MÅNGFALDSPOLICY

1 BAKGRUND OCH SYFTE

Denna policy har antagits av styrelsen i SkiStar AB i syfte att säkerställa att SkiStars verksamhet bedrivs på ett förtroendefullt sätt och i enlighet med lagstiftning och god sed för ett börsnoterat bolag. Syftet med policyn är att säkerställa att SkiStar har medarbetare med rätt kompetens och att se till att SkiStars medarbetare får möjlighet till relevant vidareutbildning genom att främja lika utvecklingsmöjligheter inom företaget. SkiStar ser idag en utmaning i att både hitta och bevara kompetens, främst inom teknik- och el området, men även till viss del inom andra specialistkompetenser och även vissa chefspositioner. Därav behöver SkiStar vara en välkomnade och inkluderande arbetsplats, öppen för alla, vi behöver möta nya grupper av medarbetare men även arbeta aktivt med att utveckla kompetens hos nuvarande medarbetare. Häri är det för SkiStar självklart att alla medarbetare ska få samma möjlighet och förutsättningar.

SkiStar ska vara en arbetsgivare där människor med olika bakgrund, förmågor och erfarenheter arbetar tillsammans samt har en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett ålder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion, politisk åskådning, funktionsvariation eller sexuell läggning. Policyn avser även bidra till att säkerställa att de medarbetare som rekryteras har relevant erfarenhet.

2 OMFATTNING

Mångfaldspolicyn gäller för alla medarbetare i koncernen, oavsett anställningsform. Mångfald är även en naturlig del i bolagets ledarskapsprogram och introduktioner för medarbetare. Medarbetarundersökningar genomförs årligen där frågor om arbetsmiljö och mångfald ställs. Resultatet är ett mått på hur väl SkiStar lyckats inom detta område men är också en källa för fortsatta förbättringar.

3 ROLLER OCH ANSVAR

Ansvaret för en sund företagskultur och efterlevnad av denna policy vilar på oss alla inom SkiStar. Grundprincipen är att ansvaret för efterlevnad följer det ordinarie verksamhetsansvaret. Detta gäller från koncernledningen till den enskilde medarbetaren och innebär att den som är ansvarig för en viss funktion eller del av SkiStars verksamhet också är ansvarig för att där skapa en inkluderande arbetsmiljö där jämlikhet och mångfald är en naturlig del. I nära samarbete med arbetsmiljöorganisationerna lokalt på destination, i respektive affärsområde samt centralt så ligger följaktligen ansvaret för att operativt driva mångfaldhetsarbetet och efterleva uppsatta rutiner på varje avdelnings-/affärsområdeschef. HR-funktionen är ansvarig för att rekryteringsprocesserna inom bolaget genomsyras av värderingar och attityder som går i linje med denna policy.

Beteenden som exempelvis diskriminering, trakasserier eller mobbning är ej accepterade och kommer att behandlas som misskötsamhet och kan leda till disciplinära åtgärder. Om händelser inträffar som bryter mot denna policy så är varje medarbetare ansvarig för att rapportera detta till sin närmsta

ledare eller chef. Om det inte är möjligt ska HR kontaktas. All nödvändig information om rutiner och kontaktvägar finns på SkiStar Hub.

4 MÅNGFALDSARBETE PÅ SKISTAR

SkiStars vision är: Vi skapar minnesvärda fjällupplevelser. Genom att välkomna människor ur alla åldersgrupper, med olika bakgrund, förmågor, funktion och erfarenheter vill SkiStar erbjuda en arbetsplats där alla får vara sig själva. SkiStar är engagerat i att skapa en företagskultur som värdesätter jämlikhet, mångfald och inkludering på alla nivåer och ger alla anställda lika möjligheter. Den här policyn bygger på företagets grundvärderingar. Det är viktigt att alla medarbetare delar och lever våra värderingar för att SkiStar ska ha en kultur där jämlikhet, mångfald och inkludering är närvarande. Genom samarbeten mellan avdelningar, dialog mellan destinationer och länder så ska ett lärande och en förståelse för varandras olikheter skapas. Lika behandling och samma rättigheter ska gälla oavsett kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation eller ålder.

4.1 Rekrytering, introduktion och utbildning

SkiStar ska vara en välkomnande arbetsplats. När vi rekryterar så letar vi därför efter olika personligheter, erfarenheter och kompetenser. Vi ser till att det finns anpassade utbildningar och introduktioner så att alla medarbetare ges förutsättningar för att kunna utföra sina arbetsuppgifter samt komma tillbaka och utvecklas ännu mer.

Män och kvinnor i organisationen ska ha lika möjlighet att tillsättas till olika tjänster. Detta ska särskilt observeras vad gäller rekrytering till ledande befattningar i syfte att verka för en jämnare könsfördelning inom yrkesgrupper där behovet finns. Lönekartläggning genomförs årligen och berör samtliga befattningar inom företaget. Denna kartläggning görs i samverkan med de fackliga organisationerna.

I rekryteringsstrategin ligger att bredda rekryteringsbasen för att skapa dynamiska arbetsgrupper med olika erfarenheter, på att rekrytera medarbetare som är mellan 18 år och över 55 år, samt att verka för fler skolsamarbeten för att kunna erbjuda praktikplatser. Att öka kännedomen om och attraktionskraften för våra närområdens alla skolungdomar är ett viktigt fokus för framtida kompetensförsörjning.

4.2 Mångfald

Mångfald är en blandning av alla aspekter som gör oss människor olika varandra. Detta inkluderar men begränsas inte till; Könsidentitet, ålder, nationalitet, språk, religion, kultur, hälsa, utbildning, sexuell läggning, familjesituation eller fackligt engagemang. För att kunna skapa minnesvärda upplevelser för våra gäster så uppmuntrar SkiStar till en arbetsmiljö med en mångfald och därmed en mix av människor som bidrar till företagets framgång. För medarbetare gäller att olika anställningsförhållanden, exempelvis deltids- och behovsanställda etc. aldrig ska vara en grund för diskriminering. Villkoren för anställning, inklusive lön, ska baseras på marknadsmässiga grunder med hänsyn taget till destinationerna, transparenta kriterier och aldrig ta hänsyn till exempelvis kön, etnicitet eller nationalitet.

4.3 Inkludering

En inkluderande arbetsmiljö innebär att SkiStar skapar förutsättningar för alla medarbetare att nå sin fulla potential, att utveckla sin kunskap samt gå vidare inom företagets olika karriärvägar utan att rädsla för att diskriminering uppstår. Alla medarbetare ska kunna bidra till att företaget når sina mål. Särskilda behov för medarbetare och gäster ska företaget alltid stödja så långt som bara är möjligt. Det är viktigt att alla medarbetare har en inkluderande attityd, förbygger utanförskap och att alla är lika värda. Miljön och atmosfären i våra mötesrum, fikarum och i företagskulturen i stort ska alltid präglas av öppenhet, nyfikenhet, omtanke och respekt för varandra. Stämningen på arbetsplatsen ska vara bekväm för alla medarbetare och alla ska kunna vara sig själva. Företaget har en tydlig och likabehandlande struktur för föräldraledighet där medarbetare får möjlighet att kombinera föräldraskap med arbete på ett bra sätt. Det ska vara lika självklart i företaget att oavsett kön, roll och anställningstyp vara föräldraledig.

4.4 Utvecklingsmöjligheter

SkiStar uppmuntrar alla medarbetare att utvecklas och testa nya roller internt. För att kunna ge alla medarbetare samma möjlighet till personlig utveckling så ska alla lediga tjänster generellt utannonseras internt och intresserade kandidater ska uppmuntras att söka. Alla beslut rörande anställningar ska baseras på personlig förmåga, meriter, kvalifikationer samt affärsmässiga behov som företaget har. Många av SkiStars medarbetare stannar inom företaget och byter ofta arbetsuppgifter och/eller destination. Utvecklingssamtal ska genomföras minst en gång under året för alla medarbetare och då ska behov av kompetensutveckling också tas upp.

4.5 SkiStar i samhället

Då SkiStar är en stor aktör i branschen och på de orter företaget verkar, är det viktigt för SkiStar att vara en driven och engagerad partner till samhällsaktörer, destinationsbolag, entreprenörer, kommuner och andra intressenter. SkiStar vill spela en aktiv roll i samhället och bidra till att arbetet med mångfald och inkludering inte bara ska omfatta medarbetare utan gäster och samhället i sin helhet. Att alla människor som vill ska kunna vara aktiva i våra fjällmiljöer är ett gott exempel på initiativ som företaget gärna tar tillsammans med andra företag och organisationer.

5 UPPFÖLJNING AV EFTERLEVNAD

Efterlevnaden av mångfaldspolicy och närliggande dokument ska följas upp regelbundet av såväl ansvarig chef, koncernledning och HR-direktör. Granskningen ska inkludera en bedömning av SkiStars möjligheter till förbättring av företagskulturen och organisationens förhållningssätt till mångfald utifrån förändringar i vår omvärld, verksamhetsförutsättningar och legala krav. Varje anställd är skyldig att informera arbetsledare/chef om eventuella överträdelser. Samtliga informerade överträdelser ska därefter rapporteras vidare till HR-direktör. Avsteg kan även rapporteras till berörd ansvarig via SkiStar Hub. Vidare ska HR-direktören löpande rapportera läge och status gällande mångfaldsarbetet till verkställande direktören. Särskilda skäl, som exempelvis allvarliga incidenter, brister eller behov, kan motivera ytterligare rapporteringar. Uppföljningen av efterlevnaden av styrdokumentet ska rapporteras till koncernledningen och styrelsen genom revisionsutskottet i samband med den årliga

uppdateringen av denna policy. Skulle väsentliga avvikelser konstateras ska dock sådan rapportering ske utan dröjsmål.

6 DIREKTIV OCH ANDRA ANGRÄNSANDE DOKUMENT

- Hållbarhetspolicy
- Medarbetarpolicy
    - Direktiv avs. kränkande särbehandling