

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....

2016

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....

2016

JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER 2017:2

ISSN-L 1236-9977/ISSN 1797-9862 (netpublikation)

ISBN 978-952-7156-07-0 (pdf)

URN: 978-952-7156-07-0

Foto: Pia Inberg / Keksi Agency Oy

Layout och ombrytning: Anita Pesola / Juvenes Print – Finlands Universitets tryckeri Ab

INNEHÅLL

5	Jämställdhetsombudsmannen
6	Jämställdhetsombudsmannens år 2016
9	Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter
15	Övervakning av diskrimineringsförbud - Allmänt diskrimineringsförbud - Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet - Annan diskriminering i arbetslivet - Prissättning av och tillgång till varor och tjänster - Idrott och motion - Könsidentitet och könsuttryck
32	Främjande av jämställdheten - Främjande av jämställdheten på arbetsplatser - Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter - Kvoter
39	Internationell samarbete
39	Jämställdhetsombudsmannen är representerad i olika organ och arbetsgrupper
40	Statistik



JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN

Jämställdhetsombudsmannen är en självständig myndighet som verkar för jämställdhet mellan könen.

Jämställdhetsombudsmannens uppgift är att

- *övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män åtföljs, i synnerhet förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering*
- *informera om jämställdhetslagen och hur den ska tillämpas*
- *genom initiativ, råd och anvisningar bidra till att lagens syfte uppnås*
- *följa upp att jämställdheten genomförs på olika områden av samhället.*
- *vidta åtgärder för att uppnå förlikning i diskrimineringsärenden som avses i jämställdhetslagen*

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. En person som misstänker att hen diskriminerats kan vända sig till jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannen ger råd och anvisningar om rättigheter och tillämpningen av jämställdhetslagen samt utreder vid behov misstankar om diskriminering genom ett skriftligt förfarande. Om jämställdhetsombudsmannen upptäcker brott mot jämställdhetslagen försöker ombudsmannen med stöd av råd och direktiv se till att den lagstridiga verksamheten upphör. I vissa fall kan ombudsmannen ta upp ärendet i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som har rätt att förbjuda diskriminering vid vite.

Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden är inte juridiskt bindande. En person som misstänker diskriminering kan i flesta fall föra ärendet till domstol och kräva gottgörelse för diskriminering.

Under 2016 fungerade Pirkko Mäkinen som jämställdhetsombudsman; hon gick i pension i oktober 2016.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS ÅR 2016

SAMMANSLAGNING AV JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN OCH DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN ÖVERVÄGS

För 2016 beslöt jämställdhetsombudsmannen sig för att koncentrera sig på ombudsmannens lagstadgade grundläggande uppgifter. Föregående år gick en del av resurserna för dessa uppgifter åt till ombudsmannens flytt från social- och hälsovårdsministeriet till justitieministeriets förvaltningsområde, samt den ökade mängden administrativa uppgifter.

Året gick inte helt enligt planerna. I slutet av våren 2016 inleddes diskussioner om att eventuellt slå samman jämställdhetsombudsmannens och diskrimineringsombudsmannens uppgifter. Diskussionen öppnades av justitieministeriets bedömningspromemoria. Meningen var att både ombudsmännens nuvarande lagstadgade uppgifter och deras personal skulle flytta till den nya organisationen. Förslaget fick ett mycket kritiskt mottagande. Särskilt kvinnoorganisationer, löntagarorganisationer och SHM:s jämställdhetsenhet och

delegationen för jämställdhetsärenden ansåg att det var nödvändigt att bevara en separat tjänst för jämställdhetsombudsmannen. De konstaterades att jämställdhetsfrågan behövde en egen förespråkare. Det ansågs även vara problematiskt att jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen har olika befogenheter i arbetslivet.

Även jämställdhetsombudsmannen själv ansåg att förslaget om sammanslagning innehöll flera utmaningar och osäkra faktorer. Jämställdhetsombudsmannen motsatte sig dock inte sammanslagningen kategoriskt, liksom även diskrimineringsombudsmannen. Båda ombudsmännen ansåg att man kunde godkänna sammanslagningen på vissa villkor (se närmare s. 9-10).

År 2008 motsatte sig jämställdhetsombudsmannen ovillkorligen förslaget som då lyftes fram om att slå samman jämställdhetsombudsmannen och den dåvarande minoritetsombudsmannen. Sedan dess har mycket förändrats. Ombudsmännen har bl.a. förvandlats till små separata ämbetsverk, och ombudsmännens administrativa uppgifter

har ökat. Jämställdhetsombudsmannens och diskrimineringsombudsmannens uppgifter tangerar allt mer, och ombudsmännen arbetar delvis på samma uppgiftsfält. Då det finländska lagtillsynssystemet granskas i sin helhet är det ur kunders synvinkel osammanhängande och besvärligt vad gäller övervakningen av multipel diskriminering.

Jämställdhetsarbetets konkreta utmaningar är i viss grad olika beroende på om man granskar dem ur jämställdhetspolitikens aktörers synvinkel eller jämställdhetslagstiftningens tillsyns och strukturers synvinkel. Därför vore det viktigt att det förs en öppen diskussion om dessa teman som verkligen lyssnar till olika synpunkter. Det behövs även tillräckligt med tid för denna diskussion, och det fanns inte i den här processen.

Under de nationella Jämställdhetsdagarna tog jämställdhetsminister Juha Rehula en klart negativ ståndpunkt i ärendet, och hela projektet lades ner i slutet av oktober. Jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen fortsätter sin verksamhet som separata myndigheter.

FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN I LÄROANSTALTER OCH PÅ ARBETSPLATSER

Jämställdhetslagens stadganden beträffande främjandet av jämställdhet preciserades i lagreformen som trädde i kraft 2015. Detta har även påverkat jämställdhetsombudsmannens arbete. Under de senaste åren har man i verksamheten allt mer betonat främjandet av läroanstalters jämställdhetsarbete. År 2016 deltog jämställdhetsombudsmannen bland annat i att ordna flera utbildningstillfällen runt om i landet där man spred information om hur man kan utföra systematiskt jämställdhetsarbete i grundskolan.

I tillsynen av arbetslivets jämställdhetsplaner fortsatte man under berättelseåret den tidigare praxisen enligt vilken jämställdhetsombudsmannen ber att få jämställdhetsplaner för utvärdering från de arbetsplatser där det misstänkts diskriminering. Dessutom bad jämställdhetsombudsmannen under våren 2016 jämställdhetsplaner för utvärdering från alla kommuner i tre landskap (totalt 60 kommuner). I flera kommuner inledde tillsynsåtgärderna antingen utarbetandet eller uppdateringen av planen. Tillsynen av jämställdhetsplaner har alltså en inverkan på verkställandet av planeringsplikten.

Senare kommer jämställdhetsombudsmannen att göra ett sammandrag om kommunernas jämställdhetsplanering. Redan nu kan man ändå konstatera att den oregelbundna planeringen inte är den enda utmaningen som berör jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen. En stor utmaning gäller genomförandet av lönejämförelser så att man med hjälp av dem bättre än nu ska kunna garantera lika löner. Arbetsplatserna behöver också mer information om jämställdhetsplaneringens betydelse, mål och genomförande.

FRÄMJANDE AV FÖRLIKNING INFÖRDES I JÄMSTÄLLDHETSLAGEN

I november 2016 fick jämställdhetsombudsmannen den lagstadgade befogenheten att främja förlikning i diskrimineringsärenden som avses i jämställdhetslagen. Ombudsmannen hade redan länge föreslagit att förlikning ska införas i lagen. I ombudsmannens verksamhet har man redan tidigare stött parterna i att uppnå samförstånd i sitt ärende.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN FÅR MÖJLIGHETEN ATT FRÄMJA FÖRLIKNING

I och med en lagändring fick jämställdhetsombudsmannen befogenheten att främja förlikning. I fortsättningen är det möjligt för jämställdhetsombudsmannen att främja förlikning i ärenden som gäller diskriminering som avses i jämställdhetslagen. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck.

Jämställdhetsombudsmannen har länge föreslagit att förlikning ska läggas till i lagen och gläder sig åt lagändringen eftersom den förbättrar det rättsliga skyddet för den som upplevt diskriminering. Möjligheten till förlikning är viktig för båda parterna i ett tvistemål. Förfarandet kan vara ett bra alternativ till en rättegång som i många fall är dyr, långvarig och har en osäker utgång.

Förlikningsförfarandet är frivilligt och grundar sig på parternas samtycke. Genom förlikning kan man också avtala om till exempel ekonomisk ersättning. Hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan man ansöka om fastställelse av förlikning och en fastställd förlikning ska verkställas liksom en lagakraftvunnen dom.

Ändringen förenhetligade jämställdhetslagens och diskrimineringslagens rättsmedel eftersom förlikning redan fanns i diskrimineringslagen. Bestämmelserna om främjande och fastställelse av förlikning trädde i kraft den 15 november 2016.

Syftet med den lagstadgade möjligheten till förlikning är att främja att rättigheterna som baserar sig på jämställdhetslagen faktiskt förverkligas. Förfarandet är en viktig förbättring av rättsskyddet. Det kan vara ett bra alternativ till en rättegång, som ofta blir dyr och långvarig.

NY JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMAN

Jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen gick i pension i början av november 2016, och hade innan det varit på semester sedan början av juli. Pirkko arbetade som jämställdhetsombudsman 1995–2002, och på nytt 2007–2016. Hon förtjänar ett stort tack för sitt långa och förtjänstfulla arbete som jämställdhetsombudsman. Pirkko har utfört ett värdefullt arbete för att främja jämställdheten mellan könen, och i synnerhet under de senaste åren även för att förbättra sexuella minoriteters ställning.

I januari 2017 utnämndes Jukka Maarianvaara till ny jämställdhetsombudsman. Han inledde sitt arbete i mitten av april. Jukka har börjat lotsa vår byrås arbete med både gamla och nya jämställdhetsteman. Arbetet fortsätter.

Anja Nummijärvi, byråchef

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER

UTLÅTANDE TILL JUSTITIEMINISTERIET OM BEDÖMNINGSPROMEMORIAN BETRÄFFANDE SAMMANSLAGNINGEN AV JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN OCH DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

I slutet av maj 2016 publicerade justitieministeriet en bedömningspromemoria om att slå samman jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen och skickade promemorian på remiss. I sitt utlåtande beträffande bedömningspromemorian hänvisade jämställdhetsombudsmannen till meddelandet som hon publicerat tillsammans med diskrimineringsombudsmannen enligt vilket ombudsmännen inte kategoriskt motsätter sig sammanslagningen. Ombudsmännen ansåg att en eventuell sammanslagning kunde godkännas på följande villkor: jämställdhetslagen och diskrimineringslagen bör behållas separata, ombudsmännens befogenheter får inte ändras, de nuvarande resurserna får

inte minskas och personalens ställning vid byråerna bör säkras (meddelande 30.5.2016).

När jämställdhetsombudsmannen bedömde sammanslagningens inverkan var hennes utgångspunkt att ramvillkoren som ombudsmännen fastställt för reformen skulle verkställas. Jämställdhetsombudsmannen såg följande möjligheter i sammanslagningen:

Om de olika diskrimineringsgrunderna övervakas vid samma ämbetsverk skulle upprätthållandet av en mer övergripande expertis om diskrimineringslagstiftningen vara lättare. Lösningarna för tillämpning av jämställdhetslagstiftningen och diskrimineringslagstiftningen kunde reflektera innehållet i hela lagstiftningen för att motarbeta diskriminering.

I Finland är tillsynssystemet för lagstiftningen för att motarbeta diskriminering splittrat och kunderna har svårt att identifiera myndighetsfältet och till exempel veta vilken ombudsman de ska kontakta.

Med tanke på detta skulle en ombudsman sannolikt vara bättre.

På basis av förarbetet med jämställdhetslagen och diskrimineringslagen har jämställdhetsombudsmannen inte, till skillnad från diskrimineringsombudsmannen, befogenhet att behandla fall av s.k. intersektionell diskriminering. Detta avser till exempel de diskrimineringsfall där endast ålder och kön tillsammans leder till diskriminering, eller där en person diskrimineras på grund av att hon använder en slöja av religiösa skäl. Detta begränsar betydligt jämställdhetsombudsmannens möjligheter att behandla teman som även är viktiga och aktuella ur jämställdhetsperspektiv. Diskriminering på flera grunder och könets genomgripbarhet borde bättre än idag beaktas i allt arbete för att motarbeta diskriminering. Könet berör direkt alla människor och även olika minoritetsgrupper.

I synnerhet vad gäller främjandet av jämställdhet och jämlikhet kunde sammanslag-

ningen medföra nytta. Ombudsmännen har redan samarbetat bland annat för att främja jämställdhets- och jämlikhetsarbetet i läroanstalter samt i att ingripa i och förebygga trakasserier.

I sitt utlåtande hänvisade jämställdhetsombudsmannen även till de tillgängliga personalresurserna och ökningen i ombudsmannens administrativa uppgifter i och med att ombudsmannen fick ämbetsverks- och arbetsgivarstatus 2015. Ombudsmannen uppskattar att sammanslagningen av två aktörer med små personalresurser i förhållande till sitt uppgiftsfält till ett ämbetsverk med cirka 26 anställda kunde leda till en helhet med bättre funktionsförmåga.

I sitt utlåtande ansåg jämställdhetsombudsmannen inte att sammanslagningen som föreslogs var problemfri. Ombudsmannen ansåg att det ingick utmaningar och osäkra faktorer.

Sammanslagningen kunde leda till att jämställdhetslagen och diskrimineringslagen slås samman. Dock var utgångspunkten i justitieministeriets bedömningspromemoria att lagarna ska förbli åtskilda. Jämställdhetsombudsmannen ansåg det vara viktiga att lagarna förblir separata. Till skillnad från vad som konstateras i bedömningspromemorian är lagarna inte endast formellt åtskilda, utan de har betydande strukturella och innehållsmässiga skillnader.

Jämställdhetsombudsmannen anser att lagstiftningen endast kan utvecklas genom att förbättra nivån för skyddet som nu är tryggad i båda lagarna samt stärka befogenheterna för ombudsmännen och ansvara för övervakningen. Förenhetligande är inget värde i sig. Dessutom är det helt uppenbart att en ny lag inte skulle innebära en förenkling eller ett förtydligande av lagstiftningen, utan den sammanslagna lagen skulle bli komplicerad och mångfacetterad.

Om uppgifterna gällande tillsynen av lagstiftningen som berör jämställdheten mellan könen skulle slås samman med en aktörs uppgifter som även behandlar övriga diskrimineringsgrunder finns det en risk att frågor beträffande jämställdheten mellan könen inte längre skulle få den uppmärksamhet de behöver. Men det skulle inte nödvändigtvis bli så. En annan utmaning med sammanslagningen ansågs vara att jämställdhetsombudsmannens byrå och diskrimineringsombudsmannens byrå har utvecklat olika praxis för att behandla ärenden.

I oktober under berättelseåret beslöt justitieministeriet att avsluta arbetet för expertgruppen som tillsatts för att diskutera sammanslagningen. Det hade blivit klart att det inte fanns några förutsättningar för att slå samman jämställdhetsombudsmannens och diskrimineringsombudsmannens uppgifter.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTLÅTANDE OM REGERINGENS UTKAST TILL PROPOSITION MED FÖRSLAG TILL LANDSKAPSREFORM OCH REFORM AV ORDNANDET AV SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN

I landskaps- samt social- och hälsovårdsreformen är det fråga om ytterst stora förändringar som har betydande konsekvenser även för jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen anser det vara bra att bakgrundsmaterialet i regeringens utkast till proposition innehåller en utvärdering av konsekvenserna för könen. Jämställdhetsombudsmannen är nöjd över att lagen om ordnande av social- och hälsovården också beaktar målet om att främja jämställdheten mellan könen. Det skulle vara viktigt att målet om att främja jämställdheten också beaktades i landskapslagen.

Landskaps- och social- och hälsovårdsreformen innebär betydande förändringar för framför allt personalen inom kommunernas och samkommunernas social- och hälsovårdstjänster, där majoriteten är kvinnor. I första skedet av reformerna har personals ställning tryggats relativt bra genom att överföring av personal tillämpas enligt principerna för företagsöverlåtelse. Det är emellertid svårt att förutspå effekterna på längre sikt. Detta skapar en osäkerhet kring arbetstagarnas ställning. Arbetsgivaren och

arbetsplatsen kan ändra, arbetsresorna kan bli längre och det kan bli svårare att kombinera arbete och familj.

Ett av målen med reformerna är att bromsa upp kostnadsökningen inom social- och hälsovården med ungefär 3 miljarder euro. När personalkostnaderna utgör ungefär 2/3 av utgifterna inom social- och hälsovården är risken stor att dessa reformer får arbetstagarnas ställning att försämrats gentemot i dag. Detta kan få negativa effekter för till exempel löner, pensioner och arbetsförhållanden varaktighet. Kvinnornas ställning i arbetslivet ser inte ut att förbättras. Reformerna kan för en del arbetstagare också innebära en möjlighet: hos större arbetsgivare kan det vara lättare än tidigare att få nya uppgifter, gå på fortbildningar och avancera i karriären. Ledningspositionerna minskar dock och konkurrensen om dem ökar.

När arbetstagarna i flera kommuner och samkommuner övergår till en arbetstagare, det vill säga landskapet, kan det uppstå löneskillnader mellan arbetstagare som är av olika kön men som gör samma eller liknande arbete och det här är arbetsgivaren skyldig att åtgärda enligt jämställdhetslagen. Ett systematiskt arbete för att harmonisera lönerna inom rimlig tid bör inledas genast när de nya arbetsgivarorganisationerna har bildats. Om personalen i och med social- och hälsovårdsreformen under en viss tid övergår mer till privata serviceproducenters tjänst gäller löneuppgifternas offentlighet inte dessa arbetstagare.

I och med reformen överförs en stor del av den samhälleliga beslutanderätten från kommunerna och samkommunerna till landskapen. Jämställdhetsombudsmannen var bekymrad över vad andelen kvinnor och män kommer att vara i de nya landskapsfullmäktige. Kvinnornas andel i kommunfullmäktiga är 36 % av alla ledamöter. Proportionen av kvinnor och män i de organ som ska tillsättas av landskapsfullmäktiga kan påverkas genom ett fastställande att jämställdhetslagens kvotbestämmelse också ska gälla i detta fall.





Vid produktionen av tjänster innebär landskaps- och social- och hälsovårdsreformen en övergång till en mer utökad användning av tjänster från privata företag jämfört med tidigare. Även landskapen måste bolagisera en del av sin verksamhet när de erbjuder social- och hälsovårdstjänster. För serviceanvändarna planeras valfrihet i valet av serviceproducent. Det är utgående från propositionen svårt att bedöma hur valfriheten skulle genomföras så att den är jämbördig för alla även i praktiken. Det är inte klart vad den omfattande bolagiseringen av social- och hälsovårdstjänsterna leder till och om utvecklingen kan kontrolleras inom landskapens och det demokratiska beslutsfattandets ramar samt om resultaten motsvarar reformmålen för till exempel likabehandling och jämställdhet.

LAGFÖRSLAG OM SEMESTER: LAGÄNDRINGEN DISKRIMINERAR MÖDRAR

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att han inte stöder den föreslagna begränsningen av intjänad semester under familjeledighet, eftersom lagändringen skulle försätta mödrar i en mindre fördelaktig ställning. Tidigare har kvinnor tjänat in semester under moderskaps- och föräldra-

ledighet under i genomsnitt tio månader. Den föreslagna ändringen skulle förkorta den semester som mödrar tjänar in under en familjeledighet med nästan 40 procent.

Till skillnad från moderskaps- och faderskapsledigheten är föräldraledigheten – i de fall där villkoren för att få föräldraledighet uppfylls – en familjeledighet som kan utnyttjas av såväl mödrar som fäder. Föräldrarna har rätt att välja vem av dem som utnyttjar rätten till ledighet. Föräldrarna kan också dela föräldraledigheten sinsemellan eller periodisera den på det sätt som föreskrivs i lagen. Föräldrarna är i samma ställning vad gäller föräldraledighet på det sättet att de ska behandlas på samma sätt i egenskap av mottagare av förmåner med anknytning till föräldraledigheten.

Jämställdhetsombudsmannen påpekade att om det faktum att förmånstagaren är en kvinna direkt leder till sämre förmåner än om förmånstagaren är en man, försätts kvinnor direkt i en mindre fördelaktig ställning på grund av sitt kön. Målet att öka användningen av familjeledigheterna är i sig mycket positivt, men man måste eftersträva det på andra sätt än genom lagar som diskriminerar kvinnor.

I grundlagen föreskrivs att jämställdhet mellan könen ska främjas i samhällelig verksamhet. Genom bestämmelsen betonas jämställdhetens centrala betydelse inom dessa områden i samhället, i synnerhet i avlöning och andra villkor som berör anställningsför-

hållandet, som det är fråga om här. Därför bör det finnas mycket vägande skäl för att ingripa i det grundlagsenliga skyddet i syfte att uppnå inbesparingar i den offentliga ekonomin. Jämställdhetsombudsmannen anser att de lagändringar som nu föreslås inte uppfyller de godtagbarhets- och proportionalitetskrav som förutsätts för en begränsning av de grundläggande fri- och rättigheterna.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att den föreslagna lagreformen också skulle försvaga många ensamförsörjares ställning och ekonomi jämfört med nuläget. Lagändringen skulle framför allt påverka mödrar till små barn, och största delen av ensamförsörjarna är mödrar. Av denna orsak kan förslaget heller inte stödjas med tanke på jämställdheten mellan könen. Familjer med ensamförsörjare har det även i övrigt ekonomiskt svårare och har ett stort behov av olika arrangemang som underlättar samordnandet av arbete och familjeliv.

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott den 11 februari 2016 (TAS 57/2016).

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTLÅTANDE TILL FN:S RÅD FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

För Förenta nationernas (FN) råd för mänskliga rättigheters universella perio-

diska granskning lämnade jämställdhetsombudsmannen in ett utlåtande om vissa aktuella nationella jämställdhetsfrågor. I utlåtandet lyfte jämställdhetsombudsmannen fram diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, vilket fortsättningsvis är ett avsevärt problem i arbetslivet. Ett annat problem som jämställdhetsombudsmannen lyfte fram var transpersoners ställning, i synnerhet kravet på att personen ska sakna fortplantningsförmåga som förutsättning för juridiskt fastställande av könstillhörighet, vilket kränker de mänskliga rättigheterna. Kontoret för FN:s högkommissarie för de mänskliga rättigheterna utarbetade en sammanfattning av utlåtandena som sändes in. Sammanfattningen utgjorde en del av det material som stod till rådets förfogande då det behandlade människorättsläget i Finland på våren 2017 i samband med den universella periodiska granskningen. (TAS 248/2016)

UTLÅTANDE OM TILLÄMPNINGEN AV INTERNATIONELLA ARBETSORGANISATIONENS (ILO) KONVENTION NR 156

Jämställdhetsombudsmannen gav arbets- och näringsministeriet ett utlåtande för Finlands rapportering om tillämpningen av ILO:s konvention nr 156. Konventionen gäller jämställdhet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar.



I sitt utlåtande lyfte jämställdhetsombudsmannen fram sin särskilda oro över diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Risken att utsättas för diskriminering ökar i anställningsförhållanden för viss tid, för hyrd arbetskraft och dem som är anställda med 0-timmarskontrakt. Till exempel har antalet arbetstimmar för kvinnor med nollkontrakt minskats då de blivit gravida.

Jämställdhetsombudsmannen har föreslagit att man ska införa en bestämmelse i arbetsavtalslagen (55/2001) som förbjuder begränsningen av tidsbundna avtals längd och förnyandet av dessa avtal på basis av graviditet och familjeledighet.

Man kan stöda förenandet av arbete och familjeliv genom jämställdhetsplaner, som ska ingå i arbetsgivarens personalpolitik. I bra jämställdhetsplaner kan det till exempel ingå åtgärder för att orientera anställda som återvänder till jobbet efter en familjeledighet.

Jämställdhetsombudsmannen lyfte fram sin oro över riksdagens beslut att från och med 1 augusti 2016 begränsa barnets subjektiva rätt till småbarnsfostran till 20 timmar i veckan. Barnets rätt till dagvård var en av de centrala jämställdhetsfrämjande reformerna på 1980- och 1990-talen. Efter förändringen krävs det motiveringar till att barnet ska få mer än 20 timmar dagvård per vecka, till exempel att föräldrarna arbetar, studerar eller har något annat särskilt behov. Detta kan orsaka problem för föräldrar med oregelbundet arbete att förena barnets vårdbehov med arbetet. Begränsningen av rätten till dagvård gör det även svårare för arbetslösa föräldrar att komma ut i arbetslivet efter sin föräldraledighet.

Vissa kvinnodominerade fackförbund har fäst jämställdhetsombudsmannens uppmärksamhet vid det faktum att föräldrar som återvänder från familjeledigheten för lätt kan bli uppsagda av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker. Arbetsavtalslagens förbud att säga upp personer på familjeledighet begränsas endast till familjeledighetsperioden. Det har förts en diskussion om ifall skyddstiden borde förlängas eller om arbetsgivarens bevisbörda borde utvidgas i dessa fall. (TAS 177/2016)

ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetslagen tillämpas i regel i all samhällelig verksamhet och på alla livsområden. Lagen tillämpas inte på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet och inte heller på religionsutövning.

ALLMÄNT DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Jämställdhetslagen innehåller tre typer av bestämmelser: bestämmelser om främjandet av jämställdhet, förbud mot diskriminering samt bestämmelser om rättsskydd och tillsyn. I lagen definieras och förbjuds diskriminering på grund av kön. Förbudet gäller lagens hela tillämpningsområde, d.v.s. i regel alla samhällsområden och alla situationer där diskriminering kan förekomma.

I jämställdhetslagen regleras diskriminering allt oftare genom särskilda förbud. Dock omfattas all diskriminering fortfarande inte av de särskilda förbuden. I vissa fall är diskriminering endast förbjuden med stöd av jämställdhetslagens allmänna diskrimineringsförbud.

Områden som bedöms med stöd av det allmänna förbudet är bland annat olika behandling av kvinnor och män under beväring-

tjänsten, och skillnader i ersättningarna för osteoporosmediciner. Nedan anges exempel på ärenden som ombudsmannen kontaktats i som omfattas av det allmänna förbudet.

Olika behandling av kvinnliga fångar jämfört med manliga fångar

Medlemmarna i konventet vid fängelset i Tavastehus (29 undertecknare) begärde jämställdhetsombudsmannens ställningstagande till ett brev som benämnts som grupptalan, enligt vilket kvinnor har mer begränsade möjligheter att använda telefonen och att duscha efter utomhusmotion än manliga fångar.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det inte hör till jämställdhetsombudsmannens befogenheter att ta ställning till hur fängelsestraff allmänt taget ordnas i Finland eller på vilket sätt man bör förhålla

sig till fångarnas hygienvård eller ordnandet av telefonanvändning med tanke på fängelselagen eller andra normer, såsom jämställdhetslagstiftningen.

Jämställdhetsombudsmannen bad Brottspåföljdsmyndigheten om en utredning av ärendet. Enligt utredningen har man efter att klagomålet anhängiggjorts rättat till duschsituationen på kvinnornas avdelning genom att flytta utomhusvistelsen till en annan tidpunkt, varvid fångarna har möjlighet att duscha även efter utomhusvistelse.

Enligt klagomålet ska fångarna också i samband med morgongröten meddela om de vill duscha efter utomhusvistelsen. Till denna del konstaterade Brottspåföljdsmyndigheten i sin utredning att man för fångar bör ordna en möjlighet att duscha efter utomhusvistelse oberoende av om fången på morgonen har kommit ihåg att meddela om sitt önskemål om att duscha eller inte.

I klagomålet framförs också att kvinnliga fångar har en mer begränsad rätt att använda telefon än manliga fångar. Brottspåföljdsmyndigheten fastställde att eftersom riksdagens justitieombudsman i sitt beslutsförfarande ansett att möjligheten till daglig telefonanvändning är viktig, ska fångarna ha möjlighet att använda telefon varje dag.

Brottspåföljdsmyndigheten bestrider att kvinnor och män skulle behandlas ojämnt vid fängelset i Tavastehus. Brottspåföljdsmyndigheten gav dock i sitt eget ställningstagande och i samband med utredningen till jämställdhetsombudsmannen anvisningar till direktören för fängelset i Tavastehus om att ändra förfaringssätten i fråga om brister och begränsning kring fångarnas hygienvård eller telefonanvändning. Jämställdhetsombudsmannen fastställde i sitt utlåtande att frågan av denna orsak inte ger anledning till vidare åtgärder.

Avslutningsvis uppmärksammade jämställdhetsombudsmannen Brottspåföljdsmyndigheten om att åtgärdernas ekonomiska ändamålsenlighet inte får leda till diskriminering på grund av kön. Begränsade ekonomiska resurser är inte en godtagbar grund för att resurserna ska fördelas på ett ojämnt sätt i fråga om kön. Brottspåföljdsmyndigheten borde säkerställa att kvinnliga fångar behandlas på samma sätt som manliga fångar i fängelset till de delar som kvinnliga och manliga fångar kan anses vara i samma ställning. Om det upp-

täcks att kvinnliga fångar inte behandlas på samma sätt som manliga fångar ska praxisen ändras så att den blir jämlik. (TAS 196/2015)

Diskussion om jämställdheten mellan könen och asylsökande

Jämställdhetsombudsmannens byrå kontaktades beträffande två nyheter som behandlats i media och som berörde asylsökande. Det ena fallet handlade om en anvisning som en rektor gett flickelever beträffande uppförande med manliga asylsökande. Personen som tog kontakt hänvisade till jämställdheten mellan könen och var orolig för att man anvisade flickorna att begränsa användningen av sina rättigheter som tryggas i grundlagen, till exempel var de rör sig och hur de uppför sig.

Enligt rektorn gällde saken konkreta händelser som ägt rum på stadens torg mellan vissa flickor och män som kommit till Finland som asylsökande. Händelserna var kopplade till misstankar om att männen gett sig på flickorna samt långat alkohol och tobak till minderåriga. Syftet med meddelandet var att trygga elevernas säkerhet och kommunicera att minderåriga flickor inte ska gå på stan och dricka alkohol i vuxna mäns sällskap, så som gjorts i detta fall.

I den andra nyheten berättades det att en kvinnlig polis hållit en föreläsning för asylsökande om kvinnans ställning i Finland.

Enligt personen som tog kontakt riktade den kvinnliga polisen sin föreläsning särskilt till männen på ett anklagande sätt, och betonade kvinnans ställning utan att prata om mannens ställning.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan könen. Även sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön utgör diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det är viktigt att det sprids information om jämställdheten mellan könen, sexuella trakasserier och sexuellt våld och att ämnet diskuteras på ett så omfattande sätt som möjligt. Denna information sprids för tillfället av myndigheter, till exempel polisen, och organisationer. Information delas även på arbetsplatser, på läroanstalt och i media. Detta främjar förverkligandet av jämställdhetslagens syfte. Genom att dela information kan man förebygga sexuella trakasserier och sexuellt våld samt hjälpa dem som utsatts för detta.

Genom att dela information om till exempel jämställdheten mellan könen, kvinnans ställning, sexuella trakasserier och sexuellt våld särbehandlas inte kvinnor och män på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen. Det är bra att även dela denna information med asylsökande.

Då man delar information är det viktigt att vara så opartisk som möjligt. Det bryter ändå



inte mot jämställdhetslagen att ibland särskilt behandla kvinnors ställning samt de trakasserier och det våld de upplever, eller på motsvarande sätt ibland särskilt diskutera mäns ställning samt de trakasserier och det våld de upplever. Jämställdhetslagen hindrar inte att man berättar om sexuella trakasserier och sexuellt våld för kvinnor och män tillsammans eller separat.

Det är viktigt att betona att trakasserier aldrig är offrets fel. Kvinnor och flickor har till exempel rätt att klä sig, röra sig och uppföra sig hur de vill utan att det ger någon rätten att utsätta dem för sexuella trakasserier eller sexuellt våld. Det är alltid förövaren som är ansvarig för trakasserier. Europarådets konvention om förebyggande och bekämpande av våld mot kvinnor och våld i hemmet (den s.k. Istanbulkonventionen) ålägger staterna att ingripa i alla former av våld mot kvinnor, till exempel sexuella eller andra slags trakasserier, våld i hemmet och i nära relationer, tvångsaktenskap och omskärelse. Dessutom är målet att främja avskaffandet av alla former av diskriminering mot kvinnor samt främja jämställdheten mellan kvinnor och män. I konventionen uppmärksammas att även män och barn kan utsättas för våld i hemmet.

Genom sin kampanj *Inte i vår skola* (www.eimeidankoulussa.fi) har jämställdhetsombudsmannen strävat till att sprida information om hur man kan identifiera, förebygga

och ingripa i sexuella trakasserier i skolorna. 61 procent av flickorna och 46 procent av pojkarna i högstadiet har upplevt sexuella trakasserier ibland eller upprepade gånger (Institutet för hälsa och välfärds Skolhälsoenkät 2013). (TAS 328/2015 och TAS 329/2015)

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Ändå är diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet vanligt i Finland. En stor del av de fall där jämställdhetsombudsmannen kontaktas med anknytning till arbetslivet gäller misstankar om diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Oftast berör diskrimineringsfallen rekrytering, förlängning av visstidsanställningar eller återvändande till arbetet efter familjeledighet.

Tjänsteförordnandet för viss tid för en familjeledig anställd förnyades inte eftersom den anställdas vikarie ansågs ha bättre förutsättningar att sköta uppgiften

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en person som arbetat som vikarie för kostservicechefen vid en samkommun för sjuk-

vårds- och socialtjänster diskriminerades på ett i jämställdhetslagen förbjudet sätt, då personens tjänsteförordnande inte förlängdes medan hon var föräldraledig. Det första förordnandet på viss tid upphörde i slutet av 2015, men den ursprungliga tjänsteinnehavaren hade för avsikt att vara frånvarande fram till slutet av 2016. I stället för att förnya tjänsteförordnandet för viss tid för den vårdlediga anställda erbjöd samkommunen hennes vikarie en fortsättning ett år på förordnandet för viss tid. Den familjelediga anställda skulle ha återgått till arbetet i april 2016.

Enligt samkommunens redogörelse hänförde sig den fast anställda kostservicechefens frånvaro till den funktionella planeringen vid bygget av en ny näringscentral i samkommunen. Då det i början av oktober 2015 uppdragades att projektet kommer att fortsätta fram till slutet av 2016 blev samkommunen tvungen att ta ställning till huruvida kostservicechefens vikariat framöver skulle skötas av den familjelediga anställda eller av hennes vikarie. Den familjelediga anställdas vikarie hade i två års tid fördjupat sig i verksamheten och ansvarat för övergången till en ny näringscentral, medan den familjelediga anställda inte ansågs ha tillräckliga förutsättningar för att sätta i gång den nya näringscentralens verksamhet och ta i bruk nya produktionssätt. Man bedömde att det utgjorde en för stor risk att byta ut personen som ansvarar för mathållningen och patientbespisningen mitt under processen.

Samkommunen ansåg att det enda alternativet var att fortsätta anställningsförhållandet för den familjelediga anställdas vikarie.

Den familjelediga anställda betonade att näringscentralen har en yrkeskunnig personal som i praktiken ansvarar för tillredningen av patient- och personalrestaurangens produkter. Kostservicechefen ansvarar för att säkerställa tillräckliga personalresurser för utförandet av arbetet samt för näringscentralens verksamhet och service i sin helhet. Utöver att leda enheten ingår även kundrelationer, ekonomiskt ansvar och att fungera som sakkunnig i kostservicechefens uppgifter. Dessutom erbjuds anställda som återvänder från familjeledigheter vanligtvis en introduktion i arbetet. En introduktion då man återvänder till arbetet nämndes också i samkommunens personalpolitiska jämställdhetsplan som en åtgärd för att underlätta kombinationen av familj och arbetsliv.

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga, om en arbetsgivare vid beslut om anställningens längd eller fortgång går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Familjeledigheter utgör en i lagrummet nämnd annan omständighet som hänför sig till personens kön. Det är emellertid inte fråga om diskriminering, om arbets-

givaren kan påvisa att förfarandet har berott på något annat godtagbart faktum än kön.

Arbetsgivarens ekonomiska förluster eller operativa svårigheter, såsom ordnandet av en vikarie eller behovet av introduktion, utgör inte andra enligt jämställdhetslagen godtagbara orsaker till att en anställd försätts i en mindre fördelaktig ställning på grund av graviditet eller familjeledighet. Detta har bekräftats i rättspraxis och gäller likväl anställningsförhållanden som är i kraft tills vidare och anställningsförhållanden för viss tid. Personen som begärde utlåtandet och misstänkte diskriminering hade ansetts vara kompetent för uppgiften som kostchef då hon blivit vald till uppgiften. Det att hon i en förändrad situation skulle ha behövt en mer omfattande introduktion för att återvända till uppgiften var inte ett godtagbart skäl till att låta bli att förnya hennes tjänsteförordnande för viss tid och ersätta henne med en vikarie som anställts för den tid hon var familjeledig. (TAS 89/2016)

Arbetsavtalet för viss tid för en familjeledig anställd förnyades inte eftersom den anställda de facto inte var tillgänglig för uppgiften

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en visstidsanställd som arbetat inom ett projekt som beställts av en utomstående part och genomförts av ett universitet diskriminerades på ett i jämställdhetslagen förbjudet sätt,

då hennes arbetsavtal inte förlängdes efter att hon meddelat om att hon vill fortsätta vara vårdledig efter sin föräldraledighet.

Den anställda hade börjat arbeta vid ett institut som lyder under universitetet redan under studietiden. Den anställda hade haft sammanlagt 21 arbetsavtal för viss tid. De fyra senaste avtalen, vars längd varierat mellan ett halvt och ett år, rörde samma projekt som beställts av en utomstående part. Avtalet hade förnyats två gånger under den anställdas moderskaps- och föräldraledighet och en vikarie hade anställts för denna tid.

Sommaren 2015 förhandlade den anställda med arbetsgivaren om vårdledighet. Den anställda skulle återgå till arbetet i augusti 2016. I december 2015 meddelades emellertid att hennes avtal för viss tid inte förlängs. Däremot förlängdes vikariens arbetsavtal för viss tid. Det var tydligt fråga om uppgifter som den anställda skött tidigare och om ett fortgående projekt.

I sin utredning uppgav arbetsgivaren att universitetet i slutet av 2015 tagit i bruk ett rekryteringstillståndsförfarande. Enligt rektorns beslut måste ett separat tillstånd fås för varje rekrytering inom universitetet och institutionen hade inte förutsättningar att ansöka om rekryteringstillstånd för en föräldraledig visstidsanställd. Rekryteringstillstånd kunde endast ansökas för personer som faktiskt var tillgängliga för projektet i

fråga. Således kunde tillstånd endast sökas för den familjelediga anställdas vikarie.

Enligt den anställda hade arbetsgivaren låtit förstå att arbetsförhållandet kommer att fortsätta oberoende av om hon tar ut vårdledighet eller inte. Den anställda hade varit villig att återvända till arbetet i januari 2016 om universitetet skulle ha angett upphörande av arbetsförhållandet som ett alternativ. Dessutom förde den anställda fram att rekryteringstillstånd inte ens hade ansökts för henne och således fattades beslutet om att låta bli att förnya arbetsförhållandet på viss tid internt vid institutionen och utanför rekryteringstillståndsansökningsförfarandet.

I sitt utlåtande förde jämställdhetsombudsmannen fram sin oro över den möjlighet att universitetet allmänt tillämpar ett rekryteringstillstånds-förfarande som i regel skulle förhindra förnyandet av arbetsavtal för viss tid för personer som tar ut familjeledighet. Ett sådant förfarande skulle missgynna anställda på grund av graviditet och familjeledighet, och det kunde i ett flertal fall vara fråga om enligt jämställdhetslagen förbjuden diskriminering.

I det aktuella fallet hade tillstånd emellertid inte ansökts, varvid beslutet att låta bli att ansöka om tillstånd uppenbarligen baserades på ett antagande om att tillstånd inte skulle ha beviljats på grund av vårdledighet. Jämställdhetsombudsmannen anser att ett rekryteringstillstånd sannolikt skulle ha sökts

och det nya avtalet erbjudits direkt till den anställda i fråga om hon inte varit vårdledig.

Det uppstod misstanke om diskriminering och för att ogiltigförklara den måste arbetsgivaren visa att det finns ett annat godtagbart skäl till förfarandet. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetsgivarens ekonomiska förluster eller verksamhetsmässiga svårigheter som beror på att arbetstagaren inte kan sköta sin uppgift under sin familjeledighet inte utgör godtagbara skäl som avses i jämställdhetslagen. Detta har bekräftats i rättspraxis och gäller likväl anställningsförhållanden som är i kraft tills vidare och anställningsförhållanden för viss tid. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning hade arbetstagaren diskriminerats på grund av vårdledighet. (TAS 93/2016)

En sjukskötare erbjöds inte längre arbete för viss tid efter att hon meddelat att hon vill bli vårdledig

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en person som arbetat som sjukskötare vid en operationsavdelning diskriminerades på ett i jämställdhetslagen förbjudet sätt, då personen inte längre erbjöds avtal för viss tid efter att hon meddelat om att hon vill fortsätta vara vårdledig efter sin föräldraledighet.

Sjukskötaren hade arbetat som vikarie på operationsavdelningen i fyra och ett halvt

år utan avbrott. Under denna tidsperiod hade hon haft åtta arbetsavtal för viss tid på olika grunder. I slutet av 2014 blev hon moderskaps- och föräldraledig och sommaren 2015 meddelade hon arbetsgivaren att hon ännu vill ta ut vårdledighet. Vårdledighet beviljades för fyra dagar, varefter sjukvårdsdistriktet meddelade att det inte längre fanns jobb för sjukskötaren i fråga.

Därefter förlängdes arbetsförhållanden för viss tid för sammanlagt åtta övriga vikarier på operations- och anesthesiavdelningen. Sju av vikarierna hade arbetat kortare tid på avdelningen än sjukskötaren som ansökt om vårdledighet, de två nyaste vikarierna i mindre än ett år. Inget av vikariaten hade utlysts, utan erbjöds direkt åt de anställda. Så hade tidigare varit praxis även för den sjukskötare som begärde utlåtandet.

Enligt redogörelserna som jämställdhetsombudsmannen mottagit var det klart att det efter oktober 2015 fanns arbete för flera vikarier på operations- och anesthesiavdelningen. Grunderna för vikariaten ger ingen härledning om vem vikariatet sannolikt hade erbjudits till, eftersom grunderna varierade och vikariaten även hade sammanställts på basis av flera olika personers frånvaro. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det är mycket sannolikt att arbetet för viss tid skulle ha erbjudits den sjukskötare som begärde utlåtandet, om hon hade återvänt till arbetet direkt efter föräldraledigheten och

inte meddelat om sin vilja att ta ut vårdledighet i ett år. Det ser därmed ut att uppstå misstanke om diskriminering och för att ogiltigförklara den måste sjukvårdsdistriktet visa att det finns ett annat godtagbart skäl att försätta personen i missgynnsam ställning.

Sjukvårdsdistriktet motiverade situationen med att den anställda inte hade anmält sig som arbetssökande via Kuntarekry. Ett sådant krav hade emellertid aldrig tidigare ställts, tvärtom hade den anställda låtit sig förstå att hon inte själv behöver oroa sig för fortsatt arbetsavtal. Dessutom motiverade sjukvårdsdistriktet sin praxis för rekrytering av vikarier med att fördela kunskaperna på rätt sätt.

Sjukskötaren som begärde utlåtandet hade dock inte under sina anställningsförhållanden fått någon sådan respons som skulle syfta på brister i arbetet. Hon kunde fungera som både övervakande och instrumenterande skötare vid flera olika operationer. Hon hade haft jouruppgifter sedan 2011 och har enligt egen utsago roterat mellan olika uppgifter och även mellan avdelningar. Att hon är tillgänglig stöds även av att hennes avtal hade förnyats sju gånger i följd i mer än fyra års tid.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att sjukvårdsdistriktet inte i sina utredningar presenterade något annat i jämställdhetslagen förutsatt godtagbart skäl som skulle förklara en förändrad praxis gentemot den anställda. (TAS 274/2015)

Doktoranders rätt till förlängning av arbetsavtal som motsvarar familjeledigheten

Jämställdhetsombudsmannen bads att utreda rätten för doktorander med visstidsanställning att få en förläng-



ning på sitt arbetsavtal som motsvarar deras familjeledighet. I begäran om utlåtande konstaterades det att universitetens praxis i detta avseende blivit olika efter att universitetet blev självständiga juridiska personer i början av 2010. I begäran om utlåtande betonades oron över ställningen för doktorander med arbetsavtal som tar ut familjeledigheter och förverkligandet av jämställdheten.

För att reda ut saken bad jämställdhetsombudsmannen om en utredning från alla finländska universitet, och alla utom ett besvarade utredningen. I sitt utlåtande behandlade jämställdhetsombudsmannen i första hand situationen för doktorander som anställts i en fyraårig forskarskola. Alla som skriver doktorsavhandling ingår inte i denna grupp; en del doktorander skriver även sin doktorsavhandling i projekt med extern finansiering och med stipendier.

År 2008 gav undervisningsministeriet forskarskolorna anvisningar för förlängning av anställningsförhållandet på grund av moderskaps-, föräldra- eller vårdledighet (Dnr 10/504/2008):

Moderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet förlänger doktorandperioden med en tidsperiod som motsvarar ledigheten. Forskarskolan ska i sin verksamhet förbereda sig på den förlängning av doktorandperioderna som dessa ledigheter medför. När universitetet förbinder sig till forskarskolor ska de

beakta de kostnader som doktorandernas moderskaps- och föräldraledigheter samt vårdledigheter medför på samma sätt som i fråga om andra anställda. Den studerande har rätt till utbildning av överenskommen längd trots att forskarskolan kan upphöra med sin verksamhet under dessa ledigheter.

Ur universitetens utredningar framgick att de olika universitetens praxis varierade mycket. I princip beviljade alla universitetet förlängningar på grund av moderskaps- och föräldraledighet. Den största spridningen gällde vårdledigheter. Flera universitet hade slutat bevilja förlängning på anställningsförhållandet på grund av vårdledighet, och i vissa fall hade man även inkluderat mer övervägande och fler villkor än för andra familjeledigheter.

Enligt 6 § i jämställdhetslagen är universiteten skyldiga att främja jämställdheten mellan könen och göra det lättare att förena arbete och familjeliv. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att beviljandet av förlängning på visstidsanställningar vars syfte är att kvalificera den anställda för nästa steg i hans akademiska karriär följer av denna skyldighet.

Eftersom alla universitet berättade att de förlänger anställningsförhållanden på grund av moderskaps- eller föräldraledighet koncentrerade sig jämställdhetsombudsmannen i sitt utlåtande på om olika behandling av faderskaps- och vårdledighet är tillåtet ur jämställdhetslagens perspektiv.

Faderskapsledigheten nämndes inte alltid i universitetets interna rekommendationer, fastän man skulle bevilja förlängning på grund av ledigheten. Vid vissa universitet hade man fastställt en nedre gräns på tre månader för förlängningarna, så för fråvaron som varade i mindre än tre månader förlängdes inte anställningsförhållandet. Detta är vad det var frågan om i ett annat fall (TAS/150/2016) där jämställdhetsombudsmannen bads att utreda om minimigränsen på tre månader som universitetet fastställt för förlängningar utgör indirekt diskriminering, eftersom den leder till att man inte kan få förlängning endast på basis av faderskapsledighet. Ledigheten som öronmärkts för pappor är högst 54 vardagar, och ligger därför under den nedre gränsen på tre månader.

Syftet med familjeledighetssystemet är att stöda både män och kvinnor att kombinera förvärsarbete med vård av små barn. Därför borde det inte spela någon roll om en doktorand är på föräldraledighet, faderskapsledighet eller vårdledighet. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det kan bryta mot principen om likabehandling att inte inkludera faderskapsledigheten i rätten till förlängning.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg också att praxis som försätter män i en sekundär roll som föräldrar inte är förenlig med arbetsgivarernas skyldighet att främja jämställdheten i 6 § i jämställdhetslagen. Om faderskapsledigheten lämnas utanför rätten till förlängning

kan det leda till att pappor inte använder rätten till faderskapsledighet. Då förverkligas inte rätten till faderskapsledighet i praktiken. Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade att universiteten ska utvidga rätten till förlängning att även gälla faderskapsledigheter oberoende av deras längd.

Att vårdledigheten lämnas utanför rätten till förlängning drabbar främst kvinnor, eftersom kvinnor tar 97 procent av vårdledigheterna. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att även frågan om vårdledigheter ska granskas med hänvisning till skyldigheten att främja jämställdheten i 6 § i jämställdhetslagen. Genom att inkludera vårdledigheter i rätten till förlängning kan man garantera att de doktorander som tar ut vårdledighet har lika möjligheter att slutföra sin doktorsavhandling.

Vårdledigheten kan dessutom vara en möjlighet särskilt för pappor att dela vårdansvaret med tanke på att ledigheterna som öronmärkts för pappor är korta i Finlands nuvarande system. Då ska man även beakta kravet på likabehandling. Till exempel en pappa som kombinerar sin faderskapsledighet med föräldraledighet är i en liknande situation ur arbetsgivarens perspektiv som en pappa som kombinerar sin faderskapsledighet med en vårdledighet av samma längd. I dessa fall är det mycket svårt att motivera olika behandling.

Olika familjers situationer skiljer sig mycket från varandra, och därför rekommenderade

jämställdhetsombudsmannen flexibel praxis beträffande vårdledigheter. En jämnare fördelning av vårdansvaret ökar jämställdheten i arbetslivet och i samhället i allmänhet. (TAS 22/2015)

Illamående under graviditet och återkallande av vikariat

Kvinna A bad jämställdhetsombudsmannen att utreda om hon hade blivit diskriminerad på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen på grund av graviditet då staden återkallade hennes vikariatsförordnande och hon ersattes med en annan anställd.

A berättade att hon var anställd hos staden som vikarie. På våren hade man kommit överens om att hon skulle fortsätta på hösten som vikarie, och hon fick ett vikariatbeslut för perioden 24.8.2015–13.5.2016.

A insjuknade i svårt illamående under graviditeten innan vikariatet inleddes, och hon meddelade sin chef att hon kunde inleda sitt vikariat först då illamåendet upphört. Arbetsgivaren skickade henne ett beslut om att återkalla vikariatbeslutet. Arbetsgivaren berättade för kvinnan att hon kan inleda arbetet då hon tillfrisknat och att man då skulle göra ett nytt beslut om vikariatet.

Illamåendet varade dock längre än beräknat. I oktober meddelande chefen att man inte

längre kunde vänta på att A skulle återvända, utan staden skulle anställa en annan arbetstagare i hennes ställe. A tillfrisknade senare och kunde ha arbetat i 3–4 månader innan hennes moderskapsledighet började. Enligt stadens utredning berodde beslutet om återkallande på den felaktiga uppfattningen att återkallande krävdes för att förhindra att lönen betalas ut. Vikariatet hölls ledigt medan man väntade på att A skulle återvända tills arbetssituationen krävde att man fyllde vikariatet. Felet i beslutsfattandet ledde till att man anställde en helt ny person för vikariatet i stället för att anställa en vikarie för A och vänta på att hon skulle återfå sin arbetsförmåga.

Att försätta personer i olika ställning på grund av graviditet utgör diskriminering som avses i jämställdhetslagen. Att försätta personer i olika ställning på grund av graviditetsrelaterade sjukdomar och sjukfrånvaron räknas också som förbjuden diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att A försattes i olika ställning på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen på grund av hennes graviditetsrelaterade sjukfrånvaro då hennes vikariatbeslut återkallades och vikariatet gavs till en annan person.

Man kan anställa en vikarie för en anställd som är frånvarande på grund av graviditetsrelaterad sjukdom även om hon är anställd på viss tid. För att följa jämställdhetslagen hade man kunnat anställa en vikarie för A så



att hon haft möjlighet att inleda sitt vikariat då hennes hälsotillstånd tillät detta.

För att arbetsgivarens förfarande ska anses vara diskriminerande förutsätts inte att arbetsgivaren handlat avsiktligt eller oaktsamt eller med diskriminerande syfte. Därför beaktades det inte att det eventuellt begåtts ett misstag angående innehållet i bestämmelserna beträffande kommunala tjänsteinnehavare då man bedömde om fallet utgjorde diskriminering.

A och staden ingick förlikning i ärendet efter jämställdhetsombudsmannens utlåtande. (TAS 71/2016)

ANNAN DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

I jämställdhetslagen förbjuds diskriminering på grund av kön i arbetslivet. Diskrimine-

ringsförbud som gäller arbetslivet omfattar alla skeden av ett anställningsförhållande, inbegripet arbetsplatsannonser och rekrytering.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet för att utreda misstankar om diskriminering i samband med rekrytering. I samband med rekrytering gäller diskrimineringen på grund av kön i synnerhet val av en mindre meriterad kandidat utan godtagbart skäl. Ombudsmannen kontaktas också om arbetsplatsannonser. Arbetsplatsannonser där man lediganslår ett jobb för enbart kvinnor eller enbart män är förbjudna om det inte föreligger ett tungt och godtagbart skäl som beror på arbetets eller uppgiftens kvalitet.

Arbetslivets diskrimineringsförbud omfattar även arbetsgivarens förfarande och behandlingen av anställda under anställningsförhållandet. Lönediskriminering förbjuds i jämställdhetslagen. Då jämställdhetsombudsmannen kontaktas om löner kan misstanken om diskriminering likaväl gälla den uppdragsspecifika lönen som lönetillägg. Diskriminering är även förbjuden i anställningsförhållandets övriga villkor, liksom även då arbetet leds och arbetsuppgifter delas ut.

I jämställdhetslagen förbjuds även diskriminering på grund av kön då arbetsförhållandet avslutas. Diskriminering är förbjuden då man säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande, liksom

vid permitteringar eller om man flyttar en anställd till andra uppgifter.

Ovan beskrivs jämställdhetsombudsmannens utlåtanden beträffande diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Följande fall är exempel på misstankar om annan slags diskriminering i arbetslivet som jämställdhetsombudsmannen behandlade under 2016.

I en arbetsplatsannons söktes en professionell stödperson som skulle fungera som manlig förebild

Jämställdhetsombudsmannen bads att utreda en arbetsplatsannons laglighet. I en samkommuns arbetsplatsannons för en professionell stödperson konstaterades det att stödpersonsarbetet riktas till pojkar i åldern 7–21, för vilka stödpersonen fungerar som en manlig förebild samt som en trygg och pålitlig vuxen.

I utredningen som samkommunen lämnade in till jämställdhetsombudsmannen framgick det att man genom annonsen sökte en manlig professionell stödperson. Arbetsuppgiften var ny. Man hade beslutat att anställa en egen arbetstagare med anställningsförhållande eftersom behovet av professionellt stödpersonsarbete riktat till pojkar hade ökat, och man hade tidigare tvingats att köpa tjänsten utifrån.

Genom att ange i arbetsplatsannonsen att stödpersonsarbetet riktas till 7–21-åriga pojkar hade man velat beskriva den kundgrupp som personen skulle arbeta med. Alla kunder man kände till var pojkar.

I den professionella stödpersonsverksamheten som köpts in hade stödpersonen varit en man. Kunderna hade själva bett om att få en manlig stödperson. Socialarbetaren som ansvarar för barnens ärenden hade bedömt att målet med stödpersonsverksamheten var att ge pojkarna en manlig förebild. Kunderna var pojkar vars förhållande till pappan var konfliktfyllt eller hade upphört helt. I arbetsuppgiften ingick samtalsämnen där man till exempel gick igenom uppväxten till man. Pojkarna som deltog i stödpersonsverksamheten hade tydligt uttryckt att de inte kommer att delta i stödpersonsarbetet om den anställda är en kvinna.

Socialavdelningen hade inget behov av att anställa en kvinnlig professionell stödperson. En kvinnlig familjearbetare hade kunnat fungera som professionell stödperson för flickor vid sidan om sina uppgifter som familjearbetare, eftersom behovet var så litet. Den egna kvinnliga familjearbetaren hade också skött den professionella stödpersonens uppgifter för de pojkar som inte nödvändigtvis behövde en manlig stödperson.

En arbets- eller studieplats kan annonseras för enbart kvinnor eller enbart män om

det på grund av arbetets eller uppgiftens art finns ett vägande och godtagbart skäl till detta. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att samkommunen hade haft ett sådant godtagbart skäl till att begränsa den ifrågasvarande platsen till endast män. Samkommunen hade sökt en professionell stödperson som bland annat hade som uppgift att fungera som manlig förebild för 7–21-åriga pojkar. Därmed stred inte arbetsplatsannonsen mot jämställdhetslagen. (TAS 72/2016)

En personlig assistents kön

Kvinna A hade fungerat som personlig assistent för sin manliga arbetsgivare B under perioden 1.6–11.9.2015, och därefter hade arbetsgivaren meddelat A att han tänkte upplösa anställningsförhållandet. B motiverade upplösandet med att han ville ha en manlig assistent, eftersom A inte hade tillräckliga krafter för att assistera B, som satt i rullstol. B gav även andra grunder för anställningsförhållandets upphörande som inte berörde A:s kön.

B berättade att han hade kommit överens om en fyra månaders provotid med A. A däremot hade den uppfattningen att provotiden man kommit överens om var tre månader.

Enligt arbetsavtalslagen har både arbetstägaren och arbetsgivaren rätt att häva arbetsavtalet under provotiden. Arbetsgivaren får ändå inte upplösa arbetsavtalet ens under

provotiden på diskriminerande grunder eller grunder som annars är oskäliga med tanke på provotidens syfte. Grunden för upplösningen ska vara ett skäl som gäller arbetstagarens person eller arbetsprestation på basis av vilket arbetsgivaren kan anse att arbetsavtalet som ingåtts inte motsvarar de krav som arbetsgivaren ställt upp. Det är förbjudet enligt jämställdhetslagen att säga upp, häva eller upplösa ett arbetsavtal på grund av arbetstagarens kön.

I sitt utlåtande hänvisade jämställdhetsombudsmannen till jämställdhetslagens bestämmelser angående rekrytering. Ett rekryteringsbeslut som baserar sig på kön kan vara berättigat om det på grund av arbetets eller uppgiftens art finns ett vägande och godtagbart skäl till detta. Enligt jämställdhetslagens förarbeten kan man i val av personlig assistent anse anställningsförhållandets personliga natur vara ett sådant vägande skäl som berättigar till val på grund av kön. Därmed kunde B ha anställt en man utan hinder av jämställdhetslagens bestämmelser om diskriminering.

Könet får emellertid inte vara en orsak till att arbetsförhållandet upphävs. I det här fallet var det inte könet i sig som var orsaken till att arbetsförhållandet upphörde. Arbetsgivaren hade även angett andra grunder för upphävandet av anställningsförhållandet, i synnerhet att A inte hade tillräckliga krafter för att assistera rullstolsburna B.

ARBETSGIVAREN
FÅR INTE UPPHÄVA ETT
ARBETSAVTAL UNDER
PRÖVOTIDEN PÅ
DISKRIMINERANDE ELLER
OSKÄLIGA GRUNDER

I sista hand avgörs upphävningsgrundernas laglighet i tingsrätten, där ärendet kan utredas ur både arbetsavtalslagens och jämställdhetslagens perspektiv. (TAS 3/2016)

Fördelning av arbetsuppgifter till kvinnliga och manliga fastighetsskötare

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av kvinnliga fastighetsskötare A som arbetar i en kommun. Hon bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hon diskriminerats på ett sätt som bryter mot jämställdhetslagen då kommunen inte valt henne till fastighetsskötarnas jour. Tre manliga fastighetsskötare hade valts till uppgiften.

A konstaterade att hon har samma utbildning, yrkesexamen i fastighetsskötsel, som männen som valts till jouden. Dessutom hade hon avlagt en specialyrkesexamen i fastighetsskötsel, men hade fortfarande inte blivit vald. A hade anmält sitt intresse för jouden redan 2011. Av de två männen som då valdes hade den ena grundexamen, medan den andra endast hade arbetserfarenhet men ingen utbildning. Arbetsgivaren utbildar arbetstagarna för jouden, och yrkesexamen i fastighetsskötsel förbereder för jourutbildningen. Dessutom konstaterade A att hennes bilmekanikerutbildning även ger henne teknisk kompetens och behörighet. För en manlig fastighetsskötare ansågs det att sjömansskolan gav den behörighet som krävdes.

A upplevde även att arbetsgivaren diskriminerat mot henne på andra sätt. Hon berättade att hon själv skottar snön med spade på fastigheternas gårdar, medan flera av kommunens andra fastigheter besöks av en traktor som röjer snön. Dessutom var kvinnan den enda fastighetsskötaren som inte har fått tillgång till en dator för att justera och sköta fastigheternas värmesystem. Förtroendemannen hade flera gånger bett arbetsgivaren om en utredning i saken, utan resultat.

I kommunens utredning framgick det att sektordirektören redan i slutet av 2013 och i början av 2014 ålagt linjeorganisationen att sköta saken. Det är fastighetsmästaren som väljer fastighetsskötarna till jouden. Till

jouden väljs de bland de intresserade som har förmågan och kompetensen att självständigt sköta jouruppgifter. Dessutom ska de ha kunskaper i att använda fastigheternas byggnadsautomationsprogram. Valet baserar sig på en mångsidig yrkeskunskap och personens förmåga att klara av dessa arbetsuppgifter.

Beslutet om att kvinnan inte valts till fastighetsskötarnas jour baserade sig på hennes närmaste chefs, d.v.s. fastighetsmästarens bedömning av hennes helhetskompetens. Tidigare ansågs hon inte vara redo att använda kommunens fastighetsautomationsprogram eller att självständigt ta sig an jouruppgifter. A:s närmaste chef ville inte heller skynda på inledningen av jourarbetet. Chefen oroade sig för hur den kvinnliga anställda skulle orka, eftersom hon hade haft flera frånvaron. I och med den regionala fastighetsskötselns nya arbetsfördelning skulle kommunens jour omorganiseras 2016 så att även kvinnan skulle få gå med i jouden. Innan hon kunde inleda sina jouruppgifter behövde hon dock mer utbildning, och när ärendet utreddes hade hon inlett en intern utbildning.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att arbetsgivarens förfarande ska anses vara diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen om arbetsgivaren leder arbetet, fördelar uppgifterna eller på annat sätt ordnar arbetsförhållandena så att arbetstagaren hamnar i en missgynnsam position p.g.a. sitt kön. Det är diskriminerande

att till exempel fördela arbetsuppgifterna så att de enformigaste och tråkigaste uppgifterna enbart ges till företrädare för det ena könet. Det utgör också diskriminering om till exempel möjligheten att arbeta övertid endast ges till män.

Fastighetsskötare som är med i jouren får en bättre inkomst än övriga fastighetsskötare. Därför kunde det anses att A hade försatts i en missgynnsam position än de manliga fastighetsskötarna som fått gå med i jouren.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att A tydligt hade anmält sin önskan att gå med i jouren. Hon hade också självantagit specialyrkesexamen i fastighetsskötsel för att bli vald som jourhavande. Dessutom hade förtroendemannen redan sommaren 2012 frågat om saken, så senast då var arbetsgivaren klart medveten om A:s villighet att delta i jouren. Bilmekanikerutbildningen och specialyrkesexamen i fastighetsskötsel hade gett henne goda förutsättningar att klara av jouruppgifterna. Arbetsgivaren hade utbildat varje fastighetsskötare som antogs till jouren för uppgiften vad gällde byggnadsautomatiken, så bristen på utbildning kunde inte vara en motiverad grund.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetsgivaren i sin utredning inte lagt fram sådana faktum som skulle berättiga arbetsgivaren att försätta A i en ofördelaktig ställning är de manliga fastighetsskötarna

som valts till jouren. Vad gällde snöröjningen och datorn skiljde sig kvinnans och arbetsgivarens åsikter i saken, så jämställdhetsombudsmannen kunde inte ta ställning i ärendet.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen ännu att det finländska arbetslivet är starkt indelat i kvinnojobb och mansjobb. Även EU-kommissionen har påpekat om saken till Finland. När en kvinna börjar arbeta i en mansdominerad bransch, eller en man börjar arbeta i en kvinnodominerad bransch, tvingas arbetstagaren ofta att möta stereotypiska attityder om sitt kön. Då måste arbetsgivaren fästa särskild uppmärksamhet vid att även de närmaste cheferna är medvetna om skyldigheterna i jämställdhetslagen. (TAS 293/2015)

Städsarrangemangen på simstadion

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades i samband med en artikel som utkom i Iltalehti den 18 maj 2016. Enligt artikeln hade endast kvinnliga städare anställts på Helsingfors stads simstadion. Personen som kontaktade ombudsmannen ansåg att detta förfarande var diskriminerande.

Enligt en utredning från Helsingfors stads idrottsväsen motsvarade nyheten inte situationen på simstadion. I verkligheten hade det anställts både män och kvinnor till simstadion (40 % är män och 60 % är kvinnor).

Könet utgjorde inte grunden för valet av städare. Även då man sökte sommarjobbare för städnings- och kundbetjäningssuppgifter för sommaren 2016 intervjuades både kvinnor och män, och de lämpligaste personerna valdes till uppgifterna. Kriterierna varierade enligt städjobbets natur.

För att koordinera arbetet och fördela det jämnt koncentrerar sig en del av de anställda på att städa inomhus medan andra städar utomhus. Hygienutrymmena ska städas ungefär en gång i timmen, och därför kan personen som utför städuppgifterna vara antingen en man eller en kvinna. Personalen orienteras i att arbeta finkänsligt i dessa utrymmen. Man har dock märkt att en man i kvinnornas omklädningsutrymmen regelbundet leder till klagomål. Hittills har ingen ifrågasatt en kvinnlig städare närvaro i männens hygienutrymmen. Eftersom samma städare måste kunna städa både männens och kvinnornas omklädningsutrymmen då turerna roterar har man i huvudsak anvisat kvinnor till städuppgifter i dusch- och omklädningsutrymmena. Idrottsväsendet har antagit att detta handlingsätt följt rådande kulturell praxis och hänvisade till jämställdhetsombudsmannens utlåtande från 2009.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att enligt jämställdhetslagen ska arbetstagare väljas på basis av sina meriter och sin lämplighet oberoende av kön om det inte

finns ett vägande och godtagbart skäl som beror på arbetets eller uppgiftens kvalitet att använda en arbetstagare av det ena könet för en viss uppgift. Jämställdhetslagen förbjuder också att fördela arbetsuppgifterna så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en ogynnsam ställning jämfört med andra arbetstagare.

Gällande kulturell praxis kan ibland vara godtagbara motiveringar enligt jämställdhetslagen för olika behandling av könen. Enligt regeringens proposition om jämställdhetslagen kan allmänna blygselskäl eller landets sed kräva att det till exempel i en simhall eller badinrättning endast anställs personer av det ena könet för vissa arbetsuppgifter fastän det andra könet tekniskt sett kunde utföra uppgiften.

Attityder till nakenhet och blygselregler är bundna till kulturen och varierar vid olika tidpunkter och i olika länder. I Finland har kvinnor traditionellt arbetat i offentliga bastur och badinrättningar som tvätterskor, baderskor och städpersonal. Då har kvinnorna arbetat i både männens och kvinnornas utrymmen. Däremot har män inte arbetat i kvinnornas utrymmen i motsvarande uppgifter. Städbranschen är fortfarande mycket kvinnodominerad. I Finland är endast 14,5 procent av städare män (Arbetskraftsundersökning 2014, Statistikcentralen).

På basis av utredningen i ärendet konstaterades det att simstadions val av städare och fördelning av städuppgifter inte försätter manliga sökande/städare i en sämre ställning än kvinnliga sökande/städare på det sätt som avses i jämställdhetslagen. (TAS 192/2016)

PRISSÄTTNING AV OCH TILLGÅNG TILL VAROR OCH TJÄNSTER

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck i tillgången till och tillhandahållandet av allmänt tillgängliga varor och tjänster. Därför får näringsidkares prissättning inte vara könsbunden.

Det är också fråga om diskriminering om den som tillhandahåller varor eller tjänster gör sig skyldig till sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Likaså utgör det diskriminering om en person vägrar att erbjuda varor eller tjänster till exempel till den som åberopat diskriminering eller till dennes vittne.

Syftet med jämställdhetslagen är inte att förhindra alla former av olika behandling av kvinnor och män. Avsikten är att förhindra olika behandling på grund av kön som är tydligt orättvis. Det är möjligt med till exempel erbjudanden av ringa penningvärde



inför morsdag, farsdag eller kvinnodagen då det är fråga om en utmärkelse som ges sällan, och vars värde i pengar är relativt litet.

Jämställdhetslagen tillåter tillhandahållande av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål. Dessutom ska begränsningarna vara lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta mål.

Fallen där jämställdhetsombudsmannen kontaktades 2016 gällde delvis samma teman som under tidigare år. De berörde bl.a. rabatter som endast getts till det ena könet, prissättning för barberar- och frisörtjänster, förverkligandet av jämställdheten inom gymtjänster, samt hyresbostäder som endast erbjuds till kvinnor.

IDROTT OCH MOTION

Jämställdhet mellan könen är fortsättningsvis en utmaning inom idrotts- och motionskulturer. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet i ärenden med anknytning till motion och idrott. De som tar kontakt funderar bl.a. på kvinnors och mäns olika möjligheter att utöva idrott, fördelningen av turer i motions- och idrottslokaler samt idrottsföreningarnas olika praxis för utdelning av priser vid idrottstävlingar.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att samhället jämlikt understöder såväl flickors, pojkar, kvinnors och mäns som transpersoners idrotts- och motionsintressen. Jämställdheten borde framgå i synnerhet i utbudet av lika möjligheter och resurser. Det är viktigt att alla har likvärdiga möjligheter att utöva idrott och motion, få sakkunnig träning, delta i tävlingar samt få samma erkännande för sina tävlingsprestationer.

Jämställdhetens och likvärdighetens betydelse i idrott och motion syns också i idrottslagen, där jämlikhet och likvärdighet nämns som utgångspunkter för lagen. Enligt idrottslagen ska man vid prövningen av beloppet av statsunderstöd till organisationer som främjar motion beakta bland annat på vilket sätt organisationen främjar likvärdighet och jämlikhet. Eftersom det i fortsättningen kommer att krävas en jämlikhets- och jämställdhetsplan av alla motionsorganisationer som

ansöker om statsunderstöd är utarbetandet av planerna ett aktuellt utvecklingsobjekt för motionsorganisationerna.

Jämställdhetsombudsmannen träffade representanter för undervisnings- och kulturministeriet för att diskutera åläggandena i idrottslagen som främjar jämställdhet. Under mötet behandlades särskilt ministeriets planer som berör övervakningen av idrotts- och motionsorganisationers och grenförbunds jämställdhetsarbete.

Den nationella motions- och idrottsorganisationen Valo har tillsammans med undervisnings- och kulturministeriet samt justitieministeriet utarbetat omfattande anvisningar om hur man ska utarbeta jämställdhets- och jämlikhetsplaner.

KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av könsidentitet och könsuttryck. I lagen åläggs även myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare att förebygga diskriminering.

Människor skiljer sig från varandra till sin könsidentitet och i hur de uttrycker sitt kön, och alla kan inte entydigt klassas som antingen män eller kvinnor. Till könsminoriteterna hör exempelvis transkönade, transgenderister och transvestiter samt interkönade personer.

Könsminoriteter förväxlas fortfarande ofta felaktigt med sexuella minoriteter. Diskriminering på grund av sexuell läggning är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Att diskrimineringslagen uppföljs kontrolleras av diskriminering ombudsmannen samt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, och för diskriminering som gäller arbetslivet övervakas lagen av arbetarskyddsmyndigheterna (regionförvaltningsverken, RFV).

Könsmångfald saknas i regeringens jämställdhetsprogram

Jämställdhetsombudsmannen har kontaktats med orsak av att regeringens jämställdhetsprogram 2016–2019 behandlar enbart kvinnor och män eller ”båda könen”. Könsidentitetens och könsuttryckets mångfald beaktas inte alls. Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades om statsrådet som myndighet följer 6 c § i jämställdhetslagen. Enligt 6 c § i jämställdhetslagen ska myndigheter förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck på ett målinriktat och planmässigt sätt.

Jämställdhetsombudsmannen har i olika sammanhang uttryckt besvikelse över att regeringens jämställdhetsprogram inte tar upp könsmångfald och att exempelvis en revidering av translagen (563/2002) inte ingår i regeringens målsättningar. Jämställdhetsombudsmannen anser att man gällande förutsättningar för fastställande

av den juridiska könstillhörigheten enligt translagen ovillkorligen borde slopa kravet på att personen ska vara steriliserad eller av annan orsak sakna fortplantningsförmåga.

Statsrådet, dvs. regeringen, är det organ som utövar den högsta verkställande makten i Finland. Justitiekanslern övervakar att statsrådets beslut är lagenliga. Regeringsprogrammet är ett förfarande- och målprogram där de riktlinjer som regeringen kommer att följa under sin verksamhetsperiod fastställs. Statsrådet utarbetar regeringsprogrammet och tillhörande jämställdhetsprogram är ett statsorgan som utövar politisk makt och ansvaret för innehållet och genomförandet av regeringsprogrammet och jämställdhetsprogrammet är politiskt, inte juridiskt. Därmed ålägger 6 c § i jämställdhetslagen inte regeringen att ta upp köns mångfaldsaspekten i regeringsprogrammet eller jämställdhetsprogrammet eller att lägga upp mål i anslutning till detta, även om det vore ytterst viktigt. (TAS 181/2016)

Förslag till statsrådets människorättspolitiska handlingsprogram: reform av translagen och vårdpraxis för interkönade barn

Jämställdhetsombudsmannen föreslog att en reform av translagen ska inkluderas i statsrådets människorättspolitiska hand-

lingsprogram som är under beredning. Personer som korrigerar sitt kön ska ha tillgång till samma fortplantningsfrämjande tjänster som andra till exempel i fråga om lagring av köns celler och fertilitetsbehandlingar.

Dessutom föreslog jämställdhetsombudsmannen att handlingsprogrammet ska innehålla en utredning av vårdpraxisen för interkönade barn. Interkönade barns rätt till kroppslig integritet och ett liv som motsvarar den upplevda könsidentiteten förverkligas inte nödvändigtvis i vårdpraxisen om könet fastställs så tidigt som möjligt och uppväxten i det valda könet styrs med bl.a. hormonbehandlingar och operationer. I Finland skulle det som stöd för behandlingsriktlinjerna även behövas mer forskning i hur de beslut som fattats vid födseln och behandlingen under barndomen påverkat interkönade personers liv.

Translagen måste förnyas omedelbart

I oktober 2016 gav jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen ut ett gemensamt meddelande om att translagen omedelbart måste förnyas.

Ombudsmännen är oroade över att regeringen inte ännu vidtagit åtgärder för att reformera translagen (563/2002). Translagen stadgar att ett villkor för att juridiskt fastställa könstillhörigheten är att personen är steriliserad eller av annan orsak saknar



fortplantningsförmåga. Detta krav strider mot de mänskliga och grundläggande rättigheterna. Kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga bryter mot transpersoners rätt till jämställdhet, personlig integritet samt privat- och familjeliv och kränker deras självbestämmanderätt. Människor ska inte tvingas avstå från sin fortplantningsförmåga för att juridiskt kunna fastställa sitt kön så att det motsvarar deras könsidentitet.

I praktiken vore det enkelt att snabbt förnya translagen eftersom social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp redan den 6 maj 2015 gett ett förslag i formen av regeringens proposition om att avskaffa kravet på fortplantningsförmåga. Dessutom föreslog arbetsgruppen att man ska utreda möjligheten att ändra lagstiftningen bl.a. så att en person kunde fastställa sitt kön utan att

det krävs en medicinsk utredning på att personen är transkönad. Även riksdagens lagutskott konstaterade i sitt betänkande beträffande de lagändringar som krävs av äktenskapslagen (LaUB 7/2015 rd) att det finns skäl att utföra en helhetsgranskning av translagens ändringsbehov.

Helsingfors Pride och TransHelsinki

Jämställdhetsombudsmannen deltog i Helsingfors Pride på två sätt. Under Pride-veckan ordnade jämställdhetsombudsmannen tillsammans med diskrimineringsombudsmannen ett gemensamt diskussionstillfälle på Helsingfors stadsmuseum. Under evenemanget, som var öppet för allmänheten, berättade man om ombudsmännens verksamhet samt den diskriminering som sexuella minoriteter och könsminoriteter upplever och hur den kan förebyggas. Dessutom deltog jämställdhetsombudsmannen i Prides avslutningsfest: under Pride-paraden delades jämställdhetsombudsmannens egna Pride-flaggor ut, och i parkfesten presenterades ombudsmannens verksamhet tillsammans med andra myndigheter.

Jämställdhetsombudsmannen deltog även som experttalare i seminariet *Sukupuolen moninaisuus työelämässä* (Könsmångfald i arbetslivet) som ordnades under TransHelsinki-veckan av DreamwearClub rf, Trasek rf och Setas Transstödscentral. Under seminariet behandlades reformen av jämställdhetslagen samt diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck i arbetslivet. Under evenemanget publicerades även resultat från en enkät som DreamwearClub rf genomfört i samarbete med andra instanser och som kartlade diskriminering och andra upplevelser som könsminoriteter haft i arbetslivet.





FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN

Enligt jämställdhetslagen är varje arbetsgivare skyldig att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. Skyldigheten gäller såväl offentliga som privata arbetsgivare oberoende av antalet arbetstagare. Även skolor och läroanstalter är skyldiga att främja jämställdhet I jämställdhetslagen föreskrivs även plikten att göra upp en jämställdhetsplan, som gäller arbetsgivare som selsätter fler än 30 anställda och läroanstalter.

I jämställdhetslagen åläggs även myndigheter att främja jämställdheten i all sin verksamhet. Likaså föreskrivs sammansättningen av den offentliga förvaltningens organ och organ som utövar offentlig makt.

JÄMSTÄLLDHETSPLANERING PÅ ARBETSPLATSER

Jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivaren att minst vartannat år utarbeta en personalpolitisk jämställdhetsplan om arbetsgivaren regelbundet sysselsätter minst 30 anställda. Planen ska utarbetas i samarbete med arbetstagarnas representanter och den ska innehålla en utredning av arbetsplatsens jämställdhetssituation. En obligatorisk del av jämställdhetsplanen är lönekartläggningen, där klassificering av kvinnors och mäns uppgifter, löner, löneskillnader framgår. Av jämställdhetsplanen ska också framgå de åtgärder, med vilka man beslutat att främja jämställdheten på arbetsplatsen samt en bedömning över hur åtgärderna har lyckats.

Jämställdhetsombudsmannen har redan länge följt praxisen enligt vilken ombudsmannen ber att få jämställdhetsplaner för utvärdering från de arbetsplatser där det misstänkts diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen ger alla arbetsgivare respons om deras planer. Denna praxis fortsattes även år 2016.



Kartläggning av de personalpolitiska jämställdhetsplanerna inom den kommunala sektorn

Under våren 2016 bad jämställdhetsombudsmannen kommunerna i Nylands, Birkalands och Norra Karelen landskap att skicka in deras jämställdhetsplaner för utvärdering. Dessa kommuner är 60 till antalet. Då kommunerna bads att lämna in sina planer hade en fjärdedel av alla kommuner en uppdaterad jämställdhetsplan; de övriga kommunernas planer hade gått ut, eller så saknades planen helt. Dessa kommuner fick extra tid för att utarbeta sina planer. Innan slutet av 2016 fick ombudsmannen in jämställdhetsplaner från 40 kommuner. De övriga kommunerna lämnar in sina planer under 2017.

På många arbetsplatser har jämställdhetsplaneringen alltså fortfarande inte blivit regelbunden praxis. Det finns även andra utmaningar som berör jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen. Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Med tanke på detta syfte är det viktigt hur de grupper av anställda som jämförs väljs ut. I kommuner jämförs löner väldigt ofta endast inom existerande lönesättningsgrupper. Det

görs sällan jämförelser mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbeten.

I synnerhet små kommuner måste fundera på hur man kan utvidga lönekartläggningen till att omfatta alla anställda och hur man ska behandla små grupper av anställda i kartläggningen. I sin respons till kommunerna har jämställdhetsombudsmannen konstaterat att då lönekartläggningen utarbetas i kommunerna kan man även använda löneuppgifter för individuella anställda. De får dock inte framgå i den slutliga jämställdhetsplanen som publiceras. Ombudsmannen kommer senare att göra upp en sammanfattning av innehållen i kommunernas jämställdhetsplaner.

Jämställdhetsombudsmannens besök på arbetsplatsen

Syftet med jämställdhetsombudsmannens arbetsplatsbesök är att främja jämställdhetsplaneringen och jämställdhetsarbetet. Under 2016 besökte jämställdhetsombudsmannen ABB Oy. ABB Oy är en global koncern inom elkraft- och automations teknik. I Finland sysselsätter koncernen 5 100 anställda, varav 80 procent är män. På ABB har man fäst uppmärksamhet vid att man kunde få mer kvinnor inom tekniska branschen till bolaget bl.a. genom intern utbildning inom koncernen, mentorverksamhet och samarbete med läroanstalter.

ABB:s jämställdhetsplan hade utarbetats för 2012–2015. Eftersom jämställdhetslagen ändrats i början av 2015 beträffande jämställdhetsplanen och lönekartläggningen gick man igenom ABB:s jämställdhetsplan och fäste särskild uppmärksamhet vid jämställdhetslagens nya preciserade bestämmelser.

JÄMSTÄLLDHET I SKOLOR OCH VID LÄROANSTALTER

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering vid läroanstalter på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. Från och med november 2016 har diskrimineringsförbudet även gällt utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning.

Därtill ska undervisnings- och utbildningsanordnaren se till att man vid läroanstalterna arbetar systematiskt och planenligt för att främja jämställdheten mellan könen. Läroanstalterna ska även förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Jämställdhetsplanering i läroanstalter

Jämställdhetslagen förpliktar läroanstalterna att utarbeta en jämställdhetsplan som siktar på att utveckla läroanstaltens verksamhet.

Jämställdhetsplanen är ett verktyg som stödjer främjandet av jämställdhet i all verksamhet vid skolan. Syftet är att se till att man vid läroanstalten arbetar planenligt och systematiskt för att främja jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsplanen utarbetas alltid i samarbete med personalen och eleverna eller studerandena. Planen ska bl.a. innehålla en kartläggning av hur man upplever att jämställdheten har förverkligats vid den egna läroanstalten.

Syftet med det planenliga jämställdhetsfrämjande arbetet är även att förebygga diskriminering. Syftet är också att skapa en gemensam uppfattning av vad en jämställd skola är, vilka faktorer som främjar förverkligandet av jämställdhet och vilka faktorer som kan förhindra det.

Främjande av jämställdheten vid läroanstalter och övervakning av läroanstalternas jämställdhetsplaner är en viktig del av jämställdhetsombudsmannens arbete. Jämställdhetsplaner krävs av grundskolor från och med början av år 2017.

Jämställdhetsombudsmannen anser det vara viktigt att man förbundit sig till att främja jämställdheten mellan könen på flera olika sätt i läroplansgrunderna för den grundläggande utbildningen, som gavs i december 2014, och i läroplansgrunderna för gymnasieutbildningen, som gavs 2015.



Utbildningsevenemang för grundskolor

Tillsammans med Utbildningsstyrelsen och social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet ordnade jämställdhetsombudsmannen under 2016 utbildningar för att stöda och motivera skolor till att utföra systematiskt jämställdhetsfrämjande arbete. Utbildningstillfällena var riktade till grundskolors rektorer, lärare och övriga personal som ansvarar för skolans jämställdhetsplanering samt för tjänstemän inom bildningssektorn. Syftet med utbildningarna var att erbjuda praktiska exempel på hur man kan utföra systematiskt jämställdhetsfrämjande arbete i grundskolor. Under 2016 ordnades totalt nio utbildningstillfällen runt om i landet, och de nådde fler än 400 deltagare.

Utbildningarna baserade sig på guiden Jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga som Utbildningsstyrelsen publicerade i december 2015. I arbetsgruppen som utarbetade guiden ingick även en representant för jämställdhetsombudsmannen. I slutet av 2016 hade man uppskattningsvis delat ut över 6 000 exemplar av guiden.

Utbildningstillfällena ansågs vara lyckade, och responsen som samlades in från deltagarna var i huvudsak positiv. Bland deltagarna var den allmänna attityden gentemot ett systematiskt främjande av jämställdhet vid läroanstalten positiv. Deltagarna diskuterade aktivt de åtgärder som man redan vidtagit eller kommer att vidta för att främja jämställdheten i deras skola. Det förekom mycket lite öppet motstånd mot jämställdhetsarbetet. Man kan därför säga att man i skolorna vaknat upp till jämställdhetsarbetets betydelse för att utveckla skolans egen verksamhet.

Övrigt arbete för att stöda jämställdhetsarbetet

Förutom utbildningstillfällena för grundskolor nådde jämställdhetsombudsmannen även ett stort antal lärarstuderande under berättelseåret. I september gav en representant för jämställdhetsombudsmannen ett öppningsanförande på institutionen för lärarutbildning vid Helsingfors universitet om jämställdhetslagens reform, och i synnerhet om det arbete som läroanstalterna

ORGAN MÅSTE
HA KVINNOR OCH MÄN
REPRESENTERADE MED
MINST 40 %.

förväntas göra för att främja jämställdheten. I evenemanget deltog uppskattningsvis 120 lärarstuderande. I oktober gav jämställdhetsombudsmannens representant även öppningsanförandet *Miksi opettajan tulee edistää tasa-arvoa* (Varför ska läraren främja jämställdhet) inför en publik av cirka 130 blivande lärare vid ett temaseminarium som ordnades i Åbo av Finlands Lärarstuderandes Förbund SOOL rf.

På Utbildningsstyrelsens evenemang *Opetustoimen ajankohtainen juridiikka – oppilaitoksissa laadittavat suunnitelmat* (Undervisningsväsendets aktuella juridik – planer som utarbetas vid läroanstalter), som ordnades i november, höll jämställdhetsombudsman-

nens representant och diskrimineringsombudsmannens representant ett gemensamt anförande om de jämlikhets- och jämställdhetsplaner som utarbetas vid läroanstalter.

Liksom under tidigare år deltog jämställdhetsombudsmannen i undervisningsbranschens nationella Educa-mässa, denna gång med en gemensam mässavdelning med diskrimineringsombudsmannen. Avdelningen nådde totalt 1 000 personer inom undervisningsbranschen som var intresserade av läroanstalternas jämställdhets- och jämlikhetsarbete.

Jämställdhetsombudsmannen deltog även i utvecklingen av den riksomfattande Skolhälsoenkäten i Institutet för hälsa och välfärds (THL) projekt för att identifiera sexuella trakasserier i både högstadie- och lågstadieskolor. Arbete fortsätter 2017, då resultaten från den förnyade enkäten publiceras.

KVOTER

Enligt 4 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätts att i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl ta-

lar för något annat. Kvotbestämmelsen har allmänt ansetts gälla även organ som utses av ministerierna, såsom arbetsgrupper. Även i kommunala organ och interkommunala samarbetsorgan, med undantag av kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Enligt samma lagrum skall det i lednings- eller förvaltningsorganet i ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en anstalt eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet, finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Lagrummet förpliktar alla instanser som föreslår medlemmar till sagda organ att föreslå en man och en kvinna för varje plats.

Begreppet särskilda skäl bör tolkas snävt. Ett dylikt skäl kan t.ex. vara att ett organ behandlar ett smalt specialområde där experterna är antingen kvinnor eller män. Ett särskilt skäl bör alltid motiveras och bör finnas redan när organet grundas.

Tillämpning av kvotbestämmelsen i styrgruppen för kommunstrategin

Jämställdhetsombudsmannen ombads ta ställning till kommunstyrelsens beslut i vilket färre än 40 procent av medlemmarna som kommunstyrelsen utsett till styrgruppen för kommunstrategin var kvinnor.

I 4 § i jämställdhetslagen fastställs myndigheternas skyldighet att i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt. Bestämmelsen är förpliktande för alla myndigheter, även för kommuner.

Enligt 4 a § 1 mom. i jämställdhetslagen ska i kommunala organ och organ för kommunal samverkan kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. Kvotbestämmelsen tillämpas inte på kommunfullmäktige som väljs genom val.

Enligt 17 § i kommunallagen (365/1995) som då var i kraft är kommunens organ fullmäktige, kommunstyrelsen och dess sektioner, nämnder och deras sektioner, direktioner och deras sektioner samt kommittéer. I kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen anges inte närmare vad som avses med kommunalt organ. Högsta förvaltningsdomstolen har konstaterat att i vissa fall kan organ som avses i kvotbestämmelsen vara även andra organ än de som nämns i 17 § i kommunallagen, till exempel arbetsgrupper. Tolkningen påverkas av organets ställning och uppgifter inom det kommunala beslutsfattandet. I bedömningen kan man också fästa uppmärksamhet vid organets sammansättning och för hur lång tid eller regelbundet organet har tillsatts.

Kvotbestämmelsen gäller separat för både ordinarie medlemmar och suppleanter. Av

särskilda skäl kan man frånga kvotkravet, till exempel när ett specialområde saknar sakkunniga av det ena könet. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning ska begreppet särskilda skäl tolkas snävt, och den som åberopar särskilda skäl ska kunna motivera sitt beslut. Myndigheten som bereder tillsättandet av organ ska se till att kvotbestämmelsen följs.

Enligt rättspraxis har kommunen haft rätt att frånga könskvoten enligt jämställdhetslagen närmast då medlemmarna till ett organ utses på grund av deras ställning som tjänstemän eller förtroendevalda. Då är det oftast fråga om kommittéer till vilka man kan utse även tjänsteinnehavare på grund av tjänsteställning. Ställningen som tjänsteman eller förtroendevald kan inte automatiskt anses som ett sådant särskilt skäl som avses i jämställdhetslagen. I praktiken kan det dock förekomma situationer där det med beaktande av organets uppgift objektivt sett är motiverat att skapa ett kommunalt organ med en sammansättning av tjänstemän eller förtroendevalda på en viss nivå. Detta ska emellertid alltid noga övervägas och motiveras i det enskilda fallet. Man kan inte åberopa särskilda skäl i efterhand, utan orsaken till att kvotbestämmelsen frångås ska föras fram redan när organets sammansättning utformas.

I styrgruppen för kommunstrategin som granskades hade medlemmar på grund av

gruppens uppgift valts på basis av tjänsteställning eller ställning som förtroendevald. Styrgruppens medlemmar bestod av medlemmarna i kommundirektörens ledningsgrupp, ordförandena för kommunfullmäktiges fullmäktigegrupper, ordförandena för kommunstyrelsen, samt kommunfullmäktiges ordförande som ordförande för styrgruppen. Kommunstyrelsen hade i sitt val av arbetsgruppens medlemmar fäst uppmärksamhet vid kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen. Avvikandet från kvotbestämmelsen har motiverats i protokollet med högsta förvaltningsdomstolens beslut (HFD 2001:26). Enligt kommunstyrelsens utredning valdes därmed totalt 15 män och sex kvinnor.

Styrgruppen för kommunstrategin är ett kommunalt organ och när det utses ska man beakta bestämmelsen i jämställdhetslagen om en kvot på 40 procent. Jämställdhetsombudsmannen ansåg i sitt utlåtande att arbetsgruppens uppgift hade varit av sådan natur att medlemmarna kunde väljas till uppgiften på grund av sin ställning som tjänstemän eller förtroendevalda, och att kommunstyrelsen hade haft särskilt skäl att frånga principen om minimikvot för könsfördelningen enligt jämställdhetslagen. Kommunstyrelsens beslut att utse 15 män och sex kvinnor som medlemmar till styrgruppen för kommunstrategin stred därför inte mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. (TAS 288/2016)



INTERNATIONELL SAMARBETE

Jämställdhetsombudsmannen är medlem i de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet (European Network for Equality Bodies). Jämställdhetsombudsmannens experter deltog precis som tidigare år i det arbete som utfördes inom Equinets arbetsgrupper Communication Strategies and Practices och Gender Equality.

Equinets styrelse besökte Finland i september 2016. Under ett evenemang som jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen ordnade på Sveaborg diskuterades jämställdhetsläget i Europa, Equinets roll och uppgifter, samt ombudsmännens ställning på människorättsfältet.

Jämställdhetsombudsmannen samarbetar även regelbundet med ombudsmännen i de andra nordiska länderna. År 2016 ordnades de nordiska jämställdhets- och diskrimineringsombudsmännens möte på Grönland. Under mötet diskuterades förutom aktuella nyheter från de olika länderna även bland annat diskriminering i samband med rekrytering, rimliga anpassningar som görs för personer med funktionsnedsättning, samt hurdant samarbete ombudsmännen utför

med de lokala myndigheterna och medborgarsamhället. Det beslöts att följande nordiska möte ska ordnas i Helsingfors 2017.

Jämställdhetsombudsmannens informator deltog i de nordiska ombudsmännens möte beträffande kvinnohat och hur man ingriper i kvinnohat som ordnades i Köpenhamn. Nätverket som behandlar hatretorik har som mål att sprida de olika nordiska ländernas goda praxis och därmed bl.a. främja utvecklingen av lagstiftningen mot hatretorik samt samarbetet med polisen och övriga myndigheter.

Jämställdhetsombudsmannens arbete och Finlands jämställdhetslag väcker intresse även utomlands. Jämställdhetsombudsmannen fick besök av flera internationella grupper från runt om i världen, bland annat delegationer från Turkiet, Indonesien, Nigeria och Sydkorea, samt Moldovas jämställdhetsombudsman med experter.

Under berättelseåret föreläste jämställdhetsombudsmannen och byråns överinspektör i Twinning-projektet EU Twinning Project Support to Gender Equality (Cro Gender) i Kroatien.

JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS REPRESENTATION I OLIKA ORGAN OCH ARBETSGRUPPER

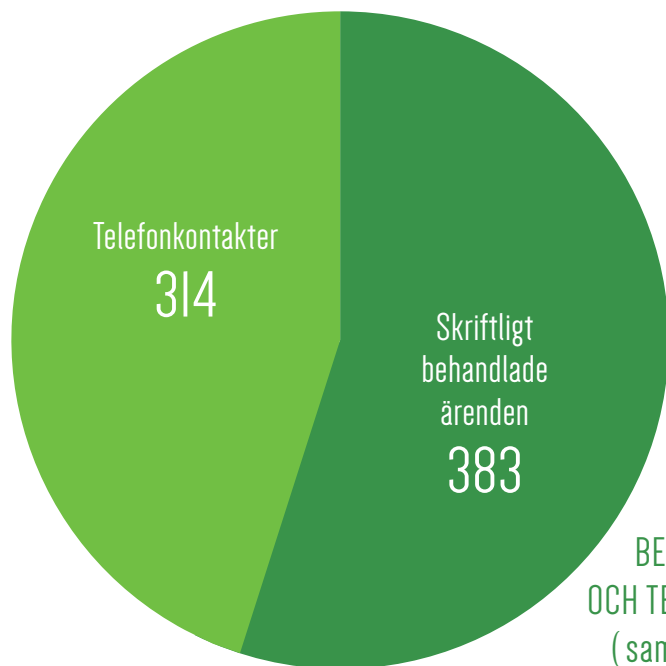
- *Människorättscentrets delegation*
- *Skolhälsoenkätens utvecklingsgrupp/THL*
- *Uppföljningsgruppen för diskriminering/justitieministeriet*
- *Expertnätverket för jämställdhet/Centret för jämställdhetsinformation THL*
- *Främjande av jämställdhet och minskning av segregationen i utbildningen och arbetslivet – utvecklingsprojektet Segli*
- *Statistikcentralens jämställdhetsgrupp*

PUBLIKATIONER

- *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2015*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2015*
- *Annual Report 2015 by the Ombudsman for Equality*

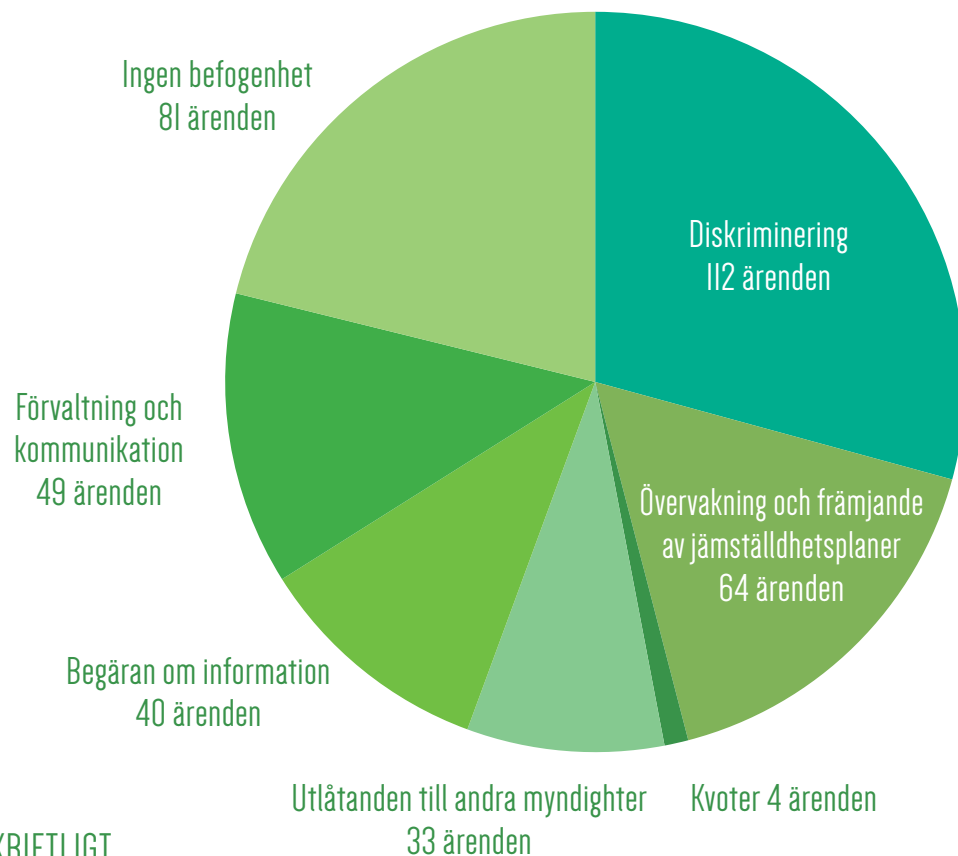
STATISTIK

Ar 2016 öppnades sammanlagt 405 ärenden i jämställdhetsombudsmannens skriftliga diarium och under året fattades beslut i 383 anhängiggjorda ärenden. Största delen av de ärenden som bokfördes i diariet anknyter till skötseln av jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter, till exempel misstankar om diskriminering, övervakning av jämställdhetsplaner, begäran om information och andra utlåtanden. Dessutom fick jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon ta emot 314 samtal under 2016.



SKRIFTLIGT
BEHANDLADE ÄRENDEN
OCH TELEFONKONTAKTER 2016
(sammanlagt 697 ärenden)

SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2016
(369 ärenden)



Alla skriftligt behandlade ärenden enligt innehåll

År 2016 behandlades skriftligen 112 ärenden som berörde diskrimineringsfrågor. Under berättelseåret behandlades 64 ärenden som berörde övervakningen och främjandet av jämställdhetsplaner, samt fyra kvotärenden som gällde sammansättningen av organ. Jämställdhetsombudsmannen gav 33 utlå-tanden till andra myndigheter och 40 svar på olika typer av begäran om information. Av kontakterna gällde 81 ärenden som inte föll inom ramen för jämställdhetsombuds-mannens befogenheter och där kunden vid behov hänvisades till en behörig myndig-het. Resten av de ärenden som behandlades skriftligen under året hade att göra med förvaltning och kommunikation.

Kontakter gällande diskriminering

Av de skriftliga kontakterna som gällde dis-kriminering berörde hälften diskriminering i arbetslivet. Dessa handlade oftast om miss-tankar om diskriminering i rekrytering eller diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap. 25 ärenden gällde tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, och 30 ärenden omfattades av det allmänna diskrimineringsförbudet. Det allmänna förbu-det gäller alla de ärenden som inte omfattas av de särskilda förbuden som berör arbets-livet, läroanstalter eller varor och tjänster.

Telefonkontakter

Av de drygt 300 samtalen gällde nästan hälften diskriminering. Över tre fjärde-lar av dessa berörde arbetslivet. Av telefonsamtalen som berörde arbetslivet gällde 59 graviditet och föräldraskap. De övriga samtalen som berörde jämställd-hetsombudsmannens befogenheter gällde diskriminering inom andra livsområden än arbetslivet eller jämställdhetsplanering.

Vilken inverkan har jämställdhetsombudsmannens ställningstaganden?

Jämställdhetsombudsmannen uppmuntrar ofta arbetsgivare att ändra på sina tillvä-gagångssätt eller rekommenderar dem att omvärdera de riktlinjer som tillämpas ur ett jämställdhetsperspektiv. I vissa fall har ett ställningstagande lett till diskussio-ner på arbetsplatsen där man gemensamt kommit överens om en lösning som bägge parter är nöjda med. På motsvarande sätt har till exempel leverantörer av varor och tjänster efter att ha fått ett ställningsta-gande av jämställdhetsombudsmannen meddelat att de ändrat på sin prissättning så att den är förenlig med kraven i jäm-ställdhetslagen.

ANSLAG OCH PERSONAL

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade 2016 i genomsnitt 10 årsverken. Under året skedde personalbyten på byrån: bland annat gick jämställdhetsombuds-man Pirkko Mäkinen i pension den 31 oktober 2016. På byrån arbetade också en högskolepraktikant.

Jämställdhetsombudsmannens anslag var 1 206 000 euro under verksamhetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhets-anslag dessutom lönekostnader för de an-ställda samt övriga administrativa utgifter.



KONTAKT

Jämställdhetsombudsmannen

PB 33, 00023 Statsrådet
tasa-arvo@oikeus.fi
www.tasa-arvo.fi

