

# Arbetsgivaren har skyldighet att främja likabehandling

Arbetsgivaren har skyldighet att aktivt främja likabehandling på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska utgående från arbetsplatsens behov genomföra åtgärder som gör att förfarandena på arbetsplatsen genuint är icke-diskriminerande.

## Utredning och bedömning

Alla arbetstagare ska bedöma hur likabehandling förverkligas på arbetsplatsen. Syftet med bedömningen är att lokalisera förhållanden och förfaranden som förhindrar likabehandling.

Utgångspunkten är att bedömningen ska omfatta **alla de diskrimineringsgrunder som förbjuds i diskrimineringslagen**. De är ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Hur likabehandling förverkligas på arbetsplatsen kan man utreda till exempel med hjälp av en personalenkät och genom att gå igenom arbetsförhållandena, rekryteringsrutiner och andra förfaranden ur ett likabehandlingsperspektiv.



## Åtgärder

Arbetsgivaren ska främja likabehandling genom åtgärder som utvecklingsbehoven och eventuella problem som observerats i bedömningen ger anledning till. Åtgärderna ska gälla de diskrimineringsgrunder som är av betydelse på arbetsplatsen.

Med åtgärder som främjar likabehandling avses sådana konkreta metoder genom vilka man påverkar den **faktiska likabehandlingen på arbetsplatsen**. Likadan behandling är inte alltid jämställd, eftersom människornas utgångslägen och möjligheter skiljer sig från varandra. För att förverkliga faktisk likabehandling kan det kräva att man avviker från principen om att bemöta människor lika för att de som befinner sig i svagare ställning ska bli likabehandlade.

Främjande åtgärder är också program mot diskriminering som utarbetas för arbetsplatsen, förfaranden för behandlingen av misstankor om diskriminering och utbildning i likabehandling för arbetstagare och chefer.

De främjande åtgärderna ska behandlas med personalen eller personrepresentanter. Arbetstagarnas representant har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen.

## Plan för likabehandling

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska utarbeta en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Planen för likabehandling kan tas fram som en separat plan eller i samband med en annan, till exempel jämlikhetsplanen. Av planen ska framgå konkreta åtgärder som behövs på arbetsplatsen för att faktisk likabehandling ska förverkligas. Planen ska omfatta alla diskrimineringsgrunder som har konstaterats vara betydelsefulla på arbetsplatsen.

### LÄNKAR:

- > [Tyosuojelu.fi](http://tyosuojelu.fi) > Likabehandling
- > Verktyg för bedömning av likabehandling i Finlex: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/sv>