Lika-behandling på arbetsplatsen

Handbok för utbildare

Projektet Välplanerat delfinansieras av Europeiska unionen. Ståndpunkter och åsikter som uttrycks återspeglar inte nödvändigtvis Europeiska unionens eller Europeiska kommissionens åsikter. Varken Europeiska unionen eller den beviljande myndigheten kan hållas ansvariga för dem.

Justitieministeriet 2024

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

Medfinansieras av
Europeiska unionen

Till läsaren

Varje arbetsgivare är skyldig att aktivt främja likabehandling och utveckla icke-diskriminerande arbetsförhållanden och verksamhetssätt som iakttas när personal rekryteras och när beslut som berör personalen fattas.

Likabehandlingsplanering är ett konkret verktyg för att systematiskt främja likabehandling och icke-diskriminering.

Den här handboken är ett stöd för utbildning i likabehandlingsplanering på arbetsplatsen. Utbildningen kan ordnas till exempel av organisationens personalförvaltning, en arbetsgrupp för likabehandling eller en utomstående jämställdhetsexpert. Handboken ger bland annat tips om vad en likabehandlingsutbildning kan innehålla och hur en inspirerande utbildning planeras.

Mer stödmaterial och information om likabehandlingsplanering finns på webbplatsen **www.likabehandling.fi.**

Handboken har gjorts som en del av utbildningen Edistä yhdenvertaisuutta suunnittelulla [Främja likabehandling genom planering], som ordnas inom projektet Välplanerat 2023–2024.

Varför är likabehandlings-planering viktig?

I en jämlik arbetsgemenskap är man medveten om att mångfald bland arbetstagare leder till bred kompetens. Arbetsgemenskapen är trygg för alla oberoende av ålder, ursprung, hudfärg, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Likabehandlingsplanering är en möjlighet att utveckla organisationens interna verksamhetskultur på ett sätt som främjar hela personalens möjligheter att vara en del av arbetsgemenskapen, till fullo utnyttja sin kompetens för sin egen och hela organisationens bruk och att tillsammans med andra utvecklas i sitt yrke. Den kan hjälpa personalen att bättre förstå faktorer som bidrar till möjligheterna för olika befolkningsgrupper att bli jämlikt behandlade. Planeringen stärker också organisationens förmåga att beakta befolkningens mångfald i kommunikationen och i hur organisationen producerar tjänster eller produkter.

En framgångsrik likabehandlingsplanering kan främjas genom likabehandlingsutbildning för personalen. Utbildningen ska ordnas vid behov till exempel för medlemmarna i den arbetsgrupp som utarbetar likabehandlingsplanen eller mera omfattande för hela personalen. En personal som övergripande inkluderas i planeringsprocessen kommer med större sannolikhet att tillägna sig målen i likabehandlingsplanen både på en individuell nivå och på organisationsnivå.

Hur ordnar jag en utbildning om likabehandlings-planering?

- Sätt dig in i likabehandlingsplanering. Som stöd kan du förutom den här handboken använda till exempel webbsidan Likabehandlingsplaneringens ABC på **www.likabehandling.fi.**
- Vad är målet med utbildningen? Planera utbildningens innehåll och fokusområden.
  - *Du kan också ta reda på hurdana kunskaper utbildningens deltagare har i olika likabehandlingsteman till exempel med hjälp av en förhandsenkät.*
- Förbered utbildningsmaterialet, till exempel en PowerPoint-presentation, och andra eventuella verktyg som stöd för utbildningen.
  - *Du hittar ett exempel på likabehandlingsplanering i PowerPoint-presentationen på webbplatsen* **www.likabehandling.fi.** *Presentationen kan användas fritt.*
- Gör upp en konkret tidtabell och ett konkret program för utbildningen.
- Att inkludera personalen är centralt i likabehandlingsplaneringen och som en följd av detta är inkluderande metoder en viktig del av likabehandlingsutbildningen. I den här handboken hittar du frågor som du kan använda för att facilitera diskussionen under olika faser i planeringen.
  - *Kom vid sidan av den faciliterade diskussionen ihåg möjligheterna att kommentera anonymt.*
- Reservera ett lämpligt rum för utbildningen. Beakta lokalens tillgänglighet.
  - *Fundera också på om utbildningen ordnas på plats, på distans eller som hybridgenomförande. Planera hur den genomförs utifrån detta.*
- Förbered principerna för ett tryggt rum för utbildningen.
- Planera kommunikationen för utbildningen. Vem är det tänkt att ska få information om utbildningen, vilka är de tilltänkta deltagarna?
  - *Beakta likabehandling även i kommunikationen, tillgängligheten och i valet av ord och bilder.*

PRAKTISKT EXEMPEL

Workshop för att identifiera likabehandling

Likabehandlingsutbildningen kan också innehålla handledda workshoppar, där personalen jobbar med att identifiera likabehandlingsfrågor i verksamhetskulturen på arbetsplatsen. En workshop som fokuserar på att identifiera likabehandling är också exempel på en metod för att bedöma likabehandlingen, och de iakttagelser som görs kan användas då likabehandlingsplanen utarbetas.

Planera en inspirerande utbildning

En bra utbildning väcker känslor. Förutom att deltagarna förväntar sig att utbildningen ger ny information som är lätt att tillämpa i praktiken är det bra om utbildningen är motiverande och inspirerande. Väck redan från början deltagarnas tankar om vilken nytta de har av det de lär sig. Utnyttja gruppens kompetens. Deltagarna i en utbildning upplever den som betydligt mer effektiv när de själva får dela med sig av sina kunskaper och erfarenheter och samtidigt skapar du en kontext för utbildningen som anpassar sig till deltagarnas situationer. Kom ihåg att också visa att du själv är engagerad.

Fundera på olika faktorer som påverkar lärandet när du ställer upp målen för utbildningen. Ställ upp mål på tre nivåer: deltagarna blir motiverade, deltagarna vet och förstår, deltagarna kan tillämpa. Då säkerställer du att deltagarna tar till sig utbildningen känslomässigt, kunskapsmässigt och i praktiken.

Fundera på vad ni hinner med på en timme. Ju längre tid som utbildningen pågår, desto kortare blir koncentrationsförmågan. Fördela tiden mellan att ge information och att inkludera deltagarna.

Var inte rädd för kritik. Den vuxna lär sig utifrån gammal kunskap och erfarenhet. Om den nya och den gamla informationen är motstridig har vi en tendens att hålla fast vid vår tidigare uppfattning. Dela med dig av praxis, erfarenheter och nya perspektiv som deltagarna kan fundera på.

ABC FÖR EN BRA UTBILDNING

- **Gör en medryckande inledning** – varför lönar det sig att lyssna på dig.
- **Berätta för deltagarna vad de kan vänta sig** – att veta vad som kommer gör det enklare att koncentrera sig.
- **Skapa en trygg och uppskattande atmosfär** – berätta kort om spelreglerna.
- **Inkludera, fråga och lyssna** – använd flitigt pardiskussioner och andra metoder för att göra deltagarna delaktiga.
- **Kom ihåg att vara konkret** – ge praktiska exempel och dela med dig av dina egna erfarenheter.
- **Begränsa mängden information** – dosera, pausa, dela upp och dela in.
- **Visualisera ditt material** – det är lättare att komma ihåg bild än text.
- **Var inte rädd för kritik** – det innebär att deltagarna lyssnat på ditt budskap och att det har väckt känslor.
- **Var entusiastisk och sätt dig själv på spel** – känslor smittar.

Tipsen för en engagerande utbildning har skrivits av Taru Uhrman, utbildare i kommunikation

Koll på grunderna

I organisationernas verksamhet ska alla arbetstagare och intressentgrupper behandlas lika. Likabehandlingsplaneringen hjälper organisationerna att identifiera eventuella former av diskriminering och strukturella hinder som kan försämra arbetstagarnas välbefinnande och lika möjligheter.

I en organisation som genuint strävar efter likabehandling är personalen mera engagerad i arbetsplatsen, människornas kompetens och potential identifierade och både personalen och kunderna trivs och upplever att de blir bemötta.

Med hjälp av likabehandlingsplaneringen kan organisationen utveckla praxis och verksamhetssätt som främjar icke-diskriminering på alla organisationsnivåer, från ledning till rekrytering, kommunikation och lokalresursplanering. Dessutom hjälper planeringen organisationerna att uppfylla sina lagstadgade skyldigheter och att aktivt förbinda sig till principen om likabehandling.

Vem berörs av skyldigheten?

Enligt diskrimineringslagen ska myndigheter, arbetsgivare, utbildningsanordnare, samt anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogiken främja likabehandling och bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet.

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling gäller alla arbetsplatser.

Varje arbetsgivare ska:

- Med beaktande av de olika diskrimineringsgrunderna bedöma hur likabehandlingen förverkligas vid rekrytering och på arbetsplatsen.
- Utveckla arbetsförhållandena och verksamhetssätten för att främja likabehandling när personal rekryteras och när beslut som berör personalen fattas.

De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, organisationens resurser och övriga omständigheter.

Arbetsplatser som regelbundet sysselsätter minst 30 personer ska ha en plan för åtgärder för främjande av likabehandling.

- Planen ska innehålla en utredning av slutsatserna från bedömningen, till exempel ett sammandrag av de konkreta åtgärder som genomförs på basis av utvärderingen.
- De främjande åtgärderna och deras effektivitet ska gås igenom tillsammans med personalen eller representanter för personalen.

Utgångspunkter för och faser i planeringen

Likabehandlingsplanen kan fokusera på två saker: **personalen** och **verksamheten**.

- **Planen för personalen** fokuserar på att främja likabehandling av personalen på arbetsplatsen samt på att förebygga och ingripa i diskriminering.
- **Den operativa planen** är inriktad på organisationens externa kunder och omvärlden. Den utvecklar likabehandlingen i de tjänster och den verksamhet som organisationen erbjuder.

Centrala delar av planeringen är:

1.	**Koordinering och ansvar**	Likabehandlingsplanering är en kontinuerlig process som förutsätter ledarskap. För att planeringen ska ha en verklig genomslagskraft behöver den stöd av organisationens ledning. Det lönar sig att tillsätta en arbetsgrupp för arbetet eller utse en ansvarsperson som leder utarbetandet och uppföljningen av planen.
2.	**Bedömning a utgångsläget**	Utarbetandet av planen inleds med en bedömning där organisationens aktuella verksamhet och omvärld gran ur ett likabehandlingsperspektiv som beaktar olika diskrimineringsgrunder.
3.	**Planen och dess genomförande**	Med hjälp av resultaten från bedömningen av utgångsläget reagerar organisationen på identifierade behov med en likabehandlingsplan. Det är viktigt att fastställa vad organisationen strävar efter att påverka med åtgärderna, välja lämpliga sätt att ingripa samt att göra upp en tidtabell och fördela genomförandet.
4.	**Uppföljning och bedömning av effektiviteten**	Organisationen ska med jämna mellanrum följa upp effekterna av de åtgärder som valts till likabehandlingsplanen. Det lönar sig att kontinuerligt följa upp genomförandet av planen som en del av organisationens etablerade processer, inte endast i samband med uppdateringen av planen.
5.	**Uppdatering**	När planen uppdateras är det bra att stanna upp och granska likabehandlingsarbetet som ett långsiktigt kontinuum, där en av faserna nu har slutförts. Slutresultat från bedömningen visar om arbetet behöver fortsätta med samma eman eller om tyngdpunkten borde flyttas till nya teman.
6.	**Kommunikation**	Kommunikation är viktigt när organisationen genomför sin likabehandlingsplan. Då kommunikationen sker via flera kommunikationskanaler blir den synlig och effektiv. För att öka genomslagskraften är det av största vikt att organisationen informerar sin personal om planen.

PRAKTISKT EXEMPEL

Justitieministeriets jämställdhets- och likabehandlingsplan (2020–2023) innehåller mål för såväl verksamheten som personalen samt en uppföljningsmodell.

Centrala begrepp

Likabehandling

- Likabehandling är en grundläggande rättighet som är inskriven i Finlands grundlag.
- I ett rättvist samhälle får personliga egenskaper inte påverka människors möjligheter att få utbildning, arbete och olika tjänster.
- I Finlands grundlag hänvisar principen om likabehandling både till diskrimineringsförbudet och till människors jämlikhet inför lagen.

Förbud mot diskriminering

Diskrimineringsgrunder som förbjuds i diskrimineringslagen är:

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

DISKRIMINERINGSGRUND: NÅGON ANNAN OMSTÄNDIGHET SOM GÄLLER DEN ENSKILDE SOM PERSON

Någon annan omständighet som gäller den enskilde som person kan vara till exempel utseende, kroppens storlek eller vikt, samhällelig ställning, bostadslöshet eller förmögenhet.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

Diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen):

- kön
- könsidentitet
- könsuttryck
- graviditet
- förlossning
- föräldraskap
- familjeansvar

FORMER AV DISKRIMINERING

Direkt diskriminering = Någon behandlas på grund av en omständighet som gäller hen som person på ett ofördelaktigare sätt än vad någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Till exempel om en näringsidkare vägrar romer tillträde till sina affärslokaler.

Indirekt diskriminering = Regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller hen som person. Till exempel om en arbetsgivare förutsätter att en arbetssökande har fullständiga kunskaper i finska, även om det inte är nödvändigt för arbetet.

Diskriminering på flera grunder = Diskriminering på flera grunder innebär att en individ utsätts för diskriminering på grund av två eller flera olika egenskaper. Könet är ofta en påverkande faktor vid diskriminering på flera grunder. Diskriminering på flera grunder kan till exempel ske i en situation där en person utsätts för diskriminering i samband med jobbsökning både på grund av kön och av ålder.

Som diskriminering anses också trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

I jämställdhetslagen förbjuds också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Lagen förbjuder också sådan diskriminering som försätter personer i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön.

Diskrimineringslagen och planeringsskyldigheterna

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. I lagen fastställs skyldigheterna att främja likabehandling samt åtgärder mot och rättsskydd vid diskriminering.

Bestämmelser om jämställdhet mellan könen samt om könsidentitet och könsuttryck finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och den jämställdhetsplan som avses i denna lag kan kombineras med likabehandlingsplanen.

Iakttagandet av diskrimineringslagen övervakas av:

- Diskrimineringsombudsmannen
- Arbetarskyddsmyndigheterna
- Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden utövar tillsyn över att jämställdhetslagen följs.

DISKUSSION

Du kan facilitera diskussionen till exempel med följande frågor:

1. *Vilka konkreta åtgärder har vidtagits på vår arbetsplats för att främja en jämlik organisationskultur?*
2. *Beaktas likabehandling vid rekrytering på vår arbetsplats? På vilket sätt?*
3. *Vilka är de största framstegen vi gjort för att främja likabehandling i vår organisation?*
4. *På vilket sätt är likabehandling en del av vår organisations strategi?*

Från teori till praktik

Likabehandlingsplaneringen får en stark grund när den har mål som är i linje med organisationens värderingar och strategi. Det är viktigt att tydligt lyfta fram målen för främjande av likabehandling och det är bra att diskutera målen med hela organisationen. Ledningens uppgift är att skapa förutsättningar för detta.

Erfarenheter från planering som varit framgångsrik visar att det lönar sig att tillsätta en arbetsgrupp för arbetet och fastställa en tidtabell och tydliga ansvar. För att skapa en likabehandlingsplan som har verklig genomslagskraft måste man bjuda in personer med olika bakgrund, det vill säga personer av olika ålder och kön. Det är också bra om organisationens centrala verksamhetsenheter är representerade i arbetsgruppen.

Bedömning av utgångsläget

En förutsättning för att likabehandling ska uppnås är att organisationen närmare granskar sitt utgångsläge och att de anställda och ledningen engageras i den här bedömningen. Bedömningen ska omfatta alla diskrimineringsgrunder. Organisationer som inte omfattas av skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan ska också göra en sådan här bedömning.

Det vanligaste sättet att kartlägga frågor som gäller likabehandling är att genomföra en enkät om likabehandling som är riktad till personalen eller de som anlitar organisationens tjänster. Med en enkät riktad till personalen kan organisationen kartlägga till exempel om arbetstagarna upplever att arbetsplatsen är jämlik, om de har upplevt diskriminering eller observerat diskriminering mot andra och hur effektiva de anser att arbetsplatsens nuvarande åtgärder för att främja likabehandling är. Om organisationen beslutar att genomföra en enkät behöver man redan i planeringsskedet komma ihåg att fundera på hur skyddet av personuppgifter och arbetstagarnas integritet ska tryggas.

De intressentgrupper som tillfrågas via en enkät kan vara av många olika slag, som de som anlitar tjänsterna och samarbetspartner. Syftet med den här typen av enkäter är att samla in en extern bedömning av jämlikheten i verksamheten eller till exempel av vilka åtgärder man ska satsa på för att främja likabehandling.

TIPS

Det är viktigt att bedömningen görs utifrån korrekt, aktuell och fördomsfri information. När vi talar om företrädare för olika grupper är det viktigt att vi är uppmärksamma på våra omedvetna tankemönster.

Enkäter om likabehandling och dataskydd

Ur dataskyddets synvinkel kan en likabehandlingsenkät genomföras på två sätt:

- Genom att när frågorna formuleras säkerställa att ingen kan identifieras i svaren eller i en kombination av dem eller
- Säkerställa att enkäten genomförs i enlighet med dataskyddslagstiftningen.

Till exempel användningen av fria fält leder lätt till att det genom enkäten samlas in identifierbar information om personer. Då lönar det sig att vid planeringen av enkäten, kontakta den egna organisationens dataskyddsombud och be om råd om hur dataskyddskraven kan uppfyllas.

Det är bra att observera att när respondenterna på ett heltäckande sätt får information om konfidentiell behandling av den information som samlas in väcker detta förtroende och enkäten får sannolikt tillförlitliga svar. Om respondenterna är förberedda på att de kan identifieras i materialet vågar de inte nödvändigtvis berätta öppet om sina erfarenheter.

KOM IHÅG VID BEDÖMNINGEN AV LIKABEHANDLING:

- Det lönar sig att i mån av möjlighet genomföra likabehandlingsenkäterna anonymt så att svaren inte kan kopplas till en viss person.
- Om de uppgifter som samlas in med olika metoder gör det möjligt att identifiera respondenterna, är det fråga om behandling av personuppgifter och dataskyddslagstiftningen ska då tillämpas.
  - *Om du beslutar att samla in identifierbar information, säkerställ att informationen pseudonymiseras innan du börjar behandla enkätresultaten till exempel i planeringsarbetsgruppen.*

Exempel på olika sätt att bedöma:

- Personal- och intressentgruppsenkäter
- Intervjuer
- Utvärderingsworkshoppar
- Tillgänglighetskartläggningar
- Analys av kärnfunktioner
- Insamling av kundrespons
- Externa utvärderingar

Vad bedöms?

I bedömningen strävar organisationen efter att svara på till exempel följande frågor:

- Hurdan information om likabehandling finns tillgänglig i organisationen?
- Vilka åtgärder vidtar organisationen redan för att främja likabehandling?
- Förekommer det diskriminering i dess olika former (till exempel direkt, indirekt eller diskriminering på flera grunder) i organisationen eller dess tjänster?
- Hur har man upptäckt att diskriminering förekommer?
- Vilka grupper är utsatta?
- Hurdana åtgärder vidtar organisationen för att ingripa i diskrimineringssituationer? Hur effektiva är åtgärderna?
- Får personer med funktionsnedsättning de rimliga anpassningar de behöver?
- Beaktar organisationen mångfald i platsannonserna?

Källa: *yhdenvertaisuus.finlex.fi/sv/*

KONTAKTER TILL DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN OM DISKRIMINERING I ARBETSLIVET 2023

År 2023 kontaktades diskrimineringsombudsmannen sammanlagt **1730** gånger. Cirka 22 procent (372 st.) av kontakterna gällde diskriminering i arbetslivet.

År 2023 var de vanligaste diskrimineringsgrunderna vid kontakter som gällde arbetslivet **ålder** (64 st.), **medborgarskap** (45 st.) och **annan omständighet som gäller den enskilde som person** (45 st.). Sammanlagt 36 procent av kontakterna gällde rekrytering och 25 procent arbetsledning och arbetsförhållanden.

Källa: *diskrimineringsombudsmannens byrå*

Bedömning enligt grupp

Idén med en bedömning 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.

En förutsättning för att göra bedömningen är att organisationen har tillräcklig information och kunnande om specialfrågor som gäller olika befolkningsgrupper. Organisationen kan öka medvetenheten till exempel genom att utbilda personalen och genom att inkludera sakkunniga inom likabehandling i bedömningen.

En reflektion över de exempelfrågor som presenterats i följande tabell kan göra det lättare att komma igång med bedömningen. Beakta också diskriminering på flera grunder.

Målet för bedömningen	Likabehandling av personalen	Likabehandling i verksamheten
Ålder	Har arbetstagare i olika åldrar en jämlik ställning på arbetsplatsen?	Identifierar organisationen behoven hos personer i olika åldrar i sina tjänster?
Ursprung och medborgarskap	Har företrädare för etniska minoriteter jämlika möjligheter att bli valda då en lediganslagen arbetsplats tillsätts?	Har organisationen behandlat frågor som gäller likabehandling av romer då åtgärderna planerats och vidtagits
Språk	Med vilka åtgärder stöder organisationen kunskaperna i finska eller svenska för personer som talar flera språk?	Är organisationens externa kommunikation tillgänglig för olika språkgrupper?
Religion och övertygelse	Beaktar organisationen olika högtider för personer som hör till olika religioner i planeringen av personalens semester?	Beaktar organisationen särskilda behov för personer som hör till olika religioner i sina tjänster?
Åsikt, politisk verksamhet och fackföreningsverksamhet	Kan en åsikt, politisk verksamhet eller en förtroendemannatjänst påverka lika möjligheter i arbetskarriären?	Är tjänsterna jämlika oberoende av åsikt eller politisk verksamhet?
Familjeförhållanden	Identifierar organisationen familjerelationernas mångfald på arbetsplatsen (till exempel regnbågsfamiljer)?	Identifierar organisationen familjerelationernas mångfald i sina tjänster (till exempel regnbågsfamiljer)?
Hälsotillstånd	Kan man göra nödvändiga anpassningar på arbetsplatsen för att hälsan inte ska utgöra ett hinder för lika möjligheter att avancera på arbetsplatsen och i arbetslivet?	Med hurdana åtgärder beaktar organisationen specialfrågor som gäller kundernas hälsotillstånd?
Funktionsnedsättning	Är de gemensamma lokalerna tillgängliga?	Har organisationen utrett sina tjänsters tillgänglighet med tanke på olika grupper av personer med funktionsnedsättning?
Sexuell läggning	Kan en person som hör till en sexuell minoritet öppet vara sig själv på arbetsplatsen?	Beaktar organisationen särskilda behov hos personer som hör till sexuella minoriteter i planeringen av tjänster?

Källa: *yhdenvertaisuus.finlex.fi/sv/*

DISKUSSION

Du kan facilitera diskussionen till exempel med följande frågor:

- *Hurdana verksamhetsförutsättningar har organisationen för arbetet för att främja likabehandling?*
- *Hur kan vår organisation genomföra bedömningen av likabehandling i praktiken?*
- *Vilka bedömningsmetoder kan vi använda i vår organisation?*
- *Vem inkluderas i bedömningen och hur? Hur fastställs ansvaret och genomförandet?*
- *Vem ingår i planeringsgruppen? Är ledningen representerad? Är personalgrupperna representerade?*

Att fastställa mål och åtgärder

Bedömningen avgör för vilka delområden man börjar bygga upp mål och åtgärder. När arbetsgemenskapen identifierar målen bör man diskutera till exempel hur de anknyter till organisationens övriga strategiska mål. Kan målen uppnås? Kan man utvärdera hur målen utvecklas?

Målen uppnås genom att ändra principer, verksamhet och strukturer. Till likabehandlingsplanen väljs konkreta och målinriktade åtgärder som svarar på de behov som framkommit i bedömningen. Det är bra att definiera vad man strävar efter att påverka med åtgärderna samt hur eller när åtgärderna vidtas och vem som vidtar dem. Det är också viktigt att identifiera olika kanaler för påverkan samt hur man följer upp åtgärderna.

Exempel på mål:

- Arbetsplatsen har ett effektivt ingripande i diskriminering.

Exempel på åtgärd:

- Utbildningar om icke-diskriminering
- Utnämning av kontaktperson för trakasserier
- Utarbetande av principer för tryggare rum

CHECKLISTA FÖR GRANSKNING AV ÅTGÄRDER

- *Vilka delområden av verksamheten (till exempel rekrytering, introduktion och ledning) omfattar åtgärderna?*
- *Vilka grupper som riskerar att diskrimineras berörs av åtgärderna?*
- *Vilka former av diskriminering behandlar åtgärderna (till exempel direkt och indirekt diskriminering, trakasserier)?*
- *Vilka hinder för likabehandling strävar åtgärderna efter att undanröja?*
- *Finns det åtgärder eller strukturer som främjar personalens delaktighet och interaktion i åtgärderna?*
- *Kan åtgärdernas genomförande och effektivitet bedömas? Hur?*

I likabehandlingsplaneringen är det viktigt att identifiera olika hinder för likabehandling. Hindren för likabehandling korsar ofta varandra. I varje fas av det strategiska likabehandlingsarbetet är det viktigt att inkludera grupper som riskerar att utsättas för diskriminering:

- **Identifiera** hur och vems erfarenheter och synpunkter som blir synliga i organisationen. Vems blir inte?
- **Kartlägg** hur erfarenheterna behandlas. Upplever individer och grupper att de blir hörda och rättvist behandlade?
- **Agera**: vilka åtgärder kan vi vidta för att rätta till situationen?

DISKUSSION

Du kan facilitera diskussionen till exempel med följande frågor:

- *Hur går vi vidare från bedömningens resultat till att identifiera målen?*
- *Hur kan vi i större omfattning koppla målen till organisationens verksamhet eller strategi?*
- *Hurdana mål identifierar vi?*
- *Är målen kopplade till principerna (värdena), nya verksamhetssätt (mer jämlik verksamhet) eller strukturella faktorer (mångfald i organisationen eller kanaler som ökar delaktigheten)?*
- *Hur väljer vi bland de identifierade målen och för en bredare diskussion om dem i organisationen*

Planering och val av åtgärder

- *Planera några möjliga åtgärder som är kopplade till målen.*
  - *Hur fastställs ansvaret för genomförandet och uppföljningen av åtgärderna?*
  - *Hur gör vi en tidtabell för åtgärderna?*
  - *Hur kan vi informera internt eller externt om åtgärderna?*

Bra att veta

- Det är bra om planen är så konkret som möjligt så att den genuint kan främja likabehandling på arbetsplatsen.
- Arbetsplatsens likabehandlingsplan behöver inte ha någon specifik form och inte heller till exempel vara av en särskild längd. Det väsentliga är att planen återspeglar organisationens synpunkter och utvecklingsområden.
- Planeringsskyldigheten enligt diskrimineringslagen har ingen lagstadgad tids- eller årsgräns för hur ofta arbetsplatsens likabehandlingsplan ska uppdateras.

  - Enligt jämställdhetslagen ska en jämställdhetsplan för arbetsplatsen utarbetas minst vartannat år.
- Diskrimineringslagens planeringsskyldigheter omfattar i motsats till jämställdhetsplaneringen inte lönekartläggning.

CHECKLISTA FÖR LIKABEHANDLINGSPLANEN

- Arbetsplatsen har en sådan likabehandlingsplan som lagen förutsätter.
- Planen beaktar olika diskrimineringsgrunder.
- Planen beaktar likabehandlingsverksamheten inom olika delområden, såsom rekryteringen.
- Planen har behandlats tillsammans med personalen eller representanter för personalen.
- I planen ingår en bedömning av likabehandlingen och slutsatser av bedömningen.
- I planen ingår konkreta åtgärder för att främja likabehandling.
- Hela personalen får information om planeringen. Informationen är lättillgänglig för personalen och en del av till exempel introduktioner och organisationens etablerade processer.
- Grupper som riskerar att diskrimineras inkluderas i alla faser av planeringsprocessen

  - Erbjud också möjligheter att delta anonymt.

TIPS

Likabehandlingsplanen behöver inte innehålla åtgärder för alla diskrimineringsgrunder. Under bedömningen ska ni utgå från riminerings-grunder, men planens mål kan fokusera på de diskrimineringsgrunder som enligt bedömningen är mest kritiska. Det är viktigt att ni motiverar valen och tydligt informerar om dem.

En modell för mål och åtgärder

Mål	Utvecklings-åtgärder	Tidtabell	Ansvar	Uppföljning

Kommunikation

Kommunikation gör likabehandlingsarbetet i organisationen synligt och effektivt och dess betydelse borde beaktas i olika faser av likabehandlingsplaneringen. Kommunikationens betydelse framhävs särskilt när organisationen använder likabehandlingsplanen som ett verktyg för att aktivt sträva efter att främja en jämlik och icke-diskriminerande organisationskultur. Samtidigt synliggör organisationen de egna värderingarna.

DISKUSSION

Du kan facilitera diskussionen till exempel med följande frågor:

- *Hur har kommunikationen beaktats i likabehandlingsplanen? Innehåller planen åtgärder för kommunikationen?*
- *Vilka konkreta metoder har vi för att informera om likabehandlingsplaneringen?*
- *Hur syns likabehandling i organisationens interna kommunikation? Och i den externa?*
- *Hur kunde organisationens kommunikation om likabehandling utvecklas?*

Bedömning av effektiviteten

Bedömning av effektiviteten är en jämförelse mellan de mål som organisationen ställt upp i likabehandlingsplanen och de uppnådda resultaten. Den riktar sig mot målen och hur de uppnåtts.

I bedömningsfasen av planeringen bedöms organisationens utgångsläge i fråga om likabehandling. Vid bedömningen av effektiviteten bedöms den förändring som skett i likabehandlingen inom organisationen med tanke på målen. Bedömningen av effektiviteten utnyttjas när planen uppdateras

Nycklar till en lyckad bedömning av effektiviteten

1. En väl genomförd bedömning *(mätare skapas)*
2. Rapporteringen om processen håller hög kvalitet *(om processens olika faser)*
3. Noggrann planering av mål och åtgärder *(definiera vilka ändringar som behövs för att målet ska uppnås)*
4. Utnyttjande av metoder för bedömning av effektiviteten *(erfarenheter, mätare, uppgifter om genomförandet av åtgärderna, enkäter, husets interna och externa höranden)*

Bedömningsnivåer

Bedömning av processen

En lyckad planeringsprocess är nyckeln till ett effektivt slutresultat. Bedömningen fokuserar på hur processen påverkar att målen uppnås.

- Bedömningen kan omfatta processens faser, kommunikation om processen, genomförande av åtgärder eller erfarenheter av delaktighet i planeringsprocessen.
- Informationskällor kan vara till exempel rapportering, intervjuer med nyckelpersoner, uppföljningsuppgifter om planen och enkäter.

Bedömning av innehållet

Att uppnå målen innebär inte enbart att de åtgärder som organisationen planerat i likabehandlingsplanen har genomförts, utan också att erfarenheterna av likabehandling i gemenskapen har förändrats.

- Det är bra att se på om de uppställda målen har uppnåtts och om detta i sådana fall är tack vare de vidtagna åtgärderna eller någon annan faktor
  - *Upplever anställda eller intressentgrupper med olika bakgrund att planen är effektiv?*
- Bedömningsmaterialet kan bestå av rapporteringen om planen och uppföljningsuppgifterna, enkäter, intervjuer, workshoppar och användningen av de mätare som fastställts i bedömningsfasen. Även extern utvärdering kan utnyttjas.

DISKUSSION

Du kan facilitera diskussionen till exempel med följande frågor:

- *Vad är det önskade slutresultatet av målen? Hur kan vi mäta det?*
- *Hur kan de mätare som fastställts i bedömningen användas då vi bedömer effektiviteten?*
- *Vilka metoder kan vi använda för att bedöma effektiviteten (till exempel enkäter, intervjuer, mätare och extern utvärdering)?*

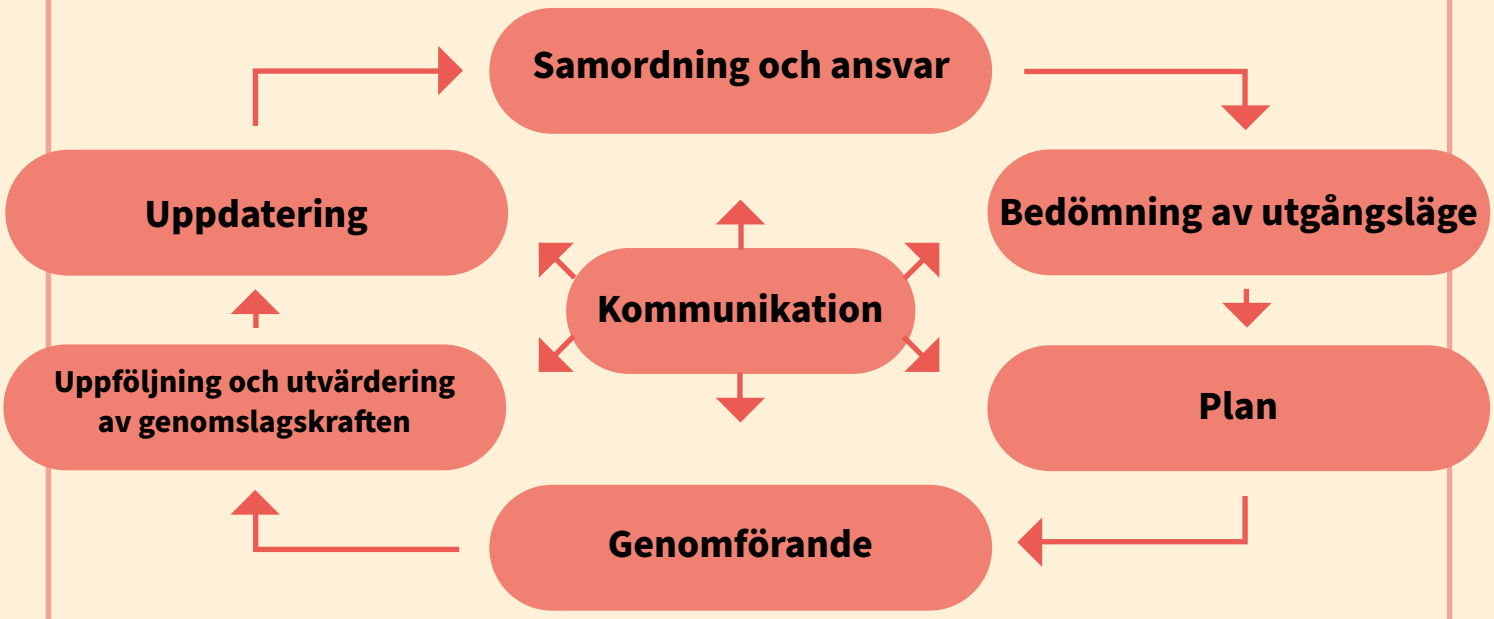
Uppdatering av likabehandlingsplanen

När planen uppdateras är det bra att stanna upp och granska likabehandlingsarbetet som ett långsiktigt kontinuum, där en av faserna nu har slutförts. Slutresultat från bedömningen visar om arbetet behöver fortsätta med samma teman eller om tyngdpunkten borde flyttas till nya teman.

Det lönar sig också att återgå till föregående omgång, till fasen då ni valde åtgärder till planen. Har till exempel några viktiga åtgärder fallit bort eller konstaterade ni att några mål är långsiktiga mål som organisationen ska främja kontinuerligt?

Planeringsprocessen ur uppdateringsperspektiv

- Hur har vi kopplat uppdateringen till bedömningen av effektiviteten?
- Att hitta synergier: Är uppdateringen kopplad till organisationens övriga strategier?
- Hur ska arbetsgruppen arbeta i framtiden?
- Vilka fördelar kan vi uppnå genom att cirkulera medlemmarna i grupperna?
- Hur kan vi informera om den uppdaterade planen?
- Finns det andra organisationer med vilka vi tillsammans kunde sparra om likabehandlings- och jämställdhetsplaneringen? Hjulet behöver inte i det här temat heller alltid uppfinnas på nytt!



Likabehandlingsplanering är en kontinuerlig process

Att fundera på

- *Har planen förändrat organisationens kultur – syns likabehandlingen i organisationens vardag?*
- *Har planen ökat mångfalden på olika nivåer i organisationen?*
- *Har arbetsgemenskapen lagt märke till de fördelar som likabehandling medför?*
- *Har vi med hjälp av planeringen identifierat dolda diskriminerande attityder?*
- *Upplever intressentgrupper med minoritetsbakgrund att verksamheten har blivit mer jämlik?*
- *Har planen minskat de strukturella hindren (till exempel lokalernas tillgänglighet)?*

MER INFORMATION OM LIKABEHANDLINGSPLANERING:

www.likabehandling.fi

Vi hoppas att handboken har erbjudit stöd, information, verktyg och praktiska exempel för likabehandlingsplaneringen på arbetsplatsen och utbildning om den.

Alla har rätt till ett arbetsliv utan diskriminering.
Tack för att du är med och främjar likabehandling!

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

Medfinansieras av
Europeiska unionen