

Mellanskogs uppförandekod

POLICY

Dokumentägare: föreningsstyrelsen
Antogs: 2025-08-20

Mellanskogs uppförandekod

Mellanskogs uppförandekod tydliggör hur vi ska uppträda som affärspartner, arbetsgivare, medlemsorganisation och samhällsaktör. Uppförandekoden ska hjälpa alla som företräder Mellanskog att göra rätt och ge stöd och visa riktning i hur vi kan agera när vi upplever att något inte är som det borde vara.

För oss i Mellanskog är det viktigt att bidra till ett samhällsklimat och till mellanmännsliga relationer som bärs av inkludering, öppenhet och respekt. Därför är det alla som företräder Mellanskogs ansvar att vara ett gott exempel och gå före, att agera och reagera. Det gäller både i vår organisation, i skogsbranschen och i samhället i stort.

Mellanskogs vision är **”Starkare skogsägare, rikare skogar”**. Starkare skogsägare skapas genom en god ekonomi på skogsgården och genom skogsägare som fattar kloka och välgrundade beslut. Det handlar även om goda näringspolitiska villkor – om rätten att äga och bruka sin skog. Idag och i framtiden. Vi tror på skogens miljönytta och värnar den plats vi lever och verkar på. De skogar vi lämnar över till nästa generation ska vara ännu bättre än de skogar vi själva brukar. Vi låter vår kunskap och kärlek till skogen synas i de beslut vi fattar.

Mellanskogs värdeord, *Rejåla, Framåt, Tillsammans*, styr vårt dagliga arbete. Våra värdeord ska genomsyra all vår verksamhet, hela vår värdekedja och alla våra relationer.

Vi har fått förtroendet av våra medlemmar att förvalta och utveckla vår förening. Med det följer ett ansvar att vara varsam med föreningens resurser, både i form av människor och pengar.

Det här innebär det för dig

Du är en viktig ambassadör för Mellanskog, internt och externt. Ditt agerande och dina beteenden gör skillnad. Därför är det viktigt att du reagerar när du upplever att det finns händelser eller ageranden som bryter mot vår uppförandekod. Hur du ska gå till väga är beskrivet under rubriken Efterlevnad.

Om uppförandekoden

Grunden för uppförandekoden är Mellanskogs vision och värdeord som vägleder oss i allt vi gör. Såväl svensk lagstiftning som de certifieringar vi är anslutna till innefattas i vår uppförandekod.

Mellanskog följer FN:s globala mål för hållbar utveckling och uppförandekoden bygger på dess principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och bekämpning av korrupktion. Principerna i uppförandekoden baseras även på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och ILO-konventionen 138.

- Uppförandekoden gäller alla förtroendevalda och medarbetare i Mellanskog och innehållet i koden ska efterlevas.

- Vi förväntar oss att uppförandekoden efterlevs av alla leverantörer, konsulter och övriga som verkar på uppdrag av Mellanskog. Uppförandekoden utgör ett övergripande ramverk som kompletteras med stödande riktlinjer och instruktioner för specifika områden.

Det här innebär det för dig

Du förväntas vara uppdaterad på Mellanskogs policys och riktlinjer så att du har god kännedom om förändringar i dem. Du förväntas även delta i de mötesplatser och utbildningar som erbjuds för att ge kunskap och övning i uppförandekoden och dess efterlevnad.

Du är medveten om att förtroendevalda och medarbetare har olika roller i organisationen vilket vi alla ska bidra till att vårda.

Affärsetik och affärsprinciper

Mellanskog arbetar för ärliga och transparenta affärsrelationer för att motverka korruption.

Mellanskog ska strikt följa all relevant lagstiftning inklusive konkurrenslagstiftningen. Samtliga medarbetare och förtroendevalda förväntas ta ansvar för att vår affärsverksamhet drivs i överensstämmelse med relevant lagstiftning och på ett etiskt sätt. Detsamma gäller vid all kontakt med konkurrenter och vid deltagande i bransch- och industriföreningar och liknande forum.

Alla medarbetare och förtroendevalda är skyldiga att vara:

- bekanta med konkurrenslagstiftningen
- införstådda i konsekvenserna av bristande efterlevnad för Mellanskog
- förbinda sig att fullt ut efterleva konkurrenslagstiftningen

Det här innebär det för dig

För att följa konkurrenslagstiftningen och skydda Mellanskogs oberoende på marknaden får du aldrig diskutera eller utbyta information med konkurrenter som kan begränsa konkurrensen. Det gäller oavsett om det sker formellt eller informellt, i möten, mejl, branschforum eller sociala sammanhang. Om du deltar vid möten med andra aktörer på vår marknad ska du omedelbart markera om konkurrenskänsliga ämnen tas upp – och lämna mötet om diskussionen fortsätter.

Vi tar inte emot, erbjuder eller ger gåvor eller andra förmåner som kan påverka – eller uppfattas påverka – vårt professionella omdöme, våra beslut eller vårt agerande.

Följande kan normalt accepteras om de har ett begränsat ekonomiskt värde och förekommer vid enstaka tillfällen:

- Enklare representation såsom en lunch, middag eller fika i samband med ett affärsmöte
- Reklamgåvor med lågt värde, t.ex. kepsar eller andra profilprodukter
- Blommor eller enklare tackgåva i samband med högtid eller föredrag

Avstå och undvik att både ge och ta emot gåvor i tjänsten/uppdraget eftersom det kan uppfattas som en muta. Det är viktigt att du även tänker på mottagarens perspektiv och hur det kan uppfattas

av denne om Mellanskog ger en gåva. Extra viktigt är detta i kontakten med myndighetsföreträdare. Du behöver inte ta emot en gåva. Vid extern representation står Mellanskogs medarbetare och förtroendevalda för sina egna kostnader och dessa betalas av organisationen förutsatt att kostnaderna innan godkänts av närmaste chef eller ordförande. Informera även din ordförande eller närmaste chef när det finns risk för intressekonflikter som kan påverka dig i tjänsten/uppdraget.

Mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

I Mellanskog är vi varandras arbetsmiljö. Det innebär att såväl medarbetare som förtroendevalda har ett ansvar för att alla ska känna sig trygga i sitt uppdrag och i sitt arbete. Vi sätter hälsa, säkerhet och arbetsglädje i centrum i alla våra mötesplatser.

Vi arbetar förebyggande för att säkerställa att förtroendevalda och medarbetare kan verka i organisationen på ett tryggt och säkert sätt och vi agerar när det inte är så.

Vi arbetar långsiktigt och systematiskt med att utveckla arbetsmiljön, säkerhetsarbete och främja hälsa för att förhindra skador, olyckor och sjukdom.

Mellanskog accepterar inte barnarbete, tvångsarbete eller annat ofrivilligt arbete. Tvångsarbete innebär arbete som sker under hot, tvång eller skuld, där individen inte fritt kan avsluta sitt uppdrag eller sin anställning.

Föreningsfrihet är en självklarhet – alla har rätt att fritt ansluta sig till, eller avstå från, fackliga och andra organisationer utan risk för negativ behandling. Vi följer gällande kollektivavtal och respekterar de rättigheter som skyddas i lag och internationella konventioner.

Vi bedriver vår verksamhet i en alkohol- och drogfri miljö.

Det här innebär det för dig

Sätt alltid säkerheten främst, ta ett eget ansvar för att säkerställa att du arbetar säkert. Ha kunskap om hur du ska agera om en olycka händer. Måna om dina medarbetare och kollegor. Säkerhet är en viktig del i relationen med entreprenörer, deras underentreprenörer och medarbetare.

Du har rätt att engagera dig fackligt om du vill – och den rätten ska respekteras. Lika självklart är det att du har rätt att avstå från fackligt medlemskap eller engagemang. Ditt val ska aldrig ifrågasättas, påverkas eller motverkas av någon annan på arbetsplatsen.

Vår verksamhet ska präglas av en alkohol- och drogfri miljö. Det är inte tillåtet att komma påverkad till arbetsplatsen eller föreningssammankomster eller att på arbetsplatsen bruka alkohol eller droger.

Alkohol- eller annan drogpåverkan får inte förekomma under arbetstid. Detta gäller även kvarstående påverkan, så kallad "bakfylla". Du som medarbetare och förtroendevald i Mellanskog har ett ansvar att verka för en god och säker arbetsmiljö fri från alkohol och droger. Misstänker du att det förekommer missbruk har du en skyldighet att lyfta detta med din ordförande eller

närmaste chef. Vid representation eller annan sammankomst utanför arbetstid som är godkänd av ansvarig chef kan återhållsam alkoholförtäring tillåtas.

Tänk på att alkohol och droger inte bara påverkar din egen säkerhet och prestation, det kan också skapa otrygghet, utsatthet och minskad trivsel för andra.

Likabehandling och mångfald

Alla människors lika värde är en självklarhet. Mellanskog arbetar för att öka mångfalden i alla delar av verksamheten och likabehandling är en grundförutsättning på alla våra arbetsplatser. Alla ska omfattas av samma rättigheter och möjligheter oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Mellanskog har nolltolerans mot alla former av kränkande särbehandling, mobbning och diskriminering. Vi har ett ansvar att förebygga, förhindra och agera. Alla medarbetare, förtroendevalda och affärspartners som ser eller misstänker överträdelser är skyldiga att påtala detta.

För att säkerställa att vi agerar på ett inkluderande och medvetet sätt så arbetar vi aktivt med att synliggöra, problematisera och utmana normer i vår organisation, i skogsbranschen och i samhället i stort.

Det här innebär det för dig

Du förväntas behandla alla människor respektfullt, hantera konflikter konstruktivt, skilja på sak och person och inte kommentera personliga attribut. Ett särskilt ansvar faller på dig som tillhör normen i den kontext där du verkar att bidra till att alla medarbetare och förtroendevalda känner sig välkomna och sedda.

Du förväntas agera på ett sätt som gör att vårt systematiska arbete för att motverka diskriminering och för att främja jämställdhet inte bara kan efterlevas utan även utvecklas. Du bidrar till att identifiera och ifrågasätta vilka normer som styr dina egna, dina närmaste kollegors och vår organisation i våra mötesplatser och i vårt dagliga likväl som vårt långsiktiga arbete. Därför deltar du i utbildningar och använder de verktyg vi har för att utveckla oss inom området.

Miljö och hållbarhet

Arbetet med hållbarhet genomsyrar hela Mellanskogs verksamhet. Hållbarhet är allas ansvar. Vi har en öppenhet kring hållbarhetsarbetet och strävar efter dialog med intressenter för att utveckla arbetet. Vi kräver samma öppenhet från våra leverantörer.

Mellanskog tar ansvar för den klimat- och miljöpåverkan som uppstår på grund av vår verksamhet. Genom ständiga förbättringar och resurseffektivitet verkar vi för att minimera vårt negativa avtryck. Samtidigt ska vi synliggöra hur Mellanskog och våra medlemmars verksamhet skapar goda förutsättningar för omställningen till ett hållbart samhälle.

Ryggraden i vårt hållbarhetsarbete är vår hållbarhetspolicy och våra hållbarhetsmål, som uppdateras årligen. Vi arbetar enligt relevanta lagkrav samt våra interna rutiner och certifieringar. Vi använder oss av lämpliga och erkända standarder för miljö- och kvalitetsledning. Vi strävar efter att bidra till FN:s globala mål för hållbar utveckling och våra nationella miljömål.

Mellanskog ska för all sin anskaffning av skogsråvara uppfylla de krav som gäller för certifiering enligt PEFC (skogsbruk och spårbarhet) samt FSC (spårbarhet och Controlled Wood) i enlighet med riktlinjen för inköp av skogsråvara.

Det här innebär det för dig

Hållbarhetsarbetet ska genomsyra hela Mellanskogs verksamhet och är allas ansvar. Du bidrar till en minskad klimat- och miljöpåverkan genom dina val, dina resor och dina mötesplatser. Prioritera att ersätta fossila produkter med icke-fossila produkter från förnyelsebara källor och ändliga resurser, med fördel där skog är huvudråvaran.

Vi följer alltid PEFC certifieringens ambitionsnivå, även hos ej certifierade skogsägare om de inte uttryckligen önskar något annat.

Du som medarbetare förväntas delta i fortlöpande utbildningar och andra kunskapsinhämtningar för att hålla dig uppdaterad om förändringar i ledningssystem och rutiner som rör dina arbetsuppgifter. Som förtroendevald ställer du dig bakom vårt hållbarhetsarbete och de certifieringar organisationen är innehavare av.

För att bidra till att vårt ledningssystem håller en hög kvalitet bidrar du till dess utveckling genom att signalera behov av förbättringar.

Intressekonflikter

Medarbetare och förtroendevalda i Mellanskog ska inte bedriva egen/privat verksamhet eller affärer med våra kunder och konkurrenter. Vi accepterar inte heller bisysslor som kan uppfattas påverka objektiviteten i vårt arbete eller som på annat sätt kan uppfattas påverka Mellanskogs varumärke negativt.

Medarbetare ska inte ha bisysslor som indirekt eller direkt konkurrerar med Mellanskogs verksamhet eller som påverkar dig som medarbetare negativt.

Det här innebär det för dig

Du som är medarbetare ska anmäla bisyssla till närmaste chef och få den godkänd. Detta gäller även kortvariga uppdrag eller ideella engagemang som kan ha koppling till Mellanskogs intressen.

Du som är förtroendevald ska vara tydlig och transparent med vilka olika professionella och ideella engagemang du har utöver ditt engagemang i Mellanskog. Om andra kan uppfatta något av dina engagemang som intressekonflikt så bör du ta det på allvar.

Som förtroendevald i Mellanskog finns det inga generella hinder att vara anställd hos en konkurrent till Mellanskog.

Grundprincipen är att du som är förtroendevald levererar de sortiment som omfattas av efterlikvid till Mellanskog. Undantag kan göras vid extraordinära händelser såsom brand, insektsangrepp eller stormfällning där rationell samordning är viktig för att så många som möjligt ska kunna få hjälp.

Du som är förtroendevald ska själv välja att lämna ditt uppdrag om du bedriver verksamhet eller affärer med Mellanskogs kunder eller konkurrenter. Känner du osäkerhet och det finns utrymme för tolkningar så ska du informera den valberedning som nominerat dig. Det är generellt bäst att vara transparent mot valberedning och andra förtroendevalda i din omgivning. Låt din ordförande och valberedning vara diskussionspartner. Medlemsenheten kan också hjälpa till med råd och stöd.

Kommunikation och varumärke

All kommunikation ska utgå från Mellanskogs vision och värderingar. Vår kommunikation syftar till att lyfta och förstärka Mellanskogs vision, värdegrund och uppförandekod.

Alla vi som utgör Mellanskog, reflekterar och kommunicerar varumärket Mellanskog varje dag. Det är vi som är bärare av och representerar varumärket Mellanskog. Vår förmåga att i handling och uttryck kommunicera det vi står för är avgörande för hur vår omgivning uppfattar oss. Det är summan av alla uppfattningar som finns om oss; det är allt det vi gör och förmedlar, hur vi uppträder och agerar i stort och smått. Alla sätt som Mellanskog syns, hörs och ger sig tillkänna på. I media, genom möten, kontakter och i digitala forum. Vårt varumärke bär en historia som sträcker sig över 100 år och som förtjänar att behandlas med respekt.

Vår visuella identitet speglar kärnan i vårt varumärke. Det skapar igenkänning och ger ett ramverk att förhålla sig till. Grunden är vår logotyp och vår grafiska profil som styr hur vår kommunikation ska utformas.

Det här innebär det för dig

Vid varje kontakt med omvärlden påverkar du uppfattningen om Mellanskog och vid varje givet ögonblick representerar du Mellanskog.

Den grafiska profilen ska följas så att Mellanskog i alla delar uppträder enhetligt. Mellanskogs logotyp får inte förvanskas eller synas i sammanhang som strider mot de värderingar som vi vill att varumärket ska förknippas med.

Våra medlemmar, affärspartners och medarbetare ska alla kunna känna sig trygga med att vi inte delar med oss av deras personuppgifter och annan känslig information till obehöriga.

Vi accepterar inte att förtroendevalda eller medarbetare uttalar hot eller hat i vare sig digitala eller fysiska forum. Förtroendevalda och medarbetare som i sin roll i Mellanskog utsätts för hot eller hat ska få stöd från organisationen.

Mellanskog har talespersoner inom olika områden och de uttalar sig i aktuella frågor utifrån sina ansvarsområden. Om du är osäker på vem som borde uttala sig i en fråga, kontakta presskontakt@mellanskog.se, 010-424 15 00.

Mellanskog har riktlinjer för sponsring. Lokal sponsring beslutas och budgeteras av berörd områdeschef rådgivning. Central sponsring beslutas och budgeteras av kommunikationschef.

Medarbetare och förtroendevalda ska agera med respekt och integritet – även digitalt. Undvik inlägg som kan uppfattas som kränkande eller skada förtroendet för Mellanskog. Interna diskussioner och känsliga uppgifter hör hemma i rätt forum. Tänk på att din digitala närvaro lämnar spår efter sig och att du kan uppfattas som en representant för Mellanskog även i forum utanför organisationen.

Mellanskog syns gärna och ofta i media. Vi är tillgängliga och ser det som ett tillfälle att nå ut med ett budskap om vår verksamhet. Vi ger alltid en så rättvisande bild som möjligt. Kontakta pressfunktionen om du önskar stöd, presskontakt@mellanskog.se, 010-424 15 00.

Efterlevnad

Uppförandekoden ska efterlevas och dess principer följs löpande upp som en naturlig del i verksamheten. Den som känner osäkerhet runt tillämpningen i vardagen ska i första hand få vägledning av sin chef eller ordförande i sin styrelse. Därutöver finns HR-avdelningen och medlemsenheten som stöd i dessa frågor.

Den som upptäcker eller misstänker brott mot uppförandekod eller lagstiftning ska anmäla det snarast möjligt. Det sker i första hand till närmaste chef eller ordföranden i din styrelse, i andra hand till HR-avdelningen respektive medlemsenheten som också ska agera stöd till närmaste chef respektive ordförande.

Om en medarbetare i Mellanskog inte agerar i enlighet med uppförandekoden leder det till korrigerande åtgärder. Om en förtroendevald i Mellanskog inte agerar i enlighet med uppförandekoden informeras valberedningen för den aktuella styrelsen samt föreningsstyrelsen. Om en leverantör/konsult upprepat eller allvarligt bryter mot uppförandekoden kommer affärssamarbetet att avvecklas.

Mellanskog polisanmäler alltid brott som faller under allmänt åtal samt brott som begås gentemot organisationen. Vi är ett stöd till den medarbetare eller förtroendevald som i sin roll blivit utsatt för ett brott och vill polisanmäla det.

Mellanskog uppmuntrar till att misstankar om oegentligheter eller överträdelser anmäls. Om du av någon anledning inte kan eller vill vända dig till närmaste chef eller ordförande kan du rapportera anonymt via visselblåsarfunktionen på Mellanskogs hemsida.

Det här innebär det för dig

Om du uppmärksammar överträdelser mot uppförandekoden är det viktigt att du anmäler. Tidiga signaler gör att felaktigheter kan åtgärdas innan de leder till skada – ekonomiskt, juridiskt eller för varumärket. När avvikelser hanteras öppet och professionellt stärker det medlemmars, kunders och allmänhetens förtroende för Mellanskog och det hjälper oss utveckla och förbättra rutiner, system och ledarskap. Slutligen handlar det om att vi genom vårt agerande visar att våra värderingar gäller i praktiken.

Fastställande

Uppförandekoden har fastställts av Mellanskogs föreningsstyrelse 20250820.

Ordförklaringar

Uppförandekod

En uppförandekod ska säkerställa att organisationens värderingar och policys samt den lagstiftning och regelverk omgärdar verksamheten efterlevs i vardagen. Med andra ord handlar den om hur ska vi vara med och mot varandra – internt och externt – och hur vi gör när vi inte är det.

Efterlevnad

Efterlevnad innebär att vi agerar som vi bestämt att vi ska göra. För att vi ska lyckas med det så arbetar vi förebyggande, identifierar brister och hinder samt utbildar, handleder och genomför förändringar.

Extern representation

Extern representation omfattar aktiviteter där Mellanskog deltar i ett annat företag eller organisations arrangemang.

Tvångsarbete

Tvångsarbete innebär att människor tvingas utföra tjänster och arbete mot sin vilja eller under hot.

Barnarbete

Barnarbete är arbete som skadar barn eller deras utveckling och skolgång. Barnarbete kan också innebära att barn tvingas till slaveri, människohandel, kriminalitet och sexuell exploatering.

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Mobbning

Mobbning är en allvarlig form av kränkande särbehandling. I definitionen av mobbning ingår att kränkande handlingar riktas mot samma person under en längre tidsperiod. Det ingår också att det råder en obalans i maktförhållandet mellan förövare och offer, där den som mobbar har mer makt än den utsatta personen.

Diskriminering

Diskriminering är att någon missgynnas eller kränks och att detta har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Diskrimineringsgrunder

De sju diskrimineringsgrunderna är Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion eller annan trosuppfattning, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning och Ålder.

Jämställdhet

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet gäller alla områden i livet och markerar att könen har samma värde.

Jämlikhet

Jämlikhet betyder att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt - oavsett exempelvis kön, ursprung eller sexuell läggning. Mångfald innebär en bredd av perspektiv, bakgrund, egenskaper, idéer, kön, sexualitet, etnicitet, erfarenheter kulturer, status etc.

Likabehandling

Likabehandling bygger på diskrimineringslagen och handlar om att alla ska behandlas lika.

Trakasserier

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det till exempel handla om att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Normer

Normer kan beskrivas som osynliga eller oskrivna regler som påverkar våra föreställningar om vad som uppfattas vara "normalt" och riktigt respektive vad som uppfattas vara avvikande och fel. Normer kan gälla allt från hur vi förhåller oss till varandra till hur vi förväntas vara, bete oss, tycka och se ut.

Hållbarhet

Hållbarhet innebär utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. En hållbar utveckling bygger på tre dimensioner: det sociala, miljön och ekonomin. FN:s Globala mål för hållbarhet innefattar alla tre dimensioner.

Kontroversiella källor

Kontroversiella källor innebär virke som kommer från skogar med höga bevarandevärden eller avverkningar där brott mot ILO-konventionerna begåtts. Vad som är kontroversiella källor definieras i PEFC:s respektive FSC:s spårbarhetscertifieringar.

Bisyssla

Bisyssla är en sysselsättning utanför din anställning.

Läs mer, hänvisningar

Mellanskogs vision och värdegrund: <https://www.mellanskog.se/om-mellanskog/det-har-ar-vi/vision-och-historia/>

ILO-konventioner: <https://svenskailo-kommitten.se/ilo-konventioner-3/>

Barnkonventionen: <https://unicef.se/barnkonventionen/las-texten>

FN:s deklaration om mänskliga rättigheter: <https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>

FN:s globala mål för hållbar utveckling: <https://fn.se/globala-malen-for-hallbar-utveckling/>

Konkurrenslagstiftningen: <https://www.konkurrensverket.se/konkurrens/lagar-och-regler>

Korruption: <https://polisen.se/utsatt-forbrott/polisanmalan/bedrageri/korruption/>

Mellanskogs attestinstruktion:

<https://mellanskog.sharepoint.com/sites/OmMellanskog/SiteAssets/SitePages/Fakturahantering/2024%20Attestinstruktion%20underskriven%20av%20VD%202024-12-11.pdf?web=1>

Organisationsfrihet, Regeringsformen: <https://www.regeringen.se/sa-styrs-sverige/grundlagar-och-demokratiskt-deltagande/grundlaggande-fri--och-rattigheter/>

Systematiskt arbetsmiljöarbete: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete/>

Diskrimineringslagen: <https://www.do.se/rattsfall-beslut-lagar-stodmaterial/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen>

Jämställdhetspolitiska målen: <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

Skogssektorns jämställdhetsråd: <https://www.skogsstyrelsen.se/om-oss/organisation/radgivande-grupper/skogssektorns-jamstallldhetsrad/>

Aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering: <https://www.do.se/for-arbetsgivare-och-utbildningsanordnare/aktiva-atgarder-for-arbetsgivare>

Nationella miljömål: <https://www.sverigemiljomal.se/miljomalen/>

PEFC:s spårbarhetsstandard: <https://pefc.se/vara-standarder/sparbarhet-och-varumärke>

FSC:s spårbarhetsstandard: <https://se.fsc.org/se-sv/regler/sparbarhetsstandarder>

Sponsring: <https://www.mellanskog.se/om-mellanskog/sponsring-och-samarbeten/ansok-om-sponsring/>

Förtroendevald i Mellanskog, en handledning – Barret - Medlemskap & föreningsdemokrati –
Säkerställ fungerande lokal medlemsdemokrati: <https://mellanskog.sharepoint.com/sites/BARRET-mefo-safu/ControlledDocuments/F%C3%B6rtroendevald%20i%20Mellanskog%20-%20handledning.pdf>