

Forststyrelsens mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplan 2026–2029



Vision

Vi på Forststyrelsen respekterar och iakttar mänskliga och grundläggande rättigheter, inklusive språkliga rättigheter, i all vår verksamhet. Vår verksamhet styrs av internationellt erkända anvisningar och principer för ansvarsfullhet, såsom FN:s handlingsprogram för hållbar utveckling (Agenda 2030), FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP), FN:s deklaration om urfolkens rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet samt processen för tillbörlig aktsamhet, som grundar sig på OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Genom våra åtaganden främjar vi ansvarsfullhet på internationell nivå, i syfte att uppnå en jämlik och rättvis värld som respekterar naturens gränser och där alla kan känna tillhörighet utan att behöva vara rädda för diskriminering eller trakasserier. Vi godkänner inte diskriminering i någon form på grund av ålder, kön, etnisk eller nationell bakgrund, språk, övertygelse, religion, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan egenskap som gäller den enskilde som person.

Denna uppdaterade plan är en fortsättning på arbetet med att främja mångfald, jämställdhet och likabehandling, som har fått en bra inledning vid Forststyrelsen. Målet med planen är att främja mångfald på arbetsplatsen, likabehandling och delaktighet samt att eliminera diskriminering både i arbetsgivarverksamheten och i servicen som riktas till kunder, samarbetspartner och intressentgrupper.

Åtgärderna i mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplanen är en del av ett av huvudtemana i Forststyrelsens strategi: En kompetent och jämlik personal. Med hjälp av planen ser vi till att riktlinjerna för vår ansvarspolicy när det gäller ovan nämnda internationella anvisningar och principer för ansvarstagande förverkligas i Forststyrelsens verksamhet i relation till våra anställda.

Genom att agera på det här sättet infriar vi våra löften till personalen och våra intressentgrupper om att Forststyrelsen ska vara mångsidig, kundorienterad och respektera olikheter.

Innehåll

Bakgrund	3
Bedömning av nuläget och främjande av mångfald, jämställdhet och likabehandling under planperioden 2023–2026	5
Resultat från självutvärderingen av mångfaldsledningen.....	6
Utveckling av personalstrukturen och lönekartläggning.....	8
Könsfördelning.....	8
Åldersstruktur.....	10
Anställningsform.....	11
Ansvarsområdenas ledningsgrupper.....	11
Lönekartläggning.....	12
Mål och åtgärder för att främja mångfald, jämställdhet och likabehandling under planperioden 2026–2029	13
1. Mångfald, jämställdhet och likabehandling..	15
2. Rekrytering.....	23
3. Delaktighet och icke-diskriminering.....	25
4. Tillgänglighet.....	28
5. Främjande av likabehandling i verksamhet som gäller samerna och samernas hembygdsområde.....	31
Uppföljning av åtgärderna och kommunikation om dem samt centrala indikatorer	34

Bakgrund

I denna mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplan utvärderas hur målen och åtgärderna i Forststyrelsens mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplan för åren 2023–2026 har uppfyllts. Dessutom fastställs nya åtgärder för den nya planperioden 2026–2029 när det gäller fortsatt utveckling av jämställdhet, likabehandling och mångfald på arbetsplatsen och i Forststyrelsens verksamhet. Planen innehåller även åtgärder för att främja likabehandling av samer i Forststyrelsens arbetsgivarverksamhet.

Experter från personalenheten och enheten för kommunikation och samhällsansvar har deltagit i arbetet med planen. Sanni Hagman har ansvarat för uppdateringsarbetet och arbetat tillsammans med Meri-Tuulia Forsman och Tiina Vuoristo. Dessutom har experter från olika ansvarsområden och koncernenheter deltagit i olika specialteman. Forststyrelsens personal involverades i utarbetandet av planen bland annat med hjälp av en enkät som besvarades av 118 anställda.

En enkät gav information om vilka åtgärder från föregående planperiod man vill behålla i den här planen samt vilken inställning man har till att planen uppdateras och vilka saker som speciellt borde beaktas i uppdateringen.

Forststyrelsens ansvarsgrupp har lett arbetet med mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplanen, och den har beretts i samarbete med representanter för personalen under möten med samarbetskommittéerna som ordnades den 8 september 2025 (Skogsbruk Ab:s samarbetskommitté) och den 26 september 2025 (affärsverkets samarbetskommitté). Planen godkändes i Forststyrelsens ledningsgrupp den 26 november 2025.

I kartläggningen av nuläget har man utnyttjat företagsansvarsnätverket FIBS verktyg för självutvärdering av mångfalden, resultaten från den årliga personalundersökningen och den årliga kund- och intressentundersökningen och en enkät som ordnats för personalen. Dessutom har man samlat in information om organisationens nuläge genom att utnyttja olika styrdokument och tillgängliga personaldata både när det gäller rekryteringar och den egna personalen.

Nuläget har också bedömts genom att utnyttja utfallet från de åtgärder som genomfördes under den tidigare planperioden.

I planen:

Med hjälp av olika metoder bedöms tillgodoseendet av mångfalden, jämställdheten och likabehandlingen samt de mänskliga rättigheterna i Forststyrelsens myndighets- och arbetsgivarverksamhet med tanke på ledningen, chefsarbetet, personalen och arbetet med kunder och intressentgrupper.

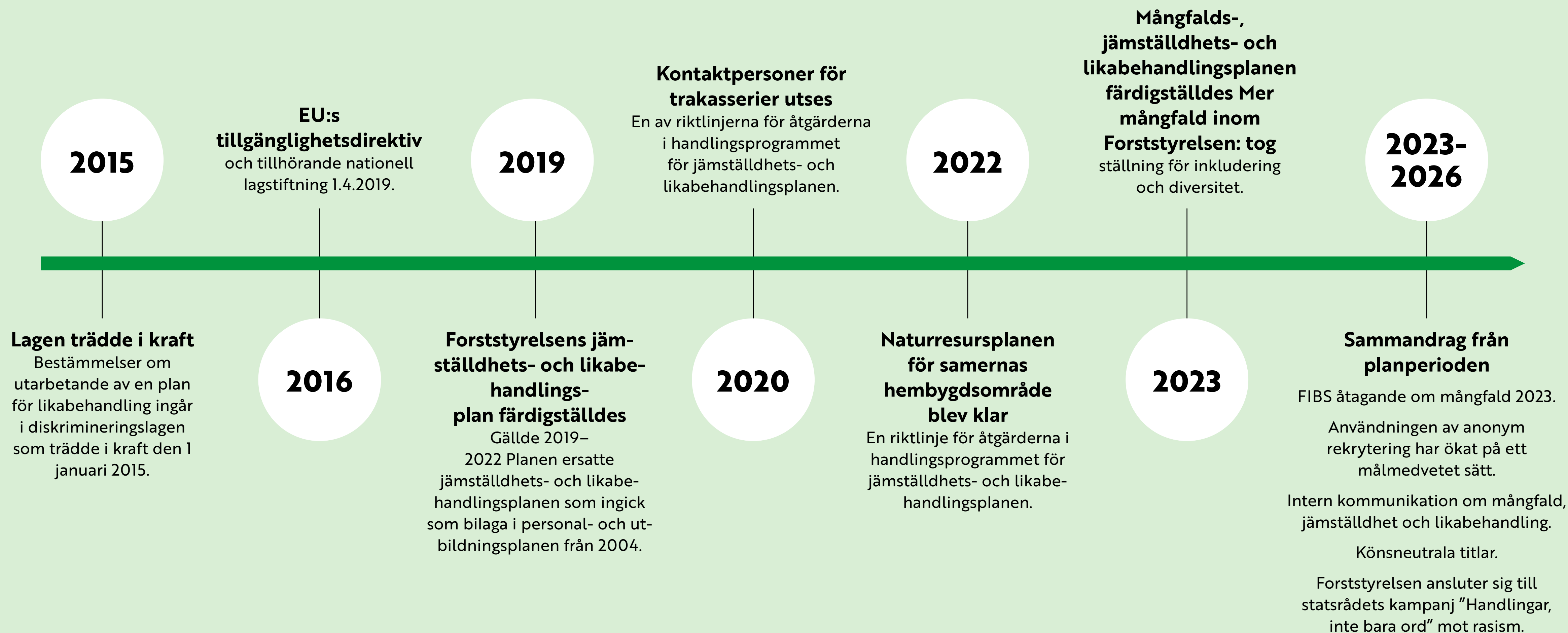
De åtgärder som Forststyrelsen vidtar för att identifiera, ingripa i och förebygga diskriminering som är förbjuden enligt diskriminerings- och jämställdhetslagen fastställs.

De åtgärder som Forststyrelsen i egenskap av arbetsgivare vidtar för att främja likabehandling, jämställdhet och mångfald fastställs.

Här presenteras åtgärderna, den instans som ansvarar för dem och en uppföljning av genomslagskraften.

Utgångspunkten för uppdateringen av planen har varit mångfaldsledning som ett verktyg för att förebygga diskriminering.

Mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Forststyrelsen



Bedömning av nuläget och främjande av mångfald, jämslälldhet och likabehandling under planperioden 2023–2026

Vid Forststyrelsen är främjandet av jämslälldhet och likabehandling en viktig del av en ansvarsfull personalpolitik. En kompetent och jämlik personal ses som en strategiskt viktig resurs som bidrar till att organisationen uppnår sina mål och personalens funktionsförmåga upprätthålls.

Utbildningar om fördomar och inkludering:

Utbildningar ordnades för cheferna och personalen bland annat om omedvetna fördomar, rasism i arbetslivet, tillgänglighet och förebyggande av diskriminering.

Utveckling av ledarskapskulturen:

Årliga utvecklingsdagar för cheferna stödde inkluderande ledarskap.

Mångfaldsåtagande och undersökning:

Forststyrelsen anslöt sig till FIBS:s åtagande om mångfald och genomförde undersökningen "Työn monimuotoiset kasvot" (Arbetets många ansikten).

Jämslälldhet:

Könsfördelningen har inte förändrats avsevärt, men skillnaderna har inte heller ökat.

Lika lön: Lönesystemet

har stött jämslälld lönesättning utan att några obefogade skillnader upptäckts.

Anonym rekrytering:

En mångfaldsklausul och anonym rekrytering infördes och användningen av dem stöddes genom utbildningar och anvisningar.

Könsneutral kommunikation:

Termen "jokaisenoikeudet" togs i bruk på finska och könsneutrala titlar används.

Främjande av samisk kultur:

Det ordnades utbildningar och webinarier om samisk kultur och urfolkens rättigheter, dessutom stöddes språkutbildning.

Resultat från självutvärderingen av mångfaldsledningen

Syftet med det verktyg för självutvärdering av mångfaldsledning som erbjuds av nätverket för företagsansvar FIBS är att stödja organisationer att utveckla mångfald, inkludering och likabehandling på ett strategiskt och praktiskt sätt. Vid kartläggningen av nuläget gick det att med hjälp av verktyget identifiera saker som behövde utvecklas ur arbetstagarnas, kundernas och andra intressentgruppers perspektiv. Verktyget är indelat i följande delområden:

Engagemang

- Ledarskap och ledningens roll i mångfaldsarbetet
- Strategiska riktlinjer och resursfördelning i mångfaldsarbetet

Personal

- Rekrytering, kompetensutveckling, arbetshälsa och karriärutveckling
- Likabehandling och en inkluderande arbetsgemenskap

Processer för diversitetsledning

- Praxis och processer för mångfaldsledning
- Indikatorer och uppföljning

Kunder, användare och andra intressentgrupper

- Tjänsternas tillgänglighet och kundgränssnittets mångsidighet
- Kommunikation och marknadsföring

Bild: Katri Lehtola

Med hjälp av verktyget för självutvärdering utvärderas varje tema i tre olika utvecklingsfaser: nybörjare, utvecklare och föregångare.

När planperioden 2023–2026 granskades förekom fortfarande motsägelsefullhet i resultaten från verktyget för självutvärdering och inga tydliga, mätbara mål hade ställts upp för mångfaldsarbetet.

Vid granskningen av resultaten från verktyget kunde man konstatera att Forststyrelsens mångfaldsarbete har kommit igång bra och utvecklats på många sätt, i synnerhet i fråga om funktioner som har anknytning till personalen.

När åtagandet granskades märktes det tydligt att Forststyrelsen har förbundit sig till mångfaldsarbetet, till exempel genom undertecknandet av FIBS mångfaldsförbindelse och kampanjen mot rasism. Dessutom har teman årligen lyfts fram i synnerhet inom den interna kommunikationen i form av evenemang för personalen. D&I-arbetet utförs för närvarande i anslutning till andra uppgifter, och det finns ingen tydlig ansvarsfördelning eller resurser fastställda för arbetet.

I fråga om processerna för diversitetsledning har Forststyrelsen fastställt mål i synnerhet i anslutning till könsfördelningen och utnyttjandet av anonym rekrytering. Ändå är rapporteringen och prestationerna i fråga om diversitet och inkludering,

koppling till belöning, dokument som styr arbetet och HR-analysen är fortfarande på nybörjarnivå. Forststyrelsen har inte gjort någon diversitetskartläggning riktad till personalen.

Punkten **Personal** är på en stark utvecklarnivå och delvis föregångarnivå i utvärderingsverktyget. I synnerhet lönejämställdheten, uppgiftsklassificeringarna, skapandet av en inkluderande kultur och anvisningarna för hantering av diskrimineringsituationer har skötts väl. Rekryterande chefer har utbildats för rekryteringsprocessen, men det behövs strukturer för att säkerställa objektivitet under hela rekryteringsprocessen. Utvecklingen och uppföljningen av karriärvägarna har bara börjat, och när det gäller anpassningarna av arbetet till exempel ur partiellt arbetsföras synvinkel är de på nybörjarnivå.

Inom delområdet kunder, användare och samarbetspartner har Forststyrelsen utvecklats särskilt inom serviceutvecklingen och ansvarsfullheten i fråga om underleverantörer. I fråga om underleverantörer utförs auditeringar i värdekedjorna när det gäller mänskliga rättigheter, och i samband med avtal används en uppförandekod för leverantörer samt allmänna avtalsvillkor för offentlig upphandling (JYSE). Forststyrelsen strävar efter att ingripa i alla former av osakligt bemötande. I marknadsföringen och kommunikationen har tillgängligheten beaktats, men utnyttjandet av illustrationer i den mångsidiga kommunikationen och dokumentens tillgänglighet är fortfarande på utvecklarnivå.

Bild: Katri Lehtola



Utveckling av personalstrukturen och lönekartläggning

Nuläget i fråga om jämställdheten granskades med tanke på lönejämställdheten, könsfördelningen och åldersstrukturen. Ingen egentlig uppföljning av karriärvägar utifrån kön har genomförts.

Forststyrelsen har infört könsneutrala titlar och eftersträvar till exempel att undvika maskulin eller feminin terminologi i platsannonser. När det gäller rekrytering har rekryterande chefer utbildats i likabehandling av sökande och i att fokusera på kompetens och erfarenhet i stället för uppgifter som identifierar den sökande.

Forststyrelsen har sammanlagt omkring tusen anställda.

Könsfördelning

Könsfördelningen inom Forststyrelsen har jämnats ut under åren 2018–2025. Grafen nedan beskriver könsfördelningen 2018–2025 (siffrorna har avrundats till närmaste jämna tal). I könsfördelningen har tillgängliga siffror från år 2025 (08/2025) utnyttjats.

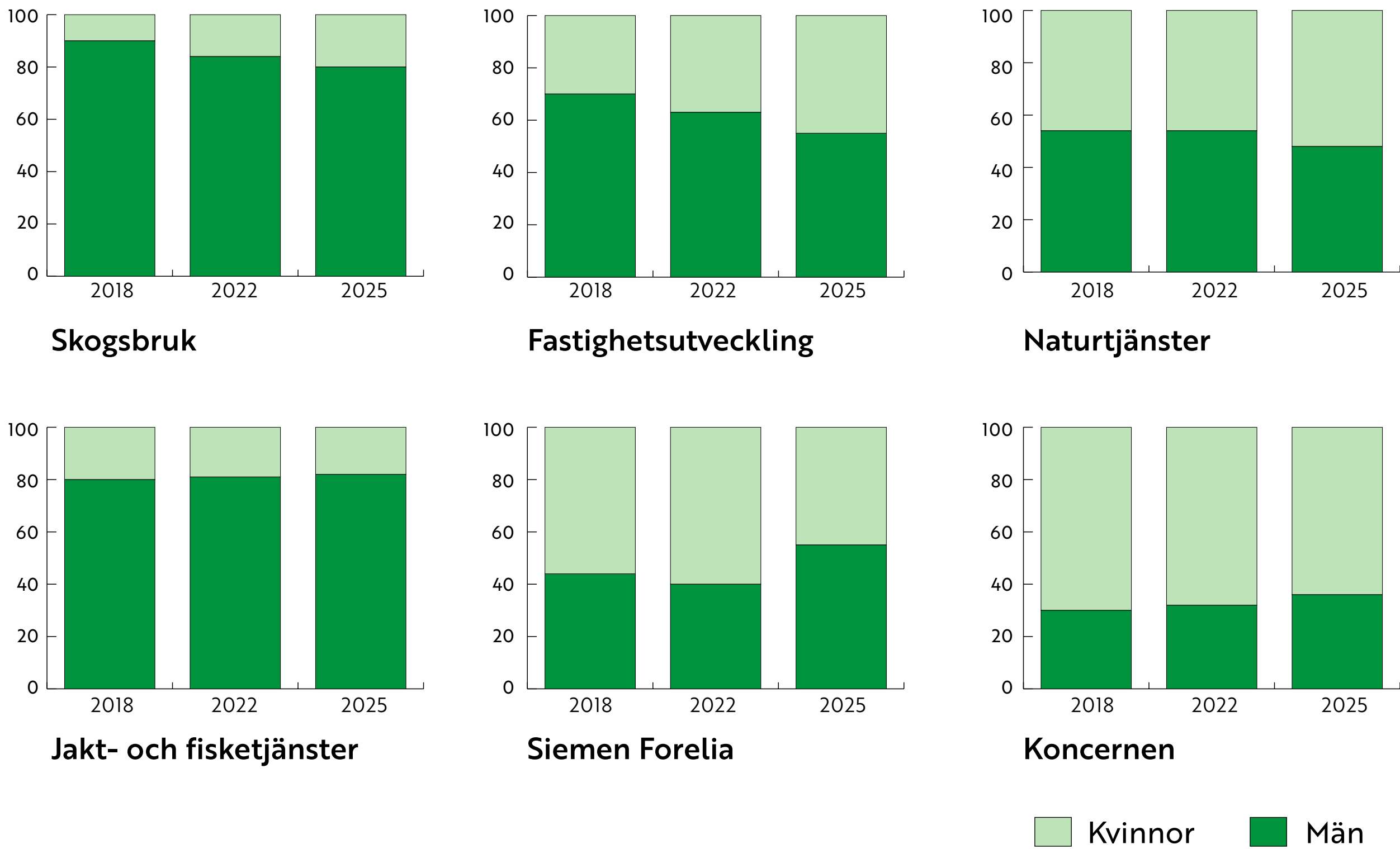
Observationer om könsfördelningen

- Könsfördelningen har förändrats i flera regioner och går mot en jämnare representation.
- Andelen kvinnor har ökat inom de flesta sektorer under årens lopp, i synnerhet inom koncernfunktionerna och naturtjänsterna.
- Andelen män är fortfarande betydligt större inom Skogsbruk och Jakt- och fisketjänster, men även här går det att skönja en liten förändring. Det är framför allt andelen skogsarbetare som leder till ojämna könsfördelning inom skogsbruket.

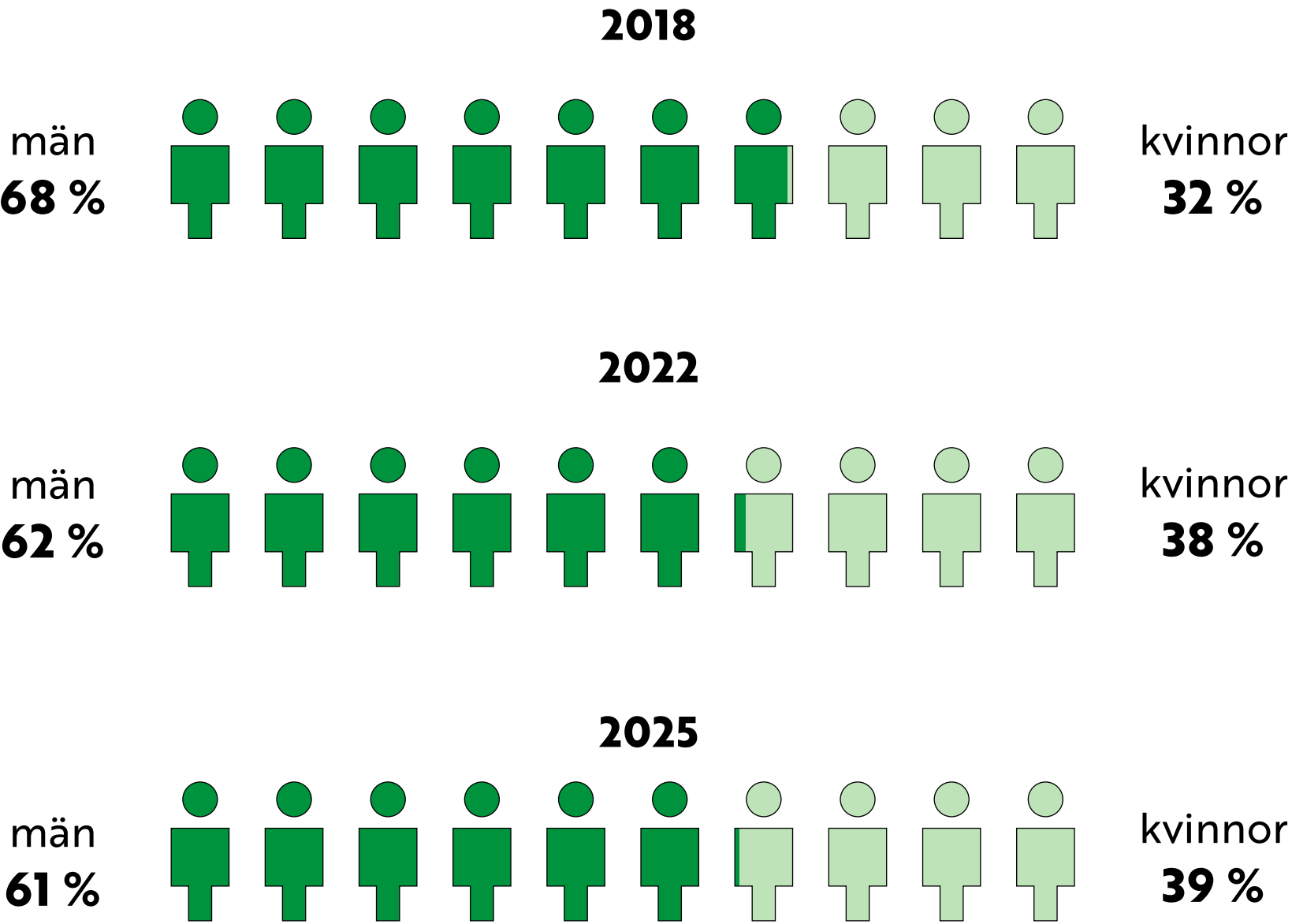
Av de anställda vid Forststyrelsen Skogsbruk Ab är cirka 30 procent skogsarbetare, och yrkesgruppen i fråga är vanligtvis mansdominerad. Detta har en avsevärd inverkan på könsfördelningen i synnerhet inom skogsbruket.



Könsfördelningen inom Forststyrelsen har jämnats ut under åren 2018–2025. Grafen nedan beskriver könsfördelningen 2018–2025, siffrorna har avrundats till närmaste jämna tal. I könsfördelningen har tillgängliga siffror från år 2025 (08/2025) utnyttjats.

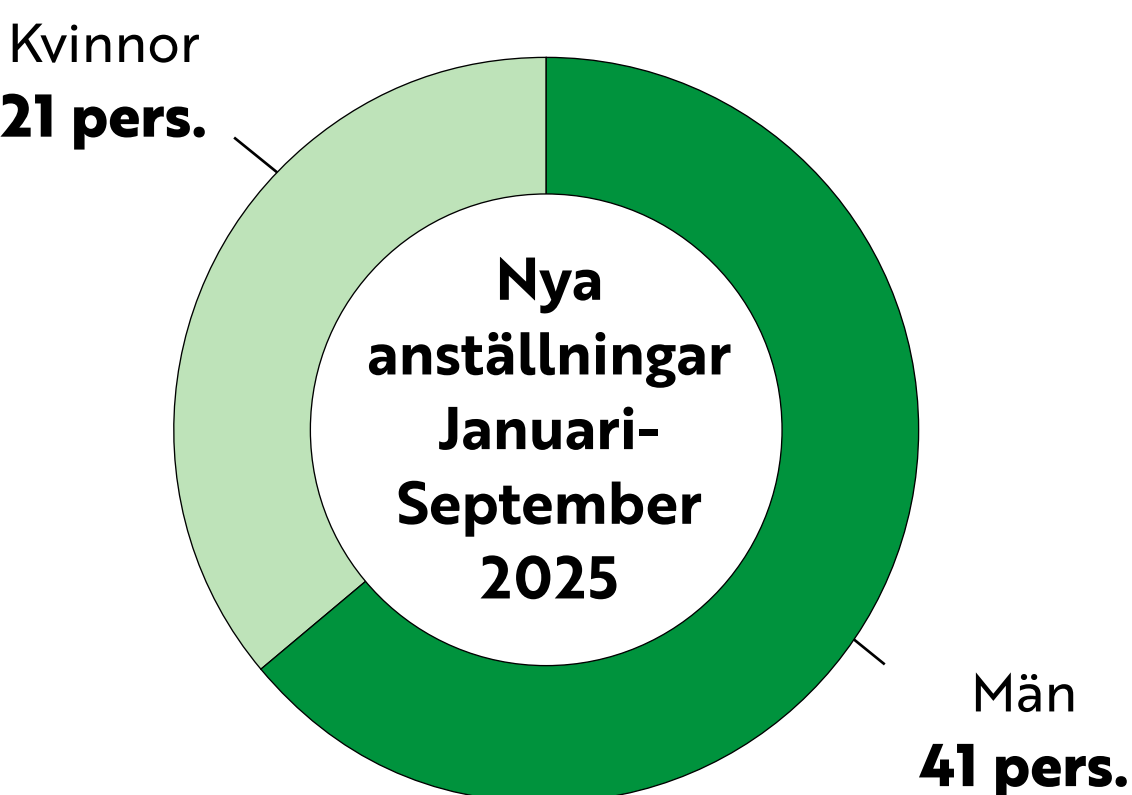
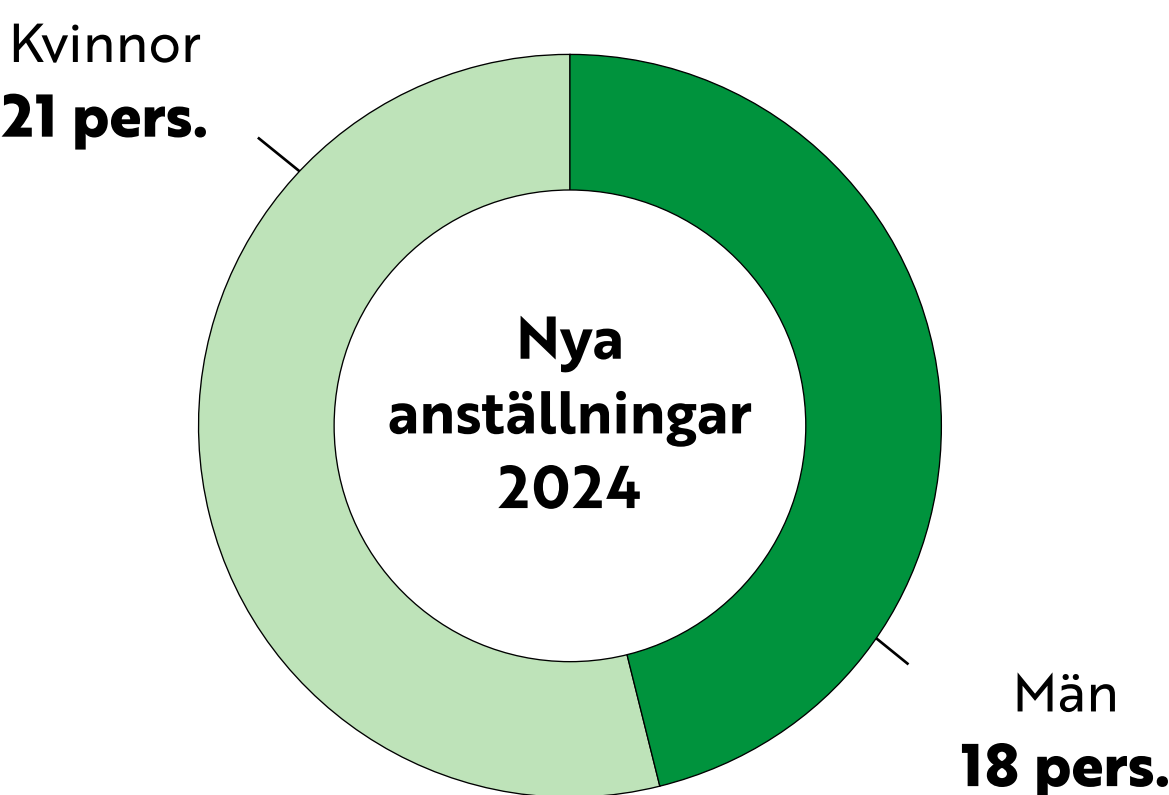
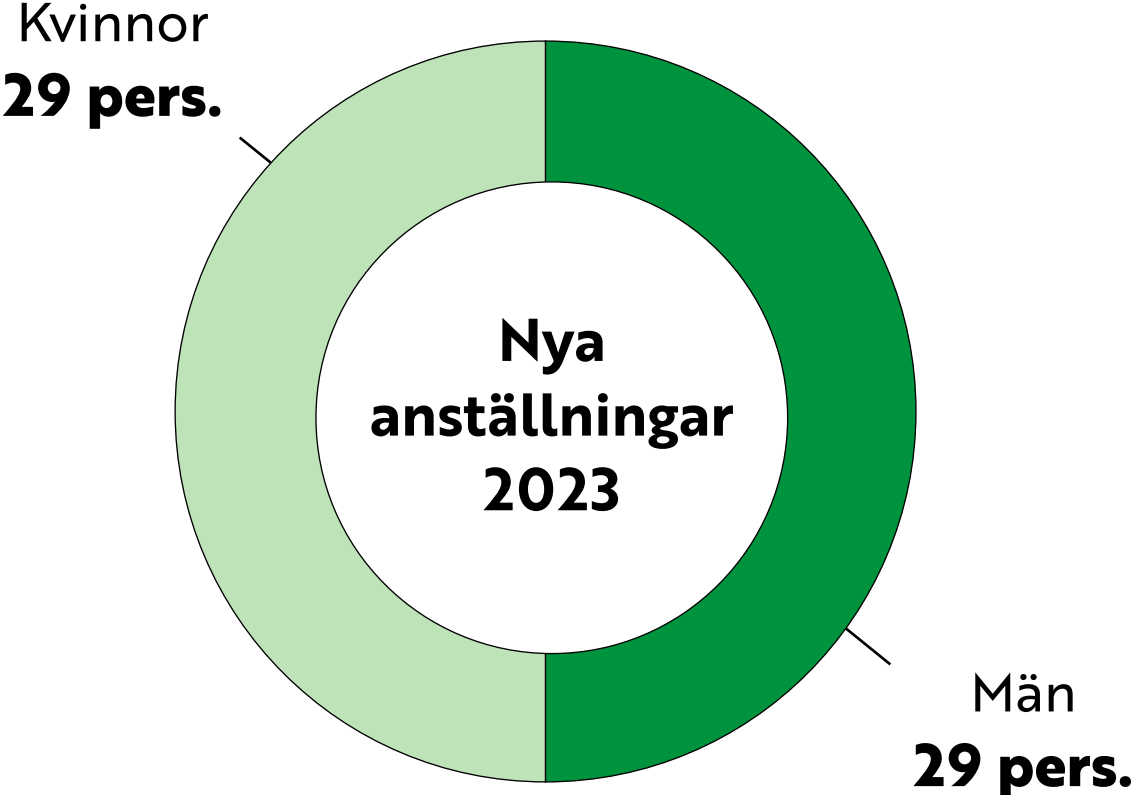


Forststyrelsen som helhet



Könsfördelningen bland personer som fick ordinarie anställning 2023–2025.

Siffrorna för 2025 omfattar perioden från januari till september.

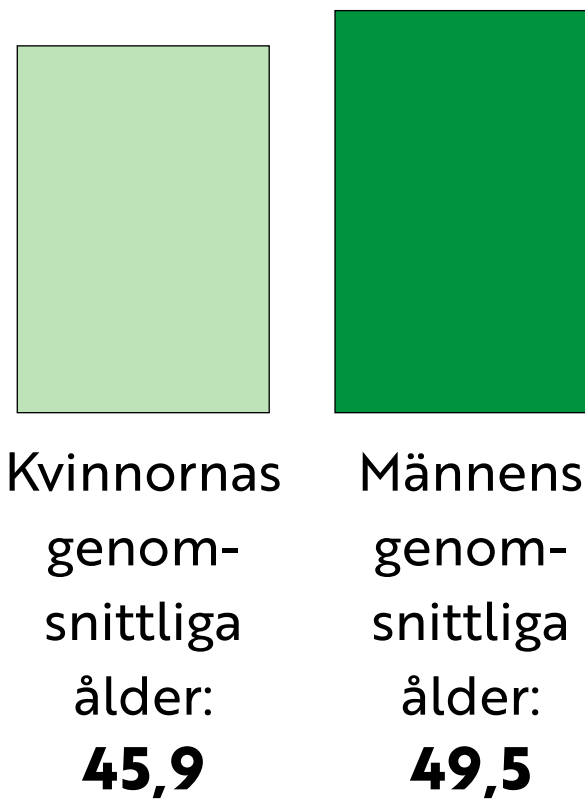
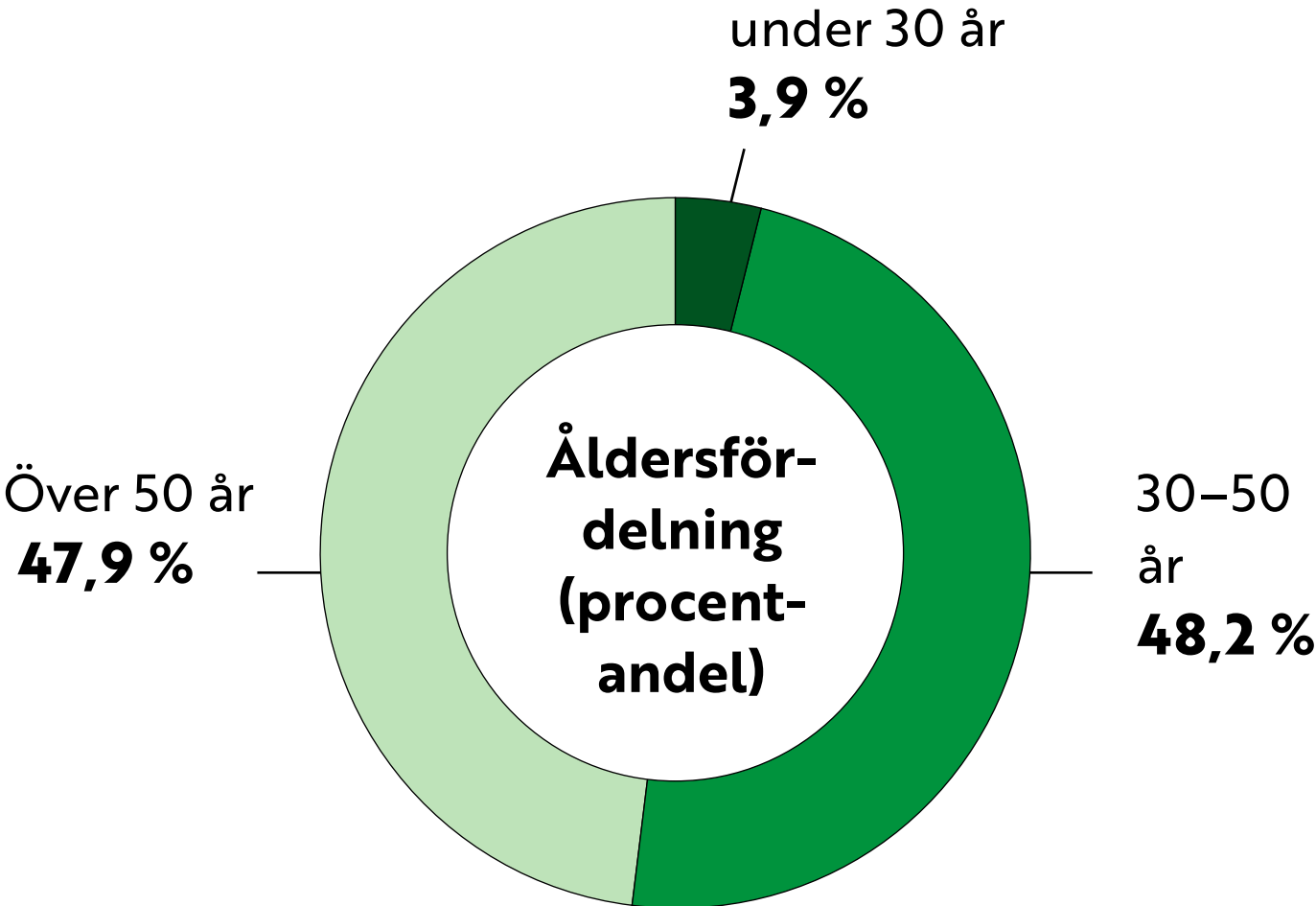
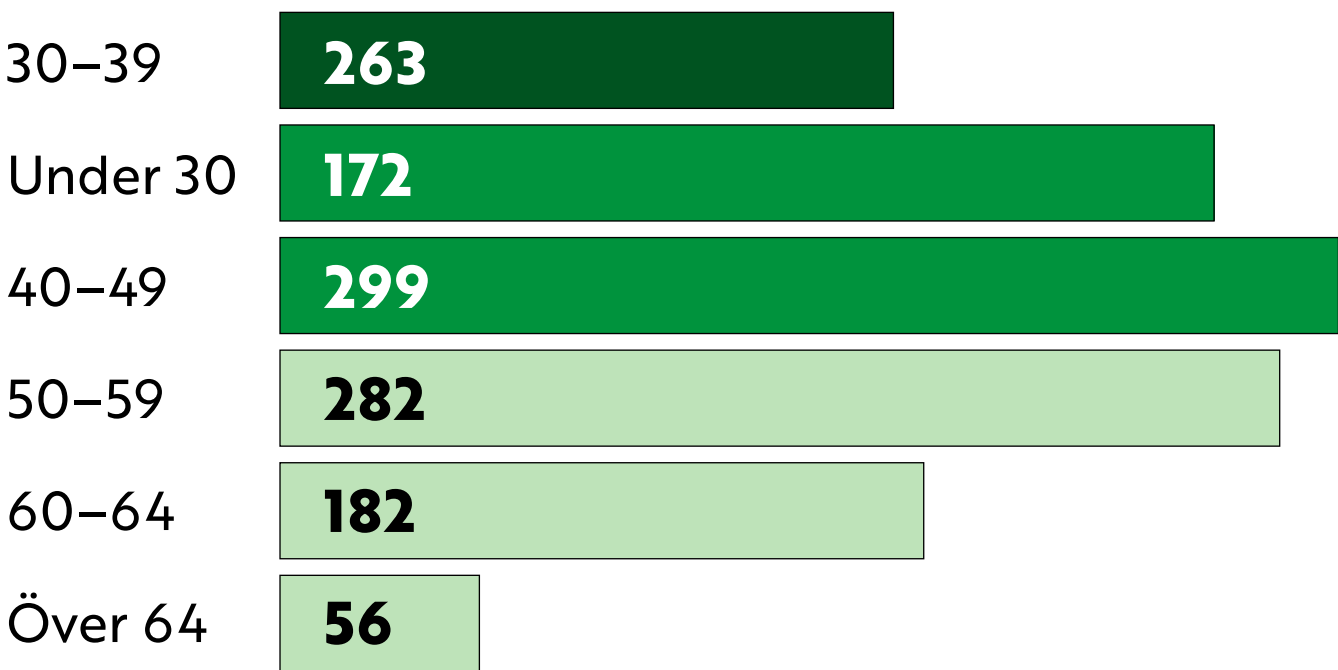


Åldersstruktur

Forststyrelsens personal har en medelålder på 48 år (08/25).

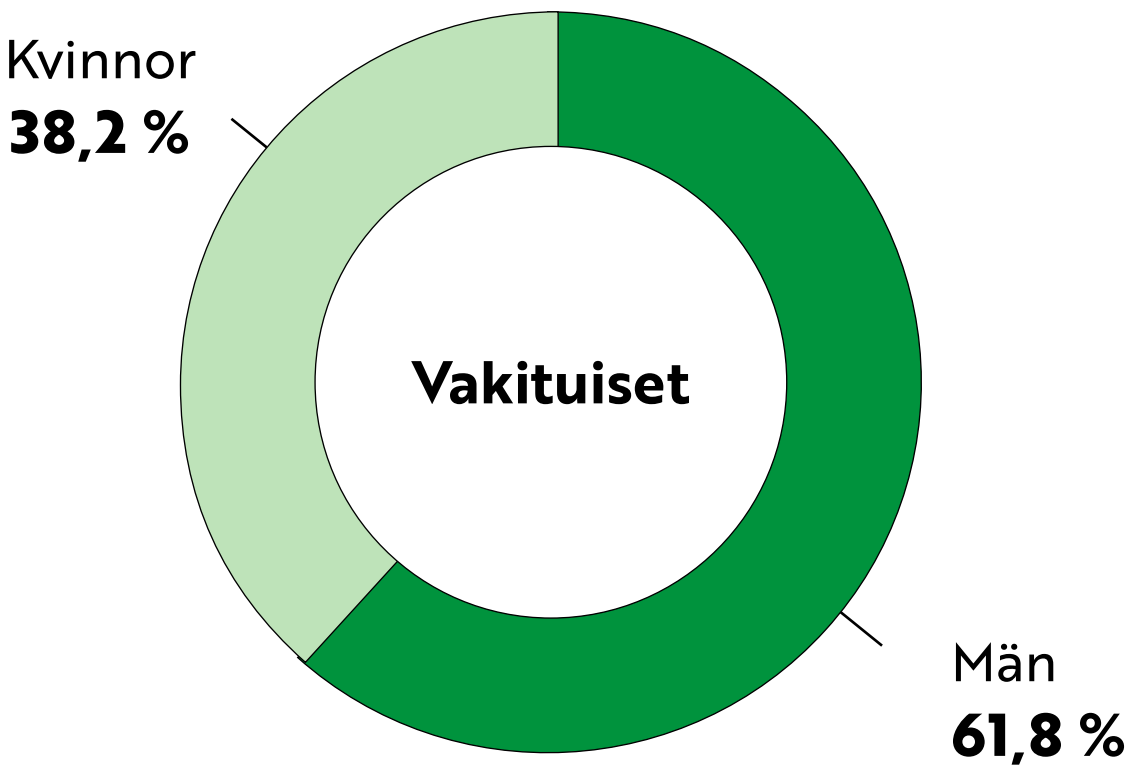
Åldersfördelning i hela organisationen:

Antal personer per åldersgrupp

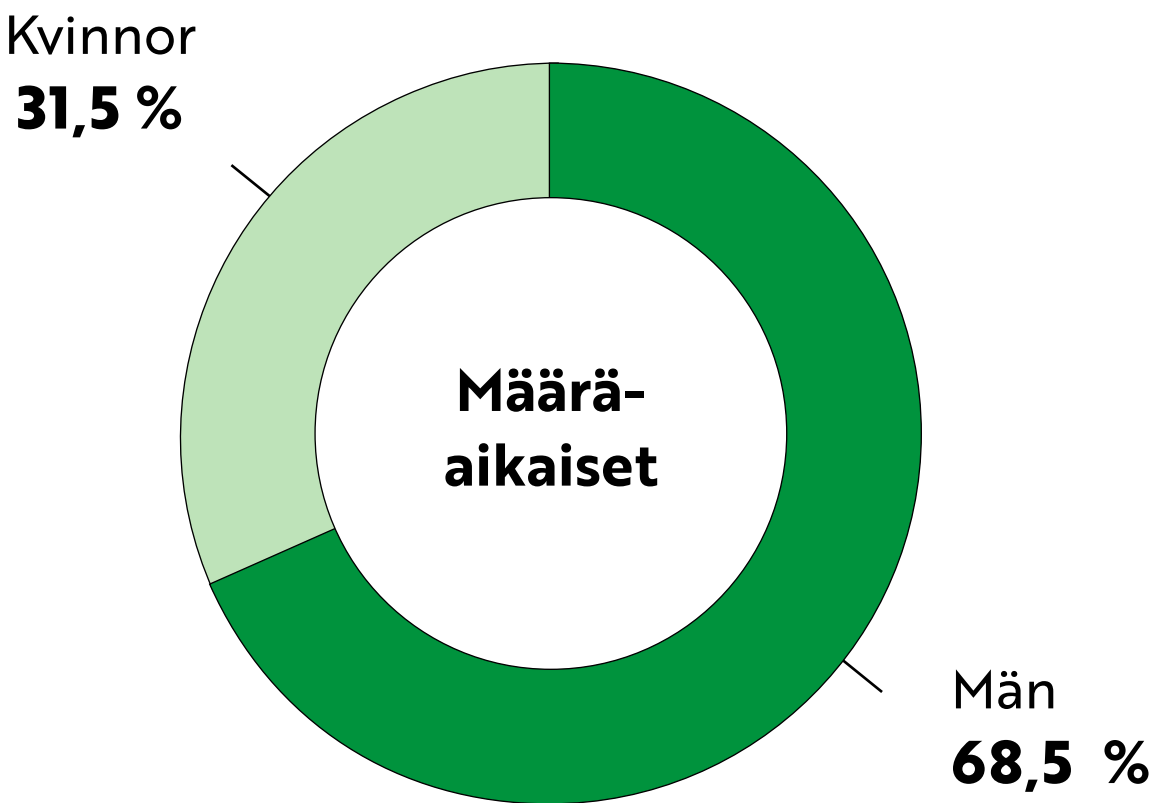


Anställningsform

Könsfördelningen bland den fast anställda personalen (08/2025) är kvinnor 38,2 %, män 61,8 %

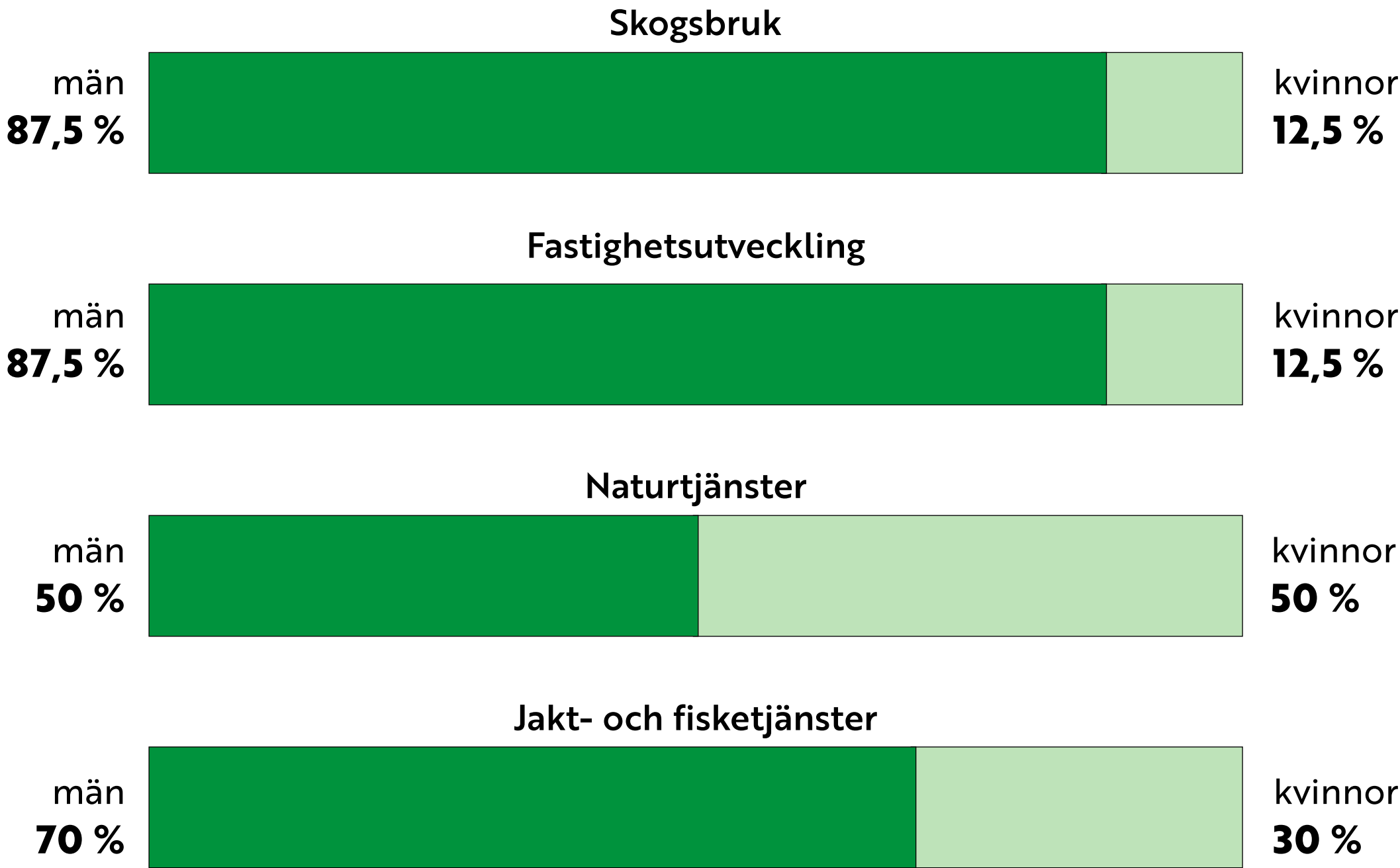


Könsfördelningen bland visstidsanställda (08/2025) är kvinnor 31,5 %, män 68,5 %



Ansvarsområdenas ledningsgrupper

Vid Forststyrelsen är Ledningsgrupperna i huvudsak mansdominerade, i synnerhet inom Fastighetsutveckling och Skogsbruk, där männen utgör 87,5 procent. Inom Naturtjänster är könsfördelningen balanserad 50/50.



Lönekartläggning

Forststyrelsens lönesystem och lönejämförelse enligt kön. Lönesystemet togs i bruk 2022. Största delen av Forststyrelsens uppgifter omfattas av lönesystemet.

Lönesystemet består av två lönedelar:

Uppgiftsrelaterad lönedel:

- Fastställs utifrån en analytisk bedömning av uppgiftens kravnivå.
- Samma lön för alla i uppgifter på samma kravnivå, oberoende av kön.

Personlig lönedel:

- Grundar sig på individens arbetsprestation.
- Bedöms med hjälp av tre kriterier på nivåerna 1–4.
- Skalan är 0–40 % av den uppgiftsrelaterade lönen.
- En prestationsnivå som motsvarar förväntningarna motsvarar en individuell lönedel på 20 %.

Palkkavaaka-jämförelsen

Forststyrelsen deltar årligen i Palkkavaaka som är en marknadslönejämförelse som genomförs av Mandatum Life Oy.

Jämförelsen omfattar:

- Jämförelse av lönenivåerna i förhållande till andra som använder Palkkavaaka.
- lönejämförelse inom organisationen enligt kön.

I lönekartläggningen utreds skillnaderna, och om det finns betydande skillnader på mer än fem procent utreder man varför skillnaden har uppstått och säkerställer att det finns en grundad anledning till den.

Löneanalys enligt kön för åren 2022–2025

- Den uppgiftsrelaterade lönen är könsneutral.
- I den personliga lönedelen förekommer skillnader som återspeglas i den totala lönen.
- Lönejämställdheten mellan könen har fungerat väl vid Forststyrelsen. Inga ogrundade löneskillnader har observerats i samband med kartläggningarna.
- Det är viktigt att årligen följa upp löneskillnaderna så att eventuella snedvridningar kan identifieras och åtgärdas i tid.
- Att utbilda cheferna i användningen av lönesystemet bidrar till jämlik bedömning och belöning.
- Användningen av lönesystemet utvecklas och samordnas i en uppföljningsgrupp, vars medlemmar består av representanter för arbetsgivaren och arbetstagarna.

I uppföljningsgruppen utvecklas enhetlig praxis för lönesystemet så att den gäller Forststyrelsen. Ansvarsområdena samordnar jämlik tillämpning av lönesystemet bland den egna personalen och uppföljningsgruppen säkerställer jämlik praxis på koncernnivå.

Mål och åtgärder för att främja mångfald, jämställdhet och likabehandling under planperioden 2026–2029

Under denna period är syftet med mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplanen att skapa en arbetsgemenskap med ökad mångfald där var och en kan vara sig själv utan att behöva vara rädd för trakasserier, diskriminering eller annat osakligt bemötande på grund av sin person eller på grund av sina åsikter. Målen i planen är ambitiösa, men om de förverkligas säkerställer de en arbetsgemenskap med mångfald och likabehandling där personalens upplevelse av likabehandling och välbefinnande samt organisationens innovationsförmåga och produktivitet förbättras. Planens mål delas in i fem teman: 1 mångfald, jämställdhet och likabehandling, 2 rekrytering, 3 delaktighet och icke-diskriminering, 4 tillgänglighet och 5 främjande av likabehandling i verksamheten som gäller samer och samernas hembygdsområde.

Bild: Mikko Törmänen



Med mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplanen främjar vi FN:s mål för hållbar utveckling, i synnerhet mål 5 jämställdhet, mål 8 anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, mål 11 hållbara städer och samhällen och mål 16 fredliga och inkluderande samhällen. Dessutom stöder planen ILO:s grundläggande principer för arbetslivet, såsom att eliminera diskriminering i sysselsättningen och yrkesutövningen, främja föreningsfrihet samt eliminera tvångsarbete och barnarbete. Vi främjar även principerna i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och i CEDAW-konventionen (avskaffande av diskriminering av kvinnor) som betonar alla människors lika värde, rätt att delta och rätt att behandlas jämlikt. Planen konkretiserar dessa internationella förpliktelser som en del av vardagens strukturer och verksamhetssätt och stärker ett rättvist och inkluderande arbetsliv.

Forststyrelsens mål för mångfald, jämställdhet och likabehandling har delats in i fem olika teman

Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Är fördelad på ledning, chefsarbete, personal, kunder, samarbetspartner och intressentgrupper.



Bild: Katri Lehtola

Bild: Katri Lehtola



Rekrytering

Delaktighet och icke-diskriminering

Förebyggande av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier.



Bild: Katri Lehtola

Bild: Petri Jauhiainen



Tillgänglighet

Verksamhet som gäller samer och samernas hembygdsområde



Bild: Katri Lehtola

1. Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Arbetet med att främja personalens mångfald, jämställdhet och likabehandling under tidigare perioder fortsätter konsekvent under planperioden 2026–2029.

Såväl personal, arbetssökande och kunder som samarbetspartner har allt större förväntningar på temat. Vi har förbundit oss att beakta och stärka mångfald, jämställdhet och likabehandling som en del av vårt personallöfte. Under föregående planperiod 2023–2026 skapade vi strukturer som stöder mångfald, jämställdhet och likabehandling, till exempel utökade vi användningen av anonym rekrytering och ordnade utbildning om oidentifierade fördomar. Åtgärderna bidrog till att förebygga och lindra konsekvenserna för de mänskliga rättigheterna när det gäller riskerna med att mångfald, jämställdhet och likabehandling inte uppfylls.

Åtgärderna under planperioden 2026–2029 grundar sig på utvärderingen och utfallet från föregående period. Resultaten av personalundersökningarna visar att upplevelsen av mångfald och jämlikhet har utvecklats i en positiv riktning, men det krävs fortfarande långsiktigt arbete för att till exempel uppnå en utjämning av könsfördelningen och mångsidigare representation i ledningsgrupperna.

Med mångfald avses i detta sammanhang arbetsgemenskapens sammansättning, såsom personalens åldersstruktur, kön, sexuell läggning och könsidentitet, etnisk bakgrund, religion, språk och utbildningsbakgrund. Under planperioden fortsätter vi utbildningarna för cheferna och personalen bland annat om att identifiera omedvetna fördomar, inkluderande kommunikation, tillgänglighet och förebyggande av diskriminering.

Bild: Katri Lehtola



Vid Forststyrelsen omfattar främjandet av mångfald, jämställdhet och likabehandling ledning, chefsarbete, personal samt kunder, samarbetspartner och intressentgrupper

Ledning och chefsarbete har en nyckelroll i utvecklingen av en mångsidig, jämställd och jämlik organisationskultur. Med målen för denna planperiod strävar vi efter att integrera mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna till fasta delar av Forststyrelsens dagliga chefsarbete, som omfattar såväl ledarskap, personval, karriärplanering som interaktionskultur och våra evenemang för intressentgrupper.



Bild: Mikko Törmänen

Info: Principer för personalledning

Genom personalledning verkställs Forststyrelsens strategi.

Vår personalpolitik grundar sig på värderingar som godkänts gemensamt inom koncernen. På koncernnivå fungerar vi som en enhetlig arbetsgivare.

I fråga om likabehandling och jämställdhet av arbetstagare samt gott bemötande uppfyller Forststyrelsens verksamhet kraven i lagstiftningen och de etiska kraven från rekryteringen ända tills arbets- eller tjänsteförhållandet upphör.

Alla vid Forststyrelsen har rätt till gott ledarskap och konstruktiv respons. I gengäld är varje medarbetare skyldig att visa god medarbetarkompetens. Var och en ansvarar för gemenskapens välfärd och säkerhet. Vi deltar alla i utvecklingen av arbetsgemenskapen och bemöter varandra rättvist och uppriktigt.



Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Mål och åtgärder: Ledning

Mål 	Åtgärd 	Indikator 
Mångfalden beaktas som en del av ledningssystemet.	En utvecklingsdag för ledarskapskulturen ordnas regelbundet för cheferna, där även teman inom likabehandling och mångfald beaktas som en del av ledarskapskulturens utveckling.	Deltagarprocent i utvecklingsdag för ledarskapskulturen. Numerisk mätare; årlig personalundersökning: På min arbetsplats behandlas alla jämlikt
I ledningsgruppen har inget av könen en representation som understiger 40 % och i ansvarsområdenas ledningsgrupper och för hela personalen eftersträvas en fördelning på 50/50.	Positiv särbehandling utnyttjas: Om två eller flera sökande har samma kompetens kan man prioritera en sökande från en underrepresenterad grupp för att öka mångfalden.	Könsfördelning
Forststyrelsen är känd som en organisation som stöder mångfald, jämställdhet och likabehandling.	Forststyrelsen kommunicerar internt och externt på teman och om åtgärder som rör mångfald, jämställdhet och likabehandling.	Antal genomförda interna och externa publiceringar.
Mångfald, jämställdhet och likabehandling som tema och planen är kända inom hela organisationen	Målen och åtgärderna i planen inkluderas i den grundläggande kommunikationen och formuleringar som stöder genomförandet av planen används.	Hur många anställda har kommunikation nått (t.ex. antalet läsare på intranätet, deltagare i webinarier)?
	Utfallet av planen går årligen igenom under ett internt webinarium	Deltagarprocent-webbinarium
Personalens mångfald och upplevelse av delaktighet följs upp regelbundet.	Uppföljning av mångfald och delaktighet med årlig enkät, dessutom ordnas ett (distans)möte för personalen om resultaten.	Statistisk, anonym kartläggning av upplevelsen i fråga om kön, åldersstruktur, neurodiversitet, språkbakgrund och annan mångfald och likabehandling . Skala 1–5.

Bild: Katri Lehtola



Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Mål och åtgärder: Chefsarbete

Uppförandekod

Vi godkänner inte diskriminering på grund av ålder, kön, etnisk eller nationell bakgrund, språk, övertygelse, religion, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan egenskap som gäller den enskilde som person.

Mål	Åtgärd	Indikator
 Mångfald, jämställdhet och jämlikhetsperspektiven förblir en väsentlig del av Forststyrelsens chefsarbete och utvecklingen av det.	 Utbildningar ordnas om omedvetna fördomar, mångfald, likabehandling och om att leda människor och förstå olikheter. Experter används om möjligt som talare varje år.	 Antal utbildningar och deltagarprocent. Numerisk mätare; årlig personalundersökning: På min arbetsplats behandlas alla jämlikt. Personalundersökning: chefsarbetet som helhet.
Utomstående arbetskraft ska behandlas så jämlikt som möjligt och tillhörighet i arbetsgemenskapen säkerställs.	Principerna för anlitande av hyrd arbetskraft kontrolleras och uppdateras vid behov	Genomförd: Ja / Delvis / Nej
	Man ser till att hyrd arbetskraft behandlas jämlikt och t.ex. att de blir inbjudna till personalmöten och får svara på undersökningar om personalerfarenhet.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej

Bild: Katri Lehtola



Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Mål och åtgärder: Egen personal

Mål



Jämlika kompetens- och karriärutvecklingsmöjligheter erbjuds åt hela personalen.

Åtgärd



Kompetenskartläggningar genomförs och heltäckande strategisk gemensam kompetens säkerställs för hela personalen.

Personalen får stöd för kontinuerlig kompetensutveckling och uppmuntras att utnyttja utbildningsmöjligheter som en del av arbetsuppgifterna.

Indikator



- Uppföljning: Första året: kartläggning av nyckelkompetenser har genomförts,
- Andra året: förberedelse av utbildningar och genomförda utbildningar,
- Tredje året: genomgående kompetensnivå inom hela Forststyrelsen.
- **Personalundersökning: Min kompetens motsvarar kraven i mitt arbete**

- Genomsnittligt antal utbildningstimmar för anställda per anställd och specificerat enligt kön.
- **Personalundersökning: Jag har tillräckligt med möjligheter att utvecklas i mitt arbete**

Bild: Katri Lehtola



Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Mål	Åtgärd	Indikator
På karriärvägarna säkerställs mångfald, jämställdhet och likabehandling.	Det säkerställs att cheferna håller utvecklingssamtal med alla årligen och inkluderar karriärönskemål och planer i samtalet.	Procentandel anställda i arbetsavtals- och tjänsteförhållande som deltar i utvecklingssamtal samt specificering enligt kön.
	Uppföljning av karriärvägar enligt kön och åldersgrupp med hjälp av rapporteringen.	Köns- och åldersfördelning för permanent anlitade och personer utifrån som fått fast anställning, chefernas köns- och åldersfördelning.
	Genom att kontinuerligt utveckla Talent management-processen säkerställs likvärdiga och jämlika karriärmöjligheter.	- Kvalitativ; principerna för personalens resursfördelning förnyas vid behov. - Numerisk mätare; årlig personalundersökning: På min arbetsplats behandlas alla jämlikt.
Jämlikhet och jämställdhet i lönesättningen och ersättningarna.	Lika lön säkerställs i tillämpningen av lönesystemet.	Indikatorer om förvärvsinkomst (löneskillnad och totalinkomster), lönekartläggning och resultat av den. Uppföljningsgruppen håller regelbundna möten (genomförd/delvis/nej).
	En årlig lönekartläggning genomförs.	Lönekartläggningen och dess resultat.
	Chefer och HR-personal utbildas om jämlik tillämpning av lönesystemet.	Antal utbildningar och deltagarprocent.
I introduktionen ingår mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsteman.	I introduktionen ingår information om språkliga rättigheter och spelregler för deltagande och växelverkan.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej

Bild: Katri Lehtola



Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Mål	Åtgärd	Indikator
Äldre personal får stöd för arbetsförmågan.	Programmet för åldersledarskap utvecklas genom indelning för personer över 62 år och personer över 55 år för att säkerställa stöd för arbetsförmågan.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej
Anställningsförmånerna är jämlika.	Anvisningarna för anställningsförmåner kontrolleras och preciseras enligt behov för att säkerställa likabehandling av de anställda.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej
Personalens olika behov beaktas i aktivitetsbaserat arbete.	Anställdas särskilda behov beaktas i aktivitetsbaserat arbete både på kontor och på distans i fråga om neurodiversitet, livssituationer, funktionsförmåga och andra anpassningar.	Personalundersökning: Min arbetsmiljö stöder framgång i arbetet (arbetsro, arbetsergonomi).
Förståelsen för neurodiversitet förbättras i arbetsgemenskapen.	Utbildningar och informationsinslag om neurodiversitet ordnas för chefer och personal.	Antal utbildningar och deltagarprocent.
Partiellt arbetsföra och personer med funktionsnedsättning får bättre sysselsättningsmöjligheter	Utredningar och kommunikation om möjligheterna för personer med nedsatt funktionsförmåga och funktionsnedsättning att få sysselsättning vid Forststyrelsen	- Uppdaterade anvisningar på intranätet - Genomförd: Ja / Delvis / Nej
	Olika metoder för anpassning av arbetet identifieras och möjligheterna till ersättande och lättare arbete preciseras i olika arbetsuppgifter	- På intranätet och i handlingsprogrammet för arbetshälsa beskrivs möjligheterna till ersättande och lättare arbete. - Genomförd: Ja / Delvis / Nej
	Användning av redskap möjliggörs och hjälpmedel erbjuds enligt individuella behov	- Personalundersökning: Min arbetsmiljö stöder framgång i arbetet (arbetsro, arbetsergonomi). - Genomfört/inte genomfört, t.ex. anvisningar/beaktas i handlingsprogrammet för arbetshälsa

Bild: Katri Lehtola



Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Mål och åtgärder: Kunder, samarbetspartner och intressentgrupper

Mål	Åtgärd	Indikator
 Beaktandet av intressentgruppernas mångfald förbättras.	 I arbetet med intressentgrupper, till exempel i anslutning till inbjudan till evenemang och workshoppar, säkerställer man att intressentgruppernas mångfald beaktas till exempel regionalt, inom olika branscher samt när det gäller kulturer, grupper och bakgrund (t.ex. unga).	 Genomfört: Ja / Delvis/ Nej

Bild: Katri Lehtola

2. Rekrytering

Genom att utveckla rekryteringen stöder man stärkandet av mångfald, jämställdhet och likabehandling i personalen och säkerställer att Forststyrelsen är en attraktiv och tillgänglig arbetsgivare för sökande med olika bakgrund. I åtgärderna i anslutning till rekryteringen främjar vi mål 8 för anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt och mål 16 för fredliga och inkluderande samhällen i FN:s globala mål för hållbar utveckling. Dessutom stöder åtgärderna ILO:s principer om att eliminera diskriminering i sysselsättningen och rätten till jämlik behandling enligt FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna.

Målet är att rekryteringspraxisen ska bidra till mångfald och jämlikhet i personalen, och att varje sökande ska ha en jämlik möjlighet att bli vald på basis av sin kompetens.

Info: Rekryteringsprinciper

Rekryteringsprocessen stöder jämställdhet och mångfald och diskriminerar inte någon. Målet är att använda anonym rekrytering i så många ansökningar som möjligt.

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.

Bild: Katri Lehtola



Rekrytering

Mål och åtgärder: Rekrytering

Mål 	Åtgärd 	Indikator 
Rekryteringsprocessen garanterar lika möjligheter för alla sökande och främjar ökad mångfald i arbetsgemenskapen.	I platsannonser utnyttjas neutralt och inkluderande språk, arbetsgemenskapens värderingar och mångfald beskrivs och överbetonade krav undviks (t.ex. utmärkta kunskaper i finska).	Genomförd: Ja / Delvis / Nej
	I rekryteringarna deltar personer med olika bakgrund som intervjuare, t.ex. blivande kollega, chef, HR.	Årlig enkät till cheferna.
	Vid bedömningen av de sökande används tydliga bedömningskriterier och poängsättning som grundar sig på kompetens och erfarenhet.	Årlig enkät till cheferna.
Andelen från underrepresenterade grupper ökar med 3 procentenheter fram till slutet av planperioden.	Användningen av anonym rekrytering utökas.	Användningsprocent för anonym rekrytering. Personalstruktur för köns- och åldersstruktur.
Anonym rekrytering har blivit Forststyrelsens normala rekryteringsmetod i slutet av planperioden.	Alla lämpliga rekryteringar utförs med anonym rekrytering.	Användningsprocent för anonym rekrytering.

Bild: Mikko Törmänen

3. Delaktighet och icke-diskriminering

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 uppskattar individens egenskaper och förmågor och som erbjuder både valfrihet och möjligheter.

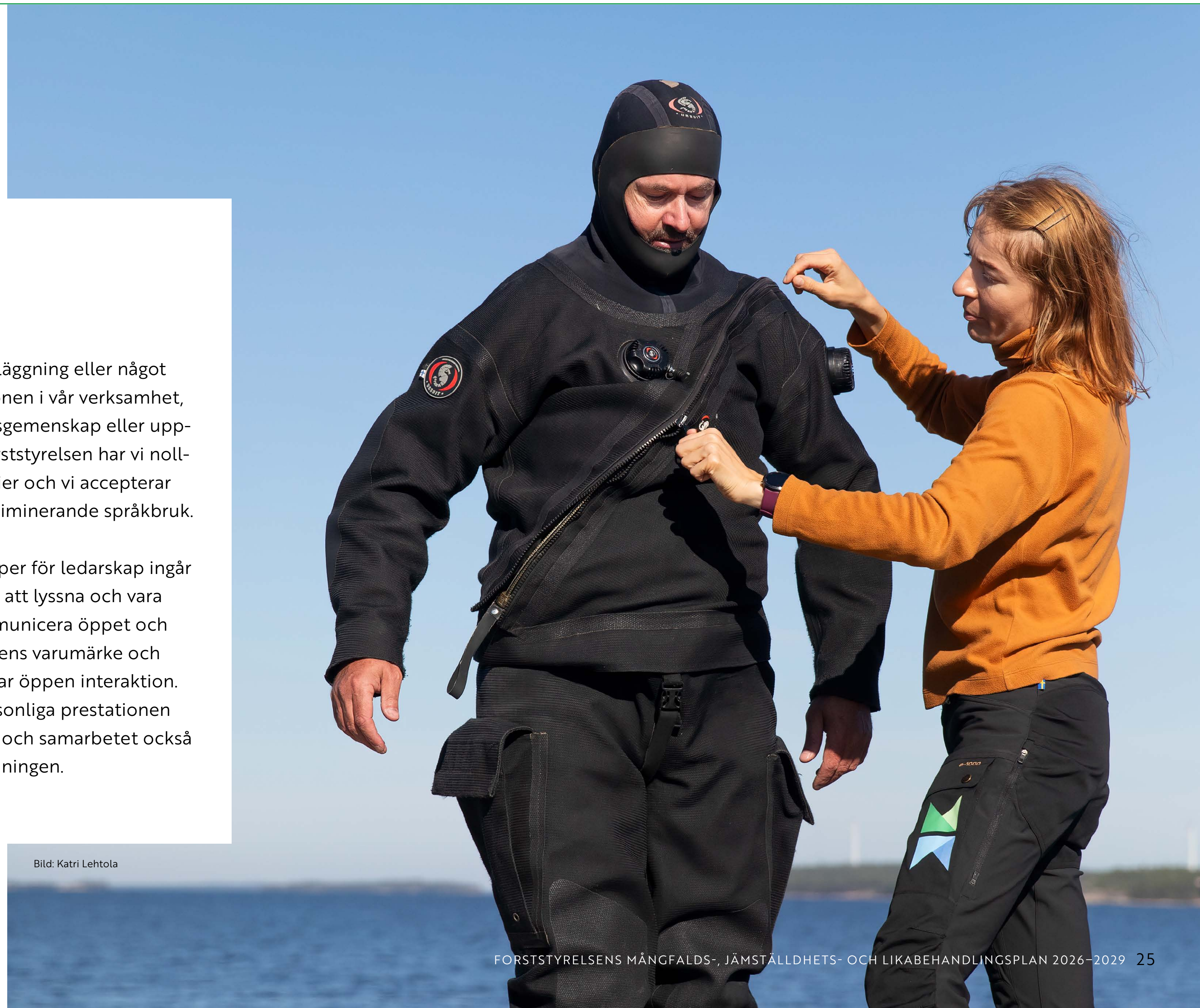
Förebyggande av osakligt bemötande, diskriminering och trakasserier

Vi tillåter inte 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 eller upphandlingskedja. Vid Forststyrelsen har vi nolltolerans mot trakasserier och vi accepterar inte osakligt eller diskriminerande språkbruk.

I Forststyrelsens principer för ledarskap ingår att visa respekt genom att lyssna och vara närvarande samt kommunicera öppet och uppriktigt. Forststyrelsens varumärke och uppförandekod betonar öppen interaktion. När det gäller den personliga prestationen bedöms interaktionen och samarbetet också som en del av lönebildningen.

Bild: Katri Lehtola





Delaktighet och icke-diskriminering

Mål och åtgärder: Egen personal

Mål 	Åtgärd 	Indikator 
Vid Forststyrelsen förekommer inte osakligt bemötande, trakasserier eller diskriminering.	Anvisningarna om förebyggande och hantering av diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande görs mer kända.	• Personalundersökning: osakligt bemötande, trakasserier och diskriminering • Ordnad utbildning: Genomförd: Ja / Delvis / Nej
	Färdigheterna i att ingripa i osakligtbemötande förbättras och tröskeln sänks för att ta upp erfarenheter av trakasserier och diskriminering.	• Personalundersökning: osakligt bemötande, trakasserier och diskriminering • Synlighet i intranätet för kontaktpersonerna för trakasserier • Ordnad utbildning: Genomförd: Ja / Delvis / Nej
	Metoder för att utreda problem som uppstått i arbetsgemenskapen identifieras.	• Modeller för ingripande i intranätet • Utbildning för chefer, teamcoachning st.
Forststyrelsen har spelregler för att säkerställa en öppen atmosfär som respekterar alla, och som psykologiskt stöder en trygg arbetsgemenskap.	Vi skapar och upprätthåller en trygg och respektfull atmosfär där alla kan känna sig uppskattade och trygga.	• Genomförd: Ja / Delvis / Nej • Personalundersökning: Jag behandlas jämlikt i min arbetsgemenskap. • Trakasserier

Bild: Katri Lehtola



Delaktighet och icke-diskriminering

Mål och åtgärder: Kunder, samarbetspartner och intressentgrupper

Mål	Åtgärd	Indikator
 Det säkerställs att intressentgrupper, kunder och samarbetspartner får ett jämlikt bemötande	 Man ser till att möten ordnas på tider, platser och i en form (t.ex. hybridmöte) som möjliggör olika intressegruppers	 Genomförd: Ja / Delvis / Nej

Bild: Katri Lehtola

4. Tillgänglighet

Tillgänglighet är nära förknippad med att främja delaktighet och mångfald.

Tillgänglighet innebär att alla kan använda digitala tjänster oberoende av personens egenskaper eller funktionsnedsättningar, exempelvis ålder eller skador. Tillgänglighet omfattar också lokaler som lämpar sig för alla, tjänster och varor som är lätta att använda samt information i rätt tid och i en lättbegriplig form.

Info: Tillgänglighet

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

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

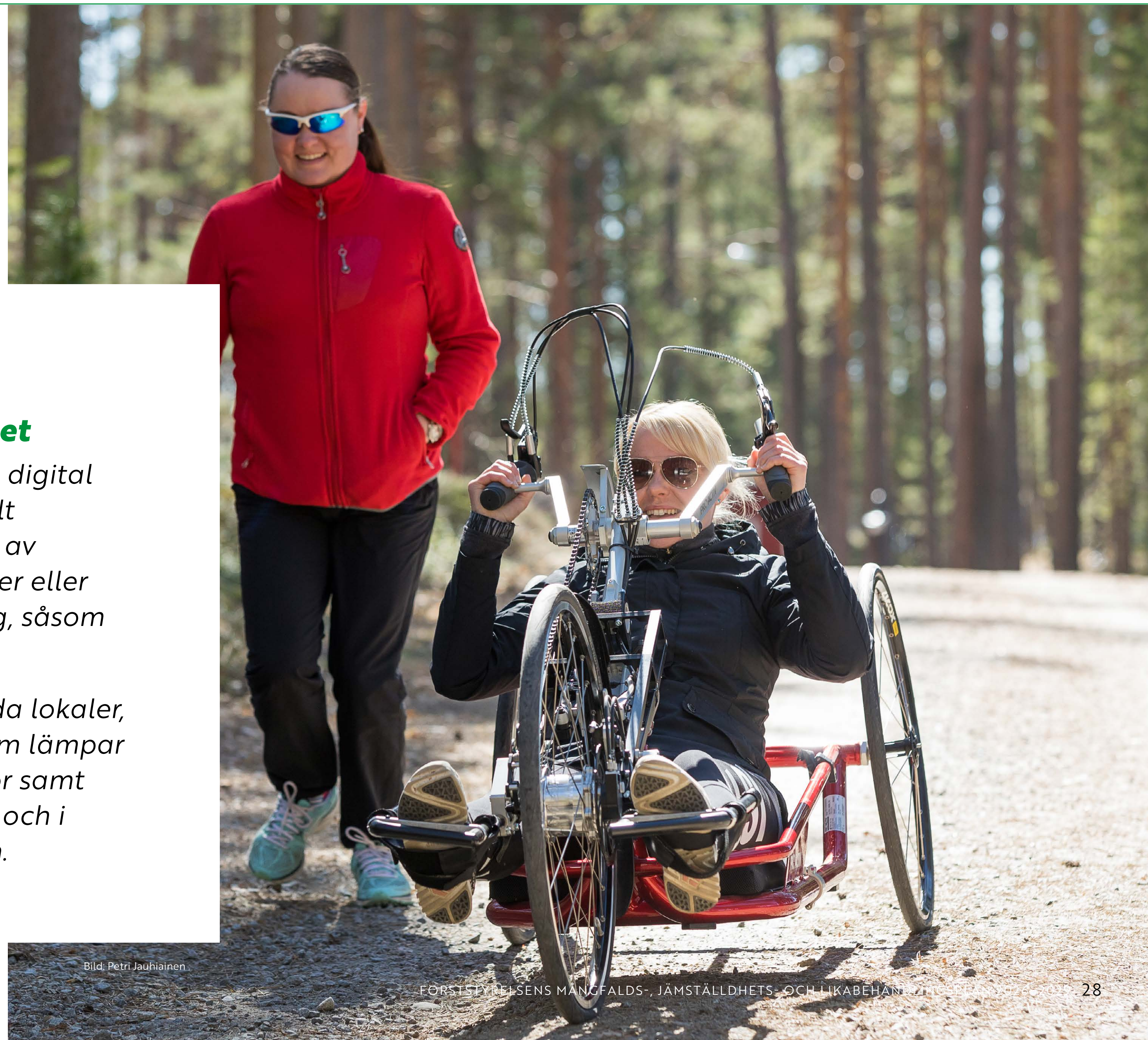


Bild: Petri Jauhiainen



Tillgänglighet

Mål och åtgärder: Egen personal

Mål 	Åtgärd 	Indikator 
Forststyrelsens ledning har förbundit sig på koncernnivå att främja tillgänglighet och rollerna och ansvaret har tydligt definierats.	Tillgänglighetsanvisningar utvecklas för Forststyrelsens evenemang och material.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej
Materialet som produceras är innehållsmässigt tillgängligt.	Det innehåll vi producerar är tillgängligt.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej
	Vi ordnar utbildningar och workshoppar för personalen om produktion av tillgängligt innehåll.	Antal utbildningar och deltagarprocent.
Lokalerna är tillgängliga.	Personal och kunder instrueras att ge respons på utmaningar med lokalernas tillgänglighet.	Antal anmälningar.

Bild: Katri Lehtola



Tillgänglighet

Mål och åtgärder: Kunder, samarbetspartner och intressentgrupper

Mål 	Åtgärd 	Indikator 
Användning av naturen för rekreation och turismtjänster blir mer jämlika.	Utvecklingen av tillgängliga vandringsleder, rastplatser och servicestrukturer fortsätter så att allt fler objekt är tillgängliga för användare med olika funktionsförmåga.	Antal och kilometer
	Det säkerställs att den visuella kommunikationen (bilder, videor) representerar bl.a. olika åldersgrupper, kulturella bakgrunder och funktionsförmågor.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej
Tillgängliga tjänster utvecklas utifrån kundernas behov.	Representanter för grupper med särskilda behov och organisationer involveras i utvecklingen av tjänsterna.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej

Bild: Katri Lehtola

5. Främjande av likabehandling i verksamhet som gäller samerna och samernas hembygdsområde

Målen och åtgärderna för den nya planperioden i verksamheten som gäller samerna och samernas hembygdsområde är en fortsättning på den tidigare planperioden. I den tidigare planen beskrevs målen och åtgärderna för likabehandling på följande sätt.

Naturresursplanen för samernas hembygdsområde 2022–2027:

Forststyrelsens verksamhet i samernas hembygdsområde styrs av naturresursplanen som utarbetats för åren 2022–2027. I beredningen av den har konceptet Akwé: Kon använts. Verksamhetsmodellen Akwé: Kon-arbetsgruppen har bedömt planens konsekvenser.

I planen ingår en stor mängd åtgärder som stöder samernas ställning och rättigheter.

För att bevara samiskan och den samiska kulturen betonas bland annat följande åtgärder i planen:

- Identifiering av värdet och betydelsen av samernas heliga platser samt användning av etiskt korrekt information och bevarande av objekt.

Forststyrelsens mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplan stöder åtgärderna i naturresursplanen. Planen innehåller Forststyrelsens åtgärder för att främja likabehandling av samerna både i arbetsgivarverksamheten och i fråga om de språkliga rättigheterna.” (Forststyrelsens mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplan 2023–2026).

Bild: Kirsi Ukkonen



Samerna och samernas hembygdsområde

Mål och åtgärder: Arbetsgivarverksamhet

Mål 	Åtgärd 	Indikator 
Främja möjligheterna för samer och personer som kan samiska språk att arbeta åt Forststyrelsen	Rekryteringsannonser publiceras på lämpligt samiskt språk/olika samiska språk, om rekryteringen sker inom samernas hembygdsområde eller uppgiften förutsätter kunskaper i samiska. Positiv särbehandling kan användas för att främja sysselsättningen.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej översatta meddelanden st.
Personalens kännedom om samiska språk och samisk kultur stärks.	Utbildningshelheten för samiska språk och samisk kultur främjas. Vi informerar om möjligheterna till utbildning i samiska språk via Forststyrelsens intranät.	Prestationsprocent för utbildningen
	Vi deltar i samiska språkveckan genom att ordna evenemang om samiska språk och samisk kultur.	Genomförd: Ja / Delvis / Nej

Bild: Pasi Nivasalo



Samerna och samernas hembygdsområde

Mål och åtgärder: Språkliga rättigheter

Mål 	Åtgärd 	Indikator 
Kommunikationen på samiska är tryggad i Forststyrelsens verksamhet.	Viktiga kunddokument och viktigt webbinnehåll översätts till de samiska språken. Vid behov används tolkar vid tillställningar. De samiska språken används vid skyltning i de samiska områdena.	Mängden översatt material.
	Ett mål för kommunikationen på samiska utarbetas som en del av Forststyrelsens externa kommunikation (publiceringar i sociala medier och ämnesområden).	Genomförd: Ja / Delvis / Nej (tydligt mätbart mål har fastställts)

Bild: Kirsi Ukkonen

Uppföljning av åtgärderna och kommunikation om dem samt centrala indikatorer

Åtgärderna i Forststyrelsens mångfalds-, jämställdhets- och likabehandlingsplan följs upp tre gånger per år i ledningsgruppen som en del av rapporteringen om åtgärderna som ingår i strategin. I tertialrapporterna följs åtgärderna upp med hjälp av KPI som härletts från alla åtgärder. För personalen ordnas årligen ett möte på distans för att gå igenom genomförandet av alla åtgärder när planperioden framskrider. En årlig rapport om genomförandet av åtgärderna i planen ingår också i Forststyrelsens hållbarhetsrapport för det gångna året.

För att åtgärderna ska förverkligas måste Forststyrelsens ledning, chefer och personal förbinda sig till att verkställa planen. HR och enheten för kommunikation, strategi och samhällsansvar ansvarar för förankringen av planen och uppföljningen av åtgärderna.

Bild: Katri Lehtola





METSÄHALLITUS
FORSTSTYRELSEN
MEAHCIRÁÐÐEHUS