



Näin työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuussuunnittelua

Ylitarkastaja Jenny Rintala

Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue



Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta:

Yleinen edistämisvelvollisuus

- Koskee kaikkia työnantajia
- Työnantajan on:
 1. **arvioitava** yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla
 - Arvioinnin tulee lähtökohtaisesti kattaa kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet
 2. **kehitettävä** työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä
- Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen **tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia**
- YVL 7 §:n 1 mom.



Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta:

Velvollisuus laatia suunnitelma

- Koskee työnantajia, joiden palveluksessa on **säännöllisesti vähintään 30 henkilöä**
 - Työntekijät lasketaan yhtiökohtaisesti
 - Säännölliseen työntekijämäärään lasketaan lähtökohtaisesti myös määräaikaiset ja osa-aikaiset
- Suunnitelman tulee kattaa **kaikki työpaikalla merkityksellisiksi todetut syrjäntäperusteet**
- Suunnitelma on laadittava niistä **toimenpiteistä, jotka tarvitaan yhdenvertaisuuden edistämiseksi**
- Suunnitelman tulee olla laadittu 1.1.2017
- YVL 7 §:n 2 mom.

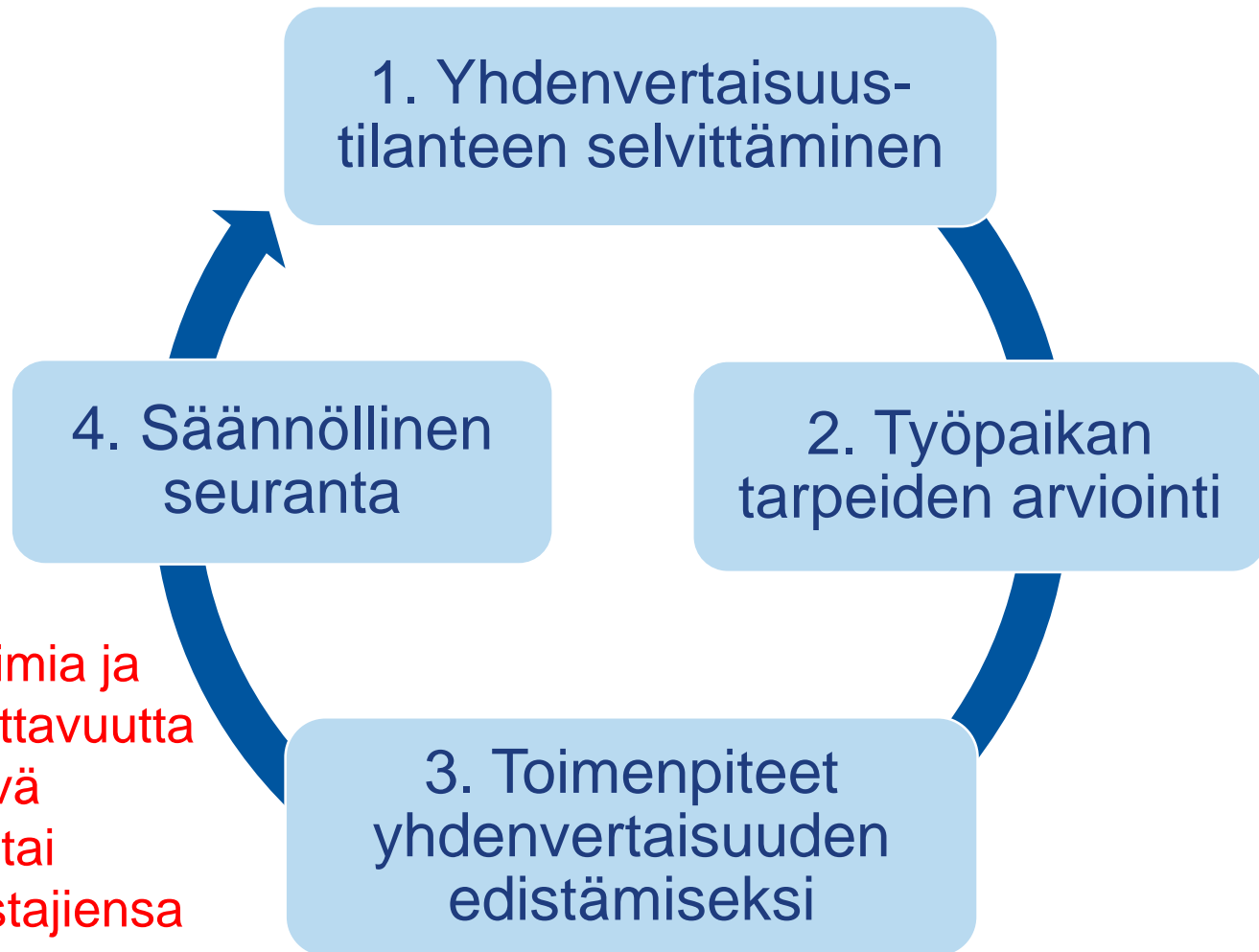


Mitä työsuojelutarkastaja selvittää tarkastuksella?

1. Miten yhdenvertaisuuden toteutumista on arvioitu? Onko työnantaja työpaikan tarpeiden pohjalta edistänyt yhdenvertaisuutta?
2. Onko työnantajalla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (kun 30 työntekijää)?
 - Suunnitelman sisältö ja laajuus määräytyy työnantajan tekemän yhdenvertaisuustilanteen arvioinnin pohjalta
 - Suunnitelmalla ei ole määrämuotoa
 - Jos edistämistoimenpiteet on sisällytetty muuhun suunnitelmaan, voi tarkastaja edellyttää, että työnantaja yksilöi edistämistoimenpiteet osoittaakseen täyttäneensä suunnitteluvälvoitteensa
3. Onko edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta käsitelty henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa?



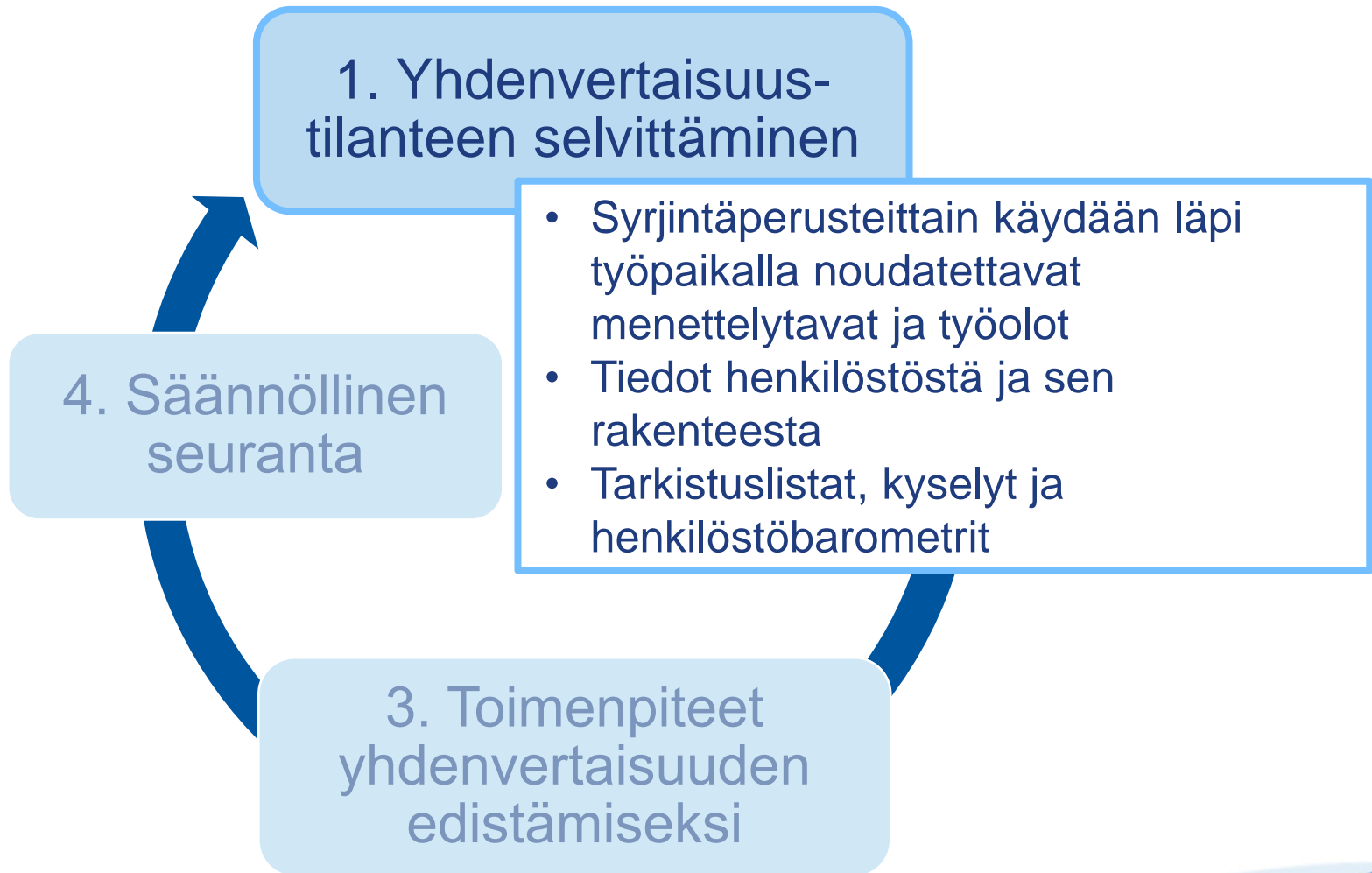
Miten yhdenvertaisuutta arvioidaan ja edistetään?



Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa!

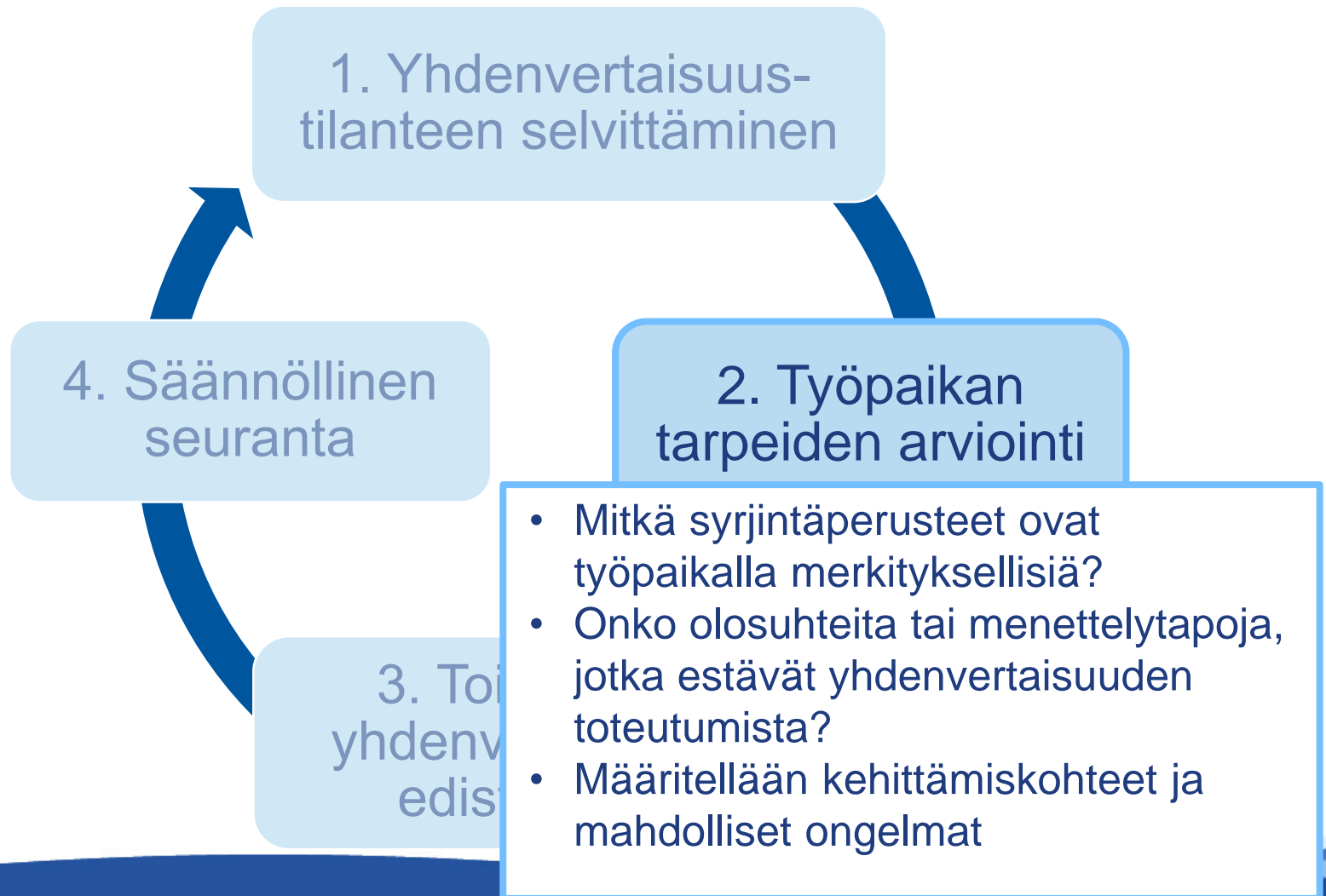


Miten yhdenvertaisuutta arvioidaan ja edistetään?





Miten yhdenvertaisuutta arvioidaan ja edistetään?





Miten yhdenvertaisuutta arvioidaan ja edistetään?

1. Yhdenvertaisuustilanteen selvittäminen

- Työnantajan johtopäätökset tarvittavista toimenpiteistä ja käytettävistä keinoista
- Kielletty syrjintä tulee poistaa **heti**
- Hyvät käytännöt syrjintäepäilyjen käsittelyyn
- Työntekijöiden perehdytys ja koulutus
- Heikommassa asemassa olevien tukeminen
- Yhdenvertaisuussuunnitelma (30 henkilöä)

työpaikan
arviointi

3. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi



Miten yhdenvertaisuutta arvioidaan ja edistetään?

- Työnantaja seuraa toimenpiteiden vaikuttavuutta
- Vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa
- Huomioidaan muuttuvat olosuhteet

Yhdenvertaisuus-
arvioinnin

4. Säännöllinen seuranta

2. Työpaikan tarpeiden arviointi

3. Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi



Lisätietoa yhdenvertaisuudesta työelämässä

- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa:
www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus
 - Sivun lopussa linkki raporttiin koskien syrjinnän valvontaa Etelä-Suomessa vuonna 2015
 - Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2016: Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta
- Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta palvelee sekä työntekijöitä että työnantajia:
p. 0295 016 620, arkisin klo 8-16.15