

PROTOKOLL

Ärende	Partsgemensamma riktlinjer avseende likabehandlingsarbete	
Parter	Grafiska Företagens Förbund (GFF) Unionen Sveriges Ingenjörer Ledarna	
Tid	6 september 2013	
Plats	Ledarnas kansli i Stockholm	
Närvarande för	GFF Anna Freij Christina Villa Unionen Jessica Bromander Sveriges Ingenjörer Anders Boström Ledarna Leif Nordin GS Rune Sjöberg	
Justeringsmän	Christina Villa Anders Boström Rune Sjöberg	Jessica Bromander Leif Nordin

-
1. För ordningens skull vill vi bekräfta att i 2010 års avtalsförhandlingar träffade parterna följande överenskommelse:

”Parterna är ense om att tillsammans med Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer tillsätta en arbetsgrupp med uppdraget att genom avtal, partsgemensamma riktlinjer eller på annat lämpligt sätt verka för en likabehandling/ingen diskrimineras inom den grafiska branschen. Det antecknas att Unionen är sammankallande för arbetsgruppen.”

Parterna är överens om att innan 2011-11-30 ta fram riktlinjer avseende framåtriktat likabehandlingsarbete. Parterna är vidare överens om att tillsätta ett råd med uppdrag

RS CW
20
1/11

att följa likabehandlingsarbetet. Unionen är sammankallande till rådet. GS-facket kommer att inbjudas att delta i rådet.

2. Riktlinjer har upprättas i samband med avtalsförhandlingarna 2011, bilaga 1. Parterna är överens om att dessa riktlinjer inte är ett kollektivavtal.
3. Parterna har även träffats i det Likabehandlingsråd som tillsattes och fortsätter med detta arbete. Från och med dagens möte ingår även GS i Likabehandlingsrådet.

Justeras



Christina Villa



Jessica Bromander



Anders Boström



Leif Nordin



Rune Sjöberg

PARTSGEMENSAMMA RIKTLINJER AVSEENDE LIKABEHANDLING

Inledning

Parterna konstaterar att diskrimineringslagen (2008:567) omfattar följande diskrimineringsgrunder:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder
- Sexuell läggning
- Ålder

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja likabehandling.

Diskrimineringslagens regler på arbetslivets område delas in i två huvudavsnitt; regler om förbud mot diskriminering och repressalier och regler om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter.

Annan lagstiftning som syftar till att främja likabehandling och motverka diskriminering i arbetslivet är; lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning (2002:293) samt förbudet mot diskriminering av föräldralediga genom ett förbud mot missgynnande i föräldraledighetslagen (1995:584).

Gemensamma utgångspunkter

Parterna betonar värdet av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att förebygga och motverka alla sorts negativ särbehandling på arbetsplatsen. Parterna är av den gemensamma uppfattningen att en arbetsplats som tar vara på varje individs kompetens och erfarenheter och som speglar samhällets sammansättning är en attraktiv, kreativ och produktiv arbetsplats där medarbetarna mår bra på och av arbetet.

En förändring av attityder och traditionella föreställningar kan behövas för att komma åt negativ särbehandling. Aktiva åtgärder handlar om främjande och förebyggande arbete.

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren ansvarar för att ett aktivt målinriktat arbete rörande likabehandling oavsett kön, könsoverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder bedrivs på företaget. Det övergripande syftet med detta arbete är att uppnå likabehandling och undvika diskriminering. Omfattning och inriktning av åtgärderna anpassas till de lokala förhållandena såsom företagets personalsammansättning, storlek och ekonomiska förutsättningar.

Lokal samverkan

Arbetsgivaren, arbetstagaren och den lokala fackliga organisationen ska samverka i arbetet med att förebygga och motverka diskriminering.

De lokala parterna kommer överens om formerna för hur denna samverkan ska genomföras på det aktuella företaget.

Överläggningarna om åtgärder kan resultera i en åtgärdsplan så att det framgår vilka konkreta åtgärder som bör vidtas i det egna företaget. Arbetet med detta bör ske planmässigt och målinriktat.

Rekryteringsprocessen

Arbetsbeskrivningar och kvalifikationskrav i platsannonser och befattningsbeskrivningar ska utformas på ett neutralt sätt så att kompetens och erfarenhet sätts i fokus. Parterna betonar vikten av att dessa underlag är utformade så att personer med rätt kompetens känner sig manade att söka oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Karriärutveckling och kompetensutveckling

Ett likabehandlingsperspektiv ska tillsammans med andra relevanta omständigheter beaktas i samband med karriärutveckling och kompetensutveckling.

Parterna ska i samband med översyn av rutiner för karriärutveckling och kompetensutveckling också beakta likabehandlingsperspektiv.

Arbetsledning

Arbetsgivaren ansvarar för att personer med arbetsledande ställning har relevant kunskap i frågor gällande likabehandling och ges förutsättningar i ledarskapet så att företagets mål främjas i dessa frågor samt att gällande lagstiftning följs.

Information och kunskapsspridning

Arbetsgivaren ska till de anställda sprida kunskap på arbetsplatsen om parternas arbete för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet i syfte att förebygga och motverka diskriminering.

Likabehandlingsråd

Parterna inrättar ett Likabehandlingsråd, som har till uppgift att samla olika frågor avseende likabehandling och främja arbetet för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Rådets uppgift är t ex:

- följa utvecklingen på likabehandlingsområdet,
- hantera frågor som har anknytning till dessa riktlinjer,
- ge rekommendationer till parterna i frågor som hänskjuts till Rådet,
- vara forum för information om betydelsen av systematiskt likabehandlingsarbete i företagen,
- och i övrigt handlägga de frågor parterna i samförstånd uppdrar till Rådet.

Grafiska Företagens Förbunds Likabehandlingsråd består av sex ledamöter, varav två från Grafiska Företagens Förbunds, en från GS, en från Unionen, en från Sveriges Ingenjörer och en från Ledarna. Rådet sammankallas vid minst två tillfällen per år samt vid behov, Unionen är sammankallande.

Beslut och rekommendationer som Rådet har att ta ställning till ska ske i konsensus.

Giltighetstid

Dessa riktlinjer gäller tillsvidare med tre månaders ömsesidig "uppsägningstid" (part som önskar avsluta samarbetet i rådet eller inte längre tillämpa riktlinjerna skall skriftligen meddela övriga parter detta tre månader i förväg).