

Jämställdhetspolicy

Jämställdhet ska råda för samtliga medarbetare och är en självklarhet för ökade möjligheter att skapa verksamhet med olika målgrupper och en förutsättning för SPF Seniorernas uppdrag. Jämställdhet är en styrka för organisationen. Genom att ta tillvara olika perspektiv och erfarenheter utvecklas organisationen samt dess medarbetare i den riktning som SPF Seniorernas ändamålsparagraf och förbundsstämma anger. Samtliga arbetsgivarrepresentanter ska föregå med gott exempel i jämställdhetsarbetet. Med arbetsgivarrepresentant avses varje medarbetare som företräder SPF Seniorernas gentemot medarbetare, deltagare eller externa intressenter.

Syfte

Samtliga medarbetare ska ha likvärdiga rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Målsättningar

SPF Seniorernas jämställdhetsarbete är ett långsiktigt utvecklingsarbete som ska genomsyra hela organisationen.

- Arbetsklimatet inom SPF Seniorerna ska präglas av respekt och förståelse för varandras sätt att tänka, vara och agera.
- SPF Seniorerna ska aktivt och målinriktat vidta åtgärder för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för både kvinnor och män.
- Underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap.
- Aktivt främja en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män vid kompetensutvecklingsinsatser och rekrytering
- Förhindra löneskillnader som beror på kön.
- Motverka sexuella trakasserier och andra trakasserier på grund av kön.
- Motverka ålderism.
- Jämställdhetsarbetet ska ske med riktade metoder såsom positiv särbehandling.
- Var tredje år upprättas en skriftlig jämställdhetsplan med mätbara mål, inklusive lönekartläggning.

Ansvarsområden

Förbundsstyrelsen är ytterst ansvarig för jämställdhetsarbetet.

Generalsekreteraren är ansvarig för att det bedrivs ett operativt jämställdhetsarbete.

Alla medarbetare ska samverka för att uppnå en jämställd arbetsplats.

Fastställd av förbundsstyrelsen 2017-10-18, reviderad av förbundsstyrelsen 2020-09-23.