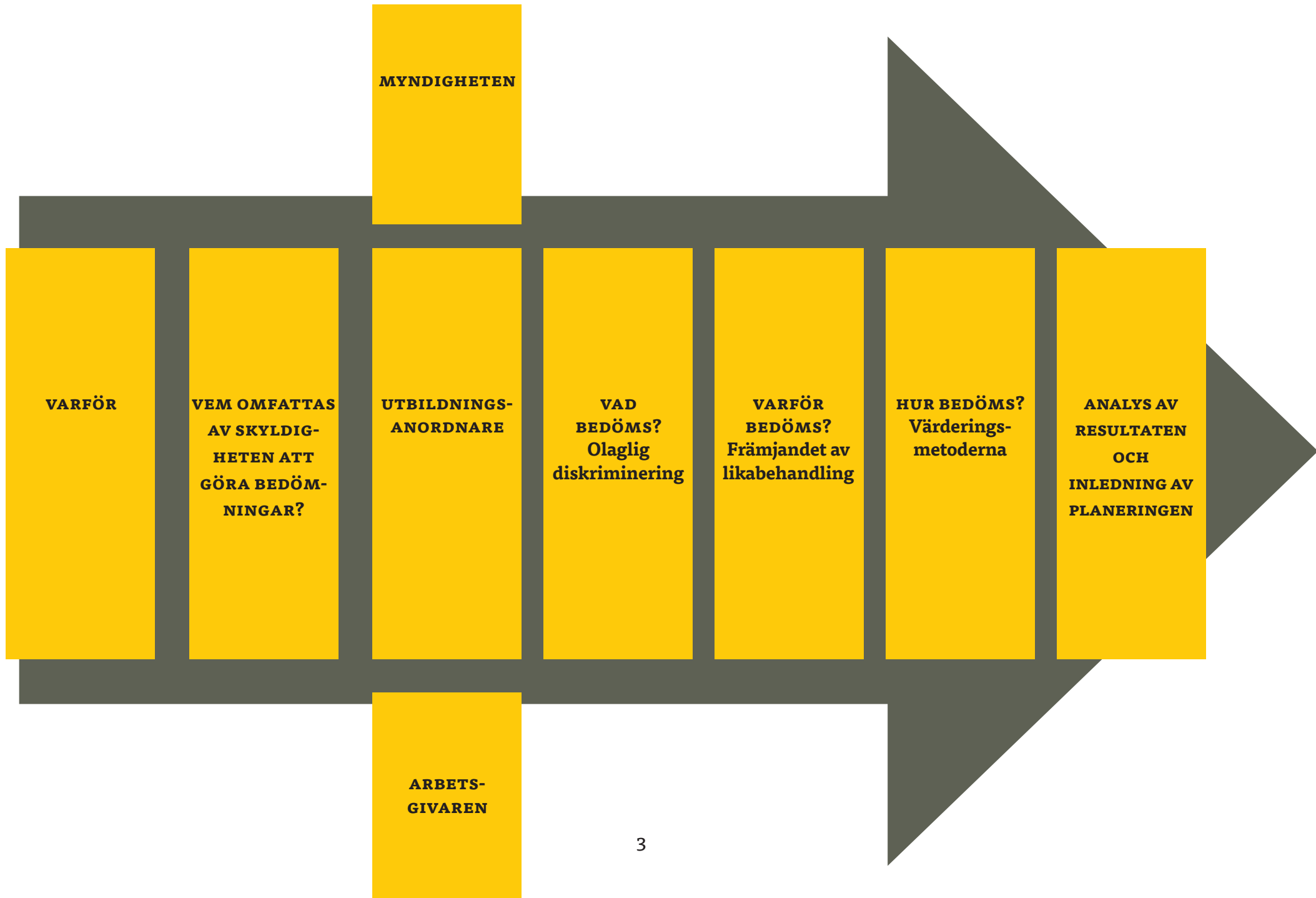


# Verktyg för bedömning av likabehandling



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>VARFÖR?</b> . . . . .	4
Vad är nyttan av att bedöma och främja likabehandling? . . . . .	4
<b>VEM OMFATTAS AV SKYLDIGHETEN ATT GÖRA BEDÖMNINGAR?</b> . . . . .	5
Bedömning av likabehandling i diskrimineringslagen . . . . .	5
Myndighet . . . . .	5
Utbildningsanordnare . . . . .	6
Arbetsgivare . . . . .	6
<b>VAD BEDÖMS?</b> . . . . .	7
Identifiering av diskriminering och ingripande mot diskriminering . . . . .	7
Uppföljning av diskriminering och förbud mot behandling av känsliga uppgifter . . . . .	10
Diskriminering i olika befolkningsgrupper . . . . .	11
Främjande av likabehandling . . . . .	13
Granskning enligt grupp . . . . .	15
Granskning av en organisations funktioner . . . . .	17
Granskning av relationerna mellan olika befolkningsrelationer . . . . .	23
<b>HUR BEDÖMS DETTA?</b> . . . . .	25
<b>ANALYS AV RESULTATEN OCH INLEDNING AV PLANERINGEN</b> . . . . .	30
Från resultat till åtgärder . . . . .	31
Källmaterial . . . . .	31



# Varför?

Den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 1.1.2015. Syftet med lagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Lagen innehåller bestämmelser om bland annat skyldigheten för olika aktörer att bedöma och främja likabehandling vad gäller personal och den övriga verksamheten.

Verktyget för bedömning av likabehandling är avsett som ett hjälpmedel för aktörer som arbetar för att främja likabehandling. Det innehåller

- 1) information om innehållet i diskrimineringslagen
- 2) tankar om vad de olika aktörerna borde bedöma i bedömningen av likabehandling
- 3) exempel på frågor som gäller olika grupper som riskerar att diskrimineras
- 4) exempel på utveckling av en organisations funktioner ur likabehandlingssynvinkel
- 5) exempel på metoder med vilka det är möjligt att bedöma likabehandling och
- 6) tips på hur man övergår från bedömning till upprättande och genomförande av en likabehandlingsplan.

## **Vad är nyttan av att bedöma och främja likabehandling?**

Syftet med en bedömning av likabehandling är att identifiera diskriminering och ta fram medel med vilka likabehandlingen på arbetsplatsen och i verksamheten kan förbättras. Utifrån bedömningen har en myndighet, en utbildningsanordnare eller en arbetsgivare möjlighet att vidta effektiva åtgärder för att förebygga diskriminering, ingripa mot diskriminering och främja likabehandling av olika grupper. Systematiskt främjande av likabehandling bidrar till jämlika möjligheter för alla arbetstagare och serviceanvändare att delta och påverka verksamheten. Detta arbete förebygger diskriminering, förbättrar den interna växelverkan i organisationerna, ökar tryggheten och hjälper organisationerna att dra nytta av de fördelar som följer av mångfald. Främjande av likabehandling förbättrar förutom det sociala klimatet också arbetseffektiviteten och -lönsamheten och i vidare utsträckning rättvisan i samhället. Varje arbetsplats som främjar likabehandling bidrar till ett diskrimineringsfritt Finland.

# Vem omfattas av skyldigheten att göra bedömningar?

## Bedömning av likabehandling i diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen gäller skyldigheten att främja likabehandling för myndigheter, utbildningsanordnare arbetsgivare.

### MYNDIGHET

Enligt 5 § i diskrimineringslagen ska myndigheterna bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktan-

de av myndighetens verksamhetsmiljö, resurserna och de övriga omständigheterna. Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Skyldigheten att utarbeta en plan gäller inte för den evangelisk-lutherska kyrkan, den ortodoxa kyrkan eller de privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter och som regelbundet har färre än 30 anställda.

En myndighet är enligt diskrimineringslagen skyldig att utarbeta en likabehandlingsplan ur såväl myndighetsverksamhets- som arbetsgivar-

Med **myndigheter** avses i denna lag statliga myndigheter, kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar och riksdagens ämbetsverk samt myndigheterna i landskapet Åland när de tillämpar författningar som hör till rikslagstiftningen. Vad som föreskrivs om myndigheter ska också tillämpas på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

Med **utbildningsanordnare** avses i denna lag den som anordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Med **arbetsgivare** avses i denna lag den som har anställda i arbetsavtalsförhållande eller offentligrättslig anställning. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsgivare ska också tillämpas på användarföretag som avses i 1 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001) och 1 kap. 8 § i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011) när de i fråga om inhyrda arbetstagare utövar sin rätt att leda och övervaka arbetet samt på dem som ordnar arbetspraktik eller någon annan motsvarande verksamhet till den del de utövar rätt att leda och övervaka arbetet.

synvinkel (verksamhet och personalpolicy). Planen borde innehålla en bedömning av likabehandlingsläget, en beskrivning av de metoder som använts för att göra bedömningen och konkreta åtgärder för att främja likabehandling i myndighetsverksamheten och på arbetsplatsen.

### **UTBILDNINGSANORDNARE**

Enligt 6 § i diskrimineringslagen ska utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter. En utbildningsanordnare ska se till att varje läroanstalt har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Utbildningsanordnarna och de läroanstalter de är huvudmän för ska ge eleverna och deras vårdnadshavare samt de studerande eller deras företrädare möjlighet att bli hörda om de främjande åtgärderna.

En utbildningsanordnare har också en skyldighet att bedöma likabehandling ur arbetsgivarsynvinkel

### **ARBETSGIVARE**

Enligt 7 § i diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bedöma uppnåendet av likabehandling på arbetsplatsen och med beaktande av arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena och de rutiner som efterföljs vid rekrytering och fattande av beslut som rör personalen. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och de övriga omständigheterna.

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

En förtroendemän som valts enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om en sådan inte valts, ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Även arbetarskyddsfullmäktige har den rätten.

# Vad bedöms?

Innehållet i diskrimineringslagen omfattar främjande av likabehandling (kapitel 2), förbud mot diskriminering (kapitel 3) och rättsskydd för diskrimineringsoffer. Innehållsmässigt sett kan bedömningen av likabehandling delas in i två delområden, som är:

1. Identifiering av diskriminering och ingripande mot diskriminering
2. Främjande av likabehandling.

## Identifiering av diskriminering och ingripande mot diskriminering

Ett av de centrala målen i diskrimineringslagen är att förebygga diskriminering. Identifiering av diskriminering är en viktig del av bedömningen av likabehandling. När bedömningen görs finns det skäl att veta vad som avses med diskriminering i dess olika former enligt diskrimineringslagen, vad som är förbjuden diskriminering och vad som är lagligt bemötande, vad som avses med positiv särbehandling, vad rimliga anpassningar är och hurdan diskriminering som förekommer bland olika befolkningsgrupper.

Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av **ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning,**

**eller någon annan orsak som gäller en personlig egenskap.** Diskriminering är förbjudet oberoende av om den baserar sig på personen själv eller en omständighet eller ett antagande som rör någon annan. Förutom direkt och indirekt diskriminering omfattar diskriminering enligt lagen trakasseri, vägran att göra rimliga anpassningar och instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Bedömningen av förekomsten av diskriminering kan göras såväl vad gäller personalpolicyn som verksamheten. I samband med bedömningen är det möjligt att försöka få svar på till exempel följande frågor:

- Förekommer diskriminering i dess olika former i organisationen eller i dess tjänster?
- På vilket sätt har uppkomst av diskriminering iakttagits?
- Hurdana grupper är föremål för diskriminering?
- Hurdana förfaranden är i användning för att ingripa mot diskrimineringssituationer?
- Hur effektiva är dessa?
- Hurdana åtgärder är i användning för att förebygga diskriminering? (påverkan av attityder osv.)
- Hurdan information om diskriminering inom organisationens bransch är tillgänglig?

- Får personer med funktionsnedsättning ändamålsenliga och rimliga anpassningar?

- Beaktas icke-diskriminering i platsannonser?

Diskrimineringslagen definierar också **tillåten särbehandling**. Enligt lagen är inte all särbehandling som grundar sig på en orsak som anknyter till personen, såsom hälsotillståndet, ålder, medborgarskap osv. diskriminering. Enligt 11 § i diskrimineringslagen är särbehandling inte diskriminering om behandlingen baserar sig på lag och den har ett godtagbart mål och om metoderna för att uppnå målet står i rätt proportion. Till exempel tobaks-, alkohol- och trafiklagstiftningen innehåller bestämmelser om olika åldersgränser och krav.

Också en annan indelning än den som grundar sig på lagen kan vara ett godtagbart syfte med avseende på de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Till exempel åtgärder som förebygger diskriminering bland unga, främjande av likabehandling av språkgrupper eller understöd till religiösa minoriteter är inte diskriminering, eftersom de med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna har ett godtagbart syfte. Sådana syften är till exempel främ-

jande av språkliga och kulturella rättigheter, icke-diskriminering och främjande av jämställdhet och minoriteters rättigheter.

Inte heller positiv särbehandling, som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är diskriminering enligt 9 § i diskrimineringslagen. Positiv särbehandling ska med tanke på de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna ha ett godtagbart syfte och den ska vara planerad, stå i rätt proportion och vara tillfällig. Positiv särbehandling utgörs av till exempel rekryteringsåtgärder som syftar till att öka andelen underrepresenterade grupper, till exempel invandrare, av personalen. Positiv särbehandling får dock inte bli diskriminerande för andra.

Enligt 12 § i diskrimineringslagen är **särbehandling** berättigad i arbete och val till en arbetsuppgift, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Exempel på detta är att det förutsätts att sökanden hör till ett visst trossamfund när en prästtjänst tillsätts eller att en kinesisk restaurang söker arbetstagare av kinesiskt ursprung.



## ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN ÄR DISKRIMINERING

**Direkt diskriminering (10 §):** en person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation.

- En näringsidkare vägrar släppa in en person med funktionsnedsättning till sin affärslokal.

**Indirekt diskriminering (13 §):** regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person.

- Fullständiga kunskaper i finska förutsätts vid rekrytering, även om dessa kunskaper inte är nödvändiga för att utföra arbetet.

**Trakasserier (14 §):** Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks och beteendet skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.

- Rasistiska skämt i kränkningssyfte eller skällsord till en kollega som hör till en sexuell minoritet är exempel på trakasserier.

**Instruktioner eller befallningar att diskriminera (8 §):** En instruktion, anvisning eller en plikt som getts i anknytning till diskriminering eller för att åstadkomma diskriminering.

- En krögare befäller vaktmästarna i entrén att se till att personer som hör till en viss befolkningsgrupp inte har tillträde till krogen.

**Vägran av rimliga anpassningar (15 §):** Myndigheter, utbildningsnordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster vilka låter bli att göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs för att trygga likabehandling av personer med funktionsnedsättning gör sig skyldiga till diskriminering.

- Arbetsgivaren vägrar göra nödvändiga rimliga arrangemang som en arbetstagare med funktionsnedsättning behöver för delta i en arbetsintervju.

**Förbud mot diskriminerande platsannonser (17 §):**

En arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift får inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i denna lag.

- Ett bussbolag förutsätter finskt medborgarskap av sökandena i sin annons om en ledig förartjänst.

## UPPFÖLJNING AV DISKRIMINERING OCH FÖRBUD MOT BEHANDLING AV KÄNSLIGA UPPGIFTER

När uppgifter om diskriminering inhämtas finns det skäl att känna till regleringen om integritet. Personuppgiftslagen tryggar skydd för privatlivet och andra grundläggande rättigheter som gäller integritetsskyddet i behandlingen av personuppgifter. Lagen tillämpas på behandling av personuppgifter och den innehåller bland annat ett förbud att behandla känsliga uppgifter. Personuppgiftslagen hindrar

dock inte inhämtning av uppgifter om diskriminering, så länge som de uppgifter som inhämtas inte är av personuppgiftskaraktär. När likabehandlingen bedöms är det viktigt att komma ihåg att:

De uppgifter som inhämtas med olika metoder får inte bilda personuppgifter eller personregister.

Enkäter om likabehandling ska besvaras anonymt.

Vid en enkät finns det skäl att förvissa sig om att svaren utifrån en annan parameter (än namnet) inte kan kopplas till en viss person.

### Vad är en personuppgift?

- 1) med personuppgift avses alla slags anteckningar som beskriver en fysisk person eller hans egenskaper eller levnadsförhållanden som kan hänföras till honom själv eller till hans familj eller någon som lever i gemensamt hushåll med honom,
- 2) med behandling av personuppgifter avses insamling, registrering, organisering, användning, översändande, utlämnande, lagring, ändring, samkörning, blockering, utplåning och förstöring av personuppgifter samt andra åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifterna,
- 3) med personregister avses en datamängd som innehåller personuppgifter och som består av anteckningar som hör samman på grund av sitt användningsändamål, och som helt eller delvis behandlas med automatisk databehandling eller har ordnats som ett kartotek, en förteckning eller på ett annat motsvarande sätt så att information om en bestämd person kan erhållas med lätthet och utan oskäliga kostnader.

### Känsliga personuppgifter

Med känsliga uppgifter avses personuppgifter som beskriver eller vilkas syfte är att beskriva

- 1) ras eller etniskt ursprung,
- 2) någons samhälleliga eller politiska uppfattning eller religiösa övertygelse eller medlemskap i ett fackförbund,
- 3) en brottslig gärning eller ett straff eller någon annan påföljd för ett brott,
- 4) någons hälsotillstånd, sjukdom eller handikapp eller vårdåtgärder eller därmed jämförbara åtgärder som gäller honom,
- 5) någons sexuella inriktning eller beteende, eller
- 6) någons behov av socialvård eller de socialvårdstjänster, stödåtgärder och andra förmåner inom socialvården som någon erhållit.

### **DISKRIMINERING I OLIKA BEFOLKNINGSGRUPPER**

Varje människa kan utsättas för diskriminering eller fördomar på grund av en orsak som anknyter till hans eller hennes person, såsom ålder, religion, hälsotillstånd osv. Person som hör till grupper som är föremål för negativa stereotyper och fördomar löper särskild risk att utsättas för diskriminering. Trots att diskrimineringsmekanis-

merna ofta liknar varandra, varierar diskrimineringsituationerna i olika grupper. Kunskap om specialfrågor som gäller olika grupper kan underlätta identifieringen av diskriminering. Nedan följer exempel på diskriminering och omständigheter som påverkar likabehandling med avseende på diskrimineringsgrunderna.



## EXEMPEL PÅ ERFARENHETER AV DISKRIMINERING BLAND OLIKA BEFOLKNINGSGRUPPER

<b>Romer</b>	<p>Fördomar mot romer gör att romer inte har lika möjligheter att sysselsättas.</p> <p>Romska barn mobbas mer än andra barn i skolan.</p> <p>Särskilda villkor ställs för romska familjer då de hyr en bostad/ingen hyresbostad beviljas alls.</p> <p>Det är lätt hänt att en romsk anställd eller kund anklagas först för en stöld som sker på en arbetsplats eller i en butik.</p>
<b>Samer</b>	<p>Kommunen vägrar erbjuda dagvård eller äldreomsorg på samiska, även om den har tillräckliga resurser för detta.</p> <p>Hatprat om samer på Internet.</p> <p>Samiska ungdomar upplever att de diskrimineras på grund av deras kulturella bakgrund.</p>
<b>Invandrare</b>	<p>Rasistiska skällsord och våld på offentliga platser mot personer som hör till synliga minoriteter (mörkhyade och andra med ett utseende som avviker från majoritetsbefolkningens utseende).</p> <p>Krav på språkkunskaper ställs i ett arbete där språkkunskap inte är nödvändigt för att utföra arbetet.</p> <p>En person med ett främmande namn eller som talar finska med brytning har svårare att sysselsätta sig jämfört med urfinländare.</p>
<b>Personer med funktionsnedsättning</b>	<p>En rullstolsburen person har inte tillträde till icke-tillgängliga butiker, arbetsplatser eller klassrum, trots att tillträde vore möjligt att ordna med rimliga åtgärder.</p> <p>Personer med nedsatt hörsel hör inte debatten i bullriga mötesomgivningar och nekas användning av induktions-slingor.</p> <p>En synskadad kan inte delta i ett inträdesprov till ett universitet, eftersom provet grundar sig på att den som avlägger provet kan se, trots att själva studiebanan och studierna är möjliga för honom eller henne.</p>

## EXEMPEL PÅ ERFARENHETER AV DISKRIMINERING BLAND OLIKA BEFOLKNINGSGRUPPER

<b>Sexuella minoriteter</b>	<p>En person vågar inte berätta om en partner av samma kön för sin arbetsgemenskap av rädsla för diskriminering.</p> <p>Homosexuella utsätts för hatbrottslighet.</p> <p>En ung person/vuxen som hör till en sexuell minoritet tvingas höra kränkande skämt i skolan/på arbetsplatsen.</p>
<b>Barn och unga</b>	<p>Barn och unga hörs inte då beslut som gäller deras liv fattas.</p> <p>De unga är i sämre ställning på arbetsmarknaden.</p> <p>Diskriminering, mobbning och sexuellt trakasserier förekommer i skolorna.</p>
<b>Åldringar och ålderstigna personer</b>	<p>Åldringar upplever att de ses som sjuka personer eller att de inte kan påverka avgöranden som gäller deras eget liv.</p> <p>Ålderstigna personer diskrimineras på arbetsmarknaden.</p> <p>Åldringars behov förbises i planeringen av e-tjänster.</p>
<b>Grupper av personer med religiösa eller icke-religiösa övertygelser</b>	<p>Omständigheter som anknyter till en persons klädsel eller religionsutövande ses som ett hinder för att arbeta, då de i själva verket inte utgör något hinder.</p> <p>Personer som hör till religiösa minoriteter möter fördomar och har svårare att hitta jobb.</p> <p>Hatbrottslighet (våld och skadegörelse) riktar sig mot religiösa minoriteter.</p>
<b>Mångbottnad diskriminering</b>	<p>En romsk åldring diskrimineras såväl på grund av han eller hon är rom och samtidigt en åldring.</p> <p>En invandrare med funktionsnedsättning väljs inte till en arbetskraftspolitisk integrationskurs, eftersom han eller hon anses ha sämre sysselsättningsmöjligheter än andra.</p> <p>Barn med invandrabakgrund löper större risk att mobbas i dagvården eller i skolan.</p> <p>Partnern till en åldring som hör till en sexuell minoritet erkänns inte som en familjemedlem i sjuk- eller äldreomsorgen.</p>

## Främjande av likabehandling

Främjande av likabehandling är en mer omfattande ärendehelhet än diskriminering och ingripande mot sådan. Likabehandling och främjande av likabehandling kan granskas ur till exempel följande perspektiv: **likabehandling av befolkningsgrupper** (granskning enligt

diskrimineringsgrunder), **en organisations funktioner** eller **goda relationer mellan befolkningsgrupperna**. I bedömningen av likabehandling finns det skäl att beakta såväl det formella som det faktiska genomförandet av likabehandling i arbetsgemenskapen och i verksamheten.

### FORMELL LIKABEHANDLING

Med genomförande av formell likabehandling avses att människor ska behandlas på samma sätt utan att diskrimineras i liknande situationer.



### FAKTISK LIKABEHANDLING

Aktivt främjande av likabehandling kan innebära en avvikelse från principen om likabehandling, för att faktisk likabehandling för grupper i svagare ställning ska tillgodoses. Detta förutsätter att de förhållanden som hindrar att likabehandling uppnås ändras.



## Positiv särbehandling

Positiv särbehandling är ett medel för att uppnå faktisk likabehandling och förebygga eller undanröja olägenheter av diskriminering. Den ger möjlighet till att beakta en orsak som gäller den enskilde som person till exempel i rekryteringen, i en läroinrättning eller utbudet av tjänster. I praktiken handlar positiv särbehandling om att vidta åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en viss grupp i svagare ställning (t.ex. barn eller minoriteter). Arbetsförmedlings-tjänster för unga, påskyndat förfarande för att bedöma behovet av socialtjänster för äldre personer eller språkvoter vid läroinrättningar är exempel på positiv särbehandling. Positiv särbehandling ska stå i rätt proportion till målen och får inte bli diskriminerande för andra grupper.

## Rimlig anpassning

med rimliga anpassningar tillgodoses faktisk likabehandling av personer med funktionsnedsättning i olika situationer. Rimliga anpassningar är en skyldighet enligt diskrimineringslagen och försummelse av denna ses som en diskrimineringsform. Enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning avses med rimliga anpassningar nödvändiga och ändamålsenliga anpassningar som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

## GRANSKNING ENLIGT GRUPP

Idén med en granskning enligt grupp är att reflektera över om personer med olika bakgrund har jämlika möjligheter att verka i organisationen eller att anlita de tjänster som den producerar. I samband med en bedömning är det också möjligt att försöka identifiera medel med vilka det är möjligt att främja likabehandling av personer med olika bakgrund. En förutsättning för att göra en bedömning är att organi-

sationen har tillräcklig information och kunnande om specialfrågor som gäller grupper. Medvetenheten kan ökas till exempel genom att utbilda personalen och inkludera frivilligorganisationer som företräder olika grupper i bedömningen.

En reflektion över de exempelfrågor som presenterats i tabellen här under kan göra det lättare att komma igång med bedömningen.

<b>MÅLET FÖR BEDÖMNINGEN</b>	<b>LIKABEHANDLING AV PERSONALEN</b>	<b>LIKABEHANDLING I VERKSAMHETEN</b>
<b>Ålder</b>	<i>Är arbetstagare i olika åldrar jämlika på arbetsplatsen? Förmår organisationen utnyttja styrkorna hos personer i olika åldrar?</i>	<i>Identifieras behoven hos personer i olika åldrar i tjänsterna och i kommunikationen? Finns det skillnader mellan olika åldersgrupper i användningsgraden av tjänsterna?</i>
<b>Ursprung och medborgarskap</b>	<i>Har företrädare för etniska minoriteter jämlika möjligheter att bli valda då en lediganslagen arbetsplats tillsätts? Med hurdana åtgärder är det möjligt att främja likabehandling under arbetskarriären?</i>	<i>Har specialfrågor som gäller samer och romer behandlats då åtgärderna planerats och vidtagits? Hur kan de faktiska möjligheterna att använda tjänster för företrädare för etniska minoriteter främjas?</i>
<b>Språk</b>	<i>Vilka åtgärder vidtas för att främja språkliga rättigheter på arbetsplatsen? Med vilka åtgärder stöds kunskaperna i finska eller svenska för personer som talar främmande språk?</i>	<i>Är det möjligt att förbättra kommunikationen med tanke på de olika språkliga nivåerna (minoritetsspråk och lättläst språk)? Hur fungerar tolkningstjänsterna? Har behov av användning av teckenspråk utretts?</i>



<b>Religion och övertygelse</b>	<p>Har olika högtider för företrädare för olika religioner beaktats i planeringen för personalens semester?</p> <p>Beaktas olika religioners matrestriktioner i den inre serveringen?</p> <p>Respekteras arbetstagarnas religion och övertygelse på arbetsplatsen?</p>	<p>Beaktas särskilda behov för personer som hör till olika religioner i tjänsterna?</p> <p>Hörs de olika trossamfundens om utövande av religion i beredningen av beslut/lagar?</p>
<b>Åsikt, politisk verksamhet och fackföreningsverksamhet</b>	<p>Godkänns olika åsikter och politiska synpunkter på arbetsplatsen?</p> <p>Kan en åsikt, politisk verksamhet eller en förtroendemanna-tjänst påverka lika möjligheter i arbetskarriären?</p>	<p>Insamlas olika åsikter i beredningen av policyn?</p>
<b>Familjeförhållanden</b>	<p>Är personer från olika familjeförhållanden jämlika på arbetsplatsen?</p> <p>Hurdana medel används till exempel för att samordna arbete med familjeliv?</p>	<p>Identifieras specialbehov hos personer med olika familjebakgrunder i tjänsterna?</p>
<b>Hälsotillstånd</b>	<p>Är hälsotillståndet ett hinder för lika möjligheter på arbetsplatsen?</p> <p>Beaktas arbetstagarnas hälsotillstånd i planeringen av verksamheten på arbetsplatsen?</p>	<p>Med hurdana åtgärder beaktas specialfrågor som gäller kundernas hälsotillstånd (t.ex. allergier osv.)?</p>
<b>Funktionsnedsättningar</b>	<p>Hurdana rimliga anpassningar har gjorts på arbetsplatsen?</p> <p>Är arbetsplatsens alla system nåbara för alla arbetstagare?</p> <p>Är de gemensamma mötesrummen tillgängliga?</p>	<p>Har tjänsternas tillgänglighet och nåbarhet utretts med tanke på de olika grupperna av personer med funktionsnedsättning?</p> <p>Med hurdana kommunikationsmedel är det möjligt att öka nåbarheten?</p>
<b>Sexuell läggning</b>	<p>Kan en person som hör till en sexuell minoritet öppet vara sig själv på arbetsplatsen?</p> <p>Med vilka medel är det möjligt att påverka attitydklimatet på arbetsplatsen?</p>	<p>Har särskilda behov hos personer som hör till sexuella minoriteter beaktats i tjänsteplaneringen?</p> <p>Har organisationen förmåga att identifiera sådana behov eller är det nödvändigt att konsultera till exempel organisationer som företräder sexuella minoriteter?</p>

## GRANSKNING AV EN ORGANISATIONS FUNKTIONER

Främjande av likabehandling kan också granskas utifrån hur organisationens funktioner utvecklas. Funktionerna i organisationer inom olika branscher avviker naturligtvis från varandra. Ur likabehandlingsperspektiv förutsätter till exempel utveckling av funktionerna vid en läroinrättning andra åtgärder än åtgärderna för att utveckla polisens funktioner. De flesta organisationer har dock många likheter vad gäller personalpolicy eller till exempel delområdena i en serviceprocess. **Syftet med en funktionsorienterad bedömning är att**

**granska hur jämlika en organisations olika funktioner är, hur problem som anknyter till likabehandling kan identifieras och med vilka medel likabehandling kan främjas.**

I exemplen nedan beskrivs allmänna funktioner som anknyter till personalpolicy och verksamheten och hur det är möjligt att på ett målriktat sätt främja likabehandling i dessa. Därtill innehåller tabellen exempel på bra praxis för att kunna uppnå de uppställda målen.

## FRÄMJANDE AV LIKABEHANDLING I PERSONALPOLICYN

VERKSAMHET	MÅL	EXEMPEL PÅ PRAXIS
<b>Ledarskap</b>	<i>Mångfalden i personalen på arbetsplatsen beaktas i ledarskapet. Främjande av likabehandling införs i de strategiska målen och organisationens strukturer.</i>	<i>Utbildning i mångfaldsledarskap Ärenden som gäller likabehandling beaktas i budget- och strategiberedningen. Koordineringen av likabehandlingsärenden tilldelas en grupp som inrättats för detta syfte eller till ansvarspersoner.</i>
<b>Rekrytering</b>	<i>Arbetssökanden som företräder olika grupper intresserar sig för arbetsuppgifter i organisationen. Alla kompetenta sökanden har jämlika möjligheter att väljas. Ett större antal arbetstagare med minoritetsbakgrund anställs. Personalens kompetens blir mer mångsidig.</i>	<i>Övervakning av rekryteringen med diskrimineringstest Säkerställande av att rekryteringsprocessen är tillgänglig Platsannonser som är uppmuntrande för olika grupper Rekrytering av personal som kan olika språk</i>

<b>Introduktion</b>	<p>Introduktion för arbetstagare med olika bakgrund och effektiv, mångsidig och flexibel handledning.</p>	<p>Utnämning av en personlig arbetshandledare i den inledande fasen av anställningsförhållandet</p> <p>Behoven hos olika arbetstagare beaktas i introduktionsprogrammet</p> <p>Tvåvägsintroduktion</p>
<b>Personalutbildning</b>	<p>Personalens kunnande om likabehandlings- och diskrimineringsfrågor fördjupas.</p> <p>Negativa attityder motverkas.</p>	<p>Kurser som behandlar likabehandling, diskriminering och olika grupper i personalutbildningen</p> <p>Deltagande i utbildningar som erbjuds av organisationer</p> <p>Enkäter om diskriminering</p>
<b>Avlöning av personalen, karriärsavancemang och fördelning av arbetsuppgifter</b>	<p>Avlöningen och arbetsvillkoren är rättvisa och inte diskriminerande.</p> <p>Alla har jämlika möjligheter att avancera i karriären och delta i till exempel utbildningar.</p> <p>Utdelningen av arbetsuppgifter är förenlig med personalens kompetens.</p>	<p>Upprättande av personalbokslut och definition av kravnivåerna för uppgifterna</p> <p>Utvecklingssamtal</p> <p>Individuell planering av arbetet (t.ex. arbetstidsarrangemang)</p> <p>Mentorskap</p> <p>Regelbunden genomgång av arbetsarrangemangen</p>
<b>Utveckling av arbetshälsan och arbetsförhållandena</b>	<p>Arbetshälsan förbättras och öppenheten ökar.</p> <p>Sjukfrånvaron minskar.</p> <p>Personalens arbetsförutsättningar förbättras vid behov med hjälpredskap.</p>	<p>Arbetshälsoarbete</p> <p>Flexibla arrangemang som gäller arbetstider- och platsen</p> <p>Jämlikt bemötande av olika familjeformer och vårdnadsförhållanden</p> <p>Hörselapparater, belysning, elektroniska arbetsredskap, tillgänglighetskartläggningar</p>
<b>Arbetarskyddet</b>	<p>Förmåga att identifiera diskrimineringsfall.</p> <p>Effektivt ingripande mot diskriminerings- och mobbningsfall.</p> <p>Samarbetet mellan arbetstagarna förbättras.</p>	<p>Arbetarskydds- och andra särskilda anvisningar för diskriminerings-situationer; anvisningar för att ingripa mot diskriminering och trakasseri</p> <p>Övervakning av arbetarskyddsmyndigheten och förtroendemannen</p>

<p><b>Utökad delaktighet bland arbetstagarna</b></p>	<p>Arbetstagarnas möjligheter att påverka gemensamma ärenden förbättras i beredningen. Öppenheten och förtroendet inom arbetsgemenskapen förbättras. Hela kompetenspotentialen hos de anställda är i användning.</p>	<p>Samarbetsgrupper Kvoter i arbetsgrupperna</p>
<p><b>Information och kommunikation</b></p>	<p>Organisationens interna kommunikation är öppen, fungerande och når alla arbetstagare. Personalen är medveten om att organisationen förbundit sig till främjande av likabehandling.</p>	<p>Beaktande av att kommunikationen är tillgänglig Mångsidig information; intranätet, interna informationsblad, personalinfon Information om likabehandlingsplanen</p>



## LIKABEHANDLING I VERKSAMHETEN

VERKSAMHET	MÅL	EXEMPEL PÅ VERKSAMHETSMODELLER
<b>Utveckling av servicestrategin</b>	Jämlika tjänster för alla. Specialbehov hos användarna av tjänsterna identifieras.	Allmänna tjänster som främjar delaktighet Specialtjänster som riktar sig till olika grupper Resultatstyrning och inriktning av resurser
<b>Kundbetjäning</b>	Organisationen är och upplevs som lätt att kontakta. Diskriminering förekommer inte i betjäningssituationer.	Personalutbildning för arbetstagare med serviceuppgifter Kundresponsmekanismer Undvikande av fördomar och nedlåtande attityder
<b>Rådgivning och servicehandledning</b>	Rådgivning och servicehandledning underlättar tillträdet till tjänster för alla grupper.	Servicepunkter för invandrare och rådgivning på det egna språket Uppföljning av tillgängligheten till tjänsterna
<b>Tolktjänst och service på det egna språket</b>	Kunderna och myndigheterna förstår varandra. Kundernas integritetsskydd beaktas genom att anlita yrkestolkar.	Användning av tolkar och distanstolkning Användning av hjälpmedel och andra medel som underlättar kommunikationen
<b>Specialtjänster</b>	Organisationen kan inrikta specialtjänster på rätt sätt. Tjänster för specialgrupper och positiv särbehandling förbättrar den faktiska likabehandlingen av kunderna.	Undvikande av fördomar och nedlåtande attityder Tjänster för invandrare och personer med funktionsnedsättning Arbetslivsträning för olika grupper Kontaktpersoner i romska ärenden
<b>Kundrespons</b>	Alla kunder har möjlighet att ge respons på den betjäning som de fått.	Insamling av kundrespons med olika metoder

<b>Samarbete med olika befolkningsgrupper</b>	<i>Kundernas behov kan beaktas och tjänsternas genomslagskraft ökar. Minoriteternas synvinklar beaktas i beredningen av och besluten om ärenden.</i>	<i>Diskussionsmöten och remissbehandling Frivilligorganisationsstrategier Insamling och utnyttjande av kundrespons</i>
<b>Förebyggande av och ingripande mot diskriminering vad gäller tjänsterna</b>	<i>De ansvariga för kundbetjäningen diskriminerar inte. Kunderna har möjlighet att klaga om de upplever att de diskriminerats.</i>	<i>Icke-diskriminering tas upp i utvecklingssamtalen med dem som ansvarar för kundbetjäningen. Kunderna ges information om vägen för att göra en överklagan: förfarandet för överklagan, begäran om omprövning och sökande av ändring. Klagomålsmekanismer Patient- och socialombudsmän</i>
<b>Information</b>	<i>Informationen om verksamheten är effektiv, transparent och når alla kundgrupper. Informationen behandlar ärenden som är väsentliga för minoriteter och innehåller inte stereotyp information.</i>	<i>Riktad information till olika grupper Informationsmaterial på olika språk, användning av bildmaterial Användning av mångsidiga informationskanaler (radio, gratistidningar) Tillgängliga informationskanaler Ingripande mot ensidig eller felaktig information om minoriteter</i>
<b>Tillgänglighetsarbete</b>	<i>Lokaler, kundbetjäningstrustning och information som är tillgängliga</i>	<i>Tillgänglighetskartläggningar som gjorts i samarbete med handikapporganisationer</i>
<b>Beredning av lagstiftningen, anvisningar och policyer</b>	<i>Likabehandlingskonsekvenser beaktas i författningsberedningen. Direkt eller indirekt diskriminerande strukturer eller praxis uppkommer inte till följd av anvisningarna.</i>	<i>Konsekvenserna av en anvisning för olika minoritetsgrupper beaktas då den utarbetas. Samarbete med olika minoritetsgrupper</i>
<b>Utveckling av upphandlingarna</b>	<i>Bättre likabehandlingskonsekvenser av offentliga upphandlingar.</i>	<i>Likabehandlingskonsekvenser för verksamheten beaktas i kriterierna i ett anbudsförfarande.</i>

## GRANSKNING AV RELATIONERNA MELLAN OLIKA BEFOLKNINGSRELATIONER

Likabehandling kan också bedömas utifrån relationerna mellan olika befolkningsgrupper. I detta fall utgörs föremålet för granskningen av hur det sociala klimatet i arbetsgemenskapen, eller i vidare utsträckning i samhället, påverkar funktionsförmågan hos personer från olika bakgrund. De centrala delområdena vid en granskning av relationerna mellan olika befolkningsgrupper är attityder, trygghet, växelverkan och delaktighet. En granskning kan göras för att utre-

da till exempel de attityder som råder kring olika befolkningsgrupper i organisationen, den upplevda tryggheten i verksamheten, möjligheterna att öppet vara sig själv, de omständigheter som påverkar växelverkan mellan olika grupper och erfarenheterna av delaktighet och påverkan hos personer med olika bakgrund. Stödmaterial har utvecklats för att granska relationerna mellan olika befolkningsgrupper, såsom indikatorer för goda relationer, vilka kan utnyttjas i bedömningen. Exempelmaterial finns på följande avsnitt på webbsidan [http://www.yhdenvertaisuus.fi/vad\\_da\\_equality\\_fi/kampanjer/good-relations/](http://www.yhdenvertaisuus.fi/vad_da_equality_fi/kampanjer/good-relations/)



## Exempel på bedömning av likabehandling genom att granska delområden inom goda relationer mellan olika befolkningsgrupper

	SAMHÄLLE	ORGANISATIONER		JAG
		VERKSAMHET	PERSONAL	
<b>Attityder</b>	Attityderna mot olika befolkningsgrupper i samhället (medier, den offentliga debatten, politik)	Kundernas och intressentgruppernas förtroende. Attityder mot olika befolkningsgrupper.	Arbetstagarnas attityder mot kolleger från olika bakgrunder	Egna attityder och fördomar
<b>Trygghet</b>	Tryggheten i samhället så som den upplevs av olika befolkningsgrupper. Medel för att främja tryggheten.	Den upplevda tryggheten hos målgruppen för verksamheten. Kundernas möjlighet att vara sig själv utan rädsla för diskriminering.	Arbetstagarnas upplevelser av trygghet och diskriminering i arbetsgemenskapen Får man vara sig själv?	Den egna tryggheten och dess inverkan på verksamhetsförutsättningarna
<b>Växelverkan</b>	Växelverkan mellan olika befolkningsgrupper på olika samhällsnivåer	Växelverkan med olika befolkningsgrupper Olika samarbetsformer	Växelverkan inom arbetsgemenskapen och mekanismer för att lösa problemsituationer	Egna upplevelser och förmågan att vara i växelverkan med människor från olika bakgrunder
<b>Delaktighet och påverkan</b>	Institutioner och administrativ praxis som stöder delaktighet och påverkan	Inkluderande praxis i planeringen av verksamheten och beslutsfattandet	Arbetstagarnas möjligheter att delta och påverka utvecklingen av och besluten om innehållet i arbetet	Egna färdigheter att delta i samhällelig verksamhet och erfarenheter av påverkansarbete



# Hur bedöms detta?

Likabehandling och icke-diskriminering är frågor som i princip kan gälla alla former av verksamhet i en organisation. Därför kan det till en början kännas utmanande att bedöma likabehandling. Under de senaste åren har bra metoder som kan användas i bedömningen av likabehandling utvecklats. Inget hindrar heller en organisation från att utveckla nya bedömningsmetoder som lämpar sig för den egna verksamheten. Nedan följer exempel på bedömningsmetoder och länkar till material om metoderna:

## **Enkäter (enkäter till personal och intressentgrupper)**

Det vanligaste sättet att kartlägga frågor som gäller likabehandling är ett göra en likabehandlingsenkät till personal och intressentgrupper (användarna av tjänsterna). Med en riktad enkät är det möjligt att kartlägga till exempel om arbetstagarna upplever att arbetsplatsen är jämlik, om de upplevt diskriminering, om de iakttagit diskriminering av andra och hur effektiva de anser att arbetsplatsens åtgärder för att främja likabehandlingen är. Med en personalenkät är det möjligt att ställa frågor till personalen om deras synpunkter på likabehandlingen i verksamheten, utbildningsbehoven, de olika sätten att samarbeta med grupper som löper risk att marginaliseras osv. Enkäter till intressentgrupper kan rikta sig till många olika former av grupper, såsom användarna av tjänsterna, samarbetspartner, frivilligorganisationer osv. Syftet med sådana enkäter är att inhämta en extern bedömning av lika-

behandling i verksamheten eller till exempel inriktningen av åtgärder för att främja likabehandling.

## **EXEMPELENKÄTER**

### **BEDÖMNINGSMÖTEN OCH -WORKSHOPPAR**

I syfte att bedöma situationen för likabehandling och icke-diskriminering är det möjligt att anordna olika evenemang, såsom temamöten eller workshoppar. Syftet med dessa är att tillsammans bedöma uppnåendet av likabehandling, förekomsten av diskriminering, hurdana åtgärder som kunde vidtas för att vidareutveckla likabehandlingen av olika grupper osv. Den nya diskrimineringslagen understryker särskilt möjligheten för arbetstagare, elever och deras vårdnadshavare samt studerande att delta eller bli hörda i planeringen av likabehandlingsåtgärder och bedömningen av dessa. Möten och workshoppar som behandlar likabehandling kan fungera som ett medel för att inkludera de berörda grupperna i planeringen och bedömningen av åtgärderna. Innehållet i ett bedömningsmöte kan också inkluderas i utbildningsevenemang som gäller likabehandling. Detta kan öka personalens deltagandegrad.

## **HÖRANDE**

Hörande av grupper som löper risk för diskriminering är en bra metod för att samla in information om likabehandling ur olika gruppers synvinkel. Hörandet kan genomföras på många olika sätt, såsom genom att anordna diskussionsmöten, genomföra remissbehandlingar

eller genom att intervjua sakkunniga som företräder olika grupper. I syfte att underlätta hörandet har olika verktyg utarbetats, såsom den elektroniska utlåtandetjänsten för myndigheter inom den offentliga förvaltningen (<https://www.lausuntopalvelu.fi/SV>) och (<https://www.dinasikt.fi>), som är öppen för alla aktörer.

### **BEDÖMNING AV LIKABEHANDLING I STRATEGIARBETET**

Bedömningen av likabehandling kan också tas med i en organisations strategiprocess. I till exempel i vissa ministerier framförs en begäran till avdelningarna att bedöma om likabehandling uppnås som en del av

planeringen av verksamheten och ekonomin. Sådant material utgör en bra grund för att bedöma likabehandling. Det är möjligt att sätta upp gemensamma likabehandlingsmål till grund för bedömningen, vilka också är en del av organisationens likabehandlingsplan. Lådan här under innehåller ett exempel på gemensamma likabehandlingsmål som inrikesministeriet använde åren 2013–2014, vars uppnående har följts upp som en del av planeringen av verksamheten och ekonomin.

Exempel på likabehandlings- och jämställdhetsmål, vars uppnående är föremål för bedömning:

### **PLANERING OCH UPPFÖLJNING AV VERKSAMHETEN:**

1. Utökning i mån av möjlighet av rekryteringen av underrepresenterade kön och minoritetsgrupper samt av kvinnornas andel i specialist-, chefs- och ledningsuppgifter.
2. Ministeriet och ämbetsverken och inrättningarna inom inrikesförvaltningen bedömer köns- och likabehandlingskonsekvenserna av deras utvecklings- och författningsprojekt.
3. Ministeriet och ämbetsverken och inrättningarna inom inrikesförvaltningen har uppdaterade jämställdhets- och likabehandlingsplaner.
4. Ministeriet utvecklar metoder för att samla in information om personalens och kundernas erfarenheter av uppnåendet av jämställdhet och icke-diskriminering inom förvaltningsområdet. Informationen används i bedömningen av genomslagskraften för jämställdhets- och likabehandlingsåtgärderna.

-> De uppställda målen följs upp och rapporteras i verksamhets- och ekonomiplanerna samt i verksamhetsberättelserna.

## **ANALYSER AV KÄRNFUNKTIONER**

Vid en analys av kärnfunktioner granskar organisationen dess centrala funktioner, såsom kommunikationen, ledningen, serviceprocessens olika delområden, marknadsföringen, personalpolicyn osv. ur likabehandlingssynvinkel (se också tabellerna X och Y). Bedömningen kan göras genom att till exempel reflektera över följande frågor.

- 1) Hur jämställda är de olika funktionerna ur de olika användarnas eller deltagarnas synvinkel? (granskning enligt grupp)
- 2) Hur tillgängliga och nåbara är funktionerna?
- 3) Vilka åtgärder kan vidtas för att främja likabehandling?

4) Vilka metoder kan ge information om likabehandlingen i kärnfunktionerna?

Hurdana konsekvenser har arbetstagarnas attityder för genomförandet av åtgärderna och likabehandlingen inom dessa?

## **Dokumentanalys**

Syftet med en dokumentanalys är att bedöma hur likabehandling beaktas i innehållet i de dokument som produceras av organisationen och hur mångfald kan göras synligare i fortsättningen. Vid sidan om dokument kan också medieinnehållet och den övriga kommunikationen analyseras.

### *Exempelfrågor vid dokumentanalys*

#### **Språket och terminologin i dokumenten, informationen och det i övriga skriftliga materialet**

- Är språket och terminologin i dokumenten begripligt? För vem?
- Främjar och reflekterar det använda språket och den använda terminologin likabehandling? Vilka termer skulle du ersätta och med vilka?
- Återspeglar texterna stereotypa uppfattningar? Hurdana?
- Har de producerade texterna en heteronormativ utgångspunkt? Om ja, hur syns den?
- Har texterna en ton av "fostring" och "styrning uppifrån"?
- Förekommer dolda effekter i texten? Om ja, hurdana?
- Hurdan människouppfattning reflekterar texterna?

## TILLGÄNGLIGHETSKARTLÄGGNINGAR

Tillgängliga och nåbara lokaler och tjänster förbättrar likabehandlingen av många befolkningsgrupper. Granskningen av tillgänglighet och nåbarhet kan vara en del av bedömningen av likabehandling. Tillgänglighetskartläggningar kan gälla byggd miljö och till exempel tillgängligheten till e-tjänster. Tillgänglighet och nåbarhet kan också beaktas i bedömningskriterierna för upphandlingar av byggarbeten och system. Bra material som gäller tillgänglighetskartläggningar har utarbetats, såsom:

Det material som behandlar kartläggningar, anvisningar och utbildningar vad gäller byggda miljöer, vilket producerats inom ramen för Invalidförbundets ESKEH-projekt: [http://www.esteeton.fi/portal/fi/julkaisut/esken\\_julkaisut/oppaita\\_ja\\_suunnitteluohjeita/eskeh-projekti\\_esteettomyiden\\_arviointimenetelman\\_ja\\_kartoituslomakkeen\\_kehittaminen/](http://www.esteeton.fi/portal/fi/julkaisut/esken_julkaisut/oppaita_ja_suunnitteluohjeita/eskeh-projekti_esteettomyiden_arviointimenetelman_ja_kartoituslomakkeen_kehittaminen/)

Stämpel om att tillgängligheten beaktats av Synskadades Centralförbund.

[http://www.nkl.fi/fi/etusivu/esteettomyysratkaisut/wwwisivut\\_ja\\_palvelut/esteettomyys-huomioitu-leima/arviointikriteerit](http://www.nkl.fi/fi/etusivu/esteettomyysratkaisut/wwwisivut_ja_palvelut/esteettomyys-huomioitu-leima/arviointikriteerit)

Vad gäller webbinnehåll finns det information om testning och självvärdering av olika material i rekommendationen för tillgänglig informations- och kommunikationsmiljö (Stivi) [www.esok.fi/stivisuositus](http://www.esok.fi/stivisuositus)

Bra redskap finns också på webbsidan Kultur för alla <http://www.kulttuuriakaikille.info/tillganglighet>

### Utnyttjande av arbetarskyddsmaterial

Diskrimineringsfrågor kan också behandlas i arbetarskyddsmaterialet. När verksamhetsprogram för arbetarskyddet utarbetas kan frågor som är viktiga också ur likabehandlingssynvinkel granskas. Den psykosociala belastningen i arbetet ökas till exempel av att kundrådgivare från olika etniska bakgrunder upplever att kunderna yttrar sig rasistiskt.

### Utnyttjande av material inom arbetet för jämställdhet

Också material som producerats i samband med arbetet för jämställdhet kan utnyttjas i bedömningen av likabehandling. Erfarenheter av könsdiskriminering kan lyfta fram till exempel mångbottnad diskriminering eller andra omständigheter som påverkar jämlikheten i arbetsmiljön. Åtgärder som vidtagits i arbetet för jämställdhet kan också ha positiva konsekvenser för likabehandlingen på arbetsplatsen.

### Likabehandling i utvecklingssamtalen

Ärenden som gäller likabehandling i arbetsgemenskapen kan också behandlas i utvecklingssamtalen mellan chefen och arbetstagaren. Detta kan innebära att en diskussion förs om till exempel diskrimineringsupplevelser, attityder eller främjande av likabehandling.

### **Insamling av kundrespons**

Frågor som gäller likabehandling kan också inkluderas i enkäter som kartlägger kundtillfredsställelsen. Detta är ett medel för att få en extern bedömning av likabehandling i verksamheten. I samband med enkäter om kundtillfredsställelsen är det också möjligt att fundera på medel (tillgänglighet, formulär på olika språk osv.) vilka gör det möjligt för så många kundgrupper som möjligt att besvara enkäten.

### **Material om laglighetskontrollen**

Material om laglighetskontrollen som gäller myndigheter kan också innehålla observationer som är viktiga i bedömningen av likabehandling. Årsrapporter av de myndigheter som utför laglighetskontroll och vissa myndigheters interna berättelser om laglighetskontrollen kan utgöra sådant material.

### **Externa bedömningar**

Det är också möjligt att beställa en bedömning av likabehandling av en extern aktör. Till exempel omfattar många utvecklingsprojekt en extern bedömning, till vilken det är möjligt att ansluta helheter som gäller bedömning av likabehandling.

### **Forskningsöversikter**

Det är också möjligt att hitta forskningsbaserad information om likabehandlings- och diskrimineringsfrågor inom organisationens bransch. Tillgången till sådan information kan underlätta bedömningen av till exempel likabehandlingen i verksamheten. Inom ramen för till exempel uppföljningssystemet av diskriminering, som koordineras av justitieministeriet, har man samlat in en stor mängd information om uppkomsten av diskriminering i utbildningen och under fritiden, i arbetslivet och i social- och hälsotjänster.

### **Iakttagelser och rekommendationer i människorättsrapporter**

Finland bedöms regelbundet av olika internationella organ för tillsyn av efterlevnaden av människorättskonventioner. Landrapporter om genomförandet av människorättskonventioner innehåller rekommendationer om olika livsområden och viktiga teman med tanke på likabehandlingen av olika grupper.

Ytterligare information: Utrikesministeriets webbsida om människorättsavtal

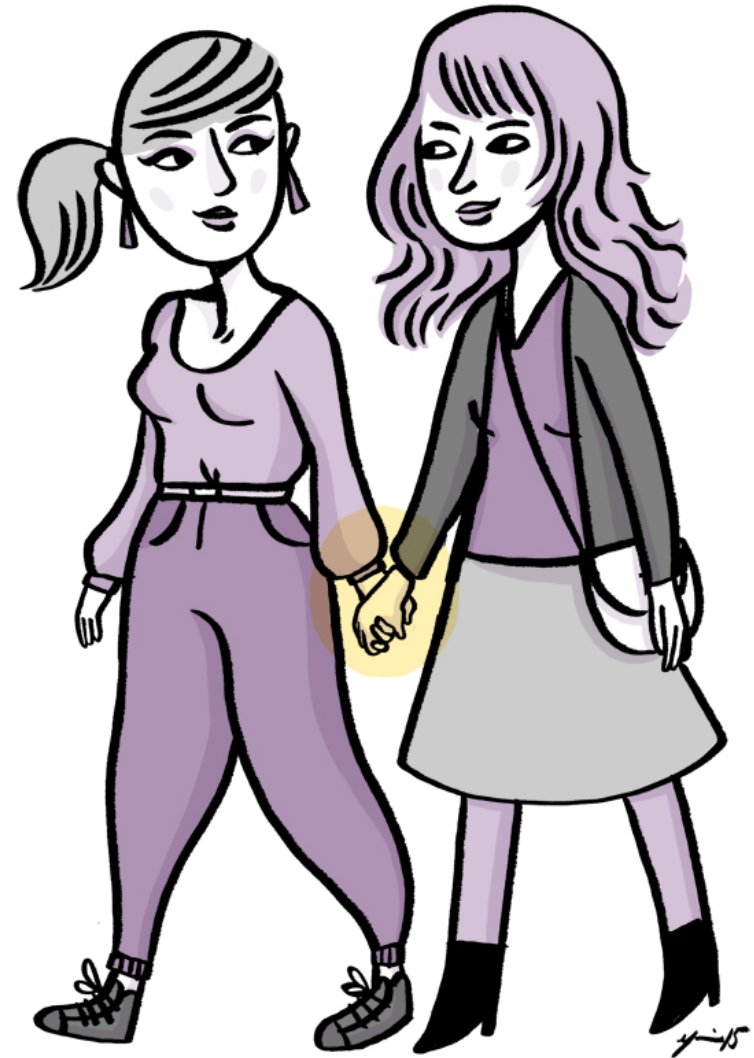
<http://www.formin.fi/public/default.aspx?contentid=324988&no-deid=49537&contentlan=3&culture=sv-FI>

# Analys av resultaten och inledning av planeringen

## Från resultat till åtgärder

Syftet med en bedömning av likabehandling är att identifiera utvecklingsobjekt i anknytning till likabehandling. Utifrån bedömningen är det möjligt att planera åtgärder för att främja likabehandling på arbetsplatsen och i verksamheten. Konkreta åtgärder införs i likabehandlingsplanen. Planen kan vara en separat plan eller en del av en annan plan (såsom jämställdhetsplanen, undervisningsplanen, verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet osv.). En stor mängd material har utarbetats för att underlätta upprättandet av en likabehandlingsplan och detta material ingår i källmaterialet för denna handbok.

Likabehandlingsplanen kan innehålla till exempel en beskrivning av metoderna för att bedöma likabehandling och dess resultat, en lista över konkreta åtgärder för att främja likabehandling och hur och med vilken tidtabell genomförandet av planen följs upp, bedöms och vid behov uppdateras.



## Bedömningsmatrix

BEDÖMNING AV LIKABEHANDLING		LIKABEHANDLINGSPLAN		
METODER <i>Till exempel:</i>	IAKTTAGELSER		ÅTGÄRDER <i>(beskrivning, tidtabell och ansvar)</i>	UPPFÖLJNING
	ARBETSGIVARE	VERKSAMHET		
Personalenkät				
Bedömningsmöten				
Remissbehandling				
Uppgifter om uppföljningen av strategierna				
Dokumentanalys				

## Källmaterial

Olika handböcker har utarbetats om planering av likabehandling och de kan ge idéer om bedömning av likabehandling och de planer som ska utarbetas utifrån dessa. Även om en del av materialet utarbetats då den gamla lagen om likabehandling var i kraft, lämpar sig

de handböcker och det material som finns nedan väl för att underlätta upprättandet av en plan som beaktar alla diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen. Några anvisningar som utarbetats efter ikraftträdandet av den nya lagen har också publicerats. Nedan följer en sammanställning av detta material i kronologisk ordning:

### **2015 Utarbetandet av en plan för att främja likabehandling på arbetsplatsen**

(FFX, AKAVA, STTK, Förbundet för Mänskliga Rättigheter, Synskadades Centralförbund, Seta och Finlands Ungdomssamarbete Allians)

**Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille** (FIBS, på finska)

**Yhdenvertainen urheilu – verkkoaineisto liikunta- ja urheilujärjestöille** (VALO, på finska)

### **2014 Anvisning om bedömning av konsekvenserna med avseende på likabehandling** (Inrikesministeriet)

**Pidä huolta.** *Esimerkkejä yhdenvertaisuuden edistämisestä* (Inrikesministeriet, på finska)

### **2013 Kunskap för alla! Handbok i likabehandlingsplanering för läroanstalter** (Inrikesministeriet)

### **2011 Knack knack – Får jag komma in? En handbok om jämlik föreningsverksamhet för idrotts- och ungdomsföreningar** (Inrikesministeriet)

### **2010 Handbok i likabehandlingsplanering** (Inrikesministeriet)





yhdenvertaisuus.fi  
equality.fi