

Jämställdhetspolicy

Syfte och mål

Syftet med denna jämställdhetspolicy är att skapa en inkluderande arbetsmiljö och främja jämställdhet på alla nivåer av Destination Östersunds verksamhet. Att aktivt arbeta för jämställdhet skapar en arbetsplats där alla medarbetare har samma möjligheter och behandlas rättvist oavsett kön, könstillhörighet, ålder, etnicitet, funktionshinder eller andra faktorer. Genom att implementera och följa policyn strävar Destination Östersund efter att vara en förebild inom jämställdhet och inkludering lokalt, samt bidra till de globala målen i Agenda 2030 och GSTCs kriterier för socialt ansvarstagande och ekonomisk rättvisa.

1. Ledning och ansvar

- Destination Östersunds ledning ska aktivt stödja och engagera sig i att främja jämställdhet och inkludering.
- Denna policy ska ses som en levande dokument och revideras regelbundet för att säkerställa att Destination Östersund fortsätter att arbeta mot ökad jämställdhet och inkludering.
- VD och HR är jämställdhetsansvariga och ansvarar för att säkerställa att planen genomförs, utvärderas och kommuniceras regelbundet till medarbetarna.

2. Utbildning och medvetenhet

- Alla medarbetare ska erbjudas utbildning om jämställdhet och inkludering.
- Regelbundna möten och workshops ska hållas för att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor.

3. Rekrytering och anställning

- Destination Östersund ska aktivt arbeta för att diversifiera sin arbetsstyrka och öka representationen av underrepresenterade grupper.
- Anställningsprocessen ska vara transparent och rättvis, med fokus på kompetens och erfarenhet.

4. Löne- och förmånsanalys

- En löne- och förmånsanalys ska genomföras regelbundet för att säkerställa att lönerna är rättvisa och att det inte förekommer osakliga löneskillnader baserat på kön eller andra faktorer.
- Förmåner och förmånsstrukturer ska granskas för att säkerställa jämställdhet.

5. Arbetsmiljö och kultur

- Destination Östersund har nolltolerans för trakasserier och diskriminering vilket beskrivs i vår policy för Kränkande särbehandling och diskriminering.

Senast uppdaterad: 2024-03-28

- Vi arbetar för efter en inkluderande och respektfull arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig välkomna och värdefulla, vilket är grundläggande för att upprätthålla mänskliga rättigheter och främja jämställdhet och mångfald.
- Vi utgår från vår Tillgänglighetsguide som bygger på 7 principer för universell design för att tillgänglighetsanpassa vår kontorslokal för både medarbetare och besökare.

6. Mätning och utvärdering:

- Destination Östersund ska regelbundet mäta och utvärdera framsteg och resultat av jämställdhetsinitiativ.
- Feedback från medarbetare ska alltid tas i beaktande och användas för att förbättra planen.

7. Kommunikation

- Jämställdhetspolicyn och arbetet med riktlinjerna ska kommuniceras internt och externt för att visa engagemang för jämställdhetsfrågor.

Underskrift

Datum
VD Destination Östersund

Participants

DESTINATION ÖSTERSUND AB Sweden

Signed with E-sign

Mikael Jonsson

VD

mikael.jonsson@destinationostersund.se

2024-04-24 07:47:38 UTC

Date

Delivery channel: Email
IP Address: 185.183.147.14