

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE
2019





JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS ÅRSBERÄTTELSE 2019

Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2019.
Jämställdhetspublikationer 2020:2.

ISSN-L 1236-9977

ISBN 978-952-7156-19-3 (pdf)

Foto: Keksi Agency Oy, Mostphotos, Pixabay, Unsplash och Pexels
Layout och ombrytning: PunaMusta Medialogistiikka
Tryckeri: PunaMusta Oy

INNEHÅLL

	Jämställdhetsombudsmannens uppgifter	4
2	Jämställdhetsombudsmannen har ordet	6
3	Utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter	8
4	Övervakning av diskrimineringsförbud	12
	4.1 Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.....	12
	4.2 Diskriminering vid anställning.....	18
	4.3 Lönediskriminering.....	23
	4.4 Diskriminering i skolor och vid läroanstalter	24
	4.5 Diskriminering i prissättningen och tillgången till varor	26
	4.6 Allmän diskrimineringsförbud	26
	4.7 Könsidentitet och könsuttryck.....	29
5	Främjande av jämställdheten	32
	5.1 Jämställdhetsplanering på arbetsplatser.....	33
	5.2 Kvoter	33
	5.3 Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter.....	35
	5.4 Jämställdhet inom idrott och motion	36
6	Statistik.....	38
	Internationellt samarbete	44
	Bilaga	46

I 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 jämställdhetsombudsmannens ställningstaganden?

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

Det mest slagkraftiga ställningstagandet från jämställdhetsombudsmannen 2019 gällde Finlands Bollförbunds matchspecifika landslagsersättningar, vilket ledde till att Bollförbundets bonussystem ändrades.

2 JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET

Jämställdhetsombudsmannens rekommendationer för att främja jämställdhet

Jämställdhetsombudsmannens första berättelse om jämställdheten i Finland och rekommendationerna i den behandlades i riksdagen i början av 2019. I berättelsen behandlades jämställdhetsproblem som är centrala i jämställdhetsombudsmannens arbete, men också mer allmänt hur jämställdheten förverkligas i samhället. Vid beredningen av betänkandet hörde arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ett stort antal experter, organisationer och myndigheter – liksom även bildningsutskottet, som gav ett utlåtande om jämställdhetsombudsmannens berättelse till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet. Riksdagen godkände slutsatserna i betänkandet i mars 2019.

En stor del av rekommendationerna i jämställdhetsombudsmannens berättelse inkluderades i regeringsprogrammet. I regeringsprogrammet upprepas jämställdheten som ett genomgående tema. Utöver enskilda jämställdhetsåtgärder har man i regeringsprogrammet kommit överens om flera mer omfattande program med vilka man har för avsikt att främja jämställdheten: jämställdhetsprogrammet, likalönsprogrammet och programmet för bekämpning av våld mot kvinnor.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

I jämställdhetsombudsmannens arbete syns år efter år särskilt diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, lönediskriminering och diskriminering vid anställning. Atypiska anställningsförhållanden, som särskilt hopar sig för kvinnor, ökar risken för diskriminering. I sin berättelse rekommenderade jämställdhetsombudsmannen att man i anställningslagstiftningen – arbetsavtalslagen och lagarna om tjänsteförhållanden – förbättrar skyddet mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet för visstidsanställda. Denna rekommendation inkluderades i regeringsprogrammet.

Även om det fortfarande är möjligt att fila lagstiftningen för att förbättra diskrimineringsskyddet är det i huvudsak i skick. Därför rekommenderade jämställdhetsombudsmannen också att diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet tas upp på jämställdhetspolitikens dagordning. I skrivande stund har regeringens jämställdhetsprogram ännu inte färdigställts, så det är oklart om denna rekommendation har följts.

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade också en familjeledighetsreform som skulle öka pappornas kvoterade ledigheter och flexibiliteten i användningen av ledigheterna betydligt. I skrivande stund bereds familjeledighetsreformen utifrån modellen 1 + 7 + 7, där man vid sidan av de större ”pappakvoterna” ökar flexibiliteten och bättre beaktar olika familjeformer. Denna reform kan välkomnas.

Främjande av jämställdhet och lönekartläggningar

Utöver förbudet mot diskriminering övervakar jämställdhetsombudsmannen att skyldigheterna att främja jämställdhetslagen iakttas. Läroanstalter och arbetsplatser med minst 30 anställda ska ha en jämställdhetsplan som uppdateras regelbundet och vars åtgärder främjar jämställdheten. Åtgärderna ska grunda sig på en utredning av jämställdhetsläget vid läroanstalten eller på arbetsplatsen, och genomförandet av dem ska följas upp.

Stora förväntningar har ställts på jämställdhetsplanerna som verktyg för att främja jämställdheten. I jämställdhetsombudsmannens tillsynsarbete har man dock särskilt vad gäller arbetsplatsernas jämställdhetsplaner observerat att det finns mycket utrymme för förbättringar i deras funktion. En väsentlig del av arbetsplatsernas jämställdhetsplaner är lönekartläggningar som syftar till att säkerställa att det inte finns ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete. Om sådana skillnader kommer fram ska de avlägsnas.

Enligt våra observationer fungerar lönekartläggningarna i regel inte. Därför har vi i vår berättelse rekommenderat att jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning förtydligas och lönetransparensen ökas. Dessa rekommendationer har åtminstone delvis inkluderats i regeringsprogrammet, enligt vilket man främjar elimineringen av ogrundade löneskillnader och lönediskriminering genom att öka lönetransparensen med hjälp av lagstiftning. Dessutom konstateras det i regeringsprogrammet att jämställdhetslagen utökas med personalens, personalrepresentanternas och enskilda arbetstagares rättigheter och faktiska möjligheter att öka kännedomen om löner och ingripa mer effektivt i lönediskriminering.

Könsminoriteter

Diskrimineringsskyddet för personer som tillhör könsminoriteter effektiviserades i början av 2015 genom att ett förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck samt en skyldighet för myndigheter, arbetsgivare och läroanstalter att förebygga diskriminering på ett målinriktat och planmässigt sätt infördes i jämställdhetslagen.

I sin berättelse tog jämställdhetsombudsmannen också ställning till trans- och interkönade personers ställning. Det största problemet med transpersoners mänskliga rättigheter i Finland är kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga som en förutsättning för juridiskt fastställande av könstillhörighet. Detta krav har konstaterats bland annat strida mot Europeiska människorättskonventionen, och jämställdhetsombudsmannen har – tillsammans med många andra myndigheter och icke-statliga organisationer – i många år krävt att det skall avskaffas. I regeringsprogrammet har man antecknat att kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga ska slopas samt att de medicinska behandlingarna ska separeras från juridisk könskorrigering. På basis av inskrivningarna i regeringsprogrammet borde arbetet med att revidera translagen inledas inom kort. I regeringsprogrammet ingår också avskaffandet av onödigt könsorganskirurgi på interkönade barn, som jämställdhetsombudsmannen också har rekommenderat.

Sexuella trakasserier, hatretorik och våld mot kvinnor

Sexuella trakasserier, könsuppdelad hatretorik och våld mot kvinnor är sammanflätade som maktformer som förtrycker kvinnor. Enligt undersökningar är Finland ett av de farligaste länderna i Europa för kvinnor, och hatretori-

ken särskilt på webben är också könsuppdelad. Ändå krävdes det en internationell massrörelse för att sexuella trakasserier skulle lyftas fram i rubrikerna och i samhällsdebatten också hos oss.

Hatretorik inskränker den samhälleliga debatten och försvagar demokratin, så det vore viktigt att även de politiska beslutsfattarna entydigt skulle ta avstånd från detta. I sin berättelse rekommenderade jämställdhetsombudsmannen att lagstiftningen utvecklas så att den identifierar könsuppdelad hatretorik och brott som grundar sig på kvinnohat. Strafflagen borde revideras bland annat i fråga om sexualbrott. Glädjande nog har även dessa rekommendationer inkluderats i regeringsprogrammet i stor utsträckning. Utöver lagreformerna bereder regeringen ett omfattande program för bekämpning av våld mot kvinnor och en tjänst för en rapportör om våld mot kvinnor.

Jämlikhet och politisk vilja

År 2019 kommer att minnas som året då jämställdheten mellan könen återgick till den politiska agendan. I och med vårens riksdagsval är också riksdagens könsfördelning nu jämnare än någonsin tidigare. Majoriteten av ordförandena i riksdagens utskott är redan kvinnor, även om den traditionella könsfördelningen fortfarande syns i utskottens sammansättning. Majoriteten av statsrådets medlemmar är kvinnor.

Genom lagstiftning, politiska program och allokering av resurser skapas förutsättningar för att minska jämställdhetsproblemen, men det räcker inte. Man bör komma ihåg att jämställdhet mellan könen och andra grundläggande och mänskliga rättigheter snabbt kan försvagas om det finns en politisk vilja för detta. Därför måste vi kämpa för dem varje dag.



Helsingfors 30.4.2020

Jukka Maarianvaara
jämställdhetsombudsman



3 UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER

År 2019 gav jämställdhetsombudsmannen flera utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter. Utlåtanden gavs till finansministeriet om mellanrapporten från ledningsgruppen för arbetsgruppen för förnyande av personbeteckningen (VM068:00/2017) (TAS 546/2018) och till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om regeringens proposition med förslag till arbetstidslag och vissa lagar som har samband med den RP 158/2018 rd (TAS 543/18).

Justitieministeriet gavs utlåtanden om utredningen om behovet att inrätta ett ämbetsverk för justitieförvaltningen (TAS 118/2019), om sammansättningen av den arbetsgrupp som utrett fördelningen av de högre laglighetsövervakarnas uppgifter (TAS 289/2019) samt om *Against Hate* -projektets rekommendationer om arbetet mot hatretorik och hatbrott (VN/744/2018) (TAS 288/2019).

Jämställdhetsombudsmannen gav social- och hälsovårdsministeriet utlåtanden om utkastet till nationell strategi för psykisk hälsa (TAS 298/2019) samt om utkastet till regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om stödande av den äldre befolkningens funktionsförmåga och om temporär ändring av 15 § och 20 § i lagen om social- och hälsovårdstjänster för äldre (äldreomsorgslagen) (TAS 306/2019).

Jämställdhetsombudsmannen gav också Utbildningsstyrelsen ett utlåtande om utkastet till grunderna för gymnasiet läroplan (TAS 110/2019), undervisnings- och kulturministeriet ett utlåtande om utkastet till regeringens proposition om ändring av lagen om småbarnspedagogik (TAS 222/2019) och riksdagens förvaltningsutskott om regeringens proposition om ändring av lagen om Räddningsinstitutet (TAS 319/2019).

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott (TAS 9/2019) och bildningsutskottet om sin berättelse till riksdagen (TAS 33/2019).

Utrikesministeriet bad jämställdhetsombudsmannen om uppgifter för Finlands grundrapport till FN:s besöksorgan för konventionerna (TAS 333/2019 och TAS 186/2019) samt för utarbetandet av Finlands sjunde periodiska rapport för den internationella konventionen om ESK-rättigheter (TAS 240/2019).

Jämställdhetsombudsmannens utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott

Jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott den 9 januari 2019 om jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen. Jämställdhetsombudsmannen lämnar vart fjärde år en berättelse om jämställdhetsläget i Finland till riksdagen.

Under hörandet lyfte jämställdhetsombudsmannen fram centrala utmaningar i fråga om jämställdheten, såsom diskriminering på grund av gravititet och familjeledighet, löneskillnaden mellan könen, könsminoriteternas ställning och det omedelbara behovet att förnya translagen, sexuella trakasserier, våld mot kvinnor och den ökade hatretoriken. Ombudsmannen betonade att jämställdheten måste främjas i det samhälleliga beslutsfattandet och föreslog att Finland definierar nationella, vittomfattande jämställdhetsmål i nästa regeringsprogram.

Jämställdhetsombudsmannen är en lättillgänglig rättsskyddsmyndighet. Med tanke på främjandet av jämställdheten vore det viktigt att jämställdhetsombudsmannen utöver sin laglighetsövervakningsuppgift kunde rikta mer resurser även till verksamhet som främjar jämställdheten och förebygger diskriminering. Ombudsmannen påpekade att jämställdhetsombudsmannens resurser inte motsvarar det omfattande verksamhetsfältet och de utökade uppgifter som lagändringen gett upphov till, vilket också riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott upprepade gånger har konstaterat vara oroväckande.

I sin berättelse gav jämställdhetsombudsmannen rekommendationer om lagändringar och andra jämställdhetsfrämjande åtgärder. (TAS 9/2019)

Utlåtande till finansministeriet om mellanrapporten från ledningsgruppen för arbetsgruppen för förnyande av personbeteckningen

I sitt svar på begäran om utlåtande som lämnats av finansministeriet granskar jämställdhetsombudsmannen frågan enligt sina befogenheter inom jämställdhet mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det är bra att det inte i någon av de modeller som presenteras i mellanrapporten längre framgår personens juridiska kön av personbeteckningen.

Detta förebygger diskriminering på grund av könsidentitet eller kön och förbättrar integritetsskyddet för transpersoner och interkönade personer. En annan fördel om man slopar anteckningen om kön i personbeteckningen är att transkönade personer inte längre skulle behöva en ny personbeteckning i samband med juridiskt fastställande av kön och då inte heller förnya till exempel sina identitetsbevis och arbets- och studieintyg. Också interkönade personer skulle ha nytta av att det juridiska könet inte framgår av personbeteckningen.

Jämställdhetsombudsmannen understöder att könet inte längre i framtiden framgår av personbeteckningen och identitetsbevis. Det är ändå viktigt att uppgifter om personers juridiska kön, som för tillfället är man och kvinna, fortfarande finns sparade till exempel i befolkningsdatasystemet och andra personregister och att uppgifterna finns tillgängliga i de situationer då man behöver veta en persons kön.

Uppgifter om kön är viktiga till exempel då man följer upp kvinnors och mäns ställning i samhället och när man utifrån detta planerar och genomför samhällspolitiska åtgärder. Uppgifterna behövs för att föra statistik och för forskning. Uppgifter om kön behövs också i arbetet med att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Det finns många situationer där det är av betydelse att känna till kön och det är viktigt att dessa uppgifter då finns och att de vid behov finns att tillgå. (TAS 546/2018)

Utlåtande till justitieministeriet om utredningen om behovet av att inrätta ett ämbetsverk för justitieförvaltningen

Utgångspunkten för utredningen hade varit att man fäster uppmärksamhet vid att de fristående ämbetsverkens självständiga ställning inte äventyras när de administrativa uppgifterna och stöduppgifterna samlas på ett ställe. Om förslaget genomförs skulle detta dock vara resultatet. Förslaget skulle ha inneburit en utveckling som går i motsatt riktning mot den som internationella aktörer, som Europeiska kommissionen och Europarådets människorättskommissionär, i sina rekommendationer har önskat att medlemsstaterna utvecklar ställningen för sina jämställdhetsorgan.

Behovet av att utveckla dataombudsmannens byrås ställning fick stor uppmärksamhet i utredningen och dataskyddsfrågorna betonas. Detta kan inte utgöra grunden till en lösning där man till exempel skulle försämbra jämställdhetsombudsmannens självständighet. Som en laglighetsövervakande myndighet kan jämställdhetsombudsmannen inte utan att förlora sin opartiskhet vara en fast del av en organisatorisk helhet som ombudsmannen ska övervaka.

Med tanke på skillnaderna mellan ämbetsverken skulle centralisering inte leda till att det bildas en sådan funktionellt ändamålsenlig helhet som man med de olika ämbetsprojekten säger sig sträva efter. Förutom att det kollegiala beslutsfattande som nämns i utredningen äventyrar ämbetsverkens självständighet, begränsar de i utredningen aktuella ämbetsverkens olika uppgiftsfält och de olika ämbetsverkens vitt skilda sakkunskap vilka frågor det är vettigt att behandla i ett kollegialt organ.

Nytan med att centralisera administrativa ärenden skulle knappast vara särskilt stor, eftersom resurserna för administrativa ärenden i nuläget är små i de fristående ämbetsverken. Jämställdhetsombudsmannen anser att man borde utgå från att centralisera vissa stöduppgifter och att trygga tillgången till experttjänster inom personal- och ekonomiförvaltning. Det skulle ha funnits orsak att i utredningen också se på andra alternativ (som till exempel att flytta en del uppgifter från justitieministeriet till Palkeet).

Personalens ställning behandlades endast lite i utredningen. Man tog till exempel inte upp i vilken utsträckning och från vilket enskilt ämbetsverk personal eventuellt skulle flyttas till det administrativa ämbetsverket. Det bör beaktas att åtminstone jämställdhetsombudsmannen har ytterst lite personal anvisad till administrativa uppgifter. Det ska också i fortsättningen finnas personal vid de enskilda ämbetena som uttryckligen sköter administrativa uppgifter. Annars kommer experterna vid de enskilda ämbetsverken vara tvungna att använda en allt större del av sin arbetstid åt att sköta administrativa uppgifter. Då skulle utredningens utgångspunkt, att små ämbetsverk bättre kan fokusera på substansuppgifter, inte genomföras utan resultatet skulle vara det motsatta. (TAS 118/2019)

Utlåtande om utkastet till regeringens proposition om ändring av lagen om småbarnspedagogik

I propositionen föreslogs ändring av lagen om småbarnspedagogik och lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn så att den subjektiva rätten till småbarnspedagogik på heltid återinförs.

Jämställdhetsombudsmannen understödde den föreslagna ändringen och ansåg att det är av högsta vikt att den subjektiva rätten till småbarnspedagogik återinförs som en rättighet för alla barn. Ändringen ökar jämställdheten mellan könen och föräldrarnas möjligheter att samordna arbete och privatliv. (TAS 222/2019)

Utlåtande till social- och hälsovårdsministeriet om utkastet till nationell strategi för psykisk hälsa

I sitt utlåtande begärde jämställdhetsombudsmannen att man i den nationella strategin för psykisk hälsa också beaktar könsperspektivet.

Jämställdheten mellan könen och förebyggande av könsdiskriminering stärker människornas välbefinnande och känslan av att bli rättvist behandlad. Detta påverkar också människans psykiska hälsa.

Det förekommer skillnader mellan könen när man ser på psykisk hälsa, psykiska problem och sjukdomar samt behovet av tjänster och hur tjänsterna används. Det är viktigt att dessa statistikförs och forskas i och att man beaktar skillnaderna i åtgärdsförslag och mentalvårdstjänster. (TAS 298/2019)

”JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN
KÖNEN OCH FÖREBYGGANDE
AV KÖNSDISKRIMINERING STÄRKER
MÄNNISKORNAS VÄLBEFINNANDE
OCH KÄNSLAN AV ATT BLI RÄTTVIST
BEHANDLAD.”

4 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. Under de två senaste åren har betydligt fler kontaktat jämställdhetsombudsmannen med anledning av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

4.1 Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Jämställdhetslagstiftningen förbjuder entydigt diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap. Förbuden 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. Typiska situationer där diskriminering framkommer är osakliga frågor om familjesituation eller -planer i samband med arbetsökning, 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").

Uppsägning av en gravid anställd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

En kvinna bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande eftersom hon misstänkte att hon diskriminerats på ett sätt som jämställdhetslagen (609/1986) förbjuder, då hon blivit uppsagd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker under den tid hon varit gravid.

Med stöd av 21 § i förvaltningslagen (434/2003) överförde arbetarskyddsmyndigheten och ansvarsområdet för arbetarskydd vid regionförvaltningsverket (Regionförvaltningsverket) ärendet till de delar ärendet gäller misstankar om diskriminering på grund av kön till jämställdhetsombudsmannen för behandling. Arbetarskyddsmyndigheten gav en granskningsberättelse om ärendet med avseende på bestämmelserna om uppsägning av en gravid arbetstagare i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen.

Enligt i jämställdhetslagen anses arbetsgivarens förfarande utgöra diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen om arbetsgivaren säger upp,

håver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande på grund av arbetstagarens kön. Arbetsgivarens förfarande anses ha skett på grund av kön till exempel om orsaken till förfarandet varit den anställdas graviditet eller familjeledighet. Jämställdheten mellan könen har dock inte kränkts om arbetsgivaren kan bevisa att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön.

Enligt jämställdhetslagen ska en arbetstagare i en uppsägningssituation behandlas på samma sätt

som om arbetstagaren inte hade varit gravid eller familjeledig. En arbetstagare får inte på grund av dessa omständigheter försättas i en sämre ställning än han eller hon hade haft utan familjeledigheten eller graviditeten och inte heller i en sämre ställning än andra arbetstagare. En arbetstagare har å andra sidan inte en bättre ställning än andra arbetstagare på grund av sin graviditet eller familjeledighet.

En gravid arbetstagare kan sägas upp om graviditeten inte är orsaken till uppsägningen, utan om orsaken är lagenliga ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Bedömning av ärendet

Ärendet gällde i främsta hand tolkning av 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen och en prövning av om arbetsgivaren i enlighet med arbetsavtalslagen hade ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att avsluta arbetstagarens arbetsförhållande.

Även om jämställdhetsombudsmannen inte inom ramarna för sin behörighet kunde ta ställning till om arbetsavtalslagen har följts i ärendet, var det nödvändigt att ta hänsyn till ovan nämnda bestämmelse i arbetsavtalslagen för att utvärdera om arbetstagaren har diskriminerats på grund av graviditet på ett sätt som är förbjudet enligt jämställdhetslagen.

I detta ärende var det obestridligt att arbetsgivaren hade känt till arbetstagarens graviditet innan arbetsförhållandet avslutades. Således uppstod en presumtion om diskriminering i ärendet och bevisbördan överfördes till arbetsgivaren. För att ogiltigförklara presumtionen om diskriminering ska arbetsgivaren bevisa att det förlegat en godtagbar omständighet till att arbetsförhållandet avslutats och att uppsägningen inte berott på arbetstagarens graviditet.

I Regionförvaltningsverkets granskningsberättelse konstaterades att arbetsgivarens utredning över hur arbetsmängden minskat och de produktionsekonomiska uppsägningsgrunderna var motstridig och att arbetsgi-

Jämställdhetslagstiftningen förbjuder entydigt diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap.

varen inte hade framlagt någon sådan utredning som avses i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen och som konsekvent skulle visa att uppsägningen de facto inte berodde på arbetstagarens graviditet.

Även jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att den utredning över företagets ekonomiska situation och behovet av arbetskraft som framlagts i ärendet var motstridig.

Eftersom jämställdhetsombudsmannen dock inte inom ramarna för sin behörighet kunde utreda ärendet med tanke på om en grund för uppsägningen förelåg, faller det till denna del på domstolsbehandlingen att reda ut ärendet. Tolkningen av arbetsavtalslagen, bedömningen av bevisningen och det slutliga avgörandet i diskrimineringsärendet sker i sista hand i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren, där man också kan framlägga bevis i de frågor som utifrån parternas skriftliga berättelser förblivit motstridiga. (TAS 343/2018)

Arbetsavtal för viss tid avslutades under tiden för familjeledighet

Kvinna A hade arbetat som lärare vid institut X under ungefär åtta års tid, först som timlärare och sedan från och med den 1 augusti 2011 som lärare i huvudsyssla. Hennes arbetsavtal för viss tid hade förnyats flera år i följd, för ett år åt gången.

A blev moderskapsledig 2017. Hennes arbetsavtal på viss tid hade inte längre fortsatt efter den 31 juli 2018. Hon hade varit familjeledig när anställningsförhållandet upphörde.

Innan arbetsavtalet på viss tid upphörde hade A förhandlat om möjligheten till ett årsarbetstidsbundet deltidsavtal. Arbetsgivaren hade erbjudit henne ett arbetsavtal som timanställd, men A hade inte velat ingå detta avtal eftersom hon ansåg att avtalets villkor var för dåliga. A hade tidigare arbetat som lärare med årsarbetstid.

Bedömning av ärendet

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga, om en arbetsgivare vid anställning eller uttågning av en person till en viss uppgift eller beslut om anställningens längd eller fortgång går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Till exempel familjeledigheter, såsom moderskaps-, faderskaps, föräldra- eller vårdledighet utgör en i lagrummet nämnd annan omständighet som hänför sig till personens kön. När ett arbetsavtal för viss tid fortsatt ska arbetstagaren behandlas på samma sätt som om arbetstagaren inte hade varit gravid eller familjeledig. En arbetstagare får inte försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare på grund av sin graviditet eller familjeledighet. Ifall anställningsförhållandet skulle ha fortsatt om arbetstagaren inte blivit gravid eller utnyttjat sin rätt till familjeledighet men avtalet förnyas inte, anses detta vara diskriminering.

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.

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.

Det förutsätts inte att arbetsgivarens förfarande är avsiktligt eller oaktsamt eller har ett diskriminerande syfte för att det ska vara diskriminerande.

Enligt 1 kap. 3 § 3 mom. i arbetsavtalslagen är det inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

I 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen finns bestämmelser om opartiskt bemötande av arbetstagare och diskrimineringsförbud. Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Enligt 2 § 2 mom. får det i anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

I sin utredning till jämställdhetsombudsmannen hade arbetsgivaren framställt att A:s arbetsavtal inte kunde förnyas som årtidsarbete, eftersom arbetsavtalet kunde göras till ett årsarbetstidsbundet deltidsavtal endast om det förutom undervisning också innehåller en betydande ansvarsuppgift.

Enligt A hade arbetsgivaren inte tidigare haft denna riktlinje. Procentbaserad arbetstid har varit möjligt till exempel om arbetstagaren har haft små barn.

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. Parterna hade framställt motstridiga utredningar över vilken praxis arbetstagaren följt för anställningsförhållanden på deltid.

Arbetsgivaren har med en annan arbetstagare för viss tid, B, från och med den 1 augusti 2018 ingått ett årsarbetstidsbundet arbetsavtal på 60 procent, som omfattar att vara ansvarig för en undervisningsgrupp. Enligt A har detta arbetsavtal överhuvudtaget inte erbjudits henne. Arbetsgivaren hade motiverat valet av B med dennes utbildning och vilja att utvecklas pedagogiskt samt aktiva deltagande i institutets gemensamma verksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivaren att underlätta för kvinnor och män att samordna arbete och privatliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen. Arbetstagarna ska därtill till denna del behandlas likvärdigt. För gravida och arbetstagare på familjeledighet ska samma kriterier tillämpas som för andra arbetstagare. Om avtal för viss tid i regel förnyats utan ansökningsförfarande och utan att de sökandes eller arbetstagarnas meriter jämförs, ledde det till presumtion om diskriminering om man vad gäller en gravid eller en person på familjeledighet avviker från denna praxis. Det är inte lämpligt att ställa en kompetent och lämpad arbetstagare mot andra endast på grund av arbetstagarens graviditet eller familjeledighet.





Fallet gav upphov till presumtion om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en presumtion om diskriminering uppstår i fallet. Det verkar som om A:s anställningsförhållande avslutats på grund av familjeledigheten. A hade inte fått den årstidsarbetsbundna uppgift på deltid som hon begärt, men arbetsgivaren hade samtidigt ingått ett årsarbetsstidsbundet arbetsavtal på deltid med B, som på samma sätt som A arbetat flera år med ett avtal för viss tid, men som inte varit familjeledig vid den tidpunkt då arbetsavtalet inleddes. B hade också fått fast anställning.

Arbetsgivaren hade inte framställt någon utredning över varför A inte kunnat ges en uppgift som gruppansvarig, vilket enligt arbetsgivaren varit en förutsättning för ett årstidsarbetsbundet deltidsavtal. Arbetsgivaren har inte heller framställt någon utredning över vem A vikarierade eller när den person som A vikarierat återgått till sitt arbete. För varje arbetsavtal för viss tid som ingås ska det finnas grundade skäl till varför arbetsgivaren ingår flera avtal för viss tid efter varandra med samma arbetstagare.

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 268/2018)

Misstanke om diskriminering under familjeledighet i samband med befordran

A hade bett jämställdhetsombudsmannen utreda huruvida A diskriminerats på ett sätt som strider mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen), när A inte befordrades efter att A blivit familjeledig, trots att A:s chef hade föreslagit befordran.

A:s chef och avdelningschefen hade föreslagit att A och A:s kollega befordras. A hade blivit moderskapsledig. Efter att moderskapsledigheten inlett meddelade arbetsgivaren A att man inte kommer att gå vidare med A:s befordran. A:s kollega hade befordrats som planerat.

Bedömning av ärendet

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att A och A:s kollega inte varit i sådan jämförbar situation i ärendet, att A:s kollega kunde ses som jämförelseperson när man redde ut om det förelåg misstanke om diskriminering enligt jämställdhetslagen. De uppgifter som planerats för A och A:s kollega var till sina innehåll olika och de hade således inte tävlat om samma uppgift. A misstänkte att A blivit diskriminerad på grund av familjeledighet på ett sätt som strider mot jämställdhetslagen. I sådana situationer behövs inte en jämförelseperson av motsatt kön när man reder ut misstanken om diskriminering. Jämförelsen kan göras i förhållande till hur situationen skulle ha sett ut om A inte varit gravid eller familjeledig. En arbetstagare får inte försättas i en sämre ställning än andra på grund av sin graviditet eller familjeledighet. En presumtion om diskriminering uppstår om A hade försatts i en sämre ställning på grund av familjeledighet och om A skulle ha befordrats om A inte varit familjeledig.

I regeringens proposition 63/1992 har konstaterats att i situationer som hör samman med graviditet eller förlossning samt i situationer där en person har familjeansvar överförs bevisbördan åt arbetsgivaren direkt när en person som misstänker diskriminering har påvisat att hon är gravid eller att han eller hon har sådant familjeansvar som avses i lagrummet. Därtill ska visas att arbetsgivaren har haft kännedom om arbetstagarens graviditet eller familjeansvar.

Arbetsgivaren hade under A:s familjeledighet meddelat att man inte godkände A:s befordran. Arbetsgivaren hade haft kännedom om A:s familjeledighet när beslutet om att inte föra A:s befordran framåt fattades.

Enligt arbetsgivarens utredning hade inte bolagets ledning sett något funktionellt behov i organisationen av den uppgift som föreslagits för A. I utredningen konstateras att för A:s del skulle det endast ha handlat om en ändring i befattningsbenämningen. Arbetsgivaren meddelade att man från och med inledningen av 2018 tillämpat standardiserad klassificering

av uppgifternas svårighetsgrad inom bolaget. Enligt utredningen förutsätter klassificeringen av uppgifternas svårighetsgrad att A i den uppgift som planerats för A skulle vara ansvarig för ett team. Den uppgift som föreslagits för A innehöll inte något sådant ansvar.

Enligt A:s uppfattning skulle den befordran som planerats för A inte enbart inneburi en ändrad befattningsbenämning om den skulle ha genomförts. A konstaterade därtill att det finns tre arbetstagare med samma benämning som planerats för henne i företaget och ingen av dem är i chefsposition. Enligt A har inte heller den kollega som befordrats chefsansvar i sin nya roll. A ansåg också att i samband med att befattningsbenämningarna harmoniserades hade inga ändringar gjorts för arbetstagare med den benämning som föreslagits för A. A konstaterade att handlingen om klassificering av uppgifternas svårighetsgrad var av allmän karaktär och inte innehöll krav på teamansvar. Enligt A tyder dessa faktorer på att den uppgift som planerats för A inte krävde chefsroll.

Parterna hade framställt motstridiga utredningar över huruvida det hade funnits ett funktionellt behov av den uppgift som föreslagits för A vid bolaget och om den klassificering av uppgifternas svårighetsgrad som arbetsgivaren hade tillämpat de facto förutsatt chefsansvar.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att A hade försatts i en sämre ställning på grund av familjeledighet på ett sätt som är strider mot 8 § 1 mom. 2 punkt i jämställdhetslagen. Fallet gav upphov till presumption om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen. För att ogiltigförklara presumptionen om diskriminering ska arbetsgivaren påvisa att förfarandet haft en annan godtagbar orsak än familjeledighet. För att ogiltigförklara presumptionen om diskriminering ska arbetsgivaren således visa att påståendena ovan de facto är riktiga.

Jämställdhetsombudsmannen ger sitt utlåtande enbart utifrån en dokumentutredning och ombudsmannen har inte möjlighet att ta ställning till bevisfrågorna. Bevisfrågor i detta ärende var bland annat ovan nämnda omständigheter, där parterna hade framställt motstridiga utredningar. Bedömningen av bevisningen och det slutliga avgörandet i diskrimineringsärendet sker i allmänhet i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren. (TAS 22/2019)

Misstanke om diskriminering vid återkomst från familjeledighet och uppsägning

A var familjeledig från sin uppgift som personalchef. Under tiden för A:s familjeledighet hade en vikarie anställts för att sköta A:s uppgifter. I samband med att A återgick till arbetet blev vikarien fast anställd. Samtidigt blev vikarien utnämnd till anställningschef och A till arbetshälsochef. Tre månader efter att A återgått till arbetet hade arbetsgivaren inlett samarbetsförhandlingar i bolaget och i samband med dessa hade A blivit uppsagd med hänvisning till ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

Med stöd av arbetsavtalslagen och jämställdhetslagen har en arbetstagare som återvänder efter en familjeledighet i regel rätt att återvända till sitt tidigare eller ett motsvarande arbete efter familjeledighetens slut. Eftersom A inte efter familjeledigheten fick återvända till sina tidigare uppgifter, uppstod en presumtion om diskriminering i fallet.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att de arbetsuppgifter som A i egenkap av personalchef hade innan sin familjeledighet och uppgifterna som anställningschef som A:s vikarie tilldelats till sin kvalitet i stor utsträckning motsvarade varandra. Personalchefens arbetsuppgifter ska anses i större utsträckning motsvara anställningschefens än arbetshälsochefens uppgifter. A skulle med avseende på sin arbetserfarenhet och utbildning haft förutsättningar att prestera i uppgiften som anställningschef.

För att ogiltigförklara presumptionen om diskriminering ska arbetsgivaren visa att anställningschefens uppgifter inte motsvarade A:s tidigare uppgifter på ett sådant sätt att A med tanke på sin utbildning och erfarenhet inte skulle ha klarat av uppgifterna. Arbetsgivaren borde visa att det var motiverat att inte erbjuda uppgiften som anställningschef och att det inte när arbetet ordnades handlade om att ta sig runt A:s rätt att återgå till sitt tidigare arbete.

Enligt jämställdhetslagen ska en arbetstagare 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 eller i en sämre ställning än andra arbetstagare.



En stor del av diskrimineringsmisstankarna inom arbetslivet gäller anställning.

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

Det är inte tillåtet att anställa en ny arbetstagare om inte verksamhetsförutsättningarna ändrat som en följd av att arbetsgivaren anställt en ny arbetstagare eller ett annat motsvarande förfarande som arbetsgivaren tillgriper innan eller efter uppsägningen.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det att vikarien fått fast anställning i detta fall kan jämföras med att en ny arbetstagare anställts. Vikariens avtal på viss tid skulle ha upphört när A återgår till arbetet, om vikarien inte hade fått en fast anställning. Arbetsgivaren borde således visa att arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar under perioden mellan att A:s vikarie fått fast anställning och A sades upp hade förändrats så mycket att uppsägningen varit motiverad. Därefter kan det med hjälp av en meritjämförelse utredas om A har diskriminerats på grund av familjeansvar i uppsägningssituationen. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att också med avseende på uppsägningen uppstod en presumtion om diskriminering i ärendet. I arbetsgivarens förfarande fanns tecken på att man försökt ta sig runt A:s anställningsskydd i samband med att A återvänt från familjeledigheten genom att ge A:s vikarie en fast anställning och flytta A till en uppgift som man senare kunde säga upp A från. Rätten att återvända till arbetet hade de facto inte förverkligats i och med att A inte blivit erbjuden uppgiften som anställningschef utan hade

blivit utnämnd till arbetshälsochef. A:s uppsägning ska anses bero på att arbetsgivaren inte erbjudit A sitt tidigare eller motsvarande arbete enligt skyldigheterna i arbetsavtalslagen eller jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen ger sitt utlåtande enbart utifrån en dokumentutredning och ombudsmannen har därför inte möjlighet att ordna till exempel muntligt hörande. Tolkningen av arbetsavtalslagen, bedömningen av bevisningen och det slutliga avgörandet i diskrimineringsärendena sker i sista hand i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren. (TAS 238/2019)

4.2 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 arbetstagare väljs internt för utbildningar eller nya arbetsuppgifter. Man får inte heller diskriminera en kandidat på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar. Arbetsgivaren får inte heller handla på ett sätt i dessa situationer som missgynnar en person på grund av dennes könsidentitet eller könsuttryck. Konstaterande av diskriminering förutsätter inte avsiktlighet eller vållande från arbetsgivarens sida.

En stor del av diskrimineringsmisstankarna inom arbetslivet gäller anställning. För att konstatera anställningsdiskriminering bör man jämföra den till uppgiften valda personens utbildning, arbetserfarenhet och övriga meriter med den arbetssökandes, som anmält misstanke om diskriminering. Om den arbetssökande visar att han eller hon är mer meriterad än den som valts till uppgiften, väcks misstanke om diskriminering. Arbetsgivaren bör därefter visa att valet grundat sig på någon annan, godtagbar, orsak än kön. En godtagbar orsak kan vara bland annat personlig lämplighet för uppgiften. I sista hand är det tingsrätten som fattar beslut om anställningsdiskriminering.

Arbetets eller uppgiftens art kan också vara en godtagbar orsak att välja en person på basen av kön. Till exempel kan man i val av personlig assistent anse anställningsförhållandets personliga natur vara ett sådant vägande skäl som berättigar till val på grund av kön.



EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING

Arbetskraftsutbildning riktad enbart till kvinnor

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om urvalskriterierna till en arbetsmarknadsutbildning var förenliga med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen), när det huvudsakliga urvalskriteriet till utbildningen var kvinnligt kön. Därtill hade jämställdhetsombudsmannen rätt ut om företag X anställningsförfarande efter arbetskraftsutbildningen var förenligt med jämställdhetslagen.

Ärendet gällde en arbetskraftsutbildning som anordnats i form av en gemensam anskaffning av utbildning. Utbildningen hade skaffats av NTM-centralen tillsammans med företag X. Efter att ha hört företag X hade TE-byrån skött antagningen av de studerande till utbildningen. Enligt företag X var syftet med utbildningen att åtminstone 80 procent av dem som utbildas ska sysselsättas i företaget efter utbildningen.

Enligt företag X utredning var arbetskraftsutbildningen till sin natur en tillfällig, planenlig specialåtgärd för att främja den faktiska jämställdheten vid företaget. Målet med utbildningen var att uppmuntra kvinnor att söka sig till en mansdominerad bransch. I utredningen konstaterades också att även om utbildningen var riktad till kvinnor hindrar detta inte män att söka arbete vid företaget och för att kunna arbeta vid företaget krävdes inte att man avlagt den aktuella utbildningen.

Bedömning av fallet

Arbetskraftsutbildningens urvalskriterier

I ärendet hade det i främsta hand handlat om huruvida urvalskriterierna för arbetskraftsutbildningen var förenliga med jämställdhetslagen, när ett av kraven för att bli antagen till den aktuella utbildningen var att den sökande är kvinna.

Enligt 8 b § i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att enligt lagens förarbeten (RP 195/2004 rd) kan man konstatera att tillämpningsområdet för 8 b § i jämställdhetslagen är synnerligen omfattande och att paragrafen också kan anses tillämplig på en utbildning som anordnas i form av arbetskraftsutbildning. Den antagning av studerande som TE-byrån gjorde har därför prövats utifrån 8 b § i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg det med beaktande av arbetskraftsutbildningens natur och ändamål vara sannolikt att också företag X, förutom TE-byrån, hade haft en central roll vid antagningen av studerande. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att till den del arbetsgivaren hade deltagit i antagningen av studerande, ska ärendet prövas utifrån 8 § 1 mom. 1 punkten i jämställdhetslagen. Enligt denna bestämmelse föreligger förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid uttagning av en person till en 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.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att oberoende av vilken instans som kan anses var ansvarig för antagningen av studerande och vilken bestämmelse i jämställdhetslagen som då tillämpas, skulle arbetskraftsutbildningen prövas utifrån 9 § 4 punkten i jämställdhetslagen. Enligt 9 § 4 punkten i jämställdhetslagen ska sådana tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med jämställdhetslagen ska uppfyllas inte anses vara diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att den aktuella arbetskraftsutbildningen som var riktad till kvinnor kunde, eftersom den uppfyllde kriterierna i ovan nämnda bestämmelse, anses vara en positiv specialåtgärd som är förenlig med jämställdhetslagen. Det handlade inte om fortgående verksamhetspolitik, utan om en planenlig specialåtgärd för att främja den faktiska jämställdheten, med vilken man strävar till att uppfylla än-

damålet med jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetskraftsutbildningen i fråga främjar jämställdheten mellan kvinnor och män genom att förbättra kvinnornas ställning i arbetslivet och att för sin del minska arbetsmarknadens indelning enligt kön. Kriterierna för antagningen av studerande stred således enligt jämställdhetsombudsmannen uppfattning inte mot jämställdhetslagen.

Anställningsförfarandet efter att arbetskraftsutbildningen avslutats

För det andra handlade ärendet om huruvida arbetsgivaren förfarit enligt jämställdhetslagen i samband med anställningsförfarandet efter att arbetskraftsutbildningen avslutats.

Jämställdhetslagen tillåter vissa positiva specialåtgärder. Dessa ska tolkas överensstämmande med EU-rätten. Europeiska unionens domstol har i sin rättspraxis ansett att positiv särbehandling är förenligt med EU-rätten, då man vid val av anställningsförhållande inte automatiskt och ovillkorligt ger företräde åt en sökande av det underrepresenterade könet.

Företag X hade konstaterat att en person som avlagt arbetskraftsutbildningen inte automatiskt garanterades sysselsättning i företagets tjänst. Enligt utredningen uppgick företagets behov av ny arbetskraft till 51 personer och den som avlägger arbetskraftsutbildningen får de färdigheter som behövs för att de om de också uppfyller alla andra förutsättningar ska kunna erbjudas ett anställningsförhållande bland alla lediga uppgifter. Enligt utredningen kommer de resterande 40 lediga uppgifterna att fyllas genom en sedvanlig rekryteringsprocess som är öppen för alla.

Enligt utredningen i ärendet förblev det således i viss mån oklart hur de 11 lediga uppgifter som inte inkluderas i den öppna rekryteringsprocessen kommer att eller har fyllts. Jämställdhetsombudsmannen konstate-



Jämställdhetslagen
tillåter vissa
positiva
specialåtgärder.

rade att företag X förfarande stred mot jämställdhetslagen ifall personer automatiskt anställdes eller hade anställts till de lediga uppgifterna efter att de genomfört arbetskraftsutbildningen som är riktad till kvinnor. Om de som avlagt utbildningen med godkänt resultat direkt valdes ut till ett anställningsförhållande uppstod en situation där könet i praktiken var en direkt urvalsgrund. I en sådan situation kunde arbetsgivaren göra sig skyldig till ett förfarande som strider mot 8 § 1 mom. 1 punkten i jämställdhetslagen, diskriminering vid anställning. (TAS 531/2018)

Misstanke om diskriminering vid tillsättande av vikarie för specialungdomsarbetare och ungdomsledare vid staden Y

Man X bad jämställdhetsombudsmannen utreda om Man X hade diskriminerats på grund av sitt kön på ett sätt som strider mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, jämställdhetslagen), när han inte valts till vikarie för uppgiften som specialungdomsarbetare eller ungdomsledare vid staden Y. I stället hade man valt kvinnor till båda uppgifterna. Man X ansåg att han var mera meriterad än kvinnorna A och B som valdes till uppgifterna.

Staden Y konstaterade i sin utredning till jämställdhetsombudsmannen att de uppgifter om arbetshistoria som Man X uppgett i sina ansökningshandlingar inte visade på sådana meriter som förutsätter att Man X borde ha kallats till intervju eller att som mera meriterad sökande direkt väljas till någon av de lediga platserna.

Enligt staden Y hade Man X, A och B alla arbetat för staden redan innan de aktuella ansökningsprocesserna. När man bedömde helheten hade A och B visat sig vara mera meriterade och lämpande sökanden till de lediga uppgifterna. För Man X del konstaterades att i synnerhet de brister i samarbetsförmågan som noterats hindrade att Man X valdes till uppgifterna.

Bedömning av fallet

Presumption om diskriminering väcks i rekryteringssituationer om den arbetssökande som misstänker diskriminering kan bevisa att hen var mer meriterad för uppgiften än den person av motsatt kön som valdes. För att arbetsgivaren ska kunna ogiltigförklara presumptionen om diskriminering ska arbetsgivaren visa att förfarandet har berott på någon annan, godtag-

bar omständighet än den sökandes kön. Om arbetsgivaren inte kan styrka en sådan omständighet anses valet strida mot jämställdhetslagen. Det förutsätts inte att arbetsgivarens förfarande är avsiktligt eller oaktsamt eller har ett diskriminerande syfte för att det ska vara diskriminerande.

Om man har sökanden av båda könen förpliktar jämställdhetslagen arbetsgivaren att göra en meritjämförelse. Utan att det uttryckligen nämns förpliktar 8 § 1 mom. första punkten i jämställdhetslagen arbetsgivaren att i samband med anställningsbeslut reda ut den sökandes meriter eller att åtminstone ge den sökande möjlighet att presentera sina meriter.

Meriterna bör alltid granskas i relation till arbetsuppgifterna och de urvalskriterier som arbetsgivaren har fastställt på förhand. I meritjämförelsen ska man fästa uppmärksamhet vid 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.

Lämplighet, arbetsförmåga och övriga motsvarande uppskattade personliga egenskaper ingår inte i meriterna som avses i 8 § 1 mom. första punkten i jämställdhetslagen. Arbetsgivaren kan ändå använda dem som basis för urvalet, och de kan beaktas som en eventuell tillåtande grund enligt jämställdhetslagen för valet av en mindre meriterad person för uppdraget. Bevisbördan för att en tillåtande grund föreligger ligger hos arbetsgivaren.

Meritjämförelsen kan till exempel grunda sig på test och intervjuer men även på uppgifter om hur de arbetssökande skött tidigare uppdrag. Det väsentliga är att arbetsgivaren bevisar att hen verkligen jämfört den valda kandidatens och den icke valda kandidatens förmågor och egenskaper sinsemellan. Också i rättspraxisen har man ansett att man till en uppgift kan välja den person som till sina personliga egenskaper är den mest lämpade, om bedömningen av vem som är mest lämpad inte i sig varit diskriminerande på grund av kön.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg i sitt utlåtande att Man X, som begärt utlåtandet, enligt de meriter som objektivt kunde bedömas kunde anses vara mera meriterad till uppgifterna än A och B.



Sålunda uppstod för båda uppgifterna en presumtion om diskriminering på grund av att Man X har en högre utbildning än A och en längre arbetserfarenhet än B.

För att ogiltigförklara presumtionen måste arbetsgivaren visa på vilka grunder man ansett att A och B till sina personliga egenskaper, som i det här fallet i synnerhet gäller samarbetsförmåga, är mera lämpliga till uppgifterna än Man X. Eftersom alla ovan nämnda tidigare varit i arbetsgivarens tjänst, kan arbetsgivaren bedöma lämpligheten utifrån deras tidigare arbetserfarenhet vid staden Y. Eftersom Man X inte kallats till intervju har man inte kunnat bedöma Man X lämplighet utifrån intervjun. Arbetsgivaren kan därför inte för A:s del hänvisa till den bedömning av lämplighet som gjorts i samband med intervjun. Specialunddomsarbetaren valdes utan intervju.

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.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att jämställdhetslagen förpliktar arbetsgivaren att i samband med anställningsbeslut reda ut den sökandes meriter eller att åtminstone ge den sökande möjlighet att presentera sina meriter. Den arbetssökande ska själv se till att arbetsgivaren får de uppgifter som behövs. Å andra sidan kan arbetsgivaren inte befrias från sitt ansvar för den diskriminering som avses i bestämmelsen genom att bristfälligt reda ut de sökandes meriter eller genom att göra en partisk bedömning av meriterna.

På basis av utredningen i ärendet kan man dra den slutsatsen att Man X inte hade bifogat en meritförteckning (CV) eller arbetsintyg till sin ansökan. Den arbetssökande är enligt vad som ovan konstaterats själv ansvarig för att arbetsgivaren får nödvändiga uppgifter. Som utgångspunkt torde man kunna anse att de uppgifter som den arbetssökande uppgett i sin ansökan är riktiga. I ett senare skede i urvalsprocessen, till exempel i samband med arbetsintervjuerna, kan man be den arbetssökande att visa upp sina examensbetyg och arbetsintyg. I stället för att be Man X komplettera sin ansökan under urvalsprocessen har arbetsgivaren i sin utredning konstaterat att ”i de uppgifter som Man X lämnat in om sin arbetshistoria och i de ansökningshandlingar som lämnats in uppges inte några sådana uppgifter eller påvisas inte några sådana meriter enligt vilka den arbetssökande borde ha kallats till intervju eller som mera meriterad sökande direkt ha valts till någon av de lediga tidsbestämda uppgifterna”.

Arbetsgivarens förfarande ska vara baserat på en saklig och opartisk bedömning av meriterna. Att varje rekryteringsprocess genomförs noggrant och jämligt är en förutsättning för att anställningsbeslutet ska vara förenligt med jämställdhetslagen. I lagen krävs dock inte att man vid anställningen följer vissa specifika formaliteter.

I jämställdhetsombudsmannens skriftliga utredningsförfarande är det inte möjligt att bedöma parternas personliga lämplighet för de aktuella uppgifterna. Den egentliga bevisningen om lämpligheten hos parternas meriter för uppgifterna sker i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelseklagan mot arbetsgivaren, om parterna inte når förlikning på något annat sätt. (TAS 418/2018)

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

4.3 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.

EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING I ANSLUTNING TILL AVLÖNING

Misstanke om lönediskriminering vid ett privatföretag

Man A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om Man A hade diskriminerats i fråga om lönen på ett sätt som strider mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, när arbetsgivaren 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 hans totala lön var märkbart lägre än B:s lön, trots att B arbetar i samma team och arbetet har samma svårighetsgrad.

Bestämmelser i jämställdhetslagen

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.

Bedömning 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.

I sin begäran om utlåtande berättade A att han och B arbetade i samma team och utförde ett likvärdigt arbete och att arbetet hade samma svårighetsgrad. A ansåg utifrån detta att hans arbete minst var likvärdigt med B:s arbete. Enligt arbetsgivaren hade A och B samma titlar, men deras arbetsuppgifter var inte likvärdiga till sin omfattning, kravnivå och ansvarsnivå. Enligt arbetsgivaren hade B flera sådana extra arbetsuppgifter och -ansvar, som A inte hade. A framförde i sitt genmäle avvikande åsikt om an-

svarsnivån för och omfattningen av sitt arbete och lyfte fram faktorer, utifrån vilka B ansåg att hans arbete var lika krävande och ansvarsfullt som B:s arbete.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att parterna i sina skriftliga utredningar framförde motstridiga åsikter om huruvida A:s ja B:s uppgifter är samma eller likvärdiga. På grund av denna motstridighet gick det inte utifrån de utredningar som parterna lämnat jämställdhetsombudsmannen att avgöra om A:s och B:s arbetsuppgifter är lika krävande och därför ska anses vara minst likvärdiga.

Enligt arbetsgivaren använde man sig när lönerna fastställs av företagets interna klassificering av svårighetsgraden: ju högre svårighetsgrad arbetsuppgiften hade, desto större blev som utgångspunkt den uppgiftsspecifika lönen. Å andra sidan konstaterade arbetsgivaren att lönerna baserade sig på individuellt överenskomna löner och att svårighetsgraden inte var den avgörande faktorn när man fastställde en anställds lön. A:s lön hade dock inte höjts när denne övergick till en högre svårighetsgrad. Arbetsgivaren påstod inte heller i sin utredning att de andra delfaktorerna som inverkar på A:s lön (till exempel arbetsprestationer) skulle ha blivit sämre när svårighetsgraden ändrades och att lönen därför inte höjdes. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att företagets lönesystem både med tanke på hur arbetets svårighetsgrad klassificeras, hur den personliga prestationen bedöms och hur den totala lönen bildas var synnerligen ogenomskinligt.

EU-rätten förutsätter att lönesystemen, för att garantera principen om lika lön för lika arbete, är öppna och transparenta. För att lönesystemet ska uppfylla kravet på öppenhet förutsätts att de anställda vet vilka lönegrunder som tillämpas på dem och hur mycket olika faktorer väger när lönen avgörs. Om lönesystemet är ogenomskinligt överförs bevisbördan i en eventuell rättegång om gottgörelse åt arbetsgivaren, som då måste bevisa att lönesystemet inte är diskriminerande.

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 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.

Som orsak till skillnaderna i A:s och B:s löner hänvisade arbetsgivaren till företagets ekonomiska resurser samt skillnaderna i arbetserfarenheternas längd och i arbetsprestationerna. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att om en lönejämförelse enligt jämställdhetslagen visar att uppgifterna är likvärdiga, kan arbetsgivaren inte på ett godtagbart sätt motivera att den ena anställda har lägre lön genom att hänvisa till bristande ekonomiska resurser. Arbetserfarenhetens längd och arbetsprestationer kan vara godtagbara omständigheter om det förekommer skillnader i lönen för anställda som utför likvärdigt arbete. Om arbetsgivaren hänvisar till att dessa omständigheter är orsaken till skillnader i lönerna, måste arbetsgivaren dock kunna bevisa att skillnaderna mellan de anställda är verkliga. Jämställdhetsombudsmannen betonade att såväl arbetserfarenhetens som arbetsprestationernas inverkan på lönen förblev oklar i arbetsgivarens utredning och att fastställningen av lönen också till denna del var ganska ogenomskinlig. På grund av detta skulle arbetsgivaren i en eventuell rättegång ha en större bevisbörda för att bevisa hur de omständigheter som arbetstagaren hänvisat till påverkar lönen för de anställda. (TAS 300/2018)

4.4 Diskriminering 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.





EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING I ANSLUTNING TILL SKOLOR OCH LÄROANSTALTER

Elevantagning till simklassen i ett högstadium

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om förfarandet vid antagningen av elever till en klass för simning i högstadiet överensstämmer med jämställdhetslagen. Enligt meddelandet skulle ansökan ha gynnat flickor, vars fysiologiska utveckling sker tidigare än pojkars. Begäran om utredning gällde poängsättningen av 400 meters frisim som ingick i det grentest som Finska Simförbundet fastställt, där skillnaderna mellan könen inte har beaktats trots de befintliga statistiktiderna från nationella tävlingar, utan samma poängtabell användes för flickor och pojkar.

Meddelandet innehöll en omfattande utredning av tolvåriga flickors och pojkars nationella statistiktider vid 400 meters frisim. I statistiken kunde man läsa att skillnaden var betydligt i flickornas fördel. Enligt meddelandet var det därför motsägelsefullt att man i inträdestestet för simklassen hade poängsatt flickors och pojkars simprestationer enligt samma kriterier, medan de fysiologiska skillnaderna mellan simmare av olika kön som är i samma ålder samtidigt hade beaktats i Finlands Simförbunds övriga verksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen bad både skolan i fråga och Finska Simförbundet om utredningar i ärendet. Finska Simförbundet hade fastställt i sin egen förbundsledda verksamhet att eftersom flickornas fysiska och fysiologiska utveckling sker i snabbare takt än pojkarnas har detta beaktats i landslagsverksamheten. Flickor som sysslar med tävlingssimning övergår därför till åldersmästerskapsserien som 12-åringar uttryckligen på grund av den tidigare fysiologiska utvecklingen. Pojkarna övergår till åldersmästerskapsserien ett år senare då de fyllt 13. Vid testen för simklassen hade flickorna alltså redan i ett halvt år tränat i åldersmästerskapsserien, där antalet övningar var större än i de yngre simmarens Rollo-grupper, till vilka pojkarna fortfarande hörde vid testen i högstadiet.

Enligt Finska Simförbundets utredning i ärendet skulle resultatnivån för frisim på 400 meter som ingår i skolans grentest dock inte påverkas av flickornas fysiska eller fysiologiska utvecklingsskillnad jämfört med pojkarna, utan av enskilda simmares övningsår samt vardagsövningens kvalitet och omfattning. Därför hade man vid fastställandet av det grentest som användes i skolan kommit fram till att poängtabellerna för grentestet inte byggdes upp enligt kön.

Jämställdhetsombudsmannen tog i sitt utlåtande i första hand ställning till juridiska frågor som gäller tolkningen av jämställdhetslagen. Till jämställdhetsombudsmannens expertis eller uppgift hör inte att bedöma sanningsenligheten i de påståenden som framförts om faktorer som påverkar resultatnivån för 400 meters frisim.

Enligt jämställdhetslagen avser indirekt diskriminering bland annat att personer försätts i olika ställning i relation till kön på grund av bestämmelser, grunder eller praxis som verkar neutrala, om ett förfarande – till exempel en bedömning av resultaten av ett grenstest som påverkar elevvalet till en idrottsklass – de facto kan leda till att personer missgynnas på grund av sitt kön. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en eventuell fysisk olikhet mellan flickor och pojkar kan beaktas i elevvalet till en idrottsbetonad skola så att flickor och pojkar till exempel har olika poängsättning.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man således kunde använda separata poängsättningar för flickor och pojkar i bedömningen av resultaten från grenstestet för ifrågavarande högstadieskolas simklass om skillnaderna i testresultaten motsvarade de genomsnittliga fysiologiska skillnaderna mellan flickor och pojkar och deras inverkan på den fysiska prestationsförmågan. Detta skulle inte försätta flickor och pojkar i en ofördelaktig ställning på grund av sitt kön, utan endast jämna ut de skillnader som eventuellt kan påvisas mellan dem, till exempel utifrån statistiska uppgifter. Det skulle handla om att främja jämställdhet mellan könen genom att möjliggöra lika och jämlika möjligheter för flickor och pojkar att bli valda till denna idrotts- och motionsbaserade undervisning. Ombudsmannen konstaterade att man vid antagningen av elever ska se till att ingen omständighet som påverkar antagningen äventyrar jämställdheten mellan könen.

Jämställdhetsombudsmannen uppmuntrade också Finska Simförbundet att utreda om det finns skäl att utreda fastställandet av separata testgränser för flickor och pojkar på ett sätt som främjar jämställdheten mellan könen på bästa sätt. (TAS 129/2019)

4.5 Diskriminering i prissättningen och tillgången till varor

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck i tillgången till och tillhandahållandet av allmänt tillgängliga varor och tjänster. Därför får näringsidkarens 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 2019 kontaktades jämställdhetsombudsmannen 27 gånger med ärenden som relaterar till prissättning och tillgång till tjänster. Största delen av dessa gällde gymtjänster och frisörtjänster.

4.6 Allmän diskrimineringsförbud

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





EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING SOM BRYTER MOT DET ALLMÄNNA FÖRBUDET MOT DISKRIMINERING

Beslut om klientavgifter inom småbarnspedagogiken skickades endast åt mamman

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om stadens praxis för fastställande av klientavgifter var förenlig med jämställdhetslagen. Ett beslut om fastställande av klientavgifter inom småbarnspedagogiken skickades endast åt barnets mamma trots att ansökan lämnats in av barnets far. Att ändra den primära betalaren hade krävt ett skriftligt samtycke av mamman.

Jämställdhetsombudsmannen bad staden om en utredning i ärendet. Enligt staden hade man tidigare kommit överens om att mamman är den primära betalaren och att beslut om klientavgifter och räkningar som gäller barnet riktas till mamman, eftersom det i det data-system som staden använder inte är möjligt att skicka handlingarna skilt åt båda föräldrarna. För att ändra den primära betalaren krävdes ett skriftligt samtycke av den andra föräldern. Staden konstaterade också att beslutet om klientavgifter riktades till båda föräldrarna trots att beslutet endast skickades åt den ena föräldern.

Enligt 4 § i jämställdhetslagen ska myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt ska de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Enligt 7 § i jämställdhetslagen förbjuds direkt och indirekt diskriminering på grund av kön. Direkt diskriminering betyder att en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Diskrimineringsförbudet förpliktigar också myndigheterna i sina förfaranden, till exempel när förmåner och skyldigheter beviljas.

Jämställdhetsombudsmannen fann det problematiskt att beslutet om klientavgifter inte skickades åt den person som lämnat in ansökan. Ombudsmannen konstaterade att trots att man kunde förutsätta att föräldrarna samarbetar i ett sådant här ärende, har den ena föräldern inte rätt att öppna brev som adresserats till den andra föräldern eller tillgång till den andra förälderns e-post eller ärendekonton. Att orättmätigt öppna ett brev eller ett annat tillslutet meddelande som är adresserat till någon annan är förbjudet enligt strafflagen.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det att man som utgångspunkt fastställer mamman som den primära betalaren och det samtycke av mamman som förutsattes för att byta den primära betalaren stärker den stereotypa bilden av mamman som barnets främsta förälder. Ett förfarande av det här slaget strider därtill mot myndigheternas plikt att främja jämställdhet. I sina tidigare utlåtanden hade jämställdhetsombudsmannen också ansett att begränsningar i datasystem inte var ett godtagbart skäl att behandla kvinnor och män olika.

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade att ifall man inte kan sända beslut om klientavgifter åt båda föräldrarna ska staden i fortsättningen fastställa den primära betalaren enligt ansökan och inte automatiskt enligt förälderns kön. (TAS 545/2018)

Matchspecifika landslagsersättningar som Finlands Bollförbund betalar

Jämställdhetsombudsmannen undersökte om Finlands Bollförbunds praxis som gäller matchspecifika landslagsersättningar följer jämställdhetslagen. Bollförbundet hade betalat större matchspecifika landslagsersättningar till spelarna i A-herrlandslaget än till spelarna i A-damlandslaget. Jämställdhetsombudsmannen undersökte ärendet på eget initiativ efter att ha begärt redogörelser av Finlands Bollförbund och kaptenerna för A-damlandslaget och A-herrlandslaget.

Det ekonomiska resultatet inverkar på de olika stora landslagsersättningarna

Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen följs. Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män. När det bedömdes om dam- och herrspelarnas olika stora matchspecifika landslagsersättningar är diskriminerande ur jämställdhetslagens synvinkel skulle det fästas uppmärksamhet vid syftet med att betala matchspecifika landslagsersättningar och om dam- och herrfotbollsspelarna var i samma eller jämförbar ställning i förhållande till detta syfte.

I den redogörelse som Finlands Bollförbund gav motiverades de matchspecifika landslagsersättningarna med att de sporrar spelarna som spelar i landslaget och spelarna på detta sätt belönas för att de åstadkommer ekonomiskt resultat.

Till den del det i de matchspecifika landslagsersättningarna var fråga om att sporra spelarna att vinna matcher när de representerar sitt land på landslagsnivå, anser jämställdhetsombudsmannen att spelarna i A-damlandslaget och A-herrlandslaget är i en jämförbar situation. Till denna del borde de bemötas på samma sätt.

Enligt redogörelserna från Finlands Bollförbund hade syftet med att betala matchspecifika landslagsersättningar dock inte varit att belöna spelarna endast för att de deltar i matcher på landslagsnivå utan även för att de åstadkommer ekonomiskt resultat. Ett av Bollförbundets mål är att samla medel för förbundets verksamhet, vilket betyder att det i princip kunde anses godtagbart att betala ersättningar utifrån det ekonomiska resultatet. Enligt Bollförbundets redogörelse användes inkomsterna från A-herrlandslagets verksamhet till att betala A-herrlandslagets verksamhet men även andra landslags verksamhet i stor omfattning. Dessutom användes dessa intäkter för att investera i tränarutbildning för flickor och pojkar och spelarutveckling. A-damlandslagets verksamhet hade fortfarande varit förlustbringande. Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att dam- och herrlandslagen inte har varit i en jämförbar situation i fråga om att skapa ekonomiskt resultat. I detta hänseende kan de olika stora matchspecifika landslagsersättningarna inte konstateras bryta mot diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen.

Beträffande de matchspecifika ersättningarna måste Bollförbundets belöningsystem anses ogenomskinligt, eftersom det var svårt att veta vilken andel av ersättningarna som grundade sig på landslagsspelarens ställning och vilken andel på att spelarna åstadkommer ekonomiskt resultat. Detta väckte snabbt misstankar om diskriminering.



Lika stora landslagsersättningar skulle vara ett tecken på att damfotbollen uppskattas

Finlands Bollförbund hade avtalat med spelarna i A-herrlandslaget om ett s.k. solidaritetstillägg som innebär att en del av bonusen som intäktsförs via eventuella prispengar som spelarna i A-herrlandslaget fickges till de kvinnliga A-landslagsspelarna. Bollförbundet hade också stött de mest begåvade damfotbollsspelarna till exempel med ett akademistipendium som inte gavs till män eller pojkar. Förbundet hade dessutom meddelat att de strävade efter att ansöka om Finlands Olympiska Kommittés idrottsstipendium till så många A-damlandslagsspelare som möjligt.

Jämställdhetsombudsmannen betonade betydelsen av aktivt jämställdhetsarbete inom idrott och motion. Grenförbunden kan med sitt eget exempel påverka attityderna och förhållningssätten inom idrott och motion på riksnivå för att säkerställa jämställt bemötande. Bollförbundets jämställdhetsarbete hade gett synliga resultat. Antalet flickor och kvinnor som håller på med fotboll hade ökat liksom även antalet kvinnliga ledare och tränare inom fotbollen.

Jämställdhetsombudsmannen sätter värde på det långsiktiga jämställdhetsfrämjande arbete som Finlands Bollförbund i åratal har gjort för att höja nivån på och uppskattningen för damfotbollen. Att göra landslagsersättningarna jämställda skulle vara ett ställningstagande av Bollförbundet om att dam- och herrfotboll är lika värdefulla och viktiga.

De flesta spelare i damligan får inte lön av sin förening, vilket påverkar deras chanser att ägna sig åt fotboll. Detta återspeglas också i landslagets verksamhet. Därför kunde landslagsersättningarna antas ha en stor ekonomisk betydelse för spelarna i damlandslaget. Att damfotbollen utvecklas och landslaget når framgångar är av betydelse också för att flickors och kvinnors fotbollsintresse ska öka, vilket torde ha en positiv inverkan även på Finlands Bollförbunds inkomstutveckling. (TAS 372/2017)

4.7 Könsidentitet och könsuttryck

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av könsidentitet och könsuttryck. Dessutom ålägger jämställdhetslagen myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Under verksamhetsåret behandlade jämställdhetsombudsmannen flera ärenden som gällde könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades bland annat om frågor om kön i arbetsansökningar och användningen av könsupp-

delade utrymmen. En del av dem som tog kontakt hade upplevt trakasserier på grund av sin könsidentitet och sitt könsuttryck samt ifrågasättande av könsmålfalden.

År 2019 deltog jämställdhetsombudsmannen liksom tidigare år i Pride-veckan och Pride-paraden i juni tillsammans med andra myndigheter.

Könsminoriteter och utveckling av lagstiftningen

I regeringsprogrammet ingår uppteckningar som direkt eller indirekt gäller könsminoriteter. Rekommendationerna om könsminoriteter i jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen i slutet av 2018 har beaktats i regeringsprogrammet. I fråga om åldersgränsen för fastställande av könstillhörighet är jämställdhetsombudsmannens ståndpunkt som medlem i människorätsdelegationen att också kriteriet om att en person måste vara myndig ska prövas i författningsberedningen och man ska överväga om det kan slopas vid juridiskt fastställande av könstillhörighet med beaktande av barnets ålder, utvecklingsnivå och barnets bästa.

Jämställdhetsombudsmannens expert hördes i den av social- och hälsovårdsministeriet tillsatta beredningsarbetsgruppen för reformen av translagstiftningen. Arbetsgruppens uppgift var att presentera alternativa lösningar för att utveckla lagstiftningen om trans- och andra personer som hör till könsminoriteter. Arbetsgruppens rapport blev klar i början av 2020 och arbetet med att förnya translagen fortsätter utifrån den.

Jämställdhetsombudsmannen gav finansministeriet ett utlåtande om förnyandet av personbeteckningen. Ombudsmannen ansåg det vara bra att personens juridiska kön inte längre framgår av personbeteckningen i de modeller som framförts i arbetsgruppens mellanrapport. Detta skulle förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck samt förbättra transpersoners och interkönade personers integritetsskydd.

EXEMPEL PÅ MISSTANKAR OM DISKRIMINERING PÅ GRUND AV KÖNSIDENTITET ELLER KÖNSUTTRYCK

Fotografi och uppgifter om kön i arbetsansökningar

Jämställdhetsombudsmannen fick en fråga om arbetsgivare kan kräva att man i arbetsansökningar som fylls i på nätet kan kräva att den arbetssökande uppger sitt kön enligt alternativen man/kvinna. Detta leder till att könsmålfald och transpersoner inte beaktas.

Den som ställde frågan undrade till exempel till vad man inom städjobb behövde information om könet. Hen frågade också om det är motiverat att kräva ett fotografi av en person som söker ett städjobb. Den som kontaktat jämställdhetsombudsmannen berättade att det allmänt förekommer att man begär uppgifter om kön och ett fotografi i ansökningarna och önskade att man skulle ge det företag som hen gett som exempel en anmärkning.

Bestämmelser som ärendet omfattas av

Jämställdhetslagens syfte är att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen gäller också vid arbetssökning och anställningsbeslut.

Enligt jämställdhetslagen är arbetsgivaren skyldig att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Arbetsgivarna är också skyldiga att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Denna skyldighet ska också beaktas i jämställdhetsplanerna.

I diskrimineringslagen finns bestämmelser om andra förbjudna diskrimineringsgrunder. Enligt lagen är till exempel diskriminering på grund av "någon annan omständighet som gäller den enskilde som person" förbjudet. Om skyddet av arbetstagares personuppgifter bestäms i lagen om integritetsskydd i arbetslivet. Enligt lagen får arbetsgivaren behandla endast sådana personuppgifter som har direkt relevans för arbetstagarens arbetsavtalsförhållande. Ansvarsområdena för arbetarskydd vid regionförvaltningsverken övervakar att dessa lagar efterlevs.

Att fråga om kön i arbetsansökningar

I en rekryteringsblankett får man fråga efter de arbetssökandes kön med alternativen man eller kvinna. För att främja jämställdheten ska arbetsgivaren till exempel vid rekrytering följa upp hur läget ser ut vid arbetsplatsen med tanke på förhållandet män/kvinnor. Arbetsgivaren ska följa upp de arbetssökandes och de utvaldas antal enligt kön. Uppgifter om kön är också nödvändigt för att diskrimineringsförbudet ska efterlevas.

Det juridiska könet, som för tillfället endast har alternativen man eller kvinna, är en offentlig uppgift. Om man tillhör en könsminoritet är detta däremot en fråga som är privat. Arbetsgivaren kan således inte till exempel inkludera svarsalternativet "annat" för frågan om kön. Detta kan leda till att den arbetssökande blir diskriminerad på grund av sin könsidentitet. Initiativet till att berätta om att man är en transperson måste komma från personen själv, inte som svar på en fråga som arbetsgivaren ställt.

Också i förarbetet till jämställdhetslagen har konstaterats att könsminoriteters integritet måste respekteras. Främjande av jämställdheten innebär inte att man ska utreda människors könsidentitet eller könsuttryck.

Den arbetssökandes kön, könsidentitet eller könsuttryck får inte påverka anställningsbeslutet, om inte arbetets natur särskilt förutsätter detta. I stöduppgifter är det mycket sällan av betydelse om arbetstagaren är man eller kvinna.

Det finns en stor risk för att personer som tillhör en könsminoritet diskrimineras i arbetslivet. I sådana situationer där man frågar efter kön med alternativen kvinna eller man kan de också hamna att fastställa ett kön åt sig själva som strider mot den egna könsuppfattningen.

Enligt jämställdhetsombudsmannen skulle en bra praxis vara att man på arbetsansökningsblanketten berättar att man med alternativen kvinna eller man på blanketten avser det juridiska könet, men att arbetsgivaren hoppas att också personer med annan könsidentitet söker platserna.

Att begära ett fotografi i arbetsansökningar

Man kan utifrån ett fotografi göra riktiga eller felaktiga antagningar om en persons kön, könsidentitet eller könsuttryck. Om man begär att alla sökande oberoende av kön lämnar in ett fotografi, kan man dock inte med stöd av jämställdhetslagen förbjuda att fotografier används i arbetsansökningar. Inte heller i en sådan här situation får könet, könsidentiteten eller könsuttrycket påverka anställningsbeslutet, om det inte finns en godtagbar omständighet till att arbetsgivaren förfar på detta sätt.

Om det är obligatoriskt att lämna in ett fotografi, ska arbetsgivaren kunna motivera varför detta är nödvändigt för arbetsuppgiften. När man kräver att de arbetssökande lämnar in ett fotografi, kan detta väcka misstanke om diskriminering på grund av utseende. Ärendet faller då under arbetarskyddsmyndigheternas befogenheter. (TAS 145/2019)



5 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.



5.1 Jämställdhetsplanering på arbetsplatser

Lagen om jämställdhet förpliktar arbetsplatser, som regelbundet har minst 30 arbetstagare, att årligen upprätta en personalpolitisk jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med de personalrepresentanter som arbetstagarna utsett och den ska grunda sig på en utredning om jämställdhetsläget på arbetsplatsen. Utredningen ska innehålla en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter.

Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla en lönekartläggning för hela personalen som kartlägger kvinnors och mäns uppgifters klassificering, löner och löneskillnader på arbetsplatsen.

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.

Av jämställdhetsplanen ska också framgå de åtgärder genom vilka man har beslutat främja jämställdheten på arbetsplatsen samt en bedömning av hur dessa åtgärder har lyckats.

Övervakning av jämställdhetsplaner

Jämställdhetsombudsmannen tar emot arbetsplatsers jämställdhetsplaner för granskning via flera olika kanaler. Ombudsmannen bad att granska jämställdhetsplanen från de arbetsplatser vars diskrimineringsärenden utreddes vid ombudsmannens byrå. Jämställdhetsplanerna begärdes också om en representant för personalen meddelade att ingen plan hade utarbetats eller att den inte motsvarade lagens krav. Jämställdhetsombudsmannen gav anvisningar och råd om bland annat lönekartläggningen samt uppmaningar att vidta åtgärder.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar jämställdhetsplaneringen inom ramen för sina tillgängliga resurser. Jämställdhetsombudsmannen gör arbetsplatsbesök och diskuterar jämställdhetsplanen som utarbetas i arbetsgemenskapen i samband med dessa besök. År 2019 gjorde jämställdhetsombudsmannen ett arbetsplatsbesök till Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt.

I övrigt behandlar eller utvärderar jämställdhetsombudsmannen inte planer som är under beredning. Jämställdhetsombudsmannen ger allmänna råd och anvisningar om jämställdhetsplaneringen och svarar också på enskilda konkreta frågor om jämställdhetsplanerna.

Jämställdhetsombudsmannen har fått förfrågningar om jämställdhetsplanernas offentlighet. Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Jämställdhetsplanerna för arbetsgivare inom den offentliga sektorn är myndighetshandlingar som omfattas av lagbestämmelser som reglerar offentligheten. Arbetsgivare inom den privata sektorn bestämmer själva om de vill offentliggöra sin jämställdhetsplan.

5.2 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.

Tillämpningen av kvotbestämmelsen i Tammerfors universitets styrelse

Vid Tammerfors universitet hade 2018 valts en styrelse som sammanlagt bestod av sju medlemmar och två av dem var kvinnor. Jämställdhetsombudsmannen beslutade att utreda om man vid utnämningen av styrelsen följt bestämmelserna i 4 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen).

Konsistoriet konstaterade i sin utredning till jämställdhetsombudsmannen att man varit medveten om att enligt jämställdhetslagen ska fördelningen mellan kvinnor och män i ett stiftelseuniversitets styrelse vara jämn, om inget annat följer av särskilda skäl. Utgångspunkten både i utnämningskommitténs och konsistoriets beredning hade varit att båda könen är jämnt representerade i styrelsen. Enligt konsistoriet var det beklagligt att jämställdhetsmålen inte på bästa möjliga sätt kunnat uppnås, eftersom man till styrelsen valt fem män och två kvinnor.

Konsistoriet hade enligt den juridiska litteraturen nedan och jämställdhetsombudsmannens tillämpningsanvisningar tolkat det så att det ur ett laglighetsperspektiv är acceptabelt om det på grund av särskilda och praktiska skäl där möjligt att uppnå det optimala målet för jämställdhet i 4 a § 2 mom. längre fram i tiden än målen i 4 a § 1 mom. Konsistoriet konstaterade att ovan nämnda optimala målsättning för jämställdhet med avseende på könsfördelningen kunde uppnås från och med inledningen av 2020, eftersom mandattiden för två av de manliga medlemmar i den styrelse som nu valts löper ut 2019.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att i 4 a § i jämställdhetslagen bestäms om sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt. I 2 mom. i bestämmelsen konstateras att om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings-

eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Bestämmelsen gäller också styrelser.

Som organ som utövar offentlig makt är universitet och högskolor skyldiga att i sina ledningsorgan och förvaltningsorgan ha en jämn representation av kvinnor och män. I regeringens proposition (90/1994 rd) har man i de detaljerade motiveringarna konstaterat att jämställdheten genomförs bäst om det finns lika många kvinnor som män i organen. I vilket fall som helst räcker det inte med en man eller kvinna. Kvinnor och män ska ha lika stora chanser att bli valda till ett kollegialt organ utifrån sin sakkunskap.

Målet för en jämställd sammansättning är samma som i 4 a § 1 mom., alltså 40–60 procent. Målet för jämlik representation är alltså inte mindre i 4 a § 2 mom. än i kvoten, men av praktiska skäl kan det vara att målet kan nås mer sällan eller längre in i framtiden än för 4 § 1 mom.

Enligt 3 mom. i lagrummet ska myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i denna paragraf i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post.

Högsta förvaltningsdomstolen konstaterade i sitt beslut (HFD:2017:2) att stadsstyrelsen inte i ärendet hade iakttagit den regel om jämn representation av kvinnor och män som ställs i 4 a § 2 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män när stadsstyrelsen beslöt om utseende av förtroendevalda till styrelserna i dessa bolag med kommunal majoritet. Det skulle också ha varit möjligt att få så många personer med insikter i bolagens respektive verksamhetsområden att kravet på jämn representation av kvinnor och män hade kunnat uppfyllas. Stadsstyrelsens förfarande hade således stått i strid med 4 a § 2 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Man kan endast avvika från kvotbestämmelsen av särskilda skäl. Begreppet särskilda skäl ska dock tolkas snävt. Ett dylikt skäl kan t.ex. vara att ett organ behandlar ett smalt specialområde där experterna är antingen

kvinnor eller män. Man måste alltid motivera att ett sådant särskilt skäl föreligger och skälet ska föreligga redan innan organet utnämns. Kvotbestämmelsens krav ska alltså beaktas när organet tillsätts och eventuella särskilda skäl som föreligger ska konstateras och motiveras i beslutet om tillsättande. De åtgärder som beredaren vidtagit för att uppnå jämställdhet ska redogöras i föredragningspromemorian.

I sitt utlåtande bad jämställdhetsombudsmannen Tammerfors universitet att ta ovan nämnda i beaktande när man i samband med att mandatperioden för två medlemmar löper ut väljer nya medlemmar till styrelsen för Tammerfors universitet. (TAS 470/2018)

5.3 Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter

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 inläring 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 och det har under de senaste åren varit ett av de prioriterade områdena i jämställdhetsombudsmannens verksamhet.

De meddelanden som jämställdhetsombudsmannen tog emot 2019 gällande skolor och läroanstalter gällde bland annat antagning av elever i simklassen i en högstadieskola, Polisyrkeshögskolans inträdeskrav, anordnande av studerandevenemang samt ett gymnasiums tolkning av deltagande i uppbåd som olovlig frånvaro.

En utredning om utbildningsanordnarnas arbete inleddes

I sin berättelse till riksdagen i december 2018 konstaterade jämställdhetsombudsmannen att man i fortsättningen inriktar tillsynen för grundskolornas del på undervisnings- och utbildningsanordnare i stället för på enskilda skolor och läroanstalter. Jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen inledde 2019 en gemensam tillsynsåtgärd som utreder arbetet som utförs av anordnare av grundläggande utbildning. Syftet med tillsynsåtgärden var att kartlägga hur utbildningsanordnarna har sett till att grundskolorna som de förvaltar vidtar åtgärder som utarbetats i enlighet med jämställdhetslagen och diskrimineringslagen för att främja jämställdhet och likabehandling. Med hjälp av enkäter och besök utredde ombudsmännen vilka anvisningar och eventuell respons grundskolorna har fått och hur utbildningsanordnarna i allmänhet har skött responsen. Likaså utreddes hur jämställdhetslagens formella och innehållsmässiga kraven på läroanstaltsspecifik jämställdhetsplanering uppfylls för enskilda grundskolors del.

Våren 2019 kontaktade jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen tillsammans alla anordnare av grundläggande utbildning med en enkät. Enkäten om utveckling av arbetet i grundskolor som planmässigt främjar jämställdhet och likabehandling skickades till 325 finskspråkiga och 33 svenskspråkiga utbildningsanordnare. Enkäten besvarades av 153 (43 %) utbildningsanordnare. De utbildningsanordnare som svarade på enkäten representerar sammanlagt 1155 grundskolor, vilket motsvarar nästan hälften av landets grundskolor. Av de tjugo största kommunerna svarade endast hälften på enkäten.

Utöver enkäten omfattade jämställdhetsombudsmannens tillsynsåtgärd besök hos anordnare av grundläggande utbildning. Som besöksmål valdes både anordnare av grundläggande utbildning som svarat på enkäten och anordnare som inte svarat på enkäten. Som besöksmål valdes Vanda stads resultatområde för den grundläggande utbildningen, Helsingfors stads sektor för fostran och utbildning, Salo stads tjänster för barn och unga, Tammerfors stads fostrings- och undervisningstjänster samt Lahtis stads tjänster för grundläggande utbildning.

Jämställdhetsombudsmannen betonade för utbildningsanordnarna att ett effektivt verkställande av skyldigheten att främja jämställdheten vid varje läroanstalt förutsätter att utbildningsanordnaren aktivt uppmunt-
rar, övervakar och ger anvisningar för arbetet med att främja jämställdhe-
ten i de grundskolor som utbildningsanordnaren förvaltar.

Handbok för läroanstalter på andra stadiet

År 2019 gav Utbildningsstyrelsen ut hand-
boken *Mukana! Tasa-arvo- ja yhdenver-
taisuustyö toisella asteella*. Jämställd-
hetsombudsmannen representerades i
arbetsgruppen som utarbetade handbo-
ken. Handboken förverkligar målet i reger-
ingens jämställdhetsprogram 2016–2019 om
en uppdaterad handbok som stöd för jäm-
ställdhetsplaneringen vid läroanstalter på
andra stadiet. I handboken har man undan-
tagsvis beaktat såväl läroanstalternas skyl-
dighet att utföra jämställdhetsplanering som
skyldigheten enligt diskrimineringslagen att
främja likabehandling vid läroanstalterna.

5.4 Jämställdhet inom idrott och motion

Det har varit viktigt för jämställdhetsombudsmannen att stöda båda kö-
nens 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 prak-
tiska handlingar. Kravet på verkligt lika och jämställda möjligheter bör be-
aktas 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 miss-
förhållanden som framkommit, såsom de sexuella trakasserier som före-
kommer inom idrotts- och motionsverksamhet.

Liksom året innan diskuterades jämställdheten mellan könen väldigt myck-
et inom idrott och motion 2019.

Jämställdhetsombudsmannens viktigaste ställningstagande gällande idrott
gällde de matchspecifika landslagsersättningar som Finlands Bollförbund
betalade. Finlands Bollförbund informerade i september 2019 om det nya
spelaravtalet för A-damlandslaget, varmed spelaravtalen för både kvinnor
och män har samma innehåll. Enligt Bollförbundet innebär det nya avtalet
i praktiken att de ersättningar som spelarna får, d.v.s. poängpengarna för
matchernas vinster och jämna spel, är lika stora (se s. 28-29).

Jämställdhetsombudsmannen samarbetar med intressentgrupper för att
främja jämlik idrott och motion. År 2019 valdes en representant för jäm-
ställdhetsombudsmannen till Statens idrottsråds sektion för likabehand-
ling, jämställdhet och hållbar utveckling.



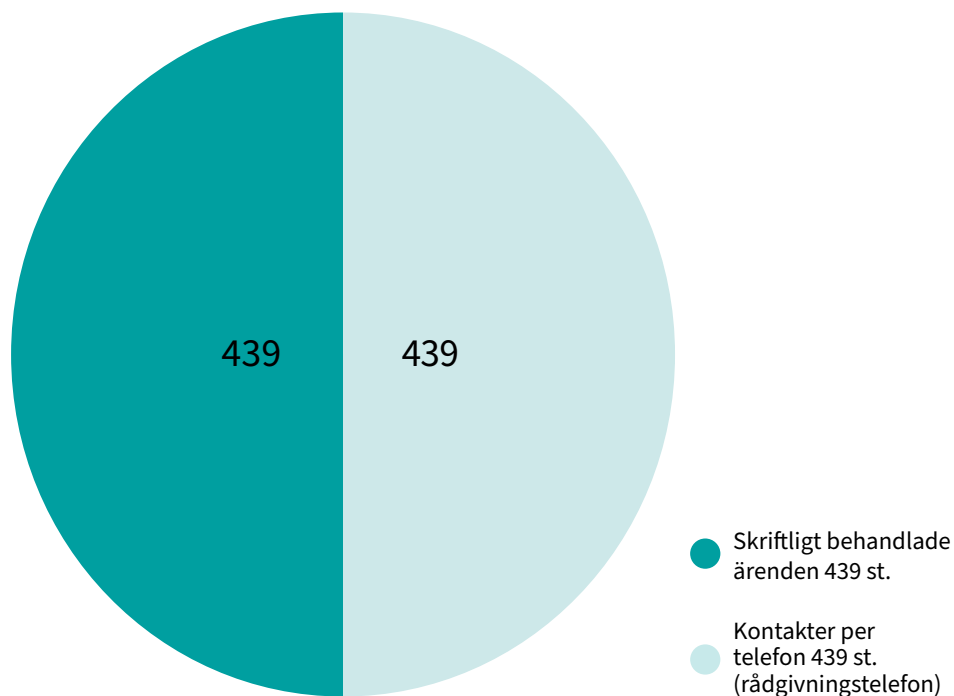
6 STATISTIK

Största delen av de ärenden som kommer till jämställdhetsombudsmannens behandling är kundkontakter, såsom misstankar om diskriminering och olika slags begäran om information, till exempel gällande jämställdhetslagens innehåll eller jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Ärendena som behandlas gäller även övervakning av jämställdhetsplaner. Jämställdhetsombudsmannen ger årligen också många utlåtanden till andra myndigheter. Utöver den statistik som nämns här behandlar jämställdhetsombudsmannen också ärenden som gäller kommunikation, ekonomi och förvaltning.

År 2019 öppnades sammanlagt 414 ärenden i jämställdhetsombudsmannens skriftliga diarium och under året fattades beslut i 439 anhängiggjorda ärenden. Största delen av de ärenden som antecknas i diariet gäller jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter.

Under 2019 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 853 gånger, varav 49 % (414 gånger) skedde skriftligen och 51 % (439 gånger) per telefon. Av de skriftliga kontakterna gällde 36 % (151 st.) diskrimineringsfrågor och 81 % diskriminering i arbetslivet. Hälften (49 %; 217 st.) av kontakterna per telefon gällde diskriminering. Nästan hälften av dessa gällde diskriminering i arbetslivet. Övriga kontakter per telefon, som hörde till jämställdhetsombudsmannens befogenheter, gällde diskrimineringsfrågor inom andra områden än arbetslivet eller jämställdhetsplanering.

SKRIFTLIGT OCH PER TELEFON BEHANDLADE 2019
(sammanlagt 878 st.)



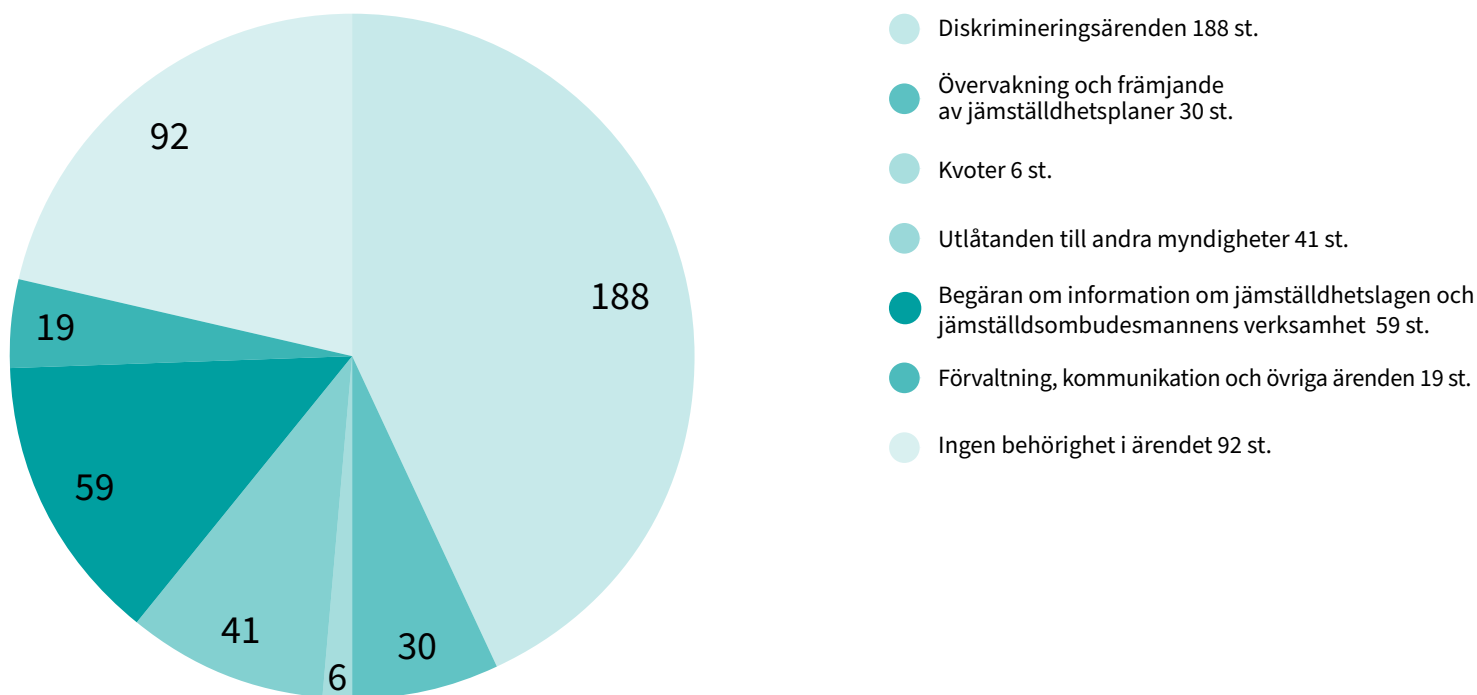
Skriftligt behandlade ärenden 2019

Av de ärenden som avslutades under verksamhetsåret och som behandlats skriftligt gällde 43 % (188 ärenden) diskrimineringsförbud så som avses i jämställdhetslagen. Av diskrimineringsfrågorna gällde 64 % (121 ärenden) könsdiskriminering i arbetslivet.

30 ärenden gällde övervakning av jämställdhetsplaner och främjandet av jämställdheten och 6 ärenden gällde sammansättning i organ. 59 svar gavs på olika typer av begäran om information om jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Jämställdhetsombudsmannen gav 41 utlåtanden till andra myndigheter och internationella aktörer.

Dessutom kontaktades jämställdhetsombudsmannen i 92 ärenden som inte gällde jämställdhetslagen och till vilka ombudsmannen saknade behörighet. Kunden hänvisades vid behov till den behöriga myndigheten. Resten av de ärenden som behandlades skriftligen under året gällde förvaltning och kommunikation.

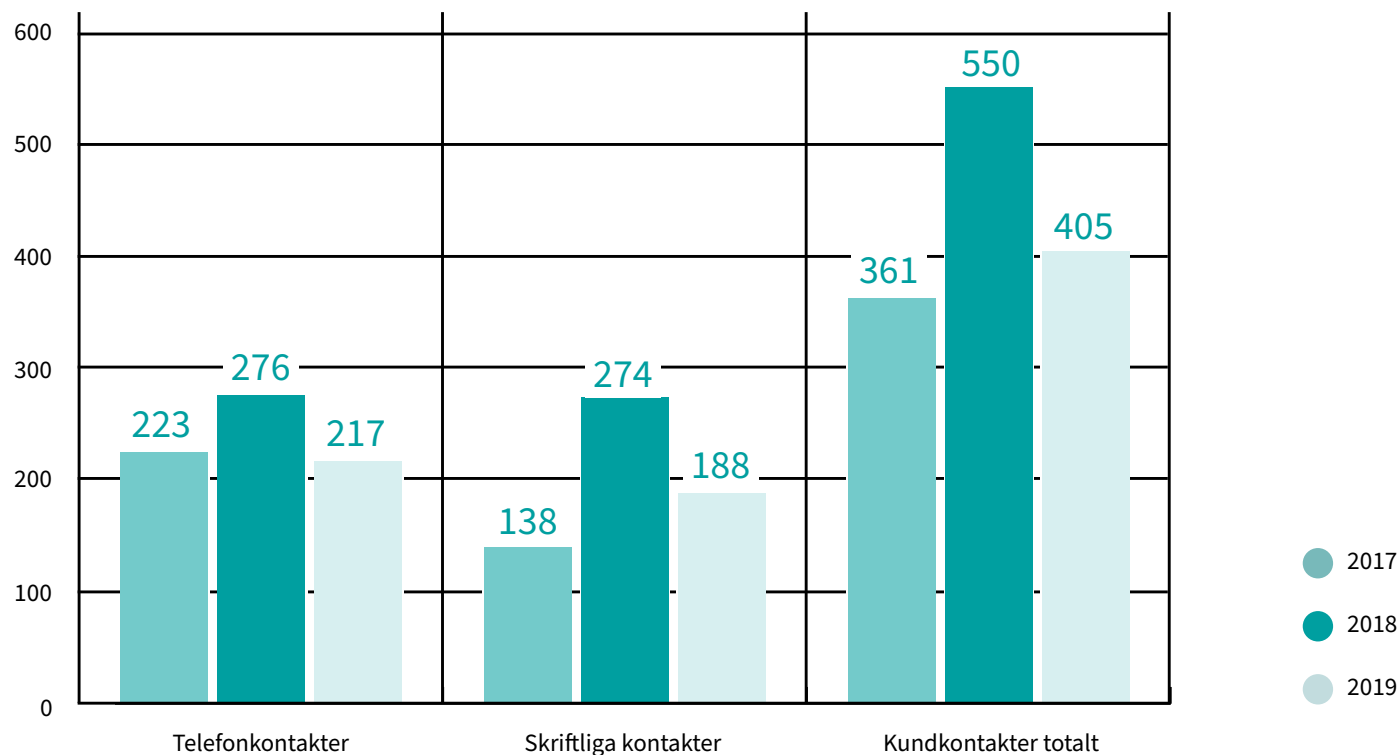
SKRIFTLIGT BEHANDLADE ÄRENDEN 2019 (sammanlagt 439 st.)



Kundkontakterna gällande diskriminering planar ut

År 2019 kontaktades jämställdhetsombudsmannen färre gånger i diskrimineringsfrågor jämfört med 2018. Eftersom jämställdhetsombudsmannens kampanjer mot diskriminering på grund av graviditet 2017 och 2018 antagligen ökade antalet kundkontakter, har jämförelsen utvidgats fram till 2017. År 2019 kontaktade sammanlagt 405 personer jämställdhetsombudsmannen i diskrimineringsfrågor (skriftligen och per telefon), medan antalet 2018 var 550 och 361 under 2017.

KUNDKONTAKTER GÄLLANDE DISKRIMINERING 2017–2019



Telefonkontakter gällande diskriminering

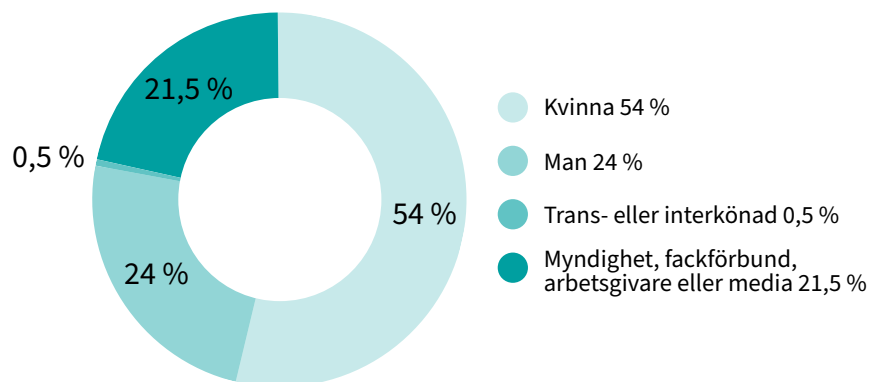
217 st. av kontakterna som gällde diskriminering skedde per telefon. Cirka 40 procent (179 st.) av dessa gällde misstanke om diskriminering i arbetslivet. Nästan hälften av dessa telefonkontakter gällde diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap.

Skriftliga kontakter gällande diskriminering

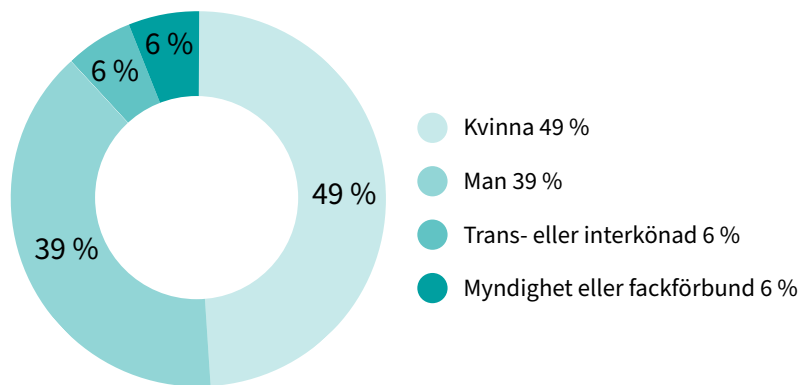
Största delen av de skriftliga kontakterna beträffande diskriminering (81 %) gällde könsdiskriminering i arbetslivet. Kontakterna gällde oftast misstänkt diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap, anställningsdiskriminering eller lönediskriminering.

Resten av de skriftliga kontakterna gällde diskriminering någon annanstans än i arbetslivet: 4 ärenden gällde misstanke om diskriminering vid läroanstalter och 24 kontakter gällde prissättning och tillgång till produkter, samt diskriminerande tjänster. 25 av diskrimineringsärendena omfattades av det allmänna förbudet mot diskriminering, dvs. misstankar om diskriminering som inte omfattas av särskilda förbud inom arbetslivet, läroanstalter eller produkter och tjänster.

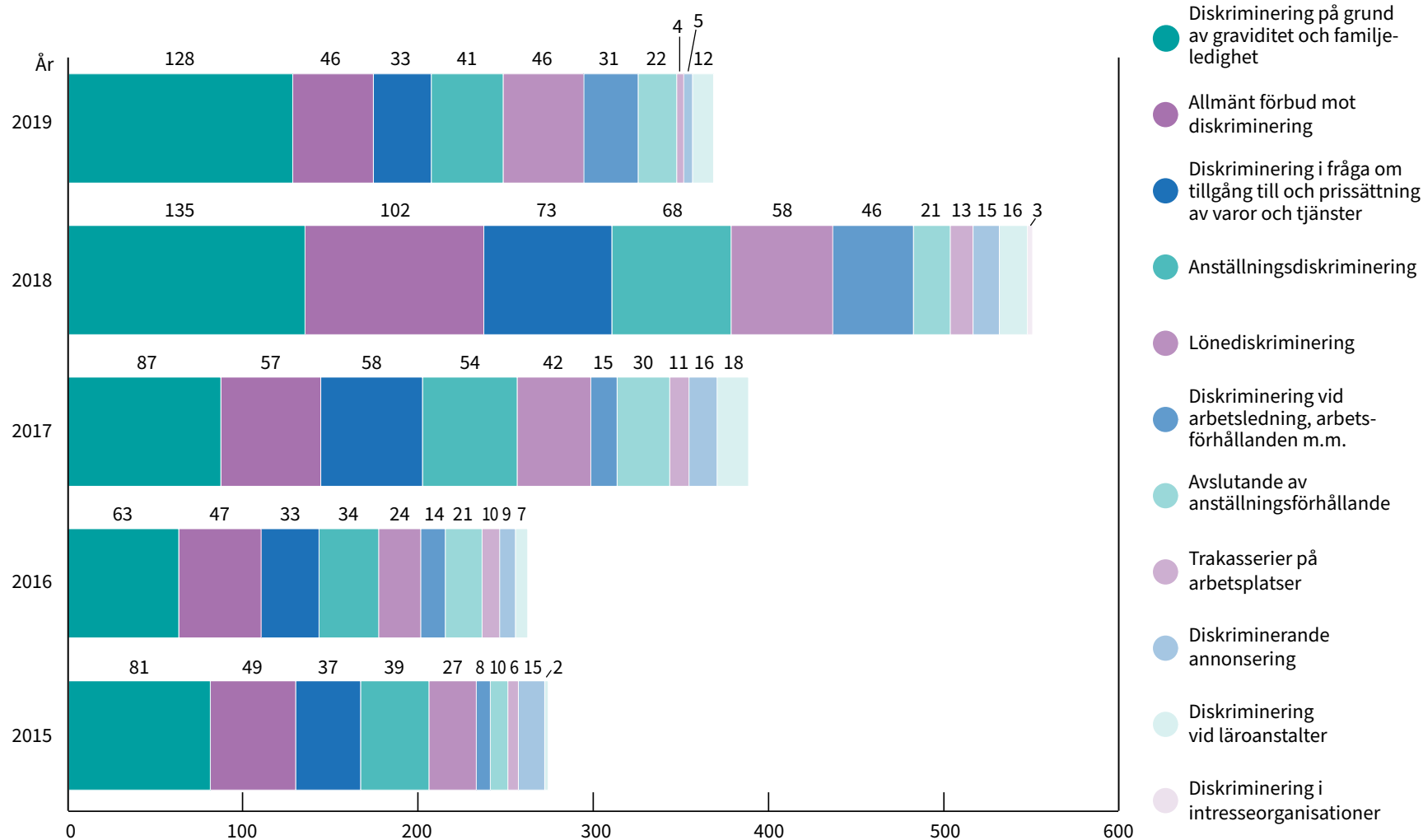
KONTAKTER TILL TELEFONRÅDGIVNINGEN 2019, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (UPPSKATTNING, %)



AVSLUTADE SKRIFTLIGA ÄRENDEN GÄLLANDE DISKRIMINERING 2019, ENLIGT DEN SOM TAGIT KONTAKT (UPPSKATTNING, %)



KONTAKTER GÄLLANDE DISKRIMINERING 2015–2019



Anslag och personal

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade 2019 i genomsnitt 11,4 årsverken. På byrån arbetade också en visstidsanställd inspektör, överinspektör och en högskolepraktikant.

Jämställdhetsombudsmannens anslag var 972 000 euro under verksamhetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhetsanslag dessutom lönekostnader för de anställda samt övriga administrativa utgifter. Nästan 90 procent av anslagen används för kostnader för personal och lokaler.

TWITTER 4314 följare

FACEBOOK 2756 gillare

**VISNINGAR AV SIDOR PÅ WEBBPLATSEN
TASA-ARVO.FI 158 861 visningar**

**BESÖKARE PÅ WEBBPLATSEN
TASA-ARVO.FI 48 658 besökare**

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
- Statens idrottsråds sektion för likabehandling, jämställdhet och hållbar utveckling
- Statistikcentralens jämställdhetsgrupp
- Styrgruppen för ESF-projektet Moninaisesti parempi / THL
- Styrgruppen för projektet Rainbow Rights / justitieministeriet
- Styrgruppen för projektet Sukupuolella väliä? / THL
- Uppföljningsgruppen för diskriminering / justitieministeriet

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* samt i Equinets seminarium om sexuella trakasserier och i årsmötet. Ombudsmannens informatör deltog därtill i utbildning för Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter FRA:s nätverk för kommunikationsexperter i Wien och i slutseminariet för Justitieministeriets projekt *Against Hate* i Zagreb.

Under Finlands EU-ordförandeskap ordnades högklassiga internationella konferenser om jämställdhet. Jämställdhetsombudsmannens representanter deltog i konferensen *Advancing LGBTI Equality in the EU: from 2020 and beyond* som Finland ordnade i Bryssel 2019 och i konferensen *Europe for Gender Equality? Taking Stock – Taking Action 2019* i Helsingfors.

De nordiska jämställdhets- och diskrimineringsombudsmännen träffas årligen vid ett gemensamt sammanträde. År 2019 ordnades det nordiska sammanträdet i Köpenhamn den 12–13 september 2019. Vid sammanträdet diskuterades bland annat aktuella frågor om jämställdhet och jämlikhet, såsom islamofobi, utnyttjande av statistiska data i ombudsmännens arbete samt sambandet mellan algoritmer och diskriminering.

Även i år var utländska gäster intresserade av jämställdhetsombudsmannens arbete och Finlands jämställdhetslag. Jämställdhetsombudsmannen tog emot bland annat det uzbekiska parlamentets jämställdhetskommitté, estniska, lettländska och slovenska representanter för Miessakits internationella projekt *Caring Dads* samt grupper från Japan och Sydkorea.

PUBLIKATIONER

Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2018.

Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2018.



JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS REKOMMENDATIONER 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 arbetssökandes 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 samt vid behov också enskilda arbetstagarers 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 LÄROANSTALTERN

- 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, HATRETORIK 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 straffrättssystemet 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.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS 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.

Källa: Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018



Jämställdhetsombudsmannen

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

