

Jämställdhets- och likabehandlingspolicy

Inledning

Utgångspunkten för vårt jämställdhetsarbete är att det skall främja allas lika rätt i fråga om idrottande, arbete, anställnings- och övriga arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter. Vi skall värna demokratiska värden och ge utrymme för fritt tänkande och debatt. Vi skall vara en jämställd och jämlik förening som karaktäriseras av öppenhet. Frågor som rör tillgänglighet, mottagande och bemötande av människor med olika behov och bakgrund skall ges hög prioritet. Anställdas medansvar i det dagliga arbetet skall främjas. Föreningens kultur ska gynna jämställdhet och ge alla samma möjligheter att verka, påverka och avancera.

Lönesättning och kompetensutveckling

Lönesättning får inte påverkas av kön. I samband med nyrekrytering, befordran och lönerrevision skall jämställdhetsaspekter beaktas. Kartläggning av lönestruktur med hänsyn till kön görs när arbetsvärderingsverktyg finns tillgängligt. Företaget skall skapa förutsättningar för både manliga och kvinnliga medarbetare att kompetensutvecklas, till exempel genom att i samband med medarbetarsamtal upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan samt genom att underlätta kompetensutveckling inom ämnesområdet.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier handlar om beteende som är kränkande, ovälkommet samt grundat på kön eller av sexuell natur som kränker medarbetares eller kunds integritet i arbetet. Alla anställda skall ha kunskaper om vad sexuella trakasserier är, om de egna rättigheterna och skyldigheterna samt om vart man kan vända sig om man utsatts för sådana handlingar.

Mål

Våra mål i arbetet för jämställdhet:

- Varje medarbetare och arvoderade skall uppfatta sin situation som jämställd.
- Cupdeltagare, besökare och kunder skall, i alla situationer, ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter, oavsett kön.
- Språk, bilder etc. i informationsmaterial skall utformas så att jämställdheten främjas.
- Sexuella trakasserier skall inte förekomma.
- Medarbetare skall, inom ramen för sin anställning, ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter, oavsett kön.

Att män och kvinnor har samma möjligheter att kombinera arbets- och familjeliv.

Åtgärder

Företagsledningen skall tillse att alla ges möjlighet till delaktighet och engagemang i företagets verksamhet, oavsett könstillhörighet genom att skapa och upprätthålla förutsättningar för dialog och informationsspridning.

Jämställdhetsaspekter skall beaktas vid tjänstetillsättning. Föreningen ska vid anställning och anlitande av konsulter verka för att en jämn könsfördelning uppnås.

Vid bokningar av engagemang och anlitande av externa resurser ska jämlikhet beaktas.

Handlingsplan vid trakasserier

Säg i från till den som trakasserar. Anmäl det till föreningens ledning, muntligt, eller skriftligt om du tycker att det är svårt att prata om det.

Notera händelserna. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjorde, reaktioner och känslor.

Prata med andra. Prata med anställd eller chef som du känner förtroende för.

Kontakta styrelsen direkt eller om inget av ovanstående förbättrar situationen.

Företagets styrelse bär det yttersta ansvaret för jämställdhetsarbetet.

Lagstiftning

Ansvaret för att arbeta för jämställdhet i arbetslivet är närmare fastställt i diskrimineringslagen (2008:567).



Mathias Rasteby
President
Föreningen Storsjöcupen



Pär Lundin
Verksamhetschef
Föreningen Storsjöcupen