



JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....
2013

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....
2013

JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER 2014:2

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1797-9862 (netpublikation)

ISBN 978-952-00-3657-7 (PDF)

URN: ISBN: 978-952-00-3657-7

Bilder: Riitta Supperi

Layout och sidbrytning: Anita Pesola / Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy

INNEHÅLL

5	Jämställdhetsombudsmannen i korthet
6	Jämställdhetsombudsmannen har ordet
8	Lagstiftningsreformer under beredning
13	Främjande av jämställdheten - Jämställdhetsplanering på arbetsplatser - Kvoter - Jämställdhet vid läroanstalter
20	Diskriminering i arbetslivet - Graviditetsdiskriminering - Anställningsdiskriminering och diskriminerande annonsering - Lönediskriminering och annan diskriminering på jobbet
32	Diskriminering vid tillhandahållandet av varor och tjänster
36	Transpersoners och intersexuellas jämställdhet
42	Statistik
44	Internationell verksamhet
47	Jämställdhetsombudsmannens representation i olika organ
47	Publikationer





JÄMSTÄLLDHETSOMBDUSMANNEN I KORTHET

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

Ombudsmannen uppgifter:

- *Att övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män åtföljs, i synnerhet förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering*
- *Att informera om jämställdhetslagen och hur den skall tillämpa*
- *Att genom initiativ, råd och anvisningar bidra till att lagens syfte uppnås*
- *Att följa upp att jämställdheten genomförs på olika områden av samhället.*

Jämställdhetsombudsmannen kan bistå en diskriminerad person vid rättegång som gäller ersättning eller gottgörelse förutsatt att frågan är av stor betydelse med avseende på hur jämställdhetslagen tillämpas.

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att genomföra en granskning på en arbetsplats om det finns skäl att misstänka att arbetsgivaren bryter mot lagen om jämställdhet. Övriga myndigheter bör vid behov stå till tjänst med myndighetshjälp då granskningen genomförs.

Om jämställdhetsombudsmannen upptäcker brott mot jämställdhetslagen försöker ombudsmannen med stöd av direktiv och råd se till att den lagstridiga verksamheten upphör. I vissa fall kan ombudsmannen ta upp ärendet i jämställdhetsnämnden som har rätt att förbjuda diskriminering vid behov vid vite.

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

Pirkko Mäkinen verkar som jämställdhetsombudsman.



JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET

Diskrimineringsmisstankar i arbetslivet har haft en central roll vid övervakningen av jämställdhetslagen. Lönediskriminering och diskriminerings-situationer i samband med rekrytering, graviditet och familjeledighet har enligt vår erfarenhet inte minskat, utan måste tas ställning till år efter år. Vi ordnade en kampanj mot graviditetsdiskriminering, *Rättvisa för väntande*, 2012 eftersom vi ville lyfta fram detta allvarliga arbetslivsproblem till samhällelig diskussion. Kampanjen syntes 2013 i att fler människor än tidigare tog kontakt angående misstänkt graviditetsdiskriminering.

Vi kontaktas fortfarande angående ärenden som inte hör till vår befogenhet och som handlar om diskriminering på basen av ålder, boningsort eller familjeförhållanden. Ärenden som berör reklam överförs till konsumentombudsmannen och ärenden som berör arbetslivsärenden remitteras till regionförvaltningsverkets ansvarsområde för arbetarskydd om det inte är fråga om diskriminering på basen av kön. Misstankar om diskriminering på basen etnicitet som inte

berör arbetslivet remitterar vi till minoritetsombudsmannen. Efter att lagen om lika-behandling reviderats kommer situationen delvis att förändras när den nya diskrimineringsombudsmannen börjar övervaka olika grunder till diskriminering.

Vid övervakningen av jämställdhetsplaneringen koncentrerade vi oss på jämställdhetsplaner inom företag som är ägarstyrda av staten. Därtill övervakade vi de arbetsgemenskaper som anmälts för misstanke om diskriminering. Av läroanstalter övervakades Nylands gymnasier. En överinspektör vid jämställdhetsombudsmannens byrå besökte kommunerna som övervakades och diskuterade med de ansvariga myndigheterna om skyldigheten att främja jämställdheten vid läroanstalterna. Under året förbereddes också en kampanj mot sexuella trakasserier, som kommer att starta 2014 och är riktad till skolor och barn.

Under verksamhetsåret var två skilda förändringar i jämställdhetslagen under beredning vid social- och hälsovårdsministeriet.

Den ena gällde sexuella minoriteter och grundskolans jämställdhetsplanering och den andra en precisering av regelverket kring lönekartering. Båda propositionerna kommer att ges till riksdagen i samband med jämställdhetslagreformen våren 2014. I slutet av året, i samband med regeringens nya strukturpaket, beslöt man också att påbörja ett utredningsarbete vars syfte är att utreda överförandet av barnombudsmannen, minoritetsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen till justitieministeriet. I utredningen tas också ställning till placeringen av jämställdhetsutskottet och diskrimineringsutskottet.

Det internationella samarbetet med nordiska och europeiska diskriminerings- och jämställdhetsmyndigheter är en central del av arbetet vid jämställdhetsombudsmannens byrå. Frågor kring mänskliga rättigheter betonas starkt både i det internationella och inhemska arbetet mot diskriminering.

Jag är medlem av medborgarorganisationernas och myndigheternas gemensamma



panel för mänskliga rättigheter, som 2013 gav sin egen bedömning av beredningen och genomförandet av Finlands handlingsplan för mänskliga rättigheter. Förbundet för mänskliga rättigheter publicerade 2013 utredningen *Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta*. Utredningen behandlade tillgången till rättsskyddsmedel för diskrimineringsoffer och hurdan påverkan medlen har. Man frågade också efter erfarenheter

av jämställdhetsombudsmannens byrås klienter. Förbundet gjorde också en närmare utredning av rättspraxis vid tillämpande av jämställdhetslagen och strafflagens arbetsdiskrimineringsregelverk.

Enligt utredningen anser de som utsatts för diskriminering att diskrimineringslagstiftningen är svårtolkad och rättsprocesserna dyra. Det var också ofta svårt att hitta

rätt myndighet eller annan hjälpande instans. Vi strävar för vår del efter att utnyttja utredningens resultat genom att informera om rättssäkerhetsåtgärder och hjälpa våra klienter, som misstänker diskriminering, i deras situation.

Pirkko Mäkinen
jämställdhetsombudsman

LAGSTIFTNINGSREFORMER UNDER BEREDNING

Lagen om jämställdhet gäller jämställdhet mellan könen. Lagen förbjuder diskriminering på basen av en persons kön, eller på basen av graviditet eller föräldraskap. Jämställdhetslagen tillämpas också på diskriminering av transpersoner. Lagen förpliktigar också flera instanser att aktivt främja jämställdhet. Den ursprungliga lagen trädde i kraft i början av 1987 och har förnyats flera gånger. Den senaste stora reformen genomfördes 2005. Jämställdhetslagen ska till viss del förnyas igen.

Lagen om likabehandling gäller diskriminering på andra grunder än de som nämns i jämställdhetslagen. Förbjudna grunder är bl.a. ålder, etniskt eller nationellt ursprung, religion, handikapp och sexuell orientering. Lagen trädde i kraft 2004. En helhetsreform av likabehandlingslagstiftningen har varit aktuell sedan 2007.

Jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen under lupp

Beredningen av reformen av jämställdhetslagen fortsatte 2013. Avsikten är att bestämmelser om sexuella minoriteter inkluderas i jämställdhetslagen, att läroanstalternas skyldighet att jämställdhetsplanera utvidgas till att omfatta grundskolan och att arbetsplatsernas regler angående jämställdhetsplanering av löner och lönekartering kontrolleras. Som en del av reformen av lagen om likabehandling bereddes lagen om jämställdhetsombudsmannen samt en lag som skulle förena de nuvarande jämställdhets- och diskrimineringsutskotten till ett likabehandlingsutskott.

Jämställdhetsombudsmannen deltog under verksamhetsåret i samrådstillfällen i anknytning till beredningen av bestämmelser om sexuella minoriteter och jämställdhetsplanering. En representant för byrån deltog som medlem i en kommitté som beredde reformen av skyldigheten att jämställdhetsplanera, och jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande om kommitténs betänkande. Dessutom har jämställdhetsombudsmannen deltagit som medlem i kommittén som förnyade lagen om likabehandling och har gett ett utlåtande om kommitténs utkast till lagförslag.

Utlåtande om förslaget att granska bestämmelserna om arbetsplatsens jämställdhetsplan i jämställdhetslagen

Jämställdhetsombudsmannen gav till social- och hälsovårdministeriet ett utlåtande om betänkandet av revidering av bestämmelserna om jämställdhetsplanering på arbetsplatser i jämställdhetslagen (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2013:21).

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att revidera bestämmelserna om arbetsplatsens jämställdhetsplan och lönekartläggning. Målsättningen med förslaget är att förtydliga och precisera dessa bestämmelser så att de effektivt främjar jämställdheten mellan könen och tryggar förverkligandet av lika lön på arbetsplatserna. Jämställdhetsombudsmannen anser att en del av kommitténs förslag klart skulle främja dessa målsättningar. Förslaget skulle dock inte i alla avseenden innebära ett förtydligande och en utveckling av lagen på det sätt som avses.

Jämställdhetsombudsmannen understöder inte en ändring av bestämmelserna i jämställdhetslagen som skulle medföra att en jämställdhetsplan ska göras upp minst vartannat år. Jämställdhetsombudsmannen anser att planen även i fortsättningen bör göras

upp varje år. Det här främjar en regelbunden och kontinuerlig behandling av jämställdhetsärenden och integrering av dessa i den övriga verksamheten på arbetsplatsen.

En bestämmelse föreslås ingå i lagen, enligt vilken personalrepresentanterna ska ha tillräckliga möjligheter att delta i och påverka utarbetandet av jämställdhetsplanen. Jämställdhetsombudsmannen anser att detta förslag är mycket inexakt. Med tanke på personalrepresentanternas faktiska möjligheter att delta och påverka är det avgörande bland annat hur omfattande deras rätt till information är. Kommittén kommer dock inte med konkreta förslag till utvidgning av rätten till information och föreslår inte någon bestämmelse uttryckligen om denna rätt.

Personalrepresentanternas faktiska deltagande i lönekartläggningen förutsätter att de har tillgång till löneuppgifter för alla personalgrupper som arbetar för arbetsgivaren. En utredning av orsakerna till löneskillnader som upptäcks under lönekartläggningen kan även förutsätta behandling av löneuppgifter för enskilda arbetstagare under utarbetandet av jämställdhetsplanen, även om de inte kan ingå i den slutliga jämställdhetsplanen. Inom den offentliga sektorn, där löneuppgifterna är offentliga, är det redan inom ramarna för de aktuella bestämmelserna möjligt att handla på detta sätt. Jämställdhetsombudsmannen

konstaterar att det i lagförslaget tydligt bör framgå, som lagstiftarens viljeförklaring, att man även i praktiken vid behov ska handla på detta sätt. Även inom den privata sektorn bör rätten till information för enskilda arbetstagare som misstänker lönediskriminering och personalrepresentanter som deltar i lönekartläggningen utökas.

Jämställdhetsombudsmannens uppgift är att övervaka verkställandet av skyldigheterna gällande jämställdhetsplan och lönekartläggning. Jämställdhetsombudsmannen framhåller i sitt utlåtande ännu en gång att övervakningen av jämställdhetsplanen är mycket begränsad med de aktuella resurserna. Det är positivt att arbetsgruppen i sitt förslag fäster vikt vid jämställdhetsombudsmannens bristande resurser och konstaterar att en effektiv övervakning skulle förutsätta en förstärkning av jämställdhetsombudsmannens resurser. (TAS 239/2013)

Utlåtande om utkastet till regeringens proposition om reform av lagstiftningen om likabehandling

Jämställdhetsombudsmannen har gett justitieministeriet ett utlåtande om utkastet till regeringens proposition om reform av lagstiftningen om likabehandling. I utkastet

föreslås att det stiftas en ny lag om likabehandling, som till sitt tillämpningsområde skulle vara mer omfattande än den aktuella lagen. För tillsynen av lagen skulle en ny tjänst som likabehandlingsombudsman instiftas. Jämställdhetsnämnden och likabehandlingsnämnden skulle slås ihop, och av den anledningen skulle även en särskild lag om jämställdhetsombudsmannen instiftas.

Jämställdhetsombudsmannen anser att reformen av lagstiftningen om likabehandling är viktig och att den föreslagna lagen skulle förstärka jämställdhetsskyddet. I sitt utlåtande fäste dock jämställdhetsombudsmannen vikt vid omständigheter gällande vilka lagförslaget fortfarande bör utvecklas. Jämställdhetsombudsmannens observationer gäller bland andra regleringen av diskriminering av flera orsaker, diskrimineringsförbud, rättsskydd och följder samt tillsynssystemet av lagen.

Det föreslås att den aktuella tjänsten som minoritetsombudsman ändras till en tjänst som likabehandlingsombudsman. Likabehandlingsombudsmannens befogenheter skulle utvidgas till att gälla all diskriminering som avses i lagen om likabehandling. De skulle dock inte gälla tillsynen av enskilda fall i arbetslivet enligt lagen om likabehandling, utan denna uppgift skulle höra till arbetarskyddsmyndigheterna. Jämställdhetsombudsmannen anser att likabehandlingsombudsmannen bör få bättre

möjligheter att verka i arbetslivet än vad som föreslås. I likabehandlingsombudsmannens arbete utvecklas oundvikligen gedigna specialkunskaper som förutsätts i de diskrimineringsfrågor som rör olika grunder, och ur individernas synpunkt är det naturligt att de kan vända sig till en myndighet som arbetar med likabehandlingsfrågor. För ett effektivt främjande av likabehandling är det avgörande att tillsynsmyndigheterna har omfattande och mångsidiga befogenheter.

Propositionen innehåller ett förslag till en sammanslagning av jämställdhetsnämnden och likabehandlingsnämnden. Vad gäller arbetslivet skulle den förenade nämnden endast kunna behandla arbetslivsärenden som omfattas av lagen om jämställdhet och inte av lagen om likabehandling. Jämställdhetsombudsmannen anser att instiftandet av ett sådant organ inte främjar utvecklingen av tillsynssystemet till en förståelig och ändamålsenlig helhet. Bland annat av denna orsak bör nämnderna inte slås ihop.

Jämställdhetsombudsmannen stöder den föreslagna lagen om jämställdhetsombudsman. Lagen skulle förstärka jämställdhetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning, eftersom denna ställning uttryckligen skulle fastställas i lag. I utkastet föreslås även att jämställdhetsombudsmannen skulle få rätt att utse och anställa sin egen personal med undantag av byråchefen. (TAS 146/2013)





FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN

Syftet med jämställdhetslagen är, förutom att hindra diskriminering på basen av kön, också att främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt förbättra kvinnornas ställning, särskilt i arbetslivet. Skyldigheten att främja jämställdhet gäller varje arbetsgivare. Även skolor och läroanstalter har en skyldighet att främja jämställdhet.

JÄMSTÄLLDHETSPLANERING PÅ ARBETSPLATSER

Lagen om jämställdhet förpliktar arbetsplatser, som regelbundet har minst 30 arbetstagare, att årligen upprätta en personalpolitisk jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen bör göras i samarbete med arbetstagarna och bör innehålla en utredning över arbetsplatsens jämställdhetssituation samt över hur kvinnor och män är placerade i olika uppgifter. Jämställdhetsplanens obligatoriska del är en lönekartering där kvinnors och mäns löner, löneskillnader och klassificering av arbetsuppgifter framgår. I planen bör också framgå de åtgärder, med vilka man beslutat att främja jämställdheten på arbetsplatsen samt en bedömning över hur åtgärderna har lyckats.

Jämställdhetsombudsmannen mottog via olika kanaler arbetsplatsers jämställdhets-

planer, och granskade dem. Ombudsman-
nen begärde att få granska jämställdhets-
planen för de arbetsplatser, där det förekom
misstänkta diskrimineringsfall som var
under utredning i ombudsmannens byrå.
Jämställdhetsplanerna begärdes också när
en representant för personalen meddelade
att det inte hade gjorts någon plan eller att
den inte uppfyllde lagens krav.

Statsbolagens jämställdhetsplaner granskas

Jämställdhetsombudsmannen strävar i mån
av möjlighet till att göra riktade granskning-
ar av jämställdhetsplaner. Ombudsman-
nen granskade 2013 de personalpolitiska jäm-
ställdhetsplanerna i de företag (21 st.) som
var under statsrådets ägarstyrning. Alla hade
en jämställdhetsplan av något slag. Fyra av
företagen använde sig av den första plan de
upprättat.

I en del företag var planerna så gamla att
ombudsmannen begärde att de skulle göras
om. Dessa föråldrade planer kunde inne-
hålla goda utredningar och ambitiösa åtgär-
der, men av någon orsak hade ärendet inte
framskridit. Jämställdhetsombudsmannen
gav sitt erkännande särskilt till de företag
där ledningen hade getts ansvaret att främja
jämställdheten på arbetsplatsen och där man
beaktat jämställdhetsfrågor i förmännens
utbildning.

Samarbetet med arbetstagarna hade i de
flesta företag genomförts så att företagets
samarbetsorgan hade gått igenom planen. I
fyra av företagen hade en särskild jämställd-
hetsarbetsgrupp deltagit i upprättandet av
planen och i några fall en arbetarskydds-
kommitté eller arbetsvälfärdsgrupp. Det var
tydligt skönjbart att jämställdhetsplanen var
bättre i de företag där en jämställdhetsar-
betsgrupp hade deltagit i arbetet. I sex av

planerna saknades lönekarteringen, som dock överlämnades senare enligt begäran. I fråga om lönekartering påminde man arbetsplatserna om att karteringen skall omfatta hela personalen, även visstids- och deltidsanställda. En uppgiftsspecifik jämförelse eller en jämförelse av snittlöner ger inte en verklig bild av löneskillnaderna. Om lönekarteringen är uppbyggd så att man jämför löneandelar, blir lönesättningen mer genomskinlig och orsakerna till löneskillnader lättare att bedöma. Utredningarna och lönekarteringarna hade i flesta företag inte analyserats och därför hade åtgärderna och övervakningen av planen ofta stannat på en allmän nivå. Jämställdhetsombudsmannen avser även i fortsättningen granska och följa upp jämställdhetsplanerna i statsägda bolag.

Tasa-arvokysely.fi som stöd för jämställdhetsplaneringen

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderar att arbetsplatserna använder sig av enkätverktyget www.tasa-arvokysely.fi som finns på webben och med vilket man kan utreda personalens uppfattning om jämställdhetssituationen på arbetsplatsen. Verktyget har utvecklats inom ESR-projektet vid arbetslivsforskningscentret vid Tammerfors Universitet och finansieras för närvarande av jämställdhetsombudsmannen. Enkäten producerar en automatiserad arbetsplats-

specifik rapport, där svarsfördelningen alltid granskas enligt kön, alternativt också enligt ålder eller personalgrupp. Arbetsplatsen kan genomföra enkäten som en engångsföreteelse eller regelbundet. Arbetsplatsens anonyma svar samlas sektorsvis i jämförelsematerial, som enkätens administratörer kan skriva ut vid behov. Enkäten utgör ett nyttigt verktyg särskilt för små företag där personaladministrationen är liten och där det inte finns kapacitet att genomföra omfattande utredningar.

Jämställdhetsombudsmannens arbetsplatsbesök

Jämställdhetsombudsmannen gjorde tre arbetsplatsbesök 2013: till Finnvera, Raumo stad och Oras Ab. Syftet med besöken var att främja jämställdhetsplaneringen och -arbetet. Alla arbetsplatser hade en jämställdhetsplan. Under mötena fäste jämställdhetsombudsmannen särskild uppmärksamhet vid lönekarteringen innehåll. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade att man skulle granska lönerna enligt deras beståndsdelar. Om man använder t.ex. incitamentbonus på arbetsplatsen, skulle det vara på sin plats att utreda hur bonusarna fördelar sig mellan kvinnor och män. Lönekartering förutsätter också en analys av löneskillnaderna och slutsatser angående huruvida skillnaderna är förenliga med jämställdhetslagen.

KVOTER

Enligt 4 a § 1 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätts att i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. Kvotbestämmelsen har allmänt ansetts gälla även organ som utses av ministerierna, såsom arbetsgrupper. Även i kommunala organ och interkommunala samarbetsorgan, med undantag av kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. Enligt samma lagrum skall det i lednings- eller förvaltningsorganet i ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en anstalt eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet, finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Lagrummet förplikttigar alla instanser som föreslår medlemmar till sagda organ att föreslå en man och en kvinna för varje plats. Begreppet särskilda skäl bör tolkas snävt. Ett dylikt skäl kan t.ex. vara att ett organ behandlar ett smalt specialområde där experterna är antingen kvinnor eller män. Ett särskilt skäl bör alltid motiveras och bör finnas redan när organet grundas.

Jämställdhetsombudsmannen fick frågan huruvida det finns metoder att ingripa i en situation där en kvinna som valts till ordinarie medlem meddelat, att hon avser delta i möten endast när den manliga suppleanten är förhindrad. I det här fallet hade staden agerat enligt jämställdhetslagen och till styrelsen för företaget, där kommunen var majoritetsägare, hade valts kvinnor och män i enlighet med lagen om jämställdhet. I praktiken förverkligades detta alltså inte. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt svar att jämställdhetslagen inte innehåller regler med tanke på att en suppleant skulle fungera som ordinarie medlem. I aktiebolagslagen finns inte heller någon regel som skulle förplikta ett deltagande i styrelsens sammanträden.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att andelen kvinnor i företagens styrelser ökar endast genom målmedvetet arbete. Det, att en kvinna som valts till ordinarie medlem inte brukar sin rätt att vara ordinarie medlem utan i praktiken överlåter sin plats till en man, främjar inte detta mål och strider mot jämställdhetslagen. (TAS 235/2013)

Övriga frågor som jämställdhetsombudsmannen mottagit angående kvoter gällde bl.a. hyresgästers representation i styrelsen av ett kommunalt bostadsbolag samt i styrelsen av ett aktiebolag med kommunal ägarmajoritet.

JÄMSTÄLLDHET VID LÄROANSTALTER

Skolor och läroanstalter har en skyldighet att främja jämställdhet. Organisationer som ordnar utbildning och undervisning bör sörja för flickors och pojkars samt kvinnors och mäns lika möjligheter till utbildning och yrkesutveckling. Främjande av jämställdheten vid läroanstalter och övervakning av jämställdhetsplaner är en viktig del av jämställdhetsombudsmannens arbete.

Lagen om jämställdhet förpliktar läroanstalterna att upprätta en jämställdhetsplan som siktar på att utveckla anstaltens verksamhet. En jämställdhetsplan görs alltid upp i samarbete med representanter från personal och studeranden och bör innehålla bl.a. en kartering över hur eleverna eller studenterna upplever att jämställdheten förverkligats vid deras egen läroanstalt.

Syftet med det systematiska arbetet för främjande av jämställdhet är, förutom främjandet, också att förebygga diskriminering. Lagens förpliktelse gäller alla läroanstalter som ordnar utbildning. Endast de som ordnar grundutbildning har lämnats utanför bestämmelserna. Enligt regeringens linjedragning är det emellertid meningen att skyldigheten att jämställdhetsplanera ska utvidgas till att omfatta grundskolan.

I syfte att övervaka skyldigheten att främja jämställdhet fortsatte jämställdhetsombudsmannen 2013 med karteringen av kvaliteten på de jämställdhetsplaner som upprättas av läroanstalterna och strävar till att utveckla deras verksamhet.

Utrymme för förbättring i de nyländska gymnasiernas jämställdhetsplaner

Under verksamhetsåret 2013 fortsatte jämställdhetsombudsmannen kvalitetsgranskningen av jämställdhetsplanerna i 30 gymnasier i Nyland.

Det förekom betydande brister i gymnasiernas jämställdhetsplaner. Av de 30 gymnasier som deltog i karteringen hade endast tio en plan, som uppfyllde minimikraven i lagen om jämställdhet. Tjugo gymnasier ombads skicka en ny plan till jämställdhetsombudsmannen inom utsatt tid.

I flera av planerna saknades en kartering över hur eleverna upplever att jämställdheten mellan kvinnor och män förverkligats vid den egna läroanstalten. Jämställdhetsplanerna hade inte heller alltid gjorts upp i samarbete med elevernas representanter, såsom lagens föreskriver.

Karteringen av jämställdhetsplanerna vid sinsemellan geografiskt närbelägna

läroanstalter visade att läroanstalterna samarbetar med varandra, vilket också jämställdhetsombudsmannen uppmunt-
rar. Karteringen avslöjade emellertid också fenomenets baksida, kopiering.



ENBART DET ATT DET ENA
KÖNET ÄR UNDERREPRESENTERAT
BERÄTTIGAR EMELLERTID INTE
TILL SÄRSKILD BEHANDLING. UTAN
SKILLNADEN MÅSTE RELATERA TILL EN
SVAGARE STÄLLNING OCH
DISKRIMINERING.

Jämställdhetsombudsmannen påminde flera gymnasier om att jämställdhetsplanen, som strävar till att utveckla läroanstaltens verksamhet, görs upp skilt för varje läroanstalt till att svara på läroanstaltens egna behov och de åtgärder man anser viktiga. När jämställdhetsplanen liknar den egna läroanstalten, förbinder man sig också starkare till att främja jämställdheten. Jämställd-

hetsombudsmannen framförde således ett önskemål om att man i fortsättningen skulle närma sig jämställdhetsarbetet på ett mer ändamålsenligt sätt. Eftersom syftet med jämställdhetsplanen är att säkerställa att man inom utbildningen och undervisningen systematiskt arbetar för att främja jämställdheten på läroanstaltnivå, kan man inte nå målet genom att kopiera planer som gjorts upp i en annan skola

Gymnasierna får också beröm

Karteringen visade att man i gymnasierna också kan göra högklassigt arbete för att främja jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen vill särskilt lyfta fram det systematiska jämställdhetsarbete som gjorts i Myllyharjun lukio, Helsingin Normaalityseo och Kallion lukio.

Med hjälp av jämställdhetsombudsmannens anvisningar skärpte sig också Leppävaaran lukio på ett positivt sätt. Den jämställdhetsplan som gymnasiet först sände till jämställdhetsombudsmannen uppfyllde däremot inte lagens minimikrav, men nuförtiden har man bl.a. utnyttjat en mångsidig enkätblankett med vars hjälp man har karterat hur eleverna upplever att jämställdheten har förverkligats vid den egna läroanstalten. Eleverna har också erbjudits en verklig möjlighet att diskutera enkätresultaten och nödvändiga förbättringsåtgärder.

Det systematiska arbetet som gjorts för främjande av jämställdheten mellan könen vid läroanstalten bildar i bästa fall en tydlig helhet som man lyckats integrera till en del av jämställdhetsarbetet vid läroanstalten. Jämställdhetsarbete som förståtts på rätt sätt och som gjorts särskilt för varje läroanstalt gynnar alla parter.

Utbildningsanordnarens roll som främjare av systematiskt jämställdhetsarbete

Som en del av det karteringsarbete som genomfördes under verksamhetsåret besökte jämställdhetsombudsmannens byrå dessutom Helsingfors stads undervisningsbyrå, Esbo stads bildningssektor och Vanda bildningssektor.

Utbildningsarrangörens uppgift är att se till att alla läroanstalter inom dess förvaltningsområde har en läroanstaltspecifik jämställdhetsplan. På jämställdhetsombudsmannens initiativ ordnades därför diskussionstillfällen där man behandlade det stöd en undervisningsanordnare kan ge läroanstalterna inom sitt förvaltningsområde i syfte att främja systematiskt jämställdhetsarbete. Med besöken ville man också skapa en fungerande diskussionsförbindelse med undervisningsanordnare för att utveckla det systematiska arbetet för jämställdhet.

Utlåtande om åtgärdsprogrammet för utbildningsmässig jämställdhet

Jämställdhetsombudsmannen har gett undervisnings- och kulturministeriet ett utlåtande om åtgärdsprogrammet för utbildningsmässig jämställdhet på begäran av ministeriet.

I åtgärdsprogrammet föreslås bland annat att undervisnings- och kulturministeriet ska låta göra en utredning om hur högskolorna med hjälp av extra poäng eller urvalskvoter skulle kunna öka det underrepresenterade könets dvs. männens andel bland studerandena i utbildningsbranscher som knyter an till fostran och socialarbete.

Jämställdhetsombudsmannen betraktar förslaget som problematiskt ur jämställdhetslagens perspektiv.

I sitt utlåtande konstaterar jämställdhetsombudsmannen att jämställdhetslagen tillåter sådana tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten, som i sig kan vara diskriminering enligt jämställdhetslagen men som syftar till att ändamålet med lagen ska uppfyllas. Enbart det att det ena könet är underrepresenterat bland högskolestuderandena eller sökandena i en viss bransch berättigar emellertid inte till särskild behandling, utan skillnaden måste relatera till

en svagare ställning och det måste finnas tidigare diskriminering i bakgrunden. Med särskilda åtgärder strävar man alltså efter att förebygga och eliminera olägenheter som beror på diskriminering.

Enligt jämställdhetsombudsmannen är det vid beslut om val av studerande till yrkeshögskolor och universitet naturligt att även iaktta gemenskapsrättsliga principer om arbetsliv och yrkesutbildning. På samma sätt som jämställdhetslagen ställer gemenskapsrätten vissa begränsningar för tillämpandet av positiva särskilda åtgärder. I rättspraxis gällande arbetsliv och yrkesutbildning har Europeiska unionens domstol inte godkänt att tillhörighet till det underrepresenterade könet automatiskt skulle utgöra en urvalsgrund för ett arbete.

Jämställdhetsombudsmannen anser att man vid valet av studerande till högskolor inte kan gynna det ena könet på det sätt som arbetsgruppen föreslår utan att bryta mot förbudet mot diskriminering enligt jämställdhetslagen. (TAS 431/2012)

Familjeledigheternas inverkan på studierätten

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av en studerande, som hade varit två år på mamma- och föräldraledighet och önskade förlänga vårdledigheten med ännu ett

år. Hennes yrkeshögskola hade meddelat henne att hon förlorar sin studierätt, om hon inte återupptar sina studier. Jämställdhetsombudsmannen ombads klarlägga, om detta meddelande från läroinrättningen och yrkeshögskolelagens bestämmelse om studiernas längd står i konflikt med jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagen förbjuder att personer försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlösning. En läroinrättning kan inte utan att bryta mot jämställdhetslagens förbud mot diskriminering förfara så, att en studerande på grund av graviditet, mamma- eller pappaledighet eller andra familjeansvar försätts i en ogynnsam ställning när man beslutar om studiernas längd.

I enlighet med yrkeshögskolelagens bestämmelse om studiernas längd kan en studerande vara frånvarande under sammanlagt två läsår. I lagen bestäms dessutom, att en studerande som inte har slutfört sina studier inom utsatt tid, förlorar sin studierätt, om inte läroinrättningen av särskilda skäl beviljar den studerande extra tid för att slutföra studierna.

I anslutning till fallet med den studerande som hade tagit kontakt, begärde jämställdhetsombudsmannen utredningar av ifrågavarande yrkeshögskola och undervisnings- och kulturministeriet. Yrkeshög-

skolan konstaterade i sin utredning att i nämnda yrkeshögskola hade mamma- och föräldraledighet alltid betraktats som en godtagbar anledning att bevilja tilläggstid för slutförande av studierna. Man hade uppenbarligen inte kunnat berätta tillräckligt tydligt för ifrågavarande person, att trots att man enligt yrkeshögskolelagen inte kan anhålla att frånvarotiden förlängs, kan man anhålla om förlängd tid för att slutföra studierna. Ombudsmannen konstaterade att i detta fall hade den studerande tillsvidare inte försatts i en ogynnsam ställning. Man har inte heller föreslagit något förhinder mot den vårdledighetsperiod om ett år som hon har önskat.

Undervisnings- och kulturministeriet framhåller i sin utredning, att syftet med frånvarobestämmelsen i yrkeshögskolelagen är att erbjuda den studerande behövlig flexibilitet för att erlägga studierna. I lagen har mamma-, pappa- och föräldraledighet inte uppgetts som godtagbara orsaker till frånvaro, eftersom man inte har betraktat det som ändamålsenligt att räkna upp alla godtagbara orsaker.

Jämställdhetsombudsmannen begär att undervisnings- och kulturministeriet överväger att förtydliga yrkeshögskolelagens bestämmelser om frånvaro för att motsvara bestämmelserna i universitetslagen. I universitetslagen finns ett entydigt och tydligt omnämnande om att i den tid det tar

att avlägga examen inte inräknas frånvaro som beror på moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. Bestämmelsen tillförsäkrar att de studerande bemöts enhetligt. Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att ett likadant entydigt omnämnande i yrkeshögskolelagen skulle garantera, att också de som studerar i yrkeshögskolor skulle bemötas enhetligt i fråga om frånvaro på grund av moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. (TAS 271/2013)

Studenturval

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om ett yrkesinstitut hade handlat lagenligt när en manlig sökande inte antogs till syutbildningen. Den sökande hade informerats om att han borde ha sökt till skräddarutbildningen eftersom han är man.

Enligt läroanstaltens utredning i ärendet blev den sökande inte antagen p.g.a. han hade bristfälliga färdigheter att delta i utbildningen. Enligt utredningen spelar kön ingen roll i antagningsprocessen.

I sitt ställningstagande konstaterar jämställdhetsombudsmannen, att det inte är dennes uppgift att bedöma faktorer som påverkar studenturval förutom vad gäller jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Enligt läroanstaltens utredning var



det emellertid tydligt att den sökandes ansökan inte hade behandlats i enlighet med vad som förutsattes i läroanstaltens regler om förfarande. I ställningstagandet konstateras att ifall det kunde påvisas att den sökande har försatts i en missgynnsam position p.g.a. sitt kön i samband med ansökan till läroanstaltens syutbildning skulle läroanstalten i fråga ha gjort sig skyldig till diskriminering som förbjuds enligt 8 § i lagen om jämställdhet.

Jämställdhetsombudsmannen ombads samtidigt utreda om en annan läroanstalt hade

agerat enligt lagen om jämställdhet. En manlig sökande lät bli att söka till en utbildning inom textil- och klädesbranschen eftersom läroanstaltens lärare, enligt den sökandes anmälan, hade förhållit sig ovilliga och undvikande till hans eventuella ansökan.

I läroanstaltens utredning till jämställdhetsombudsmannen skulle han som tog kontakt ha haft särskilt bra förutsättningar att bli invald på sagda utbildning. Han hade emellertid inte tillräckligt tydligt uttryckt sin vilja att söka sig just till utbildningen i fråga och hade därför inte anvisats i hur man fyller i ansökningsblanketten.

I sitt ställningstagande konstaterar jämställdhetsombudsmannen att ifall personalen som deltar i läroanstaltens studenturval försöker hindra någon från att ansöka om en studieplats eller försöker få någon att dra tillbaka sin ansökan, är det inte nödvändigtvis fråga om sådant studenturval som avses i 8 b § i lagen om jämställdhet. Som huvudregel bör anses att endast en person som inlämnat en ansökan kan vädja till diskriminering enligt 8 b § i jämställdhetslagen. Förfarandet kan emellertid strida mot det allmänna förbudet mot diskriminering enligt 7 § i jämställdhetslagen. (TAS 135/2013)





DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

Lagen om jämställdhet förbjuder diskriminering på basen av kön. Inom arbetslivet förekommer könsdiskriminering bl.a. vid anställning, lönesättning och förlängning av arbetsförhållanden samt diskriminering p.g.a. graviditet eller familjeledighet. I lagen om jämställdhet förbjuds också diskriminerande bruk av arbetsledarskap och tjänsteförhållandets avslutande eller arbetarens permittering på basen av kön.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar att diskrimineringsförbudet och förbudet mot diskriminerande annonsering följs. Var och en som misstänker sig ha blivit utsatt för sådan diskriminering som nämns i lagen, kan be jämställdhetsombudsmannen om anvisningar och råd i ärendet.

GRAVIDITETSDISKRIMINERING

Graviditetsdiskriminering har länge varit ett centralt arbetslivsproblem i Finland. Av de arbetslivsrelaterade kontakter som tas med jämställdhetsombudsmannen gäller en stor del diskriminering p.g.a. graviditet eller familjeledigheter. Oftast hör graviditetsdiskrimineringsfallen till anställning, förlängande av tidsbestämt arbetsförhållande eller återvändande från familjeledighet. Den återvändande arbetstagarens arbetsuppgifter har ofta "försvunnit" under ledigheten eller de sköts av en anställd vikarie eller annan arbetare. Det händer också ofta att arbetare negligeras då de söker jobb eller att deras tidsbestämda kontrakt inte längre förnyas efter att graviditeten blivit känd, även om man redan överenskommit om en fortsättning.

Graviditetsdiskriminering har varit ett ämne man mest tigit om i Finland, så jämställdhetsombudsmannen startade 2012 kampanjen *Rättvisa för väntande* mot graviditetsdiskriminering. Med kampanjen försökte man informera gravida kvinnor om deras rättigheter samt om det rättsskydd som garanteras i lagstiftningen om tjänsteförhållande och i jämställdhetslagen, samt påminna arbetsgivarna om deras lagstadgade skyldigheter. Kampanjens effekt syntes också i verksamheten 2013: en betydande del av kontakterna som togs

angående diskriminering i arbetslivet, gällde just graviditetsdiskriminering.

Misstanke om diskriminering på grund av graviditet vid fortsättning av en äldre konstapels tjänsteförhållande på viss tid

En äldre kvinnlig konstapel bad jämställdhetsombudsmannen om ett ställningstagande om hon har blivit diskriminerad på det sätt som förbjuds i jämställdhetslagen, när hennes tjänsteförhållande på viss tid på polisstationen inte fortsattes, trots att vikariatet som hon hade skött, skulle ha fortsatt. Konstapeln misstänkte att orsaken till att hennes visstidsanställning avslutades var att hon blev moderskapsledig.

Direkt diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen betyder att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av graviditet eller förlossning. Enligt bestämmelserna om arbetslivet i jämställdhetslagen är det förbjudet att begränsa längden på arbetstagarens anställningsförhållande på grund av graviditet eller familjeledigheter. Förbudet betyder att en visstidsanställning inte får begränsas att endast gälla fram till början av moderskaps-, faderskaps- eller familjeledigheten. Anställningsförhållandet får inte heller begränsas på grund av familjeledighet så att det börjar först efter familjeledigheten, om den person som valts

till uppgiften är familjeledig under början av anställningsförhållandet. Förbudet gäller både visstidsanställningar och anställningar som gäller tillsvidare, och både nya och gamla anställda.

Om arbetsavtalet för en visstidsanställd som är gravid eller familjeledig inte förnyas ska detta anses som diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen, om anställningsförhållandet skulle ha fortsatt om personen inte hade blivit gravid eller familjeledig. När man bedömer om det är fråga om diskriminering i fall där ett anställningsförhållande inte har förnyats, utgår man från att om samma kriterier och rekryteringspraxis har tillämpats på den gravida eller familjelediga personen som på andra personer. För att ett antagande om diskriminering uppstår ska den anställda påvisa att arbetsavtalet sannolikt skulle ha förnyats om hon inte hade blivit gravid eller familjeledig. För att arbetsgivaren ska befrias från antagandet om diskriminering ska arbetsgivaren påvisa att avtalet inte förnyades av något annat godtagbart skäl än den anställdas graviditet eller familjeledighet.

Polisinrättningen har i sin utredning konstaterat att för en polis som är tjänsteledig ska enligt polisinrättningens uppfattning alltid utnämnas en vikarie som har faktisk möjlighet att sköta tjänsten i fråga. Dessutom konstaterades att den kvinnliga konstapeln som bett jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande hade visat sig vara en bra anställd.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att den äldre konstapelns graviditet och moderskapsledighet i själva verket hade inverkat på att hennes tjänsteförhållande avslutades. Förbudet mot begränsning av anställningens varaktighet betyder att arbetsgivaren vid behov är skyldig att anställa en vikarie för den visstidsanställda som anställts som vikarie. Väsentligt är att det fortfarande har funnits arbete vid polisinsättningen. Den konstapel som bett om utlåtande ska också vid framtida rekryteringar trots familjeledigheten ha samma ställning som andra sökande.

Ett antagande om diskriminering uppstår i ärendet och polisinsättningen ska påvisa att tjänsteförhållandet på viss tid inte förnyades av ett annat godtagbart skäl än graviditet. Ett godtagbart skäl till att arbetsavtalet inte förnyas kan inte anses vara att personen på grund av sin graviditet eller familjeledighet i praktiken inte själv kan sköta sina uppgifter, utan en vikarie behövs för henne. Denna princip har konstaterats i rättspraxisen både på EU-nivå och på nationell nivå. (TAS 430/2012)

En lärares anställningsförhållande förlängdes inte på grund av graviditet och familjeledighet

En kvinnlig lärare begärde att jämställdhetsombudsmannen skulle ta ställning till

om hon hade blivit utsatt för förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen när en samskola inte förlängde hennes anställningsförhållande som timlärare för viss tid i engelska och svenska.

Lärares visstidsanställning som lärare i engelska och svenska hade förnyats för ett år tre år i rad sedan 2009. Läsåret 2010–2011 var hon moderskapsledig. År 2012 blev hon gravid på nytt. Hennes moderskapsledighet började 18.7.2012, och hennes sista visstidsanställning upphörde 31.7.2012. Därefter har hennes arbetsavtal för viss tid inte förnyats.

I samskolans utredning konstateras det att grunden för visstidsanställningen varit en temporär lösning. Enligt utredningen förlängdes inte lärares arbetsavtal, eftersom skolan inrättade en helt ny befattning som i enlighet med den praxis skolan följer besattes via offentlig sökning. Enligt arbetsgivaren bildades timmarna i den nya befattningen av lektioner som tidigare handhåfts av den lärare som begärt om utlåtande och en annan språklärare. Läraren som begärt om utlåtande sökte jobbet, men en mer erfaren och kompetent person fick det. Enligt arbetsgivarens utredning har personen som begärt om utlåtande dock betraktats som en bra lärare.

Syftet med regleringen enligt jämställdhetslagen är inte att begränsa arbetsgivarens rätt att avveckla, expandera eller

i övrigt organisera sin verksamhet. I en situation där anställda byts på grund av omstruktureringar av verksamheten får avgående arbetstagare inte väljas utifrån kriterier såsom graviditet, förlossning eller andra könsrelaterade orsaker.

Enligt utredningen skiljer sig den nya visstidsbefattningen för timlärare i engelska inte från den befattning som läraren som begärt om utlåtande handhaft vad gäller kompetenskrav, antal timmar eller undervisningsgrupper utom att undervisningskyldigheten i svenska saknas. Befattningen har således ett snävare innehåll än den befattning läraren tidigare innehade, och konkurrensutsättningen av befattningen bland andra sökande kan inte motiveras genom ändringen av befattningsbeskrivningen. Den nya befattningen gäller inte tills vidare, utan är en visstidsbefattning till sin karaktär, såsom den befattning som läraren som begärt utlåtandet handhaft, och därför kan konkurrensutsättningen inte heller motiveras genom arbetsförhållandets längd. Läraren skulle ha varit kompetent och uppenbarligen också lämplig för befattningen, eftersom hennes avtal tidigare förnyats flera gånger.

I sitt utlåtande ansåg jämställdhetsombudsmannen att graviditeten och föräldraledigheten har inverkat på att lärares avtal inte förnyades. Ingen godtagbar orsak för arbetsgivarens beteende har lagts fram i ärendet, och således har ett brott

mot diskriminering enligt jämställdhetslagen inträffat. (TAS 215/2012)

Misstänkt diskriminering på grund av graviditet vid uppsägning

En kvinna som arbetat som beställningsförmedlare i ett taxiföretag har bett jämställdhetsombudsmannen att utreda om hennes graviditet påverkade hennes uppsägning på ett sätt som förbjuds i lagen om jämställdhet.

Taxiföretaget uppgav i sin förklaring att uppsägningen endast berodde på att kvinnan inte passade in i arbetsgemenskapen. Enligt företaget har graviditeter alltid förekommit och kommer alltid att förekomma på den kvinnodominerade arbetsplatsen, och ingen har sagts upp på grund av en graviditet.

Både lagen om jämställdhet och arbetsavtalslagen förbjuder uppsägning på grund av graviditet eller familjeledighet. Enligt 8 § 1 mom. 5 punkten i lagen om jämställdhet är det förbjuden diskriminering att säga upp ett anställningsförhållande på grund av kön. Det anses även som diskriminering på grund av kön om graviditet eller familjeledighet är orsaken till den förlorade anställningen.

Enligt 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på

den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin familjeledighet anses uppsägningen bero på att arbetstagaren är gravid eller utnyttjar sin familjeledighet, om inte arbetsgivaren kan bevisa att den beror på någon annan omständighet.

Kvinnan som bad om ett utlåtande hade även lämnat en begäran om tillsyn till arbetskyddsmyndigheterna, som sköter tillsynen av arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna i arbetsavtalslagen hindrar inte uppsägningen av arbetsavtalet för en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin familjeledighet i de fall där uppsägningen motiveras av ett sakligt och vägande skäl, som inte alls har något att göra med graviditeten eller familjeledigheten. Ett sådant skäl kan till exempel vara uppsägningsgrunder som har med arbetstagarens person att göra, såsom allvarliga brott mot eller försummelse av skyldigheter som avsevärt påverkar anställningsförhållandet och regleras i arbetsavtalet eller lagen. Arbetsgivaren ska kunna bevisa att skälet som gäller arbetstagarens person inte har något att göra med graviditeten eller utnyttjandet av familjeledigheten.

Om arbetsgivaren säger upp ett tjänsteförhållande på grundval av graviditet strider

förfarandet i allmänhet även mot 8 § 1 mom. 5 punkten i lagen om jämställdhet. När en gravid arbetstagares tjänsteförhållande avslutas i strid med arbetsavtalslagen bryter arbetsgivaren oftast samtidigt mot förbudet i lagen om jämställdhet att behandla en arbetstagare ofördelaktigt på grund av graviditet. Därmed styr den arbetsrättsliga tolkningspraxisen i viss mån även tolkningen av lagen om jämställdhet.

Enligt arbetarskyddsgranskningen kan arbetsgivarens motiveringar till uppsägningen inte anses som allvarliga brott mot de i arbetsavtalslagen avsedda skyldigheterna i anställningsförhållandet. Med anledning av detta konstaterades det i arbetarskyddsgranskningen att arbetsgivaren i sin förklaring inte har lagt fram omständigheter med vilka arbetsgivaren kan bevisa att uppsägningen av arbetstagaren berodde på något annat än graviditeten. Eftersom tolkningen av arbetsavtalslagen på ovan nämnda sätt styr tolkningen av lagen om jämställdhet, ansåg jämställdhetsombudsmannen att ett antagande om diskriminering föreligger även med stöd av lagen om jämställdhet. Om förfarandet bryter mot bestämmelserna i både arbetsavtalslagen och lagen om jämställdhet kan påföljder utdömas med stöd av båda lagarna.

I sista hand avgörs om uppsägningen strider mot lagen i tingsrätten, där ärendet kan utredas med beaktande av både arbetsavtalslagen och lagen om jämställdhet och

ett beslut kan tas om eventuell rätt till ersättning enligt dessa båda lagar. Könnsdiskriminering kan med vissa förbehåll även uppfylla kännetecknen för diskriminering i arbetslivet enligt 47 kap. 3 § i strafflagen. (TAS 377/2012)

En tjänsteman som återvänder till arbetet efter familjeledighet

En tjänsteman som varit familjeledig frågade jämställdhetsombudsmannen om hon som tjänsteman har rätt att återvända till sina forna uppgifter efter familjeledigheten.

Enligt arbetsavtalslagen har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare jobb. Om detta inte är möjligt, bör arbetstagaren erbjudas ett arbetsavtal som motsvarar det tidigare arbetet och om detta inte heller är möjligt, något annat arbete som är förenligt med arbetsavtalet.

I tjänstemannalagen finns inget liknande stadgande och det har inte heller reglerats i statens tjänstekollektivavtal. Skillnaden mellan tjänste- och arbetsförhållande är att arbetsuppgifterna för tjänstemännens del är ett arbetsgivarärende som man inte kan överenskomma om. I ett arbetsavtal är det däremot fråga om ett kontrakt där arbetsuppgifterna utgör en central del som man kan överenskomma om. I tjänsteför-

hållanden har arbetsgivaren rätt omfattande befogenheter att ändra arbetsuppgifterna också för någon som är i tjänst, efter att först ha hört tjänstemannen i fråga. I praktiken återvänder en person ofta från familjeledighet och övrig tjänstledighet till likadana eller liknande uppgifter, i synnerhet om uppgifterna inte har förändrats under ledigheten. Ju längre ledighet det är fråga om, desto mer kan arbetsuppgifterna emellertid ha ändrat. Lönen kan ändå inte sjunka p.g.a. familjeledighet.

Lagen om jämställdhet förbjuder diskriminering p.g.a. graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjevårdsplikt, exempelvis familjeledighet. Enligt jämställdhetslagen är det också fråga om diskriminering om arbetsgivaren leder arbetet, fördelar uppgifterna eller på annat sätt ordnar arbetsförhållandena så att arbetstagaren hamnar i en missgynnsam position p.g.a. sitt kön. Även om statstjänstemannalagen eller tjänstekollektivavtalet alltså inte reglerar återvändandet från familjeledighet, får familjeledighet inte försätta en tjänsteman i en missgynnsam position i förhållande till hur han hade behandlats om han inte hade varit familjeledig. (TAS 13/2013)

Prövotid och graviditet

Arbetarskyddsmyndigheterna remitterade ett misstänkt fall av graviditetsdiskrimi-

nering till jämställdhetsombudsmannen, till den del ärendet hörde till ombudsmannens befogenhet. Fallet handlade om ett arbetsförhållande som hade upplösts under prövotiden.

Enligt arbetsgivaren upplöstes arbetsförhållandet p.g.a. målsägandes opassande beteende och brister i arbetsprestationen. Upplösandet under prövotiden kunde därför inte anses strida mot arbetsavtalslagen. Både jämställdhetslagen och arbetsavtalslagen förbjuder uppsägning och upplösning p.g.a. graviditet eller familjeledighet. Arbetsgivaren bör ha ett enligt arbetsavtalslagen godtagbart skäl för uppsägning eller upplösning.

Enligt 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen kan man i normala fall överenskomma om en prövotid på högst fyra månader. Under den tiden kan avtalet upplösas av båda parter med omedelbar verkan. Arbetsavtalet får ändå inte upplösas på diskriminerande eller, med tanke på prövotidens längd, oskäliga grunder.

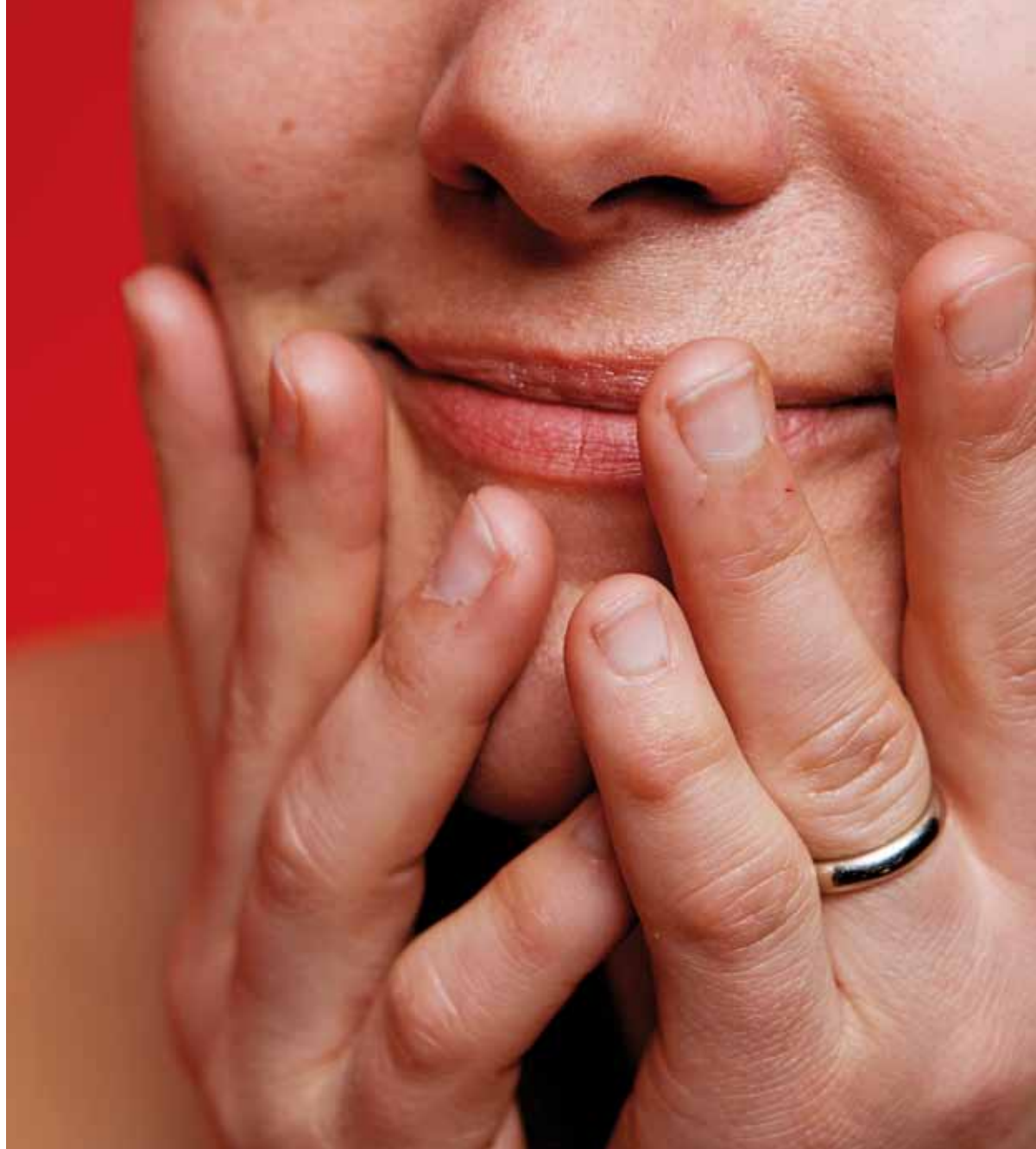
Enligt 8 § 1 mom. 5 punkten i jämställdhetslagen är uppsägning eller upplösning av tjänsteförhållande p.g.a. kön förbjuden diskriminering. Det anses också vara fråga om diskriminering p.g.a. kön ifall orsaken till förfarandet är graviditet eller familjeledighet. Huvudregeln enligt jämställdhetslagen är att en arbetstagare inte p.g.a.

gravitet eller familjeledighet får försättas i en sämre position än den han annars hade varit i.

Efter att en arbetstagare visat, att arbetsgivaren varit medveten om graviditeten eller användandet av familjeledigheten då avtalet upplöstes, väcks det lätt en misstanke om diskriminering. Efter att misstanke väckts måste arbetsgivaren påvisa att diskrimineringsförbudet inte har brutits mot. Om arbetsgivaren upplöser en arbetstages arbetsavtal då denne är gravid eller på familjeledighet, bör arbetsgivaren visa att upplösandet har berott på ett godtagbart skäl med avseende på provotidens syfte. Det kan vara fråga om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen om upplösandet under provotiden har stridit mot arbetsavtalslagen d.v.s. arbetsgivaren inte kan påvisa att det har funnits en grund som motsvarar provotiden. (TAS 72/2012)

ANSTÄLLNINGSDISKRIMINERING OCH DISKRIMINERANDE ANNONSERING

En stor del av diskrimineringsmisstankarna inom arbetslivet gäller anställning. För att konstatera anställningsdiskriminering bör man jämföra den till uppgiften valda personens utbildning, arbetserfarenhet



och övriga meriter med den arbetssökandes, som anmält misstanke om diskriminering. Om den arbetssökande visar att han eller hon är mer meriterad än den som valts till uppgiften, väcks misstanke om diskriminering. Arbetsgivaren bör där- efter visa att valet grundat sig på någon annan, godtagbar, orsak än kön. Numera gör jämställdhetsombudsmannen ingen meritjämförelse i misstänkta fall av anställningsdiskriminering, utan ger istället juri- diska anvisningar och råd om tolkning av lagen om jämställdhet. Särskilt i fråga om vetenskapliga undervisnings- och forsk- ningsuppgifter har jämställdhetsombuds- mannen inte ens tillräcklig kompetens att genomföra en jämförelse av meriter. Det är i sista hand tingsrätten som beslutar om misstänkt anställningsdiskriminering och eventuell kompensation.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas också regelbundet angående platsannonser där arbetsgivaren söker antingen enbart kvinnor eller enbart män. När det är fråga om ett fysiskt tungt arbete, söks ofta män. Av kvinnor önskar man ansökningar till exempel till uppgifter som kräver finger- färdighet, till städjobb, jordgubbsförsäljning och mässor.

Enligt lagen om jämställdhet får man inte lediganslå ett jobb för enbart kvinnor el- ler enbart män, om det inte föreligger ett tungt och godtagbart skäl som beror på

arbetets eller uppgiftens kvalitet. Med för- budet mot diskriminerande annonsering strävar man till att främja kvinnors och mäns lika möjligheter att delta i arbetsli- vet. Annonser som strider mot lagen om jämställdhet grundar sig ofta på stereotypa uppfattningar om vilka jobb som lämpar sig för kvinnor respektive män.

För att avvika från huvudregeln och an- vända kön som anställningskriterium bör det föreligga ett tungt och godtagbart skäl som beror på arbetets eller uppgiftens kva- litet. Till en dansar- eller skådespelarroll kan man välja en person av det kön som rollfiguren representerar. Allmänna blyg- selskäl eller t.ex. en etablerad tradition kan också förutsätta, att man till vissa uppgif- ter anställer endast personer av ett visst kön, även om uppgiften i sig inte skulle kräva det. Exempelvis kan man på välja att anställa antingen en man eller en kvinna som personlig assistent, p.g.a. uppgiftens personliga natur.

Misstanke om diskriminering vid anställning på jordgubbsfarm

Jämställdhetsombudsmannen har på eget initiativ tagit upp för utredning anställ- ningsförfarandet som tillämpats på en jord- gubbsfarm. En pojke som hade sökt som- marjobb på farmen hade fått följande svar

per textmeddelande, "jag anställer främst flickor eftersom jag av erfarenhet vet att de är snabbare plockare".

Jordgubbsfarmen har i sin utredning till jämställdhetsombudsmannen konstaterat att den inte behandlar flickor och pojkar olika som arbetssökande och har räknat upp könsneutrala kriterier på vilka valet grundar sig. Dylika kriterier är bland an- nat ålder, möjligheten att ta sig till arbets- platsen den tid som arbetsgivaren anger, ivrighet, möjlighet att förbinda sig till ett arbetsförhållande på cirka tre veckor samt den bild arbetsgivaren får av den unga på basis av intervjun. Trots det konstateras det i bärgårdens e-postmeddelande att man anställer främst flickor och motiveringen är att flickorna är snabbare bärplockare än pojkarna. Ur den givna utredningen till jämställdhetsombudsmannen framgick det också att man i praktiken anställer flickor. Enligt utredningen har flickor under årens lopp visat sig vara skickligare och mera pålitliga än pojkar. Pojkarna har för sin del konstaterats vara mera intresserade av att störa flickorna än av att plocka jordgubbar och deras arbetsprestation sägs vara avse- värt lägre än flickornas.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att jämställdhetslagen inte begränsar arbetsgivarens rätt att välja den person han eller hon anser vara bäst för uppgiften. Jämställdhetslagen kräver att



anställningsförfarandet bygger på en saklig och objektiv bedömning av de sökandes meriter och att arbetstagaren inte väljs utan grund enligt kön.

Vid anställningen kan man på ett godtagbart sätt fästa uppmärksamhet vid de sökandes personliga egenskaper. Bedömningen av de sökandes egenskaper får dock inte bygga på allmänna generaliseringar om ett visst kön. En dylik generalisering är till exempel det att man inte väntar sig att personer av ett annat kön kan klara vissa arbetsuppgifter. Om den missgynnsamma

behandlingen av en person som söker anställning bygger på att han eller hon representerar ett visst kön, som tillfogas ofördelaktiga egenskaper av dem som beslutar om valet, kan handlingssättet anses bero på könet och det är direkt diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen anser på basis av utredningen hon erhållit att det verkar som om ovan beskrivna generaliseringar av flickor och pojkar och deras färdigheter och egenskaper ges stor vikt vid valet av bärplockare. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade jordgubbsfarmaren att revidera sin praxis vid anställning och i fortsättningen säkerställa att både flickor och pojkar behandlas som individer och inte som representanter för sitt kön när de söker arbete. (TAS 250/2013)

Ett företag sökte utdelare av mässbroshyrer för en bilmässa

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda ifall en arbetsplatsannons var förenlig med lagen om jämställdhet. Enligt annonsen sökte företaget utdelare av mässbroshyrer för en bilmässa. Som arbetsklädsel erbjöd arbetsgivaren en liten topp, kort kjol och underbyxor av en viss typ. De sökandes kön nämndes inte i ansökan.

Jämställdhetsombudsmannen gav 2010 ett utlåtande (TAS 161/2010) om ett företags motsvarande arbetsplatsannons. Då ansåg ombudsmannen att fastän det i annonsen inte nämndes att man sökte flickor/kvinnor, uttryckte arbetsgivaren tydligt att syftet var att söka unga kvinnor för uppgiften. Företaget uppmanades att i fortsättningen beakta jämställdhetslagens förbud mot diskriminerande annonsering vid uppgörandet av platsannonser.

Det aktuella ärendet från verksamhetsåret ledde till att jämställdhetsombudsmannen gav företaget en reprimand och en uppmaning att upphöra med sitt förfarande som är i strid med jämställdhetslagen. Därtill meddelade ombudsmannen företaget, att om förfarandet upprepar sig, överväger ombudsmannen att föra ärendet till jämställdhetsutskottet för igångsättande av förbudsförfarande. (TAS 117/2013)

Anställning av universitetsforskare vid Tammerfors universitet

En kvinna som sökt uppgifter som universitetsforskare bad om ett utlåtande om huruvida hon blivit diskriminerad på ett sätt som strider mot lagen om jämställdhet, då hon inte blev vald till någon av tre tjänster som universitetsforskare vid Tammerfors universitet. En kvinna och två män valdes för uppgifterna.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande, att jämställdhetsombudsmannen tar ställning främst till juridiska frågor som gäller tolkning av lagen om jämställdhet. En meritjämförelse som avses i 8 § i jämställdhetslagen förutsätter i allmänhet ingen särskild juridisk kompetens och jämställdhetsombudsmannen gör i allmänhet inte egentliga meritjämförelser i ärenden som berör anställning. Det bör märkas att i synnerhet när det gäller vetenskapliga meriter skulle jämställdhetsombudsmannen inte heller ha kompetens att jämföra de sökandes meriter.

En arbetssökande som misstänker diskriminering i strid med jämställdhetslagen har möjlighet att väcka separat talan om gottgörelse i tingsrätten och i behandlingen visa att han eller hon själv är meriterad för posten. Att väcka separat talan om gottgörelse förutsätter inte jämställdhetsombudsmannens ställningstagande eller annan assistans.

Således uppvisas bevisen för parternas vetenskapliga meriter, med avseende på lämplighet för uppgiften som universitetsforskare, i tingsrätten i samband med behandlandet av en eventuell talan om gottgörelse. När man överväger att väcka talan är det bra att beakta att domstolsbehandlingen leder till kostnader som den förlorande parten i allmänhet döms att betala.

Den person som bad om ett utlåtande framförde, att den av Tammerfors universitet ge-

nomförda meritjämförelsen inte uppfyllde jämställdhetslagens krav eftersom man inte jämförde alla meriter och att personens egna meriter därför delvis inte har beaktats. Enligt personen betonades de olika sökandenas meriter på olika sätt de och jämförelsen blev därför orättvis.

Enligt Tammerfors universitets utredning har man tillsatt en beredningsgrupp som sammanträtt tre gånger och gett ett utlåtande i ärendet. Därtill har man hört den berörda enhetens ledningsgrupp, diskuterat utifrån ledningsgruppens utlåtande och slutligen har enhetens chef gett en presentation om tillsättandet till rektor.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att olika branschers etablerade urvalskriterier har en central betydelse när man jämför två personers meriter vid utnämning till tjänst eller uppgift, eller vid anställning. Syftet med jämställdhetslagen är inte att ändra på godkända eller allmänt vedertagna sätt eller allmän praxis vid jämförelse av meriter, såvida de inte diskriminerar någon på basen av kön. Lagen kräver inte heller att man vid anställningsförfarandet skulle följa vissa specifika formaliteter, även om den sökande enligt 10 § 1 mom. i jämställdhetslagen har rätt att få en skriftlig utredning över urvalsprocessens grunder.

För att säkra urvalets genomskinlighet är det viktigt att på förhand, i platsannonsen, be-

rätta om vad som betonas vid urvalet, för att undvika misstanke om könsdiskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade att ifall man inför tillsättandet av befattningarna använder sig av en beredningsgrupp, bör man i dess sammansättning beakta en jämbördig representation av båda könen. I det här fallet bestod gruppen av fyra män och en kvinna. Urvalsförfarandet, där de sökandes meriter går igenom vid flera möten, kan i sig möjliggöra en saklig och opartisk behandling, såvida de sökande jämförs på icke-diskriminerande och rättvisa grunder. (TAS 174/2012)

Befattningsbenämningar som hänvisar till kön

Jämställdhetsombudsmannen blir kontaktad om befattnings- och yrkesbenämningar som hänvisar till kön och som fortfarande är i allmänt bruk på arbetsmarknaden. Dessa benämningar kan föda eller stärka uppfattningen om att den som utför uppgiften representerar ett visst kön.

I regeringens proposition om lagen om jämställdhet konstateras att användandet av en etablerad yrkesbenämning i en platsannons inte i sig gör annonsen diskriminerande. Jämställdhetsombudsmannen har följt denna tolkning i sin utlåtandep Praxis förutsatt, att det inte i annonsen särskilt nämns att man söker en person av ett visst kön.

Jämställdhetsombudsmannen anser det viktigt att man på arbetsmarknaden fäster uppmärksamhet vid utvecklandet av yrkesbeteckningar så att de inte för sin del upprätthåller en könsuppdelning mellan olika yrken. (TAS 12/2013)

LÖNEDISKRIMINERING OCH ANNAN DISKRIMINERING PÅ JOBBET

Jämställdhetslagens förbud mot diskriminering omfattar, förutom arbetsplatsannonsering och anställning, också arbetsgivarens förfaranden och behandling av arbetstagarna under arbetsförhållandet och då det avslutas. I de ärenden som jämställdhetsombudsmannen kontaktats angående, har lönediskriminering redan under flera år varit en central orsak till diskrimineringsmisstankar. Ombudsmannen mottog 2013 flera begäran om utlåtanden av arbetstagare som misstänkte att de utsatts för lönediskriminering p.g.a. kön. Misstankarna gällde t.ex. den uppgiftsrelaterade lönedelen (grundlönen) och att gå miste om löneförhöjning p.g.a. föräldraledighet. Dessutom har jämställdhetsombudsmannen mottagit diskrimineringsmisstankar som berör kommuners samarbete och förenhetligande av löner efter en kommunfusion. Följande två exempel beskriver diskrimineringsmiss-

tankar som jämställdhetsombudsmannen behandlat och som gällde behandlingen av arbetstagare under arbetsförhållandet.

Misstanke om lönediskriminering av lönen för två psykologer i familjecentret i staden X

Två kvinnliga psykologer som arbetar vid familjecentret i staden X har bett om jämställdhetsombudsmannens ställningstagande till om staden handlar i strid med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) när den betalar kvinnorna en lägre uppgiftsspecifik lön jämfört med en manlig företagspsykolog som arbetar i ett affärsverk inom företagshälsovården.

Arbetsgivaren motiverade i sin förklaring löneskillnaden med det svåra konkurrensläget vid rekryteringen av företagspsykologer och med skillnader i hur krävande uppgifterna är. Arbetsgivaren påpekade även att affärsverket har självständig beslutsrätt vad gäller personalens löner, och att det därför inte är möjligt att jämföra lönerna för personalen vid stadens familjecenter med lönerna för affärsverkets personal. En annan orsak till att det inte kan vara frågan om lönediskriminering är enligt arbetsgivaren att en manlig psykolog som arbetar i familjecentret inte har högre uppgiftsspecifik lön än de kvinnliga psykologerna. En misstanke om diskriminering enligt lagen

om jämställdhet kan dock uppkomma, även om kvinnorna har en manlig kollega som får samma lön som kvinnorna och därmed sämre lön än en man i en jämförelsegrupp. (Se jämställdhetsnämndens utlåtanden 1/01, 2/01 och 4/06)

Enligt jämställdhetslagen är det möjligt att göra en lönejämförelse mellan arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete och som arbetar för samma arbetsgivare. Enligt det förberedande arbetet för jämställdhetslagen kan en arbetstagare även jämföra sin lön med lönen för arbetstagare som arbetar för samma arbetsgivare i en annan arbetsenhet (regeringens proposition 57/1985). Enligt lagen ska alltså den uppgiftsspecifika lönen för arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete för samma arbetsgivare som utgångspunkt vara lika stor, oberoende av i vilken arbetsenhet de arbetar - och inte bara inom en arbetsenhet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att kommunens affärsverk är en del av kommunens organisation, och att företagshälsovårdens affärsverk inte kan anses som en självständig juridisk person i förhållande till kommunen. Därför kan affärsverkets personal och familjecentrets personal tolkas vara i samma arbetsgivares tjänst i det avseendet att deras löner kan jämföras med varandra på det sätt som avses i jämställdhetslagen.

Enligt utredningen från staden har tillgången på arbetskraft och konkurrensläget inverkat på den högre lönen som betalas ut i affärsverket. Företagshälsovården inom den offentliga sektorn måste konkurrera om arbetstagarna på samma marknad som den privata sektorn. Enligt arbetsgivaren finns ännu inte ett motsvarande konkurrensläge i familjecentret.

Att trygga tillgången på arbetskraft och konkurrensen om arbetskraft kan vara orsaker till att psykologer inom en viss bransch får högre lön än psykologer i en annan bransch, även om arbetet de utför anses som lika krävande. Om en lönedel som baseras på ett konkurrensläge med otillräcklig arbetskraft ingår i lönen är det viktigt att det sker på basis av verkliga omständigheter som utreds och motiveras separat i varje enskilt fall.

Vid en jämförelse av om arbetet är samma eller likvärdigt ska utgångspunkten vara arbetstagarnas arbetsuppgifter och de krav som ställs på arbetstagarna. Enligt förklaringen som inlämnats har psykologernas uppgifter inte jämförts sinsemellan enligt samma bedömningskriterier för hur krävande arbetet är, vilket kravet på öppenhet och insyn i lönesystemet förutsätter. Mer krävande arbetsuppgifter kan vara en grund för en högre uppgiftsspecifik lön. Skillnaden i hur krävande uppgifterna är får dock inte överdimensioneras, utan löneskillnaden ska alltid stå i proportion till

skillnaden i hur krävande uppgifterna är. (TAS 67/2012 och TAS 79/2012)

Misstanke om diskriminerande befattningsbenämning

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av en kvinna som misstänkte sig ha blivit utsatt för diskriminering p.g.a. sitt kön i och med sin befattningsbenämning. Enligt kvinnan motsvarade benämningen inte arbetets kravnivå såsom hos företagets manliga anställda. Fastän hennes lön inte var diskriminerande, var hon orolig för att den anspråkslösa benämningen på längre sikt kunde försämra hennes karriär- och löneutveckling.

Kvinnans befattningsbenämning var tekniskt stöd. Hon var ingenjör till utbildning. Den man som tidigare skött ett nästan motsvarande jobb vid företaget hade haft benämningen ingenjör. Vid företaget arbetade dessutom en manlig ingenjör under benämningen planeringsingenjör.

Kvinnans arbete bestod av planering och upprättande av bruks-, service- och installationsanvisningar. Planeringsingenjörens arbete var produktplanering, vilket var mer krävande än att planera bruksanvisningen. Båda uppgifterna sköttes emellertid av en person med ingenjörsbakgrund, så utbild-

ningen borde enligt kvinnan ha syntts jämligt i bådask befattningsbenämning. Enligt kvinnan hade en lämplig benämning för henne varit t.ex. produktingenjör.

Enligt arbetsgivaren bestämdes befattningsbenämningarna enligt arbetsuppgifternas innehåll och syftet var att de möjligast väl skulle beskriva uppgifternas innehåll för en utomstående. Kvinnans befattning kunde enligt arbetsgivaren också ha kunnat benämnas dokumentatör. Benämningen för en kvinnlig arbetstagare som tidigare under flera år skött nästan samma uppgiftshelhet hade varit just dokumentatör. Arbetsgivaren bedömde att kvinnans arbetsuppgifter inte hade förändrats på ett sätt som skulle föranleda en ändring av benämningen. Hennes löneutveckling var inte beroende av benämningen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetsgivaren, i makt av sin arbetsledarposition, har rätt att besluta bl.a. om arbetstagarens befattningsbenämning under arbetsförhållandet, såvida denne inte i strid mot jämställdhetslagen försätts i en missgynnsam position än en eller flera av arbetsgivarens övriga anställda.

Om benämningen hänvisar till mindre krävande uppgifter och lägre uppskattning jämfört med andra arbetstagare av motsatt kön och med samma uppgifter, och detta försätter personen i en missgynnsam posi-

tion, kan skillnaden i benämningar anses diskriminerande. Om arbetstagarna som jämförs emellertid inte har i samma, utan olika, uppgifter innebär olika benämningar ingen diskriminering om de grundar sig på kravnivå- eller andra skillnader.

Mannen som haft motsvarande arbetsuppgifter före kvinnan, var inhyrd arbetskraft, vars egen arbetsgivare d.v.s. uthyrningsföretaget hade använt benämningen ingenjör i sina uppgifter om mannen. Företaget som hyrde hans tjänster skulle emellertid ha haft rätt att besluta om vilken benämning som skulle användas av mannen på t.ex. visitkort, medan han arbetade vid företaget. Eftersom kvinnans och mannens uppgiftsbenämningar hade varit desamma, d.v.s. tekniskt stöd, i användarföretaget var de inte i en sinsemellan ojämlig position.

Planeringsingenjören hade haft annorlunda arbetsuppgifter än den kvinna som misstänkte diskriminering. De olika befattningsbenämningarna hade grundat sig på arbetstagarnas olika arbetsuppgifter, så arbetstagaren kunde enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning inte konstateras ha diskriminerat kvinnan på grund av hennes kön, i och med befattningsbeskrivningen. Jämställdhetsombudsmannen tog med denna bedömning inte ställning till hur väl kvinnans befattningsbenämning i övrigt beskrev hennes nuvarande arbetsuppgifter och ingenjörsutbildning. (TAS 71/2011)





DISKRIMINERING VID TILLHANDAHÅLLET AV VAROR OCH TJÄNSTER

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster vid tillhandahållandet av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten inom den offentliga eller den privata sektorn missgynnar en person på grund av kön. Liksom tidigare år, kontaktades Jämställdhetsombudsmannen 2013 angående, och sysselsattes av, många ärenden av varierande slag angående tillgång till varor och tjänster.

Tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster

Jämställdhetsombudsmannen deltog 2013 i den europeiska diskussionen om den nationella tillämpningen av jämställdhetsdirektivet om tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster (2004/113/EG), bl.a. via det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan, Equinet. Equinet sammanställer en rapport om praktiska erfarenheter och nationell tillämpning av sagda direktiv, som ska vara klar i början av 2014. Också Europeiska

kommissionen har påbörjat sammanställandet av en egen rapport, där man också bedömer den nationella implementeringen av jämställdhetsdirektivet som berör tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Även kommissionens rapport planeras bli klar 2014.

Lagen om jämställdhet tillåter att varor och tjänster tillhandahålls uteslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Alla begränsningar bör emellertid vara sakliga och nödvändiga.

Att en näringsidkare beslutar sig för att erbjuda t.ex. endast vissa varor eller tjänster som är riktade till kvinnor, är i sig inte strid med lagen om jämställdhet. På samma sätt kan en näringsidkare begränsa sitt urval till varor eller tjänster som är riktade till män, utan att bryta mot diskrimineringsförbudet. Om näringsidkaren helt hindrar kunder av det andra könet att få tillgång till den erbjudna produkten bör man, med tanke på principen om jämlik behandling, utreda om näringsidkaren objektivt sett har ett godtagbart skäl att agera på det sättet.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades 2013 flera gånger angående diskrimineringsmisstankar med avseende på tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Frågorna gällde bl.a. rabatterade priser för enbart kvinnor eller enbart män, diskriminering gällande frisörtjänster, könsberoende prissättning vid olika evenemang och gymtjänster för enbart kvinnor.

Kvinnoturer på gym

Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger tillfrågats om synpunkter på ifall en privat gymföretagare eller kommunal erbjudare av tjänster bryter mot jämställdhetslagens förbud mot diskriminering när denne erbjuder motions- och gymtider för enbart kvinnor.

I de fall som lyfts fram har man allmänt hänvisat till blygselskäl som grund för att behandla kvinnor och män olika. Tack vare gymturer för enbart kvinnor har man lyckats sänka många kvinnors tröskel att gå på gym, vilket de upplevt att de inte velat göra p.g.a. gemensamma turer med män. Särskilda kvinnoturer är en lämplig och saklig metod för det här ändamålet. Med blygselskäl kan man likväl motivera ordnandet av gymturer för enbart män.

Utifrån de ärenden som jämställdhetsombudsmannen kontaktats om, har det framkommit att praxisen kring kvinnoturer är varierande både vad gäller dagarnas antal och hur länge enskilda turer räcker.

Jämställdhetsombudsmannen anser att särskilda kvinnoturer, med beaktande av blygselskäl, fortfarande bör anses som lämpliga metoder för att sänka tröskeln för kvinnor att börja idka motion eller gymträning, och att de inte strider mot lagen om jämställdhet.

Under ärendet som togs upp under verksamhetsåret konstaterade jämställdhetsombudsmannen emellertid för första gången att kvinnoturer vid ett kommunalt idrottscenter begränsade mäns tillgång till utrymmena i den grad att kommunen ifråga ombads se över arrangemangen kring kvinnoturerna med avseende på turernas längd och tidpunkt. Kommunen ombads

särskilt bedöma, om arrangemanget var i rätt proportion och saklig i förhållande till dess syfte. Som en följd av ombudsmannens ställningstagande meddelade kommunen om åtgärder som gjorts för att jämna ut gymturer mellan kvinnor och män. (TAS 46/2013)

Rallyerbjudande riktat endast till kvinnor

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om Tommi Mäkinen Events rallyerbjudande riktat till kvinnor i samband med kvinnodagen strider mot jämställdhetslagen. Förmånspriset för kvinnor var 49 €/pers. (norm. 214 €). Förmånens värde var 165 euro.

I utredningen som företaget lämnade till ombudsmannen konstateras att erbjudandet i samband med kvinnodagen var företagets svar på sina kvinnliga kunders önskemål att få köra enbart bland kvinnor. Enligt företaget vill kvinnor inte nödvändigtvis delta i samma evenemang som män, eftersom rally upplevs som en manlig gren. Man ville ge kvinnor en chans att köra rally utan några män närvarande.

Jämställdhetslagen tillåter att varor och tjänster erbjuds endast eller huvudsakligen representanter för det ena könet i vissa begränsade situationer. Exempelvis är det

möjligt att rikta ett erbjudande till kvinnor om det är begränsat till den internationella kvinnodagen. Erbjudanden som uteslutar riktas till det ena könet är emellertid tillåtna endast om deras värde i pengar är relativt litet. I det här fallet ansåg jämställdhetsombudsmannen att erbjudandet strider mot jämställdhetslagen på grund av dess värde i pengar. (TAS 81/2013)

Uthyrning av cellägenhet

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda ifall en hyresannons var förenlig med lagen om jämställdhet. I annonsen erbjöds cellbostäder enbart för kvinnor.

Att erbjuda en bostad uteslutande eller främst till personer av ett kön är tillåtet, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Motiveringen för att behandla kvinnor och män olika vid uthyrning av bostad kan i fråga om gemensamt boende vara t.ex. s.k. blygselskäl. I det här fallet uthyrdes en cellägenhet med fyra bostäder, där bl.a. badrummet var gemensamt.

I sitt ställningstagande ansåg jämställdhetsombudsmannen att uthyrningen av två lediga rum uttryckligen till kvinnor, efter att två övriga rum redan hyrts till kvinnor,

inte var i strid med lagen om jämställdhet. (TAS 247/2013)

Toalettjänster vid en festival

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om en festivalarrangör gjorde sig skyldig till diskriminering enligt lagen om jämställdhet genom att erbjuda avgiftsbelagd toalettservice enbart för kvinnor.

Enligt festivalarrangörens egen utredning erbjöds alla besökare gratis vanliga toaletter och toorklosetter. Förutom dessa avgiftsfria toaletter erbjöds de kvinnliga besökarna ett avgiftsbelagt alternativ som man utvecklat utifrån en kundenkät. I servicen ingick bl.a. en wc-assistent och kontinuerlig rengöring av utrymmena.

I sitt ställningstagande fäster jämställdhetsombudsmannen uppmärksamhet vid att syftet med lagen om jämställdhet inte är att se till att kvinnor och män alltid behandlas lika, utan att hindra sådan olik behandling som är tydligt orättvis. En situation, där kvinnor och män haft tillgång till tillräckligt många vanliga toaletter och toorklosetter och där en särskild avgiftsgill toalettservice erbjudits enbart kvinnor, har inte försatt män i en missgynnsam position i den mån att festivalarrangörens tillvägagångssätt kunde anses strida mot lagen om jämställdhet. Att

kvinnorna har varit tvungna att betala för sagda service, försatte inte heller kvinnorna i en missgynnsam position gentemot männen. (TAS 232–234/2013)

Grundande av ett kafé för enbart kvinnor

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av en företagare, som ville starta ett kafé enbart för kvinnor. Syftet var att erbjuda muslimska kvinnor en möjlighet att umgås med sina barn och träffa varandra utanför hemmet utan rädsla för att män är närvarande. Företagarens tanke var också att erbjuda t.ex. kvinnor som bor på skyddshem ett tryggt ställe de kan besöka och där de kan vänja sig vid vardagslivet.

Jämställdhetsombudsmannen bad minoritetsombudsmannen om ett utlåtande i ärendet i den mån det hör till dennes ansvarsområde. Minoritetsombudsmannens uppgift är att främja etniska minoriteters och utlänningars ställning i Finland samt förebygga etnisk diskriminering och in-gripa i diskriminering.

Minoritetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att det är en välgrundad målsättning att öka antalet offentliga utrymmen, där muslimska kvinnor kan känna sig trygga i det finska samhället. Minoritetsombudsmannen ansåg emellertid att



grundandet av ett kafé enligt sagda koncept skulle påverka integrationen av muslimska kvinnor i det finska samhället, där jämställdhet mellan kvinnor och män, negativt. I värsta fall kunde det vara fråga om en service som representerar könssegregering, vilket strider mot samhällets mål och skulle försvaga muslimska kvinnors integration i det finska samhället. Minoritetsombudsmannen ansåg att grundandet av ett kafé för enbart kvinnor och särskilt muslimska kvinnor inte faller inom ramen för i lagen tillåten positiv särbehandling.

Lagen om jämställdhet tillåter att varor och tjänster tillhandahålls uteslutande eller främst till personer av ett kön, om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat

mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Enligt EU-direktivet 2004/113/EG kan ett berättigat syfte till särbehandling till exempel vara skydd av offer för könsrelaterat våld (såsom skyddat boende för enbart det ena könet), skäl som rör privatliv och anständighet (som då en person upplåter en bostad i en del av sitt hem), främjande av jämställdhet eller kvinnors eller mäns intressen (till exempel frivilligorganisationer för enbart det ena könet), föreningsfrihet (som medlemskap i privata klubbar för enbart det ena könet) samt anordnande av idrottsaktiviteter (som idrottsarrangemang för enbart det ena könet). Alla begränsningar bör emellertid vara sakliga och nödvändiga.

Att en näringsidkare beslutar sig för att erbjuda t.ex. endast vissa produkter och tjänster som är riktade till ett visst kön, är i sig inte strid med lagen om jämställdhet. Om näringsidkaren helt hindrar kunder av det andra könet att få tillgång till den erbjudna produkten bör man, med tanke på principen om jämlik behandling, utreda om näringsidkaren objektivt sett har ett godtagbart skäl att agera på det sättet.

I sitt utlåtande konstaterade jämställdhetsombudsmannen att målen, som personen som kontaktade ombudsmannen hade, kunde ses som berättigade. Jämställdhetsombudsmannen ansåg emellertid att

kaféverksamhet i den föreslagna formen inte var rätt metod eller en lämplig metod för att uppnå målen.

Att stöda och skydda människor som upplevt familje- eller närståendevåld, vilket också är syftet med skyddat boende, är av största vikt och därmed också ett berättigat mål. Enligt jämställdhetsombudsmannen skulle det emellertid vara svårt att förverkliga offrens skydd på ett lämpligt sätt inom den här typen av kaféverksamhet. I värsta fall kunde ett kafé riktat till kvinnor som upplevt våld vara en säkerhetsrisk för sin målgrupp, om våldsförövaren skulle veta att kvinnan som lämnat det skyddade boendet sannolikt befann sig i kaféet och om säkerhetsaspekterna inte hade beaktats tillräckligt väl.

Exempelvis föreningsverksamhet riktad till muslimska kvinnor eller våldsoffer kunde tjäna kontaktagarens mål bättre, än vad ovannämnda kaféverksamhet gör. Att enbart godkänna antingen kvinnor eller män som medlemmar i en förening, med undantag av en arbetsmarknadsorganisation, kan enligt 9 § i lagen om jämställdhet inte ses som diskriminering om det grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadgar. En sådan förening kan ordna tillställningar, exempelvis kafétjänster, enbart för någotdera könet. (TAS 455/2012)

A close-up photograph of human skin, showing texture and some redness. A large, solid blue shape is overlaid on the right side of the image, partially obscuring the skin.

TRANSPERSONERS OCH INTERSEXUELLAS JÄMSTÄLLDHET

Människor skiljer sig från varandra till sin könsidentitet och i hur de uttrycker sitt kön, och alla kan inte entydigt klassas som antingen män eller kvinnor. Transpersoner och intersexuella personer hör till könsminoriteter. Könsminoriteter förväxlas ofta fortfarande med sexuella minoriteter.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar diskriminering mot könsminoriteter och främjar deras skydd och jämställdhet. Jämställdhetsombudsmannen påverkade könsminoriteternas ställning 2013 bl.a. genom att delta i reformprocesserna för lagen om jämställdhet och translagen.

Förändringar i jämställdhetslagen och translagen är under beredning

Under verksamhetsåret fortsatte man vid social- och hälsovårdsministeriet beredningen de lagrum i lagen om jämställdhet, som skulle förbjuda diskriminering på basen av könsidentitet och könsuttryck och som skulle främja könsminoriteternas jämställdhet. Regeringens proposition beräknas komma till behandling i riksdagen våren 2014.

På hösten tillsatte social- och hälsovårdsministeriet en arbetsgrupp för att förnya translagen. En representant från jämställdhetsombudsmannens byrå sitter med i arbetsgruppen. I translagen regleras de förutsättningar med vilka transkönade personer kan få sitt juridiska kön och personsignum att motsvara sin könsidentitet. Sådana förutsättningar är bl.a. translagens kraven på att inte kunna fortplanta sig eller vara gift, vilket bl.a. Europeiska rådets människorättsombudsman krävt att ska strykas. Arbetsgruppens uppgift är att formulera förändringsförslag till translagens krav om avsaknad av fortplantningsförmåga och att inte vara gift samt bedöma övriga förändringsbehov som grund för fortsatt beredning. Arbetsgruppen arbete fortsätter 2014.

Transpersonens rätt till fertilitetsbehandling

Enligt anmälningar till jämställdhetsombudsmannen har par där den ena maken är transkönad inte fått fertilitetsbehandling med den transpersonens egna eller en utomstående donators könsceller. I sådana situationer har det också varit oklart om behandlingen ska ges inom den privata eller den offentliga hälso- och sjukvården.

Jämställdhetsombudsmannens ståndpunkt är att den som nekar ett par fertilitetsbehandling av den orsaken att den ena maken är transkönad försätter paret i en ojämsälld ställning på grund av kön, vilket är förbjudet enligt jämställdhetslagen.

Enligt lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (lagen om assisterad befruktning) kan assisterad befruktning ges till heteropar, kvinnliga par och ensamstående kvinnor. I lagen om assisterad befruktning konstateras inte att vara transkönad är ett hinder för behandling. Huruvida barnet kan tryggas en balanserad uppväxt i enlighet med lagen om assisterad befruktning måste för transpersoners och deras makars del bedömas enligt samma principer som för andra som vill bli föräldrar genom assisterad befruktning.

Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning gäller bestämmelsen om avsaknad av fortplantningsförmåga i lagen om fastställande av transpersoners könstillhörighet endast villkoren för fastställande av juridisk könstillhörighet vid könskorrigering och kan inte ges en vidare tolkning. Den kan exempelvis inte fungera som motivering för att neka par fertilitetsbehandling för att den ena maken är transkönad. Bestämmelsen kan inte heller ges en mer omfattande tolkning av den orsaken att den kan anses stå i strid mot bestämmelserna i grundlagen, till exempel principen om personlig integritet. Social- och hälsovårdsministeriet kommer att tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda behovet av ändring av lagen. Arbetsgruppen inleder sitt arbete hösten 2013.

I grunderna för icke-brådskande vård rekommenderas att fertilitetsbehandling inte ges inom den offentliga hälsovården om barnlösheten beror på att kvinnan eller mannen genomgått sterilisering. Jämställdhetsombudsmannen anser att rekommendationen inte kan tillämpas om steriliseringen hänför sig till att människan är transkönad. För transkönade är steriliseringen inte självvald utan är en följd av medicinsk behandling vid vård av sjukdom eller har gjorts för att uppfylla villkoren för att fastställa den juridiska könstillhörigheten enligt lagen om fastställande av transkönade personens könstillhörighet.

Transkönade kan inte i den här frågan likställas med personer som har steriliserats av andra orsaker. (TAS 297/2013)

Undervisnings- och kulturministeriets och jämställdhetsombudsmannens rekommendation om examensbetyg samt intyg över studie- och examensprestationer för personer som genomgår könskorrigering

Undervisnings- och kulturministeriet och jämställdhetsombudsmannen rekommenderar att utbildnings- och undervisningsanordnarna, högskolorna, examenskommissionerna och Studentexamensnämnden vid begäran ger examensbetyg samt intyg som gäller studie- och examensprestationer med nya personuppgifter till personer som genomgår könskorrigering. Intygen kan utfärdas med nya namnuppgifter redan när förnamnet ändrats. Den som utfärdar intyget kan kontrollera namn- och/eller personuppgifter exempelvis från ett ämbetsbetyg eller identitetskort.

Nya examens- och andra avgångsbetyg har utfärdats med stöd av undervisnings- och kulturministeriets tidigare rekommendation från 1997, men det är fortfarande nödvändigt att förenhetliga praxis och

öka medvetenheten om ärendet. Undervisnings- och kulturministeriet och jämställdhetsombudsmannen förnyar rekommendationen också på grund av de nya internationella och nationella riktlinjerna som gäller könsminoriteternas ställning. I riktlinjerna betonas rätten till integritetsskydd och icke-diskriminering för personer som genomgår könskorrigering. (OKM/8/591/2013, TAS 132/2012)

Korrigerig av kön och studentboende

En studentorganisations representant bad om jämställdhetsombudsmannens ställningstagande om hur könsminoriteter och speciellt könskorrigering ska beaktas vid förmedling av studentbostäder.

Till exempel i ett fall var parten som förmedlade studentbostäder inte villig att beakta ett med könskorrigering anknutet behov att flytta från en studentlägenhet till en annan eller att få en egen bostad under den tid som korrigeringsprocessen pågick. Studeranden blev mobbad i sin gamla studentlägenhet och de andra som bodde i lägenheten (s.k korridorboende) ville att studeranden ska flytta bort.

Jämställdhetsombudsmannen bad några parter som erbjuder studentbostäder lämna en redogörelse över vilken praxis de har vad gäller beaktande av kön och hörande till en könsminoritet. Enligt redogörelsen är studentlägenheterna i regel uppdelade enligt kön i kvinno- och manslägenheter.

Jämställdhetslagen förhindrar inte att invånarna till gemensamma studentlägenheter, s.k. korridorboende, väljs på basis av kön så att kvinnor och män bor i olika lägenheter. Individens könsidentitet och könsuttryck kan dock variera på många sätt och alla kan inte entydigt könsbestämmas som kvinna eller man. Till könsminoriteterna hör exempelvis transkönade, transvestiter, transgenderister och interkönade personer.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att var och en har rätt att leva i det kön som de upplever som sitt eget och uttrycka sitt kön utan att de av den orsaken behöver bli utsatta för könsbaserade trakasserier och övrig diskriminering. Personer som tillhör könsminoriteter blir ofta lättare än andra utsatta för könsbaserade trakasserier och annan diskriminering. I syfte att förebygga trakasserier och diskriminering bör deras särskilda situation tas i beaktande även i studierelaterade boendearrangemang. Speciellt könskorrigering kan spela en viktig roll för en persons boendearrangemang.

Transkönade personer upplever att deras kön inte är det samma som införts i befolkningsregistret i samband med födseln. De vill ofta korrigera sitt kön enligt sin inre identitet. Könskorrigering är en levnadsfas som räcker flera år under vilken en transkönad person lever socialt som kvinna eller man utifrån sin egen könsidentitet, får medicinska behandlingar för korrigering av sitt kön om han eller hon vill och hans eller hennes namn och juridiska kön (personbeteckning) ändras. Det är viktigt att personen redan under pågående könskorrigering behandlas enligt det kön i vars roll han eller hon de facto lever.

När en person genomgår en könskorrigering är det bra praxis i samband med beviljandet av studentbostad att utgå från det kön som personen upplever som sitt eget.

Även i sådana situationer när en person mitt under pågående studentboende börjar leva i en social roll enligt det kön som han eller hon upplever som sitt eget, är det god praxis att, om personen så önskar, ge honom eller henne en möjlighet att flytta till en studentlägenhet avsedd för personer av samma kön eller till en lägenhet för en person. Det är viktigt att även transpersoner under studietiden har rätt till boende enligt sin egen könsidentitet på motsvarande sätt som andra studerande. (TAS 65/2012, se också s. 34, TAS 247/2013)

Hatpropaganda mot transpersoner

Jämställdhetsombudsmannen blev tillfrågad om hur man ingriper i hatpropagandan mot transpersoner som till exempel förekommer på internet. Hatpropaganda - både prat och skrivelser - är ett allvarligt samhällsproblem. Den skapar en hotfull och fientlig atmosfär i hela samhället och sårar personer och grupper som den riktar sig mot.

Könsminoriteter, såsom transpersoner och interkönade personer, är i ett synnerligen utsatt läge för att råka ut för trakasserier på grund av kön och annan diskriminering som förbjuds i jämställdhetsla-

gen. Osakliga och sårande skrivelser om könsminoriteter till exempel på internetsidor ökar diskriminerande attityder och handlingar och kan i yttersta fall leda till våld mot transpersoner

och interkönade personer.

Både likabehandling och yttrandefrihet är rättigheter som i Finland tryggas i grundlagen. Skyddet av yttrandefriheten är mycket starkt och kan i det närmaste inskränkas endast med stöd av vissa bestämmelser i strafflagen, såsom bestämmelserna om ärekränkning, olaga hot och hets mot folkgrupp. Därmed omfattas frågan av polis- och åklagarmyndighetens behörighet, och i sista hand avgör domstolen huruvida det i det enskilda fallet är fråga om tillåten

yttrandefrihet eller en handling som strider mot strafflagen. Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna har slagit fast att hatpropaganda som sårar personer eller grupper inte förtjänar att omfattas av skyddet av yttrandefriheten.

Jämställdhetsombudsmannen har endast begränsade möjligheter att påverka nät-skriverier. På grund av yttrandefrihetsaspekterna och de begränsningar den lagövervakande myndighetens roll medför har jämställdhetsombudsmannen i allmänhet inte ingripit i enstaka skrivelser i tidningar eller i enstaka radio- och tv-program eller innehållet på webbsidor. I sitt arbete har ombudsmannen främst på en allmän nivå tagit upp jämställdhetsaspekter och principen om icke-diskriminering i fråga om massmedia. Internet är för stort för att myndigheterna ska ha någon praktisk möjlighet att övervaka allt som finns och försiggår där. Därför är det mest effektiva sättet att ingripa att underrätta webbadministratören.

Lagen om yttrandefrihet i masskommunikation innehåller närmare bestämmelser om yttrandefrihet i masskommunikation och bland annat vilket ansvar som ankommer på administratörer och operatörer för diskussionsforum. De centrala leverantörerna av sociala tjänster och samhällstjänster i Finland har skapat uppförandekoder där man förbinder sig att bland annat

tillhandahålla enkla sätt att anmäla brott mot tjänstens regler, användarvillkor eller Finlands lagar. Serviceleverantören rekommenderas införa till exempel polisens tjänst Nättips som en del av användarskyddet. Med hjälp av Nättips-blanketten kan man sända ett icke brådskande meddelande till polisen om suspekt material på nätet. Dessutom förbinder sig serviceleverantörerna att se till att det går snabbt och enkelt att få kontakt med dem och att de reagerar snabbt på meddelanden som kräver åtgärder.

Hatpropaganda som riktar sig till en viss grupp av människor är straffbar enligt strafflagen, som förbjuder hets mot folkgrupp. Enligt strafflagen är det straffbart att för allmänheten tillgängliggöra eller annars bland allmänheten sprida information, åsikter eller andra meddelanden där en grupp hotas, förtalas eller smädas på någon av de grunder som nämns i bestämmelsen eller på grunder som är jämförbara med dessa. Transpersoner och interkönade personer kan anses höra till de grupper som skyddas genom bestämmelsen.

Bestämmelsen kriminaliserar inte en viss åsikt eller ett visst material som sådant, utan spridningen av åsikten eller materialet bland allmänheten. När det gäller brottet hets mot folkgrupp kan gärningsmannen således vara vem som helst, också någon annan än den ursprungliga upphovsmannen. Ansvaret kan under vissa förutsättningar

också falla på webbadministratören som, även om han eller hon inte har skapat materialet, tekniskt medverkar till spridningen av det. Ett straffrättsligt ansvar kan uppstå om webbadministratören har noterat att det finns lagstridigt material på webbplatsen men trots det medvetet tillåter att materialet finns kvar och inte vidtar åtgärder för att avlägsna det. Särskilt i fall där hatpropagandan är grov eller fortgående kan en brottsanmälan göras till polisen. (TAS 235/2012)

Mångsidigt samarbete för främjandet av könsminoriteternas ställning

Jämställdhetsombudsmannens byrå fortsatte under verksamhetsåret sitt samarbete med föreningar som representerar könsminoriteter, såsom Trasek ry, DreamwearClub ry och Seta rf samt Setas Transstödcenral. Representanter för organisationerna återfanns bl.a. vid flera evenemang, i arbetsgrupper, Människorättscentrets människorättsdelegation och i panelen som följer förverkligandet av statsrådets människorättspolitiska verksamhetsprogram.

En representant av DreamwearClub ry utbildade personalen vid jämställdhetsombudsmannens byrå i hur det är att leva som transvestit. I byrån ordades dessutom intern utbildning om könsminoriteter och deras ställning. Dessutom deltog representan-



ter ur jämställdhetsombudsmannens byrå i ett seminarium som ordnades av Människorättscentrets, Statrådets nätverk för grundläggande och mänskliga rättigheter och Setarf, och man presenterade en undersökning som görs av EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA) om diskriminerings- och hatbrott som upplevts av HBTQ-personer.

Jämställdhetsombudsmannen deltog 2013 också i TransHelsinki-veckans evenemang. Byråns experter deltog i ett semi-

narium som ordnades av Amnesty den 20 november, där man granskade fastställandet av det juridiska könet utifrån ett självbestämmande- och människorättsperspektiv. Jämställdhetsombudsman Pirkko Mäkinen talade den 22 november på ett arbetslivsseminarium, som ordnades av DreamwearClub ry, om jämställdhetslagens möjligheter att förbättra transpersoners ställning i arbetslivet. Därtill deltog man i november i ett seminarium på Hanaholmen som behandlade HBTQI-ungas välmående.

En representant för jämställdhetsombudsmannen har deltagit i en arbetsgrupp som koordineras av utrikesministeriet och som har i uppgift att bl.a. behandla förverkligandet av rekommendationerna som Europeiska rådets ministerkommitté gett angående diskriminering av sexuella och könsminoriteter. Arbetsgruppen deltog i beredandet av utrikesministeriets svar till Europeiska rådet angående situationen i Finland.

STATISTIK

Jämställdhetsombudsmannens byrå utreder misstänkt diskriminering som skriftligt förfarande. Även övervakning av jämställdhetsprogram, begäran om information och övriga utlåtanden behandlas skriftligen och registreras i jämställdhetsombudsmannens diarium.

År 2013 registrerades sammanlagt 404 nya ärenden i diariet. Under verksamhetsåret gjordes beslut i sammanlagt 465 skriftliga ärenden. Därtill tog man sammanlagt 376 gånger kontakt med jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon.

Beslutade, skriftligen behandlade ärenden enligt innehåll

Av de skriftligen behandlade ärendena gällde 211 st. diskrimineringsfrågor. Sammanlagt 62 ärenden av de ärenden som behandlades 2013 gällde övervakning och främjande av jämställdhetsplaner. Sju ärenden gällde kvoter.

Jämställdhetsombudsmannen gav år 2013 totalt 14 utlåtanden till övriga myndigheter. På begäran av information svarade man sammanlagt 33 gånger. Av kontakterna som togs gällde 100 st. sådana

ärenden som jämställdhetsombudsmannen inte har behörighet till. Övriga ärenden som behandlades under året gällde kommunikation och förvaltning.



Kontaktanden gällande diskriminering

Av de skriftligen behandlade ärenden som gällde diskriminering handlade nästan hälften (45 %; 100 st.) om diskriminering i arbetslivet. Av de samtal som kom till telefonrådgivningen var motsvarande andel något över hälften (75 %; 152 st.). Kontakterna som togs angående diskriminering gällde särskilt lönediskriminering, graviditets- och familjeledighetsdiskriminering samt diskriminering i samband med anställning.

Jämställdhetsombudsmannens webbplats nådde år 2013 fler än 40 000 besökare, som oftast letade efter information om diskriminering och jämställdhetsplanering. Jämställdhetsombudsmannen är närvarande på Facebook och Twitter och kommunikationen via sociala medier har funnit sin plats väl.

Appropriations and staff

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade år 2013 till sitt förfogande 10.5 årsverken. Personalen utgjordes av jämställdhetsombudsmannen, byråchefen, fem överinspektörer, en informatör och tre sekreterare. Dessutom arbetade en högskolpraktikant vid byrån på sommaren.

Jämställdhetsombudsmannens byrås verksamhetsanslag utgjorde 125 000 euro. Här ingår inte löne- och hyreskostnaderna, som betalas centralt av social- och hälsovårdsministeriet.



INTERNATIONELL VERKSAMHET

Nordiskt samarbete

I september 2013 hölls ett möte mellan nordiska jämställdhetsombudsmän och -myndigheter i Reykjavik på Island. I mötet deltog representanter från Färöarna, Grönland, Island, Norge, Sverige, Danmark och Finland. Därtill deltog två representanter från Nordiska institutet för kunskap om kön (NIKK) som förevisade NIKK:s verksamhet. Från jämställdhetsombudsmannens byrå deltog tre representanter i mötet. Från Finland deltog dessutom representanter från minoritetsombudsmannens byrå.

På mötet diskuterades bl.a. aktuell verksamhet i varje land. För jämställdhetsombudsmannens del berättade man om byråns graviditetsdiskrimineringskampanj och de planerade ändringarna i jämställdhetslagen, särskilt förslagen som berör könsminoriteternas ställning.

Specialtema för mötet var medborgarorganisationernas roll i arbetet mot diskriminering samt hatprat och hatbrott. I diskussionen fördes fram oron bl.a. om ökningen av etniskt hatprat samt kvinnohat och anti-feminism i Norden. Därtill berättade norrmännen om publicerade rapporter om

jämställdhet mellan könen och reformen (NOU 2011:18 ja NOU 2012:15) av Norges jämställdhetslag.

Samarbete mellan europeiska diskrimineringsmyndigheter

Jämställdhetsombudsmannen deltar aktivt i verksamheten inom nätverket för jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheter inom Europeiska unionen, Equinet. En för jämställdhetsombudsmannens byrå betydande förändring skedde 2013, då man beslöt att avsluta Europeiska kommissionens eget nätverk för övervakning av jämställdhetsmyndigheter, *The Network of Gender Equality Bodies*, vid utgången av 2012, och fortsätta nätverket som en del av Equinets verksamhet. Vid Equinet började således i början av 2013 en ny arbetsgrupp som koncentrerar sig på jämställdhetsarbete och där jämställdhetsombudsmannen deltar. År 2013 koncentrerade sig arbetsgruppen på lönefrågor.

En expert från jämställdhetsombudsmannens byrå deltog, liksom tidigare år, aktivt även i *Communication Strategies and Practices* -arbetsgruppens arbete, där man be-

handlar kommunikation. I arbetsgruppen *Equality Law in Practice* som behandlar juridiska frågor deltog också en representant från byrån.

Övriga internationella möten och besök

Jämställdhetsombudsmannens arbete och Finlands jämställdhetslag är internationellt intressanta ämnen och jämställdhetsombudsmannens byrå samarbetar med utrikesministeriet vid möten med internationella gäster. Jämställdhetsombudsmannen besöktes under verksamhetsåret av bl.a. representanter från Serbiens parlament, en jämställdhetskommission från Kazakstan, utländska journaliststuderande och politiskt aktiva från Tunisien. Dessutom träffade ombudsmannen bl.a. minister Fatma Sahin från Turkiet, Nederländernas ambassadör Henk Swattouw samt Eve Lubin från franska ambassaden. Ombudsmannen diskuterade kvinnornas ställning också med en representant för FN:s Kvinnor-projekt samt rektor för Ewha Womans University, Dr.jur. Sun-Uk Kim.



Jämställdhetsombudsmannen uppmanar regeringen till målmedvetet arbete mot våld mot kvinnor

Jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande till utrikesministeriet om betänkan- det från den arbetsgrupp som har utrett den nationella ratificeringen av Europarådets konvention om förebyggande och bekämp- ning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen).



VÅLD MOT KVINNOR ÄR
EN KRÄNKNING AV DE MÄNSKLIGA
RÄTTIGHETERNA MED ALLVARLIGA
FÖLJDER FÖR SÅVÄL INDIVIDEN
SOM SAMHÄLLET.

Konventionen är av stor betydelse sär- skilt för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor. Den förstärker tolkningen att våld mot kvinnor är en kränkning av de mänskliga rättigheterna med allvarliga följder för såväl individen som samhället. En fullständig ratificering av konventionen i Finland skulle främja förebyggandet av alla typer av diskriminering av kvinnor och verkställandet av faktiskt jämställdhet mellan könen.

Våld mot kvinnor och våld i hemmet är ett stort problem också i Finland. Med tanke på hur vanligt våld mot kvinnor är anser jämställdhetsombudsmannen det obero- gatt exempelvis skyddshem läggs ner och nätverket av skyddshem är så splittrat. Nuläget strider mot regeringens bedy- randen om att den har vidtagit tillräckliga åtgärder för att förbättra situationen.

Istanbulkonventionen förpliktigar avtal- sparterna till ett aktivt och målmedvetet arbete för att minska och förebygga våld mot kvinnor och våld i hemmet. Enligt jäm- ställdhetsombudsmannen är det viktigt att också Finlands regering förbinder sig att ar- beta effektivt för att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet.

Jämställdhetsombudsmannen ansluter sig till den allmänna uppfattningen att ett full- ständig fullgörande av de skyldigheter som

Istanbulkonventionen medför förutsätter en heltäckande, övergripande och koordin- erad sektorsöverskridande insats. Den här insatsen, som också kräver tillräckligt med personal och resurser, måste få vederbörlig uppmärksamhet redan när konventionen ratificeras.

Regeringen kan visa att den förbinder sig uppriktigt till konventionen och till de till- räckliga nationella verkställighetsåtgärder som skyldigheterna i konventionen med- för genom att inkludera de resurser som ett fullständigt nationellt fullgörande av skyldigheterna kräver i regeringsproposi- tionen om att ansluta sig till konventionen. (TAS 137/2013)

Jämställdhetsombudsmannens utlåtande till FN:s CESC-kommitté

Jämställdhetsombudsmannen gav ett ut- låtande om aktuella nationella orosmo- ment till CESC-kommittén som övervakar Förenta Nationernas konvention om ekono- miska, sociala och kulturella rättigheter (CESC-konventionen).

I sitt utlåtande lyfte jämställdhetsombuds- mannen fram lönediskriminering samt dis- kriminering p.g.a. graviditet och familjel- edighet, som fortfarande är ett betydande

orosmoment med anknytning till jämställdhet mellan könen i arbetslivet.

Kommittén behandlar Finlands sjätte interimrapport om verkställandet av konventionen på nationell nivå i november 2014. (TAS 285/2013)

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS REPRESENTATION I OLIKA ORGAN

- *arbetskyddsdelegationen, sektion för anställningsfrågor*
- *delegationen för minoritetsärenden*
- *inrikesministeriets arbetsgrupp för uppföljning av diskriminering*
- *justitieministeriets arbetsgrupp för reformen av lagen om likabehandling*
- *Människorättscentrets delegation*
- *Panelen för mänskliga rättigheter för handlingsprogrammet för mänskliga rättigheter*
- *social- och hälsovårdministeriets arbetsgrupp för jämställdhetsplanering*
- *social- och hälsovårdministeriets arbetsgrupp för reformen av translagen*
- *Statistikcentralens arbetsgrupp Statistik och jämställdhet*
- *utrikesministeriets LGBTI-arbetsgrupp*

PUBLIKATIONER

- *Annual report 2012 by the Ombudsman for Equality.*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2012.*
- *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2012.*



KONTAKT

Jämställdhetsombudsmannens byrå

PB 33, 00023 Statsrådet

Telefon: 0295 16001 (växel)

tasa-arvo@stm.fi

www.tasa-arvo.fi/sv

www.facebook.com/tasaarvoaltuutettu