



# Så här övervakar arbetarskyddsmyndigheten planeringen av likabehandling

Överinspektör Jenny Rintala

Regionförvaltningsverket i Södra Finland,  
ansvarsområdet för arbetarskyddet



Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling:

# Allmän skyldighet att främja likabehandling

- Gäller alla arbetsgivare
- Arbetsgivaren ska
  - 1. bedöma** hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen
    - Bedömningen ska omfatta alla diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt diskrimineringslagen
  - 2. utveckla** arbetsförhållandena och förfarandena i samband med att personal anställs och när beslut som berör personalen fattas med hänsyn till arbetsplatsens behov
- De främjande åtgärderna ska vara **effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga** med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.
- DiskrL 7 § 1 mom.



Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling:

# Skyldigheten att ta fram en plan

- Gäller arbetsgivare som **regelbundet har minst 30 anställda**
  - Antalet arbetstagare räknas per företag
  - Även visstidsanställda och deltidsanställda räknas i princip in i antalet regelbundet anställda
- Planen ska omfatta **alla diskrimineringsgrunder som fastställts vara betydelsefulla på arbetsplatsen**
- Planen ska göras upp över **åtgärder som behövs för att likabehandling ska främjas**
- Planen ska vara utarbetad den 1.1.2017
- DiskrL 7 § 2 mom.

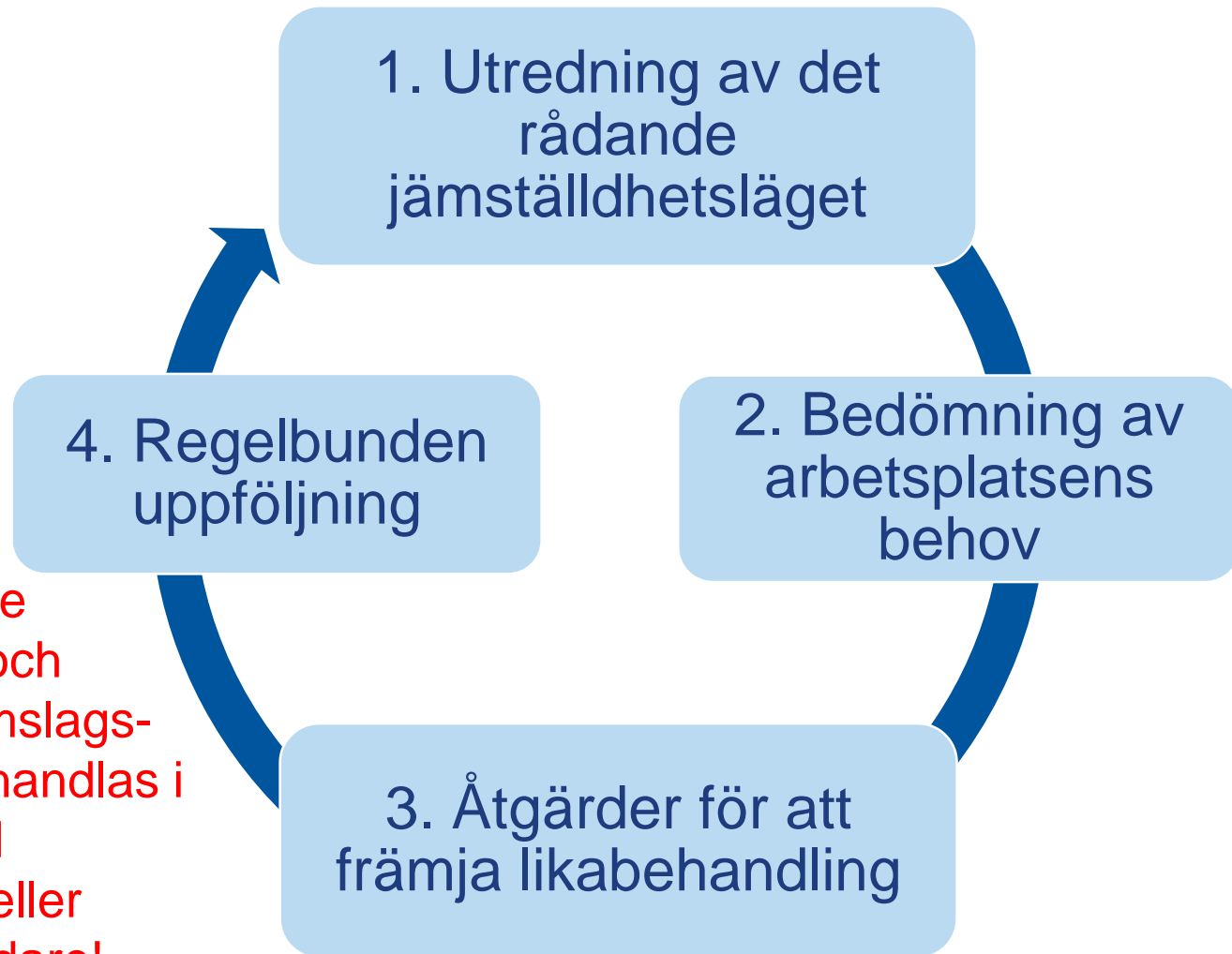


# Vad utreder arbetarskyddsinspektören under inspektionen?

1. På vilket sätt har arbetsgivaren bedömt hur likabehandling har uppnåtts? Har arbetsgivaren främjat likabehandling utifrån arbetsplatsens behov?
2. Har arbetsgivaren tagit fram en plan över de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (med 30 anställda)?
  - Planens innehåll och omfattning bestäms utifrån arbetsgivarens bedömning av det rådande jämställdhetsläget
  - Ingen bestämd utformning för planen har fastslagits
  - Om de främjande åtgärderna ingår i en annan plan kan inspektören kräva att arbetsgivaren specificerar de främjande åtgärderna för att visa att han eller hon har uppfyllt sin planeringskyldighet
3. Har de främjande åtgärderna och deras genomslagskraft behandlats i samråd med personalen eller dess företrädare?



# Hur bedöms och främjas likabehandling?



De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare!



# Hur bedöms och främjas likabehandling?





# Hur bedöms och främjas likabehandling??





# Hur bedöms och främjas likabehandling?

1. Utredning av det rådande jämställdhetsläget

- Arbetsgivarens slutledningar om nödvändiga åtgärder och metoder som står till buds
- Förbjuden diskriminering ska utplånas **genast**
- Goda rutiner för hanteringen av misstankar om diskriminering
- Introduktion och utbildning för arbetstagarna
- Stöd för personer i mera utsatta positioner
- Likabehandlingsplan (30 personer)

anning av  
atsens  
OV

främja likabehandling





# Hur bedöms och främjas likabehandling?

- Arbetsgivaren följer upp åtgärdernas genomslagskraft
- Genomslagskraften ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare
- Förhållanden som ändras ska beaktas

4. Regelbunden uppföljning

1. Bedömning av det aktuella arbetsläget

2. Bedömning av arbetsplatsens behov

3. Åtgärder för att främja likabehandling



# Mera information om likabehandling i arbetslivet

- I arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst:  
[www.tyosuojelu.fi/sv/anstallningsforhallande/jamstalldhet](http://www.tyosuojelu.fi/sv/anstallningsforhallande/jamstalldhet)
  - En länk till rapporten om tillsynen av diskriminering i södra Finland 2015 finns i slutet av den finska sidversionen
  - Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2016: [Tillsynen av likabehandling och diskriminering](#)
- Arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning betjänar både arbetstagare och arbetsgivare  
tfn 0295 016 620, vardagar kl.8-16.15