

# Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2022

Rapport

# Sammanfattning

Arbetskyddsmyndigheten övervakar likabehandling i arbetslivet: förbud mot diskriminering, förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering och arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Arbetskyddsmyndigheten övervakar att diskrimineringslagen följs både på begäran av personer som upplevt diskriminering och på myndighetsinitiativ. I denna rapport beskrivs tillsynen från 2022.

Under 2022 kontaktades arbetskyddsmyndigheterna cirka 540 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 hemsfall är fråga om diskriminering eller inte.

Under 2022 gjordes 220 begäran om tillsyn över diskriminering. Utifrån begäran om tillsyn gjordes sammanlagt 129 inspektioner där man övervakade den diskriminering som en enskild arbetstagare eller arbetssökande upplevt. Vid 36 inspektioner ansåg man att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering.

I cirka hälften av inspektionerna som gjordes 2022 hade upplevelsen av diskriminerande behandling samband med avslutande av ett anställningsförhållande. I ungefär en tredjedel av inspektionerna bedömdes att diskriminering hade förekommit under anställningsförhållandet. Oftast upplevde arbetstagaren att någon diskrimineringsgrund påverkade till exempel ändringen av arbetsuppgifter, fastställandet av arbetsskift eller avlöningen. Cirka 8 procent av inspektionerna handlade om trakasserier enligt diskrimineringslagen. Trakasserier upplevdes alltsomoftast på grund av ursprung, nationalitet eller språk. Arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar eller skyldighet att ge en utredning om vägran att göra anpassningar behandlades i 5 procent av diskrimineringsinspektionerna. I cirka 15 procent av inspek-

tionerna bedömdes diskriminering vid anställning.

Förbudet mot diskriminering på grund av hälsotillstånd var det vanligaste upphovet till att skyldigheter gavs. Näst flest skyldigheter gavs på grund av ursprung, medborgarskap och annan omständighet som gällde den enskilde som person.

En del av diskrimineringen i arbetslivet förblir dold, eftersom olika minoritetsgrupper kan ha en hög tröskel att kontakta myndigheten och anmäla diskrimineringen. Myndigheten kontaktas i mycket liten utsträckning om diskriminering av personer med funktionsnedsättning eller diskriminering på grund av sexuell läggning, det har således gjorts få inspektioner av dessa diskrimineringsgrunder.

Arbetskyddsmyndigheten övervakar diskriminering även på myndighetsinitiativ. År 2022 övervakades efterlevnaden av diskrimineringslagen vid 1 035 arbetskyddsinspektioner. Tillsynen gällde diskriminering av utländska arbetstagare vid lönebetalning och andra minimivillkor för arbetsavtalsförhållandet, arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och diskriminering i arbetsplatsannonser.

I anslutning till anlitan av utländsk arbetskraft övervakades förbudet mot diskriminering genom 909 inspektioner. Diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet observerades i löneutbetalningen eller andra minimivillkor för anställningsförhållandet hos 9 procent av de inspekterade finländska företagen, andra än företag med säsongarbete. Hos 12 procent av de inspekterade företagen med säsongarbete upptäcktes brister. Likaså upptäcktes brister hos 12 procent av de utstationerande företagen.

Arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling och upprätta en plan för likabehandling övervakades genom 108 inspektioner och i över 80 procent av dem observerades missförhållanden. I anslutning till diskriminerande platsannonsering gjordes 18 inspektioner.

**Rapportens namn:** Tillsyn av likabehandling och förbud mot diskriminering i arbetslivet år 2022

**Utgivare:** Arbetskyddsförvaltningen 2023

Arbetskyddsförvaltningens publikationer 1swe/2023

ISBN: 978-952-479-360-5

ISSN: 2737-0879

# Innehåll

Sammanfattning.....	2
1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet .....	4
2. Kundinitierad tillsyn .....	6
2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering .....	6
2.2. Behandlade kundinitierade diskrimineringsfall .....	7
2.3. Behandlingsavgöranden .....	8
2.4. Inspektioner på grund av begäran om tillsyn.....	8
2.5. Inspektionernas slutsatser .....	12
3. Myndighetsinitierad tillsyn.....	17
3.1. Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållandet .....	17
3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering.....	19
3.3. Arbetsgivaren är skyldig att främja likabehandling.....	20
4. Arbetsdiskriminering som ett brott .....	21
4.1. Arbetarskyddsmyndigheten anmäler misstankar om brott till polisen .....	21
4.2. Arbetarskyddsmyndigheten deltar i utredning och rättegång vid arbetsdiskrimineringsbrott	22

# 1. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar diskriminering i arbetslivet

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

Arbetarskyddsmyndighetens tillsyn gäller iakttagandet av diskrimineringslagen

- i 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.

Arbetarskyddsmyndigheten övervakar att lika-behandling förverkligas i arbetslivet både på begäran av personer som upplevt diskriminering och på myndighetsinitiativ. År 2022 gjordes 129 kundinitierade och 1 035 myndighetsinitierade inspektioner.

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



Vid 1 164 inspektioner behandlades förbudet mot diskriminering, arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling, likabehandlingsplanen eller förbudet mot diskriminerande platsannonser.

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

#### **Arbetarskyddsmyndighetens verksamhet på basis av kontakter:**

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

#### **Arbetarskyddsmyndigheten övervakar på eget initiativ:**

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

I denna rapport beskrivs hur arbetarskyddsmyndigheten övervakade diskrimineringslagen 2022. I rapporten beskrivs både kundinitierad och myndighetsinitierad tillsyn, och tillsynen åskådliggörs med verkliga fallbeskrivningar. I rapporten berättas dessutom om arbetarskyddsmyndighetens roll i behandlingen av diskrimineringsbrott i arbetslivet. Uppgifter om de tidigare årens tillsyn finns i [rapporterna om tillsynen över likabehandling och förbud mot diskriminering](#), som har publicerats på arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi.

## Reformen av diskrimineringslagen medför ändringar i tillsynen

Reformen av diskrimineringslagen träder i kraft den 1 juni 2023 och medför ändringar i tillsynen. I fortsättningen övervakas likabehandlingen i arbetslivet och förbudet mot diskriminering av både arbetarskyddsmyndigheten och diskrimineringsombudsmannen.

Samarbetet mellan myndigheterna intensifieras för att säkerställa klientens rättsskydd. Målet är att effektivare än tidigare utnyttja både diskrimineringsombudsmannens och arbetarskyddsmyndighetens specialsakskunskap i tillsynen över likabehandling i arbetslivet. Diskriminering i arbetslivet är ofta förknippad med andra arbetsrättsliga frågor där arbetarskyddsmyndigheterna har specialkompetens.

#### **Centrala ändringar:**

- **Skyldighet att främja likabehandling:** arbetsgivaren ska beakta alla diskrimineringsgrunder. En bedömning ska också göras i fråga om anställning och likabehandlingsplanen på arbetsplatsen ska innehålla slutsatserna av bedömningen av likabehandling.
- **Rimliga anpassningar:** i bedömningen beaktas i första hand behoven hos personer med funktionsnedsättning.
- **Trakasserier i anslutning till diskrimineringsgrunden:** man kan ingripa i trakasserier och annan diskriminering även om den inte riktas mot en enskild person.

## 2. Kundinitierad tillsyn

### 2.1. Kontakt till arbetarskyddsmyndigheten om diskriminering

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

År 2022 registrerades cirka 540 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 kan omfatta även andra arbetsrättsliga frågor. Den som upplevt diskriminering får handledning och rådgivning samt anvisningar för eventuell tillsynsbegäran från arbetarskyddsmyndighetens telefonrådgivning. Vid telefonrådgivningen bedömer en inspektör som är insatt i diskriminering om det kan vara fråga om diskriminering. Den som tar kontakt kan inte nödvändigtvis själv bedöma om hen har blivit utsatt för diskriminering och vill diskutera saken med en expert innan hen tar upp sin upplevelse om diskriminering på sin arbetsplats. 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 sexuella minoriteter, romer eller personer med funktionsnedsättning som kan ha en högre tröskel att begära tillsynsåtgärder i sitt ärende. Fenomenet skvallrar för sin del om att en del av diskrimineringen i arbetslivet förblir dold.

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

- Cirka **540** kontakter om diskriminering i arbetslivet
- Cirka **220** begäran om tillsyn över diskriminering i arbetslivet
- **129** inspektioner av diskriminering i arbetslivet som gjorts utifrån en begäran om tillsyn.

Kontakter per bransch	st.
Vård och omsorg; sociala tjänster	81
Offentlig förvaltning och försvaret	50
Parti- och detaljhandel	48
Hotell- och restaurangverksamhet	42
Tillverkning	39
Transport och magasinering	39
Utbildning	37
Byggverksamhet	27
Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster	26
Fastighetsverksamhet	25
Annan serviceverksamhet	16
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik	15
Jordbruk, skogsbruk och fiske	15
Informations- och kommunikationsverksamhet	12
Försörjning av el, gas, värme och kyla	10
Kultur, nöje och fritid	10
Finans- och försäkringsverksamhet	6
Vattenförsörjning, hantering av avloppsvatten och avfall m.m.	1
Odefinierad bransch	42
<b>Totalt</b>	<b>541</b>

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 2022 behandlade arbetarskyddsmyndigheterna cirka 220 begäran om tillsyn över diskriminering.

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

I begäran om tillsyn berättar kunden sin uppfattning om på vilken diskrimineringsgrund hen misstänker sig ha blivit diskriminerad. Kunden kan uppge flera diskrimineringsgrunder om hen inte är säker på vad diskrimineringen beror på eller misstänker sig ha blivit diskriminerad på flera olika sätt.

De vanligaste diskrimineringsgrunderna som 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 2022.

Knappt hälften av fallen (46 procent) som behandlades under 2022 var förknippade med *hälsotillståndet*. Största delen av dessa gällde situationer där arbetsgivaren hade avslutat tjäns-

teförhållandet och arbetstagaren misstänkte att detta berodde på sjukfrånvaron.

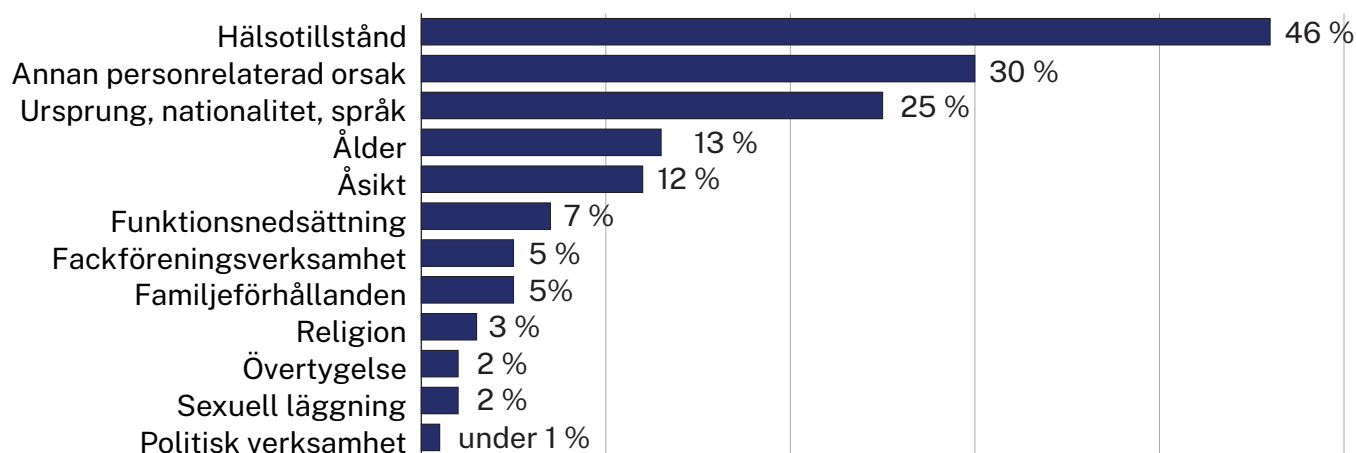
Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden var *annan personrelaterad orsak* (ca 30 procent). Många av dessa begäran om tillsyn gällde fall där arbetstagaren hade tagit upp olägenheter i sina arbetsförhållanden eller krävt sina rättigheter på arbetsplatsen, varefter arbetstagarens anställningsförhållande hade avslutats.

Först inkom begäran om tillsyn med anknytning till *politisk verksamhet*.

Tillsynsbegäran som kommer in till arbetarskyddsmyndigheten speglar dock inte allt om förekomsten av diskriminering i arbetslivet och man kan inte dra några verkliga slutsatser om i vilka grupper i arbetslivet diskrimineringen är vanligast.

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

### Diskrimineringsgrunder som kunderna uppgett i tillsynsbegäran 2022



**Figur 1.** De diskrimineringsgrunder som kunder som gjort en begäran om tillsyn uppgett i fall som behandlats 2022. I en tillsynsbegäran kan flera diskrimineringsgrunder uppges.

## 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 2022 upprättades 92 behandlingsavgöranden om tillsynsbegäran angående diskriminering som inte ledde till tillsynsåtgärder. Den vanligaste orsaken till att inga tillsynsåtgärder vidtogs var det att det inte framgick något eventuellt orsaksamband mellan diskrimineringsgrunden och den upplevda diskrimineringen i den utredning som den som framställt begäran om tillsyn framförde. Enbart en subjektiv upplevelse av diskriminering hos den som begär tillsyn räcker inte för att det ska uppstå misstanke om diskriminering och det leder inte till tillsynsåtgärder.

Den näst vanligaste orsaken till att tillsynsåtgärder inte inleddes var att den diskrimineringsgrund som framfördes inte var en sådan diskrimineringsgrund som avses i diskrimineringslagen. Den som begärde tillsyn upplevde till exempel att hen blivit diskriminerad på grund av sin åsikt, men av begäran framgick inte att det var fråga om en åsikt som avses i diskrimineringslagen. Med åsikt avses bland annat personens politiska och samhällsliga åsikter och synpunkter. Diskriminering på basis av åsikt har ett centralt samband med yttrandefriheten som tryggas i grundlagen. Arbetarskyddsmyndigheten mottog även misstankar om diskriminering på grund av kön och föräldraskap även om de inte hör till de familjeförhållanden som avses i diskrimineringslagen, utan det är fråga om könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen. Fall som gäller könsdiskriminering överförs till jämställdhetsombudsmannen.

Under 2022 fattades flera behandlingsavgöranden i fall där den som begärt tillsyn inte svarade på begäran om tilläggsutredning eller bad att behandlingen av ärendet skulle avslutas. I några fall vidtogs inga tillsynsåtgärder, eftersom det hade 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 anlant 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 utarbetar inspektören en skriftlig inspektionsberättelse med en bedömning av om arbetsgivaren har brutit mot diskrimineringsförbudet.

Till tillsynen över förbudet mot diskriminering hör en särskild bestämmelse om bevisbörda som fördelar bevisbördan vid påvisande av diskriminering. Avsikten med bestämmelsen om bevisbörda 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 redo-



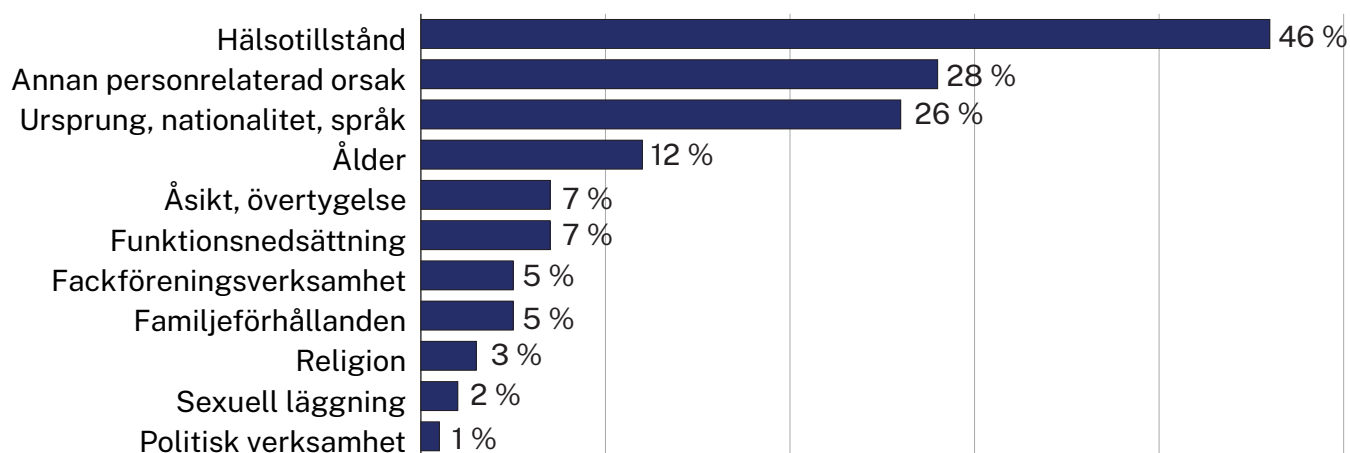
görelse till myndigheten av omständigheterna som begäran grundas på. Om man med redogörelserna som grund vid handläggningen av ärendet kan anta att det föreligger brott mot diskrimineringsförbudet uppkommer en så kallad presumtion om diskriminering. Då uppstår en bevisbörda för arbetsgivaren, och för att upphäva presumtionen om diskriminering måste arbetsgivaren påvisa att det inte föreligger något brott mot diskrimineringsförbudet.

År 2022 gjordes 129 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. Vid knappt en tredjedel av inspektionerna bedömdes flera än en diskrimineringsgrund, varvid det var fråga om så kallad diskriminering på flera grunder eller korsande diskrimi-

nering. De vanligaste diskrimineringsgrunderna i fall med flera grunder var *annan personrelaterad orsak* och *hälsotillstånd*.

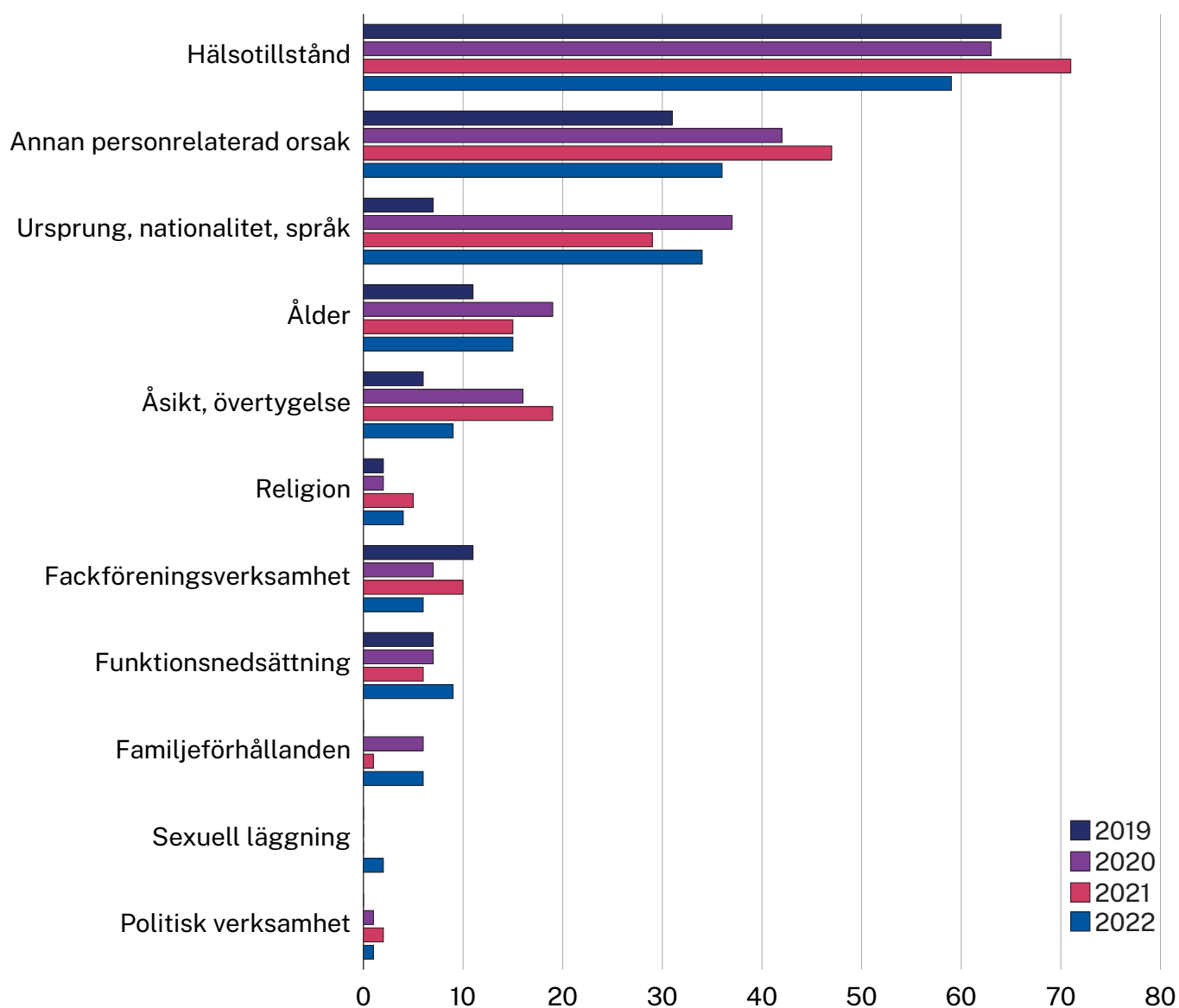
Vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn var den vanligaste diskrimineringsgrunden *hälsotillstånd*. Den näst vanligaste grunden var *annan personrelaterad orsak*. *Annan personrelaterad orsak* handlade oftast om att lyfta fram missförhållanden på arbetsplatsen eller att hålla fast vid sina egna rättigheter. Vanligtvis upplevde den som begärde tillsyn att hen valts ut för uppsägning eller att hens arbetsuppgifter hade ändrats efter att hen framfört missförhållanden på arbetsplatsen. Andra misstankar om diskriminering på grund av personrelaterade orsaker var personens rättsliga ställning, kontakter med arbetarskyddsmyndigheten eller andra myndigheter och omständigheter som gällde personens utseende.

## Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2022



**Figur 2.** Diskrimineringsgrunder vid inspektioner på basis av begäran om tillsyn 2022. 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. Vid en inspektion har man kunnat behandla flera olika diskrimineringsgrunder.

I cirka hälften av inspektionerna som gjordes 2022 hade upplevelsen av diskriminerande behandling samband med avslutande av ett anställningsförhållande. I drygt hälften (cirka 57 procent) av fallen som gällde avslutande av ett anställningsförhållande bedömdes diskriminering på grund av hälsotillstånd. I många fall var det fråga om diskriminering på flera grunder, och då bedömdes förutom hälsotillståndet även andra diskrimineringsgrunder.

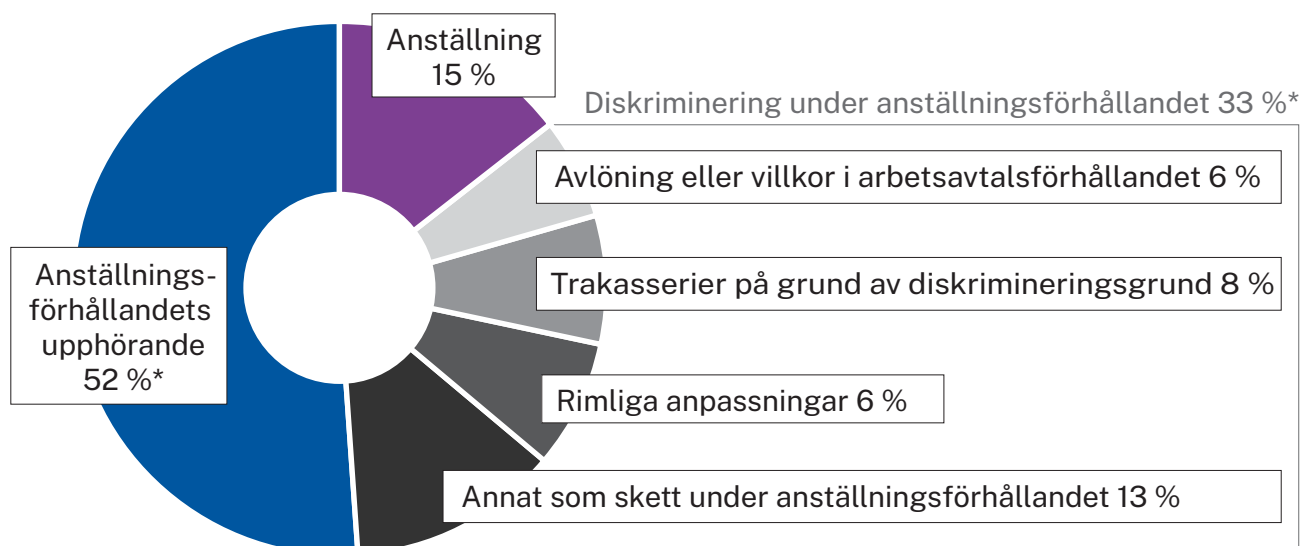
I cirka en tredjedel av inspektionerna bedömdes *diskriminering under anställningsförhållandet*. Oftast upplevde arbetstagaren att någon diskrimineringsgrund påverkade till exempel ändringen av arbetsuppgifter, fastställandet av arbetsskift eller avlöningen. Drygt hälften av inspektionerna gällde bedömningen av diskriminering under anställningsförhållandet på basis av ursprung, nationalitet och/eller språk. Cirka 8 procent av inspektionerna handlade om trakasserier enligt diskrimineringslagen. Trakasserier upplevdes alltså

oftast på grund av ursprung, nationalitet eller språk. Arbetsgivarens skyldighet att göra rimliga anpassningar eller skyldighet att ge en utredning om vägran att göra anpassningar behandlades i 5 procent av diskrimineringsinspektionerna.

Inspektionerna på basis av begäran om tillsyn över diskriminering gällde *anställning* i cirka 15 procent av fallen. De vanligaste diskrimineringsgrunderna vid inspektionerna i samband med anställning var ålder (över 30 procent), ursprung och medborgarskap samt hälsotillstånd.

Begäran om tillsyn över misstanke om diskriminering i samband med hyrd arbetskraft har blivit vanligare under de senaste åren. Efterlevnaden av diskrimineringsförbudet gällande hyrd arbetskraft övervakas från fall till fall antingen ett personalserviceföretag eller ett så kallat användarföretag som hyr ut en arbetstagare. I vissa fall övervakas båda, varvid en begäran om tillsyn kan leda till flera inspektioner.

## Förekomsten av diskriminering i olika skeden av anställningsförhållandet 2022



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

**Figur 4.** Diskriminering vid inspektioner av anställning, under anställningsförhållandet eller vid uppsägning av ett anställningsförhållande 2022. 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 36 inspektioner ansåg man att arbetsgivaren hade agerat i strid mot förbudet om diskriminering. Arbetsgivaren fick en anvisning eller en uppmaning angående de iakttagna missförhållandena.

Flest skyldigheter att bryta mot förbudet mot diskriminering gavs på grund av hälsotillståndet. Näst flest skyldigheter gavs på grund av ursprung, medborgarskap och annan omständighet som gällde den enskilde som person. Även om flest inspektioner gjordes i anslutning till att anställningsförhållandet upphörde, var endast cirka 20 procent av de givna skyldigheterna förknippade med det. Den klart största delen av de givna skyldigheterna (64 procent) gällde diskriminering under ett arbets- eller anställningsförhållande, vilket är klart mer än under tidigare år. Cirka 20 procent av skyldigheterna gällde diskriminering vid anställning.

Utöver förbudet mot diskriminering gavs under de inspektioner som gjordes på basis av begäran om tillsyn också några skyldigheter på grund av att arbetsgivaren inte hade iakttagit förbudet mot repressalier, främjat likabehandling eller utarbetat en likabehandlingsplan. Några skyldigheter gällde också diskriminerande platsannonser.

I samband med inspektionsberättelsen får kunden 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:

#### **Kravet på ansiktsskydd var diskriminering på grund av hälsotillstånd och funktionsnedsättning**

Arbetsgivaren ålade på basis av sin riskbedömning läroanstaltens personal masktvång och förutsatte att hela personalen hade ansiktsskydd på arbetsplatsen. Arbetstagaren hade meddelat arbetsgivaren att hen på grund av sitt hälsotillstånd och sin skada inte kan bära ansiktsskydd. Arbetstagaren hade redan tidigare lämnat in ett utlåtande av företagshälsovården till arbetsgivaren, enligt vilket

### Andra observerade brister

I samband med tillsynen över diskriminering övervakar arbetarskyddsmyndigheten också till övriga delar efterlevnaden av arbetslivslagstiftningen och ingriper i andra missförhållanden i arbetslagstiftningen som framkommer. Vid inspektionerna som gjordes på grund av misstanke om diskriminering upptäcktes flera andra brister i arbetsgivarnas verksamhet som arbetsgivarna ålades skyldigheter för. År 2022 gavs sammanlagt 31 förpliktelser i samband med diskrimineringsärendet om andra missförhållanden i arbetslagstiftningen. I vissa fall ansågs arbetsgivaren ha brutit mot både diskrimineringsförbudet och annan arbetslagstiftning och i en del upptäcktes andra missförhållanden än diskriminering. Flest skyldigheter med stöd av annan lagstiftning gavs gällande trakasserier eller annat osakligt bemötande enligt arbetarskyddslagen, utredning och bedömning av riskerna i arbetet samt belastning i arbetet.

arbetstagaren inte ska använda ansiktsskydd på grund av de fysiska symtom som dessa orsakar. Arbetsgivaren gick trots detta inte med på att göra andra arrangemang för att möjliggöra arbetande för arbetstagaren, utan förutsatte att alla arbetstagare hade ansiktsskydd med hänvisning till den allmänna riskbedömningen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren meddelade arbetstagaren att det inte är godtagbart att denne vistas på arbetsplatsen utan ansiktsskydd och att arbetstagaren beordras till oavlönad ledighet om hen inte använder ansiktsskydd på arbetsplatsen.

Arbetsgivarens krav på ansiktsskydd ansågs vara en skenbart jämlik regel, grund eller praxis som försatte sådana arbetstagare i en ofördelaktig ställning som till exempel på grund av hälsotillstånd eller funktionsnedsättning inte kan använda ansiktsskydd. Således ansågs det ha uppstått en presumtion

om diskriminering på grund av hälsotillstånd och funktionsnedsättning. Enligt arbetsgivarens utredning grundade sig kravet på ansiktsskydd på en riskbedömning som arbetsgivaren gjort med stöd av arbetarskyddslagen. Riskbedömningen baserade sig på covid-19-smittan i området och sjukvårdsdistriktets lägesuppgifter. På basis av riskbedömningen hade arbetsgivaren gett alla sina arbetstagare en förpliktande anvisning om att använda särskilt definierade ansiktsskydd i arbetet. Enligt arbetsgivaren skulle ansiktsskydd användas i utrymmen där flera personer vistades, arbetade eller höll paus. Enligt arbetsgivaren gällde beslutet alla arbetstagare jämlikt och arbetsgivaren gav ingen arbetstagare särskilt tillstånd att arbeta utan ansiktsskydd. I sitt svar hänvisade arbetsgivaren också till företagshälsovårdens allmänna utlåtande om att användningen av ansiktsskydd inte medför olägenheter för hälsan. Arbetsgivaren framförde att om arbetstagaren inte följer arbetsgivarens order om att använda ändamålsenligt ansiktsskydd under arbetstiden, avlägsnas arbetstagaren från arbetsplatsen med hänvisning till hälsosäkerheten och ges oavlönad ledighet om förutsättningarna för arbetet saknas.

Vid inspektionen ansågs att arbetsgivarens mål att förebygga eventuell covid-19-smitta i sig var en godtagbar grund för en förpliktande anvisning. På basis av utredningen konstaterades dock att arbetsgivarens åtgärder och beslut endast grundade sig på en allmän riskbedömning och att arbetsgivaren inte i tillräcklig utsträckning hade beaktat arbetstagarens personliga egenskaper, hälsotillstånd eller funktionsnedsättning. Således ansåg man vid inspektionen att arbetsgivarens åtgärd att ge en sådan person som på grund av sitt hälsotillstånd och sin funktionsnedsättning inte kan använda ansiktsskydd oavlönad ledighet, var i detta fall inte ett proportionerligt sätt att trygga hälsosäkerheten på arbetsplatsen. Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren inte hade visat att de metoder som använts för att uppnå målet skulle vara nödvändiga och proportionerliga på det sätt som förutsätts i diskrimineringslagen, arbetsgivaren ansågs alltså ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

### ***Personalserviceföretag diskriminerade arbetssökanden på grund av dennes längd***

Den arbetssökande hade sökt arbete via ett personalserviceföretag och misstänkte att hen inte valdes till uppgiften på grund av att hen var kortvuxen. Arbetssökanden hade frågat en representant för personalserviceföretaget om hens längd kunde utgöra ett hinder för arbetet. Den person som skötte rekryteringen hade berättat att remmarna som användes i arbetet var belägna ganska högt uppe, men att hen utreder saken. Den arbetssökande hade frågat rekryteraren om användarföretagets grunder för varför hen inte valdes till uppgiften. Den rekryterande personen hade meddelat att användarföretaget hade gett anvisningar om den arbetssökandes längd, vilket sökanden inte uppfyllde.

Vid inspektionen ansågs att man i ärendet kunde anta att den arbetssökandes längd hade påverkat att hen inte alls föreslogs bli vald av användarföretaget eller att anbudet återkallades efter att arbetsgivaren fått kännedom om hens längd. Således uppstod en presumtion om diskriminering på grund av funktionsnedsättning och annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Arbetsgivaren strävade efter att berättiga särbehandling genom att lyfta fram arbets-säkerhetsaspekter. De remmar i linjenätet som används i arbetet låg högt uppe och den arbetssökandes arbete på linjenätet skulle utgöra en arbets-säkerhets- och hälsorisk för hen själv och medföra en risk även för andra som arbetar på linjenätet.

Vid inspektionen ansågs att arbetsgivarens mål att trygga alla arbetstagares säkerhet i arbetet i sig var berättigat. På basis av de erhållna utredningarna kunde man dock inte påvisa att användarföretaget de facto skulle ha ställt de förutsättningar för arbetstagarens längd som personalserviceföretaget beskriver. Arbetsgivaren hade inte heller utrett möjligheterna att göra anpassningar om den arbetssökandes längd i verkligheten hade begränsat arbetet. Arbetsgivaren ansågs således ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

### **Användarföretaget bröt mot förbudet mot diskriminering när företaget inte utredde trakasserierna på grund av ursprung**

En hyrd arbetstagarare hade upplevt trakasserier i anslutning till sitt ursprung, nationalitet, språk och religion, när en annan arbetstagarare på arbetsplatsen hade kallat hen vid öknamn och kränkt hen. Den hyrda arbetstagararen upplevde att den andra arbetstagararens beteende skapade en hotfull och fientlig atmosfär gentemot hen på arbetsplatsen. En annan anställd hade bland annat berättat skämt om den hyrda arbetstagararens religion och osakligt underskattat hens språkkunskaper. Den hyrda arbetstagararen berättade om sina erfarenheter för flera chefer på arbetsplatsen och önskade skiftbyte för att hen inte skulle behöva arbeta i samma skift med personen i fråga, men uppmanades att hålla tyst och ärendet började inte utredas trots flera begäranden. Arbetstagararens skiftbyte hade genomförts, men de trakasserier hen upplevt fortsatte ända tills uppdraget upphörde. Den hyrda arbetstagararens användarföretag lyfte i sin utredning fram att arbetstagararen hade begärt skiftbyte men inte berättat om orsakerna till sitt önskemål. Enligt användarföretaget hade cheferna på arbetsplatsen hörts för att utreda ärendet och de hade ingen information om arbetstagararens religion.

Vid inspektionen ansågs det att det i ärendet förblev oklart om de utredningar som användarföretaget framförde hade gjorts under arbetstagararens uppdrag eller först efter att det hade upphört när arbetstagararen hade börjat utreda ärendet med hjälp av fackförbundet. Vid inspektionen ansågs att flera chefer på arbetsplatsen hade fått information om trakasserier som arbetstagararen upplevt även efter skiftbytet, men arbetsgivaren hade ändå inte vidtagit åtgärder för att få slut på trakasserierna. Användarföretaget ansågs ha försummat sin skyldighet att avlägsna trakasserier i anslutning till diskrimineringsgrunden på arbetsplatsen och ansågs därmed ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Även företag som anlitar hyrd arbetskraft ska beakta skyldigheterna enligt diskrimineringslagen när de utnyttjar rätten att leda och övervaka arbetet för hyrda arbetstagarare.

### **Visstidsanställning förlängdes inte efter att arbetstagararen vägrat ta vaccin**

Arbetstagararen hade varit anställd hos arbetsgivaren för viss tid i knappt ett år. Man hade muntligt kommit överens om ett nytt tidsbundet avtal och arbetsgivaren hade för avsikt att ansöka om lönesubvention för arbetstagararens anställningsförhållande. Innan avtalet ingicks hade arbetsgivaren meddelat att hen förutsätter att alla arbetstagarare vaccinerar sig mot covid-19-viruset. Arbetsgivaren hade frågat arbetstagararen om att ta vaccinet, varvid arbetstagararen hade meddelat att arbetsgivaren inte har någon lagstadgad grund att be arbetstagararen om uppgifter om hälsotillståndet och därför inte lämnat uppgifter om vaccination till arbetsgivaren. Därefter främjade arbetsgivaren inte längre ansökan om lönesubvention och ingick inte heller ett nytt arbetsavtal för viss tid med arbetstagararen. Arbetsgivaren förnekade att hen krävt att arbetstagararen skulle vaccinera sig och uppge uppgifter om hälsotillståndet vid anställningen. Enligt arbetsgivaren hade det tidsbundna avtalet varit beroende av extern finansiering. Den fick man inte, och till slut anställdes ingen för uppgiften.

Vid inspektionen ansågs att även om arbetsgivaren kunde påvisa att extern finansiering saknades, kunde arbetsgivaren ändå inte uppvisa att det i anställningssituationen hade krävts att arbetstagararen skulle ha fått information om vaccinet.

### **Arbetstagarens anställningsförhållande avslutades genast efter att denne begärde arbetsskiftsförteckningen**

Arbetstagaren hade under sin första arbetsdag i samband med undertecknandet av arbetsavtalet bett arbetsgivaren om en arbetsskiftsförteckning och även i övrigt framfört att hen var väl förtrogen med kollektivavtalet för branschen. Enligt arbetstagaren var det på arbetsplatsen praxis att följande dags arbetstider meddelades föregående kväll i en WhatsApp-grupp. Enligt arbetstagaren hade man konstaterat att det i branschen är omöjligt att göra upp en arbetsskiftsförteckning, men efter viss utredning hade arbetstagaren dock utlovats arbetsskift för en vecka på förhand. Följande dag hävde arbetsgivaren dock arbetstagarens anställningsförhållande med hänvisning till prøvotiden och motiverade inte hävningen trots arbetstagarens begäran. Arbetstagaren upplevde att hans åsikter och kravet på sina egna rättigheter dagen innan var orsaken till att anställningsförhållandet avslutades. Vid utredningen av ärendet förnekade arbetsgivaren arbetstagarens påståenden om diskriminering. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagaren informerats om att det inte var möjligt att göra upp arbetsskiftsförteckningar för tre veckor under coronatiden, men att förteckningar ändå skulle göras upp för en eller två veckor. Enligt arbetsgivaren var orsaken till hävningen under prøvotiden arbetstagarens olämplighet för arbetsuppgifterna och arbetsgemenskapen. Arbetsgivaren framförde att arbetstagaren under sin första arbetsdag hade kraftigt ifrågasatt arbetsgivarens anvisningar och råd i anslutning till arbetets utförande och inte visat någon vilja att anpassa sig till arbetsplatsen. Enligt arbetsgivaren var det av dessa orsaker omöjligt att fortsätta anställningsförhållandet. Arbetstagaren framförde i sin utredning att hen inte vägrade att utföra någon av de arbetsuppgifter som anvisats och inte heller lät bli att följa anvisningarna eller ifrågasatte saker såsom arbetsgivaren hade påstått i sin utredning. Arbetstagaren framförde dock att arbetsavtalet undertecknades i

slutet av hans första arbetsdag och att arbetsgivaren meddelade om anställningsförhållandets upphörande genast följande morgon efter att arbetstagaren anlät till arbetet.

Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren i verkligheten inte hade kunnat bedöma arbetstagarens lämplighet för arbetet eller arbetsgemenskapen. Arbetsgivaren ansågs således ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

### **Arbetstagarens åsikter påverkade inte avslutandet av anställningsförhållandet**

Arbetstagaren hade under sitt anställningsförhållande flera gånger uttryckt sina samhällseliga åsikter om jämställdhet och feminism på sin arbetsplats. Arbetstagaren hade bland annat under arbetsmöten och i hela arbetsplatsens gemensamma kommunikationskanal framfört sina åsikter och synpunkter samt speglat dem mot arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens anställningsförhållande avslutades med hänvisning till prøvotiden endast lite efter att arbetstagaren senast hade framfört sin åsikt. Enligt arbetstagaren hade man också vid hörandet om avslutandet av anställningsförhållandet sagt att hans åsikt och uppfattning om jämställdhet var det egentliga problemet. I ärendet ansågs det ha uppstått en presumtion om diskriminering på grund av åsikt. Arbetsgivaren förnekade i sin utredning att arbetstagarens åsikter eller synpunkter skulle ha varit orsak till att anställningsförhållandet hävdes under prøvotiden. Enligt arbetsgivaren var orsaken brister i arbetstagarens arbetsprestation. Enligt arbetsgivaren hade arbetstagarens verksamhet orsakat en förtroendebrist mellan parterna som inte längre kunde korrigeras. Enligt arbetsgivaren hade ett neutralt kommunikationssätt särskild betydelse med beaktande av arbetstagarens arbetsuppgifter och arbetsgivaren berättade att hen fått respons om arbetstagaren från flera olika intressentgrupper. Arbetsgivaren framförde också att man hade fört flera samtal med arbetstagaren och framfört korrigerings-

förslag och önskemål om hur arbetet skulle utföras. Utöver bristerna i arbetsprestationen lyfte arbetsgivaren fram att arbetstagaren i olika sammanhang kritiserat arbetsgivarens verksamhet när den inte motsvarat arbetstagarens egna värderingar. Enligt arbetsgivaren hade man vid hörandet sagt till arbetstagaren att hens sätt att uttrycka saker inte är i linje med arbetsgivarens kommunikationssätt.

Vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren kunde påvisa att arbetstagarens åsikter i sig inte var orsaken till att anställningsförhållandet avslutades, utan att hävningen under prövotiden berodde på arbetstagarens tillvägagångssätt i arbetet och brister i arbetsprestationen. Arbetsgivaren hade således inte brutit mot förbudet mot diskriminering.

***Arbetsgivaren påvisade att avslutandet av anställningsförhållandet inte berodde på arbetstagarens religiösa duk eller sjukledighet***

Arbetstagarens anställningsförhållande hävdes med hänvisning till prövotiden en kort tid efter att hen hade börjat använda huvuddukar med anknytning till sin religion på sin arbetsplats. Enligt arbetstagaren hade arbetsplatsens chefer frågat hen om användningen av huvudduken. Arbetstagaren hade också insjuknat och blivit sjukledig endast ett par dagar före hävningen under prövotiden. Arbetstagaren misstänkte att hens religion eller hälsotillstånd inverkade på avslutandet av anställningsförhållandet. Arbetsgivaren förnekade att arbetstagarens religion eller hälsotillstånd skulle ha påverkat beslutet att avsluta arbetstagarens anställningsförhållande under prövotiden. Enligt arbetsgivaren var orsaken till att anställningsförhållandet upphörde missförhållanden i arbetstagarens arbetsprestation samt förseningar till arbetsskiften och underlåtenhet att iakttä anvisning-

arna både i fråga om arbetet och frånvaron. Enligt arbetsgivaren hade flera chefer bedömt arbetstagarens arbetsprestation, där det fanns något att anmärka på redan från och med den första arbetsveckan. Enligt arbetsgivarens utredning hade arbetstagaren fått respons och erbjudits ytterligare introduktion och stöd i arbetet. Den anställda upplevde själv att hen fått bra respons och beröm för sina arbetsfärdigheter. Arbetsgivaren lyfte dock fram konkreta exempel på underlåtenhet att följa anvisningarna. I fråga om en duk med anknytning till religion lyfte arbetsgivaren fram att det inte finns något hinder för att ha en huvudduk på arbetsplatsen. Enligt arbetsgivaren arbetar arbetstagare som hör till flera olika trosamfund på arbetsplatsen och man har strävat efter att beakta behoven hos dessa personer i arrangemangen på arbetsplatsen till exempel genom att ordna ett separat böneutrymme. Enligt arbetsgivarens uppgifter hade man fört en diskussion mellan arbetstagarna om användningen av duken, men cheferna hade inte diskuterat frågan på annat sätt än konstaterat att användningen är godkänd.

Vid inspektionen ansågs att de exempel som arbetstagaren lyfte fram på diskussioner och frågor i anslutning till användningen av huvudduken hade en normal ton. Med beaktande av arbetsgivarens övriga utredning om hur olika religioner hade beaktats i arbetsplatsens verksamhet ansågs vid inspektionen att det i ärendet inte hade framkommit någon utredning på basis av vilken man kunde anta att användningen av huvudduken hade inverkat på avslutandet av anställningsförhållandet. I fråga om arbetstagarens hälsotillstånd ansåg inspektören att arbetsgivaren trots det tidsmässiga sambandet mellan händelserna i sin utredning hade visat att inte heller arbetstagarens hälsotillstånd hade påverkat avslutandet av anställningsförhållandet.



## 3. Myndighetsinitierad tillsyn

### 3.1. Diskriminering vid lönebetalning och andra minimivillkor för anställningsförhållandet

Arbetskyddsmyndigheten kan på eget initiativ vid en inspektion utreda om det förekommer diskriminering vid lönebetalning eller andra minimivillkor i arbetsavtalsförhållandet. I allmänhet behandlas frågan i tillsynen över anlitandet av utländsk arbetskraft, där man vid varje inspektion av anställningsvillkoren strävar efter att bedöma om arbetsgivaren har följt Finlands arbetslagstiftning i fråga om avlöning. Samtidigt övervakas att förbudet mot diskriminering följs. Inspektören utreder då bland annat arbetstidsbokföringen, arbetsskiftsförteckningar samt lönebesked genom att inspektera om arbetsgivaren har diskriminerat arbetstagare i lönebetalning och andra minimivillkor i arbetsavtalsförhållandet på grund av ursprung, nationalitet eller språk. Jämförelsen görs antingen med de finländska arbetstagarna på arbetsplatsen eller, om alla arbetstagare på arbetsplatsen är utlänningar, med den allmänna, lagenliga nivån.

År 2022 övervakades förbudet mot diskriminering genom sammanlagt 909 inspektioner i anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft. Största delen av inspektionerna (841) gällde finländska företag. Av dessa var 90 säsongarbetsföretag. Dessutom riktades 68 inspektioner mot utländska företag som sände arbetstagare till Finland för att övervaka förbudet mot diskriminering. I cirka 9 procent av inspektionerna noterades diskriminering på grund av ursprung, språk eller nationalitet i lönebetalning eller andra minimivillkor hos finländska företag som inte idkar säsongarbete. Vid cirka 12 procent av inspektionerna hos företag som idkar säsongarbete upptäcktes brister. Likaså upptäcktes brister hos de utstationerade företagen vid cirka 12 procent av inspektionerna. Dessa siffror har knappt förändrats sedan 2021.

Det bör observeras att detta inte innebär att diskriminering inte med säkerhet hade skett i andra

År 2022 övervakades efterlevnaden av diskrimineringslagen på myndighetsinitiativ vid **1 035** arbetskyddsinspektioner.

Förbudet mot diskriminering övervakades genom **909** inspektioner i anslutning till anlitande av utländsk arbetskraft.

inspekterade fall. Vid tillsynen är det nämligen vanligt att man inte kan göra en verklig lönejämförelse på grund av att arbetstidsdokumenten på arbetsplatsen är bristfälliga. 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 fallet enligt det allmänt bindande kollektivavtalet. Det är också vanligt att man låter bli att betala för övertidsarbete. I tillsynen av utländsk arbetskraft upptäckts ännu mycket fler allvarliga lönebrister än ovan nämnda procent, men i alla situationer kan man inte påvisa att det uttryckligen är fråga om diskriminering. Sådana fall där en del av arbetsplatsens utländska arbetstagare betalas lön enligt kollektivavtalet, men en annan del betalas inte enligt kollektivavtalet, är besvärliga fall ur ett tillsynsmässigt perspektiv.

Diskriminering förekom inom alla branscher och både i verksamheten hos finländska företag och i verksamheten hos utländska företag som skickade arbetstagare till Finland. Arbetsgivarnas vanligaste bemötande till antagandet om diskriminering vid inspektionen var åberopande av okunskap om lönebestämmelserna 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. Arbetarskyddsmyndigheten 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 tillsynen av utländsk arbetskraft 2022:**

#### **Exempel: arbete vid en bas för bärplockare**

Arbetstagare med utländsk bakgrund som arbetade vid basen för bärplockare hade enligt egen utsago arbetat upp till 13–15-timmars dagar nästan varje dag i en månad. De hade inte betalats kollektivavtalsenliga tillägg. Det hade inte gjorts upp någon arbetsskiftsförteckning på arbetsplatsen och arbetsgivarens arbetstidsbokföring stred mot vad arbetstagarna berättade. Arbetstagarna var enligt egen utsago tvungna att betala för underhållet, det vill säga inkvarteringen, maten och användningen av bilen. Arbetstagarna hade undertecknat arbetsavtalet, men de hade inte fått en egen kopia av det. 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 motsvarande situation i allmänhet behandlas.

Arbetsgivaren förnekade att hen hade diskriminerat någon på grund av medborgarskap, men vid inspektionen ansågs att arbetsgivaren inte hade framfört sådana omständigheter som skulle upphäva presumtionen om diskriminering. Arbetsgivaren konstaterades ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Vid inspektionen upptäcktes brister och ålades bland annat skyldighet att göra upp en arbetsskiftsförteckning, föra arbetstidsbokföring, ersätta övertidsarbete och söndagsarbete samt i frågor som gäller företagshälsovården.

#### **Exempel: arbete inom skogsbranschen**

Utländska arbetstagare som arbetade med plantering hade fått betydligt mindre lön än vad kollektivavtalet hade förutsatt. I arbetet följdes kollektivavtalet för skogsbranschen, enligt vars bestämmelser arbetstagaren gör en arbetstidsanmälan till arbetsgivaren och den förverkligade arbetstiden registreras med minst 15 minuters noggrannhet. Arbetsgivaren lämnade inte in arbetstidsanmälningar, vid inspektionen konstaterades att det är motiverat att anta att arbetstidsanmälningar inte har gjorts och att den förverkligade arbetstiden inte kunde verifieras.

Enligt arbetsgivarens utredning hade arbetstagarna arbetat 10 dagar åt gången och därefter rest till sitt hemland för en vecka. För dessa 10 dagar hade det belopp som nämns i verifikaten ersatts. Vid inspektionen konstaterades att arbetsgivarens utredning inte upphävde presumtionen om diskriminering. Om arbetstagarna enligt arbetsgivarens representant hade arbetat 10 dagar i månaden och 8 timmar som anmälts varje arbetsdag, var arbetstagarnas timlön i vilket fall som helst betydligt lägre än den lön som fastställs i kollektivavtalet.

Vid inspektionen ansågs att utländska arbetstagare hade försatts i en ofördelaktig ställning, eftersom lönen på grund av arbetsgivarens försummelser inte hade varit förenlig med kollektivavtalet. Arbetsgivaren konstaterades ha brutit mot förbudet mot diskriminering.

Vid inspektionen upptäcktes brister och ålades också skyldighet att ordna företagshälsovård, ge de centrala villkoren för arbetet till arbetstagaren och följa lagen om utstationerade arbetstagare.

## 3.2. Förbud mot diskriminerande arbetsplatsannonsering

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. Vid inspektionen utreder inspektören om en egenskap eller omständighet som nämns i annonsen är ett berättigat krav för att sköta uppgiften enligt diskrimineringslagen.

År 2022 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 18 inspektioner av diskriminerande platsannonser. Vid 13 inspektioner konstaterades att arbetsgivaren hade brutit mot förbudet mot arbetsplatsannonser. 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.

### Exempel på diskriminerande arbetsplatsannonser 2022:

- För uppgiften som ansvarig för sociala medier inom handeln förutsattes finska som modersmål.
- Av försäljningsassistenten krävdes kunskaper i finska på modersmålsnivå.
- I videon om platsannonser som publicerades på Twitter sökte man arbetstagare för maskinbearbetning och programmering och för arbetet söktes män med finska som modersmål.
- Av den som installerade och svetsade tunga fordon förutsattes finskt medborgarskap.
- För uppgiften som servitör krävdes 22–32 års ålder.
- Av begravningsplatsarbetare förutsattes medlemskap i evangelisk-lutherska kyrkan.
- För uppgiften som teknisk mästare ansågs det bra att de arbetssökande bodde nära arbetsgivarens lokaler och hade fullgjort sin beväringstjänst.

### 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 2022 gjorde arbetarskyddsmyndigheterna sammanlagt 108 inspektioner med inriktning på arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling eller göra upp en likabehandlingsplan. I utarbetandet av likabehandlingsplanen eller i dess innehåll upptäcktes missförhållanden vid 89 inspektioner, dvs. vid 82 procent av inspektionerna. Missförhållanden i främjandet av likabehandling observerades vid 81 inspektioner. I tillsynen observerades att många arbetsplatser hade viljan att agera rätt, men arbetsplatserna hade ingen information om vad främjandet av likabe-

#### 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.

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

- [Likabehandling.fi](#)
- Guiden [Främjande av likabehandling på arbetsplatsen – Anvisningar för arbetsgivaren](#) (Arbetarskyddsförvaltningen)
- [Hur främja mångfald i rekryteringen?](#) (Arbetshälsoinstitutet)
- Handboken [Siktet inställt på jämlik delaktighet i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning](#) (Diskrimineringsombudsmannens ja Människorättscentrets publikation)
- [Utrymme för mångfald! Handbok för främjande av likabehandling av sexuella minoriteter och könsminoriteter \(på finska\)](#) (Seta rf)

handling handlar om och vad likabehandlingsplanen ska omfatta. Vid inspektionerna delades information om främjande av likabehandling och likabehandlingsplanering.

## 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 2022 gjorde arbetarskyddsmyndigheten 48 förundersökningsanmälningar till polisen om misstänkt diskriminering i arbetslivet. Av dessa gällde 18 ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

#### Diskrimineringsgrunder i förundersökningsanmälningar 2022:

- Nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, språk: 29
- Hälsotillstånd: 7
- Yrkesverksamhet eller därmed jämförbar omständighet: 6
- Ålder: 3
- Sexuell läggning: 1
- Religion: 1
- Funktionsnedsättning: 1

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

År 2022 gjorde arbetarskyddsmyndigheten en

*En arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning*

*1) på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, medborgarskap, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning, genetiskt arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller*

*2) på grund av religion, samhälleliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet,*

*ska för diskriminering i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.*

*Strafflagen 47 kap. 3 §*

begäran om utredning av diskriminering i arbetslivet på grund av kön. Sannolika skäl att misstänka diskriminering i arbetslivet på grund av kön framkom i samband med den övriga arbetarskyddstillsynen. De gällde användning av familjeledighet, uppsägningsskydd för gravida arbetstagare och tillsyn av att grunderna för hävning av anställningsförhållandet under prövotid 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](http://sttinfo.fi)). Arbetarskyddsmyndighetens meddelanden publiceras också på arbetarskyddsförvaltningens webbtjänst Tyosuojelu.fi.

### År 2022 publicerades följande meddelanden om arbetsdiskrimineringsbrott (på finska):

- [Työnantaja maksoi kolmelle työntekijälle liian pientä palkkaa – hovioikeus pysytti käräjäoikeuden tuomion kiskonnantapaisesta työsyrynnästä](#) 4.1.2022, Södra Finland
- [Kiskonnantapaisesta työsyrynnästä parturialan yrittäjälle annettu tuomio pysyi hovioikeudessa – työelämään tutustumisaika oli työsuhteessa tehtyä työtä](#) 5.1.2022, Östra Finland
- [Työnantaja ei maksanut ravintola-työntekijälle yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa – tuomio törkeästä kiskonnasta](#) 18.2.2022, Södra Finland
- [Ulkomaisille työntekijöille ei maksettu asianmukaista palkkaa – toimitusjohtajalle sakkoja](#) 15.3.2022, Sydvästra Finland
- [Työpaikan laiminlyönneistä viranomaiselle ilmoituksen tehnyt työntekijä irtisanottiin – toimitusjohtajalle tuomio työsyrynnästä](#) 17.3.2022, Sydvästra Finland
- [Työntekijä kanteli työolojen epäkohdista, sai varoituksen ja menetti lisätehtävän – toimitusjohtajalle sakot työsyrynnästä](#) 3.6.2022, Norra Finland
- [Työsuhte päätettiin koeajalla syrjivällä perusteella: työnantajalle sakkoa työsyrynnästä](#) 12.7.2022, Södra Finland
- [Työnantaja irtisanoi raskaana olleen työntekijän – hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota työsyrynnästä](#) 19.8.2022, Östra Finland
- [Ravintoloitsijalle ehdollista vankeutta ihmiskaupasta](#) 30.8.2022, Södra Finland
- [Työnantaja syrji etnisen taustan vuoksi – hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota työsyrynnästä](#) 4.10.2022, Södra Finland
- [Kenkäkaupan toimitusjohtajalle sakkorangaistus työsyrynnästä](#) 5.12.2022, Södra Finland

Tyosuojelu.fi  
Arbetskyddsförvaltningens webbtjänst