

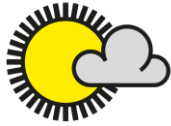
Demensförbundet

## Jämställdhetspolicy för Demensförbundet

Demensförbundet ser sig som en jämställd arbetsplats där alla medarbetare ska ges samma möjligheter och ska behandlas och behandla varandra lika och rättvist. Att se till mångfald och inkludera alla tror vi utgör grunden till innovation och kreativitet och bidrar till vår framgång.

Mångfalds- och jämställdhetsarbetet är viktigt och det skall vara integrerat i verksamheten. Alla medarbetare och vår ledning har ett ansvar för att skapa en miljö som får människor att känna engagemang i sitt arbete och där prestationer erkänns och uppmärksammas, där medarbetarna stöttar varandra och samarbetar.

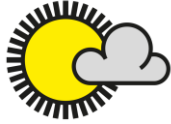
På Demensförbundet innebär mångfald att varje medarbetare har rätt att vara unik och att få respekt för den person hen är, oavsett kön, etnicitet, trosuppfattning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck, könstillhörighet, ålder eller sexuell läggning. Medarbetarnas olika erfarenheter är en tillgång för oss och vår förmåga att ta tillvara allas kompetens leder till motivation och kreativitet. Det ökar också vår förmåga att attrahera nya medarbetare till vår verksamhet.



Demensförbundet

### **Det innebär att:**

- Diskriminering och alla former av trakasserier, sexuella eller andra, samt kränkande särbehandling och trakasserier är otillåtna. Demensförbundet ska arbeta förebyggande med utveckling och vidta åtgärder för att förhindra att det uppstår.
- Underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män, samt att kvinnor och män ska ha lika möjligheter och inflytande i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor.
- Arbetsmiljö och arbetsförhållanden ska anpassas och utformas så att inga diskrimineringsgrunder enligt lag ska påverka möjligheten att arbeta inom Demensförbundet. Vidare ska miljön vara sådan att den inte kan uppfattas som kränkande därför ska t.ex. inte anstötliga bilder och föremål i någon form förekomma, lokaler och utrymmen ska vara tillgängliga och anpassade för alla etc.
- Löner, anställningsvillkor, bestämmelser och rutiner ska utformas och tillämpas så att det inte förekommer osakliga skillnader i värderingen av våra medarbetare. Löneskillnader får inte bero på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Alla medarbetares lika möjligheter att påverka sin löneutveckling ska främjas.
- Vid rekrytering och intern karriärutveckling ska vi verka för att lediga tjänster söks och tillsätts med ett mångfaldsperspektiv. Arbetsbeskrivningar och rekryteringsannonser ska utformas på ett könsneutralt sätt.



Demensförbundet

- Förbundsstyrelsen och ledning har ansvar för att arbeta förebyggande med mångfalds- och jämställdhetsarbetet och för att det blir en integrerad och systematisk del av verksamheten. Om någon brist eller missförhållande ändå uppstår är det ledningens ansvar att omgående vidta åtgärder.
- Alla medarbetare ska verka för att policyn efterlevs och att eventuella brister eller missförhållanden påtalas.

Länk till Diskrimineringslagen: [Diskrimineringslagen 2008:567](#)