

Policy för jämställdhetsintegrering

Beslut

Beslutas att Policy för jämställdhetsintegrering, version 1.0, dnr 2024/1391 ska gälla från och med 2024-04-25

Skäl för nytt styrande dokument

Denna policy tydliggör Skogsstyrelsens ställningstaganden inom det jämställdhetspolitiska området, och beskriver myndighetens prioriteringar och strategier för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Policyn är ett stöd för verksamheten för att kunna sätta mål, planera och följa upp jämställdhet.

Införande

Information till alla medarbetare genom Skooglenyhet. Under våren ges även särskild kommunikation till alla chefer och processförvaltare med ansvar för verksamhetsplanering

Under hela 2024 sker ett arbete med att integrera policyn i verksamhetsplanering och -uppföljning. Särskilt prioriterat är processerna rådgivning, kommunikation, statistik och ekonomiska stöd.

Herman Sundqvist
Generaldirektör

I beslutet har Karin Bengtsson, jämställdhetsstrateg, varit föredragande och Staffan Norin, avdelningschef, deltagit i den slutliga handläggningen.

Bilaga

Policy för jämställdhetsintegrering

Kopia till

Formaliagranskare
Verksamhetssystemet
Internrevisionen

Policy för jämställdhetsintegrering

Processägare	Chefen för administrativa avdelningen
Processansvarig	Chefen för verksamhetsutveckling
Syfte	Policyn tydliggör Skogsstyrelsens ställningstaganden inom det jämställdhetspolitiska området. Policyn är ett stöd för verksamheten för att kunna sätta mål, planera och följa upp jämställdhet.
Målgrupp	Alla medarbetare inom Skogsstyrelsen, särskilt chefer och processförvaltare som har ansvar för att planera och sätta mål.
Ansvar	Processansvarig ansvarar för att bevaka, följa upp och vid behov föreslå ändringar i policyn. Respektive chef ansvarar för att policyn tillämpas.
Uppföljning och utveckling	Uppföljning och utveckling av detta styrande dokument ska ske regelbundet i processförvaltningen. Den närmare inriktningen och omfattningen fastställs av processansvarig vid varje uppföljningstillfälle.

Policy för jämställdhetsintegrering

Inledning

Denna policy tydliggör Skogsstyrelsens ställningstaganden inom det jämställdhetspolitiska området. Policyn är ett stöd för verksamheten för att kunna sätta mål, planera och följa upp jämställdhet.

I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i varje politikområde. Skogsstyrelsen ska därmed aktivt bidra till att genomföra jämställdhetspolitiken, och verka för att kvinnor och män har samma makt och inflytande i skogssektorns alla delar. Skogsstyrelsen ska även verka för de jämställdhetspolitiska målen i sin roll som arbetsgivare.

I instruktionen för Skogsstyrelsen beskrivs uppdraget i 4§: ”Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet. Individbaserad statistik ska genomgående presenteras och analyseras med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.”

Skogssektorns jämställdhetsråd har beslutat om en gemensam övergripande målbild, som tillsammans med det jämställdhetspolitiska målet pekar ut riktningen för skogssektorn. Skogsstyrelsen har anslutit sig till denna målbild:

”En inkluderande skogssektor fri från diskriminering och med samma makt och förutsättningar för alla, oavsett kön, att bli och vara verksamma, påverka och utvecklas.”

Skogsstyrelsens uppfattning är att skogssektorn är ojämförbar, vilket innebär män har större makt att påverka skogen och hur den sköts. Sektorn präglas av en traditionellt manlig kultur, och män dominerar på arbetsmarknaden, i ledande positioner och som skogsägare. Samtidigt finns en ökad medvetenhet inom skogssektorn om problemen, och en vilja till förändring.

Uppdraget om jämställdhetsintegrering hör nära samman med flera andra områden. Diskrimineringslagen ställer exempelvis krav på myndigheten som arbetsgivare att bedriva ett främjande och förebyggande arbete mot diskriminering. Jämställdhet är också ett utpekat mål för social hållbarhet i Agenda 2030. Myndigheten har även haft flera särskilda regeringsuppdrag om jämställdhet i skogssektorn. Strävan efter jämställdhet går dessutom hand i hand med den statliga värdegrundens mål om saklighet, opartiskhet och alla människors lika värde.

I denna policy används begreppen ”kvinnor” och ”män” för att beskriva mål för jämställdhet. Det följer hur det jämställdhetspolitiska målet är formulerat, och registerbaserad statistik som utgår från juridiskt kön. I dagsläget finns två juridiska kön i Sverige. Detta utesluter inte att människor kan identifiera sig på andra sätt. Verksamheten behöver ha en medvetenhet om betydelsen av att erkänna olika könsidentiteter.

Önskat läge

Det övergripande målet i svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att påverka samhället och sina egna liv. Till målet hör sex delmål, som alla är styrande för Skogsstyrelsens jämställdhetsarbete:

1. jämn fördelning av makt och inflytande
2. ekonomisk jämställdhet
3. jämställd utbildning
4. jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. jämställd hälsa
6. mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

De jämställdhetspolitiska delmålen utgör en helhet och de hör nära samman med och har påverkan på varandra. Tyngdpunkten läggs på delmål 1, 2 och 6 eftersom det är inom de områdena som myndigheten bedömer att vi kan påverka sektorn mest. Nedan görs en uttolkning av dessa tre delmål. Formuleringarna beskriver ett önskat läge i skogssektorn.

Delmål 1: En jämn fördelning av makt och inflytande

- Kvinnor och män har lika stor beslutsmyndighet på alla nivåer och inom alla delar av skogssektorn.
- Könsfördelningen är jämn på alla nivåer och inom alla arbetsområden inom skogssektorns organisationer.
- Skogssektorns organisationer är attraktiva arbetsgivare för både kvinnor och män, där de behandlas likvärdigt och har samma makt att forma såväl sektorns som sin egen utveckling.
- Kvinnor och män ska ha samma förutsättningar och möjligheter att vara aktiva skogsägare, där bemötandet från sektorn ska ske på likvärdiga villkor.

Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet

- Kvinnor och män äger och förvaltar lika mycket skog.
- Det finns inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i skogssektorn. Även övriga arbetsvillkor är likvärdiga mellan könen.

Delmål 6: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

- Skogssektorn har en arbetsmiljö som är trygg och inkluderande.
- Hot, våld, kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier förekommer inte.
- Kvinnor och män, flickor och pojkar, är trygga när de vistas i skogliga miljöer, såväl i arbetet som på fritiden.

Skogsstyrelsens ställningstaganden och strategier

Följande ställningstaganden är vägledande i Skogsstyrelsens arbete för att nå de jämställdhetspolitiska målen. Samtliga är viktiga för att det önskade läge som beskrivs ovan ska kunna nås. Till varje ställningstagande hör ett antal strategiska områden som är viktiga att arbeta med för att vi ska nå resultat.

Skogsstyrelsen ska ha en hög ambition i att stödja och driva på utvecklingen i hela skogssektorn.

Män och kvinnor ges likvärdigt inflytande i alla forum som Skogsstyrelsen ansvarar för.

- Vi genomför aktiva åtgärder för att uppnå en jämn könsfördelning.
- Vi erbjuder forum och innehåll som är attraktiva för både kvinnor och män, samt strävar efter att dessa forum är trygga och inkluderande.
- Vi reagerar tydligt när vi möter uttryck för ojämställdhet, sexism eller andra uttryck för diskriminering.

Skogsstyrelsens resurser fördelas på ett sätt som bidrar till jämställdhet

- Vi arbetar aktivt för en jämställd fördelning av våra resurser.
- Vi följer upp resursfördelningen och återrapporterar till regeringen.
- Vi tar fram uppföljningsbara mål för verksamheter där så är relevant och möjligt.

Skogsstyrelsen tar fram och tillgängliggör kunskap om ojämställdhet inom skogssektorn.

- Vi analyserar Skogsstyrelsens verksamhet samt skogspolitikens och skogsbranschens påverkan på kvinnor och män.
- Vi analyserar skogspolitikens påverkan på kvinnors och mäns möjlighet att äga och förvalta skog.
- Individbaserad statistik presenteras och analyseras genomgående med kön som övergripande indelningsgrund, om det inte finns särskilda skäl mot detta.
- Via skogsstyrelsen.se ska det vara enkelt att få en samlad bild av situationen inom jämställdhet i skogssektorn.

Skogsstyrelsen driver på jämställdhetsfrågor när vi samverkar i sektorn och omvärlden

- Skogsstyrelsen samverkar med skogssektorn i Skogssektorns jämställdhetsråd för att formulera och utveckla problembeskrivningar, mål och strategier för hela sektorns gemensamma arbete. De mål och

förslag som växer fram där är tillsammans med de jämställdhetspolitiska målen vägledande för Skogsstyrelsens arbete.

- Skogsstyrelsen beaktar och integrerar jämställdhetsmålen i de forum vi arrangerar eller deltar i – internationellt, nationellt, regionalt och lokalt.

Skogsstyrelsen är en jämställd arbetsplats

- Som arbetsgivare verkar Skogsstyrelsen aktivt för att alla de sex jämställdhetspolitiska målen uppnås.
- Kvinnor och män i Skogsstyrelsen ska behandlas likvärdigt och ha samma makt att forma såväl myndighetens som sin egen utveckling.

Versionshantering

Version	Datum	Ändring	Ansvarig
1.0	2024-04-25	Fastställd	Generaldirektören