

Tillsyn över likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2025

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar likabehandling i arbetslivet: förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Behörigheten är parallell med diskrimineringsombudsmannen.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar att diskrimineringslagen följs både på begäran av personer som upplevt diskriminering och på myndighetsinitiativ. I denna rapport beskrivs tillsynen från 2025.

Under 2025 kontaktades arbetskyddsmyndigheten cirka 700 gånger om diskriminering i arbetslivet. Arbetskyddsmyndigheten behandlade 282 begäran om tillsyn över diskriminering. Utifrån begäran om tillsyn gjordes sammanlagt 121 inspektioner där man övervakade den diskriminering som en enskild arbetstagare eller arbetsökande upplevt. I ungefär hälften av inspektionerna ansågs arbetsgivaren ha handlat i strid med förbudet mot diskriminering.

På samma sätt som under tidigare år var det vanligast med diskrimineringsfall i samband med avslutandet av anställningsförhållanden. I de flesta fall handlade det om diskriminering relaterad till hälsotillståndet. I några fall var det fråga om anspråk på lagliga rättigheter eller anslutning till ett fackförbund. I ett fall rörde det sig om åldersdiskriminering.

Under året behandlades också flera fall som gällde lönediskriminering eller ändringar av centrala villkor i anställningsförhållandet. Oftast gällde dessa fall arbetstagarens ursprung, nationalitet eller språk.

Fall relaterade till rekrytering blev endast anhängiga i liten omfattning. I de situationer där diskriminering konstaterades ha ägt rum gällde det bland annat arbetstagarens ställning som asylsökande eller anlitande av rättsskyddsmedel.

I vissa fall handlade det om arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar för en person med funktionsnedsättning. I två fall gavs arbetsgivaren en uppmaning, det vill säga arbetsgivaren förpliktades att genomföra rimliga anpassningar inom en angiven tid.

I enskilda fall handlade det om trakasserier som är förbjudna enligt diskrimineringslagen. Med trakasserier avses att en person genom sitt beteende skapar en förnedrande, förödmjukande, hotfull, fientlig eller angripande stämning riktad mot en annan person eller en grupp människor, som har samband med en förbjuden diskrimineringsgrund, såsom sexuell läggning, ursprung eller funktionsnedsättning. Trakasserier definieras som ett beteende som medvetet eller faktiskt kränker en persons eller en människogrups människovärde.

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 funktionsnedsättning eller sexuell läggning, det har således utförts få inspektioner i anslutning till dessa.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar att förbudet mot diskriminering även iakttas på myndighetsinitiativ. År 2025 övervakades arbetsgivarens skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan och skyldigheten att främja likabehandling med 225 inspektioner.

I anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft övervakades förbudet mot diskriminering med cirka 650 inspektioner. I cirka tio procent av inspektionerna observerades diskriminering på grund av nationalitet, ursprung eller språk i lönebetalningen eller i andra minimivillkor för anställningsförhållandet.

Rapportens namn: Tillsyn över likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2025

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2026

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 4swe/2026

ISBN: 978-952-479-413-8

ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet	4
2. Kundinitierad tillsyn	5
2.1 Kontakter om diskriminering	5
2.2 Tillsynsbegäran gällande diskriminering	7
2.3 Inspektioner på grund av begäran om tillsyn	8
2.4 Slutsatser av inspektionerna	10
2.5 Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering	11
3. Myndighetsinitierad tillsyn	12
3.1 Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållandet	12
3.2 Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling	13
4. Arbetsdiskriminering som ett brott	15
4.1 Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen.....	15
4.2 Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredningen och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott.....	16

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.

Tillsynsåtgärderna bestäms enligt tillsynslagen (lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006). Förfaringssätten för tillsynen beskrivs i tillsynsanvisningen *Tillsynen av likabehandling och diskriminering* (tyosuojelu.fi/tillsynsanvisningar).

I denna rapport beskrivs hur arbetarskyddsmyndigheten övervakade iakttagandet av diskrimineringslagen år 2025. I rapporten beskrivs både kundinitierad och myndighetsinitierad tillsyn. I rapporten berättas dessutom om arbetarskyddsmyndighetens roll i behandlingen av arbetsdiskrimineringsbrott.

Rapporter från tidigare år finns på tyosuojelu.fi/sv/om-oss/publikationer/rapporter. De innehåller också fallbeskrivningar.

Från regionförvaltningsverken till Tillstånds- och tillsynsverket

Arbetarskyddsmyndigheten är en självständig och oberoende tillsynsmyndighet. Ansvarsområdena för arbetarskyddet fungerade fram till slutet av 2025 som självständiga regionala arbetarskyddsmyndigheter vid fem regionförvaltningsverk. I denna rapport omnämns ansvarsområdena för arbetarskyddet i singularis: arbetarskyddsmyndigheten. Regionförvaltningsverken lades ner den 31 december 2025, och det nya riksomfattande Tillstånds- och tillsynsverket inledde sin verksamhet den 1 januari 2026. Arbetarskyddsavdelningen vid Tillstånds- och tillsynsverket fungerar som riksomfattande arbetarskyddsmyndighet.

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
- arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och utarbeta en likabehandlingsplan.

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 Kontakter om diskriminering

Den kundinitierade tillsynen inleds i allmänhet så att en arbetssökande eller arbetstagare som misstänker diskriminering kontaktar arbetarskyddsmyndigheten. Det är möjligt att ta kontakt per telefon, e-post eller brev. Vid behov kan man även avtala om ett möte på verksamhetsstället.

År 2025 behandlades cirka 700 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 komplexa och ärendena kan omfatta även andra arbetsrättsliga frågor.

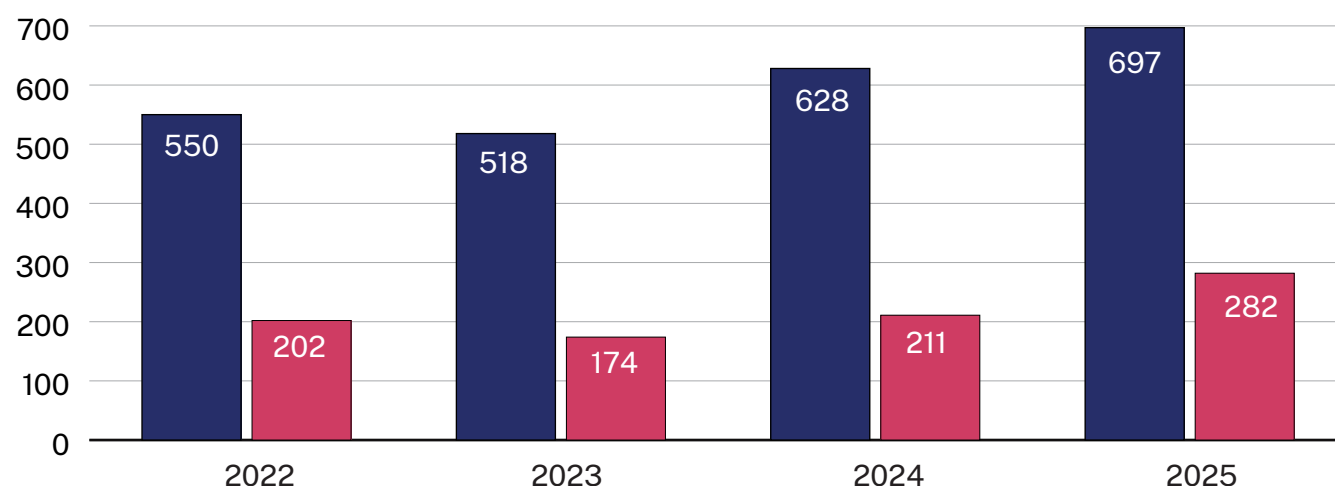
Den som misstänker diskriminering får handledning och rådgivning samt anvisningar för en eventuell tillsynsbegäran från arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning av en inspektör som är förtrogen med diskrimineringsärenden. Den som tar kontakt kan inte nödvändigtvis själv bedöma om hen har blivit utsatt för diskrimine-

- **Cirka 700** kontakter om diskriminering i arbetslivet.
- **282** begäran om tillsyn över diskriminering i arbetslivet.
- **121** inspektioner av diskriminering i arbetslivet som gjorts utifrån en begäran om tillsyn.

ring och vill diskutera saken med en sakkunnig innan hen tar upp sin upplevelse om diskriminering på sin arbetsplats eller lämnar in en tillsyns-begäran. Under telefonrådgivningen kan inspektören och den som tar kontakt tillsammans diskutera och överväga om det är fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen, och huruvida arbetarskyddsmyndigheten kan vidta tillsyns-åtgärder i ärendet.

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

■ Kontakter ■ Anhängiggjorda begäran om tillsyn



Figur 1. Kontakter från kunder och om begäran om tillsyn gällande diskrimineringsförbud 2022–2025.

Diskrimineringsgrunder som kunderna uppgett år 2025



Figur 2. Diskrimineringsgrunder som kunderna uppgett år 2025.

Den klart 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 hans namn. Orsaken kan till exempel vara rädsla för att bli stämplad eller negativa följder på arbetsplatsen. 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 diskrimineringslagen.

Kontakter per bransch (TOL 2008)	st.
Vård och omsorg; sociala tjänster (Q)	120
Handel (G)	60
Tillverkning (C)	54
Hotell- och restaurangverksamhet (I)	51
Annan serviceverksamhet (S)	43
Offentlig förvaltning och försvar (O)	41
Byggverksamhet (F)	39
Transport och magasinering (H)	38
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (M)	34
Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster (N)	33
Utbildning (P)	32
Informations- och kommunikationsverksamhet (J)	28
Fastighetsverksamhet (L)	21
Kultur, nöje och fritid (R)	16
Jordbruk, skogsbruk och fiske (A)	13
Finans- och försäkringsverksamhet (K)	7
Försörjning av el, gas, värme och kyla (D)	4
Vattenförsörjning; avloppsrening, avfallshantering och sanering (E)	1
Förvärvsarbete i hushåll (T)	1
Odefinierad bransch	61
Totalt	697

2.2 Tillsynsbegäran gällande diskriminering

År 2025 anhängiggjordes 282 begäran om tillsyn över diskriminering. Under året genomfördes 121 inspektioner. Brott mot diskrimineringsförbudet hade förekommit i 68 fall.

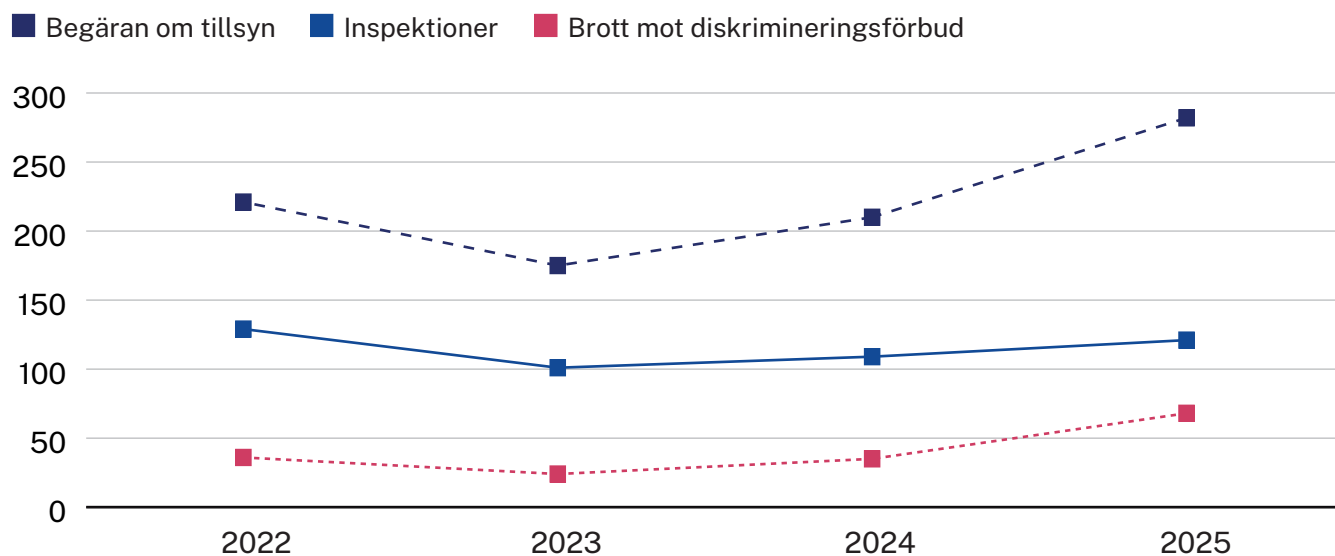
Lite under hälften av tillsynsbegäran avslutas årligen med ett behandlingsavgörande, vilket innebär att inga tillsynsåtgärder vidtas i ärendet. Under 2025 ansågs diskriminering inte ha ägt rum i 112 av de behandlade tillsynsbegäran, och behandlingen av ärendet avslutades med ett beslut som lämnades till kunden, där ärendet motiverades. Ett typiskt fall är när den som lämnat tillsynsbegäran upplever att till exempel arbetsgivarens rätt att leda arbetet utgör diskriminering, eller anser att anställningsförhållandet har avslutats på diskriminerande grunder, men att det inte finns någon

År 2025 anhängiggjordes 282 tillsynsbegäran hos arbetarskyddsmyndigheten. På basis av begäran gjordes 121 inspektioner. Brott mot diskrimineringsförbudet hade förekommit i 68 fall.

diskrimineringsgrund som är förbjuden enligt diskrimineringslagen kopplad till personen. I vissa situationer återkallas tillsynsbegäran av den som lämnat in den.

Arbetarskyddsmyndigheten mottog även enstaka misstankar om diskriminering på grund av kön eller föräldraskap. Begäran om tillsyn över könsdiskriminering överförs till jämställdhetsombudsmannen.

Behandling av begäran om tillsyn 2022–2025



Figur 3. Behandlade begäran om tillsyn, inspektioner som gjorts på basis av begäran om tillsyn samt ålägganden som utfärdats med anledning av dessa vid brott mot av diskrimineringsförbudet 2022–2025 (st.). En del av de ärenden som anhängiggjordes behandlas färdigt följande år.

2.3 Inspektioner på grund av begäran om tillsyn

Om det på basis av en tillsynsbegäran finns skäl att misstänka diskriminering som strider mot diskrimineringslagen, inleder arbetarskyddsmyndigheten tillsyn. Inspektören skickar en begäran om utredning till arbetsgivaren där man ber om en redogörelse i ärendet som gäller diskriminering. När arbetsgivarens svar anlät får den som upplever diskriminering en möjlighet att framföra sin uppfattning om arbetsgivarens redogörelse. 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. Om man på basis av arbetstagares eller arbetsgivarens redogörelse 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 förbudet. Med delad bevisbörda strävar man efter att främja ett effektivt tillgodoseende av rättigheterna för dem som upplevt diskriminering, eftersom det kan vara svårare än vanligt att lägga fram bevis i diskrimineringsfall.

År 2025 gjordes 121 inspektioner på basis av begäran om tillsyn, där man övervakade iakttagandet av förbudet mot diskriminering.

Misstankar om diskriminering på grund av hälsotillstånd samt ursprung, medborgarskap eller språk har länge varit de vanligaste situationerna som lett till tillsyn. En del av diskrimineringen i arbetslivet förblir dock dold, eftersom olika minoritetsgrupper kan ha en hög tröskel att kontakta myndigheten och anmäla den diskriminering de upplevt.

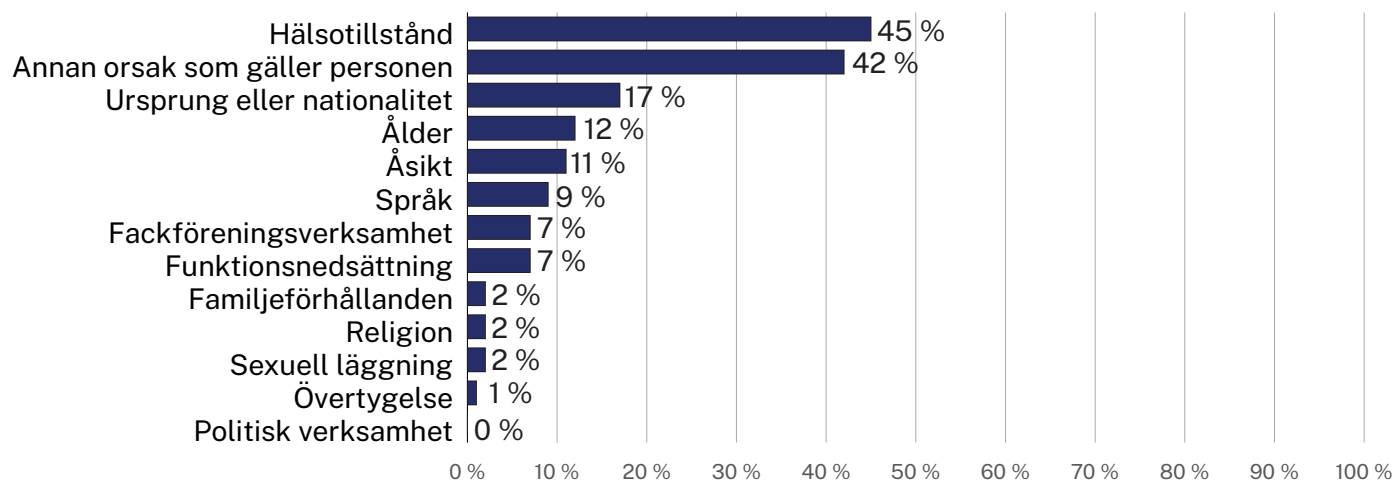
Arbetarskyddsmyndigheten kontaktas i mycket liten utsträckning om diskriminering på grund av funktionsnedsättning eller sexuell läggning, det har således utförts få inspektioner i anslutning till dessa.

I vissa fall har det handlat om diskriminering på flera grunder eller korsande diskriminering.

Diskriminering på flera grunder och korsande diskriminering

- **Diskriminering på flera grunder:** en person diskrimineras på grund av två eller flera orsaker.
- **Korsande diskriminering:** endast två diskrimineringsgrunder tillsammans leder till att en person diskrimineras.

Diskrimineringsgrunder vid genomförda inspektioner år 2025



Figur 4. Den relativa andelen diskrimineringsgrunder i inspektioner baserade på tillsynsbegäran år 2025. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

På samma sätt som under tidigare år var hälsotillstånd den vanligaste diskrimineringsgrunden vid inspektioner på basis av tillsynsbegäran. Miss-tankar om diskriminering på grund av ursprung, medborgarskap eller språk samt ålder övervakades också i stor utsträckning.

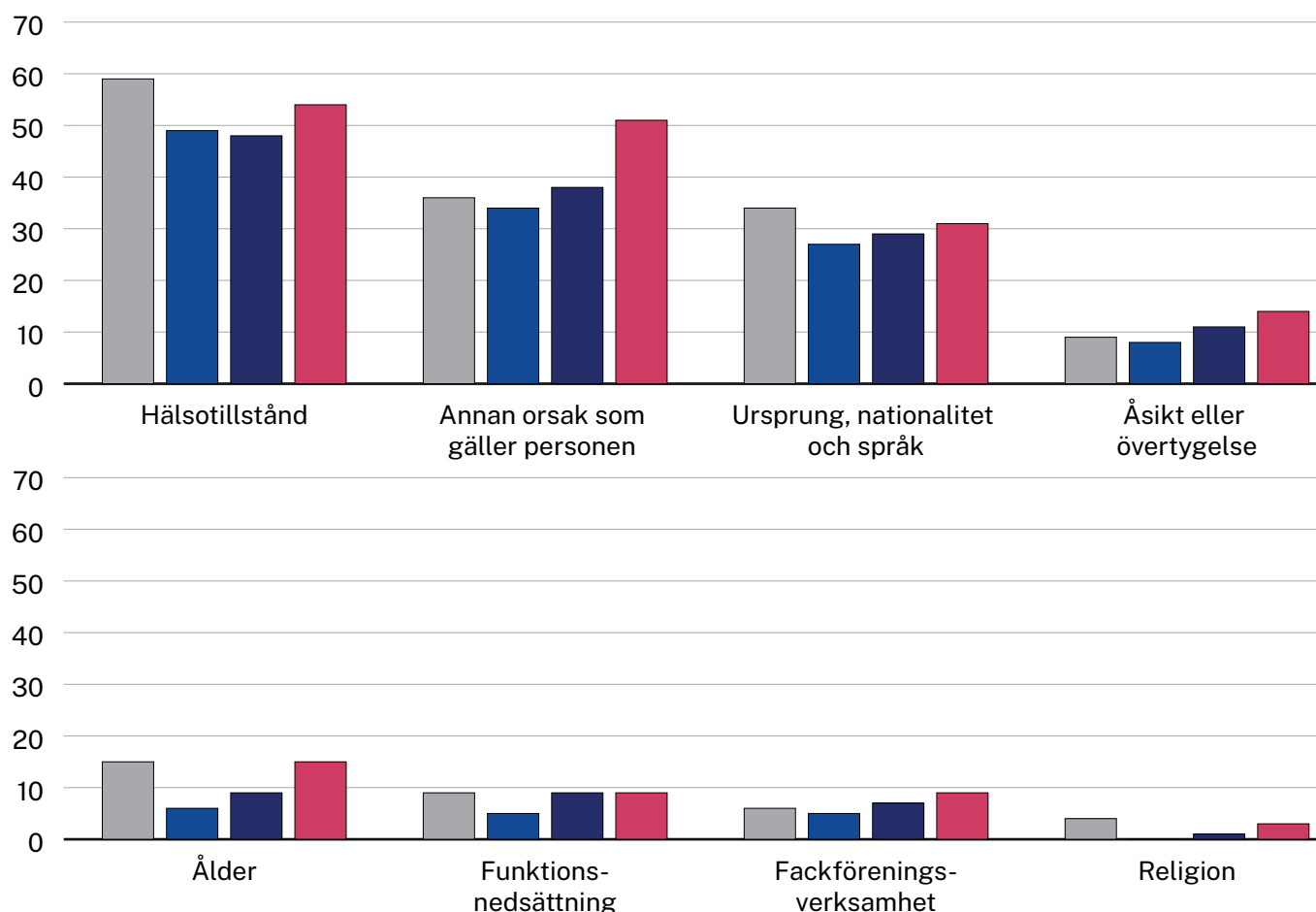
Även tillsyn på basis av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person begärs ofta. Någon annan omständighet som gäller den enskilde som person kan vara till exempel social ställning, arbetslöshet, bostadslöshet, förmögenhet, bostadsort, utseende eller deltagande i föreningsverksamhet. En annan omständighet som gäller den enskilde som person kan utöver perso-

nens medfödda egenskaper även gälla hans rättsliga ställning. Det centrala är att orsaken är specifikt kopplad till personen och dennes egenskaper, och inte exempelvis till personens agerande. Dessutom ska den jämföras med andra diskrimineringsgrunder som uttryckligen nämns i lagen.

Under de senaste åren har det blivit något vanligare med fall där man vid samma inspektion är tvungen att bedöma efterlevnaden av diskrimineringsförbudet ur flera olika synvinklar. Arbetstagaren kan ha upplevt diskriminering på grund av exempelvis sitt ursprung eller sin nationalitet både i lönefrågor och då anställningsförhållandet upphör.

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2022–2025 (st.)

År: 2022 2023 2024 2025



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.

2.4 Slutsatser av inspektionerna

I ungefär hälften av de inspektioner som genomfördes ansågs arbetsgivaren ha handlat i strid med förbudet mot diskriminering.

På samma sätt som under tidigare år var det vanligast med diskrimineringsfall i samband med avslutandet av anställningsförhållanden. I de flesta fall handlade det om diskriminering relaterad till hälsotillståndet. I några fall var det fråga om anspråk på lagliga rättigheter eller anslutning till ett fackförbund. I ett fall rörde det sig om åldersdiskriminering.

Under året behandlades också flera fall som gällde lönediskriminering eller ändringar av centrala villkor i anställningsförhållandet. Oftast gällde dessa fall arbetstagarens ursprung, nationalitet eller språk.

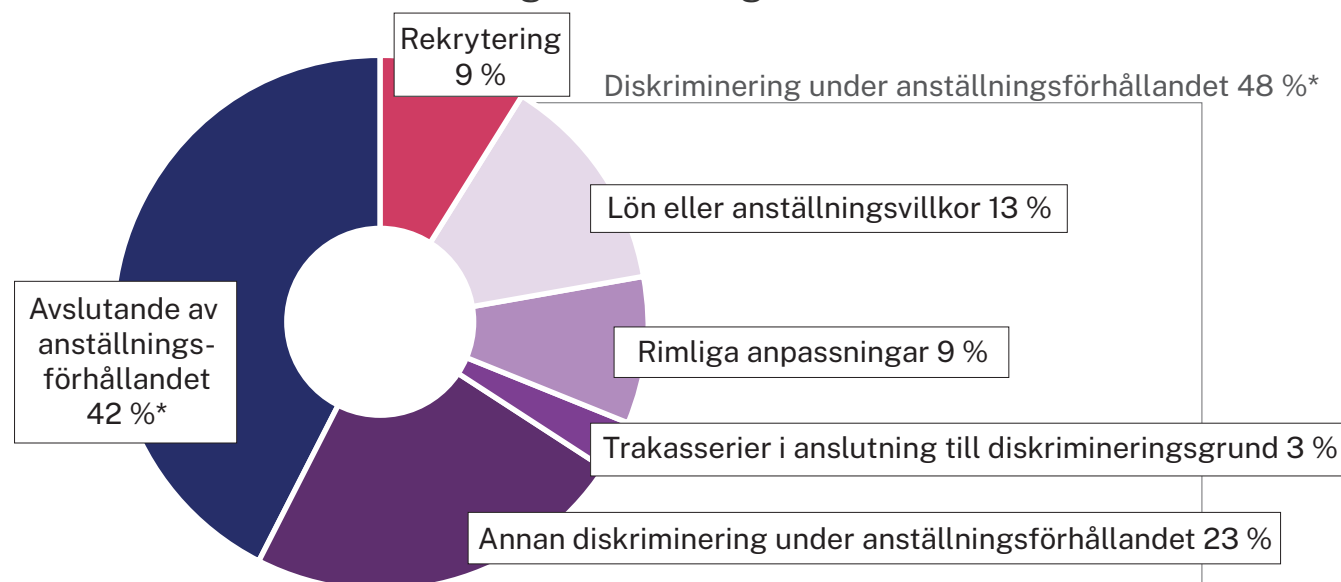
Fall relaterade till rekrytering blev endast anhängiga i liten omfattning. I de situationer där

diskriminering konstaterades ha ägt rum gällde det bland annat arbetstagarens ställning som asylsökande eller anlåtande av rättsskyddsmedel.

I en del av fallen handlade det om arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar för en person med funktionsnedsättning. I två fall gavs arbetsgivaren en uppmaning, det vill säga arbetsgivaren förpliktades att genomföra rimliga anpassningar inom en angiven tid.

I enskilda fall handlade det om trakasserier som är förbjudna enligt diskrimineringslagen. Vid trakasserier skapar en person genom sitt beteende en förnedrande, förödmjukande, hotfull, fientlig eller angripande stämning riktad mot en annan person eller en grupp människor, som har samband med en förbjuden diskrimineringsgrund, såsom sexuell läggning, ursprung eller funktionsnedsättning. Trakasserier definieras som ett beteende som medvetet eller faktiskt kränker en persons eller en människogrups människovärde.

Förekomsten av diskriminering i anställningsförhållandets olika skeden 2025



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

Figur 7. Diskriminering vid inspektioner av rekrytering, under anställningsförhållandet eller vid uppsägning av ett anställningsförhållande 2025. Diskriminering under anställningsförhållandet har delats in i följande delområden: avlöning eller villkor i arbetsavtalsförhållandet, rimliga anpassningar, trakasserier på grund av diskrimineringsgrund och annan diskriminering under anställningsförhållandet.

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

Diskriminering innebär att en person behandlas sämre än andra på grund av någon personlig egenskap. Alla människor har rätt till jämlik behandling. Diskriminering är förbjuden i diskrimineringslagen, strafflagen och i internationella människorättskonventioner.

2.5 Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering

I platsannonser får man inte obehörigen förutsetta att de sökande har sådana egenskaper eller omständigheter som gäller den enskilde som person som avses i diskrimineringslagen. Arbetarskyddsmyndigheten kontaktas årligen i viss mån och 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 berättigad med tanke på skötseln av uppgiften enligt diskrimineringslagen.

År 2025 gjorde arbetarskyddsmyndigheten tre inspektioner av diskriminerande platsannonser. Vid två inspektioner konstaterades arbetsgivaren ha brutit mot förbudet mot diskriminerande arbetsplatsannonser. Man bröt mot förbudet mot diskriminerande platsannonser när man förutsette att en anställd inom kulturväsendet skulle vara tvåspråkig, och när man i en platsannons för en heltidsanställd restaurangarbetare angav att arbetsplatsen inte är lämplig för en studerande.

Arbetarskyddsmyndigheten påminde också om förbudet mot diskriminerande platsannonser på ett webinarium som arrangerades i samarbete med diskrimineringsombudsmannen, *Syrjintä rekrytoinnissa yhdenvertaisen työelämän esteenä (Diskriminering i rekrytering som ett hinder för ett jämlikt arbetsliv)*. Inspelningen av webinariet finns att se på adressen tyosuojelu.fi/live47. Inspelningen är på finska.

3. Myndighetsinitierad tillsyn

3.1 Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållandet

Arbetskyddsmyndigheten strävar efter att spelregler för ett rättvist arbetsliv främjas genom att övervaka att utländska arbetstagares lagstadgade arbetsvillkor följs på arbetsplatser. Vid inspektioner av anlitande av utländsk arbetskraft utreds om utländska arbetstagare betalas lön enligt lagen och kollektivavtalet samt om andra minimivillkor för anställningsförhållandet iaktas.

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 i Finland behandlas lagenligt.

År 2025 övervakade arbetskyddsmyndigheten förbudet mot diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållanden vid cirka 646 inspektioner på myndighetsinitiativ. Största delen av inspektionerna gällde företag med hemort i Finland. Diskriminering i arbetslivet observerades i 7 procent av de granskade finländska företagen.

En del av inspektionerna riktades mot företag som utstationerar utländska arbetstagare i Finland. I dessa övervakades iakttagandet av förbudet mot diskriminering med 83 inspektioner. Arbetsgivaren ålades skyldigheter på grund av iakttagandet av förbudet mot diskriminering vid cirka 16 procent av inspektionerna.

På samma sätt som tidigare år var den vanligaste bristen som observerades vid tillsynen underavlö-

År 2025 gav inspektörerna 25 uppmaningar till arbetsgivare vid arbetarskyddsinspektioner för brott mot förbudet mot diskriminering. Det handlade oftast om lönediskriminering mot utländska arbetstagare, som inspektören ingrep i.

Det finns fortfarande mycket arbete kvar att göra på den finländska arbetsmarknaden för att främja jämlikt och icke-diskriminerande bemötande av utländska arbetstagare.

ning. Till utländska arbetstagare betalades ofta en lön som underskred kollektivavtalet och de fick inte ersättning för övertidstimmar eller lönetillägg i enlighet med lagen och kollektivavtalet. I vissa enskilda fall observerades vid inspektionen att en utländsk arbetstagare hade arbetat lagstridigt på arbetsplatsen helt utan lön, nästan som vid obetald praktik, även om det inte var fråga om exempelvis arbetspraktik under studier.

Att påvisa diskriminering vid en inspektion kan vara svårt till exempel på grund av bristfällig arbetstidsbokföring. Arbetskyddsmyndigheten 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 iaktar uppmaningen, kan arbetskyddsmyndigheten ålägga arbetsgivaren att avhjälpa bristerna i avlöningen vid vite.

3.2 Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling

År 2025 gjorde arbetarskyddsmyndigheterna totalt 225 inspektioner med inriktning på arbetsgivarens skyldighet att bedöma och främja likabehandling och utarbeta en likabehandlingsplan. Inspektioner gjordes främst inom sektorerna städning, inkvarterings- och restaurangverksamhet, offentlig förvaltning, hälso- och socialtjänster, fastighetsbranschen samt handel.

Vid cirka 60 procent av inspektionerna observerades att arbetsgivarens åtgärder för att bedöma och främja likabehandling behöver korrigeras. Det var vanligt att alla diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen inte hade beaktats i bedömningen av likabehandling.

Totalt gavs 157 förpliktelser till arbetsgivarna gällande planen för likabehandling. Det var vanligt att arbetsgivare med 30 anställda hade upprättat en likabehandlingsplan för sin arbetsplats, men den uppfyllde inte lagens krav. Ofta handlade det om att likabehandlingsplanen inte grundades på en heltäckande bedömning av likabehandlingssituationen på arbetsplatsen och de viktigaste diskrimineringsgrunder som härletts från bedömningen av likabehandlingssituationen. Det var också typiskt att man i likabehandlingsplanen inte hade antecknat några slutsatser på basis av bedömningen av likabehandlingssituationen. I några fall hade man helt försummat att upprätta en likabehandlingsplan eller så behandlades i planen endast främjandet av jämställdhet.

Arbetsgivaren är skyldig 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 rekrytering och på arbetsplatsen med tanke på diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen. 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 upprätta 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. Genomförandet av åtgärder för att främja likabehandling ska följas upp och deras effektivitet utvärderas. 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 rekrytering 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.

Vid inspektionerna delas även information om främjande av likabehandling och likabehandlingsplanering.

Arbetsgivarna ska från och med den 1 juni 2025 säkerställa att slutsatserna av bedömningen av likabehandlingssituationen på arbetsplatsen har antecknats i likabehandlingsplanen. Bedömningen hjälper till att identifiera utvecklingsbehoven och rikta in åtgärderna på faktorer som verkligen påverkar arbetsplatsen.

Vid inspektionerna observerades att arbetsgivarna inte alltid hade tillräcklig information om hur likabehandlingen på arbetsplatsen borde bedömas. Bedömningen av likabehandling ska omfatta alla arbetsförhållanden och verksamhets sätt som följs vid rekrytering och personalbeslut. Vid bedömningen ska arbetsgivaren fundera på om arbetsförhållandena och förfaringssätten på arbetsplatsen är jämlika med tanke på olika grupper som riskerar att diskrimineras. Arbetsgivaren ska gå igenom förfaringssätten åtminstone vid rekrytering, fördelning av uppgifter, beslut om tillträde till utbildning, avlöning 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 likabehandling. Den egentliga konkreta åtgärdsplanen behövde dock ofta preciseras.

Enligt diskrimineringslagen ska likabehandlingssituationen på arbetsplatsen utredas på alla arbetsplatser, oavsett storlek.

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.

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

- Työsuojelu.fi: [Podden Työsuojelua puhekielellä, avsnitt 27: Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla \(på finska\)](#) (Arbetarskyddsförvaltningen)
- Työsuojelu.fi: [Främjande av likabehandling](#) (Arbetarskyddsförvaltningen)
- [Likabehandlingsplanering](#) (Diskrimineringsombudsmannen)
- Likabehandling.fi: [Likabehandlingsplanering](#) (Justitieministeriet)
- [Mångfald, likabehandling och jämställdhet inom arbetsgemenskapen](#) (Arbetarskyddscentralen)
- [Hur kan vi främja mångfald i rekryteringen?](#) (Arbetshälsoinstitutet)

4. Arbetsdiskriminering som ett brott

4.1 Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen

Arbetarskyddsmyndigheten har enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet 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 om allmänt intresse inte kräver att en anmälan görs.

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

År 2025 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 34 anmälningar till polisen om misstänkt diskriminering i arbetslivet. Av dessa gällde 8 anmälningar ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Diskrimineringsgrunder i anmälningar till polisen år 2025:

- Nationalitet: 10
- Hälsotillstånd: 9
- Nationellt eller etniskt ursprung: 6
- Språk: 2
- Politisk eller yrkesmässig verksamhet 2
- Någon annan därmed jämförbar faktor: 1
- Familjeförhållanden: 1
- Ålder: 1

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 2025 gjorde arbetarskyddsmyndigheten en anmälning om diskriminering i arbetslivet som var förknippad med diskriminering på grund av kön.

4.2 Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredningen 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 arbetsdiskrimineringsbrott 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 2025 publicerades följande meddelanden om arbetsdiskrimineringsbrott och annat arbetsrelaterat utnyttjande på finska:

- [Hovioikeus kumosi ihmiskauppatuomion: jäi varteenotettava epäily siitä, että asiassa olisi ollut kyse veljentyttären pakkotyöstä](#) 28.2.2025, Sydvästra Finland
- [Miehen ihmiskauppasyytteet Turussa hylättiin – pakkotyötä ei voitu näyttää toteen](#) 3.3.2025, Sydvästra Finland
- [Joensuussa toimivat ravintola-alan yrittäjät tuomittiin ehdolliseen vankeusrangaistukseen törkeästä kiskonnasta ja luvattoman ulkomaisen työvoiman käytöstä](#) 17.4.2025, Östra Finland
- [Leipomoyrittäjät tuomittiin kiskonnantapaisesta työsyrynnästä Turussa – ulkomaalaista työntekijää käytettiin hyväksi](#) 25.9.2025, Sydvästra Finland
- [Autopesulayrittäjä tuomittiin kiskonnantapaisesta työsyrynnästä ehdolliseen vankeuteen](#) 3.10.2025, Södra Finland
- [Reilu työ -verkosto: Työvoiman hyväksikäyttö on rikos – uhrien tukipalvelut ja oikeudet on turvattava](#) 7.10.2025
- [Hieronta-alan yrittäjän tuomio törkeästä kiskonnasta pysyi – hovioikeus ei katsonut olevan kyse ihmiskaupasta](#) 8.10.2025, Södra Finland

Tyosuojelu.fi
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst