

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....

2014



JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....
2014

JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER 2015:2

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

ISBN 978-952-7156-01-8 (pdf)
URN: ISBN: 978-952-7156-01-8

Layout och sidbrytning: Anita Pesola / Juvenes Print - Finlands Universitets Tryckeri Ab

INNEHÅLL

5	Jämställdhetsombudsmannen i korthet
6	Jämställdhetsombudsmannen har ordet
8	Ändringarna i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen godkändes
13	Främjande av jämställdheten - Jämställdhet vid skolor och läroanstalter - Jämställdhetsplanering i arbetsplatser - Kvoter
19	Övervakning av diskrimineringsförbud - Allmänt förbud mot diskriminering - Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet - Diskriminering i samband med anställning - Lönediskriminering - Diskriminering vid prissättning och tillgång till tjänster - Idrott och jämställdhet
43	Könsidentitet och könsuttryck
48	Statistik
50	Internationell verksamhet
51	Jämställdhetsombudsmannens representation i olika organ
51	Publikationer



JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN I KORTHET

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

Ombudsmannens 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 tillämpas*
- *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 diskriminerings- och 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

Ar 2014 var förväntningarnas och förändringarnas år. Först väntade vi på att regeringen skulle överlämna sin proposition om ändring av diskrimineringslagen och jämställdhetslagen till riksdagen. Sedan följde vi intensivt behandlingen av lagförslaget och försökte påverka lagens innehåll under utskottsbehandlingen. Lagförslaget godkändes slutligen i enlighet med regeringens proposition i december.

Lagändringen är ett steg mot det bättre, framför allt för könsminoriteternas del. Nu konstateras det klart och tydligt i lagen att könsuttryck och könsidentitet är förbjudna diskrimineringsgrunder. Jämställdhetslagen ålägger också myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare att förebygga diskriminering av könsminoriteter. Den reviderade lagen har en särskild paragraf om lönekartläggning på arbetsplatserna och lagen preciserar vem som ska företräda arbetstagarna när jämställdhetsplaner och lönekartläggningar görs. Samtidigt intogs i jämställdhetslagen nya definitioner av diskriminering, så som diskriminering på

grund av närstående och diskriminering på presumtiv grund.

Den jämställdhetsplaneringsförpliktelse som ingår i lagen utvidgades till att gälla även grundskolor. Jämställdhetsarbete i grundskolorna innebär konkret samarbete med eleverna i enskilda skolor för att utveckla en jämställd skola. Samtidigt utmanas skolorna att fundera på hur man ska prata med eleverna om jämställdhetsfrågor. Jämställdhetslagen ålägger läroanstalterna att ingripa i och förebygga trakasserier. Att ingripa i trakasserier är en central del av skolornas funktionella jämställdhetsarbete. Färskas undersökningar visar att det är oroväckande vanligt att ungdomar upplever trakasserier. Inom ramen för sitt arbete vid läroanstalter har jämställdhetsombudsmannen fått respons som säger att lärarna upplever det svårt att ingripa i trakasserier i skolorna; även om man identifierar fenomenet finns det inte nödvändigtvis några metoder att åtgärda det.

Vi beaktade med framförhållning utvidgningen av förpliktelsen att främja jämställdhet till

grundskolorna och förberedde den riksomfattande kampanjen Inte i vår skola mot sexuella trakasserier. Vi vill uppmuntra skolorna att ingripa i trakasserier och ta dem på allvar.

Våren 2014 rullade en reklamfilm på biograferna som introduktion till kampanjen, som inleddes i skolorna på hösten. För skolornas bruk producerade vi lektionsmaterial om trakasserier samt en enkät med vars hjälp man kan följa situationen i skolan. Ett stort antal samarbetsskolor runt om i Finland har gått med i kampanjen. Särskilt det praktiska läromedlet om trakasserier har väckt även internationellt intresse. Vi presenterade det på ett stort jämställdhetsevenemang i Sverige och på ett seminarium som de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet ordnade i Polen.

Efter lagändringen återstår fortfarande brister, som vi får hoppas att den nya regeringen rättar till och som även riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott uppmärksammar. En brist är att jämställdhetsombudsmannen fortfarande saknar befogenhet att främja

förlikning i frågor som gäller iakttagande av jämställdhetslagen. Möjlighet att främja förlikning skulle ge jämställdhetsombudsmannen ett bra verktyg att hjälpa parterna att nå samförstånd utan domstolsbehandling. Ett inslag i förlikningen kunde vara en penningersättning, som den nya diskriminerings- och jämställdhetsnämnden skulle fastställa som bindande. Risken för rättegångskostnader är orimligt stor för den berörda och kan utgöra ett hinder för att föra saken till domstol. Fackorganisationernas praxis i dag är att sätta ett tak för de rättegångskostnader som ersätts.

Det vore också skäl att överväga en utvidgning av kretsen av aktörer som kan föra ärenden till nämnden. För närvarande har jämställdhetsombudsmannen och arbetsmarknadens centralorganisationer rätt att väcka ärenden. Jämställdhetslagens diskrimineringsförbud har emellertid utvidgats och det vore motiverat att ge åtminstone kvinno- och mansorganisationer, konsument- och studerandeorganisationer och kanske även fackorganisationer och arbetsgivarförbund direkt rätt att inleda ärenden.

En stor del av de samtal till jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon som gäller arbetslivet och en tredjedel av de andra kontakterna gäller misstankar om diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Vid laglighetsövervakningen har det framkommit att diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter riktar sig särskilt mot arbetstagare som har en osäker arbetsituation, så som nollavtal, hyrt arbete och arbetsavtal för viss tid. Arbetsavtal för viss tid förlängs inte när det framkommit att arbetstagaren är gravid, antalet timmar minskas innan familjeledigheten börjar eller upphör helt och hållet sedan graviditeten kommit till arbetsgivarens kännedom. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter föranleder ekonomiska förluster för den som utsätts för diskrimineringen, till exempel för att inkomstminskningen påverkar den framtida moderskaps- och föräldrapenningens storlek.

År 2015 innebär att jämställdhetsombudsmannen blir självständig tillsynsmyndighet för den reviderade jämställdhetslagen. Den administrativa överföringen av jämställd-

hetsombudsmannen från social- och hälsovårdsministeriet till justitieministeriets förvaltningsområde leder samtidigt till att flertalet administrativa uppgifter överförs till jämställdhetsombudsmannens byrå utan personalökningar. Dessa uppgifter läggs till personalens uppgiftsbeskrivningar. Ombudsmannen väljer nu själv sin personal och anslag för ombudsmannen har anvisats under ett särskilt moment i justitieministeriets budget.

Jämställdhetsombudsmannen överfördes till justitieministeriet tillsammans med barnombudsmannen och den nya diskrimineringsombudsmannen. Tillsammans med diskrimineringsombudsmannen och barnombudsmannen har vi diskuterat hur samarbetet kunde fortsätta och utvecklas. På det hela taget har det varit av betydelse att samtalskontakten mellan grund- och människorättsaktörerna har intensifierats ytterligare de senaste åren. Det är av största vikt att detta samarbete fortsätter.

Pirkko Mäkinen
jämställdhetsombudsman



DISKRIMINERINGSLAGEN OCH ÄNDRINGARNA I JÄMSTÄLLDHETSLAGEN GODKÄNDES

I december 2014 godkändes i riksdagen de föreslagna ändringarna i jämställdhetslagen och tillsynssystemet gällande den och de trädde i kraft i början av 2015. Samtidigt genomfördes den totalreform av diskrimineringslagstiftningen som varit aktuell sedan 2007.

Jämställdhetslagen kompletterades med bestämmelser om diskrimineringsförbud som baserar sig på könsidentitet eller könsuttryck och förebyggande av sådan diskriminering. Dessutom konstateras i jämställdhetslagen att diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan (s.k. närstående diskriminering och diskriminering på presumtiv grund). Även jämställdhetslagens förpliktelser till jämställdhetsplanering reviderades genom att läroanstalternas jämställdhetsplanering utsträcktes även till grundskolorna samt genom att bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplan och lönekartläggning preciserades.

Jämställdhetsombudsmannen är fortfarande den myndighet som övervakar att jämställdhetslagen efterlevs. Tjänst-

ten som minoritetsombudsman ändrades till en tjänst som diskrimineringsombudsman, och dennas tillsynsarbete omfattar alla diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen utanför arbetslivet. Jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden sammanslogs till en diskriminerings- och jämställdhetsnämnd.

I det skede då lagreformen bereddes tog jämställdhetsombudsmannen ställning till reformförslagen och avgav yttranden till de ansvariga ministerierna. Under 2014 avgav jämställdhetsombudsmannen yttranden till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott och grundlagsutskott om regeringens propositioner om lagreformen (RP 19/2014 och RP 111/2014).

Förbud mot och förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck i jämställdhetslagen

Strävan med de förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck som fogats till jämställdhetslagen är framför

allt att förbättra diskrimineringsskydd för personer som tillhör könsminoriteter. Jämställdhetsombudsmannen anser det viktigt att uttryckliga bestämmelser om saken togs in i diskrimineringslagen, trots att jämställdhetslagen redan tidigare har tolkats så att den omfattar även sådan diskriminering.

Till jämställdhetslagen fogades också en bestämmelse om förebyggande av diskriminering som baserar sig på könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetsombudsmannen anser att det skulle ha varit bättre med en förpliktelse att främja jämställdhet för personer som tillhör könsminoriteter, men anser det bra att förpliktelsen att förhindra nämnda typ av diskriminering ska beaktas i läroanstalternas och arbetsgivarnas jämställdhetsplaner och i deras åtgärder för att främja jämställdhet.

Strävan med de föreslagna bestämmelserna om könsidentitet och könsuttryck är att föra fram könets mångfald och att alla inte passar in i en tudelad könsuppfattning. Av denna orsak ansåg jämställdhetsombudsmannen att rubriken "lagen om jämställdhet mellan könen" skulle ha motsvarat lagens innehåll bättre. Rubriken bibehölls dock oförändrad

och lagens hela rubrik är alltså fortfarande lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Jämställdhetsplaneringen utsträcktes till grundskolorna

Läroanstalternas jämställdhetsplanering utvidgas till att gälla läroanstalter som tillhandahåller grundläggande undervisning. De ska göra upp en jämställdhetsplan före ingången av 2017. Förpliktelsen till jämställdhetsplanering gäller således i fortsättningen alla läroanstalter som ordnar lagstadgad undervisning eller utbildning. Utbildningsanordnaren ansvarar för att enskilda läroanstalter utarbetar en jämställdhetsplan i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande. Det är möjligt att utarbeta jämställdhetsplanen som en del av den lokala läroplanen eller någon annan plan vid läroanstalten. Läroanstalterna kan också utarbeta en kombinerad jämställdhets- och likabehandlingsplan för verksamheten. Jämställdhetsombudsmannen har ansett det viktigt att främjande av jämställdhet och likabehandling liksom förhinderande och undanröjande av sexuella

trakasserier och trakasserier på grund av kön kopplas tätt samman med all verksamhet som gäller läroanstalten och dess utveckling.

Bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplanering och lönekartläggning preciserades

Utiifrån de erfarenheter som fått av arbetsplatsernas jämställdhetsplanering har det ansetts viktigt att förbättra jämställdhetsplanernas kvalitet så att man med deras hjälp bättre kan främja jämställdheten på arbetsplatserna. Därför var det nödvändigt att revidera bestämmelserna om jämställdhetsplaner och lönekartläggning. Förpliktelserna skärptes bland annat genom att vissa omständigheter som tidigare konstaterats endast i motiveringen till jämställdhetslagen nu skrevs in i själva lagen.

En jämställdhetsplan ska framöver utarbetas minst vartannat år då det hittills har förutsatts att planen utarbetas årligen. Jämställdhetsplanen ska redan tidigare ha utarbetats tillsammans med representanter för personalen. Nu konstateras i lagen dessutom att representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Skyldigheten att informera personalen om jämställdhetsplanen och uppdateringar av den konstateras i lagen.

Till jämställdhetslagen fogades en särskild bestämmelse om lönekartläggning som defi-

nierar jämställdhetslagens syfte liksom även noggrannare än förr lönekartläggningens innehåll. Enligt jämställdhetslagen utreds med en lönekartläggning att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I bestämmelsen förutsätts att orsakerna till och grunderna för tydliga löneskillnader som framkommit i kartläggningen utreds, och om lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Under lagrevisionsprocessen föreslog jämställdhetsombudsmannen bestämmelser med ett annat innehåll i fråga om vissa detaljer. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att åtminstone åtgärder i jämställdhetsplanen och utvärderingen av hur de genomförts borde behandlas varje år för att garantera att jämställdhetsfrågor behandlas regelbundet på arbetsplatserna. I lagreformen borde man också bättre ha beaktat personalrepresentanternas rätt att vid behov få och behandla även arbetstagspecifika löneuppgifter när lönekartläggningen görs, trots att uppgifterna inte skrivs in i den slutliga lönekartläggningen.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att uttrycken "tydliga löneskillnader" och "de vik-

tigaste lönedelarna" i lönekartlägningsbestämmelsen var inte bara onödiga utan också problematiska med tanke på lagens klarhet och exakthet och föreslog att de skulle slopas. Även grundlagsutskottet konstaterade att de nämnda uttrycken kan ge upphov till rättslig osäkerhet och tolkningssvårigheter, och ansåg att lönekartlägningsbestämmelsen borde preciseras till denna del. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anslöt sig till denna åsikt och ansåg det viktigt att man fortsätter att utveckla regleringen.

Möjligheten att främja förlikning påskyndades

Jämställdhetsombudsmannen föreslog att det i jämställdhetslagen ska föreskrivas om befogenhet för jämställdhetsombudsmannen att främja förlikning i ärenden som gäller efterlevnaden av jämställdhetslagen och möjlighet för nämnden att fastställa förlikning. Grundlagsutskottet fäste uppmärksamhet vid att jämställdhetsmannen saknar sådan befogenhetsom i regeringens proposition föreslogs och sedan föreskrevs för diskrimineringsombudsmannen. Samtidigt underströk utskottet att det med tanke på rättsskyddet är mycket viktigt att den som utsatts för diskriminering har enkel tillgång till rättsmedel och utan risk för stora kostnader kan föra ärendet till behandling hos de berörda myndigheterna. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet såg det som mycket viktigt att

jämställdhetsombudsmannen har möjligheter att inleda förlikningsförfarande och fastställa förlikning och hänvisade till sina tidigare ståndpunkter och påskyndade beredningen av en reform av förlikningsförfarandet.

Reformer som gäller jämställdhetsombudsmannens ställning

Det stiftades en ny lag om jämställdhetsombudsmannen. Där konstateras att jämställdhetsombudsmannen är självständig och oberoende i sin verksamhet. Ombudsmannen fick befogenhet att utnämna tjänstemännen vid sin byrå. Jämställdhetsombudsmannen ger i fortsättningen statsrådet en berättelse om sin verksamhet varje år och dessutom en gång vart fjärde år riksdagen en berättelse om hur jämställdheten förverkligats. Berättelsen till riksdagen kan ges tillsammans med diskrimineringsombudsmannen.

Jämställdhetsombudsmannen, som sedan 1987 har funnits i anslutning till social- och hälsovårdsministeriet, överfördes från ingången av 2015 till justitieministeriets förvaltningsområde. Överföringen innebar också att jämställdhetsombudsmannens uppgifter ändrades. Tidigare sköttes en stor del av byråns ekonomi- och personalförvaltningsuppgifter vid social- och hälsovårdsministeriet, men efter bytet av förvaltningsområde ska de skötas av jämställdhetsombudsmannens byrå.

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Genom lagreformen sammanslogs jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden till en diskriminerings- och jämställdhetsnämnd och det stiftades en särskild lag om den. Nämndens uppgifter består av de uppgifter som tidigare ankommit på jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden, dock så att befogenheterna enligt diskrimineringslagen gäller alla diskrimineringsgrunder.

Jämställdhetsombudsmannen finner det problematiskt att den nya nämnden har befogenhet att behandla arbetslivsfrågor som omfattas av jämställdhetslagen men inte sådana som omfattas av diskrimineringslagen. Av denna orsak förbättrade sammanslagningen av nämnderna inte möjligheterna att ingripa i diskriminering på flera grunder i arbetslivet.

Reform av diskrimineringslagstiftningen

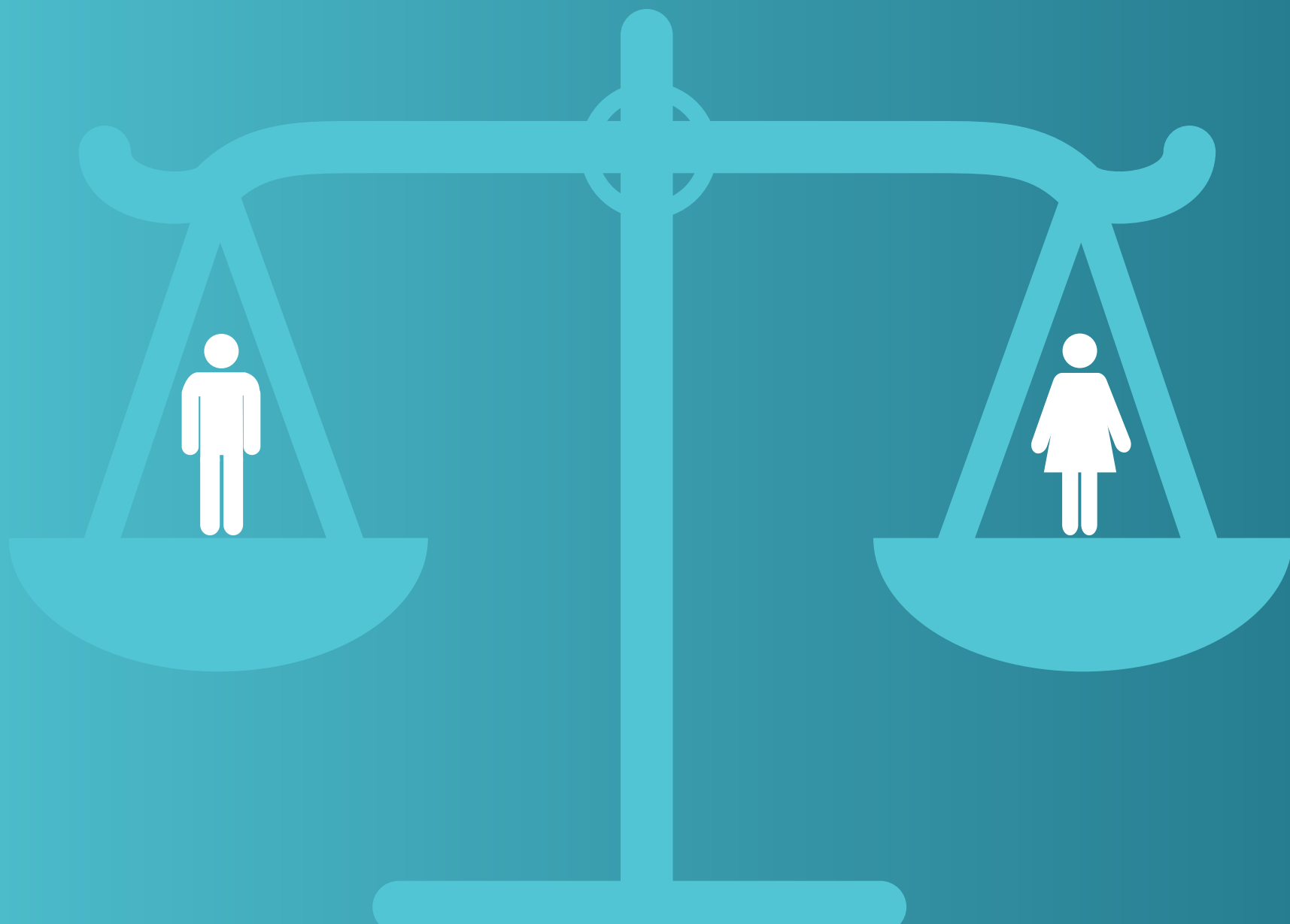
Den viktigaste reformen när det gäller den lagstiftningshelhet som trädde i kraft vid ingången av 2015 gällde diskrimineringslagstiftningen. Förutom lagen om diskrimineringsnämnden trädde en ny diskrimineringslag och lag om diskrimineringsombudsmannen i kraft.

Diskrimineringslagens förpliktelse att främja likabehandling utvidgades så att den

förutom myndigheter gäller utbildningsanordnare och läroanstalter samt arbetsgivare. Myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare, som har minst 30 anställda, är skyldiga att utarbeta en likabehandlingsplan.

Definitionen av diskriminering reviderades. Skyddet mot diskriminering och bland annat möjligheten att få gottgörelse är likadant oberoende av vilken i diskrimineringslagen förbjuden diskrimineringsgrund det är fråga om. Grunder som nämns i diskrimineringslagen är ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Även vägran att göra rimliga anpassningar förbjuds som diskriminering i diskrimineringslagen. Skyldigheten att göra rimliga anpassningar för att genomföra likabehandling av personer med funktionsnedsättning utvidgades.

Diskrimineringsombudsmannen övervakar att diskrimineringslagen efterlevs i fråga om alla diskrimineringsgrunder. Övervakningen av att lagen efterlevs i enskilda fall som gäller arbetslivet ankommer dock fortfarande på arbetarskyddsmyndigheterna. Ändå har även diskrimineringsombudsmannen uppgifter som gäller likabehandling i arbetslivet.



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. Dessutom förutsätts i lagen att i statliga och kommunala planerings- och beslutsorgan ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera.

JÄMSTÄLLDHET I SKOLOR OCH LÄROANSTALTER

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering i läroanstalter på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Dessutom ska utbildningsanordnaren se till att det i läroanstalterna bedrivs systematiskt och planmässigt arbete för att främja jämställdheten mellan könen. Läroanstalterna ska också förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Främjande av jämställdheten i läroanstalter är en viktig del av jämställdhetsombudsmannens arbete. År 2014 inledde jämställdhetsombudsmannen kampanjen Inte i vår skola mot sexuella trakasserier i grundskolor och läroanstalter på andra stadiet. Kampanjen och det läromedel om trakasserier som

togs fram för den uppmuntrar skolorna att ingripa i trakasserier och ta dem på allvar.

Jämställdhetsombudsmannen utmanade skolor att agera mot sexuella trakasserier

Enligt färskas undersökningar (bl.a. Skolhälsoenkäten 2013) är det vanligt att ungdomar upplever sexuella trakasserier, men i skolorna ingriper man sällan i dem. Inom ramen för sitt arbete vid läroanstalter har jämställdhetsombudsmannen av lärarna fått respons att det upplevs svårt att ingripa i trakasserier i skolorna. Även om man känner igen fenomenet finns det inte nödvändigtvis några metoder för att ingripa i det.

År 2014 tog jämställdhetsombudsmannen fram läromedel som lämpar sig för skolvärldens

vardag och som behandlar sexuella trakasserier ur de ungas perspektiv och utmanade genom kampanjen *Inte i vår skola* högstadieskolor, gymnasier och yrkesläroanstalter i Finland att motarbeta sexuella trakasserier.



Målet är att stärka kulturen mot trakasserier och att införa klara gemensamma regler för hur man ingriper i trakasserier. Jämställdhetsombudsmannen önskar att så många skolor som möjligt ska ta tag i möjligheten och utnyttja materialet på lektionerna. På arbetsplatser förhåller man sig redan allvarligt till sexuella trakasserier. Det gäller att uppnå nolltolerans även bland barn och ungdomar.

Enligt jämställdhetslagen ska läroanstalter främja jämställdhet och ingripa i sexuella trakasserier. I och med reformen av jämställdhetslagen åläggs nu även grundskolor att främja jämställdhet och att ingripa i sexuella trakasserier i skolan.

Det läromedel om trakasserier som jämställdhetsombudsmannen tagit fram innehåller lektionsmaterial som lämpar sig för de ungas värld och hjälper dem att känna igen trakasserier samt ett frågeformulär som kan användas i skolan för att kartlägga och följa med hur vanligt det är med erfarenheter av trakasserier i skolan och huruvida åtgärderna mot trakasserier påverkar situationen.

Webbplatsen www.eimeidankoulussa.fi för kampanjen mot trakasserier och sidorna för

skolornas personal hade år 10 366 besökare. Kampanjen fick stor synlighet även i sociala medier (Facebook, Twitter, YouTube och Instagram).

Samhällsreklam

för den film som jämställdhetsombudsmannen beställt för kampanjen rullade på Finnkinos biografer i hela landet i maj 2015 och Yle visade den under en vecka i september i sina tv-kanaler. Nyhetsmedierna lyfte fram sexuella trakasserier som unga upplevt i skolorna tillsammans med jämställdhetsombudsmannens budskap och ombudsmannen fick mycket tack för kampanjen från undervisningssektorn. Även Utbildningsstyrelsen och barnombudsmannen stödde kampanjen.

Jämställdhetsombudsmannens experter utbildade lärare, psykologer och kuratorer om trakasserier, hantering av dem och tillämpning av läromedlet under ett utbildningstillfälle som ordnades av Helsingfors utbildningsverk och under en pedagogisk eftermiddag som ordnades av Esbo stads undervisningsväsende. De undervisningsexperter som deltog i utbildningen bedömde att det finns ett stort behov av det läromedel som ombudsmannen tagit fram och att motsvarande utbildning skulle behövas i hela landet.





Kampanjen väckte också stor intresse internationellt. Kampanjen och läromedlet presenterades också på ett nordiskt jämställdhetsevenemang i Malmö, Sverige, i juni 2014 samt på de nordiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas årliga möte. Dessutom presenterades kampanjen i Polen i samband med Equinets utbildning om sexuella trakasserier.

Jämställdhetsplanering i läroanstalter

Jämställdhetslagen förpliktar läroanstalterna att utarbeta en jämställdhetsplan som siktar på att utveckla läroanstaltens verksamhet. Jämställdhetsplanen säkerställer att det bedrivs systematiskt jämställdhetsarbete i läroanstalten.

Jämställdhetsplanen utarbetas alltid i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande och bör innehålla bland annat en kartläggning av hur eleverna eller de studerande upplever att jämställdheten förverkligats i deras läroanstalt.

Syftet med det systematiska arbetet för främjande av jämställdhet är, förutom främjandet, också att förebygga diskriminering. Syftet med det jämställdhetsarbete som bedrivs i läroanstalten är också att skapa en gemensam uppfattning av vad en jämställd skola är, vilka saker som kan förhindra att jämställdhet förverkligas och vilka saker som främjar jämställdhet.

Att främja jämställdhet i läroanstalter och övervaka kvaliteten på de jämställdhetsplaner som utarbetas vid läroanstalterna och antalet planer är en viktig del av jämställdhetsombudsmannens arbete.

Planeringsskyldighet även för grundskolor

Jämställdhetslagens bestämmelse om planeringsskyldighet, som varit i kraft sedan 2005, har gällt alla läroanstalter som ordnar utbildning med undantag av grundskolor. I enlighet med regeringens linje utsträcktes jämställdhetsplaneringsförpliktelsen för läroanstalter genom reformen av jämställdhetslagen till att gälla även grundskolor från och med den 1 januari 2015. Grundskolorna

ska ha utarbetat jämställdhetsplaner före den 1 januari 2017.

Jämställdhetsombudsmannen deltog tillsammans med Utbildningsstyrelsen, undervisnings- och kulturministeriet samt social- och hälsovårdsministeriets jämställdhetsenhet i arbetet inom den arbetsgrupp som tillsatts för utarbetandet av en handbok för grundskolorna. Handboken för grundskolorna publiceras 2015.

Utbildningsanordnarens roll som främjare av jämställdhetsarbete

Utbildningsanordnare samt andra samman slutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning ska se till att flickor och pojkar samt kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket. Dessutom ska det ses till att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder främjandet av jämställdhet.

Utbildningsanordnaren ska se till att det i alla läroanstalter som utbildningsanordnaren administrerar bedrivs systematiskt jämställdhetsfrämjande arbete på det sätt som jämställdhetslagen förutsätter.

Under verksamhetsåret fortsatte jämställdhetsombudsmannen att bygga upp samarbetet med utbildningsanordnarna. Jäm-



ställdhetsombudsmannen träffade flera utbildningsanordnare som ett led i tillsynen över uppfyllandet av jämställdhetslagens förpliktelse för läroanstalter att främja jämställdheten. Under de sammankomster som ordnades på jämställdhetsombudsmannens initiativ diskuterades det stöd som utbildningsanordnaren tillhandahåller för att främja systematiskt jämställdhetsarbete i de läroanstalter som utbildningsanordnaren administrerar. Genom sammankomsterna ville man också upprätta en fungerande samtalskontakt till undervisningsanordnarna för att utveckla det systematiska jämställdhetsarbetet.

JÄMSTÄLLDHETSPLANERING PÅ ARBETSPLATSER

Jämställdhetslagen förpliktigar arbetsplatser som regelbundet har minst 30 arbetstagare att årligen upprätta en personalpolitisk jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska göras upp i samarbete med arbetstagarna och den ska inkludera en utredning av situationen i fråga om jämställdhet på arbetsplatsen och hur kvinnor och män är placerade i olika uppgifter. En obligatorisk del av jämställdhetsplanen är lönekartläggningen av vilken framgår klassificering, löner och löneskillnader. Av planen ska också framgå med vilka åtgärder man har beslutat att främja jämställdheten på arbetsplatsen samt en bedömning av hur dessa åtgärder har utfallit.

Jämställdhetsombudsmannen mottog via olika kanaler arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och granskade dem. Ombudsmannen begärde att få granska jämställdhetsplanen 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. Jämställdhetsombudsmannen strävar i mån av möjlighet till att göra riktade granskningar av jämställdhetsplaner. Den största stötestenen var fortfarande att planerna inte var tillräckligt konkreta.

Planerna blir betydligt mer konkreta om jämställdhetsläget på arbetsplatsen utreds utan fördomar. 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 jämställdhetsläget på arbetsplatsen. I jämställdhetslagen definieras minimiinnehållet i jämställdhetsplanen. Enligt den ska jämställdhetsplanen innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen, inklusive en lönekartläggning. Utifrån detta fattas beslut om åtgärder. Jämställdhetsombudsmannen etablerade åsikt har varit att när det gäller åtgärder är det



nödvändigt att avtala om en tidtabell för åtgärderna och besluta vilka aktörer som ansvarar för åtgärderna. För vidtagandet av åtgärderna svarar i första hand den chef till vars område ärendet i fråga hör. Detta kan också skrivas in som en del av chefernas resultatmål. Jämställdhetslagen förutsätter också att man utvärderar hur åtgärderna genomförts.

Jämställdhetsombudsmannens arbetsplatsbesök

Jämställdhetsombudsmannen företog 2014 tre arbetsplatsbesök: hos Helsingforsregionens trafik HRT, Lassila & Tikanoja Oyj samt Manpowergroup. Syftet med besöken var att främja jämställdhetsplaneringen och jämställdhetsarbetet. På samtliga tre arbetsplatser deltog representanter för såväl arbetsgivaren som arbetstagarna i mötet. På mötena gick man igenom företagets jämställdhetsplaner och diskuterade hur företagets jämställdhetsarbete kunde göras mera konkret. Någon särskild jämställdhetsenkät har ännu inte genomförts i företagen, men hos Manpowergroup har man planerat att genomföra en särskild enkät. Lassila & Tikanoja Oyj och Helsingforsregionens trafik HRT har för avsikt att foga även frågor om jämställdhet till bolagets enkät om välbefinnande. Då kan man utreda till exempel sexuella och könsrelaterade trakasserier som personalen eventuellt upplevt.

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, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. Kvotbestämmelsen har allmänt ansetts gälla även organ som utses av ministerierna, såsom arbetsgrupper. Även i kommunala organ och interkommunala samarbetsorgan, med undantag av kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Enligt samma lagrum skall det i lednings- eller förvaltningsorganet i ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en anstalt eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet, finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Lagrummet förpliktar alla instanser som föreslår medlemmar till sagda organ att föreslå en man och en kvinna för varje plats. Begreppet särskilda skäl bör tolkas snävt. Ett dylikt skäl kan t.ex. vara att ett organ behandlar ett smalt specialområde där experterna är antingen kvinnor eller män. Ett särskilt skäl bör alltid motiveras och bör finnas redan när organet grundas.

Studentkårerna och tillämpningen av kvotbestämmelsen

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge anvisningar om hur jämställdhetslagens kvotregel ska iakttas inom en studentkår. Studentkårens högsta beslutanderätt utövas av representantskapet som utses bland studentkårens medlemmar genom val som bygger på allmän och lika rösträtt. Förutom representantskapet finns inom organisationen studentkårens styrelse samt andra kollegiala organ som utses av representantskapet samt styrelsen. Studentkåren utser också representanter till andra organ, så som universitetets styrelse, studiestödsnämnden samt studenternas hälsovårdsstiftelse SHVS.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt svar att en studentkår är en enhet inom den indirekta offentliga förvaltningen som utövar offentlig makt. Sålunda ska regeln om jämn representation tillämpas på studentkårens styrelse. Eftersom tillsättandet av styrelsen förutsätter att kandidater utses eller uppställs måste man redan vid kandidatuppställningen beakta att kravet på att bägge könen ska vara representerade måste kunna uppfyllas. Oberoende av hur man inom olika studentkårer gått till väga för att tillsätta styrelsen i enlighet med reglerna borde de aktörer som ombeds utse kandidater till styrelsen i mån av möjlighet föreslå både en kvinna och en man för varje plats.

När representantskapet därefter tillsätter styrelsen borde man beakta kravet på jämn representation. Om man av särskilda skäl inte får en jämn representation av kvinnor och män i styrelsen vore det bra att orsaken till detta konstateras i beslutet.

När studentkåren åter själv utser kandidater till sådana organ som avses i antingen kvotbestämmelsen eller bestämmelsen om jämn representation ska studentkåren i mån av möjlighet föreslå både en kvinna och en man till varje plats som tillkommer den. Om studentkåren direkt utser representanter till ovannämnda organ bör studentkåren i mån av möjlighet representeras av både kvinnor och män. (TAS 96/2014)

Tillämpning av kvotbestämmelsen på en uppföljningsgrupp för ekonomin

Jämställdhetsombudsmannen begärde att kommunstyrelsen i en kommun skulle redogöra för sammansättningen av kommunens uppföljningsgrupp för ekonomin. Kommunstyrelsen hade bland de förtroendevalda utsett tre män och en kvinna till organet. Till uppföljningsgruppen för ekonomin utsågs dessutom kommundirektören, förvaltnings- och ekonomidirektören samt huvudbokföraren.

I kommunens redogörelse konstaterades att uppföljningsgruppen för ekonomin är tillfäll-

lig och att uppföljningsgruppen har utsetts genom ett omröstningsbeslut. Det finns inget permanent beslut om att inrätta gruppen och denna arbetsgrupp är inte fastställd i kommunens instruktion eller förvaltningsstadga. Enligt kommunstyrelsens instruktion svarar kommunstyrelsen för kommunens ekonomiska politik och kommunstyrelsen kan i anslutning till detta utse arbetsgrupper med anknytning till ekonomisektorn. Under olika år har man utsett arbetsgrupper med anknytning till den ekonomiska politiken som följer: en saneringsgrupp för ekonomi, en ekonomigrupp och en uppföljningsgrupp för ekonomin två gånger. Den uppföljningsgrupp för ekonomin som utsågs för 2014 har inte getts någon noggrannare uppgiftsbeskrivning utan i protokollet om inrättande av gruppen konstateras att uppföljningsgruppen för ekonomin också kan lägga fram förslag om sanering av ekonomin. Kommunstyrelsen ansåg att jämställdhetslagens kvotbestämmelse inte kan tillämpas på uppföljningsgruppen för ekonomin.

Enligt 4 a § 1 mom. i jämställdhetslagen ska i både kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera om inte särskilda skäl talar för något annat. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att i jämställdhetslagens kvotbestämmelse definieras kommunala organ inte desto noggrannare med undantag av kommunfullmäk-

tige som har ställts utanför kvotbestämmelsen. Högsta förvaltningsdomstolen har konstaterat att organ som avses i kvotbestämmelsen kan vara även andra organ än de som nämns i kommunallagen, till exempel arbetsgrupper. Tolkningen påverkas av organets ställning och uppgifter inom det kommunala beslutsfattandet, organets sammansättning och för hur lång tid eller regelbundet organet har tillsatts.

Jämställdhetsombudsmannen fäste uppmärksamhet vid att före 2014 års uppföljningsgrupp för ekonomin hade kommunstyrelsen sedan 2009 utsett ekonomisk-politiska arbetsgrupper med olika benämningar. Enligt ett mötesprotokoll för 2013 års uppföljningsgrupp för ekonomin är uppföljningsgruppens syfte att följa budgetutfallet på månadsnivå, lägga fram förslag till sanering av ekonomin för kommunstyrelsen och att bereda budgetförslag för kommunstyrelsen. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att med beaktade av gruppens etablerade ställning och uppgifter skulle uppföljningsgruppen för ekonomin betraktas som ett sådant kommunalt organ på vilket jämställdhetslagens kvotregel ska tillämpas. Eftersom bara en av de fyra medlemmarna som utsetts bland de förtroendevalda var kvinna, nåddes inte den kvot på 40 procent som jämställdhetslagen förutsätter. Dessutom ansåg jämställdhetsombudsmannen att kommunstyrelsen inte hade anfört några i jämställdhetslagen avsedda särskilda skäl att avvika från kvotbestämmelsen. (TAS 152/2014)

ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Diskriminering på grund av kön förbjuds i jämställdhetslagen. I och med den reform av jämställdhetslagen som stadfästes i slutet av 2014 förbjuds även diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Tillämpningsområdet för det allmänna diskrimineringsförbudet (7 §) är i likhet med jämställdhetslagen omfattande. I jämställdhetslagen finns dessutom även särskilda förbud som gäller diskriminering vid läroanstalter och i intresseorganisationer samt när det gäller tillgång till och tillhandahållandet av varor och tjänster.

Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära råd och anvisningar i ärendet av jämställdhetsombudsmannen (19 § i jämställdhetslagen).

Tillämpningsområdet för det allmänna diskrimineringsförbudet (7 §) är i likhet med jämställdhetslagen omfattande. Lagen gäller med några undantag all samhällsverksamhet och på alla livsområden. I jämställdhetslagen finns dessutom även särskilda förbud som gäller diskriminering i arbetslivet, vid läroanstalter och tillgång till och tillhandahållandet av varor och tjänster. Påföljden för brott mot särskilt

förbud kan vara gottgörelse i enlighet med jämställdhetslagen.

I arbetslivet är det förbjudet med diskriminerande arbetsplatsannonsering samt diskriminering i fråga om lön, anställning och fortsatt anställningsförhållande. I lagen om jämställdhet förbjuds också diskriminerande bruk av arbetsledarskap och tjänsteförhållandets avslutande eller arbetarens permit-

tering på basen av kön. När kontakt tas med jämställdhetsombudsmannen i anslutning till arbetslivet gäller de flesta fallen anställning, lön och olikvärdigt bemötande på grund av graviditet eller familjeledigheter.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar efterlevnaden av diskrimineringsförbudet. 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.

ALLMÄNT FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

Betydelsen av det allmänna diskrimineringsförbudet har minskat i och med att diskriminering i allt högre grad övervakas med särskilda förbud. All diskriminering omfattas ännu inte av de särskilda förbuden, utan diskriminering är i vissa fall förbjuden enbart med stöd av det allmänna förbudet.

Anordnande av somatisk och psykiatrisk vård för kvinnliga fångar

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om Brottspåföljdsmyndighetens beslut att utlokalisera den somatiska och psykiatriska vården för kvinnliga fångar innebär särbehandling av de kvinnliga fångarna i

förhållande till de manliga. I och med beslutet upphör erbjudandet av detta slags vård vid Sjukhuset för fångar i Tavastehus. De som begär utlåtande anser att de kvinnliga fångarnas sjuk- och hälsovård på grund av detta beslut kommer att vara mycket ojämlik i förhållande till de manliga fångarnas och äventyrar nivån på de kvinnliga fångarnas vård.

I sin utredning till jämställdhetsombudsmannen påpekar centralförvaltningsenheten vid Brottspåföljdsmyndigheten att de kvinnliga patienternas möjlighet att få den vård de behöver inte försämrats. Reformen beror enligt utredningen enbart på det fåtaliga antalet kvinnliga patienter på Sjukhuset för fångar, och det är möjligt att ordna vård smidigt för en liten patientgrupp inom den allmänna hälsovården.

Enligt en undersökning av fångarnas hälsa är sjukdomsfrekvensen bland kvinnliga fångar särskilt när det gäller psykiatriska sjukdomar högre än bland manliga. Enligt Brottspåföljdsmyndighetens utredning är ca 8 procent av fångarna kvinnor. Också efter reformen kommer 15 procent av vårdplatserna att anvisas kvinnor. Jämställdhetsombudsmannen anser att man på basis av den procentuella fördelning av patientplatser som Brottspåföljdsmyndigheten framför inte kan konstatera att de kvinnliga fångarna är i en sämre position än de manliga.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att ordnandet av somatisk och psykiatrisk vård för kvinnliga fångar som en extern köptjänst inte i sig betyder att de kvinnliga fångarna särbehandlas i strid med jämställdhetslagen på basis av sitt kön. Brottspåföljdsmyndigheten måste se till att de kvinnliga fångarnas vård är på samma nivå som de manliga fångarnas oberoende av hur man beslutar att sköta de kvinnliga fångarnas hälso- och sjukvård.

Det har framlagts motstridiga synpunkter på hurdana möjligheter aktörer utanför Sjukhuset för fångar har att erbjuda de kvinnliga fångarna effektiv vård. Jämställdhetsombudsmannen kan inte inom ramen för sin expertis bilda en ståndpunkt till specialfrågor kring hälso- och sjukvården för kvinnliga fångar. Jämställdhetsombudsmannen kan inte heller inom gränsen för sin behörighet ta ställning till hur de kvinnliga respektive manliga fångarnas hälso- och sjukvård bör ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Ombudsmannen understryker emellertid att exempelvis ekonomisk ändamålsenlighet inte får leda till diskriminering på grund av kön. De begränsade ekonomiska resurserna är inte heller en acceptabel motivering till att resurserna delas ojämnt på basis av kön.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att Brottspåföljdsmyndigheten måste sträva efter att se till att reformen inte äventyrar nivån på de kvinnliga fångarnas vård i förhållande till de manliga. Exempelvis ska de

avtal som gäller utlokaliserade hälsotjänster avfattas så omfattande att man kan trygga vård på samma nivå för kvinnliga och manliga patienter. Ifall man upptäcker att nivån på de kvinnliga fångarnas vård inte motsvarar den som männen får ska tjänsterna förbättras. Jämställdhetsombudsmannen poängterar att det är motiverat att följa och bedöma reformens faktiska effekter på de kvinnliga fångarnas vård. (TAS 91/2013)

Möjlighet att använda bastun för en fånge på kvinnoavdelningen i Kuopio fängelse

En kvinnlig fånge som varit intagen som rannsakningsfånge i fängelset i Kuopio begärde att jämställdhetsombudsmannen skulle utreda om hon har diskriminerats på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen eftersom kvinnorna i fängelset i Kuopio inte, med några undantag, har möjlighet att bada bastu, trots att männen regelbundet har denna möjlighet.

Av utredningen från fängelset i Kuopio framgick att det inte finns någon bastu på kvinnoavdelningen, men genom undantagsarrangemang har man kunnat ordna möjlighet för fångarna på avdelningen att bada bastu vid jul och midsommar i den bastu som finns på den avdelning där de manliga fångarna är placerade. I praktiken är det omöjligt att ordna bastu ens varje månad för kvinnorna.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att de kvinnliga fångarna i fängelset i Kuopio missgynnas jämfört med de manliga fångarna när det gäller möjligheten att bada bastu. Riksdagens justitieombudsman har i ett annat ärende (4010/4/09) ansett att då kvinnliga och manliga fångar med tanke på sin placering på avdelningarna står i samma ställning skulle det också strida mot den så kallade normalitetsprincipen att behandla dem på olika sätt. Det föreskrivs om normalitetsprincipen i 1 kap. 3 § 1 mom. i lagen om verkställighet av straff, där det konstateras att förhållandena i en straffanstalt ska i mån av möjlighet ordnas så att de motsvarar de levnadsförhållanden som allmänt råder i samhället.

Som slutsats ansåg jämställdhetsombudsmannen att de orsaker som Kuopio fängelse framfört i nuläget uppenbarligen utgör ett reellt hinder för att bastuturer inte kan ordnas för kvinnorna på samma sätt som för männen. Jämställdhetslagen förutsätter emellertid att myndigheterna främjar jämställdheten mellan kvinnor och män målinriktat och planmässigt. Framför allt ska sådana förhållanden ändras som förhindrar att jämställdhet uppnås. Sålunda ansåg jämställdhetsombudsmannen att man när det gäller denna sak i fortsättningen planmässigt bör sträva efter att kvinnliga fångar i fängelset i Kuopio inte missgynnas jämfört med manliga fångar när det gäller bastubad. (TAS 252/2012)

Möjlighet också för pappor att arbeta eller studera under perioden med föräldrapenning

Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger kontaktats om villkoren för beviljande av föräldrapenning. Papporna har i regel inte haft rätt att arbeta eller studera under perioden med föräldrapenning. Enligt de gällande bestämmelserna i sjukförsäkringslagen (1224/2004) har pappan i regel rätt till föräldrapenning bara om han deltar i barnets vård, och inte förvärvsarbetar under tiden. Bara om pappan ensam ansvarar för barnets vård har han medan han förvärvsarbetar rätt till föräldrapenning. Mamman däremot behöver inte vara borta från arbetet för att få föräldrapenning. Om mamman samtidigt förvärvsarbetar utbetalas minimibeloppet av föräldrapenningen till henne.

Om båda föräldrarna förvärvsarbetar kan de sinsemellan komma överens om till vem föräldrapenningen utbetalas. Om båda föräldrarna har kommit överens om deltidsarbete med sina arbetsgivare och de sköter sitt barn själva har båda samtidigt rätt till partiell föräldrapenning.

Rätten till föräldrapenning bestäms då på olika grunder för pappor och mammor. Förmånen betalas i regel inte till pappor medan de jobbar. Föräldrarna har särbehandlats också när mamman eller pappan studerar på heltid under förmånsperioden. En pappa som stude-

rar på heltid har i regel inte haft rätt till föräldrapenning, medan en mamma har haft rätt till föräldrapenning också under studietiden.

Jämställdhetsombudsmannen har upprepade gånger tagit ställning till ovan nämnda reglering. Männen har i fråga om villkoren för beviljande av föräldrapenning försatts i ogynnsam ställning i sjukförsäkringslagen direkt på grund av kön, vilket uppfyller kriterierna för direkt diskriminering på grund av kön. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning har den gällande bestämmelsen varit problematisk inte bara med avseende på jämställdhetslagen utan också med avseende på förbuden mot diskriminering och skyldigheterna att främja jämställdheten i grundlagen.

Jämställdhetsombudsmannen har bett social- och hälsovårdsministeriet att vidta åtgärder för att ändra sjukförsäkringslagen så att pappor inte försätts i en sämre ställning än mammor vad gäller villkoren för att få föräldrapenning på grund av kön.

Våren 2014 gav statsrådet en regeringsproposition till riksdagen om ändring av sjukförsäkringslagen och lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (RP 63/2014). Propositionen angrep också det ovan beskrivna problemet som en del av den mer omfattande ändringen av sjukförsäkringslagen. Ändringarna ger i fortsättningen också pappan, på samma sätt som mamman

nu, rätt till föräldrapenning under den tid han arbetar eller studerar. När lagen träder i kraft betalas minimibeloppet av föräldrapenningen till pappan under den tid han arbetar eller studerar på samma sätt som till mamman.

Lagen om ändring av sjukvårdslagen (678/2014) stadfästes den 22 juli 2014 och den träder i kraft den 1 januari 2015. (TAS 234/2014)

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är ett avsevärt bestående problem i Finland. En stor del av de kontakter med jämställdhetsombudsmannen som togs med anknytning till arbetslivet gällde misstankar om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Tröskeln för att anmäla diskrimineringssituationer är hög och bara en del av diskrimineringsfallen kommer till myndighetens kännedom.

Över hälften av de samtal till jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon som gäller arbetslivet och en tredjedel av brevkontakterna gäller diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Misstankar om diskriminering i anslutning till graviditet och familjeledigheter anmäls också till arbetskyddsmyndigheterna och polisen.

De diskrimineringssituationer som hänförs till graviditet och familjeledigheter gäller alla faser i anställnings- och tjänsteförhållanden. Situationer där diskriminering av gravida förekommer är vanligast i samband med anställning, förlängning av visstidsanställningar eller när man återvänder till arbetet efter familjeledighet.

Vid anställning frågar man efter den sökandes familjeplaner och antalet barn. Om det syns eller annars kommer fram under anställningsintervjun att en person är gravid, väljs hon inte till uppgiften fast hon skulle vara kompetent. Under provotiden hävs anställningsförhållandet trots att personen skulle ha skött sitt arbete bra. Löne- och karriärutvecklingen för den som blir familjeledig stannar av, trots att hon skulle ha utlovats bättre lön eller arbetsuppgifter före graviditeten.

Arbetsstagare har också sagts upp på grund av graviditet eller familjeledighet när personalminskningar genomförs av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker. Ofta har arbetsuppgifterna för en arbetstagare som återvänder från familjeledighet "försvunnit" eller så har arbetstagaren ersatts med en vikarie och sägs upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter drabbar i synnerhet kvinnor som befinner sig i en osäker situation på arbetsmarknaden, så som visstidsanställda,

deltidsanställda, hyrda arbetstagare eller arbetstagare med nollavtal. Exempelvis anställningar för viss tid förlängs inte sedan graviditeten kommit fram, i hyrt arbete får den som är gravid inte fortsätta beställningar och antalet timmar för arbetstagare med nollavtal minskar eller tar helt slut sedan arbetsgivaren fått kännedom om graviditeten. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledig orsakar ekonomiska förluster för den som drabbas till exempel därför att de minskade inkomsterna påverkar den framtida moderskaps- och föräldrapenningens storlek och man får inte heller den rätt till avlönad moderskapsledighet som ingår i de flesta kollektivavtal. I det följande beskrivs exempel på fall som jämställdhetsombuds-

mannen behandlat och där man utrett om det finns skäl att misstänka diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet.

Planerad ändring av befattningsbeskrivningen vägrades på grund av graviditet

En kvinna som är anställd vid staden X begärde ett utlåtande av jämställdhetsombudsmannen över en misstanke om diskriminering på grund av graviditet. Kvinnan fick inte den nya arbetsuppgift som hon hade utlovats och som hon hade förberett sig för, inte heller den tillhörande löneförhöjningen. Saken klarnade för henne kort efter att hon meddelat arbetsgivaren att hon var gravid.

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska arbetsgivarens förfarande anses som diskriminering som förbjuds i denna lag om arbetsgivaren vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller av någon annan orsak som hänför sig till personens kön. Enligt bestämmelsen kan en annan dylik orsak anses vara till exempel familjeledighet.

I dessa fall förutsätter ett konstaterande av diskriminering inte att det finns en konkret

person att jämföra med, utan det räcker oftast med en hypotetisk jämförelse med vad som skulle ha hänt om personen inte hade varit gravid. Detta har också konstaterats i EG-domstolens Dekker-avgörande (C177/88). Graviditet berättigar inte till att ställa en person i sämre läge, men ger inte heller rätt till bättre behandling.

Om någon misstänker att han eller hon har blivit utsatt för diskriminering på det sätt som avses i jämställdhetslagen och vid behandlingen av ärendet vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, ska arbetsgivaren enligt paragrafen om bevisbörda i jämställdhetslagen visa att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. I regeringens proposition (RP 63/1992) av 1992 konstateras att bevisplikten när det gäller graviditet, förlossning eller andra i paragrafen avsedda situationer övergår till arbetsgivaren genast när den som misstänker diskriminering har påvisat att hon antingen är gravid eller att hon har sådant familjeansvar som avses i bestämmelsen. Dessutom ska man kunna påvisa att arbetsgivaren var medveten om arbetstagarens graviditet eller familjeansvar.

Enligt tolkningen av jämställdhetslagen uppstår direkt en diskrimineringspresumption i det ärende som kvinnan som tagit kontakt med jämställdhetsombudsmannen



framfört på den grund att den som begärt utlåtandet har blivit gravid och arbetsgivaren har varit medveten om graviditeten. För att upphäva presumtionen om diskriminering ska arbetsgivaren påvisa att förfarandet haft en annan godtagbar orsak än graviditeten hos den som begärt utlåtandet. (TAS 148/2013)

Familjeledighets inverkan på anställningsförhållandets längd och förlängning

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av kvinna A, som upplevde att hon blivit diskriminerad eftersom arbetsgivaren hade begränsat hennes arbetsavtal för viss tid så att det varade till moderskapsledighetens början, trots att det fortfarande skulle ha funnits arbete. A hade haft på varandra följande arbetsavtal för viss tid sedan 2010. Visstidsanställningarna hade varit ett år långa. Hon hade varit moderskapsledig från mars 2012 till mars 2013, varefter hon hade fått ett nytt arbetsavtal för viss tid, som gällde ett år till utgången av 2014. I februari 2014 hade man berättat för henne att arbetet kommer att fortsätta. När A hade berättat om sin graviditet hade hon i alla fall upplysts om att anställningsförhållandet kommer att upphöra när hennes moderskapsledighet börjar.

Arbetsgivaren konstaterade i sin utredning till jämställdhetsombudsmannen att det ar-

bete som A utfört inte längre kunde erbjudas efter att avtalet för viss tid upphört. Den arbetsuppgift som A hade skött upphörde enligt arbetsgivaren helt av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker och arbetsuppgifterna fördelades på andra arbetstagare. Enligt arbetsgivaren skulle kvinnans arbete inte ha fortsatt fast hon inte hade varit gravid.

A påpekade i sitt genmäle omständigheter som visade att bolagets omsättning hade ökat i och med att investeringarna och antalet kunder hade växt. Man hade bedömt att tillväxten skulle fortsätta även i framtiden. Bolagets personalantal hade utvecklats i jämn takt med ungefär en ny arbetsuppgift per år. Samtidigt hade efterfrågan ökat i och med att antalet kunder hade stigit.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt yttrande att ett uttryckligt syfte med jämställdhetslagen och EU-rätten är att skydda arbetstagare som är gravida eller familjelediga från att deras rätt att bli valda till anställningsförhållanden eller anställningsförhållandenas längd eller fortgång begränsas på grund av graviditet eller familjeansvar. Huvudregeln enligt jämställdhetslagen är att en arbetstagare inte p.g.a. graviditet eller familjeledighet får försättas i en sämre position än den personen i fråga annars hade varit i. 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen gäller anställningsförhållanden som gäller tills vidare och för viss tid. Enligt bestämmelsen är det förbjudet att

låta bli att förnya ett arbetsavtal för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet eller att begränsa ett anställningsförhållande för viss tid så att det pågår endast till familjeledighetens början.

När man ska bedöma om diskriminering på grund av graviditet har inträffat ger arbetstagarens tidigare arbetshistorik ofta en antydning om på vad som sannolikt skulle ha inträffat om arbetstagaren inte hade blivit gravid. I detta fall hade kvinnans anställningsförhållande fortgått genom på varandra följande arbetsavtal för viss tid sedan 2010. Från början av april 2011 hade A fått tre på varandra följande förordnanden för ett år, tills hennes fjärde förordnande hade upphört när moderskapsledigheten började. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning var detta ett starkt bevis på att det berodde på graviditeten att det sista förordnandet hade upphört när moderskapsledigheten började. Sålunda väcktes misstanke om diskriminering, att arbetsgivaren hade förfarit i strid med 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen.

Misstanken om diskriminering omkullkastades om arbetsgivaren kan visa att det finns någon annan godtagbar grund till förfarandet än arbetstagarens kön. Arbetsgivaren hade sagt att förordnandet upphört av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker. Något sådant framgick emellertid inte direkt av företagets verksamhetsberättelse för 2013 eller ägarpolitiska program. För det andra,

även om företaget skulle ha haft ekonomiska orsaker och produktionsorsaker att minska personalen, kan personalminskningen inte riktas mot en arbetstagare på den grunden att denna är gravid. Frågan om avslutandet av anställningen är förenlig med jämställdhetslagen kan avgöras i tingsrätten i samband med en eventuell rättegång om gottgörelse.

Jämställdhetsombudsmannen tog inte ställning till om A:s anställningsförhållande redan hade blivit ett anställningsförhållande som gällde tills vidare. Jämställdhetsombudsmannens befogenhet är begränsad till att övervaka att jämställdhetslagen efterlevs och jämställdhetsombudsmannen har inte befogenhet att övervaka huruvida andra lagar, till exempel arbetsavtalslagen, efterlevs, utan det hör till arbetarskyddsmyndigheten uppgifter. (TAS 73/2014)

Förlängning av ett tjänsteförhållande för viss tid i samband med familjeledighet

Kvinna A, som arbetat som visstidsanställd timlärare vid ett yrkesinstitut, bad jämställdhetsombudsmannen utreda huruvida hon hade diskriminerats på grund av familjeledighet eftersom hennes tjänsteförhållande inte hade förlängts. A anställdes som timlärare för tiden 2.1–2.6.2012. Avtalet förnyades på normalt sätt efter sommaren för tiden 15.8.2012–31.5.2013. A blev moderskapsledig under sommarupp-

ehållet 14.6.2013. Avtalet förnyades inte för läsåret 2013–2014, då en vikarie för A anställdes. När A skulle ha återvänt till arbetet efter familjeledigheten i augusti 2014, berättade man för henne att vikarien fortsätter.

Efter förhandlingar lovade man anställa A som timlärare i bisyssla, men man hade för avsikt att ge även hennes vikarie timmar. A hänvisade till lagen om kommunala tjänsteinnehavare, enligt vilken deltidsanställda ska erbjudas möjlighet att övergå till heltidstjänst. Därefter meddelades A att det inte finns några timmar att erbjuda henne. Man berättade att timmarna kommer att fördelas mellan läroinrättningens fastanställda lärare. Om det i något skede inte finns lärare inom läroinrättningen kommer timlärarsysslan att utlysas offentligt.

Enligt arbetsgivaren hade orsaken till att A:s timläraruppgifter varit tidsbestämda varit "osäkerheten beträffade grupperna inom vuxenutbildningen". A hade meddelat att hon står till förfogande för en del uppgifter läsåret 2013–2014, men hon hade enligt arbetsgivaren ändå inte varit beredd att ta emot en timlärarsyssla på heltid. En annan person hade förordnats till uppgiften som timlärare på heltid för hela läsåret enligt den förändrade praxisen våren 2013. Arbetsgivaren berättade att A våren 2014 fört preliminära förhandlingar om sin återkomst till arbetet med sin närchef, men de hade avbrutits på grund av samkommunens sparplaner.

A berättade att hon själv inte förstått att kräva att förordnandet skulle förnyas eftersom hon inte vetat att arbetsgivaren borde ha gett två överlappande avtal till henne och till vikarien. Hon hade inte erbjudits uppgiften som timlärare i huvudsyssla i augusti 2013 och hon hade inte nekat till någon sådan. Hon var familjeledig läsåret 2013–2014. Hon hade inte i något skede varit på väg att lämna arbetet.

Jämställdhetsombudsmannen granskade A:s situation endast med avseende på jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Frågan var om A hade missgynnats på grund av familjeledigheten när hennes timläraruppgift för viss tid inte hade förlängts läsåret 2013–2014 och inte heller läsåret 2014–2015.

I jämställdhetslagen är utgångspunkten att en person ska behandlas på samma sätt när anställningsförhållanden för viss tid förlängs som hon skulle behandlas om hon inte vore gravid eller familjeledig. På personen ska tillämpas samma kriterier och rekryteringspraxis som före graviditeten och familjeledigheten och samma förfaranden som på andra arbetstagare.

För att misstanke om diskriminering ska väckas ska arbetstagaren i ett sådant fall visa att anställningsförhållandet skulle ha fortsatt om hon inte hade blivit gravid och familjeledig. Det räcker att hon visar att det vore sannolikt. För att bli befriad från misstanken om diskriminering ska arbetsgivaren visa att det

berott på någon annan godtagbar orsak än arbetstagarens graviditet eller familjeledighet att anställningsförhållandet inte förlängdes.

Jämställdhetslagens förbud mot att begränsa anställningsförhållandets längd gäller också anställningsförhållanden som består av avtal för viss tid som inte följer på varandra, om avbrotten upprepas regelbundet årligen och hör till verksamhetens natur, så som skolornas sommarlov.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det verkade sannolikt att A skulle ha fortsatt att arbeta som timlärare efter sommaruppehållet i augusti 2013, om hon inte hade blivit familjeledig. Timlärararbetet har fortsatt läsåret 2013–2014 och för att sköta det hade man anställt en annan person i stället för A, för vilken timmarna hade räckt till en huvudsyssla. A har inte varit skyldig att ta emot arbete under sin familjeledighet och hennes vägran att ta emot det hade således inte något att göra med bedömningen av eventuell diskriminering. För jämställdhetsombudsmannen har inte framförts någon godtagbar orsak att låta bli att förlänga A:s tjänsteförhållande läsåret 2013–2014, och det var således fråga om i jämställdhetslagen förbjuden diskriminering på grund av familjeledighet.

När det var fråga om huruvida A hade rätt att fortsätta som visstidsanställd timlärare även läsåret 2014–2015 måste man vid bedömningen av saken med avseende på jäm-

ställdhetslagen fundera på om A behandlades på samma sätt som andra personer i jämförbar ställning och på samma sätt som hon skulle ha behandlats om hon inte hade varit familjeledig.

Enligt arbetsgivaren hade man till skillnad från vad som preliminärt planerades våren 2014 inte haft för avsikt att anställa några timlärare för viss tid alls hösten 2014, utan man tänkte fördela uppgifterna mellan arbetsgivarens fastanställda lärare.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att om det inte heller i praktiken anställt någon timlärare hösten 2014 för de undervisningsuppgifter som A skött utöver de fastanställda arbetstagarna så väcks enligt jämställdhetsombudsmannens åsikt inte någon misstanke om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen på grund av familjeledighet. I denna situation hade A inte på grund av sina tidsbestämda anställningsförhållanden befunnit sig i jämförbar ställning med de fastställda arbetstagarna. Om man däremot sökte en ny visstidsanställd arbetstagare för uppgiften i stället för A, kan det vara fråga om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen, eftersom de tidsbestämda timläraruppgifter som A skött före sin familjeledighet inte hade utlysts tidigare.

A förde saken till tingsrätten för avgörande. Enligt tingsrätten hade hon blivit diskriminerad för att hennes tjänsteförhållande



inte hade förlängts läsåret 2013–2014. A har överklagat beslutet hos hovrätten i fråga om läsåret 2014–2015. (TAS 136/2014)

Avslutande av en gravid hyrd arbetstagares anställningsförhållande

Ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Södra Finland har överfört detta ärende som väckts vid regionförvaltningsverket till jämställdhetsombudsmannen vad gäller tillämpningen av jämställdhetslagen.

Kvinnan A som var anställd hos ett personaluthyrningsföretag hade arbetat i ett användarföretags kyllager. Arbetet var tungt fysiskt arbete. När A blev gravid hade hon genast underrättat arbetsgivaren om saken så att hon inte skulle behöva lyfta tunga lådor. A berättade att hennes arbetstakt avtagit något, eftersom hon hade fått ryggsmärtor. Användarföretaget hade meddelat att man var missnöjd med A:s arbetsmotivation och att arbetsbeställningen för hennes del hade upphört den 29 juni 2012. Uthyrningsföretaget har berättat att man försökt hitta en ny arbetsbeställning för kvinnan och fått meddelande från kvinnan att hon på grund av symptom orsakade av graviditeten inte alls kunde utföra lagerarbete. Enligt uthyrningsföretaget kom man därför i samförstånd med A om att hennes arbetsavtal skulle sägas upp så att det upphör efter en uppsägningstid på två veckor.

Uthyrningsföretaget ansåg att det inte berodde på graviditeten att kvinnans uppdrag upphörde utan på att A inte hade agerat på det sätt som förutsätts av en arbetstagare. Enligt A hade arbetsgivaren inte kommit överens med henne om att arbetsavtalet skulle avslutas utan avslutade arbetsavtalet lagstridigt på grund av graviditeten.

I detta ärende är det fråga om avslutandet av en hyrd arbetstages anställningsförhållande och huruvida anställningsförhållandet avslutats på grund av hennes graviditet.

Enligt erhållen utredning har uthyrningsföretaget ingått två arbetsavtal för viss tid med A. Enligt varadera arbetsavtalet har anställningsförhållandet ingåtts för viss tid så att det upphör när användarföretagets beställning gällande arbetstagaren upphör, om inte något annat följer av avtalet om de anställningsvillkor som ska iakttas i hyrt arbete. Av arbetsavtalet kunde man dock inte sluta sig till längden på användarföretagets arbets- tagarbehov eller sluttidpunkten för avtalet.

I det skede när anställningsförhållandet avslutades har man inte heller gått till väga som om avtalet skulle vara tidsbegränsat, utan som om det skulle ha varit i kraft tills vidare. Med beaktande av bland annat högsta domstolens avgörande KKO:2012:10 ska det bedömas separat huruvida villkoren för tidsbegränsat arbetsavtal har uppfyllts i ärendet eller om det ska anses att arbetsavtalet gällt tills vidare.

Användarföretaget hade meddelat att arbetsbeställningen upphört efter att A hade varit sjukledig två gånger. Uthyrningsföretaget hade därefter sagt upp A:s anställningsförhållande att upphöra två veckor efter uppsägningen. Grunden för uppsägningen har varit att A inte hade agerat på det sätt som förutsätts av en arbetstagare under arbetstiden. När uthyrningsföretaget sade upp A kände man till att hon var gravid. Uthyrningsföretaget har konstaterat för användarföretaget att graviditeten har kunnat

påverka A:s arbete. Nedsatt arbetsförmåga i samband med graviditet medför inte rätt att säga upp arbetstagaren.

Jämställdhetsombudsmannen har i sitt yttrande konstaterat att utifrån den skriftliga utredningen är det inte möjligt att slutgiltigt bedöma de omständigheter som angetts som orsaker till att arbetsbeställningen avslutats eller diskussionen om erbjudande av nytt arbete, eftersom parternas redogörelser är så motstridiga. Möjligheten att erbjuda A nytt arbete har emellertid inte utretts före uppsägningen, utan först senare under uppsägningstiden.

I jämställdhetslagen förbjuds diskriminering i arbetslivet. Det är bland annat förbjudet för arbetsgivaren att säga upp, häva eller på annat sätt avsluta ett anställningsförhållande på grund av arbetstagarens kön. Förbudet mot att diskriminera arbetstagare på grund av kön när anställningsförhållandet avslutas gäller både anställningsförhållanden för viss tid och sådana som är i kraft tills vidare. Om graviditet förkortar ett anställningsförhållande för viss tid, missgynnas arbetstagaren på grund av graviditeten jämfört med om hon inte skulle ha varit gravid, och detta ska betraktas som i jämställdhetslagen förbjuden diskriminering. Förbjuden diskriminering är också att säga upp arbetsavtalet på grund av graviditet. I en eventuell rättegång vilar bevisbördan för att uppsägningen inte har berott på graviditeten på arbetsgivaren.

I förarbetena till jämställdhetslagen har ansvarsfördelningen vid uppsägningar av hyrda arbetstagare på grund av graviditet linjerats så att uthyrningsföretaget bär ensam ansvaret om en gravid arbetstagare hos uthyrningsföretaget sägs upp. Om uppsägningen av denna A, som arbetat som hyrd arbetstagare, betraktas som diskriminerande är det alltså uthyrningsföretaget som är ansvarigt för diskrimineringen. Avgörandet av huruvida A har diskriminerats på grund av graviditeten i strid med jämställdhetslagen är till vissa delar beroende av noggrannare bevisning. Sådan bevisning läggs fram i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren.

Bestämmelser om gravida arbetstagares rättigheter i arbetslivet finns förutom i jämställdhetslagen även i arbetsavtalslagen och strafflagen. Arbetarskyddsmyndigheterna övervakar efterlevnaden av arbetsavtalslagens bestämmelser. De är också skyldiga att göra polisanmälan för förundersökning bland annat om det finns sannolika skäl att misstänka att arbetsgivaren gjort sig skyldig till i strafflagen förbjuden diskriminering i arbetslivet. (TAS 125/2013)

Graviditetens inverkan på antalet arbetstimmar

A misstänkte att hon blivit diskriminerad på grund av sin graviditet när hon inte längre fick arbetstimmar. Hon hade arbetat i en

restaurang ett halvt år när hon berättade för arbetsgivaren att hon var gravid. Därefter minskade arbetstimman tills de tog helt slut efter ett par månader i februari. A:s moderskapsledighet började först i juli.

I sin utredning till jämställdhetsombudsmannen konstaterade restaurangen att man kommit överens med A att hon har arbete i företaget vid behov. Antalet arbetstimmar hade inget att göra med A:s graviditet, utan med strävan att minimera företagets kostnader under lågsäsong. I restaurangbranschen är det mycket lugnt i början av året, och extra arbetstagare anlitas verkligt sällan. Dessutom återvände två arbetstagare som varit familjelediga i arbete på våren, vilket minskade arbetskraftsbehovet.

Arbetarskyddsmyndigheterna hade begärt en utredning om anställningsvillkoren av arbetsgivaren och de hade fått arbetsgivarens förslag till arbetsavtal för A. Enligt det är arbetsavtalet i kraft tills vidare och den genomsnittliga minimiarbetstiden är 30 h/3 veckor. I anställningsförhållandet iakttogs Hotell- och Restaurangbranschens kollektivavtal, enligt vilket granskningstiden för den förverkligade arbetstiden är ett år. Enligt arbetsgivaren utjämnas A:s arbetstid under ett år.

Enligt kollektivavtalet är syftet med granskningen av den förverkligade arbetstiden att säkerställa att avtalet motsvarar den reella situationen. Då den förverkligade genomsnitt-

liga arbetstiden utan motiverat skäl överskrider den arbetstid som avtalats i arbetsavtalet, ska arbetstiden avtalas så att den motsvarar den förverkligade arbetstiden. Om arbetstiden underskrider den avtalade minimitiden, betalar arbetsgivaren en ersättning som motsvarar de uteblivna arbetstimman. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ersättning, om det avtalade antalet timmar uteblivit på grund av en orsak som beror på arbetstagaren eller på grund av en oavlönad frånvaro. Ovan nämnda bestämmelser tillämpas inte på arbetstagare som vid behov separat kallas till arbete.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att när A blev gravid hamnade hon i en situation där hon inte längre erbjöds arbetstimmar på samma sätt som tidigare. Arbetsgivaren hade känt till graviditeten före förändringen. Således väcktes misstanke om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen och för att omkullakasta den måste arbetsgivaren kunna visa att det att A inte fick några timmar har berott på någon annan godtagbar orsak än A:s graviditet.

Jämställdhetsombudsmannen granskade saken utifrån det föreslag till arbetsavtal som arbetsgivaren visat arbetarskyddsmyndigheterna. Enligt jämställdhetsombudsmannen åsikt kunde det faktum att A inte fick några arbetstimmar inte motiveras med den ett år långa granskningstiden och behov av att sätta andra arbetstagare som återvände från familjeledighet, med hänsyn till syftet

med granskningsperioden för tiden i arbete enligt kollektivavtalet och det att A har haft en deltidanställning som gällt tills vidare med genomsnittlig minimiarbets-tid. Säsongvariationer kan påverka antalet timmar för en person med fortlöpande deltidarbete, men om det har uppgetts att den genomsnittliga minimiarbets-tiden är 30 h/3 veckor, står det i konflikt med detta att timmarna upphör helt och hållet med hänvisning till att det är lågsäsong.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att utifrån den utredning som företeddes i ärendet var det sannolikt att A på grund av graviditeten hade missgynnats på ett sätt som är förbjudet i jämställdhetslagen då restaurangen inte hade gett henne några arbetstimmarna från och med mars. Enligt jämställdhetsombudsmannen hade den misstänkta diskrimineringen i form av uteblivna arbetstimmarna fortsatt åtminstone till moderskapsledighetens början. Bevisningen bedöms och det slutliga avgörande i diskrimineringsärendet träffas dock i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren, om parterna inte når förlikning på något annat sätt. (TAS 253/2012)

Förlust av studierätt på grund av graviditet

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om en läroanstalt hade handlat i strid med jämställdhetslagen då en gravid kvinnlig studerande meddelades att hen-

nes studier avslutas när moderskapsledigheten börjar. Den studerande måste söka till samma utbildning på nytt, om hon ville fortsätta med sina studier efter moderskapsledigheten.

Av den utredning som läroanstalten inlämnade till jämställdhetsombudsmannen framgår att parterna hade nått samförstånd om att den kvinnliga studeranden inte går miste om sin studieplats. Parterna har dessutom kommit överens om att utarbeta en individuell plan för den kvinnliga studeranden över hur studierna ska fortsätta efter familjeledigheterna. Läroanstalten konstaterar också att man inte kan garantera den kvinnliga studeranden att studierna kan slutföras inom utbildningar som börjar efter 2016, eftersom tillstånd att ordna och upprätthålla utbildning ännu inte har beviljats.

I sitt yttrande påminde jämställdhetsombudsmannen läroanstalten om att ett förfarande som leder till att en person missgynnas på grund av graviditet, moderskaps- eller faderskapsledighet eller andra familjeansvar när beslut fattas om till exempel studierätt eller studiernas längd strider mot jämställdhetslagen. Om det inte är möjligt att fortsätta studierna för att utbildningen i fråga inte ordnas i läroanstalten efter att familjeledigheterna upphört, kan förfarandet däremot inte betraktas som sådan diskriminering som är förbjuden i jämställdhetslagen. (TAS 266/2014)

DISKRIMINERING I SAMBAND MED ANSTÄLLNING

Jämställdhetslagen begränsar inte arbetsgivarens rätt att välja den person som han eller hon anser lämpa sig bäst för en upp-gift. Lagen strävar efter att förhindra att en arbetstagare omotiverat väljs på grund av kön så att en person som är mera meriterad förbigås.

Detsamma gäller situationer där man inom arbetsplatsen väljer en person som ska få utbildning eller nya uppgifter. En sökande får inte heller diskrimineras på grund av graviditet, födelse, föräldraskap eller familjeansvar. Arbetsgivaren får inte heller gå till väga så att en person i dessa situationer missgynnas på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Det krävs inte uppsåt eller vållande från arbetsgivarens sida för att konstatera diskriminering.

En stor del av de misstankar om diskriminering i arbetslivet som når jämställdhetsombudsmannen gäller anställning. För att konstatera anställningsdiskriminering bör man jämföra den till uppgiften valda personens utbildning, arbetserfarenhet och övriga meriter med den arbetssökandes som an-målt misstanke om diskriminering. Om den arbetssökande visar att han eller hon är mer meriterad än den som valts till uppgiften, väcks misstanke om diskriminering. Arbets-

givaren bör därefter visa att valet grundat sig på någon annan, godtagbar, orsak än kön.

Enligt jämställdhetslagen är det som huvudregel förbjudet att förbigå en mer meriterad sökande, men det kan vara möjligt av en vägande och godtagbar orsak som hänför sig till typen av arbete eller uppgift. Den sökandes kön kan ha betydelse eller till och med vara avgörande vid valet, om själva arbetet eller uppgiften bestäms av arbetstagarens kön. Arbetsgivaren kan också visa att valet har påverkats av någon annan, godtagbar orsak än den sökandes kön. En godtagbar orsak kan vara bland annat personlig lämplighet för arbetet.

Numera gör jämställdhetsombudsmannen ingen meritjämförelse i misstänkta fall av anställningsdiskriminering, utan ger istället juridiska anvisningar och råd om tolkning av lagen om jämställdhet. Det är i sista hand tingsrätten som beslutar om misstänkt anställningsdiskriminering och eventuell gottgörelse.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas också regelbundet angående platsannonser där arbetsgivaren söker antingen enbart kvinnor eller enbart män. Enligt jämställdhetslagen får man inte lediganslå ett jobb för enbart kvinnor eller enbart män, om det inte föreligger ett tungt och godtagbart skäl som beror på arbetets eller uppgiftens kvalitet. Med förbudet mot diskriminerande annonsering strävar man till att främja kvinnors och mäns lika möjligheter

att delta i arbetslivet. Annonser som strider mot jämställdhetslagen grundar sig ofta på stereotypa uppfattningar om vilka jobb som lämpar sig för kvinnor respektive män.

Precisering av arbetsuppgifterna under ansökningsprocessen

Mannen A misstänkte att han diskriminerats vid tillsättandet av befattningen på viss tid som ombud i X stad. A berättade att han hade 21 års erfarenhet av juristuppgifter, medan kvinnan B som valdes till befattningen bara hade liten erfarenhet. I motsats till B hade A inte ens fått kallelse till arbetsintervju.

Enligt 8 § 1 mom. 1 punkten i jämställdhetslagen ska arbetsgivarens förfarande uppfattas som förbjuden diskriminering om denna vid en anställning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön.

A åberopade de urvalskriterier som uppgavs i arbetsplatsannonsern, enligt vilka erfarenhet av insolvensrätt (bl.a. konkurs- och arvsärenden) samt av bolags- och stiftelserätt, fullgjord domstolspraktik och tillstånd att verka som rättegångsbiträde räknades som meriter. Som uppgifter hade exempelvis

ombesörjning av rättegångar nämnts. A hade ansett det vara klart att man för uppgiften hade sökt en person med flera års erfarenhet och de meriter som var nämnda i annonsen.

Enligt arbetsgivaren hade ombudets faktiska arbetsuppgifter preciserats under sökprocessen. Under rekryteringsprocessen hade enhetens behov specificerats och utbudet av personer på arbetsmarknaden hade klarnat. Huvudvikten kom att läggas på bland annat rutinmässiga indrivningar av fordringar och skötsel av konkursärenden samt användning av informationshanteringssystemet för konkurser och företagssaneringar. När arbetsuppgifterna justerades och preciserades



lades mindre vikt på bolags- och stiftelse-rättsliga ärenden, utlåtanen och skötsel av rättegångar. B kallades till intervju på grund av hennes arbetserfarenhet under den senaste tiden av konkursärenden. A hade inte intervjuats eftersom hans erfarenhet av insolvensrätt enligt dokumenten i ansökan var omkring 10 år gammal.

I en meritjämförelse enligt jämställdhetslagen ska meriterna granskas i relation till arbetsuppgifterna och de urvalskriterier som arbetsgivaren har fastställt på förhand. Arbetsgivaren kan emellertid hänvisa till omständigheter som har betydelse för skötseln av uppgiften, även om de inte nämnts i platsannonsen. Det är då arbetsgivaren som har skyldighet att påvisa att det gäller ett urvalskriterium som är motiverat med avseende på skötseln av uppgiften.

Arbetsgivaren har rätt att bedöma och betona de sökandes meriter på ett sådant sätt som arbetsgivaren anser att bäst främjar en framgångsrik skötsel av uppgiften. I sista hand avgör man i en eventuell rättegång om gottgörelse frågan om vilken betydelse man i en meritjämförelse kan ge en färsk erfarenhet inom insolvensbranschen i förhållande till de sökandes övriga meriter.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att ett sådant rekryteringsförfarande där uppgifter utlyses med en bred befattningsbeskrivning och de sökande önskas ha

erfarenhet enligt den, men där de faktiska uppgifterna och den erfarenhet de kräver preciseras först under ansökningsprocessen, är ogenomskinligt för de sökande och det slutliga resultatet svårt att förutse. Ett sådant förfarande väcker alltid misstankar om diskriminering hos de sökande. (TAS 292/2013)

Tillsättande av en tjänst som vakt i Tavastehus polisfängelse vid polisinrättningen i Egentliga Tavastland

Jämställdhetsombudsmannen ombads yttra sig om tillsättandet av en tjänst som vakt i ett polisfängelse. Den manliga sökanden A misstänkte att han blivit diskriminerad i strid med jämställdhetslagen när tjänsten tillsattes. Han ansåg att han både till utbildning och arbetserfarenhet var mera meriterad än kvinnan B som valdes till tjänsten. A kallades inte ens till anställningsintervju, trots att han hade lång erfarenhet som fångvaktare.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att urvalskriterierna enligt kungörelsen om den lediga tjänsten åtminstone inte till alla delar tycktes motsvara de kriterier som tillämpades när man utsåg de personer bland de sökande som slutligen kallades till intervju.

Det finns inga föreskrivna behörighetskrav för tjänsten som vakt i polisfängelse. Enligt arbetsgivaren plockande man dessutom bort

alla överutbildade sökande oberoende av kön. Jämställdhetsombudsmannen betonade att arbetsgivaren måste jämföra de sökande på grundval av deras meriter, trots att det inte uppställts några egentliga behörighetskrav för uppgiften. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att den utbildning som A skaffat sig som helhet kunde anses stöda en framgångsrik skötsel av vaktuppgifterna.

Både den manliga sökanden A och den till uppgiften valda kvinnan B hade lång arbetserfarenhet, dock med olika betoning. A hade omfattande erfarenhet av uppgifter som fängelsevakt. Den till uppgiften valda kvinnan B hade ingen erfarenhet av motsvarande uppgifter. Utifrån de dokument som inlämnades till jämställdhetsombudsmannen verkade A både till utbildning och arbetserfarenhet ha varit en beaktansvärd och välmeriterad sökande. Den valda B hade helt annan utbildning och arbetserfarenhet och det är anmärkningsvärt att hon inte hade någon erfarenhet av vaktuppgifter.

När arbetsgivaren motiverade sitt beslut att välja en kvinna till tjänsten hänvisade man i utredningen till jämställdhetsombudsmannen till särdrag som berodde på arbetets art som skäl att välja en kvinna till tjänsten. I sig kan de arrangemang för förrättande av kroppsvisitation som arbetsgivaren nämner vara ett sådant i jämställdhetslagen avsett skäl som beror på arbetets eller uppgiftens art att välja en kvinnlig sökande till uppgif-

ten. Skälet hade dock inte åberopats konsekvent när tjänsten som vakt i polisfängelset tillsattes. Behovet att välja en kvinna till tjänsten nämns inte i kungörelsen om den lediga tjänsten eller i utnämningsspromemorian. Likaså hade både kvinnor och män kallats till intervju. Saken framgick först av arbetsgivarens utredning till jämställdhetsombudsmannen. (TAS 51/2014)

Tillsättande av uppgifter som kompetensområdeschef och forskningschef vid en yrkeshögskola

Jämställdhetsombudsmannen yttrade sig om tillsättandet av uppgifter som kompetensområdeschef och forskningschef vid en yrkeshögskola. Den kvinnliga sökanden A som inte blivit vald ansåg att hon till utbildning och erfarenhet var en mera meriterad sökande än sina två manliga kollegor B och C, som valdes till uppgifterna. Enligt den kvinnliga sökanden A motiverade yrkeshögskolan sina rekryteringsval i första hand med psykologens bedömning av de sökande. Enligt A betonade arbetsgivaren dessutom felaktigt ingenjörs- och tekniskt betonade substansområden vid tillsättande av uppgifterna.

Enligt arbetsgivaren hade könet ingen betydelse i processen för att välja kompetensområdeschef och forskningschef. En organisationsreform hade genomförts i yrkeshögskolan och i samband med den

utlystes internt befattningarna om kompetensområdeschef och forskningschef för viss tid. De manliga sökande som valdes efter jämförelse mellan de sökande visade sig vara betydligt mera lämpade och motiverade och hade större samarbetsförmåga att sköta chefsuppgifterna än den kvinnliga sökanden.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att samtliga granskade sökande tycktes ha den formella behörighet som förutsattes när uppgifterna utlystes. Den kvinnliga sökande som misstänkte att hon blivit diskriminerad hade disputerat, men i annonsen hade inte förutsatts högre utbildning än högre högskoleutbildning av de sökande. När behörigheten är uppfylld betraktas inte högre utbildning nödvändigtvis som en tilläggsmerit.

Samtliga granskade sökande hade erfarenhet av chefsuppgifter i yrkeshögskolan. Dessutom hade alla skött läraruppgifter i yrkeshögskolan. Den kvinnliga sökanden har klart längst erfarenhet av chefsuppgifter i yrkeshögskolan. Även de valda personerna hade meriter som kan räknas dem till fördel. I urvalsprocessen hade arbetsgivaren lagt vikt vid omfattningen av och mångsidigheten hos de sökandes erfarenhet i förhållande till utbildningsansvarets innehåll och volym.

Arbetsgivaren hade testat de sökandes lämplighet genom förhandsuppgifter samt grupp- och individuella intervjuer. För att bedöma lämpligheten hade man valt en av Suomen

psykologiliitto certifierad konsult från en psykologfirma specialiserad på personrekrytering. Dessutom besattes uppgifterna efter att ha utlysts internt, så de sökande var arbetstagare som arbetsgivaren kände till från tidigare.

Utan att ta ställning till den innehållsmässiga bedömningen av de sökandes lämplighet konstaterade jämställdhetsombudsmannen att utifrån den utredning som arbetsgivaren lämnat tycktes bedömningen av de sökandes lämplighet ha ordnats rättvist och omsorgsfullt. Arbetsgivaren hade bedömt att de manliga sökandena var mera lämpade och motiverade och hade större samarbetsförmåga att sköta chefsuppgifterna än den kvinnliga sökanden. (TAS 5/2014)

Antagande till lokförarutbildning

Veturimiesten liitto ry:s förtroendeman tog kontakt med jämställdhetsombudsmannen. Enligt förtroendemannen antas inte kvinnor till lokförarutbildning i Tammerfors. Orsaken till detta är att arbetsgivaren inte har byggt tillräckligt med personalutrymmen för kvinnor. Tre kvinnliga arbetstagare förfogar över ett cirka fyra kvadratmeter stort omklädningsrum där det finns en dusch. Man har inte budgeterat för mera personalutrymmen. Dessutom testas kvinnliga sökandes fysiska krafter, medan manliga sökande inte behöver genomgå några sådana tester. Förtroendemannen sade sig ha påpekat flera

gångar för arbetsgivaren att kvinnor som kan placeras i arbete i Tammerfors inte antas till lokförarutbildning. Enligt arbetsgivaren har det inte funnits lämpliga sökande.

Enligt VR-Group Ab:s utredning finns det i Tammerfors sammanlagt 179 lokförare; 3 kvinnor och 176 män. Den antagningsprocess som hänför sig till lokförarutbildningen består av flera faser. Vid antagningen ska beaktas de behörighets- och hälsokrav som säkerhetsrelaterade uppgifter förutsätter. För att få förarbevis för rullande materiel ska den sökande uppfylla villkoren i lagen om säkerhetsrelaterade arbetsuppgifter i järnvägssystemet (1664/2009, nedan behörighetslagen).

Vid rekryteringen av lokförare i Tammerfors iaktas den antagningsprocess som tillämpas i hela Finland och som VR-Group Ab beskriver ingående i sin utredning. Antagningsprocessen består av gallring bland ansökningarna, inledande gallring som innefattar anlagsuppgifter, grupp- och individuella intervjuer, lämplighetsbedömningar samt som sista fas hälsokontroll för säkerhetsrelaterade uppgifter. När ansökningarna gallras betonas erfarenhet av den tekniska branschen, gärna transportbranschen samt erfarenhet av skiftarbete. Personliga egenskaper som betonas är bland annat ansvarsfullhet, samarbetsförmåga, initiativförmåga och flexibilitet.

Behörighetslagen förutsätter att lokförare har tillräckliga fysiska förutsättningar för

uppgiften. Om företagsläkaren vid hälsokontrollen misstänker att den sökandes fysiska prestationsförmåga inte räcker till för arbetsuppgifterna i fråga, skickar företagsläkaren den sökande till en arbetsfysioterapeut för bedömning.

Lokföraryrket har traditionellt varit mycket mansdominerat. Lokförarutbildning inleddes på nytt 2001 efter en paus på cirka 20 år. Numera är också kvinnor intresserade av lokföraryrket. VR vill ha flera lämpliga kvinnliga sökande till lokförarutbildningen. Rekryteringskriterierna är desamma för alla oberoende av kön. I sin utredning konstaterade VR att VR-Group Ab inte diskriminerar kvinnliga sökande eller lokförare.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt yttrande att utöver diskrimineringsbestämmelserna innehåller jämställdhetslagen bestämmelser som förpliktar arbetsgivarna att aktivt främja reell jämställdhet. I 6 § i jämställdhetslagen föreskrivs om skyldighet för arbetsgivaren att främja jämställdhet målinriktat och planmässigt. Arbetsgivarna ska med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Arbetsgivarna ska också utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män.

Med arbetsförhållandena avses särskilt den fysiska arbetsmiljön. Syftet med lagbestäm-

melsen är att säkerställa att det inte finns sådana brister i arbetsförhållandena, till exempel arbetslokalerna eller personalutrymmena eller sätten att utföra olika arbetsmoment, som hindrar män eller kvinnor från att söka sig till samma arbetsplats eller samma arbetsuppgifter. Ett hinder kan också vara till exempel få tvätt- eller omklädningsrum. I vissa fall kan skyldighet att åtgärda dylika brister även basera sig på bestämmelser och föreskrifter om arbetarskyddet. Arbetsgivaren ska också utarbeta en jämställdhetsplan om arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda. Med hjälp av jämställdhetsplanen är det möjligt att försöka hitta sätt att nå en jämnare könsfördelning i olika uppgifter. Jämställdhetsombudsmannen fäster i sitt yttrande uppmärksamhet vid att trots att VR har meddelat att man vill ha fler kvinnliga lokförare har VR ändå inte i sin utredning berättat vilka åtgärder man har vidtagit i detta syfte. Dessutom konstaterar jämställdhetsombudsmannen allmänt att man i princip inte kan motivera att antingen kvinnor eller män väljs till en uppgift med brist på till exempel sanitetsutrymmen eller duschar.

Angående testning av de fysiska krafterna konstaterar jämställdhetsombudsmannen i sitt yttrande att det kan vara godtagbart att man i samband med anställning fäster uppmärksamhet vid de sökandes personliga egenskaper, så som den fysiska förmågan. Bedömningen av de sökandes egenskaper får dock inte bygga på allmänna generalisering-

ar 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 en person som söker anställning missgynnas på grund av 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 tog inte i sitt yttrande ställning till vilka fysiska egenskaper som lokföraryrket förutsätter. Med tanke på jämställdhetslagen är det av betydelse i detta sammanhang att dessa förutsättningar är samma för kvinnor och män och att kvinnor och män till denna del också testas på samma grunder och på samma sätt. Att en sökandes fysiska prestationsförmåga testas endast i det fallet att testet bedöms vara nödvändigt strider inte i sig mot jämställdhetslagen. Förfarandet kan dock väcka misstanke om att generaliseringar som baserar sig på den sökandes kön påverkar beslutet. Med tanke på jämställdheten och antagningsprocessens genomskådlighet kunde det vara bättre om samtliga sökandes fysiska prestationsförmåga skulle testas.

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade att VR-Group Ab skulle använda jämställdhetsplanen i strävan att utöka antalet kvinnliga lokförare. I detta sammanhang lönar det också att se efter att det finns

tillräckligt med personalutrymmen. (TAS 241/2013)

Fler kvinnor till it-branschen

Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades om en företagare i it-branschen hade diskriminerat män, eftersom bolaget i en tidningsartikel hade meddelat att man under följande år kommer att anställa 20 kvinnor i uppgifter i it-branschen. Bolagets vd berättade för jämställdhetsombudsmannen att bolaget har på flera olika sätt försökt locka fler kvinnor att välja it-branschen och tänker även i fortsättningen sträva efter att fler kvinnor ska söka sig till branschen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt svar till den som begärt yttrande att it-företagaren i fråga inte hade diskriminerat arbetssökande på grund av kön i samband med anställning, utan hade för egen del försökt påverka den rådande otillfredsställande tudelningen av arbetsmarknaden i Finland i kvinnojobb och mansjobb. (TAS 272/2014)

LÖNEDISKRIMINERING

Kontakter som gäller lönediskriminering är ett stående tema i jämställdhetsombudsmannens arbete. En del av misstankarna om dis-

kriminering har att göra med att en person betalas en lägre uppgiftsspecifik lön (grundlön) än en kontrollperson som utför samma eller likvärdiga uppgifter. En del kontakter gäller åter huruvida olika lönetillägg eventuellt är diskriminerande. Kontakt tas också med jämställdhetsombudsmannen i fall där man blir tvungen att bedöma om jämställdhetslagen ska tillämpas när familjeledigheter har påverkat lönen eller olika förmåner i anslutning till anställningsförhållandet.

I samband med tillsynen över jämställdhetslagstiftningen kommer det fram att principen om lika lön kan förstås i mycket snäv bemärkelse på arbetsplatserna. Arbetsgivaren kan påstå att lönejämförelser inte kan göras mellan sådana personer som är placerade på olika lönenivåer i lönesystemet. Ändå kan just denna omständighet vara orsak till misstanke om diskriminering, och den är enligt lagstiftningen om lika lön inte i sig ett hinder för lönejämförelser.

Misstanke om diskriminering gällande lönen för processexpert

En processexpert vid en stad bad jämställdhetsombudsmannen att utreda om staden behandlade henne i strid med jämställdhetslagen, när hon betalades en lägre uppgiftsrelaterad lön än en IT-specialist. Båda omfattades av det allmänna kom-

munala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), men de hörde inte till samma lönepunkt. Processexpertens uppgiftsrelaterade lön hade placerats i AKTAs lönepunkt 01HAL033, dess tredje nivå, och IT-specialistens uppgift hörde till de icke lönesatta.

Frågan om kontrollperson

En central fråga i ärendet var om processexperten kunde jämföra sin lön med IT-specialistens lön. Stadens utgångspunkt var att processexpertens arbete inte ska jämföras med IT-specialistens eftersom de inte hörde till samma lönepunkt. Staden konstaterade att jämförelser i kommunsektorn görs inom lönegrupperna, inte mellan dem. Enligt staden är det AKTA och i sista hand arbetsgivaren som definierar till vilken lönepunkt personer hör med utgångspunkt i arbetet. Staden hänvisade till Kommunala arbetsmarknadsverkets utlåtande där det konstateras att målet för bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad är samtidigt uppgifter som hör till samma lönepunkt hos samma arbetsgivare och en jämförelse av dessa uppgifter sinsemellan.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att processexperten kan jämföra sitt arbete med IT-expertens arbete. Jämställdhetslagstiftningen utgår från att en arbetstagare kan jämföra sitt arbete med en annan arbetstagers arbete i samma arbetsgivares tjänst och om arbetena är de samma eller likvär-

diga, ska samma lön betalas. Enligt jämställdhetsombudsmannen fanns det inte i detta fall omständigheter som skulle ha gjort det omöjligt att göra en dylik jämförelse.

Även om arbetena i arbets- eller tjänstekollektivavtalet placerats i olika lönegrupper är detta inte ett hinder för en jämförelse av arbetena vid tillämpningen av lagstiftningen om jämställdhet. I fallet Enderby C-127/92, som avgjordes av Europeiska unionens domstol, fastställdes de jämförda lönerna rentav i olika arbetsavtal. Inte heller det att arbetena i sista hand med arbetsgivarens beslut har placerats i olika lönepunkter är ett hinder för att jämföra dem. Om detta var fallet kunde arbetsgivaren enkelt förhindra arbetstagarnas krav på lika lön genom att placera dem i olika lönepunkter. Processexpertens rätt till samma uppgiftsbaserade lön som IT-specialisten berodde alltså på om arbetena som jämförs kunde anses vara jämförbara till sin svårighetsgrad.

Om den utförda jämförelsen av arbetenas svårighetsgrad

Jämställdhetsombudsmannen framförde på basis av de inkomna utredningarna några observationer om jämförelsen av svårighetsgraden i processexpertens och IT-specialistens uppgifter och de framlagda motiveringarna.

Jämställdhetsombudsmannen fäste i bedömningen av de jämförda arbetena upp-

märksamhet bland annat vid det avvikande motiveringssättet. Vid bedömningen av verkningsfullheten hos IT-specialistens uppgifter verkade staden betona de dimensioner som generellt hör till sådana arbetsprocesser som IT-specialisten deltog i. Vid bedömningen av verkningsfullheten hos processexpertens uppgifter handlade staden inte på detta sätt, utan betonade att ansvaret för de uppgiftshelheter som processexperten utförde i sista hand låg på annat håll.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg också att då jämförelsen av verkningsfullheten hos nämnda arbeten i huvudsak baserades endast på ekonomiska omständigheter, förbigicks vissa dimensioner i verkningsfullheten hos processexpertens arbete. Den interna revisionen och kontrollen, uppgifterna som anknyter till riskkontrollen samt strategiarbetet som processexperten deltog i, är funktioner som syftar till att säkerställa att kommunen och dess organisationer når sina mål och att kommunens verksamhetsförutsättningar tryggas. Dessa har ytterst stor betydelse för kommunens verksamhet. Processexpertens arbete som anknyter till exempelvis den interna revisionen kan också ha stora ekonomiska effekter.

Enligt den information som jämställdhetsombudsmannen fått har parterna nått en överenskommelse om processexpertens lön. (TAS 93/2013)

Familjeledigas rätt till motions- och kultursedlar

Huvudförtroendemannen hos en affärsverkssamkommun ombad jämställdhetsombudsmannen utreda huruvida arbetsgivarens förfarande vid utdelningen av motions- och kultursedlar stred mot jämställdhetslagen. Tjänstlediga arbetstagare utan lön, så som föräldra- och vårdlediga, fick inga sedlar, om de inte var i arbete när sedlarnas självriskandel drogs från lönen. Moderskapslediga med lön hade haft rätt till sedlar.

Arbetsgivaren berättade att syftet var att erbjuda anställda som är i arbete möjlighet till motions- och kultursedelförmån två gånger om året. Om en person är på oavlönad ledighet en viss utdelningsgång, har han eller hon möjlighet att beställa motions- och kultursedlar följande gång när han eller hon är i arbete. Arbetstagarens självriskandel innehålls av lönen i samband med lönebetalningen. Om en arbetstagare är på oavlönad ledighet kan arbetsgivaren inte innehålla självriskandelen av lönen, utan skulle bli tvungen att fakturera arbetstagaren för självriskandelen. Detta skulle medföra extra kostnader för arbetsgivaren. Enligt arbetsgivaren skulle det vara diskriminerande om familjelediga arbetstagare skulle försättas i en bättre ställning än andra arbetstagare som är på oavlönad ledighet.

Jämställdhetsombudsmannen granskade systemet med motions- och kultursedlar endast

inom gränserna för sina egna befogenheter, alltså med avseende på om det försatte familjelediga arbetstagare i en annorlunda ställning på ett sätt som jämställdhetslagen förbjuder.

Arbetsgivarens förfarande ska betraktas om diskriminering som är förbjuden i jämställdhetslagen, om arbetsgivaren vid beslut om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av familjeledighet. Att försätta arbetstagarna i olika ställning i en jämförbar situation på grund av föräldra- eller vårdledighet är indirekt diskriminering, om det inte kan motiveras med någon godtagbar orsak enligt jämställdhetslagen.

I Finland har arbetsgivaren inte lagstadgad skyldighet att betala lön under familjeledigheter. Med stöd av kollektivavtal eller arbetsavtal kan en arbetstagare ändå ha rätt att få lön under till exempel moderskapsledighet eller andra familjeledigheter. Med stöd av avtal eller arbetsgivarens föreskrifter kan också olika förmåner i anslutning till anställningsförhållandet fortgå under familjeledigheter. Inte heller anställningsförmåner som arbetsgivaren beviljar frivilligt får inriktas så att familjelediga hamnar i sämre ställning än andra arbetstagare, om de i den aktuella situationen kan jämföras med andra arbetstagare.

I EU-domstolens rättspraxis har det ofta konstaterats att arbetstagare på moder-

skaps- och andra familjeledigheter inte kan jämföras med situationen för en sådan man eller kvinna som de facto arbetar. I fall som gäller moderskaps- och familjeledigheter har man dock i rättspraxis godkänt principen att när ersättningar som betalas för utfört arbete beräknas ska moderskapsledighetstiden jämföras med arbetad tid och föräldra- och vårdlediga ska tillgodoräknas tider i arbete under den granskningsperiod som ligger till grund för ersättningen. Enligt rättspraxis ska arbetstagares rätt till olika anställningsförmåner när de är familjelediga granskas i förhållande till syftet och målet med den aktuella anställningsförmånen.

Enligt arbetsgivaren var syftet med motions- och kultursedlarna att stöda uttryckligen sådana arbetstagarens välbefinnande och arbetshälsa som är i arbete. Utanför systemet hade ställts alla arbetstagare och tjänstemän som var frånvarande utan lön vid den tidpunkt då sedlarna delades ut, alltså också oavlönade familjelediga. Beviljandet av motions- och kultursedlar hade inget att göra med intjäningsprincipen, utan också arbetstagare som var anställda för bara några månader har haft rätt till lika stor förmån som dem som varit längre i arbete.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att med hänsyn till syftet och målet med systemet med motions- och kultursedlar kunde situationen för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdlediga inte i detta fall jäm-

ställas med situationen för arbetstagare som var i arbete. Familjelediga hade inte heller försatts i en annan ställning än andra grupper som var frånvarande från arbetet.

Enligt jämställdhetsombudsmannen var det med hänsyn till systemet natur inte diskriminering som strider mot jämställdhetslagen att familjelediga under familjeledigheten ställs utanför motions- och kultursedelsförmånen som är avsedd för dem som är i arbete. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade emellertid att det stod i konflikt med syftet med systemet med motions- och kultursedlar att till exempel en arbetstagare som varit familjeledig och återvänder som aktiv arbetstagare inte får det antal motions- och kultursedlar som skulle motsvara hans eller hennes samlade tid i arbete förrän nästa gång då sedlar utdelas. Detta försätter honom eller henne i en annan ställning än andra arbetstagare som de facto varit i arbete på grund av att han eller hon utnyttjat sin familjeledighet. Ekonomiska problem eller problem i anslutning till praktiska arrangemang har i allmänhet inte betraktats som godtagbara orsaker att försätta någon i annorlunda ställning. Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade att systemet med motions- och kultursedlar utvecklas så att det blir möjligt för till exempel dem som återvänder som aktiva arbetstagare efter en familjeledighet att så snabbt som möjligt börja omfattas av den aktuella förmånen. (TAS 304/2013)

Företagshälsoförmåner för föräldralediga utan lön

Förtroendemannen hos ett företag begärde att få jämställdhetsombudsmannens ställningstagande till huruvida företagets anvisningar om definition av företagshälsovårdens förmånsklasser strider mot jämställdhetslagen. Enligt anvisningarna var arbetstagare på oavlönad föräldraledighet utestängda från företagshälsovårdstjänster. Förtroendemannen ansåg att anvisningar om företagshälsovården indirekt diskriminerade kvinnor, eftersom kvinnorna utnyttjar föräldraledigheter mest.

Enligt anvisningen är arbetstagare vilkas oavlönade frånvaro varar mer än en månad utan avbrott inte berättigade till ersättningsgilla företagshälsovårdstjänster. Andra arbetstagare är berättigade till sjukvård på allmänläkarnivå som ersätts till fullt belopp samt, när de varit i arbete ett år, beroende på arbetstiden till specialistläkar-, tandvårds-, glasögon- och fysioterapiförmåner som ersätts helt eller delvis.

Under moderskaps- och faderskapsledighet förblir arbetstagarens förmånsklass oförändrad. Under oavlönad sjukfrånvaro och tid med rehabiliteringsstöd, dvs. tidsbunden sjukpension, förblir arbetstagarens förmånsklass i kraft de första 12 månaderna. När den oavlönade sjukfrånvaron eller rehabiliteringsstödet fortsätter längre än så är arbetstagaren fortfarande berättigad till

sjukvård på allmänläkarnivå. Förtroendemannen ansåg att de som är på oavlönad föräldraledighet inte behandlas likvärdigt med arbetstagare som är sjuklediga utan lön eller genomgår rehabilitering utan lön.

Arbetsgivaren konstaterade i sin utredning att företagshälsovårdsförmånerna enligt anvisningen är förmåner som är satta i förhållande till arbetstiden. Förmånerna gäller också under frånvaro från arbetet om arbetsgivaren är skyldig att betala lön. Under långa perioder av arbetsoförmåga gäller förmånerna oberoende av om lön betalas under perioden. Under en arbetstagares sjukfrånvaro eller tid med rehabiliteringsstöd är det företagets mål att samarbeta nära med arbetstagaren och företagshälsovården så att arbetstagarens arbetsförmåga kan återställas och arbetstagaren återvända till arbetet. Att företagshälsovårdsförmånerna gäller under denna tid är arbetsgivarens åtgärd för att återställa arbetsförmågan och få arbetstagaren att återvända till arbetsmarknaden. Arbetsgivaren tillhandahåller företagshälsovårdsförmåner även under moderskaps- och faderskapsledighet. Förmånerna gäller under såväl avlönade som oavlönade moderskaps- och faderskapsledigheter. Familjeledighet är inte en ledighet som är fast knuten endast till det ena könet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det i fallet gäller att bedöma om kriteri-

erna på indirekt diskriminering är uppfyllda när arbetstagare som är på oavlönad föräldraledighet uteslås från företagshälsovårdstjänster. Eftersom största delen av dem som blir föräldralediga är kvinnor, riktar sig regeln om över en månads oavlönad frånvaro i huvudsak mot kvinnor. Sålunda kan en i sig neutral anvisning anses indirekt diskriminera kvinnor när det gäller föräldraledighet.

När man ska fundera om arbetstagaren har haft en enligt jämställdhetslagen godtagbar orsak till sitt förfarande måste man utreda vilka grunder arbetsgivaren haft att försätta arbetstagarna i olika ställning, det vill säga 1) har arbetsgivaren genom sitt förfarande eftersträvat ett godtagbart mål samt 2) är de valda medlen för att nå detta syfte befogade och behövliga.

När det gäller dem som är i arbete konstaterade jämställdhetsombudsmannen att syftet med tillhandahållande av företagshälsovård enligt lagen om företagshälsovård är fast knutet till faktiskt utförande av arbete och de riskfaktorer som hänför sig till det. Under familjeledigheter är arbetstagarna inte utsatta för riskfaktorer i anslutning till arbetet. Att familjelediga arbetstagare ställs utanför företagshälsovårdstjänster är således i linje med företagshälsovårdens syfte. EU-domstolen har i sin avgörandepraxis konstaterat att arbetstagare som utnyttjar familjeledigheter befinner sig i en

specialsituation där de visserligen ska ges särskild skydd men som inte till alla delar kan jämföras med situationen för en man eller kvinna som de facto är i arbete. Att arbetstagare som är på oavlönad familjeledighet inte är berättigade till samma tjänster som arbetstagare som samtidigt de facto är i arbete kan sålunda inte betraktas som diskriminering.

När det gäller personer som är sjuklediga utan lön eller som får rehabiliteringsstöd hade arbetsgivaren i sin utredning till jämställdhetsombudsmannen motiverat det faktum att dessa arbetstagare omfattas av företagshälsovårdstjänster med att man som arbetsgivare vill stöda sådana arbetstagares möjligheter att återvända till arbetet. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att detta mål är i linje med de allmänna ändamålen med företagshälsovården som också nämns i lagen om företagshälsovård. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att de medel som valts för att nå det uppgivna syftet kunde anses godtagbara och stå i rätt proportion till detta mål. Sålunda kan inte heller det faktum att arbetstagare på oavlönad familjeledighet i annan ställning än arbetstagare som är sjuklediga utan lön eller som får rehabiliteringsstöd när företagshälsovårdens förmånsklasser definieras betraktas som diskriminerande. (TAS 147/2013; jämställdhetsombudsmannens yttrande från 2011 TAS 430/2008)

DISKRIMINERING VID PRISSÄTTNING OCH TILLGÅNG TILL TJÄNSTER

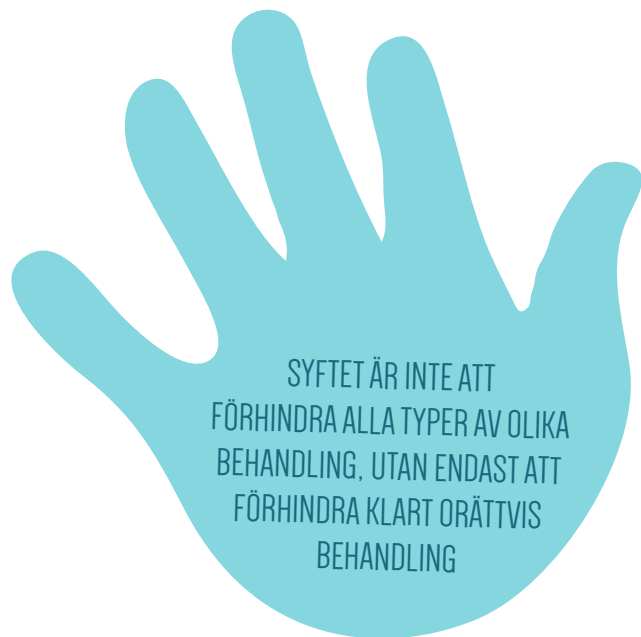
Jämställdhetslagen förbjuder att en person missgynnas på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. Näringsidkares prissättning får inte vara könsbunden. Syftet är inte att förhindra alla typer av olika behandling, utan endast att förhindra klart orättvis behandling.

Det är också fråga om diskriminering om den som tillhandahåller varor eller tjänster gör sig skyldig till sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön eller vägrar att erbjuda varor eller tjänster till den som åberopat diskriminering eller till dennes vittne. Detta förbud mot diskriminering tillämpas inte på innehållet i medier och reklam eller på utbildning.

Olika prissättning för kvinnor och män i ett gym

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda ifall ett gyms prislista var förenlig med jämställdhetslagen. Enligt den som tog kontakt betalade gymmets kvinnliga kunder mindre för att använda gymmet än de manliga kunderna.

Enligt gymmets utredning finns det utrustning avsedd för särskilt starka män i gymmet,



och därför är största delen av kunderna män. Att kvinnliga kunder erbjöds lägre månadsavgift berodde på näringsidkarens önskan att locka även kvinnliga kunder till gymmet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar i sitt yttrande att gymmets prissättningspraxis försätter kvinnor och män i olika ställning på grund av kön.

Erbjudanden riktade till det ena könet är enligt jämställdhetslagen möjliga bara om det är fråga om ett bevis på uppskattning som ges sällan och vars penningmässiga värde är relativt litet. En rabatt eller förmån som

en näringsidkare, förening eller idrottsklubb fortlöpande erbjuder bara det ena könet är inte förenlig med jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagen hindrar inte olika behandling om det är motiverat att tillhandahålla varor eller tjänster för enbart män eller enbart kvinnor för att uppnå ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Sådan annorlunda behandling är dock tillåten endast i mycket begränsade situationer. En näringsidkarens ekonomiska intressen kan inte betraktas som ett berättigat mål. (TAS 357/2014 och 358/2014)

Jämställdhet i fråga om ett sportcenters service

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om den service som ett sportcenter tillhandahåller är förenlig med jämställdhetslagen. Enligt den som begärde yttrandet erbjöd sportcentret endast sina kvinnliga kunder möjlighet att använda infraröd bastu trots att de manliga kunderna betalar lika mycket för sportcentrets service som kvinnorna.

Enligt sportcentrets utredning finns den infraröda bastun i damernas omklädningsrum, varför männen inte kan använda den. Damerna har fått ett större omklädningsrum, eftersom en klar majoritet av sportcentrets kunder är kvinnor. Det har inte varit möjligt att placera en infraröd bastu i det mindre omklädningsrum som de manliga kunderna förfogar över. I

övrigt erbjuder sportcentret män och kvinnor samma service mot samma stamkundsavgift.

Jämställdhetsombudsmannen anser i sitt yttrande att sportcentrets förfarande att erbjuda endast sina kvinnliga kunder möjlighet att använda infraröd bastu inte missgynnar männen så mycket i förhållande till kvinnorna att praxisen skulle kunna betraktas som diskriminering som är förbjuden i jämställdhetslagen. (TAS 384/2014)

En städerskas beteende i simhallens tvätttrum

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades om en manlig städares beteende i damernas tvätttrum. I det ifrågavarande fallet hade en kvinna inte velat klä av sig sin baddräkt i duschrummet i den manliga städares närvaro, utan hade klätt av sig först inne i bastun. Städaren hade kommit in i bastun och meddelat kvinnan att man inte får gå in i bastun med baddräkt på.

Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades om det här handlandet uppfyller kännetecknen på sexuella trakasserier och om en städare har rätt att befalla människor att klä av sig. Frågaren undrade hur det över huvud taget var möjligt att man har en städare av motsatt kön i duschrummen.

Jämställdhetsombudsmannen har vidtalats av både män och kvinnor på grund av att de

upplever närvaron av en städare eller annan person av motsatt kön i tvätttrum, omklädningsrum eller sanitära utrymmen otrevlig. Några har också berättat att de upplever att en städare eller annan person av motsatt kön skapar en otrugg atmosfär i tvätttrum, omklädningsrum eller sanitära utrymmen alldeles oberoende av hur städaren eller personen beter sig.

Enligt regeringspropositionen om jämställdhetslagen kan allmänna blygselskäl kräva att man till vissa uppgifter, exempelvis i simhallar, bara tar personer av det ena könet. Också när det gäller tillgänglighet och utbud av varor och tjänster kan integritets- och anständighetsskäl berättiga till diskriminerande behandling.

Som jämförelse kan man konstatera att blygselaspekter har beaktats i lagstiftningen exempelvis i regleringen av de kontroller av personer som polis och ordningsvakter utför. Den reglering som gäller ordningsvakter kräver att personkontroller ska göras finkänsligt och med iakttagande av principen för minsta skada samt på ett sätt som värnar om den sexuella anständigheten. Den ordningsvakt som gör kontroll ska vara av samma kön som den som kontrolleras ifall den kontrollerade blir tvungen att klä av sig annat än ytterkläder i samband med kontrollen.

Finlands Simundervisnings- och Livräddningsförbund publicerade 2013 en guide för

simhallarnas kunder, personal och organisationer för att främja allas möjligheter att använda simhallarna. Syftet med guiden är bland annat att vägleda personalen och kunderna i simhallarna så att simhallstjänsterna ska lämna sig för alla och användas enligt kraven på hygien. Enligt guiden finns det egna omklädningsrum, tvätttrum och bastur för kvinnor respektive män, men rummen kan städas av en städare av det motsatta könet. I allmänhet försöker man ordna städningen så att den så lite som möjligt stör kunderna i simhallen. En hög hygiennivå i simhallarna nämns i guiden som ett absolut krav med vilket simmarnas säkerhet garanteras. Regelbunden och professionell städning av lokaler garanterar god hygien och är därför något som man inte prutar på. För att säkerställa en god hygien är det viktigt att man tvättar sig utan baddräkt före bastu och simning. Man kan inte ta in baddräkten i bastun, men man kan gå in insvept i ett badlakan.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att simhallarna för att beakta blygselaspekterna bör sträva efter att ordna städningen på damsidan under öppethållningen med kvinnliga städare och på herrsidan med manliga städare. En dylik arbetsfördelning är emellertid inte alltid möjlig, och simhallarna har kanske inte både kvinnliga och manliga städare i sin tjänst. När de som städar tvätttrum, omklädningsrum och sanitära utrymmen är av annat kön än dem som använder dem ligger det på simhal-

lens ansvar att ge städarna anvisningar om hur de ska arbeta korrekt och ta hänsyn till blygselaspekter.

I ett fall som det som anmälts till jämställdhetsombudsmannen bör städaren med användning av sunt förnuft inse att beteendet kan upplevas som sexuellt trakasserier eller annars som oönskat uppförande. När en simhall har fått information om det skedda har den i egenskap av tjänsteleverantör skyldighet enligt jämställdhetslagen att vidta åtgärder för att avskaffa trakasseriet och instruera den anställda så att motsvarande handlande som upplevts som trakasserier inte upprepas.

En hög hygiennivå i simhallar är i sig ett acceptabelt mål och man kan sträva efter en sådan bland annat genom att kunderna i regel tvättar sig före bastu och simning utan baddräkt. Det här berättigar inte ett förfarande där en städare eller annan anställd av motsatt kön övervakar hur tvättreglerna iaktas genom att närvara i bastu och tvätttrum. Simhallarnas städare och andra anställda kan inte på basis av simhallarnas egna regler eller anvisningar ha mer omfattande rättigheter än vad exempelvis ordningsvakter har getts i lagstiftningen om dem.

Direkt kundrespons till tjänsteleverantören är ofta ett bra sätt att utveckla rutinerna. Om det är fråga om en simhall som ägs av staden kan responsen också ges till stadens idrottstjänster. (TAS 371/2013)

IDROTT OCH JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas ofta i ärenden med anknytning till motion och idrott. De som tar kontakt funderar på många olika saker, så som kvinnors och mäns olika möjligheter att utöva idrott, fördelningen av turer i motions- och idrottslokaler samt idrottsföreningarnas olika praxis för utdelning av priser vid idrottstävlingar.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att samhället jämlikt understöder såväl flickors och kvinnors som pojkars och mäns idrotts- och motionsintressen. Jämställdhet mellan könen ska framför allt betraktas som lika möjligheter och resurser samt jämlikhet i bemötande, attityder och praktiska handlingar.

Med tanke på jämställdheten är det viktigt att alla har likvärdiga möjligheter att utöva idrott och motion, få sakkunnig träning, delta i tävlingar samt få samma erkännande för sina tävlingsprestationer. Principen om jämlikhet bör omfatta också praxis för utdelning av priser vid idrottstävlingar, och uppskattningen av prestationen och erkännandet av den ska inte vara beroende av personens kön.

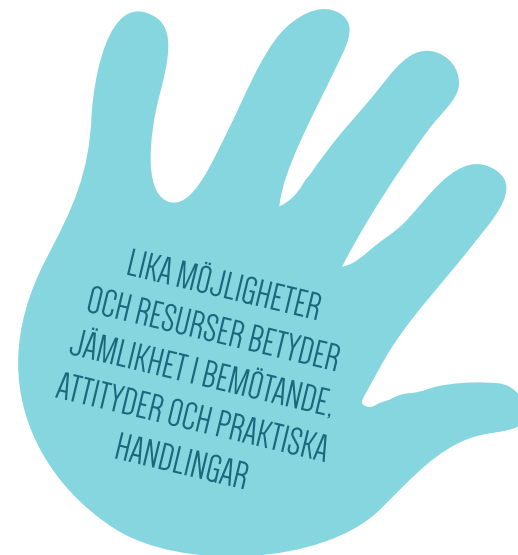
Fördelning av sponsorpengar till idrottsföreningar

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om Björneborgs stads fritidsnämnd har handlat förenligt med jämställdhetslagen när man beviljat en manlig fotbollsklubb mer sponsorpengar än en kvinnlig fotbollsklubb.

Enligt den utredning som Björneborgs stads fritidsverk lämnade till jämställdhetsombudsmannen var grunden för beviljande av sponsorpengar den positiva publicitet som laget gett staden. Beslut om sponsorpengarna fattas från fall till fall utifrån det sponsrade objektets marknadsvärde. I lagbollssporter följer en klubbs marknadsvärde i stor utsträckning antalet åskådare på matcherna.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar i sitt yttrande att jämställdhetslagen inte förutsätter att sponsorpengar ska fördelas utifrån idrottarens kön eller lagets serienivå. Jämställdhetslagen förutsätter emellertid att fördelningsgrunderna inte är diskriminerande. Trots att villkoren för beviljande av sponsorpengar inte torde kunna anses strida mot jämställdhetslagen så kan de aktuella villkoren inte heller anses främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Ombudsmannen anser att det är fråga om ekonomiskt stöd för idrottsverksamhet när sponsorpengar fördelas. Det är viktigt att myndighetens skyldighet att främja jämställdhet på ett målinriktat och planmässigt sätt



beaktas när fördelningsgrunderna för sponsorpengar utvecklas och beslut fattas samt att etablera sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkerställer att jämställdhet främjas när ärenden bereds och beslut fattas.

Åbo förvaltningsdomstol har konstaterat att fördelningen av den sponsorpengar som Björneborgs stad beviljat 2013 varit lagstridig. Även fritidsnämndens beslut om fördelningen av 2014 års sponsorpengar har överklagats till Åbo förvaltningsdomstol. (TAS 176/2014)

Främjande av backhoppning för flickor och damer

Jämställdhetsombudsmannen ombads fästa uppmärksamhet vid den olikvärdiga behandlingen av flickor och damer som utövar back-



hoppning. Enligt den som tog kontakt stöter flickor och damer särskilt på klubbnivå på åtskilliga problem när de försöker satsa helt på backhoppning på samma sätt som pojkar och män som utövar grenen.

Enligt den som begärde yttrande vägrar vissa klubbar till exempel att trots begäran ordna egna träningsgrupper för flickor och damer eller särskilda serier för flickor och damer i samband med tävlingar. Inte heller klubbarnas praxis för utdelning av priser överensstämmer alltid med jämställdhetsprincipen.

I sitt yttrande anser jämställdhetsombudsmannen att det är viktigt och berömvärt att Finlands skidförbund har föregått med exempel genom att målinriktat och planmässigt främja backhoppning för flickor och damer i Finland. Skidförbundet strävar efter att skapa jämlika förhållanden för flickor och damer som utövar grenen och möjligheter för dem att utöva den gren de valt. Jämställdhetsombudsmannen hoppas att Finlands skidförbund utnyttjar alla tillbudsstående medel för att detta ska förverkligas även på klubbnivå.

Jämställdhetsombudsmannen önskar att Finlands skidförbund också påminner klubbarna om att även en idrottsförening, i egenskap av arrangör av en backhoppningstävling, kan göra sig skyldig till diskriminering om de behandlar manliga och kvinnliga deltagare olika på grund av kön, till exempel genom olika praxis för utdelning av priser. (TAS 293/2014)

KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK

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. De som hör till könsminoriteter är transpersoner (transsexuella, transgenderister/ transgender och transvestiter) samt intersexuella. Könsminoriteter förväxlas ofta fortfarande med sexuella minoriteter.

Jämställdhetsombudsmannen påverkade könsminoriteternas ställning 2014 bland annat genom att delta i reformprocesserna för jämställdhetslagen och translagen.

Personer som hör till könsminoriteter begärde råd och ställningstaganden av jämställdhetsombudsmannen i mycket varierande frågor som gällde olika livsområden. En del av dem hörde till jämställdhetsombudsmannens befogenheter och andra inte. Saker som kom fram var till exempel rätt till lön under sjuktid, förnyandet av arbets- och studieintyg, bemötande inom hälso- och sjukvården, rumsarrangemang på sjukhus, rätt till utkomststöd, fertilitetsbehandlingar, translagen och transförordningen, undersökningar i anslutning till könsidentiteten, transfientliga skrivelser, idrottsverksamhet, skönhetsvårdstjänster samt praxis i tvätt- och omklädningsrum i idrottslokaler och på arbetsplatser.

Jämställdhetsombudsmannens byrå fortsatte i olika sammanhang att samarbeta med organisationer som företräder könsminoriteter så som Trasek ry, DreamwearClub ry, Seta ry och dess stödpunkt för transpersoner.

Företrädare för jämställdhetsombudsmannens byrå deltog i juni i Equinets seminarium om LGBTI-frågor i Stockholm. Ett tema på seminariet var beaktande av transpersoners och intersexuellas speciella situation i de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas arbete.

Förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck i jämställdhetslagen

Jämställdhetsombudsmannens verksamhet för att klarlägga skyddet mot diskriminering av könsminoriteter i lagstiftningen inleddes

redan 2004. Sedan dess har jämställdhetsombudsmannen aktivt krävt att vi måste få bestämmelser på lagnivå om skydd mot diskriminering av könsminoriteter och främjande av deras likvärdiga ställning.

Jämställdhetsombudsmannen satt med i social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp som beredde ändringar om könsminoriteter i jämställdhetslagen. Regeringens proposition om dessa ändringar i jämställdhetslagen färdigställdes och behandlades i riksdagen 2014. De nya bestämmelserna trädde i kraft den 1 januari 2015.

De nya bestämmelserna gäller bland annat förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Dessutom är myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare skyldiga att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Denna förpliktelse måste beaktas

när arbetsplatser och läroanstalter utarbetar jämställdhetsplaner och fattar beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

Bestämmelserna om könsidentitet och könsuttryck togs in i jämställdhetslagen särskilt för att precisera och utvidga diskrimineringsskyddet för människor som tillhör könsminoriteter. Bestämmelserna gäller emellertid alla och inte bara dem som tillhör könsminoriteter. I bakgrunden finns tanken om könets mångfald och att var och

en upplever könet på sitt eget sätt och har sitt eget sätt att uttrycka könet.

Ändringen av translagen överfördes till följande riksdag

Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp fortsatte 2014 sitt arbete med att revidera 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 enligt translagen är bland annat krav på avsaknad av fortplantningsförmåga och att inte vara gift. Arbetsgruppens uppgift var att formulera ändringsförslag till translagens krav om avsaknad av fortplantningsförmåga och att inte vara gift samt bedöma övriga ändringsbehov som grund för fortsatt beredning. Den regeringsproposition som social- och hälsovårdsministeriet berett gick inte till riksdagen för behandling, utan ändringen av translagen sköts fram till följande valperiod.

I december 2014 godkände riksdagen en sådan ändring av äktenskapslagen att par som är av samma kön i fortsättningen kan ingå äktenskap. Detta påverkar också de kommande ändringarna av translagen.

Jämställdhetsombudsmannens utlåtande om utkastet till regeringens proposition om translagen

Jämställdhetsombudsmannen har gett ett utlåtande till social- och hälsovårdsministeriet om utkastet till regeringens proposition om ändring av lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (563/2002, nedan translagen).

Jämställdhetsombudsmannen understöder en ändring av lagens namn enligt det föreslagna, så att det nya namnet på lagen är "Lag om fastställande av könstillhörighet". Bland villkoren för att juridiskt fastställa könstillhörigheten enligt 1 § i translagen bör kravet på att personen är steriliserad eller av annan orsak saknar fortplantningsförmåga avlägsnas. Kravet på att inte vara gift bör också avlägsnas från 1 § i translagen.

Av de alternativa modellerna i translagens 2 § föredrar jämställdhetsombudsmannen alternativ B, där den transsexuella personen och hans eller hennes make genom ett gemensamt beslut ska ha möjlighet att fortsätta parförhållandet i den form i vilken de ursprungligen har ingått det.

Kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga bryter mot de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna, såsom transsexuella personers rätt



till jämställdhet, personlig integritet samt till privat- och familjeliv. Kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga har också haft negativa verkningar på transsexuella människors och deras makars ställning, som sträcker sig utanför det juridiska fastställandet (t.ex. transsexuella människors och deras makars ställning när det gäller att få fertilitetsbehandlingar).

Kravet på att inte vara gift som ett villkor för fastställande av könstillhörigheten och förvandlingen av ett äktenskap till ett registrerat partnerskap eller ett registrerat partnerskap till ett äktenskap mot makarnas vilja har också upplevts som ett omotiverat ingripande i transsexuella människors och deras makars privat- och familjeliv.

Bland de övriga behoven av ändring av translagen tog jämställdhetsombudsmannen i sitt utlåtande upp bland annat det att fastställandet av personens juridiska könstillhörighet enligt hans eller hennes könsidentitet inte bör kopplas till den medicinska diagnostiseringen och behandlingen såsom fallet är i den nuvarande translagen. (TAS 261/2014)

Enhetliga grunder för fertilitetsbehandlingar samt transpersoner

Regnbågsfamiljer rf fäste jämställdhetsombudsmannens uppmärksamhet vid den nya

rekommendation om icke-brådskande vård vid fertilitetsbehandlingar och dess bakgrundspromemoria som social- och hälsovårdsministeriet publicerade den 3 september 2014 (Hedelmäityshoidon yhtenäiset perusteet, Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2014:30). Regnbågsfamiljer rf har påverkat rekommendationens innehåll i samarbete med Seta och Trasek ry.

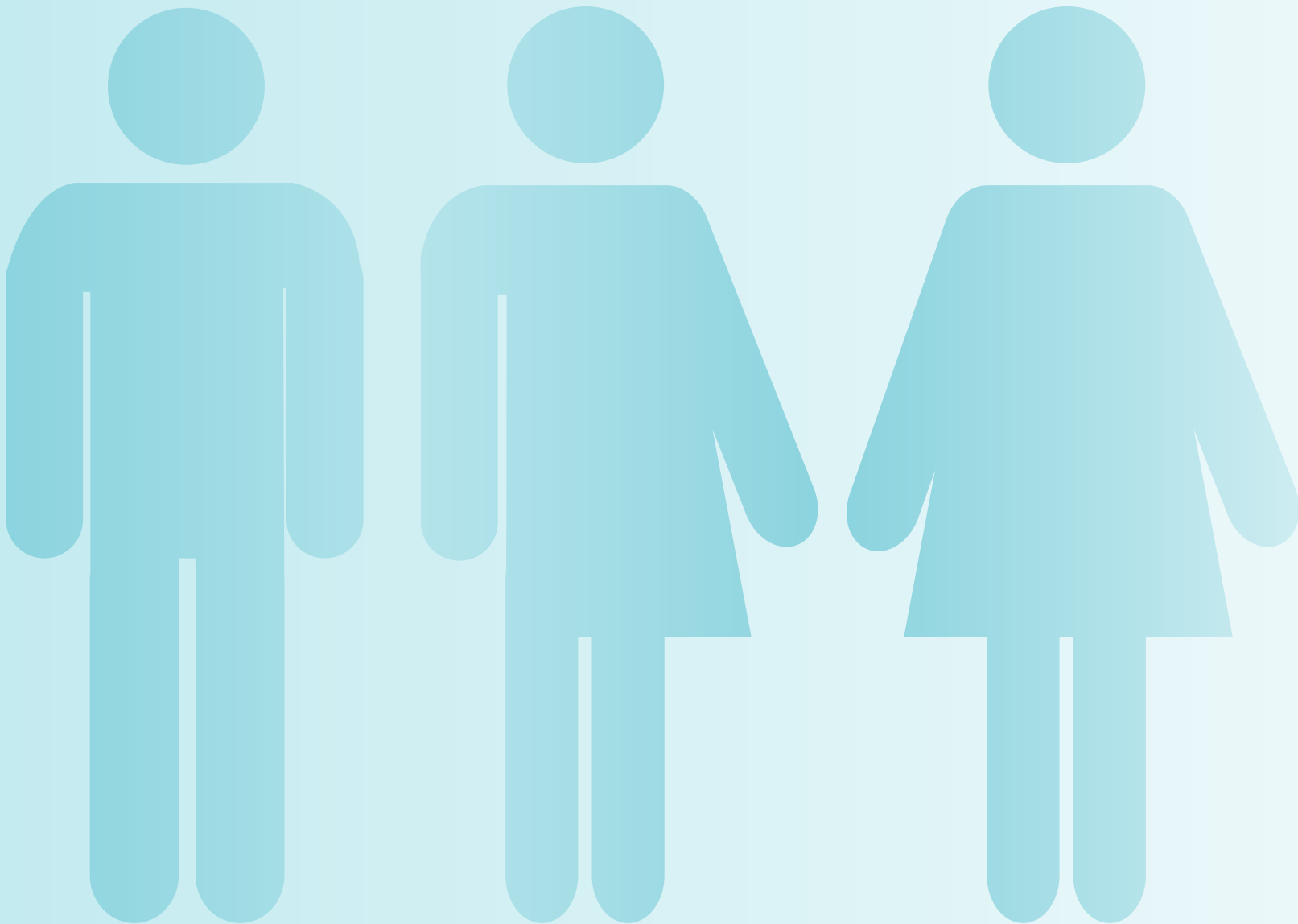
Organisationerna var bekymrade för att transpersoner och de utmaningar som de ställs inför inte nämns i rekommendationen. Transpersoner behandlas inte i promemorian utom i referaten av jämställdhetsombudsmannens och riksdagens justitieombudsmans ställningstaganden samt i organisationernas yttranden. Inte heller i informationen har social- och hälsovårdsministeriet nämnt transpersoner, kvinnliga par och ensamstående kvinnor och inte kommunicerat till fertilitetskliniker att det måste bli slut på diskrimineringen av transpersoner, kvinnliga par och ensamstående kvinnor på offentliga kliniker. Regnbågsfamiljer rf önskade att jämställdhetsombudsmannen skulle kontakta social- och hälsovårdsministeriet så att ministeriet klart skulle föra fram vad syftet med rekommendationen har varit i fråga om transpersoner, kvinnliga par och ensamstående kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen har i flera sammanhang framfört som sin ståndpunkt att även transpersoner ska ha rätt att vid

behov få fertilitetsbehandling på samma grunder som andra personer. Social- och hälsovårdsministeriets rekommendationer om enhetliga grunder samt kriterier för fertilitetsbehandling har utarbetats på allmän nivå, och i dem nämns inte till exempel transpersoner särskilt. Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning ställer de ändå inga hinder för fertilitetsbehandling för transpersoner och de försätter inte heller annars dessa personer i en sämre ställning.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det är viktigt att transpersoners rätt till icke-diskriminering förverkligas även i praktiken när det gäller fertilitetsbehandling. Detta syfte skulle främjas av till exempel anvisningar som är riktade särskilt till transpersoner och regnbågsfamiljer och information om dem till instanser som ger fertilitetsbehandling. Social- och hälsovårdsministeriet har befogenhet att besluta om anvisningar om fertilitetsbehandling och information om dem. Jämställdhetsombudsmannen skickade sitt yttrande till social- och hälsovårdsministeriet för kännedom.

Omsorgsminister Susanna Huovinen skickade i december ett brev till de sjukvårdsdistrikt och samkommuner som ansvarar för fertilitetsbehandling. I brevet konstateras att även personer som hör till sexuella och könsminoriteter ska kunna få fertilitetsbehandling inom den offentliga hälso- och sjukvården på det sätt som lagstiftningen och myndig-



heternas anvisningar förutsätter. Sjukvårdsdistrikten ombads meddela ministern vilka åtgärder de vidtagit i saken. (TAS 280/2014)

Försäkringsdomstolens tolkning densamma som jämställdhetsombudsmannens: En ändring av personbeteckningen kan inte vara ett villkor för specialersättning för hormonbehandlingar

Personer som genomgår könskorrigering har haft problem med när rätten till specialersättning för hormonsubstitution börjar. FPA har gett ett beslut med stöd av sjukförsäkringslagen om de medicinska villkor som en sjukdom ska uppfylla för att berättiga till specialersättning för medicinen. Enligt beslutet har nedsatt funktion hos könskörtlarna ansetts börja den dag den ändrade könstillhörigheten fastställs och personbeteckningen ändras enligt den nya könstillhörigheten.

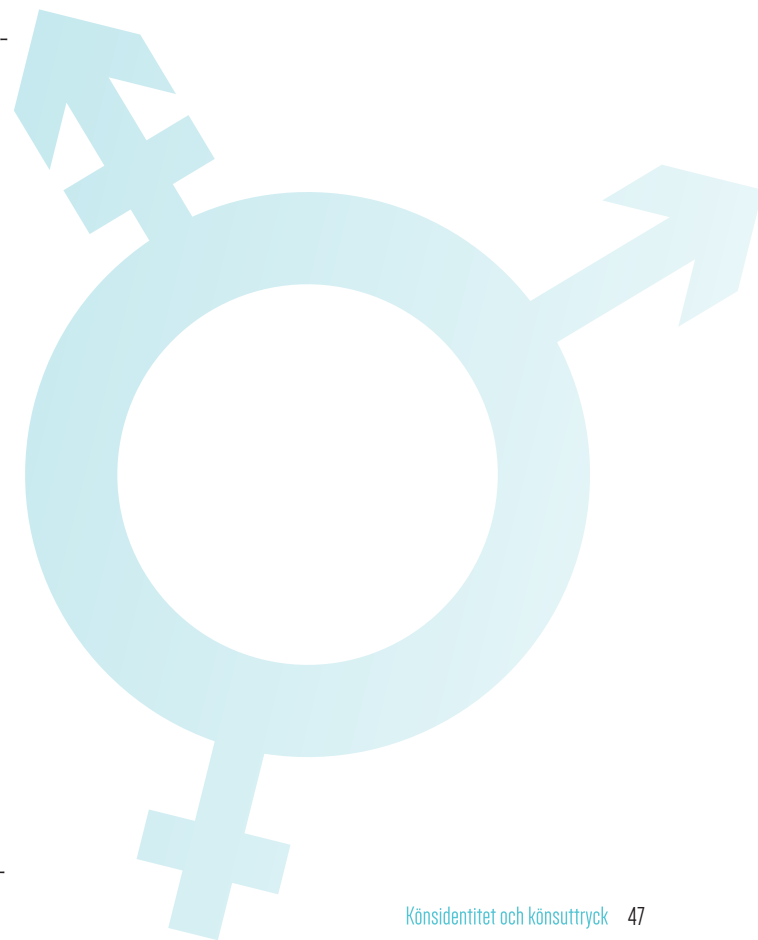
Jämställdhetsombudsmannen utredde frågan redan 2008. Ombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att den praxis enligt vilken rätten till ersättning bestäms på basis av personbeteckningen och inte på medicinska grunder försätter transsexuella personer i en annan ställning än andra. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade FPA att ändra kriterierna i ersättningspraxis så att de inte leder till diskrimine-

rande behandling av transsexuella personer i beviljandet av läkemedlersättningar. Efter att ha gett utlåtandet tog jämställdhetsombudsmannen upp saken vid möten med representanter för FPA. Vid FPA väntade man på ett beslut av försäkringsdomstolen innan man ändrade sitt beslut.

Försäkringsdomstolen gav den 9 september 2014 (VakO 3394:2012) ett beslut där den ansåg att FPA hade överskridit sin lagliga befogenhet till de delar FPA i sitt beslut hade bestämt att villkoret för att få specialersättning för läkemedel för svårt nedsatt funktion i könskörtlarna ska vara ett fastställande av ändrad könstillhörighet och ändrad personbeteckning.

Efter försäkringsdomstolens beslut gav FPA den 5 januari 2015 ett beslut där FPA rättar sin anvisning så att när könstillhörigheten ändras på medicinska grunder anses den nedsatta funktionen i könskörtlarna börja den dag alla medicinska villkor för fastställande av könstillhörighe-

ten entydigt har uppfyllts och uppfyllandet har påvisats genom utredningar av specialister i psykiatri i multiprofessionella arbetsgrupper vid de båda relevanta universitetssjukhusen.



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.

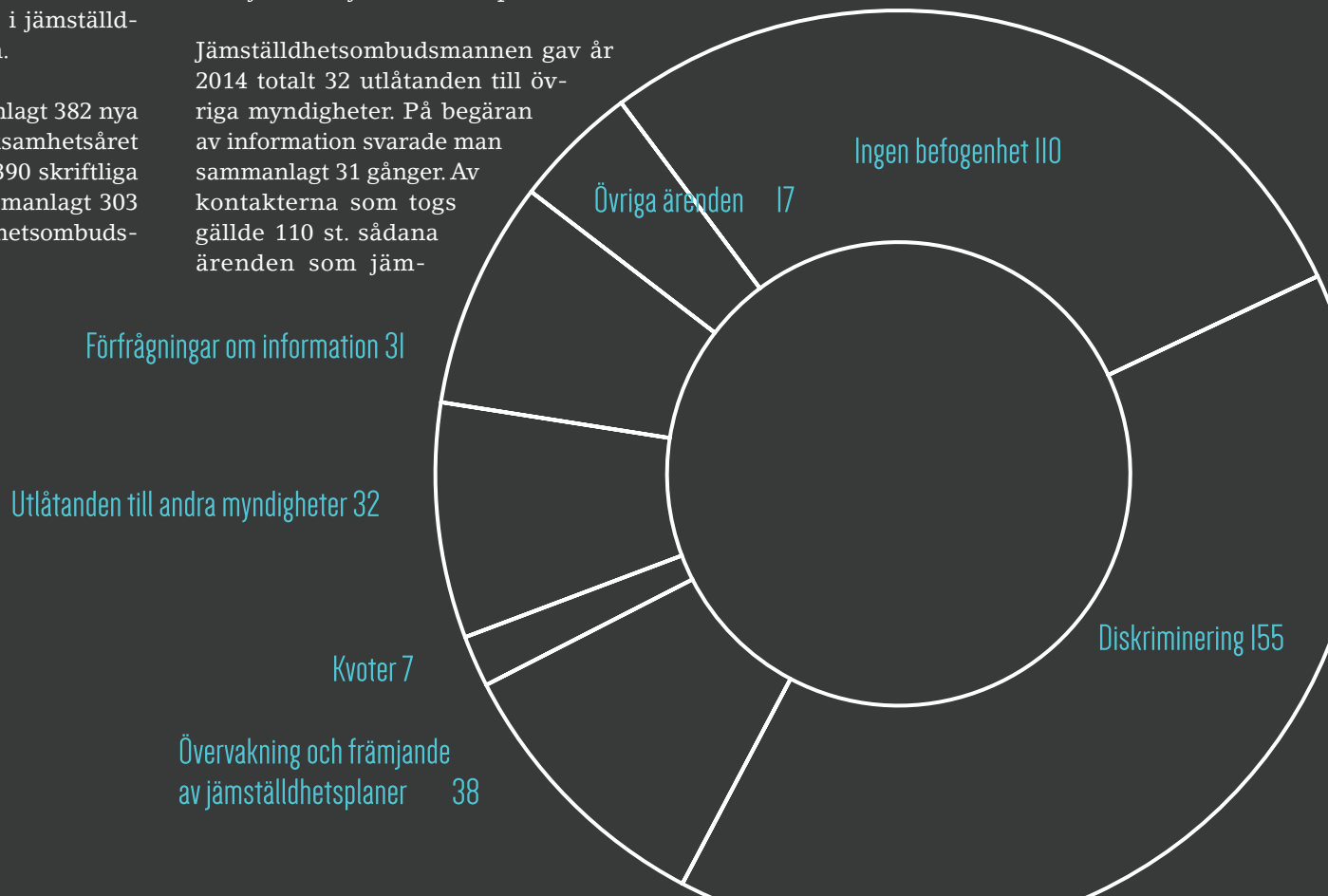
År 2014 registrerades sammanlagt 382 nya ärenden i diariet. Under verksamhetsåret gjordes beslut i sammanlagt 390 skriftliga ärenden. Därtill tog man sammanlagt 303 gånger kontakt med jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon.

Beslutade, skriftligen behandlade ärenden enligt innehåll

Av de skriftligen behandlade ärendena gällde 155 st. diskrimineringsfrågor. Sammanlagt 38 ärenden av de ärenden som behandlades 2014 gällde övervakning och främjande av jämställdhetsplaner.

Jämställdhetsombudsmannen gav år 2014 totalt 32 utlåtanden till övriga myndigheter. På begäran av information svarade man sammanlagt 31 gånger. Av kontakterna som togs gällde 110 st. sådana ärenden som jäm-

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



Kontaktanden gällande diskriminering

Diskrimineringsärendena berörde oftast arbetslivet. Av de skriftligt behandlade diskrimineringsärendena berörde 54 procent arbetslivet och av de telefonsamtal som behandlades av jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon 81 procent. 46 procent av de skriftligt behandlade ärendena och 59 procent av rådgivningssamtalen som gällde arbetslivet berörde graviditet och föräldraskap.

Jämställdhetsombudsmannens webbplats nådde år 2014 fler än 40 000 besökare, som oftast letade efter information om diskriminering och jämställdhetsplanering. Jämställdhetsombudsmannen är närvarande på Facebook och Twitter, YouTube och Instagram. Kommunikationen via sociala medier är ett viktigt nytt sätt för jämställdhetsombudsmannen att nå medborgare och berätta om ombudsmannens verksamhet och jämställdhetslagen

Anslag och personal

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade år 2014 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 hösten. Jämställdhetsombudsmannens byrås verksamhetsanslag utgjorde 140 000 euro. Här ingår inte löne- och hyreskostnaderna som betalades centralt av social- och hälsovårdsministeriet.

INTERNATIONELL VERKSAMHET

Nordiskt samarbete

I juni deltog jämställdhetsombudsmannen i storeevenemanget *Nordic Forum* som ordnades i Malmö och som tog upp kvinnors rättigheter och jämställdhet. Ombudsmannen deltog som utställare tillsammans med de nordiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheterna och presenterade under mässan kampanjen *Inte i vår skola* och läromedlet om trakasserier för skolorna.

I september deltog jämställdhetsombudsmannen också i de nordiska ombudsmännens gemensamma möte i Stockholm. Under sammankomsten presenterade jämställdhetsombudsmannen förutom kampanjen mot trakasserier även kampanjen mot graviditetsdiskriminering, *Rättvisa för gravida*. Under sammankomsten diskuterades förutom graviditetsdiskriminering och trakasserier även pågående lagstiftningsreformer och förutsättningarna att främja jämställdhet samt hatpratet som ökat i samtliga nordiska länder.

Samarbete mellan europeiska diskrimineringsmyndigheter

Jämställdhetsombudsmannen samarbetar regelbundet med europeiska diskriminerings- och jämställdhetsmyndigheter. Jämställdhetsombudsmannens experter deltog precis som tidigare år i utbildning och arbetsgrupper som ordnades av de oberoende jämställdhets- och jämlikhetsmyndigheternas europeiska samarbetsnätverk Equinet.

Jämställdhetsombudsmannens informatör deltog på samma sätt som tidigare år aktivt i arbetet inom arbetsgruppen *Communication Strategies and Practices* samt i den sammankomst för kommunikationsexperter som EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA) ordnade. År 2014 var temat särskilt betoning på värden i diskrimineringsmyndigheternas arbete och attitydförändring i en utmanande europeisk atmosfär. Jämställdhetsombudsmannens experter deltog i ett seminarium om LGBTI-frågor som Equinet ordnade i Stockholm i juni. Ett tema för utbildningen var beaktande av transpersoner och intersexuella personer i jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas arbete. Jämställdhetsombudsmannen deltog också i ett seminarium om sexuella trakasserier som

Equinet ordnade i Warszawa. På seminariet presenterades jämställdhetsombudsmannens kampanj mot trakasserier för läroanstalter.

Besök

Jämställdhetsombudsmannen träffar regelbundet bland annat organisationers experter, journalister, studerande samt företrädare för utländska delegationer, särskilt sådana som utrikesministeriet inbjudit. År 2014 träffade jämställdhetsombudsmannen företrädare för bland annat Trasek ry samt DreamWearClub ry. Under sammankomsterna diskuterades hur jämställdheten för transpersoner kunde främjas. Isät lasten asialla ry åter besökte jämställdhetsombudsmannen för att diskutera pappors rättigheter i samband med skilsmässor.

Den finska jämställdhetslagen och jämställdhetsombudsmannens verksamhet röner internationell uppmärksamhet. Jämställdhetsombudsmannen diskuterade jämställdheten i Finland och ombudsmannens verksamhet under besök från bland annat en delegation bestående av iranska jämställdhetsaktörer, Equinets konsult, diskrimineringsexperten Niall Crowley samt EU Director for Equalitys representant Salla Saastamoinen.

Jämställdhetsombudsmannen gav utlåtande till CEDAW-kommittén

Jämställdhetsombudsmannen har sänt ett utlåtande om vissa centrala och aktuella nationella jämställdhetsfrågor till CEDAW-kommittén som övervakar Förenta nationernas Konvention om all slags diskriminering av kvinnor.

I utlåtandet lyfter jämställdhetsombudsmannen fram lönediskrimineringen samt diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet vilka fortsättningsvis är ett avsevärt problem i arbetslivet. Enligt jämställdhetsombudsmannen måste Finland vidta åtgärder som preciserar den nationella lagstiftningen och är nödvändiga för båda problemen. Kommittén behandlade i februari 2014 Finlands sjunde periodiska rapport om genomförandet av skyldigheterna i konventionen som CEDAW-överenskommelsen medför.

Jämställdhetsombudsmannen lyfte fram graviditets- och lönediskrimineringen också 2013 när ESK-kommittén, som övervakar FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, behandlade Finlands sjätte periodiska rapport om ESK-konventionen.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN ÄR REPRESENTERAD I OLIKA ORGAN

- *Människorättscentrets delegation*
- *Reklametiska rådet*
- *Styrgruppen för Pojkarnas hus*
- *Inrikesministeriets arbetsgrupp för uppföljning av diskriminering*
- *Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp för translagen*
- *Statistikcentralens arbetsgrupp för jämställdhet och statistik*
- *Delegationen för minoritetsärenden*

PUBLIKATIONER

- *Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2013*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2013*
- *Annual report by the Ombudsman for Equality 2013*



KONTAKT



Jämställdhetsombudsmannens byrå

PB 33, 00023 Statsrådet

Telefon: 0295 666 830

tasa-arvo@oikeus.fi

www.tasa-arvo.fi/sv



www.facebook.com/tasaarvoaltuutettu

www.twitter.com/tasaarvo_news