



## JÄMSTÄLLDHETSPLAN MALMÖ BURLÖV GOLFKLUBB

Malmö Burlöv Golfklubb ska vara en arbetsplats där alla, både anställda, inhyrd personal och klubbens medlemmar trivs och känner sig trygga och respekterade. Ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier, hot eller våld.

All verksamhet ska utformas och bedrivas så att våra värderingar kan uppnås i högsta möjliga grad samt vila på en demokratisk grund förankrad i stadgar, lagar och förordningar.

Alla i verksamheten samt medlemmar ska känna till innehållet i denna plan, veta vem man ska vända sig till om någonting trots allt händer samt känna sig trygga med att eventuella incidenter hanteras på ett professionellt och korrekt sätt. Information om detta ska ges i samband med introduktion av inhyrd eller nyanställd personal samt till medlemmar via klubbens hemsida.

### Viktiga begrepp

**Diskriminering** är om någon missgynnas enligt någon av de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan) som omfattas av lagens diskrimineringsförbud.

**Trakasserier** är när någon kränker en anställds eller medlems värdighet. Trakasserier kan också vara av sexuell natur och kallas då för sexuella trakasserier (beröring, tafsande, skämt, bilder med mera). Trakasserier ska ha samband med de sju diskrimineringsgrunderna (se nedan).

**Kön:** Klubben ska förebygga och förhindra att anställd eller medlem blir diskriminerad eller trakasserad på grund av könstillhörighet.

**Könsidentitet eller könsuttryck:** Klubben ska förebygga och förhindra att en anställd eller medlem diskrimineras eller trakasseras på grund av sin könsidentitet eller könsuttryck. Med könsidentitet och könsuttryck avses i lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen.

**Etnisk tillhörighet:** Klubben ska förebygga och förhindra att en anställd eller medlem blir diskriminerad eller trakasserad på grund av nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Var och en har rätt att själv bestämma sig egen tillhörighet.

**Religion och annan trosuppfattning:** Klubben ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning.

**Funktionsnedsättning** Klubben ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier av anställda och medlemmar med nedsatt fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga.



**Sexuell läggning:** Klubben ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning.

**Ålder:** Klubben ska förebygga och förhindra diskriminering på grund av ålder.

**Annan kränkande behandling.** Detta innebär ett uppträdande som utan att vara trakasserande kränker en anställd eller medlems värdighet. Detta begrepp har införts för att täcka in alla former av kränkningar – även de som faller utanför diskrimineringsgrunderna, exempelvis mobbing.

## Förankring och arbetsätt

Styrelsen ansvarar för att planen utvärderas och eventuellt uppdateras en gång per år. I samband med detta görs även en utvärdering av det gångna årets arbete med likabehandlingsfrågor samt en riskanalys inför det kommande året. Eventuella behov av åtgärder förs upp i aktuell uppföljningsplan. Respektive chef ansvarar för att all anställd personal inom organisationen tar del av planen och är medvetna om sitt eget ansvar.

## Representation

Klubben bedriver ett jämställdhets- och jämlikhetsarbete med utgångspunkten att mångfald ökar kvaliteten på verksamheten och gynnar alla. Vi eftersträvar därför:

- en jämn könsfördelning och ökad mångfald hos personal, ledningsgrupp, styrelse och övrig personal

## Rutiner

Den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling eller upplevt att någon annan har blivit utsatt inom klubben:s verksamhet ska vända sig till marknadschef eller kanslichef eller styrelsen. Med klubben:s verksamhet avses golfanläggningen.

Personal eller medlem som har fått kännedom om att personal eller medlem har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling inom klubbens verksamhet är skyldig att skyndsamt meddela detta till marknadschef eller kanslichef.

Marknadschef eller kanslichef ansvarar för att skyndsamt påbörja en utredning kring vad som hänt tillsammans med en styrelseledamot. Styrelsen kan besluta att lämna ett ärende utan vidare åtgärd, att utdela en skriftlig varning eller ta beslut om avstängning enligt § 13 i klubbens stadgar. Den aktuella personen ges alltid möjlighet att yttra sig i ärendet innan beslut fattas. Marknadschef eller kanslichef ansvarar för att ärendet och beslut dokumenteras skriftligt och att inblandade parter informeras om beslutet.



Om en fast anställd eller medlem utsätts för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling av inhyrd personal, ska ärendet hanteras av respektive chef i samråd med styrelsens ordförande.

Denna policy ersätter alla tidigare skriftliga eller muntliga policys angående jämställdhet och särbehandling.

Fastställd vid styrelsemöte 2022-01-18