

Arbetskyddstillsynens anvisningar 2/2016
TILLSYNEN AV LIKABEHANDLING
OCH DISKRIMINERING

Arbetarskyddstillsynens anvisningar 2/2016

**TILLSYNNEN AV LIKABEHANDLING
OCH DISKRIMINERING**

Social- och hälsovårdsministeriet
Arbetarskyddsavdelningen
Tammerfors 2016

Innehåll

1.	Målet med anvisningen.....	5
2.	Rättsgrund	5
3.	Verksamhetsprinciper	5
4.	Definition av och kännetecken för likabehandling och diskriminering i arbetslivet	6
4.1	Främjande av likabehandling	6
4.2	Diskriminering	6
	<i>Diskrimineringsgrunder</i>	<i>6</i>
	<i>Diskrimineringsformer</i>	<i>7</i>
	<i>Positiv särbehandling</i>	<i>8</i>
	<i>Legitima grunder för särbehandling (direkt diskriminering)</i>	<i>8</i>
	<i>Förbud mot diskriminerande platsannonser</i>	<i>8</i>
	<i>Förbud mot repressalier</i>	<i>9</i>
5.	Inspektionsverksamhet	9
5.1	Tillsyn på myndighetsinitiativ	9
	<i>Diskriminerande praxis</i>	<i>9</i>
	<i>Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling</i>	<i>9</i>
	<i>Arbetsgivarens skyldighet att göra upp en likabehandlingsplan (fr.o.m. 1.1.2017)</i>	<i>9</i>
	<i>Diskriminerande platsannonser</i>	<i>10</i>
	<i>Diskriminering i fråga om lön och övriga minimivillkor</i>	<i>10</i>
5.2	Tillsyn på kundinitiativ	11
	<i>Rådgivning och bedömning av tillsynsbehovet</i>	<i>11</i>
	<i>Inledande av kundens ärende</i>	<i>12</i>
	<i>Tillsynsåtgärder</i>	<i>13</i>
6.	Inspektionsberättelse	14
7.	Arbetsgivarens skyldigheter	14
8.	Uppföljning	15
9.	Samarbete och expertverksamhet	15
9.1	Diskrimineringsombudsmannen	15
9.2	Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden	16
9.3	Jämställdhetsombudsmannen	16

1. Målet med anvisningen

Denna anvisning behandlar tillsynen av likabehandling och diskriminering i arbetslivet. Tillsynen av likabehandling och diskriminering i arbetslivet utövas på kundinitiativ eller i samband med en arbetsplatsinspektion på myndighetsinitiativ. Denna anvisning ersätter anvisningen om tillsynen av diskriminering i arbetslivet 1/2012.

Anvisningen har som syfte att förenhetliga tillsynen av likabehandling och diskriminering i arbetslivet och öka tillsynens transparens. Avsikten är att anvisningen ska förtydliga arbetartillsynsmyndighetens tillsynsroll och förfaranden både inom arbetarskyddsförvaltningen och för kunderna. Det är viktigt att kunderna har rätt uppfattning om arbetarskyddsmyndighetens handlingsmöjligheter och handlingskyldigheter. Den ökade transparensen ska bidra till att kunderna får veta hur arbetarskyddsärenden behandlas.

Tillsynsanvisningen syftar även till att klargöra uppdelningen mellan arbetarskyddsmyndighetens respektive jämställdhetsombudsmannens befogenheter och samarbetspraxis. I anvisningen beskrivs även samarbetet med diskrimineringsombudsmannen.

2. Rättsgrund

Bestämmelser om arbetarskyddsmyndighetens behörighet att utöva tillsyn av förbud mot diskriminering i arbetslivet och av främjande av likabehandling finns i diskrimineringslagen (1325/2014). Diskrimineringslagen tillämpas på intersektionell diskriminering också i sådana situationer då kön och någon diskrimineringsgrund som nämns i diskrimineringslagen endast tillsammans leder till diskriminering.

Tillsynen gäller efterlevnaden av diskrimineringslagen när det gäller arbetsavtalsförhållanden och offentligrättsliga anställningar, arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet på arbetsplatser samt anställning. En arbetsgivares skyldigheter enligt diskrimineringslagen gäller i fråga om inhyrda arbetstagare också användarföretaget liksom dem som ordnar arbetspraktik eller någon annan motsvarande verksamhet till den del de utövar rätt att leda och övervaka arbetet.

Anvisningen behandlar inte kravet i arbetsavtalslagen (55/2001) på opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud (2 kap. 2 § 1 mom.) och inte heller opartiskt bemötande av arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid (2 kap. 2 § 2 mom.).

3. Verksamhetsprinciper

Arbetarskyddsmyndigheten har till uppgift att utöva tillsyn av arbetsgivarnas verksamhet. Tillsynens syfte är att utreda om en arbetsgivare har iakttagit förbudet mot diskriminering och främjat likabehandling på arbetsplatsen i enlighet med diskrimineringslagen. Tillsynsåtgärderna bestäms enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006, nedan kallad tillsynslagen).

En inspektion gällande diskriminering i arbetslivet som företas på kundinitiativ utförs i allmänhet på basis av skiftliga handlingar. Vid en arbetsplatsinspektion på myndighetsinitiativ behandlar inspektören vid behov arbetsgivarens skyldigheter i anslutning till likabehandling och diskriminering i arbetslivet och ingriper i de missförhållanden han eller hon observerar.

Arbetskyddsmyndigheten har inte befogenheter att medla i konflikter eller att ansöka om i diskrimineringslagen avsedd gottgörelse eller ersättning och kan inte heller företräda en arbetstagarare i ett ärende som gäller en menings-skiljaktighet. Kunden ges vid behov information om möjligheten att ansöka om gottgörelse eller skadestånd enligt diskrimineringslagen. Kunden informeras också om diskrimineringsombudsmannens möjlighet att bistå dem som har utsatts för diskriminering när deras klagomål om diskriminering prövas.

Vid överträdelse av diskrimineringsförbudet kan en arbetsgivare också handla i strid med någon annan bestämmelse som arbetskyddsmyndigheten övervakar. Anställningsfrågor och upplevda trakasserier och annat osakligt bemötande eller skadlig belastning har ofta samband med diskriminering i arbetslivet. I dessa fall riktas tillsynsåtgärderna också mot dessa bestämmelser. I ett ärende som gäller diskriminering av en enskild arbetstagarare i arbetslivet kan också sådana missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet komma fram som förutsätter att tillsynsåtgärderna i vidare utsträckning fokuseras på missförhållandena på arbetsplatsen eller att en inspektion företas på arbetsplatsen.

4. Definition av och kännetecknen för likabehandling och diskriminering i arbetslivet

4.1 Främjande av likabehandling

Enligt 7 § i diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att främja likabehandling. Med åtgärder för att främja likabehandling menas konkreta sätt för att påverka faktisk likabehandling på arbetsplatsen. Åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med tanke på verksamhetsmiljö, resurser och andra omständigheter.

Åtgärder för att främja likabehandling är till exempel förfaranden för att hantera diskrimineringsmisstankar samt utbildning om likabehandling för arbetstagarare och chefer. Det kan också vara fråga om stöd av personer i en svagare ställning för att uppnå faktisk likabehandling. Positiv särbehandling tas upp senare i denna anvisning.

4.2 Diskriminering

Diskriminering är förbjudet vid anställning, under utförandet av arbetet och när arbetsförhållandet avslutas. En arbetsgivare kan också göra sig skyldig till diskriminering redan före rekryteringen när urvalskriterierna fastställs eller platsannonser utarbetas.

Diskrimineringsgrunder

Diskriminering innebär särbehandling av människor på någon grund som är förbjuden i diskrimineringslagen. Det kan inte vara fråga om förbjuden diskriminering om förfarandet som riktas mot en arbetssökande eller arbetstagarare inte kan kopplas till någon av de diskrimineringsgrunder som avses i lagen.

Diskrimineringsgrunder som förbjuds i diskrimineringslagen är 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.

Diskrimineringsgrunden kan anknyta till arbetstagaren eller arbetssökanden själv eller en anhörig till honom eller henne. Bemötandet kan också grunda sig på arbetsgivarens felaktiga antagande att någon diskrimineringsgrund som är förbjuden har anknytning till arbetstagaren eller arbetssökanden.

Multipel diskriminering innebär att en person utsätts för diskriminering på flera grunder samtidigt. Med intersektionell diskriminering menas sådan multipel diskriminering där flera omständigheter som gäller den enskilda personen endast tillsammans leder till diskriminering.

Diskrimineringsformer

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Enligt diskrimineringslagen är diskriminering dessutom trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Direkt diskriminering ska anses förekomma när någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Med ogynnsam behandling avses en behandling genom vilken den som utsätts för förfarandet behandlas ofördelaktigare än andra. Med jämförbar situation avses situationer som kan likställas med varandra när det gäller juridiskt relevanta faktorer. I allmänhet gäller jämförelsen faktiska situationer och personer. Om det inte finns något konkret jämförelseobjekt, kan bedömningen utgå från den presumtiva rättvisa behandlingen av personerna i den aktuella situationen. Det är fråga om diskriminering också när arbetsgivaren inte har upplevt sig handla diskriminerande på det sätt som avses i lagen, om förfarandet utifrån en bedömning enligt objektiva kriterier är att betrakta som diskriminering. Exempel är att en utlänning betalas lägre lön än en finländsk arbetstagare på grund av dennes nationalitet, att uppsägning sker enbart på grund av ålder eller att arbetsgivaren inte kallar personer till arbetsintervju på grund av deras etniska ursprung.

Indirekt diskriminering ska anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringssättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga. Med att någon missgynnas avses en likadan situation som vid ogynnsam behandling i fråga om direkt diskriminering. Ett exempel är att fullständiga kunskaper i finska krävs i anställningssituationer även om det inte är nödvändigt för att utföra arbetet.

Med *trakasserier* i diskrimineringslagen avses ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks, om beteendet har samband med någon av de diskrimineringsgrunder som är förbjudna och beteendet skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas

eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. Det är också diskriminering om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att det förekommer trakasserier på arbetsplatsen inte ingriper i dessa trakasserier. Trakasserier som avses i diskrimineringslagen har alltid samband med en av de diskrimineringsgrunder som är förbjudna. Trakasserier som avses i arbetarskyddslagen understryker risker och olägenheter för arbetstagarens hälsa.

Med *vägran att göra rimliga anpassningar* avses att en arbetsgivare inte gör sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra få arbete och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet. I arbetslivet kan rimliga anpassningar inriktas på till exempel organisering av arbetet, arbetsmetoder och hjälpmedel samt på insatser för att ordna utbildningen och introduktionen i arbetet så att de individuella behoven hos en person med funktionsnedsättning beaktas.

Instruktioner eller befallningar att diskriminera är också diskriminering enligt diskrimineringslagen. En arbetsgivare kan till exempel förbjuda sina underlydande att anställa en person med funktionsnedsättning eller en person som hör till en viss etnisk grupp.

Positiv särbehandling

Bestämmelser om när särbehandling inte är diskriminering hör nära ihop med definitionen av diskriminering. Enligt 9 § i diskrimineringslagen är sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering inte diskriminering. Det är till exempel inte diskriminering av de andra arbetstagarerna om en person med funktionsnedsättning erbjuds någon sorts förmån för att uppnå faktisk likabehandling då förmånen är något annat än rimliga anpassningar.

Legitima grunder för särbehandling (direkt diskriminering)

Särbehandling som anknyter till en diskrimineringsgrund anses inte som diskriminering om arbetsgivaren kan lägga fram en legitim grund för särbehandlingen enligt 12 § i diskrimineringslagen. Legitima grunder för särbehandling i arbetslivet har samlats i ovan nämnda bestämmelse. Särbehandlingen ska grunda sig på verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande. För att en grund ska vara legitim krävs dessutom att syftet som ligger till grund för särbehandlingen är berättigat och att medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga.

Enligt diskrimineringslagen är särbehandling på grund av ålder eller boningsort dessutom berättigad, om särbehandlingen har ett objektiva och befogade syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad eller om särbehandlingen beror på åldersgränser som enligt lag utgör en förutsättning för att erhålla pensionsförmåner och förmåner vid arbetsförmåga.

Förbud mot diskriminerande platsannonser

Diskriminerande platsannonser är också förbjudna enligt 17 § i diskrimineringslagen. En arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift får inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana

egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i diskrimineringslagen. Med annonsering avses platsannonser som publiceras till exempel i dagstidningar, på internet och på arbetsgivarsammanslutningarnas interna elektroniska eller andra anslagstavlor.

Förbud mot repressalier

Enligt 16 § i diskrimineringslagen är det förbjudet att vidta repressalier. Arbetsgivaren får inte missgynna eller behandla en arbetstagare så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt diskrimineringslagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

5. Inspektionsverksamhet

5.1 Tillsyn på myndighetsinitiativ

Vid en arbetsplatsinspektion tas diskriminering i arbetslivet upp vid behov. Det är svårt att lägga märke till diskriminering vid en arbetsplatsinspektion om inte någon på arbetsplatsen tar upp frågan. Inspektören ska vidta åtgärder, om verksamhet som strider mot bestämmelserna om diskriminering uppdagas i samband med tillsynen.

Diskriminerande praxis

Inspektören bedömer huruvida det förekommer diskriminerande praxis på arbetsplatsen. Ett ärende kan tas upp till bedömning när någon som deltar i inspektionen tar upp ärendet eller när inspektören själv på arbetsplatsen lägger märke till behandling som strider mot diskrimineringsförbudet. Det kan vara frågan om en sådan situation till exempel när material som är kränkande för någon etnisk grupp som arbetar på arbetsplatsen finns framme i arbetsplatsens lokaler. Diskriminerande praxis kan vara till exempel ogrundade krav på språkkunskaper i finska eller svenska, körkort eller arbetskläder.

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling

Vid en arbetsplatsinspektion reder inspektören ut hur förverkligandet av likabehandlingen har bedömts och huruvida arbetsgivaren har främjat likabehandling på arbetsplatsen.

Inspektören identifierar inte diskrimineringsgrunder å arbetsgivarens vägnar och bedömer inte utvecklingsbehoven på arbetsplatsen. Inspektören fastställer inte heller metoder och ger inte detaljerade anvisningar för hur likabehandling ska främjas. Arbetsgivaren har rätt att besluta om valet av metoder.

Arbetsgivarens skyldighet att göra upp en likabehandlingsplan (fr.o.m. 1.1.2017)

På en arbetsplats med minst 30 anställda kan inspektören utreda huruvida arbetsgivaren har en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Skyldigheten att göra upp en likabehandlingsplan gäller de diskrimineringsgrunder som har identifierats som viktiga på arbetsplatsen. Planens innehåll och omfattning bestäms utifrån den likabehandlingsbedömning som

arbetsgivaren gör. Planen är inte formbunden men av den ska de konkreta åtgärder som behövs för att uppnå faktisk likabehandling på arbetsplatsen framgå. Om åtgärderna för att främja likabehandling har inkluderats i en plan som görs upp någon annanstans på arbetsplatsen, kan inspektören kräva att arbetsgivaren specificerar åtgärderna för att visa att han eller hon uppfyller sin skyldighet att göra upp en plan.

De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

Diskriminerande platsannonser

Om inspektören observerar att det i en platsannons krävs egenskaper eller omständigheter som är förbjudna, utreder inspektören huruvida kravet är befogat för att sköta uppgiften i fråga.

Diskriminering i fråga om lön och övriga minimivillkor

Inspektören kan vid inspektionen utreda huruvida det förekommer diskriminering på arbetsplatsen i fråga om lön eller övriga minimivillkor för tjänstgöringsförhållandet såsom semester eller fastställande av arbetstiden. Inspektionen kan till exempel rikta sig till hur arbetstagare i olika åldrar behandlas.

I allmänhet tas ärendet upp till bedömning i samband med *tillsynen över utländsk arbetskraft*. Inspektören utreder då genom att inspektera bland annat arbetstidsbokföringen och löneuträkningen huruvida arbetsgivaren utan legitim grund har behandlat arbetstagare mer ofördelaktigt i fråga om lön och övriga minimivillkor på grund av ursprung, nationalitet eller språk.

Inspektören ska i första hand utreda huruvida arbetstagare har behandlats *mer ofördelaktigt än i en jämförbar situation*. En lönejämförelse kan göras med en annan jämförbar arbetstagare på arbetsplatsen som inte omfattas av diskrimineringsgrunden. Om ett sådant jämförelseobjekt inte finns på arbetsplatsen, kan man som grund för bedömningen använda den presumtiva rättvisa behandlingen av arbetstagare i den aktuella situationen. Lönenivån kan då jämföras till exempel med den miniminivå som fastställts i ett i allmänt bindande kollektivavtal för arbetet i fråga. Det är inte frågan om mer ofördelaktig behandling om lönen i sin helhet är minst lika stor som i kollektivavtalet även om lönen inte har bildas enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. En förutsättning är alltid att arbetstagarna i fråga om lönen har försatts i en sämre ställning jämfört med andra.

Inspektören ska dessutom bedöma *huruvida den lägre lönen grundar sig på arbetstagarnas ursprung, nationalitet eller språk*. Det räcker att inspektören med anledning av de omständigheter som framkommit under inspektionen har grundad anledning att anta att ett förfarande som strider mot diskrimineringsförbudet förekommer (bestämmelse om bevisbörda 28 §). Ett antagande om diskriminering uppstår när man på objektiva grunder kan anta att det finns ett samband mellan lön och arbetstagarnas ursprung, nationalitet eller språk. Huruvida arbetsgivarens syfte har varit att diskriminera sina arbetstagare saknar betydelse.

Det är inte frågan om ett förfarande som strider mot diskrimineringsförbudet om en mindre lön enbart beror på andra omständigheter än en

diskrimineringsgrund. En sådan situation är det till exempel när arbetsgivarens godtyckliga agerande är riktat på samma sätt till arbetstagare på arbetsplatsen som inte har någon koppling till en diskrimineringsgrund som är förbjuden. Inte heller enskilda meningsskiljaktigheter om hur lönen fastställs eller räknefel och misstag är diskriminering. Arbetsgivarens förfarande kan dock anses som diskriminering även om arbetsgivaren inte har varit medveten om sina skyldigheter i egenskap av arbetsgivare.

När ett antagande om överträdelse mot diskrimineringsförbudet har uppstått ska arbetsgivaren visa att förbudet inte har överträtts. Inspektören ska lägga fram sina observationer om att lönen kan antas grunda sig på en diskriminerande grund och ge arbetsgivaren möjlighet att lägga fram fakta till exempel om att arbetstagare inte har behandlats mer ofördelaktigt eller att lönen grundar sig på någon annan omständighet. Om inte arbetsgivaren visar att förbudet inte har överträtts, kan man på basis av inspektörens antagande anse att arbetsgivarens agerande strider mot diskrimineringsförbudet.

Den inspektion som beskrivs ovan i fråga om hur ett antagande om diskriminering uppstår i fråga om lön och övriga minimivillkor tillämpas på motsvarande sätt också på andra diskrimineringsituationer.

5.2 Tillsyn på kundinitiativ

Rådgivning och bedömning av tillsynsbehovet

När en kund tar kontakt utreder inspektören om ärendet hör till arbetarskyddsmyndighetens befogenheter och om det i den utredning som kunden lägger fram är fråga om sådan diskriminering som avses i lagen. Om inspektören anser att det inte är frågan om diskriminering i lagens mening, underrättar inspektören kunden om detta. Kunden underrättas också om motiveringen till varför myndigheten inte kan agera i ärendet.

För att utreda tillsynsbehovet kan arbetarskyddsmyndigheten höra sig för om kunden själv kan sköta sitt ärende på arbetsplatsen genom att bland annat be arbetsgivaren om utredningar över åtgärder eller förfaranden eller i övrigt skaffa tillräckliga uppgifter för precisering av missförhållandet. Om arbetsgivaren inte kan motivera ett avgörande som kunden upplever som diskriminerande med en omständighet som beror på arbetet eller med någon annan omständighet eller om arbetsgivaren inte besvarar kundens begäran om motivering, uppmanas kunden att kontakta arbetarskyddsmyndigheten igen.

Om kunden tar kontakt gällande trakasserier (14 §) som anknyter till en diskrimineringsgrund och trakasserier förekommer mellan arbetstagarna, uppmanas kunden att informera arbetsgivaren om dessa trakasserier. Kunden informeras om att arbetarskyddsmyndigheten inleder tillsynsåtgärder om arbetsgivaren försummar att vidta åtgärder för att få ett slut på trakasserier. Kunden uppmanas att kontakta arbetarskyddsmyndigheten igen om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder inom rimlig tid. Om trakasserier som anknyter till en diskrimineringsgrund riktas till arbetstagaren från arbetsgivarens representant, krävs inte att arbetsgivaren underrättas i frågan utan inspektören bedömer tillsynsbehovet.

När den som tar kontakt är en person med funktionsnedsättning som anser sig ha blivit diskriminerad på grund av att han eller hon vägrats rimliga

anpassningar, uppmanas han eller hon att skaffa en skriftlig utredning av arbetsgivaren om motiveringen till dennes förfarande. Tillsynsbehovet bedöms utifrån arbetsgivarens utredning eller om kunden meddelar att arbetsgivaren inte lämnar någon skriftlig utredning. Inspektören vidtar tillsynsåtgärder om den person med funktionsnedsättning som känner sig diskriminerad inte på begäran har fått någon skriftlig utredning av arbetsgivaren. En förutsättning är att kunden upplever diskriminering uttryckligen på grund av att arbetstagaren har beslutat att vägra göra anpassningar.

Inledande av kundens ärende

Misstanke om diskriminering tas till behandling när man på basis av kundens utredning eller den information som inspektören har erhållit på annat sätt kan anse det möjligt att diskriminering förekommer. Enbart kundens påstående eller subjektiva misstanke om diskriminering räcker inte, utan kunden ska lägga fram en utredning över de omständigheter som anmälan om diskriminering grundar sig på.

Kunden hänvisas att använda den blankett för begäran om tillsyn som är avsedd för att inleda ett ärende. Ärendet kan även inledas muntligen. Då ska inspektören sköta dokumentationen på något annat sätt och inleda ärendet med kundens underskrift.

Vid angivelser hemlighålls anmälarens identitet och det faktum att tillsynsåtgärden vidtas på basis av anmälan. Anmälarens identitet får dock röjas om det är nödvändigt med tanke på tillsynen och anmälaren har gett sitt samtycke till det (tillsynslagen 10 §).

Kunden informeras om att han eller hon genom att underteckna begäran om tillsyn samtidigt ger sitt tillstånd till att frågan behandlas med kundens namn och tillsammans med arbetsgivaren. Kunden informeras också om att de handlingar som han eller hon har lämnat till myndigheten är offentliga med undantag av hälsouppgifter eller andra uppgifter som särskilt föreskrivs som sekretessbelagda. Om en kund inte ger sin tillåtelse till att hans eller hennes namn offentliggörs, informerar inspektören kunden om att detta begränsar de åtgärder som arbetarskyddsmyndigheten kan vidta.

När ärendet inleds meddelas kunden namn och kontaktuppgifter till den inspektör som behandlar ärendet.

Om ett ärende som inlett inte leder till tillsynsåtgärder, fattar inspektören ett processuellt avgörande i ärendet. I avgörandet antecknas inspektörens motiverade uppfattning om varför tillsynsåtgärder inte vidtagits i ärendet. Av motiveringen ska framgå de omständigheter som huvudsakligen påverkat bedömningen av ärendet och slutsatser som gjorts utifrån dessa omständigheter samt tillämpliga bestämmelser. Motiveringen till ett processuellt avgörande kan till exempel vara att en sådan omständighet som gäller den enskilde som person och som är förbjuden enligt lag inte föreligger eller att det på grund av händelseförloppet eller övriga omständigheter är uppenbart att arbetsgivarens förfarande inte har anknytning till en diskrimineringsgrund.

Tillsynsåtgärder

Ärenden som gäller diskriminering i arbetslivet behandlas i allmänhet skriftligen. Om man på basis av antingen de handlingar som kunden har lämnat eller någon annan utredning misstänker att arbetsgivaren har handlat i strid med diskrimineringslagen, sänder inspektören arbetsgivaren en begäran om utredning i ärendet. I detta skede ska kunden underrättas om att diskrimineringsombudsmannen enligt prövning kan bistå den som blivit utsatt för diskriminering i syfte att trygga den personens rättigheter. Inspektören kan dessutom uppmana kunden att vända sig till sitt fackförbund.

Inspektören ber arbetsgivaren om uppgifter för att utreda huruvida arbetsgivaren har iakttagit förbudet mot diskriminering och repressalier. I begäran om utredning meddelas att när diskrimineringsärendet behandlas vid arbetarskyddsmyndigheten tillämpas bestämmelsen om bevisbörda i 28 § i diskrimineringslagen. För att arbetsgivaren ska ha en faktisk möjlighet att bevisa att förbudet mot diskriminering inte har överträtts, ska inspektören tillräckligt detaljerat beskriva de omständigheter som antagandet om diskriminering grundar sig på. Inspektören ska i begäran om utredning ställa specifika frågor som leder arbetsgivaren att lägga fram de omständigheter som behövs för att upphäva presumtionen eller för att bevisa att en legitim grund föreligger.

Det kan vara motiverat att utreda arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling då man misstänker att det finns ett mer omfattande problem i anslutning till likabehandling på arbetsplatsen.

Inspektören ska bedöma hur arbetarskyddsfullmäktigens möjlighet att föra fram sin uppfattning i ärendet beaktas. Den kan beaktas under behandlingsprocessen till exempel när en begäran om utredning skickas till arbetsgivaren eller efter att en utredning har erhållits från arbetsgivaren med beaktande av sekretessbestämmelserna. Ett ärende kan också vara sådant att inspektören anser det onödigt att beakta arbetarskyddsfullmäktigens uppfattning.

Kunden ges möjlighet att framföra sin åsikt om utredningarna från arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen. Inspektören bedömer när det har framkommit tillräckliga uppgifter i ärendet för ett avgörande.

På basis av utredningarna bedömer inspektören om arbetsgivaren har brutit mot diskrimineringsförbudet. Vid inspektionen ska man beakta 28 § i diskrimineringslagen enligt vilken inspektören först bedömer om man i ärendet kan anta att en person har diskriminerats (presumtion). För att presumtionen ska uppstå, ska sådana fakta ha framkommit utifrån vilka man kan anta att särbehandlingen av arbetstagaren har grundat sig på en förbjuden diskrimineringsgrund. Därefter bedöms huruvida arbetsgivaren har lämnat en utredning som upphäver presumtionen.

Om arbetsgivaren inte kan upphäva presumtionen, bedömer inspektören på basis av den utredning som han eller hon har fått huruvida arbetsgivaren har haft en legitim grund för särbehandlingen.

6. Inspektionsberättelse

Inspektören gör upp en inspektionsberättelse om inspektionen. I inspektionsberättelsen bedömer inspektören arbetsgivarens agerande och anger sin motiverade uppfattning om huruvida arbetsgivaren har brutit mot diskrimineringsförbudet. Av inspektionsobservationerna ska framgå inspektörens uppfattning om presumtionen, dess eventuella upphävande och en eventuell legitim grund. Där redogörs inte detaljer om händelseförloppet eller parternas åsikter.

Namnet på den kund som har gjort begäran om tillsyn antecknas inte i inspektionsberättelsen. Inspektionsberättelsen sänds till arbetsgivaren och för kännedom till kunden samt vid behov till arbetarskyddsfullmäktigen.

Kunden ges vid behov mer information om behandlingen av ärendet och information om möjligheten att ansöka om gottgörelse eller skadestånd eller ett avgörande i ärendet till exempel i domstol.

7. Arbetsgivarens skyldigheter

Om det konstateras att arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter som ankommer på honom eller henne enligt diskrimineringslagen eller om ett ärende har gett anledning till ett antagande om diskriminering och arbetsgivaren inte har kunnat upphäva presumtionen eller kunnat påvisa någon legitim grund för särbehandlingen, meddelas arbetsgivaren en anvisning eller uppmaning i inspektionsberättelsen. Anvisningen eller uppmaningen gäller iakttagande av diskrimineringslagen och vid behov någon annan lag som tillsynen omfattar.

En uppmaning kan meddelas i fråga om något av det som nämns i 13 § 3 mom. 5 punkten i tillsynslagen. En uppmaning kan meddelas när ett förfarande som strider mot diskrimineringslagen fortfarande pågår eller upprepas och olägenheten detta medför är större än obetydlig. Situationer då man till exempel kan meddela en uppmaning

- trakasserier som anknyter till en diskrimineringsgrund är långvariga eller mycket kränkande
- på grund av sin nationalitet betalas en utländsk arbetstagare en betydligt lägre lön än minimilönen enligt kollektivavtalet. Utöver en lön som understiger minimilönen kan orimliga arbetstider eller en lång period med för låg lön som helhet leda till en olägenhet som är större än obetydlig.
- diskriminerande praxis på arbetsplatsen, som till exempel ogrundade anvisningar om klädsel som förbjuder religiösa huvudbonader, hindrar helt och hållet att personer som bekänner sig till en viss religion får sysselsättning
- arbetsgivaren har vägrat att göra rimliga anpassningar för sina arbetstagare med funktionsnedsättning och detta blir ett hinder för att utföra arbetet överhuvudtaget
- arbetsgivaren har när han eller hon annonserat om en ledig arbetsplats krävt att sökandena ska ha sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i diskrimineringslagen och som inte inverkar på utförandet av arbetet
- arbetsgivaren har inte upprättat någon likabehandlingsplan (7 § 2 mom.) och inspektören bedömer att det på arbetsplatsen finns betydande brister som hindrar likabehandling

- arbetsgivaren lämnar inte ut uppgifter till personalens företrädare om åtgärder som arbetsgivaren har vidtagit på arbetsplatsen för att främja likabehandling (7 § 3 mom.).

Inspektören meddelar en anvisning för ovan nämnda missförhållanden när olägenheten bedöms vara obetydlig, till exempel när en likabehandlingsplan saknas (fr.o.m. 1.1.2017) men likabehandlingsaspekterna har beaktats på ett vederbörligt sätt på arbetsplatsen eller när det finns mindre brister i likabehandlingsplanen vad gäller innehåll eller omfång.

En anvisning meddelas då det inte är möjligt att ge en uppmaning.

En anvisning meddelas dessutom när arbetstagaren har

- försummat sin allmänna skyldighet att främja likabehandling på arbetsplatsen (7 § 1 mom.)
- försummat sin skyldighet att lämna en skriftlig utredning till en person med funktionsnedsättning om vägran att göra rimliga anpassningar (15 § 3 mom.).

8. Uppföljning

Tillsynen av iakttagandet av anvisningar och uppmaningar sker enligt arbetarskyddstillsynens anvisning 1/2015 (*Utövande av befogenheter samt polisanmälan*). Om arbetsgivaren inte följer den anvisning han eller hon fått i ärendet gällande diskrimineringsförbud, uppgörande av likabehandlingsplan, diskriminering vid platsannonsering eller personalens företrädares rätt till information, meddelar inspektören arbetsgivaren en uppmaning. Om arbetsgivaren inte iakttar uppmaningen, överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten för avgörande som kan fatta ett beslut som är förpliktande för arbetsgivaren.

Diskriminering i arbetslivet är straffbart enligt 47 kap. 3 § i strafflagen och ockerliknande diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 a §. Om inspektören anser att det uppenbart är frågan om brott mot förbudet mot diskriminering i arbetslivet, överför inspektören ärendet till arbetarskyddsmyndigheten. Arbetarskyddsmyndigheten prövar separat enligt arbetarskyddstillsynens anvisning om utövande av befogenheter samt polisanmälan 1/2015 huruvida det finns sannolika skäl att misstänka diskriminering i arbetslivet och huruvida man bör göra en polisanmälan enligt 50 § i tillsynslagen för en förundersökning.

Anmälningsskyldigheten gäller även könsdiskriminering. Sannolika skäl att misstänka könsdiskriminering kan komma fram i anslutning till någon annan tillsyn som arbetarskyddsmyndigheten förrättar eller om jämställdhetsombudsmannen har meddelat sin åsikt till kunden om att det i ärendet är frågan om könsdiskriminering som avses i jämställdhetslagen. I det senare fallet förutsätts att jämställdhetsombudsmannen för egen del först har utrett ärendet via arbetstagaren respektive arbetsgivaren och bildat sig en egen uppfattning om att jämställdhetslagen har överträtts till exempel ett utlåtande eller ställningstagande.

9. Samarbete och expertverksamhet

9.1 Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen övervakar att förbudet mot diskriminering enligt diskrimineringslagen följs annanstans än i arbetslivet. Diskriminerings-

ombudsmannens behörigheter omfattar även självständiga yrkesutövares arbete och verkställande direktörer vilket inte ingår i arbetarskyddsmyndighetens befogenheter.

Diskrimineringsombudsmannen har också uppgifter i anslutning till likabehandling i arbetslivet även om tillsynen i specifika fall endast ankommer på arbetarskyddsmyndigheten. Diskrimineringsombudsmannens uppgifter i arbetslivet omfattar bland annat att bistå arbetsgivare i planeringen av åtgärder för att främja likabehandling, att utfärda allmänna rekommendationer för att förebygga diskriminering och att agera medlare. Diskrimineringsombudsmannen kan enligt prövning bistå den som blivit utsatt för diskriminering i arbetslivet när det klagomål som denna person lämnat in utreds vid en myndighet eller i domstol.

Om arbetarskyddsmyndigheten har inlett ett ärende gällande diskriminering i arbetslivet efter att ärendet har överförs från diskrimineringsombudsmannen, meddelar arbetarskyddsmyndigheten diskrimineringsombudsmannen om de åtgärder som arbetarskyddsmyndigheten har vidtagit i ärendet. Till diskrimineringsombudsmannen kan sändas en inspektionsberättelse eller något annat avgörande i ärendet som redogör för arbetarskyddsmyndighetens uppfattning om saken.

Tillsynen av diskrimineringslagen kräver regelbundet samarbete och informationsutbyte om observationer. Arbetarskyddsmyndigheten kan dessutom av diskrimineringsombudsmannen begära ett utlåtande om tolkning och tillämpning av diskrimineringslagen.

9.2 Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Arbetarskyddsmyndigheten kan vid behov också begära utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden när det gäller tolkning och tillämpning av diskrimineringslagen.

9.3 Jämställdhetsombudsmannen

Förbudet mot könsdiskriminering står utanför arbetarskyddsmyndighetens tillsyn. Separata bestämmelser om könsdiskriminering finns i jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen ska se till att denna lag följs. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, graviditet, förlossning och familjeansvar. Jämställdhetslagen förbjuder också diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Jämställdhetsombudsmannen övervakar också diskriminering av könsminoriteter (till exempel transkönade, transvestiter, transgenderspersoner och interkönade).

Om en kund kontaktar arbetarskyddsmyndigheten i ett ärende som gäller tolkningen av endast jämställdhetslagen och ärendet inte gäller tolkningen av de lagar som arbetarskyddsmyndigheten övervakar, som till exempel arbetsavtalslagen, hänvisas kunden eller överförs ärendet till jämställdhetsombudsmannens byrå. Sådana fall är till exempel diskriminering på grund av kön vid anställning och antagning till utbildning, underlåtenhet att förnya ett tidsbundet arbetsavtal, lönediskriminering eller särbehandling under ett tjänstgöringsförhållande. Även om arbetarskyddsmyndigheten också är skyldig att anmäla misstanke om könsdiskriminering i arbetslivet till polisen, innebär det inte

vidtagande av tillsynsåtgärder när ärendet inte hör till arbetarskyddsmyndighetens befogenheter.

Om ett ärende gäller både jämställdhetslagen och tolkningen av någon annan lag som arbetarskyddsmyndigheten övervakar, som till exempel arbetsavtalslagen, bedöms tillsynsbehovet med stöd av den lagstiftning som arbetarskyddsmyndigheten övervakar. Sådana situationer är till exempel upphävning av provtid (ArbetsavtalsL 1 kap. 4 §), särskilt uppsägningskydd för en gravid eller familjeledig arbetstagare (ArbetsavtalsL 7 kap. 9 §) och återgång till arbetet efter familjeledighet (ArbetsavtalsL 4 kap. 9 §). Arbetsgivaren ombes då lämna en utredning endast om iakttagandet av den lagstiftning som arbetarskyddsmyndigheten övervakar. I inspektionsberättelsen behandlas ärendet endast med stöd av den lag som arbetarskyddsmyndigheten övervakar, och inspektören tar inte ställning till eventuella överträdelse av förbudet mot könsdiskriminering.

Fördelningen av tillsynen mellan jämställdhetsombudsmannen och arbetarskyddsmyndigheten kräver i praktiken ett nära samarbete. Arbetarskyddsmyndighetens syn på eventuell överträdelse av vissa specialbestämmelser i anslutning till könsdiskriminering utgör ofta en förutsättning för att jämställdhetsombudsmannen ska kunna bedöma om förbudet mot könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen har överträtts.

Vid misstanke om multipel diskriminering, där en av diskrimineringsgrunderna är kön, kräver tillsynen ett nära samarbete med jämställdhetsombudsmannen för att fastställa behörig myndighet. När det är fråga om misstanke om diskriminering både på grund av kön och på någon grund som är förbjuden i diskrimineringslagen, övervakar jämställdhetsombudsmannen ärendet i fråga om könsdiskriminering och arbetarskyddsmyndigheten i fråga om den diskrimineringsgrund som är förbjuden i diskrimineringslagen. När man vid multipel diskriminering misstänker att det är frågan om så kallad intersektionell diskriminering har arbetarskyddsmyndigheten behörighet även om den ena diskrimineringsgrunden är kön. För att fastställa behörig myndighet kan inspektören begära att jämställdhetsombudsmannen bedömer huruvida det är frågan om en situation där jämställdhetslagen kan komma att tillämpas.

I sådana fall av könsdiskriminering i arbetslivet där arbetarskyddsmyndigheten gör en anmälan till polisen lämnar arbetarskyddsmyndigheten till jämställdhetsombudsmannen en kopia av anmälan och senare domen eller något annat beslut varmed ärendet har avgjorts.

Giltighet

Denna anvisning gäller till och med den 31.12.2020.

BILAGA Schema över behandlingen av ärenden gällande diskriminering i arbetslivet på kundinitiativ

SÄNDLISTA Regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskydd

Schema över behandlingen av ärenden gällande diskriminering

i arbetslivet på kundinitiativ

Bedömning av tillsynsbehov

HÄNSKJUTANDETILL BEHÖRIG MYNDIGHET

Ärende gällande jämställdhetslagen
till jämställdhetsombudsmannen

Ärende gällande diskriminering (annanstans
än i arbetslivet) till minoritetsombudsmannen

← NEJ

SVAR TILL KUNDEN
inga tillsynsåtgärder

← NEJ

KONTAKT FRÅN EN KUND



INGÅR I ARBETARSKYDDSMYNDIGHETENS
BEHÖRIGHET

JA



FINNS DET MISSTANKE OM DISKRIMINERING?

JA

Information om
minoritetsombudsmannens bistånd



FÖRELIGGER DISKRIMINERINGSPRESUMTION?

← NEJ

I ärendet har framkommit fakta utifrån vilka man
kan anta att särbehandlingen har grundat sig på en
förbjuden diskrimineringsgrund

JA



HAR DISKRIMINERINGSPRESUMTIONEN
MOTBEVISATS?

← JA

Arbetsgivaren har lagt fram en utredning som
motbevisar diskrimineringspresumtionen

NEJ



HAR SÄRBEHANDLINGEN EN
LEGITIM GRUND?

← JA

NEJ



UPPMANING/
ANVISNING



Försummelse att iaktta en anvisning kan leda till
en uppmaning. Försummelse att iaktta en
uppmaning kan leda till att
arbetarskyddsmyndigheten fattar ett beslut som
är förpliktande för arbetsgivaren

FÖRELIGGER SANNOLIKA SKÄL ATT
MISSTÄNKA DISKRIMINERING I ARBETSLIVET?



ANMÄLAN OM FÖRUNDERSÖKNING



Anmälan om könsdiskriminering ges till
jämställdhetsombudsmannen för
kännedom.

Inspektion

BEHANDLINGEN
AV ÄRENDET
AVSLUTAS MED
EN
INSPEKTIONSBE
RÄTTELSE

Arbetarskyddsmyndighetens påföljdsprövning

Arbetarskyddstillsynens gällande anvisningar

[3/2010 Tillsynen av fukt- och mögelskador](#)

[1/2011 Tillsynen av trakasserier och annat osakligt bemötande](#)

[2/2011 Tillsynen över anställningsförhållanden](#)

[1/2013 Tillsynen över ordnandet av företagshälsovård](#)

[2/2013 Tillsynen av psykosocial belastning](#)

[1/2014 Undersökning av allvarliga arbetsolycksfall](#)

[2/2014 Behandlingen av anmälningar om yrkessjukdomar och andra arbetsrelaterade sjukdomar](#)

[3/2014 Tillsynen av kemiska agenser](#)

[1/2015 Utövande av befogenheter samt polisanmälan](#)

[2/2015 Tillsynen av fysiskt våld och risken för våld](#)

[3/2015 Tillsynen över utländsk arbetskraft](#)

[1/2016 Allmän tillsynsanvisning](#)

