

Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2020

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskrimineringslagen i arbetslivet; förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. I denna rapport beskrivs tillsynen från 2020.

Under året kontaktades arbetskyddsmyndigheten cirka 600 gånger om diskriminering i arbetslivet. Ofta frågade den som tog kontakt anonymt råd om hur ett ärende ska behandlas på arbetsplatsen eller ville diskutera om det i hens fall är fråga om diskriminering eller inte.

Under 2020 lämnades cirka 200 begäran om tillsyn över diskriminering till arbetskyddsmyndigheten. Efter begäran om tillsyn inleds övervakningen om det på grund av uppgifter som kunden lämnat finns skäl att misstänka att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen. På basis av begäran om tillsyn över diskriminering gjordes 140 inspektioner. I de kundinitierade inspektionerna upplevdes oftast diskriminering på grund av hälsotillstånd och näst vanligast på grund av andra personrelaterade orsaker. Andra personrelaterade orsaker var oftast att man lyfte fram missförhållanden på arbetsplatsen. I de flesta fallen upplevde den som begärt tillsyn att hen hade valt att bli uppsagd, att hens arbetsuppgifter hade ändrats eller att arbetsskiftet inte erbjöds som tidigare efter att missförhållandena på arbetsplatsen lyfts fram.

Vid 42 inspektioner konstaterades att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering. Arbetsgivaren fick en anvisning angående de iakttagna missförhållandena. Flest anvisningar gällande brott mot förbudet mot diskriminering gavs på basis av hälsotillstånd samt ursprung och nationalitet. Mest diskriminering på grund

av hälsotillstånd iaktogs i situationer som gällde avslutande av arbetsavtalsförhållanden. Diskriminering på grund av ursprung och nationalitet iaktogs mest vid anställning. En inspektion kan ha gällt flera olika diskrimineringsgrunder. Av inspektionerna som gjordes 2020 fanns det i drygt en tredjedel fler än en diskrimineringsgrund, varvid det var fråga om diskriminering på flera grunder eller korsande diskriminering.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ. Under 2020 övervakades efterlevnaden av diskrimineringslagen genom sammanlagt cirka 720 arbetskyddsinspektioner. I anslutning till anlåtande av utländsk arbetskraft övervakades förbudet mot diskriminering genom cirka 430 inspektioner. Vid nästan 60 av dessa upptäcktes diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet i lönebetalningen eller i andra minimivillkor. Detta innebär inte att diskriminering inte har förekommit i andra fall, eftersom en verklig lönejämförelse ofta inte kan göras bland annat på grund av bristfälliga arbetstidsdokument. Vid inspektionerna gavs ofta också förpliktelser gällande bristfällig eller bristfällig arbetstidsbokföring och arbetsskiftförteckning. Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling på arbetsplatsen övervakades genom cirka 140 inspektioner och i över hälften av dem observerades missförhållanden. På många arbetsplatser framkom ovisshet om likabehandlingsplanens innehåll och allmänt om främjandet av likabehandling. Dessutom följde och övervakade arbetskyddsmyndigheten diskriminerande arbetsplatsannonser.

I 26 fall gjorde arbetskyddsmyndigheten en förundersökningsanmälan om misstänkt diskriminering i arbetslivet.

Rapportens namn: Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2020

Utgiven av: Arbetskyddsförvaltningen 2021

ISBN: 978-952-479-304-9 (pdf)

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslakia työelämässä; syrjinnän kieltoa, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Tässä raportissa kuvataan valvontaa vuodelta 2020.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden aikana noin 600 työsyryntään liittyvää yhteydenottoa. Usein yhteydenottaja kysyi nimettömänä neuvoja asiansa käsittelyyn työpaikalla tai halusi keskustella siitä, onko hänen tapauksessaan kyse syrjinnästä vai ei.

Syrjintään liittyviä valvontapyyntöjä työsuojeluviranomaiselle tehtiin vuoden 2020 aikana noin 200. Valvontapyyntöjen jälkeen aloitetaan valvonta, mikäli asiakkaan toimittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnantaja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Syrjintään liittyvien valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 140 tarkastusta. Tehdyissä asiakasaloitteisissa tarkastuksissa yleisimmin koettiin syrjintää terveydentilan ja toiseksi yleisimmin muun henkilöön liittyvä syyn perusteella. Muuna henkilöön liittyvänä syynä oli yleisimmin kyse epäkohtien esille tuomisesta työpaikalla. Tapauksissa yleisimmin valvontapyyntöjen tekijä koki valikoituneensa irtisanottavaksi, hänen työtehtäviään oli muutettu tai työvuoroja ei tarjottu entiseen tapaan työpaikan epäkohtien esille tuomisen jälkeen.

Tehdyistä tarkastuksista 42:ssa todettiin, että työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Havaituista epäkohdista annettiin työnantajalle toimintaohje. Eniten toimintaohjeita syrjinnän kiellon rikkomisesta annettiin terveydentilan sekä alkuperän ja kansalaisuuden perusteella. Terveyden-

tilan perusteella havaittiin syrjintää eniten työsuhteen päättämiseen liittyvissä tilanteissa. Alkuperän ja kansalaisuuden perusteella syrjintää havaittiin tapahtuneeksi eniten työhönotossa. Yksi tarkastus on voinut koskea useaa eri syrjintäperustetta. Vuonna 2020 tehdyistä tarkastuksista reilussa kolmanneksessa arvioitiin useampaan kuin yhtä syrjintäperustetta, jolloin kyse on moniperusteisesta tai risteävästä syrjinnästä.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää myös viranomaisaloitteisesti. Vuoden 2020 aikana yhdenvertaisuuslain noudattamista valvottiin yhteensä noin 720 työsuojelutarkastuksella. Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyen valvottiin syrjinnän kieltoa noin 430 tarkastuksella. Näistä lähes 60:ssa havaittiin palkanmaksussa tai muissa vähimmäisehdoissa syrjintää alkuperän, kielen tai kansalaisuuden perusteella. Tämä ei tarkoita sitä, että muissa tapauksissa syrjintää ei ole tapahtunut, sillä usein todellista palkkavertailua ei voida tehdä muun muassa puutteellisten työaika-asiakirjojen vuoksi. Tarkastuksilla annettiin monesti velvoitteita myös puutteellisesta tai puuttuvasta työaikakirjanpidosta ja työvuoroluettelosta. Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla valvottiin noin 140 tarkastuksella, ja niistä yli puolessa havaittiin epäkohtia. Monilla työpaikoilla ilmeni epä-tietoisuutta yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä yleisesti. Lisäksi työsuojeluviranomainen seurasi ja valvoi syrjivää työpaikkailmoittelua.

Työsuojeluviranomainen teki 26 tapauksessa esitutkintailmoituksen epäilyistä työsyryntärikoksesta.

Summary

Occupational safety and health authorities are responsible for ensuring that employers comply with the provisions of the Finnish Non-discrimination Act: the prohibition of discrimination in the workplace, the prohibition of discriminatory job advertisements and the employers' duty to promote equality. This report describes the findings of inspections carried out in 2020.

Occupational safety and health authorities received approximately 600 calls concerning discrimination in the workplace during the year. Many of these were from anonymous callers who wanted information about how to bring the issue up in their workplace or an expert opinion on whether or not their experiences constituted discrimination.

In 2020, occupational safety and health authorities were asked to investigate a total of approximately 200 suspected cases of discrimination. Occupational safety and health authorities have a duty to investigate any cases that, based on the information provided by the complainant, could potentially involve an employer's having violated the Non-discrimination Act. The authorities carried out a total of 140 inspections on the basis of complaints relating to discrimination. The most common reason for discrimination observed during inspections carried out at the request of a customer was health with other reasons related to the person being the second most common. Other reasons related to the were person most commonly related to a person bring to light problems at the workplace. In the most common cases, the party, who requested enforcement, felt that he or she had been selected to be dismissed, that his or her duties had been changed or that shifts were no longer offered in the same manner as before after they have brought to light shortcomings in the workplace.

In 42 of the inspections carried out, it was found that the employer had acted in breach of the prohibition of discrimination. The employer was issued an improvement notice for the observed shortcomings. The highest number of improvement notices for violating the prohibition

of discrimination was given for discrimination due to health, origin and citizenship. The largest number of discrimination related to health were observed in situations related to the termination of an employment relationship. The largest number of cases where discrimination was based on origin and nationality were observed in recruitment. One inspection may have concerned several grounds for discrimination. More than a third of the inspections carried out in 2020 assessed more than one ground for discrimination, meaning that these were cases of multiple or intersecting discrimination.

Occupational safety and health authorities also enforce the rules against discrimination through spot checks. A total of around 720 of the occupational safety and health inspections carried out in 2020 covered compliance with the Non-discrimination Act. The prohibition of discrimination in the workplace related to foreign labour was enforced during approximately 430 inspections. In nearly 60 of these cases, discrimination related to a person's origin, language or nationality was observed in pay or other minimum conditions. This does not mean that there has been no discrimination in other cases, as there is often no real possibility for pay comparisons due to e.g. inadequate working time records. In fact, obligations concerning lacking or completely absent working time records and shift lists were often imposed during inspections. The employer's obligation to promote equality at the workplace was enforced with approximately 140 inspections, and violations were observed in more than half of these. Many employers were unsure as to what should be included in the non-discrimination plan and what their obligations are in respect of the promotion of equality in general. In addition, the occupational safety and health authority monitored and enforced discriminatory job advertisements.

Occupational safety and health authorities reported 26 suspected cases of employment discrimination to the police.

Innehåll

Sammanfattning	2
Tiivistelmä.....	3
Summary	4
1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet	6
2. Kundinitierad tillsyn	8
2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering	8
2.2. Behandlade kundinitierade diskrimineringsfall.....	8
2.3. Behandlingsavgöranden	9
2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn	10
2.5. Slutsats av inspektionerna.....	11
3. Myndighetsinitierad tillsyn	17
3.1. Diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor	17
3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering.....	18
3.3. Arbetsgivaren är skyldig att främja likabehandling.....	18
4. Arbetsdiskriminering som ett brott.....	20
4.1. Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen	20
4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott.....	20

1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet

Arbetarskyddsmyndighetens uppgift är att övervaka att diskrimineringslagen (1325/2014) iakttas i arbetslivet. Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande platsannonser och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling.

Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn gäller iakttagandet av diskrimineringslagen:

- i arbetsavtalsförhållanden
- i offentligrättsliga anställningar
- i arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatsen samt
- vid anställning.

Arbetarskyddsmyndigheten är en självständig och oberoende tillsynsmyndighet. Regionförvaltningsverkens (RFV) ansvarsområden för arbetarskyddet fungerar som regionala arbetarskyddsmyndigheter.

Arbetarskyddsmyndigheten bedömer diskriminering på alla grunder som definieras i diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns däremot i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsombudsmannen har behörighet att övervaka den.

Regionförvaltningsverkens fem ansvarsområden för arbetarskyddet

Ansvarsområdena för arbetarskyddet sörjer för den regionala tillsynen, rådgivningen och styrningen av arbetarskyddet. Det centrala målet är att främja och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga och funktionsförmåga samt att förebygga risker och olägenheter för hälsan som arbetet medför. Med hjälp av tillsynen säkerställs också att arbetslivets spelregler förverkligas på arbetsplatserna.

REGIONFÖRVALTNINGSVERKENS ANSVARSOMRÅDEN FÖR ARBETARSKYDDET:

- 1 | Norra Finland
- 2 | Västra och Inre Finland
- 3 | Östra Finland
- 4 | Sydvästra Finland
- 5 | Södra Finland



Tillsynen över diskrimineringslagen utövas av arbetarskyddsmyndigheten både på myndighetsinitiativ och på begäran av personer som upplevt diskriminering. År 2020 övervakades diskrimineringslagen genom cirka 580 inspektioner som inleddes på myndighetsinitiativ och cirka 140 klientinitierade inspektioner.

Tillsynsåtgärderna bestäms enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds-samarbete på arbetsplatsen (44/2006). Förfarings-sätten för tillsynen beskrivs i tillsynsanvisningarna.

På riksnivå behandlades år 2020 förbudet mot diskriminering, arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling, likabehandlingsplanen eller förbudet mot diskriminerande platsannonsering genom cirka 720 inspektioner.

ARBETARSKYDDSMYNDIGHETEN ÖVERVAKAR PÅ EGET INITIATIV:

- Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för arbetsavtalsförhållandet, särskilt vid övervakning av utländsk arbetskraft.
- Diskriminerande platsannonser.
- Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och göra upp en likabehandlingsplan.

ARBETARSKYDDSMYNDIGHETENS VERKSAMHET PÅ BASIS AV KONTAKTER:

- Handledning och rådgivning för personer som upplever diskriminering.
- Bedömning av övervakningsvillkoret.
- Tillsynsåtgärder på basis av begäran om tillsyn.

I denna rapport beskrivs tillsynen över diskrimineringslagen vid arbetarskyddsmyndigheten 2020. I rapporten beskrivs både kundinitierad och myndighetsinitierad tillsyn, och tillsynen åskådliggörs med verkliga fallbeskrivningar. I rapporten berättas dessutom om arbetarskyddsmyndighetens roll i behandlingen av diskrimineringsbrott i arbetslivet. Information om tillsynen 2019 finns i rapporten [Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2019](#).

2. Kundinitierad tillsyn

2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering

Kundinitierad tillsyn grundas på att en arbetsökande eller arbetstagare som upplever diskriminering tar kontakt med arbetarskyddsmyndigheten. Man kan kontakta arbetarskyddsmyndigheten per telefon, brev eller epost.

År 2020 registrerades cirka 600 kontakter om arbetsdiskriminering. Antalet kontakter är i själva verket något större, eftersom kontakt med anknäring till diskriminering även kan registreras i andra ärendeklasser. Kontakter som gäller diskriminering är ofta komplexa och ärendena omfattar även andra arbetsrättsliga frågor.

Den som upplevt diskriminering får handledning och rådgivning samt anvisningar för eventuell tillsynsbegäran från arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning. Den som upplever diskriminering får snabbt en bedömning av sitt fall från arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning ur diskrimineringslagens perspektiv. Det är också vanligt att den som tar kontakt inte vet om hen har utsatts för diskriminering och vill prata med en inspektör som är insatt i diskriminering innan hen tar upp sin upplevelse av diskriminering på arbetsplatsen. Vid telefonrådgivningen är det vanligt att inspektören och den som tar kontakt tillsammans diskuterar och funderar över om det är fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen eller något annat.

I många fall vill den som tar kontakt i ett diskrimineringsärende inte att myndigheten vidtar tillsynsåtgärder i dennes namn. Skälet kan vara exempelvis rädsla för stigmatisering eller motåtgärder på arbetsplatsen. Alla kontakter är ändå betydelsefulla, eftersom arbetarskyddsmyndigheten kan efter eget övervägande genomföra en inspektion på arbetsplatsen som gäller hela arbetsplatsen utan att kunden gör sitt ärende anhängigt. Då genomförs tillsynen så att information om kontakten inte kommer fram.

En del av diskrimineringen i arbetslivet kommer inte till arbetarskyddsmyndighetens kännedom. Varje år kommer det till exempel mycket få kontakter om diskriminering av sexuella minoriteter. Antalet kontakter kan också påverkas av att vissa mino-

De vanligaste diskrimineringsgrunderna har varit desamma under de senaste åren.

ritetsgrupper, till exempel utländska arbetstagare, inte alltid känner till sina rättigheter.

Arbetarskyddsmyndigheten kontaktas också regelbundet när det inte är fråga om sådan diskriminering som avses i diskrimineringslagen. Vanligtvis upplever den som tar kontakt diskriminering, men fallet har ingen sådan diskrimineringsgrund som avses i lagen. I sådana fall kan det till exempel vara fråga om att gynna någon annan eller att dåligt ledarskap. I stället för diskriminering kan det vara fråga om till exempel trakasserier som förbjuds i arbetarskyddslagen eller andra ärenden som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

2.2. Behandlade kundinitierade diskrimineringsfall

År 2020 fick arbetarskyddsmyndigheten cirka 200 begäran om tillsyn gällande diskriminering.

Ärende om diskriminering görs vanligen med blankett för begäran om tillsyn, där kunden ger arbetarskyddsmyndigheten sitt samtycke till att ärendet kan handläggas med dennes namn och att man kan kontakta arbetsgivaren i ärendet.

Vid begäran om tillsyn meddelar kunden sin egen uppfattning om vilken diskrimineringsgrund ärendet hänför sig till. Kunden kan uppge flera alternativa diskrimineringsgrunder ifall hen inte kan definiera exakt orsaken till diskrimineringen.

De vanligaste diskrimineringsgrunderna har varit desamma under de senaste åren. Upplevelserna av diskriminering som grundar sig på hälsotillstånd har år efter år varit den vanligaste diskrimineringsgrunden som anmälts till arbetarskyddsmyndigheten.

Utifrån de begäran om tillsyn som behandlades under 2020 gjordes cirka 140 inspektioner och cirka 80 behandlingsavgöranden. En del av de

behandlade begäranden om tillsyn anhängiggjordes redan under det föregående året.

Knappt en tredjedel av begäran om tillsyn som gjordes 2020 var hälsorelaterad. Största delen av dessa gäller situationer där arbetsgivaren har avslutat anställningsförhållandet och arbetstagaren misstänker att detta beror på sjukfrånvaron. En typisk begäran om tillsyn rör hävning av provperioden i samband med arbetstagarens sjukfrånvaro.

Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden efter hälsotillståndet var "annan omständighet som gäller person". Många av dessa begäran om tillsyn gällde fall där arbetstagaren hade tagit upp olägenheter i sina arbetsförhållanden eller krävt sina rättigheter på arbetsplatsen, varefter arbetstagaren hade blivit uppsagd eller valts ut för permittering. Det förekom endast enstaka fall som gällde sexuell läggning och politisk verksamhet. Tillsynsbegäran som kommer in till arbetarskyddsmyndigheten speglar dock inte förekomsten av diskriminering i arbetslivet och man kan inte dra några slutsatser om i vilka grupper i arbetslivet diskrimineringen är vanligast i verkligheten.

I många fall hade den som upplevt diskriminering samtidigt berättat om upplevda trakasserier eller annat osakligt bemötande eller andra brister, vilka är förbjudna enligt arbetarskyddslagen. Ofta anknyter ett diskrimineringsärende som blivit anhängigt utöver arbets säkerhet även till andra frågor som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn, såsom arbetstidslagen eller arbetsavtalslagen.

2.3. Behandlingsavgöranden

När arbetarskyddsmyndigheten tar emot begäran om tillsyn angående diskriminering bedömer man först om det kan vara fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen. Vid behov ber man den som lämnat tillsynsbegäran om ytterligare upplysningar, så att man kan bedöma förutsättningarna för tillsyn.

Om det med tillsynsbegäran som grund inte finns skäl att misstänka att arbetsgivaren har agerat i strid mot diskrimineringslagen upprättar man ett behandlingsavgörande av ärendet. I behandlingsavgörandet motiverar man för den som lämnat tillsynsbegäran varför arbetarskyddsmyndigheten inte vidtar åtgärder för att utreda den upplevda diskrimineringen. År 2020 upprättades

cirka 80 behandlingsavgöranden om tillsynsbegäran angående diskriminering som inte ledde till tillsynsåtgärder.

År 2020 den vanligaste orsaken till att tillsynsåtgärder inte vidtogs på grund av den upplevda diskrimineringen var att den som lämnat tillsynsbegäran inte har någon diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen. Exempelvis är vanliga skillnader i uppfattningar på arbetsplatsen inte åsikter som avses i diskrimineringslagen. Misstankor om diskriminering angående kön och föräldraskap omfattas inte av familjerelationer enligt diskrimineringslagen, utan det är då fråga om könsdiskriminering som fastställs i jämställdhetslagen. Arbetarskyddsmyndigheten överför fall av könsdiskriminering till jämställdhetsombudsmannen.

Den näst största orsaken till behandlingsavgörande 2020 var att den som begärt tillsyn inte har haft några fakta till stöd för sin misstanke eller ett orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den diskriminering hen upplevt. En person som begärt tillsyn kan till exempel uppleva att hen blivit diskriminerad i en anställningssituation på grund av sin ålder när en yngre sökande väljs till uppgiften. Då förknippas personen med den diskrimineringsgrund (ålder) som nämns i diskrimineringslagen, men om den arbetsökande inte har några andra omständigheter som kan leda till misstanke om att hen inte valdes skulle ha grundat sig på hans ålder, vidtas inga tillsynsåtgärder. Enbart en subjektiv upplevelse av diskriminering hos den som begär tillsyn räcker inte för att det ska uppstå misstanke om diskriminering.

Ibland vet den som begär tillsyn inte exakt vad som avses med diskriminering i lagen. Arbetarskyddsmyndigheten inleder inte tillsynsåtgärder då den som lämnar tillsynsbegäran upplever att hen blivit ofördelaktigt bemött ifall detta inte är i enlighet med diskrimineringslagen. Detta är förhållandet exempelvis då det gäller normal verksamhet som hör till arbetsgivarens ledningsrätt, såsom utfärdande av varning eller hänvisning av arbetstagare till bedömning av arbetsförmågan.

I alla begäran om tillsyn som inkommit till arbetarskyddsmyndigheten kunde tillsynen inte genomföras, eftersom arbetarskyddsmyndigheten inte hade befogenhet i ärendet. I dessa fall har inspektören till exempel överfört ärendet till den behöriga myndigheten för behandling. Om inspektören har ansett att det är fråga om ett privaträtts-

ligt tvistemål, såsom löner eller en bedömning av grunderna för avslutande av ett arbetsavtalsförhållande, har detta meddelats den som lämnat begäran om tillsyn i behandlingsavgörandet. I sista hand är det upp till domstolen att bedöma lagligheten i tvistemål.

Behandlingsavgöranden har också skrivits till kunderna i situationer där den som begärt tillsyn har bett att behandlingen av ärendet ska avslutas innan inspektören har hunnit inleda den egentliga tillsynen. Ibland har kunden inte svarat på begäran om kompletterande uppgifter och uppgifterna i begäran om tillsyn har inte varit tillräckliga för att inleda tillsynen. Andelen återtagna begäran om tillsyn har varit cirka tio procent.

2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn

Om det på grund av uppgifter som kunden lämnat finns skäl att misstänka att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen, inleder inspektören tillsynsåtgärder.

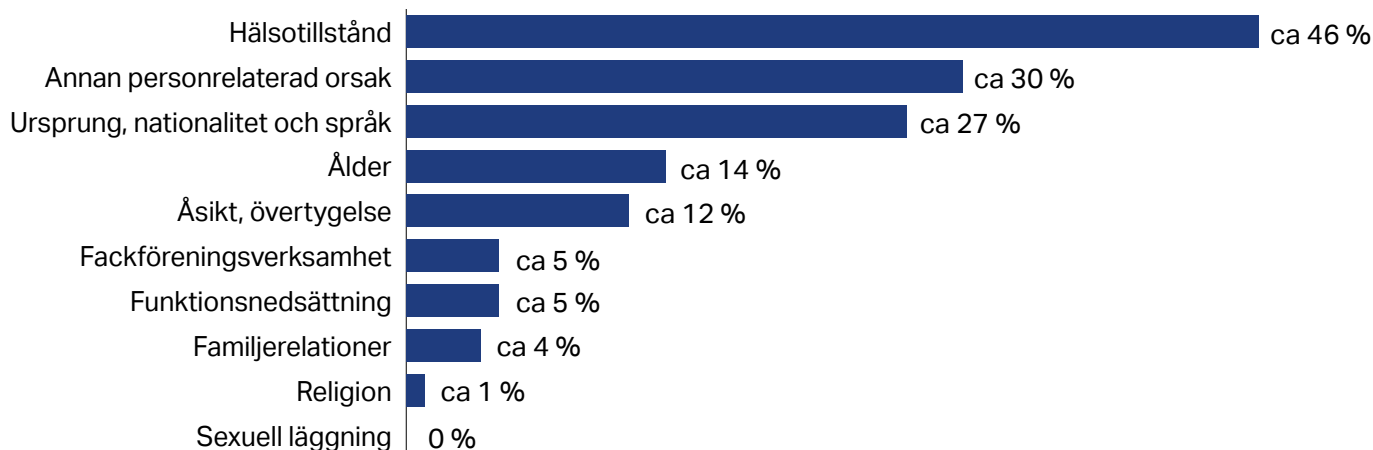
I ärende som gäller en enstaka arbetstagare eller arbetssökande görs inspektionen i allmänhet med skriftliga handlingar som grund. Inspektören skickar då en begäran om redogörelse till arbetsgivaren angående ärendet där personen i fråga upplever diskriminering. När arbetsgivarens redogörelse anlant får den som upplever diskriminering en möjlighet att framföra sin uppfattning om arbetsgivarens redogörelse åt inspektören. När

det finns tillräckliga uppgifter för att fatta beslut gör inspektören en bedömning av om arbetsgivaren har brutit mot diskrimineringsförbudet. Inspektören upprättar en skriftlig inspektionsberättelse av inspektionen med de mottagna redogörelserna som grund, där hen bedömer arbetsgivarens verksamhet.

Tillsynen av diskrimineringsförbudet omfattas av en speciell bestämmelse om bevisbörda, vilket fördelar bevisbördan vid påvisande av diskriminering. Avsikten med bestämmelsen om bevisbörda är att främja verkställandet av rättigheterna på ett effektivt sätt, eftersom det kan vara svårare än vanligt att framföra bevis i diskrimineringsfall, och i allmänhet kan endast arbetsgivaren påvisa att agerande som påstås vara diskriminering har grundats på annan än personrelaterad orsak. Personen som gjorde diskrimineringsärendet anhängigt måste lämna en redogörelse till myndigheten av omständigheterna som begäran grundas på. Om man med redogörelserna som grund vid handläggningen av ärendet kan anta att det föreligger brott mot diskrimineringsförbudet uppkommer s.k. presumtion om diskriminering. En bevisbörda uppstår för arbetsgivaren, och för att upphäva presumtionen om diskriminering måste arbetsgivaren påvisa att det inte föreligger något brott mot diskrimineringsförbudet.

År 2020 gjordes cirka 140 inspektioner på grund av tillsynsbegäran angående diskriminering. Bilden nedan visar vilka diskrimineringsgrunder inspektionerna har gällt. En inspektion kan ha gällt flera olika diskrimineringsgrunder. Av inspektionerna som gjordes 2020 fanns det i drygt en tredjedel fler än

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner



Diskrimineringsgrunder enligt tillsynsbegäran vid inspektioner år 2020. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

en diskrimineringsgrund, varvid det var fråga om diskriminering på flera grunder eller korsande diskriminering. Den vanligaste diskrimineringsgrunderna i fall med flera grunder var annan personrelaterad orsak, hälsotillstånd, åsikt samt ålder.

I cirka 40 procent av inspektionerna som gjordes 2020 hade upplevelsen av ofördelaktig behandling samband med avslutande av tjänsteförhållande. Något över hälften av fallen i samband med att avslutande av tjänsteförhållande gällde personens hälsotillstånd.

Cirka 35 procent av inspektionerna gällde diskriminering under tjänsteförhållandet. Arbetstagarer upplevde att diskrimineringsgrunden påverkat till exempel ändring av arbetsuppgifterna, antagning till utbildning, fastställande av arbetsskift eller lönen. Av den diskriminering som upplevdes under anställningsförhållande hänförde sig en tredjedel till andra personrelaterade orsaker och en femtedel till arbetstagarens hälsotillstånd.

Cirka 25 procent av inspektionerna gällde anställning. I ungefär en tredjedel av inspektionerna i samband med anställning upplevde den som begärt tillsyn att hen blivit diskriminerad på grund av ursprung eller nationalitet och cirka en femtedel på grund av ålder.

I de klientinitierade inspektionerna var den vanligaste diskrimineringsgrunden hälsotillstånd och den näst vanligaste diskrimineringsgrunden var annan personrelaterad orsak. Andra personrelaterade orsaker var oftast att man lyfte fram missförhållanden på arbetsplatsen. I de flesta fallen upplevde den som begärt tillsyn att hen hade valt att bli uppsagd, att hens arbetsuppgifter hade ändrats eller att arbetsskiftet inte erbjöds som tidigare efter att missförhållandena på arbetsplatsen lyfts fram. Vid inspektionerna var andra misstankar om diskriminering på grund av andra personrelaterade orsaker kontakter till arbetarskyddsmyndigheten eller en annan myndighet, arbete som arbetarskyddsfullmäktig, krav på arbetsvillkor enligt kollektivavtalet och personens ställning som asylsökande.

2.5. Slutsats av inspektionerna

I 42 inspektioner ansåg man att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering. Arbetsgivaren fick förpliktelser angående de iakttagna missförhållandena.

Flest förpliktelser gällande brott mot förbudet mot diskriminering gavs på basis av

- hälsotillstånd
- ursprung och nationalitet
- andra personrelaterade orsaker.

Flest förpliktelser gavs för diskriminering under arbetsavtalsförhållande och näst flest för fall som gällde upphörande av arbetsavtalsförhållande. Mest diskriminering på grund av hälsotillstånd iaktogs i situationer som gällde avslutande av arbetsavtalsförhållanden. Diskriminering på grund av ursprung och nationalitet iaktogs mest vid anställning.

I samband med inspektionsberättelsen får arbetstagarer också information om möjligheten att söka ersättning eller skadestånd enligt diskrimineringslagen. Kunden informeras också om möjligheten att diskrimineringsombudsmannen bistår en person som fallit offer för diskriminering.

Arbetarskyddsmyndigheten genomför en omfattande övervakning av att lagstiftningen i arbetslivet efterföljs och man ingriper i diskriminering även vad gäller andra missförhållanden angående arbetslagstiftningen som kommer fram i samband med tillsynen av diskrimineringsärendet.

Vid inspektioner som gjordes på grund av misstanke om diskriminering iaktogs många andra brister i arbetsgivarens verksamhet, vilka ledde till förpliktelser till arbetsgivarna. Vad gäller annan arbetslagstiftning gavs totalt 19 förpliktelser enligt arbetarskyddslagen. I en del av inspektionerna ansågs arbetsgivaren ha brutit mot både diskrimineringsförbudet och annan arbetslagstiftning och i en del upptäcktes andra missförhållanden än diskriminering.

Vanligtvis vid andra missförhållanden gavs förpliktelser gällande trakasserier eller annat osakligt bemötande samt i anknytning till introduktion i arbetet. Dessutom gavs enskilda förpliktelser bland annat i anknytning till förbud mot motåtgärder, behandling av uppgifter om en persons hälsotillstånd och främjande av likabehandling.

Fallbeskrivningar:

Återkallande av ett tidsbundet förordnande var indirekt diskriminering

En tjänsteman med visstidsanställning hade med hänvisning till sin övertygelse vägrat fullgöra värnplikt eller civiltjänst och på grund av detta fått en dom för vägran att fullgöra civiltjänst. Innan processen för vägran inleddes hade arbetstagaren berättat om sin avsikt för sin dåvarande chef och arbetsgivarens representant, och ingendera av dem hade ansett att vägran orsakar något problem för skötseln av arbetstagarens arbetsuppgifter. I och med en organisationsförändring byttes dock arbetstagarens chef och arbetsgivarens representant ut innan arbetstagarens ärende hade avgjorts i domstol. Tjänstemannen hade varit anställd för viss tid och med honom hade man redan preliminärt överenskommit om ett nytt förordnande för viss tid, när den dom om vägran att fullgöra civiltjänst som arbetstagaren fått kom den nya arbetsgivarens representant till kännedom. Arbetsgivaren beslöt att återkalla den nya visstidsanställningen som redan preliminärt utlovats arbetstagaren. Arbetsgivaren motiverade sitt avgörande med att det på grund av de oförvitlighetskrav som hänför sig till tjänsteutövningen i fråga inte var lämpligt att arbetstagaren skulle arbeta i uppgiften samtidigt som hen avtjänar övervakningsstraff. Arbetsgivarens krav på oförvitlighet bedömdes genom indirekt diskriminering enligt diskrimineringslagen. Arbetsgivarens tolkning av kravet på oförvitlighet, enligt vilket alla frihetsstraff hindrar arbetstagaren från att arbeta i uppgiften i fråga, kan försätta en manlig arbetstagare som vägrar fullgöra civiltjänst i en ofördelaktigare ställning på grund av arbetstagarens övertygelse och kön. I ärendet borde man således ha bedömt om ett godtagbart mål för särbehandlingen överensstämde med diskrimineringslagen och om de medel som användes för att uppnå målen var ändamålsenliga och nödvändiga. Vid inspektionen konstaterades att tjänstemannens oförvitlighet i sig kan anses vara ett lagenligt godtagbart mål. Vid bedömningen av om det är ändamålsenligt och nödvändigt att återkalla en arbetstagares förordnande till uppgift beaktades att arbetstagaren i fråga handlade närmast

i biträdande uppgifter och inte själv fattade beslut eller avgjorde ärenden som hen behandlade. Enligt arbetstagaren påverkade avtjänandet av övervakningsstraffet inte på något sätt hans arbete och hen fick arbeta även fram till slutet av sin senaste visstidsanställning, trots att straffet redan hade verkställts. Med beaktande av arten av arbetstagarens uppgifter och arten av den straffbara gärningen konstaterades vid inspektionen att det inte var ändamålsenligt och nödvändigt att återkalla arbetstagarens förordnande till uppgift. Arbetsgivaren ansågs således ha diskriminerat arbetstagaren på grund av arbetstagarens övertygelse och kön.

En utländsk arbetstagare diskriminerades när hen inte fick kollektivavtalsenliga tillägg

Enligt arbetstagaren betalade arbetsgivaren inte vederbörlig lön till hen på grund av att hen inte var finsk medborgare och inte kände till Finlands lagstiftning. Arbetstagaren fick enkel timlön för det utförda arbetet utan tillägg enligt det allmänt bindande kollektivavtalet eller övertidsersättningar oberoende av när hans arbetsdagar inföll eller hur långa de var. Av arbetsgivarens utredningar framgick att arbetsgivaren inte betalade till någon timarbetare tillägg eller övertidsersättningar enligt det allmänt bindande kollektivavtalet, även om en del av arbetstagnarna enligt dokumenten rörande om arbetstidsbokföring och lönebetalning hade tjänat in övertidsarbete. Arbetet hade också utförts ibland kvälls- eller nattetid. Enligt utredningarna var också alla andra timanställda till sitt ursprung eller sitt medborgarskap andra än finska medborgare. Arbetsgivaren framförde inte i sina utredningar varför denne inte hade betalat arbetstagaren ersättning gällande åtminstone tilläggen och övertidsersättningarna enligt det allmänt bindande kollektivavtalet. Vid inspektionen ansåg man att arbetsgivaren inte lade fram en sådan utredning som visade att man inte skulle ha överträtt förbudet mot diskriminering. Således ansågs arbetstagarens ursprung eller nationalitet ha inverkat på hurdan ersättning arbetsgivaren betalade till hen för arbetet.

Avslutande av en gravid arbetstagares arbetsavtalsförhållande på grund av sjukledighet var inte korsande diskriminering

Arbetstagaren hade varit sjukledig ett par gånger på grund av orsaker som beror på graviditeten innan arbetsavtalsförhållandet avslutades. Arbetsgivaren hade avslutat arbetstagarens arbetsavtalsförhållande efter att hen på grund av graviditetsstörning varit tvungen att avbryta arbetet och övergå till personalens utrymmen. Därefter hade arbetstagaren inte längre återvänt till arbetet utan lämnat arbetsplatsen före arbetstidens slut. Enligt arbetsgivaren berodde avslutandet av arbetstagarens arbetsavtalsförhållande under prövotiden inte på graviditeten eller hälsotillståndet, utan på att arbetstagaren inte hade meddelat någon om sin frånvaro och olovligen avlägsnat sig från arbetsplatsen före arbetstidens slut. Enligt arbetsgivaren påverkades beslutet om hävning av prövotid också av en helhetsbedömning av arbetstagarens arbetsprestation. Enligt arbetsgivaren hade man fört diskussioner med arbetstagaren om brister i arbetsprestationen och arbetsmotivationen. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagaren inte lärt sig grunderna i sitt arbete trots att chefen upprepade gånger tagit upp dessa i diskussioner och ordnat extra introduktion för arbetstagaren. Arbetstagaren hade också getts en muntlig varning några veckor innan arbetsavtalsförhållandet avslutades. På basis av utredningarna ansågs arbetsgivaren ha upphävt antagandet om diskriminering.

Med korsande diskriminering avses en situation där flera diskrimineringsgrunder **endast tillsammans** leder till diskriminering. Till exempel en arbetssökande väljs inte till uppgiften eftersom hen är en viss ålder **och** kvinna.

Arbetsgivaren bröt mot förbudet mot diskriminering genom att skicka kränkande uppgifter om arbetstagarens hälsotillstånd till andra arbetstagare på arbetsplatsen

Arbetsgivaren hade skickat i arbetsplatsens gemensamma Whatsapp-grupp meddelanden där en berättade om orsakerna till arbetstagarens sjukledighet och misstänkte dennes arbetsmotivation. Arbetsgivaren hade inte heller längre planerat arbetsskiftet för arbetstagaren för tiden efter sjukledigheten och erbjöd inte längre arbetstagaren ett nytt arbetsavtal trots att det på arbetsplatsen fanns behov av arbetskraft för samma uppgifter. Arbetsgivaren förnekade att arbetstagarens hälsotillstånd skulle ha inverkat på att arbetsskift eller ett nytt arbetsavtal inte längre erbjöds. Enligt arbetsgivaren hade en tredje part ansvarat för arbetsskiftsplaneringen och efter att arbetsavtalet upphört gälla hade arbetsgivaren velat anställa en person med en annan utbildning. Arbetsgivaren ansågs ha skapat en förnedrande och förödmjukande atmosfär genom att ifrågasätta behovet av sjukledighet och nämna arbetstagaren i meddelanden som skickats till andra arbetstagare. Arbetsgivaren ansågs således ha diskriminerat arbetstagaren både genom att störa hen på grund av hens hälsotillstånd och genom att försätta hen i en mindre gynnsam ställning genom att inte längre ge hen arbetsskift efter sjukledigheten.

Uppsägning av en arbetstagare på grund av bön var diskriminering

Arbetsgivaren förbjöd arbetstagaren att be under pauserna, även om bönen tidigare hade varit tillåten. Tre månader därefter sades arbetstagaren upp. Arbetsgivaren motiverade delvis avslutandet av arbetstagarens arbetsavtalsförhållande med att arbetstagaren upprepade gånger hade bett under arbetstiden och inte under de tider som reserverats för bön. I den anmälan om avslutandet av arbetsavtalsförhållande som arbetsgivaren lämnat in hade det dock också antecknats som grund att arbetsplatsernas mästare inte skulle godkänna böner i byggbarackerna. Arbetsgivaren ansågs ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Arbetstidsarrangemang som rimlig anpassning

Arbetstagaren hade på rekommendation av företagshälsovården arbetat enligt en förenklad arbetsskiftsmodell i flera år på grund av sin kroniska sjukdom. Arbetstagarens arbetsskiftsmodell hade kunnat anpassas till de övriga arbetstagarnas arbetsskift på arbetsplatsen. Arbetsgivaren hade inte längre förlängt arbetstagarens förenklade arbetsskiftsmodell eller anvisat hen andra lämpliga uppgifter, utan hade krävt att arbetstagaren återgår till den normala arbetsskiftsrytmen som de övriga arbetstagarna gjorde. Enligt arbetsgivaren kunde arbetstagarens arbete inte enbart ordnas som dagsarbete, utan arbetsgivaren förutsatte att alla arbetstagare borde kunna arbeta i samma arbetsskift. När arbetstagaren hade återvänt till den normala arbetsskiftsrytmen hade hens hälsotillstånd försämrats, och därför hade arbetstagaren begärt att få återgå till ett förenklat arbetsskiftsarrangemang. Arbetsgivaren hade vägrat den förenklade arbetsskiftsmodellen. Enligt arbetstagaren gav arbetsgivaren inte hen något annat alternativ än att gå med på en normal arbetsskiftsrytm, trots att det orsakade hälsofara för hen och ökade risken för att gå i pension tidigare. I ärendet ansågs att arbetstagarens långvariga sjukdom var sådan som kan jämföras med en sådan funktionsnedsättning som avses i diskrimineringslagen. Eftersom det var fråga om ett handikapp var arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen skyldig att göra rimliga anpassningar så att arbetstagaren på lika villkor som andra kan klara av sina arbetsuppgifter. Arbetsgivaren framförde att arbetstagarens ork i arbetet hade följts upp flera år och att möjligheterna till annat arbete, rehabilitering och utbildning hade utretts flera gånger. Arbetsgivaren hade dock inte preciserat vilka andra anpassningar utöver den förenklade arbetsskiftsmodellen arbetsgivaren hade gjort för att stödja arbetstagaren att klara sig i arbetet. Vid inspektionen ansåg man att arbetsgivaren inte lade fram en sådan utredning som visade att det hade varit oskäligt att ordna en förenklad arbetsskiftsmodell. Arbetsgivaren ansågs således ha brutit mot förbudet mot diskriminering genom att underlåta att fullgöra sin skyldighet att genomföra rimliga anpassningar.

Det finns inte alltid en entydig rättslig definition på funktionsnedsättning – det var inte alltid entydigt om en person i situationen i fråga ska anses ha en funktionsnedsättning. En person kan anses ha en funktionsnedsättning om hen har en långvarig fysisk, psykisk, intellektuell eller sinnesrelaterad funktionsnedsättning som begränsar eller inverkar negativt på arbete eller arbetsprestation. Det kan också vara fråga om en sjukdom orsakar långvariga begränsningar i funktionsförmågan i genomförandet av arbetet.

Avslutande av arbetsavtalsförhållande på grund av etnisk klädsel var diskriminering

Arbetsgivaren hävde arbetstagarens arbetsavtal med hänvisning till provotid, eftersom arbetstagaren inte hade följt arbetsgivarens anvisningar och föreskrifter i fråga om arbetskläder, utan hade klätt sig i den romska kjolen på arbetsplatsen. Enligt arbetstagaren hade man inte ifrågasatt kjolen i arbetsintervjun, där arbetstagaren hade framfört att hen kunde låta göra en lättare och kortare version av kjolen, men kjolens modell skulle fortfarande följa den ursprungliga modellen. Arbetstagaren hade också under arbetsintervjun sagt att hen inte kan ta emot arbetet om det inte är tillåtet att arbeta i den romska kjolen. Den romska kjolen är en väsentlig del av den romska kulturen och romska kvinnor får inte röra sig i byxor på offentliga platser. Enligt arbetstagaren framfördes inte någon förutsättning gällande arbetsbyxor under arbetsintervjun eller under introduktionen av arbetstagaren. Arbetsgivaren framförde å sin sida att kravet på en viss arbetskläder grundar sig på en utredning av riskerna och en riskbedömning enligt arbetar-

skyddslagen. Enligt arbetsgivaren utgör arbete i en bred romskt kjol en betydande snubbelrisk och äventyrar arbetshygien, förhindrar ergonomiskt arbete och säker användning av arbetsredskapen. Dessutom är arbetstagarernas arbetskläder noggrant valda eftersom de måste tåla varm tvätt. Enligt arbetsgivaren har avstånden mellan arbetsplatserna inte heller planerats så att det mellan dem skulle vara möjligt att arbeta med en bred kjol med mycket tyg. Arbetsgivaren hade i sitt svar också hänvisat till företagets varumärke och image samt klädsel som passar dessa. Enligt arbetsgivaren strävar man med enhetliga arbetskläder också efter att förebygga kritik från kundernas sida, osakliga kommentarer och diskriminerande bemötande. Enligt arbetsgivaren är arbetsplatsens klädselregler desamma för alla arbetstagare. Vid inspektionen ansåg man att arbetsgivaren inte på ett tillräckligt sätt hade utrett hur en lättare romsk kjol som arbetstagaren låtit göra skulle ha orsakat en särskild risk för arbetshygien, arbetsergonomi eller arbets säkerheten. Arbetstagaren hann arbeta på arbetsplatsen i ett par veckor och hade burit den romska kjolen, under vilken tid arbetsgivaren inte heller hade vidtagit några andra åtgärder för att minska riskfaktorerna. Arbetsgivaren motiverade inte heller varför den romska kjolen inte följde arbetsgivarens övriga anvisningar om arbetskläder. Arbetsgivaren lade således inte fram en sådan utredning som skulle ha visat att särbehandlingen av arbetstagaren skulle ha grundat sig på arbetsuppgifternas art och de faktiska och avgörande kraven på utförandet av dem, och att behandlingen inte var proportionerlig för att uppnå det berättigade målet. Arbetsgivaren konstaterades ha diskriminerat arbetstagaren när denne avslutade detta arbetsavtal på grund av att arbetstagaren klädde sig i den romska kjolen på arbetsplatsen.

Hävning under prøvotiden hade inte gjorts på diskriminerande grunder

Arbetstagarens arbetsavtalsförhållande hade hävts med hänvisning till prøvotid efter att hen meddelat arbetsgivaren att sjukledigheten fortsätter. Arbetstagaren hade endast en kort tid innan berättat för arbetsgivaren att hen lider av en kronisk sjukdom. I ärendet ansågs det ha uppstått ett antagande om diskriminering. I sin utredning förnekade arbetsgivaren att arbetstagarens hälsotillstånd hade inverkat på avslutandet av arbetsavtalsförhållandet. Enligt arbetsgivaren motsvarade inte arten av arbetstagarens arbete och arbetsresultaten arbetsgivarens förväntningar. I sin utredning använde arbetsgivaren ofta exempel på fel och brister som framkommit i arbetstagarens arbetsprestation. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagaren hela tiden problem med att utföra sitt arbete med tillräcklig kvalitet och uppnå förväntade resultat. Arbetstagaren hade inte heller hållit de avtalade tidtabellerna och inte heller följt arbetsgivarens anvisningar vid prioriteringen av arbetena. Dessutom framförde arbetsgivaren att arbetstagaren bland annat i förhållande till sin ställning hade uppträtt osakligt vid arbetsplatsens evenemang samt publicerat oprofessionella meddelanden på bolagets interna kommunikationskanal och använt olämpligt språk i sina e-postmeddelanden. Enligt arbetsgivaren påmindes arbetstagaren flera gånger om hans agerande och brister i arbetsprestationen före sjukledigheten. Även om arbetstagaren var av annan åsikt om de grunder som arbetsgivaren framförde, ansåg man vid inspektionen att de grunder för avslutande av arbetsavtalsförhållandet som arbetsgivaren framförde var sakliga och att utredningen var konsekvent och detaljerad. Arbetsgivaren ansågs ha upphävt antagandet om diskriminering.

Åldersgräns för jobbsökning var diskriminering

I platsannonsen hade man önskat att sökandena i princip ska vara under 32 år. Den arbetssökande misstänkte att hen blivit diskriminerad på grund av sin ålder när hen var över 32 år och inte kallades till arbetsintervju trots att hen ansåg sig ha uppfyllt de kriterier som uppgiften förutsätter. Arbetsgivaren motiverade kravet på annonsen om ålder med en tidig pensionsålder och ackumuleringen av pensionsbeloppet i anslutning till det, men förnekade att sökanden i fråga inte skulle ha valts på basis av åldern. Vid inspektionen bedömdes dock att det av den utredning som arbetsgivaren lämnat framgick att sökandens ålder de facto hade varit av betydelse i urvalsprocessen och att arbetsgivarens förfarande vid rekryteringen möjliggör åldersdiskriminering. Arbetsgivaren konstaterades således ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Den arbetssökande diskriminerades inte på grund av ålder

Den arbetssökande misstänkte att hen inte valdes till uppgiften på grund av sin ålder. Den arbetssökande hade två för uppgiften lämpliga examina, yrkeskompetens samt omfattande lång arbetserfarenhet av organisationsarbete. Den sökande ansåg att hen uppfyllde kriterierna i platsannonsen och att hen var mer meriterad för uppgiften än den sökande som blev vald och som var 13 år yngre än hen. Fem personer hade kallats till arbetsintervju, och de var alla yngre än den arbetssökande i fråga. I ärendet ansågs det ha uppstått ett antagande om diskriminering. Arbetsgivaren förnekade att sökandens ålder hade bidragit till att hen inte kallades till intervju eller valdes till uppgiften. Valet av personer som kallades till intervju baserade sig på poängsättning av ansökningarna. Arbetsgivaren hade avsiktligt utelämnat uppgifter om sökandenas födelsetider och ålder från jämförelsen. I poängsättningen av ansökningarna hade den sökande som inte blivit vald inte fått maxpoäng för sin utbildningsbakgrund eller arbetserfarenhet. Enligt arbetsgivaren var den sökandes examen inte lika relevant för arbetsuppgiften som examina hos de sökande som hade kallats till intervju. Dessutom bedömde arbetsgivaren att även om den sökande hade mycket arbetserfarenhet hade hen inte specifik erfarenhet som är väsentlig med tanke på arbetsuppgiften. Arbetsgivaren ansågs ha visat att man inte lät bli att välja arbetssökande på grund av dennes ålder.

3. Myndighetsinitierad tillsyn

3.1. Diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor

Arbetskyddsmyndigheten kan på eget initiativ vid en arbetsplatsinspektion utreda om det förekommer diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor i arbetsavtalsförhållandet. I allmänhet kommer ärendet upp för bedömning i tillsynen av utländsk arbetskraft där man bedömer om arbetsgivaren har uppfyllt sina lagstiftade skyldigheter angående anlitande av utländsk arbetskraft, såsom säkerställande av rätten att arbeta. I tillsynen av utländsk arbetskraft bedömer man också om arbetsgivaren har följt minimivillkoren för arbetsförhållandet. Inspektören utreder då bland annat arbetstidsbokföringen, arbetsskiftsförteckningar samt lönebesked genom att granska om arbetsgivaren har diskriminerat arbetstagare i lönebetalning och andra minimivillkor i arbetsavtalsförhållandet på grund av ursprung, nationalitet eller språk.

År 2020 övervakade arbetskyddsmyndigheten förbudet mot diskriminering vid cirka 430 inspektioner som rörde tillsynen av utländsk arbetskraft. I nästan 60 inspektioner noterades diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet i lönebetalning eller andra minimivillkor. Detta innebär inte att diskriminering inte har förekommit i övriga inspekterade fall. Vid tillsynen är det vanligt att man inte kan göra en verklig jämförelse av lönen eftersom arbetstidsbokföringen på arbetsplatsen är bristfällig. Vid inspektionerna gavs ofta också förpliktelser gällande bristfällig eller bristfällig arbetstidsbokföring och arbetsskiftsförteckning.

I de flesta fallen med brott mot diskrimineringsförbudet hade man inte betalat arbetstagarna alla lönedelar eller tillägg enligt branschens allmänt bindande kollektivavtal, såsom ersättning för övertidsarbete, söckenhelgs och söndagsersättning. En del arbetsgivare hänvisade till hänvisade till sin okunskap om bestämmelserna i det allmänt bindande kollektivavtalet. Vissa arbetsgivare svarade inte på inspektörernas begäran om redogörelse för att häva presumtionen om diskriminering. En del arbetsgivare försökte häva presumtionen om diskriminering med arbetstagarnas frivillighet. De berättade att arbetstagarna frivilligt har arbe-

tat övertid eller att arbetstagarna har varit nöjda med lönen och att de själva vill göra längre arbetsveckor så att de kan tillbringa en längre ledighet i sitt hemland. Arbetskyddsmyndigheten påminner om att det är fråga om diskriminering även då arbetsgivaren inte har insett att förfarandet är diskriminerande om det genom en objektiv bedömning betraktas som diskriminering.

Exempel på diskrimineringsfall som framkommit i övervakningen av utläningar 2020:

Arbetsgivaren hade inte betalat utländska arbetstagare grundlön enligt det allmänt bindande kollektivavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen, eller personligt lönetillägg eller utjämningstillägg för arbetstiden. Arbetsgivaren hade åberopat att hen inte var medveten om bestämmelserna i kollektivavtalet. Vid inspektionen ansåg man att arbetsgivarens förfarande kan betraktas som diskriminering även om arbetsgivaren är omedveten om sina skyldigheter som arbetsgivare.

Kvällstillägg och ersättningar för söndagsarbete enligt kollektivavtalet hade inte betalats till utländska arbetstagare i restaurangen. Arbetsgivaren hade berättat att hen inte hade förstått att hen diskriminerat någon och meddelat att hen börjar betala tilläggen varje månad. Arbetsgivaren hävde dock inte presumtionen om diskriminering.

Två utländska arbetstagare som arbetade inom byggbranschen hade fått betydligt lägre lön än vad som borde betalas enligt kollektivavtalet. Enligt arbetsgivaren var dessa arbetstagare nybörjare och de arbetade långsamt. Arbetsgivarens utredning hävde inte presumtionen om diskriminering.

Vid inspektionen uppstod en misstanke om att fyra arbetstagare hade behandlats mindre fördelaktigt då de inte hade fått lön för arbete som utförts på lördag och deras grundlön under-

skred minimivillkoren i det allmänt bindande kollektivavtalet. Arbetsgivaren förnekade att arbetstagarna hade arbetat på lördagar och misstänkte att arbetstagarna hade lämnat in manipulerade arbetstidsuppgifter till arbetarskyddsmyndigheten. Arbetsgivaren kunde dock inte häva presumtionen om diskriminering i fråga om den grundlön som betalats till arbetstagarna.

3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering

Enligt diskrimineringslagen 17 §, får arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift inte obehörigt ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i denna lag. Vid inspektionen utreder inspektören om en egenskap eller omständighet som nämns i annonsen är ett berättigat krav för att sköta uppgiften enligt diskrimineringslagen.

År 2020 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 14 inspektioner av diskriminerande arbetsplatsannonser. Inspektioner har genomförts både på grund av anmälningar till arbetarskyddsmyndigheten och myndighetens egna iakttagelser. Inspektionerna genomfördes i praktiken så att arbetarskyddsmyndigheten skickade en begäran om redogörelse till arbetsgivaren. En del arbetsgivare medgav att de inte hade någon godkänd grund för sökkriteriet i fråga, men de förnekade diskriminering. I många fall åberopade arbetsgivarna okunskap, mänskligt fel eller att någon annan hade upprättat annonsen.

Exempel på diskriminerande arbetsplatsannonser 2020:

- Av den som ansökte om plats som städare förutsattes fullständig behärskning av finska.
- Takmontörens assistent förutsattes vara finsk medborgare.
- Församlingen sökte en specialyrkesman för begravningsstjänsterna och förutsatte medlemskap i kyrkan.
- Församlingen förutsatte att sommaranställda på caféet var engagerade i kyrkan.
- Arbetsgivaren sökte i annonsen en tidningsutdelare som förutsattes ha god grundkondition och god hälsa.

- Arbetsgivaren sökte en säljrepresentant under 40 år som är bosatt i Helsingfors, Esbo eller Vanda.
- Kaféarbetare förutsattes vara över 21 år.

3.3. Arbetsgivaren är skyldig att främja likabehandling

Alla arbetsgivare ska aktivt främja likabehandling och utveckla arbetsförhållanden och rutiner som är icke-diskriminerande på ett genuint sätt. Främjande av likabehandling avser inte bara iakttagande av förbuden mot diskriminering, utan det är en mer omfattande skyldighet. Främjande av likabehandling avser både aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och stöd till personer som är i fara att bli diskriminerade eller som är mest utsatta med tanke på förverkligandet av likabehandling eller för att förbättra deras ställning.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren först bedöma hur likabehandling förverkligas på arbetsplatsen med tanke på de olika diskrimineringsgrunderna. Med hjälp av bedömningen utreder man vilka behov det finns för att främja likabehandling på arbetsplatsen och identifierar de diskrimineringsgrunder som är relevanta för att likabehandling ska uppnås på arbetsplatsen. Efter det ska arbetsgivaren utveckla arbetsförhållandena och förfarandena efter arbetsplatsens behov. En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska upprätta en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Vid inspektionen utreder inspektören hur genomförandet av likabehandling har bedömts samt om arbetsgivaren enligt bedömningen har främjat likabehandling på arbetsplatsen. På en arbetsplats med minst 30 anställda utreder inspektören om arbetsgivaren har en plan för nödvändiga åtgärder för att främja likabehandling.

Främjande av likabehandling på arbetsplatsen – Anvisningar för arbetsgivaren
-handboken ger arbetsgivarna praktiska anvisningar för att främja likabehandling.

År 2020 genomförde arbetarskyddsmyndigheten cirka 140 inspektioner där man behandlade arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Missförhållanden noterades vid över hälften av inspektionerna. I fråga om skyldigheten att främja likabehandling gavs 68 förpliktelser och gällande likabehandlingsplanen 71 förpliktelser. Vid inspektionen noterades att det på många arbetsplatser fortfarande råder okunskap om vad främjande av likabehandling innebär och vilka frågor planen för likabehandling ska omfatta.

Vanliga missförhållanden var:

- Identifieringen eller bedömningen av alla relevanta diskrimineringsgrunder var bristfällig.
- I likabehandlingsplanen saknades helt konkreta åtgärder eller de var mycket generella.
- I planen för likabehandling behandlades åtgärder som främjar jämlikhet mellan könen i enlighet med jämställdhetslagen, men inte alls behov av främjande åtgärder angående personrelaterade egenskaper i enlighet med diskrimineringslagen.



År 2020 producerade arbetarskyddsförvaltningen en video till arbetsgivarna om skyldigheten att främja likabehandling.

Videon finns på webbtjänsten [Tyosuojelu.fi](https://tyosuojelu.fi).

4. Arbetsdiskriminering som ett brott

4.1. Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen

I lagen föreskrivs att arbetarskyddsmyndigheten är skyldig att göra en polisanmälan om det föreligger sannolika skäl att misstänka att ett arbetsdiskrimineringsbrott begåtts. Under 2020 lämnade arbetarskyddsmyndigheten 26 anmälningar om förundersökning vid misstanke om arbetsdiskrimineringsbrott. En del av anmälningarna gällde flera diskrimineringsgrunder.

Diskrimineringsgrunderna i anmälningarna om förundersökning var:

- Ursprung, nationalitet, språk: 16
- Hälsotillstånd: 9
- Facklig verksamhet och åsikt: 2
- Funktionsnedsättning: 3
- Religion: 1

Arbetarskyddsmyndighetens anmälningsskyldighet gäller även könsdiskriminering, trots att tillsynen av den hör till jämställdhetsombudsmannen. Sannolika skäl att misstänka arbetsdiskrimineringsbrott på grund av kön påträffades i samband med annan tillsyn som arbetarskyddsmyndigheten utövade. År 2020 lämnade arbetarskyddsmyndigheten en begäran om utredning av uppsägning på grund av kön.

4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott

Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Åklagaren ska ge arbetarskyddsmyndigheten tillfälle att ge sitt utlåtande innan åtalsprövningen avslutas. Arbetarskyddsmyndigheten har rätt att närvara och uttala sig vid den muntliga behandlingen av ärendet i domstolen. Arbetarskyddsmyndigheten informerar om de viktigaste domarna i arbetsbrott. Meddelanden kan beställas från [STT:s pressmeddelandetjänst](https://sttinfo.fi) (sttinfo.fi). Arbetarskyddsmyndighetens meddelanden publiceras också på webbtjänsten [Tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi) (www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet).

ÅR 2020 PUBLICERADES FÖLJANDE MEDDELANDEN OM ARBETSDISKRIMINERINGSBROTT (PÅ FINSKA):

- > [Esimiehelle ehdollista vankeutta kahden nuoren työntekijän seksuaalisesta hyväksikäytöstä. 9.12.2020 Västra och Inre Finland](#)
- > [Parturialan yrittäjälle sakkoja kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. 2.10.2020 Östra Finland](#)
- > [Kahvilayrittäjä päätti työsuhteen koeajalla työntekijään liittyvien epäilyjen vuoksi - sakkoja työsyrynnästä. 18.8.2020. Södra Finland](#)
- > [Puhumattomuutta ja työyhteisöstä eristämistä – ryhmänjohtajalle sakkoja työturvallisuusrikoksesta. 17.2.2020 Södra Finland](#)
- > [Varatoimitusjohtajalle sakot sihteerin seksuaalisesta häirinnästä. 11.2.2020 Södra Finland](#)

Tyosuojelu.fi
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst