

Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2024

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar likabehandling i arbetslivet: förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Arbetskyddsmyndigheten övervakar att diskrimineringslagen följs både på begäran av personer som upplevt diskriminering och på myndighetsinitiativ. I denna rapport beskrivs tillsynen från 2024.

Under 2024 kontaktades arbetskyddsmyndigheten cirka 630 gånger om diskriminering i arbetslivet. I fall som gällde diskriminering i arbetslivet var det oftast fråga om att den som tog kontakt bad om råd för att behandla ärendet på arbetsplatsen eller ville diskutera om det i hans fall är fråga om diskriminering eller inte.

Arbetskyddsmyndigheten behandlade 186 begäran om tillsyn över diskriminering. Utifrån begäran om tillsyn gjordes sammanlagt 109 inspektioner där man övervakade den diskriminering som en enskild arbetstagare eller arbetsökande upplevt. I cirka en tredjedel av inspektionerna ansågs arbetsgivaren ha handlat i strid med förbudet om diskriminering.

Största delen av inspektionerna gällde diskriminering på grund av hälsotillstånd. Näst vanligast vid inspektionerna var bedömningen av diskriminering på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Fall i anslutning till ursprung, nationalitet eller språk förekom tredje vanligast.

Vid knappt hälften av inspektionerna bedömdes iakttagandet av förbudet mot diskriminering i samband med att anställningsförhållandet avslutades. Drygt 40 procent av inspektionerna handlade om diskriminering under ett arbetsavtals- eller anställningsförhållande och ungefär var tionde gällde anställning. Oftast upplevde

arbetstagaren att någon diskrimineringsgrund påverkade till exempel ändringen av arbetsuppgifter, fastställandet av arbetsskift eller arbetsavtalets villkor. I några inspektioner bedömdes om trakasserier i anslutning till diskrimineringsgrunden hade förekommit på arbetsplatsen. Dessutom bedömdes i några fall arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar för att möjliggöra arbetet.

Flest skyldigheter ålades till följd av att någon upplevt diskriminering på grund av hälsotillstånd, näst flest på grund av någon annan omständighet som gällde den enskilde som person och dennes ursprung eller medborgarskap. De flesta åläggandena gällde diskriminering som upplevts i samband med att anställningsförhållandet upphörde.

En del av diskrimineringen i arbetslivet förblir dold, eftersom olika minoritetsgrupper kan ha en hög tröskel att kontakta myndigheten och anmäla diskrimineringen. Arbetskyddsmyndigheten kontaktas i mycket liten utsträckning om diskriminering på grund av sexuell läggning, religion eller övertygelse, det har således utförts få inspektioner i anslutning till dessa.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ. År 2024 övervakades arbetsgivarens skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan och skyldigheten att främja likabehandling med 117 inspektioner. Fem inspektioner gällde diskriminerande platsannonser.

I anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft gjordes cirka 760 inspektioner för att övervaka förbudet mot diskriminering. I 7,5 procent av inspektionerna observerades diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet i lönebetalningen eller i andra minimivillkor för anställningsförhållandet.

Rapportens namn: Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2024

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2025

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 4swe/2025

ISBN: 978-952-479-398-8

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet	4
2. Kundinitierad tillsyn	5
2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering	5
2.2. Behandlade kundinitierade diskrimineringsfall	7
2.3. Behandlingsavgöranden	9
2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn	10
2.5. Slutsatser av inspektionerna	13
3. Myndighetsinitierad tillsyn	19
3.1. Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållandet	19
3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering	21
3.3. Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling	22
4. Arbetsdiskriminering som ett brott	24
4.1. Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen	24
4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott	25

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.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att likabehandling förverkligas både på begäran av personer som upplevt diskriminering och på myndighetsinitiativ. Vi bedömer diskriminering på de grunder som definieras i diskrimineringslagen:

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

År 2024 gjorde vi 109 kundinitierade och cirka 880 myndighetsinitierade inspektioner med hjälp av vilka vi bedömde efterlevnaden av förbudet mot diskriminering.

Tillsynsåtgärderna bestäms enligt tillsynslagen (lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006). Förfaringsätten för tillsynen beskrivs i tillsynsanvisningen [Tillsynen av likabehandling och diskriminering](#).

I denna rapport beskrivs hur arbetarskyddsmyndigheten övervakade diskrimineringslagen 2024. I rapporten beskrivs både kundinitierad och myndighetsinitierad tillsyn, och tillsynen åskådliggörs med verkliga fallbeskrivningar. I rapporten berättas dessutom om arbetarskyddsmyndig-

Arbetarskyddsmyndigheten är en självständig och oberoende tillsynsmyndighet. Som arbetarskyddsmyndighet i Finland fungerar regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet, som övervakar efterlevnaden av bestämmelser om arbetarskydd inom sin region. I denna rapport omnämns ansvarsområdena för arbetarskyddet i singularis: arbetarskyddsmyndigheten.

Arbetarskyddsmyndighetens verksamhet på basis av kontakter:

- handledning och rådgivning för personer som upplevt diskriminering
- bedömning av förutsättningar för tillsyn
- tillsynsåtgärder på basis av begäran om tillsyn.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar på myndighetsinitiativ

- 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.

hetens roll i behandlingen av diskrimineringsbrott i arbetslivet. Uppgifter om tillsynen 2023 finns i rapporten [Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2023](#) (Työsuojelu.fi).

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Diskriminering på grund av kön, graviditet och föräldraskap övervakas av jämställdhetsombudsmannen.

2. Kundinitierad tillsyn

2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering

Den kundinitierade tillsynen inleds i allmänhet så att en arbetsökande eller arbetstagare som misstänker diskriminering kontaktar arbetarskyddsmyndigheten. Det är möjligt att ta kontakt per telefon, e-post eller brev.

År 2024 behandlades cirka 630 kontakter som gällde diskriminering i arbetslivet. Antalet kontakter är i själva verket större, eftersom kontakter i anslutning till diskriminering även kan registreras i andra ärendeklasser i systemen. Kontakter som gäller diskriminering är ofta komplexa och ärendena kan omfatta även andra arbetsrättsliga frågor.

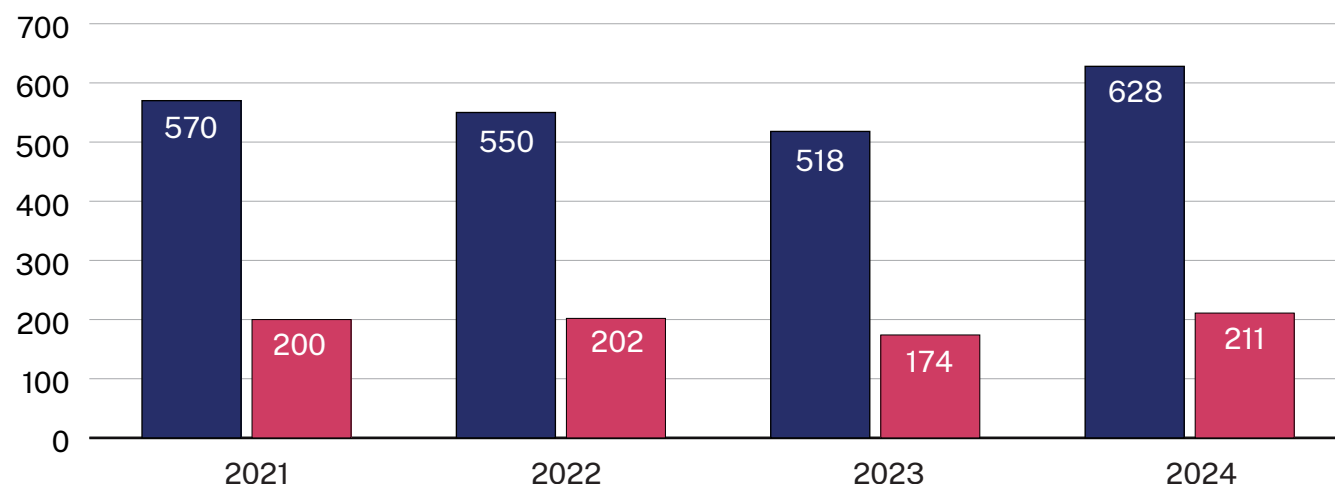
Den som misstänker diskriminering får handledning och rådgivning samt anvisningar för en eventuell tillsynsbegäran från arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning av en inspektör som är förtrogen med diskrimineringsärenden. Den som tar kontakt kan inte nödvändigtvis själv

- **Cirka 630** kontakter om diskriminering i arbetslivet.
- **Cirka 210** begäran om tillsyn av diskriminering i arbetslivet.
- **Cirka 110** inspektioner av diskriminering i arbetslivet som utförts utifrån en begäran om tillsyn.

bedöma om hen har blivit utsatt för diskriminering och vill diskutera saken med en sakkunnig innan hen tar upp sin upplevelse om diskriminering på sin arbetsplats. Under telefonrådgivningen kan inspektören och den som tar kontakt tillsammans diskutera och överväga om det är fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen eller något annat ärende.

Kontakter från kunder och om begäran om tillsyn gällande diskrimineringsförbud 2021–2024 (st.)

■ Kontakter ■ Anhängiggjorda begäran om tillsyn



Figur 1. Kontakter från kunder och om begäran om tillsyn gällande diskrimineringsförbud 2021–2024.

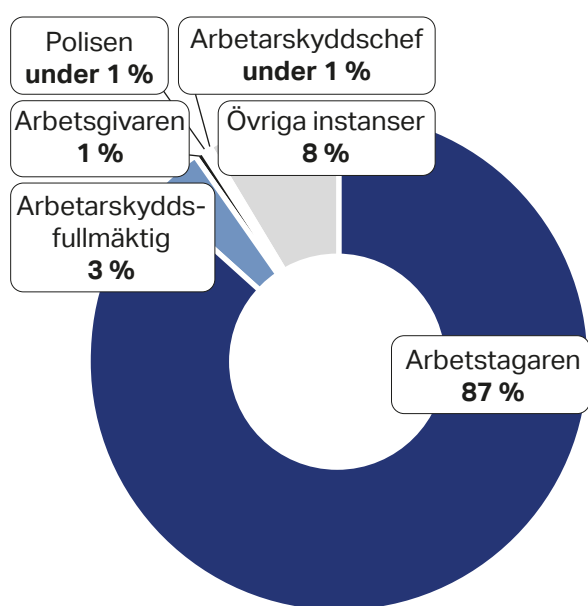
Det är tydligt att största delen av dem som tar kontakt är arbetssökande eller arbetstagare. Vi blir i viss mån även kontaktade av arbetarskyddsfullmäktige och förtroendevalda på arbetsplatser. Vanligtvis vill de kontrollera om det kan vara fråga om diskriminering i ett ärende som kommit upp på deras arbetsplats och hur man kan gå vidare med ärendet. Även aktörer utanför arbetsplatsen tar kontakt om diskriminering, såsom exempelvis brottsofferjouren, andra myndigheter eller närstående till en person som misstänker diskriminering. Arbetarskyddsmyndigheten mottar flest kontakter om diskriminering per telefon.

Ibland vill den som tagit kontakt i diskrimineringsärenden inte att myndigheten vidtar tillsynsåtgärder under hens namn. Orsaken kan till exempel vara rädsla för att bli stämplad eller negativa följder på arbetsplatsen. Detta gäller särskilt vissa minoritetsgrupper såsom sexuella minoriteter, romer eller personer med funktionsnedsättning som kan ha en högre tröskel att begära till-

syn i sitt ärende. Fenomenet skvallrar för sin del om att en del av diskrimineringen i arbetslivet fortfarande förblir dold.

Arbetarskyddsmyndigheten kontaktas också regelbundet i ärenden, där det trots kundens egen bedömning inte är fråga om sådan diskriminering som avses i diskrimineringslagen. Den som tar kontakt kan uppleva att hen blivit diskriminerad, men fallet är inte förknippat med en sådan diskrimineringsgrund som avses i lagen. I stället för diskriminering kan det vara fråga om till exempel trakasserier som förbjuds i arbetarskyddslagen eller andra ärenden som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

Kontakter om diskriminering år 2024



Figur 2. Kontakter om diskriminering år 2024.

Kontakter per bransch (TOL 2008)	st.
Vård och omsorg; sociala tjänster (Q)	106
Tillverkning (C)	55
Parti- och detaljhandel (G)	52
Hotell- och restaurangverksamhet (I)	50
Offentlig förvaltning och försvaret (O)	43
Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster (N)	42
Utbildning (P)	42
Annan serviceverksamhet (S)	35
Byggverksamhet (F)	34
Fastighetsverksamhet (L)	24
Transport och magasinering (H)	22
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (M)	19
Informations- och kommunikationsverksamhet (J)	17
Kultur, nöje och fritid (R)	12
Försörjning av el, gas, värme och kyla (D)	6
Jordbruk, skogsbruk och fiske (A)	5
Finans- och försäkringsverksamhet (K)	5
Vattenförsörjning, hantering av avloppsvatten och avfall m.m.(E)	1
Odefinierad bransch	57
Totalt	628

2.2. Behandlade kundinitierade diskrimineringsfall

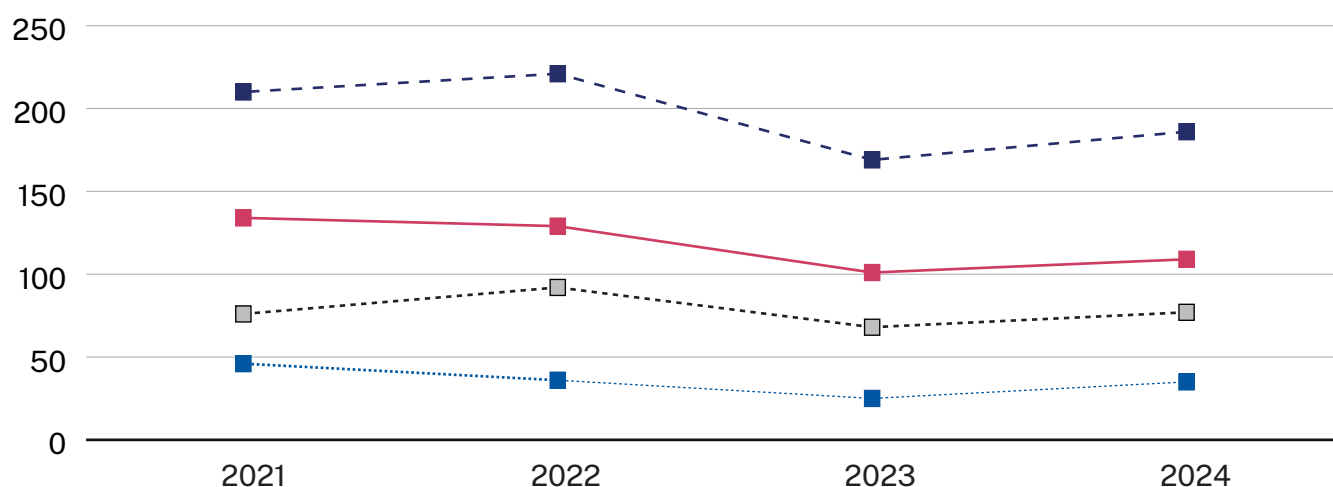
År 2024 anhängiggjordes 211 begäran om tillsyn över diskriminering. Arbetarskyddsmyndigheten behandlade 186 begäran om tillsyn över diskriminering. Antalet ökade något jämfört med året innan (figur 3). En del av de ärenden som anhängiggjordes behandlas färdigt följande år.

Vanligtvis inleds diskrimineringsärendet med blanketten för begäran om tillsyn, där kunden ger arbetarskyddsmyndigheten sitt samtycke till att ärendet kan behandlas i hens namn och att myndigheten kan kontakta arbetsgivaren i ärendet.

År 2024 behandlade arbetarskyddsmyndigheten 186 begäran om tillsyn. På basis av begäran gjordes 109 inspektioner. I cirka 77 fall fattades beslut om behandlingsavgörande.

Behandling av begäran om tillsyn 2021–2024

■ Behandlade begäran om tillsyn ■ Inspektioner
■ Behandlingsavgöranden ■ Skyldigheter på grund av diskrimineringsförbude



Figur 3. Behandlade begäran om tillsyn, inspektioner som gjorts på basis av begäran om tillsyn och de skyldigheter att bryta mot förbudet mot diskriminering som getts på basis av dem samt behandlingsavgöranden 2021–2024 (st.).

I begäran om tillsyn berättar kunden sin uppfattning om på vilken diskrimineringsgrund hen misstänker sig ha blivit diskriminerad. Kunden kan uppge flera diskrimineringsgrunder om hen inte är säker på vad diskrimineringen beror på eller misstänker sig ha blivit diskriminerad på flera olika sätt.

De vanligaste diskrimineringsgrunderna som anmälts i begäran om tillsyn har förblivit desamma under de senaste åren. Den vanligaste grunden för diskriminering bland anmälningarna till Arbetskyddsmyndigheten handlar om diskriminering på grund av hälsotillstånd.

Figur 4 visar på vilka grunder kunderna har upplevt diskriminering i de diskrimineringsfall som behandlats 2024. Drygt en tredjedel (37,5 procent) av de behandlade begäran om tillsyn gällde hälsotillstånd. Cirka två tredjedelar av dessa gällde situationer där arbetsgivaren hade avslutat ett arbets- eller anställningsförhållande och arbetstagaren misstänkte att detta berodde på arbetstagarens sjukfrånvaro eller hälsotillstånd i övrigt.

Endast något mindre diskriminering upplevdes på grund av någon annan omständighet som gällde personen, som bedömdes i cirka 35 procent av de behandlade fallen. Vanligtvis var det fråga om att arbetstagaren hade lyft fram misförhållanden i sina arbetsförhållanden eller hållit fast vid sina egna rättigheter. Antalet begäranden om tillsyn som gällde en annan omständighet om den enskilde som person ökade något jämfört

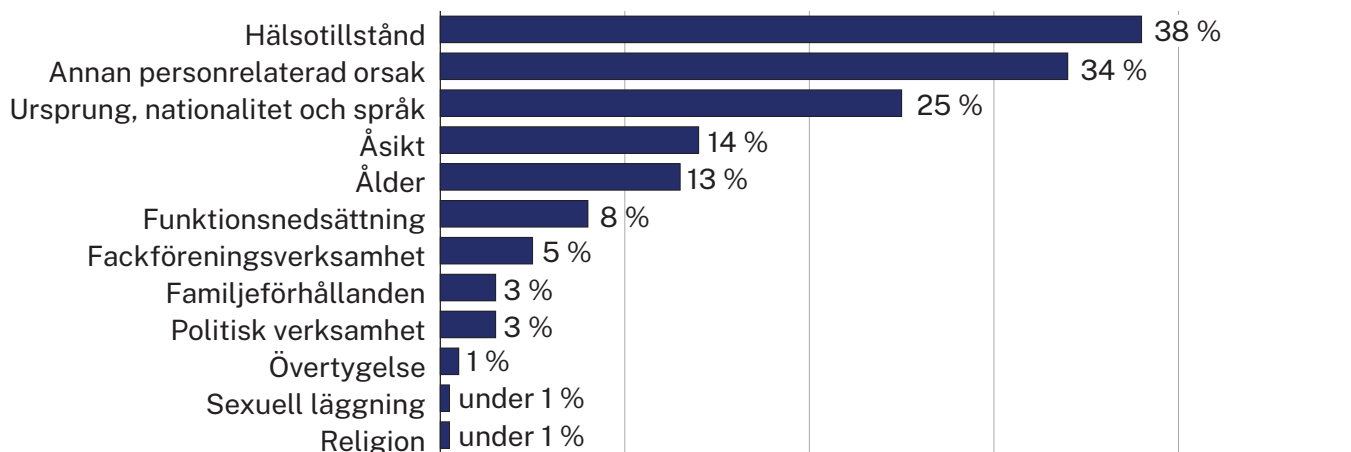
med året innan. År 2024 behandlades tredje mest diskriminering på grund av ursprung, nationalitet eller språk, och antalet fall av diskriminering på dessa grunder hölls på samma nivå som året innan.

Minst behandlades begäran om tillsyn på grund av religion, övertygelse och sexuell läggning.

De begäran om tillsyn som arbetskyddsmyndigheten mottar berättar dock inte som helhet om förekomsten av diskriminering i arbetslivet och man kan inte dra några verkliga slutsatser om vilka grupper i arbetslivet som i själva verket upplever diskriminering oftast.

Ofta är ett diskrimineringsärende som anhängiggörs också förknippat med andra bestämmelser som övervakas av arbetskyddsmyndigheten, såsom arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, arbetskyddslagen eller lagen om företagshälsosovård. Ibland lyfter den som upplever diskriminering fram att hen också upplever trakasserier, annat osakligt bemötande eller belastning i arbetet som äventyrar hälsan enligt arbetskyddslagen. I många fall är diskrimineringsärendet också förknippat med arbetsgivarens skyldigheter i anslutning till lönebetalning eller avslutande av anställningsförhållandet enligt arbetsavtalslagen. Den som begär tillsyn vet inte alltid själv vad som enligt lagen avses som diskriminering och uppger det osakliga bemötandet som hen upplevt med begreppet diskriminering.

Diskrimineringsgrunder som kunderna uppgett i tillsynsbegäran 2024



Figur 4. De diskrimineringsgrunder som kunder som gjort en begäran om tillsyn uppgett i fall som behandlats 2024. I en tillsynsbegäran kan flera diskrimineringsgrunder uppges.

2.3. Behandlingsavgöranden

När en begäran om tillsyn över diskriminering blir anhängig, bedömer man först ifall ärendet handlar om diskriminering som är förbjudet enligt diskrimineringslagen. Vid behov begär man mer information av kunden för att bedöma förutsättningarna för tillsynen.

Om det utifrån de omständigheter som kunden uppgett inte finns orsak att misstänka att arbetsgivaren har agerat i strid med diskrimineringslagen, utarbetas ett behandlingsavgörande i ärendet. I behandlingsavgörandet motiveras för den som begärt tillsyn varför arbetarskyddsmyndigheten inte vidtar åtgärder för att utreda diskrimineringen.

År 2024 upprättade vi 77 behandlingsavgöranden om tillsynsbegäran angående diskriminering som inte ledde till tillsynsåtgärder. Ungefär en fjärdedel av de fall som avslutades genom behandlingsavgörande gällde avslutande av anställningsförhållandet. Cirka en femtedel av behandlingsavgörandena gällde organisering av arbetsuppgifter, arbetsskift eller arbetsförhållanden och cirka en femtedel gällde anställning.

Orsaken till varför tillsynsåtgärder inte vidtogs var oftast att det av utredningen av den som framställt begäran om tillsyn inte framgick att hen skulle ha försatts i en ofördelaktigare ställning på det sätt som avses i diskrimineringslagen. I vissa fall var det fråga om att arbetstagaren hade utsatts för dåligt beteende på sin arbetsplats eller upplevde att de ändringar som arbetsgivaren hade planerat på arbetsplatsen var diskriminering. Enbart en subjektiv upplevelse av diskriminering hos den som begär tillsyn räcker inte för att det ska uppstå misstanke om diskriminering och det leder inte till tillsyn.

Den näst vanligaste motiveringen till behandlingsavgörandena var att det utifrån kundens utredning var uppenbart att den ofördelaktigare ställningen inte kunde bero på den diskrimineringsgrund som kunden uppgett. Det är fråga om en sådan situation om till exempel arbetsgivaren inte alls känner till en diskrimineringsgrund som gäller arbetstagaren eller om arbetsgivaren får information om diskrimineringsgrunden till exempel först efter att beslutet om uppsägning har fattats.

Ungefär en femtedel av behandlingsavgöranden

I anhängiggjorda fall bedöms kundens ärende alltid. Om det utifrån de omständigheter som kunden uppgett inte finns orsak att misstänka att arbetsgivaren har agerat i strid med diskrimineringslagen, utarbetas ett behandlingsavgörande i ärendet.

År 2024 upprättade vi 77 behandlingsavgöranden om tillsynsbegäran angående diskriminering som inte ledde till tillsynsåtgärder.

dena fattades på grund av att det i ärendet inte alls framkom någon diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen. En typisk situationen innebär att en som begärde tillsyn upplevde till exempel att hen blivit diskriminerad på grund av sin åsikt, men av begäran framgick inte att det var fråga om en åsikt som avses i diskrimineringslagen. I diskrimineringslagen avses med åsikt bland annat personens politiska och samhällseliga åsikter och synpunkter. Diskriminering på basis av åsikt har ett centralt samband med yttrandefriheten som tryggas i grundlagen.

Cirka en femtedel av behandlingsavgörandena fattades på den grunden att kunden trots inspektörens begäran inte lämnade de tilläggsuppgifter som behövdes för bedömningen av ärendet, inte gav sitt samtycke till att behandla ärendet med sitt namn eller återkallade sin begäran om tillsyn innan tillsynen inleddes.

I några fall vidtogs inga tillsynsåtgärder eftersom det anhängiggjorda ärendet inte hörde till arbetarskyddsmyndighetens behörighet eller diskrimineringsärendet redan behandlades av diskrimineringsombudsmannen. Arbetarskyddsmyndigheten mottog även enstaka misstankar om diskriminering på grund av kön eller föräldraskap. De hör dock inte till de familjeförhållanden som avses i diskrimineringslagen, utan det är fråga om könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen. Begäran om tillsyn över könsdiskriminering överförs till jämställdhetsombudsmannen.

2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn

Tillsyn inleds på begäran om tillsyn om det utifrån de uppgifter som kunden lämnat finns skäl att misstänka att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen.

I ärenden som gäller en enstaka arbetstagare eller arbetssökande görs inspektionen i allmänhet med skriftliga handlingar som grund. Inspektören skickar en begäran om utredning till arbetsgivaren där man ber om en redogörelse i ärendet som gäller diskriminering. När arbetsgivarens redogörelse anlänt får den som upplever diskriminering en möjlighet att framföra sin uppfattning om arbetsgivarens redogörelse till inspektören. När det finns tillräckliga uppgifter för att fatta beslut utarbetar inspektören en skriftlig inspektionsberättelse med en bedömning av om arbetsgivaren har brutit mot diskrimineringsförbudet.

Till tillsynen över förbudet mot diskriminering hör en särskild bestämmelse som fördelar bevisbördan. Arbetstagaren eller den arbetssökande ska först lägga fram en redogörelse till myndigheten om den diskriminering hen upplevt. Om man på basis av redogörelsen kan anta att arbetsgivaren har brutit mot förbudet mot diskriminering eller repressalier uppstår en presumtion om diskriminering. För att upphäva presumtionen ska arbetsgivaren visa att den inte har brutit mot för-

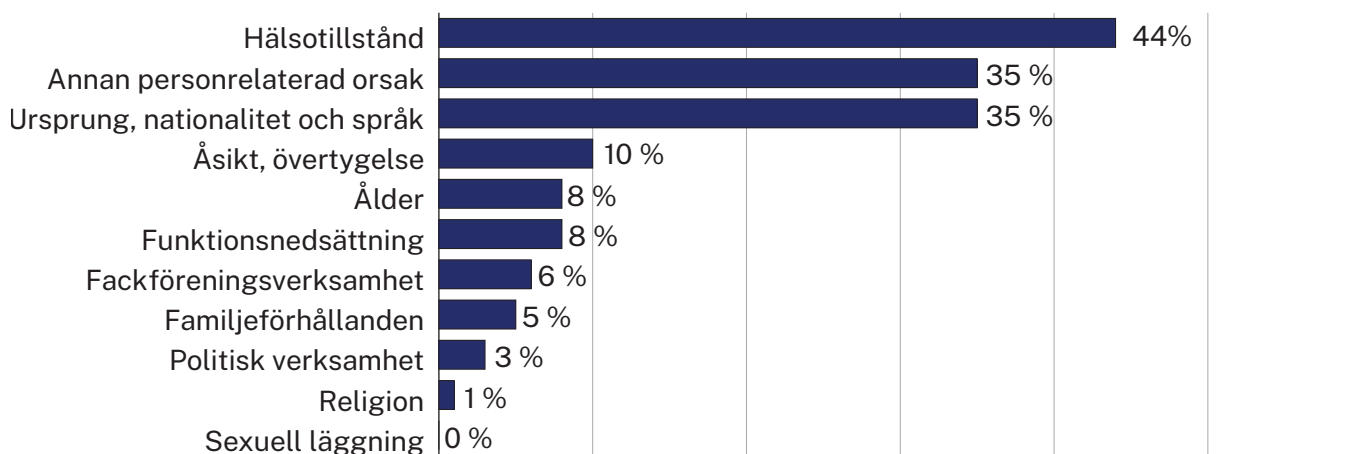
budet. Med delad bevisbörda strävar man efter att främja ett effektivt tillgodoseende av rättigheterna, eftersom det kan vara svårare än vanligt att lägga fram bevis i diskrimineringsfall.

År 2024 gjordes 109 inspektioner på basis av begäran om tillsyn, där man övervakade iakttagandet av förbudet mot diskriminering.

Figur 5 visar vilka diskrimineringsgrunder inspektionerna har gällt. I cirka 40 procent av inspektionerna bedömdes fler än en diskrimineringsgrund. Då har det vanligtvis varit frågan om så kallad diskriminering på flera grunder eller korsande diskriminering. Det är fråga om diskriminering på flera grunder om en person diskrimineras på grund av två eller flera orsaker. De vanligaste diskrimineringsgrunderna i fall med flera grunder var annan personrelaterad orsak och hälsotillstånd. Korsande diskriminering handlar i sin tur om att två diskrimineringsgrunder endast tillsammans leder till att en person diskrimineras.

I de tillsynsbegäranden som arbetarskyddsmyndigheten fått under de senaste åren har det också kommit in flera fall där kunden har lyft fram flera separata situationer och grunder för diskriminering. Då har flera diskrimineringsgrunder behandlats i inspektionsberättelsen, men det har inte nödvändigtvis varit fråga om diskriminering på flera grunder eller korsande diskriminering.

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2024



Figur 5. Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2024. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

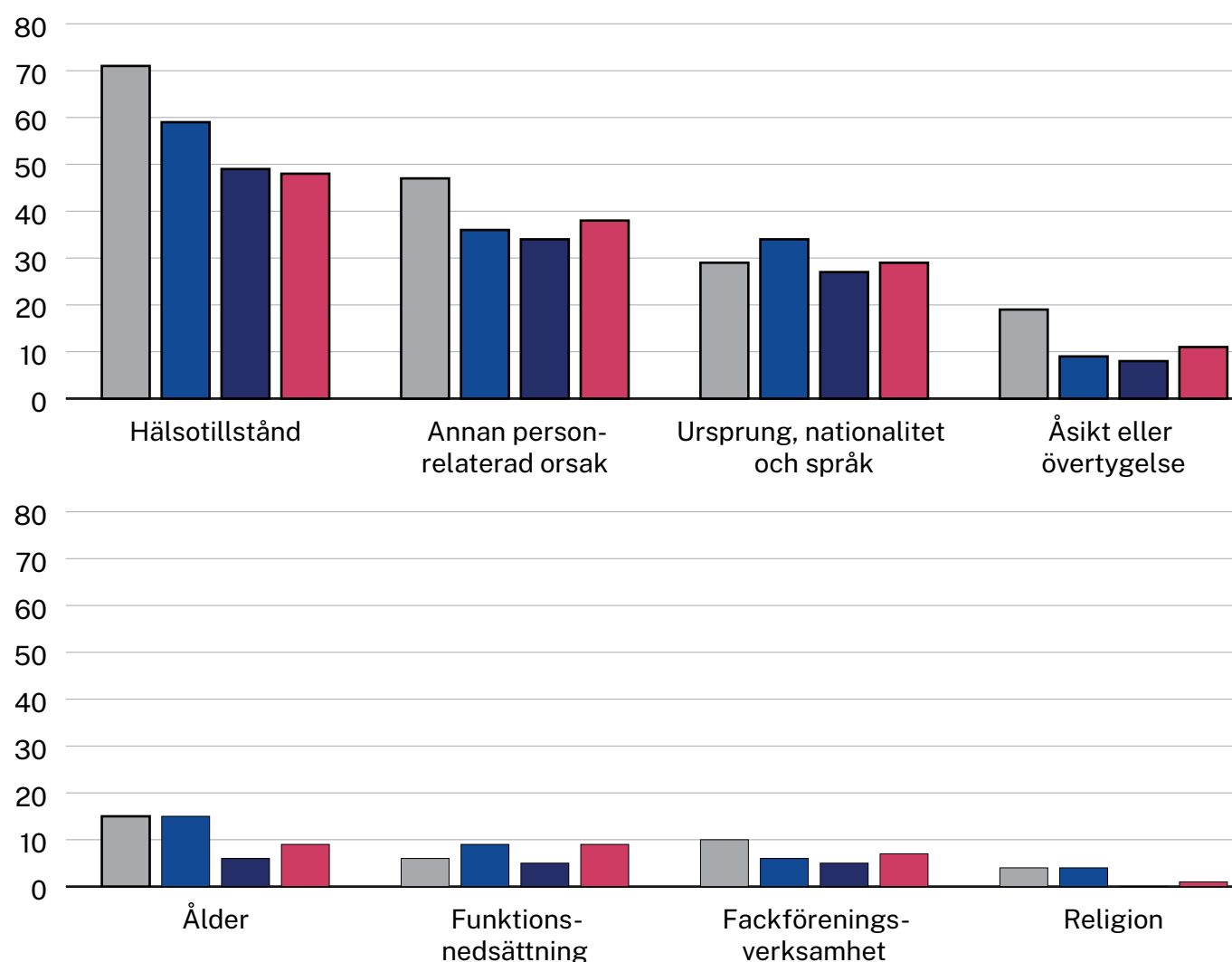
Knappt hälften av inspektionerna som gjordes på basis av begäran om tillsyn gällde diskriminering på grund av hälsotillstånd. Hälsotillståndet är fortfarande den klart vanligaste diskrimineringsgrunden vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn, även om antalet inspektioner i anslutning till hälsotillståndet har minskat något under de två senaste åren.

Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden som bedömdes vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn var en annan omständighet som gällde den enskilde som person. Annan omstän-

dighet som gällde den enskilde som person handlade oftast om att lyfta fram missförhållanden på arbetsplatsen eller att hålla fast vid sina egna rättigheter. I flera fall upplevde den som begärde tillsyn att de missförhållanden som hen lyfte fram på arbetsplatsen hade lett till en ändring av hens arbetsuppgifter eller uppsägning. I några fall som gällde en annan omständighet om den enskilde som person hade diskrimineringsgrunden att göra med personens rättsliga ställning, utseende eller verksamhet som arbetarskyddsfullmäktig.

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2021–2024 (st.)

År: 2021 2022 2023 2024



Figur 6. Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn under de senaste åren. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

I knappt hälften av inspektionerna som gjordes 2024 hade upplevelsen av diskriminerande behandling samband med avslutningen av ett anställningsförhållande. I ungefär hälften av fallen med anknytning till avslutning av ett anställningsförhållande bedömdes diskriminering på grund av hälsotillstånd. Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden i de bedömningar som gällde avslutande av anställningsförhållanden var någon annan omständighet som gällde den enskilde som person. I en del av fallen var det fråga om diskriminering på flera grunder och då bedömdes förutom hälsotillståndet även andra diskrimineringsgrunder.

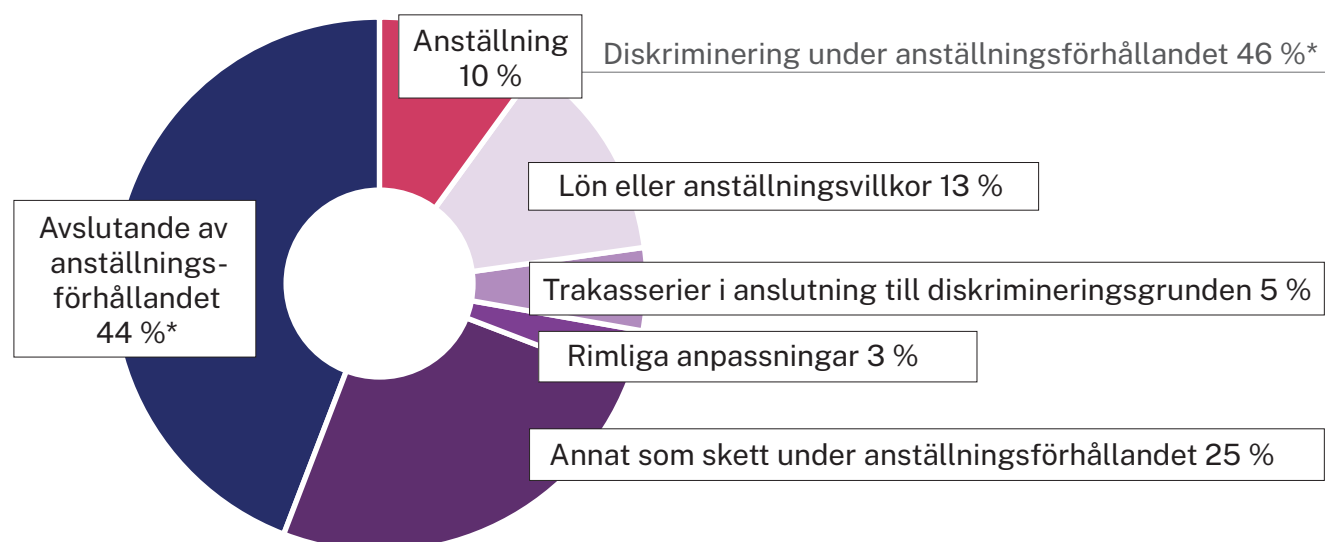
I knappt hälften av inspektionerna bedömdes diskriminering som ägt rum under anställningsförhållandet. Oftast upplevde arbetstagaren att någon diskrimineringsgrund påverkade till exempel ändringen av arbetsuppgifter, lönen eller andra villkor i arbetsavtalet. Vid några inspektioner övervakades trakasserier i anslutning till diskrimineringsgrunden enligt diskrimineringslagen. Oftast gällde trakasserierna arbetstagarens ursprung, nationalitet eller språk. Diskriminering i anslutning till villkoren i arbetsavtalet upplevdes också mest på grund av ursprung, nationalitet eller språk. Under 2024 gjordes också några inspektioner där man behandlade

arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar för att förverkliga likabehandlingen av personer med funktionsnedsättning.

Drygt tio procent av inspektionerna som gjordes på basis av begäran om tillsyn gällde diskriminering vid anställning. Vid inspektioner i anslutning till anställning var de vanligaste diskrimineringsgrunderna ursprung, nationalitet eller språk. Antalet begäran om tillsyn i anslutning till anställning och därmed även antalet inspektioner i anslutning till dessa har under de senaste åren varit lägre än i fråga om diskriminering i andra skeden av arbets- och anställningsförhållandet.

Under de senaste åren har det vid arbetarskyddsmyndighetens tillsyn blivit något vanligare med fall där man vid samma inspektion är tvungen att bedöma efterlevnaden av diskrimineringsförbudet ur flera olika synvinklar. Vanligtvis har kunden upplevt diskriminering i flera olika situationer, till exempel både i fråga om lön och avslutande av anställningsförhållande. Då är det vanligt att det finns olika diskrimineringsgrunder för de olika situationerna av diskriminering. I dessa fall bedöms således flera olika diskrimineringsgrunder samt flera olika situationer och former av diskriminering vid en och samma inspektion.

Förekomsten av diskriminering i olika skeden av anställningsförhållandet 2024



* Vid en del av inspektionerna behandlades både diskriminering under anställningsförhållandet och diskriminering i samband med att anställningsförhållandet avslutades.

Figur 7. Diskriminering vid inspektioner av anställning, under anställningsförhållandet eller vid uppsägning av ett anställningsförhållande 2024. Diskriminering under anställningsförhållandet har delats in i följande delområden: avlöning eller villkor i arbetsavtalsförhållandet, trakasserier på grund av diskrimineringsgrund, rimliga anpassningar och annan diskriminering under anställningsförhållandet.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskrimineringsförbudet även för hyrd arbetskraft. Efterlevnaden av diskrimineringsförbudet vid hyrt arbete övervakas genom att från fall till fall inrikta tillsynen till antingen ett personalserviceföretag eller ett så kallat användarföretag där den hyrda arbetstagaren utför sitt arbete. I vissa fall övervakas båda, varvid en begäran om tillsyn kan leda till flera inspektioner.

2.5. Slutsatser av inspektionerna

I en tredjedel av inspektionerna ansågs arbetsgivaren ha handlat i strid med förbudet om diskriminering. På basis av noterade missförhållanden gavs sammanlagt 32 anvisningar och 3 uppmaningar till arbetsgivare.

På grund av diskrimineringsförbudet gavs flest skyldigheter på grund av hälsotillstånd och näst mest på grund av ursprung, nationalitet eller språk och av någon annan orsak som gäller den enskilde som person. Ungefär hälften av skyldigheterna gällde försummelse av förbudet mot diskriminering i samband med att anställningsförhållandet upphörde. Oftast var det fråga om att arbetstagarens anställningsförhållande avslutades antingen av hälsoskäl eller på grund av att arbetstagaren hade strävat efter att värna om sina egna rättigheter eller lyft fram missförhållanden på sin arbetsplats. Knappt en tredjedel av skyldigheterna gällde diskriminering under anställningsförhållandet. Vid diskriminering som skett under ett anställningsförhållande var det vanligen fråga om en ändring av arbetstagarens arbetsuppgifter, permittering eller trakasserier enligt diskrimineringslagen. En femtedel av de givna skyldigheterna gällde diskriminering i anslutning till arbetstagarens lön eller anställningsvillkor. Några skyldigheter gavs också om diskriminering vid anställning. Ungefär hälften av skyldigheterna gällde fler än en diskrimineringsgrund och en del av skyldigheterna gällde flera separata diskrimineringssituationer.

I knappt hälften av inspektionerna kunde arbetsgivaren påvisa att arbetstagaren inte hade diskriminerats. I cirka en femtedel av inspektionerna ansågs att det i ärendet inte framkom omständigheter på basis av vilka arbetsgivaren hade kunnat antas ha brutit mot förbudet mot diskriminering. I mindre än tio procent av inspektionerna ansågs

Andra observerade brister

I samband med tillsynen över diskriminering övervakar arbetarskyddsmyndigheten också till övriga delar efterlevnaden av arbetslagstiftningen och ingriper i andra missförhållanden i arbetslagstiftningen som framkommer. Vid inspektionerna som gjordes på grund av misstanke om diskriminering upptäcktes flera andra brister i arbetsgivarnas verksamhet som arbetsgivarna gavs anvisningar eller uppmaningar för.

År 2024 gavs sammanlagt 65 förpliktelser i samband med diskrimineringsärendet om andra missförhållanden i arbetslagstiftningen. I vissa fall ansågs arbetsgivaren ha brutit mot både diskrimineringsförbudet och annan arbetslagstiftning och i en del upptäcktes andra missförhållanden än diskriminering.

Enligt annan lagstiftning gavs flest skyldigheter för chefernas uppgifter enligt arbetarskyddslagen samt för trakasserier eller annat osakligt bemötande. Med stöd av arbetsavtalslagen gavs skyldigheter som i synnerhet gällde arbetsgivarens kvittningsrätt, lön och andra anställningsvillkor samt hörande av arbetstagaren. Dessutom gavs några skyldigheter i anslutning till arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetstidslagen, ordnandet av eller praxis inom företagshälsovården.

det att arbetsgivaren hade haft en legitim grund enligt diskrimineringslagen för särbehandlingen.

Utöver brott mot diskrimineringsförbudet gavs vid inspektionerna på basis av begäran om tillsyn också några skyldigheter om att arbetsgivaren inte hade främjat likabehandling eller utarbetat en likabehandlingsplan. I vissa fall hade arbetsgivaren utarbetat en likabehandlingsplan, men den var inte lagenlig.

I samband med inspektionsberättelsen får kunden information om möjligheten att söka gottgörelse enligt diskrimineringslagen eller skadestånd. Kunden informeras också om diskrimineringsombudsmannens möjlighet att främja förlikning och bistå en person som fallit offer för diskriminering.

Fallbeskrivningar:***Den arbetssökande rekryterades inte på grund av en familjemedlem***

Den arbetssökande hade sökt sommarjobb hos samma arbetsgivare som hens familjemedlem arbetade för. Arbetsgivaren meddelade att rekryteringsprocessen för den arbetssökande inte kunde fortsätta eftersom hens familjemedlem arbetade i samma butik där företaget skulle behöva sommarjobbare under sommaren. I ärendet uppstod en presumtion om diskriminering på grund av familjeförhållanden.

I sin utredning medgav arbetsgivaren att rekryteringsprocessen avbröts uttryckligen på grund av att den arbetssökandes familjemedlem arbetade i samma butik som man valde nya arbetstagare till. Arbetsgivaren bedömer att den arbetssökande kunde ha varit lämplig för uppgiften som sommararbetare. I och med utredningen av ärendet hade arbetsgivaren dock identifierat missförhållandet i sina egna anvisningar om rekrytering. Efter arbetarskyddsinspektionen korrigerade arbetsgivaren sina anvisningar och verksamhetssätt för rekryteringen så att den sökandes familjemedlemskap eller släktskap i fortsättningen inte påverkar personens framskridande i rekryteringsprocessen eller att personen blir vald. Vid inspektionen konstaterades att arbetsgivaren försatt den arbetssökande i en ofördelaktigare ställning på grund av familjeförhållandena och därmed försummat förbudet mot diskriminering.

Arbetsgivaren lät bli att betala lön, skämtade om medborgarskap och hävde anställningsförhållandet

En utländsk arbetstagare berättade att hen hade arbetat sex dagar i veckan cirka tio timmars arbetsskift på sin arbetsplats. En del av arbetsskiften inföll nattetid. Enligt arbetstagaren hade lönen betalats kontant en gång i veckan. Den lön som betalades till arbetstagaren var betydligt lägre än vad som borde ha betalats till hen enligt det allmänt bindande kollektivavtalet i branschen. I ärendet ansågs det ha uppstått en presumtion om diskriminering på grund av ursprung och nationalitet.

Vid inspektionen ansågs att arbetstagarens krav på att få en lagenlig lön hade ett tydligt samband med anställningsförhållandet avslutades. Arbetsgivaren hade också upprepade gånger berättat rasistiska och osakliga skämt om arbetstagarens medborgarskap på arbetsplatsen i närvaron av andra arbetstagare. Dessutom hade arbetsgivaren skickat arbetstagaren hånande bildmeddelanden per telefon där hen skämtade om arbetstagarens nationalitet och ursprung. Arbetsgivaren lämnade inte in en sådan utredning som skulle ha upphävt presumtionen om diskriminering. På basis av de tillgängliga utredningarna ansåg man vid inspektionen att arbetsgivaren hade avslutat arbetstagarens anställningsförhållande på grund av att arbetstagaren hade krävt att lönen skulle betalas korrekt. Dessutom ansågs arbetsgivaren ha riktat kränkande beteende mot arbetstagaren i anslutning till arbetstagarens ursprung och nationalitet och därmed gjort sig skyldig till trakasserier på grund av diskriminering. I inspektionsberättelsen gavs arbetsgivaren en anvisning om brott mot förbudet mot diskriminering.

Arbetsgivaren ingrep i trakasserier mellan anställda

Enligt arbetstagaren hade flera andra arbetstagare på ett osakligt sätt talat om hens ursprung, nationalitet och religion. De övriga arbetstagarna hade bland annat kallat hen vid öknamn och talat kränkande om hens ursprung samt diskuterat hens och hens familjemedlemmars religion på ett respektlöst sätt. Enligt arbetstagaren hade en av cheferna på arbetsplatsen varit närvarande i en sådan situation där de övriga arbetstagarna hade talat kränkande om hens ursprung och medborgarskap. Arbetstagaren hade blivit sjukskriven strax efter dessa händelser.

Utifrån de omständigheter som arbetstagaren lyfte fram ansåg man vid inspektionen att arbetstagaren hade utsatts för sådant kränkande beteende i anslutning till diskrimineringsgrunden som avses i diskrimineringslagen, vilket hade skapat en förnedrande eller förödmjukande stämning på arbetsplatsen eller en hotfull, fientlig eller aggressiv atmosfär mot personen. Enligt arbetsgivaren hade informationen om det beteende som arbetstagaren utsatts för kommit till arbetsgivarens kännedom först efter att arbetstagaren hade blivit sjukledig. Enligt arbetsgivaren stred det beteende som arbetstagaren framförde helt mot arbetsgivarens anvisningar. Efter att ha fått kännedom om kränkande beteende mot arbetstagaren hade arbetsgivaren börjat utreda ärendet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kunde inte utreda om den chef som var närvarande i situationen hade hört eller märkt kränkande tal mot arbetstagaren, eftersom personen i fråga inte längre var anställd hos arbetsgivaren när hen utredde ärendet. Enligt arbetsgivarens utredning motsvarade de delaktigas berättelser inte varandra. Utöver utredningen av ärendet påminde arbetsgivaren hela personalen om rätt beteende på arbetsplatsen samt ordnade utbildning för att

förebygga diskriminering och trakasserier.

Arbetstagaren var ännu sjukledig vid tidpunkten för inspektionen och därför hade arbetsgivaren begränsade möjligheter att säkerställa att det kränkande beteendet i arbetet hade upphört. Vid inspektionen ansågs att även om arbetstagaren hade utsatts för trakasserier i anslutning till diskrimineringsgrunderna, hade arbetsgivaren ändå med till buds stående medel vidtagit åtgärder för att undanröja trakasserierna. Således ansågs arbetsgivaren inte ha försummat förbudet mot diskriminering.

Inriktningen av uppsägningar till äldre arbetstagare var diskriminering

Arbetstagaren misstänkte att hen blivit uppsagd på grund av sin ålder. Arbetsgivaren sade upp arbetstagarens anställningsförhållande på produktionsmässiga och ekonomiska grunder. Enligt arbetstagaren riktade arbetsgivaren uppsägningarna enbart till arbetsplatsens äldsta arbetstagare i slutet av samarbetsförhandlingarna på arbetsplatsen. I ärendet uppstod en presumtion om diskriminering på grund av ålder.

I samband med omställningsförhandlingarna fastställdes enligt arbetsgivaren en roll för arbetstagarna och uppsägningarna inriktades på basen av rollerna. Inspektionen visade att endast de äldsta personerna på arbetsplatsen hade definierats i de roller som uppsägningarna gällde. Arbetsgivaren försökte upphäva presumtionen om diskriminering genom att åberopa arbetstagarens svaga lönsamhet i projekten, men arbetsgivarens utredning konstaterades till denna del vara motstridig. Inspektören ansåg att arbetsgivarens utredning inte upphävde presumtionen om diskriminering, arbetsgivaren fick således en anvisning om brott mot förbudet mot diskriminering på grund av ålder.

Arbetsgivaren vilseledde utländska arbetstagare till att bli lättföretagare

De som utförde arbetet lyfte fram att de hade trott att de var i ett arbetsavtalsförhållande och upplevde att den som lät utföra arbetet vilseledde dem att till att fungera som lättföretagare. Den som lät utföra arbetet hade uppsåtligen låtit bli att betala en del av de överenskomna vederlagen. Enligt dem som utförde arbetet hade arbetstagaren utnyttjat deras brister i att förstå finska och att de som utlänningar inte kände till den finländska arbetslagstiftningen och arbetstagarnas rättigheter.

De som utförde arbetet misstänkte att arbetsgivaren hade missgynnat dem på grund av deras ursprung, nationalitet och språk jämfört med hur arbetstagarna i allmänhet behandlas på arbetsmarknaden. Vid inspektionen bedömdes att kännetecknen för anställningsförhållandet enligt arbetsavtalslagen uppfylldes i rättsförhållandena mellan dem som utför arbetet och den som låter utföra arbetet. Således ansågs de som utfört arbetet ha varit i anställningsförhållande till den som lät utföra arbetet. Enligt arbetsgivaren hade en del av det vederlag som betalades till dem som utförde arbetet lämnats obetalt, eftersom deras arbete inte motsvarade kraven på

arbetsprestationen och arbetstagarnas förväntningar. Den som lät utföra arbetet hade varit tvungen att ersätta kunder för skador som orsakats av felaktigt arbete och därför hade en del av vederlagen lämnats obetalda.

I fråga om arbetsvillkoren ansåg man vid inspektionen att det vederlag som betalades inte motsvarade lönebestämmelserna i branschens allmänt bindande kollektivavtal. De som utförde arbetet berättade också enhetligt att de inte hade möjlighet att förhandla eller välja med vilket avtal de började arbeta. Vid inspektionen ansågs att arbetstagarna som utlänningar och personer som saknar språkkunskaper har varit i en svag ställning på den finländska arbetsmarknaden, vilket kunde iverka på att den som lät utföra arbetet ingick ett så kallat lättföretagaravtal med dem i stället för ett vanligt arbetsavtal. Den som lät utföra arbetet ansågs ha försatt den som utförde arbetet i en mindre fördelaktig ställning på basis av ursprung, nationalitet och språk, när hen med ett lättföretagsavtal hade kommit överens om sämre arbetsvillkor jämfört med de villkor som allmänt iakttas inom branschen. Den utredning som den som lät utföra arbetet gav i ärendet upphävde inte presumptionen om diskriminering i ärendet, vilket innebar att den som lät utföra arbetet ansågs ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Ändringen av arbetsuppgifter på grund av hälsotillstånd var diskriminering

Arbetsgivaren hade flyttat arbetstagaren till andra arbetsuppgifter på grund av arbetstagarens sjukfrånvaro. Enligt arbetstagaren hade hen i flera år arbetat med arbetsuppgifter där en del av arbetsskiftet utfördes nattetid. Vid nattskift hade arbetstagaren rätt till natttillägg. Efter ändringarna i arbetsuppgifterna arbetade arbetstagaren endast i dagskift. Enligt arbetstagaren orsakade upphörandet av nattskiftet ett tydligt inkomstbortfall. Enligt arbetsgivaren var syftet med ändringen av arbetsuppgifterna att stödja arbetstagarens arbetsförmåga och minska sjukfrånvaron. Enligt arbetsgivaren hade beslutet dessutom påverkats av att arbetstagaren ofta hade meddelat arbetsgivaren om sitt insjuknande strax innan arbetsskiftet inleddes. Enligt arbetstagaren diskuterades ärendet inte med hen innan förflyttningen och hens arbetsförmåga utreddes till exempel inte med företagshälsovården innan förflyttningen till en annan arbetsuppgift.

Arbetsgivaren har i sina utredningar förnekat diskrimineringen av arbetstagaren och framfört att beslutet om att flytta arbetstagaren till en annan uppgift har grundat sig på arbetsgivarens rätt att leda arbetet. Arbetstagaren framförde att hen hade meddelat om sjukfrånvaro genast när hen visste att hen skulle bli sjukledig och genast skickat alla sjukledighetsintyg till arbetsgivaren enligt anvisningarna. Enligt arbetstagaren hade hen inte alltid vetat att hen skulle få sjukledighet i

och med läkarbesöket, utan hade gått till läkaren för att till exempel för få ett recept.

Utifrån arbetsgivarens utredning förblev det oklart till vilka delar arbetstagaren enligt arbetsgivaren hade underlåtit att följa anvisningarna om anmälan av sjukfrånvaro. Arbetsgivaren försökte också bevisa att särbehandlingen av arbetstagaren på grund av hälsotillståndet var berättigad. Enligt arbetsgivarens utredning ville man anvisa arbetstagaren fysiskt lättare och mindre belastande arbete, eftersom arbetstagarens sjukfrånvaro hade samband med sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Enligt arbetsgivaren var syftet att stödja arbetstagarens arbetsförmåga och minska sjukfrånvaron. Enligt arbetstagaren hade dock inte all sjukfrånvaro berott på sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Arbetsgivarens beslut att flytta arbetstagaren till en annan arbetsuppgift hade således inte grundat sig på arbetsuppgifternas faktiska och avgörande krav, eftersom arbetsgivaren inte hade tillgång till företagshälsovårdens aktuella syn på arbetstagarens hälsotillstånd och faktiska arbetsförmåga i förhållande till arbetsuppgiften i fråga. Arbetsgivaren ansågs ha handlat i strid med förbudet mot diskriminering.

Diskriminering kan grunda sig på en antagen eller verklig diskrimineringsgrund. Diskriminering på grund av antagande är också förbjuden.

Arbetsgivaren lät ukrainska arbetstagare arbeta under lediga dagar och lät bli att betala en del av lönen

Av de utredningar som de ukrainska arbetstagarna lämnat framgick att arbetsgivaren hade låtit utföra betydligt mer arbete än vad den ordinarie arbetstiden skulle ha varit och att arbetsgivaren inte hade betalat lön för alla arbetstimmar som arbetstagarna utfört. Dessutom framgick det av arbetstagarnas utredning att deras veckovila ofta inte hade förverkligats. Arbetsgivaren hade inte heller betalat ersättningar för övertidsarbete eller söndagsarbete till arbetstagarna.

Utifrån de utredningar som arbetstagarna lämnat in kunde man anta att arbetstagarnas ursprung och medborgarskap hade påverkat det att arbetsgivaren hade låtit dem arbeta längre arbetsdagar än normalt, låtit bli att betala en del av lönen samt låtit bli att ge veckovilodagar enligt arbetstidslagen och kollektivavtalet.

Arbetsgivaren lämnade inte in någon utredning som upphävde presumtionen om diskriminering eller framförde ingen legitim grund för särbehandling enligt lagen. Arbetsgivaren ansågs ha försatt arbetstagarna i en ofördelaktigare ställning på grund av deras nationalitet och ursprung. Eftersom arbetsgivaren inte kunde upphäva presumtionen om diskriminering ansågs arbetsgivaren ha handlat i strid med förbudet mot diskriminering när arbetsgivaren upprepade gånger lät utföra för långa arbetsdagar och lät bli att betala lön.

Uppsägningen av anställningsförhållandet på grund av hälsotillståndet var berättigad

Arbetstagaren misstänkte att arbetsgivaren hade brutit mot diskrimineringsförbudet genom att säga upp anställningsförhållandet på grund av hälsotillståndet. Arbetstagaren hade råkat ut för ett olycksfall och därför hade hen varit sjukledig över ett år innan anställningsförhållandet upphörde. Arbetstagaren hade rehabiliterats inom företagshälsövården på flera olika sätt för att återställa hens arbetsförmåga.

Enligt arbetstagaren erbjöd arbetsgivaren inte ersättande arbete i stället för att avsluta anställningsförhållandet. Enligt arbetsgivarens utredning hade arbetstagarens arbetsförmåga bedömts vid flera förhandlingar inom företagshälsövården innan anställningsförhållandet avslutades. Enligt arbetsgivaren hade man strävat efter att anpassa arbetstagarens arbetsuppgifter och arbetsarrangemang så att de var lämpliga med tanke på arbetstagarens arbetsförmåga bland annat genom arbetstidsarrangemang och genom att erbjuda arbetstagaren möjlighet till distansarbete, men inte heller de prövade stödåtgärderna möjliggjorde arbetstagarens arbete. Dessutom hade arbetsgivaren kartlagt och utrett alternativa arbetsuppgifter som eventuellt var lämpliga för arbetstagaren, men konstaterat att arbetstagaren inte heller kunde placeras i dessa uppgifter, eftersom de stödåtgärder som tidigare erbjudits arbetstagaren inte hade varit tillräckliga för att möjliggöra arbetstagarens arbete.

Vid inspektionen ansågs det vara utrett att arbetstagarens arbetsförmåga hade försämrats på ett väsentligt och långvarigt sätt. Arbetsgivaren hade också utrett och erbjudit olika stödåtgärder för att möjliggöra arbetstagarens arbete och undvika uppsägning. Vid inspektionen ansågs att även om arbetstagarens anställningsförhållande hade avslutats på grund av hälsotillståndet, hade arbetsgivaren en legitim grund för särbehandling enligt diskrimineringslagen. Således ansågs arbetsgivaren inte ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

3. Myndighetsinitierad tillsyn

3.1. Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållandet

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar aktivt att arbetsgivarna följer Finlands arbetslagstiftning. Vid övervakningen fästs särskild uppmärksamhet vid bemötandet av utländska arbetstagare. Vid inspektioner av anlitande av utländsk arbetskraft utreds om utländska arbetstagare betalas lön enligt lagen och kollektivavtalet samt om andra minimivillkor för anställningsförhållandet iakttas.

Vid inspektioner av anlitande av utländsk arbetskraft som gäller anställningsvillkoren går man igenom de centrala villkoren för arbetet, arbetsskiftsförteckningarna, arbetstidsbokföringen och lönespecifikationerna. Vid inspektionerna utreds om arbetstagarna har behandlats mindre fördelaktigt på grund av ursprung, nationalitet eller språk. Uppgifterna jämförs antingen med finländska arbetstagare på arbetsplatsen eller med hur arbetstagare i motsvarande ställning på arbetsmarknaden behandlas lagenligt.

År 2024 övervakade arbetarskyddsmyndigheten förbudet mot diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållanden vid cirka 760 inspektioner på myndighetsinitiativ.

Största delen av inspektionerna gällde företag med hemort i Finland. Efterlevnaden av diskrimineringsförbudet övervakades vid cirka 60 inspektioner på arbetsplatser där arbetstagarna utförde säsongarbete. Med säsongarbete avses branscher som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om säsongarbete, dvs. säsongartade branscher inom jordbruk och turism. Diskriminering i arbetslivet observerades hos 7,5 procent av de granskade finländska företagen.

Det hör till arbetarskyddsmyndighetens roll att ge arbetsgivare anvisningar och råd samt att dela information om arbetsvillkoren enligt lagen och kollektivavtalet till arbetstagarna.

I bekämpningen av arbetsrelaterat utnyttjande har myndighets-samarbetet och informationsutbytet fått en större roll.

Dessutom övervakades iakttagandet av förbudet mot diskriminering vid 107 inspektioner av företag som skickade utländska arbetstagare till Finland. Arbetsgivaren ålades att skyldigheter på grund av diskrimineringsförbudet vid cirka 15 procent av inspektionerna.

Det vanligaste missförhållandet gällde underavlöning. Till utländska arbetstagare betalades ofta en lön som underskred kollektivavtalet och de fick inte ersättning för övertidstimmar eller lönetillägg.

Även om det regelbundet förekommer lönebrister kan det vara svårt att verifiera diskriminering till exempel på grund av bristfällig arbetstidsbokföring. Arbetarskyddsmyndigheten kan ingripa i underavlöning i samband med diskriminering genom att uppmana arbetsgivaren att korrigera de brister i lönen som observerats vid inspektionen. Om arbetsgivaren inte iakttar uppmaningen, kan arbetarskyddsmyndigheten ålägga arbetsgivaren att avhjälpa bristerna i avlöningen vid vite.

Exempel på diskrimineringsfall som framkommit i tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft 2024:

Exempelfall: Arbetstagare inom byggbranschen som utför asbestsanering

Utländska arbetstagare arbetade på byggarbetsplatser och utförde rivningsarbeten, inklusive asbestsanering. Största delen av arbetstagarna hade behörighet för asbestsanering. Inspektören hade bett avtalsparterna i det kollektivavtal som tillämpades på arbetstagarnas arbete om en åsikt om i vilken lönegrupp de arbetstagare som utför asbestsanering ska placeras. Med stöd av den uppfattning som avtalsförbunden gett konstaterade inspektören att arbetstagarnas timlön avsevärt underskred vad som borde ha betalats till arbetstagarna enligt kollektivavtalet för byggbranschen.

Vid inspektionen uppstod en presumtion om diskriminering på grund av nationalitet, eftersom arbetstagare hade behandlats mindre fördelaktigt i fråga om lön än vad arbetstagare i motsvarande ställning vanligtvis behandlas på arbetsmarknaden. Inspektören hade hört arbetsgivaren om presumptionen om diskriminering, men arbetsgivaren gav ingen utredning för att upphäva presumptionen om diskriminering. Arbetsgivaren hade meddelat inspektören att lönerna kommer att höjas. Inspektören konstaterade att arbetsgivaren hade brutit mot diskrimineringsförbudet när hen hade fastställt anställningsvillkoren och betalade lön.

Vid inspektionen ålades arbetsgivaren att korrigera den bristfälliga arbetstidsbokföringen och betala lön enligt kollektivavtalet. Vid uppföljningsinspektionen konstaterade inspektören att arbetsgivaren hade korrigerat arbetstagarnas löner till den nivå som fastställts i kollektivavtalet.

Exempelfall: Arbete i bilverkstad

Företagets arbetstagare var alla utländska medborgare som inte hade fått ersättningar enligt det allmänt bindande kollektivavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen. Det bildades en presumtion om diskriminering, enligt vilken arbetsta-

garna på arbetsplatsen hade behandlats mindre fördelaktigt i fråga om lönen jämfört med hur arbetstagare inom verkstadsbranschen i allmänhet behandlas. Utifrån inspektörens observationer fanns det flera brister med lönen. Till arbetstagarna hade till exempel inte betalats ersättningar för söndagsarbete, utjämningsstillägg enligt kollektivavtalet och tillägg enligt tjänsteår. En del av arbetstagarna hade inte fått övertidsersättningar eller ersättning för veckovila.

Arbetsgivaren hördes om presumptionen om diskriminering. Arbetsgivaren bekräftade att hen inte hade betalat ovan nämnda ersättningar och åberopade okunskap om att hen inte kunde komma överens om att det arbete som utförts under veckoslutet skulle ersättas med enkel lön. I fråga om övertidsarbete lyfte arbetsgivaren fram att det verkliga övertidsarbetet hade ersatts, men en del av arbetstagarna hade velat utföra mer arbete och man hade kommit överens om att de skulle ersättas med enkel lön. Inspektören konstaterade att arbetsgivaren hade gett sitt tysta godkännande för arbete över ordinarie arbetstid och att det var fråga om arbete som ersätts som övertidsarbete. Arbetsgivaren framförde inte i sitt bemötande sådana omständigheter med vilka presumptionen om diskriminering skulle ha upphävts. Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren på basis av ovan nämnda omständigheter hade behandlat utländska arbetstagare mindre fördelaktigt än arbetstagarna i allmänhet behandlas inom verkstadsbranschen. Enligt lagen har det ingen betydelse om arbetsgivaren hade för avsikt att diskriminera sina arbetstagare, om anställningsvillkoren objektivt sett kan anses vara diskriminerande.

Vid inspektionen upptäcktes även andra brister som arbetsgivaren ålades skyldigheter för. Arbetsgivaren ålades att betala lön enligt kollektivavtalet. På arbetsplatsen hade ingen arbetsskiftsförteckning gjorts upp och alla centrala villkor för arbetet hade inte uppgetts. Arbetsgivaren hade inte sparat uppgifter om utländska arbetstagares rätt att arbeta på det sätt som förutsätts i utlänningslagen. Arbetsgivaren fick också anvisningar om hur övertidsarbetet bestäms.

Exempelfall:**Förare som skickats till Finland**

Arbetstagarna arbetade med godstransport inom vägtrafiken i bilateral trafik som ett estniskt företag utför regelbundet mellan Finland och Sverige. Inspektionen gjordes genom att be arbetsgivaren om handlingar via IMI, informationssystemet för EU:s inre marknad. Lönen för de utstationerade förarna låg betydligt under miniminivån i kollektivavtalet för lastbilsbranschen. Det framgick att de utförda arbetstimmarna i lönespecifikationerna för förarnas del inte motsvarade de arbetstimmar som uppgifterna om kör- och vilotiderna visade på. Det verkliga antalet arbetstimmar var betydligt större än de bokförda arbetstimmarna och månadslönerna i förhållande till dem. Av uppgifterna om kör- och vilotider kunde man se att söndagsarbete hade utförts, men arbeten som utförts på söndagar och helger hade inte alls ersatts. Arbetstagarna hade inte heller ersatts för timmar som berättigar till tillägg.

I ärendet uppstod en presumtion om diskriminering, enligt vilken arbetsgivaren på grund av arbetstagarnas medborgarskap hade behandlat dem sämre än vad som är brukligt för arbetstagare i branschen i Finland. Arbetsgivaren motiverade särbehandlingen av utländska arbetstagare genom att åberopa att arbetsgivaren betalar bättre lön när arbetstagarna arbetar någon annanstans än i Estland. Dessutom meddelade arbetsgivaren att hen gärna tar emot anvisningar. Förklaringen uppgav inte presumtionen om diskriminering. Vid inspektionen ansågs att utstationerade arbetstagare hade behandlats klart ofördelaktigare i fråga om de överenskomna arbetsvillkoren och lönerna jämfört med hur arbetstagare inom lastbilsbranschen i allmänhet behandlas eller borde behandlas i Finland.

Vid inspektionen observerades brister i förutom avlöningen även i registreringen av arbetstimmar. Arbetsgivaren ålades att betala lön i enlighet med det allmänt bindande kollektivavtalet och att föra arbetstidsbokföring för varje arbetstagare över alla arbetstimmar som utförts i Finland och de ersättningar som betalats för dem.

3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering

I platsannonser får man inte obehörigen förutsätta att de sökande har sådana egenskaper eller omständigheter som gäller den enskilde som person som avses i diskrimineringslagen. Arbetskyddsmyndigheten kontaktas årligen i viss mån och myndigheten får förfrågningar om diskriminerande arbetsplatsannonser. Vid tillsynen över diskriminerande platsannonser utreder inspektören om kravet på den egenskap eller den omständighet som nämns i platsannonsen är berättigat med tanke på skötseln av uppgiften enligt diskrimineringslagen.

År 2024 gjorde arbetskyddsmyndigheten fem inspektioner av diskriminerande platsannonser. Vid två inspektioner konstaterades arbetsgivaren ha brutit mot förbudet mot diskriminerande arbetsplatsannonser. Förbudet mot diskriminerande platsannonsering iaktogs inte när man i annonsen förutsatte att försäljningsrepresentanten var 35 år gammal och kassaservitören förutsattes ha finska som modersmål. Inspektionerna gjordes på basis av en skriftlig utredning. I sina svar åberopade arbetsgivarna okunskap, mänskligt fel eller att någon annan hade upprättat annonsen. I en del av inspektionerna konstaterades att arbetsgivaren hade en legitim grund enligt diskrimineringslagen för att kräva en egenskap som gäller den enskilde som person för arbetsuppgiften.

3.3. Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling

Varje arbetsgivare är skyldig att främja likabehandling i sin verksamhet. 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 bedöma hur likabehandling förverkligas vid anställning och på arbetsplatsen med tanke på diskrimineringsgrunderna enligt lagen. Därefter ska arbetsgivaren med beaktande av arbetsplatsens behov utveckla de arbetsförhållanden och verksamhetssätt som den iakttar i rekryteringen och i andra lösningar som gäller personalen. En arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 personer ska också göra upp en likabehandlingsplan, det vill säga en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Planen har ingen bestämd form. Det är viktigt att man med planen redogör för de praktiska åtgärder som behövs för att uppnå genuin jämlikhet på arbetsplatsen.

Åtgärder som främjar likabehandling kan anses vara konkreta metoder och handlingar som arbetsgivaren väljer för att få likabehandlingssituationen på arbetsplatsen i skick, samt för att upprätthålla och utveckla den. Åtgärderna för att främja likabehandling kan vara mångsidiga, kompletterande och under utveckling. Likabehandlingssituationen på arbetsplatsen ska granskas regelbundet och planenligt. Då kan arbetsgivaren vid behov göra ändringar till planerade och redan genomförda åtgärder som främjar likabehandling.

Vid en arbetarskyddsinspektion utreder inspektören om arbetsgivaren har bedömt och främjat likabehandling vid anställning och på arbetsplatsen. Inspektören utreder hur arbetsgivaren har beaktat olika diskrimineringsgrunder. På en arbetsplats med minst 30 anställda utreder inspektören om arbetsgivaren har en plan för nödvändiga åtgärder för att främja likabehandling.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bedöma hur likabehandling förverkligas vid anställning och på arbetsplatsen med tanke på diskrimineringsgrunderna. Främjandet av likabehandling är en kontinuerlig process och en del av arbetsplatsens regelbundna utveckling av arbetarskyddet.

En arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 personer ska också göra upp en likabehandlingsplan, det vill säga en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

År 2024 gjorde arbetarskyddsmyndigheterna sammanlagt 117 inspektioner med inriktning på arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling eller göra upp en likabehandlingsplan.

Drygt en tredjedel av inspektionerna gjordes inom inkvarterings- och förplägnadsverksamheten, en tredjedel inom detaljhandeln och en fjärdedel inom städningen. Tillsynen riktades också till evenemangs- och filmbranschen.

Vid nästan 60 procent av inspektionerna observerades att arbetsgivarens åtgärder för att bedöma och främja likabehandling behöver korrigeras. Det var vanligt att alla nödvändiga diskrimineringsgrunder inte hade beaktats i bedömningen av likabehandling. I cirka en tredjedel av inspektionerna uppfyllde likabehandlingsplanen som utarbetats för arbetsplatsen kraven i lagen. I ungefär hälften av inspektionerna observerades dock något att korrigera i likabehandlingsplanen. Det var vanligt att likabehandlingsplanen inte omfattade diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen eller att planen inte innehöll konkreta åtgärder för att främja likabehandling.

Vid inspektionerna observerades att man på många arbetsplatser ville agera rätt. Arbetsgivarna hade inte alltid tillräcklig information om hur likabehandlingen på arbetsplatsen borde bedömas. Bedömningen ska omfatta alla arbetsförhållanden och verksamhetssätt som iakttas vid anställning och för personallösningar. Vid bedömningen ska arbetsgivaren fundera på om arbetsförhållandena och förfaringssätten på arbetsplatsen är jämlika med tanke på olika grupper som riskerar att diskrimineras. Vid bedömningen av likabehandling ska arbetsgivaren gå igenom förfaringssätten åtminstone vid anställning, fördelning av uppgifter, beslut om tillträde till utbildning, beslut om lön och förmåner i anslutning till anställningsförhållanden samt fastställande av skyldigheter i anslutning till arbete och anställningsförhållanden. Frågan om vilka diskrimineringsgrunder som är betydelsefulla på arbetsplatsen ska behandlas tillsammans med personalen eller deras företrädare.

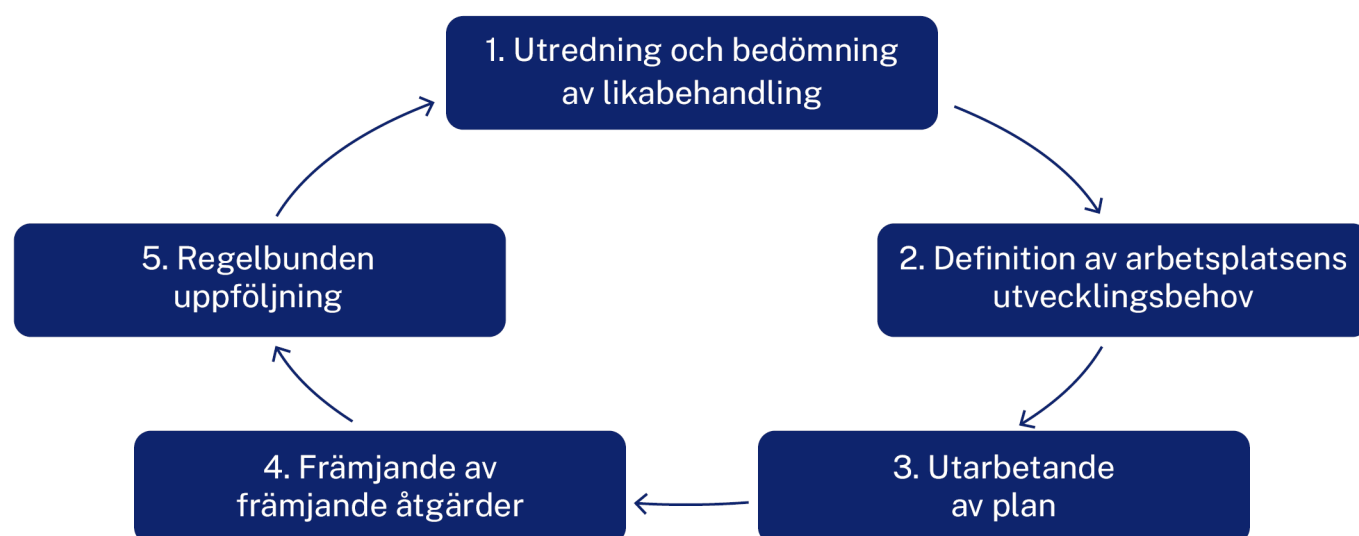
Även om arbetsplatsen inte har någon lagstadgad skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan, ska arbetsgivaren ändå främja likabehandling. Enligt tillsynsobservationerna innehöll likabehandlingsplanerna ofta goda mål för att främja

Mer information om att göra upp en likabehandlingsplan och om konkreta åtgärder för att främja likabehandling:

- [Främjande av likabehandling](#) (Arbetarskyddsförvaltningen)
- [Likabehandlingsplanering](#) (Diskrimineringsombudsmannen)
- [Utgångspunkter för och faser i planeringen](#) (Justitieministeriets webbplats Likabehandling.fi)
- [Mångfald, likabehandling och jämställdhet inom arbetsgemenskapen](#) (Arbetarskyddscentralen)
- [Hur främja mångfald i rekryteringen?](#) Arbetshälsoinstitutet:
- [Handboken Siktet inställt på jämlik delaktighet i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning](#) (Jämställdhetsombudsmannen och Människorättscentret)

likabehandling. Den egentliga konkreta åtgärdsplanen behövde dock ofta preciseras. Vid inspektionerna delades information om främjande av likabehandling och likabehandlingsplanering.

Åtgärder för att främja likabehandling



4. Arbetsdiskriminering som ett brott

4.1. Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen

Arbetarskyddsmyndigheten har enligt tillsynslagen en skyldighet att göra en polisanmälan om det finns sannolika skäl att misstänka diskriminering i arbetslivet. Anmälningsskyldigheten är delvis beroende av prövning och anmälan behöver emellertid inte göras om gärningen med beaktande av omständigheterna ska anses vara obetydlig och allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs.

Ordalydelsen i strafflagens rekvisit för diskriminering i arbetslivet skiljer sig från ordalydelsen i diskrimineringsbestämmelsen i diskrimineringslagen. Uppfylllandet av rekvisitet för diskriminering i arbetslivet bedöms separat genom att jämföra fakta från det övervakade fallet med rekvisitet för diskriminering i arbetslivet.

År 2024 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 34 förundersökningsanmälningar till polisen om misstänkt diskriminering i arbetslivet. Av dessa gällde 9 ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Diskrimineringsgrunder i förundersökningsanmälningar 2024:

- Nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, språk: 25
- Fackföreningsverksamhet eller politisk verksamhet: 2
- Yrkesverksamhet eller därmed jämförbar omständighet: 2

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning

1) på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, medborgarskap, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning, genetiskt arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller

2) på grund av religion, samhälleliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet

ska för diskriminering i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.

Strafflagen 47 kap. 3 §

Arbetarskyddsmyndighetens anmälningsskyldighet gäller även könsdiskriminering, trots att tillsynen av den hör till jämställdhetsombudsmannen.

År 2024 gjorde arbetarskyddsmyndigheten två anmälningar om diskriminering i arbetslivet som var förknippade med diskriminering på grund av kön.

4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott

Arbetarskyddsmyndigheten har rollen som opartisk expert i olika skeden av behandlingen av ärenden som gäller diskriminering i arbetslivet. Med stöd av tillsynslagen deltar arbetarskyddsmyndigheten i utredningen av diskriminering i arbetslivet och ger ett utlåtande utifrån polisens förundersökningsmaterial innan åtalsprövningen avslutas efter att åklagaren gett tillfälle till det. När ärenden som gäller diskriminering i arbetslivet behandlas muntligt vid domstolar har arbetarskyddsmyndigheten närvaro- och yttranderätt i egenskap av den som hörs.

Arbetarskyddsmyndigheten informerar om de viktigaste domarna i arbetsbrott. Meddelanden kan beställas via STT:s meddelandetjänst (sttinfo.fi). Meddelandena publiceras också i arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi

År 2024 publicerades följande meddelanden om arbetsdiskrimineringsbrott på finska:

- [Työnantaja jätti maksamatta ainoalle ulkomaalaiselle työntekijälleen palkkaa ja päätti työsuhteen koeajalla – tuomio työsyrynnästä](#) 22.2.2024, Södra Finland
- [Käräjäoikeus tuomitsi neljä henkilöä vankeusrangaistuksiin törkeistä kiskontarikoksista](#) 5.3.2024, Södra Finland
- [Marjanviljelijälle sakkoja työsyrynnästä ja työaikasuojelurikoksesta](#) 27.6.2024, Östra Finland
- [Helsingin hovioikeus tuomitsi yhdistyksen hallituksen puheenjohtajalle sakkoja työsyrynnästä](#) 23.12.2024, Södra Finland

Tyosuojelu.fi

Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst