

Arbetsgivarpolicy

Fastställd av RFSL:s kongress, oktober 2021

Tillsammans arbetar alla arbetsgivare inom RFSL för att:

1. RFSL ska göra största möjliga skillnad för målgrupper inom hbtqi-communityt.
2. RFSL ska ha en säker verksamhet av hög kvalitet.
3. RFSL ska vara en attraktiv arbetsplats som lockar och utvecklar rätt kompetenser.
4. RFSL ska ta ansvar för systematiskt arbete för god arbetsmiljö och mot diskriminering.
5. RFSL ska ha en arbetsplatskultur präglad av gemenskap, ansvarstagande, samarbete och öppenhet.

Arbetsgivaransvaret ligger alltid hos den juridiska person som har anställda. En juridisk person är ett företag, en verksamhet eller en organisation som har rättigheter och skyldigheter, precis som en fysisk person. Det innebär att de bland annat kan ingå avtal, ha anställd personal, ha skulder och även bli stämda i domstol. Inom RFSL handlar det i regel om en RFSL-avdelning eller om organisationer som ägs av avdelningar eller som avdelningar samarbetar i. Förutom att det handlar om RFSL Förbundet med sina underorganisationer (RFSL Utbildning AB och Insamlingsstiftelsen RFSL).

Ytterst har styrelserna för respektive juridisk person arbetsgivaransvaret. Styrelsen kan uppdra åt verksamhetschef/chefer på respektive kansli att svara för personalfrågor och arbetsledning av övrig personal och få rapportering och uppföljning av ansvarig chef, men styrelsen kan aldrig delegera sitt yttersta ansvar för verksamheten och dess anställda

Med arbetsgivaransvaret kommer en skyldighet att ha tillräcklig kunskap om arbetsgivarfrågor och för att det finns en organisation för utövande av ansvaret. Alla styrelser bör alltså säkra kunskap genom intern eller extern utbildning. Det kan finnas styrelseledamöter som kan dela kunskap och det kan finnas chefer som kan utbilda styrelsen. RFSL Förbundet kan ordna utbildning och det finns utbildning av få via till exempel en arbetsgivarorganisation.

Alla anställda inom RFSL ska omfattas av kollektivavtal (chefer med särskilda chefsavtal kan undantas). Ansvaret att teckna kollektivavtal ligger på styrelserna eller den som fått delegerat ansvar för detta. Med medlemskap i en arbetsgivarorganisation kommer anslutning till kollektivavtal. Det går även att teckna hängavtal direkt med en arbetstagarorganisation. Undantag från kravet om kollektivavtal kan göras för små arbetsgivare som inte har sådan verksamhet där det finns regelbundet anställda, men RFSL ska alltid leva upp till arbetstagarnas rättigheter enligt kollektivavtal.

Respektive arbetsgivare ansvarar för att ha alla styrdokument och rutiner på plats som kan krävas av en arbetsgivare. Inom RFSL bör alla arbetsgivare dela exempel på styrdokument och rutiner med varandra och ta hänsyn till behov av enhetligt arbete inom RFSL samtidigt som arbetet behöver utformas utifrån varje arbetsgivares egna förutsättningar. Det finns gemensamma regelverk inom RFSL som arbetsgivaren ansvarar för att alla anställda känner till och tillämpar.

För att någon ska kunna anställas inom RFSL krävs uppvisande av utdrag från belastningsregistret eftersom det finns barn och unga och personer i särskilt utsatta situationer i RFSL:s verksamheter. Endast vissa typer av grova brott och sexualbrott syns på utdraget och RFSL får aldrig spara ett uppvisat utdrag. Alla arbetsgivare ska ha en rutin för detta och regelbundet dokumentera hur rutinen upprätthålls. RFSL Förbundet ska erbjuda förslag på rutin och vid behov hjälpa till med samlad rutin och samordning.

