



## **Jämställdhetsplan för Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB**

### **Företagens jämställdhetspolicy**

Visby Golfklubbs/Kronholmen Golf AB:s jämställdhetspolicy omfattar såväl, medlemmar och gäster som personal och ideella ledare.

*Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB anser att alla oavsett kön, etniskt ursprung, trosuppfattning, sexuell läggning, ålder, könsidentitet eller funktionshinder ska ges möjlighet att delta i arbetslivet på lika villkor. Det är viktigt för oss att människors lika värde respekteras.*

Vårt mål är att innehållet i denna plan ska bidra till att skapa en attraktiv och modern arbetsplats i syfte att kunna behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Varje medarbetare är unik och skall mötas med respekt. Olikheter skall ses som en tillgång och användas i ett aktivt jämställdhetsarbete i syfte att stärka effektiviteten och kreativiteten.

Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB anser att grupper där det finns representation av många olika människor är mer dynamiska, vilket leder till en bättre arbetsmiljö, ökad effektivitet och därigenom ökad lönsamhet.

Med jämställdhet menas här att alla oberoende av kön, etniskt ursprung, trosuppfattning, sexuell läggning, ålder, könsidentitet eller funktionshinder ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Detta innebär även lika villkor i fråga om arbete, karriär och utvecklingsmöjligheter.

### ***Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB:s jämställdhetsläge***

Med en dynamisk arbetsstyrka stimuleras nytänkande som för arbetet framåt och därför ska samtliga medarbetare, oavsett exempelvis kön och etnicitet ges lika möjligheter i sin anställning.

### **1. Arbetsförhållanden**

#### ***Nuläge***

Arbetsmiljön för produktion återfinns inom avdelningarna restaurang, banarbete och service. Arbetsplatserna är individanpassade.

Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB uppmanar till goda arbetsförhållanden för alla medarbetare oavsett etnisk tillhörighet, nationalitet, ålder, civilstånd, kön, könsöverskridande identitet, politisk åskådning eller religion.

### ***Mål***

Medarbetarna inom Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB ska erbjudas en god och stimulerande arbetsmiljö som är anpassad till verksamhetens och individens behov. Arbetsmiljön ska kännetecknas av säkerhet, arbetsglädje och delaktighet.

Arbetsmiljö-, hållbarhets- samt brandskyddsarbete ska bedrivas systematiskt och präglas av förebyggande åtgärder och ständig förbättring. Arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män.

### ***Aktiviteter***

- Årliga medarbetarsamtal.
- Veckovis avstämning av medarbetares arbetsituation via Winningtemp.
- Årligt hållbarhetsseminarium.
- Årlig brand- hållbarhets- och skyddsron.

Aktiviteterna genomförs i huvudsak avdelningsvis: Restaurang, Service och Banarbete.

## **2. Arbete – föräldraskap**

### ***Nuläge***

Kronholmen Golf AB har sedan länge uppmuntrat medarbetare till möjligheten att kombinera arbetsliv och föräldraskap genom god arbetstidsplanering. Anställda som har små barn erbjuds möjlighet och uppmuntras att hålla kontakt med företaget under föräldraledigheten och inbjuds till exempel till personalaktiviteter.

### ***Mål***

Kronholmen Golf AB ska vara en arbetsplats där alla anställda ska kunna förena arbete med föräldraskap. Ingen ska diskrimineras lönemässigt, vid tjänstetillsättningar eller vid kompetensutveckling på grund av sitt föräldraskap.

### ***Aktivitet***

- I medarbetarsamtal säkerställa att medarbetare upplever att ställda mål uppfylls.

## **3. Sexuella trakasserier/härskartekniker får ej förekomma**

### ***Mål***

Sexuella trakasserier/härskartekniker eller könsdiskriminering ska och får ej förekomma.

### ***Aktiviteter***

- Att frågan genomlyses via den årliga hållbarhetsronden.
- Att under det årliga hållbarhetsseminariet särskilt belysa sexuella trakasserier/härskartekniker genom att tydliggöra att:
  - Sexuella trakasserier inte accepteras
  - Den som trakasseras måste säga ifrån
  - Trakasserier ska anmälas till närmaste chef eller till annan förtroendeperson
  - Följder kan komma att drabba den som trakasserar (tillsägelse, varning, omplacering eller uppsägning – allt beroende på arten och graden av trakasserier)

#### **4. Utbildning, kompetensutveckling och intern rekrytering**

##### ***Nuläge***

Samtliga medarbetare får fortbildningar som krävs enligt lag för respektive befattning. Utbildningsåtgärder på nyanställd såväl som befintlig personal är helt könsneutral.

##### ***Mål***

Alla anställda ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling. Män och kvinnor ska behandlas lika vid uttagning till utbildning och kompetensutveckling.

##### ***Aktivitet***

Under medarbetarsamtalet skall frågan om utvecklingsbehov/intresse finns för ledande befattningar och/eller delade tjänster mellan de olika avdelningarna.

##### ***Uppföljning***

Uppföljning av medarbetarsamtalet skall verifiera att medarbetare med intresse har fått utökat ansvar och getts möjlighet att "växa" inom företaget.

#### **5. Jämnare könsfördelning**

Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB bör vid rekryteringar sträva efter att uppnå en mer jämställd fördelning av kvinnor och män samt etnicitet i olika arbeten och på olika positioner.

##### ***Mål***

En mer jämställd organisation.

##### ***Aktivitet***

- I samband med rekrytering skall rekryteringsfirmor få uppdrag som också innehåller dessa mål.
- Annonser skall vara utformade för att attrahera underrepresenterade grupper och kön

#### **6. Anställningens upphörande**

Alla anställda inom Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB har rätt att behandlas med respekt och med hänsyn till var och ens rättmätiga krav på integritet.

##### ***Mål***

Följa upp den enskildes synpunkter utifrån jämställdhetsfokus.

##### ***Aktivitet***

- Vid avslutningssamtalet skall frågor ställas om personen upplevt diskriminering på grund av kön.

#### **7. Kartläggning och analys av regler och praxis om löner**

Kartläggning och analys av löner ska ske åtminstone var tredje år såväl av regler och praxis om löner som av löneskillnader mellan kvinnor och män i arbete som är att betrakta som lika och likvärdiga.

### ***Mål***

Helt jämställda löner mellan kön.

### ***Aktivitet***

- Återkoppling av lönekartläggning från Gran Thornton till ledningsgrupp för eventuell åtgärd.

## **8. Redovisning av genomförda aktiviteter**

För Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB finns det en ekonomisk vinning i jämställdhet, jämlikhet och mångfald i sig. Det finns tydliga samband mellan dessa och stimulans av kreativitet samt nytänkande vilket är grunden för en fortsatt god ekonomisk utveckling.

Visby Golfklubb/Kronholmen Golf AB bör agera aktivt i olika samarbetsprojekt för att medvetandegöra omgivningen om företagets mål och behov av en större mångfald och jämlikhet inom verksamheten för att på så vis försöka attrahera potentiellt nya medarbetare till företaget.

Hållbarhetsrund skall genomföras årligen och resultat redovisas vid det årliga hållbarhetsseminariet.

## **9. Ansvariga för genomförande av aktiviteter och åtgärder**

### ***Huvudansvarig:***

Peter Molin, tf Klubbchef

### ***Ansvarig för respektive avdelning:***

**Bana:** Petter Lindblad, Banchef

**Service:** Peter Molin

**Restaurang:** Per Ramström, Restaurangchef

**Jämställdhetsplanen har fastställts av Visby Golfklubbs/Kronholmen Golf AB:s styrelse och skall årligen uppdateras.**

Västergarn 2022-09-22

