

Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajalla on aktiivinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Työnantajan tulee työpaikan tarpeiden pohjalta toteuttaa edistämistoimenpiteitä, joilla huolehditaan, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä.

Selvittäminen ja arviointi

Kaikkien työnantajien tulee **arvioida** yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Arvioinnin tarkoituksena on paikantaa olosuhteita ja menettelytapoja, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Lähtökohtaisesti arvioinnin tulisi kattaa **kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet**. Näitä ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vammaisuus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen sekä muu näiden kaltainen henkilöön liittyvä syy.

Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla voidaan selvittää esimerkiksi henkilöstökyselyillä sekä käymällä läpi työolosuhteita, rekrytointikäytäntöjä ja muita menettelytapoja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.



Toimenpiteet

Työnantajan tulee edistää yhdenvertaisuutta toimilla, joihin arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aiheutta. Toimenpiteet tulee koskea niitä syrjintäperusteita, jotka ovat työpaikalla merkityksellisiä.

Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteillä tarkoitetaan sellaisia konkreettisia keinoja, joilla vaikutetaan työpaikan **tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen**. Samanlainen kohtelu ei aina ole yhdenvertaista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen voi vaatia poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevat ihmiset olisivat yhdenvertaisia.

Edistämistoimenpiteitä ovat myös työpaikalle laadittavat syrjinnän vastaiset ohjelmat, menettelytavat syrjintäepäilyjen käsittelyyn sekä työntekijöiden ja esimiesten yhdenvertaisuuskoulutus.

Edistämistoimia on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työntekijöiden edustajalla on pyynnöstä oikeus saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee laatia suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai jonkin muun suunnitelman, esimerkiksi tassa-arvosuunnitelman yhteydessä. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi ne konkreettiset toimenpiteet, jotka ovat työpaikalla tarpeen toteuttaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Suunnitelman tulee kattaa kaikki työpaikalla merkityksellisiksi todetut syrjintäperusteet.

LINKIT:

- > Tyosuojelu.fi > Yhdenvertaisuus
- > Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu Finlexissä: <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>