

# Övervakning av förbudet mot diskriminering hos arbetar- skyddsmyndigheten år 2017

# Innehåll

1. Tillsyn av arbetarskyddsmyndigheten .....	3
2. Kundkontakter till arbetarskyddsmyndigheten .....	3
3. Diskrimineringsfall som anhängiggjorts skriftligen .....	3
4. Kundinitierade inspektioner år 2017 .....	4
5. Förpliktelser som ålagts .....	4
6. Begäran om förundersökning till polisen .....	5

Övervakning av förbudet mot diskriminering hos arbetarskyddsmyndigheten år 2017  
Arbetarskyddsförvaltningen 2018

## **Ytterligare information:**

RFV i Södra Finland: Jenny Rintala

RFV i Västra och Inre Finland: Petra Saarenmaa

RFV i Sydvästra Finland: Anna Pärtty

RFV i Östra Finland: Auli Tukiainen

RFV i Norra Finland: Irina Suominen

## 1. Tillsyn av arbetarskyddsmyndigheten

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar förbudet mot diskriminering i arbetslivet enligt diskrimineringslagen (1325/2014). Regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet

- RFV i Södra Finland (ESAVI)
- RFV i Sydvästra Finland (LSAVI)
- RFV i Västra och Inre Finland (LSSAVI)
- RFV i Norra Finland (PSAVI)
- RFV i Östra Finland (ISAVI)

fungerar som regionala arbetarskyddsmyndigheter. Tillsynsåtgärderna bestäms enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Social- och hälsovårdsministeriets arbetarskyddsavdelning har utarbetat

anvisningar för tillsyn av likabehandling och diskriminering. Anvisningarna finns på adressen [www.tyosuojelu.fi/web/sv/om-oss/publikationer/tillsynsanvisningar](http://www.tyosuojelu.fi/web/sv/om-oss/publikationer/tillsynsanvisningar).

Tillsynen av diskriminering kan vara såväl kundinitierad som myndighetsinitierad i samband med en arbetsplatsinspektion (s.k. tillsyn av utländsk arbetskraft eller tillsyn av arbetsplatsanmälningar på eget initiativ). Nedan beskrivs tillsynen av förbudet mot diskriminering år 2017 i siffror särskilt ur den kundorienterade tillsynens perspektiv. För myndighetstillsynens del har man beskrivit antalet fall där man vid inspektionerna utfärdat en förpliktelse om att iakttä förbudet mot diskriminering, och i hur många fall man gjort en polisanmälan om misstänkt arbetsdiskrimineringsbrott.

## 2. Kundkontakter till arbetarskyddsmyndigheten

Den riksomfattande telefonrådgivningen mottog år 2017 totalt cirka 545 kontakter i anknytning till arbetsdiskriminering. Dessa kontakter kan inte specificeras re-

gionalt. Den kvantitativa uppgiften är riktgivande eftersom det är möjligt att en kontakt i anknytning till diskriminering registreras i andra ärendeklasser.

## 3. Diskrimineringsfall som anhängiggjorts skriftligen

Arbetarskyddets ansvarsområden anhängiggjorde sammanlagt 197 diskrimineringsfall skriftligen. Nedan beskrivs områdesvis diskrimineringsgrunden som kunden

upplevt i fallen som anhängiggjorts. Ett fall kan ha flera diskrimineringsgrunder.

Anhängiggjorda	ESAVI	LSAVI	LSSAVI	ISAVI	PSAVI	Sammanlagt
<b>Totalt antal</b>	<b>104</b>	<b>14</b>	<b>57</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>197</b>
Ålder	14		10	1	2	27
Ursprung, nationalitet, språk	19		1		1	21
Religion	3					3
Övertygelse, åsikt	22	2	2			26
Politisk verksamhet	3					3
Fackföreningsverksamhet	14	2	3			19
Familjeförhållanden	1		3			4
Hälsotillstånd	50	6	18	4	8	86
Funktionsnedsättning	5		1			6
Sexuell läggning						0
Övrig orsak relaterad till person	21	8	22	8	1	60

## 4. Kundinitierade inspektioner år 2017

Om ett ärende som anhängiggjorts inte leder till tillsynsåtgärder, utarbetar inspektören ett behandlingsavgörande i ärendet. Motiveringen till ett behandlingsavgörande kan exempelvis vara att man på grundval av utredningar som erhållits av kunden inte misstänker att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen.

Om man på grundval av uppgifter kunden lämnat misstänker att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen, inleder inspektören tillsynsåtgärder. En inspektion som berör arbetsdiskriminering görs vanligen utifrån handlingar. År 2017 gjorde man 102 inspektioner med anledning av diskri-

mineringsfall som anhängiggjorts. Över varje inspektion utarbetades en inspektionsberättelse där inspektören registrerade sin motiverade uppfattning om huruvida arbetsgivaren brutit mot diskrimineringsförbudet.

Kundinitierade inspektioner	102
ESAVI	64
LSAVI	8
LSSAVI	21
ISAVI	1
PSAVI	8

## 5. Förpliktelser som ålagts

År 2017 har man vid 28 kundinitierade inspektioner ansett att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringsförbudet, och man har gett arbetsgivaren instruktioner eller en uppmaning om att iakttä

krimineringsförbudet. Vid de inspektioner där man inte ansett att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringsförbudet är det möjligt att man upptäckt en annan olägenhet, men den presenteras inte här.

Förpliktelser som ålagts vid kundorienterad tillsyn	ESAVI	LSAVI	LSSAVI	ISAVI	PSAVI	Sammanlagt
Instruktioner	17	1	4	1	4	27
Uppmaningar	1				1	2
Ålder			1		1	2
Ursprung, nationalitet, språk	4					4
Religion	1					1
Övertygelse, åsikt	3					3
Politisk verksamhet						0
Fackföreningsverksamhet						0
Familjeförhållanden						0
Hälsotillstånd	8		3		3	14
Funktionsnedsättning						0
Sexuell läggning		1				1
Övrig orsak relaterad till person	5			1	1	7

Instruktioner och uppmaningar om förbudet mot diskriminering gavs även vid myndighetsinitierad tillsyn vid sammanlagt 75 inspektioner.

Förpliktelser som ålagts vid myndighetsorienterad tillsyn	ESAVI	LSAVI	LSSAVI	ISAVI	PSAVI	Sammanlagt
Instruktioner	33	3	17	10	1	64
Uppmaningar	9	1	1			11
Ålder						
Ursprung, nationalitet, språk	42	4	18	10	1	75
Religion						
Övertygelse, åsikt						
Politisk verksamhet						
Fackföreningsverksamhet						
Familjeförhållanden						
Hälsotillstånd						
Funktionsnedsättning						
Sexuell läggning						
Övrig orsak relaterad till person						

## 6. Begäran om förundersökning till polisen

I lagen föreskrivs att arbetarskyddsmyndigheten är skyldig att göra en polisanmälan om det föreligger sannolika skäl att misstänka att ett arbetsdiskrimineringsbrott begåtts. År 2017 förelåg i 11 kundinitierade fall sannolika

skäl att misstänka att rekvisitet för ett arbetsdiskrimineringsbrott uppfylls enligt 47 kap. 3 § i strafflagen. Dessa fall anmäldes till polisen för förundersökning.

Begäran om förundersökning (Kundinitierad tillsyn)	ESAVI	LSAVI	LSSAVI	ISAVI	PSAVI	Sammanlagt
<b>Totalt antal</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
Ras, ursprung, nationalitet, hudfärg, språk						
Kön	1	1				2
Ålder						
Familjeförhållanden	1					1
Sexuell (könslig) läggning						
Arvs massa						
Funktionsnedsättning	2					2
Hälsotillstånd	5					5
Religion	1					1
Samhällelig åsikt						
Politisk verksamhet						
Yrkesverksamhet				2		2
Övrig omständighet som är jämförbar med dessa	1					1

År 2017 gjorde man dessutom 10 begäran om förundersökning till polisen vid misstanke om arbetsdiskrimineringsbrott som upptäckts vid myndighetsinitierad tillsyn.

Begäran om förundersökning (myndighetsinitierad tillsyn)	ESAVI	LSAVI	LSSAVI	ISAVI	PSAVI	Sammanlagt
<b>Totalt antal</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
Ras, ursprung, nationalitet, hudfärg, språk	9		1			10
Annat						