



JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE
.....

2017

JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS ÅRSBERÄTTELSE 2017

Jämställdhetspublikationer 2018:2

ISSN-L 1236-9977
ISSN 1797-9862 (nätpublikation)

ISBN: 978-952-7156-10-0 (pdf)
URN: ISBN: 978-952-7156-10-0

Foto: Anita Pesola
Layout och ombrytning: Anita Pesola / Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy

INNEHÅLL

5	Jämställdhetsombudsmannens uppgifter
6	Jämställdhetsombudsmannens år 2017
10	Övervakning av diskrimineringsförbud - Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet - Annan diskriminering i arbetslivet - Diskriminering vid läroanstalter - Diskriminering i prissättningen och tillgången till varor och tjänster - Diskriminering inom övriga livsområden
28	Främjande av jämställdheten - Jämställdhetsplanering på arbetsplatser - Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter - Kvoter - Könsidentitet och könsuttryck
34	Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden till riksdagen
38	Statistik
43	Internationellt samarbete

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UPPGIFTER

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

Jämställdhetsombudsmannens uppgift är att

- *övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) 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 i 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 de flesta fall föra ärendet till domstol och kräva gottgörelse för diskriminering.

Jukka Maarianvaara är jämställdhetsombudsman (för perioden 2017–2022).

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS ÅR 2017

JAG Började som ny JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMAN VÅREN 2017

Jag inledde min femårsperiod som jämställdhetsombudsman den 18 april 2017. Bakom mig har jag en karriär som tjänsteman under korta avsnitt sedan ingången av millenniet, men min huvudsakliga bakgrund finns i arbetsmarknadsorganisationerna: jag jobbade sammanlagt fjorton år i social- och hälsovårdens fackorganisation Tehy, bland annat som jurist och chef för intressebevakningen. Där blev jag främst bekant med jämställdhetsfrågor inom arbetslivet, såsom lika lön och diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter, eftersom nästan 95 procent av organisationens medlemmar är kvinnor.

I praktiken kunde jag ta tag i mina nya uppgifter från början av juni eftersom jag var familjeledig i maj. Särskilt hösten var synnerligen fartfylld och arbetsspackad. Jag fick bekanta mig med nya intressentgrupper och samarbetspartner. I oktober förde vi kampanj mot graviditetsdiskriminering. #MeToo-kampanjen satte, med all rätt, sexuella trakasserier i rampljuset i slutet av året, vilket särskilt syntes i besökarantalet på vår webbplats. Vardagen i arbetet präglades också av att vårt kontor beordrades

att flytta i september och vi alltså sökte nya lokaler med kort varsel. Flytten från Kronohagen till Hagnäs skedde ett par dagar innan jul.

Jämställdheten mellan könen anses i Finland vara en av de grundläggande samhällsvärderingarna. Så har vi också en synnerligen hedervärd historia i fråga om jämställdhet: År 1906 fick finländska kvinnor som de första i Europa rätt att rösta i statliga val och som de första i världen rätt att ställa upp i val. Redan i det första riksdagsvalet valdes 19 kvinnliga ledamöter in. De blev då de första kvinnliga parlamentarikerna i världen. På 1920-talet fick Finland sin första kvinnliga minister och universitetsprofessor. Allteftersom stärktes kvinnors juridiska och ekonomiska självständighet i lagstiftningen – och omvänt fick även fäder rätt till familjeledighet från och med 1970-talet.

För närvarande placerar sig Finland bland de mest jämställda länderna i världen enligt internationella mätningar. Sysselsättningsgraden bland finländska kvinnor är hög och de jobbar huvudsakligen på heltid. Av riksdagsledamöterna är dryga 40 procent kvinnor. Bland de som avlägger en högskoleexamen är andelen kvinnor redan 60 procent.

FORTFARANDE LÅNGT KVAR TILL VERKLIG JÄMSTÄLLDHET

Den gångna utvecklingen garanterar ändå inte framtiden – inte heller i fråga om jämställdhet. För att jämställdheten mellan könen ska bli bättre krävs dagligt arbete. Även om Finland ute i världen, liksom även på hemmaplan, anses vara ett föregångsland i fråga om jämställdhet, är det ännu långt kvar till verklig jämställdhet. Kvinnor tar ut över 90 procent av familjeledigheterna, vilket i sin tur bidrar till att ”kvinnans euro” i arbetslivet bara är omkring 84 cent. Löneskillnaderna och särskilt den luckighet i karriären som familjeledighet skapar framkommer också i pensionsnivån: mäns arbetspension är omkring 600 euro högre än kvinnors. Även om antalet kvinnor i börsbolagens ledning glädjande nog har ökat, utgör deras andel fortfarande endast omkring 5 procent. Bland topposterna i politiken har antalet kvinnor minskat. Sexuella trakasserier och familje- och relationsvåldet riktar sig huvudsakligen mot kvinnor.

Diskriminering på grund av graviditet finns i hjärtat av könsdiskrimineringen och har redan under årtionden varit den mest centrala diskrimineringsfrågan gällande arbetslivet i de ärenden som jämställdhetsombudsmannen kontaktas i. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är fortfarande ett aktuellt problem i Finland. Detta kan inte godkännas i någon form. På moderna arbetsplatser ska nolltolerans råda i frågan. Familjevänlighet är en konkurrensfördel vars betydelse under de kommande åren kommer att understrykas.

Jämställdhetsproblemen gäller inte enbart kvinnor. Försämringarna i pojkars inlärningsresultat samt diskrimineringen av pojkar och unga män har väckt oro. De faktorer som ligger bakom pojkars inlärningsresultat bör analyseras noggrannare, och man måste beakta att gruppen pojkar inte är mer homogen än gruppen flickor. Den förväntade livslängden (medellivslängden) för män är sex år kortare än för kvinnor, vilket särskilt beror på livsstilsfaktorer. Den socioekonomiska bakgrunden framkommer tydligare i den förväntade livslängden för män än för kvinnor. I landshälsö- och vårdreformen bör man därför fästa särskild uppmärksamhet vid hälsorelaterade och sociala problem som drabbar män i en sämre socioekonomisk situation.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män omfattar också könsminoriteter. Det verkar fortsättningsvis saknas politisk vilja att reformera translagen, även om särskilt kravet på sterilitet konstaterats strida mot bland annat Europakonventionen. Det behövs en translag som baseras på mänskliga rättigheter. Även attityder bör förändras. De som hör till könsminoriteter utsätts för diskriminering i såväl läroinrättningar som arbetslivet.

Jämställdhetsfrågorna är alltså inte ännu avklarade. Att främja jämställdheten kräver engagemang och handling på alla nivåer och av alla aktörer; av politiska beslutsfattare allt från nationell till lokal nivå och av arbetsmarknadsorganisationerna, arbetsgivare, läroinrättning-

ar, medier, idrotts- och motionsorganisationer. Lagstiftningen är huvudsakligen i ordning. Att tackla de attityder som framkommer i den praktiska verksamheten är en större utmaning.

FRAMSTEGEN ÄR INTE SJÄLVKLARA

Tyvärr måste man konstatera att det i dagsläget inte är någon prioritet inom beslutsfattandet att främja jämställdheten. Antalet könskonsekvensbedömningar i regeringens propositioner har minskat de senaste åren, och även när sådana bedömningar har gjorts har de sällan påverkat resultatet. Eller så har man bara onyanserat konstaterat att propositionen inte har konsekvenser för jämställdheten mellan könen. Syftet med integreringen av jämställdhetsperspektivet är ändå att man bland möjliga alternativ ska välja det som bäst främjar jämställdhet mellan könen. Bland exemplen på lagstiftning som har negativa inverkningsfrågor på jämställdheten finns begränsningen av den subjektiva rätten till dagvård, ändringen av intjänandet av semester och reformen av alkohollagstiftningen.

Även om jämställdhet kanske inte ges prioritet i beslutsfattandet, har jag med förnöjelse noterat att diskussionen om jämställdhetsfrågor har varit aktiv under det gångna året. #MeToo-kampanjen är ett gott exempel på hur en kampanj som startat bland gräsrotterna i medborgarsamhället tack vare sociala medier växer sig till ett fenomen som kan förändra världen på ett bestående sätt. Det krävdes bara

en relativt liten knuff för att en lavin skulle välla fram ur den tigandets kultur som rått under många årtionden. Redan nu kan man med stor säkerhet säga att det inte finns någon återvändo till tigandet. Att tala räcker dock inte i sig, även gärningar krävs.

Som motvikt till den positiva och livliga diskussionen i medierna och övrigt verkar jämställdhet också väcka en hel del negativa känslor, och till och med hatretorik. Denna har i sin tur könade uppenbarelsenformer: hatretoriken riktas främst mot kvinnliga politiker, forskare, journalister och feminismens företrädare. Syftet med hatretoriken är att tysta föremålet för retoriken och på så sätt styra den samhälleliga debatten. De som försvarar hatretoriken åberopar ofta yttrandefriheten, men i själva verket är syftet med hatretorik att begränsa yttrandefriheten för föremålet för retoriken. Det vore viktigt att ta hatretoriken på allvar: i värsta fall kan den hota det demokratiska samhällets funktion.

Mitt första år som jämställdhetsombudsman har varit lärorikt och öppnat upp ett intressant panorama över det finländska samhället. Jag vill i det här sammanhanget tacka både de mångahanda intressentgrupper och samarbetspartner med vilka jag haft glädjen att arbeta, och den engagerade och kunniga personalen vid jämställdhetsombudsmannens byrå!

*Jämställdhetsombudsman
Jukka Maarianvaara*

#METOO OCH SEXUELLA TRAKASSERIER

Sexuella trakasserier förbjuds i jämställdhetslagen. Med sexuella trakasserier avses i lagen någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Jämställdhetsombudsmannen har under alltigenom ämbetets trettioåriga verksamhet lyft fram vikten av att ingripa i och förebygga sexuella trakasserier. Den internationella #MeToo-kampanjen lyfte hösten 2017 äntligen ordentligt fram sexuella trakasserier i samhällsdebatten även i Finland.

Sexuella trakasserier är fortfarande vanliga i Finland. Jämställdhetsombudsmannen deltog aktivt i diskussionen om och tog ställning mot trakasserier, bland annat i medierna och de sociala medierna. Jämställdhetsombudsmannen har också tagit ställning till lagstiftningen om trakasserier och antastande; senast när strafflagen reviderades och sexuellt antastande infördes i lagen. Experter från jämställdhetsombudsmannens byrå gav på begäran utbildning i hur man identifierar och ingriper i sexuella trakasserier på arbetsplatser och vid läroanstalter.

Att ingripa i och förebygga sexuella trakasserier ska ingå i skolors och läroanstalters operativa jämställdhetsplaner. Eftersom skolorna har en skyldighet att ingripa i trakasserier föreslog jämställd-

hetsombudsmannen 2015 till Institutet för hälsa och välfärd, som genomför den nationella enkäten Hälsa i skolan, att man inför sexuella trakasserier i enkäten för att utreda hur vanliga de är. År 2017 innehöll enkäten för första gången resultat över sexuella trakasserier som sker i skolor. Resultaten över de sexuella trakasserier som drabbar unga rapporterades brett i medierna hösten 2017. Även i fortsättningen kommer man inom enkäten om hälsa i skolan att undersöka hur vanliga sexuella trakasserier och sexuellt antastande är i skolorna för att få nationellt uppföljningsmaterial.

Det undervisningsmaterial som jämställdhetsombudsmannen producerat för skolor om sexuella trakasserier finns på www.eimeidankoulussa.fi/?lang=sv



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.

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 hela lagens hela tillämpningsområde, det vill säga i regel alla samhällsområden och alla situationer där diskriminering kan förekomma.

I de särskilda förbuden mot diskriminering definieras diskriminerande förfaranden i arbetslivet, vid läroanstalter, intresseorganisationer och vid tillhandahållande av varor och tjänster. Arbetsgivare och läroanstalter har en skyldighet att lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som misstänker att den har blivit utsatt för sådan diskriminering.

Misstankar om diskriminering i arbetslivet är ett centralt element i jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Om detta vittnar bland annat det faktum att över hälften av

alla diskrimineringsärenden i vilka jämställdhetsombudsmannen kontaktas gäller arbetslivet (se statistiken på s. 41).

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Jämställdhetslagen förbjuder entydigt diskriminering av arbetstagare på grund av graviditet eller familjeledighet. Trots detta är diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet ett problem inom arbetslivet och det har fortgått under många decennier. Det inverkar på många sätt på kvinnors karriärplaner, på huruvida familjeledigheter utnyttjas jämlikt och på unga vuxnas planer på att bilda familj.

Sådan diskriminering förekommer i nästan alla branscher, och inom alla sektorer är det fortfarande vanligt att informationen om en anställds graviditet påverkar anställningsförhållandet. Diskriminering på

grund av graviditet och familjeledighet har under många år utgjort den typ av ärenden i vilka jämställdhetsombudsmannen oftast kontaktas.

Jämställdhetsombudsmannen lyfte fram diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledighet i samhällsdebatten

I oktober 2017 inledde jämställdhetsombudsmannen kampanjen *Diskriminering på grund av graviditet är inte en lek* mot denna typ av diskriminering. Kampanjen syntes i Finnkinos biografer, Rundradios TV-kanaler samt i Facebook, på Instagram och Twitter under hashtaggen #raskaussyrjintä. På jämställdhetsombudsmannens kampanjwebbplats www.raskaussyrjinta.fi finns koncis information om arbetstagares rättigheter, råd och anvisningar till arbetstagare och en checklista för arbetsgivare om hur man handlar klokt.

Upp till hälften av alla ärenden i vilka jämställdhetsombudsmannen kontaktas gäller diskriminering på grund av graviditet.

Situationen har varit densamma under många år. Detta vittnar om att bemötandet av gravida eller familjelediga arbetstagare fortfarande i mycket präglas av såväl okunskap som förlegade attityder. Alla jämställdhetsplaner för arbetsplatser borde innehålla en markering om nolltolerans mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

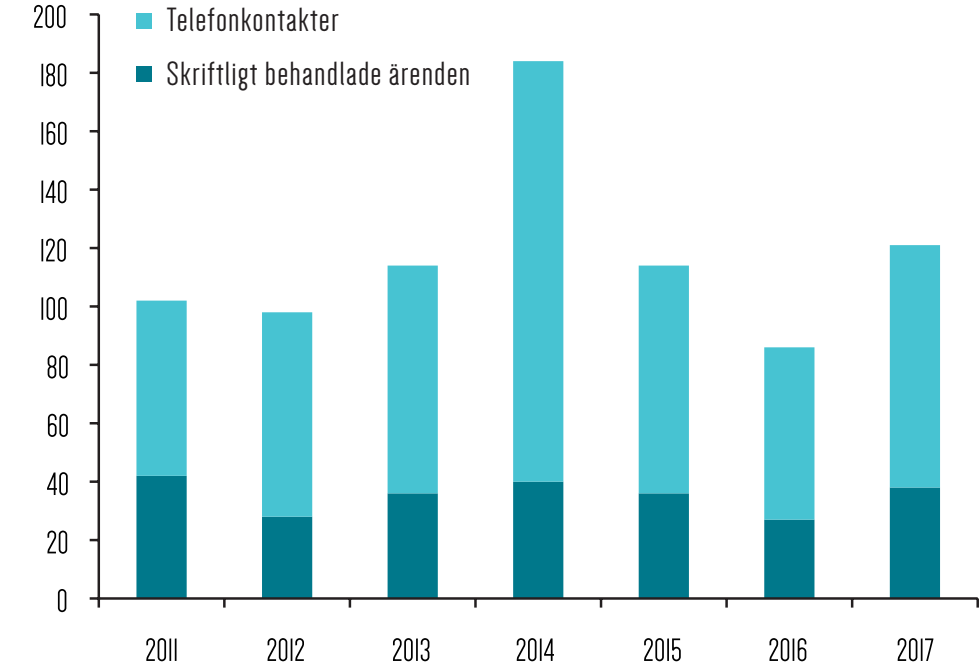
jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara

Jämställdhetsombudsmannen utförde en enkät bland fackförbunden inför kampanjen. I enkäten undersöktes misstankar om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Enligt enkäten ser fackförbunden kontinuerligt sådan diskriminering. Av de fackförbund som besvarade enkäten, uppgav 46 procent att de kontaktas av sina medlemmar i ärenden kring diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet åtminstone en gång i veckan.

I vissa förbund kontaktas de flera gånger per dag i sådana ärenden. I de stora fackförbunden, såsom Servicefacket PAM, innebär det här över 1 000 sådana ärenden årligen.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av orsaker som beror på graviditet eller förlossning samt att människor försätts i olika ställning på grund av föräldraskap. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas bland annat i ärenden där man misstänker diskriminering vid rekryteringsprocesser – ett redan fattat anställningsbeslut har kunnat återkallas när arbetsgivaren fått kännedom om att arbetstagaren är gravid. Ofta har visstidsanställningar avslutats när information framkommit om en förestående moderskapsledighet, eller en familjeledig arbetstagare kan ha ersatts av sin vikarie.

Följande fall är exempel på ärenden kring diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, i vilka jämställdhetsombudsmannen kontaktats under 2017.



Kontakter skriftligen eller per telefon till jämställdhetsombudsmannen 2011–2017.

En arbetstagare som återgått till arbetet efter sin familjeledighet sades upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker

Ärendet hade förts vidare från ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland till jämställdhetsombudsmannen i den mån det eventuellt handlade om sådan diskriminering som avses

i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Ansvarsområdet för arbetarskydd utredde för sin del huruvida arbetsgivaren hade brutit mot det uppsägningsskydd för gravida eller familjelediga arbetstagare i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

En kvinna A skulle återgå till arbetet våren 2016 efter en lång familjeledighet. Hon hade i förväg kontaktat arbetsgivaren för att fråga

om möjligheten till förkortad arbetstid. Direkt när A återvände till arbetet efter familjeledigheten ville man inleda individuella samarbetsförhandlingar med henne om uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. A:s anställningsförhållande upphörde i augusti 2016.

En arbetsgivare kan genom att säga upp ett anställningsavtal göra sig skyldig till förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen i det fall att en person sägs upp på grund av sitt kön. När man bedömer huruvida valet av den anställda som ska sägas upp har varit diskriminerande, är utgångspunkten att utreda huruvida samma kriterier och praxis tillämpats på henne som hade varit fallet om hon inte varit familjeledig. Den anställdas situation ska jämföras med de motiveringar företaget vanligtvis använder i situationer av uppsägning och vid valet av den personal som sägs upp. Dessa motiveringar får inte strida mot förbuden mot diskriminering enligt arbetslagstiftningen och jämställdhetslagen. Om man i fråga om den familjelediga arbetstagaren avvikit från de principer man inom företaget har brukat tillämpa, måste arbetsgivaren visa att någon annan godtagbar orsak än exempelvis den anställdas familjeledighet föreligger.

Enligt arbetsavtalslagen får en familjeledig arbetstagare sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker först efter att hen ha återgått till arbetet efter famil-

jeledigheten. I detta fall ska man dessutom beakta arbetstagarens rätt att efter familjeledigheten återvända till sitt tidigare arbete eller arbete som motsvarar det tidigare arbetet, och om inte detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet. Om det under arbetstagarens frånvaro i arbetsgivarens verksamhet skett sådana ändringar som gör att arbetsgivaren, efter att familjeledigheten upphört, inte kan erbjuda arbetstagaren varken sådant arbete som avses i arbetsavtalslagen eller annat arbete som arbetstagaren genom sin yrkeskompetens och erfarenhet klarar av, kan arbetsavtalet sägas upp på kollektiva grunder så att uppsägningstiden inleds när ledigheten upphör.

Arbetsgivaren hade i sin utredning konstaterat att A säkert skulle ha varit kompetent och kunnat utbildas för efterföljarens arbetsuppgift, men att A inte erbjuds arbetet eftersom denna uppgift var en annan än den A hade haft när hon blev moderskapsledig och eftersom uppgiften innehades av en person med fast anställning. Enligt arbetsgivaren fanns inte längre den uppgift A hade haft när hon blev moderskapsledig och som under årens lopp hade tillsatts med ett flertal vikarier, och att uppsägningen därför motiverades med ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

I en situation där företaget tvingats säga upp en del av sina anställda av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker är ett sätt

att utreda eventuell diskriminering att jämföra den uppsagdas och den kvarvarande personalens meriter på samma sätt som i rekryteringsprocesser. Att jämföra meriter för att utreda könsdiskriminering förutsätter att de här personernas arbetsuppgifter och anställningsförhållandenas karaktär liknar varandra tillräckligt för att personerna överhuvudtaget ska kunna anses vara alternativ till varandra i fråga om uppsägningen. Om de arbetsuppgifter den person som sägs upp från företaget fortsätter eller om personer av det andra könet fortfarande utför motsvarande uppgifter på arbetsplatsen men är mindre meriterade än den som sagts upp, kan saken handla om könsdiskriminering. I en sådan situation kan det också handla om diskriminering på grund av familjeansvar.

För att utse den grupp av personer bland vilka man väljer en person att sägas upp måste man utreda innehållet i uppgifterna och vilken typ av uppgifter personerna i fråga har utfört och i vems ”fotspår” de har följt i fråga om innehållet i uppgifterna. I ärendet ska vikt även ges åt arbetsgivarens skyldighet att vid utvecklingen av arbetet och uppgifterna beakta familjelediga arbetstagares rätt att återvända till arbetet. Under en familjeledighet anställs en vikarie för arbetstagaren om det behövs. Vikarien kan ändå inte ersätta den arbetstagare som återvänder till arbetet efter sin familjeledighet och kan inte utgöra ett hinder för att den familjelediga ska kunna återvända till arbetet.

ARBETSTAGARE, KÄNNA TILL DINA RÄTTIGHETER:

- Du har rätt att söka arbete även när du är gravid.
- Arbetsgivaren får inte fråga om dina familjeplaner vid arbetsintervjun och du behöver inte berätta om dem. Graviditet, familjeledighet eller föräldraskap får inte påverka anställningsbeslutet.
- Din visstidsanställning får inte avslutas i början av familjeledigheten.
- Ingen kan sägas upp på grund av graviditet och en graviditet får inte vara grund för att arbetsavtalet upphör under prövotiden.
- En vikarie får inte ersätta dig efter familjeledigheten.

ARBETSGIVARE, KOM IHÅG DIN SKYLDIGHET:

- Fokusera på arbetstagarens kompetens.
- Ställ inte lagstridiga frågor. Det är till exempel lagstridigt att fråga om den sökandes familjesituation och -planer. En klok arbetsgivare ställer inte ens indirekt sådana frågor och gör inte antaganden om dem.
- Kom ihåg att graviditet inte är grund för att avtala om visstidsanställning eller förkorta anställningens längd.
- En graviditet får inte påverka arbetstagarens position. Fundera över hur du skulle bemöta den som är gravid, om hon inte skulle vara gravid. Handla enligt detta.
- Graviditet eller familjeledighet är inte grund för att avsluta en anställning.
- Det här gäller även prövotid.

Faktum var att det vid tidpunkten för uppsägningen funnits två fast anställda personer med samma yrkesbenämning, A och den manliga B. Arbetsgivaren hade i sin utredning inte specificerat innehållet i A:s och B:s uppgifter. Av den här anledningen är det svårt att bedöma huruvida deras uppgifter var i den grad liknande att samarbetsförhandlingar borde ha förts med flera personer än endast A. Det här är en central aspekt när man bedömer huruvida en uppsägning är diskriminerande. Att A valdes ut till föremål för samarbetsförhandlingar samtidigt som hon hörde sig för om partiell vårdledighet är ändå en faktor som är ägnad att väcka presumtion om diskriminering. Antagandet underbyggs också av att arbetsgivaren, enligt det A uppgett, under samarbetsförhandlingarna inte gick igenom eventuella ekonomiska orsaker och produktionsorsaker eller konsekvenser och alternativ på det sätt som lagen om samarbete i företag kräver. Bland alternativen borde exempelvis möjligheten till omskolningen av personen ha behandlats, om det arbete som stämmer överens med arbetsavtalet har minskat väsentligt och varaktigt.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att om arbetsgivaren inte kan visa att A:s arbetsuppgifter har upphört och det funnits någon grund enligt arbetsavtalslagen för hennes uppsägning har saken handlat om sådan diskriminering på grund av familjeledighet som avses i jämställdhetslagen. I det fallet har inte A fått återvända till sitt tidigare arbete efter

familjeledigheten och hon har sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, även om hennes arbetsuppgifter fortfarande funnits eller hon kunnat omskolas för de förändrade uppgifterna.

Jämställdhetsombudsmannen tar i första hand ställning till tolkningen av rättsliga spörsmål som gäller jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen avger sina utlåtanden enbart utifrån utredning av tillgängliga dokument och har exempelvis inte möjlighet att ordna en muntlig behandling. Bedömningen av bevisen och det slutliga avgörandet av diskrimineringsärendet sker i sista hand vid tingsrätten. (TAS 320/2016)

Misstanke om diskriminering då en manlig arbetstagare återvände från familjeledighet

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en arbetsgivare hade behandlat en manlig arbetstagare diskriminerande eftersom arbetsgiven i uppgiftsarrangemangen och arbetsfördelningen inte hade beaktat att mannen återvände från familjeledigheten.

Mannen hade tagit ut en 14 månader lång vårdledighet i juni 2015. I hans ställe hade en arbetstagare anställts i ett ordinarie anställningsförhållande. Mannen hade återvänt till arbetet i augusti 2016, men den arbetstagare som hade anställts i hans ställe hade fortsatt i samma uppgifter. Det hade

inte funnits tillräckligt med ordinarie arbetsuppgifter för den manliga arbetstagaren, utan han hade getts tungt lagerarbete som hade gett honom ont i den arm som han opererats i tidigare. Arbetsgivaren hade inte heller pratat med mannen efter familjeledigheten. Mannen berättade dessutom att han efter att ha återvänt till arbetet inte hade fått tillbaka nycklarna till arbetsplatsen, sin arbetstelefon eller sin arbetse-post. Mannen hade senare permitterats i oktober 2016 av produktionsorsaker. Arbetsgivaren berättade att man valt att permittera mannen av hälsoskäl, eftersom han inte kunde utföra alla uppgifter på grund av sin arm.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att föräldraledighet också är en lagstadgad rättighet för män, och att den inte får medföra negativa konsekvenser för arbetstagaren, varken före eller efter familjeledigheten. Arbetsgivaren ska när arbete och uppgifter organiseras beakta de rättigheter arbetstagare som är familjelediga har, såsom rätt att återvända till arbetet och rätt att åtnjuta alla förbättringar av arbetsvillkoren som har skett under frånvaron. Under en familjeledighet anställs en vikarie för arbetstagaren om det behövs. Att anställa en vikarie får dock inte vara ett hinder för att den som är på familjeledighet återvänder till sina tidigare arbetsuppgifter.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgiven i uppgiftsarrangemangen och

arbetsfördelningen inte hade beaktat att mannen skulle återvända från familjeledigheten. Den arbetstagare som hade vikarierat honom hade fortsatt i sina tidigare uppgifter, varvid det inte hade funnits andra arbetsuppgifter för mannen än lageruppgifter. Sålunda uppstod en diskrimineringspresumtion om att arbetsgivaren hade handlat i strid med jämställdhetslagen.

Till de delar som ärendet gäller arbetsavtalslagens tolkning av återvändande från familjeledighet samt grund för permittering har ärendet utretts separat av arbetarskyddsmyndigheterna. (TAS 352/2016)

Misstanke om diskriminerande uppsägning på grund av familjeansvar

Utöver diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet förbjuder lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män även diskriminering på grund av familjeansvar. En kvinna A vände sig till jämställdhetsombudsmannen när hon sades upp 2017. Arbetsgivaren hade i början av året meddelat att man skulle bli tvungen att säga upp en anställd av besparingsskäl. A meddelades att hon skulle sägas upp eftersom hon producerat minst resultat. Enligt A hade hennes resultat varit lägre därför att hon varit tvungen att frånvara mycket från arbetet på grund av sjuka barn. Ur arbetsgivarens synpunkt var hon alltså dyr och ogynnsam som arbetstagare.

Med indirekt diskriminering på grund av kön avses i jämställdhetslagen bland annat att personer försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar, såsom familje- eller vårdledighet. Ett sådant förfarande ska dock inte betraktas som diskriminering om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Enligt jämställdhetslagen anses arbetsgivarens förfarande även utgöra diskriminering som förbjuds i lagen om arbetsgivaren säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön. Arbetsgivarens förfarande anses ha skett på grund av kön exempelvis i det fall att det grundar sig på arbetstagarens familjeledighet.

I 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen föreskrivs om uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Jämställdhetsombudsmannen granskade i sitt utlåtande ärendet endast utgående från

frågan om huruvida A hade diskriminerats på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen gällande föräldraledighet eller familjeansvar, eftersom frågor kring tillämpningen av arbetsavtalslagen inte ingår i jämställdhetsombudsmannens befogenheter.

Enligt jämställdhetslagen ska en arbetstagare vid fall av uppsägning behandlas på samma sätt som om hen inte hade varit familjeledig. Personen får inte på grund av att hen varit familjeledig försättas i en sämre ställning än hen skulle ha haft utan familjeledigheten eller en sämre ställning än andra anställda.

När den som misstänker diskriminering visat att hen är gravid eller har familjeansvar överförs bevisbördan på arbetsgivaren, i det fall att arbetsgivaren haft kännedom om arbetstagarens graviditet eller familjeansvar. Arbetsgivarens ska visa att arbetstagaren inte har diskriminerats.

A hade efter familjeledigheten återvänt till arbetet, först med partiell vårdledighet och från september 2016 som heltidsanställd. A permitterades samtidigt som andra anställda vid årsskiftet och sades upp i april 2017. Uppsägningen gjordes över ett halvt år efter det att A hade återvänt från den partiella familjeledigheten. Tidsperioden från det att A hade återvänt efter familjeledigheten till det att hon sades upp var så lång att familjeledigheten inte längre tedde sig betydelsefull i det skede när A sades upp.

I ärendet kunde man ändå utreda huruvida A:s familjeansvar hade betydelse för att hon valdes ut för uppsägning.

A hade berättat att hon tvingats frånvara mycket från jobbet på grund av att barnen varit sjuka. En anställd B i arbetsgivarens tjänst hade motsvarande arbetsuppgifter men hade, enligt det A berättat, inte barn och därför inte heller sådant familjeansvar som avses i jämställdhetslagen. Arbetsgivaren tog inte ställning till varför uppsägningen riktades mot A och inte den andra arbetstagaren B.

En meritjämförelse mellan uppsagd och kvarvarande personal är ett sätt att utreda huruvida personen vid uppsägningssituationen diskriminerats på grund av kön eller familjeansvar.

Att jämföra meriter för att utreda könsdiskriminering förutsätter att de här personernas arbetsuppgifter och anställningsförhållandenas karaktär liknar varandra tillräckligt för att personerna ska kunna anses vara alternativ till varandra i fråga om uppsägningen. Om de arbetsuppgifter den person som sägs upp från företaget fortsätter eller om personer av det andra könet fortfarande utför motsvarande uppgifter på arbetsplatsen men är mindre meriterade än den som sagts upp, kan saken handla om könsdiskriminering. I en sådan situation kan det också handla om diskriminering på grund av familjeansvar.

A och B utförde samma arbete så de var i uppsägningssituationen med varandra jämförbara arbetstagare. I en meritjämförelse beaktas i allmänhet de arbetssökandes utbildning, tidigare arbetserfarenhet och sådana egenskaper, kunskaper och färdigheter som är till nytta med tanke på uppgiften och som således kan betraktas som ytterligare meriter.

A och B hade samma examen, men A hade mer yrkeserfarenhet efter avläggandet av examen. Hon hade arbetat längre för arbetsgivaren. Därför var A att betraktas som mer meriterad än B.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg i sitt utlåtande att en presumtion om diskriminering uppstår enligt 8 § 1 mom. 5 punkten i jämställdhetslagen. Bevisbördan ligger på arbetsgivaren att visa att A:s familjeansvar inte invercade på det att hon valdes ut för uppsägning utan att någon annan, godtagbar orsak låg till grund för uppsägningen.

Bedömningen av bevisen och det slutliga avgörandet av diskrimineringsärendet sker i sista hand vid tingsrätten. (TAS 137/2017)



ANNAN DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

I jämställdhetslagen förbjuds diskriminering på grund av kön i arbetslivet. Diskrimineringsförbud 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. Jämställdhetslagen begränsar inte arbetsgivarens rätt att välja den person som hen anser lämpa sig bäst för en uppgift. Lagen strävar efter att förhindra att en arbetstagare omotiverat väljs på grund av kön så att en person som är mer meriterad förbigås. I samband med rekrytering gäller diskrimineringen på grund av kön i synnerhet val av en mindre meriterad kandidat utan godtagbar orsak.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas också i ärenden som gäller diskriminerande arbetsplatsannonser. En arbetsplats får, enligt jämställdhetslagen, annonseras ledig att sökas av enbart ett kön, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art föreligger. Till en dansar- eller skådespelarroll kan man välja en person av det kön som rollfiguren representerar. Man kan exempelvis också förutsätta att en personlig assistent är av samma kön som den som ska assisteras, eftersom arbetet är så personligt.

Diskrimineringsförbuden för arbetslivet omfattar även arbetsgivarens förfarande och behandlingen av anställda under anställningsförhållandet. Lönediskriminering på grund av kön förbjuds i jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet av arbetstagare som anser sig ha diskriminerats på grund av kön, exempelvis i fråga om uppgiftsrelaterade löner eller lönetillägg.

Jämställdhetslagen gäller i regel löneskillnader mellan arbetstagare som är anställda hos samma arbetsgivare. Det är diskriminering att tillämpa lönevillkor så att en eller flera arbetstagare missgynnas på som grund av sitt kön jämfört med en annan eller flera andra anställda hos samma arbetsgivare utför samma eller likadant arbete, om det inte finns ett godtagbart skäl till förfarandet.

Det kan även vara fråga om diskriminering om en person missgynnas i fråga om lön på grund av graviditet, förlossning eller något annat skäl som berör personens kön. En arbetstagare får inte heller lönediskrimineras på grund av sin könsidentitet eller sitt könsuttryck.

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. Här följer exempel på misstankar om diskriminering i arbetsplatsannonser och lönerelaterade ärenden, vilka jämställdhetsombudsmannen behandlat 2017.

Miessakit fick annonsera jobbet som byråsekreterare till män

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida föreningen Miessakit ry:s platsannsöns var förenlig med jämställdhetslagen. En ung man söktes till platsen som byråsekreterare.

Vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art kan i vissa fall berättiga att kön utgör det uttryckliga urvalskriteriet vid anställningen. I sådana fall ska kön ha en nära koppling till arbetet eller uppgiften i fråga.

I den redogörelse Miessakit ry skickade till jämställdhetsombudsmannen konstateras att syftet med föreningens verksamhet är att stärka mäns självförtroende och självkänsla, och därigenom även den tilltro män i svåra livssituationer har till sina egna möjligheter och tillgodoseendet av deras rättigheter. Servicesituationen innefattar en känslighet för könsaspekterna i situationen som den person

man ska bemöta befinner sig i och för förtroendet mellan den som ger och den som söker råd. Syftet med föreningens verksamhet kan äventyras om sådant förtroende inte uppstår.

Miessakit ry konstaterar i sin redogörelse att det med tanke på föreningens syfte och arbetsarts art är väsentligt att föreningens personal endast består av manliga anställda. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det i detta fall handlade om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art att använda kön som urvalskriterium. Därför stred det inte mot jämställdhetslagen att annonseringen av platsen som byråsekreterare riktade sig till män. (TAS 63/2017)

Misstanke om lönediskriminering för elevhandledare

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av A, en kvinna som misstänkt diskriminerades när hon jämfört sin lön med den manliga elevhandledaren B:s lön vid en annan enhetsskola. I ärendet hade man utrett att en sammanslagning enligt kommunindelningslagen hade pågått. Den stad för vilken B hade jobbat respektive den kommun där A hade jobbat, hade sammanslagits med Kuopio stad vid olika tidpunkter, den ena 2013 och den andra 2015. I sammanslagningsavtalet avtalades om harmonisering av lönesättningen, att genomföras inom tre år från kommunsammanslagningen. I fråga om

staden hade lönerna harmoniserats hösten 2016. I fråga om kommunen var avsikterna att lönerna skulle harmoniseras innan utgången av 2017.

Kravnivå, uppgiftsrelaterad lönedel och lönetillägg

Enligt den redogörelse jämställdhetsombudsmannen fick var elevhandledare B:s totala lön 740,40 euro högre än A:s. Löneskillnaden gällde både den uppgiftsrelaterade lönedelen samt delvis lönetilläggen.

Enligt Kuopio stads redogörelse var B:s uppgiftsrelaterade lönedel 257,82 euro högre än A:s uppgiftsrelaterade lönedel. Om B:s och A:s uppgifter inte skiljer sig från varandra i fråga om kravnivå, skulle presumtion om diskriminering uppstå. För att frias från presumtionen om diskriminering måste arbetsgivaren då visa att det föreligger någon godtagbar orsak till löneskillnaden. Av den godtagbara orsaken förutsätts att syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Enligt redogörelsen i ärendet stämde A:s och B:s arbetsbeskrivningar överens. Dessutom inverkade dock också antalet klasslektioner och elever som skulle handledas på kravnivån i uppgiften. I dessa skilde sig A:s och B:s arbetsmängd åt.

En mer krävande arbetsuppgift är en grund för högre lön. Skillnaden i kravnivå får ändå

inte leda till överdimensionerad kompensations, det vill säga att löneskillnaden ska stå i proportion till skillnaden i kravnivå.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att skillnaden mellan A:s och B:s löner förklarades av B:s högre antal timmar i veckan samt av att B hade fler elever att handleda än A hade. Det kvarstår att bedöma huruvida dessa faktorer förklarar hela löneskillnaden eller huruvida skillnaden i den uppgiftsrelaterade lönedelen även förklarades av någon annan faktor, såsom sammanslagningen av kommunerna.

Också lönetillägg som betalas utöver den uppgiftsrelaterade lönedelen ska inte vara diskriminerande. Eventuell diskriminering bedöms per löneelement. Helhetslönerna för de anställda behöver inte vara lika stora om det finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna.

Lönetilläggen var resultatbonus, årsbundet tillägg, uppgiftstillägg i enskilda skolor och lön enligt arbetsvärdering. Löneskillnaden i det årsbundna tillägget för parterna i frågan utgick enligt Kuopio stad från att B hade fem år mer som grund för årstillägget.

EU:s domstol har tagit ställning till huruvida man kan och i så fall i vilken utsträckning man kan basera löneskillnader på en anställds längre arbetserfarenhet. Domstolen drog slutsatsen att löneskillnader kan

grunda sig på arbetserfarenhet om och i den omfattning som arbetserfarenheten kan anses öka den anställdas yrkeskompetens i respektive konkreta fall.

Om den resultatbonus och det uppgiftstillägg som betalades till B baserar sig på verkliga skillnader i fråga om arbetsprestation eller är ersättning för sådana tilläggsuppgifter som inte ingår i A:s arbetsbeskrivning kan de inte principiellt anses strida mot jämställdhetslagen. Tilläggen ska ändå stå i rätt proportion till grunden för utbetalningen av dem.

Kommunen är skyldig att främja att löneskillnaden mellan könen upphävs

Enligt rättspraxis har man ansett att arbetsgivare i samband med vissa ändringar, såsom reformer av systemen för lönesättning och olika organisationsfusioner, kan ha godtagbar orsak till löneskillnader. Samtidigt har dock förutsatts att arbetsgivaren i mån av möjlighet agerar för att de löneskillnader som uppstår ska undanröjas. I regeringens proposition (RP 19/2014) konstateras bland annat att löneskillnader av något särskilt skäl under en viss tid kan bero på organisationsfusioner. Kommunsammanslagningen kan alltså i sig anses vara en godtagbar orsak till löneskillnader. I det här fallet har Kuopio kommun ändå en skyldighet att undanröja löneskillnader som endast beror på att lönerna varierat enligt de kommuner som ingått i sammanslagningen.

Kommunens skyldighet att undanröja löneskillnader som uppstår understrykes av skyldigheten i 6 § i grundlagen att främja jämställdheten mellan könen bland annat vad gäller lönesättning. Bestämmelsen gäller också kommunsektorn i egenskap av arbetsgivare och förpliktar denna till att verka för att principen om lika lön förverkligas.

Övergångsperiod

När övergångsperiodens längd bedöms ska de krav som ställs på utvärderingen av godtagbara orsaker beaktas. Övergångsperioden ska vara befogad och nödvändig med avseende på målet med den.

Jämställdhetsnämnden behandlade betydelsen av övergångsperioder som en eventuellt godtagbar orsak för löneskillnader mellan kvinnor och män i sitt utlåtande L1/03 (4.2.2003). I utlåtandet ansåg nämnden att en ändring i systemet för lönesättning, exempelvis genomförd på grund av besparingsskäl, under vissa förutsättningar kan betraktas som en godtagbar orsak för löneskillnader under en viss övergångsperiod, varefter arbetsgivaren ska undanröja löneskillnaderna. Dessutom krävde nämnden att det att anställda försätts i olika ställning ska uppfylla kraven enligt det ”Bilka-test” som redogörs för. I den mån de här kraven uppfylls i något visst enskilt fall, ansåg jämställdhetsnämnden att också att sådant förfarande där man objektivt sett försöker

uppnå ett godtagbart mål med befogade och behövliga medel ändå förlorar sin innebörd efter en viss tid, eftersom arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen är förpliktad att främja jämställdheten och skulle kunna undanröja löneskillnaderna. I fallet i fråga ansåg nämnden att en omkring två år lång period var en skälig övergångsperiod. Nämnden betonade ändå att övergångsperioden ska vara så kort som möjligt och att löneskillnaderna ska undanröjas genast när inget objektivt hinder längre föreligger.

Jämställdhetsnämnden behandlade i sitt utlåtande även bevisbördan i fråga om övergångsperioden. Enligt det ska arbetsgivaren kunna visa att det inte varit möjligt att undanröja löneskillnaderna direkt utan att den specifika övergångsperioden varit nödvändig. Dessutom ska arbetsgivaren visa det föreligger objektiva hinder för att undanröja löneskillnaden.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att Kuopio stad i det här fallet borde kunna visa att man inte omedelbart kunnat undanröja de löneskillnader som beror på att den kommun som varit A:s arbetsgivare anslöts till Kuopio kommun, utan att en övergångsperiod krävts. Utgångspunkten vid bedömningen av övergångsperiodens längd kan enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning anses vara den omkring två år långa övergångsperiod som jämställdhetsnämnden konstaterade i sitt utlåtande. Vid

bedömningen av tidsspannet ska man ändå beakta de faktiska omständigheterna vid Kuopio stad och eventuella objektiva hinder som staden ska kunna påvisa. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att vid bedömningen av den godtagbara orsaken var det nödvändigt att även fästa uppmärksamhet vid huruvida Kuopio stad har någon plan, inklusive tidtabeller, för undanröjande av löneskillnaderna. Det vore bra att införa en sådan plan i Kuopio stads jämställdhetsplan. (TAS 313/2016)

DISKRIMINERING VID LÄROANSTALTER

År 2017 kontaktades jämställdhetsombudsmannen i betydande grad i ärenden som gällde misstankar om diskriminering vid läroanstalter. Kontakterna gällde bland annat studerandeurval och ordnande av utbildning samt stipendier som delats ut på basis av kön.

Inträdesprov till Försvarshögskolan

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida det fysiska konditionstestet som ingår i Försvarshögskolans inträdesprov strider mot jämställdhetslagen. I testet ska alla oberoende av kön springa minst 2 600 meter i Cooper-testet på 12 minuter.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen konstaterades att ur-

valsprovet innefattar ett fysiskt konditionstest som består av ett löptest på 12 minuter (Cooper-testet) som gallrar ut deltagarna samt ett muskelkonditionstest. Poänggränserna för konditionstestet är desamma för kvinnor och män. Deltagare som sprungit under 2 600 meter i testet tas inte in som studerande. I huvudstabens redogörelse framkom att det att löptestet, som gallrar ut deltagarna, var den största enskilda faktorn till att en kvinna som deltagit i inträdesprovet inte hade godkänts för studier vid Försvarshögskolan.

Enligt Försvarshögskolan garanterar en tillräcklig fysisk uthållighet att soldaterna klarar av utmanande militära uppgifter i såväl normala som undantagsförhållanden, och att skillnader i prestationsförmåga mellan könen därför inte kan antas.

Jämställdhetsombudsmannen behandlade en motsvarande fråga år 2010. Då utredde huvudstaben ett förslag till ändring av det uthållighetstest som fastställts som allmän förutsättning för militära tjänster. Den föreslagna ändringen skulle ha minskat minimigränsen för löptestet på 12 minuter från 2 600 till 2 400 meter för kvinnor. Huvudstaben bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande i ärendet.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att ”om arbetets eller uppgiftens art förutsätter det, kan man utan hin-

der av jämställdhetslagen fastställa samma fysiska prestationsnivå för både män och kvinnor som uppgiften förutsätter.” Jämställdhetsombudsmannen konstaterade också att det lägre prestationskravet på det 12 minuter långa Cooper-testet inte skulle försätta kvinnor i en bättre eller lättare ställning än män, utan att det endast skulle utjämna skillnaden mellan kvinnors och mäns prestationsförmåga. Ändringen i fråga skulle alltså kunna ha effekter som främjar jämlikheten mellan könen. (TAS 206/2010)

Till följd av ställningstagandet i fråga ansåg Försvarsmakten att det inte var nödvändigt att ändra inträdesprovpraxis enbart med anledning av jämställdhetsorsaker.

I sin redogörelse till jämställdhetsombudsmannen konstaterade huvudstaben också att en enkät utförts vid Försvarsmakten 2013, där man bland annat drog slutsatsen att åsikterna bland och svaren från de kvinnliga soldater som svarat på enkäten inte gav entydig anledning till att utveckla det nuvarande systemet för utvärdering av den fysiska konditionen eller att fastställa minimikraven i konditionstesten på nytt.

I sitt utlåtande 2017 upprepade jämställdhetsombudsmannen sin synpunkt att man, om arbetets eller uppgiftens art förutsätter det, utan hinder av jämställdhetslagen kan fastställa samma fysiska prestationsnivå för både män och kvinnor. Det handlar om en situation

som gynnar det ena könet men en berättigad situation som jämställdhetslagen medger.

Med hänvisning till en utredning som gjordes vid försvarsmakten 2013 konstaterade jämställdhetsombudsmannen att man, för att effektivisera rekryteringen av kvinnor, redan i ett tidigare skede innan inträdesproven bör ge information om kraven på prestationsförmåga. Kvinnor bör ges nödvändigt stöd för att höja sin fysiska kondition. Dessutom bör man kartlägga de arbetsuppgifter för vilka det vore möjligt att fastställa uppgiftsspecifika minimikrav på prestationsförmågan där kraven kunde avvika från de nuvarande. Detta kunde främja jämställdheten mellan kvinnor och män inom försvaret och kvinnors ställning på arbetsmarknaden. (TAS 199/2016)

DISKRIMINERING I PRISSÄTTNINGEN OCH TILLGÅNGEN 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.

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 där

det är tydligt orättvist. Det är möjligt att till exempel rikta erbjudanden av ringa penningvärde till något visst kön inför mörk dag, farsdag eller kvinnodagen, om det är fråga om en hedersbetygelse 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 2017 gällde i hög grad samma frågor som under tidigare år. De berörde bland annat rabatter som endast getts till det ena könet, förverkligandet av jämställdheten inom gymtjänster samt hyresbostäder som endast erbjuds till kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas också många gånger årligen angående frisörtjänster. Jämställdhetsombudsmannen har i sina utlåtanden följdriktigt betonat att prissättningen ska utgå från åtgärden på kundens hår, inte från kundens kön. Jämställdhetslagen förbjuder inte företagare att erbjuda särskilda frisörtjänster för män och kvinnor. En företagare inom hårbranschen får erbjuda tjänster utifrån sin egen affärsidé, sin yrkeskompetens och de redskap hen har tillgång till. En företagare inom hårbranschen kan därmed erbjuda exem-

pelvis endast herrfrisering. Företaget ska dock vanligtvis erbjuda sina tjänster jämlikt åt alla oavsett kön.

En ny kategori av kundurvalsärenden i vilka jämställdhetsombudsmannen kontaktades var fall där exempelvis herrfrisörer vägrade betjäna kvinnliga kunder. På grund av de många kontakterna om frisörbranschen tog jämställdhetsombudsmannen under verksamhetsåret initiativ till att en broschyr skulle utarbetas för företagare inom branschen. Broschyren utarbetades i samarbete med föreningen Suomen Hiusyrittäjät ry och konkurrens- och konsumentverket. Den ger information om hur jämställdheten mellan könen ska beaktas inom kundservicen i frisörbranschen. Broschyren är avsedd att delas ut bland företagare inom branschen och till studerande vid läroanstalter som erbjuder frisörutbildning. Förhoppningen är att broschyren ska förtydliga saken och råda bot på den okunskap om jämställdhetslagen som råder inom branschen.

Jämställdhetsombudsmannen krävde ändringar i Finlaysons kampanj

Textilföretaget Finlayson Oy fick stor publicitet när de, hösten 2017, meddelade att de inleder en kampanj för att lyfta upp minskningen av skillnaden i medellön mellan kvinnor och män till allmän diskussion. Enligt Finlaysons ursprungliga meddelande

skulle kvinnor betala 83 cent för varje inköp för 1 euro under kampanjen. Prisskillnaden tänkte Finlayson donera till Kvinnosaksförbundet Unionens jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades totalt 16 gånger skriftligen för att utreda huruvida kampanjen var förenlig med jämställdhetslagen. Enligt Finlaysons precisering skulle vem som helst som köpte något i Finlaysons affärer under kampanjen kunna be om att få kampanjrabatten. Inga bevis på kundens kön skulle krävas. Också alla som handlade i nätbutiken skulle ges möjlighet att utnyttja kampanjkoden som fanns där.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att prissättningen enligt jämställdhetslagen inte får grunda sig på kön. Tillfälliga erbjudanden av ringa ekonomiskt värde för att uppmärksamma bara kvinnor eller bara män, såsom mörkdags-, farsdags- eller kvinnodagserbjudanden, kan ändå vara tillåtna. Utifrån utredningen kunde jämställdhetsombudsmannen inte konstatera att den kampanj som Finlayson hade planerat skulle ha inneburit en ringa förmån. Inte heller sättet att genomföra kampanjen – att ge rabatt på textilier – anknöt på ett sådant sätt till Finlaysons mål att främja lika lön att det skulle kunna användas för att motivera att kampanjen är lagenlig.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade dessutom att jämställdhet mellan könen

inte uppfylls i tillräckligt hög grad om det inte av en näringsidkares marknadsföring till kvinnor tydligt framgår att också män de facto har samma möjlighet att få samma förmåner som kvinnor. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade företaget att precisera marknadsföringen av kampanjen så att det tydligt skulle framgå att alla har en faktisk rätt att använda rabatten i fråga utan att särskilt be om den. I övriga fall försätter kampanjen manliga och kvinnliga kunder sinsemellan i olika ställning i strid med jämställdhetslagen.

Till följd av utlåtandet meddelade Finlayson att alla kunder under den tio dagar långa kampanjen skulle få ta del av kampanjförmånen på alla produkter de köpte. Kunderna fick välja om de ville stödja jämställdhetsarbetet och även betala normalt pris för produkterna. Finlayson donerade skillnaden mellan normalpriset och det rabatterade priset till Kvinnosaksförbundet Unionen. (TAS 225/2017)

DISKRIMINERING INOM ÖVRIGA LIVSOMRÅDEN

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

Med stöd av det allmänna förbudet granskades år 2017 bland annat huruvida föreningar, såsom Helsingfors Börsklubb och Kvinnosaksförbundet Unionen, har rätt att endast välja in kvinnor eller män som medlemmar, om det är förenligt med jämställdhetslagen att HPV-vaccinet är avgiftsbelagt för pojkar samt pappors rätt att boka tid till rådgivningsbyråer. Följande fall angående utbetalning av utkomststöd och distansföräldrars rätt till information är exempel på fall i vilka jämställdhetsombudsmannen kontaktats med stöd av det allmänna förbudet.

Misstanke om diskriminering vid utbetalning av utkomststöd

Jämställdhetsombudsmannen har kontaktats om att personer som lever i äktenskap eller i samboförhållande och som tagit kontakt till utkomststödsbyrån i X stad får en tid som bokas under mannens namn även om den som ringer är kvinna. Även beslutet om beviljande av utkomststöd fattas alltid under mannens namn. Med anledning av detta beslöt jämställdhetsombudsmannen att utreda saken på eget initiativ.

Enligt 4 § i jämställdhetslagen ska myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av

jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt ska de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås. I samma bestämmelse konstateras också att främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män ska beaktas på det sätt som avses ovan i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

Jämställdhetslagens allmänna förbud mot diskriminering gäller all samhällelig verksamhet och alla livsområden som i jämställdhetslagen inte uttryckligen har lämnats utanför lagens tillämpningsområde. Den gäller bl.a. myndigheternas förfarande vid beslutsfattandet kring sociala förmåner.

Enligt den presenterade utredningen kan tid för maken, makan eller sambon bokas via tidsbokningssystemet under antingen kvinnans eller mannens namn. Enligt utredningen kan också beslutet fattas antingen under kvinnans eller mannens namn men eftersom programmet inte kan koppla samman uträkningar gjorda under olika personers namn ska besluten alltid avgöras under samma namn. För tydlighetens skull har man beslutat om att alltid registrera besluten under mannens namn.

Beslutet kan skickas ut till vem som helst av parterna och i huvudsak ges och skickas besluten under den personens namn som ansökan har inlämnats i eller som besökt

byrån med sitt ärende. Utkomststödet betalas ut till det konto som kunden har meddelat socialarbetaren, det vill säga till vem som helst av parterna eller också till en tredje instans om de så vill.

Jämställdhetsombudsmannen har behandlat kommunernas förfarande i ärenden som gäller utkomststöd i sina tidigare utlåtanden (bl.a. TAS275/06). 2011 har också biträdande justitieombudsmannen Maija Sakslin utfärdat ett avgörande som gäller beslut om utkomststöd (Dnr 557/4/11). I biträdande justitieombudsmannens avgörande konstateras bland annat att när det gäller beslut om utkomststöd, i likhet med övriga individuella beslut inom socialvården, ska som sökande anges den person som i verkligheten har ansökt om servicen eller utkomststödet. Det faktum att utkomststödet fastställs utgående från familjemedlemmarnas inkomster, utgifter och medel berättigar inte myndigheten till att fatta beslutet för en utvald huvudperson för familjen när den sökande är en annan familjemedlem. Biträdande justitieombudsmannen konstaterade att en praxis där ställningen som familjens överhuvud i själva verket avgörs på basen av den sökandes kön strider mot jämställdhetslagen.

Enligt 21 § i grundlagen ingår det i principen om god förvaltning bland annat att var och en har rätt att på behörigt sätt få sin sak behandlad och rätt att få motiverade beslut.

Enligt 54 § i förvaltningslagen ska ett beslut som en myndighet har fattat av myndigheten utan dröjsmål delges en part och sådana andra kända som har rätt att begära omprövning av beslutet eller att överklaga det genom besvär. Enligt socialvårdslagen får den som är missnöjd med beslut i utkomstfrågor begära omprövning på det sätt som föreskrivs i förvaltningslagen hos det organ som svarar för den kommunala socialvården. Till beslutet bör bifogas anvisningar för inlämning av hantering till organet i fråga. Ändring i organets beslut kan enligt socialvårdslagen sökas genom besvär till förvaltningsdomstolen.

Enligt 10 § i grundlagen är brev- och telefonhemligheten samt hemligheten i fråga om andra förtroliga meddelanden okränkbar. Att orättmätigt öppna ett brev eller ett annat tillslutet meddelande som är adresserat till någon annan är förbjudet enligt strafflagen (38 kap. 38 §). Om beslutet om utkomststöd inte sänds under den sökande personens namn har denne inte rätt att öppna ett beslutsbrev adresserat i en annan persons namn. Även om kvinnor som sökt om ändring ses som part leder ett stödbeslut i mannens namn till att kvinnor förlorar de rättigheter som tryggats i grundlagen, förvaltningslagen och socialvårdslagen om att den som är part ska få information om beslutet. Ett sådant förfarande försvagar kvinnors faktiska möjligheter att söka ändring och sätter således kvinnor i en ofördelaktigare ställning i relation till män.

Ett sådant förfarande strider mot diskrimineringsförbudet i 7 § i jämställdhetslagen.

Social- och hälsovårdsministeriet har redan 1991 författat brev nr 282/02/91 där bland annat följande konstaterades: ”Det har också kommit till ministeriets kännedom att en del kommuner har kunnat skicka beslutet om utkomststöd till den manliga parten i ett samboförhållande/äktenskap även om det är den kvinnliga parten i samboförhållandet/äktenskapet som varit sökande. Ministeriet konstaterar att ett sådant förfarande inte är lämpligt utan beslut ska alltid delges den sökande såvida inte särskilda skäl talar för något annat. Ett sådant skäl kan vara bland annat användande av ombud, en omyndig sökande eller ett annat motsvarande skäl.” Det har även stor praktisk betydelse vem utkomststödet utbetalas till eftersom en person inte kan använda den andres bankkonto såvida man inte separat har avtalat om detta. Ett jämställt bemötande av könen förutsätter att betalningspraxis är könsneutral på ett sådant sätt att kvinnor och män behandlas enligt samma kriterier. Således ska utkomststödet alltid betalas till den part som har ansökt om stödet, såvida inte parternas kontonummer har uppgetts i stödansökan.

Enligt den presenterade utredningen kan kunddatasystemet Pro Consona inte koppla samman uträkningar gjorda under olika personers namn och därför bör de alltid

utföras under samma namn. Av den anledningen har man beslutat om att beslut som gäller par i samboförhållande eller äktenskap ska registreras under mannens namn. Enligt den uppfattning som jämställdhetsombudsmannen fått i frågan påverkar detta datasystems interna egenskaper inte vem som antecknas som sökande av stödet, vem som antecknas som mottagare av beslutet, vem beslutet sänds till eller till vems konto stödet utbetalas. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade ändå att registrering av besluten under mannens namn stärker ojämställda roller och därför skulle förfarandet bli könsneutralare till alla delar om besluten skulle registreras till exempel under namnet på den person som först ansökt om stöd, oberoende av om detta är kvinnan eller mannen, eller om beslutet registreras med ett namn eller ett nummer som beskriver familjen.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade X kommun att ändra sitt förfarande vid ärenden som gäller utkomststöd så att beslutet alltid fattas och sänds under sökandens namn och så att stödet betalas till dennes konto, såvida det inte i beslutet separat nämns vilket konto pengarna betalas till samt att meddela när praxis konsekvent och till alla delar motsvarar de förfaranden som enligt detta utlåtande ses som lagenliga. (TAS 302/2016)

Inloggningsuppgifter till systemet Muksunetti ges inte till distansförälder

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida praxis vid en viss stads daghem var diskriminerande när det gällde beviljande av inloggningsuppgifter till kommunikations- och informationsplattformen som används. Endast närföräldern gavs inloggningsuppgifter till systemet och distansföräldern hade alltså inte självständig möjlighet att få information om ärenden som gällde barnets dagvård.

Enligt stadens redogörelse var orsaken till den olika behandlingen att barn enligt stadens kunddatasystem, i vilket informationssystemet är integrerat, endast kan höra till en familj. Inloggningsuppgifter till plattformen ges endast till de av barnets vårdnadshavare som enligt kunddatasystemet hör till samma familj, eftersom dessa personers rätt att få kännedom om uppgifter om barnet kan fastställas.

Rätten för en distansförälder eller en annan vårdnadshavare utom systemet att få information om frågor som rör barnet avtalas från fall till fall i dialog med den närförälder som har tillgång till systemet. I första hand ligger det på närföräldrarnas ansvar att distansföräldern får information. I det fall att samarbetet mellan föräldrarna inte fungerar ser daghemsper-

sonalen till att föräldrar med gemensam vårdnad får den information som är nödvändig med tanke på dagvården – dock så att närföräldern känner till vilka uppgifter som förmedlas och när distansföräldern kontaktats.

Jämställdhetsombudsmannen bedömde fallet ur den synpunkt att även distansföräldern är vårdnadshavare till barnet. Enligt lagen angående vårdnad om barn och umgängesrätt (361/1983) har vårdnadshavaren rätt att bestämma om barnets vård, uppfostran och boningsort samt i övriga personliga angelägenheter. Vid gemensam vårdnad bestämmer vårdnadshavarna gemensamt om dessa saker. Vårdnadshavaren har dessutom rätt att få information från myndigheterna om saker som gäller barnet. En förälder som inte är vårdnadshavare har däremot inte automatiskt denna rätt, men genom ett avtal mellan föräldrarna eller domstols beslut kan hens rätt att få information om barnet från myndigheter fastställas.

I det här fallet ansåg jämställdhetsombudsmannen att praxis där endast närföräldern ges användaruppgifter i sig är neutral. I ljuset av statistiken är dock de flesta av närföräldrarna mammor och distansföräldrarna pappor. Således är resultatet av denna praxis att män försätts i olik ställning i förhållande till kvinnor, som efter en skilsmässa oftast bor i samma hushåll som barnet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att en viktig utmaning i fråga om jämställdheten i vårt samhälle är att få pappor att i allt högre grad bli aktiva föräldrar. Jämställdhetsombudsmannen har i flera olika sammanhang tagit ställning för att en distansförälder efter skilsmässan ska ha möjlighet till aktivt föräldraskap. Också myndigheterna bör genom sina åtgärder främja barnets rätt till båda föräldrarna efter att dessa skilt sig. Man ska också aktivt sträva efter att diverse praxis ändras så att de jämlikt betjänar såväl mammor som pappor också efter skilsmässan.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg i sitt utlåtande att praxis där distansföräldern inte ges inloggningsuppgifter till daghemmets kommunikationssystem eller något motsvarande system, och därigenom ingen möjlighet att få information om saker som gäller barnets dagvård, kan betraktas som ett hinder för att det här målet uppnås. Datasystemet kan alltså inte anses vara en godtagbar orsak till att sådan praxis fortsätter. Det kan inte heller ligga på närföräldrarnas ansvar att tillgodose distansföräldrarnas rätt till information i fall av gemensam vårdnad.

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade att staden säkerställer att distansföräldrars rätt till information tillgodoses också i praktiken, antingen genom datasystemet eller på något annat sätt. (TAS 401/2016)

JÄMSTÄLLDHET INOM IDROTT OCH MOTION

Under 2017 diskuterades jämställdheten mellan könen i hög grad inom idrott och motion. I medierna väckte särskilt Yles artikelserie hösten 2017 stor uppmärksamhet. Artikelserien handlade om toppidrott, kvinnliga idrottare och pengar, och baserade sig på en bred utredning som genomförts i samarbete med sportredaktionerna vid svenska SVT och norska NRK. Bland annat de landslagsersättningar som Finlands Bollförbund betalar ut till spelarna i A-landslagen lyftes synligt fram i offentligheten.

Till följd av detta tog jämställdhetsombudsmannen på eget initiativ upp frågan till behandling om huruvida Finlands Bollförbund gör sig skyldig till förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen när kvinnliga spelare i A-landslaget betalas en lägre landslagsersättning per match än spelare i det manliga A-landslaget. Dialogen om ärendet mellan Bollförbundet och jämställdhetsombudsmannen fortsatte in på 2018.

År 2017 utkom också centrala verk som granskar jämställdheten mellan könen inom idrott och motion. Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden om idrott behandlades på ett förtjänstfullt sätt i bok som kom ut under verksamhetsåret, *Urheiluoikeus* (Halila, H. & Norros, O., 2017) samt i verket *Lasten ja nuorten urheilun oikeussäännöt* (Rauste, O., 2017).

I januari 2018 publicerades även *Idrott och jämställdhet 2017; Översikt över nuläget för jämställdhet mellan kvinnor och män inom idrottsområdet* (Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2018:6). Publikationen är en fortsättning på *Liikunta ja tasa-arvo 2011; Sukupuolten tasa-arvon nykytila ja muutokset Suomessa* (Motion och jämställdhet 2011; Nuläget och ändringar för jämställdheten mellan könen i Finland). Utredningen presenterar aktuella teman ur jämställdhetssynpunkt, de senaste forskningsresultaten enligt kön och jämförelsematerial till situationen för sex år sedan. I utredningen görs också hänvisning till vissa utlåtanden som jämställdhetsombudsmannen gett i frågor om idrott och motion.





FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN

Varje arbetsgivare har enligt jämställdhetslagen en skyldighet 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 har en skyldighet att främja jämställdhet. I jämställdhetslagen föreskrivs om skyldigheten att utarbeta jämställdhetsplaner. Den gäller läroanstalter och arbetsgivare med minst 30 arbetstagare.

I jämställdhetslagen föreskrivs också om sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt. Enligt jämställdhetslagen har myndigheterna en skyldighet att främja jämställdhet i all sin verksamhet.

JÄMSTÄLLDHETSPLANERING PÅ ARBETSPLATSER

Kartläggning av de personalpolitiska
jämställdhetsplanerna inom den
kommunala sektorn

Under våren 2016 bad jämställdhetsombudsmannen kommunerna i landskapen Nyland, Birkaland och Norra Karelen att skicka in sina jämställdhetsplaner för utvärdering. Dessa kommuner är 60 till antalet. Syftet med den riktade kontrollen var att övervaka hur väl skyldigheten att utarbeta jämställdhetsplaner förverkligas samt att utreda hur jämställdhetsplaneringen ser ut i kommunerna. Samtidigt eftersöktes information om hur de reviderade bestämmelserna av jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen, vilka trädde i kraft vid ingången av 2015, verkställs i kommunerna och vilka utmaningar bestämmelserna leder till.

Flera kommuner bad om tilläggstid för att utarbeta och uppdatera jämställdhetsplanerna. De kommuner som var sist att få sina planer klara skickade in dem till jämställdhetsom-



budsmannen först hösten 2017. Respons på dessa planer gavs till kommunerna i början av 2018. I många kommuner finns alltså ingen regelbunden praxis för jämställdhetsplanering. I endast omkring en tredjedel av de 60 kommunerna hade jämställdhetsplaneringen varit regelbunden, och omkring hälften av kommunerna hade för avsikt att i fortsättningen genomföra jämställdhetsplaneringen mer sällan än lagen kräver.

Också i fråga om annat än regelmässigheten i jämställdhetsplaneringen finns utvecklingspunkter i kommunernas jämställdhetsplanering. Den respons på planerna som jämställdhetsombudsmannen gav kommunerna handlade framför allt om anvisningar och råd inför det fortsatta arbetet med jämställdhetsplanering och lönekartläggning.

Merparten, eller 48 planer, var kombinerade jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Jämställdhetsombudsmannen bedömde planerna endast i den omfattning de gällde främjande av jämställdheten mellan kvinnor och män samt förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Redogörelser för jämställdhetsläget på arbetsplatsen

Jämställdhetsplanen ska utgå från en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplat-

sen. I redogörelsen ska ingå specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning. Utgående från redogörelsen för jämställdhetsläget beslutar man om att vidta eller genomföra åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet.

I många planer hade fördelningen av kvinnor och män på olika uppgifter endast redogjorts för i stora drag, exempelvis enligt sektor eller avtalsområde. Att en noggrannare specificering saknades gjorde det svårare särskilt att bedöma lönekartläggningen. Omkring en sjättedel av planerna innehöll inte någon redogörelse alls för jämställdhetsläget på arbetsplatsen, granskningen av lönerna undantagen.

Oftast var den redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen man hade inkluderat i jämställdhetsplanen en verbal beskrivning av jämställdhetsrelaterade teman. Somliga kommuner hade samlat in olika typer av personalstatistik för att utreda jämställdhetsläget, i vissa kommuner också i omfattande grad. Omkring hälften av kommunerna hade utfört någon typ av enkät bland personalen för att utreda personalens erfarenheter av situationen på arbetsplatsen. Enkäten handlade antingen uttryckligen om jämställdhet eller så frågade man om jämställdhet och/eller trakasserier inom arbetstrivsel- eller personalenkäter.

Lönekartläggning

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska jämställdhetsplanen innehålla lönekartläggning som omfattar hela personalen. Det innebär kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. Lönefrågan lyftes fram i alla kommuners jämställdhetsplaner. Inte alla planer innehöll dock någon egentlig lönekartläggning utan en del av planerna innehöll bara ett allmänt omnämnande av lönerna. I de här fallen hade antingen inte lönekartläggning alls gjorts eller så hade den lönekartläggning som gjorts inte inkluderats i jämställdhetsplanen.

Lönekartläggningen ska enligt jämställdhetslagen omfatta hela personalen. Lönekartläggningen hade dock i praktiken oftast genomförts så att en betydande del av arbetstagarna exkluderades ur kartläggningen. Omkring hälften av kommunerna hade i lönekartläggningen enligt kravnivå och uppgift endast inkluderat grupper av anställda med minst sex kvinnor och sex män. Några kommuner förutsatte att gruppen med arbetstagare innehöll minst fem arbetstagare av vardera könet för att lönejämförelse skulle göras. En stor stad krävde rentav tio arbetstagare av vardera könet för jämförelsen. Nästan hälften av alla kommuner hade helt utelämnat deltidsanställd och relativt många kommuner även visstidsanställd personal ur lönejämförelsen.

I praktiken var det alltså i få kommuner som lönekartläggningen omfattade hela personalen. Detta gjordes främst för att löneuppgifter för enskilda personer inte får komma fram i lönekartläggningen. Jämställdhetsombudsmannens anvisningar till kommunerna gällde främst förbättringar av lönekartläggningens omfattning och särskilt det att små grupper av anställda ska inkluderas i granskningen av lönerna. Bland annat konstaterade jämställdhetsombudsmannen enligt förarbetena till jämställdhetslagen att enskilda personers löneuppgifter kan behandlas när lönekartläggningen utarbetas, även om de inte får framkomma i den slutliga lönekartläggningen.

Lönejämförelser mellan kvinno- och mansdominerade uppgifter hade i regel inte gjorts, med undantag för några positiva undantag. Oftast jämfördes löner antingen bara inom samma lönegrupp eller genom att ytterligare något klassificeringskriterium används, såsom uppgiftskategori. I hela 13 kommuner jämfördes löner endast per avtalsområde, det vill säga så att jämförelsegrupperna är alla kvinnor och alla män inom avtalsområdet.

Där lönejämförelser gjorts observerades löneskillnader. I en del av lönekartläggningarna behandlades inte alls orsakerna till löneskillnaderna, men ofta utvärderades åtminstone en del av löneskillnaderna på något sätt. Hur konkret analysen gjordes varierade, och det

framkom inte alltid hur noggrant orsakerna till löneskillnaderna hade utretts inför utvärderingen. I vissa lönekartläggningar utgick utvärderingen av löneskillnaderna klart från faktorer som konkret påverkade skillnaderna. Å andra sidan är det klart att exempelvis i fall där lönejämförelsen görs över löner för kvinnor och män inom ett helt avtalsområde inga långtgående slutsatser kan dras om hur väl principen om lika lön följs, och om avtalet omfattar mycket olika uppgifter är kravnivån en av de förklarande faktorerna för löneskillnaderna.

Åtgärder för att främja jämställdheten

Så gott som alla jämställdhetsplaner innehöll någon typ av åtgärder för att främja jämställdheten. Vid bedömningen av jämställdhetsplanerna ansågs att åtgärderna i över hälften av kommunerna inte var särskilt konkreta utan närmast principiella. Det fanns dock också goda och konkreta åtgärder i jämställdhetsplanerna. Oftast gällde åtgärderna bland annat rekrytering, utbildning och karriärutveckling, lönesättning samt sammanjämkning av arbete och familj. Omkring hälften av kommunerna uppgav att de hade instruktioner att tillgå vid fall av trakasserier.

Jämställdhetslagen förpliktar också till att under beredningen av jämställdhetsplanen beakta förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

I omkring hälften av kommunerna hade denna skyldighet inte överhuvudtaget beaktats ännu. I en del av jämställdhetsplanerna gjordes hänvisning till den lagstadgade skyldigheten och i några planer hade den noterats mer konkret. Åtgärderna handlade bland annat om toaletter och omklädningslokaler för könsminoriteter.

JÄMSTÄLLDHET I SKOLOR OCH VID LÄROANSTALTER

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering vid läroanstalter på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. Diskrimineringsförbudet gäller även 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.

Främjandet av skolornas jämställdhetsarbete har länge utgjort en tyngdpunkt i jämställdhetsombudsmannens verksamhet. År 2017 fortsatte jämställdhetsombudsmannen sitt samarbete med de forskare vid Institutet för hälsa och välfärd som utför enkäten om hälsa i skolan för att utveckla undersök-

ningen bland annat när det gäller att ingripa i diskriminerande mobbning och sexuella trakasserier. År 2017 publicerades de första resultaten från enkäten där olika upplevelser av diskriminerande mobbning utredes för olika diskrimineringsgrunder (kön, utseende, etnisk bakgrund osv.). Resultaten antyder att diskriminerande mobbning och illamående hopar sig i kategorier av särskilt sårbara personer. Saken är viktig att utreda vidare och man bör verka för att dessa nationella och skolspecifika resultat beaktas i skolornas jämställdhets- och jämlikhetsarbete och att man aktivt arbetar för att undanröja diskriminering och trakasserier.

Jämställdhetsombudsmannen deltog i januari 2017, liksom även tidigare år, i den nationella Educa-mässan för utbildningssektorn, och delade tillsammans med diskrimineringsombudsmannen ut information till personal inom utbildningsbranschen om sexuella trakasserier och en jämställd och jämlik skola. Montern besöktes av drygt 1 000 yrkesaktiva inom utbildningsbranschen.

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 talar 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.

År 2017 utredde jämställdhetsombudsmannen bland annat huruvida kvotbestämmelsen iakttoogs i sammansättningen av de arbetsgrupper finansministeriet tillsatt för att bereda vård- och landskapsreformen och andra tillsatta organ samt i sammansättningen av den arbetsgrupp justitieministeriet tillsatt

för att utveckla förfaranden som förbättrar beaktandet av brottsoffrets behov i straffprocessen (TAS 8/2017 och TAS 91/2017).

KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK

Jämställdhetsombudsmannen kontakades flitigt av personer ur könsminoriteter, organisationer som företräder dem och övriga aktörer i frågor angående könsångfald. Till dessa frågor hörde bland annat ändring av translagen, reformen av namnlagen, problem inom hälsovård, utbildning och anställning, trakasserier vid läroanstalter på grund av identitet, införande av nya personuppgifter i register och examensbetyg, användning av omklädningsrum, tvättutrymmen och toaletter, indelning av elever utgående från kön och könsbegreppet i jämställdhetslagen.

Samarbete inleddes mellan interkönade personer

Att skapa kontakt med interkönade personer var ett viktigt inslag i jämställdhetsombudsmannens verksamhet 2017. Företrädare för interkönade besökte jämställdhetsombudsmannens byrå i maj 2017 och i augusti fick personalen vid byrån utbildning kring intersex. Information om jämställdhetsombudsmannens verksamhet lades också upp på webbplatsen www.intersukupuolisuus.fi, som administreras av interkönade personer. Med intersex avses ett medfött tillstånd där

individens egenskaper som bestämmer hans fysiska kön inte är entydigt kvinnliga eller manliga. Interkönade spädbarns och barns genitalier opereras fortfarande av kosmetiska skäl i Finland. Jämställdhetsombudsmannen och barnombudsmannen har redan i många års tid framfört oro över vårdpraxis av interkönade barn.

Den 26 oktober firas varje år *Intersex Awareness Day (IDA)* på olika håll i världen. Dagen är avsedd att främja interkönade personers mänskliga rättigheter och öka kunskapen om intersex. Jämställdhetsombudsmannen och barnombudsmannen deltog i dagen genom ett gemensamt pressmeddelande om sin oro över vårdpraxis av interkönade barn.

Enligt den nationella handlingsplanen för grundläggande och mänskliga rättigheter ska interkönade barns rättigheter och upplevelser utredas. Också internationellt har interkönade personers situation fått mycket synlighet. Senast den 12 oktober 2017 godkände Europarådets parlamentariska församling en resolution som uppmuntrar medlemsstaterna att förbjuda kirurgi på interkönade spädbarns genitalier om den inte är medicinskt nödvändig.

Krav på ändring av translagen

Jämställdhetsombudsmannen deltog i Helsinki Pride den 1 juli 2017. Pride är

ett människorättsevenemang vars syfte är att främja sexuella och könsminoriteters rättigheter. Under parkfesten delade jämställdhetsombudsmannen ut information om sin verksamhet i det gemensamma myndighetstältet.

I samband med evenemanget betonade jämställdhetsombudsmannen Finlands ansvar att iaktta Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna (Europakonventionen) och krävde att translagen omedelbart reformeras. Europadomstolen konstaterade i april 2017 i ett fall rörande Frankrike, A.P., Garçon och Nicot mot Frankrike, att staten genom att kräva avsaknad av fortplantningsförmåga för att fastställa en persons juridiska kön bryter mot Europakonventionen och kränker de mänskliga rättigheterna.

Människorätsdelegationen, där jämställdhetsombudsmannen är en medlem, avkrävde i ett gemensamt ställningstagande den 13 december 2017 regeringen en brådskande reform av translagen. Enligt ställningstagandet måste kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga strykas ur translagen. Transpersoners självbestämmanderätt, personliga integritet och skyddet av deras privatliv måste tryggas i lagen. Människorätsdelegationen ansåg att processerna för juridiskt fastställande av könstillhörighet och för könskorrigering ska separeras. Transpersoner rätt till medicinsk vård och

annan service som utgår från individuella behov ska tryggas inom ramen för hälsovårdstjänsterna. Kriteriet om att personen måste vara myndig bör utredas vid lagberedningen och det bör övervägas om kriteriet kan slopas vid juridiskt fastställande av könstillhörighet, med beaktande av barnets ålder och utvecklingsnivå och barnets bästa. Samtidigt bör translagens namn ändras till "lag om fastställande av könstillhörighet".

Övrigt samarbete

Jämställdhetsombudsmannen deltog den 16 november i evenemanget *Oikeus omaan nimeen* (rätten till ett eget namn) under i TransHelsinki-veckan. Under evenemanget diskuterades problem som gäller könsminoriteter vid reformen av lagen om för- och efternamn. En representant för jämställdhetsombudsmannen deltog även i en rundabordsdiskussion som barnombudsmannen ordnade i november om barns självbestämmanderätt beträffande kön.

Jämställdhetsombudsmannen fanns också representerad i styrgruppen för Rainbow Rights, ett projekt som främjar jämlikhet och frihet från diskriminering bland HLB-TI-grupper. Projektet koordineras av justitieministeriet med Seta, LGL-Lithuanian Gay League, Finlands Kommunförbund och social- och hälsovårdsministeriet som projektpartner.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN

Utlåtanden om landskaps- och vårdreformerna

Regeringen fortsatte beredningen av landskaps- respektive social- och hälsovårdsreformerna 2017. Jämställdhetsombudsmannen gav utlåtanden om jämställdhetsaspekter i propositionerna. Den 27 juni 2017 gav ombudsmannen sitt utlåtande till riksdagens social- och hälsovårdsutskott om regeringens proposition med förslag angående landskaps- och vårdreform (RP 15/2017 rd) samt om regeringens proposition gällande kundens valfrihet inom social- och hälsovården (RP 47/2017 rd).

Jämställdhetsombudsmannen hade redan tidigare, den 4 november 2016 och den 24 mars 2017 gett utlåtanden om utkast till de här propositionerna. Propositionen skickades efter behandling i grundlagsutskottet tillbaka till statsrådet för beredning. Jämställdhetsombudsmannen gav sitt utlåtande om det nya utkastet till social- och hälsovårdsministeriet den 13 december 2017.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att landskaps- och vårdreformerna har betydande konsekvenser för jämställdheten mellan könen bland annat i fråga om personal, beslutsfattande samt användning och produktion av tjänsterna.

I propositionen till lag om ordnandet av social- och hälsovården ingår målet att främja jämställdheten mellan könen. Enligt ombudsmannen bör den även läggas till bestämmelsen om en landskapsstrategi i landskapslagen. Det skulle skapa en god grund för jämställdhetsarbetet inom landskapens hela verksamhetsfält.

Enligt jämställdhetsombudsmannen är det bra att bestämmelserna om tillämpningen av kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen på sammansättningen av landskapens organ och affärsverkens styrelser även införs i landskapslagen.

Omkring 215 000 arbetstagare arbetar i social- och hälsovårdstjänster inom den offentliga sektorn, och av dessa är omkring

90 procent kvinnor. Ändringarna har stor innebörd för kontinuiteten i deras anställningsförhållanden, för de kollektivavtal som tillämpas på dem och för villkoren i anställningsförhållandena.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att valfrihetsmodellen kan innebära att personalens anställningsförhållanden blir otryggare än de är nu. Att klienterna växlar mellan olika serviceleverantörer kan leda till kontinuerliga anpassningsbehov i personalen. Valfriheten kan öka användningen av visstids- och deltidsavtal och inhyrd arbetskraft när arbetsgivarna måste anpassa personaldimensionerna efter den föränderliga efterfrågan.

Ett av målen med reformerna är att bromsa upp kostnadsökningen inom social- och hälsovården med ungefär 3 miljarder euro. Eftersom personalkostnaderna utgör två tredjedelar av alla kostnader för social- och hälsovården föreligger risk att arbetstagnas ställning och villkoren i anställningsförhållandena försämrats jämfört med

nuläget. Kvinnors ställning i arbetslivet verkar alltså inte förbättras och det är osäkert om löneskillnaden mellan män och kvinnor minskar.

Jämställdhetsombudsmannen fäste också uppmärksamhet vid att det, när personal i kommuner och samkommuner överförs på landskapen, kan löneskillnader uppstå mellan personer som utför samma och likvärdigt arbete. Utgående från förbudet mot lönediskriminering i jämställdhetslagen är arbetsgivaren skyldig att rätta till sådana skillnader. När personal flyttas över i privata serviceleverantörers tjänst innebär det också att de inte omfattas av offentligheten i fråga om löneuppgifter enligt matrikellagen.

Det är viktigt att beakta skillnader i hälsa och livslängd mellan kvinnor och män samt könens och könsminoriteternas specialbehov vid planeringen och utbudet av social- och hälsovårdstjänster, exempelvis i landskapens servicestrategier. Också tillgången på och utvecklingen av tjänster för kvinnor som utsätts för våld måste säkerställas.

Utöver kön inverkar också bland annat den socialekonomiska ställningen på skillnaderna mellan män och kvinnor i fråga om hälsa och livslängd. Integreringen av social- och hälsovårdstjänster i klientpla-

nerna ger möjlighet att beakta klienternas situation helhetsmässigt.

I landskaps- och vårdreformen bör man därför fästa särskild uppmärksamhet vid hälsorelaterade och sociala problem hos män i sämre socioekonomisk ställning. Åtgärder krävs för att dessa mäns tillgång till service ska vara tillräcklig samt för att undanröja hinder för användningen av denna service.

Kvinnornas andel av de personer som använder social- och hälso-tjänster ökar särskilt när de blir äldre. Fattigdomen bland kvinnliga pensionärer hindrar dem från att använda avgiftsbelagda tilläggstjänster, vilket bör beaktas inom olika typer av service, till exempel när servicen för äldre planeras.

Särskilt män och kvinnor ur grupper i sämre ställning än andra kan ha svårt att använda och dra nytta av valfriheten. Systemet förutsätter att klienten har vilja och förmåga att välja den serviceleverantör som passar hen själv bäst. Klienterna bör erbjudas tillräckligt stöd och tillräcklig information för att kunna träffa sina val. Servicerådgivningen ska uppmärksammas särskilt. Det är bra att landskapen ges skyldighet att erbjuda kompetens inom socialarbete till stöd för social- och hälso-centralerna.

Det är svårt för klienterna att välja serviceleverantörer av social- och hälso-tjänster också på grund av att det inte finns pålitliga och jämförbara uppgifter om tjänsterna att tillgå. Vid marknadsföringen av hälso-tjänster kommer påverkan genom image att öka på grund av konkurrensen.

I fråga om serviceproduktionen kommer reformen av valfriheten att öka användningen av privata företags och sammanlutningars tjänster. Ändringarna har sagts leda till önskvärd effektivitet, lägre kostnader och högklassiga tjänster, men i fråga om vårdtjänsterna kan den ökade andelen privata företag, bolagiseringen, verksamheten i vinstsyfte och marknadsorienteringen också leda till kostnadsökningar.

Enligt jämställdhetslagen är myndigheterna skyldiga att främja jämställdheten mellan män och kvinnor bland annat i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster. Företag har ingen sådan skyldighet att främja jämställdheten. Förverkligandet av jämställdheten mellan könen är viktigt att lyfta fram som ett kriterium vid val av producent. (TAS 38/2017, 158/2017 och 333/2017)

Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till alkohollag och vissa lagar som har samband med den

Jämställdhetsombudsmannen inkallades för att höras som expert av riksdagens social- och hälsovårdsutskott och ge ett skriftligt expertutlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till alkohollag och vissa lagar som har samband med den (RP 100/2017 rd). Jämställdhetsombudsmannen Jukka Maarianvaara hördes av riksdagens social- och hälsovårdsutskott den 15 november 2017.

Enligt propositionen ska regleringen kring servering av alkoholdrycker luckras upp genom friare serveringstider samt friare krav på serveringsplatsens ansvariga föreståndare och på serveringsområdena. Tillståndsplikten för alkoholbolagets detaljhandel med alkoholdrycker ändras genom att tillståndspliktig detaljhandel ska bli tillåten för alla alkoholdrycker som innehåller högst 5,5 volymprocent etylalkohol. Även regleringen kring öppethållningstider för förplägnadsrörelser ska strykas ur lagen om inkvarterings- och förplägnadsverksamhet.

I regeringens proposition beskrivs också skillnader mellan män och kvinnor som alkoholkonsumenter och som föremål för alkoholskador. Även om männen fortfarande dricker tre fjärdedelar av all alkohol har

kvinnornas alkoholkonsumtion efter 1969 års totalreform av alkohollagen blivit sex gånger större.

I propositionen konstateras att fler män än kvinnor lider av problem även om både kvinnor och män drabbas av den ökande alkoholkonsumtionens stärkande effekt på kumuleringen av socioekonomiska hälsoskillnader, psykiska problem, dåliga levnadsförhållanden och utslagning. Det är framför allt män som lider av sammanflätning av depression och missbruk och utanförskap från arbete och familjeliv, och det är framför allt bland män som självmorden ökar.

Bland kvinnorna är alkoholens skadliga inverkan på hälsan betydande därför att riskerna för negativa effekter ökar redan vid mindre mängder alkohol än för männen. Dessutom brukar ökad alkoholkonsumtion öka risken för relationsvåld mot kvinnor och kvinnors utsatthet på offentliga platser. Kvinnors alkoholbruk kan även äventyra hälsan för ofödda barn.

Jämställdhetsombudsmannen ville fästa uppmärksamhet vid det att propositionen, eftersom en utvidgning av tillgången på alkohol på många sätt ökar alkoholkonsumtionen bland såväl män som kvinnor, också äventyrade målen i regeringens jämställdhetsprogram i fråga om bägge könen. Ett av målen i jämställdhetsprogrammet är att förbättra mäns välfärd och hälsa och

minska våldet mot kvinnor. Detta konstaterades också i regeringens proposition.

Enligt regeringens proposition ska den ”reform som är under behandling [...] genomföras med vetskap om dess närings-, hälso- och samhällspolitiska konsekvenser.” Jämställdhetsombudsmannen uttryckte sin oro och förundran över sådan lagstiftning där man redan på förhand är medveten om att den kommer att ha en motsatt inverkan på målen. (TAS 325/2017)

Utlåtande om regeringens proposition med förslag till lag om för- och efternamn

Jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande till riksdagens lagutskott om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om för- och efternamn och lag om ändring av 8 och 9 § i lagen om registrerat partnerskap (RP 104/2017 rd).

I regeringens proposition föreslås det att könsbundenheten vid förnamn ska bibehållas. Av särskilda skäl ska det ändå vara möjligt att göra undantag från begränsningen. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att könsbundenheten vid förnamn inte strider mot jämställdhetslagen, så länge den inte försvårar transpersoners och interkönade personers möjlighet att vid behov korrigera sitt förnamn så att det motsvarar deras könsidentitet.

Enligt motiveringen till lagförslaget kan ett särskilt skäl att avvika från könsbundenheten vid förnamn vara till exempel könsidentiteten. Det är en bra riktlinje, som jämställdhetsombudsmannen önskar att ska framträda inte bara i motiveringen utan också i själva lagtexten. Jämställdhetsombudsmannen anser att det för en vuxen person som vill byta förnamn bör räcka med dennas egen anmälan om sin könsidentitet.

I motiveringen till regeringens proposition tas det inte ställning till om en person av särskilda skäl kan få ett förnamn som består av ett mansnamn och ett kvinnonamn, om detta motsvarar personens könsidentitet. För att detta inte ska avgöras endast genom tillämpad praxis föreslog jämställdhetsombudsmannen att det ska fastställas i lagmotiveringen att ett förnamn, av skäl som hänför sig till könsidentiteten, ska kunna bestå också av ett mansnamn och ett kvinnonamn.

Enligt lagförslaget ska en ansökan om förnamn göras i samband med ansökan om fastställande av könstillhörighet eller efter det för att ansökan ska vara avgiftsfri. Personer som låter korrigera sitt kön börjar ofta använda ett namn som motsvarar deras könsidentitet redan innan könstillhörigheten fastställs. Tidpunkten för namnändringen får därför inte avgöra avgiftsfriheten. Jämställdhetsombudsmannen anser att avgiftsfrihet bör gälla alla situationer där förnamnet ändras på grund av personens könsidentitet.

Angående efternamnskombinationer konstaterade jämställdhetsombudsmannen att den föreslagna mer flexibla praxisen för kombination av efternamn ger par och familjer större valfrihet. Den här valfriheten kan bidra till att valet av efternamn i lägre grad än tidigare påverkas av könet. I dagens läge är det ju så att de par som har valt ett gemensamt efternamn eller där den ena parten har tagit ett dubbelnamn oftast har valt mannens efternamn eller bestämt att kvinnan tar dubbelnamn. (TAS 279/17)

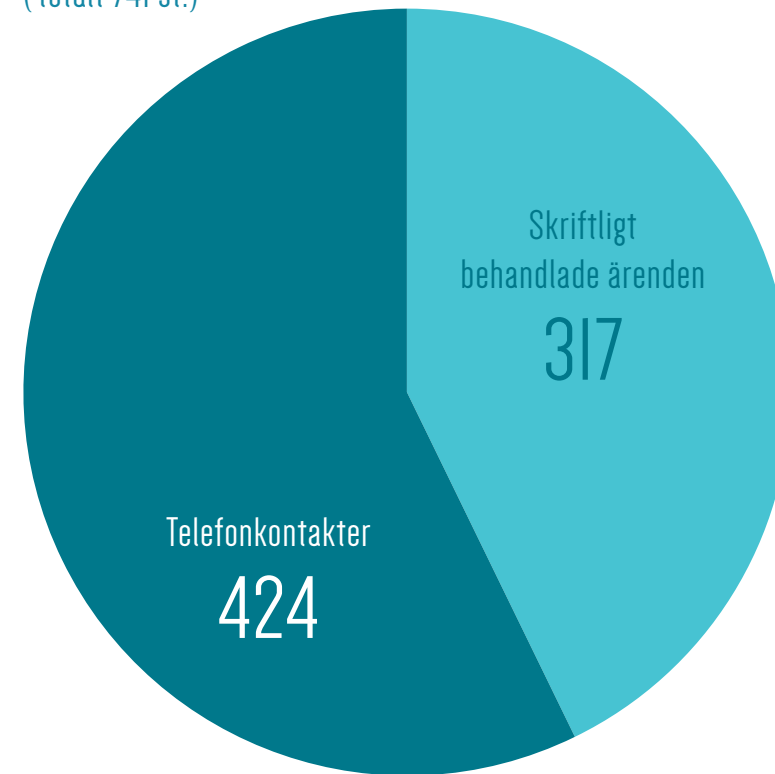
STATISTIK

En stor del av de ärenden som kommer till jämställdhetsombudsmannen för behandling handlar om kontaktförfrågningar, såsom misstankar om diskriminering och olika förfrågningar om information om till exempel innehållet i jämställdhetslagen eller jämställdhetsombudsmannens verksamhet. De ärenden som behandlas omfattar även övervakningen av jämställdhetsplaner eller handlar om jämställdhetsombudsmannens utlåtanden, till exempel till andra myndigheter. Utöver den statistik som här beskrivs behandlar jämställdhetsombudsmannen även ärenden som gäller kommunikation, ekonomi och förvaltning.

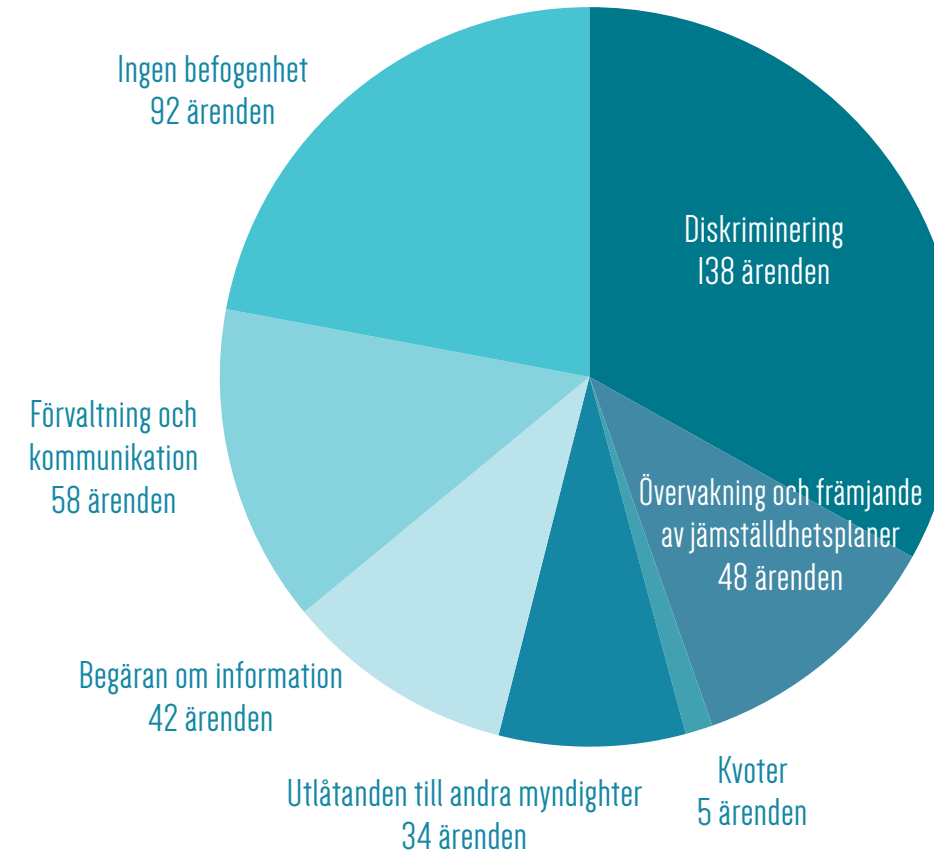
I jämställdhetsombudsmannens skriftliga diarium år 2017 öppnades 446 ärenden och 420 ärenden avgjordes. De flesta av de ärenden som bokfördes i diariet gäller skötseln av jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter.

Under 2017 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 741 gånger, varav 317 var skriftliga förfrågningar och 424 telefonsamtal. Av de skriftliga kontaktförfrågningarna gällde hälften diskrimineringsärenden och hälften av dessa handlade om diskriminering i arbetslivet. Av drygt 400 telefonsamtal gällde över hälften (223 st.) diskriminering. Av de diskrimineringsrelaterade telefonsamtalen gällde 75 procent arbetslivet. De övriga samtalen som berörde jämställdhetsombudsmannens befogenheter gällde diskriminering inom andra livsområden än arbetslivet eller jämställdhetsplanering.

SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN OCH TELEFONKONTAKTER 2017
(totalt 741 st.)



SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2017
(417 st.)



SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2017

Av de ärenden som behandlades skriftligen och avgjordes under verksamhetsåret gällde 138 diskrimineringsförbud. Av dessa berörde hälften diskriminering i arbetslivet. 48 ärenden gällde övervakning och främjande av jämställdhetsplaner, såsom kommunernas jämställdhetsplaner, och 5 ärenden gällde sammansättningen av olika organ. Jämställdhetsombudsmannen gav 42 svar på olika typer av begäran om information kring jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Jämställdhetsombudsmannen gav 34 utlåtanden till andra myndigheter och internationella aktörer.

Dessutom kontaktades jämställdhetsombudsmannen 92 gånger i ärenden som inte handlade om jämställdhetslagen och som inte föll inom ramen för jämställdhetsombudsmannens befogenheter. Vid behov hänvisades kunden till en behörig myndighet. Resten av de ärenden som behandlades skriftligen under året hade att göra med förvaltning och kommunikation.

AVSEVÄRD ÖKNING I ANTALET KONTAKTER
PÅ GRUND AV DISKRIMINERING

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades 2017 betydligt fler gånger i diskrimineringsrelaterade ärenden än 2016. År 2017 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 361 gånger i diskrimineringsrelaterade ärenden mot 251 gånger år 2016. Jämställdhetsombudsmannen kontaktades alltså under verksamhetsåret över hundra gånger mer än året innan i diskrimineringsrelaterade ärenden.

Antalet telefonsamtal ökade betydligt jämfört med föregående år: år 2017 fick jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 223 telefonsamtal i diskrimineringsrelaterade ärenden, vilket är 60 procent mer än 2016 (139 telefonsamtal i diskrimineringsrelaterade ärenden). Av telefonsamtalen gällande arbetslivet handlade nästan 20 procent om diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap.

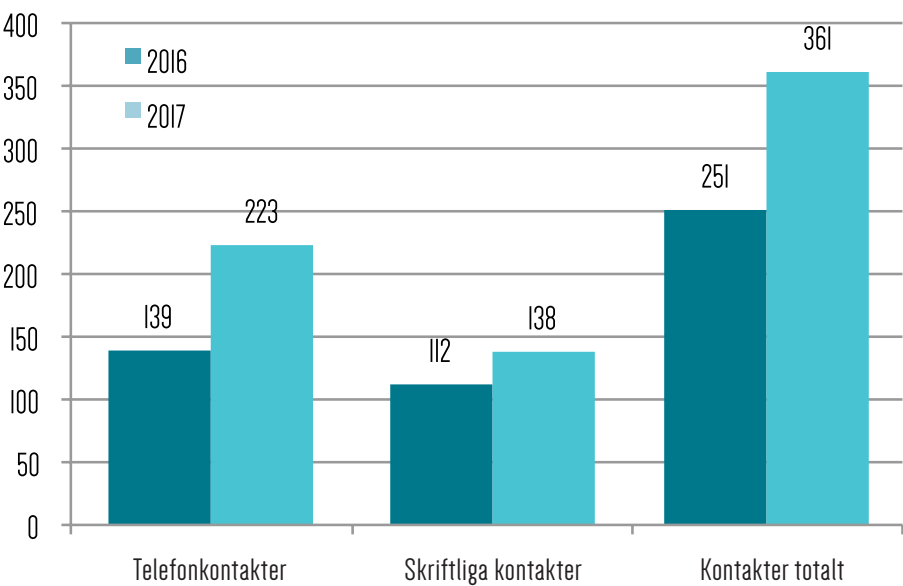
Också antalet skriftligt behandlade ärenden kring diskriminering ökade något jämfört med året innan: år 2017 behandla jämställdhetsombudsmannen 138 skriftliga ärenden som gällde diskriminering, medan 112 sådana ärenden behandlades år 2016. Av de skriftliga kontakterna som gällde diskriminering berörde hälften diskriminering i

arbetslivet. Dessa handlade oftast om misstankar om diskriminering i rekrytering eller diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap.

Resten av de ärenden som behandlades under året hade att göra med annan diskriminering än den som sker i arbetslivet: 14 ärenden gällde misstankar om diskrimi-

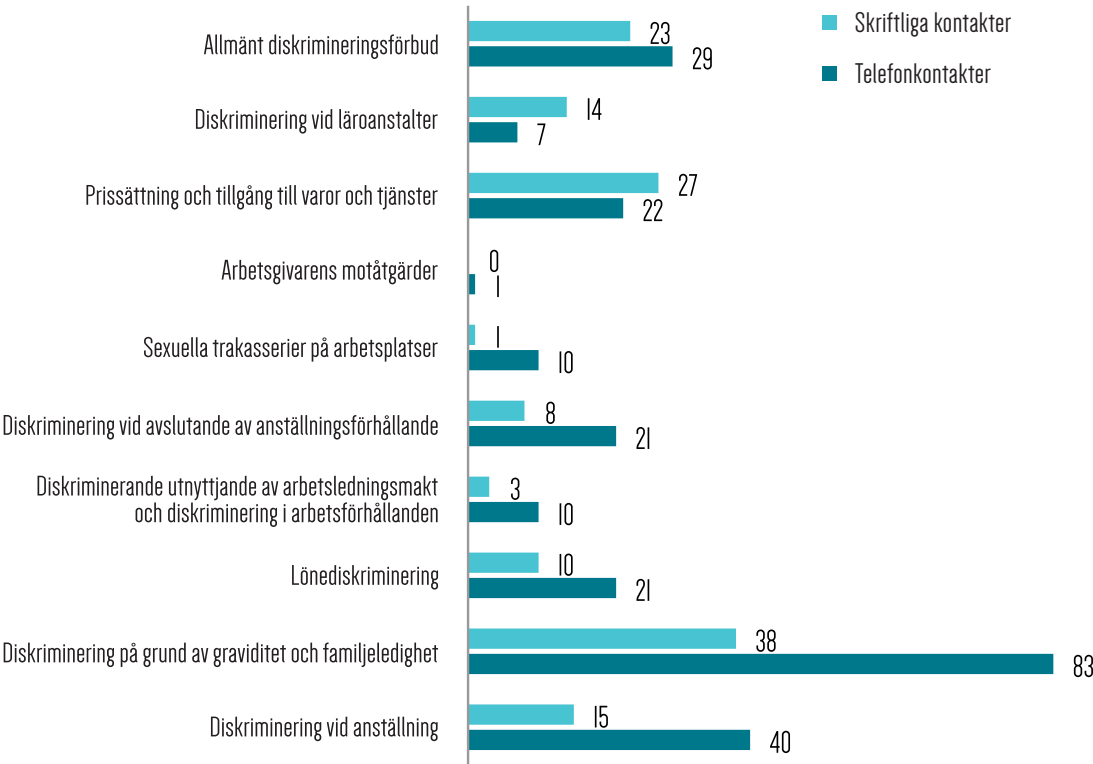
nering vid läroinrättningar och 27 ärenden diskriminering i fråga om prissättningen av och tillgången på tjänster. Av diskrimineringsärendena omfattades 23 av det allmänna förbudet mot diskriminering, det vill säga att de gäller misstankar om diskriminering som inte omfattas av de särskilda förbuden som berör arbetslivet, vid läroanstalter eller i fråga om tjänster och varor.

KONTAKT I DISKRIMINERINGSRELATERADE ÄRENDEN 2017 OCH 2016



KONTAKT I DISKRIMINERINGSRELATERADE ÄRENDEN 2017 (tot. 361 ärenden)

Skriftligt behandlade ärenden som gällde diskriminering: 138 st.
Telefonkontakter som gällde diskriminering: 223 st.



VILKEN INVERKAN HAR JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS STÄLLNINGSTAGANDEN?

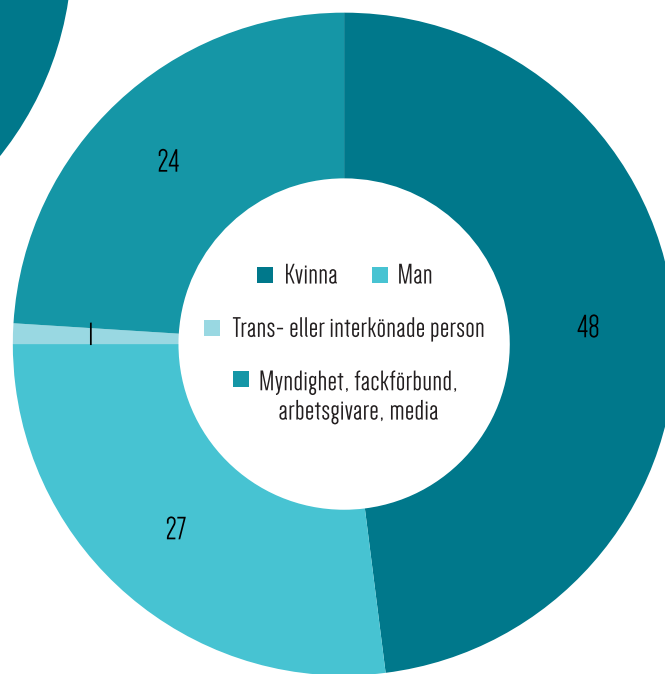
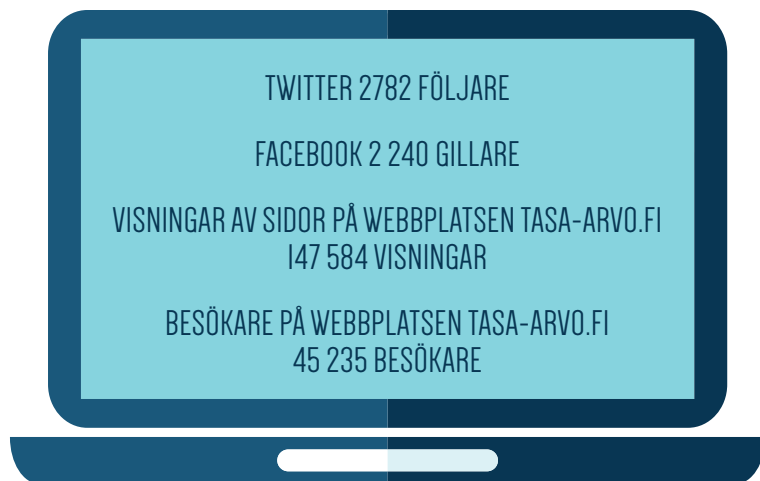
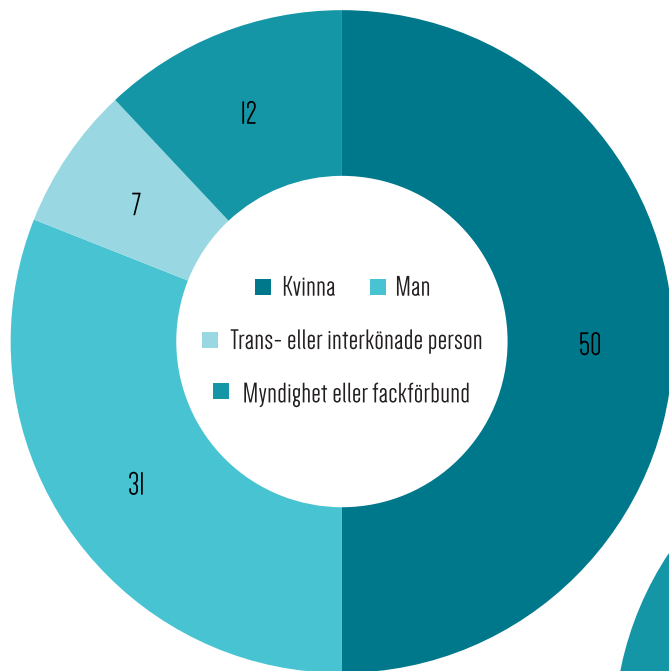
Jämställdhetsombudsmannen uppmuntrar ofta arbetsgivare att ändra sina tillvägagångssätt eller rekommenderar dem att omvärdera de riktlinjer som tillämpas ur ett jämställdhetsperspektiv. I vissa fall har ett ställningstagande lett till diskussioner på arbetsplatsen där man gemensamt kommit överens om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

ANLSAG OCH PERSONAL

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade 2018 i genomsnitt 9,4 årsverken. På byrån arbetade också en högskolepraktikant. Jukka Maa-rianvaara inledde sin femåriga period som jämställdhetsombudsman den 18 april 2017.

Jämställdhetsombudsmannens anslag var 995 000 euro under verksamhetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhetsanslag dessutom lönekostnader för de anställda samt övriga administrativa utgifter. Nästan 90 procent av anslagen används för kostnader för personal och lokaler.

DISKRIMINERINGS- RELATERADE ÄRENDEN SOM UPPKLARATS 2017, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (%)



KONTAKTER TILL TELEFONRÅDGIVNINGEN ÅR 2017 ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (%)

INTERNATIONELLT 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*. Tioårsjubileet för Equinet ordnades i Bryssel den 10 oktober 2017. Under evenemanget talade bland annat Europeiska kommissionens viceordförande Frans Timmermans och justitie- och jämställdhetskommisionär Vera Jourova.

De nordiska jämställdhets- och diskrimineringsombud träffas årligen i ett gemensamt möte. År 2017 ordnades det nordiska mötet i Helsingfors den 7–8 september. Finlands jämställdhetsombudsman och diskrimineringsombudsman ansvarade gemensamt för arrangemangen. Temana för mötet fokuserade på frågor om jämställdhet och diskriminering i arbetslivet samt vilken roll och uppgift institutionerna för de mänsk-

liga och grundläggande rättigheterna intar beträffande det fientliga samhällsklimatet.

Informatören vid jämställdhetsombudsmannens byrå deltog inom den finska tjänstemannadelegationen i den nordiska konferensen om kriskommunikation, *Crisis Communication in the Fake News Era*, i Köpenhamn i oktober 2017. Under konferensen behandlades bland annat myndigheternas kriskommunikation via de sociala medierna, möjligheter och risker i relation till denna samt nordiska faktagranskningsprojekt.

Jämställdhetsombudsmannens verksamhet och Finlands jämställdhetslag intresserade utländska gäster också i år. Jämställdhetsombudsmannen tog bland annat emot Turkmenistans justitieombudsmans delegation samt delegationer från Australien och Kroatien. Dessutom kom en grupp japanska gymnasieelever och -lärare för att bekanta sig med jämställdhetsombudsmannens verksamhet.

JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS REPRESENTATION I OLIKA ORGAN OCH ARBETSGRUPPER

- *Människorättscentrets delegation*
- *Utvecklingsgrupp för enkäten Hälsa i skolan / THL (Institutet för hälsa och välfärd)*
- *Styrgrupp för projektet Rainbow Rights / justitieministeriet*
- *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-arvoaltuutetus vuosikertomus 2016*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2016*
- *Annual Report 2016 by the Ombudsman for Equality*



KONTAKT

Jämställdhetsombudsmannen

PB 22, 00023 Statsrådet
växel: 0295 666 830
www.tasa-arvo.fi

