

Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2021

Rapport

Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar likabehandling i arbetslivet: förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskrimineringslagen både på begäran av personer som upplevt diskriminering och på myndighetsinitiativ. I denna rapport beskrivs tillsynen från 2021.

Under 2021 kontaktades arbetskyddsmyndigheterna cirka 570 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.

Under 2021 behandlades 210 begäran om tillsyn över diskriminering. Utifrån begäran om tillsyn gjordes sammanlagt 134 inspektioner där man övervakade den diskriminering som en enskild arbetstagar eller arbetssökande upplevt. Vid 46 inspektioner ansåg man att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering. Den observerade diskrimineringen gällde oftast hälsotillstånd (ca 53 %), någon annan omständighet som gällde personen (ca 35 %) eller ursprung, nationalitet eller språk (ca 21 %). Arbetskyddsmyndigheten får fortfarande sällan kännedom om diskrimineringsfall med anknytning till funktionsnedsättning, religion, familjeförhållanden eller sexuell läggning, och dessa fall utgjorde en relativt liten del av de bedömda fallen.

I cirka 44 procent av inspektionerna som gjor-

des 2021 hade upplevelsen av diskriminerande behandling samband med avslutande av ett anställningsförhållande. Diskriminering under anställningsförhållandet bedömdes i cirka 43 procent av inspektionerna. Cirka 15 procent av inspektionerna gällde anställning.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ. År 2021 övervakades efterlevnaden av diskrimineringslagen vid 729 arbetskyddsinspektioner. Tillsynen gällde diskriminering av utländska arbetstagar vid lönebetalning och andra minimivillkor för arbetsavtalsförhållandet, arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och diskriminering i arbetsplatsannonser.

I anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft övervakades förbudet mot diskriminering genom cirka 640 inspektioner. Vid nästan 73 av dessa upptäcktes diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet i lönebetalningen eller i andra minimivillkor. Detta innebär inte att diskriminering inte har förekommit i andra fall, eftersom en verklig lönejämförelse ofta inte kan göras bland annat på grund av bristfälliga arbetstidsdokument. Vid inspektionerna gavs ofta också förpliktelser gällande bristfällig eller avsaknad av arbetstidsbokföring och arbetsskiftsförteckning.

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling på arbetsplatsen övervakades genom 78 inspektioner och i över hälften av dem observerades missförhållanden. I anslutning till diskriminerande platsannonsering gjordes 11 inspektioner.

Rapportens namn: Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2021

Utgivare: Arbetskyddsförvaltningen 2022

ISBN: 978-952-479-336-0

ISSN: 2737-0879

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet	4
2. Kundinitierad tillsyn	6
2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering	6
2.2. Behandlade kundinitierade diskrimineringsfall	6
2.3. Behandlingsavgöranden	7
2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn	8
2.5. Inspektionernas slutsatser	11
3. Myndighetsinitierad tillsyn	17
3.1. Diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor.....	17
3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering.....	18
3.3. Arbetsgivaren är skyldig att främja likabehandling.....	19
4. Arbetsdiskriminering som ett brott	20
4.1. Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen	20
4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott.....	21

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.

Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn gäller iakttagandet av diskrimineringslagen

- i arbetsavtalsförhållanden
- i offentligrättsliga anställningar
- i arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatsen
- vid anställning.

Arbetarskyddsmyndigheten är en självständig och oberoende tillsynsmyndighet. Regionförvaltningsverkens (RFV) 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.

Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns däremot i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsombudsmannen har behörighet att övervaka den.

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 risker och olägenheter för hälsan som arbetet medför. Med hjälp av tillsynen säkerställs också att arbetslivets spelregler förverkligas på arbetsplatserna.

REGIONFÖRVALTNINGSVERKENS ANSVARSOMRÅDEN FÖR ARBETARSKYDDET:

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



Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskrimineringslagen både på begäran av personer som upplevt diskriminering och på myndighetsinitiativ. År 2021 övervakades diskrimineringslagen vid 134 kundinitierade och 729 myndighetsinitierade inspektioner.

Tillsynsåtgärderna bestäms enligt lagen om tillsynen över arbetskyddet och om arbetskydds-samarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan tillsynslagen). Förfaringssätten för tillsynen beskrivs i tillsynsanvisningen [Tillsynen av likabehandling och diskriminering \(arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2016\)](#).

På riksnivå behandlades 2021 förbudet mot diskriminering, arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling, likabehandlingsplanen eller förbudet mot diskriminerande platsannonsering genom cirka 860 inspektioner.

ARBETARSKYDDSMYNDIGHETENS VERKSAMHET PÅ BASIS AV KONTAKTER:

- Handledning och rådgivning för personer som upplever diskriminering
- Bedömning av övervakningsvillkoret
- Tillsynsåtgärder på basis av begäran om tillsyn.

ARBETARSKYDDSMYNDIGHETEN 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.

I denna rapport beskrivs hur arbetskyddsmyndigheten övervakade diskrimineringslagen 2021. I rapporten beskrivs både kundinitierad och myndighetsinitierad tillsyn, och tillsynen åskådliggörs med verkliga fallbeskrivningar. I rapporten berättas dessutom om arbetskyddsmyndighetens roll i behandlingen av diskrimineringsbrott i arbetslivet. Information om tillsynen 2020 finns i rapporten [Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2020](#).

2. Kundinitierad tillsyn

2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering

Kundinitierad tillsyn grundas på att en arbetsökande eller arbetstagare som upplever diskriminering tar kontakt med arbetarskyddsmyndigheten. Arbetarskyddsmyndigheten kan kontaktas per telefon, e-post eller brev.

År 2021 registrerades cirka 570 kontakter om arbetsdiskriminering. Antalet kontakter är i själva verket större, eftersom kontakt med anknytning till diskriminering även kan registreras i andra ärendeklasser. Kontakter som gäller diskriminering är komplexa och ärendena omfattar även andra arbetsrättsliga frågor.

Den som upplevt diskriminering får handledning och rådgivning samt anvisningar för eventuell tillsynsbegäran från arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning. Den som upplever diskriminering får snabbt en bedömning av sitt fall från arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning ur diskrimineringslagens perspektiv. Det är också vanligt att den som tar kontakt inte vet om hen har utsatts för diskriminering och vill prata med en inspektör som är insatt i diskriminering innan hen tar upp sin upplevelse av diskriminering på arbetsplatsen. Vid telefonrådgivningen är det vanligt att inspektören och den som tar kontakt tillsammans diskuterar och överväger om det är fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen eller något annat ärende.

Ibland vill den som tagit kontakt i diskrimineringsärenden inte att myndigheten vidtar tillsynsåtgärder under hans namn. Orsaken kan till exempel vara rädsla för stämpling eller motåtgärder på arbetsplatsen. Detta gäller särskilt vissa minoritetsgrupper såsom utländska arbetstagare som har högre tröskel att begära tillsynsåtgärder i sitt ärende. Fenomenet skvallrar för sin del om att en del av diskrimineringen i arbetslivet förblir dold. Alla kontakter är ändå betydelsefulla, eftersom arbetarskyddsmyndigheten efter eget övervägande kan genomföra en allmän inspektion på arbetsplatsen utan att kunden gör sitt ärende anhängigt. Då genomförs tillsynen så att information om kontakten inte kommer fram.

Kundinitierad tillsyn över diskriminering i arbetslivet 2021:

- Cirka **570** kontakter om diskriminering i arbetslivet
- Cirka **210** begäran om tillsyn över diskriminering i arbetslivet
- **134** inspektioner av diskriminering i arbetslivet som gjorts utifrån en begäran om tillsyn.

Arbetarskyddsmyndigheten kontaktas också regelbundet när det inte är fråga om sådan diskriminering som avses i diskrimineringslagen. Vanligtvis upplever den som tar kontakt diskriminering, men fallet har ingen sådan diskrimineringsgrund som avses i lagen. Då kan det till exempel vara fråga om att någon annan favoriseras eller dåligt ledarskap. I stället för diskriminering kan det vara fråga om till exempel trakasserier som förbjuds i arbetarskyddslagen eller andra ärenden som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn.

2.2. Behandlade kundinitierade diskrimineringsfall

År 2021 behandlade arbetarskyddsmyndigheterna cirka 210 begäran om tillsyn över diskriminering.

Ärende om diskriminering görs vanligen med blankett för begäran om tillsyn, där kunden ger arbetarskyddsmyndigheten sitt samtycke till att ärendet kan handläggas med dennes namn och att man kan kontakta arbetsgivaren i ärendet.

I begäran om tillsyn meddelar 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 uppges i begäran om tillsyn har varit desamma under de senaste åren. Upplevelserna av diskriminering som grundar sig på hälsotillstånd har år efter år varit den vanligaste diskrimineringsgrunden som anmälts till arbetarskyddsmyndigheten.

I figur 1 presenteras de diskrimineringsgrunder som kunder som gjort en begäran om tillsyn uppgett i fall som behandlats 2021. Under 2021 var nästan hälften av fallen (47 %) förknippade med hälsotillståndet. Största delen av dessa gällde situationer där arbetsgivaren hade avslutat tjänsteförhållandet och arbetstagaren misstänkte att detta berodde på sjukfrånvaron. En typisk begäran om tillsyn rörde hävning av provperioden i samband med arbetstagarens sjukfrånvaro.

Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden var "annan personrelaterad orsak" (ca 35 %). Många av dessa begäran om tillsyn gällde fall där arbetsgivaren hade tagit upp olägenheter i sina arbetsförhållanden eller krävt sina rättigheter på arbetsplatsen, varefter arbetstagaren hade blivit uppsagd eller valts ut för permittering.

Minst inkom begäran om tillsyn med anknytning till politisk verksamhet och sexuell läggning. Tillsynsbegäran som kommer in till arbetarskyddsmyndigheten speglar dock inte allt om förekomsten av diskriminering i arbetslivet och man kan inte dra några slutsatser om i vilka grupper i arbetslivet diskrimineringen är vanligast i verkligheten.

Ofta framför den som upplever diskriminering samtidigt att hen också upplever belastning i arbe-

tet eller trakasserier eller annat osakligt bemötande som medför risker för hälsan och som är förbjudet enligt arbetarskyddslagen. I vissa fall anknyter ett diskrimineringsärende som blivit anhängigt utöver arbets säkerhet även till andra frågor som omfattas av arbetarskyddsmyndighetens tillsyn, såsom arbetstidslagen eller arbetsavtalslagen. Det är också vanligt att den som gör tillsynsbegäran inte vet exakt vad som avses med diskriminering i lagen, och uppger det osakliga bemötandet som hen upplevt med begreppet diskriminering.

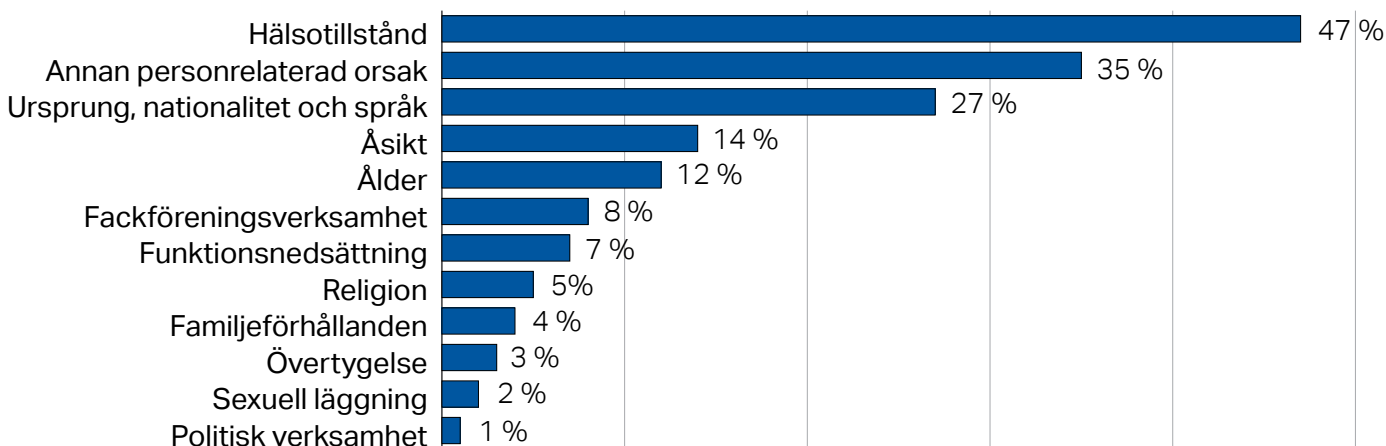
2.3. Behandlingsavgöranden

När en begäran om tillsyn över diskriminering blir anhängigt hos arbetarskyddsmyndigheten, bedömer man först om det i fallet kan vara fråga 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 2021 upprättades 75 behandlingsavgöranden om tillsynsbegäran angående diskriminering som inte ledde till tillsynsåtgärder.

Diskrimineringsgrunder som kunderna uppgett i tillsynsbegäran 2021



Figur 1. De diskrimineringsgrunder som kunder som gjort en begäran om tillsyn uppgett i fall som behandlats 2021. I en tillsynsbegäran kan flera diskrimineringsgrunder uppges.

Den vanligaste orsaken till att tillsynsåtgärder inte vidtogs var att den som begärt tillsyn inte hade framfört fakta som stöd för sin misstanke eller att det inte fanns något orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den upplevda diskrimineringen. Till exempel upplevde en som begärt tillsyn att hen hade blivit diskriminerad på grund av sin ålder när en yngre sökande hade valts till en uppgift, men gav ändå inte någon utredning som stöd för sin misstanke. Enbart en subjektiv upplevelse av diskriminering hos den som begär tillsyn räcker dock inte för att det ska uppstå misstanke om diskriminering.

Den näst vanligaste orsaken till att tillsynsåtgärder inte vidtogs i ärendet var att den behandling som den som gjort tillsynsbegäran upplevt inte var diskriminerande på det sätt som avses i diskrimineringslagen. I dessa fall var det ofta fråga om verksamhet som hör till arbetsgivarens normala rätt att leda arbetet eller att arbetstagaren inte hade försatts i en ofördelaktigare ställning på det sätt som avses i diskrimineringslagen. Till exempel är en motiverad varning eller hänvisning av en arbetstagare till bedömning av arbetsförmågan i allmänhet inte diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Varje år får arbetarskyddsmyndigheten tillsynsbegäran där kunden upplever sig ha blivit diskriminerad, men inte har samband med någon diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen. Exempelvis är vanliga skillnader i uppfattningar på arbetsplatsen inte åsikter som avses i diskrimineringslagen. Misstankor om diskriminering på grund av kön och föräldraskap hör inte till de familjeförhållanden som avses i diskrimineringslagen, utan det är fråga om könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen. Fall som gäller könsdiskriminering överförs till jämställdhetsombudsmannen.

Arbetarskyddsmyndigheten får årligen också flera sådana begäran om tillsyn där man ber myndigheten att övervaka ett ärende som den inte har behörighet att sköta. Till exempel kan ett avgörande i ett tvistemål som gäller avlöning eller bedömning av lagligheten i uppsägningen av ett anställningsförhållande i sista hand endast göras av en domstol.

I vissa fall inleddes ingen tillsyn, eftersom den som lämnat tillsynsbegäran inte svarade på begäran om tilläggsutredning eller bad att behandlingen av ärendet skulle avslutas. Tillsynsåtgärder vidtas inte heller om det har gått för lång tid sedan den

misstänkta diskrimineringen.

Arbetarskyddsmyndigheten har i vissa fall inriktat myndighetsinitierad tillsyn till arbetsplatsen om den som begärt tillsyn inte har velat att ärendet behandlas med hens namn eller det var fråga om en anmälan som gjorts av en utomstående aktör och som gällde hela arbetsgemenskapen.

2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn

Om det på grund av uppgifter som kunden lämnat finns skäl att misstänka att arbetsgivaren handlat på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen, inleder inspektören tillsynsåtgärder utifrån begäran om tillsyn.

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

Till tillsynen över förbudet mot diskriminering hör en särskild bestämmelse om bevisbördor som fördelar bevisbördan vid påvisande av diskriminering. Avsikten med bestämmelsen om bevisbördor är att främja verkställandet av rättigheterna på ett effektivt sätt, eftersom det kan vara svårare än vanligt att framföra bevis i diskrimineringsfall, och i allmänhet kan endast arbetsgivaren påvisa att agerande som påstås vara diskriminering har grundats på annan än personrelaterad orsak. Personen som gjorde diskrimineringsärendet anhängigt måste lämna en redogörelse till myndigheten av omständigheterna som begäran grundas på. Om man med redogörelserna som grund vid handläggningen av ärendet kan anta att det föreligger brott mot diskrimineringsförbudet uppkommer en så kallad presumtion om diskriminering. Då uppstår en bevisbördor för arbetsgivaren, och för att

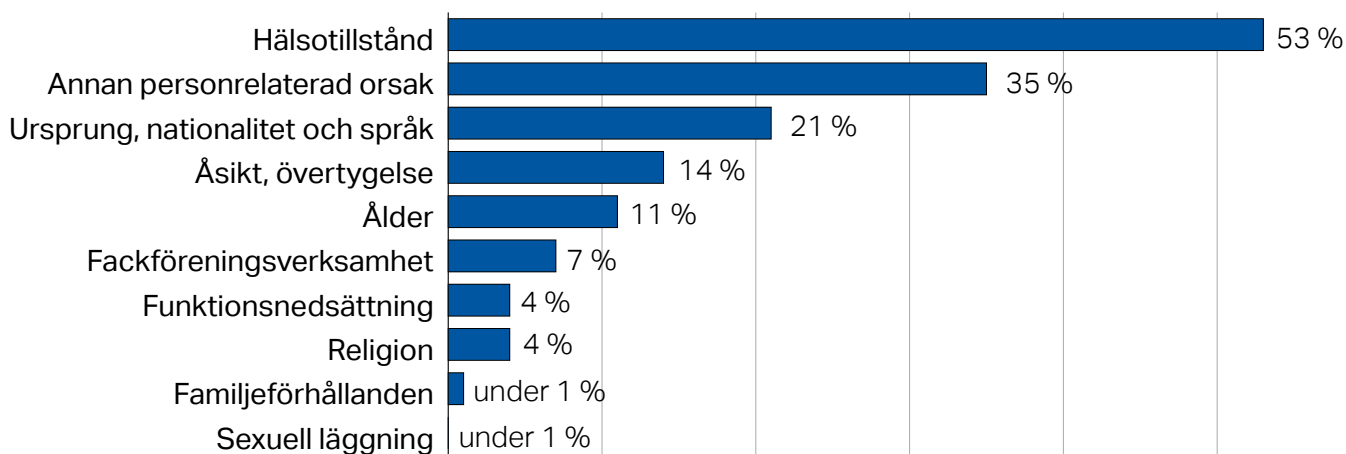
upphäva presumtionen om diskriminering måste arbetsgivaren påvisa att det inte föreligger något brott mot diskrimineringsförbudet.

År 2021 gjordes 134 inspektioner med anknytning till diskriminering på basis av begäran om tillsyn. Figur 2 visar vilka diskrimineringsgrunder inspektionerna har gällt. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder. I drygt en tredjedel av inspektionerna bedömdes flera än en diskrimineringsgrund, varvid det var

fråga om så kallad diskriminering på flera grunder eller korsande diskriminering. De vanligaste diskrimineringsgrunderna i fall med flera grunder var annan personrelaterad orsak, hälsotillstånd och åsikt.

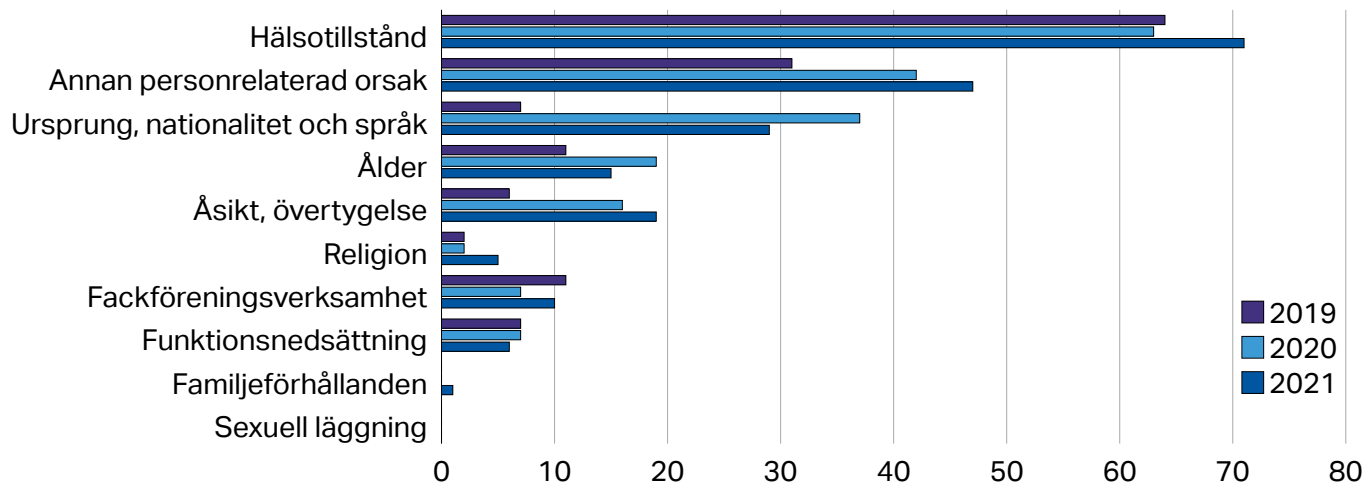
I alla kundinitierade inspektioner var den vanligaste diskrimineringsgrunden hälsotillståndet och den näst vanligaste diskrimineringsgrunden var annan personrelaterad orsak. Andra personrelaterade orsaker var oftast att man lyfte fram missför-

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2021



Figur 2. Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2021. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn under de senaste åren (st.)



Figur 3. Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn under de senaste åren (st.). Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

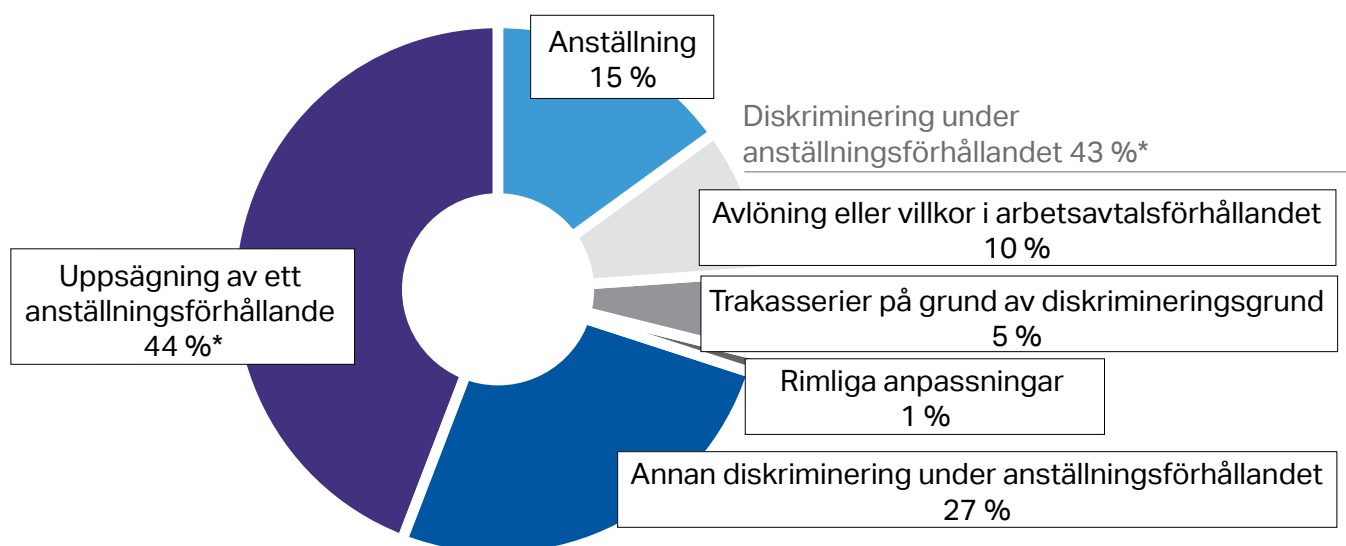
hållanden på arbetsplatsen. Oftast upplevde den som begärde tillsyn att hen hade valts ut för permittering eller uppsägning eller att hens arbetsuppgifter hade ändrats efter att missförhållandena på arbetsplatsen hade lagts fram. Vid inspektionerna var andra misstankar om diskriminering på grund av någon annan omständighet som gäller den enskilde som person kontakt med arbetarskyddsmyndigheten eller en annan myndighet, att man höll fast vid sina egna rättigheter och att kräva arbetsvillkor enligt kollektivavtalet.

I cirka 44 procent av inspektionerna som gjordes 2021 hade upplevelsen av diskriminerande behandling samband med avslutande av ett anställningsförhållande (figur 4). I klart största delen (cirka 75 %) av fallen som gällde avslutande 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.

Diskriminering under anställningsförhållandet bedömdes i cirka 43 procent av inspektionerna. Oftast upplevde arbetstagaren att någon diskrimineringsgrund påverkade till exempel valet av permitterad person, ändringen av arbetsuppgifter, fastställandet av arbetsskift eller avlöningen. I knappt hälften av fallen av upplevd diskriminering bedömdes diskriminering på grund av någon annan omständighet som gällde den enskilde som person. Arbetarskyddsmyndigheterna behandlade också några fall av trakasserier enligt diskrimineringslagen. Mest trakasserier upplevdes på grund av ursprung, nationalitet eller språk.

Cirka 15 procent av inspektionerna gällde anställning. I ungefär hälften av inspektionerna i samband med anställning upplevde den som begärde tillsyn att hen hade blivit diskriminerad på grund av sin ålder. Den näst vanligaste motiveringen i samband med anställning gällde misstänkt diskriminering på grund av någon annan omständighet som gällde den enskilde som person. Antalet anställningsfall var något lägre 2021 än tidigare år.

Förekomsten av diskriminering i olika skeden av anställningsförhållandet 2021



* En del av inspektionerna gällde både diskriminering under anställningsförhållandet och i uppsägning av anställningsförhållandet.

Figur 4. Diskriminering vid inspektioner av anställning, under anställningsförhållandet eller vid uppsägning av ett anställningsförhållande 2021. 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.

2.5. Inspektionernas slutsatser

I 46 inspektioner ansåg man att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering. Arbetsgivaren fick en anvisning angående de iakttagna missförhållandena.

Flest anvisningar gällande brott mot förbudet mot diskriminering gavs på basis av hälsotillstånd samt ursprung och nationalitet. Näst flest skyldigheter gavs på grund av språk och annan omständighet som gällde den enskilde som person. Över hälften av skyldigheterna gällde uppsägning av ett anställningsförhållande av diskriminerande skäl.

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

Fallbeskrivningar:

Att inte välja en arbetssökande med funktionsnedsättning var diskriminering

En arbetssökande valdes inte till uppgiften trots att hen var den enda formellt kompetenta sökanden bland de sökande som kallats till intervju. Den arbetssökande hade under intervjun framfört att hen behöver en personlig assistent under arbetstiden. Arbetssökanden meddelades per telefon att hen inte kan väljas till uppgiften, eftersom det av dataskyddskäl inte är möjligt att en personlig assistent är närvarande i bland annat kundbetjäningssituationer. I ärendet ansågs det ha uppstått en presumtion om diskriminering. Arbetsgivaren försökte upphäva presumtionen om diskriminering genom att påpeka att även om arbetstagaren hade formell behörighet hade hen enligt arbetsgivaren inte tillräcklig kompetens och erfarenhet. Arbetsgivarens utredning var dock motstridig till denna del, eftersom den arbetssökande uppfyllde kraven i arbetsansökan och hade kallats till en intervju, där utgångspunkten var att bedöma arbetstagarens lämplighet, inte behörighet. Enligt den arbetssökandes utredning hade hen arbetat i motsvarande uppgifter tidigare på viss tid, så arbetsgivarens allmänna syn av arbetssökandens kompetens var

Även andra brister observerades

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 2021 gavs sammanlagt 63 förpliktelser i samband med diskrimineringsärendet om andra missförhållanden i arbetslagstiftningen. I en del av inspektionerna 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 fråga om trakasserier eller annat osakligt bemötande enligt arbetarskyddslagen, introduktion av arbetstagare samt hörande av arbetstagare i samband med anställningsförhållandets avslutande.

inte trovärdig. I andra hand ansåg arbetsgivaren att det hade varit berättigat att inte välja personen, eftersom närvaron av den arbetssökandes assistent av dataskyddsskäl inte skulle ha varit möjlig i kundbetjäningssituationer, och arbetsgivaren skulle inte ha kunnat utnyttja sin rätt att leda arbetet på en utomstående assistent. Enligt den arbetssökande kan man av den personliga assistenten som är närvarande kräva en sekretessförbindelse, och dessutom förbinder sig den personliga assistenten i arbetsavtalet med den arbetssökande genom sin underskrift att tåla i frågor om den arbetssökandes anställningsförhållande. Enligt arbetsgivaren har kunderna rätt att vägra närvaron av en utomstående person, och enligt arbetsgivaren är det inte möjligt att tilldela reserver för besöken. Den arbetssökande framförde dock att hen tidigare hade utfört motsvarande arbete hos en arbetsgivare så att en personlig assistent närvarade i kundsituationer. Då hade det varit möjligt att på förhand försäkra sig om att kunderna ger sitt

samtycke till att anlita en assistent. Av arbetsgivarens utredningar framgick inte på vilka grunder samtycket inte skulle ha kunnat säkerställas nu. Således ansågs den berättigande grund som arbetsgivaren framförde inte vara proportionerlig och arbetsgivaren ansågs ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Erbjudandet av extra arbete fick inte begränsas på grund av den närståendes hälsotillstånd

En deltidsanställd arbetstagare misstänkte att arbetsgivaren hade strukit hens arbetsskift och gett dem till en annan arbetstagare efter att arbetstagaren hade meddelat om sin närståendes kommande operation och den därav följande sjukledigheten. Enligt arbetstagaren hade antalet arbetstimmar också minskats efter att arbetstagaren varit frånvarande på grund av sin närståendes hälsotillstånd. Arbetstagaren hade frågat arbetsgivaren om grunderna för minskningen av arbetsskiftet och uttryckligen fått frånvaron som grund. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagaren varit frånvarande varje vecka på grund av barnets hälsotillstånd och därför konstaterade arbetsgivaren att arbetstagaren inte hade möjlighet att sköta de nödvändiga skiftet. Vid inspektionen ansågs att det i ärendet hade uppstått en presumtion på basis av hälsotillståndet av arbetstagarens närstående. Av arbetsgivarens utredning framgick att en del av arbetstagarens arbetsskift hade getts till en annan tidpunkt och att de således inte hade strukits helt. En del av de erbjudna skiftet hade arbetstagaren å sin sida på eget initiativ vägrat ta emot. Till denna del ansågs vid inspektionen att arbetstagaren utifrån arbetsgivarens utredning de facto inte hade försatts i en mindre fördelaktig ställning i fråga om överföring eller slopande av arbetsskift. På basis av de erhållna utredningarna hade arbetsgivaren dock underlåtit att erbjuda arbetstagaren mer arbete på grund av frånvaron på grund av den närståendes hälsotillstånd. Till denna del ansågs att arbetsgivaren inte hade kunnat upphäva presumtionen om diskriminering och således ansågs arbetsgivaren ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Arbetstagarens tidigare sjukledigheter och framförandet av missförhållanden påverkade inte avslutandet av anställningsförhållandet

Arbetstagaren misstänkte att hen hade valts ut för uppsägning på grund av sina sjukledigheter och att hen lyft fram missförhållanden. Arbetstagaren hade haft flera sjukledigheter cirka ett halvt år före permitteringen. Arbetstagaren hade försökt återgå till lättare arbetsuppgifter på deltid, men var tvungen att bli sjukledig på nytt strax efter att försöket inletts. Enligt arbetstagaren hade arbetsgivaren förhållit sig negativt till hens sjukledighet. Ett par månader senare hade företags anställda gemensamt skrivit ett brev till företags delägare där de lyfte fram missförhållanden på arbetsplatsen. Dessa var bland annat praxis i anslutning till kraven på arbetstagarnas tillgänglighet och förringande av sjukfrånvaron. Arbetstagaren upplevde att hen och hens upplevelse kunde identifieras i brevet som skickades till delägarna. När arbetstagaren fortfarande var sjukledig permitterades alla arbetstagare i företaget och ett par månader efter permitteringen fick arbetstagaren kännedom om att hens anställningsförhållande hade sagts upp. Samtidigt med arbetstagaren sades två andra personer upp, som på samma sätt som arbetstagaren kunde identifieras i brevet som skickades till delägarna. I ärendet ansågs det ha uppstått en presumtion om diskriminering. Arbetstagaren berättade i sin utredning att den instans som fattade beslutet om uppsägningen inte var medveten om brevet som skickades till delägarna eller dess innehåll. Hela personalen permitterades på grund av coronaviruset. Enligt arbetsgivaren sades arbetstagaren upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Arbetstagaren valdes ut för uppsägning på basis av sina arbetsuppgifter. Enligt arbetsgivaren genomfördes före uppsägningarna en omfattande kundkartläggning som visade att uppgifter enligt arbetstagarens arbetsavtal och roll inte längre kunde erbjudas. Enligt arbetsgivaren fanns det inga andra arbetstagare kvar på arbetsplatsen som skulle ha haft en motsvarande arbetsuppgift och roll som den ifrågavarande arbetstagaren. Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren upphävde den antagna diskrimineringen.

Kravet på coronavaccination ledde till diskriminering på grund av hälsotillstånd

På arbetsplatsen hade man fastställt att det krävs två vaccinationer mot coronaviruset av alla som rör sig på arbetsplatsen. Riktlinjen ledde till att personer som på grund av sitt hälsotillstånd inte kunde ta vaccinet hamnade i en ofördelaktigare ställning än andra. Enligt arbetsgivaren beslöt man att förutsätta vaccin, eftersom det då fanns ett högt antal coronasmittor på arbetsplatsen. Enligt regionförvaltningsverkets föreskrift måste alla arbetstagare på arbetsplatsen genomgå en obligatorisk hälsokontroll, och enligt arbetsgivarens uppfattning innebar regionförvaltningsverkets beslut också att arbetsplatsens tidigare åtgärder för att förebygga coronaviruset inte var tillräckliga och att alla som rörde sig på arbetsplatsen borde ha med sig ett identitetsbevis och ett intyg över antingen vaccinationer eller genomgången sjukdom. Vid inspektionen bedömdes ärendet som indirekt diskriminering. Vid inspektionen ansågs att arbetsgivarens order och anvisningen om vaccination i sig har ett sådant godtagbart syfte som avses i diskrimineringslagen och som grundar sig på skyldigheten att sörja för säkerheten och hälsan av arbetstagarna och andra som rör sig på arbetsplatsen. Vid bedömningen av ändamålsenligheten och nödvändigheten av de metoder som använts för att uppnå målet beaktades att coronavirussepidemin på arbetsplatsen faktiskt hade varit mycket omfattande. Det faktum att arbetsgivaren i stor utsträckning hade vidtagit andra åtgärder för att förhindra virusets spridning, men att dessa åtgärder inte hade hjälpt samt att arbetet inte kunde utföras till exempel på distans, talade också för att metoden var ändamålsenlig och nödvändig. Dessutom stöddes anvisningens ändamålsenlighet av arbetsgivarens utredning om att det var tillåtet att arbeta även i situationer där personen på grund av hälsoskäl inte kunde ta vaccinet, om coronariskan kunde kontrolleras. Enligt utredningarna hade andra som rörde sig på arbetsplatsen, såsom underleverantörer och deras anställda, dock inte informerats om möjligheten att arbeta även utan vaccinationsskydd om risken som coronaviruset orsakade kunde kontrolleras. På basis av utredningarna förutsattes entydigt vaccina-

tionsskydd i de anvisningar som arbetsgivaren gett till underleverantörerna. Vid inspektionen ansågs således att anvisningarna om vaccinationsvillkoret för bland annat underleverantörer inte var ett ändamålsenligt sätt att uppnå målet. Formuleringen av anvisningen till underleverantörerna förhindrade de facto att sådana arbetstagare som på grund av sitt hälsotillstånd inte kunde ta coronavaccin sökte sig och fick tillträde till arbetsplatsen. Arbetsgivaren ansågs således ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Arbetsgivaren ingrep inte i användningen av öknamn om en arbetstagare och bröt mot förbudet mot diskriminering

Enligt arbetstagaren hade det uppstått en fientlig stämning mot hen på arbetsplatsen och att hen hade blivit föremål för svartmålning. Enligt arbetstagaren hade hans etniska bakgrund spekulerats på arbetsplatsen och de andra arbetstagarna gjorde osakliga antaganden om hans bakgrund. Arbetstagaren hade fört ärendet till sin chefs kännedom och ärendet behandlades på ett gemensamt möte. Enligt arbetstagaren fortsatte trakasserierna i anslutning till hans ursprung, trots att chefen var medveten om saken. I sin utredning förnekade arbetsgivaren att hen fått kännedom om de trakasserier som arbetstagaren upplevt. Arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige bekräftade dock arbetstagarens berättelse att chefen var medveten om trakasserierna mot arbetstagaren. Enligt arbetarskyddsfullmäktige hade chefen i fråga varit närvarande i en situation där arbetstagaren kallades med öknamn. Vid inspektionen ansågs arbetsgivaren ha försummat sin skyldighet att vidta åtgärder för att undanröja trakasserierna och därmed ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Om arbetsgivaren inte ingriper i trakasserier på grund av diskrimineringsgrund, kan det vara fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen.

En ljudöverkänslig arbetstagare nekades rimliga anpassningar

En arbetstagare hade en diagnostiserad överkänslighet mot ljud, som hen hade lämnat uppgifter om till sin arbetsgivare. Enligt arbetstagen orsakade arbetstagarens arbetsutrymmen belastning och stress på grund av ljudöverkänsligheten. Företagshälsovården hade föreslagit åtgärder för att minska den belastning som arbetstagen upplevde. Arbetstagen hade framställt en begäran att övergå till distansarbete på grund av sitt hälsotillstånd. Arbetsgivaren följde dock inte företagshälsovårdens förslag och vidtog inte åtgärderna för att minska belastningen på grund av ljudöverkänsligheten. Enligt arbetstagen utredde inte arbetsgivaren heller vilka förändringar hans arbetsutrymme och förhållanden skulle kräva för att de skulle motsvara arbetstagens hälsotillstånd och minska den upplevda belastningen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren berättade att hen hade handlat jämlikt när hen utredde den belastning som arbetstagen upplevde. Enligt arbetsgivaren hade man försökt minska den belastning som arbetstagen upplevde bland annat genom att skaffa personlig skyddsutrustning, flytta arbetsstationen och isolera arbetsstationen med ljudskärmar. Enligt arbetsgivaren kunde alla företagshälsovårdens rekommendationer inte följas på grund av arbetets karaktär och krav. Enligt arbetsgivaren möjliggjorde arbetsuppgifternas karaktär inte heller distansarbete. Vid inspektionen ansågs att de åtgärder som arbetsgivaren vidtagit hade vidtagits före arbetstagens diagnos och att man i dem inte hade beaktat företagshälsovårdens syn på arbetstagens arbetsstation. Efter att arbetstagens hälsotillstånd hade säkerställts hade arbetsgivaren på basis av utredningarna inte vidtagit några åtgärder, trots att det var känt att de genomförda åtgärderna inte var tillräckliga. Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren inte hade gett en tillräcklig utredning om sin vägran att göra anpassningar och att arbetsgivaren hade brutit mot förbudet mot diskriminering.

Det finns inte alltid en entydig rättslig definition på funktionsnedsättning – det var inte alltid entydigt om en person i situationen i fråga ska anses ha en funktionsnedsättning. En person kan anses ha en funktionsnedsättning om hen har en långvarig fysisk, psykisk, intellektuell eller sinnesrelaterad funktionsnedsättning som begränsar eller inverkar negativt på arbete eller arbetsprestation. Det kan också vara fråga om en funktionsnedsättning om en sjukdom orsakar långvariga begränsningar i funktionsförmågan i genomförandet av arbetet.

Verksamhetsutövaren diskriminerade inte på grund av ursprung vid anställning

En verksamhetsutövare hade uteslutit en arbetssökande av utländskt ursprung från en anställningsplattform som verksamhetsutövaren upprätthöll. Verksamhetsutövaren hade blivit medveten om sökandens ursprung på basis av uppgifterna i arbetsansökan. Den arbetssökande hade tidigare fått korta ströjobb via anställningsplattformen. Arbetarskyddsinspektören bedömde om den arbetssökandes tidigare arbetsgivare som varit verksamhetsutövarens kunder möjligtvis hade gett verksamhetsutövaren instruktioner eller befallningar enligt diskrimineringslagen att diskriminera den arbetssökande på grund av dennes ursprung, samt om verksamhetsutövaren hade uteslutit den arbetssökande från anställningsplattformen av en diskriminerande orsak. Enligt verksamhetsutövarens utredning hade den arbetssökande tagits bort från anställningsplattformen på grund av negativ respons från arbetsplatserna. Enligt verksamhetsutövaren hade hen utifrån responsen från den arbetssökandes fyra tidigare arbetsplatser ansett det motiverat att helt utesluta den arbetssökande från anställ-

ningsplattformen. Enligt verksamhetsutövaren hade den arbetssökande i responsen bedömts vara olämplig för de arbetsuppgifter som stod till buds. Vid inspektionen ansågs att det inte fanns bevis på att den arbetssökandes tidigare arbetsgivare skulle ha gett instruktioner eller befallningar om att diskriminera den arbetssökande på grund av ursprung eller att den givna kundresponsen skulle ha haft att göra med den arbetssökandes ursprung. Verksamhetsutövaren ansågs inte heller ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Arbetsgivaren vägrade ingå arbetsavtal när den arbetssökande frågade om lönen motsvarade kollektivavtalet

Arbetsgivaren meddelade den arbetssökande per telefon efter intervjun att denne hade valts till den lediga uppgiften. I detta sammanhang avtalade parterna preliminärt om tidpunkten då arbetet inleds och avlöningen, och arbetsgivaren berättade för den sökande vilket kollektivavtal som skulle iakttas i anställningsförhållandet. Dessutom kom arbetsgivaren och den arbetssökande överens om när det egentliga arbetsavtalet skulle undertecknas. Dagen efter samtalet skickade den arbetssökande ett meddelande till arbetsgivaren, där hen berättade att hen ville kontrollera att den lön som hen erbjudits överensstämde med kollektivavtalet. Den arbetssökande bad arbetsgivaren att beakta hur hans tidigare arbetserfarenhet påverkade lönen enligt kollektivavtalet. Den arbetssökande berättade att hen ville göra kontrollen för att hen inte skulle känna att lönen

inte var på rätt nivå. Arbetsgivaren svarade inte på förfrågan om kontroll av den arbetssökandes lön, utan meddelade den arbetssökande per e-post att hen återtar sitt arbetserbjudande. Den arbetssökande hade svarat arbetsgivaren att hen ännu ville diskutera saken och berättade att hen var beredd att arbeta även med den lön som arbetsgivaren erbjöd. I ärendet ansågs det ha uppstått en presumtion om diskriminering på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person. Arbetsgivaren framförde i sin utredning att arbetserbjudandet återkallades, eftersom arbetsgivaren ansåg att den sökande inte var lämplig som arbetstagare i bolaget. Arbetsgivaren motiverade olämpligheten med att den arbetssökande öppnade ett ogrundat och omotiverat lönesamtal i en situation, där den lön som erbjudits var klart högre än minimilönen i det kollektivavtal som tillämpades. Enligt arbetsgivaren hade den arbetssökande inte tidigare arbetserfarenhet inom samma bransch, och därför behövde inte erfarenheten beaktas när lönen fastställdes. Enligt utredningarna hade den arbetssökande dock inte påstått att den erbjudna lönen stred mot kollektivavtalet, utan hade bett arbetsgivaren kontrollera om den arbetssökandes arbetserfarenhet hade beaktats rätt i löneanbudet. Vid inspektionen ansågs att oavsett av hur kollektivavtalet borde ha tolkats i denna situation, hade den arbetssökande rätt att kontrollera med arbetsgivaren hur lönebestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas. Arbetsgivaren upphävde således inte presumtionen om diskriminering och ansågs ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Arbetsgivaren kunde inte påvisa att arbetstagarens hälsotillstånd inte påverkade permitteringsbeslutet

En arbetstagare hade blivit sjukskriven för ett par månader. När arbetstagaren meddelade arbetsgivaren om sin sjukledighet hade arbetsgivaren skrikit åt arbetstagaren och hotat med att säga upp anställningsförhållandet och låta bli att betala lön. Ungefär en vecka senare fick arbetsgivaren kännedom om kommande permittering från arbetsgivarens representant. I ärendet ansågs det ha uppstått en presumtion om diskriminering på grund av hälsotillstånd. Arbetsgivaren förnekade att permitteringen berodde på arbetstagarens hälsotillstånd och framförde att arbetsgivarens affärsverksamhet var småskalig och att företagets betalningsförmåga prövades på grund av försenade externa stöd. Enligt arbetsgivaren permitterades arbetstagaren på grund av att arbetsgivaren för tillfället inte kunde betala löner. Arbetsgivaren misstänkte att arbetstagaren hade missförstått saken under telefonsamtalet. Arbetsgivarens representant hade hunnit informera arbetstagaren om permitteringen, men per-

mitteringen hade ännu inte börjat när arbetsgivaren – efter att ha märkt att det inte längre fanns någon permitteringsgrund – hade återkallat permitteringen genom att riva upp meddelandet om permittering. Av arbetsgivarens utredningar framgick dock inte att arbetsgivaren skulle ha informerat arbetstagaren om att permitteringen återkallats. Vid inspektionen ansågs att arbetsgivarens utredning om permitteringsgrunderna var motstridig. Enligt utredningarna hade arbetsgivaren inte utrett grunderna för permitteringen innan hen informerade arbetstagaren om permitteringen. Arbetsgivarens motivering om försenade stöd och den tillfälliga försämringen av betalningsförmågan till följd av detta upphävde inte den antagna diskrimineringen. Vid bedömningen beaktades också att man i arbetstagarens arbetsavtal hade kommit överens om betalning av lön för sjukdomstid i strid med det kollektivavtal som tillämpades på anställningsförhållandet. Vid inspektionen konstaterades att arbetsgivaren inte hade visat att arbetstagarens hälsotillstånd inte skulle ha påverkat arbetsgivarens permitteringsbeslut. Arbetsgivaren ansågs således ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

3. Myndighetsinitierad tillsyn

3.1. Diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor

Arbetskyddsmyndigheten kan på eget initiativ vid en inspektion utreda om det förekommer diskriminering i lönebetalning och andra minimivillkor i arbetsavtalsförhållandet. Vanligtvis behandlas ärendet i övervakningen av utländsk arbetskraft, där det bedöms om arbetsgivaren har uppfyllt sina lagstadgade skyldigheter i anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft, såsom säkerställande av rätten att arbeta och om arbetsgivaren har iakttagit minimivillkoren för arbetsavtalsförhållandet. Inspektören utreder då bland annat arbetstidsbokföringen, arbetsskiftsförteckningar samt lönebesked genom att granska om arbetsgivaren har diskriminerat arbetstagare i lönebetalning och andra minimivillkor i arbetsavtalsförhållandet på grund av ursprung, nationalitet eller språk.

År 2021 övervakades förbudet mot diskriminering genom cirka 640 inspektioner i anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft. I nästan 73 inspektioner, dvs. 11 procent av inspektionerna, noterades diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet i lönebetalning eller andra minimivillkor. Detta innebär inte att diskriminering inte hade förekommit i övriga inspekterade fall. Vid tillsynen är det vanligt att man inte kan göra en verklig jämförelse av lönen eftersom arbetstidsbokföringen på arbetsplatsen är bristfällig. Vid inspektionerna gavs ofta också förpliktelser gällande bristfällig eller avsaknad av arbetstidsbokföring och arbetsskiftsförteckning.

När det gäller utländska arbetstagare är lönediskriminering den vanligaste formen av diskriminering som framkommer i inspektionsverksamheten. Det framgår bland annat av att en utländsk arbetstagare betalas mindre lön än vad som borde vara

År 2021 övervakades efterlevnaden av diskrimineringslagen på myndighetsinitiativ vid **729** arbetskyddsinspektioner.

Förbudet mot diskriminering övervakades genom cirka **640** inspektioner i anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft.

fallet enligt det allmänt bindande kollektivavtalet. Övervakningen av lönerna försvåras av att arbetstidsbokföringen ofta är bristfällig eller har gjorts fel. Diskriminering förekom inom alla områden. Det framkom både i finländska företags verksamhet och i verksamheten av utländska företag som skickar arbetstagare till Finland. En del arbetsgivare hänvisade till sin okunskap om bestämmelserna i det allmänt bindande kollektivavtalet. En del arbetsgivare försökte häva presumtionen om diskriminering med arbetstagarnas frivillighet. De berättade att arbetstagarna frivilligt hade arbetat övertid eller att arbetstagarna hade varit nöjda med lönen och att de själva ville göra längre arbetsveckor så att de kunde tillbringa en längre ledighet i sitt hemland. Arbetskyddsmyndigheten påminner om att det är fråga om diskriminering även då arbetsgivaren inte har insett att förfarandet är diskriminerande om det genom en objektiv bedömning betraktas som diskriminering.

Exempel på diskrimineringsfall som framkommit i övervakningen av utlänningar 2021:

Exempel: säsongarbete inom jordbruksbranschen

Arbetsgivaren hade ingen arbetstidsbokföring enligt arbetstidslagen för det timarbete som utfördes av utländska arbetstagare som utförde säsongarbete inom jordbruksbranschen. Arbetstagarna hade upprepade gånger arbetat över 8 timmar per dag utan att ha fått övertidsersättning. Dessutom hade arbetstagarna arbetat på söndagar, men de hade inte erhållit någon separat ersättning för söndagsarbete. De utländska arbetstagarnas minimilöner underskred också föreskrifterna i branschens allmänt bindande kollektivavtal. Alla anställda som arbetade med bärplockning i företaget var utländska eller personer med utländsk bakgrund. Arbetsgivaren konstaterades ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Exempel: restaurangbranschen

En arbetstagare i en restaurang hade inte alls betalats lön för det utförda arbetet. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagaren endast varit i restaurangen för att öva. De centrala villkoren för arbetet hade inte heller delgivits de övriga arbetstagarna på arbetsplatsen på behörigt sätt, vilket hade orsakat oklarheter i fråga om arbetstagarnas avlöning. Bristerna och oklarheterna i avlöningen hade också orsakats av den bristfälligt uppgjorda arbetsskiftsförteckningen och avsaknaden av arbetstidsbokföring på arbetsplatsen.

Vid inspektionen uppstod en presumtion om att företagets utländska anställda hade behandlats diskriminerande på grund av deras ursprung och nationalitet. Arbetsgivaren konstaterades ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Exempel: utländskt företag inom skeppsbyggnadsbranschen

Vid inspektionen uppstod utifrån arbetstidsbokföringen och portstämplingsuppgifterna en misstanke om att arbetsgivaren hade betalat betydligt lägre timlön till de utstationerade arbetstagarna än vad som skulle betalas enligt det tillämpade kollektivavtalet för teknologiindustrin. Enligt dokumenten var den tid som tillbringats på arbetsplatsen betydligt längre än den arbetstid som antecknats i arbetstidsbokföringen som låg till grund för lönebetalningen. I ärendet uppstod en presumtion om att arbetsgivaren hade behandlat sina utstationerade arbetstagare på grund av deras ursprung och nationalitet på ett ofördelaktigare sätt än hur arbetstagare i företag som iakttar kollektivavtalet för teknologiindustrin i allmänhet behandlas. Arbetsgivaren förnekade presumtionen om diskriminering genom att presentera arbetstidsbankavtalen samt genom att konstatera att löneskillnaderna berodde på skillnader i kompetens, inte etniskt ursprung eller nationalitet. Enligt arbetsgivarens utredning hade arbetsgivaren inte följt det arbetstidsbankavtal som arbetsgivaren hade ingått med sina arbetstagare, så utredningen upphävde inte den antagna diskrimineringen. Arbetsgivaren konstaterades ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering

Enligt diskrimineringslagen 17 § får arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i denna lag. Vid inspektionen utreder inspektören om en egenskap eller omständighet som nämns i annonsen är ett berättigat krav för att sköta uppgiften enligt diskrimineringslagen.

År 2021 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 11 inspektioner av diskriminerande platsannonser. Inspektionerna genomfördes i praktiken så att arbetarskyddsmyndigheten skickade en begäran om utredning 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.

3.3. Arbetsgivaren är skyldig att främja likabehandling

Alla arbetsgivare ska aktivt främja likabehandling och utveckla arbetsförhållanden och rutiner som är icke-diskriminerande på ett genuint sätt. Främjande av likabehandling avser inte bara iakttagande av förbuden mot diskriminering, utan det är en mer omfattande skyldighet. Främjande av likabehandling avser både aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och stöd till personer som är i fara att bli diskriminerade eller som är mest utsatta med tanke på förverkligandet av likabehandling eller för att förbättra deras ställning. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren först bedöma hur likabehandling förverkligas på arbetsplatsen med tanke på de olika diskrimineringsgrunderna. Med hjälp av bedömningen utreder man vilka behov det finns för att främja likabehandling på arbetsplatsen och identifierar de diskrimineringsgrunder som är relevanta för att likabehandling ska uppnås på arbetsplatsen. Efter det ska arbetsgivaren utveckla arbetsförhållandena och förfarandena efter arbetsplatsens behov. En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska upprätta en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Vid inspektionen utreder inspektören hur genomförandet av likabehandling har bedömts samt om arbetsgivaren enligt bedömningen har främjat likabehandling på arbetsplatsen. På en arbetsplats med minst 30 anställda utreder inspektören om arbetsgivaren har en plan för nödvändiga åtgärder för att främja likabehandling.

År 2021 gjorde arbetarskyddsmyndigheterna sammanlagt 78 inspektioner där man behandlade arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling eller göra upp en likabehandlingsplan. I största delen av inspektionerna behandlades både och. I utarbetandet av likabehandlingsplanen eller i dess innehåll upptäcktes missförhållanden vid 68 inspektioner, dvs. i nästan 90 procent av inspektionerna. Missförhållanden i främjandet av likabehandling observerades vid 52 inspektioner. Vid tillsynen noterades att det på många arbetsplatser

EXEMPEL PÅ DISKRIMINERANDE ARBETSPLATSANNONSER 2021:

- Arbetsgivaren sökte en kylapparatsmontör och av den arbetssökande krävdes utmärkta kunskaper i finska.
- Arbetsgivaren sökte en deltidsanställd städare. Enligt platsannonsen förutsatte uppgiften flytande kunskaper i finska.
- Arbetsgivaren sökte en värdinna-vaktmästare för ett fast anställningsförhållande. I platsannonsen förutsattes medlemskap i den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland.
- I jobsökningsblanketten som fanns i samband med platsannonsen skulle den arbetssökande lämna uppgifter om sitt ursprung samt om eventuella begränsningar i arbetet.
- I den öppna annonsen på arbetsgivarens webbplats förutsattes att de arbetssökande skulle uppge sitt medborgarskap.
- I de jobsökningsblanketter som länkades till arbetsgivarens lediga arbetsplatser ombads de arbetssökande att lämna uppgifter om fullgörandet av beväringstjänsten och familjeförhållandena.

fortfarande råder okunskap om vad främjande av likabehandling innebär och vilka frågor planen för likabehandling ska omfatta.

Vanliga missförhållanden:

- Identifieringen eller bedömningen av alla relevanta diskrimineringsgrunder var bristfällig.
- Planeringen av konkreta åtgärder som främjar likabehandling var bristfällig.
- Likabehandlingsplanen omfattade inte hela arbetsgemenskapen.
- I planen för likabehandling behandlades åtgärder som främjar jämlikhet mellan könen i enlighet med jämställdhetslagen, men inte alls behov av främjande åtgärder angående personrelaterade egenskaper i enlighet med diskrimineringslagen.
- 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 således separat genom att jämföra det övervakade fallets fakta med rekvisitet för diskriminering i arbetslivet.

År 2021 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 32 förundersökningsanmälningar till polisen om misstänkt diskriminering i arbetslivet. En del av anmälningarna gällde flera diskrimineringsgrunder.

DISKRIMINERINGSGRUNDER I FÖRUNDERSÖKNINGSANMÄLNINGAR 2021:

- Nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, språk: 14
- Hälsotillstånd: 11
- Yrkesverksamhet eller därmed jämförbar omständighet: 8
- Samhällelig åsikt eller därmed jämförbar omständighet: 2
- Funktionsnedsättning: 1
- Religion: 1

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

År 2021 lämnade arbetarskyddsmyndigheten 3 begäran om utredning av diskriminering i arbetsli-

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.

Strafflag 47 kap, 3 §

vet på grund av kön. Sannolika skäl att misstänka diskrimineringsbrott i arbetslivet på grund av kön påträffades i samband med annan tillsyn som arbetarskyddsmyndigheten utövade och hade att göra med användning av familjeledigheter, uppsägningsskyddet för gravida arbetstagare och övervakningen av att grunderna för hävning av ett anställningsförhållande under provperioden var sakliga.

4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott

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

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

ÅR 2021 PUBLICERADES FÖLJANDE MEDDELANDEN OM ARBETSDISKRIMINERINGSBROTT (PÅ FINSKA):

- > [Ehdollinen vankeusrangaistus kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. 24.2.2021 Västra och Inre Finland](#)
- > [Vuokratyösuhteiden päättyminen koeajalla työntekijän terveydentilan vuoksi – sakkoja työsyrynnästä. 22.3.2021 Södra Finland](#)

Tyosuoja.fi
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst