

# **Partsgemensamma riktlinjer om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet – Likabehandling, för Arbetsgivarförbundet KFO:s avtalsområde Industriföretag, petroleumhandel, fastighetsförvaltning m fl.**

## **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 (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning 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 all 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.

Parterna är överens om att negativ särbehandling baserad på kön, könsoverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder främst är en följd av traditionella och föräldrade uppfattningar om människors värde och roller i arbetslivet, familjelivet och samhällslivet. Parterna konstaterar att en förändring av attityder och traditionella föreställningar behövs för att komma åt negativ särbehandling. Aktiva åtgärder handlar om främjande och förebyggande arbete. Det kräver kunskap, engagemang och ett strukturerat och planerat arbetssätt.

## **§ 1 Arbetsgivarens ansvar**

Arbetsgivaren ansvarar för att ett aktivt målinriktat arbete rörande likabehandling oavsett kön, könsöverskridande 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.

### **Kommentar:**

Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagen skyldig att säkerställa att diskriminerande skillnader i lön och andra anställningsvillkor till följd av kön inte förekommer. Arbetsgivare som sysselsätter minst 25 arbetstagare har dessutom en skyldighet enligt lagen att vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan och en handlingsplan för jämställda löner.

Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagen skyldig att samverka om aktiva åtgärder. Det innebär att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna enligt lagens krav ska ha en dialog om hur de aktiva åtgärderna ska genomföras. Om reglerna om aktiva åtgärder inte följs kan DO, som har tillsynsansvaret enligt lagen, ingripa. Arbetsgivaren kan ytterst föreläggas att, vid vite, fullgöra sina skyldigheter.

## **§ 2 Samverkan**

Arbetsgivaren ska samverka med den lokala fackliga organisationen i arbetet med att förebygga och motverka diskriminering. De lokala parterna har i uppgift att bedriva ett planmässigt och målinriktat arbete för allas lika värde utifrån ovan angivna utgångspunkter. I sådant syfte skall parterna gemensamt kartlägga arbetsplatsen med likabehandlingsperspektiv, dvs. samtliga diskrimineringsgrunder samt överlägga vilka åtgärder som behöver vidtas. Vidtagna likabehandlingsåtgärder ska regelbundet utvärderas.

De lokala parterna kommer överens om formerna för hur denna samverkan ska genomföras på det aktuella företaget. Därvid bör Medbestämmandeavtalet utgöra vägledning.

Överläggningarna om åtgärder bör resultera i en åtgärdsplan, i vilken paragraferna 3, 4, 5 och 6 nedan vidareutvecklas, så att det framgår vilka konkreta åtgärder som ska vidtas i det egna företaget.

## **§ 3 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.

Kompetensbaserade och likabehandlande rekryteringsmetoder ska användas vid alla rekryteringar, även vid visstidsanställningar och vid interna rekryteringar. Om ojämn fördelning råder mellan kvinnor och män inom en viss yrkeskategori eller befattning inom företaget kan detta anges i platsannons där det underrepresenterade könet särskilt uppmanas söka tjänsten (s.k. riktad annonsering).

Parterna ska inom ramen för den lokala samverkan närmare se över rutinerna för rekrytering med likabehandlingsperspektiv.

**Kommentar:**

Det kan i platsannonser t.ex. anges att man välkomnar sökanden av båda könen och oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta ger en mycket tydlig signal om vilken policy som gäller på arbetsplatsen.

**§ 4 Karriärutveckling och kompetensutveckling**

Alla ska erbjudas lika möjligheter till befordran, utbildning, kompetensutveckling och utveckling i arbetet. Riktade utbildningar i syfte att förebygga och motverka negativ särbehandling på arbetsplatsen bör eftersträvas.

Parterna ska inom ramen för den lokala samverkan närmare se över rutinerna för karriärutveckling och kompetensutveckling med likabehandlingsperspektiv.

**§ 5 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.

**§ 6 Arbetsförhållanden**

Arbetsförhållandena ska passa alla anställda oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren har ett ansvar för att undanröja förhållanden som direkt motverkar lika rättigheter och möjligheter för de anställda. Det kan t.ex. handla om diskriminerande regler om klädsel, språkbruk, homofobisk eller sexistisk jargong.

När det gäller diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning kan attitydförändringar och kunskap om vilka anpassade hjälpmedel som finns leda till att se vilka möjligheter en arbetssökande eller anställd medarbetare med funktionsnedsättningar har, i stället för att fokusera på svagheterna.