

Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2023

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 2023.

Under 2023 kontaktades arbetskyddsmyndigheten cirka 520 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 hens fall är fråga om diskriminering eller inte.

Arbetskyddsmyndigheten behandlade 175 begäran om tillsyn över diskriminering. Utifrån begäran om tillsyn gjordes sammanlagt 101 inspektioner där man övervakade den diskriminering som en enskild arbetstagare eller arbets sökande upplevt. I en fjärdedel av inspektionerna ansåg man att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering.

Största delen av de begäran om tillsyn som ledde till inspektion 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.

Drygt hälften av inspektionerna på basis av begäran om tillsyn gällde diskriminering i samband med att anställningsförhållandet avslutades. Cirka 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. I några fall bedömdes dessutom arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar som möjliggör arbetet eller ge en utredning om varför anpassningar inte hade gjorts.

Flest skyldigheter för att ha brutit mot förbudet mot diskriminering gavs på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person och näst flest på grund av hälsotillstånd. Över hälften av alla givna skyldigheter gällde avslutande av ett anställningsförhållande och mindre än en tredjedel diskriminering under ett anställnings- eller anställningsförhållande. Nästan 15 procent av skyldigheterna gällde diskriminering vid anställning.

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, så det har också gjorts få inspektioner i anslutning till dessa.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ. År 2023 övervakades arbetsgivarens skyldighet att utarbeta en likabehandlingsplan och skyldigheten att främja likabehandling med 123 inspektioner. I anslutning till diskriminerande platsannonsering gjordes 11 inspektioner.

I anslutning till anlitan av utländsk arbetskraft övervakades förbudet mot diskriminering genom cirka 1 000 inspektioner. Diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet observerades i genomsnitt vid cirka var tionde inspektion i lönebetalningen eller andra minimivillkor för anställningsförhållandet. Situationen har inte förändrats jämfört med nivån för åren 2021 och 2022. Vid inspektionerna av utstationerande företag observerades dock betydligt mer diskriminering än året innan.

Rapportens namn: Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2023

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2024

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 5swe/2024

ISBN: 978-952-479-384-1 | ISSN: 2737-0879

Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet	4
2. Kundinitierad tillsyn	6
2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering	6
2.3. Behandlingsavgöranden	10
2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn.....	11
2.5. Slutsatser av inspektionerna.....	14
3. Myndighetsinitierad tillsyn.....	20
3.1 Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållandet	20
3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering	22
3.3. Arbetsgivarens skyldighet främja likabehandling	23
4. Arbetsdiskriminering som ett brott	25
4.1. Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen	25
4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott.....	26

1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet

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

Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn gäller iakttagandet av diskrimineringslagen i arbetslivet. I och med delreformen av diskrimineringslagen som trädde i kraft den 1 juni 2023 utvidgades arbetarskyddsmyndighetens behörighet så att diskriminering kan övervakas mer heltäckande än tidigare bland annat i anställningssituationer.

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

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

Regionförvaltningsverkens fem ansvarsområden för arbetarskyddet

Ansvarsområdena för arbetarskyddet sörjer för den regionala tillsynen, rådgivningen och styrningen av arbetarskyddet.

Det centrala målet är att främja och upprätthålla arbetstagarnas arbets- och funktionsförmåga samt att förebygga de risker och olägenheter för hälsan som arbetet medför. Med hjälp av tillsyn säkerställer vi också att arbetsplatserna följer arbetslivets spelregler.

Regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet:

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



Arbetskyddsmyndigheten övervakar att likabehandling förverkligas i arbetslivet både på begäran av personer som upplevt diskriminering och på myndighetsinitiativ. År 2023 gjordes 101 kundinitierade och 1 131 myndighetsinitierade inspektioner.

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

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.

I denna rapport beskrivs hur arbetskyddsmyndigheten övervakade diskrimineringslagen 2023. Uppgifterna i rapporten har sammanställts i februari 2024, då några tiotal av inspektionerna på myndighetsinitiativ 2023 ännu pågick.

I rapporten beskrivs både kundinitierad och myndighetsinitierad tillsyn, och tillsynen åskådliggörs med verkliga fallbeskrivningar. I rapporten berättas dessutom om arbetskyddsmyndig-

Arbetskyddsmyndighetens 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.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar på eget initiativ

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

hetens roll i behandlingen av diskrimineringsbrott i arbetslivet. Uppgifter om tillsynen 2022 finns i rapporten [Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2022](#) (Tyosuojelu.fi).

2. Kundinitierad tillsyn

2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering

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

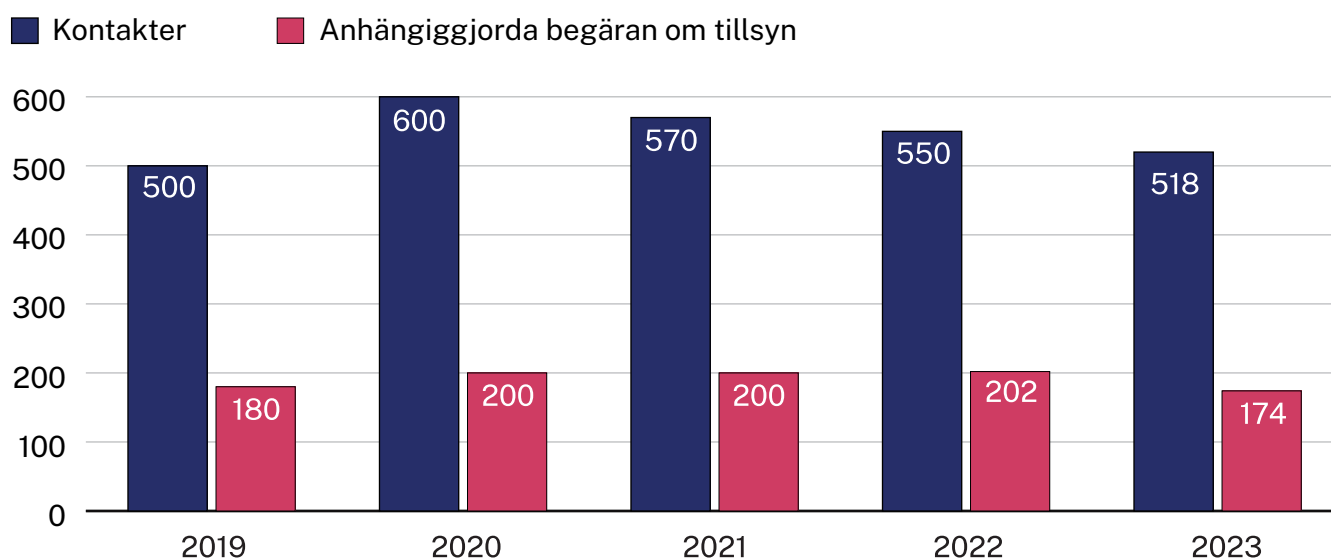
År 2023 behandlades cirka 520 kontakter som gällde diskriminering i arbetslivet. Antalet kontakter är i själva verket större, eftersom kontakter i anslutning till diskriminering även kan registreras i andra ärendeklasser i systemen. Kontakter som gäller diskriminering är komplexa och ärendena kan omfatta 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 **520** kontakter om diskriminering i arbetslivet
- Cirka **175** begäran om tillsyn över diskriminering i arbetslivet
- Cirka **100** inspektioner i anslutning till diskriminering i arbetslivet som gjorts på basis av begäran om tillsyn.

ring 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 2019–2023 (st.)



Figur 1. Kontakter från kunder och om begäran om tillsyn gällande diskrimineringsförbud 2019–2023.

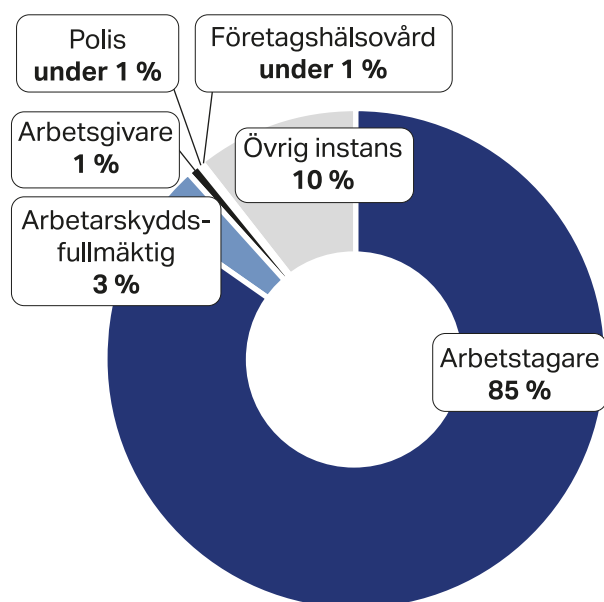
Största delen av dem som tar kontakt är arbets-sökande eller arbetstagare. Även aktörer utanför arbetsplatsen tar kontakt om diskriminering, såsom brottsofferjouren, andra myndigheter eller närstående till en person som misstänker diskriminering. Arbetarskyddsfullmäktige och förtroendevalda tar också ganska ofta kontakt. 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.

I vissa fall vill den som tagit kontakt i diskrimineringsärenden inte att myndigheten inleder tillsynen i personens 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 tillsyn i sitt ärende. Fenomenet skvallrar för sin del om att en

del av diskrimineringen i arbetslivet 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. Då kan det till exempel vara fråga om dåligt ledarskap eller att en annan person har gynnats, och i stället för diskriminering kan det vara fråga om till exempel trakasserier som förbjuds i arbetarskyddslagen eller något annat ärende som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

Kontakter om diskriminering år 2023



Figur 2. Kontakter om diskriminering år 2023.

Kontakter per bransch	st.
Vård och omsorg; sociala tjänster	78
Parti- och detaljhandel	52
Byggverksamhet	43
Uthyrning, fastighetservice, resetjänster och andra stödtjänster	39
Transport och magasinering	35
Hotell- och restaurangverksamhet	34
Offentlig förvaltning och försvaret	31
Tillverkning	31
Utbildning	28
Fastighetsverksamhet	25
Annan serviceverksamhet	21
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	20
Informations- och kommunikationsverksamhet	15
Kultur, nöje och fritid	7
Försörjning av el, gas, värme och kyla	6
Finans- och försäkringsverksamhet	6
Jordbruk, skogsbruk och fiske	5
Vattenförsörjning, hantering av avloppsvatten och avfall m.m.	5
Odefinierad bransch	37
Totalt	518

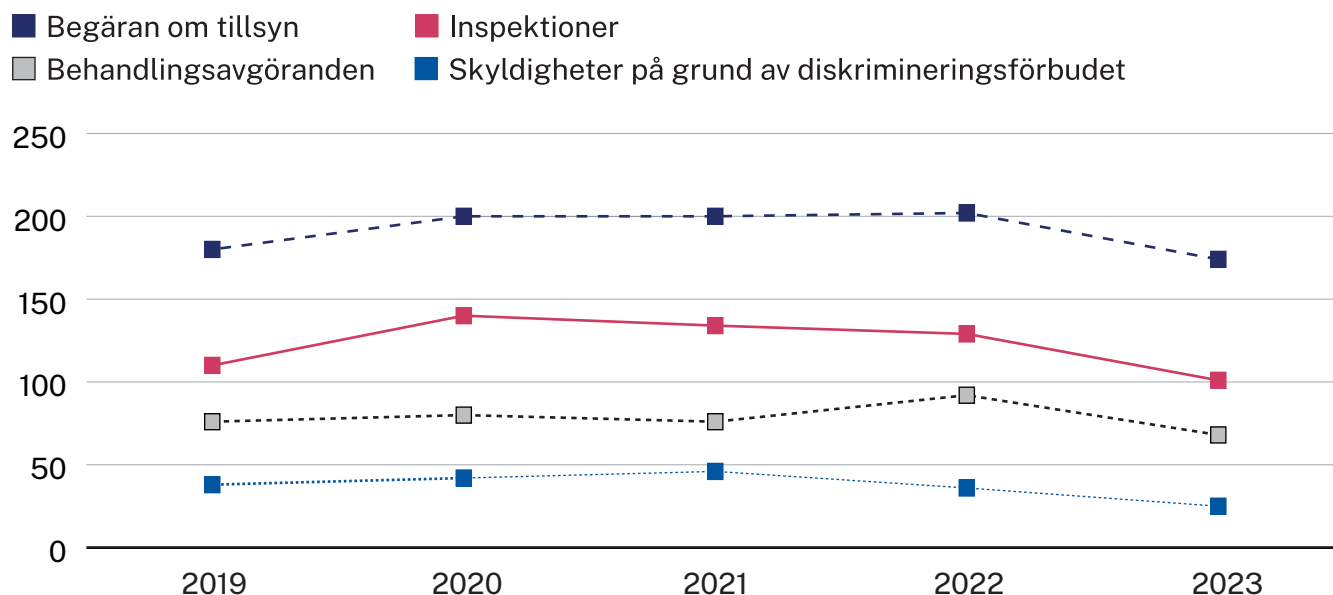
2.2. Behandlade kundinitierade diskrimineringsfall

År 2023 behandlade arbetarskyddsmyndigheten cirka 175 begäran om tillsyn över diskriminering. Antalet sjönk något från de två föregående åren till nivån för 2019 (figur 3).

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

År 2023 behandlade arbetarskyddsmyndigheten fler än 170 begäran om tillsyn. Utifrån dem gjordes cirka 100 inspektioner. I cirka 70 fall fattades beslut om behandlingsavgörande.

Anhängiggjorda begäran om tillsyn och behandlingen av dem 2019–2023



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 2019–2023 (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.

I figur 4 presenteras de diskrimineringsgrunder som kunder som gjort en begäran om tillsyn uppgett i fall som behandlats 2023. Cirka 40 procent av begäran om tillsyn gällde hälsotillstånd. Över hälften 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.

Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden som uppgavs i begäran om tillsyn var en annan omständighet som gällde personen och de grunderna bedömdes i cirka 30 procent av de behand-

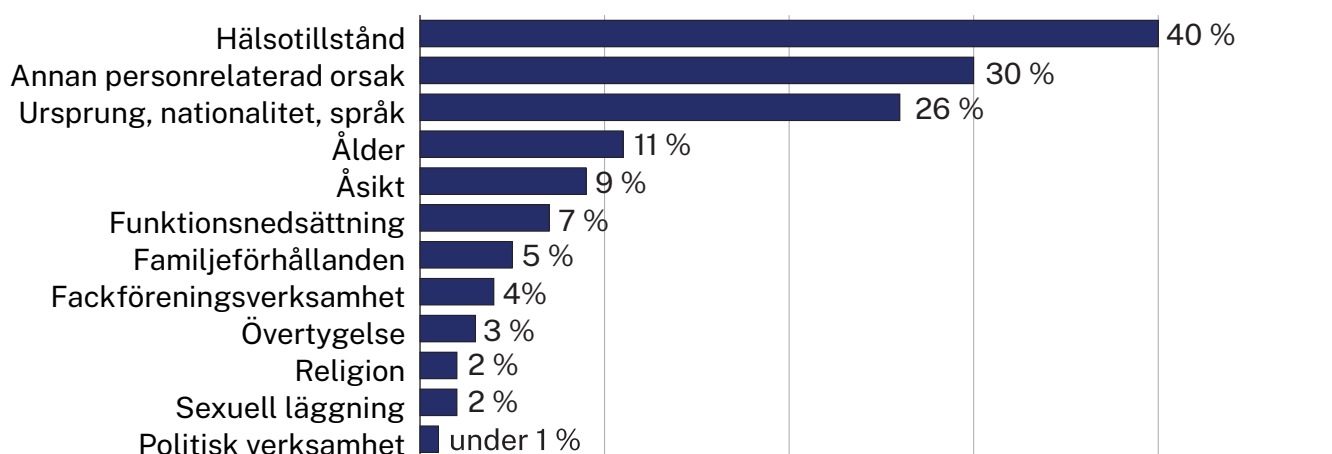
lade fallen. Dessa situationer hade oftast att göra med situationer där arbetstagaren hade lyft fram olägenheter i sina arbetsförhållanden eller krävt sina rättigheter på arbetsplatsen.

Det minsta antalet begäran om tillsyn inkom med anknytning till politisk verksamhet.

De begäran om tillsyn som arbetarskyddsmyndigheten mottar berättar dock inte allt 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.

Ibland lyfter den som upplever diskriminering fram att hen också upplever trakasserier, annat osakligt bemötande eller belastning i arbetet som äventyrar hälsan enligt arbetarskyddslagen. Ofta är ett diskrimineringsärende som inleds också förknippat med andra bestämmelser som övervakas av arbetarskyddsmyndigheten, såsom arbetsavtalslagen, lagen om företagshälsovård eller arbetstidslagen. 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 2023



Figur 4. De diskrimineringsgrunder som kunder som gjort en begäran om tillsyn uppgett i fall som behandlats 2023. 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 2023 upprättades cirka 70 behandlingsavgöranden om tillsynsbegäran angående diskriminering som inte ledde till tillsynsåtgärder.

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 än andra på det sätt som avses i diskrimineringslagen. 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 orsaken till behandlingsavgörandena var att kunden trots begäran inte lämnade in tilläggsuppgifter, inte gav sitt samtycke till att ärendet behandlades med hens namn eller återkallade sin begäran om tillsyn innan tillsynen inleddes.

I ungefär en fjärdedel av de fall som avslutades med ett behandlingsavgörande var det fråga om att den diskrimineringsgrund som klienten lyfte fram inte var en sådan diskrimineringsgrund som avses i diskrimineringslagen. Den som begärde

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 2023 upprättades cirka 70 behandlingsavgöranden om tillsynsbegäran angående diskriminering som inte ledde till tillsynsåtgärder.

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 samhälleliga åsikter och synpunkter. Diskriminering på basis av åsikt har ett centralt samband med yttrandefriheten som tryggas i grundlagen.

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.

I några fall vidtogs inga tillsynsåtgärder, eftersom det hade gått för lång tid sedan den misstänkta diskrimineringen.

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 ärende som gäller en enstaka arbetstagare eller arbetsökande 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 arbetsökande 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 förbudet.

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. I allmänhet kan endast arbetsgivaren påvisa att den verksamhet som påstås vara diskriminering har grundat sig på någon annan än en personrelaterad orsak.

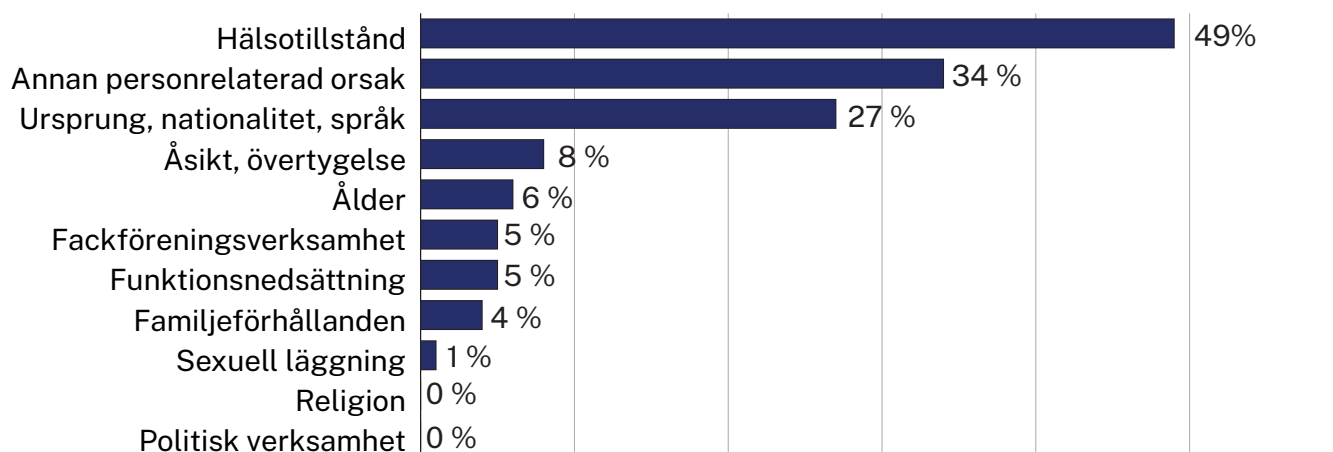
År 2023 gjordes 101 inspektioner med anknytning till diskriminering på basis av begäran om tillsyn. Figur 5 visar vilka diskrimineringsgrunder inspektionerna har gällt. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder. I cirka 40 procent av inspektionerna bedömdes fler än 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.

Vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn var hälsotillstånd den klart vanligaste diskrimineringsgrunden. Nästan hälften av inspektionerna gällde diskriminering på grund av hälsotillstånd.

Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden som bedömdes vid inspektionerna var en annan

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2023



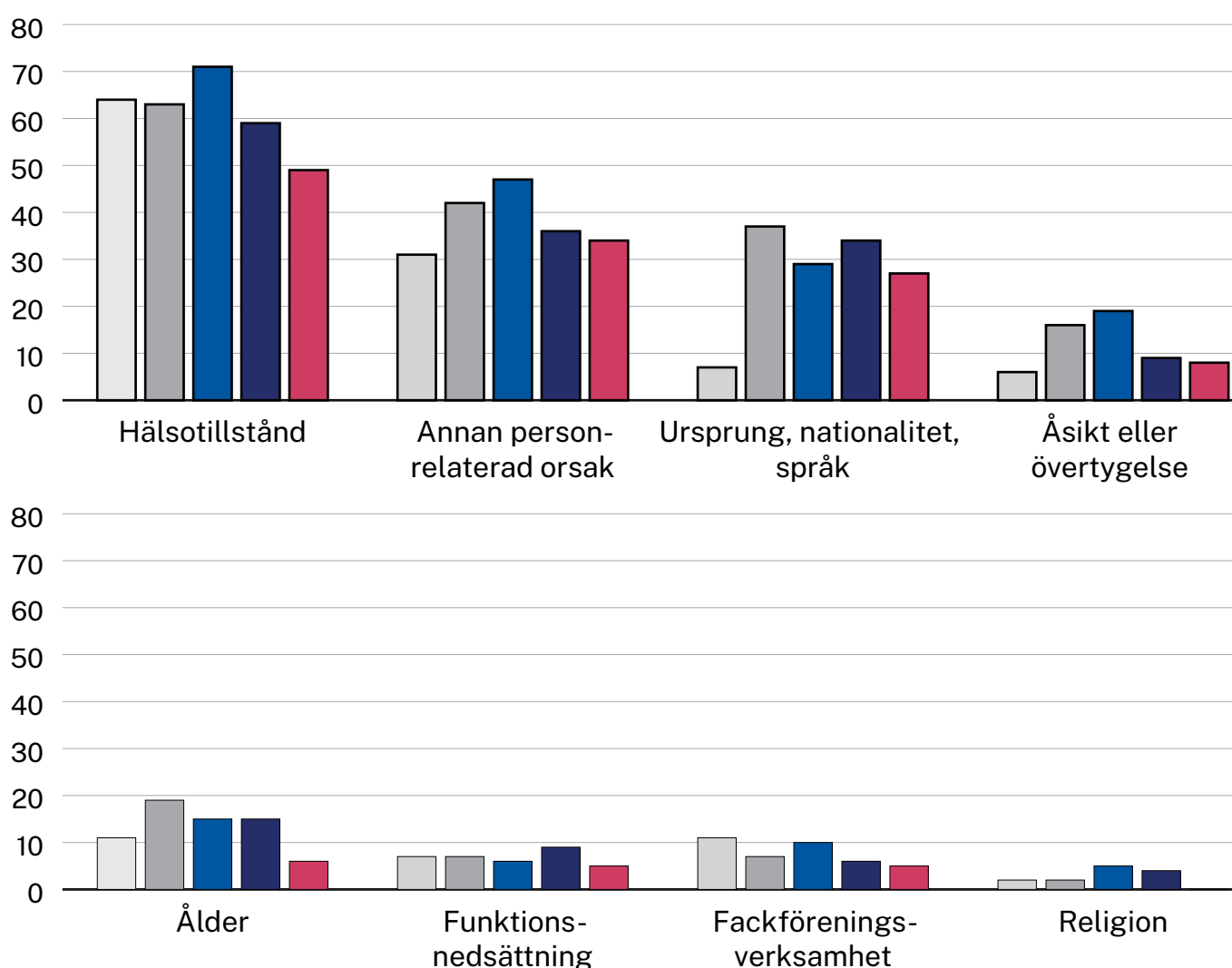
Figur 5. Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2023. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

omständighet som gällde den enskilde som person. Annan omständighet som gällde den enskilda som person handlade oftast om att lyfta fram missförhållanden på arbetsplatsen eller att hålla fast vid sina egna rättigheter. Vanligtvis upplevde den som begärde tillsyn att hen hade valts ut för uppsägning eller att hens arbetsuppgifter hade ändrats efter att hen hade lyft fram missförhållan-

den på arbetsplatsen. Andra misstankar om diskriminering som bedömdes på grund av någon annan omständighet som gällde den enskilda som person handlade om personens rättsliga ställning eller utseende eller det att personen hade varit i kontakt med arbetarskyddsmyndigheten eller någon annan myndighet.

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2019–2023 (st.)

År: 2019 2020 2021 2022 2023



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 cirka hälften av inspektionerna som gjordes 2023 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. I en del av fallen var det fråga om diskriminering på flera grunder och då bedömdes förutom hälsotillståndet även andra diskrimineringsgrunder.

I cirka 40 procent av de inspektioner som utfördes handlade det om diskriminering under anställningsförhållandet. Oftast upplevde arbetstagarer att någon diskrimineringsgrund påverkade till exempel ändringen av arbetsuppgifter, fastställandet av arbetsskift eller arbetsavtalets villkor. I några inspektioner bedömdes trakasserier i anslutning till en diskrimineringsgrund som avses i diskrimineringslagen. Diskriminering under anställningsförhållandet bedömdes mest på basis av ursprung, nationalitet eller språk. I några inspektioner behandlades också arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar

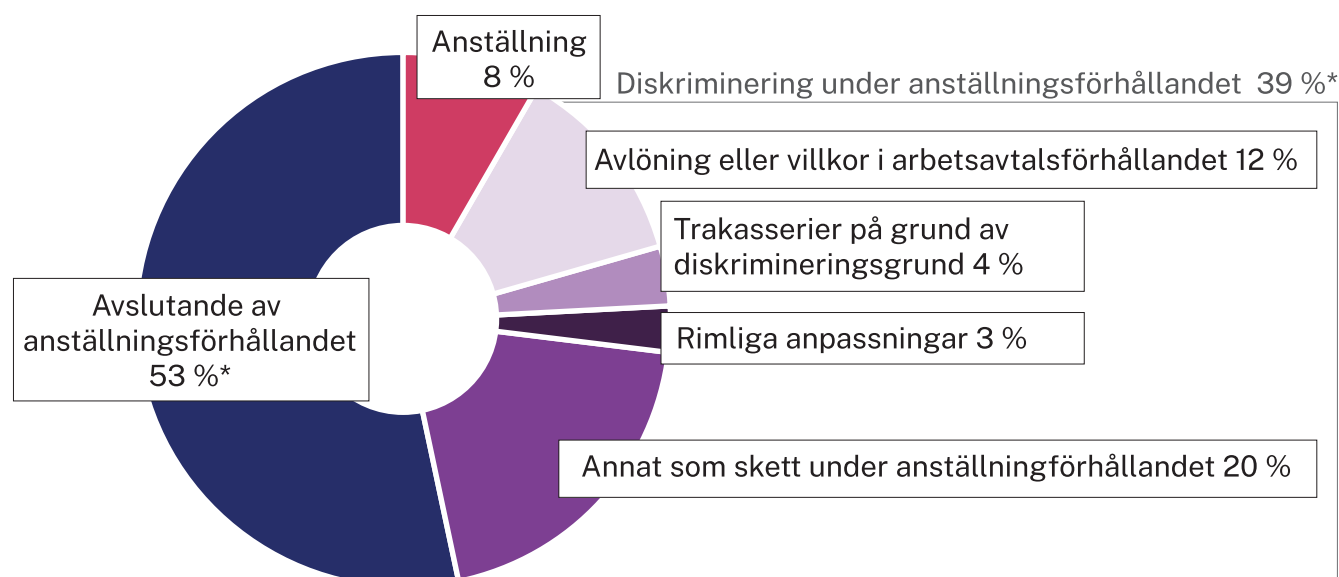
eller ge en redogörelse om orsaken till att anpassningar förvägrats.

Ungefär var tionde inspektion på basis av begäran om tillsyn gällde diskriminering vid anställning. De vanligaste diskrimineringsgrunderna vid inspektioner i samband med anställning var hälsotillstånd, ålder och andra omständigheter som gällde den enskilde som person. År 2023 gjordes klart färre inspektioner i anslutning till anställning än under några tidigare år.

I vissa fall kan klienten ha upplevt diskriminering i flera olika situationer, till exempel i fråga om både lön och avslutning av anställningsförhållandet. Då är det vanligt att det finns olika diskrimineringsgrunder för olika situationer av diskriminering. I dessa fall bedöms vid samma inspektion flera olika diskrimineringsgrunder samt flera diskrimineringsituationer eller former av diskriminering.

Arbetskyddsmyndigheten får också regelbundet motta misstankar om diskriminering i anslutning till hyrt arbete. Efterlevnaden av diskrimine-

Förekomsten av diskriminering i olika skeden av anställningsförhållandet 2023



* 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 2023. 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.

ringsförbudet 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 fjärdedel av inspektionerna ansåg man att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering. Arbetsgivaren fick en anvisning eller en uppmaning angående de iakttagna missförhållandena.

Flest skyldigheter för att ha brutit mot förbudet mot diskriminering gavs på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person och näst flest på grund av hälsotillstånd. Över hälften av skyldigheterna gällde avslutande av ett anställningsförhållande och mindre än en tredjedel diskriminering under ett arbets- eller anställningsförhållande. Uppemot 15 procent av skyldigheterna gällde diskriminering vid anställning. Cirka hälften av skyldigheterna gällde fler än en diskrimineringsgrund.

I största delen av inspektionerna kunde arbetsgivaren påvisa att arbetstagaren inte hade diskriminerats. I drygt tio procent 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 att arbetsgivaren hade haft en legitim grund enligt diskrimineringslagen för särbehandling av diskriminerande skäl.

Utöver brott mot förbudet mot diskriminering gavs vid inspektionerna som gjordes på basis av begäran om tillsyn också enskilda skyldigheter om att arbetsgivaren inte hade iakttagit förbudet mot repressalier, främjat likabehandling eller utarbetat en likabehandlingsplan. Några skyldigheter gällde också diskriminerande platsannonser.

Andra observerade brister

I samband med tillsynen över diskriminering övervakar arbetarskyddsmyndigheten också till övriga delar efterlevnaden av arbetslivslagstiftningen 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 ålades skyldigheter för.

År 2023 gavs sammanlagt 62 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.

Flest skyldigheter med stöd av annan lagstiftning gavs i anslutning till trakasserier eller annat osakligt bemötande, introduktion och chefernas uppgifter enligt arbetarskyddslagen. Med stöd av arbetsavtalslagen gavs skyldigheter som särskilt gällde lön och andra anställningsvillkor, iakttagande av allmänt bindande kollektivavtal och hörande av arbetstagare. Dessutom gavs några skyldigheter som gällde arbetstid och ordnande av företagshälsovård eller företagshälsovårdens verksamhetspraxis.

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

Fallbeskrivningar:

Arbetsgivaren avslutade arbetstagarens anställningsförhållande på grund av hälsotillstånd och graviditet

Arbetstagarens graviditet hade kommit till arbetsgivarens kännedom cirka en månad efter att anställningsförhållandet inleddes. Därefter hade arbetstagaren varit sjukskriven två gånger. En kort tid efter den senaste sjukskrivningen meddelade arbetstagaren arbetsgivaren att hen åter skulle uppsöka läkare på grund av sina ryggproblem och även att problemen med ryggen sannolikt skulle fortsätta under graviditeten. Därefter skickade arbetsgivaren arbetstagaren ett meddelande där hen frågade om arbetstagaren skulle kunna utföra det avtalade arbetet eller om arbetsavtalet borde avslutas under prövotiden. Efter meddelandena hävde arbetsgivaren arbetstagarens anställningsförhållande med hänvisning till prövotid.

Slutsatsen av bedömningen var att arbetstagarens sjukledigheter och uppgiften om graviditeten hade ett tydligt tidsmässigt samband med avslutandet av anställningsförhållandet. I ärendet ansågs arbetstagarens hälsotillstånd och graviditet tillsammans utgöra en helhet som ledde till diskriminering. På så sätt uppstod en presumtion om korsande diskriminering på grund av hälsotillstånd och kön.

Arbetsgivaren förnekade att hävningen under prövotiden berodde på arbetstagarens graviditet och hälsotillstånd. Enligt arbetsgivaren hävdades anställningsförhållandet under prövotiden eftersom arbetstagaren inte klarade av arbetet och lät bli att utföra det. Arbetstagaren berättade att hen några gånger påpekat försummelserna och bett arbetstagaren utföra de uppgifter som hörde till arbetet. Enligt arbetsgivaren hade också bristen på personkemi skärpt arbetstagarrelationerna på arbetsplatsen.

Enligt arbetsgivaren var orsaken till hävningen av arbetsavtalet under prövotiden som helhet brister i arbetstagarens arbets- och yrkesskicklighet, förmågan att arbeta i team samt viljan att arbeta och betjäna kun-

derna. Vid inspektionen erhöles dock ingen redogörelse som skulle ha stött denna syn på arbetstagarens försummelser, verksamhet på arbetsplatsen eller brister i arbetsprestationen. Inte heller i de meddelanden som arbetsgivaren hade skickat till arbetsgivaren den dag anställningsförhållandet avslutades behandlades arbetstagarens yrkesskicklighet eller arbetsprestation överhuvudtaget, utan endast arbetstagarens arbetsförmåga i anslutning till hälsotillståndet och graviditeten.

Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren inte på ett tillräckligt sätt hade visat att arbetstagarens hälsotillstånd och graviditet tillsammans inte skulle ha haft en inverkat på avslutandet av anställningsförhållandet. Arbetsgivaren ansågs inte ha hävt presumtionen om diskriminering, utan ansågs ha brutit mot diskrimineringsförbudet.

Underavlönning av utländsk arbetstagare var diskriminering

En utländsk arbetstagare berättade att hen hade arbetat sex dagar i veckan cirka tio timmars arbetsskift på sin arbetsplats. En del av arbetsskiftet 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.

Arbetsgivaren förnekade att arbetstagaren skulle ha arbetat på arbetsplatsen. Enligt arbetsgivaren hade personen i fråga ofta besökt arbetsplatsen och att de därför hade blivit bekanta. Enligt arbetsgivaren hade ett skriftligt arbetsavtal ingåtts med arbetstagaren endast på grund av arbetstagarens uppehållstillståndsprocess.

Vid inspektionen ansågs att arbetsgivarens vaga påståenden om att arbetstagaren skulle ljuga om sitt arbetande inte räckte till för att upphäva presumtionen om diskriminering. Arbetsgivaren ansågs ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Den arbetssökande blev inte vald på grund av ålder

Efter arbetsintervjun hade den arbetssökande blivit informerad att hen blivit preliminärt vald och man hade kommit överens om tidpunkten för introduktionen och inledningen av arbetet. Arbetstagaren hade samtidigt blivit ombedd att lämna sin personbeteckning till arbetsgivaren. Den arbetssökande hade skickat uppgifterna, varefter man ringde tillbaka och berättade att hen ändå inte kan väljas till uppgiften eftersom hen är för gammal för arbetsplatsen. I ärendet uppstod en presumtion om diskriminering på grund av ålder.

Enligt arbetsgivaren valdes arbetssökanden inte till uppgiften, eftersom det också fanns sökande som hade bättre färdigheter att använda de webbprogram som behövdes för uppgiften och datateknisk kompetens. Arbetsgivaren motiverade dock inte hur sökandenas färdigheter hade bedömts och hur de valda sökandes färdigheter skiljde sig från den sökandes färdigheter som inte blev vald. Enligt den arbetssökande hade användarfärdigheterna för webbprogrammen inte alls behandlats under intervjun.

Arbetsgivaren förnekade att man under intervjun hade kommit överens med den arbetssökande om att inleda arbetet eller introduktionen till arbetet. Enligt arbetsgivaren hade den arbetssökande informerats om att hen var med i den fortsatta processen och då ombads hen lämna in sin CV och andra personliga uppgifter. Den arbetssökandes meddelanden visade dock att hen hade lämnat nämnda uppgifter redan före arbetsintervjun.

Enligt arbetsgivaren hade beslutet om att inte välja en arbetstagare fattats av den rekryterande personens chef, som de intervjuade sökandena hade presenterats för. Arbetsgivaren kunde dock inte exakt berätta när presentationen och beslutet om den arbetssökande hade fattats.

I själva verket hade den arbetssökande

informerats om att hen inte valts endast en stund efter arbetsintervjun och efter att hen meddelat sin personbeteckning. Arbetsgivaren förnekade inte att den arbetssökandes ålder skulle ha lyfts fram i telefonsamtalet med den arbetssökande.

I ärendet ansågs att arbetsgivarens allmänna motiveringar om arbetstagarens kompetens och en delvis motstridig redogörelse om händelseförloppet inte räckte till för att upphäva presumtionen om diskriminering. Arbetsgivaren fick en anvisning om hur förbudet mot diskriminering ska följas i situationer med arbetssökning.

Den erfarna arbetssökanden diskriminerades inte på grund av ålder

Arbetstagaren misstänkte att hen på grund av sin höga ålder inte hade valts till en visstidsanställning på sin arbetsplats. Arbetstagaren ansåg sig uppfylla förutsättningarna för uppgiften mycket väl, eftersom hen tidigare hade arbetat med motsvarande uppgifter. Till uppgiften valdes dock en person som var betydligt yngre än hen och som hade klart kortare erfarenhet av motsvarande uppgifter. Fallet gav upphov till misstanke om diskriminering.

Arbetsgivaren förnekade att arbetstagarens ålder skulle ha bidragit till beslutet att inte välja arbetstagaren. Arbetsgivaren berättade att när arbetstagaren tidigare hade arbetat med motsvarande uppgifter hade man vid enheten varit mycket missnöjd med dennes verksamhet och den allmänna arbetshälsan hade enligt personalenkäten varit mycket låg. Arbetsgivaren hade därför inte förtroende för arbetstagaren och ansåg inte att arbetstagaren besatt de nödvändiga personliga egenskaperna för att sköta den lediga tjänsten.

Inspektören ansåg att arbetsgivaren lyfte fram sådana fakta som visade att arbetstagaren inte hade lämnats ovald på grund av sin ålder. Arbetsgivaren ansågs ha iakttagit förbudet mot diskriminering.

Uppsägningen av arbetarskyddsfullmäktigens arbetsuppgift var diskriminering

En arbetstagare som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig sades upp från sitt anställning som sakkunnig och erbjöds uppgifter inom stödtjänsterna med lägre lön. Arbetstägaren hade varit aktiv som arbetarskyddsfullmäktig: hen hade bland annat lyft fram den belastning som upplevdes på arbetsplatsen och lämnat ett initiativ till arbetsgivaren om att göra en arbetsplatsutredning. Arbetsgivaren sade upp arbetstägarens arbetsavtal av produktionsmässiga orsaker och motiverade uppsägningen med att uppdraget som sakkunnig upphör helt och hållet. Enligt arbetstägaren var det dock inte så, utan en del av de uppgifter som arbetstägaren skötte som sakkunniga överfördes till andra anställda. Uppsägningsbehovet eller inriktningen av den sakkunniges uppgifter hade inte i något skede diskuterats med arbetstägaren eller dennes chef.

Enligt arbetsgivaren hade arbetsgivarens representanter på grund av ett mänskligt fel förbisett att arbetstägaren i fråga fungerade som arbetarskyddsfullmäktig och därmed hade ett förhöjt uppsägningsskydd enligt arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren berättade att en del av de representanter för arbetsgivaren som fattat beslutet hade fått kännedom om arbetstägarens ställning som arbetarskyddsfullmäktig först efter uppsägningen. I ärendet framkom dock att arbetstägaren cirka ett halvt år tidigare hade deltagit i styrelsens möte som arbetarskyddsfullmäktig, hela styrelsen hade fått kännedom om hans roll under mötet. Därefter hade arbetstägaren flera gånger i sin roll som arbetarskyddsfullmäktig varit i kontakt med verksamhetsledaren, senast endast cirka en vecka före uppsägningen.

Annan omständighet som gäller den enskilde som person kan enligt diskrimineringslagen innebära bland annat att missförhållanden förs fram på arbetsplatsen eller att fungera som arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetarskyddsfullmäktigen har också ett särskilt uppsägningsskydd enligt arbetsavtalslagen.

Efter att arbetstägarens ställning som arbetarskyddsfullmäktig hade lyfts fram vid uppsägningstillfället hade arbetsgivaren börjat utreda ärendet. Till slut hade arbetsgivaren återkallat uppsägningen och den sakkunniges uppgift återförvisades till arbetstägaren. Vid inspektionen ansågs dock att arbetsgivarens åtgärder för att återkalla uppsägningen efter att arbetstägaren hade framfört att hen hade upplevt beslutet som diskriminerande inte i sig visade att förbudet mot diskriminering inte hade överträtts när det ursprungliga beslutet fattades. Arbetsgivaren kan inte heller allmänt åberopa en omedvetenhet om arbetstägarens ställning som arbetarskyddsfullmäktig. Arbetsgivarens påstående om omedvetenhet ansågs inte heller trovärdigt, eftersom arbetstägaren strax före uppsägningen hade varit aktiv i sin roll och även varit i kontakt med arbetsgivaren. Arbetsgivaren ansågs ha brutit mot förbudet mot diskriminering av någon annan omständighet som gällde den enskilde som person.

Att avsluta arbetstagarens anställningsförhållande på grund av medborgarskap var berättigat

Arbetstagaren misstänkte att hens anställningsförhållande avslutades under prövotiden i strid med förbudet mot diskriminering på grund av hens dubbla medborgarskap och familjeförhållanden. Arbetsgivaren hade låtit göra en säkerhetsutredning om arbetstagaren, där arbetstagarens bakgrundsuppgifter och utländska bindningar, inklusive hens familjeförhållanden i Ryssland, hade räknats upp på ett allmänt plan. Därefter hade arbetsgivaren avslutat arbetstagarens anställningsförhållande med hänvisning till prövotiden och inte gett arbetstagaren närmare motiveringar. I ärendet ansågs det ha uppstått en presumtion om diskriminering på grund av medborgarskap och familjeförhållanden.

Arbetsgivaren förnekade inte att arbetstagarens medborgarskap och familjeförhållanden för sin del skulle ha påverkat avslutandet av anställningsförhållandet. Enligt arbetsgivaren lät man utföra en säkerhetsutredning för personer med motsvarande uppgifter oberoende av nationalitet eller familjeförhållanden. Arbetsgivaren berättade att hen utifrån informationen i säkerhetsutredningen och på grund av arbetsuppgiftens karaktär gjort en säkerhetsriskbedömning om arbetstagaren och anställningsförhållandet avslutades på basis av riskbedömningen. Enligt arbetsgivaren medförde arbetstagarens bindningar till Ryssland på grund av medborgarskap och familjeförhållanden en risk som kunde utsätta personen för till exempel påtryckningar, utnyttjande, muta och annan osaklig påverkan i sin arbetsuppgift.

Arbetsgivaren framförde att målet är att skydda arbetsgivarens och dess kunders kritiska information samt att skydda arbetsta-

Särbehandling i arbetslivet i anslutning till diskrimineringsgrunden kan vara berättigad om behandlingen grundar sig på verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifterna. Bemötandet ska dock stå i rätt proportion till målet och målet ska vara godtagbart.

garen mot osaklig påverkan. Arbetstagaren hade i sin uppgift haft kontinuerlig tillgång till bland annat säkerhetsklassificerade ärenden, detaljerade uppgifter om arbetsgivarens datasystem och metoder för att skydda dem samt om beredskap för undantagsförhållanden. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagaren inte haft möjlighet att arbeta med uppgifter enligt arbetsavtalet utan åtkomst till dessa sekretessbelagda uppgifter.

Arbetsgivaren upphävde inte presumtionen om diskriminering, men i ärendet bedömdes också om arbetsgivaren hade grunder enligt diskrimineringslagen för att behandla arbetstagaren på ett annat sätt på grund av medborgarskap och familjeförhållanden. Vid inspektionen ansågs att särbehandlingen av arbetstagaren hade grundat sig på verkliga och avgörande krav på grund av arbetsuppgifterna. Arbetsgivarens mål för särbehandling ansågs vara berättigat och själva bemötandet stå i proportion till målet. Således konstaterades arbetsgivaren ha haft en legitim grund för särbehandling på grund av medborgarskap och familjeförhållanden, och förbudet mot diskriminering hade således inte överträtts.

Arbetsgivaren ändrade sin praxis hur övertygelse beaktas vid erbjudande av lunchförmån

Arbetstagaren misstänkte att hen blivit diskriminerad på grund av sin övertygelse, eftersom arbetsgivaren inte hade ordnat en matförmån som lämpade sig för hens veganska övertygelse. Till den matförmån som arbetsgivaren ordnade hörde två alternativ, varav det ena var en vegetarisk portion. Arbetstagaren framförde att arbetsgivaren dessutom vid behov hade ordnat alternativ mat för arbetstagare som äter specialkost på basis av sin religiösa tro.

När arbetstagaren hade framfört att hen på grund av sin övertygelse inte kan äta någontida av de alternativ som erbjuds, hade arbetsgivaren bett arbetstagaren lämna in ett läkarintyg i ärendet. Arbetstagaren hade konstaterat att det inte var möjligt att skaffa ett läkarintyg, eftersom den veganska kosten inte grundar sig på hälsotillstånd utan på övertygelse. Arbetsgivaren framförde att måltider enligt specialdieter hade tillretts på basis av intyg från hälso- och sjukvården samt på religiösa grunder. Enligt arbetsgivaren var veganism som övertygelse inte bekant från tidigare och arbetsgivaren hade inte heller avsett att särbehandla någon. Arbetsgivaren meddelade att man i fortsättningen möjliggör ett veganskt alternativ till matförmånen. Arbetsgivaren fick inga skyldigheter eftersom den ändrade sin praxis under tillsynsprocessen.

I diskrimineringslagen avses med övertygelse en viss livsåskådning som till sin karaktär är bestående. Som övertygelse betraktas till exempel pacifism, veganism och ateism.

Arbetstagarens hälsotillstånd och att lyfta fram missförhållanden påverkade avslutandet av anställningsförhållandet

Arbetstagaren berättade för arbetsgivaren att

hen belastades i sitt arbete eftersom hen inte kunde hålla pauser och bad om anvisningar för att kunna hålla pauserna. Arbetstagaren hade kontaktat fackförbundet för att reda ut sina rättigheter till att hålla pauser under arbetsdagen.

Arbetsgivarens representant hade svarat arbetstagaren att belastningsärendet skulle behandlas tillsammans med arbetstagarens chef när denne återvänt från semester. Kort därefter var arbetstagaren tvungen att vara sjukledig i cirka en vecka på grund av belastning. Efter sjukledigheten meddelade arbetsgivaren att arbetstagaren inte är lämplig för arbetet enligt arbetsavtalet och hävde arbetstagarens anställningsförhållande med hänvisning till provotiden. I ärendet ansågs det ha uppstått en presumtion om diskriminering på grund av arbetstagarens hälsotillstånd och framförandet av missförhållanden.

Arbetsgivaren förnekade att sjukledigheten skulle ha påverkat avslutandet av anställningsförhållandet. Enligt arbetsgivaren var arbetet självständigt och utfördes på distans och arbetstagaren kunde trots anvisningarna inte skapa en rytm för sin arbetsdag. Enligt arbetsgivaren berodde bristerna i arbetstagarens arbetsprestation på arbetstagarens personliga egenskaper, såsom oförmåga att arbeta självständigt och på eget initiativ, och arbetstagaren följde inte heller de anvisningar hen mottagit om hur arbetet skulle utföras.

Enligt arbetstagaren hade arbetsgivaren inte tagit ställning till arbetsgivarens begäran om att ingripa i belastningen i arbetet och inte heller ingripit i arbetstagarens arbetsprestation eller strävat efter att styra den. Enligt arbetstagaren hade hen bett om respons för sitt arbete före chefens semester, då hade chefen uppgett sig vara nöjd med arbetsprestationen. Det framgick inte av arbetsgivarens redogörelse att bristerna i arbetsprestationen eller iakttagandet av anvisningarna skulle ha diskuterats med arbetstagaren innan anställningsförhållandet avslutades.

Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren inte kunde upphäva presumtionen om diskriminering och arbetsgivaren ålades skyldigheter för att ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

3. Myndighetsinitierad tillsyn

3.1 Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållandet

Arbetarskyddsmyndigheten kan på eget initiativ utreda om det förekommer diskriminering på arbetsplatsen vid lönebetalning eller i andra anställningsvillkor. I allmänhet behandlas frågan i tillsynen över anlitaandet av utländsk arbetskraft, där man vid varje inspektion av anställningsvillkoren strävar efter att bedöma om arbetsgivaren har följt Finlands arbetslagstiftning i fråga om avlöning. Samtidigt övervakas att diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen följs. Inspektören undersöker bland annat arbetstidsbokföringen, arbetsskiftsförteckningarna och lönespecifikationerna och utreder om arbetsgivaren har diskriminerat arbetstagarna i lönebetalningen eller andra minimivillkor på grund av ursprung, nationalitet eller språk. Jämförelsen görs antingen med de finländska arbetstagarna på arbetsplatsen eller med den allmänna lagenliga nivån.

År 2023 övervakades förbudet mot diskriminering genom cirka tusen inspektioner i anslutning till anlitaande av utländsk arbetskraft. Största delen (cirka 800) av inspektionerna gällde företag med hemort i Finland. Av dessa var cirka 70 säsongsarbetsföretag. Med säsongsarbete avses branscher som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om säsongsarbete, dvs. säsongartade branscher inom jordbruk och turism. Förbudet mot diskriminering övervakas också genom inspektioner där målet är ett utländskt företag som sänder arbetstagare till Finland. Vid dessa inspektioner övervakades 2023 efterlevnaden av diskrimineringsförbudet betydligt oftare än året innan.

Diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet observerades i genomsnitt vid cirka var tionde inspektion där företaget hade sin hemort i Finland i lönebetalningen eller andra minimivillkor för anställningsförhållandet. Situationen har inte förändrats jämfört med nivån för

I fråga om utländska arbetstagare observerades mest diskriminering i lönesättningen: lönen för många arbetstagare underskred nivån som fastställts i det allmänt bindande kollektivavtalet. Det förekom mer diskriminering än tidigare i synnerhet i fråga om utstationerade arbetstagare.

åren 2021 och 2022. Vid inspektionerna av utstationerande företag observerades klart fler brister än året innan.

I fråga om utländska arbetstagare observerades mest diskriminering i lönesättningen. Detta framkom oftast genom att en utländsk arbetstagare fick en grundlön som underskred det allmänt bindande kollektivavtalet. Även övertidserättigheter och lönetillägg lämnades ofta obetalda.

Det är värt att observera att man vid övervakningen av anlitaandet av utländsk arbetskraft upptäcker även allvarliga lönebrister i större utsträckning än vad som nämnts här. I alla situationer kan man dock inte påvisa att det uttryckligen är fråga om diskriminering som avses i diskrimineringslagen. Det är vanligt att man inte kan göra någon verklig lönejämförelse, eftersom arbetstidsdokumenten på arbetsplatsen är bristfälliga och man på så sätt inte med säkerhet kan konstatera att diskriminering inte har förekommit.

Utöver tillsynen över förbudet mot diskriminering har arbetarskyddsmyndigheten nu också nya sätt att ingripa i underavlöning. I lagen om tillsynen över arbetarskyddet infördes en ändring den 1 juni 2023, enligt vilken man vid en inspektion kan ge en uppmaning om klara brister i lönen, och i sista hand kan arbetarskyddsmyndigheten vid vite ålägga arbetsgivaren att betala lagenlig lön.

Exempel på diskrimineringsfall som framkommit i tillsynen över anlitande av utländsk arbetskraft 2023:

Exempelfall: unga restaurangarbetare

I restaurangen arbetade minderåriga utländska medborgare som inte hade fått lön för det utförda arbetet. Enligt de unga hade arbetsgivaren tagit dem till oavlönad praktik för att de skulle lära sig finska. Arbetsgivaren hade motiverat oavlönat arbete för de unga även med deras ålder och oerfarenhet.

De ungas arbete handlade inte om arbetspraktik i anslutning till studierna eller praktik i anslutning till arbetskraftsservice. I ärendet uppstod en presumtion om diskriminering på grund av arbetstagarnas ålder och nationalitet. Arbetsgivaren lämnade ingen redogörelse genom vilken presumtionen om diskriminering skulle ha upphävts.

Vid inspektionen ansågs att de unga arbetstagarna särskilt i fråga om lönesättningen hade försatts i en sämre ställning än andra på grund av sitt medborgarskap och sin ålder. Ungdomarnas situation jämfördes med hur andra arbetstagare skulle behandlas i en jämförbar situation.

Vid inspektionen upptäcktes även andra brister som arbetsgivaren ålades skyldigheter för. Arbetsgivaren hade inte gett arbetstagarna de centrala villkoren för arbetet skriftligen, inte fört arbetstidsbokföring eller planerat arbetstiden i enlighet med det kollektivavtal som tillämpas i branschen. Företagshälsovård hade inte ordnats för arbetstagarna och lönen hade inte betalats enligt det allmänt bindande kollektivavtalet. Dessutom fanns det brister i levererandet av lönespecifikationerna.

Exempelfall: Arbete inom byggbranschen som utförs av arbetstagare utstationerade till Finland

En utländsk arbetsgivare hade sänt sina arbetstagare till Finland för tillfälligt arbete inom byggbranschen. De utstationerade arbetstagarna arbetade på villkor som inte var förenliga med det allmänt bindande kollektivavtalet för byggbranschen.

Vid inspektionen framkom att arbetstagarernas arbetstid delvis hade ordnats i strid med kollektivavtalet för byggbranschen. Till dem betalades inte övertidsersättningar, ersättningar för söndagsarbete eller kollektivavtalsenliga löneförhöjningar. Det framgick att arbetsgivaren hade varit medveten om de löneförhöjningar som kollektivavtalet förutsätter. Arbetstiderna hade också avtalats med arbetstagarna i strid med kollektivavtalet. Vid inspektionen uppstod en presumtion om diskriminering, enligt vilket de utstationerade arbetstagarna på grund av sitt medborgarskap och ursprung, i fråga om villkoren för arbetet hade försatts i en ställning som var sämre än andra arbetstagare i en jämförbar situation.

Arbetsgivaren motiverade särbehandlingen av utländska arbetstagare med anledning av företagets ekonomiska situation. Förklaringen upphävde inte presumtionen om diskriminering. Inspektören konstaterade att arbetsgivaren hade brutit mot diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen.

Vid inspektionen upptäcktes också andra brister. Arbetsgivaren ålades att betala lön enligt kollektivavtalet. Skyldigheter gavs också om att ordna arbetstiden enligt kollektivavtalet och om att göra upp arbetsskiftsförteckningar och en plan för utjämning av arbetstiden vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid.

Exempelfall: arbete inom massage- och naturvårdsbranschen

Utländska arbetstagare arbetade inom massage- och naturvårdsbranschen. Det finns inget allmänt bindande kollektivavtal för branschen i Finland. Vid inspektionen utreddes om arbetsgivaren hade följt arbetstidslagen, semesterlagen och arbetsavtalslagen.

Det framgick att två arbetstagare som utförde massagearbete hade behandlats på ett avsevärt ofördelaktigt sätt i fråga om hur deras arbetstid hade ordnats och hur de hade fått mertids- och övertidsersättningar. Brister observerades också i betalningen av övertidsersättningar till andra arbetstagare samt i lönebetalningen för sjukdomstid. Semesterlagen följdes inte heller; arbetstagarna hade nästan inte alls fått semester på flera år. Inspektörens observationer om arbetstagarnas arbetstid baserade sig på de intervjuer som gjordes under inspektionen samt på uppgifter och handlingar från arbetsgivaren, såsom lönespecifikationer.

I ärendet uppstod en presumtion om diskriminering, enligt vilken arbetsgivaren på grund av arbetstagarnas medborgarskap hade behandlat dem sämre än arbetstagare i branschen i allmänhet. Arbetsgivaren utnyttjade inte sin möjlighet att upphäva presumtionen. Arbetsgivaren konstaterades ha brutit mot förbudet mot diskriminering när hen bestämde anställningsvillkoren och betalade lön.

Vid inspektionen upptäcktes även andra brister. Arbetsgivaren ålades att ersätta mertids- och övertidsarbete i enlighet med arbetstidslagen samt flera skyldigheter i anslutning till arbetstiden, såsom skyldigheten att se till att den maximala arbetstiden inte överskrids. Arbetsgivaren ålades också att ge arbetstagarna semester i enlighet med semesterlagen. Dessutom gavs arbetsgivaren flera olika skyldigheter i anslutning till anlitan av utländsk arbetskraft.

3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering

När arbetsgivaren annonserar om en ledig arbetsplats, tjänst eller uppgift får arbetsgivaren inte obehörigen förutsätta att sökandena har sådana egenskaper eller omständigheter i anslutning till personen som avses i diskrimineringslagen. Vid tillsynen över diskriminerande platsannonser utreder inspektören om kravet på den egenskap eller den omständighet som nämns i platsannonseren är berättigat med tanke på skötseln av uppgiften enligt diskrimineringslagen.

År 2023 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 11 inspektioner av diskriminerande platsannonser. Vid nio inspektioner konstaterades att arbetsgivaren hade brutit mot förbudet mot diskriminerande arbetsplatsannonser. Inspektionerna genomfördes i praktiken så att arbetarskyddsmyndigheten skickade en begäran om redogörelse till arbetsgivaren. En del arbetsgivare medgav att de inte hade någon godkänd grund för sökkriteriet i fråga, men förnekade diskriminering. Arbetsgivarna åberopade okunskap, mänskligt fel eller att någon annan hade upprättat annonsen.

Exempel på diskriminerande arbetsplatsannonser 2023

- Till affären som sålde underkläder söktes en person som var minst 30 år gammal för att arbeta som säljare.
- För uppgiften som planerare förutsattes under 40 års ålder.
- För uppgifterna som betongarbetare, timmerman för byggformer och armerare förutsattes finskt medborgarskap och flytande kunskaper i finska.
- För uppgiften som biltvättare och bilstädare förutsattes kunskaper i finska på modersmålsnivå.
- Av tvätteriarbetarna förutsattes flytande kunskaper i finska.

3.3. Arbetsgivarens skyldighet 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. Därefter ska arbetsgivaren med beaktande av arbetsplatsens behov utveckla de arbetsförhållanden och verksamhets sätt 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 ur sin verktygslåda för att få likabehandlingssituationen på arbetsplatsen i skick, för att upprätthålla och utveckla den. När likabehandlingssituationen på arbetsplatsen granskas med jämna mellanrum kan verktyg ur verktygslådan vid behov läggas till, bytas ut och användas på nytt. Arbetsgivaren kan vid behov göra ändringar i planerade och redan genomförda åtgärder som främjar likabehandling.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bedöma hur likabehandling förverkligas vid anställning och på arbetsplatsen med tanke på diskrimineringsgrunderna.

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:

- [Främjande av likabehandling](#) (Arbetarskyddsförvaltningen)
- [Likabehandlingsplanering](#) (Diskrimineringsombudsmannen)
- [Minneslista för likabehandlingsplanering](#) (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)

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.

År 2023 gjorde arbetarskyddsmyndigheterna sammanlagt 123 inspektioner med inriktning på arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling eller göra upp en likabehandlingsplan. Vid 88 inspektioner upptäcktes missförhållanden i utarbetandet av en likabehandlingsplan eller i dess innehåll. På 18 procent av dessa arbetsplatser saknades en likabehandlingsplan helt och hållet. Brister i bedömningen och främjandet av likabehandling observerades vid 79 inspektioner. Vid tillsynen observerades att man på många arbetsplatser ville agera rätt, även om det fortfarande fanns utrymme för utveckling i arbetet med att bedöma likabehandlingssituationen och i de konkreta åtgärderna för att främja likabehandling. Vid inspektionerna delades information om främjande av likabehandling och likabehandlingsplanering.

Allmänna observationer vid inspektionerna:

- Betydande diskrimineringsgrunder hade inte till alla delar identifierats eller bedömts.
- Likabehandlingsplanen grundade sig inte på en heltäckande bedömning av likabehandlingssituationen.
- Planeringen av konkreta åtgärder som främjar likabehandling var bristfällig.
- I likabehandlingsplanen behandlades åtgärder som främjar jämställdheten mellan könen i enlighet med jämställdhetslagen, men knappt alls behov av åtgärder för att främja likabehandling med stöd av de omständigheter som gäller personliga egenskaper som avses i diskrimineringslagen.
- Likabehandlingsplanen krävde uppdatering eller hade inte alls utarbetats.
- Utvecklingsobjekten hade inte behandlats i samarbete med personalen.

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. Uppfyllandet av rekvisitet för diskriminering i arbetslivet bedöms separat genom att jämföra det övervakade fallets fakta med rekvisitet för diskriminering i arbetslivet.

År 2023 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 29 förundersökningsanmälningar till polisen om misstänkt diskriminering i arbetslivet. Av dessa gällde 14 ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Diskrimineringsgrunder i förundersökningsanmälningar 2023:

- Nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, språk: 26
- Hälsotillstånd: 2
- Yrkesverksamhet eller därmed jämförbar omständighet: 1

Arbetarskyddsmyndighetens anmälningsskyldighet gäller även könsdiskriminering, trots att tillsynen av den hör till jämställdhetsombudsmannen. År 2023 gjorde arbetarskyddsmyndigheten inga begäran om utredning av diskriminering i arbetslivet på grund av kön.

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 §

4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning 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 på arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi.

År 2023 publicerades följande meddelanden om arbetsdiskrimineringsbrott på finska:

- [Turkulaisen ravintolan edustaja tuomittiin sakkoihin kiskonnantapaisesta työsyrynnästä](#) 13.1.2023, Sydvästra Finland
- [Työnantaja ei maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa ja toimitti lomautusilmoituksen sairauslomalla – tuomio työsyrynnästä](#) 6.3.2023, Södra Finland
- [Ravintola-alan yrittäjille ehdollista vankeutta ihmiskaupasta ja törkeästä kiskonnasta](#) 2.5.2023, Södra Finland
- [Työnhakija jätettiin valitsematta vammaisuuden perusteella – työnantajan edustajille sakkorangaistus työsyrynnästä](#) 24.5.2023, Södra Finland
- [Hovioikeus pysytti käräjäoikeuden tuomion työsyrynnästä – isännöintitoimiston johtajalle sakkoja](#) 26.5.2023, Sydvästra Finland
- [Hieronta-alan yrittäjälle ehdollista vankeutta törkeästä kiskonnasta sekä useista muista rikoksista](#) 31.5.2023, Södra Finland
- [Kahta ravintolaa pyörittäneelle ex-pariskunnalle vankeusrangaistukset – työntekijöihin kohdistui ihmiskauppaa ja kiskonnantapaista työsyrynnästä](#) 31.10.2023, Södra Finland
- [Vuokratyönantajan edustaja lähetti asiattomia ja vähemmistöryhmiä kohtaan vihamielisiä viestejä työntekijöille – sakkoja työturvallisuusrikoksesta](#) 15.11.2023, Södra Finland
- [Sukulaismies syyllistyi ihmiskauppaan – tekaistu yrityskauppa toi 15 000 euron velkavankeuden veljentyttärelle](#) 5.12.2023, Sydvästra Finland

Tyosuojelu.fi
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst