

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....

2018

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....

2018

Jämställdhetspublikationer 2019:2

ISSN-L 1236-9977

SSN-L 1236-9977

ISBN 978-952-7156-15-5 (pdf)

URN: ISBN 978-952-7156-15-5 (pdf)

Foto: Anita Pesola

Layout och ombrytning: Anita Pesola / Suomen Yliopistopaino Oy

INNEHÅLL

4	Jämställdhetsombudsmannens uppgifter
6	Jämställdhetsombudsmannen har ordet
12	Rekommendationer till riksdagen 2018
14	Övervakning av diskrimineringsförbud - Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet - Diskriminering vid anställning - Diskriminerande platsannonser - Lönediskriminering - Diskriminering vid prissättning och tillgång till varor och tjänster - Allmän diskrimineringsförbud
34	Utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter
40	Främjande av jämställdheten - Jämställdhetsplanering på arbetsplatser - Utredning av lönetransparens - Främjande av familjevänliga arbetsplatser - Kvoter - Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter - Jämställdhet inom idrott och motion
48	Könsidentitet och könsuttryck
50	Statistik
55	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.

VILKEN INVERKAN HAR JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS STÄLLNINGSTAGANDEN?

Jämställdhetsombudsmannen uppmunt-
rar ofta arbetsgivare att ändra sina till-
vägagångssätt eller rekommenderar dem
att omvärdera de riktlinjer som tillämpas
ur ett jämställdhetsperspektiv. I vissa fall
har ett ställningstagande lett till diskus-
sioner på arbetsplatsen där man gemen-
samt kommit överens om en lösning som
bägge parter är nöjda med. På motsva-
rande sätt har till exempel leverantörer
av varor och tjänster efter att ha fått ett
ställningstagande av jämställdhetsom-
budsmannen meddelat att de ändrat på
sin prissättning så att den är förenlig
med kraven i jämställdhetslagen.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET

BERÄTTELSEN OM JÄMSTÄLLDHETSLÄGET ÖVERLÄMNADES TILL RIKSDAGEN

Vid jämställdhetsombudsmannens byrå präglades verksamhetsåret 2018 starkt av arbetet med att framställa en berättelse till riksdagen. I början av 2015 fick jämställdhetsombudsmannen i uppgift att vart fjärde år lämna en berättelse om jämställdhetsläget till riksdagen. Berättelsen som överlämnades till riksdagen i december 2018 var den första i sitt slag. Barnombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen lämnade också in sina berättelser till riksdagen tidigare samma år.

Beredningen av berättelsen till riksdagen inleddes i början av 2018 med att kartlägga de teman som skulle behandlas och med att skaffa bakgrundsinformation. Tillämpningsområdet för jämställdhetslagen och därmed jämställdhetsombudsmannens verksamhetsfält är omfattande – det är enbart privatlivet och religionsutövning som inte omfattas av det. Det har dock inte varit möjligt att inom ramen för berättelsen behandla alla fenomen och diskrimineringsfrågor som har med jämställdhet att göra, så vi valde ut några centrala teman till berättelsen.

Jämställdhetsombudsmannens viktigaste uppgift är att se till att jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 609/1986) och särskilt diskrimineringsförbuden i den följs. Dessutom bidrar jämställdhetsombudsmannen till att jämställdhetslagens syfte uppnås, informerar om jämställdhetslagstiftningen och följer med att jämställdhet förverkligas inom olika samhällsområden. Vi har inte begränsat innehållet i berättelsen enbart till observationer som framkommit i arbetet med tillsyn över att lagen följs, utan vi behandlar också jämställdhetsfenomen i en mer omfattande samhällelig kontext. En viktig del av vår berättelse till riksdagen är de rekommendationer som vi gav om de teman som togs upp och om missförhållanden som vi har noterat. Rekommendationerna riktar sig särskilt till riksdagen som lagstiftare och budgetansvarig myndighet. I vår berättelse lyfte vi speciellt fram följande teman:

JÄMSTÄLLDHET I ARBETSLIVET

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat men väldigt långsamt och den är fortfarande cirka 16 %. Löneskillnaden

återspeglas i pensionerna, pensionsskillnaden mellan kvinnor och män är 21 %. Segregationen inom arbetslivet, det vill säga indelningen i kvinno- och mansdominerade branscher, är ovanligt stark i Finland: bara cirka 10 % av löntagarna arbetar inom branscher där det finns minst 40 % av både kvinnor och män. Papporna tar bara ut cirka 10 % av familjeledigheterna, vilket återspeglas i kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

LÖNESKILLNADEN
MELLAN KVINNOR OCH MÄN ÄR
CA 16 %. SKILLNADEN MELLAN
PENSIONERNA ÄR 21 %.
MED DEN NUVARANDE TAKTEN
TAR DET 50 ÅR FÖR
LÖNESKILLNADEN
ATT FÖRSVINNA.

Många av dem som kontaktar jämställdhetsombudsmannen gör det med anledning av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. I praktiken märks det av bland annat genom att tidsbundna anställningar begränsas på grund av graviditet och familjeledighet, svårigheter när man återvänder till arbetet efter familjeledighet

och osakliga frågor under arbetsintervjuer. Diskriminering på grund av graviditet förekommer i alla branscher och sektorer. I viss mån upplever även män diskriminering på grund av familjeledighet.

För att få bort diskriminering på grund av graviditet från arbetsmarknaden krävs strukturella lösningar, i synnerhet en reform av familjeledigheten. Familjeledighetsreformen borde genomföras så snart som möjligt så att den andel av familjeledigheten som är öronmärkt för papporna blir betydligt större. Utöver det borde familjeledighetssystemet göras flexiblare och beakta familjernas mångfald. Det vore också skäl att precisera lagstiftningen om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet och lyfta upp temat inom jämställdhetspolitiken.

PAPPORNA TAR BARA
UT CIRKA 10 % AV FAMILJE-
LEDIGHETERNA, VILKET ÅTERSPEGLAS
I KVINNORNAS STÄLLNING
PÅ ARBETSMARKNADEN.
EN FAMILJELEDIGHETSREFORM
BORDE GENOMFÖRAS
SÅ SNART SOM
MÖJLIGT.

Kvinnor är överrepresenterade i atypiska arbetsförhållanden (deltidsarbete, visstidsanställningar, nollavtal), delvis på grund av "barnrisken" och delvis på grund av omsorgsansvaret. Atypiska arbetsförhållanden ökar också risken för till exempel diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

I början av 2018 startade jämställdhetsombudsmannen kampanjen *Föregångare* för att främja familjeledighetspraxisen och för att lyfta fram familjepositiva föregångararbetsgivare. En positiv inställning till familjer är en konkurrensfördel för arbetsgivaren i det nuvarande arbetslivet. Alla vinner på att medarbetare som återvänder från sin familjeledighet är nöjda. Det finns arbetsgivare som är positiva till familjer i alla sektorer och alla arbetsgivare kan lära sig av god praxis när det kommer till positiv inställning till familjer.

Det finns höga förväntningar på arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och lönekartläggningar. Jämställdhetsombudsmannen har dock noterat att få arbetsplatser har en jämställdhetsplan som ens uppfyller minimikraven i lagstiftningen. Bestämmelserna i jämställdhetslagen borde utvecklas så att jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna bättre motsvarar sina syften. Tillsynen borde också få mer resurser, eftersom det går att påverka kvaliteten på jämställdhetsplanerna med

hjälp av tillsynen och de tillhörande anvisningarna.

På uppdrag av familje- och omsorgsministern gjorde jämställdhetsombudsmannen en utredning om ökad lönetransparens på arbetsmarknaden (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 41/2018). Enligt utredningen behövs ofta mer lönetransparens och transparens i löneuppgifterna av olika anledningar. Social- och hälsovårdsministeriet tillsätter en arbetsgrupp som ska fundera på fortsatta åtgärder utifrån utredningen.

JÄMSTÄLLDHET VID LÄROANSTALTERN

Det går att göra mycket på arbetsplatserna för att främja jämställdheten i samhället. Det jämställdhetsarbete som görs i skolor och på andra läroanstalter har emellertid också stor betydelse, i synnerhet när det gäller att avskaffa könsroller och stereotyper – även om dessa möjligheter ännu inte utnyttjas fullt ut.

Bakgrunden till segregationen i arbetslivet är den kraftiga indelningen i branscher för kvinnor och för män under studierna. Det finns skillnader i studieframgångarna också: skillnaderna mellan flickors och pojkars inläring är ovanligt stora i Finland, och de ökar. Skillnaderna i inläring behöver följas upp, analyseras och utjämnas så att alla har

möjligheter till fortsatta studier och så att marginalisering kan förebyggas.

Sexuella trakasserier förekommer också i barns och ungas liv. Trakasserierna sker oftast någon annanstans än i skolan, men förebyggande av trakasserier på läroanstalterna är av stor betydelse, eftersom trakasserier och hur viktigt det är att respektera andra människors gränser kan behandlas i skolor och på läroanstalter. Jämställdhetsombudsmannen har haft en kampanj om förebyggande av sexuella trakasserier bland unga och om hur man ingriper i det och har producerat verktyg skolor kan använda för att hantera trakasserier.

Skolorna har en skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan som syftar till att utveckla läroanstaltens verksamhet. Där ska de behov läroanstalten har av att förbättra jämställdheten beaktas. Målet med jämställdhetsplaneringen är att föra in könsperspektivet i all verksamhet i skolan – även i förebyggandet av trakasserier. Främjande av jämställdhet borde också beaktas bättre i lärarutbildningen än vad det gör nu.

KÖNSMINORITETER UPPLEVER DISKRIMINERING

Könsminoriteter upplever fortfarande många typer av diskriminering i Finland,

såväl inom arbetslivet som på läroanstalter och i olika typer av tjänster. Kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga i translagen (lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet, 563/2002) som förutsättning för att fastställa könstillhörighet är en tydlig människorättskränkning. Europadomstolen har konstaterat att detta krav strider mot konventionen om de mänskliga rättigheterna. Finland har kritiserats av flera internationella människorättsorgan, såsom FN:s råd för mänskliga rättigheter, FN:s kvinnokommission och Europarådets kommissarie för mänskliga rättigheter. Translagen borde också förnyas omgående för att motsvara Finlands internationella människorättskyldigheter. Förutom att avskaffa kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga borde regleringen av fastställande av juridiskt kön avskiljas från medicinsk diagnostisering och behandlingar.

I vårdpraxisen för interkönade barn ska deras rätt till kroppslig integritet beaktas och man måste slopa könskirurgi som inte är medicinskt motiverad. Det står i det nya regeringsprogrammet att kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga avlägsnas och medicinsk vård åtskiljs från korrigering av juridiskt kön. Intersexuella barns självbestämmanderätt ska stärkas och kosmetisk, icke-medicinsk könsorganskirurgi på små barn ska slopas.

VÅLD OCH HATRETORIK MOT KVINNOR MÅSTE TAS PÅ ALLVAR

Enligt en undersökning som EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA) publicerade 2014 är Finland det näst farligaste landet i EU för kvinnor. 47 % av de finländska kvinnorna uppgav att de hade upplevt fysiskt eller sexuellt våld sedan de fyllt 15 år. I den finländska undersökningen av våld mot män (2010) konstateras det att mer än hälften av både kvinnorna och männen hade upplevt hot, fysiskt våld eller sexuellt våld sedan de fyllt 15 år. Män faller i allmänhet offer för våld av en okänd förövare, medan kvinnornas erfarenheter handlar om risken för sexuellt våld och om att förövaren har en nära relation till offren. Det är i synnerhet betydligt vanligare bland kvinnor än män att utsättas för våld av en före detta partner. Även sviterna av våld – så väl fysiska som psykiska – var vanligare och allvarligare bland kvinnor än bland män.

Finland har ratificerat Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet, även kallad Istanbulkonventionen. Det har gjorts upp en plan för det nationella genomförandet av konventionen, men trots att våldsproblemet är allvarligt har det tidigare inte reserverats någon egen finansiering eller andra resurser för det. Det står i det nya regeringsprogrammet att ett

åtgärdsprogram för förebyggande av våld mot kvinnor ska utarbetas, där bland annat stödtjänsterna för offer och antalet platser och resurserna på skyddshem ökas så att de motsvarar den nivå som Europarådet förutsätter. En självständig och oberoende roll som rapportör om våld mot kvinnor kommer att inrättas, och genomförandet av Istanbulfördraget säkerställas.

Hatreterik är också en form av våld. Enligt Europarådets ministerkommittés definition omfattar hatreterik alla uttrycksformer som sprider, uppmanar till, främjar eller berättigar hat på ett hotfullt eller kränkande sätt. Hatreterik måste motarbetas målmedvetet, eftersom den inskränker på samhällsdebatten och yttrandefriheten och därmed på demokratin. Hatreterik kan också sänka tröskeln för att ta till fysiskt våld.

Hatreterikens könsbaserade karaktär har

VÅLD
MOT KVINNOR ÄR
ETT STORT MÄNNISKO-
RÄTTSPROBLEM
I FINLAND.

ännu inte gått att identifiera i tillräckligt utsträckning. Det kan behövas en utveckling av strafflagstiftningen för att det ska bli lättare och mer systematiskt att ingripa i hatreterik.

Sexuella trakasserier är inget nytt fenomen. Omfattningen på trakasserier har också varit välkänd till exempel tack vare jämställdhetsbarometern och enkäten Hälsa i skolan. Sexuella trakasserier har entydigt förbjudits i jämställdhetslagen. Det konkreta arbete mot sexuella trakasserier som görs på arbetsplatser, läroanstalter och på andra ställen är dock avgörande. Alla måste ha möjlighet att leva sitt liv utan att behöva vara rädd för sexuella eller andra trakasserier.

JÄMSTÄLLDHETEN MÅSTE FRÄMJAS I DET SAMHÄLLELIGA BESLUTSFATTANDET

Jämställdhetsforskarna Johanna Kantola, Anna Elomäki, Paula Koskinen Sandberg och Hanna Ylöstalo har som bilaga till berättelsen till riksdagen gjort en självständig analys av jämställdhetsläget och trender inom beslutsfattandet i Finland. Enligt deras observationer förekommer det fortfarande brister i integreringen av könsperspektivet och bedömningen av de könsrelaterade konsekvenserna, även om de redan länge har varit ett mål inom jäm-

MAN MÅSTE
INGRIPA I HATRETERIK
OCH TRAKASSERIER.
DE BORDE OCKSÅ SES
SOM ETT KÖNSBASERAT
FENOMEN.

ställdhetspolitiken i Finland. De senaste åren har i bästa fall bara cirka vart femte lagförslag inkluderat en bedömning av de könsrelaterade konsekvenserna – och bara i en tredjedel av dem har man bedömt att lagförslaget har könsrelaterade konsekvenser. Inte heller då har bedömningen vanligtvis haft någon betydelse när man har fattat beslut om det slutgiltiga innehållet i lagen. Jämställdhetsombudsmannen har gjort motsvarande observationer i sina utlåtanden om lagförslag.

Vi rekommenderade att Finland definierar tydliga, mätbara nationella jämställdhetsmål. Det nya regeringsprogrammet har ökat ambitionsnivå för jämställdhetspolitiken. Programmet innehåller tydliga jämställdhetsmål, från vilka olika förvaltningsområden kan leda sina egna mål. Detta underlättar jämställdhetsintegrering.



JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS RESURSER MOTSVARAR INTE DET OMFATTANDE VERKSAMHETSFÄLTET

Jämställdhetsombudsmannen har en viktig roll som lättillgänglig rättsskyddsmyndighet. Årligen tar hundratals klienter kontakt med jämställdhetsombudsmannen och behöver anvisningar och råd eller utredningar för att de har blivit diskriminerade. Att klienterna tar kontakt har också en vidare betydelse: det ger samtidigt information om de jämställdhets- och diskrimineringsfenomen som förekommer i samhället. Det är också viktigt med aktivt samarbete med andra myndigheter, arbetsmarknads- och medborgarorganisationer både för inhämtande av information och för att främja jämställdheten.

Med tanke på främjandet av jämställdheten vore det viktigt att jämställdhetsombudsmannen kunde rikta mer resurser även till verksamhet som främjar jämställdheten och förebygger diskriminering. Det innebär både ökad allmän kunskap om jämställdhetsfrågor och jämställdhetslagstiftningen, att man påverkar samhällets attityder och diskriminerande bemötande och ökad tillsyn av jämställdhetsplaneringen.

Det finns en tydlig klyfta mellan jämställdhetsombudsmannens funktioner och resurser i nuläget. Jämställdhetsombudsmannens byrå har inte fått mer resurser när de omfattande reformerna av jämställdhetslagstiftningen genomfördes på 2000-talet. Genom lagreformerna har bland annat de läroanstalter som omfattas av planeringsskyldigheten blivit fler, arbetsgivarnas planeringsskyldighet har preciserats och könsidentitet och könsuttryck har lagts till i jämställdhetslagens tillämpningsområde.

DEBATTEN OM SEXUELLA TRAKASSERIER FORTSATTE

Debatten om sexuella trakasserier som tilltog i och med #MeToo-rörelsen 2017 fortsatte åtminstone under 2018. Jämställdhetsombudsmannen deltog i debatten om trakasserier i media och höll föreläsningar och framträdanden om ämnet på olika ak-

törers begäran. Många arbetsgivar-, yrkes- och andra organisationer publicerade undersökningar och utredningar om hur vanligt det är med sexuella trakasserier i deras egna verksamhetsområden och rekommendationer för hur man kan ingripa i trakasserier. Inom ramarna för projektet Arbetsliv 2020 publicerades en guide om en arbetsplats fri från trakasserier för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier. Vicehäradshövding Jaana Paanetoja lämnade i september 2018 en utredning till kulturministern om trakasserier och osakligt bemötande inom film- och teaterbranschen. Hennes utredning innehöll också flera rekommendationer för att förbättra situationen. Utbildningsstyrelsen publicerade en guide för läroanstalterna för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier.

De olika utredningarna, undersökningarna och guiderna tyder på att man ser allvarligt på sexuella trakasserier – åtminstone på ett allmänt plan – och att man vill ingripa. Det är dock avgörande att man ingriper på gräsrotsnivå: att man informerar om sexuella trakasserier på arbetsplatser, läroanstalter, i fritidsverksamhet, publikevenemang och i andra sammanhang, försöker förebygga det och ingripa i trakasserier. Sexuella trakasserier ska också tas upp i arbetsplatsernas och läroanstalternas jämställdhetsplaner liksom i myndigheternas arbete för att främja jämställdheten.

UTREDNINGAR OM FRÄMJANDET AV LIKA LÖN FÖR LIKA ARBETE

Finland har haft trepartsprogram om lika lön för lika arbete sedan 2006. Trots det har löneskillnaden minskat väldigt långsamt. Bakgrunden är faktorer som har att göra med arbetsmarknadens strukturer – i synnerhet segregation och ojämn fördelning av familjeledigheter – men också lönediskriminering mellan olika branscher och arbetsplatser. Lönenivån i kvinndominerade branscher är fortfarande betydligt lägre än lönenivån i mansdominerade branscher.

I december 2018 publicerade social- och hälsovårdsministeriet en helhetsbedömning av det senaste programmet för lika lön för lika arbete som utarbetats av DI Leo Suomaa. Enligt bedömningen genomförs åtgärderna i programmet regressivt eller inte alls. Även om programmet i sig har ansetts nödvändigt, kan det inte anses ha lyckats med sitt mål att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Förändringen i verksamhetsmiljön har inte heller beaktats tillräckligt i programmet – centraliserade arbetsmarknadslösningar har försvunnit och en ny modell för förbundsrundor har införts.

Suomaa föreslår i sin rapport att programmet för lika lön för lika arbete ska fortsätta och fokusera på mer effektiva åtgärder. De ska fördelas på åtgärdsfrågor (som genomförande av familjeledighetsreformen och

utveckling av lönetransparensen), forsknings-, utvecklings- och försöksprojekt (t.ex. oförklarlig löneskillnad och bedömning av likvärdigt arbete) samt parti- och arbetsmarknadspolitisk avvägning (sloppande av strukturell löneskillnad och samordning av den s.k. finska modellen o.s.v.).

Det är lätt att instämma med Suomaa när det gäller detta. Det behövs säkert en fortsättning på programmet för lika lön för lika arbete, men det måste bli betydligt mer ambitiöst och samtidigt måste åtgärderna fokusera på mer väsentliga saker. Man måste få med sig både centralorganisationerna och förbunden – de aktörer som i praktiken fattar beslut och ingår avtal om lönesättningen. Man ska också komma ihåg att finska staten är bunden av internationella och europarättsliga förpliktelser som gäller lönejämställdhet, och det ansvaret kan inte helt läggas på arbetsmarknadsparterna.

Till främjandet av lönejämställdhet hör också den utredning om lönetransparens som jag har gjort på uppdrag av familje- och omsorgsministern och som behandlas mer ingående i denna berättelse (se s. 42).

HÄLSNINGAR TILL DE POLITISKA BESLUTFATTARNA

I allmänhet kan man vara nöjd med regeringens nya program *Ett inkluderande*

och kunnigt Finland från en jämställdhets-synvinkel. Jämställdhet har beaktats som ett övergripande tema: det har lovats att den beaktas vid budgeteringen och könseffekten av lagförslag och projekt bedömas. Jämställdheten beaktas också till exempel i utvecklingssamarbete och EU-politik. Regeringens mål är att föra Finland i framkant av jämställdhet i världen, till exempel genom ett omfattande jämställdhetsprogram och ett övergripande övervakningssystem. Utöver dessa allmänna mål jämställdheten främjas bland annat med reformer av straffrättssystemet och familjeledigheter, samt med ansträngningarna för att minska inlärningsgapet och minska utslagningen. Åtgärder som är direkt eller indirekt relaterade till könsminoriteter finns också i regeringsprogram.

Det vore farligt att invagga sig i överdriven självgodhet och en illusion om att jämställdhet har uppnåtts. Även om Finland klarar sig bra i internationella jämställdhetsjämförelser, är det långt kvar innan vi har ett jämställt samhälle. Man kommer redan långt genom att uppfylla regeringens mål och rekommendationerna i vår berättelse till riksdagen.

Helsingfors 7.6.2019

*Jukka Maarianvaara
jämställdhetsombudsman*

REKOMMENDATIONER TILL RIKSDAGEN 2018

JÄMSTÄLLDHET I ARBETSLIVET

- En familjeledighetsreform som märkbart ökar den ledighet som öronmärkts för pappor och som ökar flexibiliteten för hur ledigheterna utnyttjas ska genomföras.
- Den subjektiva dagvårdsrätten ska återinföras för alla barn.
- Samhället ska se till att en arbetslös arbetssökande inte förlorar sina arbetslöshetsersättningsförmånor på grund av att hen i brist på dagvårdsplats för barn varit tvungen att tacka nej till arbete som erbjuds. Också möjligheterna att ordna skiftomsorg för skolbarn ska beaktas när man bedömer till exempel den arbetsökandes möjligheter att ta emot arbete.
- Jämställdhetslagens bestämmelse om gottgörelse ska också omfatta diskriminering som sker under urvalsprocessen innan valet av anställd.
- En arbetstagare som misstänker diskriminering som strider mot jämställdhetslagen i fråga om lönerna

ska ha rätt att få en eller flera jämförelsepersoners löneuppgifter.

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

- I anställningslagstiftningen ska det vara förbjudet att låta bli att förnya ett arbetsavtal för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet eller att begränsa ett anställningsförhållande för viss tid så att det pågår endast till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighetens början.
- För inhyrd arbetskraft ska man reda ut ansvarsfördelningen mellan uthyrningsföretaget och användarföretaget när ett diskriminerande förfarande vid användarföretaget påverkar fortsättningen på arbetstagarens arbete och i dessa fall ska gottgörelseskyldigheten utvidgas till att omfatta användarföretaget.
- Förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet ska inkluderas i följande jämställdhetsprogram.

JÄMSTÄLLDHETSPLANERING OCH LÖNEKARTLÄGGNING

- Det ska i jämställdhetslagen endast finnas en tidtabell för att utarbeta jämställdhetsplanen.
- Jämställdhetslagen ska nämna en sammanslagning av jämställdhetsplanen och den personalpolitiska likabehandlingsplanen. Det ska övervägas om möjligheten att införliva jämställdhetsplanen i personal- och utbildningsprogrammet eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet kan slopas.
- Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartlägningsbestämmelsen ska förtydligas så att detta syfte skulle beaktas bättre i valet av jämförelsegrupper och de löneuppgifter som ska behandlas.
- De representanter som de anställda valt ska ha möjlighet att delta i alla faser av lönekartläggningen. De ska ha tillgång till de uppgifter som förutsätts för lönekartläggningen för alla personal- och arbetstagargrupper.

per samt vid behov också enskilda arbetstagares uppgifter.

- Alla arbetsgivare ska ha anvisningar för situationer där trakasserier förekommer. De ska integreras i jämställdhetsplanen eller så ska det av jämställdhetsplanen framgå att sådana anvisningar existerar och hur arbetstagarna kan hitta anvisningarna. Denna skyldighet ska också skrivas in i jämställdhetslagens bestämmelser om jämställdhetsplanering.

JÄMSTÄLLDHET VID LÄROANSTALTERNA

- Hur jämställdhetsplaneringen fungerar i grundskolorna ska utredas. I utredningen ska också beaktas hur skyldigheten att främja jämställdheten i grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen förverkligas.
- Frågor som gäller främjandet av jämställdheten ska införlivas starkare än nu i lärarutbildningen och fortbildningen för lärare.
- Läroanstalterna och utbildnings- och undervisningsanordnarna bör vara skyldiga att följa upp hur vanligt det är med sexuella trakasserier och hur effektiva åtgärderna är i skolorna

och läroanstalterna, bland annat med hjälp av de skolspecifika uppgifterna från enkäten Hälsa i skolan.

- Det är skäl att fortsätta att analysera och forska i skillnader i inlärning och orsakerna till dem. För att minska skillnaderna i inlärning ska uppmärksamhet fästas vid att säkerställa möjligheterna till fortsatta studier och att förebygga utslagning.

TRANS- OCH INTERKÖNADES STÄLLNING

- Translagens krav på avsaknad fortplantningsförmåga som en förutsättning för fastställande av könstillhörighet slopas.
- Regleringen av fastställande av könstillhörighet ska avskiljas från medicinska utvärderingar, diagnostisering av könskonflikt och medicinsk behandling. Samtidigt ska tillgången till medicinsk behandling för personer som upplever könskonflikt och som behöver behandling garanteras som en del av den offentliga hälso- och sjukvården.
- Könsorganskirurgi på interkönade barn som är medicinskt omotiverad ska upphöra.

SEXUELLA TRAKASSERIER, HAT- RETORIK OCH KÖNSBASERAT VÅLD

- Lagstiftningen ska utvecklas så att den erkänner könsbunden hatretorik och brott som baseras på kvinnohat. Till exempel ska man utreda om brott på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck ska skrivas in i rekvisiten för hets mot folkgrupp.
- Strafflagen och straffrättsystemet ska utvärderas och utvecklas genomgripande med målet att minska hatretoriken och våldet mot kvinnor. Till exempel kapitel 20 om sexualbrott ska utvärderas ur ett könsperspektiv.
- Rekvisiten för sexualbrott ska ändras till att baseras på samtycke.

JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS RESURSER

- För att tillgodose skyldigheterna i jämställdhetslagen och trygga medborgarnas rättssäkerhet samt främja jämställdheten mellan könen är det viktigt att jämställdhetsombudsmannens som övervakande myndighet har tillräckligt med resurser för att utföra sina uppgifter. För tillfället är det en stor klyfta mellan ombudsmannens uppgifter och resurser.

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 år 2018 nästan 50 % av skriftliga kontakter och 80 % av telefonkontakter gällde diskriminering i arbetslivet (se statistiken på s. 50-54).

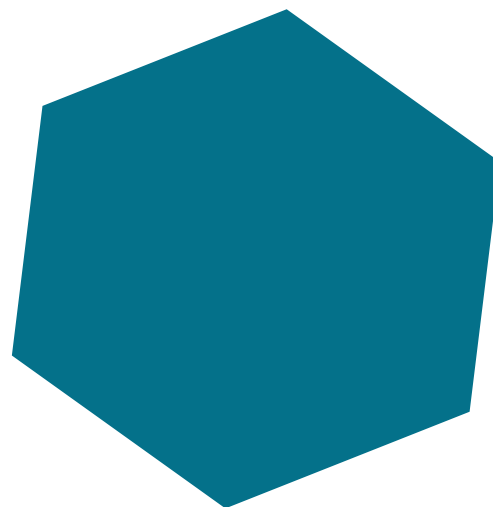
DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

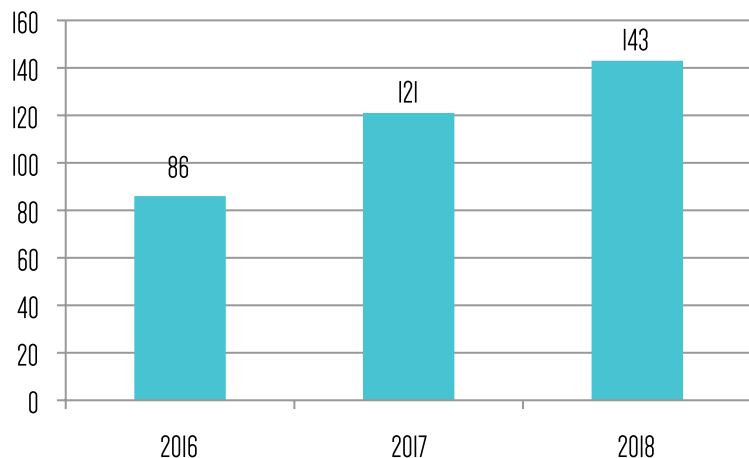
Jämställdhetslagstiftningen förbjuder entydigt diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap. Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen innebär att personer försätts i olika ställning på grund av graviditet eller förlossning, föräldraskap och familjeansvar.

Diskriminering i arbetslivet i samband med graviditet och föräldraskap, såsom att ta ut familjeledigheter, har pågått decennier. Den påverkar i synnerhet kvinnornas ställning på många olika sätt. Även barnlösa kvinnor i barnafödande ålder kan

uppleva diskriminering i samband med moderskap eftersom det kan antas att de kommer att ta ut familjeledigheter.

Upp emot hälften av dem som kontaktar jämställdhetsombudsmannen från arbetslivet gör det på grund av diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet.





Klienter som har kontaktat jämställdhetsombudsmannen med anledning av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet 2016–2018

Typiska situationer där diskriminering framkommer är osakliga frågor om familjesituation eller -planer i samband med arbetssökning, att visstidsanställningar inte fortsätter när graviditet eller familjeledighetsplaner framkommer och efter att man återvänder till arbetet efter familjeledighet (en vikare kan ha ersatt den som varit familjeledig eller de egna arbetsuppgifterna har "försvunnit"). Under de två senaste åren har betydligt fler (nästan 60 %) kontaktat jämställdhetsombudsmannen med anledning av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Frågor om familjesituation i samband med rekrytering

Under 2018 kontaktades jämställdhetsombudsmannen några gånger om ansökningsblanketter där man bland annat ställde frågor om den sökandes civilstånd, antal barn eller om den sökande var familjeledig.

Arbetssökande får inte försättas i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Eftersom det inte får läggas någon vikt vid föräldraskap eller familjeans-

svar när man väljer arbetstagare, kan inte frågor som rör till exempel familjeförhållanden eller familjeledigheter i samband med anställning anses vara förenliga med jämställdhetslagen.

Om familjeförhållandena utreds i samband med anställningsförfarandet kan det uppstå misstanke om diskriminering på grund av kön, och då kan arbetsgivaren behöva bevisa att dessa faktorer inte har påverkat valet. Eftersom kvinnor fortfarande utnyttjar större delen av familjeledigheten försätter frågor om familjeförhållanden kvinnor i en annan position på arbetsmarknaden jämfört med män. Den allmänna regeln är att det är förbjudet att fråga om familjeförhållanden i samband med anställningsintervjuer.

Misstanke om diskriminering: ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid förlängdes inte på grund av graviditet

Person A har bett jämställdhetsombudsmannen utreda om hon behandlats i strid mot jämställdhetslagen, när hennes arbetsavtal inte fortsattes efter att hon blev moderskapsledig. Detta trots att arbetet skulle ha fortsatt. Arbetsgivaren hade under samma år rekryterat nya arbetstagare till samma uppgifter.

Utgångspunkten är att en person ska behandlas på samma sätt i rekryteringssitua-

tioner som personen skulle behandlats om hon inte vore gravid. I praktiken är dessa bestämmelser relevanta framför allt i fråga om tjänsteförhållanden för viss tid. En arbetsgivare kan till exempel inte vid valet av arbetstagare till ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid förbigå en arbetssökande på grund av graviditet. Ett tjänsteförhållande för viss tid kan inte heller begränsas så att det bara gäller fram till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten och man får inte låta bli att förnya ett tjänsteförhållande för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet om det aktuella arbetet fortsätter.

Om arbetsgivaren har känt till den sökandes graviditet innan anställningsbeslutet, kan arbetsgivaren bli tvungen att visa att graviditeten inte inverkat på valet eller på längden på ett arbetsavtal på viss tid, utan att det funnits annat skäl som enligt jämställdhetslagen är godtagbart. När en person som misstänker diskriminering har påvisat att hon är gravid eller att han eller hon har familjeansvar, överförs bevisbördan till arbetsgivaren.

De extra kostnader som moderskapsledighet eller att skaffa en vikarie innebär för en arbetsgivare, är inte enligt jämställdhetslagen ett godtagbart skäl att i samband med anställning diskriminera en person på grund av graviditet. Också för en anställd på viss tid måste man i allmänhet välja en

vikarie under tiden för familjeledighet och endast i undantagsfall är det absolut nödvändigt att samma person utför ett arbete från början till slut.

Enligt arbetsgivarens utredning använder man sig inom branschen av arbetsavtal på viss tid, eftersom arbetet till sin natur är projektbaserat och innebär stora variationer i behovet av arbetskraft, liksom också i den yrkeskompetens som de anställda behöver. Enligt A hade dock andra anställda vid företaget som utförde samma arbete arbetsavtal som gällde tills vidare. Arbetsgivaren meddelade också att A inte hade den kompetens inom datormodellering som uppgiften förutsätter. Enligt A har hon ett betyg i och goda kunskaper i datormodelleringen i fråga.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivarens påstående om att A inte var kompetent med tanke på datormodellering var säreget, med beaktande av att hon hade ett betyg i datamodellering och att den aktuella kompetensen är av betydelse för att kunna utföra arbetsuppgifterna. I det skede när en arbetstagare anställs för ett visst jobb, känner arbetstagaren i allmänhet till fullo till arbetstagarens kompetens. Att i tillräcklig omfattning reda ut arbetstagarens meriter och kompetens är till nytta både för arbetsgivaren och arbetstagaren.

Enligt jämställdhetslagen är en jämförelse i kompetens mellan två personer som i sig

är kompetenta inte ett godtagbart skäl att begränsa längden på ett tjänsteförhållande på viss tid för en gravid arbetstagare. Jämförelsen ska göras utifrån en situation där den person som misstänker diskriminering inte hade blivit gravid. När ett tjänsteförhållande på viss tid förlängs får en person som är gravid eller på familjeledighet inte ställas mot andra sökande, om personen är kompetent och om kytymen på arbetsplatsen i övrigt har varit att kompetenta arbetstagares arbetsavtal på viss tid förnyas utan ansökningsförfarande.

Som ovan konstaterats gav parterna utredningar som står i konflikt med varandra, särskilt vad gäller användningen av viss-tidsanställningar i bolaget.

Jämställdhetsombudsmannen ger sitt utlåtande på basis av dokumentutredningarna och jämställdhetsombudsmannen har inte möjlighet att ordna till exempel muntliga höranden eller ta emot mera omfattande bevisning av annat slag. Det är i allmänhet inte möjligt att endast på basis av en dokumentutredning pröva sådana bevisfrågor som parterna är oeniga om.

Enligt utredningen i ärendet verkar det som att A är den enda person med vilken bolaget under våren och sommaren 2017 ingått ett arbetsavtal på viss tid. Övrig rekrytering gjordes med arbetsavtal som är ikraft tills vidare. A:s arbetsavtal på viss tid

hade dessutom avslutats strax innan hon för på moderskapsledighet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att en presumtion om diskriminering uppstår i ärendet. Ifall orsaken till att A:s arbetsavtal på viss tid inte fortsatts var hennes graviditet, har arbetsgivaren gjort sig skyldig till förbjuden diskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen. Om orsaken dock varit ett annat, godtagbart skäl, har arbetsgivaren inte brutit mot diskrimineringsförbudet.

Bevisningen bedöms och det slutliga avgörandet i diskrimineringsärenden träffas i allmänhet i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren, om parterna inte når förlikning på något annat sätt. (TAS 215/2017)

Permittering av arbetstagare, graviditet och användning av familjeledighet

Kvinna A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hon har diskriminerats på ett sätt som är förbjudet enligt jämställdhetslagen när hon har permitterats innan moderskapsledigheten började och permitteringen har fortsatt efter att hennes familjeledighet upphörde.

A hade inlett sitt arbete i arbetsgivarens tjänst i slutet av 2012. Våren 2013 medde-

lade A att hon blir moderskapsledig i juni 2013. A permitterades två veckor innan moderskapsledigheten började.

A kontaktade sin arbetsgivare om återkomsten till arbetet första gången i februari 2016 och meddelade att hon återvänder till arbetet i september samma år. Därefter hade hon åtskilliga gånger kontakt med arbetsgivaren både per e-post och per telefon, tills arbetsgivaren två dagar innan den planerade återkomsten till arbetet meddelade att permitteringen fortsätter, eftersom inga lämpliga arbetsuppgifter ännu kan erbjudas. A var därefter permitterad åtminstone tills hon våren 2018 bad jämställdhetsombudsmannen utreda ärendet. Enligt A hade det funnits flera lediga arbetsuppgifter i företaget som hon hade varit lämplig att utföra, men arbetsgivaren hade inte erbjudit henne dessa uppgifter.

I detta fall var det för det första fråga om huruvida A hade permitterats på diskriminerande grunder och för det andra om huruvida arbetsgivaren hade försummat sin skyldighet att erbjuda arbete.

PERMITTERING AV A

I detta ärende var det obestridligt att arbetsgivaren hade känt till A:s graviditet innan A permitterades. I ärendet har det dessutom klarlagts att A hade permitterats

för en längre tid än de övriga permitterade arbetstagarna - även om det inte av arbetsgivarens redogörelse framgick om de övriga personerna som permitterades sommaren 2013 fortfarande var kvar hos arbetsgivaren.

Således hade bevisbördan i fråga om huruvida A:s permittering var diskriminerande överförs till arbetsgivaren. Arbetsgivaren skulle således visa att den på grund av företagets behov har haft en faktisk orsak att fördela permitteringarna på detta sätt och att permitteringen av A för en längre tid än de övriga arbetstagarna inte berodde på A:s graviditet eller familjeledighet.

Enligt arbetsgivaren permitterades A eftersom de uppgifter hon skötte hade upphört. A lyfte för sin del fram att uppgifterna i fråga upphörde redan i slutet av 2012 och att hon därefter skötte andra uppgifter i ett halvår innan hon permitterades. Enligt arbetsgivaren förlängdes permitteringen sommaren 2016, eftersom företaget fortfarande inte kunde erbjuda A uppgifter som motsvarar hennes utbildning och erfarenhet.

I ärendet var det således fråga om utvärdering av bevis, åtminstone vad gäller vilka arbetsuppgifter A hade skött före permitteringen och huruvida arbetsuppgifterna som sköts av A hade minskat på det sätt som avses i arbetsavtalslagen.

Jämställdhetsombudsmannen har ingen

befogenhet att bedöma permitteringen överensstämmelse med arbetsavtalslagen. Jämställdhetsombudsmannen fäste dock uppmärksamhet vid att permittering bör vara en tillfällig åtgärd. I ärendet borde det således även utvärderas om A:s permittering har skett enligt arbetsavtalslagen, när man beaktar att permitteringen hade fortsatt till 2018 från juni 2013.

LEDIGA UPPGIFTER I ARBETSGIVARFÖRETAGET

Jämställdhetsombudsmannen fäste också vikt vid att A hade kontaktat arbetsgivaren första gången i februari 2016 och berättat att hon återvänder till arbetet i början av september. Arbetsgivaren hade således haft ett halvår på sig att hitta ersättande arbetsuppgifter till A. A hade dock underrättats om att permitteringen förlängs först två dagar innan hon skulle återvända till arbetet.

A gav jämställdhetsombudsmannen en kopia av en arbetsplatsannons där arbetsgivaren sökte en fast anställd till sådana uppgifter som A ansåg att hon är lämplig att utföra efter vederbörlig introduktion. Uppgiften i fråga kunde sökas i månadsskiftet april-maj 2016, när arbetsgivaren hade varit medveten om A:s planer att återvända till arbetet i början av september 2016.

A erbjöds emellertid inte denna uppgift.

Enligt arbetsgivaren var det fråga om ett tre månaders sjukledighetsvikariat, för vilket man anställde en person som utfört samma uppgift utan lön som praktikant. A hade inte enligt arbetsgivaren varit lämplig för uppgiften utan tilläggsutbildning.

Det framgick inte av arbetsgivarens redogörelse om det möjligen hade funnits flera sådana uppgifter eller vem som hade valts till den lediganslagna fasta uppgiften. I ärendet skulle det således utvärderas om en skyldighet att erbjuda arbete enligt arbetsavtalslagen hade uppstått för arbetsgivaren när den ovan nämnda uppgiften tillsattes våren 2016.

SAMMANFATTNING

I detta fall var det i första hand fråga om tolkning av arbetsavtalslagen och bedömning av bevis. Jämställdhetsombudsmannens behörighet är begränsad till övervakning av efterlevnaden av jämställdhetslagen. Övervakning av efterlevnaden av andra lagar, till exempel arbetsavtalslagen, omfattas inte av jämställdhetsombudsmannens behörighet.

Eftersom grunderna för permittering fastställs i arbetsavtalslagen, kunde jämställdhetsombudsmannen således inte inom ramar för sin behörighet utreda ärendet vad gäller förekomsten av permitterings-

grunder och inte heller vad gäller huruvida arbetsgivaren hade haft en skyldighet enligt arbetsavtalslagen att utbilda A för den lediganslagna uppgiften.

Jämställdhetsombudsmannen kunde inte heller utifrån det skriftliga materialet ta någon närmare ställning till bevisfrågorna. Bevisningen bedöms och det slutliga avgörandet i diskrimineringsärendet träffas i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren, om parterna inte når förlikning på något annat sätt. (TAS 101/2018)

Uppsägning efter återkomst från familjeledighet

Kvinna A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hon behandlats i strid med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män när hon sades upp från företaget X Ab. Kvinnan återvände från familjeledighet till sin tidigare uppgift 2.1.2018. Hon sades emellertid upp snart efter att hon återvänt till arbetet. Person B, som var hennes vikarie under familjeledigheten, fick däremot fast anställning för att sköta samma uppgift. Med stöd av jämställdhetslagen har en arbetstagare i regel rätt att återvända till sitt tidigare eller ett motsvarande arbete efter familjeledighetens slut.

Enligt jämställdhetslagen ska en arbetsta-

gare i en uppsägningssituation behandlas på samma sätt som om arbetstagaren inte hade varit familjeledig. En arbetstagare får inte försättas i en sämre ställning än han eller hon hade haft utan familjeledigheten och inte heller i en sämre ställning än andra arbetstagare.

När en person som misstänker diskriminering har påvisat att hon är gravid eller att han eller hon har familjeansvar överförs bevisbördan till arbetsgivaren, om arbetsgivaren har varit medveten om arbetstagarens graviditet eller familjeansvar. Arbetsgivaren ska visa att arbetstagaren inte har diskriminerats. Detta gäller även andra situationer än avslutande av ett anställningsförhållande och förflyttning eller permittering av en arbetstagare.

Vid bedömning av huruvida valet av den som ska sägas upp har varit diskriminerande är utgångspunkten om samma kriterier och förfaranden har tillämpats på arbetstagaren som i en situation utan familjeledighet. Arbetstagarens situation ska jämföras med de grunder som företaget i regel följer i uppsägningssituationer och vid val av personer som ska sägas upp. Dessa grunder får inte strida mot diskrimineringsförbuden i arbetslagstiftningen och jämställdhetslagen. Om principerna som företaget följer har frångåtts för en arbetstagare som varit familjeledig, ska arbetsgivaren visa att det har funnits någon annan godtagbar orsak än

till exempel arbetstagarens familjeledighet. En meritjämförelse mellan en uppsagd person och personerna som blir kvar i arbete är ett sätt att jämföra om en person har diskriminerats på grund av kön eller familjeansvar i en uppsägningssituation. I allmänhet beaktas i meritjämförelsen 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.

För att en meritjämförelse ska kunna användas förutsätts det att arbetsuppgifterna och anställningsförhållande är tillräckligt lika till sin kvalitet så att personerna kunde vara alternativ till varandra i en uppsägningssituation. Om arbetsuppgifterna som en person som sägs upp från organisationen fortsätter eller motsvarande uppgifter i övrigt fortfarande utförs på arbetsplatsen av mindre meriterade personer än den som sagts upp, kan det vara fråga om diskriminering på grund av familjeansvar.

UTVÄRDERING AV ÄRENDET

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att även om jämställdhetsombudsmannen inte inom ramarna för sin behörighet kan ta ställning till om arbetsavtalslagen har följts i ett ärende, är det nödvändigt att ta hänsyn till vissa bestämmelser i arbetsavtalslagen

för att utvärdera om A har diskriminerats på grund av familjeledighet på ett sätt som är förbjudet enligt jämställdhetslagen.

Bestämmelser i arbetsavtalslagen som ska beaktas i detta fall är bestämmelsen i 7 kap. 3 § om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt bestämmelsen i 4 kap. 9 § om skydd när en arbetstagare återvänder till arbetet.

Enligt arbetsavtalslagen får en arbetstagare som är familjeledig sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker först efter att arbetstagaren återvänder till arbetet efter ledigheten. Då ska man dessutom beakta arbetstagarens rätt att efter familjeledigheten återvända till sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete enligt arbetsavtalet, eller om ett sådant arbete inte finns, till ett annat arbete enligt arbetsavtalet. Om det under arbetstagarens frånvaro har skett sådana förändringar i arbetsgivarens verksamhet som innebär att arbetsgivaren inte efter familjeledighetens slut kan erbjuda ett sådant arbete som avses i arbetsavtalslagen och inte heller något annat sådant arbete som arbetstagaren med stöd av sin yrkeskunskap och erfarenhet klarar av, kan arbetsavtalet sägas upp på kollektiv grund så att uppsägningstiden börjar löpa efter ledighetens slut.

I rättspraxis har det konstaterats att en arbetstagare som är familjeledig inte har

någon ovillkorlig rätt att återvända till arbetet, men arbetsgivaren ska i organiseringen av arbete och uppgifter åtminstone i viss mån förutse situationen även när det gäller en arbetstagare som kommer att återvända inom den närmaste tiden. Syftet med organiseringen av arbete och uppgifter får inte vara en strävan att kringgå arbetsgivarens skyldighet att låta en familjeledig arbetstagare komma tillbaka till arbetet.

Enligt arbetsavtalslagen finns det ingen grund för uppsägning om arbetsgivaren antingen före uppsägningen eller därefter har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter, om inte arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar har förändrats under en motsvarande tidsperiod. Det är olagligt att anställa en ny arbetstagare om det inte går att påvisa en tillräcklig förändring av verksamhetsförutsättningarna mellan tidpunkten då en ny arbetstagare anställdes före eller efter att den uppsagda arbetstagarens anställningsförhållande upphörde och tidpunkten då den gamla arbetstagaren sades upp.

Att B fick fast anställning kan likställas med anställning av en ny arbetstagare, eftersom B ursprungligen hade varit A:s vikarie och B:s tidsbundna anställningsförhållande skulle ha upphört när A återvände till arbetet, om B inte hade fått fast anställning. Arbetsgivaren borde således visa att arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar under

perioden mellan att A fick fast anställning och en produktassistent sades upp har förändrats så mycket att uppsägningen har varit motiverad. Därefter kan det med hjälp av en meritjämförelse utredas om personen i uppsägningssituationen har diskriminerats på grund av familjeansvar.

Arbetsgivaren har också motiverat uppsägningen med att A inte har haft lika lång erfarenhet av användningen av det nya verksamhetsstyrningssystemet som de övriga jämförelsepersonerna. Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att det i rättspraxis fastställts att arbetsavtalslagens bestämmelse om skydd vid återkomst till arbetet hindrar diskriminering av en arbetstagare som återvänder från moderskaps- och föräldraledighet på grund av att den arbetstagare som anställdes som den lediga arbetstagarens vikarie enligt arbetsgivarens bedömning klarar av de delvis förändrade arbetsuppgifterna bättre än arbetstagaren som återvänder från ledigheten (HD 1995:152).

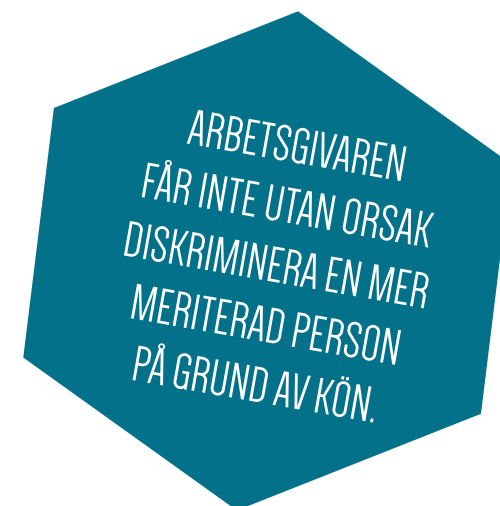
Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en presumtion om diskriminering uppstår i ärendet. Även om A fick återvända till sin uppgift efter familjeledigheten, sades hon upp så snabbt efter återkomsten till arbetet att rätten att återvända i själva verket inte har förverkligats på det sätt som avses i lagen.

Om arbetsgivaren inte kan visa att A:s ar-

betsuppgifter har upphört och att det funnits en grund enligt arbetsavtalslagen för uppsägning av A, är det fråga om sådan diskriminering på grund av föräldraledighet som avses i jämställdhetslagen. Då har A sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, trots att hennes arbetsuppgifter fortfarande har funnits kvar eller hon skulle ha kunnat utbildas för de förändrade uppgifterna. (TAS 223/2018)

DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING

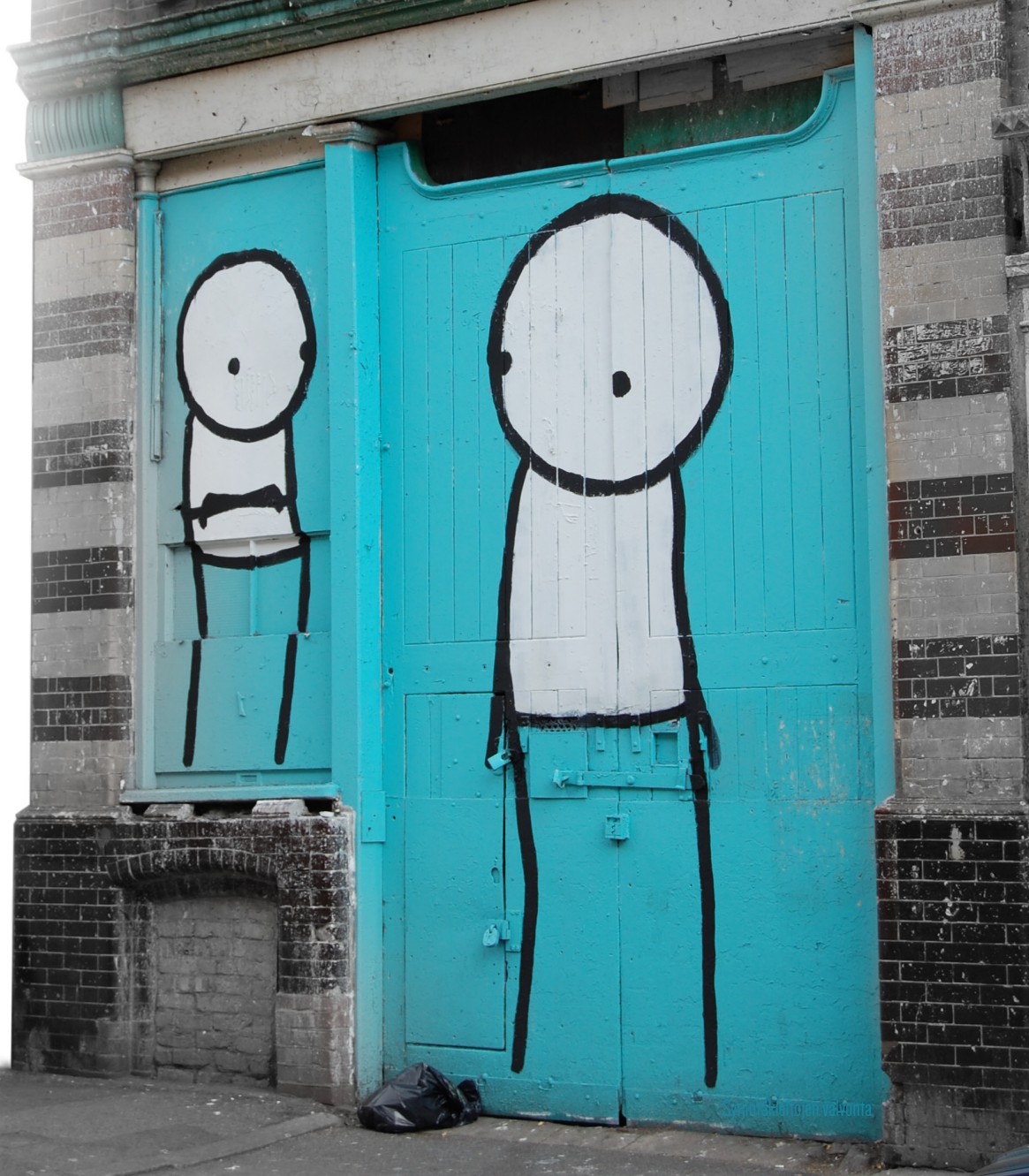
Jämställdhetslagen begränsar inte arbetsgivarens rätt att välja den person som hen anser lämpa sig bäst för en uppgift. Lagen strävar efter att förhindra att en arbetstagare omotiverat väljs på grund av kön så att en person som är mer meriterad förbigås.



Detta gäller även situationer där väljs internt för utbildningsuppgifter. Man får inte minimera en kandidat på grund av förlösning, föräldraskap eller svar. Arbetsgivaren får inte heller på ett sätt i dessa situationer se en person på grund av denna eller könsuttryck. Konstateras minimering förutsätter inte av vållande från arbetsgivaren

En stor del av diskriminering inom arbetslivet gäller anställning. Man konstaterar anställningsdiskriminering om man jämför den till uppgiften med utbildning, arbetslivsövriga meriter med den anställda som anmält misstanke om diskriminering. Om den arbetssökande visar att hon är mer meriterad än den anställda för uppgiften, väcks misstanke om diskriminering. Arbetsgivaren bör då reviderat grundat sig på någon annan orsak än kön. En godtagbar orsak bland annat personlig lämplighet. I sista hand är det till slut fattar beslut om anställning

Arbetets eller uppgiftens art kan vara en godtagbar orsak att välja mellan basen av kön. Till exempel om en personlig assistent anställs för förhållandets personliga natur kan det vara en godtagbar orsak att välja en manlig kandidat välgående skäl som beräknas



grund av kön.

Följande fall är ett exempel på misstankar om diskriminering i samband med anställning som inkom till jämställdhetsombudsmannen under berättelseåret.

Misstanke om könsdiskriminering vid anställning

Kvinna A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hon hade diskriminerats på grund av kön på det sätt som jämställdhetslagen förbjuder när hon inte fick ett lediganslaget arbete. Man B som var mindre meriterad än henne fick jobbet.

A hade lämplig yrkesexamen, 11 års erfarenhet i liknande uppgifter hos arbetsgivaren i fråga och hon ansåg att hon även i övrigt uppfyllde kriterierna i platsannonser. A kallades dock inte ens till intervju. A misstänkte att hon diskriminerades på grund av kön.

Enligt en utredning från arbetsgivaren kallades A inte till intervju därför att hon ett år tidigare hade intervjuats för samma arbete. Dessutom hade arbetsgivaren tillgång till hennes jobbhistoria, eftersom A hade varit anställd hos arbetsgivaren i 11 år fram till 2016. Därför ansåg arbetsgivaren att en intervju inte skulle ha gett någon information om A som sökande som bolaget inte redan kände till.

I urvalsprocessen poängsattes de sökandes ansökningar så att det gjordes upp en poängtabell för ansökningarna, bilagorna till dem och intervjun eller andra uppgifter som bolaget hade om personen. Enligt tabellen fick B högst poäng och fick jobbet. Han ansågs mer meriterad för uppgiften både när det kom till utbildning och arbetserfarenhet. A kom på delad tredje plats i meritjämförelsen.

BEDÖMNING AV ÄRENDET

Enligt jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering föreligga om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art (8 § 1 mom. 1 punkten). Man bryter mot detta förbud mot diskriminering när en person har valts till en uppgift, alltså när arbetsgivaren har gjort ett slutgiltigt, formellt beslut om att anställa en person. Det förutsätts inte att förfarandet är avsiktligt eller oaktsamt eller har ett diskriminerande syfte för att det ska vara diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det

även om arbetsgivaren hade gjort upp en tabell för meritjämförelse där de poäng varje sökande fick för olika delområden framgick inte gick att bedöma hur poängen uppstod utifrån tabellen. Det framgick inte heller av arbetsgivarens utredning varför A:s utbildning och arbetserfarenhet hade fått färre poäng än B:s utbildning och arbetserfarenhet. A hade ändå lämplig yrkesexamen och över tio års erfarenhet av motsvarande uppgifter. B:s erfarenhet av motsvarande uppgifter var över 20 år gamla.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att A och B utifrån utbildning och arbetserfarenhet borde anses minst lika meriterade för den lediga tjänsten. I synnerhet utifrån erfarenhet kunde A rentav anses vara mer meriterad, och i ärendet är det skäl att granska om arbetsgivaren hade något annat godtagbart skäl än kön för att välja B.

Jämställdhetslagen syftar inte till att begränsa arbetsgivarens rätt att välja den person som han eller hon anser bäst lämpad för uppgiften, utan till att förhindra att valet görs på basen av den sökandes kön. Arbetsgivaren har rätt att göra det val som är mest ändamålsenligt. Detta ska dock kunna motiveras utifrån de krav som finns för att sköta uppgiften framgångsrikt. Lämplighetsbedömningen behöver inte nödvändigtvis basera sig på en intervju, utan arbetsgivaren kan också använda information om arbetssökandens lämplig-

het som har införskaffats på annat sätt. Informationen kan till exempel bygga på information om tidigare uppgifter som den sökande har skött. Dessutom ska arbetsgivaren bevisa att lämpligheten bedömts noggrant och att bedömningskriterierna och bedömningsförfarandet inte var diskriminerande på grund av kön.

I ärendet var det obestridligt att A inte hade intervjuats för den lediganslagna tjänsten. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivaren dock på de grunder som framlades haft tillräcklig uppfattning om A:s lämplighet för uppgiften. Därmed kunde arbetsgivaren ha haft ett godtagbart skäl som byggde på en lämplighetsbedömning av de sökande för att välja B för den lediga tjänsten. Det är dock en sak som jämställdhetsombudsmannen inte har kunnat ta slutgiltig ställning till utifrån det skriftliga materialet. Det var en bevisfråga som ska avgöras i domstol. (TAS 377/2018)

DISKRIMINERANDE PLATSANNONSER

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet angående platsannonser där arbetsgivaren söker antingen enbart kvinnor eller enbart män. Enligt jämställdhetslagen får man inte lediganslå ett jobb för enbart kvinnor eller enbart män, om det inte finns ett vägande och godtagbart skäl till det som beror på arbetets eller uppgiftens art. Med förbudet mot diskriminerande annonsering

strävar man till att främja kvinnors och mäns lika möjligheter att delta i arbetslivet. Annonser som strider mot lagen om jämställdhet grundar sig ofta på stereotypa uppfattningar om vilka jobb som lämpar sig för kvinnor respektive män.

Rekrytering särskilt riktad till kvinnor

Flera personer har bett jämställdhetsombudsmannen utreda om Valmet Automotive Ab:s rekryteringsverksamhet som särskilt var riktad till kvinnor var förenlig med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt de uppgifter som lämnats in till jämställdhetsombudsmannen hade Valmet Automotive Ab i några tidningsintervjuer berättat att man i en ny kampanj kommer att rikta sin rekrytering till kvinnor.

Varje arbetsgivare har enligt jämställdhetslagen en skyldighet att främja jämställdhet mellan könen på ett målinriktat och planmässigt sätt. Arbetsgivaren ska till exempel verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Därtill ska arbetsgivaren främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av kön. Som diskriminering på grund av kön anses dock inte tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att

främja den faktiska jämställdheten, med vilka man strävar till att uppfylla ändamålet med jämställdhetslagen. Ett sådant här förfarande är ibland i viss omfattning nödvändigt för att uppnå en faktisk jämställdhet. Med positiv särbehandling i samband med anställning strävar man efter en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt efter att skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang.

Jämställdhetsombudsmannen bad Valmet Automotive Oy att lämna in en utredning över sina rekryteringsåtgärder som är riktade till kvinnor. I sin utredning berättade Valmet Automotive Oy bland annat att företaget med olika åtgärder, till exempel genom att delta i mässan Osaava Nainen (Kvinnor som kan), strävar efter att väcka kvinnors intresse för biltillverkning. Företaget hoppades att dessa åtgärder skulle få flera kvinnor att söka sig till olika uppgifter vid bilfabriken. Valmet har inte för avsikt att meddela att endast kvinnor kan söka arbetsplatserna, man strävar endast efter att rikta rekryteringsverksamheten till kvinnor. Företaget berättade att man när man fyller lediga arbetsplatser tar män i beaktande på samma sätt som kvinnor och att den arbetsökandes kön inte är av betydelse när man väljer arbetstagare.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att en arbetsgivare utan särskild planering i platsannonserna kan uppmuntra särskilt

dem som tillhör det underrepresenterade könet på arbetsplatsen att söka. I annonsen kan man också önska att representanter för alla kön söker till uppgiften, om man vill uppmuntra personer med olika kön att söka ett arbete.

I Finland är arbetslivet starkt segregerat, vilket innebär att arbetsmarknaden är indelad i mans- och kvinnodominerade branscher. Biltillverkningsbranschen är traditionellt en mansdominerad bransch, och detta syns både i Valmets personal och i könsfördelningen hos dem som söker sig till Valmet. Enligt Valmets utredning är 70 % av företags arbetstagare män. Männens andel av de arbetssökande utgör vanligtvis också ungefär 80 % av de sökande. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det är förenligt med den i jämställdhetslagen avsedda arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten att sträva efter att minska segregeringen i arbetslivet och att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att genom att marknadsföra bilfabrikens arbetsplatser särskilt åt kvinnor strävar Valmet i enlighet med jämställdhetslagens syfte efter att främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet. Eftersom en minoritet av de anställda vid Valmet Automotives bilfabrik är kvinnor kan arbetsgivaren efterlysa fler kvinnliga arbetstagare utan att bryta mot jämställdhetslagen. (TAS 474/2018)

LÖNEDISKRIMINERING

Lönediskriminering är en av de viktigaste och mest långvariga jämställdhetsfrågorna inom arbetslivet. I jämställdhetslagen förbjuds lönediskriminering på grund av kön. 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 grund av sitt kön jämfört med en annan eller flera andra anställda hos samma arbetsgivare som utför samma eller lika arbete, om inte det finns ett godtagbart skäl till förfarandet.

En del av misstankarna om lönediskriminering har att göra med att en person får en lägre uppgiftsspecifik lön (grundlön) än sina kamrater som utför samma eller likvärdiga uppgifter. En del kontakter gäller till exempel huruvida olika lönetillägg eventuellt är diskriminerande. Följande fall är exempel på misstankar om lönediskriminering som inkommit till jämställdhetsombudsmannen 2018..

Misstanke om diskriminering i fråga om lön för likvärdiga uppgifter

Man A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om han hade diskriminerats i fråga

om lönen på ett sätt som strider mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, när arbetsgivaren under tre års tid hade betalat en lägre lön till Man A än till kvinna B som utförde samma eller ett likvärdigt arbete. I sin begäran om utlåtande till jämställdhetsombudsmannen berättade A bland annat att han och B arbetar i samma team och utför ett likvärdigt arbete, även om deras titlar är olika. Chefen hade för A motiverat löneskillnaden med att B:s lön en gång i tiden avtalades på en nivå som i regel är högre än den borde vara i deras uppgifter.

Enligt 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt denna lag anses föreligga, om en arbetsgivare tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete.

UTVÄRDERING AV ÄRENDET

Vid en bedömning av sådan lönediskriminering som avses i jämställdhetslagen ska det först avgöras om det arbete som utförs av arbetstagaren som misstänker diskriminering och arbetstagaren av det motsatta könet som får högre lön är samma eller likvärdigt arbete. Om uppgifterna är samma

eller likvärdiga uppstår en misstanke om diskriminering på grund av kön. Vid en bedömning av huruvida det är fråga om samma eller likvärdigt arbete är inte till exempel titeln avgörande, utan i stället vilket arbete arbetstagarna i själva verket utför.

Enligt A motsvarar hans och B:s arbetsuppgifter i mångt och mycket varandra, även om deras titlar är olika. Arbetsgivaren har inte i sin utredning till jämställdhetsombudsmannen förnekat att A:s och B:s arbetsuppgifter är likvärdiga. Jämställdhetsombudsmannen gör i regel ingen bedömning av uppgifternas kravnivå i lönediskrimineringsärenden, eftersom de egentliga bevisen i fråga om arbetsuppgifter och deras kravnivå i allmänhet framställs i tingsrätten i samband med en möjlig gottgörelseklagan mot arbetsgivaren. I detta fall konstaterade dock jämställdhetsombudsmannen att A:s och B:s arbete, trots att det finns vissa skillnader i arbetsuppgifterna och titlarna, verkar vara åtminstone likvärdiga.

Även om arbetsgivaren tillämpar lönevillkoren så att en arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en annan arbetstagare som är anställd hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete, är förfarandet inte nödvändigtvis diskriminering. Om arbetsgivaren kan ange ett godtagbart skäl till löneskillnaderna anses arbetsgivaren inte bryta mot diskrimineringsförbudet. Enligt

jämställdhetslagens förarbeten kan godtagbara skäl till löneskillnader vara åtminstone personens utbildning, yrkesskicklighet, initiativförmåga och lämplighet för mer krävande uppgifter.

I sin utredning till jämställdhetsombudsmannen motiverade arbetsgivaren löneskillnaden mellan A och B med för det första att de omfattas av olika kollektivavtal. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i enlighet med sin tidigare utlåtandepraxis att enbart det faktum att olika kollektivavtal tillämpas på A och B inte är en godtagbar orsak till löneskillnaden mellan dem.

Arbetsgivaren motiverade för det andra löneskillnaden mellan A och B med att B:s uppgiftsbeskrivning ursprungligen hade varit betydligt mer omfattande än i nuläget. B:s uppgifter hade alltså blivit mindre krävande, men lönen hade hållits kvar på samma nivå som för de tidigare, mer krävande uppgifterna. I regeringens proposition om jämställdhetslagen (RP 19/2014) konstateras det att löneskillnader av något särskilt skäl under en viss tid kan bero på bland annat införandet av ett nytt lönesystem och förändrade arbetsuppgifter. Eftersom förändrade arbetsuppgifter kan vara ett godtagbart skäl endast under en viss tid, är arbetsgivaren skyldig att inom rimlig tid sträva efter att eliminera löneskillnader som beror på särskilda skäl, dvs. harmonisera lönerna.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetsgivaren, för att ogiltigförklara misstanken om diskriminering, bör kunna visa att arbetsgivaren inte omedelbart har kunnat eliminera en löneskillnad som beror på förändrade arbetsuppgifter, utan att det har krävts en övergångsperiod för att eliminera löneskillnaden. Med stöd av de uppgifter som erhållits i ärenden ansåg jämställdhetsombudsmannen också att övergångsperioden i detta fall hade löpt ut, då löneskillnaden mellan A och B redan hade fortgått i cirka tre år. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade arbetsgivaren att omedelbart vidta åtgärder för att helt eliminera löneskillnaden. (TAS 102/2018)

Misstanke om lönediskriminering av kommunal socialchef

Kvinna A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om kommunen hade diskriminerat henne på det sätt jämställdhetslagen förbjuder när det gällde lönesättning och anställningsvillkor. A berättade att kommunen hade betalat ut en märkbart lägre lön under flera år för hennes arbete som socialchef än vad en man som arbetade som bildningschef fick.

Enligt A hade hon och bildningschefen i praktiken samma typ av ansvar och skyldigheter. De hade båda högskoleexamen. De hade i stora drag samma antal underord-

nade. A hade större budgetansvar. A hade vikarierat för kommundirektören utan extra ersättning och hade rätt att använda kommunens konton och det ansvar det medför. Hon hade en väldigt omfattande uppgiftsbeskrivning och den krävde omfattande kännedom om lagstiftningen.

Kommunstyrelsen hade gett avslag på A:s yrkande om löneförhöjning. Enligt kommunen kan bildningschefens och socialchefens lönesättning inte likriktas utan att ändra på det kommunala lönesystemet i sin helhet. Bildningschefens lön fastställdes enligt det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA) medan socialchefens lön fastställdes enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Enligt kommunstyrelsen borde socialchefens lön jämföras med den tekniska chefens lön.

Enligt kommunens utredning baserade sig B:s lön nästan uteslutande på kollektivavtalet för lärare. B:s huvudsakliga arbete var som lärare och rektor för en skola. Arbetet som bildningschef utgjorde bara en liten del av den totala arbetsinsatsen. Även socialchefens egentliga administrativa arbete som socialchef utgjorde bara en liten del av de uppgifter tjänsten omfattade. Huvudsakligen arbetade socialchefen som socialarbetare och barnatillsyningsman.

BEDÖMNING AV ÄRENDET

Principen om lika lön för lika arbete ska tillämpas när arbetsuppgifterna motsvarar varandra i den grad att de kan anses vara samma uppgifter eller att de är så lika varandra när det kommer till hur krävande de är att de är likvärdiga. Även väldigt olika arbeten kan jämföras med varandra. Om arbetsgivaren kan ange ett godtagbart skäl till löneskillnaderna anses arbetsgivaren inte bryta mot diskrimineringsförbudet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att kommunens anställda kan jämföra sina löner med andra anställda som utför samma och likvärdigt arbete i de fall där arbetstagarna tillhör olika arbets- eller tjänstekollektivavtal. Att tillhöra olika avtal är alltså inte i sig ett godtagbart skäl för löneskillnader mellan kommunalanställda.

I det här fallet skulle B:s och A:s uppgifter och hur krävande de var ställas i relation till varandra. I jämförelsen av hur krävande arbetena är betonades uppgifterna lärare/rector och socialarbetare/barnatillsyningsman har, eftersom de har utgjort största delen av bildningschefens och socialchefens arbete.

Faktorer som påverkar bedömningen av hur krävande arbetet är är till exempel utbildning, budgetansvar och antal underordnade som A framlagt. Både A:s och B:s arbete krävde högskoleexamen. Enligt A

hade antalet underordnade varit i stort sett detsamma och A:s budgetansvar hade varit större än B:s.

Jämställdhetsombudsmannen gör i regel inte bedömningar av hur krävande uppgifter är i ärenden som rör lönediskriminering. I allmänhet framställs bevisen i fråga om arbetsuppgifternas mer exakta innehåll och deras kravnivå först i tingsrätten i samband med en eventuell gottgörelseklagan mot arbetsgivaren. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade dock att det utifrån den utredning som framlades i ärendet inte gick att konstatera att A:s arbete skulle ha varit mindre krävande än B:s.

Socialchef A:s helhetslön hade varit 1 445 euro lägre i månaden än bildningschef B:s helhetslön. Dessutom hade A sämre semesterförmåner än B.

Den del av lönen som grundar sig på kravnivå ska bara lika stor för anställda som utför likvärdigt arbete. De anställdas helhetslön behöver dock inte vara lika hög om löneskillnaderna går att motivera med godtagbara skäl.

Att A och B hade olika arbets- och tjänstekollektivavtal försvårade jämförelsen av deras löner och lönedelar. Jämförelsen försvårades också av att A inte hade en separat lönedel för att sköta socialchefens uppgifter, medan B hade fått en separat lönedel för

uppgiften som bildningschef med titeln "lön för skoldirektör".

De lönedelar som beskriver uppgiftens kravnivå var enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning A:s grundlön och B:s grundlön, skolföreståndarens och skoldirektörens lön. Lönedelen som baserade sig på kravnivån på A:s arbete var inte mindre än de lönedelar som baserade sig på kravnivån på B:s arbete sammanlagt, så när det gäller det verkar det inte uppstå någon presumtion om diskriminering.

A fick mindre erfarenhetstillägg för sin erfarenhet än vad B fick i tjänstetillägg. Jämställdhetsombudsmannen hade ingen information om hur lång arbetserfarenhet A och B hade, så det gick inte att jämföra dessa lönedelar närmare.

A hade inte fått några personliga lönedelar, det hade däremot B. När det gäller detta borde kommunen för att neutralisera den presumtion om diskriminering som uppstod motivera varför A inte fick personliga lönedelar som B fick.

B hade arbetat som lärare och rektor, vilket gjorde att B fick semesterförmåner och måltidsförmåner utifrån det. Det här hörde ihop med den speciella karaktären på lärararbetet, där semestrarna är bundna till elevernas lov och måltiderna intas tillsammans med eleverna. Den övertidsersättning

som B fick grundade sig på ersättning för överstigande av undervisningsskyldigheten. När det gällde dessa förmåner verkade inte A:s situation gå att jämföra med B:s.

Om parterna inte når förlikning om lönesättningen, kan den anställda som misstänker lönediskriminering väcka talan vid tingsrätten. Om tingsrätten anser att A:s arbetsuppgifter är likvärdiga eller mer krävande än B:s, måste kommunen för att befrias från misstanken om diskriminering bevisa att det har funnits ett godtagbart skäl till löneskillnaden. Det har till exempel varit skillnad mellan A:s och B:s personliga lönedel. (TAS 60/2017)

DISKRIMINERING I PRISSÄTTNING OCH TILLGÅNG TILL VAROR OCH TJÄNSTER

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

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 morsdag,

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.

År 2018 kontaktades jämställdhetsombudsmannen mer än 50 gånger med anledning av tillgången på och utbudet av varor och tjänster. Orsakerna till att man tog kontakt hade i stor utsträckning att göra med samma frågor som tidigare år: bland annat handlade det om rabatter som bara gällde ena könet, jämställdhet i gymtjänster och uthyrning av hyresbostäder till enbart kvinnor. Följande fall är exempel frågor om tillgång till och prissättning av tjänster som jämställdhetsombudsmannen fick 2018.

Beaktande av jämställdhet i barberar- och frisörtjänster

En stor del av de fall som gäller tjänster och prissättning gällde servicen och prissättningen på barberar- och frisörtjänster. I ställningstaganden om barberare och frisersalonger har jämställdhetsombudsmannen betonat att prissättningen måste bygga

på det som görs åt kundens hår, inte på kundens kön.

Företaget måste i princip erbjuda sina tjänster jämlikt åt alla oberoende av kön. Jämställdhetslagen förbjuder dock inte företagare att erbjuda separata barberar- och frisörtjänster för män och kvinnor. En företagare får erbjuda tjänster utifrån sin egen affärsidé, sin yrkeskompetens och de redskap han eller hon har tillgång till. En företagare inom hårbranschen kan därmed erbjuda exempelvis endast barberartjänster. Man får däremot inte välja kunder som vill ha barberartjänster utifrån deras kön.

Till följd av att så många tog kontakt på grund av barberar- och frisörbranschen 2017 gjorde jämställdhetsombudsmannen ett initiativ om att utarbeta en broschyr till företagare inom hårbranschen. I broschyren som utarbetats i samarbete med Suomen Hiusyrittäjät ry och konkurrens- och konsumentverket finns information om hur man ska beakta jämställdhet mellan könen i kundbetjäningen inom barberar- och frisörbranschen. Broschyren från 2018 har delats ut i synnerhet till läroanstalter som erbjuder barberar- och frisörutbildning.

Ön SuperShe Islands välmående- och inkvarteringstjänster som enbart erbjuds kvinnor bryter inte mot jämställdhetslagen

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om ön SuperShe Island diskriminerar män på ett sätt som är förbjudet enligt jämställdhetslagen, när man på ön erbjuder välmående- och inkvarteringstjänster endast för kvinnor.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan könen. Enligt jämställdhetslagen är det förbjuden diskriminering, om den som tillhandahåller varor eller tjänster vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten inom den offentliga eller den privata sektorn missgynnar en person på grund av kön.

Ett företag kan i huvudsak inte välja sina kunder utgående från kön. Företagen ska som utgångspunkt erbjuda sina tjänster jämlikt åt alla. Enligt jämställdhetslagen kan föreningar till skillnad från företag välja endast kvinnor eller män som sina medlemmar, om detta baserar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar (till exempel Börsklubben, Kvinnosaksförbundet Unionen).

Ett företag får dock med vissa förutsättningar erbjuda varor och tjänster endera

enbart åt kvinnor eller män. Det är tillåtet att tillhandahålla varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

I förarbetena till jämställdhetslagen konstateras att i tillgången och tillhandahållandet av varor och tjänster kan av skäl som rör privatliv och anständighet eller främjande av jämställdhet mellan kön vara godtagbara syften för olika behandling.

Jämställdhetsombudsmannen har allmänt ansett att man inom till exempel motions- och gymverksamheten kan hänvisa till blygselskäl som ett berättigat mål på basis av vilket man kan begränsa männens tillgång till motionssalen eller gymmet under kvinnornas tur. Särskilda kvinnoturer är en lämplig och saklig metod för det här ändamålet. På motsvarande sätt strider ett gym som endast är riktat till kvinnor eller ett område i ett allmänt gym som reserverats för kvinnor inte mot jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen bad ägarna till ön SuperShe Island lämna in en utredning i ärendet. Enligt den utredning som lämnats in till jämställdhetsombudsmannen är syftet med ön SuperShe Islands verksamhet att också på internationell nivå främja kvinnors ställning i företagsverksamheten och att skapa ramar för att bilda

nätverk och via detta företagskap, affärs-
liv och annat karriärsbundet tankeutbyte
mellan kvinnor.

Verksamhetslokalerna på ön SuperShe
Island är mycket begränsade och till ex-
empel bastu och omklädningsrum är ge-
mensamma. I utredningen berättas därtill
att man ordnar fritidsverksamhet på ön och
på grund av den tillbringar gästerna en del
av sin tid mycket lättklädda och byter också
kläder. För att dessa avsedda aktiviteter på
ön ska vara möjliga för alla oberoende av
religion och kulturell bakgrund är det enligt
företagaren ett uteslutet alternativ att man
skulle ta emot både kvinnliga och manliga
gäster samtidigt.

Enligt utredningen kommer en betydande
del av kunderna på ön från sådana kul-
turer eller tillhör sådana religioner som
skulle göra det omöjligt att delta i öns fri-
tidsverksamheter om det närvarar män på
ön. I utredningen berättades också att öns
verksamhetsidé uttryckligen är att upp-
muntra gästerna att bekanta sig med var-
andra och att skapa en atmosfär som känns
frigörande. Enligt utredningen är det just
på grund av denna orsak viktigt att skapa
sådana förhållanden där kvinnorna känner
sig avslappnade.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att
på basis av de presenterade skäl som rör
privatliv och anständighet samt främjande

av jämställdhet mellan kön strider ön Su-
perShe Islands verksamhet i tillgången till
tjänster inte mot förbudet mot diskrimi-
nering i jämställdhetslagen. I ön Super-
She Islands fall är tillhandahållandet av
välstånd- och inkvarteringstjänster en-
dast för kvinnor motiverat av ett berättigat
mål och medlen för att uppnå detta mål är
lämpliga och nödvändiga med beaktande av
framförda främjande av jämställdhet, skäl
som rör privatliv och anständighet samt
med beaktande av begränsningarna i verk-
samhetslokalerna på ön. Att tillhandahålla
tjänsten enbart åt kvinnor är således i detta
fall inte sådan diskriminering som avses i
jämställdhetslagen. (TAS 75/2018)

Finlaysons kvinnodagskampanj

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades
flera gånger och ombads utreda om Fin-
laysons kampanj *Kerta kiellon päälle* som
ordnades i samband med kvinnodagen var
i enlighet med jämställdhetslagen.

Enligt dem som kontaktade jämställdhets-
ombudsmannen hade kvinnor betalat 83
cent för varje euro de handlade för under
den tre dagar långa kampanjen som Fin-
layson Oy ordnade i samband med kvin-
nodagen. Om man ville kunde man betala
fullt pris, och då gick 17 % av produktens
pris till arbetet för att främja jämställdhet
mellan könen.

I augusti 2017 hade jämställdhetsombuds-
mannen tagit ställning till en liknande
kampanj som Finlayson Oy planerade i
sitt utlåtande TAS 225/2017. Då uppmanade
jämställdhetsombudsmannen Finlayson
Oy att precisera marknadsföringen av sin
kampanj så att det tydligt framgick att män
faktiskt också har samma möjlighet att få
den rabatt kampanjen erbjöd om de bad
om den. I annat fall skulle Finlayson Oy:s
kampanj bryta mot jämställdhetslagen ge-
nom att behandla manliga och kvinnliga
kunder ojämnt.

Enligt Finlayson Oy:s utredning från maj
2018 syftade kampanjen till att lyfta upp
ojämlikheten i lönerna och erbjuda kun-
derna en förmån i samband med kvinno-
dagen. Kampanjen var i syfte att igen lyfta
upp temat kvinnans euro. Jämfört med den
tidigare kampanjen som inte blev av 2017
var den nya kvinnodagskampanjen inte
lika långvarig. Företaget tog modell av ett
tänkesätt där jämställdhet främjas genom
olika former av positiv särbehandling. Syf-
tet med kampanjen var att lyfta upp frå-
gan till diskussion för att hitta nya sätt att
minska löneskillnaden. Företaget skänkte
17 % av priset på de inköp som betalades
till normalpris till arbete som främjar jäm-
ställdhet. Kunderna fick heller inte frågan
om de var en man eller en kvinna. På det
sättet kunde varje kund själv välja det be-
talingssätt som passade dem.

I de bilder av marknadsföringen som skickades till jämställdhetsombudsmannen i mars 2018 stod det uttryckligen att det är kvinnor som kan få rabatt i samband med kampanjen. Marknadsföringen för den kampanj Finlayson Oy genomförde i mars 2018 hade inte följt de anvisningar som jämställdhetsombudsmannen gav i augusti 2017 så att det tydligt skulle ha framgått att alla faktiskt har en möjlighet att få den rabatt kampanjen innebar.

Utifrån utredningen från Finlayson Oy kan jämställdhetsombudsmannen inte heller konstatera att den kampanj som Finlayson Oy hade planerat skulle ha inneburit en ringa förmån. Dessutom var kampanjen inte begränsad till enbart kvinnodagen utan pågick sammanlagt tre dagar med början på kvinnodagen. Inte heller sättet att genomföra kampanjen – att ge rabatt på textilier eller andra produkter – anknyter på ett sådant sätt till Finlayson Oy:s mål att främja lika lön att det skulle kunna användas för att motivera att kampanjen är lagenlig. Det här framgår även av jämställdhetsmannens ställningstagande från augusti 2017.

Av ovan nämnda orsaker ansåg jämställdhetsombudsmannen att den kampanj som Finlayson Oy genomförde i mars 2018 bröt mot jämställdhetslagen genom att behandla manliga och kvinnliga kunder ojämnt.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade dessutom att jämställdhetsombudsmannen redan hade ingripit i sättet Finlayson Oy:s kampanj genomfördes. Enligt jämställdhetsombudsmannen har ombudsmannens ställningstaganden klargjort skyldigheterna enligt jämställdhetslagen tillräckligt tydligt. Om Finlayson trots det fortsätter sina kampanjer som strider mot jämställdhetslagen, överväger jämställdhetsmannen att föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. (TAS 130–134/2018)

Sim- och gymförsök för kvinnor i Jyväskylä

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om Jyväskylä stad agerade i enlighet med jämställdhetslagen när det i den ena av stadens simhallar ordnades ett försök med sim- och gymbesök för kvinnor.

Enligt en utredning från Jyväskylä stad har staden enligt kommunlagen i uppgift att främja invånarnas motion. Målet med simturer för kvinnor var att erbjuda möjlighet att simma för kvinnor som av någon anledning är för blyga för att simma samtidigt som män. Målet med försöket var alltså att även kvinnor som av ovan nämnda orsaker inte tidigare har simmat eller gått på gym ska börja motionera.

Staden erbjuder huvudsakligen simturer på samma sätt åt kvinnor och män. Simturen

bara för kvinnor ordnas en gång i månaden i 2,5 timme på fredagar. Samtidigt är stadens andra simhall öppen för alla. Dessutom konstaterades det i utredningen att det också finns motionstjänster som bara erbjuds för män.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att strävan efter att säkerställa reella möjligheter för vissa kvinnogrupper att utnyttja motionstjänster kan anses som ett berättigat mål i enlighet med jämställdhetslagen. Jyväskylä stad har två simhallar. Att en av dem en gång i månaden i 2,5 timme bara är öppen för kvinnor missgynnar inte män i en sådan utsträckning att det skulle vara fråga om diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Arrangemangen kring kvinnornas simtur kan anses nödvändiga för syftet men också proportionerliga, det uppfyller alltså även kravet på ändamålsenlighet. På dessa grunder anses den separata simtur för kvinnor som Jyväskylä stad ordnar vara i enlighet med jämställdhetslagen. Om det skulle påvisas att det finns ett motsvarande behov av en simtur för män, bör Jyväskylä stad se till att ordna en sådan. (TAS 35/2018)

ALLMÄN DISKRIMINERINGSFÖRBUD

De särskilda förbuden mot diskriminering – som omfattar möjlighet till gottgörelse – täcker en stor del av diskriminerings-

situationerna. Dock omfattas all diskriminering fortfarande inte av de särskilda förbuden. I vissa fall är diskriminering endast förbjuden med stöd av jämställdhetslagens allmänna förbud mot diskriminering. Följande fall är exempel på miss-tänkta fall av diskriminering som inkommit till jämställdhetsombudsmannen 2018 och som hör till det allmänna förbudet mot diskriminering.

Ny väntetid för arbetsmarknadsstöd efter familjeledighet

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades när en ny väntetid för arbetsmarknadsstöd fastställdes efter en föräldraledighet.

Kvinnan hade för första gången ansökt om arbetsmarknadsstöd och hade fastställts en väntetid på 21 veckor. Efter väntetiden fick hon arbetsmarknadsstöd. Under den tid som kvinnan fick arbetsmarknadsstöd blev hon gravid och stannade hemma på familjeledighet. Efter familjeledigheten anmälde kvinnan sig som arbetslös. Folkpensionsanstalten (Fpa) fattade beslut om en ny väntetid på 21 veckor. Om denna väntetid har kvinnan lämnat in ett klagomål.

Enligt Fpa:s utredning förutsätter arbetslöshetsförmåner att man är beredd att ta emot ett heltidsarbete. Enligt 7 kap. 2 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa betalas arbetsmarknadsstöd efter en väntetid på 21 veckor. Väntetid tillämpas inte om personen har genomgått en

I BESTÄMMELSERNA
OM VÄNTETID BORDE
FAMILJELEDIGHET
TAS I BEAKTANDE.

utbildning efter grundskolan eller gymnasiet som leder till examen och som ger yrkesfärdigheter.

Väntetiden inleds i regel från det att man registrerar sig som arbetslös arbetssökande. Arbetslösa arbetssökande som söker ett heltidsarbete har rätt till arbetslöshetsförmåner. Om personen har varit registrerad som arbetslös arbetssökande under familjeledigheten finns det ingen orsak att undersöka väntetiden, när familjeledigheten avslutas.

Om personen saknar tillräcklig utbildning är det möjligt att tillämpa väntetid för samma person många gånger. Väntetiden kan således fastställas flera än en gång för en person. I praktiken är det ganska allmänt förekommande att förmånstagarna av olika anledningar avbryter sitt arbetssökande och

när de på nytt registrerar sig som arbetsökande undersöker man väntetiden igen.

I bestämmelserna om väntetid borde familjeledighet tas i beaktande

Enligt jämställdhetslagen är det förbjuden diskriminering att en person försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Med detta avses till exempel att försätta personer i olika ställning på grund av föräldraledighet.

Att övervaka rättsskipning och användningen av lagstiftande makt ingår inte i jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Jämställdhetsombudsmannen hade således inte befogenheter att ta ställning till ett enskilt beslut om väntetid som fattats av Fpa. Vid fastställande av väntetid har tillämpningen av lagen om utkomstskydd för arbetslösa ingått i Fpa:s befogenheter och om beslutet givet av Fpa har funnits rätt att söka ändring först till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sedan till försäkringsdomstolen. Att ändra bestämmelserna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ingår i riksdagens befogenheter.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade dock att det är viktigt att utreda hur bestämmelserna om väntetid i lagen om utkomstskydd för arbetslösa bättre kunde beakta

personer som utnyttjar sin rätt till familjeledighet. Kvinnor använder en betydlig del av familjeledigheten. Att på nytt tillställas väntetid när frånvaron från arbetsmarknaden har berott på att man har utnyttjat rätten till familjeledighet är en oväntad följd som leder till ekonomiska svårigheter.

I regel har familjeledighet i lagstiftningen setts som en tidsperiod utan inverkan, så att den inte leder till negativa följder med tanke på rätten att få olika förmåner. Det är inte heller ändamålsenligt att personer som är familjelediga registrerar sig som arbetslösa arbetssökande endast för att undvika en ny väntetid, när de i själva verket inte har för avsikt att vara tillgängliga på arbetsmarknaden utan har för avsikt att vårda barn på familjeledighet.

Enligt jämställdhetslagen ska myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Med detta avses bland annat att en bedömning av könsrelaterade konsekvenser ska göras i samband med beredningen av lagar och andra bestämmelser. Bestämmelserna i lagen om utkomstskydd för arbetslösa bereds vid social- och hälsovårdsministeriet. Jämställdhetsombudsmannen gav detta utlåtande för kännedom till social- och hälsovårdsministeriet för eventuella åtgärder. (TAS 438/2017)

Undervisnings- och kulturministeriets stipendium till toppidrottare

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om en kvinnlig idrottare har diskriminerats på det sätt som avses i jämställdhetslagen när stipendium har delats ut till toppidrottare.

Enligt den som tog kontakt hade undervisnings- och kulturministeriet beviljat ett mindre stipendium till den kvinnliga idrottaren än till manliga idrottare inom samma gren trots att de manliga idrottarna uppgavs ha haft klart sämre resultat.

Enligt undervisnings- och utbildningsministeriets utredning hade beviljandet av stipendier byggts på kriterier som fastställts på förhand, inte på kön. Stipendier som toppidrottare beviljas är prövningsbaserade, och de är inte en belöning för framgång. När ett stipendium beviljas beaktas idrottarens internationella framgångar och idrottarens resultat- och framgångsutveckling i förhållande till grenens internationella nivå och utveckling. I bedömningen beaktas även grenens särdrag, internationella prestige och nivå.

I sin utredning konstaterade ministeriet att den kvinnliga idrottarens resultatutveckling och framgång i stortävlingar utifrån tidigare år inte hade ansetts tillräckligt uppåtående jämfört med utveck-

lingen på internationell nivå och idrottarens framstegsprognos. När det gäller manliga idrottare fanns det grunder att tro att de om de lyckades skulle ha möjlighet att förbättra sina placeringar under föregående säsong. På dessa grunder beviljades de manliga idrottare som fungerade som jämförelsepersoner större stipendier än den som tog kontakt med jämställdhetsombudsmannen.

Jämställdhetsombudsmannen påminde i sitt utlåtande om att det är viktigt att vara så öppen och transparent som möjligt i de principer som följs till exempel när man delar ut medel eller stipendier för att uppfylla jämställdhet mellan könen. Även det förberedelse- och träningsstipendium som toppidrottare beviljas ska i fortsättningen följa jämställdhetsprincipen, och idrottsprestationen och det erkännande man får för den ska inte vara beroende av idrottarens kön. Kravet på faktiskt lika och jämställda möjligheter ska beaktas i allt beslutsfattande som gäller idrotts- och motionsverksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att undervisnings- och kulturministeriet inte gjort sig skyldigt till förbjuden diskriminering när det beviljade den kvinnliga idrottaren i fråga ett mindre stipendium än män som håller på med samma idrottsgren. (TAS 123/2018)



UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN OCH JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN FÖRESLÅR EN ÄNDRING I PRAXISEN KRING RÄTTEN TILL MODERSKAPSPENNING

Moderskapslagen godkändes i riksdagen 28.2.2018. Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt uttalande 12.2.2018, att från en likabehandlings-synvinkel finns det ändå ännu brister i lagstiftning kring moderskap. Diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen föreslog att social- och hälsovårdsministeriet vidtar åtgärder för att ändra rätten till moderskapspenning gällande sent avbrytande av graviditet och fosterdöd.

Jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen anser att tillämpandet av sjukförsäkringslagen under vissa omständigheter leder till motstridig och ojämlik behandling ur en likabehandlingssynvinkel. Enligt lagen beviljas mo-

derskapspenning i fall av fosterdöd då graviditeten avbryts spontant efter 154 dagar. Om man däremot blir tvungen att avbryta graviditeten efter 154 dagar på grund av fostrets hälsotillstånd har modern inte rätt till moderskapspenning.

Folkpensionsanstalten har gett en utredning i frågan. I utredningen hänvisar FPA till sjukförsäkringslagens 9:e kapitel 2 § enligt vilken man inte har rätt till moderskapspenning om graviditeten varat minst 154 dagar och graviditeten har avbrutits enligt lagen om avbrytande av havandeskap (239/1970). FPA anser att lagen är entydig. Enligt FPA är det ändå inte befogat att en kvinna som tvingats avbryta en graviditet och föda ett dött barn inte har samma rättigheter till moderskapspenning som andra mödrar. FPA berättar att problematiken framförts till social- och hälsovårdsministeriet och att FPA föreslagit att man borde se över sjukförsäkringslagen.

Ombudsmännen konstaterade att i dessa situationer har mödrarna ett behov av moderskapsledighet och det är oskäligt att

neka dem denna rätt då moderskapspenningen betalas i situationer som kan likställas dessa. Ombudsmännen betonade att genom lagstiftning skapas det ofta oavsiktligt diskriminerande strukturer som måste kunna brytas ner.

Ombudsmännen föreslår att social- och hälsovårdsministeriet skrider till åtgärder för att ändra sjukförsäkringslagens 9:e kapitel 2 § så att rätten till moderskapspenning blir jämlik. (TAS 78/2018; VVT-Dno-2015-518)

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTLÅTANDE OM BEDÖMNINGSPROMEMORIAN OM BEHOVET AV ATT REGLERA ÄKTENSKAP FÖR MINDERÅRIGA

Justitieministeriet har bett justitieombudsmannen om ett utlåtande om bedömningspromemorian om behovet av att reglera äktenskap för minderåriga.

Enligt 4 § 1 mom. I äktenskapslagen (234/1929) får den som är under aderton inte ingå äktenskap. I 4 § 2 mom. bestäms att Justitieministeriet av särskilda skäl kan ge den som inte har fyllt aderton år tillstånd att ingå äktenskap. I lagen har ingen nedre åldersgräns angivits för den som ansöker om detta undantagstillstånd.

Om äktenskap som makarna har ingått i en främmande stat bestäms i 115 § i äktenskapslagen. Enligt 1 mom. i paragrafen är ett äktenskap som ingåtts i en annan stat giltig också i Finland, om det är giltigt i staten i fråga. Ett äktenskap kan dock enligt 139 § i lagen förbli oerkänt, om det ifall det anses giltigt skulle leda till ett resultat som strider mot grunderna för rättsordningen i Finland.

Jämställdhetsombudsmannen understödde i sitt utlåtande den internationella strävan att på lång sikt helt och hållet hindra barnäktenskap. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att ett äktenskap som ingåtts som minderårig och i synnerhet graviditeter kan vara skadligt för flickors hälsa och ha negativa konsekvenser för både den unga flickans och pojkens möjligheter att skaffa sig en högre utbildning. Att ovillkorligt höja den nedre åldersgränsen till aderton år är också motiverat eftersom att ingå äktenskap förutom en familjerättslig rättshandling också är en förmögenhetsrättslig rättshandling, för vilkas del personen uppnår full

rättshandlingsförmåga först som aderton år gammal. FN:s kommitté för barnets rättigheter ha rekommenderat att man höjer minimiåldersgränsen för att ingå äktenskap till aderton år såväl för flickor som pojkar oberoende av om föräldrarna gett sitt tillstånd till äktenskapet.

Som utgångspunkt i äktenskapslagen får en person under aderton ingå äktenskap endast med undantagstillstånd. Huvudregeln i lagen uttrycker i detta fall det rättsläge som utgör målet i familjerätten. Ett äktenskap innebär betydande och utmanande rättsverknningar, som man inte kan anse att en minderårig är tillräckligt mogen att svara på. Därför borde ett äktenskap vara ett avtal som ingås mellan två vuxna personer.

I Sverige och Danmark är den absoluta nedre åldersgränsen aderton år. Också i Norge bereds en lagstiftningsändring som följer samma riktlinjer. Det finns skäl att beakta de principer och rekommendationer som uttrycks i internationella avtal om barnens rättigheter samt den nordiska utvecklingen att fastställa myndig ålder som den absoluta nedre åldersgränsen.

Om förfarandet med undantagstillstånd inte avlägsnas ur lagen ska sexton år fastställas som absolut nedre åldersgräns (jfr. skyddsåldersgränsen i strafflagen). I förfarandet för undantagstillstånd ska barnet höras muntligt och skilt utan närvaro av andra in-

blandade personer (föräldrar, den blivande maken/makan), så att barnet utan påverkan kan uttrycka sin eventuella egna vilja.

Vad gäller äktenskap som ingåtts utomlands konstaterade jämställdhetsombudsmannen att den linje som man anammade i Sverige och Danmark är motiverad. Ett barnäktenskap, där åtminstone den ena parten är minderårig när han eller hon anländer till Finland, ska således erkännas endast om det skulle innebära orimliga följder ifall äktenskapet inte blir erkänt.

I bedömningspromemorian ser man inte närmare på det alternativ som man överväger i Sverige, enligt vilket barnäktenskap inte i någon form ska erkännas. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man också i Finland ska utreda och överväga detta alternativ. Då skulle alla barn i Finland vara berättigade till samma skydd oberoende av nationalitet och hemort. (TAS 291/2018)

UTLÅTANDE TILL JUSTITIEMINISTERIET OM STRAFFENS PROPORTIONALITET

Justitieministeriet bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande om en bedömningspromemoria som handlar om strafflagen och straffpraxis för vissa sexu-



al-, våldsbrott, rattfylleri och ekonomiska brott (Betänkanden och utlåtanden 7/2018). Enligt det strategiska programmet för statsminister Juha Sipiläs regering ville man för rättspolitikens del säkerställa att de straff som döms ut för brott står i rättvis proportion till gärningens klandervärdhet.

I sitt utlåtande granskade jämställdhetsombudsmannen promemorian när det gällde jämställdhet mellan könen och förbjuden diskriminering i sexual- och våldsbrott.

Bristfälligt perspektiv på mänskliga och grundläggande rättigheter

När straffens proportionalitet bedöms behandlas grundläggande och mänskliga rättigheter i promemorian främst utifrån förutsättningarna att begränsa dem och gärningsmannen. Enligt den rådande uppfattningen begränsar de grundläggande och mänskliga rättigheterna dock inte bara den nationella straffrätten, utan det kan behövas aktiv kriminalpolitik och ändringar i straffrättssystemet för att trygga brottsoffrens grundläggande och mänskliga rättigheter.

När det kommer till jämställdhet mellan könen ville jämställdhetsombudsmannen fästa uppmärksamhet vid att Finland har ingått nationella människorättsavtal och därmed har en skyldighet att skydda offren

och effektivt motarbeta och ändamålsenligt bestraffa våld mot kvinnor. När det gäller detta hänvisade jämställdhetsombudsmannen särskilt till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen) samt FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) och de tillhörande allmänna rekommendationerna 19 och 35. Inom internationell rätt har våld mot kvinnor som grundar sig på kön definierats som våld som riktar sig mot kvinnor på grund av kön och/eller som våld som typiskt drabbar kvinnor. Sådant våld utgörs av många sexualbrott och våldsbrott i nära relationer.

Inom internationell rättspraxis har staten ansetts skyldig till kränkningar av de mänskliga rättigheterna och till att ha diskriminerat kvinnor, om den inte effektivt motarbetat våld mot kvinnor på grund av kön.

CEDAW-kommittén som övervakar att FN:s CEDAW-konvention följs konstaterade den 5 mars 2018 i ett avgörande om det individuella klagomålet *J.J. v Finland* (nr 103/2016) att Finland hade brutit mot sina skyldigheter enligt CEDAW. På grund av överträdelserna mot konventionen har CEDAW-kommittén uppmanat Finland att vidta följande åtgärder:

- Fastställ tillämpningen av lagstiftningsramen för att säkerställa att de behö-

riga myndigheterna kan reagera med tillbörlig noggrannhet på våld i nära relationer;

- Utveckla och verkställ en effektiv institutionell mekanism för att koordinera, följa upp och bedöma sådana åtgärder som förebygger våld mot kvinnor och ingriper i det; och verkställ uppföljningsmekanismer för att säkerställa att bevisbestämmelser, utredningar och andra rättsliga förfaranden och förfaranden av rättslig karaktär är rättvisa, och att könsstereotyper eller fördomar inte påverkar dem.

Finland är förpliktigad att inom sex månader lämna en utredning till CEDAW-kommittén om vilka åtgärder som vidtagits utifrån rekommendationerna.

Jämställdhetsombudsmannen påpekade att bedömningen av straffrättssystemets utvecklingsbehov bör beakta CEDAW-kommitténs ställningstaganden om Finland vad gäller våld mot kvinnor och familjevård.

Våld mot kvinnor på grund av kön måste identifieras och förebyggas effektivt

Enligt bedömningspromemorian är utgångspunkten för finländsk kriminalpolitik att främja utvecklingen av ett tryggt och

rättvist samhälle som garanterar välbefinnande för alla. Att öka säkerheten genom att minska återfallsbrottslighet nämns som ett mål för verkställandet av straff. När det gäller återfallsbrottslighet minskar man på den genom att förebygga sådan marginalisering som upprätthåller kriminellt beteende (Bedömningspromemoria s. 12). Enligt Europeiska jämställdhetsinstitutet EIGE:s jämställdhetsindex placerar sig Finland under genomsnittet bland EU-länder när det gäller att bekämpa könsrelaterat våld. Sexuellt och/eller fysiskt våld mot kvinnor är vanligare och mer allvarligt än i EU-länderna i genomsnitt. Mest våld har kvinnor upplevt i parförhållanden.

I bedömningspromemorian konstateras det att mängden våld länge har hållits på samma nivå enligt nationella offerundersökningar. Det är bara när det gäller brott mot liv som det finns information preciserad enligt kön, och enligt den beror minskningen av antalet brott mot liv huvudsakligen på en förändring av marginaliserade mäns alkoholrelaterade våld (Bedömningspromemoria s. 38). Den näst vanligaste typen av brott mot liv i Finland, dödligt våld i parförhållanden där offret är en kvinna och gärningsmannen en man, har uppenbarligen förblivit relativt oförändrad när det kommer till frekvensen.

Promemorian tar kortfattat upp våld i nära relationer i samband med alternativ brotts-

bekämpning genom att kort räkna upp vilka program som har utvecklats för våldsverkare. Det konstateras i promemorian att programmen är varierande och att det inte har gjorts någon undersökning av hur effektiva de är i Finland. (Bedömningspromemoria s. 44–45). I Istanbulkonventionens bestämmelser om nationell materiell rätt har det inte tagits med överhuvudtaget. Istanbulkonventionen kräver bland annat att våld mellan familjemedlemmar och våld i parförhållanden ska beaktas i gärningens straffbarhet, till exempel som kvalificerad gärning eller som straffskärpningsgrund enligt (straffrättens) allmänna läror.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det krävs en identifiering av typfall och våldets särdrag, såsom upprepat våld och allvarligt hot om våld i samband med separationer för att minska våldet mot kvinnor på grund av kön. Det krävs också en riskbedömning av offren för att kunna förebygga det effektivt.

I bedömningen av hur effektiva straffen är har det gjorts en noggrann genomgång av för- och nackdelar med hjälp av ekonomiska argument genom att använda våldtäkt som exempel, vilket är en typisk form av våld som kvinnor utsätts för. I detta hänseende har det konstaterats i promemorian att det i avvägningen mellan fördelar och nackdelar i sista hand är fråga om samhällets betalningsvilja (Bedömningspromemoria s. 37).

Jämställdhetsombudsmannen påpekade att det inte går att pruta på jämställdheten mellan könen på ekonomiska grunder, i synnerhet inte när det är fråga om gärningar som kränker rätten till liv och personlig integritet.

Promemorian om utvecklingsbehov måste omfatta en bedömning av de könsrelaterade konsekvenserna

Jämställdhetsombudsmannen ansåg det beklagligt att promemorian inte omfattade uppgifter enligt kön när det gällde sexual- och våldsbrott. Straffpraxis för sådana våldsbrott som skett i nära relationer har inte heller tagits upp separat.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg det särskilt beklagligt att promemorian överhuvudtaget inte bedömer nuläget och de föreslagna utvecklingsbehoven separat för män och kvinnor och utifrån jämställdheten mellan könen. Bra projektberedning förutsätter att projektens konsekvenser bedöms separat för könen. Jämställdhetsombudsmannen föreslog att en bedömning av de könsrelaterade konsekvenserna ska inkluderas i den fortsatta beredningen. (TAS 139/2018)

UTLÅTANDE OM REGERINGENS PROPOSITIONER TILL RIKSDAGEN OM LANDSKAPS-, SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDS- OCH VALFRIHETSREFORMERNA (RP 15/2017 RD; RP 16/2018 RD)

Regeringen fortsatte bereda landskaps- och social- och hälsovårdsreformerna under 2018. Jämställdhetsombudsmannen gav utlåtanden om propositionerna ur ett jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott den 6 april 2018 om regeringens propositioner till riksdagen om landskaps-, social- och hälsovårds- och valfrihetsreformerna. I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att landskaps-, social- och hälsovårdsreformen samt den utvidgning av kundens valfrihet som reformen innebär har betydande konsekvenser för jämställdheten mellan könen.

Ombudsmannen fäste med hänvisning till sitt tidigare utlåtande (TAS 158/2017) uppmärksamhet bland annat vid kommun- och samkommunernas social- och hälsovårdspersonal och deras ställning. Inom den offentliga sektorns social- och hälsovårdstjänster arbetar omkring 215 000 personer, varav cirka 90 % är kvinnor. Förändringar

har stor betydelse för fortsättningen på deras tjänsteförhållanden, på de arbetskollektivavtal som tillämpas på dem och på villkoren i tjänsteförhållandet.

Jämställdhetsombudsmannen påpekade att skillnaderna mellan män och kvinnor när det kommer till hälsa och livslängd, socioekonomisk ställning och de olika könens och könsminoriteternas specialbehov är viktiga att ta i beaktande när social- och hälsovårdstjänster planeras och tillhandahålls till exempel i landskapens servicestrategier. Ombudsmannen fäste även uppmärksamhet vid säkerställandet av att kvinnor och män har en jämlik möjlighet att delta i beslutsfattandet i landskapet och jämställdhetsrelaterade konsekvenser som har med produktionen av tjänster och valfrihetssystemet att göra. (TAS 169/2018)



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

Personalpolitisk jämställdhetsplanering

Aren 2016–2017 kartlade jämställdhetsombudsmannen hur jämställdhetsplaneringen genomfördes i kommunerna genom att be alla kommuner i tre landskap lämna in sina jämställdhetsplaner. Landskapen Nyland, Birkaland och Norra Karelen som består av sammanlagt 60 kommuner ombads lämna in planerna. Syftet var att övervaka fullgörandet av skyldigheterna med anknytning till jämställdhetsplanering och utreda hur jämställdhetsplaneringen i kommunerna ser ut. Samtidigt ville man få information om hur de förnyade bestämmelserna om jämställdhetsplanering och lönekartläggning som trädde i kraft i början av 2015 genomförs i kommunerna samt vilka utmaningar som förekommer i anslutning till genomförandet.

Många kommuner saknade en uppdaterad jämställdhetsplan och flera kommuner bad om mer tid för att upprätta och lämna in en jämställdhetsplan. De sista kommunerna som färdigställde sina planer skickade dem till jämställdhetsombudsmannen först hösten 2017 och responsen på dessa planer gavs till kommunerna i början av 2018.

Som avslutning på övervakningen gjorde jämställdhetsombudsmannen ett samman-

drag av kommunernas jämställdhetsplanering. Sammandraget har publicerats som bilaga till den berättelse som jämställdhetsombudsmannen överlämnade till riksdagen i slutet av 2018.

Tillsynen av personalpolitiska jämställdhetsplaner fortsatte 2017–2018 genom övervakning inriktad på IT- och transport-/logistikbranscherna samt banksektorn. Jämställdhetsombudsmannen bad tio företag inom IT-branschen, sex transport-/logistikföretag och fyra banker lämna in sina jämställdhetsplaner. De flesta företag som valdes ut till kartläggningen var kända storföretag inom sina branscher (arbetstagare > 250).

Vad företagen beträffar var det positivt att nästan alla hade en uppdaterad jämställdhetsplan. Jämställdhetsplaneringen verkade också genomföras rimligt regelbundet vid företagen och planen upprättades i allmänhet inom den tidtabell som jämställdhetslagen förutsätter. Å andra sidan förblev det oklart i vilken utsträckning företagen gjorde om alla delar i jämställdhetsplanen och i vilken utsträckning samma åtgärder som funnits i tidigare planer skrevs in i planerna.

Utredning av jämställdhetsläget och åtgärderna på arbetsplatsen

Jämställdhetsplanen ska basera sig på en utredning av jämställdhetsläget på arbets-

platsen. Utredningen ska inkludera en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en lönekartläggning för hela personalen. Utifrån utredningen av jämställdhetsläget fattas beslut om åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras.

En stor del av företagens planer innehåller brister i preciseringen av hur kvinnor och män är placerade i olika uppgifter eller så saknas precisering helt. Det hade till exempel bara redogjorts för fördelningen per avdelning, bransch eller kollektivavtal. En sådan här specificering är inte alltid tillräcklig för att kunna utnyttja informationen i jämställdhetsplaneringen. Även övrig utredning av jämställdhetsläget har ofta blivit ganska tunn i företagens jämställdhetsplaner.

Att gå igenom redogörelsen för jämställdhetsläget på arbetsplatsen och komma överens om åtgärder är de viktigaste faserna i jämställdhetsplaneringen. För att åtgärderna som inkluderas i planen verkligen ska främja jämställdheten måste de vara konkreta och realistiska. Det vore även viktigt att man kan följa upp hur åtgärderna förverkligas.

I många kommuners planer saknades åtgärder helt. Ofta saknade planerna även en

koppling i utredningen av jämställdhetsläget mellan omständigheter som framkommit och åtgärderna.

Alla företag hade anvisningar om utredning av trakasserier. Arbetsgivarens skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck hade däremot inte beaktats i ett enda företags plan.

Lönekartläggning

Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla en lönekartläggning som gäller hela personalen. Detta innebär en kartläggning av klassificeringen av kvinnors och mäns uppgifter, löner och löneskillnader.

Nästan alla företagens jämställdhetsplaner omfattade en lönekartläggning. Den respons jämställdhetsombudsmannen lämnade till företagen angående lönekartläggningarna gällde framför allt bildandet av jämförbara arbetstagargrupper och vilka löner som jämfördes i lönekartläggningen.

Företagen hade olika sätt att bilda jämförelsegrupper. I vissa jämfördes lönerna utifrån kravprofil eller uppgiftskategori, och i vissa jämfördes kvinnliga och manliga arbetstagare inom ramen för stora helheter, såsom utifrån verksamhetssektor, personalgrupp eller kollektivavtal. Utifrån de planer kommunerna lämnade in var det

långt ifrån alltid som det gick att bedöma hur väl en lönekartläggning täckte hela personalen och om deltids- och visstidsanställda var inkluderade i lönekartläggningen. När lönerna jämfördes per kravnivå eller uppgiftsgrupp, varierade gränsen mellan grupper som klassificerades som små och lämnades utanför jämförelsen. Utifrån det som framgick av de genomgångna planerna togs de grupper med som hade minst tre till sex kvinnliga arbetstagare och tre till sex manliga arbetstagare. Företagen som hade ombetts lämna in planer hade jämförelsegrupper som i sig var väldigt stora, men i en del av dem gjorde ensidig lönefördelning det svårt att bilda jämförelsegrupper.

I företagens lönekartläggningar framkom det långt ifrån alltid vilka löner som hade jämförts, men det vanliga var att helhetslönerna jämfördes.

UTREDNING AV LÖNETRANSARENS

Jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara fick i april 2018 i uppdrag av familje- och omsorgsminister Annika Saarikko att utreda utvecklingen av lönetransparensen i Finland. Bakgrunden till utredningen var ett behov av att fundera på nya metoder för att främja lika lön, eftersom löneskillnaden mellan könen minskat väldigt långsamt i Finland trots likalönsprogrammen på trepartsbasis. Europaparlamentet och

EU-kommissionen hade också upprepade gånger krävt effektivare åtgärder för att främja lika löner.

Utredningen skulle beskriva och bedöma Finlands system för lönetransparens utifrån internationella avtal, EU-lagstiftning och finsk lagstiftning. Dessutom skulle den som gjorde utredningen göra en kort översikt med internationella exempel (bl.a. Island, Tyskland och Storbritannien) för att öka lönetransparensen. Utifrån detta skulle det dras slutsatser om behoven av att utveckla den rättsliga normen, ta fram andra metoder för att främja lönetransparens (företagsexempel och ökad lönekunskap) samt göra rekommendationer för hur Finlands system kunde utvecklas. Arbetsmarknadsparter och andra experter som är centrala för lönetransparensen skulle höras i utredningsarbetet. Utredningen omfattade också ett väldigt omfattande samråd.

Utredningen överlämnades till familje- och omsorgsministern den 16 oktober 2018. Delarna som behandlar de rättsliga förutsättningarna för och internationella exempel på lönetransparens utarbetades av Kevät Nousiainen, professor emeritus i komparativ rätt och allmän rättslära. Utredningen innehöll även en beskrivning av hur lönetransparensen på den finländska arbetsmarknaden ser ut just nu och lönetransparensen vid två företag (Vincit och Handelsbanken). Rekommendationerna för att utveckla lagstiftning,

kollektivavtal och arbetsplatsspecifik praxis var en central del av utredningen.

De lagstiftningsmässiga rekommendationerna hade för det första att göra med utvecklingen av bestämmelserna om lönekartläggning. I jämställdhetsombudsmannens tillsynsarbete har det observerats att det förekommer brister i bestämmelserna om lönekartläggningar bland annat när det gäller bildandet av jämförelsegrupper, hanteringen av löneuppgifter och informationen till personalrepresentanterna. En del av dessa brister framkom också under det samråd som hölls under utredningen. I utredningen framlades även arbetsgivarnas skyldighet att publicera jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna exempelvis på sina webbplatser.

De övriga utvecklingsförslagen vad lagstiftningen beträffar gällde mer information till individen om jämförelsegruppens löner; för tillfället går det bara att få uppgifter om en jämförelsepersons lön inom den privata sektorn mot dennes vilja via en personalrepresentant. En förbättring av rätten att få uppgifter föreslogs så att jämförelsepersonens löneuppgift alltid måste lämnas till enstaka arbetstagare vid misstanke om lönediskriminering, vid behov med tystnadsplikt.

Rekommendationerna till kollektivavtalsparter gällde bland annat transparensen i

lönssystemen och utbildning om dem samt att personalrepresentanter ska få löneuppgifter. Arbetsgivarna rekommenderades göra arbetstagarna insatta i det lönesystem som tillämpas på arbetsplatsen, transparent hantering av lönekartläggningarna i jämställdhetsplanerna samt att uppmuntra arbetstagarna att prata om sina löner på arbetsplatserna.

Familje- och omsorgsministern meddelade när hon hade tagit emot utredningen att hon tillsätter en trepartsbaserad arbetsgrupp som ska bereda en slutsats om lagstiftningen och övriga åtgärder och riktlinjer för att utveckla lönetransparensen. Arbetsgruppen inledde sitt arbete i början av 2019.

FRÄMJANDE AV FAMILJEVÄNLIGA ARBETSPLATSER

På jämställdhetsdagen den 19 mars 2018 inledde jämställdhetsombudsmannen kampanjen Föregångare (Edelläkävijä) riktad till arbetsgivare för att främja familjevänlig praxis. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att jämställdheten i arbetslivet framskrider mest effektivt om jämställdhet främjas systematiskt på alla arbetsplatser i stället för att reda ut misstankar om diskriminering i efterhand. En jämställd arbetsplats är till nytta även för arbetsgi-

varen, då medarbetarna är engagerade och motiverade. Familjevänlig inställning har stor inverkan på arbetsgivarens positiva image och är en klar konkurrensfördel.

I samband med kampanjen lanserade jämställdhetsombudsmannen webbplatsen Edelläkävijä.fi för arbetsgivare. På webbplatsen finns tips på bra familjevänlig praxis, erfarenheter från familjevänliga organisationer och ett test planerat i samarbete med Henkilöstöjohdon ryhmä Henry ry, där arbetsgivaren kan bedöma sina styrkor och vad som behöver utvecklas i den egna familjeledighetspraxisen. I testet ingår frågor om praxis för att förbättra jämställdheten bland annat vid rekrytering, vid visstidsanställningar och i samband med familjeledigheter. De organisationer som fick de högsta poängen i testet fick Föregångarsymbolen av jämställdhetsombudsmannen.

Jämställdhetsombudsmannen betonade också att familjevänliga målsättningar och praxis också är bra att skriva in i arbetsplatsens jämställdhetsplan så att det går att göra regelbundna uppföljningar av hur praxisen utvecklas.

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.

Kvotbestämmelsen och transkönade personer

Social- och hälsovårdsministeriet begärde ett ställningstagande av jämställdhetsombudsmannen om transkönade personers placering i könskvoterna inom statsförvaltningens organ.

Ministeriet hade med anknytning till en kommitté inrättad av statsrådet fått frågor om hur transkönade personer placeras i könskvoterna. Frågan gällde om grunden för placeringen är det kön som registrerats vid födseln, det juridiska könet eller könsidentiteten eller om transkönade personer i egenskap av underrepresenterad minoritet alltid räknas som en del av en procentuell mindre grupp.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar efterlevnaden av jämställdhetslagen, men justitiekanslern är dock i sista hand den myndighet som beslutar om tillämpningen och tolkningen av kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen i kommittéer inrättade av statsrådet.

Enligt kvotbestämmelsen i 4 a § 1 mom. i jämställdhetslagen ska i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för

något annat. Ett av de grundläggande målen med kvotbestämmelsen är att kvinnor och män ska kunna delta på lika villkor i beslutsfattandet och planeringen i samhället.

När kvotbestämmelsen skrevs in i jämställdhetslagen konstaterades det i arbetspolitiska utskottets betänkande (ApUB 10/1994) att kvotprincipen kan frångås av särskilda skäl. Enligt utskottet kan en sådan särskild orsak bland annat vara att uppfyllandet av kraven leder till diskriminering mot en enskild person eller strider mot någon grundläggande eller mänsklig rättighet. I 6 c § i jämställdhetslagen fastställs det att myndigheter är skyldiga att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Enligt regeringens proposition (RP 19/2014 rd) kompletterar bestämmelsen skyldigheterna i 4 och 4 a § i lagen, vilka har föreskrivits för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Enligt regeringens proposition är flera konkreta skyldigheter i jämställdhetslagen planerade och motiverade uttryckligen med tanke på att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Det här gäller till exempel för kvotbestämmelsen.

Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning placeras även transkönade personer i könskvoterna enligt sitt juridiska kön. Ett undantag kan dock vara en situation där den transkönade personens juridiska kön fortfarande håller på att fastställas.

Då kan personen beaktas i den kvinnliga eller manliga kvoten enligt könsidentiteten, trots att personbeteckningen ännu inte har ändrats. Eftersom information om att en person är transkönad omfattas av integriteten, är det viktigt att beakta att initiativet i ett sådant ärende måste komma från den transkönade personen själv.

Den nuvarande kvotbestämmelsen erkänner inte ett s.k. tredje kön, könlöshet eller intergender. Personer med en sådan könsidentitet placeras i könskvoterna enligt sitt juridiska kön.

Den som gör urvalet har i övervakningen av fullgörandet av kvotbestämmelsen rätt att fråga personen om dennes juridiska kön för att kontrollera vilken kvot personen tillhör. Frågan om juridiskt kön kränker inte i detta sammanhang personens integritet. (TAS 331/2018)

JÄMSTÄLLDHET I SKOLOR OCH VID LÄROANSTALTER

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering vid läroanstalter på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Diskrimineringsförbudet gäller även utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning.

År 2018 kontaktades jämställdhetsombudsmannen från skolor och läroanstalter med

anledning av utdelning av stipendier, en kurs som enbart var riktad till flickor, en skolas inträdeskrav, frågor om kön i samband med anmälan till läroanstalten och möjligheten att få examensbevis med ny personbeteckning efter en könskorrigering. Utöver diskrimineringsförbudet är undervisnings- och utbildningsanordnare enligt jämställdhetslagen skyldiga att se till att läroanstalterna arbetar systematiskt och planerligt för att främja jämställdheten mellan könen. Som en del av detta förebyggande arbete ska läroanstalterna upprätta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen syftar till att utveckla läroanstaltens verksamhet och är ett verktyg som stöder främjandet av jämställdhet i all verksamhet i skolan. Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläarning och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt åtgärder för att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Det är jämställdhetsombudsmannens uppgift att se till att läroanstalternas skyldighet att främja jämställdhet uppfylls och jämställdhetsombudsmannen deltar aktivt i utvecklingen av innehållet i denna förpliktelse. Detta har under de senaste åren varit ett av de prioriterade områdena i jämställdhetsombudsmannens verksamhet.

Under berättelseåret tillsatte Utbildningsstyrelsen en arbetsgrupp som hade som uppgift att upprätta en uppdaterad guide riktad till läroanstalter på andra stadiet. Arbetsgruppen, där även jämställdhetsombudsmannen var representerad, inledde sitt arbete i februari 2018. Guiden uppfyller målet i regeringens jämställdhetsprogram om en uppdaterad guide för läroanstalter på andra stadiet till stöd för jämställdhetsplaneringen. Jämställdhetsombudsmannen verkade aktivt för att se till att undervisnings- och kulturministeriet avtalade med Utbildningsstyrelsen om att guiden skulle förverkligas. I guiden tas skyldigheten i jämställdhetslagen och även diskrimineringslagens skyldighet att främja jämställdhet upp. Guiden färdigställs 2019 och det kommer att ordnas utbildningstillfällen om den under 2019.

År 2018 fortsatte jämställdhetsombudsmannen sina besök vid läroanstalter och sina möten med utbildnings- och undervisningsanordnare. Jämställdhetsombudsmannen lade fram sin uppfattning för utbildnings- och undervisningsanordnarna om att det för att effektivt kunna främja jämställdhet krävs att anordnarna aktivt ser till att de läroanstalter de förvaltar får uppmuntran, tillsyn och handledning i det arbete som görs för att främja jämställdheten.

Tilläggspoäng på basis av kön slopas i ansökningarna till yrkesutbildningar

I inledningen av 2018 slopades urvalspoängen för kön i och med att förordningen (699/2017) om den nya lagen om yrkesutbildning (531/2017) trädde i kraft. I undervisnings- och kulturministeriets förordningspromemoria konstateras att orsaken till denna ändring är det utlåtande som getts av jämställdhetsombudsmannen 2013, där frågan behandlades. Sökande har tidigare fått tilläggspoäng då han eller hon sökt till en yrkesutbildning där mindre än 30 procent av förstahandssökandena enligt de ansökningsmål som utbildningsanordnaren har fastställt är av samma kön som den sökande.

Segregationen inom yrkena och utbildningsområdena handlar i främsta hand om att kvinnor och män inte söker sig till vissa branscher. Jämställdhetsombudsmannen har i sina ställningstaganden påmint om att detta inte är en grundad orsak till tillfälliga, planerliga specialåtgärder enligt jämställdhetslagen. Enbart en underrepresentation av det ena könet bland de studerande eller sökande till en viss bransch berättigar inte till den särbehandling som avses i lagrummet. Vilken som helst skillnad mellan kvinnor och män berättigar alltså inte till särbehandling, utan skillnaden måste relatera till en svagare ställning och det måste finnas tidigare diskriminering i bakgrunden. Med

särskilda åtgärder strävar man efter att förebygga och eliminera olägenheter som beror på diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen har betonat att det borde vidtas åtgärder för att göra de allra mest segregerade utbildningsbranscherna mer lockande och öka det underrepresenterade könets intresse att söka sig till branschen.

Utvecklingen av arbetet mot sexuella trakasserier fortsätter

Enligt bestämmelsen om främjande av jämställdheten vid läroanstalter ska läroanstalterna fästa särskilt avseende vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. Att utveckla arbetet för att förebygga sexuella trakasserier i läroanstalterna har blivit en viktig del av jämställdhetsombudsmannens arbete.

Utbildningsstyrelsens *Handbok för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier i skolor och läroanstalter* utkom 2018 och innehåller verksamhets- och förfarings-sätt för att förebygga och ingripa i sexuella trakasserier. Noggrannare anvisningar om sexuella trakasserier har upplevts vara nödvändiga, eftersom de fall som diskuterats i offentligheten och skolhälsoutredningar visar att sexuella trakasserier förekommer i alltför stor utsträckning och att

ingripandet har varit bristfälligt. Jämställdhetsombudsmannen deltog i utarbetandet av handboken.

JÄMSTÄLLDHET INOM IDROTT OCH MOTION

Liksom året innan diskuterades jämställdheten mellan könen väldigt mycket inom idrott och motion 2018. Kvinnliga idrottarens ställning och deras uppskattning eller brist på uppskattning fick välförtjänt uppmärksamhet i media både nationellt och internationellt.

Jämställdhetsombudsmannen följer med intresse den nationella debatten som den allt mer jämställdhetsmedvetna sportjournalistiken startat och ingriper också vid behov i en del missförhållanden som har framkommit. Under berättelseåret fick jämställdhetsombudsmannen utreda frågor som bland annat gällde beviljande av stipendier till idrottare, avgifter för en fotbollsklubb, verksamheten i ett skidförbund, brottningsstävlingar, Veikkaus stöd till finländsk fotboll och transsexuella personers rätt att tävla med kvinnorna i sin idrottsgren.

Det har varit viktigt för jämställdhetsombudsmannen att stöda båda könen i idrotts- och motionsutövning i samma utsträckning. Jämställdhet mellan könen inom idrott och

motion ska framför allt betraktas som lika möjligheter och resurser samt jämlikhet i bemötande, attityder och praktiska handlingar. Kravet på verkligt lika och jämställda möjligheter bör beaktas i allt beslutsfattande som gäller idrotts- och motionsverksamhet. För att uppnå jämställdhet måste därför systematiskt jämställdhetsfrämjande arbete genomföras på alla nivåer i verksamheten. Det kräver en förändring av verksamhetssätten och attityderna, men också mod att ingripa i missförhållanden som framkommit, såsom de sexuella trakasserier som förekommer inom idrotts- och motionsverksamhet.

De sexuella trakasserier som förekommer inom idrotts- och motionsverksamheten lyftes upp i offentligheten under 2018. Bollförbundet, Ishockeyförbundet och Tennisförbundet tvingades vart och ett under berättelseåret utreda de fall av trakasserier som inträffat inom deras grenar och där de sexuella trakasserierna i synnerhet drabbat kvinnor och unga. Finlands centrum för etik inom idrotten FCEI gjorde på förbundens begäran upp utredningar om fallen.

När utredningar och anvisningar har gjorts är nästa steg att skapa en trygg atmosfär för fritidsaktiviteter och idrott, bland annat genom att inkludera förebyggande av trakasserier i tränarutbildningen och genom att utveckla anvisningar och strukturer för att sänka tröskeln för att rapportera trakas-

serier inom idrott och motion så mycket som möjligt.

Undervisnings- och kulturministeriet uppmärksammade också den aktuella frågan genom att under berättelseåret bevilja finansiering i tre år till idrottsvetenskapliga fakulteten vid Jyväskylä universitet för ett forskningsprojekt som bland annat handlar om trakasserier och annan diskriminering inom idrott och motion.

KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK

Under verksamhetsåret kontaktades jämställdhetsombudsmannen i väldigt många olika ärenden som gällde könsidentitet och könsuttryck. Det handlade bland annat om förnyande av intyg och tjänster i samband med könskorrigeringar. Att få nya intyg eller andra tjänster hade tagit för länge eller onödiga tilläggsutredningar hade krävts för att säkerställa människors identitet. I arbetslivet hade det bland annat förekommit problem i användningen av dusch- och omklädningsutrymmen, anställningar och ändring av personuppgifter.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades också bland annat om att det förekom oklarheter i hur dusch- och omklädningsutrymmen i simhallar användes och till exempel transgenderpersoner togs inte alltid i tillräckligt beaktande. Inom idrotten ifrågasattes en transkvinns rätt att tävla i ett lag som motsvarade den egna könsidentiteten. Transgenderpersoners rätt att få offentlig vård vid könsdysfori var osäker och ibland centraliserad. Jämställdhetsombudsmannen behandlade också transsexuellas ställning i könskvoter.

Det positiva var att de instanser som misstänktes för diskriminering i allmänhet erkände att deras förfarande var felaktigt och ville rätta till situationen. Dessutom frågade till exempel arbetsgivare, läroanstalter, myndigheter, tjänsteleverantörer, kommunala beslutsfattare och de som planerar utrymmen på eget initiativ jämställdhetsombudsmannen om hur man ska gå till väga i olika situationer för att beakta könsidentitet och könsuttryck.

Enligt dem som kontaktade jämställdhetsombudsmannen vill man beakta mångfalden bättre till exempel i olika enkäter och formulär. Då är det ändå viktigt att komma ihåg att det omfattas av integriteten att tillhöra en könsminoritet. Främjande av jämställdhet innebär alltså inte att det till exempel på arbetsplatser och läroanstalter skulle vidtas åtgärder för att utreda människors könsidentitet eller könsuttryck, även om syftet inte skulle vara att diskriminera någon, utan tvärtom skulle mångfalden tas i bättre beaktande i verksamheten.

I april deltog jämställdhetsombudsmannen i ett evenemang om transpersoners rättig-

heter och förbättrande av deras välbefinnande som ordnades av riksdagens hbtq-nätverk, Människorättscentret, Transek ry och Seta ry. Jämställdhetsombudsmannen, barnombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen krävde att translagen ska förnyas genom ett ställningstagande på den internationella dagen mot homo- och transfobi den 17 maj 2018. I början av juni deltog jämställdhetsombudsmannen i ett seminarium om intersexualitet och mänskliga rättigheter. Seminariet ordnades av Seta ry:s projekt *Tukea intersukupuolisille, keinoja ammattilaisille TIKA (Stöd åt interkönade, metoder åt professionella)*.

Under Prideveckan i slutet av juni fäste jämställdhetsombudsmannen uppmärksamhet vid att de sexuella minoriteternas ställning inte är så högt upp på den politiska agendan som den borde vara. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det därför är viktigt att olika instanser – föreningar, myndigheter och andra aktörer – förenar sina krafter för att öka medvetenheten och synligheten och för att förbättra lagstiftningen. En representant för jämställdhetsombudsmannens byrå deltog

i en panel under ett Pride-evenemang vid Helsingfors universitet som handlade om de sexuella minoriteternas röst i forskningen. Liksom tidigare år deltog även jämställdhetsombudsmannen i Pridetåget tillsammans med andra myndigheter.

Jämställdhetsombudsmannen lämnade i slutet av året sin berättelse om jämställdhetsläget till riksdagen. Berättelsen omfattade också den sexuella mångfalden och rekommendationer angående det som riksdagen borde ta i beaktande. Jämställdhetsombudsmannen gav följande rekommendationer i sin berättelse:

- Translagens krav på avsaknad fortplantningsförmåga som en förutsättning för fastställande av könstillhörighet måste slopas.
- Juridiskt fastställande av könstillhörighet ska avskiljas från medicinsk diagnostisering och behandlingar. Samtidigt ska rätten till medicinsk behandling för könsdysfori garanteras dem som behöver det som en del av den offentliga hälso- och sjukvården.
- Könsorganskirurgi på interkönade barn som är medicinskt omotiverad ska upphöra.

Jämställdhetsombudsmannen framförde också sin oro för att barn och unga utsätts för trakasserier och diskriminering på grund av kön. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det är viktigt att skolor och läroanstalter fäster uppmärksamhet bland annat vid ökad information och kunskap om den sexuella mångfalden, tar barns och ungas könsupplevelse på allvar och identifierar trakasserier och ingriper i dem.



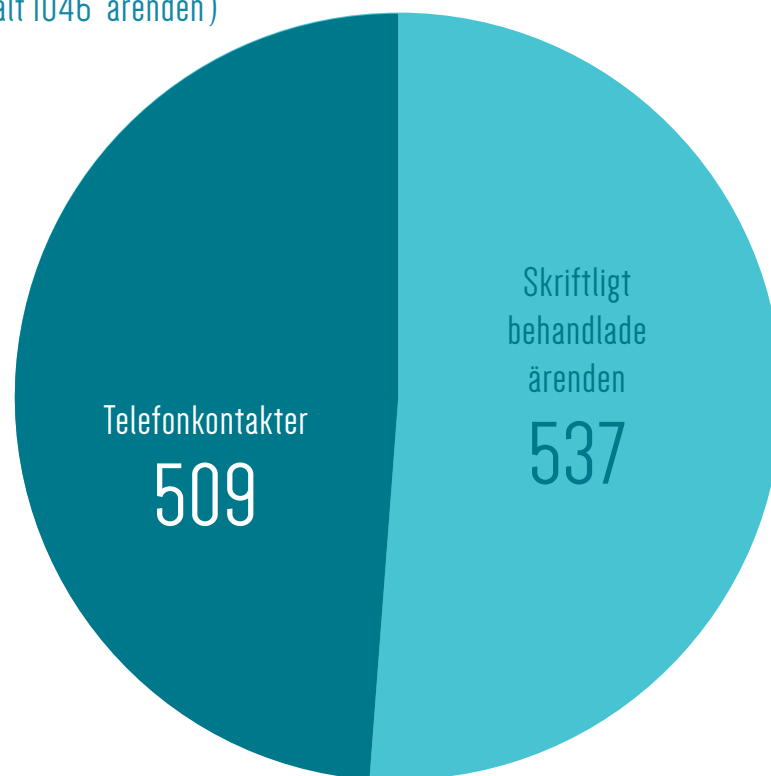
STATISTIK

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.

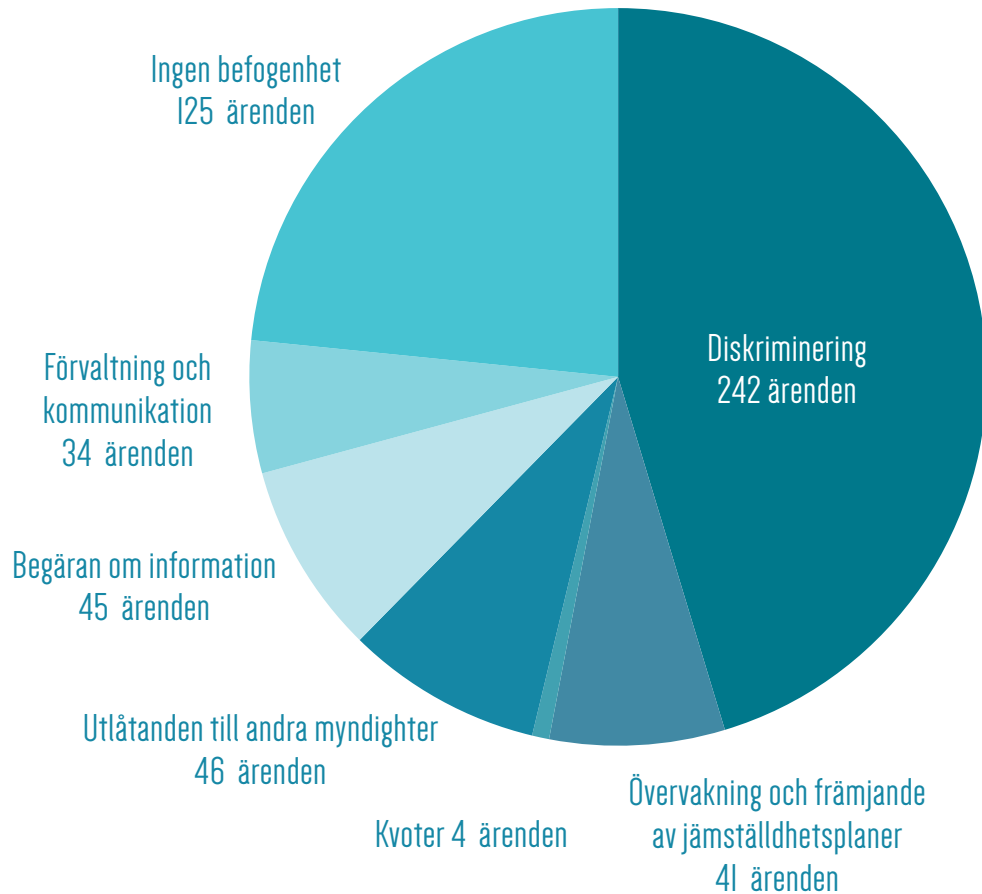
I jämställdhetsombudsmannens skriftliga diarium år 2018 öppnades 548 ärenden och 537 ärenden avgjordes. De flesta av de ärenden som bokfördes i diariet gäller skötseln av jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter.

Under 2018 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 1046 gånger, varav 51 % (537) var skriftliga förfrågningar och 49 % (509) telefonsamtal. Av de skriftliga kontaktförfrågningarna gällde hälften (242) diskrimineringsärenden och hälften av dessa handlade om diskriminering i arbetslivet. Av drygt 500 telefonsamtal gällde över hälften (54 %; 276 st.) diskriminering. Av de diskrimineringsrelaterade telefonsamtalen gällde 80 % arbetslivet. De övriga samtalen som berörde jämställdhetsombudsmannens befogenheter gällde diskriminering inom andra livsområden än arbetslivet eller jämställdhetsplanering.

SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN
OCH TELEFONKONTAKTER 2018
(totalt 1046 ärenden)



SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2018 (537 st.)



SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2018

Av de ärenden som behandlades skriftligen och avgjordes under verksamhetsåret gällde 45 % (242) diskrimineringsförbuden. Av dessa berörde nästan hälften diskriminering i arbetslivet. 41 ärenden gällde övervakning och främjande av jämställdhetsplaner, såsom kommunernas jämställdhetsplaner, och 4 ärenden gällde sammansättningen av olika organ. Jämställdhetsombudsmannen gav 45 svar på olika typer av begäran om information kring jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Jämställdhetsombudsmannen gav 46 utlåtanden till andra myndigheter och internationella aktörer.

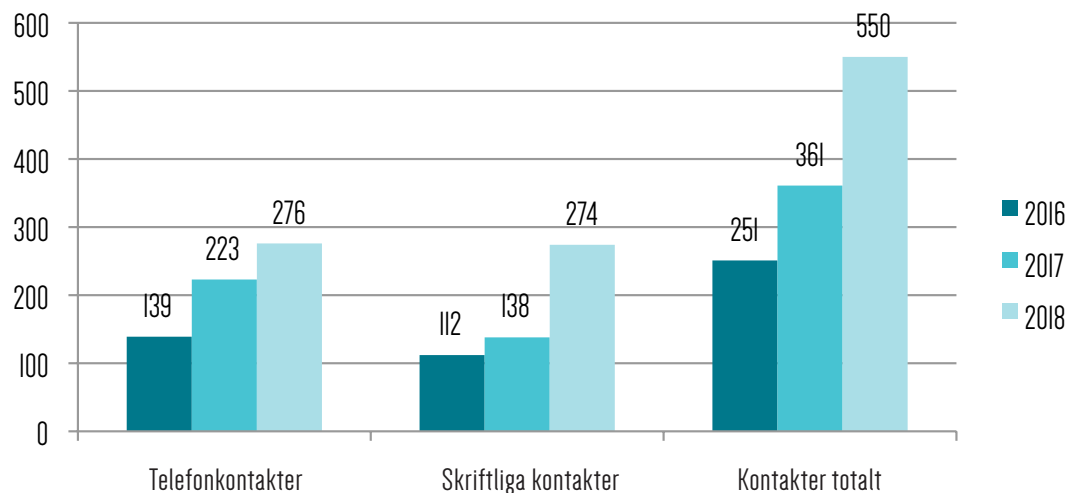
Dessutom kontaktades jämställdhetsombudsmannen 125 gånger i ärenden som inte handlade om jämställdhetslagen och som inte föll inom ramen för jämställdhetsombudsmannens befogenheter. Vid behov hänvisades kunden till en behörig myndighet. Resten av de ärenden som behandlades skriftligen under året hade att göra med förvaltning och kommunikation.

KONTAKTER GÄLLANDE DISKRIMINERING HAR FÖRDUBBLATS OM TVÅ ÅR

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades 2018 betydligt fler gånger i diskrimineringsrelaterade ärenden än 2017. År 2018 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 550 gånger i diskrimineringsrelaterade ärenden (skriftliga och telefonkontakter) mot 361 gånger år 2017. Jämställdhetsombudsmannen kontaktades alltså under verksamhetsåret över hundra gånger mer än året innan i diskrimineringsrelaterade ärenden. Jämställdhetsombudsmannen fick 2018 nästan två hundra kontakter mer än år 2017. Redan 2017 hade kontakterna ökat med hundra stycken sedan 2016.

Om två år har antalet kontakter gällande diskriminering fördubblats. Antalet telefonsamtal ökade betydligt jämfört med föregående år: år 2018 fick jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 276 telefonsamtal i diskrimineringsrelaterade ärenden. I år 2017 var antalet 223 st. och år 2016 sammanlagt 139 st. Av de diskrimineringsrelaterade telefonsamtalen gällde 54 % arbetslivet. Av telefonsamtalen gällande arbetslivet handlade nästan 20 % om diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap.

Också antalet skriftligt behandlade ärenden kring diskriminering ökade betydligt



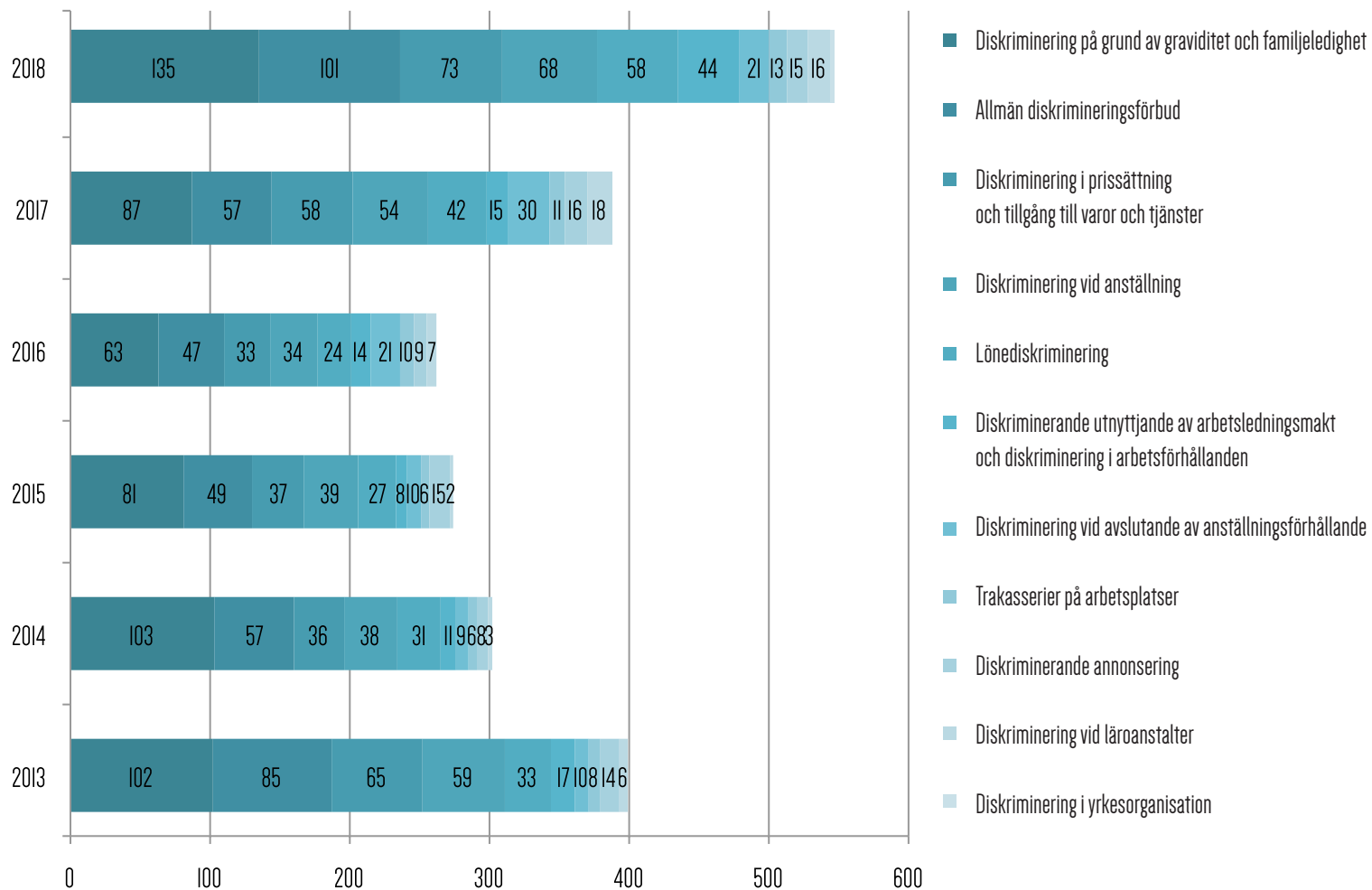
KONTAKT I DISKRIMINERINGSRELATERADE ÄRENDEN HAR ÖKATS 2016-2018

(64 %) jämfört med året innan: år 2018 behandlade jämställdhetsombudsmannen 274 skriftliga ärenden som gällde diskriminering, medan 138 sådana ärenden behandlades år 2017 och 112 ärenden år 2016.

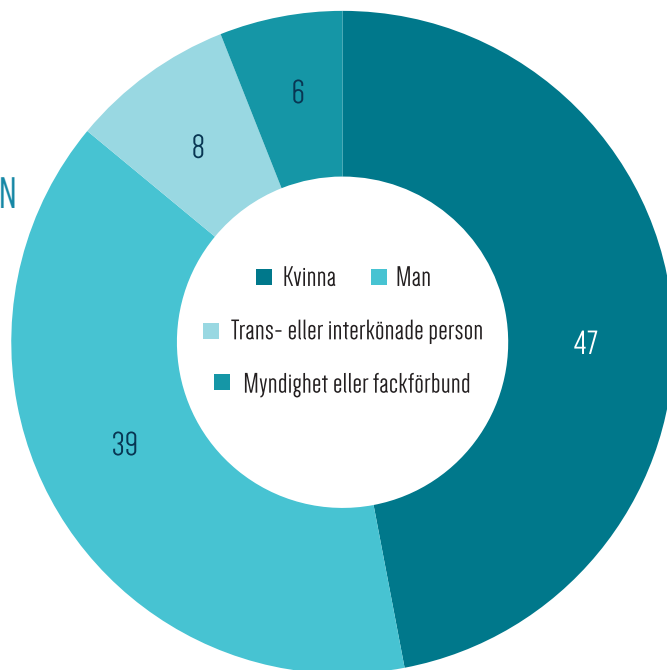
Av de skriftliga kontakterna som gällde diskriminering berörde nästan hälften diskriminering i arbetslivet. Dessa handlade oftast om misstankar om diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap, diskriminering i rekrytering eller lönediskriminering.

Resten av de ärenden som behandlades under året hade att göra med annan diskriminering än den som sker i arbetslivet: 10 ärenden gällde misstankar om diskriminering vid läroinrättningar och 48 ärenden diskriminering i fråga om prissättningen av och tillgången på tjänster. Av diskrimineringsärendena omfattades 64 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.

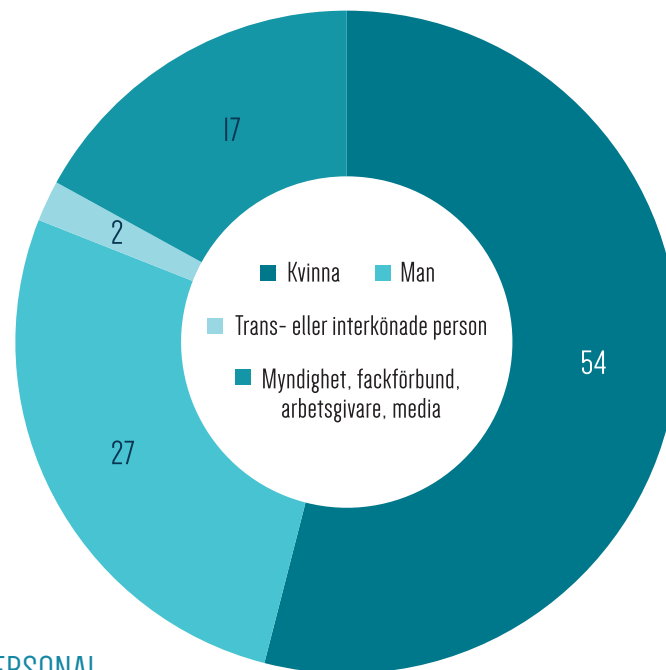
KONTAKT I DISKRIMINERINGSRELATERADE ÄRENDEN 2013-2018



DISKRIMINERINGS- RELATERADE ÄRENDEN SOM UPPKLARATS 2018, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (%)



KONTAKTER TILL TELEFONRÅDGIVNINGEN ÅR 2018, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (%)



TWITTER 3507 FÖLJARE

FACEBOOK 2538 GILLARE

VISNINGAR AV SIDOR PÅ WEBBPLATSEN TASA-ARVO.FI
161 343 VISNINGAR

BESÖKARE PÅ WEBBPLATSEN TASA-ARVO.FI
51 174 BESÖKARE

ANSLAG OCH PERSONAL

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade 2018 i genomsnitt 10,5 års-
verken. På byrån arbetade också en visstidsanställd överinspektör och
en högskolepraktikant.

Jämställdhetsombudsmannens anslag var 960 000 euro under verksam-
hetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhetsanslag dessutom löne-
kostnader för de anställda samt övriga administrativa utgifter. Nästan
90 procent av anslagen används för kostnader för personal och lokaler.

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*. Jämställdhetsombudsmannens informatör deltog i ett seminarium om hatretorik som Equinet ordnade i Rom den 19–21 november 2018. Vid seminariet satte man sig in i de europeiska folkvaldas uppgift i en aggressiv samhällsatmosfär. Efter seminariet framställde Equinet publikationen *Extending the Agenda. Equality Bodies Addressing Hate Speech* och ett sammandrag av diskussionerna: *Developing Strategies to Combat Hate Speech*.

De nordiska jämställdhets- och diskrimineringsombudsmännen träffas årligen vid ett gemensamt sammanträde. År 2018 ordnades det nordiska sammanträdet i Oslo den 13–14 september. Vid sammanträdet diskuterades bland annat den ökade förekomsten av hatretorik samt religionsfrihet och åldersdiskriminering.

Även i år var utländska gäster intresserade av jämställdhetsombudsmannens arbete och Finlands jämställdhetslag. Jämställdhetsombudsmannen tog bland annat emot delegationer från Litauen, Taiwan, Japan och Korea. Dessutom höll jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen möten med jämställdhetsexperter från Lettland, Litauen och Georgien i samband med projektet Rainbow Rights.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS REPRESENTATION I OLIKA ORGAN OCH ARBETSGRUPPER

- *Against Hate projekt* / justitieministeriet
- *Expertnätverket för jämställdhet* / Centret för jämställdhetsinformation THL
- *Främjande av jämställdhet och minskning av segregationen i utbildningen och arbetslivet – utvecklingsprojektet Segli*
- *Människorättscentrets delegation*
- *Statistikcentralens jämställdhetsgrupp*
- *Styrgrupp för projektet Rainbow Rights* / justitieministeriet
- *Uppföljningsgruppen för diskriminering* / justitieministeriet
- *Utvecklingsgrupp för enkäten Hälsa i skolan* / THL (Institutet för hälsa och välfärd)

PUBLIKATIONER

- *Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2017*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2017*
- *Tasa-arvoaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018*
- *Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018*



Jämställdhetsombudsmannen

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

