



Visby Golfklubb

834000-6355

Jämställdhets- samt jämlikhetspolicy för Klubben/Kronholmen Golf AB

Fastställd av: Styrelsen för Visby Golfklubb den 29/8 2025

Dokumentansvarig: Styrelsens ordförande

Introduktion

Visby Golfklubbs/Kronholmen Golf AB:S bägge policys omfattar såväl, medlemmar och gäster som personal och ideella ledare.

Med jämställdhet avses lika rättigheter för män, kvinnor, flickor och pojkar.

Med jämlikhet 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, samt deltagande i vår verksamhet och klubb i alla olika verksamheter

Vårt mål är att innehållet i dessa policys 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 arbete 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.

1. Arbetsförhållanden

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.

Aktiviteter

- Årliga medarbetarsamtal.
- Årlig hållbarhetsavstämning.
- Årlig brand-, hållbarhets- och skyddsround.

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

2. Arbete – föräldraskap

Nuläge

Kronholmen Golf AB har sedan länge uppmuntrat medarbetare till möjligheten att kombinera arbetsliv och föräldraskap genom bl.a. god arbetstidsplanering. Ingen ska diskrimineras lönemässigt, vid tjänstetillsättningar eller vid kompetensutveckling på grund av sitt föräldraskap. Anställda som har små barn erbjuds möjlighet och uppmuntras att hålla kontakt med företaget under föräldraledighet och inbjuds till exempel till personalaktiviteter.

Mål

Kronholmen Golf AB ska vara en arbetsplats där alla anställda ska kunna förena arbete med föräldraskap

I medarbetarsamtal skall säkerställas att medarbetare upplever att ställda mål uppfylls.

3. Sexuella trakasserier/härskartekniker får ej förekomma

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

Frågan skall genomlysas via den årliga hållbarhetsavstämningen och i medarbetarsamtalen.

- 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 trakasserierna)

4. Utbildning, kompetensutveckling och intern rekrytering

Samtliga medarbetare skall få fortbildningar som krävs enligt lag för respektive befattning samt personlig utveckling. Utbildningssatsningar på nyanställd såväl som befintlig personal skall vara helt könsneutral.

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

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

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.

- 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.

Vid avgångssamtal skall den enskildes synpunkter utifrån jämställdhets- och likabehandlingsfokus följas upp.

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.

Återkoppling av lönekartläggning från Grant Thornton till ledningsgrupp och styrelse 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.

9. Ansvariga för genomförande av aktiviteter och åtgärder

Huvudansvarig:

Magnus Berglund VD/Klubbchef

Ansvarig för respektive avdelning:

Bana: Petter Lindblad, Banchef

Service: Magnus Berglund, VD/Klubbchef

Restaurang Per Ramström, Restaurangchef