

Likabehandlingsplan 2023

Sveaskog Förvaltnings AB

Innehåll

1. Inledning	3
2. Metod	4
3. Indikatorer och mål	4
4. Arbetsförhållanden	4
5. Rekrytering och befordran	7
6. Utbildning och annan kompetensutveckling.....	9
7. Möjligheten att förena arbete och föräldraskap.....	10
8. Rutiner för att hantera trakasserier och repressalier	11
9. Åtgärder i syfte att åstadkomma en jämn könsfördelning samt en ökad andel medarbetare med utländsk bakgrund	12

1. Inledning

Sveaskog ska ha en inkluderande kultur där medarbetarna gör varandra bra. Alla ska ha samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder att medverka till att Sveaskog når sina mål. När alla känner tillhörighet, gemenskap och stolthet och all kompetens tas tillvara får vi tillgång till fler erfarenheter och perspektiv, vilket leder till ökad motivation och bättre beslut. En större mångfald leder också till bredare kontaktytor mot olika delar av samhället. Även trivseln på arbetsplatsen påverkas positivt.

En av Sveaskogs framgångsfaktorer handlar om att bygga en stark företagskultur som attraherar rätt kompetens och ger våra medarbetare förutsättningar att lyckas. Framgångsfaktorn följs upp genom indikatorer (enligt nedan) på flera nivåer i företaget.

Jämställdhet, mångfald och inkludering är prioriterade frågor som ska genomsyra både det strategiska och det dagliga arbetet. De beslutade åtgärderna i denna plan syftar till att öka förutsättningarna för att Sveaskog ska nå sina mål samt hanterar eventuella risker för diskriminering och hinder för likabehandling.

Genom att arbeta aktivt med åtgärder för likabehandling bidrar Sveaskog till uppfyllandet av två av de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030: mål 5 om jämställdhet och mål 10 om minskad ojämlikhet.

Planen omfattar följande områden:

1. Arbetsförhållanden
2. Rekrytering och befordran
3. Utbildning och annan kompetensutveckling
4. Möjligheten att förena arbete och föräldraskap
5. Rutiner för att hantera trakasserier och repressalier
6. Åtgärder för en jämnare könsfördelning och en större mångfald inom alla yrken i Sveaskog

Jämställdhets- och mångfaldsgruppen, som består av representanter från både arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, bereder Likabehandlingsplanen. Planen beslutas av vd.

2. Metod

Enligt Diskrimineringslagen handlar arbetet om att upptäcka och åtgärda risker för diskriminering och hinder för likabehandling när det gäller samtliga diskrimineringsgrunder. Lagen ställer krav på Sveaskog som arbetsgivare och förutsätter ett brett engagemang och delaktighet bland både medarbetare och chefer.

Processen som ligger till grund för Likabehandlingsplanen består av följande steg:

- 1) Kartläggning av risker för diskriminering och hinder för likabehandling genom
 - Medarbetarundersökning
 - Granskning av praxis, policys, riktlinjer och instruktioner
 - Systematiskt arbetsmiljöarbete
 - Samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna
- 2) Analys av orsaker till upptäckta risker
- 3) Vidtagande av de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas*
- 4) Utvärdering och uppföljning

**Lagen anger inte vad som i ett visst fall är skäligt att kräva av arbetsgivaren. Det måste avgöras från fall till fall, utifrån behov och resurser. Det är ytterst Nämnden mot diskriminering som, efter framställan från Diskrimineringsombudsmannen, kan besluta om krav genom vitesföreläggande.*

Arbetet genomförs på ett generellt plan och handlar inte om att undersöka enskilda medarbetares behov, utan om en övergripande översyn av t ex riktlinjer och rutiner samt attityder och normer på Sveaskog.

3. Indikatorer och mål

Könsfördelning och andel medarbetare med utländsk bakgrund följs upp av vd i samband med affärsuppföljningen.

Vi bygger en stark företagskultur som attraherar rätt kompetens och ger våra medarbetare förutsättningar att lyckas

Indikatorer	Utfall	Utfall	Utfall	Mål helår							Måttägare KL
	2020	2021	2022	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Månadsvis uppföljning											
Rapportering av SKIA ärenden/månad, (kontrollkort)	37	29	44	>21	>21	>21	>21	>21	>21	>21	C HR
Sjukfrånvaro (korttidsfrånvaro), (kontrollkort)	2,2%	2,37%	2,5%	< 3%	< 3%	< 3%	< 3%	< 3%	< 3%	< 3%	C HR
Lågfrekvent uppföljning (kvartal, halvår, helår)											
Andel kvinnor, procent (SFAB)	27	26,5	27,3	>28	>30	>31	>33	>34	35	36	C HR
Andel medarbetare med utländsk bakgrund, procent (SFAB)	3,9	7,1	6,9	7,5	>8	>8,5	>9	>9,5	10	10,5	C HR
Engagemang (skala 1-5)	Ny	3,8	3,8	3,8	>3,9	>4,0	>4,1	>4,1	4,2	4,2	C HR
NMI Ledarindex (skala 1-5)	Ny	4,0	4,1	4,0	>4,0	>4,1	>4,1	>4,1	4,2	4,2	C HR
enPs (Sveaskogs attraktivitet som arbetsgivare)	Ny	-1	-4	-1	>2	>4	>6	>8	10	10	C HR
Värdeorden	NY	3,9	4,0	3,9	>4,1	>4,2	>4,3	>4,4	4,5	4,5	C HR

4. Arbetsförhållanden

Alla former av diskriminering ska förebyggas, men när det gäller funktionsnedsättning och fysisk arbetsmiljö handlar det mer om att ha en beredskap för att kunna lösa sådana situationer om eller när de uppstår.

Arbetsförhållanden handlar om både fysiska, sociala och organisatoriska förhållanden (såväl synliga som i form av attityder, normer och strukturer).

- Fysiska: fysiska förhållanden
- Sociala: socialt samspel och samarbete
- Organisatoriska: krav, resurser, befogenhet, anställningsform, tjänstgöringsgrad etc

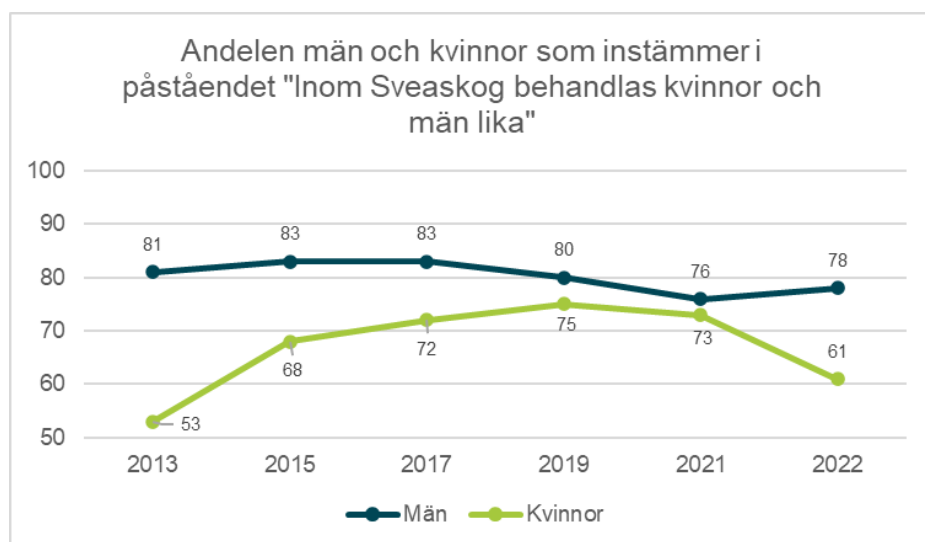
4.1 Kartläggning av risker för diskriminering eller hinder för likabehandling

För att kartläggning av risker för diskriminering och hinder för likabehandling ska ske lokalt och i alla delar av företaget behöver arbetet vara integrerat med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Upptäckta brister och risker kan därför rapporteras via IA-appen och hanteras på samma sätt som övriga arbetsmiljörisker. Inga avvikelser med koppling till diskrimineringsgrunderna rapporterades under 2022.

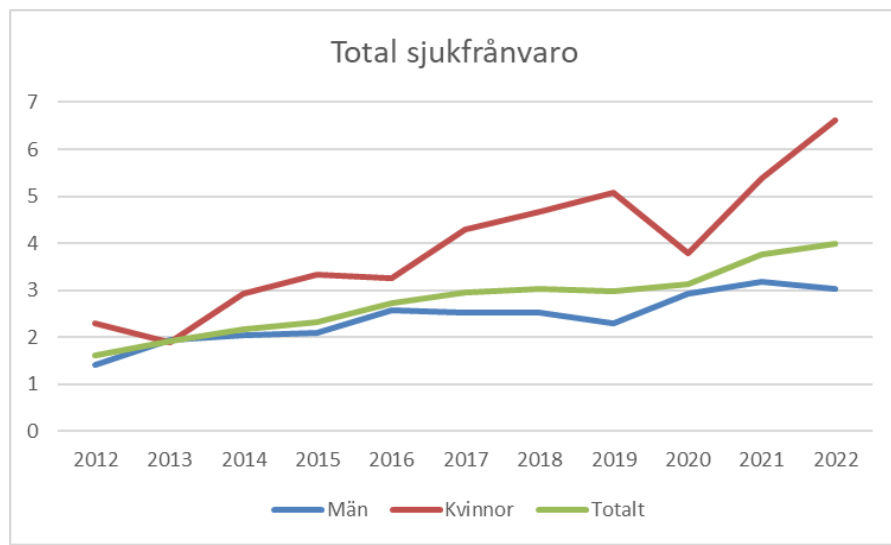
Genom Sveaskogs medarbetarundersökning får vi regelbundet en övergripande bild av hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö. Resultatet bryts ner på kön och tre åldersklasser, vilket kan ge signaler om att åtgärder behöver vidtas för att undanröja risker för diskriminering eller hinder för likabehandling.

Medelvärde	Jag har rimligt mycket inflytande över beslut som påverkar mitt arbete	Jag har rimligt mycket inflytande över hur mitt arbete ska utföras	Jag har varit fri från de flesta av följande tidiga tecken på stress	Jag har varit fri från de flesta av följande allvarliga tecken på stress	Den arbetsplats där jag i dagsläget spenderar mest tid är fri från störande inslag som försämrar min arbetsförmåga markant	Den arbetsplats där jag i dagsläget spenderar mest tid är ergonomiskt hållbar	Jag har den arbetsutrustning som krävs för att göra mitt jobb på den arbetsplats där jag i dagsläget spenderar mest tid	Inom Sveaskog behandlas kvinnor och män lika
Under 35 år	3,6	4,0	3,2	3,9	4,0	3,8	4,2	4,2
35 - 50 år	3,5	3,9	2,9	3,7	4,0	3,9	4,2	4,0
Över 50 år	3,6	3,9	3,3	3,7	4,0	4,0	4,2	3,9
Man	3,6	3,9	3,2	3,8	4,0	3,9	4,2	4,1
Kvinna	3,5	3,9	2,9	3,6	4,0	3,9	4,2	3,7
Diff kön	-0,1	0,0	-0,3	-0,2	0,0	0,0	0,0	-0,5

Resultatet från medarbetarundersökningen 2022 visar inga större skillnader mellan könen och åldersklasserna, förutom när det gäller upplevelsen av likabehandling, enligt nedan. Kvinnornas kommentarer varierar, men handlar bland annat om att män upplevs bli mer lyssnade på och att det förekommer "grabbig" jargong.



Sjukfrånvaron för kvinnor har fortsatt att öka. Eftersom vi i de allra flesta fall saknar information om orsaken till sjukskrivningarna är det svårt att göra en analys och dra slutsatser kring eventuell koppling till diskrimineringsgrunderna.



Formella befogenheter är kopplade till befattning och finns angivna i särskild delegationsordning. När det gäller anställningsformer utgår de från verksamhetens behov och tillämpas i enlighet med kollektivavtal. Deltidstjänster är mycket ovanliga och förekommer endast bland lokalvårdare. När det gäller att sätta mål och följa upp medarbetarnas prestation har Sveaskog tydliga principer för medarbetarskap och ledarskap samt verktyg i form av riktlinjer, instruktioner, checklistor och mallar ([länk](#)).

För att vi ska arbeta inkluderande och ta vara på alla medarbetares kompetens på ett likvärdigt sätt har Sveaskog en checklista som stöd i planering och genomförande av möten ([länk](#)). Sveaskog har även en checklista för att undvika exkludering när det gäller diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck ([länk](#)).

4.2 Analys av orsaker till upptäckta risker

Resultatet i 2022 års medarbetarundersökning visar inga större skillnader mellan män, kvinnor och olika åldersklasser, förutom när det gäller upplevd likabehandling mellan män och kvinnor. Det faktum att andelen kvinnor som instämmer i påståendet "Inom Sveaskog behandlas kvinnor och män lika" minskat tyder på att vi behöver fortsätta arbeta aktivt för en jämställd arbetsplats.

4.3 Förebyggande och främjande åtgärder

Åtgärd	Ansvarig	Genomfört
Öka kunskapen bland chefer och medarbetare kring Sveaskogs befintliga verktyg för jämställdhet, mångfald och inkludering, t ex - Möjlighet att rapportera risker för diskriminering via IA-appen - Inkludering i samband med möten (länk) - Rekryteringsannonser utan könsmärkning (länk) - Inskolningsbidraget	HR	2023-06-30
Implementering av "Inkluderingskort" (kortlek med dilemma-, fakta- och diskussionsfrågor kring jämställdhet, mångfald och inkludering) som ett verktyg i arbetet för en öppen och inkluderande kultur	HR	2023-12-31

Undersöka möjligheten att tillgängliggöra Sveaskogs webbutbildning i jämställdhet, mångfald och inkludering för naturbruksgymnasier, inom ramen för Skogsbrukets yrkesnämnd (SYN)	HR	2023-12-31
Deltagande i arbetsgrupp för jämställt arbetsliv inom ramen för Skogssektorns jämställdhetsråd, som drivs av Skogsstyrelsen	HR	Kontinuerligt
Proaktivitet vid utformning av nya kontor och ombyggnation av kontor, utifrån ett tillgänglighetsperspektiv	Facility Management	Kontinuerligt
Upptäckta risker för diskriminering anmäls som riskobservationer via IA-appen och tas upp på arbetsmiljökommittéer, så att vi kan arbeta förebyggande	HR	Kontinuerligt
Årlig medarbetarundersökning som mäter upplevd diskriminering och kränkningar/trakasserier kopplat till samtliga diskrimineringsgrunder, och där det finns möjlighet att bryta ner resultatet på kön och ålder	HR	Årligen
Utrusta våra vilorum så att de blir en neutral plats för avskildhet (bön/meditation etc)	Facility Management	2023-12-31

4.4 Utvärdering och uppföljning av åtgärder i 2022 års Likabehandlingsplan

- Mångfaldsverktyget är genomfört och ingår i introduktionsdagen för nyanställda
- Branschorganisationen Skogsentreprenörerna erbjuder sedan den 1 september 2022 och under ett och ett halvt år (med stöd av Sveaskog) utbildningen i jämställdhet, mångfald och inkludering till sina medlemsföretag
- Tavlor med information om värdeorden har distribuerats till alla kontor, med en uppmaning om att ta bort de gamla
- Åtgärden kring vilorum kvarstår
- Arbetet med att utveckla vår externa information om tillgänglighet när det gäller våra ekoparker pågår och ett antal ekoparker är nu uppdaterade med rätt information (specifikt ekopark Omberg där det finns leder som är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning). Extern kommunikation kring detta planeras under första kvartalet 2023
- Dokumentet "Inkludering i samband med möten" är uppdaterat och länkat till Min anställning/Möteskultur

5. Rekrytering och befordran

Denna punkt handlar om t ex riktlinjer och rutiner för extern och intern rekrytering samt befordran. I praktiken kan det vara fråga om att se över hur lediga arbeten utannonseras och hur anställningsintervjuer genomförs i syfte att alla, oavsett diskrimineringsgrund, ska ha lika möjligheter att söka och få lediga jobb/befordran. Finns det några hinder (såväl synliga som i form av attityder, normer och strukturer) för lika rättigheter och möjligheter när det gäller rekrytering och befordran kopplat till diskrimineringsgrunderna?

5.1 Kartläggning av risker för diskriminering eller hinder för likabehandling

Genom Sveaskogs medarbetarundersökning får vi regelbundet en övergripande bild av hur medarbetarna upplever sin möjlighet till lärande och utveckling inom Sveaskog.

Medelvärde	Jag har möjlighet till lärande och utveckling
Under 35 år	3,8
35 - 50 år	3,6
Över 50 år	3,7
Man	3,7
Kvinna	3,7
Diff kön	0,0

Resultatet från mätningen 2022 visar inga eller mycket små skillnader mellan könen och åldersklasserna.

För att öka möjligheterna för maskinförare och skogsvårdare att utvecklas inom företaget finns sedan 2016 möjlighet att få tjänstledigt för att prova på att arbeta som områdesansvarig under fyra veckor. Dessutom erbjuds internutbildning med handledning under sex månader för maskinförare och skogsvårdare som söker och får en tjänst som områdesansvarig.

När det gäller rekrytering så har vi en positiv syn på tjänstledighet för att prova annat tillfälligt arbete inom Sveaskog, som t ex vikariat och projektarbete. Lediga tjänster internannonseras och vi använder en semistrukturerad kompetensbaserad intervjueteknik med i princip samma frågor till alla kandidater för en likartad bedömning och vi anstränger oss för att undvika könsmärkning av rekryteringsannonser ([länk](#)).

Sveaskogs kompetensförsörjningsplan ([länk](#)) omfattar perspektiven jämställdhet och mångfald och pekar på de utmaningar som Sveaskog står inför när det gäller bland annat statusen för de skogliga utbildningarna samt tillgången på lokal arbetskraft. Kompetensförsörjningsplanen är ett verktyg för att skapa en enhetlig process inom hela företaget i arbetet med att ta sig an Sveaskogs utmaningar på området. Se åtgärder i syfte att åstadkomma en jämn könsfördelning samt en ökad andel medarbetare med utländsk bakgrund under punkt 8 nedan.

5.2 Analys av orsaker till upptäckta risker

Resultatet från medarbetarundersökningen 2022 visar inga större skillnader mellan könen och åldersklasserna när det gäller möjlighet till lärande och utveckling. Dock handlar några kommentarer i undersökningen om en upplevelse av att kvinnor får fördelar i samband med rekrytering. Arbetsgivaren behöver därför vara tydlig i sin kommunikation kring varför en medarbetare som sökt en tjänst internt inte får jobbet.

5.3 Förebyggande och främjande åtgärder

Åtgärd	Ansvarig	Genomfört
Tydlig återkoppling till medarbetare som sökt en tjänst internt om varför hen inte får jobbet	Rekryterande chef	Kontinuerligt
Utbildning i inkluderande rekrytering för HR-ledningen samt översyn av rekryteringsprocessen	HR	2023-12-31

Framtagande av mallar för rekryteringsannonser utan könsmärkning på befattningar med sned könsfördelning	HR	2023-12-31
--	----	------------

5.4 Utvärdering och uppföljning av åtgärder i 2022 års Likabehandlingsplan

- Ovan åtgärd avseende tydlig återkoppling i samband med internrekrytering kvarstår

6. Utbildning och annan kompetensutveckling

Här avses bland annat att arbetsgivaren ska undersöka och analysera om det föreligger några risker eller hinder som gör att kompetensutveckling inte kommer alla till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

6.1 Kartläggning av risker för diskriminering eller hinder för likabehandling

Sveaskogs instruktion och checklista för medarbetarsamtal innehåller de områden som ska beröras i medarbetarsamtalet. Flera av frågorna handlar om behov av och önskemål om utveckling inom och utanför befattningen, och ska därigenom säkerställa att alla medarbetare har en dialog kring sin egen utveckling med sin chef. Feedback från chefen och kvalitet och frekvens på medarbetarsamtalen följs upp årligen per chef i medarbetarundersökningen. Resultatet från mätningen 2022 visar inga större skillnader mellan könen och åldersklasserna.

Från och med 2022 genomför både medarbetare och chefer sina förberedelser inför medarbetarsamtalet i HR-systemet Kronan, vilket borgar för att alla områden i Sveaskogs checklista för medarbetarsamtal beaktas.

	Den feedback jag får av min chef hjälper mig att växa och utvecklas	Jag får feedback tillräckligt ofta av min chef	Jag och min chef har haft medarbetarsamtal under de senaste 12 månaderna	Jag är mycket nöjd med kvaliteten på medarbetarsamtalet (inklusive uppföljning)
<i>Medelvärde</i>				
Under 35 år	3,9	3,6	4,0	3,6
35 - 50 år	3,6	3,5	4,0	3,6
Över 50 år	3,7	3,5	4,3	3,7
Man	3,7	3,5	4,2	3,7
Kvinna	3,6	3,5	3,9	3,6
Diff kön	-0,1	0,0	-0,3	-0,1

Sveaskog arbetar medvetet och långsiktigt med att utveckla digitala och mobilanpassade arbetsplatser. Målet är att alla medarbetare via sin mobiltelefon ska nå intranätet Roten och ha lika möjligheter och tillgång till företagsinformation, dialog samt erfarenhetsutbyte, oavsett roll och placering.

6.2 Analys av orsaker till upptäckta risker

Resultatet från mätningen 2022 visar inga större skillnader mellan könen och åldersklasserna när det gäller feedback från chef och medarbetarsamtal, varför inga särskilda åtgärder planeras på detta område.

6.3 Utvärdering och uppföljning av åtgärder i 2022 års Likabehandlingsplan

- Det är inte längre aktuellt att skapa en plats på intranätet som samlar webbutbildningar.

7. Möjligheten att förena arbete och föräldraskap

7.1 Kartläggning av risker för diskriminering eller hinder för likabehandling

Genom Sveaskogs medarbetarundersökning får vi regelbundet en övergripande bild av hur medarbetarna upplever möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Medelvärde	På Sveaskog finns det goda möjligheter att förena arbete och föräldraskap
Under 35 år	3,9
35 - 50 år	3,9
Över 50 år	3,8
Man	3,9
Kvinna	3,7
Diff kön	-0,2

Resultatet från mätningen 2022 visar inga större skillnader mellan könen och åldersklasserna.

Sveaskogs Riktlinjer vid föräldraledighet inklusive föräldralön ([länk](#)) syftar till att skapa en likartad hantering av föräldraledighet och föräldraskap inom hela Sveaskog, där chefen bland annat ansvarar för att inför föräldraledigheten diskutera med medarbetaren vilka önskemål hen har om kontakter under ledigheten, erbjuda medarbetarsamtal till medarbetare som är sammanhängande föräldralediga tre månader eller mer samt ge föräldralediga möjligheten att medverka i utbildningar, personalaktiviteter samt i möten under ledigheten.

För att underlätta för småbarnsföräldrar ska möten i möjligaste mån förläggas mellan klockan 9 och 16. Möten på distans är förstahandsvalet. Se mer information i Riktlinjer för resor i tjänsten ([länk](#)). Vid planering av skiftarbete ska hänsyn, i möjligaste mån, tas till föräldraskap.

Enligt tjänstemannaavtalen och skogsavtalet har föräldralediga på Sveaskog under vissa förutsättningar rätt till föräldralön. För att stimulera uttag av föräldraledighet för dem som tjänar mer än 10 basbelopp, vilka är de som förlorar mest enligt Försäkringskassans regler, har Sveaskog infört en påbyggnad av den kollektivavtalade föräldralönen. Vi markerar därigenom att det finns en acceptans och förståelse för ledighet kopplad till barn inom Sveaskog.

7.2 Analys av orsaker till upptäckta risker

Resultatet från mätningen 2022 visar inga större skillnader mellan könen och åldersklasserna.

7.3 Förebyggande och främjande åtgärder

Åtgärd	Ansvarig	Genomförs
Tillämpning av Sveaskogs ramverk för hållbara möten och resor, som bland annat innebär att vi endast reser till möten om det är avgörande för mötets resultat	Alla	Kontinuerligt

Utreda möjliga åtgärder för att hantera resursplanering vid korttidssjukfrånvaro samt VAB (<i>komplettera riktlinje vid föräldraledighet</i>)	HR	2023-12-31
---	----	------------

7.4 Utvärdering och uppföljning av åtgärder i 2022 års Likabehandlingsplan

- Åtgärden om Sveaskogs ramverk för hållbara möten och resor i 2022 års plan kvarstår. Dock har pandemin inneburit att resandet minskat kraftigt
- "Inkludering i samband med möten" ([länk](#)) är kompletterad med skrivning om att vi, för att underlätta för småbarnsföräldrar, i möjligaste mån ska förlägga möten mellan klockan 9 och 16, att möten på distans är förstahandsvalet samt att det ska finnas möjlighet att delta på distans vid fysiska möten

8. Rutiner för att hantera trakasserier och repressalier

Sveaskog accepterar inte någon form av kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling ska förebyggas och förhindras. Sveaskog accepterar inte heller att medarbetare som anmält, påtalat eller deltagit i utredning angående kränkande särbehandling utsätts för repressalier.

Sveaskogs riktlinjer mot kränkande särbehandling ([länk](#)) innehåller rutiner för att hantera olika former av trakasserier och kränkande särbehandling. Riktlinjerna finns tillgängliga för alla medarbetare på intranätet Roten. För en likartad och objektiv hantering av anmälda fall av kränkande särbehandling är det HR-chef i samråd med chefsjurist som ansvarar för utredning och beslut om åtgärder.

8.1 Kartläggning

Förekomsten av kränkande/negativ särbehandling mättes senast avseende 2021. Nedan redovisas resultatet i jämförelse med 2019. Svarsfrekvensen var 71 %. Alla som var anställda när enkäten skickades ut hade möjlighet att svara.

Upplevd diskriminering av arbetsgivaren hade minskat medan upplevelsen av att vara utsatt för kränkande särbehandling av intern kollega/chef var oförändrad i jämförelse med mätningen 2019. Upplevelsen av att vara utsatt för kränkande särbehandling av extern kontakt hade ökat. Kön och ålder var vanligast som angiven diskrimineringsgrund, men även funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning samt könsöverskridande identitet eller uttryck angavs i mindre omfattning.

Fråga	Andel ja-svar	
	2021	2019
Upplever du att du under det senaste året blivit missgynnad AV ARBETSGIVAREN på grund av någon eller några diskrimineringsgrunder (kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck), t ex gällande befordran, kompetensutveckling eller lön?	9%	12%
Upplever du att du genom arbetet AV INTERN KOLLEGA/CHEF under det senaste året blivit utsatt för kränkande särbehandling (t ex hot, mobbning, sexuella trakasserier eller övriga trakasserier)?	10%	10%
Upplever du att du genom arbetet AV EXTERN KONTAKT, t ex allmänhet, kund eller leverantör under det senaste året blivit utsatt för kränkande särbehandling (t ex hot, mobbning, sexuella trakasserier eller övriga trakasserier)?	11%	9%

8.2 Förebyggande och främjande åtgärder

Åtgärd	Ansvarig	Genomförs
Ökat fokus på kränkande särbehandling/missgynnande genom att undersökningen genomförs separat och årligen istället för vartannat år och i samband med medarbetarundersökningen	HR	Årligen
Vid kränkningar från externa kontakter sker kontinuerlig riskbedömning, utbildning samt vid behov stödsamtal. Incidenter anmäls via IA-appen och vid behov även till polisen	HR	Kontinuerligt

8.3 Utvärdering och uppföljning av åtgärd i 2022 års Likabehandlingsplan

- Med anledning av organisationsförändringen 2022 kommer nästa mätning kring kränkande särbehandling/missgynnande att avse 2023

9. Åtgärder i syfte att åstadkomma en jämn könsfördelning samt en ökad andel medarbetare med utländsk bakgrund

Sveaskogs mål är en jämnare könsfördelning samt fler medarbetare med utländsk bakgrund. Nedan redovisas några av de åtgärder som vidtas för att Sveaskog ska nå sina mål. Se även Sveaskogs kompetensförsörjningsplan ([länk](#)) för analys och fler åtgärder.

- Ekonomiskt bidrag (så kallat "Inskolningsbidrag") från vd till enheter som skolar in personer av underrepresenterat kön/med utländsk bakgrund på befattningar där Sveaskog behöver bredda rekryteringsbasen (till exempel kvinnor som maskinförare). Ansökan sker till HR-chef
- Långsiktig planering inför kommande pensioneringar, eftersom chansen ökar att någon med kortare erfarenhet kan anställas då vi har längre tid till inskolning, för att bredda rekryteringsbasen
- Positiv särbehandling av underrepresenterat kön (vi tar hänsyn till kön under förutsättning att kandidaterna har likvärdiga meriter)
- Medveten och långsiktig rekrytering utifrån mångfaldsperspektivet även vid visstidsanställningar
- Så stor mångfald som möjligt i ungdomslagen, bland sommarjobbare och examensarbetare
- "Head-hunting"
- Undvika att ställa onödiga och exkluderande krav på utbildning och erfarenhet samt könsmärkta ord (se Rekryteringsannonser utan könsmärkning, [länk](#))
- Strategisk annonsering i kanaler där vi når nya målgrupper
- Mentorskap för personer med utländsk bakgrund och eftergymnasial utbildning genom Mitt Livs Chans ([länk](#))
- Ta emot praktikanter inom ramen för Jobbsprånget ([länk](#)), vilket är ett nationellt praktikprogram som erbjuder fyra månaders praktik till nyanlända akademiker

Nedan redovisas hur könsfördelningen och andelen medarbetare med utländsk bakgrund utvecklats inom olika delar av Sveaskog sedan målen sattes 2013.

2022-12-31	MO Nord		MO Syd		Stödenheter		AO Fastigheter	SSP		Sveaskog (exklusive Baltfor)	
Tillsvidareanställda	2022	2013	2022	2013	2022	2013	2013	2022	2013	2022	2013
Andel kvinnor	20%	9%	22%	8%	49%	51%	33%	35%	25%	30%	20%
Utländsk bakgrund*	3,2%		3,4%		6,7%			17,5%		6,9%	

Andel kvinnor	2022	2021	2020	2013
Chefer	29%	25%	30%	26%
Koncernledning	64%	63%	75%	36%
Styrelse	57%	63%	50%	43%