




Forststyrelsens mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlings- plan 2023–2026



De mänskliga
rättigheterna
tillhör alla
och gäller lika
överallt.

Innehåll

Inledning	4
Mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplan 2023–2026	6
Mångfald eller diversitet	8
Ledarskap, chefsarbete och personal	10
Rekrytering	14
Delaktighet eller inklusion	18
Förebyggande av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier	20
Tillgänglighet.....	22
Främjande av likabehandling i verksamheten som gäller samer och samernas hembygdsområde	24

Inledning

Vi på Forststyrelsen respekterar och iakttar i all vår verksamhet mänskliga och grundläggande rättigheter, inklusive språkliga rättigheter. Vår verksamhet bygger på internationellt accepterade åtaganden och principer för samhällsansvar, såsom FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter samt agendan för hållbar utveckling (Agenda 2030). Genom våra åtaganden främjar vi ansvarsfullhet på internationell nivå i syfte att uppnå en jämlik och rättvis värld som respekterar naturens gränser och där ingen lämnas på efterkälken.

Åtgärderna i mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplanen är en del av Forststyrelsens strategi och ansvar. Med hjälp av planen säkerställer vi att riktlinjerna för vår ansvarspolicy gällande ovan nämnda internationella anvisningar och principer för ansvarstagande förverkligas i Forststyrelsens verksamhet. Vårt mål är att genom planen främja en mångsidig arbets-

gemenskap, jämställdhet och delaktighet samt att eliminera diskriminering både i arbetsgivarverksamheten och i tjänster som riktar sig till kunder, samarbetspartner och intressentgrupper. Genom att agera på detta sätt infriar vi våra löften till personalen och våra intressentgrupper om en Forststyrelse som är mångsidig, kundorienterad och som respekterar olikhet.

Med vår mångfalds-, likabehandlings- och jämställdhetsplan säkerställer vi att de mänskliga rättigheterna tillgodoses i vår egen verksamhet. Vi tillåter ingen diskriminering på grund av ålder, kön, ursprung, språk, övertygelse, religion, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller något annat som berör personen i vår verksamhet, våra tjänster, vår arbetsgemenskap och vår leveranskedja.

Vi förutsätter också att alla våra upphandlings- och avtalspartner respekterar de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna i enlighet med vår uppförandekod.



Bild: Forststyrelsen / Katri Lehtola

MÅNGFALDS-, JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN 2023–2026

Vi främjar mångfald och delaktighet

Med åtgärderna i planen strävar vi efter en allt mångsidigare arbetsgemenskap där var och en i sitt arbete kan vara sitt eget individuella jag på ett tryggt sätt, utan rädsla för diskriminering eller trakasserier på grund av sina personliga egenskaper eller åsikter. Genom att stärka förståelsen för mångfalden kan vi också allt bättre förstå våra kunder, samarbetspartner och intressentgrupper och svara på deras behov.

Målen i mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplanen främjar dessutom förverkligandet av FN:s mål för hållbar utveckling och förebygger och lindrar konsekvenserna för de mänskliga rättigheterna i anslutning till personalens, kundernas, samarbetspartnerns och våra intressentgruppers mångfald, jämställdhet och likabehandling.

Vi följer regelbundet upp hur målen i mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplanen framskrider. Vi rapporterar om resultaten till Forststyrelsens ledningsgrupp och styrelse. Vi berättar också årligen om hur målen framskrider som en del av Forststyrelsens års- och ansvarsrapport.

MÅNGFALD ELLER DIVERSITET

Vi har förbundit oss att öka mångfalden

Det finns förväntningar på främjandet av personalens mångfald från såväl den egna personalens, kundernas och samarbetspartnernas som de arbetssökandes sida. I vårt personallöfte har vi förbundit oss att beakta och öka personalens mångfald. Målet att öka mångfalden är en fortsättning från föregående planperiod, då vi skapade strukturer som möjliggör ökad mångfald, såsom principerna för anonym rekrytering och positiv särbehandling.

Bild: Forststyrelsen / Katri Lehtola

Mångfald eller diversitet

hänvisar till mångfalden i arbetsgemenskapen och den rikedom som människors olika bakgrund (till exempel kön, identitet, ålder, utbildning och kultur) utgör.

PERSONALLÖFTE

Vi värnar om en mångsidig arbetsplats. Vårt välbefinnande uppstår genom kompetens, samarbete, förtroende och uppskattning för varandra. I arbetsgemenskapen säkerställer vi ett jämlikt bemötande och förstår och beaktar också varandras livssituationer.

METSÄ

Ledarskapet skapar grunden för våra mål

Cheferna har en nyckelroll i utvecklingen av en mångsidig, jämlik, uppskattande och samarbetsinriktad organisationskultur. Målen för planperioden gör mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna till en integrerad del av ledarskapet, personvalen, chefsarbetet och karriärplaneringen inom Forststyrelsen.



Bild: Forststyrelsen / Katri Lehtola

LEDARSKAPETS PRINCIPER

Alla vid Forststyrelsen har rätt till gott ledarskap och konstruktiv respons. I gengäld är varje medarbetare vid Forststyrelsen skyldig att visa goda arbetsgemenskapsfärdigheter.



Våra centrala mål

LEDARSKAP



Vi säkerställer att mångfalden förverkligas som en del av ledningssystemet samt vid rekrytering av ansvarsområdenas ledningsgrupper, chefer och personal.

Vi informerar aktivt om målen och åtgärderna i planen både internt och externt med beaktande av olika intressentgrupper.

CHEFSARBETE



Vi inkluderar mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna i Forst-

styrelsens chefsarbete och i utvecklingen av det.

I chefsarbetet säkerställer vi att den hyrda arbetskraften behandlas så jämlikt som möjligt och ser till att de hyrda arbetstagarna är delaktiga i arbetsgemenskapen.

DEN EGNA PERSONALEN



Vi stärker utvecklingen av mångsidig kompetens och karriärutveckling som en del av den strategiska planeringen.

Vi säkerställer mångsidiga, jämlika och likvärdiga karriärvägar.

Vi säkerställer att lönesättningen och anställningsförmånerna är jämlika.

Vi fortsätter att etablera praxis för och utvecklingen av det multilokala arbetet med beaktande av arbetstagarnas jämlikhet och mångfald.

Vi beaktar de språkliga rättigheterna i vår verksamhet.

KUNDER, SAMARBETSPARTNER OCH INTRESSENTGRUPPER



Vi beaktar mångfalden i samarbetet med kunder och intressentgrupper.

Vi stärker mångfalden genom rekrytering

Rekrytering är ett centralt sätt att öka mångfalden i arbetsgemenskapen samt att stärka jämställdheten och likabehandlingen. Genom att anställa människor med olika bakgrund, i olika åldrar och med olika kompetens stärker vi också förståelsen för mångfald och olikheter i arbetsgemenskapen.



REKRYTERINGSPRINCIPER

Vid rekrytering diskrimineras ingen på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.



Våra centrala mål

REKRYTERING



Vi förnyar rekryteringsprocessen för att öka mångfalden i arbetsgemenskapen.

Vi ökar de underrepresenterade gruppernas andel av personalen med 3 procent före 2026.

Vi ökar den anonyma rekryteringens andel av alla rekryteringar med 25 procent under planperioden.

Vid anonym rekrytering

döljs sökandens bakgrundsuppgifter i ansökningsprocessen för att säkerställa likabehandling.

INTRODUKTION



Vi säkerställer en enhetlig introduktion som stöder målen för mångfalden.

Positiv särbehandling tillåter att en egenskap som är i minoritet arbetsgemenskapen används som urvalskriterium vid en situation två likvärdiga sökande.

Med inklusion avses en öppen och inkluderande arbetskultur där människor accepteras sådana som de är och där ingen blir utanför.

Välfärd uppstår genom uppskattning

För att gemenskapen ska må bra måste dess medlemmar kunna uppleva att de är uppskattade, att de hör till och att de har möjligheter att påverka. Vårt mål är att skapa en miljö som erkänner individens egenskaper och förmågor och som erbjuder både valfrihet och möjligheter.



Bild: Forststyrelsen / Katri Lehtola

Vi har nolltolerans mot trakasserier och vi accepterar inte osakligt eller diskriminerande språkbruk

Trakasserier och diskriminering förekommer oftast i den vardagliga interaktionen. I arbetsgemenskapen har vi i enlighet med Forststyrelsens principer för ledarskap förbundet oss att visa uppskattning genom att lyssna på varandra och vara närvarande samt kommunicera öppet och genuint.

Våra centrala mål

DEN EGNA PERSONALEN



Vi sänker tröskeln för att föra fram osakligt bemötande.

Vi säkerställer möjligheten att anmäla osakligt beteende, även anonymt.

Vi fäster uppmärksamhet vid omedvetna fördomar och undanröjer dem.

Vi utvecklar Forststyrelsens interaktionskultur.

KUNDER, SAMARBETSPARTNER



Vi säkerställer en jämlik behandling av intressentgrupper, kunder och samarbetspartner.

TILLGÄNGLIGHET

Tillgänglighet

Alla kan använda en digital tjänst eller ett digitalt material, oberoende av personens egenskaper eller funktionsnedsättning, såsom ålder eller skada.

Tillgänglighet

omfattar lättanvända lokaler, tjänster och varor som lämpar sig för alla människor samt information i rätt tid och i en lättbegriplig form.

Vi främjar jämlikt deltagande

Tillgängligheten är nära förknippad med främjandet av delaktighet och mångfald. Vårt mål är att utveckla tillgängligheten så att var och en har möjlighet att agera så självständigt, fullvärdigt och jämlikt som möjligt tillsammans med andra.

Våra centrala mål

DEN EGNA PERSONALEN



Vi engagerar hela Forststyrelsens personal i främjandet av tillgängligheten och förtydligar rollerna och ansvarsfördelningen.

Vi säkerställer att materialens innehåll är tillgängligt.

Vi säkerställer att verksamhetslokalerna är tillgängliga.

KUNDER, SAMARBETSPARTNER OCH INTRESSENTGRUPPER



Vi säkerställer tillgängligheten i system- och publikationsupphandlingar.

Vi främjar jämlikheten i rekreationsanvändningen av naturen och turismtjänsterna.

Vi utvecklar tjänsternas tillgänglighet enligt kundernas behov.

Vi främjar likabehandling av samer

Forststyrelsens verksamhet i samernas hembygdsområde styrs av naturresursplanen för 2022–2027. I planeringsarbetet har man använt verksamhetsmodellen Akwé: Kon, och Akwé: Kon-arbetsgruppen har bedömt planens konsekvenser.

Åtgärder som gäller samernas ställning och rättigheter har i stor utsträckning inkluderats i [naturresursplanen för samernas hembygdsområde](#). Genom mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplanen

stöder vi åtgärderna i naturresursplanen. Planen innehåller våra målsättningar för att främja samernas jämlikhet både i Forststyrelsens arbetsgivarverksamhet och i fråga om de språkliga rättigheterna.

Bild: Tarja Länsman / Arctic Photos

Verksamhetsmodellen Akwé: Kon är en frivillig verksamhetsmodell som baserar sig på anvisningarna i FN:s konvention om biologisk mångfald Akwé Kon Syftet med anvisningarna är att trygga naturens mångfald, ursprungsbefolkningarnas förhållande till naturen och bevarandet av traditionell kunskap samt att trygga urfolkets fullvärdiga deltagande i alla skeden av projekt och planer.

Våra centrala mål

FORSTSTYRELSENS ARBETSGIVAR- VERKSAMHET



Vi främjar möjligheterna för samer och personer som kan samiska att sysselsätta sig hos Forststyrelsen.

Vi ökar ytterligare personalens kännedom om de samiska språken och den samiska kulturen.

SPRÅKLIGA RÄTTIGHETER



Vi upprätthåller och utvecklar kommunikationen på samiska.

Bild: Forststyrelsen / Aino Ilkka



Forststyrelsen
**- Utveckla naturens värde och våra
gemensamma tillgångar på ett ansvarsfullt
sätt över generationer**

