekter.

Inkludering/exkludering – normer är sociala och oskrivna regler och förväntningar kring vilka beteenden och handlingar som är accepterad eller ses som positiva i ett specifikt sammanhang. Beroende på hur dessa är utformade kan dessa vara mer eller mindre inkluderande eller exkluderande mot olika individer och grupper. Genom att aktivt arbeta med att synliggöra och diskutera normer, exempelvis normkritiskt, är det möjligt att öka graden av inkludering och minska exkluderingen. Sker inte detta arbete är sannolikheten stor att exkluderingen består utifrån att synligheten och medvetenheten kring denna kvarstår låg.

Lika förutsättningar, lika utfall & dekonstruktion – olika förståelser av vad som ger upphov till ojämställdhet genererar olika strategier för att öka jämställdheten. Har kvinnor och män lika många föräldraledighetsdagar? Varför tar kvinnor ut en större del av dessa? Varför är omvårdnad mer förknippat med kvinnor? Utifrån ett annat perspektiv: Varför tar män ut färre föräldraledighetsdagar? Varför är karriär oftare förknippat med män?

Representation – avser i första hand inflytande över och deltagande i beslutsfattande på olika nivåer (som grund för principer som rättvisa, transparens, legitimitet och inkludering), men också hur beslut och beslutsfattande utformas (vem som har rätt att delta, som är erkänd som like och typer av kunskap som utgör grunden för beslutsfattande). Därför går representationer bortom det smalare fokuset på könsbalans och fokusera mer allmänt på de procedurer, processer,

betydelser och sammanhang som möjliggör och lägger grunden för en viss omfördelning och erkännande.

Erkännande – olika grupper, identiteter, värderingar och kunskaper erhåller inte samma erkännande i olika sammanhang, vilket på olika sätt formar förutsättningen för social status, tillhörighet, identifiering och vad som återfinns på agendan. Baserat på erkännande och delade kulturella normer och värderingar kan normer tillåta eller förneka människor den sociala status som krävs för att fullt ut kunna vara delaktig.

Omfördelning – syftar till hur olika typer av resurser fördelas och hur dessa formar till exempel möjligheter, delaktighet och tillgång till information och materiella resurser.

Bilaga 2. Förteckning över inkluderade artiklar i delstudie 1

Alexander, J. S., Bijoor, A., Gurmet, K., Murali, R., Mishra, C., & Ramesh Suryawanshi, K. (2022). Engaging women brings conservation benefits to snow leopard landscapes. *Environmental Conservation*.

Alexander, J. S., Murali, R., Mijiddorj, T., Agvaantseren, B., Lhamo, C., Sharma, D., Ramesh Suryawanshi, K., Zhi, L., Sharma, K., & Young, J. C. (2023). Applying a gender lens to biodiversity conservation in High Asia. *Human-Wildlife Interactions, a section of the journal Frontiers in Conservation Science*.

Allendorf, T. D., & Allendorf, K. (2012). The role of gender in park-people relationships in Nepal. *Human Ecology*.

Allendorf, T. D., & Allendorf, K. (2013). Gender and attitudes toward protected areas in Myanmar. *Society & Natural Resources*.

Allendorf, T. D., & Allendorf, K. (2013). Gender and attitudes toward protected areas in Myanmar. *Society & Natural Resources*.

Allendorf, T. D., & Yang, J. M. (2017). The role of gender in local residents' relationships with Gaoligongshan Nature Reserve, Yunnan, China. *Environment, Development and Sustainability*.

Allendorf, T. D., Aung, M., Swe, K. K., & Songer, M. (2017). Pathways to improve park-people relationships: Gendered attitude changes in Chatthin Wildlife Sanctuary, Myanmar. *Biological Conservation*.

Anahita, S., & Mix, T. L. (2006). Retrofitting frontier masculinity for Alaska's war against wolves. *Gender & Society*.

Anthony, M. L., Knuth, B. A., & Lauber, T. B. (2004). Gender and citizen participation in wildlife management decision making. *Society & Natural Resources*.

Bampasidou, M., Kaller, M. D., & Tanger, S. M. (2021). Stakeholder's risk perceptions of wild pigs: Is there a gender difference? *Agriculture*.

Banerjee, S., & Sharma, S. (2021). En-gendering human-wildlife interactions in Northeast India: towards decolonized conservation. *Journal of Political Ecology*.

Bikkina, N., Surendran, A., & Denumkonda, M. (2022). Displaced women of the Panna tiger reserve. *Asian Journal of Women's Studies*.

Bjärstig, T., & Stark, E. (2023). Removing the glass ceiling in Swedish wildlife management? A norm-critical study of the potential for more gender-equal moose management groups. *Human Dimensions of Wildlife*.

- Campbell, M. (2003). The relevance of age and gender for public attitudes to brown bears (*Ursus arctos*), black bears (*Ursus americanus*), and cougars (*Puma concolor*) in Kamloops, British Columbia. *Society and Animals*.
- Campbell, M. (2009). Proximity in a Ghanaian savanna: Human reactions to the African palm civet (*Nandinia binotata*). *Singapore Journal of Tropical Geography*.
- Carter, N. H., & Allendorf, T. D. (2016). Gendered perceptions of tigers in Chitwan National Park, Nepal. *Biological Conservation*.
- Chauvat, C. M., Granquist, S. M., & Aquino, J. (2023). Gender difference in bio-spheric values and opinions on nature management actions: The case of seal watching in Iceland. *Ocean and Coastal Management*.
- Costa, S., Casanova, C., & Le, P. (2017). What Does Conservation Mean for Women? The Case of the Cantanhez Forest National Park. *Conservation and Society*.
- Czech, B., Devers, P. K., & Krausman, P. R. (2001). The relationship of gender to species conservation attitudes. *Wildlife Society Bulletin*.
- Danoff-Burg, J. A., & Ocañas, A. R. (2022). Individual and community-level impacts of the unarmed all-women Black Mamba Anti-Poaching Unit. *Zoo Biology*.
- Doubleday, K. F. (2020). Tigers and “Good Indian Wives”: Feminist political ecology exposing the gender-based violence of human – wildlife conflict in Rajasthan, India. *Annals of the American Association of Geographers*.
- Doubleday, K. F., & Adam, P. C. (2019). Women’s risk and well-being at the intersection of dowry, patriarchy, and conservation: The gendering of human – wildlife conflict. *EPE: Nature and Space*.
- Doubleday, K. F., & Rubino, E. C. (2022). Tigers bringing risk and security: Gendered perceptions of tiger reintroduction in Rajasthan, India. *Royal Swedish Academy of Sciences*.
- Dougherty, E. M., Fulton, D. C., & Anderson, D. H. (2003). The influence of gender on the relationship between wildlife value orientations, beliefs, and the acceptability of lethal deer control in Cuyahoga Valley National Park. *Society & Natural Resources*.
- Godoy, R. (2020). Sympathy for Cecil: Gender, trophy hunting, and the western environmental imaginary. *Journal of Political Ecology*.
- Goldman, M. J., Jagadeesh, S. N., Ngimojino, T., & Gowda, L. M. (2021). Women’s stories and knowledge of wildlife and conservation practice in northern Tanzania and South India. *Oryx*.
- Gore, M. M., & Kahler, J. S. (2012). Gendered Risk Perceptions Associated with Human Wildlife Conflict: Implications for Participatory Conservation. *PLOS One*.
- Hill, C. (1998). Conflicting attitudes towards elephants around the Budongo Forest Reserve, Uganda. *Environmental Conservation*.
- Homewood, K., Nielsen, M. R., & Keane, A. (2022). Women, wellbeing and Wildlife Management Areas in Tanzania. *Journal of Peasant Studies*.
- Jacobson, C. A., Brown, T. L., & Scheufele, D. A. (2007). Gender-biased data in survey research regarding wildlife. *Society & Natural Resources*.

- Keane, A., Gurd, H., Kaelo, D., Said, M. Y., de Leeuw, J., Rowcliffe, J. M., & Home-wood, K. (2016). Gender differentiated preferences for a community-based conser-vation initiative. *PLOS ONE*.
- Kellert, S. R., & Berry, J. K. (1987). Attitudes, Knowledge, and Behaviors toward Wildlife as Affected by Gender. *Wildlife Society Bulletin (1973-2006)*.
- Kennedy, J. J. (1991). Integrating gender diverse and interdisciplinary professionals into traditional U.S. Department of Agriculture-Forest Service Culture. *Society & Natural Resources*.
- Khumalo, K. E., & Yung, L. A. (2015). Women, Human-Wildlife Conflict, and CBNRM: Hidden Impacts and Vulnerabilities in Kwandu Conservancy, Namibia. *Conservation & Society*.
- Lauber, T. B., Anthony, M. L., & Knuth, B. A. (2001). Gender and ethical judgments about suburban deer management. *Society & Natural Resources*.
- Lowassa, A., Tadie, D., & Fischer, A. (2012). On the role of women in bushmeat hun-ting: Insights from Tanzania and Ethiopia. *Journal of Rural Studies*.
- Martino, D. (2008). Gender and urban perceptions of nature and protected areas in Baños del Este Biosphere Reserve. *Environmental Management*.
- Masse, F., Giva, N., & Lunstrum, E. (2021). A feminist political ecology of wildlife crime: The gendered dimensions of a poaching economy and its impacts in South-ern Africa. *Geoforum*.
- Massey, L. M., McCord Camerden, P., Gaos, A. R., Liles, M. J., Seminoff, J. A., & Ahern, A. L. (2021). Challenging gender inequity in wildlife conservation: A women's group leading sea turtle conservation efforts in El Salvador. *Local Envi-ronment: The International Journal of Justice and Sustainability*.
- Maughan, O. E., Bounds, D. L., Morales, S. M., & Villegas, S. V. (2011). A Successful Educational Program for Minority Students in Natural Resources. *Wildlife Society Bulletin*.
- McFarlane, B., Watson, D., & Boxall, P. (2003). Women hunters in Alberta, Canada: Girl power or guys in disguise? *Human Dimensions of Wildlife*.
- Mkono, M., Rastegar, R., & Ruhanen, L. (2021). Empowering women to protect wild-life in former hunting tourism zones: A political ecology of Akashinga, Zimbabwe. *Journal of Sustainable Tourism*.
- Nabane, N., & Matzke, G. (1997). A gender-sensitive analysis of a community-based wildlife utilization initiative in Zimbabwe's Zambezi valley. *Society & Natural Resources*.
- Ogra, M. V. (2007). Human – wildlife conflict and gender in protected area border-lands: A case study of costs, perceptions, and vulnerabilities from Uttarakhand (Uttaranchal), India. *Geoforum*.
- Ogra, M. V. (2012). Gender and community-oriented wildlife conservation: views from project supervisors in India. *Environment, Development and Sustainability*.

- Ogra, M. V. (2012). Gender Mainstreaming in Community-Oriented Wildlife Conservation: Experiences from Nongovernmental Conservation Organizations in India. *Society & Natural Resources*.
- Olive, A. (2012). A Research Note on Gendered Perceptions of Wildlife: The Ethic of Care Meets a Snake and a Tortoise. *Journal of Women, Politics & Policy*.
- Pérez-González, J., Hidalgo-de-Trucios, S. J., Sánchez-García, C., & Rengifo Gallego, J. I. (2023). Women in the Hunt: A More Useful and Sustainable Hunt for Biodiversity? *Sustainability*
- Pohja-Mykrä, M., & Kurki, S. (2014). Strong community support for illegal killing challenges wolf management. *European Journal of Wildlife Research*.
- Redmore, L., Stronza, A. L., Songhurst, A., & McCulloch, G. (2020). Where elephants roam: perceived risk, vulnerability, and adaptation in the Okavango Delta. *Ecology and Society*.
- Rizzolo, J. B., Delie, J., Carlson, S. C., & Dietsch, A. M. (2023). Gender differences in wildlife-dependent recreation on public lands. *Human-Wildlife Interactions, a section of the journal Frontiers in Conservation Science*.
- Sanborn, W. A., & Schmidt, R. H. (1995). Gender effects on views of wildlife professionals about wildlife management. *Wildlife Society Bulletin*.
- Smith, A. P., Metcalf, E. C., Nesbitt, H., Leonard, H. J., Cummins, T. M., Metcalf, A. L., & Graefe, A. R. (2022). Confidence, community & conservation: Exploring the relationship between self-efficacy and experience in female hunters. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*.
- Sundström, A., Linell, A., Ntuli, H., Sjöstedt, M., & Gore, M. L. (2020). Gender differences in poaching attitudes: Insights from communities in Mozambique, South Africa, and Zimbabwe living near the great Limpopo. *Conservation Letters*.

Bilaga 3. Information till deltagare – studie 2

Information till dig som ska bli intervjuad

I det här dokumentet får du information om projektet och om vad det innebär att delta, så att du kan samtycka till deltagande i studien eller inte.

Vad går studien ut på?

Studien ingår i ett forskningsprojekt, finansierat av Naturvårdsverket, som syftar till att undersöka genusaspekter och villkor för jämställdhet i svensk viltförvaltning. Vår målsättning är att på så sätt kunna bidra med insikter som kan stärka och utveckla de jämställdhetsambitioner som finns inom svensk viltförvaltning.

Den delstudie som du nu bjuds in till undersöker yrkesverksamma vilthandläggares erfarenheter och uppfattningar om viltförvaltningen i relation till genus och jämställdhet.

Hur går studien till?

Intervjun genomförs digitalt via teams eller zoom, och beräknas ta ca 70-90 minuter. Vi är intresserade av dina perspektiv och dina erfarenheter i relation till ditt yrkesutövande, och här finns inget rätt eller fel. Intervjun kommer bland annat att handla om:

- Arbetet och arbetsmiljön
- Kompetens, legitimitet och bemötande
- Styrning och samverkan
- Viltförvaltningsdelegationen
- Genus och jämställdhet

Vad händer med dina personuppgifter?

Projektet kommer *inte* att samla in och registrera information om känsliga personuppgifter. Intervjuinspelningar och utskrifter, samt uppgifter om ditt namn, mejladress och telefonnummer kommer att förvaras separat på säker filyta och inte redovisas i intervjudokumentet. Detta gör att uppgifter som framkommer i projektet inte kommer att kunna härledas till enskilda personer, utan hanteras endast på aggregerad nivå. Dina svar kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem.

Vi värnar om den personliga integriteten och följer gällande dataskyddsbestämmelser: <https://www.umu.se/om-webbplatsen/juridisk-information/behandling-av-personuppgifter>

Forskningsetik

Studien genomförs i enlighet med de normer som finns om god forskningssed. Innan intervjun tar sin början frågar forskaren om det går bra att samtalet spelas in. Om du går med på det kommer den inspelade intervjun sedan att skrivas ut ordagrant. Även om du samtycker till att delta och till inspelning, så har du när som helst rätt att avbryta din medverkan och du kan alltid välja att inte svara på frågor som ställs. Det är den utskrivna texten som forskarna därefter analyserar. Ingen annan än forskargruppen kommer att ha tillgång till ljudinspelningarna och utskrivna filerna. Enskilda individer kommer inte att kunna identifieras i några publicerade rapporter eller artiklar.

Resultaten av studien kommer dels att publiceras i en rapport till Naturvårdsverket, dels i vetenskapliga tidskrifter.

Samtycke till att delta i studien

Efter att ha läst denna information samtycker du till deltagande i studien och till att forskningsdata och uppgifter hanteras på det sätt som anges i ditt svarsmejl, eller i samband med uppstart av intervjun. Du har möjlighet att ställa frågor om studien innan du ger ditt samtycke genom att mejla eller ringa ansvarig för projektet.

För mer information, tveka inte att ta kontakt:

Maria Johansson, projektledare och ansvarig forskare

Kristina Johansson, forskare

Elias Andersson, forskare

Bilaga 4. Intervjuguide

– studie 2

Delstudie 2. Intervjuer med vilthandläggare

Bakgrund

- Vad har du för utbildning? Varför valde du att utbilda dig till det?
- Hur såg det ut med fördelningen män/kvinnor på utbildningen? Märktes det på något sätt?
- Hur länge har du arbetat som vilthandläggare?
- Varför valde du att börja arbeta som vilthandläggare?

Arbetsplatsen

- Hur ser en vanlig arbetsdag ut? Vilka möter du i ditt arbete? Var är du? Fördelning män/kvinnor? Påverkar det på något sätt?
- Vilka är dina kollegor? Vad har de för utbildningsbakgrund? Könsmönster? Åldersfördelning?
- Har ni samma arbetsuppgifter eller skiljer det sig åt? Hur fördelas arbetsuppgifterna? Hur kommer det sig att det var du som fick uppdraget att medverka i den här intervjun?

Kompetens, bemötande och legitimitet

- Vad kännetecknar en bra vilthandläggare skulle du säga? En mindre bra? Vad är viktigt att kunna i ditt jobb?
- Vad krävs för att bli tagen på allvar i ditt arbete?

Arbetsmiljö

- Hur upplever du din arbetsmiljö? Ex arbetsbelastning? Utsatthet för stress?
- Hur mycket inflytande har du över din arbetssituation? Läger du själv upp ditt arbete?
- Upplever du någon form av utsatthet i ditt arbete? På vilka sätt? När/ var då? (Förekommer hot? Vem hotar när vilka varför?)

Styrning

- Vad är det som styr hur ditt arbete (viltförvaltningen) ska bedrivas?
- Vilka är de centrala styrdokument? Hur spelar dom roll för dig?

Aktörer

- Vilka aktörer skulle du beskriva som centrala inom viltförvaltningen? Hur ser din koppling till dom ut? Fördelningen män/kvinnor? Vad får det för betydelse?
- Hur samverkar aktörerna? Vilka mötesplatser finns det?

Viltförvaltningsdelegation, dess arbete och sammansättning

- Vad är din eller dina kollegors roll i viltförvaltningsdelegationen?
- Hur väljs ledamöterna ut? Skiljer det sig mellan de olika nominerande organisationerna?
- Vad har ledamöterna generellt för bakgrund? Vilka anledningar tror du ligger bakom de olika ledamöternas engagemang?
- Vilken utbildning får ledamöterna? Vad ingår i den?

Delegationens sammanträden

- Hur skulle du beskriva viltförvaltningsdelegationens funktion?
- Hur går mötena till? Vad är det man beslutar om? (dvs vad fattas det egentligen för beslut)
- Vilka typer av frågor brukar dominera? Vilka perspektiv/kunskaper får mest utrymme? Vilka är mer undanträngda?
- Vilka frågor brukar vara mer konfliktfyllda? När blir det mest diskussion i delegationen? Vilka frågor råder det konsensus kring?
- Vad händer efter mötet? Vad är din roll i det?
- Hur fungerar det med implementering/handläggning? Hur följs besluten upp sen?

Genus och jämställdhet

- På vilka sätt är jämställdhet relevant för viltförvaltningen? Är jämställdhet en fråga som ni diskuterar i arbetet?
- Vad skulle en jämställd viltförvaltning innebära enligt dig? Vad återstår, vilka problem behöver lösas för att det ska bli verklighet? Hur når vi dit?
- Det står i den nya strategin för svensk viltförvaltning att "Naturvårdsverket och länsstyrelserna stödjer berörda organisationer i arbetet med att främja jämställdhet och bred representation av människor i sammanhang som rör viltet." Hur arbetar ni med detta?
- Jobbar ni strategiskt med några andra samhällsperspektiv/ horisontella mål?

Avslutningsvis:

- Är det något du vill tillägga eller som jag har missat att fråga om? Är det någon fråga du hade förväntat dig att få givet intervjuas tema men som du inte fått?
- Kan jag återkomma om jag kommer på något mer?
- Stort tack för ditt deltagande!

Bilaga 5. Information till deltagare – studie 3

Information till dig som ska bli intervjuad

I det här dokumentet får du information om projektet och om vad det innebär att delta, så att du kan samtycka till deltagande i studien eller inte.

Vad går studien ut på?

Studien ingår i ett forskningsprojekt, finansierat av Naturvårdsverket, som syftar till att undersöka genusaspekter och villkor för jämställdhet i svensk viltförvaltning. Vår målsättning är att på så sätt kunna bidra med insikter som kan stärka och utveckla de jämställdhetsambitioner som finns inom svensk viltförvaltning.

Den delstudie som du nu bjuds in till undersöker möjligheter och utmaningar i relation till en jämställd viltförvaltning utifrån centrala aktörers perspektiv.

Hur går studien till?

Intervjun genomförs som en fokusgruppsintervju och sker digitalt via teams eller zoom, och beräknas ta ca 70-90 minuter. Vi är intresserade av dina perspektiv och dina erfarenheter i relation till den aktör/organisation du företräder, och här finns inget rätt eller fel. Intervjun kommer att handla om:

- Vilka utmaningar och möjligheter som finns i relation till viltförvaltning och jämställdhet.
- Hur den egna organisationen arbetar med frågor om jämställdhet.
- Vad som behöver göras för ökad jämställdhet på en mer övergripande nivå.
- Erfarenheter av och tankar om motstånd.

Vad händer med dina personuppgifter?

Projektet kommer *inte* att samla in och registrera information om känsliga personuppgifter. Intervjuinspelningar och utskrift, samt uppgifter om ditt namn, mejladress och telefonnummer kommer att förvaras separat på säker filyta och inte redovisas i intervjudokument. Detta gör att uppgifter som framkommer i projektet inte kommer att kunna härledas till enskilda personer, utan hanteras endast på aggregerad nivå. Dina svar kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem.

Vi värnar om den personliga integriteten och följer gällande dataskyddsbestämmelser: <https://www.umu.se/om-webbplatsen/juridisk-information/behandling-av-personuppgifter>

Forskningsetik

Studien genomförs i enlighet med de normer som finns om god forskningssed. Innan intervjun tar sin början frågar forskaren om det går bra att samtalet spelas in. Om du går med på det kommer den inspelade intervjun sedan att skrivas ut ordagrant. Även om du samtycker till att delta och till inspelning, så har du när som helst rätt att avbryta din medverkan och du kan alltid välja att inte svara på frågor som ställs. Det är den utskrivna texten som forskarna därefter analyserar. Ingen annan än forskargruppen kommer att ha tillgång till ljudinspelningarna och utskrivna filerna. Enskilda individer kommer inte att kunna identifieras i några publicerade rapporter eller artiklar.

Resultaten av studien kommer dels att publiceras i en rapport till Naturvårdsverket, dels i vetenskapliga tidskrifter.

Samtycke till att delta i studien

Efter att ha läst denna information samtycker du till deltagande i studien och till att forskningsdata och uppgifter hanteras på det sätt som anges i ditt svarsmejl, eller i samband med uppstart av intervjun. Du har möjlighet att ställa frågor om studien innan du ger ditt samtycke genom att mejla eller ringa ansvarig för projektet.

För mer information, tveka inte att ta kontakt:

Maria Johansson, projektledare och ansvarig forskare

Kristina Johansson, forskare

Elias Andersson, forskare

Bilaga 6. Intervjuguide – studie 3

Delstudie 3. Fokusgrupper med centrala aktörer

Bakgrund/presentationsrunda:

- Beskriv kort vilka är ni, vilken er funktion i organisationen är samt på vilka sätt ni hanterar frågor om jämställdhet

Problembeskrivning

- Viltförvaltning och jakt är på många sätt mansdominerat, vad tänker ni att det beror på?
- Är det ett problem och i så fall på vilka sätt? Problem för vem?
- På vilka sätt tänker ni er att det har betydelse för själva viltförvaltningen/jakten? På vilka sätt är jämställdhet relevant för viltförvaltning generellt?

Relevans och arbetssätt i den egna organisationen

- På vilka sätt är jämställdhet relevant för viltförvaltning utifrån ert perspektiv/er organisation specifikt?
- Är jämställdhet en fråga som ni diskuterar i arbetet, på vilket sätt?
- Hur arbetar er organisation med jämställdhet? Genomförda åtgärder/satsningar? Policies, strategier osv.
- På vems initiativ/mandat? Hur förankras frågor om jämställdhet?

Vision och strategier/problemlösning

- Vad skulle en jämställd viltförvaltning innebära enligt er?
- Vad återstår, vilka problem behöver lösas för att det ska bli verklighet? Hur når vi dit?
- Viltförvaltningen över lag brukar ju beskrivas som bestående av många aktörer med delvis spretiga och ibland motstridiga intressen – vilka förutsättningar tänker ni finns för samsyn i frågor kopplat till jämställdhet, behövs samsyn, varför? Andra aktörer, vad borde dom göra?
- I den nya strategin för Svenska viltförvaltning står det att: "Naturvårdsverket och länsstyrelserna stödjer berörda organisationer i arbetet med att främja jämställdhet och bred representation av människor i sammanhang som rör viltet". Vad innebär det? Hur tar det sig uttryck hos er?

Motstånd/reaktioner

- Har ni stött på någon form av motstånd? Eller vet ni om andra aktörer/kontexter där det "går trögare"?
- Finns det vissa aktörer/kontexter/sammanhang där går det lättare att arbeta med jämställdhet?
- Är det vissa frågor som väcker mer reaktioner än andra? När är det lättare eller svårare att få gehör/driva frågor om jämställdhet?

Avslutningsvis

- Är det något ni vill tillägga eller som vi har missat att fråga om? Är det någon fråga ni hade förväntat dig att få givet intervjuas tema men som ni inte fått?
- Kan vi återkomma om vi kommer på något mer?
- Stort tack för ert deltagande!

Tabellbilaga

Tabell 1. Antalet godkända teoretiska prov för jaktexamen fördelat på kvinnor respektive män.

År	Totalt	Andel kvinnor	Andel män
2023	8 376	26,7%	73,3%
2022	8 300	25,6%	74,4%
2021	10 002	26,3%	73,7%
2020	12 567	24,2%	75,8%
2019	12 873	23,2%	76,8%
2018	12 027	23,7%	76,3%
2017	12 800	21,0%	79,0%
2016	12 619	21,9%	78,1%
2015	13 341	21,6%	78,4%
2014	12 325	20,8%	79,2%
2013	11 810	20,0%	80,0%
2012	11 168	20,2%	79,8%
2011	10 146	20,8%	79,2%
2010	10 050	19,7%	80,3%
2009	9 207	20,1%	79,9%
2008	8 580	21,0%	79,0%
2007	8 005	22,0%	78,0%
2006	8 415	22,0%	78,0%
2005	8 620	22,0%	78,0%
2004	10 074	24,0%	76,0%
1995	15 342	18,8%	81,2%

Tabell 2. Antalet lösta jaktkort fördelat på kvinnor respektive män.

År	Totalt	Andel kvinnor	Andel män
2023/2024	276 027	8,4%	91,6%
2022/2023	281 030	8,2%	91,8%
2021/2022	283 376	8,1%	91,9%
2020/2021	284 039	8,0%	92,0%
2019/2020	293 000	7,4%	92,6%
2018/2019	286 827	7,1%	92,9%
2017/2018	283 494	6,8%	93,2%
2016/2017	279 084	6,5%	93,5%
2015/2016	281 936	6,3%	93,7%
2014/2015	285 981	5,9%	94,1%
2013/2014	284 484	6,0%	94,0%
2012/2013	291 200	6,0%	94,0%
2011/2012	287 954	5,8%	94,2%
2010/2011	294 608	5,5%	94,5%
2009/2010	258 406	5,5%	94,5%
2008/2009	263 743	5,4%	94,6%
2007/2008	268 225	5,3%	94,7%
2006/2007	278 094	5,2%	94,8%
2005/2006	278 024	5,1%	94,9%
2004/2005	284 500	4,7%	95,3%
2001/2002	287 742	4,2%	95,8%
1996/1997	308 330	3,7%	96,3%

Tabell 3. Antalet ordinarie ledamöter och ersättare i viltförvaltningsdelegationerna uppdelat på intressegrupp och kvinnor respektive män under perioden 2019–2022.

2019–2022	Ordinarie (n)		Ersättare (n)	
Intressen	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Politik	44	59	31	74
Trafiksäkerhet illegal jakt	1	20	3	15
Jakt och viltvård	3	18	6	15
Naturvård	19	22	12	26
Friluftsliv	7	13	3	14
Markägare (jordbruk)	5	16	13	8
Lokalt näringsliv och turism	10	10	3	10
Skogsnäring	4	17	6	15
Natur- och ekoturismföretag	3	7	2	3
Yrkesfiske	1	12	0	9
Rennäring	1	3	0	4
Sameting	1	3	1	3
Säterbruket	1	0	1	0
Fäbodbruket	1	3	2	2
Totalt (n)	101	203	83	198
Andel	33%	67%	30%	70%

Tabell 4. Antalet ordinarie ledamöter och ersättare i viltförvaltningsdelegationerna uppdelat på intressegrupp och kvinnor respektive män under perioden 2023–2026.

2023–2026	Ordinarie (n)		Ersättare (n)	
Intressen	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Politik	37	67	42	63
Trafiksäkerhet illegal jakt	1	20	7	12
Jakt och viltvård	3	18	5	16
Naturvård	15	24	10	30
Friluftsliv	4	16	2	13
Markägare (jordbruk)	8	13	7	14
Lokalt näringsliv och turism	8	10	5	7
Skogsnäring	2	18	6	15
Natur- och ekoturismföretag	8	11	2	8
Yrkesfiske	2	16	1	13
Rennäring	1	4	1	4
Sameting	1	2	2	1
Säterbruket	1	0	1	0
Fäbodbruket	2	2	0	4
Totalt (n)	93	221	91	200
Andel	30%	70%	31%	69%

Tabell 5. Könssammansättningen av älgförvaltningsgrupperna inom respektive län, fördelat på intressegrupper, under perioden 2021–2023.

2021–2023	Markintresset		Jaktintresset		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Antal	Andel män
Norrbottnen	1	17	2	16	36	91,7%
Västerbotten	1	14	5	10	30	80,0%
Jämtland	2	16	1	17	36	91,7%
Västernorrland	1	5	0	6	12	91,7%
Gävleborg	0	17	3	15	35	91,4%
Dalarna	0	42	3	39	84	96,4%
Uppsala	2	10	1	11	24	87,5%
Västmanland	1	8	0	9	18	94,4%
Värmland	4	23	0	27	54	92,6%
Stockholm	2	22	2	22	48	91,7%
Örebro	3	18	1	20	42	90,5%
Södermanland	1	5	1	5	12	83,3%
Västra Götaland	1	25	0	27	53	98,1%
Östergötland	1	23	0	24	48	97,9%
Gotland	0	0	0	0	0	
Kalmar	4	26	3	27	60	88,3%
Halland	1	13	0	14	28	96,4%
Jönköping	3	20	2	22	47	89,4%
Blekinge	3	3	0	6	12	75,0%
Skåne	1	5	0	6	12	91,7%
Kronoberg	6	14	1	20	41	82,9%
Totalt	38	326	25	343	732	91,4%
	10,4%	89,6%	6,8%	93,2%		

Tabell 6. Könssammansättningen av älgförvaltningsgrupperna inom respektive län, fördelat på intressegrupper, under perioden 2024–2026.

2024–2026	Markintresset		Jaktintresset		Samtliga	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Antal	Andel män
Norrbottnen	1	17	4	14	36	86,1%
Västerbotten	1	14	2	13	30	90,0%
Jämtland	4	14	2	16	36	83,3%
Västernorrland	2	4	1	5	12	75,0%
Gävleborg	1	20	1	20	42	95,2%
Dalarna	0	42	4	35	81	95,1%
Uppsala	3	9	1	11	24	83,3%
Västmanland	1	8	0	9	18	94,4%
Värmland	2	25	1	26	54	94,4%
Stockholm	1	23	1	23	48	95,8%
Örebro	4	17	0	21	42	90,5%
Södermanland	0	6	0	6	12	100,0%
Västra Götaland	0	21	0	27	48	100,0%
Östergötland	0	24	0	24	48	100,0%
Gotland	0	0	0	0	0	
Kalmar	3	27	0	20	50	94,0%
Halland	1	11	0	12	24	95,8%
Jönköping	4	17	2	19	42	85,7%
Blekinge	2	4	0	6	12	83,3%
Skåne	0	9	0	9	18	100,0%
Kronoberg	2	18	0	21	41	95,1%
Totalt	32	330	19	337	718	92,9%
	8,8%	91,2%	5,3%	94,7%		

Denna rapport har finansierats av Naturvårdsverket. De slutsatser och synpunkter som presenteras i rapporten är författarens/författarnas och överensstämmer inte nödvändigtvis med Naturvårdsverkets ställningstagande.

NATURVÅRDSVERKET
FORSKNING | OM VILT

Genus och jämställdhet i viltförvaltning

Öppningar och utmaningar för förändring

Viltförvaltningen i Sverige är en kontext där frågor om kön och jämställdhet länge varit underutforskade, trots att området präglas av tydliga könsmönster och en historiskt stark mansdominans. Denna rapport undersöker genusaspekter och villkor för jämställdhet inom svensk viltförvaltning genom tre delstudier: en forskningsöversikt, intervjuer med vilthandläggare samt fokusgruppsintervjuer med centrala aktörer.

Resultaten visar att även om kvinnors deltagande ökar i vissa delar av förvaltningen, kvarstår betydande strukturella och kulturella hinder. Dessa tar sig uttryck i könssegregerade arbetsdelningar, skillnader i bemötande och krav på att kvinnor i högre grad måste bevisa sin kompetens.

Rapporten visar också att jämställdhetsfrågor ofta hanteras symboliskt snarare än systematiskt, och att ansvarsfördelningen mellan aktörer är otydlig. Samtidigt finns en bred medvetenhet om behovet av förändring och en vilja att utveckla mer inkluderande former för förvaltning av våra gemensamma naturresurser. Rapporten riktar sig till forskare, beslutsfattare, myndigheter och andra aktörer med intresse för naturresursförvaltning, jämställdhet och hållbar samhällsutveckling.