



2025

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

The background of the entire page is a mosaic of irregular, square-shaped tiles in various shades of teal, turquoise, and light blue. The tiles have a textured, slightly weathered appearance with some visible cracks and variations in color.

2025

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

Jämställdhetspublikationer 2026:2.

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862 (nätpublikation)

ISBN 978-952-7156-42-1

ISBN 978-952-7156-43-8 (pdf)

Bild: Adobe Stock, Keksi Agency Ab,
Försvarmakten/Viljami Paimen

Layout: dedis / Sanna Lehtonen

Tryck: PunaMusta Ab

INNEHÅLL

TILLRÄCKLIGA RESURSER FÖR LAGÖVERVAKNINGEN BÖR OMBESÖRJAS.....	4
JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UPPGIFTER	6
JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS VERKSAMHET I SIFFROR	8
JÄMSTÄLLDHET INOM OLIKA LIVSOMRÅDEN	14
Jämställdhet i arbetslivet	16
Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet	16
Lönediskriminering.....	19
Avslutande av anställningsförhållande	23
Anställning och arbetsplatsannonser	23
Diskriminering i arbetsförhållanden och vid ledning av arbetet	24
Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön	24
Jämställdhetsplanering på arbetsplatsen	25
Könsmångfald	27
Jämställdhet inom undervisning och utbildning.....	29
Jämställdhet inom idrott och motion	30
Jämställdhet i prissättning av och tillgång till varor och tjänster	31
Främjande av jämställdhet i myndighetsverksamhet.....	32
UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH MINISTERIER.....	34
KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE	58



Tillräckliga resurser för lagövervakningen bör ombesörjas

Jämställdhetsombudsmannens roll som lagövervakare

År 2025 var det 40 år sedan regeringens proposition om jämställdhet mellan kvinnor och män lämnades till riksdagen (RP 57/1985 rd). I regeringens proposition föreslogs att lagens syfte skulle vara att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män. För att övervaka efterlevnaden av lagen föreslogs att en tjänst som jämställdhetsombudsman inrättas. Riksdagen godkände lagen i enlighet med propositionen.

Jämställdhetsombudsmannens roll som övervakare av jämställdhetslagen har inte förändrats väsentligt under de gångna 40 åren. Utgångspunkten för och tyngdpunkten i tillsynen är fortfarande att ge enskilda personer råd och anvisningar. I egenskap av en myndighet som är förtrogen med jämställdhetsfrågor ger jämställdhetsombudsmannen anvisningar och råd särskilt till personer som misstänker diskriminering och personer som utsatts för diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen övervakar inom ramen för sina resurser att skyldigheterna att främja jämställdhet enligt jämställdhetslagen iakttas.

I lagstiftningsskedet ansågs det nödvändigt att en självständig och oberoende myndighet övervakar att jämställdhetslagen följs. Med hjälp av ombudsmannainstitutionen ville man förbättra enskilda personers rättsskydd genom att erbjuda en tydlig och sakkunnig aktör som man kan vända sig till i diskrimineringsfrågor. Syftet med systemet var också att säkerställa sakkunskap i jämställdhetsfrågor och en enhetlig tillämpning av lagen.

Diskrimineringen på grund av kön är utbredd

Kontakterna till jämställdhetsombudsmannen visar att diskriminering på grund av kön, könsuttryck och könsidentitet är utbredd, återkommande och delvis strukturell i Finland. Diskriminering är inte ett marginellt fenomen, utan berör alla delområden i samhällslivet.

Antalet kontakter med jämställdhetsombudsmannen vittnar för sin del om hur vanligt det är med diskriminering. Antalet kontakter har ökat från år till år, och 2025 var inget undantag. Jämställdhetsombudsmannen kontaktades rekordmånga gånger, sammanlagt 1 338 gånger.

Största delen av kontakterna gäller arbetslivet, i synnerhet diskriminering på grund av graviditets- och familjeledighet. Även anställnings- och lönefrågor lyfts fram upprepade gånger. Kontakterna som gäller skolor, läroanstalter, tjänster samt sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är kvantitativt sett färre, men betydande.

För små resurser försämrar den rättsliga ställningen för offer för diskriminering

Jämställdhetsombudsmannens resurser har inte ökat i takt med att antalet kontakter har ökat. Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger fäst uppmärksamhet vid att resurserna är för små. Även riksdagens olika utskott har fäst uppmärksamhet vid detta. De knappa resurserna begränsar ombudsmannens möjligheter att trygga individens rättsskydd i en sådan diskrimineringssituation som avses i jämställdhetslagen. De underdimensionerade resurserna tvingar också ombudsmannen att i högre grad än tidigare prioritera kontakter som gäller sådana fall som myndigheten har möjlighet att påverka fullt ut.

Rättsstaten kan inte grunda sig på att man överlåter ansvaret för att ingripa i diskriminering till offret. En person som utsatts för diskriminering har ofta inte förutsättningar och kompetens att identifiera diskriminering som har betydelse ur ett juridiskt perspektiv, att söka hjälp eller ta de risker som detta medför, till exempel motåtgärder från arbetsgivaren, försämrad ställning eller en lång rättsprocess. En sådan utgångspunkt försvagar det faktiska rättsskyddet och försätter personer i särskilt utsatt ställning i en oskäligen ställning. För att effektivt förebygga diskriminering förutsätts därför en oberoende myndighetstillsyn med tillräckliga resurser så att ingripandet i diskrimineringen inte är beroende av individens kraft att ta risker.

Tillsyn över jämställdhetslagen – en skyldighet för rättsstaten

De underdimensionerade resurserna påverkar också jämställdhetsombudsmannens möjligheter att övervaka skyldigheterna att utarbeta jämställdhetsplaner enligt jämställdhetslagen och att genomföra andra åtgärder för att främja jämställdheten. I praktiken har det inte funnits tillräckliga resurser för att övervaka dessa skyldigheter under de senaste åren. För att alla ska ha en faktisk möjlighet att delta i samhället måste vi främja jämställdheten inom alla delområden i samhället, till exempel i arbetslivet, inom utbildningen, i utbudet av tjänster eller i det offentliga beslutsfattandet. Utan tillräckliga resurser blir ombudsmannens arbete för att främja detta mål oundvikligen bristfälligt.

I Finland handlar det inte om att vi inte skulle känna till jämställdhetsproblemen eller att vi inte skulle ha föreslagit lösningar på dem. Det handlar allt tydligare om huruvida vi vill att lagstiftningen ska kontrolleras effektivt och att individens tillgång till sina rättigheter ska tryggas när de kränks. Rättsstatsprincipen förutsätter att det allmänna sörjer för individens rättsskydd och tillgång till rättigheter samt för att trygga de lagövervakande myndigheternas verksamhetsförutsättningar. Denna helhet kan endast rättas till genom att vi stärker en oberoende och effektiv tillsyn över jämställdhetslagen, det vill säga den uppgift för vilken jämställdhetsombudsmannainstitutionen inrättades en gång i tiden.

Tryggande av en oberoende tillsyn över jämställdhetslagen

I slutet av 2025 begärde statsrådet utlåtanden om flera regeringspropositioner som gäller ändring av jämställdhetslagen. En del av de föreslagna ändringarna har att göra med verkställandet av EU-lagstiftning, till exempel direktivet om lönetransparens och direktiven om ett likabehandlingsorgan. Till följd av lagändringarna föreslås nya uppgifter för jämställdhetsombudsmannen.

Alla nya uppgifter stärker inte jämställdhetsombudsmannens kärnuppgift som lagövervakare. Tvärtom riskerar en del av uppgifterna att fördunkla ombudsmannens institutionella ställning som en oberoende och självständig lagövervakande myndighet. En lagövervakares trovärdighet grundar sig på att övervakaren kan agera självständigt, kritiskt bedöma även makthavare

och vid behov ingripa i till exempel statsrådets och myndigheternas verksamhet. Uppgifter som binder ombudsmannen till administrativa eller verkställande uppgifter äventyrar ombudsmannens oberoende eller åtminstone försvagar trovärdigheten i lagövervakningen.

Lagövervakningsmyndighetens oberoende är ingen formell detalj, utan en förutsättning för att de grundläggande fri- och rättigheterna ska tillgodoses. Jämställdhetsombudsmannens uppgift är att kritiskt bedöma även lagstiftningen, regeringens politiska åtgärder och myndigheternas praxis ur jämställdhetslagens synvinkel. Den här uppgiften kan inte skötas på ett oberoende och trovärdigt sätt om ombudsmannens uppgifter utvidgas på ett sätt som äventyrar ombudsmannens institutionella ställning eller binder ombudsmannen till utvecklingsåtgärder och politiska åtgärder eller andra verkställighetsuppgifter som en del av samma maktutövningshelhet som ombudsmannen borde övervaka.

Situationen är problematisk även med tanke på individens rättsskydd om det inte finns tillräckliga resurser för att övervaka att jämställdhetslagen följs och lagövervakaren inte har faktiska förutsättningar att sköta sin uppgift fullt ut. De rättsmedel som tryggas i jämställdhetslagen finns, men det förutsätts exceptionell uthållighet och ekonomiska resurser för att faktiskt kunna använda dem.

Jämställdhet mellan könen är en central indikator för rättsstaten. Hur allvarligt vi förhåller oss till att förebygga och ingripa i diskriminering på grund av kön vittnar direkt om hur vi förhåller oss till tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna överlag. Om jämställdhet betraktas som ett grundläggande värdering och framgångsfaktor i det finländska samhället måste vi också visa detta genom de förutsättningar vi ger övervakningen av dem.



Pirkko Janas
jämställdhetsombudsman (1.8.2025–28.2.2026)

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter

Jämställdhetsombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet och verkar inom justitieministeriets förvaltningsområde. Jämställdhetsombudsmannens uppgifter är att

- övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män följs, 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 i olika områden av samhället
- vidta åtgärder för att uppnå förlikning i diskrimineringsärenden som avses i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar också förverkligandet av skyddet mot diskriminering av könsminoriteter. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck, graviditet, förlossning, föräldraskap och familjeansvar.

En person som misstänker att hen diskriminerats enligt jämställdhetslagen 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 anvisningar se till att den lagstridiga verksamheten upphör. I vissa fall kan jämställdhetsom-

budsmannen ta upp ett diskrimineringsärende i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, som har rätt att förbjuda diskriminering vid vite.

Mandatperioden för jämställdhetsombudsmannen är femårig. Rainer Hiltunen arbetade som jämställdhetsombudsman för 2023–2025. Efter att Hiltunen blivit diskrimineringsombudsman arbetade Pirkko Janas som jämställdhetsombudsman under perioden 1.8.2025–28.2.2026. Mia Spolander har utnämnts till jämställdhetsombudsman för 2026–2031.

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.

Jämställdhetsombudsmannen kan främja förlikning i ärenden som handlar om diskriminering enligt jämställdhetslagen. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Den lagstadgade möjligheten till förlikning förbättrar rättskyddet och det faktiska tillgodoseendet av rättigheterna för personer som blivit utsatta för diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden är inte juridiskt bindande. En person som misstänker diskriminering kan i de flesta fall ta sitt ärende till domstol och kräva gottgörelse för diskriminering.

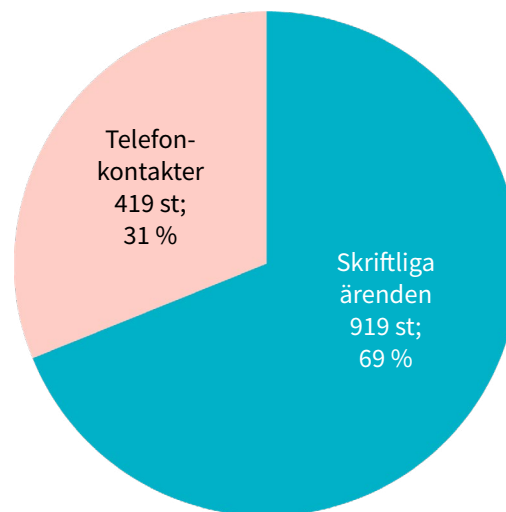


JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS VERKSAMHET I SIFFROR

Statistik

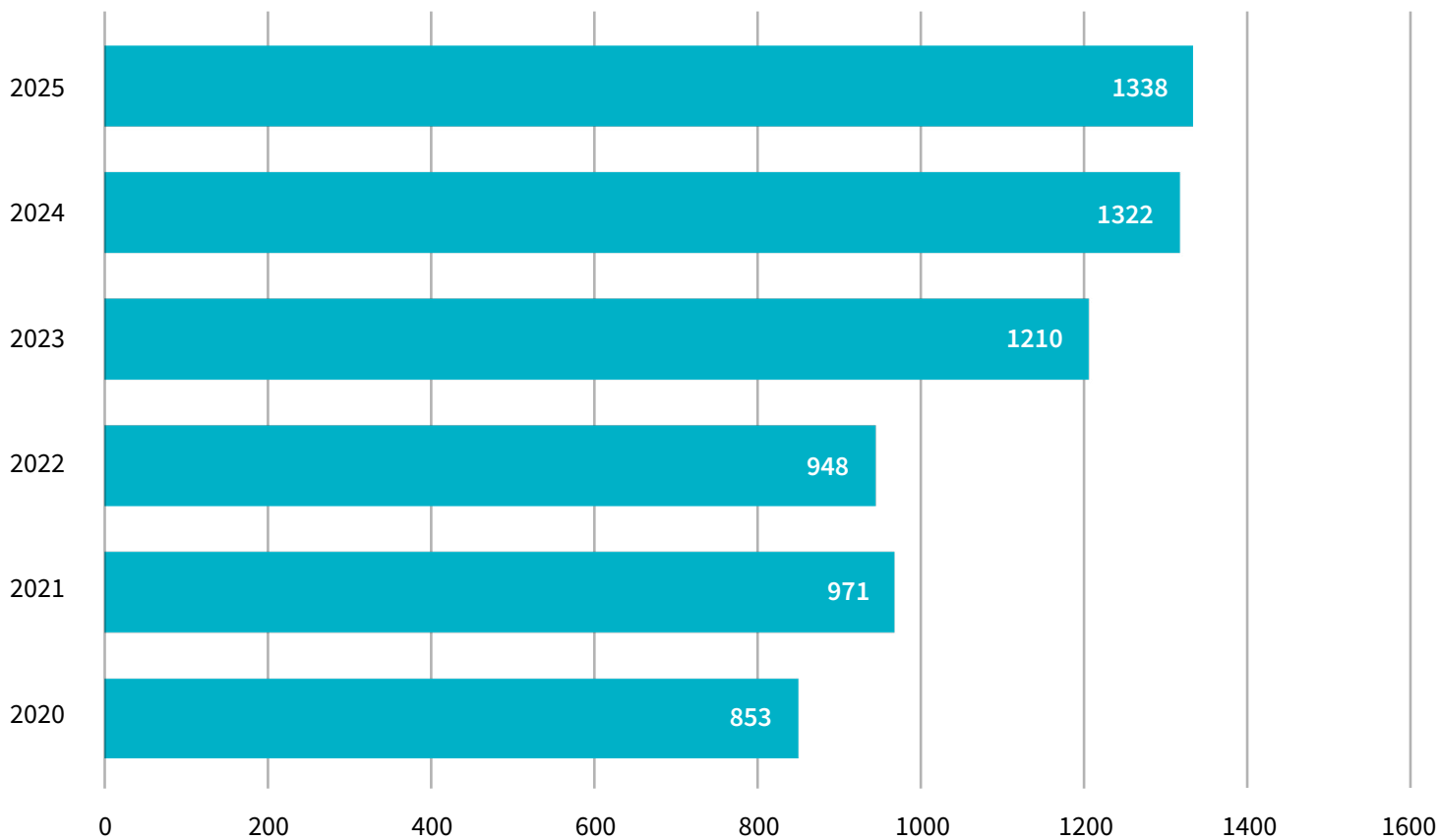
Under berättelseåret 2025 låg tyngdpunkten i jämställdhetsombudsmannens verksamhet på juridisk bedömning av enskilda personers diskrimineringssituationer och hjälp för offer för diskriminering att få tillgång till sina rättigheter. I enlighet med denna prioritering riktades en betydande del av ombudsmannens resurser till utredning och juridisk bedömning av diskrimineringssituationer samt till att ge anvisningar och råd till personer som misstänker diskriminering.

Den samhälleliga genomslagskraften hos jämställdhetsombudsmannens verksamhet syns särskilt i identifieringen av och ingripandet i individers upplevelser av diskriminering samt i stödet för en bredare jämställdhetsdiskussion.



FIGUR 1. Skriftliga ärenden och telefonkontakter år 2025 (sammanlagt 1 338 st.)

År 2025 kontaktades jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 1 338 gånger.
Antalet kontakter har ökat med nästan 60 % sedan 2020.



FIGUR 2. Skriftliga kontakter och kontakter per telefon 2020–2025

Kontakterna med jämställdhetsombudsmannen har ökat med nästan 60 % sedan 2020.



Över 75 % av kontakterna relaterade till diskriminering gällde diskriminering i arbetslivet.



Nästan 65 % av kontakterna om diskriminering i arbetslivet var relaterade till diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.



Nästan 60 % av misstankarna om lönediskriminering var relaterade till situationer där en person misstänkte diskriminering i fråga om lön på grund av graviditet eller familjeledighet.

Ett annat centralt mål för verksamheten var att förebygga diskriminering på grund av kön, könsuttryck och könsidentitet. Detta genomförde man genom att delta i samhällsdebatten och påverka lagberedningen genom höranden och utlåtanden bland annat i riksdagens olika utskott (57 utlåtanden och höranden av sakkunniga). På så sätt stöder enskilda fall främjandet av jämställdheten i samhället i större utsträckning och myndighetsverksamheten stärker tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna inom alla livsområden.

Ombudsmannen gav också information om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis (122 begäran om information och allmän informering) samt lyfte på sin webbplats och i sin övriga kommunikation fram ombudsmannens utlåtandep Praxis. Dessutom behandlade jämställdhetsombudsmannen ärenden som gällde kommunikation, ekonomi och förvaltning.

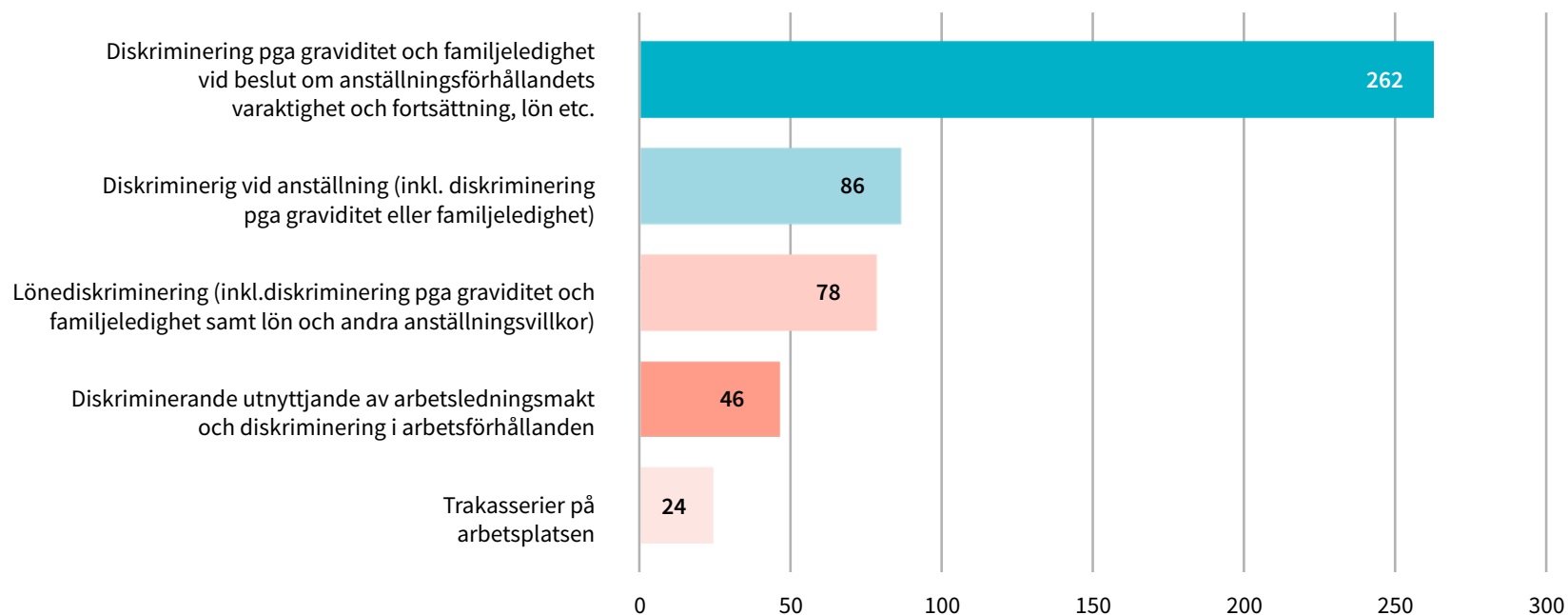
Under 2025 öppnades sammanlagt 919 ärenden i jämställdhetsombudsmannens skriftliga diarium och 885 ärenden avgjordes. Ärenden som bokförs i diariet gäller skötseln av jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter.

Merparten av klientkontakterna gällde diskriminering i arbetslivet

Över 75 % (411 st.) av kontakterna relaterade till diskriminering gällde diskriminering i arbetslivet, vilket framhäver arbetslivets betydelse för jämställdheten. Kontakter relaterade till diskriminering i arbetslivet gällde mestadels diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter, lönediskriminering samt diskriminering vid anställning. Majoriteten av misstankarna om lönediskriminering var relaterade till situationer där en person misstänkte diskriminering i fråga om lön eller förmåner, såsom resultatbonusar, på grund av graviditet eller familjeledighet. Nästan 65 % av kontakterna om diskriminering i arbetslivet var relaterade till diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Cirka en femtedel av kontakterna relaterade till diskriminering i arbetslivet gällde anställning (86 st.) och en femtedel (78 st.) lönen.

Diskrimineringsärendena har registrerats enligt den mest centrala diskriminerings-situationen. I de flesta fallen har det varit fråga om två eller flera situationer med diskriminering, men ärendet har registrerats endast i en ärendegrupp. Kontakter angående diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är ofta också relaterade till lön, anställning, arbetsledning och arbetsförhållanden samt avslutande av anställningsförhållande, varför frågor som rör diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet har också registrerats i dessa grupper.

Största delen av de klienter som tog kontakt i ett diskrimineringsärende var liksom tidigare år kvinnor 2025: av dem som tog skriftlig kontakt var nästan 60 % kvinnor och av telefonrådgivningens klienter var över 70 % kvinnor, medan en tredjedel av dem som tog kontakt skriftligen och en femtedel av telefonrådgivningens klienter var män. Cirka 10 % av dem som tog kontakt i ett diskrimineringsärende var antingen företrädare för en organisation, personer som hör till en könsminoritet eller så känner man inte till könet på den som tagit kontakt.



FIGUR 3. Kontakter relaterade till diskriminering i arbetslivet 2025

JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS TELEFONRÅDGIVNING

0295 666 842

(mån-tis kl. 9–11, ons-tor kl. 13–15)

Jämställdhetsombudsmannens telefonrådgivning är tillgänglig fyra dagar i veckan. Av jämställdhetsombudsmannen får man instruktioner och råd om man misstänker att man blivit diskriminerad på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Om vår sakkunniga anser att ett skriftligt utredningsförfarande behövs för att utreda diskrimineringen får man råd om hur man ska bereda meddelandet till jämställdhetsombudsmannen.

Det är en god idé att ringa rådgivningen innan man kontaktar ombudsmannen skriftligen. Ibland kan ärendet lösas genom ett samtal till rådgivningsnumret.

Jämställdhetsombudsmannens telefonrådgivning fungerar som rådgivningstjänst med låg tröskel och stärker medvetenheten om rättigheterna och rättsskyddet hos personer som misstänker diskriminering. Jämställdhetsombudsmannens telefonrådgivning är konfidentiell. Man kan också ta kontakt anonymt.

Ekonomi, personal och anslag

År 2025 var antalet årsverken vid jämställdhetsombudsmannens byrå 12,6. Anslaget för jämställdhetsombudsmannens byrå var 1 120 000 euro under verksamhetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhetsanslag dessutom lönekostnader för de anställda samt övriga administrativa utgifter. Cirka 90 % av anslagen används för kostnader för personal och lokaler.

VERKSAMHETENS FINANSIERING

Ämbetsverkets omkostnadsmoment 25.01.03 (1 000 euro) 2025

Budget och tilläggsbudget/ram	1120
-------------------------------	------

Specifikation av inkomster och utgifter (1 000 euro)

Personalkostnader	980
-------------------	-----

Hyreskostnader för lokaler	70
----------------------------	----

Övriga kostnader i anslutning till verksamheten	70
---	----

FIGUR 3. Kontakter relaterade till diskriminering i arbetslivet 2025

JÄMSTÄLLDHET INOM OLIKA LIVSOMRÅDEN

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Diskriminering på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap och familjeansvar är också förbjuden. Förbudet mot diskriminering gäller i regel alla områden i samhällslivet och alla situationer där diskriminering kan förekomma.

Särskilda förbud mot diskriminering gäller flera livsområden, såsom arbetslivet, läroanstalter och tillgången till varor och tjänster.





Jämställdhet i arbetslivet

Jämställdhetslagens förbud mot diskriminering i arbetslivet omfattar alla skeden av arbets- och tjänsteförhållandet. Största delen av de misstankar om diskriminering som jämställdhetsombudsmannen behandlar gäller dock diskriminering i arbetslivet. År 2025 gällde över 75 % av kontakterna om diskriminering i arbetslivet.

Jämställdhetslagen förpliktar varje arbetsgivare att främja jämställdheten mellan könen på ett målinriktat och planmässigt sätt. Det gäller både offentliga och privata arbetsgivare oberoende av antalet arbetstagare.

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Diskriminering i arbetslivet på grund av graviditet och familjeledighet är ett betydande och långvarigt problem i det finländska samhället. Var fjärde gravid upplever diskriminering i arbetslivet och nästan hälften av de gravida upplever diskriminering på grund av graviditet i arbetslivet åtminstone under en graviditet, rädsla för graviditetens inverkan på den egna ställningen eller något annat negativt. (Social- och hälsovårdsministeriets utredning 2024) Diskriminering på grund av graviditet upplevs på alla utbildningsnivåer och inom alla arbetsgivarsektorer, branscher, anställningsformer och ställningar på arbetsmarknaden. Även barnlösa kvinnor i barnafödande ålder kan uppleva diskriminering i arbetslivet på grund av moderskap, eftersom de kan antas gå på familjeledighet. Män upplever också diskriminering på grund av familjeledighet, särskilt under en längre familjeledighet.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet yttrar sig bland annat och särskilt som begränsning av längden på och förlängning av en visstidsanställning, problem vid återgång till arbetet efter familjeledighet, vid anställning, hävande av arbetsavtal eller uppsägning under prövotiden samt vid beslut om lön och andra anställningsvillkor.

Jämställdhetsombudsmannen tog 2025 ställning till lagprojekt som ökar risken för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet i sina utlåtanden till riksdagen (se s. 35–39).

Kontakter relaterade till diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet har under flera årtionden varit den största orsaken till att jämställdhetsombudsmannen kontaktats i samband med diskriminering i arbetslivet. Deras andel av kontakterna som gällde arbetslivet var nästan 65 % även 2025.



Figur 4. Kontakterna gällande diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet gäller oftast också lön, utnyttjande av arbetsledningsmakt och diskriminering i arbetsförhållande och avslutande av anställningsförhållande.

Till jämställdhetsombudsmannen inkomna misstankar om diskriminering har under de senaste åren särskilt lyft fram förekomsten av graviditets- och familjeledighetsdiskriminering i fråga om lön och förmåner: år 2024 gällde nästan alla misstankar om lönediskriminering familjeledigheter, och även under berättelseåret handlade nästan 60 % av misstankarna om lönediskriminering om diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Misstankar om lönediskriminering kopplade till familjeledighet kom både från kvinnor och män. Även diskriminering som gäller arbetsledning och arbetsförhållanden hänförde sig till stor del till diskriminering på grund av graviditet eller familjeledigheter.

Följande fall är ett exempel på de misstankar om diskriminering som inkom till jämställdhetsombudsmannen år 2025 på grund av graviditet eller familjeledighet.

Misstanke om diskriminering vid återkomst från familjeledighet

En person som återvänt från familjeledigheten kunde inte återgå till sin tidigare arbetsuppgift på tidigare villkor.

Person A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hen har diskriminerats på grund av familjeledighet på ett sätt som är förbjudet enligt jämställdhetslagen, eftersom arbetsgivaren inte hade erbjudit hen möjlighet att återgå till den gamla arbetsuppgiften när hen återvände från familjeledigheten.

I samband med att A återvände från familjeledigheten hade det föreslagits att hen kunde övergå till en annan uppgift, men A hade avböjt uppgiften. Därefter hade det föreslagits för A att hen skulle kunna hjälpa den person som vikarierat hen i sin tidigare uppgift under familjeledigheten. A hade avböjt också detta, eftersom A ansåg att hela uppgiften hörde till hen. Efter vägran hade A:s chef meddelat att det inte finns något annat alternativ än den föreslagna nya uppgiften. A var tvungen att samtycka till den nya uppgiften.

Personen som var A:s vikarie hade fortsatt att sköta A:s tidigare uppgift. Senare hade man till följd av omställningsförhandlingar beslutat att slopa A:s nya uppgift och hens anställningsförhållande hade upphört. Omställningsförhandlingarna hade inte påverkat A:s tidigare uppgift.

Enligt jämställdhetslagen får arbetsgivaren inte leda eller fördela arbetet eller annars ordna arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön. På basis av jämställdhetslagen har arbetstagaren i regel rätt att återvända till sitt tidigare arbete eller motsvarande arbete efter att familjeledigheten upphört.

Om arbetsgivaren under familjeledigheten har fördelat arbetet till andra arbetstagare så att arbetstagaren inte kan återgå till sina tidigare arbetsuppgifter, ska man i ärendet utöver bestämmelserna i arbetsavtalslagen även beakta förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen.

Syftet med bestämmelserna i jämställdhetslagen är inte att begränsa arbetsgivarens rätt att inskränka, utvidga eller på annat sätt organisera sin verksamhet på det sätt som arbetsgivaren anser vara ändamålsenligt. Verksamheten får inte organiseras på grund av kön eller könsrelaterade orsaker, såsom på basis av arbetstagarens graviditet eller familjeledighet.

För att befrias från den misstanke om diskriminering som uppstått i ärendet ska arbetsgivaren visa att den har haft en faktisk, godtagbar grund för hur arbetet har organiserats. Arbetsgivaren har bevisbördan för att grunderna är godtagbara.

Förbudet mot diskriminering vid återkomst från familjeledighet innebär att arbetsgivaren på grund av återkomstskyddet inte får anställa nya arbetstagare till samma eller liknande uppgifter som den arbetstagare som varit familjeledig har utfört. Om arbetsgivaren har anställt en vikarie för den familjeledigas uppgift och till exempel gjort vikarien ordinarie anställd under familjeledigheten, ska uppmärksamhet fästas vid att den som varit familjeledig med stöd av diskrimineringsförbudet har företrädit till sitt tidigare arbete i förhållande till vikarien.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att eftersom A har varit familjeledig och de facto inte har kunnat återgå till sin tidigare uppgift efter att ha återvänt från familjeledigheten, har hen hamnat i en mindre fördelaktig ställning. Således har det uppstått en misstanke om diskriminering i ärendet.

Även om arbetsgivaren har rätt att omorganisera uppgifter och göra organisatoriska ändringar, får man inte försöka kringgå arbetstagarens återkomstskydd. I sin utredning har arbetsgivaren inte motiverat varför den person som vikarie rat i uppgiften har fått fortsätta att sköta uppgiften eller varför det hade varit



nödvändigt att fördela uppgiften på två arbetstagare. Enligt jämställdhetsombudsmannens synpunkt hade A haft primär rätt att återgå till uppgiften hen skötte före familjeledigheten i förhållande till den person som var vikarie. Det faktum att den nya uppgift som erbjöds A till sin kravnivå och till anställningsförhållandets centrala villkor motsvarade den gamla arbetsuppgiften eliminerar inte den tidigare arbetsuppgiftens primära ställning.

Jämställdhetsombudsmannen anser att arbetsgivaren inte har kunnat upphäva misstanken om diskriminering som uppstått i ärendet och lägga fram en godtagbar grund för att A inte skulle ha kunnat återgå till sin tidigare arbetsuppgift på tidigare villkor. Diskrimineringen är desto mer klandervärd och omfattande eftersom ändringen av A:s arbetsuppgifter slutligen har lett till att A:s anställningsförhållande avslutades. (TAS/102/2025)

LÖNEDISKRIMINERING

Kontakter gällande lönediskriminering är ett av de viktigaste kontakttemana i jämställdhetsombudsmannens arbete. 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. Alla delar av lönen ska vara icke-diskriminerande.

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

Kontakter gällande lönediskriminering är ett av standardtemana i jämställdhetsombudsmannens arbete. År 2025 tog jämställdhetsombudsmannen emot 78 kontakter som gällde lönediskriminering. Nästan 60 % av anmälningarna om lönediskriminering som inkom till jämställdhetsombudsmannen gällde diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Kontakter som handlade om lönediskriminering och familjeledigheter kom från både kvinnor och män.

Förbud mot indirekt lönediskriminering vid beviljande av löneförmån av engångsnatur

Den engångspott som avses i 7 § i statens tjänste- och arbetskollektivavtal (12,5 procent av lönen, dock minst 500 euro) betalades inte ut till A. Enligt arbetsgivaren ska engångsbeloppet inte betalas till tjänstemän och arbetstagare som varit alterneringslediga. I avtalsbestämmelsen om engångspotten i fråga konstateras att engångsbeloppet inte betalas ut om tjänstemannen eller arbetstagaren under tiden 1–28.2.2023 har tjänstledighet utan lön enligt prövning eller är befriad från arbetet utan lön.

Arbetstagaren A och dennes fackförbund bad jämställdhetsombudsmannen om en bedömning av huruvida bestämmelsen i 7 § i statens arbets- och tjänstekollektivavtal ska anses strida mot jämställdhetslagens förbud mot indirekt lönediskriminering när den lämnar alterneringslediga utan löneposten i fråga.

Indirekt diskriminerande ska betraktas som särbehandling med stöd av en bestämmelse, ett kriterium eller en praxis som verkar neutral i förhållande till könet, om personerna på grund av förfarandet de facto kan missgynnas på grund av sitt kön.

Det ska vara möjligt att påvisa en ofördelaktig särbehandling. Bevisbördan ligger hos den som åberopar diskriminering. I jämställdhetslagen finns inga begränsningar för bevisning.

När man bedömer om man har hamnat i en sämre ställning påverkar valet av jämförelseobjekt väsentligt bedömningen av om någon norm eller något förfarande ska anses vara diskriminerande. Jämställdhetsombudsmannen går i sitt utlåtande igenom bedömningen av de faktiska konsekvenserna för könen och den bevisning som presenteras om den, uppbyggandet av jämförelsesekretsar för att bedöma den ogynnsamma ställningen. Därutöver bedöms karaktären av den aktuella engångspotten som en förmån. I princip anser jämställdhetsombudsmannen att engångspotten till sin karaktär motsvarar en löneförhöjning och tillhör personer som varit frånvarande från arbetet.

Jämställdhetsombudsmannen bedömer att begränsningen av löneposten som helhet bedömt har faktiska könskonsekvenser och försätter således kvinnor i en ofördelaktigare ställning på det sätt som avses i jämställdhetslagen. Även då kan begränsningen i fråga vara möjlig om den kan motiveras på en godtagbar icke-diskriminerande grund.

Jämställdhetsombudsmannen anser att man i ärendet inte med stöd av rättspraxis har föreslagit någon godtagbart grund för begränsningen i fråga.

Jämställdhetslagens bestämmelser om förbud mot diskriminering är absoluta och det är inte heller möjligt att avvika från dessa förbud som är baserade på tvingande lagstiftning genom tjänste- och arbetskollektivavtal. Arbetsgivaren kan inte åberopa att diskriminerande bestämmelser ingår i ett tjänste- och arbetskollektivavtal som godkänts av avtalsorganisationerna som representerar tjänsteinnehavarna och arbetstagarna (bl.a. Arbetsdomstolens avgöranden TT 1998:34, TT 2023:46).

Bestämmelsen i 7 § i statens tjänste- och arbetskollektivavtal ska således anses strida mot diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen. A bör ha rätt till lönebeloppet i fråga.

Jämställdhetsombudsmannen har redan tidigare bedömt rätten till olika engångsbelopp för arbetstagare som varit familjelediga och dess utlåtandepraxis (särskilt TAS/408/2018, TAS/124/2023, TAS/204/2023) visar att dylika lösningar av engångsnatur för löneförhöjningar är förknippade med utmaningar ur jämställdhetsperspektiv som bör beaktas. Ombudsmannen betonar att de parter som ingår arbets- och tjänstekollektivavtal bör fästa tillräcklig uppmärksamhet vid att lönevillkoren och andra anställningsvillkor som de avtalar om i sin helhet är förenliga med skyldigheterna i jämställdhetslagen. (TAS/791/2023)

Rätt att avbryta studieledighet och få lön för familjeledighet på grund av övergång till graviditets- och föräldraledighet

En central juridisk fråga i ett ärende som AKTA-huvudavtalsorganisationerna fört till jämställdhetsombudsmannen är vad rätten att avbryta och återgå till arbetet enligt lagen om studieledighet de facto innebär samt vilka rättigheter och skyldigheter de skapar för parterna i ett anställnings-/tjänsteförhållande. För det andra ska det bedömas hur man fastställer hur länge arbetsoförmågan varar på basis av förlossning och hur man tryggar den lagstadgade rätten till graviditets- och föräldraledighet för födande föräldrar så att deras ekonomiska ställning inte obefogat försämras.

Jämställdhetsombudsmannen anser i sin bedömning att om studieledigheten avbryts på grund av att arbetstagaren/tjänsteinnehavaren är gravid ska hon ha i) rätt till sin lön enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet för tiden för familjeledigheten samt ii) rätt att återgå till sitt arbete. Återgång till arbetet





förutsätts i själva verket inte, vilket inte heller förutsätts i situationer med arbetsoförmåga, utan det är snarare fråga om att frånvarogrunder byts från studieledighet till graviditetsledighet och senare föräldraledighet.

Arbetsgivaren kan inte heller bestämma hur länge avbrottet ska vara och på så sätt begränsa rätten till familjeledigheter. Lagstiftningen och kollektivavtalen ska tolkas med beaktande av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud och tolkningen av dem. Dessutom ska målen i familjeledighetslagstiftningen beaktas.

Bestämmelser om avbrytande av studieledighet

Med studieledighet avses enligt 2 § i lagen om studieledighet tid under vilken arbetsgivare för utbildning eller studier har frigjort arbetstagare från fullgörandet av uppgifter som hör till arbetstagarens anställningsförhållande. Har studieledighet beviljats för längre tid än 50 arbetsdagar, äger arbetstagaren rätt att enligt 10 § i lagen avbryta studieledigheten och återvända till arbetet. Har avtal om anställande av vikarie för tiden för studieledighet ingåtts, är arbetsgivaren icke skyldig att taga den arbetstagare som ansökt om studieledighet i arbete under den tid då vikariens arbetsavtal enligt lag eller kollektivavtal ska hållas i kraft.

Ett uttryckligt undantag från denna huvudregel har gjorts i lagen. Undantaget gäller situationer av arbetsoförmåga, inklusive arbetstagarens/tjänsteinnehavarens graviditet. Då har arbetstagaren rätt att avbryta studieledigheten och återgå till arbetet. Blir arbetstagare under tiden för studieledighet oförmögen till arbete på grund av sjukdom, barnsöd eller olycksfall och fortgår denna arbetsoförmåga längre än sju dagar utan avbrott, ska den del av tiden för arbetsoförmåga som överstiger nämnda tid icke räknas såsom studieledighetstid, såvida arbetstagaren utan obefogat dröjsmål anhåller härom. I lagen konstateras inte uttryckligen något annat om avbrytande av studieledighet eller avbrytande av studieledighet på grund av familjeledighet.

I fråga om studieledighet i V kap. 10 § i AKTA ingår en hänvisning till lagen om studieledighet samt en anteckning om att arbetsoförmåga på grund av förlossning börjar vid nedkomsten och upphör sex veckor senare, om inte något annat framgår av ett läkarintyg. I tillämpningsanvisningen konstateras att "nedkomstdagen betraktas som den första dagen av arbetsoförmåga, och arbetsoförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsoförmågan enligt läkarintyg pågår längre." Den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet fortsätter omedelbart efter tiden av arbetsoförmåga på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall.

Den som övergår till graviditets- och föräldraledighet ska ha rätt till lön för familjeledighet

Studieledighet är oavlönad ledighet. Den nationella regleringen eller regleringen på EU-nivå förutsätter inte att arbetstagaren får lön under familjeledigheten. En gravid arbetstagare har rätt till inkomstrelaterade familjeledighetsförmåner.

I tjänste- och arbetskollektivavtalen har man i stor utsträckning avtalat om rätten till lön under familjeledighet. Rättigheterna och skyldigheterna i anslutning till återgången till arbetet blir centrala i synnerhet i de anställnings-/tjänsteförhållanden där man har avtalat om lön för familjeledighet och/eller där man, som i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), har fastställt en begränsning för längden på avbrottet i studieledigheten.

Enligt de huvudavtalsorganisationer som bett om ett ställningstagande av jämställdhetsombudsmannen medför tidsbegränsningen för avbrytande en situation där arbetstagaren åtminstone delvis förlorar sin avlönade familjeledighet enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet (40 dagars lön för graviditetsledighet och 32 dagars lön för föräldraledighet), och AKTA gör det inte heller möjligt att avbryta studieledigheten för längre tid än 6 veckor från förlossningen, vilket innebär att arbetstagaren förlorar sin rätt till lagstadgad föräldraledighet. Arbetsgivaren har ansett att orsaken till avbrottet är arbetsoförmåga, inte familjeledighet. Efter att arbetsoförmågan upphör fortsätter studieledigheten, och något annat har inte avtalats om detta i AKTA.

Enligt jämställdhetsombudsmannen har en arbetstagare/tjänsteinnehavare rätt att återvända till sitt arbete om studieledigheten avbryts på grund av att arbetstagaren/tjänsteinnehavaren är gravid. Det bör anses att det i själva verket inte förutsätts att arbetstagaren återvänder till arbetet, vilket inte heller förutsätts i situationer med arbetsoförmåga, utan det är snarare fråga om att frånvarogrunden byts från studieledighet till graviditetsledighet och senare föräldraledighet. I dessa situationer förblir ställningen för den vikarie som anställts under tiden för studieledighet tryggad. En vikarie behövs fortfarande när frånvaron fortsätter, men grunden för vikariatet

ändras bara. I situationer med arbetsoförmåga ska återgången till arbetet på så sätt anses innebära en skyldighet för arbetsgivaren att betala lön till två arbetstagare samtidigt.

En gravid arbetstagare/tjänsteinnehavare ska således ha rätt till lön enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet under familjeledigheten.

Om begränsningen av avbrottets längd och rätten att hålla sparad studieledighet senare

Efter ett avbrott i studieledigheten på grund av graviditet övergår arbetstagaren till familjeledighet. Frånvarogrunden är därefter familjeledighet. Det ska vara möjligt att börja på graviditetsledighet när man har rätt till det enligt bestämmelserna om graviditetsskydd. Återkomsten från familjeledigheten sker i sinom tid med iakttagande av bestämmelserna i 4 kap. i arbetsavtalslagen.

Hindret att fortsätta studierna för den förälder som har fött barnet försvinner inte efter återhämtningen från förlossningen när tidsfristen enligt AKTA löper ut, eftersom föräldern fortfarande sköter barnet hemma. Enligt de utredningar som lagts fram i ärendet handlar rätten till avbrytande snarare om att studieledigheten upphör än om ett avbrott som är bundet till en viss tid. Att avsluta studieledigheten och möjligheten att använda de sparade dagarna senare får enligt jämställdhetsombudsmannen stöd även i motiveringarna till lagen om studieledighet, där skälighetsprincipen godkänns som ett undantag från tillämpningen av tidsprioritetsprincipen (RP 298/1978 rd, s. 7).

Avbrytande av studieledighet på grund av graviditet ger rätt att utnyttja den sparade studieledigheten senare.

Bestämmelsen i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet borde korrigeras

Bestämmelsen i tjänste- och arbetskollektivavtalet kan inte strida mot tvingande lagstiftning. Även om 13 § i lagen om studieledighet enligt erhållna utredningar inte begränsar en annan överenskommelse i parternas kollektivavtal, ska diskrimineringsförbuden ändå beaktas. För den födande förälderns del handlar det om ett förbud mot direkt könsdiskriminering enligt jämställdhetslagstiftningen.

Jämställdhetsombudsmannen anser att de parter som ingått avtalet AKTA ska se till att bestämmelsen om studieledighet i avtalet uppfyller kraven i den tvingande lagstiftningen i fråga om avbrottets tidpunkt, längd och löneutbetalning.

Den icke-födande föräldrarnas ställning bör förbättras

Jämställdhetsombudsmannen anser det vara viktigt att rätten att avbryta sin studieledighet på grund av familjeansvar tryggas även för den icke-födande föräldern.

Genom familjeledighetsreformen som trädde i kraft 2022 stärktes föräldrarnas lika rättigheter att vårda barnet och arbetsfördelningen mellan föräldrarna. Den nuvarande lagen om studieledighet verkar dock inte ge icke-födande föräldrar rätt att avbryta studieledigheten på grund av övergången till föräldraledighet i en situation där en vikarie har anställts. Till denna del är det viktigt att korrigera lagen om studieledighet. Det är dessutom möjligt att trygga ställningen för icke-födande föräldrar genom bestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtalen redan före lagändringen. (TAS/558/2023)

AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

En stor del av de kontakter som inkom 2025 gällande avslutande av anställningsförhållande gällde misstankar om diskriminering på grund av graviditet, föräldraledighet eller familjeansvar. I en del fall var det fråga om uppsägning av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. En del av misstankarna om diskriminering gällde situationer där anställningsförhållandet hade hävts under provotiden.

ANSTÄLLNING OCH ARBETSPLATSANNONSER

Diskrimineringsförbud som gäller arbetslivet omfattar alla skeden av ett anställningsförhållande, inbegripet arbetsplatsannonser och rekrytering. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet för att utreda misstankar om diskriminering i samband med rekrytering.

År 2025 gällde kontakterna bland annat frågor som stred mot jämställdhetslagen under en arbetsintervju, misstankar om diskriminering relaterad till graviditet eller föräldraskap vid anställning samt misstankar om diskriminering på grund av kön när en person av annat kön än den sökande har valts till uppgiften.

Jämställdhetsombudsmannen får också varje år kontakter om arbetsplatsannonser riktat till enbart det ena könen. Ombudsmannen gav arbetsgivarna anvisningar om att göra lagenliga annonser och erbjuda arbetsplatserna till alla kön när det inte fanns något vägande, godtagbart skäl att erbjuda en arbetsuppgift till ett visst kön.

arbetsplatsannonser



DISKRIMINERING I ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH VID LEDNING AV ARBETET

Arbetsgivaren har i regel rätt att leda arbetet, fördela arbetsuppgifterna och i övrigt ordna arbetsförhållandena. Enligt jämställdhetslagen får rätten till arbetsledning dock inte utövas så att en eller flera arbetstagare missgynnas på grund av kön. Arbetsgivaren gör sig skyldig till diskriminering om hen leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att arbetstagaren missgynnas på grund av sitt kön, sin könsidentitet eller sitt könsuttryck. Rätten till arbetsledning får dock inte utövas så att en arbetstagare missgynnas på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Arbetsledning omfattar till exempel övervakning av arbetet och av hur arbetstiden utnyttjas, ordnande av arbetslokaler, utdelning av arbetsredskap samt utveckling av arbetstagarnas uppgifter och yrkesskicklighet. Det är diskriminerande att till exempel fördela arbetsuppgifterna så att de enformigaste och tråkigaste uppgifterna enbart ges till företrädare för det ena könet eller exempelvis en gravid person. Det är också fråga om diskriminering om bara män ges möjlighet till övertid eller endast kvinnors arbete ändras till deltidsarbete.

Betydelsen av hur arbetsuppgifterna fördelas ökar i synnerhet om uppgifternas art avgör möjligheterna att avancera till nya och bättre avlönade uppgifter. Arbetsgivaren gör sig inte skyldig till diskriminering om hen kan bevisa att det finns ett annat, godtagbart skäl för förfarandet än arbetstagarens kön.

År 2025 gällde majoriteten av de kontakter som jämställdhetsombudsmannen fick om diskriminering vid arbetsledning och i arbetsförhållandena diskriminering på grund av graviditet, familjeledighet, föräldraskap eller familjeansvar.

SEXUELLA TRAKASSERIER OCH TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN

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

Med trakasserier på grund av kön avses i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck som inte är av sexuell natur, vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Om den som utsätts för trakasserier anser att arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att vidta tillgängliga åtgärder för att förhindra de sexuella trakasserierna eller trakasserierna på grund av kön efter att de informerats om saken kan hen enligt jämställdhetslagen yrka på gottgörelse för diskriminering i tingsrätten. Trakasseraren kan själv ställas till svars med stöd av strafflagen och skadeståndslagen. Trakasserier i arbetslivet kan även uppfylla tecknen för diskriminering i arbetslivet eller strida mot arbetarskyddslagen.

Tröskeln för att en arbetstagare som upplevt sexuella trakasserier kontaktar myndigheten är fortfarande hög. Jämställdhetsombudsmannen kontaktades under 2025 sammanlagt 24 gånger gällande trakasserier på arbetsplatsen som är sexuella eller grundade på kön. På ombudsmannens webbplats gjordes dock 1 294 sökningar av information om trakasserier.

JÄMSTÄLLDHETSPLANERING PÅ ARBETSPLATSEN

Lagen om jämställdhet förpliktigar arbetsplatser, som regelbundet har minst 30 arbetstagare, att årligen upprätta en personalpolitisk jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanering kan anses vara det viktigaste verktyget i jämställdhetslagen för att främja jämställdhet mellan könen i arbetslivet.

Jämställdhetsplaneringen behöver vidareutvecklas. Jämställdhetsombudsmannen har bland annat ansett att arbetsgivaren för att förebygga sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön ska ha anvisningar i fråga om trakasserier som en del av jämställdhetsplaneringsskyldigheten. Jämställdhetsombudsmannen anser att denna skyldighet också bör skrivas in i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen tar emot arbetsplatsers jämställdhetsplaner för granskning via flera olika kanaler. Ombudsmannen bad att få granska jämställdhetsplanen från de arbetsplatser vars diskrimineringsärende utreddes vid ombudsmannens byrå. Jämställdhetsplanerna begärdes också om jämställdhetsombudsmannen fick kännedom om att ingen plan hade utarbetats eller att den inte motsvarade lagens krav.

Jämställdhetsombudsmannen bedömer om den specifika planen uppfyller kraven i jämställdhetslagen och ger utifrån bedömningen anvisningar för fortsatt jämställdhetsplanering.

Jämställdhetsombudsmannens observationer om jämställdhetsplaner 2025 avviker inte från tidigare års observationer. Det finns utrymme för förbättringar i innehållet: förebyggandet av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck har ofta inte beaktats i planerna, någon utvärdering av hur den tidigare planen förverkligats har inte gjorts eller arbetsgivare har lämnat en del av personalen utanför de faktiska lönejämförelserna.





Könsmångfald

Syftet med jämställdhetslagen är att utöver diskriminering på grund av kön även förhindra diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagens förbud mot diskriminering omfattar också diskriminering som grundar sig på att en persons fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinnliga eller manliga.

Jämställdhetslagen förpliktar myndigheter, läroanstalter och andra sammanslutningar som ordnar undervisning och utbildning samt arbetsgivare att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Detta ska beaktas när jämställdhetsplaner utarbetas och beslut fattas om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

År 2025 behandlade jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 35 kontakter med anknytning till könsidentitet och könsuttryck. Kontakterna gällde i synnerhet lokaler som uppdelas enligt kön samt ändring av användarnamn i skolornas och läroanstalternas datasystem för barn och högskolestuderande som hör till könsminoriteter. Jämställdhetsombudsmannen fick också utreda fall som gällde arbetslivet, såsom trakasserier på arbetsplatsen på grund av könsidentitet.

Jämställdhetsombudsmannen fortsatte samarbetet med organisationer som främjar könsminoriteters rättigheter bland annat i statsrådets nätverk för regnbågssamarbete, och ombudsmannen deltog i Pride-paraden. Jämställdhetsombudsmannen deltog också i evenemang som ordnades av de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk.

KÖNSMÅNGFALD INOM IDROTT OCH MOTION

Jämställdhetsombudsmannen fortsatte det nära samarbetet med Finlands Olympiska Kommitté, undervisnings- och kulturministeriet samt grenförbund inom idrotten om hur man beaktar och tryggar möjligheten för personer som hör till könsminoriteter att tryggt utöva den idrottsgren de valt.

Hösten 2025 bad jämställdhetsombudsmannen ett tiotal grenförbund om en utredning om huruvida de har utarbetat grenspecifika anvisningar för könsmångfald. Svaren till jämställdhetsombudsmannen avslöjade att det fortfarande krävs arbete för att säkerställa att var och en, oberoende av kön, könsidentitet eller könsuttryck, känner sig välkommen att delta fullvärdigt och tryggt i grenförbundens verksamhet.

I samband med godkännandet av lagen om könsfastställelse (295/2023) i februari 2023 förutsatte riksdagen att statsrådet bedömer hur lagen om könsfastställelse påverkar idrotten och vidtar vid behov åtgärder för att stödja idrottsorganisationernas verksamhet i förändringen samt vid behov lagstiftningsåtgärder (RSv 259/2022 rd). Statsrådets utredning blev ännu inte klar under 2025. Jämställdhetsombudsmannen framförde i olika sammanhang sin åsikt att en tvärvetenskaplig expertutredning borde utarbetas för att bedöma lagens konsekvenser. I utarbetandet av utredningen deltar bland annat experter på idrottsrätt, grundläggande fri- och rättigheter samt medicin.

KÖNSMÅNGFALD INOM UNDERVISNING OCH UTBILDNING

Varje elev har rätt till en trygg inlärningsmiljö utan att behöva vara rädd för att bli utsatt för diskriminering eller trakasserier. Skolans uppgift, tillsammans med utbildningsanordnaren, är att skapa lokaler där man inte gör antaganden eller osakliga observationer om kön, könsidentitet eller könsuttryck. Utbildningsanordnaren ska aktivt identifiera och undanröja hinder för jämställdhet till exempel i processer som gäller användarnamn.

Skyldigheten att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck förutsätter medvetenhet och kompetens om hur individuell könsidentiteten och könsuttrycket är.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades också 2025 om fall där elever som tillhörde en könsminoritet och elevernas vårdnadshavare inte ansåg att skolans åtgärder för att förebygga och undanröja upplevda trakasserier var tillräckliga.

Det är mycket vanligt att parternas åsikter om händelseförloppet och skötseln av ärenden avviker från varandra. På grund av avvikande åsikter är det inte alltid möjligt att bedöma om skolan eventuellt har försummat sin skyldighet att ingripa i trakasserier eller diskriminering i skolan i ett utredningsförfarande som grundar sig på handlingar.

KÖNSMÅNGFALD SAMT TILLGÅNG TILL OCH UTBUD AV VAROR OCH TJÄNSTER

Liksom tidigare är kontaktades jämställdhetsombudsmannen även 2025 om könets, könsidentitetens och könsuttryckets betydelse i könsbundna omklädnings- och duschrum.

Jämställdhetsombudsmannen har inga allmänna anvisningar som lämpar sig för alla situationer om vilka kläd- och duschrum en person som hör till en könsminoritet använder i respektive situation, eller när vägran att komma in i ett utrymme som är uppdelat enligt kön är diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck som förbjuds i jämställdhetslagen. Bedömningen grundar sig alltid på prövning från fall till fall.

Idrottsplatser och -tjänster med könsbundna omklädningsrum är en miljö där en person som tillhör en könsminoritet är i en särskilt utsatt ställning. En misslyckad lösning eller bristfälligt skötta situationer kan öka risken för diskriminering. Det är viktigt att försöka förebygga uppkomsten av diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderar som ett sätt att beakta könsmångfalden och förebygga diskriminering att det utöver könsneutrala utrymmen finns könsneutrala utrymmen samt integritetsskydd i de dusch- och omklädningsrum som finns i anslutning till motionsutrymmen. Dessa gynnar ofta även andra personer än enbart personer som tillhör en könsminoritet.

Diskriminering kan också förebyggas genom att man ser till att olika könsidentiteter och könsuttryck respekteras. För att förebygga diskriminering skulle det vara nyttigt att öka medvetenheten om individualiteten i könsidentitet och könsuttryck, eftersom bristen på information och fördomar i anslutning till detta lätt leder till diskriminering.

Jämställdhet inom undervisning och utbildning

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering vid undervisning och utbildning. Utöver förbudet mot diskriminering ska undervisnings- och utbildningsanordnaren se till att läroanstalterna utför jämställdhetsfrämjande arbete.

År 2025 fortsatte jämställdhetsombudsmannen samarbetet med undervisnings- och kulturministeriet och Utbildningsstyrelsen för att utveckla kvaliteten på det jämställdhetsfrämjande arbetet på alla utbildningsstadier.

Utbildningsstyrelsens arbetsgrupp, som inledde sitt arbete 2024, fick hösten 2025 klart handboken Från ord till handling, som gäller planering av jämställdhet och likabehandling med inriktning på den grundläggande utbildningen. En sakkunnig från jämställdhetsombudsmannen deltog i arbetsgruppens arbete. Handboken har publicerats på Utbildningsstyrelsens webbplats Oph.fi.

Dessutom träffade en sakkunnig från jämställdhetsombudsmannen under berättelseåret kommande klass- och ämneslärare som praktiserar undervisning vid Viks övningsskola vid Helsingfors universitet. Jämställdhetsombudsmannen har under flera år besökt lärarstuderande, eftersom de har en viktig roll som jämställdhetsfrämjare. Det här var det åttonde besöket.



Jämställdhet inom idrott och motion

Att uppnå jämställdhet mellan könen inom idrott och motion innebär fortfarande utmaningar. Jämställdhetsombudsmannen ombeds regelbundet utreda huruvida olika åtgärder och praxis inom idrott och motion överensstämmer med jämställdhetslagen. Många av de fall som jämställdhetsombudsmannen har behandlat har visat att det i syfte att uppnå jämställdhet mellan könen är nödvändigt att arbeta systematiskt för att främja jämställdhet på alla nivåer av verksamheten. Detta kräver en förändring av tillvägagångssätt och attityder men även mod att ingripa i missförhållanden som höjt sig över mängden.

Under år 2025 kontaktades jämställdhetsombudsmannen flera gånger gällande idrott, där den gemensamma oron var damlagsgrenens ställning och bristen på uppskattning till exempel vid fördelningen av träningstider eller ekonomiskt stöd. Under berättelseåret fortsatte jämställdhetsombudsmannen att regelbundet diskutera med Finlands Olympiska Kommitté, Finlands Svenska Idrott rf och de olika idrottsförbunden. Jämställdhetsombudsmannen fortsatte också de regelbundna diskussionerna med Finlands Olympiska Kommitté, undervisnings- och kulturministeriet, Finlands Svenska Idrott rf och grenförbunden för att stärka jämställdhetens ställning och synlighet inom idrott och motion.



Jämställdhet i prissättning av och tillgång till varor och tjänster

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering i tillgång till och tillhandahållande av allmänt tillgängliga varor och tjänster. 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.

Liksom tidigare år kontaktades jämställdhetsombudsmannen under 2025 flera gånger om bland annat frisörtjänster, gym och andra tjänster som är differentierade enligt kön.

Jämställdhet mellan könen inom simundervisning för barn

Jämställdhetsombudsmannen ombads att utvärdera om simskolorna som Helsingfors ordnar endast för flickor är i enlighet med jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen bad Helsingfors stad om en utredning i frågan.

Helsingfors stad konstaterar i sin utredning att merparten av den simundervisning som staden ordnar genomförs i blandade grupper. Baserat på forskningsdata, empirisk kunskap samt bland annat idrottslagen har det dock uppstått ett särskilt behov av att ordna en verksamhet endast för flickor. I simskolorna för flickor tryggar man en faktisk möjlighet att lära sig simkunnskap även för de flickor vars egen eller vårdnadshavarnas religion förhindrar dem från att simma med pojkar.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att det är möjligt att avvika från ett jämställt bemötande i utbudet av allmänt tillgängliga varor och tjänster. Undantagen ska dock alltid övervägas från fall till fall.

Begreppet integritet och sedlighet som baseras på religion eller kulturella orsaker och som inte godkänner att man möter en främmande person av motsatt kön kan beaktas som rättfärdigande grund då man tillhandahåller tjänster uteslutande för representanter av ett visst kön. Jämställdhetslagen kan således tolkas på ett sätt som gör det möjligt att tillhandahålla simundervisning i grupper uteslutande för flickor. Simskolorna som Helsingfors stad ordnar för flickor bryter därmed inte mot jämställdhetslagen. (TAS/251/2025)

Främjande av jämställdhet i myndighetsverksamhet

Myndigheterna är skyldig att främja jämställdheten både som arbetsgivare och i sin egentliga myndighetsverksamhet.

Myndigheterna ska främja jämställdheten målinriktat och planmässigt i all sin verksamhet. Myndigheterna ska också skapa och etablera sådana förvaltnings- och verksamhetssätt som säkerställer att jämställdheten främjas vid beredningen av ärenden och vid beslutsfattandet. I synnerhet ska förhållanden som förhindrar jämställdhet ändras.

Främjandet av jämställdhet ska också beaktas i tillgången till och utbudet av tjänster som myndigheterna tillhandahåller.

Skyldigheten gäller alla aktörer som utövar offentlig makt. Detta omfattar bland annat ministerier, kommuner, välfärdsområden samt olika ämbetsverk och inrättningar. Skyldigheten att främja jämställdhet gäller alla sektorer och förvaltningsnivåer. Självstyrande juridiska personer, såsom högskolor, räknas också som myndigheter när de sköter offentligrättsliga uppgifter.

Skyldigheten att agera på ett sätt som främjar jämställdhet gäller också situationer där en myndighetsuppgift har anförtratts av en annan aktör.

FRÄMJANDET AV
JÄMSTÄLLDHET MELLAN
KÖNEN SOM EN DEL AV
MYNDIGHETENS UPPGIFTER
ÄR EN LAGSTADGAD
SKYLDIGHET.

MYNDIGHETERNAS HANDLINGSSKYLDIGHET

Det räcker inte att myndigheterna agerar på ett icke-diskriminerande sätt. Det är en lagstadgad skyldighet att främja jämställdheten mellan könen som en del av myndighetens uppgifter.

Främjandet av jämställdheten ska inkluderas i beredningen av ärenden och vara en del av utvecklingen av förvaltningen. Skyldigheten att främja jämställdheten gäller också planeringen av myndigheternas ekonomi. När tjänster tillhandahålls och tillgången till tjänster säkerställs är det viktigt att beakta de olika könen behov jämlikt.

Myndigheterna ska aktivt utreda vilka faktorer som eventuellt förhindrar att jämställdhet uppnås och vidta åtgärder för att avlägsna hindren. Myndigheterna är alltså skyldiga att skaffa information om detta och utveckla sin verksamhet i enlighet med det. I praktiken innebär detta att man förutser konsekvenserna av besluten och vid behov planerar på nytt.

År 2025 gav jämställdhetsombudsmannen myndigheterna anvisningar om bland annat tillämpningen av kvotbestämmelsen och säkerställandet av en jämn könsrepresentation i beslutsfattandet i enlighet med jämställdhetslagen och påminde ministerierna och andra myndigheter om att de ska främja jämställdheten mellan könen i all sin verksamhet.



UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH MINISTERIER

År 2025 gav jämställdhetsombudsmannen åtskilliga utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter och hördes av riksdagens utskott. Följande utlåtanden är exempel på jämställdhetsombudsmannens utlåtanden till riksdagen.





UNDERLÄTTANDET AV VISSTIDSANSTÄLLNINGAR ÖKAR SANNOLIKT DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITETS- OCH FAMILJELEDIGHET OCH FÖRSVÅRAR KVINNORNAS STÄLLNING PÅ ARBETSMARKNADEN (RP-UTKAST TILL LAGAR OM ÄNDRING AV ARBETSAVTALESLAGEN M.M.)

Andelen visstidsanställda löntagare i Finland är redan nu högre än i flera andra EU-länder. Detta har också konstaterats i propositionen. Visstidsanställningar är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Visstidsanställningarna försvårar redan nu kvinnornas avancemang i karriären och skapar ekonomisk osäkerhet. Den föreslagna regleringen skulle klart försvåra kvinnornas ställning på arbetsmarknaden ytterligare.

I propositionen konstateras att visstidsanställda löntagares karriärer är mer instabila, splittrade och kortare jämfört med de som har fast anställning. De visstidsanställda löntagarna rapporterar om ekonomisk osäkerhet (cirka två visstidsanställda av tre) och om att de som ordinarie arbetstagare skulle våga ingripa mer i de missförhållanden som de upptäcker på arbetsplatsen (cirka 40 %). De negativa sidorna framhävs i visstidsarbete som sker mot personens vilja.

I fråga om regleringen av tidsbundna arbetsavtal är det nödvändigt att beakta regleringens förhållande till de internationella människorättskonventioner som är förpliktande för Finland och till de skyldigheter som följer av Europeiska unionens lagstiftning och rättspraxis. Jämställdhetsombudsmannen önskar att dessa skyldigheter på internationell nivå och EU-nivå också bedöms i den fortsatta beredningen av propositionen. När nationell rätt stiftas ska man förutom enskilda artiklar även ägna tillräcklig uppmärksamhet åt målen i varje avtal.

Enligt lagförslaget är målet att undanröja hindren för sysselsättning och stärka verksamhetsförutsättningarna i synnerhet för små och medelstora företag. Syftet med de förslag till lindring av arbetslagstiftningen som föreslås i propositionen är att sänka sysselsättningströskeln och därmed

främja sysselsättningen. I propositionen konstateras dock att det i ljuset av existerande information inte skulle öka sysselsättningen. Även ändringens konsekvens för produktiviteten och därmed för den ekonomiska tillväxten är oklar.

I lagförslaget konstateras också att den föreslagna ändringen kan leda till att skillnaderna ökar i arbete som utförs i fasta anställningsförhållanden och anställningsförhållanden för viss tid och att arbetskvaliteten försämraras i visstidsarbete. När visstidsanställningarna ökar i stället för ett fast anställningsförhållande kan det ta längre tid att uppnå en stabil ställning på arbetsmarknaden.

Antalet visstidsanställningar skulle enligt propositionen öka förutom i de fall där detta används vid rekrytering av en ny arbetstagare, och även för att visstidsanställningar som ingås utan grundad anledning på vissa arbetsplatser kan leda till ”flera arbetsavtal för viss tid med olika arbetstagare, till exempel i rutinartade uppgifter. Sådana konsekvenser hänför sig sannolikt kraftigt till unga arbetstagargrupper med invandrarbakgrund och andra arbetstagargrupper med sämre arbetsmarknadsställning.”

Lagändringen om att underlätta visstidsanställningar skulle också mycket sannolikt öka diskrimineringen som kvinnor upplever på grund av graviditets- och familjeledighet. Även om diskriminering är förbjuden i jämställdhetslagen ökar propositionen ändå medvetet strukturer som sannolikt uttryckligen ökar diskrimineringen på arbetsmarknaden och gör det allt svårare att ingripa i den.

I propositionen presenteras inte heller i övrigt något som skulle stärka myndigheternas befogenheter eller resurser till denna del. Regeringen har inte heller i sina övriga propositioner tills vidare lyft fram lagstiftningsändringar för att effektivt bekämpa diskriminering på grund av graviditets- och familjeledighet.

Jämställdhetsombudsmannen förutsätter att man i den fortsatta beredningen av propositionen i tillräcklig utsträckning överväger propositionens negativa konsekvenser och deras förhållande till att propositionens konsekvenser för sysselsättningen eller produktiviteten ska anses vara minst osäkra. (TAS/403/2025)



UTLÅTANDE TILL ARBETSLIVS- OCH JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTET OM REGERINGENS PROPOSITION OM ÄNDRING AV SAMARBETSLAGEN

Före regeringens proposition förnyades samarbetslagen i sin helhet först för drygt två år sedan. Det tar tid att informera om och utforma ny praxis innan den blir en del av företagens vardag. Bland annat förpliktelsen att föra en kontinuerlig dialog var sådant som infördes som ny praxis från och med den 1 januari 2022. Syftet med den kontinuerliga dialogen är att främja personalens möjligheter att påverka frågor som gäller deras arbete, arbetsförhållanden eller ställning. Undersökningar om vilka eventuella fördelar eller nackdelar den nya förpliktelsen har medfört för företag och arbetstagare finns tills vidare inte och det finns åtminstone ingen information om detta i regeringens proposition. Propositionen bedömer alltså inte nuläget tillräckligt och i propositionen har man inte heller alls bedömt vilka eventuella konsekvenser de föreslagna ändringarna har för könen. De förblir således på nivån av gissningar.

Främjande av jämställdhet som en del av samarbetet

I 8 § i den gällande samarbetslagen föreskrivs bland annat att arbetsgivaren och en företrädare för personalen ska föra en dialog om de regler, rutiner och handlingsprinciper som tillämpas på arbetsplatsen. Till detta hör också att diskutera personalens sammansättning och upprätthållande och främjande av arbetshälsan. Dessutom innehåller 9 § i samarbetslagen bestämmelser om att utarbeta en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen och dess innehåll. Som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen ska man vid behov också fästa uppmärksamhet vid särskilda behov hos arbetstagare i olika livssituationer. I förarbetena till den gällande samarbetslagen RP 159/2021 rd nämns uttryckligen att även samordning av arbete och privatliv hör till arbetshälsan.

I förarbetet konstateras i fråga om särskilda behov att till exempel småbarnsföräldrar kan ha särskilda behov av att anpassa sitt arbets- och familjeliv. Således kan en kontinuerlig dialog också anses ha en koppling till de mål som hör till främjandet av jämställdhetslagen och förbuden mot diskriminering. Det viktigaste av dessa är att ingen ska försättas i en ofördelaktig ställning på grund av föräldraskap eller ansvar för familj. Den nuvarande jämställdhetslagen har gjort det möjligt att göra upp en jämställdhetsplan som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, vilket har möjliggjort en mycket omfattande och framför allt regelbunden behandling av ärendena. I och med de föreslagna ändringarna skulle denna möjlighet inte längre stadgas för små företag. Jämställdhetsombudsmannen finner detta beklagligt.

Redan i den tidigare lagen om samarbete inom företag (Lagen om samarbete inom företag 334/2007) förutsattes en samordning av arbete och familjelivet. Enligt 16 § i denna lag ska man i personal- och utbildningsplanen utöver andra frågor fästa uppmärksamhet vid de metoder och möjligheter som arbetstagarna kan utnyttja för att skapa balans mellan arbete och familjeliv.

Bedömning av propositionen

Den gällande samarbetslagen (och den föregående från år 2007) tillämpas på företag som regelbundet sysselsätter 20 arbetstagare. Den planerade ändringen skulle höja den nedre gränsen till företag med 50 anställda. Enligt den regeringsproposition som nu är under remissbehandling skulle den nya 7 a § innebära att den enda skyldigheten för små arbetsgivare är att utarbeta arbetsplatsspecifika rutiner för den regelbundna dialogen. Även om dessa metoder naturligtvis fortfarande kan omfatta frågor som rör samordningen av arbetslivet och familjelivet finns det risk för att behandlingen av dessa frågor kommer att minska betydligt. Med beaktande av att innehållet i arbetsplats-specifika rutiner inte har definierats i propositionen har arbetsgivarna

betydande valfrihet i fråga om genomförandet av dialogen. Även antalet möten med dialog har lämnats öppet till skillnad från den gällande samarbetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen fäster uppmärksamhet vid att målet i regeringens proposition om att verksamhetsprinciperna om en kontinuerlig dialog ska bibehållas även i små företag strider mot de planerade åtgärderna. Även om den nuvarande praxisen fortsätter i en del av företagen kommer man sannolikt åtminstone delvis att avstå från den. Samtidigt kan man förlora allt det goda som även enligt propositionen har blivit till en vardag i företagen och verksamhetskulturen och den familjevänliga praxis som man har kommit överens om tillsammans och som har gjort det möjligt för en arbetstagare med familj att arbeta på arbetsplatsen i fråga.

Jämställdhetsombudsmannen betonar att varje arbetsgivare oberoende av antalet arbetstagare med stöd av 6 § i jämställdhetslagen är skyldig att främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt i all sin verksamhet. I lagen nämns särskilt skyldigheten att underlätta samordningen av arbete och familjeliv för kvinnor och män genom att fästa särskild uppmärksamhet vid arbetsarrangemangen.

Dessutom ska företag som sysselsätter 30 personer trots ändringen av tillämpningsgränsen för samarbetslagen enligt 6 a § i jämställdhetslagen utarbeta en jämställdhetsplan minst vartannat år. Planen ska utöver kartläggningen av jämställdhetsläget innehålla åtgärder för att främja jämställdheten.

Den lagenliga jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med representanter för personalen. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka utarbetandet av planen.

Enligt regeringens proposition (RP 19/2014 rd) ska personalrepresentanterna vara med och utreda jämställdhetsläget på arbetsplatsen, planera och välja nödvändiga åtgärder samt utvärdera genomförandet av tidigare åtgärder och resultaten av dem. Arbetsgivaren ansvarar alltid för att skyldigheterna i lagen uppfylls.

Jämställdhetsombudsmannen är oroad över att även om propositionens huvudsakliga mål finns någon annanstans, kan lagändringarna ha indirekta försvagande konsekvenser även för ärenden som omfattas av jämställdhetslagen. När det gäller små företag är oron att ändringen försvagar jämställdhetslagens mål om att samordna arbets- och familjelivet. (TAS/47/2025)



DE ÄNDRINGAR SOM FÖRESLÅS I UPPSÄGNINGS- TRÖSKELN BÖR GRANSKAS MED TANKE PÅ JÄMSTÄLLDHETSLAGENS DISKRIMINERINGSSKYDD

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott den 12 november 2025 om ändring av lagen om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.

Enligt regeringens proposition ska bestämmelserna om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person i arbetsavtalslagen och lagen om sjuarbetsavtal ändras så att det i fortsättningen räcker med ett sakligt skäl för att upphäva ett arbetsavtal, i stället för ett vägande sakskäl som för närvarande. Målet med propositionen är att sänka tröskeln för uppsägning på grunder som har samband med arbetstagarens person och stärka verksamhetsförutsättningarna för i synnerhet små och medelstora företag och deras rekryteringsvilja.

Enbart ett omnämnande av icke-diskriminering ger inte tillräckligt skydd för arbetstagarna

Det föreslagna 7 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen innehåller en allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person. Dessutom ska det till den fogas ett omnämnande om att uppsägningsgrunden inte får vara diskriminerande. Enligt motiveringarna till propositionen är omnämnandet närmast informativt och hänvisar till de diskrimineringsförbud som föreskrivs i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

Jämställdhetsombudsmannen anser att diskrimineringsförbudet enligt denna formulering förblir för svagt. Enbart ett omnämnande av icke-diskriminering ger inte arbetstagarna tillräckligt skydd till exempel mot sådan uppsägning på grund av kön, graviditet eller familjeansvar som förbjuds i jämställdhetslagen (7 §, 8 § 1 mom. 5 punkten i jämställdhetslagen), om uppsägningströskeln samtidigt sänks avsevärt.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att man i arbetsavtalslagen också borde använda samma begrepp och definitioner som i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen och som har ett etablerat innehåll. Det skulle förtydliga bestämmelserna och underlätta den framtida tillämpningspraxisen.

Jämställdhetslagens diskrimineringsbestämmelser och arbetsavtalslagens skärpta diskrimineringskydd i förhållande till de föreslagna bestämmelserna om uppsägning

I 8 § i jämställdhetslagen föreskrivs om förbjudna diskrimineringssituationer i arbetslivet. Enligt 1 mom. 5 punkten är det alltid förbjudet att säga upp, häva eller avsluta ett anställningsförhållande på grund av kön. De åtgärder som nämns i bestämmelsen är alltid förbjudna om arbetstagaren utsätts för dem antingen direkt eller indirekt på grund av kön.

När en arbetstagare som misstänker diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen till exempel har visat att hon är gravid eller att han eller hon har familjeansvar, överförs bevisbördan till arbetsgivaren om arbetsgivaren har känt till graviditeten eller familjeansvaret. Då ska arbetsgivaren visa att arbetstagaren inte har diskriminerats.

I regeringens proposition behandlas inte de föreslagna ändringarnas förhållande till bestämmelserna i jämställdhetslagen. Detta är problematiskt, eftersom en sänkning av uppsägningströskeln i själva verket kan försämra skyddet enligt 8 § i jämställdhetslagen och göra det svårare att konstatera diskrimineringsituationer.

I regeringens proposition nämns endast en del av de diskrimineringsgrunder som förbjuds i jämställdhetslagen, såsom graviditet, förlossning, föräldraskap och familjeansvar. Diskriminering på grund av till exempel könsidentitet eller könsuttryck nämns inte. Detta är beklagligt eftersom arbetstagare som tillhör en könsminoritet ofta befinner sig i en mycket sårbar ställning i arbetslivet och utsätts för mycket diskriminering.

Propositionen behandlar inte heller det förstärkta anställningsskyddet för gravida kvinnor och arbetstagare som utnyttjar familjeledigheter i förhållande till diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen. Enligt 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen kan en gravid arbetstagare inte sägas upp på grund av graviditet och en arbetstagare som ämnar bli familjeledig eller som är familjeledig får inte sägas upp på grund av dessa ledigheter. Arbetstagaren kan inte heller sägas upp under graviditeten på grund av nedsatt arbetsförmåga i anslutning till graviditeten. Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig arbetstagare eller en arbetstagare som ska bli familjeledig, ska arbetsgivaren visa att uppsägningen beror på någon annan orsak.

Man bör avstå från lagstiftningsändringar som ökar risken för diskriminering

Jämställdhetsombudsmannen anser att man bör avstå från sådana lagstiftningsändringar som ökar risken för diskriminering på grund av kön eller ytterligare försämrar ställningen för arbetstagare i sårbar ställning. Ombudsmannen konstaterar att den sänkning av uppsägningströskeln som föreslås i regeringens proposition

1. bidrar till att försämma jämställdheten mellan könen i arbetslivet
2. ökar risken för förbjuden könsdiskriminering bland annat på grund av graviditet, föräldraskap och familjeansvar och
3. återspeglas i den upplevda osäkerheten i arbetslivet och påverkar nativiteten på ett sätt som minskar den.

Jämställdhetsombudsmannens rekommendationer

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderar att

4. riksdagen noga överväger vilka konsekvenser uppsägning som har samband med arbetstagarens person har i fråga om ökad diskriminering och jämställdheten mellan könen. Vid övervägandet bör man också beakta skyldigheten enligt 6 § i grundlagen att främja jämställdheten mellan könen i synnerhet i arbetslivet.
5. riksdagen överväger hur man kan minska propositionens skadliga konsekvenser i fråga om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet
6. det föreslagna diskrimineringsförbudet i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen preciseras så att det uttryckligen hänvisar till diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen och definitionerna av diskriminering i dessa lagar.

Jämställdhetsombudsmannen anser det nödvändigt att resurserna för de myndigheter som övervakar förbuden mot diskriminering i arbetslivet stärks så att de för sin del kan hjälpa arbetstagare som sagts upp på grunder som har samband med arbetstagarens person att bedöma om de har skäl att föra sitt ärende vidare till exempel till domstolen. Jämställdhet i arbetslivet och arbetstagarnas förtroende för ett rättvist bemötande är väsentliga både för individens välbefinnande och för samhällets hållbara utveckling. (TAS/740/2025)





KONSEKVENSERNA AV DE FÖRESLAGNA ÄNDRINGARNA I DEN SOCIALA TRYGGHETEN FÖR JÄMSTÄLLDHETEN SKA BEAKTAS

Jämställdhetsombudsmannen gav sitt skriftliga utlåtande om regeringens proposition om ändring av lagen om utkomststöd, 64 § i lagen om behandling av kunduppgifter inom social- och hälsovården och 10 § i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte samt om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om allmänt stöd. Jämställdhetsombudsmannen fäste i båda sina utlåtanden uppmärksamhet vid att de sammantagna konsekvenserna av de föreslagna ändringarna i den sociala tryggheten för jämställdheten ska bedömas på ett tillräckligt heltäckande sätt.

Ändringar i utkomststödet

Det centrala syftet med propositionen om utkomststöd som är under behandling är att utvidga de grupper av personer som enligt lagen om utkomststöd är skyldiga att anmäla sig som arbetssökande hos Arbetskraftsmyndigheten under hot om att grunddelen sänks. Jämställdhetsombudsmannen uttrycker sin oro över att en ökning av skyldigheter och sanktioner i den sociala tryggheten inte leder till det önskade slutresultatet att minska behovet av förmån, utan endast minskar tillgången till förmånen. Jämställdhetsombudsmannen anser det också sannolikt att åläggandet av skyldigheter och sanktioner har konsekvenser för jämställdheten mellan könen och i synnerhet barnfamiljernas ställning.

Jämställdhetsombudsmannen påpekar att man med den sociala tryggheten ofta också är tvungen att stödja personer som arbetar deltid, men vars löneinkomster i sig inte räcker till för att leva. För deltidsarbetande skulle reformen innebära att de måste söka heltidsarbete för att få grundläggande utkomststöd. I och med propositionen försämras möjligheterna för kvinnor som arbetar inom låglönebranschen att förbättra sin situation, eftersom det i själva verket inte finns möjligheter att skaffa ett arbete med fler timmar eller heltidsarbete. Heltidsarbete skulle inom låglönebranscherna ofta innebära att kombinera två eller flera deltidsarbeten, vilket i själva verket kan vara omöjligt på grund av den omfattande skyldighet till mertidsarbete som är bindande för deltidsanställda.

Jämställdhetsombudsmannen påminner dessutom om att i synnerhet ensamstående mammor till små barn och föräldrar till barn med special-behov i verkligheten inte nödvändigtvis har möjlighet att arbeta på heltid. Jämställdhetsombudsmannen förutsätter att lagstiftaren är medveten om de sakkunnigas observationer om att familjelivet är förknippat med många slags omvårdnads- och omsorgsskyldigheter som inte nödvändigtvis fungerar med de schablonmässiga förmånsvillkoren.

I propositionen föreslår man dessutom att förvärvsinkomstsvdraget i det grundläggande utkomststödet slopas, så att incitamenten att gå från ett mindre deltidsarbete till ett arbete med fler timmar eller ett heltidsarbete kan stärkas. Jämställdhetsombudsmannen anser att detta mål dock kan uppnås endast om det faktiskt finns heltidsarbete. I övriga fall är det fråga om en försämring av försörjningen.

Allmänt stöd som ersätter arbetsmarknadsstödet och grunddagpenningen

Som en del av reformen av den sociala tryggheten föreslår regeringen i sin proposition till riksdagen att arbetsmarknadsstödet och grunddagpenningen ersätts med ett nytt allmänt stöd. Enligt propositionen betalas allmänt stöd om en arbetslös arbetssökande inte har rätt till inkomstrelaterad dagpenning eller om hans period av inkomstrelaterad dagpenning har upphört och han har behov av ekonomiskt stöd. Till det allmänna stödet hör en aktiveringsperiod under vilken man ordnar möten som hör till serviceprocessen för den arbetssökande.

Jämställdhetsombudsmannen anser att en förenkling av den sociala tryggheten i sig är ett mål som bör understödjas. I reformen ska man dock säkerställa att ändringarna inte försämrar tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna eller jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen anser det därför nödvändigt att alla förslag till allmänt stöd bedöms ur ett jämställdhetsperspektiv. I konsekvensbedömningen ska man till exempel beakta hur kvinnor och män skiljer sig från varandra som sökande av allmänt stöd, hur olika förmåner och stöd fördelas mellan kvinnor och män.

Jämställdhetsombudsmannen är oroad över konsekvenserna av förslaget om allmänt stöd särskilt för barnfamiljer och ensamförsörjare. I propositionen konstaterar man att försörjda barn inte skulle påverka inkomstgränsen för behovsprövningen av allmänt stöd, till skillnad från det nuvarande arbetsmarknadsstödet. Av barnfamiljerna är ensamförsörjare i en särskilt sårbar ställning. Arbetslösa ensamförsörjares inkomster har sjunkit med upp till 28 % och utkomststödet eller andra stödformer räcker inte till för att kompensera de förlorade inkomsterna. Situationen är allvarlig särskilt med tanke på barnets rättigheter: barnets rätt till tillräcklig försörjning kan inte avbrytas under föräldrarnas arbetslöshet.

Jämställdhetsombudsmannen anser att försörjda barn alltid ska beaktas i den sociala tryggheten så att föräldrarna också kan sörja för sina barns välbefinnande när de råkar ut för arbetslöshet. Jämställdhetsombudsmannen anser också att det är viktigt att följa upp ensamförsörjares och sårbara barnfamiljers ställning, och betonar att eventuella negativa konsekvenser måste kompenseras med andra stödformer.

Lagstiftarens skyldighet att främja jämställdhet

Jämställdhetsombudsmannen påminner om att skyldigheten att främja jämställdhet också gäller lagstiftaren.

Jämställdhetsombudsmannen anser att förändringar i den sociala tryggheten, såsom ändringar i utkomststödet och det allmänna stödet, trots målen, som anses godtagbara, i själva verket kan öka fattigdomen och utslagningen samt försämrade sysselsättningen i stället för att stödja den. Reformerna kan således i själva verket skada jämställdheten mellan olika befolkningsgrupper. Jämställdhetsombudsmannen betonar att socialskyddssystemet ska vara rättvist särskilt för grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden. (TAS/691/2025 och TAS/685/2025)

KONSEKVENSERNA FÖR JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KÖNEN OCH HUSHÅLL I SÅRBAR STÄLLNING SKA BEAKTAS VID ÄNDRINGAR I STÖDET FÖR HEMVÅRD AV BARN.

Jämställdhetsombudsmannen gav ett skriftligt utlåtande om utkastet till regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av 2 och 3 § i lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn. I propositionen föreslås det att en förutsättning för utbetalning av stöd för hemvård av barn ska vara tre års boendetid för familjens båda föräldrar. Enligt propositionen strävar man efter en snabbare integration av småbarnsföräldrar som nyligen anlänt till landet samt att barn ska integreras i samhället och lära sig ett inhemskt språk. Jämställdhetsombudsmannen anser att detta i sig är ett mål som bör understödjas. I reformen ska man dock säkerställa att förändringarna inte försämrar tillgodoseendet av de grundläggande rättigheterna eller jämställdheten mellan könen.

Lagstiftarens skyldighet att främja jämställdheten mellan könen

I propositionen har konsekvenserna för könen bedömts, men konsekvensbedömningen förblir bristfällig vid bedömningen av det faktiska genomförandet av jämställdhet och de sammantagna konsekvenserna av ändringarna i den sociala tryggheten. Lagstiftarna bör i konsekvensbedömningen beakta till exempel skillnaderna mellan kvinnor och män som sökande av förmåner och stödformer samt de kumulativa effekterna av förändringar i den sociala tryggheten på olika människogrupper och jämställdheten mellan könen.

Konsekvenser för jämställdheten mellan könen

De ändringar som föreslås i propositionen har enligt bedömningen en framträdande inverkan på kvinnor, vilka utgör en stor del av dem som får stöd för hemvård. I propositionen har man bedömt att ändringen kan ha negativa konsekvenser för jämställdheten mellan könen, eftersom hälften

av föräldrarna i målgruppen skulle stanna hemma för att vårda barnet trots att de inte är berättigade till stöd för hemvård. Jämställdhetsombudsmannen uttrycker sin oro över att kravet på boendetid inte kommer att leda till det eftersträvade slutresultatet. Jämställdhetsombudsmannen uppmanar lagstiftarna att i samband med den fortsatta beredningen och verkställandet beakta lagstiftningens konsekvenser för förverkligandet av jämställdheten mellan könen för föräldrar som blir utan stöd för hemvård och småbarnspedagogik för barn.

Propositionens konsekvenser för barnfamiljer och ensamförsörjare

Jämställdhetsombudsmannen är orolig över den kombinerade effekten mellan de föreslagna ändringarna i stödet för hemvård av barn och de senaste nedskärningarna i den sociala tryggheten för barnfamiljernas och ensamförsörjarnas ställning. I samband med ändringar i den sociala tryggheten är det viktigt att följa upp ställningen för barnfamiljer och ensamförsörjare i sårbar ställning samt beakta de olika könsrelaterade skötsel- och omsorgsplikterna i familjelivet, som inte nödvändigtvis ger efter för de schematiska förmånsvillkoren. (TAS/703/2025)



KONSEKVENSERNA AV PLANEN FÖR DE OFFENTLIGA FINANSERNA FÖR 2026–2029 FÖR OLIKA KÖN OCH FÖR JÄMSTÄLLDHETEN BÖR BEDÖMAS

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott den 14 maj 2025 om statsrådets redogörelse om planen för de offentliga finanserna för 2026–2029. I sitt utlåtande fäste jämställdhetsombudsmannen särskild uppmärksamhet vid behovet av en könsspecifik konsekvensbedömning av planen för de offentliga finanserna, rambeslutet och dithörande lagstiftningsändringar samt vid de resurser som tillsynen över jämställdhetslagen kräver.

En könsspecifik konsekvensbedömning bör göras som en del av planen för de offentliga finanserna

Skyldigheten att främja jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet föreskrivs i 6 § i grundlagen (731/1999). I jämställdhetslagen föreskrivs myndigheternas uttryckliga skyldighet att främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt. Myndigheterna ska skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet (4 §). Skyldigheten att främja jämställdheten gäller också statsrådet och lagstiftaren.

De finanspolitiska riktlinjerna för statsfinanserna på medellång sikt, som styr samhällets verksamhet på ett betydande sätt, har oundvikligen konsekvenser för jämställdheten mellan könen. En könsspecifik konsekvensbedömning är ett viktigt sätt att främja jämställdheten mellan könen i beslutsfattandet. Planen för de offentliga finanserna, rambeslutet och andra finanspolitiska beslut anses ofta vara könsneutrala, men de påverkar bevisligen kvinnor och män på olika sätt.

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott har i sitt utlåtande AjUU 14/2024 betonat att främjandet av jämställdhet ska beaktas som en del av budgetprocessen. Utskottet har också betonat detta i många tidigare utlåtanden, till exempel AjUU 2/2023 och AjUU 8/2021. Därför är det beklagligt att det av planen för de offentliga finanserna som nu granskas inte framgår om könskonsekvenserna av allokeringen av inkomster och utgifter överhuvudtaget har bedömts i planen. Av denna orsak är det omöjligt att få en helhetsbild av planens konsekvenser för jämställdheten mellan könen.

En könsspecifik konsekvensbedömning av de åtgärder som ingår i planen för de offentliga finanserna skulle visa vilken inverkan de föreslagna åtgärderna har på jämställdheten mellan könen. En könsspecifik konsekvensbedömning är nödvändig särskilt när den finanspolitiska linjen planeras och beslut om den fattas för en längre tidsperiod än budgetperioden. Samtidigt är det nödvändigt att i konsekvensbedömningen beakta skillnader mellan kvinnor och män, till exempel i fråga om ålder, hälsa, funktionsnedsättning eller ekonomisk ställning. Dessa är av betydelse särskilt vid bedömningen av kapitel 5 Valfärdsområdenas ekonomi och kapitel 6 Den kommunala ekonomin i planen.

Jämställdhetsombudsmannen betonar att man i konsekvensbedömningen av samhälleliga beslut borde granska samverkan av förslagen i större utsträckning och mer omfattande än i nuläget. Jämställdhetsombudsmannen har i flera utlåtanden under denna regeringsperiod, bland annat till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott, lyft fram att många av de ändringar som regeringen föreslagit till exempel i arbetslagstiftningen och den sociala tryggheten har en särskilt skadlig inverkan på samma människogrupper, till exempel ensamförsörjare eller barnfamiljer.

Jämställdhetsombudsmannen anser att planen för de offentliga finanserna och de relaterade kumulativa konsekvenserna av regeringspropositionerna bör bedömas bland annat för att reda ut hur de påverkar jämställdheten mellan könen. Om förslagen anses försämra jämställdheten mellan könen är det klart att det som motvikt till sådana skadliga konsekvenser behövs åtgärder som skapar balans.

Effektiv lagövervakning och främjande av jämställdhet kräver tillräckliga resurser

Jämställdhetsombudsmannen har kontaktats allt oftare under de senaste åren. Antalet samtal eller meddelanden som kommit in till jämställdhetsombudsmannen har ökat med cirka 55 % från och med 2020. År 2024 kontaktades jämställdhetsombudsmannen skriftligt och muntligt sammanlagt 1 322 gånger.

De nuvarande personalresurserna räcker inte till för att sköta jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter. Klyftan mellan de lagstadgade uppgifterna och resurserna har också blivit betydligt större i och med att jämställdhetsombudsmannen kontaktas oftare. Bristen på personalresurser påverkar behandlingen av klienternas anmälningar och möjligheten att sköta jämställdhetsombudsmannens övriga lagstadgade uppgifter.

Artikel 4 i EU:s direktiv om likabehandlingsorgan 2024/1500 som godkändes i fjol förutsätter uttryckligen att medlemsstaterna säkerställer att





likabehandlingsorganen förses med tillräckliga resurser. I inledningen till direktivet betonas särskilt att de resurser som behövs för skötseln av uppgifterna måste säkerställas när nya befogenheter tilldelas likabehandlingsorganen. I regeringens proposition om verkställandet av lönetransparensdirektivet, som nu ska sändas på remiss, föreslås betydande tilläggsuppgifter för jämställdhetsombudsmannen. Uppgifterna rör bedömning av likvärdigt arbete på arbetsplatserna och ökning av lönetransparensen i företagen.

I propositionen har de tilläggsresurser som behövs för jämställdhetsombudsmannens arbete bedömts på ändamålsenligt sätt. Ändringarna i jämställdhetslagen behandlas i riksdagen som en budgetlag hösten 2025. Jämställdhetsombudsmannen har meddelat att nya uppgifter inte kan tas emot om inte tilläggsresurser riktas för detta.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har ofta fäst uppmärksamhet vid jämställdhetsombudsmannens otillräckliga resurser. Till exempel i sitt utlåtande AjUU 15/2022 rd om budgetpropositionen för 2023 har utskottet konstaterat att ”med tanke på trovärdigheten och effektiviteten i lagstiftningen mot diskriminering är det nödvändigt att tillsynsmyndigheterna har de resurser som de behöver för att sköta sina uppgifter. Utskottet anser det vara nödvändigt att diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen anvisas tillräckliga resurser för skötseln av sina lagstadgade uppgifter”. (TAS/319/2025)



DEN EKONOMISKA POLITIKEN BEHÖVER KÖNSMEDVETEN BUDGETERING

Jämställdhetsombudsmannen hördes den 15 oktober 2025 i riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om statsbudgeten för nästa år. Ombudsmannen betonade i sitt utlåtande betydelsen av könsmedveten budgetering för den ekonomiska politiken samt de resurser som behövs för jämställdhetsombudsmannens tillsynsarbete.

Varför behövs könsmedveten budgetering?

Könsmedveten budgetering gör den ekonomiska politiken mer rättvis. Med hjälp av den kan man identifiera hur till exempel sysselsättningsåtgärder eller förändringar i arbetslöshets- eller utkomstskyddet påverkar kvinnor och män. Den synliggör också hur olika politiska åtgärder riktar sig till olika kön och hur de påverkar jämställdheten mellan könen.

Sysselsättningsläget för kvinnor och män skiljer sig från varandra, eftersom kvinnor och män arbetar inom olika branscher och i olika uppgifter. Konjunkturerna påverkar branscherna på olika sätt, vilket kan återspeglas i antalet arbetslösa kvinnor och män. Kvinnors och mäns ekonomiska ställning är också olika. Detta syns till exempel i den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män eller i de disponibla inkomsterna.

Hur kan man utveckla könsmedveten budgetering?

Könsmedveten budgetering är ett internationellt uppskattat verktyg för att främja jämställdhet. Internationella exempel visar att man genom könsmedveten budgetering kan öka budgetbeslutens genomslagskraft och öka transparensen i förvaltningen.

Med följande åtgärder kan man främja könsmedveten budgetering:

1) Jämställdhetssammandragen i budgeten inkluderas för att bli de mest täckande bedömningarna av könskonsekvenser. Detta förutsätter att finansministeriet ger tydliga anvisningar om hur sammandragen ska göras för att förbättra kvaliteten på dem. Som stöd för utvecklingen av bedömningen av könskonsekvenser tillsätter man en arbetsgrupp där förutom experter och forskare som är insatta i ekonomi- och konsekvensbedömningar även jämställdhetsexperter är representerade.

2) Jämställdhetsmålen i budgeten förtydligas. En lyckad könsmedveten budgetering stöds av tydligt fastställda nationella och förvaltningsområdesspecifika jämställdhetsmål, mot vilka man kan göra en bedömning av könskonsekvenserna. Den arbetsgrupp som nämns i föregående punkt kan vid behov också lägga fram ett förslag om hur de nationella jämställdhetsmålen kan kopplas till exempelvis regeringens jämställdhetsprogram vid sidan av budgeten.

3) Tillgången till könsspecifikt indelad statistik, data och effektivtetsinformation förbättras. Med hjälp av sådan information kan man bedöma hur till exempel beskattning, förmåner och tjänster påverkar olika kön. Utnyttjandet av olika jämställdhetsuppgifter, liksom även användningen av och tillgången till statistikpublikationer och mikrosimuleringsmaterial, bör även i övrigt förbättras på alla förvaltningsnivåer. Det vore också viktigt att få allmän tillgång till information enligt kön, eftersom den förbättrar transparensen i förvaltningen och främjar allokeringen av resurser på det sätt som bäst främjar jämställdheten.

Jämställdhetsombudsmannen behöver mer resurser

Vid hörandet framförde jämställdhetsombudsmannen allvarlig oro över ombudsmannens resurssituation.

I budgetpropositionen för 2026 föreslår man att jämställdhetsombudsmannens anslag hålls på samma nivå som 2025. I den har man inte beaktat den betydande ökning av uppgifter som de pågående lagändringarna medför.

Jämställdhetsombudsmannen utses till det tillsynsorgan som förutsätts i direktivet om lönetransparens (EU) 2023/970. Jämställdhetsombudsmannen får därmed flera nya uppgifter. Jämställdhetsombudsmannen kommer vid sidan av marknadstillsynsmyndigheterna att vara en myndighet som övervakar EU:s förordning om artificiell intelligens, som verkställs stegvis. Även i och med verkställandet av EU:s direktiv om likabehandlingsorgan (EU) 2024/1499 och (EU) 2024/1500 får jämställdhetsombudsmannen nya uppgifter.

Direktivet om lönetransparens och andra lagändringar innebär helt nya lagövervakningsuppgifter för jämställdhetsombudsmannen. Det ökar också avsevärt efterfrågan på handlednings- och rådgivningstjänster.

Situationen är ohållbar, eftersom jämställdhetsombudsmannen länge har lidit av resursbrist. Till exempel i fjol tog ombudsmannen emot 1 322 kontakter. Antalet kontakter har fortsatt att öka 2025. Jämfört med 2020 har antalet kontakter ökat med cirka 55 % år 2024.

Det har uppstått en tydlig klyfta mellan jämställdhetsombudsmannens uppgifter och resurser, vilket äventyrar hjälp på ett sätt som är både effektivt och mest ändamålsenligt för den som tagit kontakt till en person som upplevt diskriminering. Detta är inte hållbart ur ett rättsstatligt perspektiv. Lagövervakningen kräver tillräckliga resurser för att fungera.

Om jämställdhetsombudsmannen inte anvisas tillräckliga tilläggsresurser äventyras jämställdhetsombudsmannens förmåga att utföra sina lagstadgade uppgifter. (TAS/665/2025)



TILLSYN ÖVER SYSTEM FÖR ARTIFICIELL INTELLIGENS FÖRUTSÄTTER TILLRÄCKLIGA RESURSER FÖR JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN

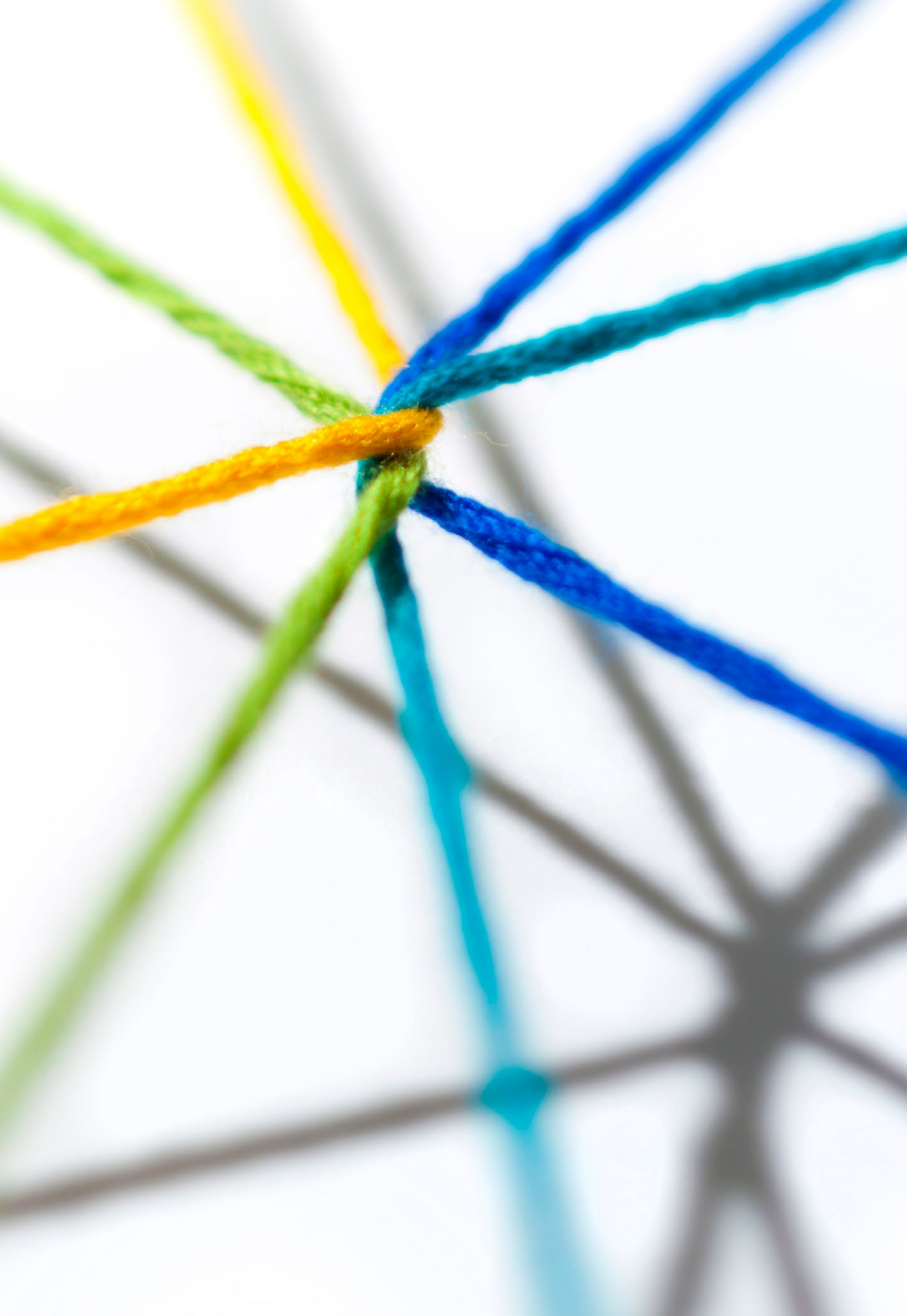
Jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande om regeringens utkast till proposition om ändring av lagen om tillsyn över vissa system för artificiell intelligens (VN/31658/2024). Ombudsmannen kommenterar begäran om utlåtande beträffande sin egen verksamhet som en myndighet som övervakar de grundläggande rättigheterna.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden har den 20 maj 2025 gett ett utlåtande om begäran om utlåtande som nämns i rubriken (YV-LTK/120/2025).

Jämställdhetsombudsmannen instämmer i iakttagelserna om individens rättsskydd, icke-diskriminering och integritetsskydd i nämndens utlåtande.

Jämställdhetsombudsmannen anser i likhet med nämnden att det är viktigt att den tillsyn som förutsätts i förordningen följs upp och att de resurser som krävs för en effektiv tillsyn tryggas.

Antalet kontakter till jämställdhetsombudsmannen har ökat med cirka 55 % år 2024 jämfört med 2020 och de nuvarande resurserna är otillräckliga för att sköta jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Det ökade antalet



kontakter tillsammans med verkställandet av förordningen om artificiell intelligens kommer att medföra betydande utmaningar för jämställdhetsombudsmannens verksamhet.

EU:s medlemsstater ska senast i juni 2026 implementera direktivet om standarder för likabehandlingsorgan i frågor som gäller likabehandling och lika möjligheter (direktiv (EU) 2024/1499 och direktiv (EU) 2024/1500). I direktiven fastställs gemensamma minimikrav som gäller likabehandlingsorganen och dessa krav omfattar hela EU. Ett av kraven är att organen förses med de personella, tekniska och ekonomiska resurser som är nödvändiga för att de ska kunna utföra sina uppgifter.

Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott har i sitt utlåtande om planen för de offentliga finanserna 2026–2029 (AjUB 6/2025 rd) ansett det viktigt att likabehandlingsorganens resursbehov bedöms noggrant i beredningen av verkställandet av direktiven.

Det ovan konstaterade ska beaktas i konsekvensbedömningen av regeringens proposition under punkten konsekvenser för myndigheterna. Jämställdhetsombudsmannen ska ges tillräckliga resurser för att effektivt och trovärdigt sörja för tillsynen av förordningen. (TAS/298/2025)



UTLÅTANDE OM STATSRADETS REDOGÖRELSE OM GENOMFÖRANDET AV FN:S HANDLINGSPROGRAM FÖR HÅLLBAR UTVECKLING AGENDA 2030

Jämställdhetsombudsmannen lämnade ett utlåtande om statsrådets redogörelse om genomförandet av FN:s handlingsprogram för hållbar utveckling 2030 till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott.

FN:s handlingsprogram för hållbar utveckling Agenda 2030 styr Finland och andra medlemsländer i FN mot en hållbar framtid. Agenda 2030 siktar på att utrota fattigdomen och på en hållbar utveckling som tar hänsyn till miljön, ekonomin och människan på lika villkor. Agenda 2030 innehåller 17 mål som medlemsländerna ska uppnå före 2030.

Enligt FN:s senaste rapport om hållbar utveckling har Finland uppnått drygt 86 % av de 17 uppställda målen.

Redogörelsen beskriver nuläget för genomförandet av Agenda 2030 i Finland och regeringens centrala åtgärder för varje hållbart mål i Finland.

Jämställdhetsombudsmannen granskade i sitt utlåtande statsrådets redogörelse om FN:s handlingsprogram för hållbar utveckling (SRR 7/2024 rd) med särskild fokus på dess mål

1: Avskaffa all form av fattigdom överallt

3: Garantera ett hälsosamt liv och uppmuntra välmående för alla åldrar

4: Säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla

5: Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt

8: Verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla

10: Minska ojämlikheten inom och mellan länder

16: Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva, och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer. (TAS/46/2025)



EUROPEISKA KOMMISSIONENS MEDDELANDE OM EN FÄRDPLAN FÖR KVINNORS RÄTTIGHETER BETONAR KONKURRENSKRAFT OCH SÄKERHET I STÄLLET FÖR ATT STÄRKA DE GRUNDLÄGGANDE OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA

Jämställdhetsombudsmannen lämnade ett utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om Europeiska kommissionens meddelande i anslutning till färdplanen för kvinnors rättigheter.

Europeiska unionens jämställdhetspolitik, de övergripande åtgärderna för integrering av jämställdhetsaspekten och EU-lagstiftningen har stor betydelse för att säkerställa en utveckling som stöder de mänskliga rättigheterna i medlemsstaterna – även i Finland.

Syftet med färdplanen är att styra den politiska långsiktiga agendan för jämställdhet mellan könen. Färdplanen är ett välkommet politiskt styrdokument som uttrycker kommissionens vilja. Färdplanen innehåller åtta principer med tillhörande mål som alla är välkomna och kan motiveras på bred front med lägesuppgifter om kvinnors ställning.

I sitt meddelande motiverar kommissionen mycket kraftfullt främjandet av jämställdhet med ekonomiska aspekter och ger en beräkning i euro av hur den eftersträlvade förbättrade ställningen för kvinnor kommer att öka det totala värdet av varor och tjänster som produceras inom EU. Detta betyder att säkerställandet av de grundläggande och mänskliga rättigheterna blir en fråga om ekonomisk produktivitet. Betoningen återspeglar kommissionens förändrade prioritet, närmare bestämt att den politiska tyngdpunkten har flyttats till konkurrenskraft, säkerhet och beredskap.

Jämställdhetsombudsmannen påminner om att Europeiska unionens kärna har byggt på en stabil värdegrund för universella grundläggande och mänskliga rättigheter. Jämställdhetspolitiken borde därför ännu starkare kopplas till denna grundläggande värdegrund, särskilt i den förändrade världspolitiska situationen. I och med att kommissionens tyngdpunkt flyttas skulle det samtidigt vara särskilt viktigt att säkerställa att all konkurrenskrafts- och säkerhetspolitik respekterar de grundläggande och mänskliga rättigheterna och att köns- och jämställdhetsaspekten inkluderas i politiken.

Färdplanen har utan tvivel sin styrka som ett allmänt godkänt dokument som visar och bekräftar det nuvarande åtagandet, men utan konkreta och mätbara mål kan dess styrka som styrare av politiken på lång sikt visa sig vara bristfällig. Å andra sidan har en eventuell ökning av jämställdhetsutmaningarna och en tillbakagång i frågan om jämställdheten inte uppmärksamats som en del av den i övrigt förutseende strategin.

I färdplanen betonas kvinnornas ställning, vilket i sig är förståeligt. Jämställdhetsombudsmannen anser dock inte att det är helt motiverat att åsidosätta de jämställdhetsproblem och den eventuella diskriminering som könsminoriteter och män och pojkar upplever. Könsmångfalden och könsuttrycken eller samverkan mellan könet och andra faktorer påverkar utan tvivel individens ställning i samhället. Beträffande arbetsförhållanden och utbildning skulle det vara särskilt nödvändigt att ställa upp mål för att förbättra bemötandet av och ställningen för personer som tillhör könsminoriteter och för att säkerställa en trygg arbets- och inlärningsmiljö. Även männens situation bör beaktas, särskilt när det gäller att ställa upp hälsopolitiska mål och mål för att förebygga våld.

Sambandet mellan färdplanen och de nationella jämställdhetspolitiska målen

Som en del av den jämställdhetspolitiska redogörelsen 2022 har Finland utarbetat och riksdagen godkänt en nationell färdplan som motsvarar kommissionens färdplan. Målen för Finlands nationella och internationella jämställdhetspolitik ställdes upp fram till slutet av 2020-talet. Anledningen till detta var en uttalad strävan att utarbeta ett dokument som stöder den långsiktiga strategiska planeringen av jämställdhetspolitiken och sträcker sig över regeringsperioderna.

I den jämställdhetspolitiska redogörelsen betonades det allmännas ansvar när det gäller att trygga jämställdheten mellan könen. Under åren efter att redogörelsen offentliggjordes har i synnerhet de planerade och delvis genomförda reformerna av arbetslagstiftningen dock varit motstridiga med de nationellt uppställda målen och skulle kunna bidra till att kvinnornas ställning på arbetsmarknaden försvagas. Vår nationella utveckling kan därför verka gå i en annan riktning än den utveckling som Europeiska unionen eftersträvar.

Observationer om enskilda principer

Princip 1 frihet från könsrelaterat våld o är ett mål som är värt att understöda. I verksamhetsstrategierna som är kopplade till färdplanen skulle det dock vara viktigt att stärka åtgärderna även för att förebygga könsrelaterade trakasserier.

Trakasserier försämrar väsentligt arbetsförhållandena och arbetssäkerheten i undervisnings- och arbetsmiljöerna. I synnerhet i säkerhetspolitiken vore det viktigt att beakta kvinnors och flickors särskilda sårbarhet och könsuppdelningen i människohandeln. Frågorna om könsrelaterat våld borde inkluderas som en bestående del av Europeiska unionens välfärds- och hälsopolitik.

Princip 3 lika lön och ekonomisk egenmakt är ett speciellt väsentligt mål. Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att bekämpning av undervärderingen av kvinnodominerat arbete ingår i planen. I stället för att försöka få till stånd ändringar som är riktade mot individen skulle det dock vara önskvärt att Europeiska unionens jämställdhetspolitik innefattar de uttalade målen som gäller strukturella frågor. För att eliminera strukturell diskriminering krävs en aktiv politik och investeringar i rättsliga skyddsåtgärder. Ekonomisk jämställdhet mellan könen förutsätter å sin sida att jämställdhetsmålen inkluderas i den ekonomiska politiken.

Princip 4 om balans mellan arbete, privatliv och omsorgsansvar bör understödhas och det vore viktigt att identifiera den som en eftersträvarsvärd princip även med tanke på mäns och barns rättigheter. Ett rättvist fördelat omsorgsansvar som engagerar alla är ett mål som EU borde eftersträva. Principen om balans i omsorgsansvaret skulle behöva stöd av socialpolitiken och den ekonomiska politiken, som skulle stärka ställningen för kvinnodominerade grupper, såsom ensamförsörjare, närstående vårdare och äldre personer.

Princip 5 om lika sysselsättningsmöjligheter och anständiga arbetsvillkor stöder de andra principerna i planen. Det vore dock viktigt att beakta att en jämställdhetspositiv familjepolitik, förebyggande av sexuella trakasserier och könsbaserade trakasserier och förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är nödvändiga faktorer för att principen ska förverkligas.

Principerna 6 och 7 om god utbildning för alla och politiskt deltagande och jämlik representation är grundläggande för att förbättra kvinnors och flickors rättigheter och ställning. Det är positivt att målet i principen som gäller utbildning är frihet från diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen påminner dock om att i fråga om diskriminering är även representanter för sexuella minoriteter och könsminoriteter i en särskilt sårbar och otrygg ställning. Det har blivit alltmer akut att trygga deras ställning i det förändrade politiska klimatet även på europeisk nivå.

Princip 8 handlar om institutionella mekanismer och strukturer som förverkligar kvinnors rättigheter. De nya direktiven om lönetransparens och likabehandlingsorganens ställning är välkomna steg för att stärka rättsskyddet för en individ som misstänker könsdiskriminering. Lönetransparensdirektivet förutsätter att Finland har tillräckliga resurser för att effektivt kunna sköta de uppgifter som direktivet ålägger tillsynsorganet. Principen i färdplanen om att bygga upp institutionella mekanismer betonar kommissionens vilja och målsättning under de senaste åren att stärka de nationella likabehandlingsorganens roll och verksamhetsförutsättningar. Med tanke på den lägesbild av diskriminering som den nationella lagövervakningsmyndigheten får i sitt arbete är principen värd att understödjas. (TAS/412/2025)



VERKSTÄLLET AV ISTANBULKONVENTIONEN FÖRUTSÄTTER TILLRÄCKLIGA RESURSER OCH KÖNSMEDVETNA ÅTGÄRDER

Jämställdhetsombudsmannen har gett ett utlåtande om utkastet till genomförandeplan för Istanbulkonventionen 2026–2033. Planen är ett centralt verktyg med vilket Finland fullgör sina skyldigheter att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor samt våld i hemmet, skydda offren och säkerställa att det straffrättsliga ansvaret förverkligas.

Jämställdhetsombudsmannen anser att planen till många delar går i rätt riktning, men planens ambitionsnivå begränsas av otillräckliga resurser, brister i konsekvensbedömningen ur ett jämställdhetsperspektiv samt av att åtgärder och indikatorer inte är tillräckligt specifika. Utan tillräcklig och permanent finansiering kan Finland inte uppfylla skyldigheterna enligt Istanbulkonventionen eller EU:s direktiv om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet.

Jämställdhetsombudsmannen delar diskrimineringsombudsmannens oro över att åtgärderna mot våld mot kvinnor fortfarande genomförs på ett alltför begränsat sätt i stället för ett övergripande tillvägagångssätt. Ingen myndighet koordinerar eller bedömer arbetet mot våld som helhet. Detta försvårar uppbyggnaden av en övergripande och konsekvent politik på det sätt som förutsatts i Istanbulkonventionen. Bekämpningen av våld förutsätter en enhetlig helhetsbild där de nationella, EU- och folkrättsliga förpliktelserna samordnas och verkställandet följs upp systematiskt.

Ombudsmannen betonar att man vid verkställandet ska beakta könsspecifika konsekvenser och undvika ett skenbart neutralt förhållningssätt som de facto kan åsidosätta kvinnors och könsminoriteters behov. Åtgärderna ska bli en del av de permanenta strukturerna, såsom lagstiftningen och myndigheternas verksamhetsmodeller, och en långsiktig finansiering ska tryggas för arbetet.

Behoven av att revidera strafflagen och riskbedömningen

Jämställdhetsombudsmannen betonar att man i bekämpningen av våld mot kvinnor måste effektivisera genomförandet av straffansvaret och bedöma strafflagen som en helhet ur ett könsperspektiv i stället för enskilda förändringar. Lagstiftningen borde också bättre identifiera särdragen för våld i nära relationer. Det nära förhållandet mellan offret och gärningsmannen bör öka brottets klandervärdhet i bedömningen av brottet och utmätningen av straff.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är nödvändigt att myndigheterna åläggs att göra en systematisk och könsmedveten riskbedömning i alla fall av våld i nära relationer och inom familjen. Detta skulle uppfylla kraven i Istanbulkonventionen och direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer samt stärka offrets rättsskydd. Brister i riskbedömningen kan i värsta fall kosta människoliv.

Uppföljning och datainsamling

Det är också viktigt att säkerställa att jämställdheten mellan könen är en genuint genomgående princip vid alla åtgärder och att genomförandet följs upp systematiskt. Detta förutsätter konkreta indikatorer, systematisk datainsamling och rapportering enligt kön. Dessutom måste man satsa betydligt mer än vad det nuvarande planutkastet möjliggör på att utbilda myndigheter, riskbedömning och stöd till offren. (TAS/445/2025)



GENOMFÖRANDE AV DIREKTIVET OM ÄNDRING AV MÄNNISKOHANDELSDIREKTIVET

Jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande om justitieministeriets arbetsgrupps betänkande om det nationella genomförandet av direktivet om ändring av människohandelsdirektivet. I betänkandet föreslås ändringar i strafflagen och tillhörande lagar för att man ska kunna genomföra skyldigheterna i direktivet.

Ombudsmannen anser det vara motiverat att bestämmelsen om människohandel i kapitel 25 i strafflagen kompletteras så att det att föra någon in i surrogatmoderskap läggs till i förteckningen över syften med gärningen. Ändringen förtydligar regleringen och stärker den exakthet som den straffrättsliga legalitetsprincipen förutsätter. Utnyttjande i anslutning till surrogatarrangemang gäller i regel kvinnor och uttrycker könsrelaterade maktförhållanden, och därför är förändringen särskilt viktig med tanke på jämställdheten.

Ombudsmannen anser det också nödvändigt med en ny kriminalisering som gäller utnyttjande av en person som är föremål för människohandel. I den föreslagna regleringen utvidgas straffbarheten till att gälla situationer där tjänster som tillhandahålls av offer för människohandel används. Kriminaliseringen ska vara tydlig och effektiv så att den inte i själva verket uppmuntrar till okunskap och på så sätt upprätthåller den strukturella ojämlikheten. Ombudsmannen betonar behovet av fortsatt beredning särskilt för att förtydliga tolkningen av den nya kriminaliseringen.

Ombudsmannen understöder den föreslagna utvidgningen av straffansvaret för juridiska personer, vilket är nödvändigt särskilt i bekämpningen av tvångsarbete och annat arbetsrelaterat utnyttjande.

Könskonsekvenser och myndigheternas kompetens

Jämställdhetsombudsmannen betonar betydelsen av att bedöma och följa upp könskonsekvenserna samt myndigheternas utbildningsbehov vid verkställandet av den nya regleringen. Olika former av människohandel är könsrelaterade: kvinnor utsätts ofta för sexuellt utnyttjande och tvångsarbete inom omsorgsbranschen, män för tvångsarbete inom bygg- och restaurangbranschen.

Identifiering av offer och stödtjänster

Ombudsmannen fäster uppmärksamhet vid skyldigheterna att identifiera och stödja offren. De nuvarande mekanismerna tryggar inte i tillräcklig utsträckning jämlik tillgång till tjänster och de regionala skillnaderna är betydande. Hjälpssystemets resurser är otillräckliga, vilket äventyrar offrens faktiska tillgång till hjälp.

Resurser som krävs för att bekämpa människohandel

Även om man i betänkandet identifierar resursbehov föreslås ingen tilläggsfinansiering. Jämställdhetsombudsmannen betonar att bekämpningen av människohandel och utredningen av brott förutsätter tillräckliga resurser. Utan dem förblir allvarliga brott dolda.

Människohandel som fenomen

Människohandel är ett allvarligt fenomen som i hög grad förekommer som dold brottslighet. År 2024 identifierades 1 331 offer i hjälpssystemet för offer för människohandel, av vilka största delen hade utsatts för tvångsarbete. Cirka en femtedel av de nya klienterna var offer för sexuellt utnyttjande. De som identifierats som offer

är dock endast toppen av isberget, eftersom en stor del av människohandeln inte kommer till myndigheternas kännedom. Människohandel berör olika kön på olika sätt och är ofta förknippad med en sårbar ställning, vilket framhäver betydelsen av könsmedveten reglering och könsmedvetna tjänster. (TAS/687/2025)



ÄNDRING AV VÄRNPLIKTSLAGEN OCH LAGEN OM FRIVILLIG MILITÄRTJÄNST FÖR KVINNOR (TAS/737/2025)

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens försvarsutskott den 5 november 2025 om regeringens proposition med förslag till lagar om ändring av värnpliktslagen och lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (RP 72/2025 rd).

Som en allmän observation framförde jämställdhetsombudsmannen att regeringens proposition hade beretts väl. I propositionen har man på ett förtjänstfullt sätt granskat bland annat grundlagens bestämmelser och skyldigheterna i fråga om de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna.

De föreslagna ändringarna i värnpliktslagen och lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor har samordnats väl med lagen om könsfastställelse. Även möjligheten för åländska män att frivilligt söka sig till tjänstgöring enligt värnpliktslagen kan anses vara motiverad med tanke på jämställdheten mellan könen.

Regeringspropositionens mål och centrala innehåll

Ställning i reserven och i tjänst för personer som fastställt sitt kön

Målet är att förtydliga det nuvarande rättsläget och förenhetliga lagen om könsfastställelse (295/2023).

Syftet med propositionen är att säkerställa att personer som har fastställt sitt kön som kvinna fortfarande kan höra till reserven om de tidigare har fullgjort beväringstjänst.

Propositionen gör det möjligt att fortsätta tjänstgöringen som frivillig militärtjänst för kvinnor när en person fastställer sitt kön som kvinna under beväringstjänsten. Propositionen gör det också möjligt att fortsätta den frivilliga militärtjänsten som beväringstjänst om personen fastställer sitt kön som man efter att militärtjänsten inletts.

Frivillig militärtjänst för åländska män

Genom propositionen förtydligas rättsläget för åländska män som har hembygdsrätt och som frivilligt vill fullgöra tjänstgöring enligt värnpliktslagen.

Den nuvarande situationen har varit oklar eftersom självstyrelselagen för Åland befriar män med hembygdsrätt från värnplikt, men lagen har inte gett möjlighet till frivillig tjänstgöring.

I och med ändringen av den frivilliga militärtjänsten för ålänningar med hembygdsrätt skulle det vara möjligt för dem att söka sig till centrala uppgifter inom Försvarsmakten och Gränsbevakningsväsendet.

Bedömning av förslaget ur jämställdhetslagens synvinkel

Jämställdhetsombudsmannen anser att förslaget säkerställer att personer som fastställt sitt kön behandlas enligt sitt fastställda kön även när det gäller värnplikten.

Det nuvarande rättsläget har bland annat lett till situationer där en person som fastställt sitt kön som kvinna har varit tvungen att avbryta sin militärtjänst eller avgå från reserven, även om personen skulle ha velat fortsätta sin tjänstgöring eller tillhöra reserven. Detta har inneburit ojämlik behandling på grund av könsidentitet.

Den föreslagna regleringen korrigerar dessa missförhållanden och stärker rättsskyddet för personer som fastställt sitt kön. Till denna del förbättrar propositionen jämställdheten mellan könen och är i linje med målen och skyldigheterna i jämställdhetslagen.

Personuppgifter och information om rättsverkningar

Jämställdhetsombudsmannen anser att modellen i regeringens proposition, enligt vilken personen själv meddelar sin fastställda könstillhörighet till Försvarsmakten, är motiverad. Denna lösning tryggar könsminoritetens integritet bättre än den alternativa modellen där Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata (MDB) automatiskt skulle lämna ut uppgiften till Försvarsmakten.

Könsidentiteten och fastställandet av den hör till kärnområdet för integritetsskyddet och myndigheterna ska inte förmedla uppgifter som kan avslöja en persons könsidentitet utan personens samtycke.

I propositionen betonas individens egen aktivitet: Försvarsmakten får information om fastställandet av könstillhörigheten av personen själv, och rättsverkningarna av fastställandet, till exempel i anslutning till värnplikten, bestäms utifrån denna anmälan.

Utveckling av skyldigheten att försvara landet

Enligt 127 § i grundlagen gäller skyldigheten att försvara landet alla oberoende av kön. Enligt propositionen har grundlagen inte ansetts innebära något hinder för att lagstifta om att värnplikten bara gäller män. Bestämmelser om frivillig militärtjänst för kvinnor har kunnat utfärdas genom vanlig lag. Enligt grundlagen har det även efter grundlagsreformen fortsatt kunna bestämmas genom lag att militärtjänst för kvinnor är frivillig (RP 1/1998 rd, s. 182/I och GrUU 9/2007 rd, s.4/II).

I propositionen konstateras att lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor nyligen har reviderats, och grundlagsutskottet anmärkte inte då på standardlösningen att föreskriva om frivillig tjänstgöring för kvinnor på samma sätt som tidigare (GrUU 49/2021 rd, stycke 1–7).

Enligt 9 § 2 punkten i jämställdhetslagen anses det inte vara sådan diskriminering på grund av kön som avses i jämställdhetslagen att värnplikt endast gäller män.

Jämställdhetsombudsmannen har i sina utlåtanden ansett att även om värnplikt endast för män i sig inte betraktas som könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen, kan ett ofördelaktigt förfarande i anslutning till beväringstjänsten bedömas som diskriminering enligt jämställdhetslagen. Värnplikten får inte utan godtagbart skäl leda till att män behandlas ofördelaktigare än kvinnor i andra sammanhang på grund av värnplikten. I situationer där en kvinna som fullgör frivillig militärtjänst till sin ställning jämföras med en man ska de behandlas på samma sätt.

Det är motiverat att ytterligare utreda den syn på fördelningen av ansvaret för försvaret mellan hela åldersklassen som framförts i betänkandet av den parlamentariska kommittén som dryftat utvecklingen av den allmänna värnplikten och fullgörandet av skyldigheten att försvara landet. Bedömningen av tjänstgöringsalternativen för hela åldersklassen kräver politiskt beslutsfattande som en del av den övergripande säkerheten och medborgarnas skyldighet att försvara landet. (TAS/737/2025)



Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden om lagstiftningsprojekt till riksdagen och ministerier

VN/31658/2024 Tillsyn över system för artificiell intelligens förutsätter tillräckliga resurser för jämställdhetsombudsmannen (TAS/298/2025)

VN/22728/2024 Underlättandet av visstidsanställningar ökar sannolikt diskriminering på grund av graviditets- och familjeledighet och försvårar kvinnornas ställning på arbetsmarknaden (RP-utkast till lagar om ändring av arbetsavtalslagen m.m.) (TAS/403/2025)

VN/27993/2024 Verkställandet av Istanbulkonventionen förutsätter tillräckliga resurser och könsmedvetna åtgärder (TAS/445/2025)

VN/14657/2025 Konsekvenserna för jämställdheten mellan könen och hushåll i sårbar ställning ska beaktas vid ändringar i stödet för hemvård av barn (TAS/703/2025)

Genomförande av direktivet om ändring av människohandelsdirektivet (TAS/687/2025)

Riksdagens utskottshöranden och skriftliga sakkunnigutlåtanden till utskotten

SRR 7/2024 rd Utlåtandet om statsrådets redogörelse om genomförandet av FN:s handlingsprogram för hållbar utveckling Agenda 2030 (sakkunnigyttrande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 11.2.2025) (TAS/46/2025)

RP 198/2024 rd Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av samarbetslagen (sakkunnigyttrande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 17.2.2025) (TAS/47/2025)

SRR 2/2025 rd Utlåtande om statsrådets redogörelse om planen för de offentliga finanserna för 2026—2029 (hörande av arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 14.5.2025) (TAS/319/2025)

RP 14/2025 rd Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om medling i arbetstvister och om villkor för vissa stridsåtgärder och 2 och 19 § i arbetstidslagen (sakkunnigyttrande till social- och hälsovårdsutskottet och arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (TAS/191/2025)

E 45/2025 rd Utlåtande: Statsrådets utredning: EU; Meddelande från kommissionen; En färdplan för kvinnors rättigheter (sakkunnigyttrande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 5.6.2025) (TAS/412/2025)

RP 108/2025 rd Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om utveckling av serviceprocessen för arbetssökande och arbetsförmedlingsservice (sakkunnigyttrande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 2.10.2025) (TAS/657/2025)

RP 116/2025 rd Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av lagen om utkomststöd, 64 § i lagen om behandling av kunduppgifter inom social- och hälsovården och 10 § i lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte (skriftligt sakkunnigutlåtande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 14.10.2025) (TAS/691/2025)

RP 99/2025 rd Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen om statsbudgeten för 2026 (hörande av arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 15.10.2025) (TAS/665/2025)

RP 112/2025 rd Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagstiftning om allmänt stöd (sakkunnigyttrande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 16.10.2025) (TAS/685/2025)

RP 72/2025 rd Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av värnpliktslagen och lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (hörande av försvarsutskottet 5.11.2025) (TAS/737/2025)

RP 158/2025 rd Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen med förslag till ändring av lagstiftningen om uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person (hörande av arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 12.11.2025) (TAS/740/2025)

SRR 7/2025 rd Utlåtande om framtidsredogörelse, del 1 Strategisk omvärldsanalys och scenarier för 2045 (sakkunnigyttrande till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet 2.12.2025) (TAS/293/2025)



KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE

INTERNATIONELLT SAMARBETE

Jämställdhetsombudsmannen är medlem i de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet (European Network for Equality Bodies). Under 2025 var jämställdhetsombudsman Rainer Hiltunen medlem av Equinets styrelse (Executive Board) och jämställdhetsombudsmannens sakkunniga medlemmar i följande arbetsgrupper och projekt: Gender Equality, Equality Law in Practice, Communication Strategies and Practices, Project on Standards for Equality Bodies samt Artificial Intelligence.

Mötet mellan de nordiska jämställdhets- och diskrimineringsombudsmännen arrangerades i Helsinki i oktober 2025. Vid mötet diskuterades bland annat hur man ska svara på motgångar inom jämställdhet och likabehandling, direktivet om standarder för likabehandlingsorgan (equality body directive) samt förordningen om artificiell intelligens och diskriminering i anslutning till artificiell intelligens.

EXPERTIS OCH REPRESENTATION I OLIKA ORGAN OCH ARBETSGRUPP

- Arbetsgruppen som förbereder verkställandet av direktivet om lönetransparens/SHM
- Arbetsgruppen som utarbetar en handbok för planering av jämställdhet och likabehandling inom den grundläggande utbildningen/Utbildningsstyrelsen /OKM
- Care4Career-projektets styrgrupp och mångfaldspanel/Arbetshälsoinstitutet, THL, Mothers in Business ry
- Expertpanelen för uppföljning av diskriminering/justitieministeriet
- Expertgruppen för jämställdhetsstatistik/Statistikcentralen

- Handledningsnätverket för justitieministeriets förvaltningsområde/JM
- Justitieförvaltningens kommunikativa projektgrupp för intranätreformen/JM
- Justitieministeriets förvaltningsområdes HILDA-utvecklingsarbetsgrupp/JM
- Kommunikationsnätverket för justitieministeriets förvaltningsområde/JM
- Människorättsdelegationen/Människorättscentret
- NAPE – Kommissionen för bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet/SHM
- Styrgruppen för Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen
- Statsrådets nätverk för regnbågesamarbete/JM, SHM

KOMMUNIKATION

Jämställdhetsombudsmannen i medier

År 2025 hade jämställdhetsombudsmannen sammanlagt 420 medieträffar i olika medier. Jämställdhetsombudsman Rainer Hiltunen gav medierna intervjuer om bland annat diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, då en trepartsarbetsgrupp föreslog för regeringen att bland annat jämställdhetslagen preciseras. Ombudsmannen kritiserade utkastet till lag som underlättar tidsbundna arbetsavtal och ansåg att lagändringen sannolikt ökar diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet bland kvinnor. I sina intervjuer ansåg jämställdhetsombudsmannen att främjandet av jämställdheten hamnat efter regeringens övriga mål. Jämställdhetsombudsmannen deltog också i mediedebatten om lönetransparens.

Jämställdhetsombudsman Pirkko Janas och andra sakkunniga vid jämställdhetsombudsmannen gav också intervjuer om tolkningen av jämställdhetslagen bland annat i anslutning till trakasserier.

Kommunikation och mediekontakter: 0295 666 837

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN PÅ SOCIALA MEDIERNA

Jämställdhetsombudsmannens innehåll på sociala medier väckte reaktioner särskilt på meddelandetjänsten X, Instagram och Facebook. Jämställdhetsombudsmannen kommunicerar med sina intressentgruppen och kunder i anslutning till sina lagstadgade uppgifter främst på Instagram, Facebook, Threads, LinkedIn och Bluesky.



NYHETSBREV

Jämställdhetsombudsmannen kommunicerar med sina intressenter via ett nyhetsbrev 3-4 om året. Nyhetsbrevet kan prenumereras på via webbplatsen Tasa-arvo.fi.

Tasa-arvo.fi

På webbplatsen finns omfattande information om jämställdhetslagen, dess tillämpningspraxis och jämställdhetsombudsmannens utlåtandepraxis. Webbplatsen erbjuder information på finska, svenska, engelska, estniska, ryska, nordsamiska, somaliska och arabiska samt på lättläst finska, på finskt teckenspråk och finlandssvenskt teckenspråk. Webbplatsen ger anvisningar både till personer som misstänker diskriminering och organisationer som omfattas av skyldigheterna att främja jämställdhet. År 2025 besöktes webbplatsen över 40 000 gånger.

Jämställdhetsombudsmannens publikationer 2025

Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2024
Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2024





PERSONALEN VID JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS BYRÅ

Under 2025 har följande personer arbetat för jämställdhetsombudsmannen i ett ordinarie tjänsteförhållande, i ett tjänsteförhållande för viss tid eller som högskolepraktikanter:

Jämställdhetsombudsman Rainer Hiltunen (t.o.m. 31.7.2025)

Jämställdhetsombudsman Pirkko Janas (1.8.-31.12.2025)

Administrativ assistent Merja Friman

Inspektör Ella Ratilainen

Inspektör Nelli Salmela

Sekreterare för dataadministration Heljä Saarve

Kommunikationsexpert Päivi Ojanperä

Kommunikationsexpert Reetta Peltonen

Specialsakkunnig Pirkko Janas

Överinspektör Päivi Lehto

Överinspektör Miko Lempinen

Överinspektör Mari McAteer

Överinspektör Matilda Merenmies

Överinspektör Minja Merk

Överinspektör Suvi Vilches



Jämställdhets- ombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen

PB 22, 00023 Statsrådet

växel: 0295 666 830

www.tasa-arvo.fi/sv

