

Främjande av likabehandling på arbetsplatsen

Anvisningar för arbetsgivaren

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling

Alla arbetsgivare ska aktivt främja likabehandling och utveckla arbetsförhållanden och rutiner som är genuint icke-diskriminerande. Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling föreskrivs i [diskrimineringslagen \(1325/2014\)](#). Genom att systematiskt främja likabehandling på arbetsplatsen stödjer man alla arbetstagnares lika möjligheter att delta i arbetslivet. Åtgärder för att förebygga diskriminering och för att främja likabehandling kan också ha en positiv inverkan på hur arbetstagnare orkar i arbetet, vilket i sin tur gör att arbetets produktivitet ökar och antalet sjukfrånvarodagar minskar.

Vad betyder begreppet främjande av likabehandling?

Med att främja likabehandling avses inte bara att man iakttar **förbudet mot diskriminering**, utan det är fråga om en mer omfattande skyldighet. Med främjande

av likabehandling avses både aktiva åtgärder för att **förebygga diskriminering** och åtgärder som **stöder personer** som är i fara att bli diskriminerade eller **förbättrar ställningen** på personer **som hör till grupper som jämfört med andra har en sämre ställning med tanke på genomförandet av likabehandling**.

Målet med de främjande åtgärderna är att uppnå likabehandling av människor i praktiken. Med åtgärder för främjande av likabehandling avses konkreta metoder genom vilka man kan påverka **den faktiska likabehandlingen** på arbetsplatsen. Genomförandet av faktisk likabehandling kan kräva att man avviker från den allmänna principen om att alla ska behandlas på samma sätt, så att människor i svagare ställning ska vara jämlika. För att säkerställa den faktiska likabehandlingen kan det vara nödvändigt att utöva så kallad positiv särbehandling för att stärka ställningen för en viss grupp och förbättra gruppens förhållanden. Positiv särbehandling är t.ex. rekryteringsförfaranden som används i syfte att öka andelen personer som tillhör en underrepresenterad grupp (t.ex. invandrare, personer med funktionsnedsättning, personer över 55 år) i personalen.

Förbud mot diskriminering

- Förbudet mot diskriminering omfattar direkt och indirekt diskriminering, trakasserier samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.
- Att förneka de rimliga anpassningar som krävs för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås är diskriminering
- Diskriminerande arbetsplatsannonser är förbjudna

Förebyggande av diskriminering

- Åtgärder för att upptäcka eller förebygga diskriminering
- Bl.a. etablering av förfaranden för hantering av misstankar om diskriminering och behandling av likabehandlingsfrågor i samband med introduktion av arbetstagnare, utbildning och arbetsplatsutveckling

Främjande av faktisk likabehandling

- Åtgärder i syfte att ordna arbetsförhållanden eller förfaranden på ett sätt som bättre tar hänsyn till behoven hos grupper som riskerar att bli diskriminerade eller är i svagare ställning
- Positiv särbehandling är ett sätt att påverka den faktiska likabehandlingen på arbetsplatsen

Vilka diskrimineringsgrunder ingår i skyldigheten att främja likabehandling?

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling gäller alla följande diskrimineringsgrunder:

- ålder
- ursprung
- nationalitet
- språk
- religion
- övertygelse
- åsikt
- politisk verksamhet
- fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- annan omständighet som gäller den enskilde som person

Kom ihåg också detta:

I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) fastställs arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

> www.tasa-arvo.fi/web/SV/jamstalldhetsplanering-pa-arbetsplatsen

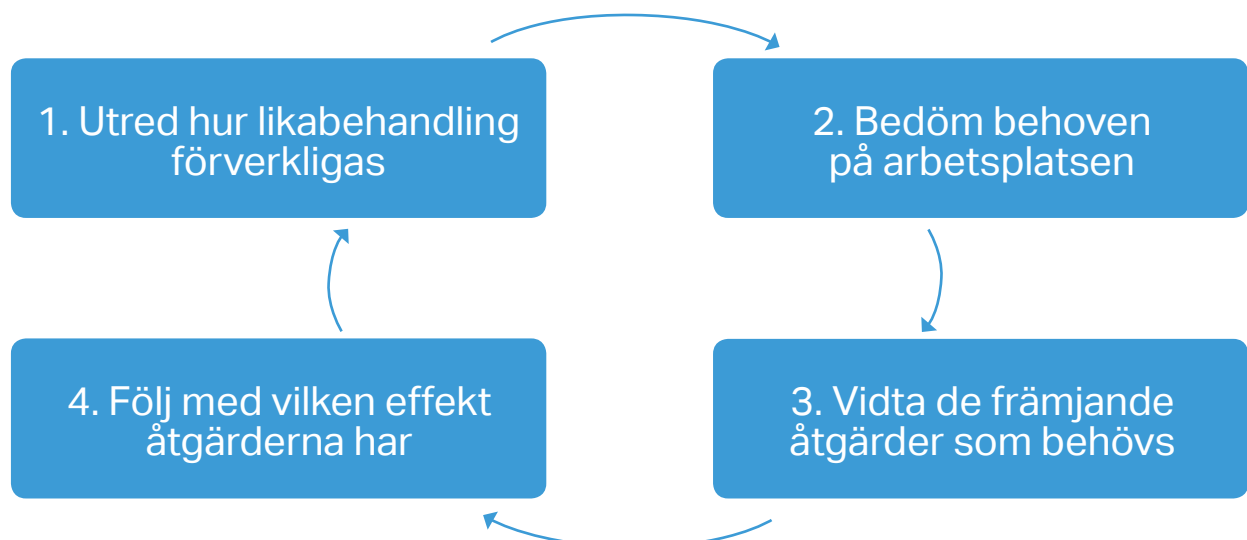
Vad ska arbetsgivaren göra?

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren först bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen i fråga om de olika diskrimineringsgrunderna. Med hjälp av bedömningen är det möjligt att utreda vilka behov det finns för att främja likabehandlingen på arbetsplatsen och identifiera de diskrimineringsgrunder som är av betydelse för att likabehandling ska uppnås

på arbetsplatsen. Efter bedömningen ska arbetsgivaren utveckla arbetsförhållandena och förfarandena efter de behov som råder på arbetsplatsen.

Främjandet av likabehandling ska vara **regelbunden utvecklingsverksamhet** som utförs i fyra steg:

1. utred hur likabehandling förverkligas
2. bedöm behoven på arbetsplatsen
3. vidta de främjande åtgärder som behövs
4. följ med vilken effekt åtgärderna har.



Steg 1: Utred hur likabehandling förverkligas på arbetsplatsen

- Utred om det förekommer diskriminering på arbetsplatsen eller i rekryteringen med tanke på de olika diskrimineringsgrunderna. Observera att förbjuden diskriminering kan ha många olika uttryck.

> **Läs mer om hur det är möjligt att identifiera diskriminering:** www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/likabehandling/diskriminering

- Ta reda på om det finns **förhållanden eller förfaranden** på arbetsplatsen som hindrar eller gör det svårare att uppnå likabehandling i praktiken. Finns det behov att ordna förhållandena och förfarandena på ett sätt som bättre tar hänsyn till behoven hos personer i svagare ställning? Utred följande frågor med hänsyn till de olika diskrimineringsgrunderna:

- förfarandena bl.a. i fråga om rekrytering och anställning, uppgiftsfördelning, tillgång till utbildning, utbetalning av löner och andra förmåner
- omständigheterna på arbetsplatsen, bl.a. arbetslokaler, arbetsredskap, system, arbetskläder, arbetsarrangemang, arbetstidsarrangemang, attityder och beteende på arbetsplatsen.

> **Hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen kan utredas t.ex. med hjälp av personalenkäter och genom att gå igenom arbetsförhållanden, rekryteringsförfaranden och andra förfaranden ur ett likabehandlingsperspektiv. Du kan använda utvärderingsblanketten för likabehandling som stöd (se s. 7).**

Beakta alla diskrimineringsgrunder

Utredningen ska omfatta alla diskrimineringsgrunder som förbjuds i diskrimineringslagen.

Praktiska tips

> **Praktiska redskap för att bedöma likabehandling finns på:** yhdenvertaisuus.finlex.fi/sv

Känsliga personuppgifter

En del diskrimineringsgrunder (som ursprung, hälsotillstånd, sexuell läggning) gäller egenskaperna hos en person. Uppgifter som berör dem är känsliga uppgifter. Utred hur likabehandling uppnås på ett allmänt plan och se till att den insamlade informationen inte bildar personuppgifter.



Exempel från en arbetsplats

På arbetsplatsen bildades en arbetsgrupp för likabehandling. Gruppens uppgift var att utreda hur likabehandling förverkligas på arbetsplatsen. I gruppen fanns representanter för både ledningen och personalen. Medlemmarna i arbetsgruppen fick inskolning i arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling.

Arbetsplatsen beslöt att kartlägga likabehandlingen på arbetsplatsen med följande metoder:

- Gå igenom den existerande personalstatistiken med tanke på likabehandling
- Utföra en personalenkät om likabehandling. Med hjälp av enkäten kartläggs de anställdas uppfattningar om förekomsten av diskriminering och om uppnåendet av likabehandling på arbetsplatsen. Alla diskrimineringsgrunder tas upp i enkäten.
- Ordna en workshop för de anställda. I workshopen utreds arbetsplatsens förfaranden och instruktioner ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Genomgång av arbetsplatsens rekryteringsförfaranden med hänsyn till likabehandling och en bedömning av tillgängligheten i rekryteringsprocessen av en utomstående expert.

Steg 2: Bedöm behoven på arbetsplatsen

- Vilka diskrimineringsgrunder visar utredningen att är av betydelse för att likabehandling skall uppnås på arbetsplatsen? Vilka diskrimineringsgrunder kräver åtgärder för främjande av likabehandling?
- Vilka problem har arbetsplatsen med tanke på förebyggande av diskriminering?
- Vilka behov för främjande av likabehandling finns det på arbetsplatsen?
- På vilka delområden behövs positiv särbehandling för att uppnå faktisk likabehandling?
- Hur kan arbetsplatsen beakta behoven hos sådana grupper som är i svagare ställning eller riskerar att bli utsatta för diskriminering?

Behandla behoven med personalen

Frågan om vilka diskrimineringsgrunder som är av betydelse för att likabehandling ska uppnås på arbetsplatsen ska behandlas med de anställda eller deras företrädare.

Anteckna arbetsplatsens behov

Det är bra att anteckna de behov som har identifierats på arbetsplatsen enligt bedömningen.



Exempel från en arbetsplats

På arbetsplatsen gjordes en utredning om likabehandling, och utifrån utredningen identifierades följande behov för främjande av likabehandling:

Diskrimineringsgrunder av betydelse	Problem på arbetsplatsen och/eller behov för främjande av likabehandling
Ålder	De möjligheter för fritidsverksamhet som arbetsgivaren erbjuder är riktade till unga personer. Behov att göra personalförmånerna mer mångsidiga, så att de passar alla.
Funktionsnedsättning	Det elektroniska rekryteringssystemet fungerar inte med stödredskap som synskadade personer använder. Behov att utveckla tillgängligheten vid rekrytering.
Religion	Arbetstidsflexibiliteten tar inte hänsyn till bönetider. Behov att beakta olika religioners behov i arbetstidsarrangemangen.
Ursprung, nationalitet	Det finns inga personer med invandrabakgrund bland cheferna. Behov att stödja underrepresenterade gruppers möjligheter att avancera i karriären.
Åsikter	De anställda vågar inte framföra sina åsikter om ledningens verksamhet eftersom de är rädda för motåtgärder.
Sexuell läggning	Heteronormativitet i växelverkan i arbetsgemenskapen. Anställda döljer sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Behov att främja medvetenhet om mångfalden av sexuell läggning och ett arbetsklimat som möjliggör öppenhet.

Steg 3: Vidta de främjande åtgärder som behövs

- Vilka är arbetsgivarens slutsatser om de åtgärder som behövs
 - för att förebygga diskriminering?
 - för att främja likabehandling?
- Vidta de åtgärder för främjande som bygger på **arbetsplatsens behov** (se steg 1 och 2).
- Vad är tidtabellen för genomförandet av åtgärderna?
- Vem är ansvarig för att åtgärderna genomförs?
- Motivera åtgärderna för positiv särbehandling och se till att särbehandlingen står i rätt proportion till målen.

Om förbjuden diskriminering har identifierats under bedömningen, ska den avlägsnas genast.

Plan för likabehandling

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



Exempel från en arbetsplats

På basen av utredningen utförs följande åtgärder för att förebygga diskriminering:

- Utbilda chefer i att identifiera diskriminering
- Utbilda personalen i likabehandling och behandla frågor som gäller likabehandling i inskolningen
- Införa anonym rekrytering
- Ta fram tydliga anvisningar för hantering av misstankar om diskriminering
- Utbilda frivilliga arbetstagare till "likabehandlingscoacher". De arbetar aktivt i arbetsgemenskapen för att identifiera och förebygga diskriminering

För att främja faktisk likabehandling vidtas följande positiva specialåtgärder:

- Aktiva åtgärder för att ta hand om äldre medarbetares arbetsförmåga och andra förutsättningar för fortsatt arbete. Evenemang som är riktade till äldre.
- Rekryteringskampanj i syfte att förebygga utslagning av unga med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Utveckla tillgängligheten i rekryteringsprocessen bl.a. på så sätt att rekryteringsannonsen kan läsas och det elektroniska rekryteringssystemet fungerar med de skärmläsare som synskadade personer använder.
- Utveckla arbetstidsarrangemangen på så sätt att olika religioners behov beaktas i flexitiderna.
- Aktiva åtgärder för att få personer i minoritetsställning att söka ledigförklarade platser. Vid rekrytering eller intern utnämning till en högre post, när det finns två jämnstarka kandidater, väljs personen i minoritetsställning. Vid behov erbjuds undervisning och mentorskap i finska språket.

Steg 4: Följ med vilken effekt åtgärderna har

- Har åtgärderna för främjande varit effektiva? Är åtgärderna för främjande tillräckliga och ändamålsenliga med tanke på utvecklingsbehoven?
- Har åtgärderna för främjande haft någon effekt på arbetsplatsens faktiska likabehandlingssituation? Finns det behov att göra ändringar i åtgärderna för främjande av likabehandling?
- Åtgärder för att främja likabehandling och deras effekt kan utredas t.ex. med hjälp av personalenkäter eller genom att följa med uppgifter om personalen och dess struktur.
- Läget inom likabehandling bör granskas regelbundet och vid behov ska ändringar och preciseringar göras i åtgärderna för främjande av likabehandling.

Behandling av åtgärdernas effekt

De främjande åtgärderna och deras effekt ska behandlas med personalen eller dess företrädare.



Exempel från en arbetsplats

Åtgärder för främjande av likabehandling och deras genomslagskraft kan följas upp på följande sätt:

- Arbetsgruppen för likabehandling följer regelbundet upp hur de överenskomna åtgärderna genomförs
- Enkäten om likabehandling görs med två års intervaller
- Uppnåendet av likabehandling diskuteras på utvecklingssamtalen. Frågan läggs till på diskussionsblanketten.

Kontrollera en gång till:

- Har alla diskrimineringsgrunder beaktats? Använd bedömningsblanketten (s. 8) för att säkerställa att bedömningen omfattar alla diskrimineringsgrunder.
- Har arbetsgivaren behandlat med personalen eller deras företrädare vilka diskrimineringsgrunder som är av betydelse för att likabehandling ska uppnås? Har de främjande åtgärderna och deras effekt behandlats?
- Har en plan för likabehandling gjorts upp på arbetsplatsen? En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Specificera de främjande åtgärderna, så att ni vid behov kan påvisa för arbetarskyddsmyndigheten att ni fullföljt er planeringsskyldighet.

Blankett för bedömning av situationen i fråga om likabehandling

Utred hur likabehandling förverkligas på arbetsplatsen beträffande de olika diskrimineringsgrunderna. Anteckna arbetsplatsens möjliga problem och behov att främja likabehandling.

	Förfarandena i anslutning till rekrytering och anställning	Anställningsvillkor eller personalförmåner	Arbetsförhållanden, arbetsredskap, system, arbetsarrangemang	Uppgiftsfördelning, utveckling i arbetet och karriärutveckling	Vanor, attityder och beteende, bemötande av olika grupper av anställda	Övrigt
Ålder						
Ursprung och nationalitet						
Språk						
Religion och övertygelse						
Åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet						
Familjeförhållanden						
Hälsotillstånd						
Funktionsnedsättning						
Sexuell läggning						
Annan omständighet som gäller den enskilde som person						