



Östergötland

Jämställdhetsplan

Östergötlands Golfbundet.

2015-01-01-2015-12-31

MÅL OCH SYFTE

Målet med denna jämställdhetsplan är att göra Östergötlands golfdistrikts styrelse(ÖGF) till en i alla avseenden jämställd organisation. Syftet med planen är att metodiskt beskriva hur vi ska arbeta och verka för att synliggöra eventuella ojämställdheter och ha en handlingsplan och ansvariga för att förändra de eventuella ojämställdheterna till en mer jämställd situation.

Jämställdhetsplanen handlar i första hand om könsmässig jämställdhet, men kan även i tillämpliga fall tillämpas för andra former av verklig eller upplevd ojämlikhet, t ex på grund av ålder, etnicitet, sexuell läggning eller religiös övertygelse.

Distriktsstyrelsen skall verka för att en jämställdhetsplan finns i samtliga Östergötlands klubbar.

Målet är att verka för den 50/50 satsning som utarbetats av Svenska Golfbundet, där ett delmål är att nå 70/30 i steg 1.

NULÄGE

I ÖGF finns idag 2 kvinnor och 5 män (28,6 %).

ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljön i ÖGF ska vara neutral i förhållandet kvinnor och män.

REKRYTERING

Samtliga rekryteringar som till görs till ÖGF skall ses ur ett neutralt perspektiv, där den person som har bäst kompetens väljs, oavsett man eller kvinna. I arbetsgrupper och projektgrupper bör en jämn fördelning av kvinnor och män eftersträvas.

PERSONALUTVECKLING

Oavsett kön ska ÖGF arbeta aktivt för att öka insikten om kvinnors och mäns olikheter avseende kommunikation, egenskaper och kompetens.

KARTLÄGGNING OCH ANALYSER AV LÖN

Ej aktuell fråga då allt arbete inom ÖGF sker på ideell basis.

ARBETSTIDER

Se föregående punkt.

SEXUELLA TRAKASSERIER OCH TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN

ÖGF har en policy kring sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön enligt följande:

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en styrelsemedlem. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelade och nedvärderande. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flört genom att de är ovälkomna. Det är den som är utsatt som avgör vad som är integritetskränkande och vad som gör att arbetsklimatet känns otryggt. Lag (1998:208).

Trakasserier kan bland annat innebära förlöjliganden, nedvärderande generaliseringar av kvinnliga/manliga egenskaper, ignorerande, undanhållande av information som gör att kvinnor eller män förhindras att utföra sitt uppdrag eller på annat sätt känner sig förolämpade, hotade, kränkta eller illa behandlade. Även när det gäller trakasserier på grund av kön är det den som är utsatt som avgör vad som är integritetskränkande och vad som gör att arbetsmiljön känns otrygg. Lag (1998:208).

BEREDSKAPSPLAN

Styrelsen i ÖGF ska agera och vidta följande åtgärder om problem med sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön uppstår.

1. Den som är drabbad av trakasserier ska konfrontera den som trakasserar direkt för att tydliggöra sin uppfattning
2. Om trakasserier ändå fortsätter, ska den trakasserade tala med sin närmaste chef och/eller annan styrelsemedlem om det inträffade.
3. Upphör inte trakasserier trots ovanstående åtgärder kan en formell anmälan göras till Svenska Golf förbundet eller till JämO. Påföljder som kan bli aktuella är avstängning från uppdraget, och/eller åtalsanmälan.

ÖGF har ett ansvar för att förebygga och förhindra att någon styrelsemedlem, projekt- eller gruppdeltagare (under ÖGF:s ansvar) utsätts för sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. En viktig del i sådant förebyggande arbete är att informera om det positiva med jämställdhetsarbete samt att göra jämställdhetsplanen känd för alla "medarbetare" som verkar under ÖGF:s ansvar.

UTVÄRDERING AV JÄMSTÄLLDHETSPLANEN

Jämställdhetsplanen ska utvärderas varje år.

Östergötlands Golf förbund

Styrelsen gm Jan Ställborn