

## Grundläggande förhållningssätt och uppförandekod i skogssektorn

### 1. Bakgrund

Visionen för regeringens jämställdhetsstrategi för skogsbruket ”Konkurrenskraft kräver jämställdhet” är att ”kvinnor och män ska ha lika förutsättningar, rättigheter och möjligheter att arbeta inom skogsbrukssektorn samt vara aktiva skogsägare.”

Vidare står det: ”De skogliga utbildningarna, från gymnasieutbildning till forskarutbildning, ska vara attraktiva utbildningar att söka och verka inom för både kvinnor och män. Företag och den del av offentlig sektor som verkar inom skogsbrukssektorn ska vara attraktiva arbetsgivare och arbetsplatser för både kvinnor och män, där det finns möjlighet att göra karriär på lika villkor. Att vara aktiv skogsägare ska vara lika självklart för kvinnor som män och bemötande ska ske på lika villkor för kvinnor och män.”

Metoo-uppropet #slutavverkat och det öppna brevet ”Från hashtag till handling” skrivet av 16 kvinnliga studenter på jägmästarprogrammet visar tydligt att förutsättningarna, rättigheterna och möjligheterna inte är lika för kvinnor och män. Det förekommer diskriminering, sexistiska inslag och förlegade normer inom skogssektorn. Vi i skogssektorn måste gemensamt ändra begränsande normer och se till att skogen blir en inkluderande miljö där vi alla lever upp till de lagar och regler som finns.

### 2. Grundläggande förhållningssätt

Målet med uppförandekoden är ”att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”. Diskrimineringslagen (2008:567). Avsikten är att erbjuda naturbrukselever med inriktning mot skog, studenter och studentkårsmedlemmar vid skogliga universitetsutbildningar och anställda inom skogssektorn en god studie-, studentkårs- och/eller arbetsmiljö. Studieanordnare, arbetsgivare eller studentkårear tillåter inte diskriminering eller trakasserier och kommer att åtgärda, förebygga och utreda fall av diskriminering och trakasserier. Uppförandekoden är en del i detta arbete.

### 3. Uppförandekoden är en del i det dagliga arbetet

Uppförandekoden **kompletterar gällande lagar och interna riktlinjer** gällande medarbetarskap<sup>1</sup>, syftar till att klargöra några av de delar som förväntas av dig som naturbrukselev, student, studentkårsmedlem eller medarbetare samt tydliggör gemensamma principer vid extern samverkan. Gemensamt tar vi ansvar för att vår arbets- studentkårs- och studiemiljö präglas av respekt för alla människors lika värde.

Uppförandekoden utgör ett verktyg i det dagliga arbetet<sup>2</sup>. För information om hur SLU arbetar med jämställdhet och lika villkor, se:

<https://internt.slu.se/Organisation-och-styrning/lika-villkor/>

### 4. Åtgärder mot trakasserier

Enligt diskrimineringslagen har arbetsgivare och utbildningsanordnare skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Om en person inte följer uppförandekoden kan alltså åtgärder, som följer av den lagstiftning<sup>3</sup> och de riktlinjer som finns fastställda i organisationen, vidtas.

För SLU:s riktlinjer vid misstanke om trakasserier, se: <https://student.slu.se/regler-rattigheter/likabehandling/anmal-trakasserier/>

---

<sup>1</sup> Exempelvis personalpolicy, medarbetaridén etc.

<sup>2</sup> Varje organisation fastställer på vilket sätt koden ska användas.

<sup>3</sup> Andra kap. § 3 och 7 i diskrimineringslagen (2008:567) och 10 kap. högskoleförordningen (1993:100).

## 5. Uppförandekod

### **Som skogligt anställd, naturbrukselev, student eller studentkårsmedlem förväntas jag:**

- Beakta alla **människors lika värde**. Alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Ta ansvar för att skapa en respektfull och inkluderande arbets- och studiemiljö fri från diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. I alla möten med gymnasieelever, studenter, anställda och samarbetspartners är jag mån om att min kommunikation är respektfull och inkluderande.
- Ta del av riktlinjer vad gäller misstanke om diskriminering och trakasserier.
- Skyndsamt i första hand kontakta närmaste chef eller studierektor vid misstanke eller kännedom om att någon utsätts för diskriminering eller trakasserier. Detta gäller oavsett om det gäller en kollega, gymnasieelev eller student.
- Vara medveten om att diskriminering och trakasserier av anställda, studenter eller elever kan innebära disciplinära åtgärder.

Genom att underteckna detta dokument intygar jag att jag har tagit del av och är införstådd med ovanstående information.

---

Datum

---

Namnteckning

---

Namnförtydligande

## Uppförandekod

### **Som skogligt anställd, naturbrukselev, student eller studentkårsmedlem förväntas jag:**

- Beakta alla **människors lika värde**. Alla har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Ta ansvar för att skapa en respektfull och inkluderande arbets- och studiemiljö fri från diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. I alla möten med gymnasieelever, studenter, anställda och samarbetspartners är jag mån om att min kommunikation är respektfull och inkluderande.
- Ta del av riktlinjer vad gäller misstanke om diskriminering och trakasserier.
- Skyndsamt i första hand kontakta närmaste chef eller studierektor vid misstanke eller kännedom om att någon utsätts för diskriminering eller trakasserier. Detta gäller oavsett om det gäller en kollega, gymnasieelev eller student.
- Vara medveten om att diskriminering och trakasserier av anställda, studenter eller elever kan innebära disciplinära åtgärder.

Genom att underteckna detta dokument intygar jag att jag har tagit del av och är införstådd med ovanstående information.

---

Datum

---

Namnteckning

---

Namnförtydligande