

Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2019

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskrimineringslagen i arbetslivet; förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Den här rapporten redovisar tillsynen av diskrimineringslagen år 2019.

Under året kontaktades arbetskyddsmyndigheten ca 500 gånger angående diskriminering på arbetsplatsen. Ofta bad vederbörande om råd för hantering av sitt fall på arbetsplatsen eller ville diskutera om hens fall var diskriminering eller inte.

År 2019 kontaktades arbetskyddsmyndigheten ca 180 gånger om tillsynsbegäran angående diskriminering. I en tredjedel av fallen rörde upplevelsen av diskriminering hälso-tillståndet. Liksom under tidigare år gällde de flesta av dessa situationer där arbetsgivaren hade avslutat anställningsförhållandet och arbetstagaren misstänkte att detta berodde på sjukfrånvaro. Minst förekommande var tillsynsbegäran om diskriminering på grund av familjerelationer, religion, politisk verksamhet och sexuell läggning. Ofta rörde tillsynsbegäran också andra arbetsrättsliga frågor, såsom upplevelser av trakasserier eller problem som rör arbetsförhållandet.

Tillsynsbegäran föranleder en inspektion om det enligt uppgifter från kunden finns skäl att misstänka att arbets-

givaren har agerat i strid mot diskrimineringslagen. Med anledning av tillsynsbegäran angående diskriminering gjordes 110 inspektioner. I ungefär en tredjedel av dessa hade arbetsgivaren agerat i strid mot diskrimineringsförbudet. Jämfört med föregående år gjordes färre tillsynsbegäran. I samma proportion minskade antalet arbetsgivare som upptäcktes agera i strid mot diskrimineringsförbudet.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ. Under år 2019 övervakades efterlevnaden av diskrimineringslagen vid över 900 arbetskyddsinspektioner. I dessa fokuserade tillsynen på användning av utländsk arbetskraft. Dessutom övervakades diskriminerande arbetsplatsannonsering.

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och upprätta en plan för likabehandling övervakades på myndighetsinitiativ vid cirka 304 inspektioner. I ca 65 % av inspektionerna konstaterades missförhållanden. På många arbetsplatser förekom ovisshet om innehållet i planen för likabehandling samt om främjande av likabehandling i allmänhet. Arbetskyddsmyndigheten lämnade in en anmälan om förundersökning i 16 fall för misstänkt diskrimineringsbrott i arbete.

Tiivistelmä

Työsuojeluviranomainen valvoo yhdenvertaisuuslakia työelämässä; syrjinnän kieltoa, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa ja työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Tässä raportissa kuvataan yhdenvertaisuuslain valvontaa vuodelta 2019.

Työsuojeluviranomainen sai vuoden aikana noin 500 työ-syrjintään 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 2019 aikana noin 180. Vajaassa kolmanneksessa tapauksista syrjinnän kokemus liittyi terveydentilaan. Kuten aiempinakin vuosina, suurin osa näistä koski tilanteita, joissa työnantaja oli päättänyt palvelussuhteen ja työntekijä epäili tämän johtuvan sairauspoissaoloista. Vähi-ten valvontapyyntöjä tuli perhesuhteisiin, uskuntoon, poliit-tiseen toimintaan ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen. Usein valvontapyyntöön liittyi myös muita työoikeudellisia ky-symyksiä, kuten häirintäkokemuksia tai työsuhdetta koske- via ongelmia.

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 employers' duty to promote equality. This report describes the enforcement of the Non-discrimination Act in 2019.

Occupational safety and health authorities received approximately 500 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.

Occupational safety and health authorities were asked to investigate a total of approximately 180 suspected cases of discrimination. Almost one in three of these cases related to discrimination on the basis of health. Similarly to previous years, the majority of these concerned situations in which an employer had terminated an employee and the employee suspected that the reason had been their sickness absences. The grounds for discrimination that gave rise to the least complaints in 2019 were family ties, religion, political activity and sexual orientation. Many of the complaints also cited other issues related to workers' rights such as experiences of harassment or problematic employer-employee relations.

Occupational safety and health authorities have a duty

Valvontapyyntö johtaa tarkastukseen, mikäli asiakkaan toi-mittamien tietojen perusteella on syytä epäillä, että työnanta- ja on toiminut yhdenvertaisuuslain vastaisesti. Syrjintään liit-tyvien valvontapyyntöjen perusteella tehtiin 110 tarkastusta. Näistä noin kolmanneksessa työnantaja oli toiminut syrjinnän kiellon vastaisesti. Valvontapyyntöjä tehtiin aiempaa vuotta vähemmän. Samassa suhteessa pieneni niiden työnantajien määrä, joiden havaittiin toimineen syrjinnän kiellon vastaisesti.

Työsuojeluviranomainen valvoo syrjintää myös viranomais-aloitteisesti. Vuoden 2019 aikana yhdenvertaisuuslain nou-dattamista valvottiin yli 900 työsuojelutarkastuksella. Niissä valvonta kohdentui ulkomaisen työvoiman käyttöön. Lisäksi valvottiin syrjivää työpaikkailmoittelua.

Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma valvottiin viranomaisa-loitteisesti 304 tarkastuksella. Noin 65 %:ssa tarkastuksista havaittiin epäkohtia. Monilla työpaikoilla ilmeni epätietoisuutta yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä ja yhdenvertaisuu-den edistämisestä yleisesti.

Työsuojeluviranomainen teki 16 tapauksessa esitutkinta-ilmoituksen epäilyistä työsyrintärikoksesta.

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 110 inspections on the basis of complaints relating to discrimination. Approximately one in three of these inspections revealed discriminatory practices. The total number of complaints was lower than the year before. The number of employers who were found to have engaged in discriminatory practices was proportionally lower.

Occupational safety and health authorities also enforce the rules against discrimination through spot checks. More than 900 of the occupational safety and health inspections carried out in 2019 covered compliance with the Non-discrimination Act. The focus was on the use of foreign labour. The inspections also covered discriminatory job advertisements.

A total of 304 spot checks were carried out to test whether employers were complying with their statutory duty to promote equality and have a non-discrimination plan in place. Approximately 65% of these inspections revealed non-conformances. Many employers were unsure as to what should be included in the non-discrimination plan and about their obligations in respect of the promotion of equality in general.

Occupational safety and health authorities reported 16 suspected cases of employment discrimination to the police.

Innehåll

Sammanfattning	2
Tiivistelmä.....	3
Summary.....	3
1. Arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn av diskriminering i arbetslivet	5
2. Kundinitierad tillsyn.....	7
2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering.....	7
2.2. Begäran om tillsyn angående diskriminering	7
2.3. Behandlingsavgöranden.....	8
2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn	9
2.5. Förpliktelser som ålagts arbetsgivare	10
3. Myndighetsinitierad tillsyn	15
3.1. Diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor.....	15
3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering.....	17
3.3. Arbetsgivaren är skyldig att främja likabehandling.....	17
4. Arbetsdiskriminering som ett brott	18
4.1. Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen	18
4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott.....	18

1. Arbetarskyddsmyndigheten utövar tillsyn av diskriminering i arbetslivet

Arbetarskyddsmyndighetens uppgift är att övervaka diskrimineringslagen (1325/2014) i arbetslivet. Diskrimineringslagen föreskriver om förbud mot diskriminering och diskriminerande arbetsplatsannonsering samt om arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn riktas mot tillämpning av diskrimineringslagen:

- i anställningsförhållande
- i offentligt tjänsteförhållande
- i arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatsen samt
- vid rekrytering.

Arbetarskyddsmyndigheten är en självständig och oberoende tillsynsmyndighet. Regionförvaltningsver-

kens (RFV) ansvarsområden för arbetarskyddet fungerar som regionala arbetarskyddsmyndigheter. Arbetarskyddsmyndigheten bedömer diskriminering vad gäller alla grunder enligt 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. Förbud mot diskriminering på grund av kön föreskrivs däremot i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsombudsmannens befogenhet omfattar tillsynen av detta.

Regionförvaltningsverkens fem ansvarsområden för arbetarskyddet

Ansvarsområdena för arbetarskyddet sørjer for den regionala tillsynen, rådgivningen og styrningen av arbetarskyddet. Ett centralt mål är att främja och upprätthålla arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga samt förebygga hälsorisker och -skador förorsakade av arbetet. Genom tillsynen säkerställs också att arbetslivets spelregler iaktas på arbetsplatserna.

Ansvarsområdena för arbetarskydd vid regionförvaltningsverken:

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



Arbetskyddsmyndigheten övervakar på eget initiativ:	Arbetskyddsmyndighetens verksamhet enligt kontakter:
<ul style="list-style-type: none">• Diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor speciellt vid tillsyn av utländsk arbetskraft• Diskriminerande arbetsplatsannonsering• Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och arbetsgivarens planer för likabehandling	<ul style="list-style-type: none">•Handledning och rådgivning för personer som upplever diskriminering•Bedömning av förutsättningar för tillsyn•Tillsynsåtgärder enligt begäran om tillsyn

Arbetskyddsmyndigheten utför tillsyn enligt diskrimineringslagen både på myndighetsinitiativ och på begäran av personer som upplevt diskriminering. År 2019 övervakades diskrimineringslagen i ca 910 inspektioner på myndighetsinitiativ och i ca 110 inspektioner på kundinitiativ. Tillsynsåtgärderna bestäms enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Förfaringssätten i tillsynen beskrivs i [tillsynsanvisningarna](#).

Den här rapporten redovisar arbetskyddsmyndighetens tillsyn av diskrimineringslagen år 2019. Rapporten beskriver både kundinitierad och myndighetsinitierad tillsyn och den åskådliggör tillsynen med autentiska fallbeskrivningar. Dessutom framställer rapporten arbetskyddsmyndighetens roll i handläggningen av arbetsdiskrimineringsbrott. Uppgifter om tillsynen år 2018 finns i rapporten [Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018](#) (på finska).

2. Kundinitierad tillsyn

2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering

Kundinitierad tillsyn grundas på att en arbetssökande eller arbetstagare som upplever diskriminering tar kontakt med arbetarskyddsmyndigheten. Man kan kontakta arbetarskyddsmyndigheten per telefon, brev eller e-post. År 2019 registrerades ca 500 kontakter om arbetsdiskriminering. Antalet kontakter är större i verkligheten, eftersom kontakter angående diskriminering även kan registreras i andra kategorier. 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. 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. Detta gäller främst vissa minoritetsgrupper såsom utländska arbetstagare som har en högre tröskel för att begära tillsynsåtgärder i sitt ärende. Fenomenet speglar å sin sida att en del av diskrimineringen i arbetslivet förblir dold. Alla kontakter – även anonyma – är ändå betydelsefulla, eftersom arbetarskyddsmyndigheten kan 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.

Arbetarskyddsmyndigheten får regelbundet också kontakter där det inte är fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen. Vanligen upplever den som tar kontakt att hen utsatts för diskriminering, men fallet har inte någon sådan diskrimineringsgrund som avses i lagen. Det kan då vara fråga om favorisering av en annan person eller dålig ledning. I stället för diskriminering kan det vara fråga om exempelvis trakasse-

ri som arbetarskyddslagen förbjuder eller något annat som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

2.2. Begäran om tillsyn angående diskriminering

År 2019 fick arbetarskyddsmyndigheten cirka 180 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 grundas på hälsotillstånd har år efter år varit den vanligaste diskrimineringsgrunden som anmälts till arbetarskyddsmyndigheten. Knappt en tredjedel av begäran om tillsyn som gjordes år 2019 var hälsorelaterad. De flesta av dessa var situationer där arbetsgivaren hade avslutat anställningsförhållandet och arbetstagaren misstänker att detta berott på sjukfrånvaro. En typisk begäran om tillsyn rör provotidshävning 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. Annan omständighet som gäller person kan också omfatta begäran om tillsyn där den som lämnat tillsynsbegäran inte har uppgett en tydlig diskrimineringsgrund.

Antalet tillsynsbegäran år 2019 var minst vad gäller familjerelationer, religion, sexuell läggning och politisk verksamhet, där antalet tillsynsbegäran var under tio. Tillsynsbegäran som kommer in till arbetarskyddsmyndigheten speglar dock inte förekomsten av diskriminering i arbetslivet som helhet och man kan inte dra några slutsatser om i vilka grupper i arbetslivet diskrimineringen är vanligast i verkligheten, eftersom alla som

Diskrimineringsgrunder som kunder upplevt

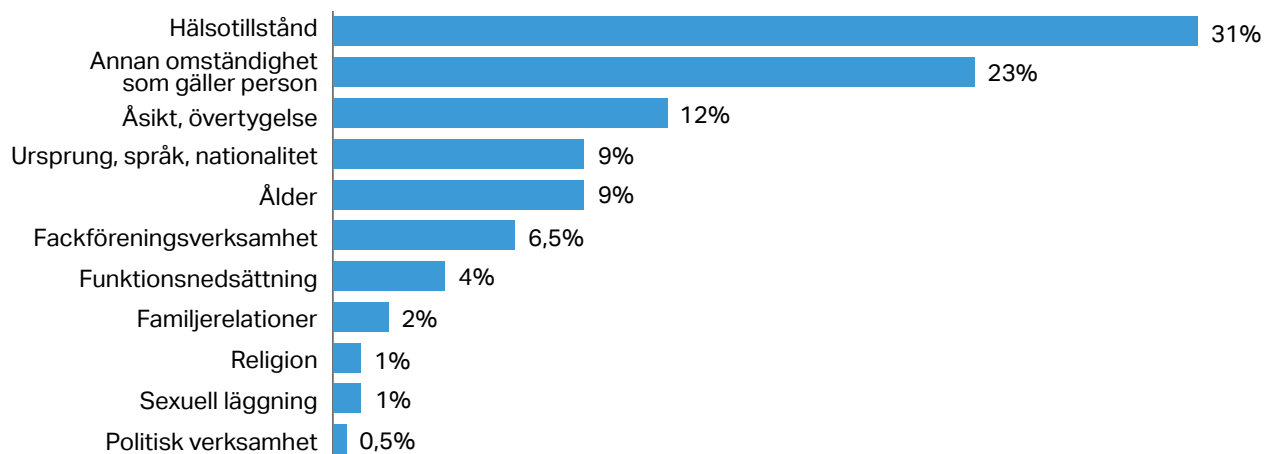


Bild 1. Diskrimineringsgrunder som kunder uppgett vid tillsynsbeväran år 2019. Arbetarskyddsmyndigheten mottog under året sammanlagt 181 tillsynsbeväran angående upplevd diskriminering. En tillsynsbeväran kunde innehålla flera diskrimineringsgrunder.

upplever diskriminering inte tar kontakt med myndigheten.

I många fall hade den som upplevt diskriminering samtidigt berättat om upplevda trakasserier eller annat osakligt bemötande eller belastning i arbetet, vilka är förbjudna enligt arbetarskyddslagen. Ofta anknyter ett diskrimineringsärende som blivit anhängigt utöver arbetssäkerhet även till andra frågor som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn, såsom arbetstidslagen eller arbetsavtalslagen. Det är också vanligt att den som lämnar en tillsynsbeväran inte exakt vet vad som avses med diskriminering enligt lagen och anmäler osakligt bemötande som hen upplevt med begreppet diskriminering.

2.3. Behandlingsavgöranden

När arbetarskyddsmyndigheten tar emot beväran om tillsyn angående diskriminering bedömer man först om det kan vara fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen. Vid behov ber man kunden om kompletteringar till tillsynsbeväran, så att man kan bedöma förutsättningarna för tillsyn. Om det med tillsynsbeväran 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 tillsynsbeväran varför arbetarskyddsmyndigheten inte vidtar åtgärder för att utreda den upplevda diskrimineringen. År 2019 upprättades ca 75 behandlings-

avgöranden om tillsynsbeväran angående diskriminering som inte ledde till tillsynsåtgärder.

Den vanligaste orsaken till att tillsynsåtgärder inte vidtas är att den som lämnat tillsynsbeväran inte har tillräckliga fakta som stöd för sin misstanke eller att det inte finns ett orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den upplevda diskrimineringen. Även om man inte förutsätter att den som lämnar tillsynsbeväran har täckande bevis om diskrimineringen ska hen ändå uppvisa en redogörelse av händelser och fakta som stöd för sin misstanke. Endast en subjektiv upplevelse av diskriminering hos den som lämnar tillsynsbeväran räcker inte för att det skall uppstå en förmodan om diskriminering.

Det typiska är att den som lämnat tillsynsbeväran inte har någon diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen. Exempelvis är vanliga skillnader i uppfattningar på arbetsplatsen inte åsikter som avses i diskrimineringslagen. Misstankar om diskriminering angående kön och föräldraskap omfattas inte av familjerelationer enligt diskrimineringslagen, utan det är då fråga om könsdiskriminering som fastställs i jämställdhetslagen. Flera fall av könsdiskriminering överfördes till jämställdhetsombudsmannen.

Arbetarskyddsmyndigheten inleder inte tillsynsåtgärder då den som lämnar tillsynsbeväran upplever att hen blivit ofördelaktigt bemött ifall detta inte är i enlighet med diskrimineringslagen. Detta är förhållandet exempelvis då det gäller verksamhet som hör till arbetsgivarens ledningsrätt, såsom utfärdande av var-

ning eller hänvisning av arbetstagare till bedömning av arbetsförmågan.

I några fall av tillsynsbegäran ombads arbetarskyddsmyndigheten att övervaka förhållande, där arbetarskyddsmyndigheten inte har befogenhet. Arbetarskyddsmyndigheten bedömer avslutat anställningsförhållande endast ur en diskrimineringsaspekt, men tar inte annars ställning till lagligheten i grunderna för avslutat arbetsavtal. Arbetarskyddsmyndigheten kan inte utreda oenighet som gäller löner om det inte finns någon diskrimineringsgrund angående arbetstagaren. Konflikter angående löner och bedömningen av lagligheten i tillräckliga grunder för avslutat anställningsförhållande hör i sista hand till tingsrätten att bedöma.

I vissa fall har man inte vidtagit tillsyn, eftersom den som lämnat tillsynsbegäran inte har svarat på begäran om kompletterande uppgifter eller bad om att avsluta handläggningen av ärendet. Tillsynsåtgärder vidtas inte heller om det har förflutit lång tid sedan misstanken om diskriminering. Arbetarskyddsmyndigheten har i vissa fall riktat myndighetsinitierad tillsyn till arbetsplatsen om den som lämnat tillsynsbegäran inte har velat att ärendet handläggs med dennes namn.

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 anlänt får den som upplever diskriminering en möjlighet att framföra sin uppfattning om arbetsgivarens redogörelse åt inspektören. När det finns tillräckliga uppgifter för att beslutsfatta 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 främjar verkställandet av rättigheterna på ett effektivt sätt, efter-

som 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 2019 gjordes 110 inspektioner på grund av tillsynsbegäran angående diskriminering. Bild 2 visar vilka diskrimineringsgrunder inspektionerna har gällt. En inspektion kan ha gällt flera olika diskrimineringsgrunder. Av inspektionerna som gjordes år 2019 fanns det i ca 15 % fler än en diskrimineringsgrund, varvid det var fråga om diskriminering på flera grunder. De vanligaste diskrimineringsgrunderna i fall med flera grunder var orsak som anknyter till facklig verksamhet eller annan personrelaterad orsak och de näst vanligaste var ålder och hälsotillstånd.

I över hälften av inspektionerna som gjordes år 2019 hade upplevelsen av ofördelaktig behandling samband med avslutande av tjänsteförhållande. En typisk situation var prövotidshävning. Avslutat tjänsteförhållande hade ofta en hälsorelaterad eller annan orsak som anknyter till person, såsom framförande av missförhållanden. Ungefär en tredjedel av inspektionerna gällde diskriminering under tjänsteförhållandet. Arbetstagaren upplevde att diskrimineringsgrunden har påverkat exempelvis fastställandet av arbetsuppgifter, tilldelningen av arbetsskift eller lönen. Endast en tiondel av inspektionerna rörde rekrytering. I ungefär hälften av inspektionerna som gällde rekrytering upplevde den som lämnade tillsynsbegäran att hen diskriminerats på grund av sin ålder.

Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden var annan personrelaterad orsak. Den som lämnat tillsynsbegäran upplevde oftast att hen valts ut för uppsägning, att hens arbetsuppgifter hade ändrats eller att arbetsskift inte hade erbjudits som tidigare efter framförande av missförhållanden på arbetsplatsen. Övriga misstankar om diskriminering på grund av annan personrelaterad orsak var vid inspektionerna kontakter med arbetarskyddsmyndigheten, krav på utbetalning av lön och verksamhet som arbetarskyddsfullmäktig.

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner

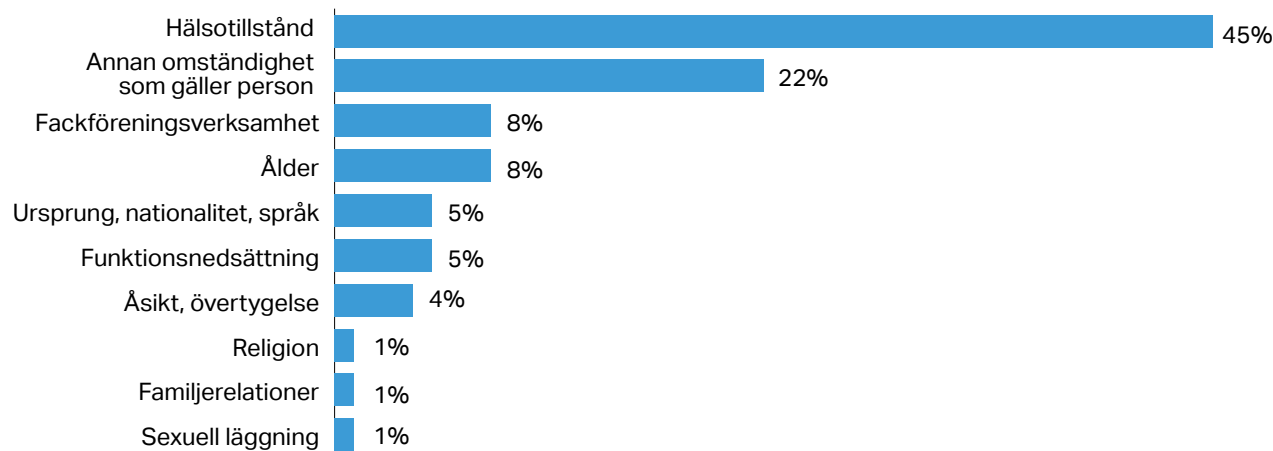


Bild 2: Diskrimineringsgrunder enligt tillsynsbegäran vid inspektioner år 2019. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

2.5. Förpliktelser som ålagts arbetsgivare

I 38 inspektioner av 110, vilka gjorts på grund av tillsynsbegäran, ansåg man att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering. Arbetsgivaren fick en anvisning eller uppmaning angående de iakttagna missförhållandena. Över hälften av förpliktelserna gavs för brott mot diskrimineringsförbudet på grund av hälsotillstånd.

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

Arbetsarkyddsmyndigheten 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 sammanlagt 48 förpliktelser till arbetsgivarna. I en del av inspektionerna ansågs arbetsgivaren ha brutit mot både diskrimineringsförbudet och annan arbetslagstiftning och i en del upptäcktes andra missförhållanden än diskriminering. Vad gäller annan arbetslagstiftning gavs flest förpliktelser enligt arbetsarkyddslagen (19 st.). Av dessa gällde ungefär hälften trakasserier och annat osakligt bemötande. Man gav 14 st. förpliktel-

ser som grundas på arbetsavtalslagen. Dessutom gav man några förpliktelser angående andra punkter i diskrimineringslagen samt enligt lagen om företagshälsovård och arbetstidslagen.

Fallbeskrivningar:

Prövotidshävning på grund av kommande sjukledighet var diskriminering

Arbetsgivaren hade hävt arbetstagarens arbetsavtal under prövotiden direkt efter att arbetstagaren hade meddelat att hen fått information om en kommande frånvaro på flera veckor på grund av hälsotillståndet. Arbetsgivaren hade meddelat arbetstagaren att anställningen måste avslutas, eftersom hen inte har råd att betala arbetstagaren lön under sjukledigheten. Arbetsgivaren hade erbjudit arbetstagaren deltidsarbete som ett alternativ. När arbetstagaren nekade till ett arbetsavtal på deltid hävde arbetsgivaren arbetsavtalet med hänvisning till prövotiden. Arbetsgivaren förnekade brott mot diskrimineringsförbudet. Arbetsgivaren medgav att hen fått information om frånvaro på grund av hälsotillstånd, men berättade att det inte var möjligt att ha kvar arbetstagaren på heltid på grund av ekonomiska orsaker. Dessutom ansåg arbetsgivaren att arbetstagaren hade betett sig osakligt när arbetsgivaren erbjöd ett nytt arbetsavtal och att arbetsgivaren hade förlorat förtroendet för arbetstagaren. Arbetstagaren nekade angående påståendet om osakligt beteende. Inspektören ansåg att arbets-

givarens redogörelse för grunderna till prøvotidshävningen inte var konsekvent och att hen därmed inte kunde påvisa att arbetstagarens hälsotillstånd inte hade inverkat på avslutandet av anställningen. Arbetsgivaren hade därmed inte hävt presumtionen om diskriminering och ansågs därför ha diskriminerat arbetstagaren på grund av hälsotillståndet.

Prövotidshävning efter sjukledighet var inte diskriminering

Arbetsgivaren hade hävt arbetstagarens arbetsförhållande under prøvotiden strax efter att arbetstagaren hade återvänt till arbetet efter en sjukledighet på nästan två månader. Arbetsgivaren hade inte motiverat orsaken till hävningen av arbetsförhållandet för arbetstagaren. Det avslutade arbetsförhållandet och sjukledigheten ansågs ha ett tidsrelaterat samband, varvid det uppstod en presumtion om diskriminering i ärendet. Arbetsgivaren förnekade i sin redogörelse att hälsotillståndet hade inverkat på hävningen av anställningen under prøvotiden. Enligt arbetsgivaren fanns det stora brister i arbetstagarens arbete trots introduktion. Man hade visat saker konkret för arbetstagaren, vilka hen hade underlåtit att göra och man hade gett ytterligare introduktion. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagaren tagit rökpauser trots anmärkningar och förbud. Arbetstagaren hade också förhållit sig negativ mot arbetsgivaren och arbetsuppgifterna, och hade inte velat genomföra arbetsuppgifter som arbetsgivaren hade utdelat. Enligt arbetstagaren hade arbetsgivaren inte granskat arbetet genast och hen hade inte haft någon möjlighet att korrigerat arbetet efteråt. Arbetstagaren medgav att hen varit oense med arbetsgivaren angående de överenskomna arbetsuppgifterna, men att hen alltid hade genomfört arbetsuppgifterna som hen tilldelats. Enligt inspektören framförde arbetsgivaren sakliga grunder för prøvotidshävningen och hävde därför presumtionen om diskriminering.

Arbetsgivaren hävde inte presumtionen om diskriminering på grund av familjerelationer

Arbetstagaren hade tidigare genomfört studiepraktik på arbetsplatsen. Arbetstagaren hade fått positiv respons för sin praktikperiod och hen hade

informerats om att hen skulle få vikariera exempelvis under en annan anställds tjänstledighet. Enligt arbetstagaren erbjöds hen inte längre något vikariat efter att arbetsgivaren fick veta att arbetstagarens sambo arbetar i samma enhet på arbetsplatsen. Enligt arbetstagaren sade man direkt att hen inte skulle få arbeta som vikarie, eftersom sambon arbetar i samma enhet på arbetsplatsen. När en anställd med fast tjänst gick på tjänstledighet erbjöds arbetstagaren inte vikariat. När arbetstagaren frågade om möjlighet att få vikariat fick hen svaret att det inte finns något vikariat. Enligt arbetstagaren hade arbetsgivaren ändå samtidigt försökt hitta en annan vikarie för tjänstledigheten. Det uppstod en presumtion om diskriminering på grund av familjerelation. Arbetsgivaren förnekade att beslutet att inte välja arbetstagaren skulle ha berott på dennes familjerelation. Enligt arbetsgivarens redogörelse är det en etablerad praxis att utnyttja så kallat vikariat vid frånvaro av en fast anställd tjänsteman för utbildnings- och praktikbehov. Vikariat kommer man alltid överens om från fall till fall. Enligt inspektörens bedömning var grunderna som arbetsgivaren framförde inte det verkliga skälet till att inte erbjuda vikariatet, eftersom arbetsgivaren samtidigt hade försökt att få andra personer att sköta vikariatet, trots att arbetstagaren meddelats att det inte finns något vikariat. Arbetsgivaren framförde inte sådan redogörelse som visar att det skulle ha funnits något annat skäl till att inte erbjuda platsen än arbetstagarens familjerelation. Arbetsgivaren kunde inte påvisa att brott mot diskrimineringsförbudet inte hade förekommit, så arbetsgivaren ansågs ha diskriminerat arbetstagaren på grund av familjerelation.

Arbetssökande diskriminerades vid rekrytering på grund av hörselnedsättning

Arbetssökande valdes inte till uppgift som hen sökt och misstänkte att hen diskriminerats på grund av hörselnedsättning. Enligt den arbetssökande hade arbetsgivaren inte tillräckligt väl utrett vilka rimliga anpassningar arbetssökanden behöver. Enligt arbetssökanden har man lovat att ta kontakt med hen efter inskickad ansökan och utöver det hade arbetssökanden flera gånger kontaktat arbetsgivaren, då hen hade informerats om att arbetet görs med mask och overall samt att larmen kräver hör-

sel. Man hade också berättat för arbetsökanden att eventuella ändringsarbeten skulle medföra utgifter, så hen kan inte sysselsättas med beaktande av säkerhetsaspekterna. Arbetsgivaren har på en allmän nivå redogjort för arbetets krav, vilka kan utgöra hinder för en person med hörselnedsättning i arbetet i produktionslokalerna. Arbetsgivaren konstaterade dock i sin redogörelse att man inte diskuterade med arbetsökanden i fråga om anpassningar som hen behöver för att utträta arbetet. Enligt utredningen tillfrågades inte arbetsökanden i fråga hur hörselnedsättningen inverkar på arbetet och arbetsgivaren utredde inte hur olika grader av hörselnedsättning skulle inverka på behovet av rimliga anpassningar. Arbetsökanden i fråga informerade om att med hörapparat hör hen larm och vanligt tal bra samt kan samtala på nära håll ansikte mot ansikte. I inspektionen konstaterade man att arbetsgivaren inte hade utrett och bedömt ifrågavarande arbetsökandes rimliga behov av anpassningar i tillräcklig utsträckning och hade därmed försummat förbudet mot diskriminering.

Avslutat arbetsförhållande på grund av väsentlig och bestående nedsättning av arbetsförmågan var inte diskriminering

Arbetstagaren misstänkte att hen hade utsatts för diskriminering på grund av hälsotillstånd och funktionsnedsättning, eftersom arbetsgivaren hade sagt upp arbetsavtalet som gällde tills vidare på grund av arbetstagarens hälsotillstånd. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagarens arbetsförmåga försämrats väsentligt och bestående. Arbetstagaren hade en långvarig begränsning angående arbetsförhållanden, vilket förhindrar hundra procentigt deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare, så personen kunde anses vara en person med funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Eftersom arbetsförhållandet avslutades på grund av arbetstagarens hälsotillstånd uppkom en presumtion om diskriminering på grund av hälsotillstånd och funktionsnedsättning. Arbetsgivaren hade övergripande bedömt arbetstagarens arbetsförmåga i förhållande till arbetsuppgifterna med beaktande av lång sjukfrånvaro, förhandlingar med företagshälsovården och företagshälsoläkarens utlåtande. Arbetsuppgifterna var

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 funktionsnedsättning om en sjukdom orsakar långvariga begränsningar i funktionsförmågan i genomförandet av arbetet.

fysiska till sin karaktär och utförandet av dessa förutsatte bra grundläggande fysik hos arbetstagarna. Enligt arbetsgivaren var arbetstagarens begränsningar i arbetsförmågan så avgörande att arbetstagaren genom rimliga anpassningar inte hade kunnat arbeta i en ändamålsenlig situation för arbetsgivaren. Vid inspektionen bedömde man att det inte skulle vara rimligt om arbetsgivaren skulle vara tvungen att inrätta en ny arbetsuppgift utan funktionellt behov för att undvika uppsägning. Arbetsgivaren hade föreslagit arbetstagaren kontorsarbete, vilket arbetstagaren inte hade varit villig att ta emot. Arbetstagaren hade inte heller varit villig att planera, ordna och genomföra yrkesmässig rehabilitering. Som helhet bedömdes att uppsägningen av arbetstagaren hade grundats på verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och behandlingen var proportionerlig för att uppnå legitimt syfte. Arbetsgivaren hade därmed inte försummat förbudet mot diskriminering.

Arbetsgivaren hade genomfört rimliga anpassningar för en arbetstagare med symtom av inomhusluften

Efter en renovering på arbetsplatsen hade arbetstagaren fått symtom av inomhusluften. Arbetstagaren hade astma och företagshälsovårdens läkare hade konstaterat att symtomen förvärras i vissa

arbetsutrymmen. Vid inspektionen konstaterades att arbetstagaren har en långvarig begränsning angående arbetsförhållanden, vilket förhindrar hundraprocentigt deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare, så personen kan anses vara en person med funktionsnedsättning enligt diskrimineringslagen. Enligt arbetstagaren hade arbetsgivaren nekat till rimliga anpassningar som hen hade bett om på grund av symtomen av inomhusluften. Arbetstagaren hade under renoveringen frågat om möjlighet till distansarbete och bett arbetsgivaren att säkerställa att det även i fortsättningen fanns ett allergiutrymme på arbetsplatsen där man beaktar behovet av ren inomhusluft för dem som exponerats för luftföroreningar inomhus. Enligt arbetstagaren hade hen inte beviljats mer än två arbetsdagar på distans, trots att arbetsutrustningen möjliggör distansarbete. Enligt arbetstagaren har arbetsgivaren inte kunnat hänvisa ett lämpligt utrymme.

I sin redogörelse förnekade arbetsgivaren att det förekommit någon diskriminering eller att rimliga anpassningar förnekats. Enligt arbetsgivarens redogörelse hade man byggt allergirum i samband med renoveringen på arbetsplatsen, där man i ett rum ordnade en personlig arbetsplats för arbetstagaren. Dessutom hade man vidtagit flera åtgärder och undersökningar för att förbättra kvaliteten på inomhusluften. Det enda önskemålet på anpassning från arbetstagaren som arbetsgivaren inte kunde gå med på, var enligt arbetsgivaren begäran om att allt arbete skulle utföras på distans. Enligt arbetsgivaren kunde man inte gå med på distansarbete på heltid på grund av arbetets karaktär av teamarbete. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagaren tidigare arbetat separat från det övriga teamet och arbetsgivaren hade under denna period bedömt om distansarbete är ändamålsenligt för arbetsuppgiften och arbetstagaren i fråga. Arbetsgivaren hade också utrett om det fanns andra arbetsuppgifter för arbetstagaren. Som helhet bedömde man att arbetsgivaren hade vidtagit anpassningar som diskrimineringslagen förutsätter och utnyttjat företagshälsovårdens sakkunnighet vid dessa. Arbetsgivaren ansågs inte ha försummat sin skyldighet att göra anpassningar för arbetstagaren i fråga.

Om arbetsgivaren inte ingriper i trakasserier som anknyter till en diskrimineringsgrund kan det vara diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Arbetstagaren behandlades ofördelaktigt på grund av sitt ursprung

Arbetstagaren misstänkte att hen inte längre fick veckoslutsskift på grund av sitt ursprung. Enligt arbetstagaren gavs endast finländska arbetstagare veckoslutsskift. Arbetstagaren hade frågat om skälet till att hen inte fick veckoslutsskift, varvid arbetsgivaren hade konstaterat att hen själv arbetar på veckosluten, så det fanns inget behov av en arbetstagare med samma ursprung. Arbetsgivarens företrädare hade sagt att arbetstagaren inte ska kräva rättvisa som finländska arbetstagare och frågat om arbetstagaren har ett finländskt ansikte. Arbetsgivarens företrädare hade också förutsatt att kassan räknas och att arbetstagaren håller sig på kontoret eller på lagret om arbetstagaren arbetar tillsammans med flera personer av samma ursprung. Ärendet gav upphov till presumtion om diskriminering på grund av ursprung, eftersom arbetsgivarens förolämpande kommentarer rörde arbetstagarens ursprung och arbetstagaren hade behandlats annorlunda när arbetsskiften delades ut. Enligt arbetsgivarens redogörelse fanns det under veckosluten inget behov av försäljare som talar olika språk, eftersom arbetsgivaren själv arbetar i företaget. Räkningen av kassan motiverade arbetsgivaren med att det endast hörde till butikschefernas uppgifter. Arbetsgivaren förnekade att man hade begränsat arbetstagarens rörlighet på arbetsplatsen. Handlingarna visade dock att veckoslutsarbete endast hade utförts av finländska arbetstagare. Enligt inspektören hävdades inte presumtionen om diskriminering av arbetsgivarens påstådda behov av arbetstagare som talar ett visst språk. Arbetsgivaren påpekade inte sådana omständigheter som skulle häva presumtionen om diskriminering på grund av ursprung enligt diskrimineringslagen.

Arbetsgivaren kunde inte visa att framförande av missförhållanden inte hade lett till uppsägning

Arbetstagaren hade erbjudits färre arbetstimmar jämfört med andra arbetstagare som hade anmält sig till arbete under samma tidsperiod. Arbetstagaren hade tidigare tagit upp missförhållanden på arbetsplatsen angående löneutbetalning. Arbetstagaren hade fått en varning för byte av arbetsskift med en annan arbetstagare, eftersom arbetsgivaren betraktade detta som nekande till arbete. Arbetsgivaren sade upp arbetstagaren. Enligt arbetstagaren hade det tidigare varit tillåtet att byta skift med varandra, men nu förbjöd arbetsgivaren hen att göra detta. Enligt arbetstagaren bytte hen arbetsskift, eftersom hen inte hade tillräcklig kompetens eller tidigare erfarenhet för arbetsuppgiften i fråga. I fallet uppkom en presumtion om diskriminering på grund av annan personrelaterad orsak, eftersom framförandet av missförhållanden och uppsägningen hade ett tidsmässigt samband. Enligt arbetsgivaren diskriminerades inte arbetstagaren, eftersom hen hade erbjudits flest arbetstimmar på årsnivå och att det var fråga om användning av arbetsgivarens rätt att leda arbetet. Enligt arbetsgivaren var det förbjudet att byta skift med varandra. Enligt arbetarskyddsfullmäktiges utlåtande har arbetstagarna ändå fått tillåtelse att byta arbetsskift med varandra och arbetsskiften hade fastställts enligt kundgruppens och arbetsuppgifternas krav. Vid inspektionen bedömde man att arbetsgivaren inte kunde häva presumtionen om diskriminering och arbetsgivaren ansågs ha diskriminerat arbetstagaren på grund av s.k. annan personrelaterad orsak.

Ändring av arbetsbeskrivning för vice förtroendeman var inte berättigad

Arbetstagaren hade försatts i en ojämlig ställning genom att man ensidigt ändrade arbetsuppgifter som hörde till arbetsbeskrivningen efter att hen hade valts till vice förtroendeman. Arbetstagaren fick inte längre delta vid månadsmötena som hen hade deltagit i regelbundet före utnämningen. Efter utnämningen var arbetstagaren inte heller längre föredragande i styrgruppen, utan hens chef tog över som föredragande. Dessutom hade arbetstagarens möjligheter att påverka begränsats vid styrgruppens möten så att de endast gällde ekonomiska frågor. Enligt arbetsgivaren hade det funnits en konflikt i frågan mellan arbetsgivarens intresse och arbetstagarnas intresse som förtroendemannen representerade. En konflikt kan uppkomma i situationer där en arbetstagare förbereder sådana frågor som inverkar på arbetstagare vars representant arbetstagaren är. Arbetsgivaren ansåg att arbetsgivaren har skyldighet att förebygga jävsituationer genom att begränsa arbetsuppgifterna. Arbetsgivaren motiverade begränsningen av styrgruppsarbetet med karaktären i det samt med rättvisa gentemot övriga förtroendemen. Vid inspektionen konstaterades att den vice förtroendemannens ställning skiljer sig från den ordinarie förtroendemannens och sannolikheten att förtroendeeuppdraget realiserar genom att arbetstagaren tar hand om det i praktiken är ganska liten. Sålunda ansåg inspektören att arbetsgivarens motiveringar för berättigad diskriminerande behandling inte överensstämmer med de verkliga kraven i typen av arbetsuppgifter och utförandet av dessa såsom diskrimineringslagen avser. Arbetsgivaren ansågs ha diskriminerat arbetstagaren på grund av facklig verksamhet.

3. Myndighetsinitierad tillsyn

3.1. Diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor

Arbetarskyddsmyndigheten kan på eget initiativ vid en arbetsplatsinspektion utreda om det förekommer diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor i anställningsförhållandet. I allmänhet kommer ärendet upp för bedömning i tillsynen av utländsk arbetskraft där man bedömer om arbetsgivaren har uppfyllt sina lagstiftade skyldigheter angående användning 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 bl.a. arbetstidsbokföringen, arbetsskiftsförteckningar samt lönebesked genom att granska om arbetsgivaren har diskriminerat arbetstagare i lönebetalning och andra minimivillkor i anställningsförhållandet på grund av ursprung, nationalitet eller språk.

År 2019 övervakade arbetarskyddsmyndigheten förbudet mot diskriminering vid över 600 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 exempelvis för att arbetstidsbokföringen på arbetsplatsen är bristfällig; vid tillsynen meddelades ca 300 förpliktelser om bristfällig eller obefintlig arbetstidsbokföring och ca 330 förpliktelser om arbetsskiftsförteckningar.

Diskriminering i löneutbetalning eller i andra minimivillkor påträffades mest i byggbranschen inom bostads- och övriga byggnader samt i inkvarterings- och restaurangbranschen. Andra branscher där man påträffade åtskilliga diskrimineringsfall vid tillsynen av utländsk arbetskraft var fartygsbyggnad, reparation av motorfordon och uthyrning av arbetskraft. 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. I ungefär hälften av fallen var lönen för en eller flera utländska arbetstagare under minimivån enligt det allmänt bindande kollektivavtalet. I några fall

hade man inte betalat någon lön alls.

Ungefär en fjärdedel av arbetsgivarna hänvisade till sin okunskap om bestämmelserna i det allmänt bindande kollektivavtalet. En femtedel av arbetsgivarna 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 bad om lägre lön så att arbetslöshetsförmånerna inte sänks eller att arbetstagarna frivilligt har arbetat 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. I vissa fall har arbetsgivaren uppgett att utebliven lön har ersatts på annat sätt. En del av lönen har till exempel betalats till hemlandet, mat och inkvartering har varit en del av lönen, lönen har utbetalats som en större klumpsumma eller lönen har betalats enligt vad man har haft råd att betala. I några fall hänvisade arbetsgivaren till att hen följde lagstiftningen i utsända arbetstagares hemländer. Arbetarskyddsmyndigheten 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.

Förfarandet kan vara diskriminerande även om arbetsgivaren inte uppfattar sitt agerande som diskriminering.

Restaurangens utländska arbetstagare betalades ingen lön

En utländsk arbetstagare behandlades ofördelaktigt i jämförelse med hur restaurangbranschens anställda behandlas i allmänhet i Finland. Arbetstagaren hade inte någon överenskommelse om lön och hade inte heller betalats någon lön alls för utfört arbete. Enligt inspektören hade arbetstagaren utfört arbete enligt arbetsavtalslagen åtminstone i två arbetsskift. Arbetstagaren är medborgare i ett land utanför EU och EES och inspektören hade

inga uppgifter om att övriga arbetstagare i restaurangen skulle ha behandlats på motsvarande sätt. I ärendet uppkom presumtion om diskriminering på grund av ursprung och medborgarskap. Enligt arbetsgivaren hade de behandlat sin arbetstagarare på ett bra sätt. Arbetstagaren hade exempelvis erbjudits boende och mat under tiden arbetstagaren väntade på uppehållstillstånd. Arbetstagaren hade erbjudit sig att hjälpa till och arbetsgivaren var inte medveten om att arbetstagaren inte kan hjälpa till utan lön. Enligt arbetsgivaren behandlades inte arbetstagaren sämre på grund av ursprunget, eftersom deras övriga arbetstagare, såväl finländska som utländska, behandlas på samma sätt. Enligt inspektörens bedömning upphävs inte presumtionen om diskriminering av arbetsgivarens okunskap om löneutbetalning eller av arbetstagarens samtycke. Arbetsgivaren har känt till minimivillkoren för löneutbetalning inom restaurangbranschen och i den ifrågasvarande arbetstagarens ansökan om uppehållstillstånd har man försäkrat att kollektivavtalet följs vad gäller lönen. Boende och mat har inte varit ersättning för utfört arbete. Arbetsgivaren ansågs ha brutit mot diskrimineringsförbudet.

Utländska arbetstagare betalades inte tillägg enligt kollektivavtalet

Arbetsgivaren hade inte betalat utländska arbetstagare tillägg för kvälls- och nattarbete eller tjänstetidstillägg enligt plastproduktindustrins och den kemiska produktindustrins kollektivavtal. Eftersom arbetsgivaren hade behandlat utländska arbetstagare mer ofördelaktigt vad gäller lönen än arbetstagare i allmänhet, uppstod i ärendet en presumtion om diskriminering på grund av ursprung och nationalitet. Arbetsgivaren förnekade att utländska arbetstagare hade diskriminerats. Arbetsgivaren hänvisade till ett fel som hade uppstått i samband med byte av revisionsbyrå. Arbetsgivaren åberopade också sin okunskap i att hen inte visste att alla villkor i allmänt bindande kollektivavtal även gäller arbetsgivare som inte hör till arbetsgivarförbundet. Vid inspektionen ansågs arbetsgivaren ha brutit mot diskrimineringsförbudet.

Utländska arbetstagare hade behandlats mer ofördelaktigt jämfört med hur arbetstagare inom byggbranschen i allmänhet behandlas. Arbetsta-

garna hade inte betalats någon individuell lönedel eller separat lönetillägg för arbetstidsförkortning och ersättning för söckenhelg. Ersättningar för övertidsarbete hade inte betalats. Arbetstagarna hade annat än finländskt medborgarskap, varvid presumtion uppkom om ofördelaktig behandling på grund av nationalitet. Enligt arbetsgivarens företrädare var arbetsgivaren inte medveten om ersättningar enligt byggbranschens kollektivavtal. Enligt arbetsgivarens företrädare hade arbetstagarna inte betalats förhöjd lön om de hade velat arbeta övertid. Arbetsgivaren hävde inte presumtionen om diskriminering.

Löneklassen för utsända arbetstagare som arbetar inom teknologiindustrin har varit lägre än för finländska arbetstagare som utför samma arbete. Utsända arbetstagare hade inte betalats en personlig lönedel eller ersättning för arbetstidsutjämning enligt branschens kollektivavtal. Alla arbetstagare i företaget var utländska varvid presumtion uppkom om ofördelaktig behandling på grund av ursprung och nationalitet. Enligt arbetsgivaren hade någon diskriminering inte förekommit, eftersom arbetstagarna var nöjda med sin lön. Arbetsgivaren ansågs ha brutit mot diskrimineringsförbudet.

Lönen för restaurangens utländska anställda var lägre än kollektivavtalets minimilön

Utländska arbetstagare och arbetstagare med utländskt ursprung inom restaurangbranschen hade behandlats ofördelaktigt vad gäller lönen jämfört med anställda inom inkvarterings- och restaurangbranschen i allmänhet. Arbetstagarnas timlön var lägre än minimilönen enligt det allmänbindande kollektivavtalet och man hade inte betalat kvälls- och nattillägg eller ersättning för söndagsarbete. I ärendet uppkom presumtion om diskriminering på grund av ursprung och nationalitet. Enligt arbetsgivaren hade man kommit överens om lönen med arbetstagarna och avsikten var inte att diskriminera. Arbetstagarnas önskan var att lönen inte minskar deras arbetslöshetsförmåner och arbetsgivaren hade antagit att lönen var tillräcklig. Arbetsgivaren uppgav att timlönen skulle korrigeras så att den överensstämmer med kollektivavtalet och att tilläggen betalas ut.

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. Inspektioner har genomförts både på grund av anmälningar till arbetarskyddsmyndigheten och myndighetens egna iakttagelser. Vid inspektionen utreder inspektören om en egenskap eller omständighet som nämns i annonsen är ett berättigat krav för att sköta uppgiften enligt diskrimineringslagen. 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 platsannonser år 2019:

- Arbetsgivaren sökte en 25–35-årig teknisk försäljare i sin annons.
- Förare av leveransbil förutsattes ha finländskt medborgarskap.
- Person med kompetens inom handel förutsattes ha flytande kunskaper i finska, vilket i annonsen likställdes med person som talar finska som modersmål.
- Försäljaren förutsattes ha en god grundhälsa.
- Församlingen sökte kontorssekreterare till registertjänsten och förutsatte medlemskap i kyrkan.
- Ung sakkunnig inom ekonomiförvaltning söktes.

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 förbudet 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 arbetsförhållanden 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 genomförde år 2019 sammanlagt 304 inspektioner där man behandlade arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Vid inspektionen utreder inspektören hur realiseringen 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.

Missförhållanden noterades vid 197 inspektioner. 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:

- På arbetsplatsen har man inte identifierat eller bedömt alla diskrimineringsgrunder som har betydelse för arbetsplatsen.
- Planeringen var bristfällig vad gäller konkreta åtgärder som främjar likabehandling.
- Planen för likabehandling omfattade inte hela arbetsgemenskapen
- 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. Beroende på arbetsplats kan dessa behov av främjande åtgärder anknyta exempelvis till hälsotillstånd, funktionsnedsättning, religion eller annan diskrimineringsgrund som nämns i diskrimineringslagen.
- Utvecklingsbehov har inte behandlats i samarbete med personalen.

Arbetarskyddsmyndigheten har publicerat handboken [Främjande av likabehandling på arbetsplatsen – Anvisningar för arbetsgivaren \(Arbetarskyddsförvaltningens publikationer 4/2019\)](#), där man ger arbetsgivarna praktiska anvisningar för att främja likabehandling.

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 år 2019 lämnade arbetarskyddsmyndigheten 16 anmälningar om förundersökning vid misstanke om arbetsdiskrimineringsbrott. De vanligaste diskrimineringsgrunderna i anmälan om förundersökning var hälsotillstånd, ursprung, nationalitet och språk. Enstaka anmälningar gjordes på grund av facklig verksamhet och åsikt samt nedsatt funktionsförmåga.

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 2019 lämnade arbetarskyddsmyndigheten en begäran om utredning av uppsägning på grund av graviditet.

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 sidan www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tiedotteet.

År 2019 publicerades följande meddelanden om arbetsdiskrimineringsbrott (på finska):

- > [Teollisuusyritys irtisanoi perhevapaalta palaavan työntekijän - hovioikeus kumosi tuomion työsyrynnästä 19.12.2019 Södra Finland](#)
- > [Työnantaja otti turvapaikanhakijan palkattomaan harjoittelun - työnantajalle sakot kiskonnantapaisesta työsyrynnästä 17.12.2019 Södra Finland](#)
- > [Tauot rukoushetkiin olisi voitu järjestää - työsyryntäuskonnon takia rekrytoinnissa toi sakkoja 19.9.2019 Södra Finland](#)
- > [Kiskonnantapaista työsyryntää Alavudella, 10.2.2019 Västra och Inre Finland](#)