

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

.....

2015

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE
.....
2015

JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER 2016:2

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

ISBN 978-952-7156-04-9 (pdf)
URN: ISBN: 978-952-7156-04-9

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

INNEHÅLL

5	Jämställdhetsombudsmannen i korthet
6	Jämställdhetsombudsmannen har ordet
8	Ändringarna i jämställdhetslagen fastställdes
9	Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden till riksdagen
II	Övervakning av diskrimineringsförbud - Allmänt förbud mot diskriminering - Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet - Diskriminering vid anställning - Lönediskriminering - Diskriminering när det gäller prissättning och tillgång till tjänster - Könsidentitet och könsuttryck
27	Främjande av jämställdheten - Jämställdhetsplanering i arbetsplatser - Kvoter - Jämställdhet i skolor och vid läroanstalter - Idrott och motion
34	Internationell verksamhet
35	Statistik

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 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

Det är sista gången jag skriver förordet i jämställdhetsombudsmannens årsberättelse. Min långa färd som jämställdhetsombudsman får ett slut den 31 oktober 2016, då jag går i pension. Jag har varit jämställdhetsombudsman i två olika etapper. Då jag första gången blev jämställdhetsombudsman 1995 tog vi ett språng in i medlemskapet i Europeiska gemenskaperna, och då låg tyngdpunkten på att förmedla information om Europeiska gemenskapernas jämställdhetsbestämmelser och rättspraxis. Likaså skapade FN:s konferens om kvinnors rättigheter i Beijing en gemensam internationell grund för främjandet av jämställdhet mellan könen inom olika områden i livet. Min andra period som ombudsman inleddes 2007, ett par år efter att delreformen av jämställdhetslagen hade genomförts.

År 2017 fyller jämställdhetslagen redan 30 år. Genom ikraftträdandet av jämställdhetslagen 1987 inrättades en ny myndighetsaktör vid sidan om delegationen för jämställdhetsärenden och dess sekretariat. Den nya organisationen leddes av jämställdhetsombudsmannen och till en början fungerade det bra att genomföra jämställdhetspolitik och fungera som lagens

väktare, men mycket snart blev situationen ohållbar. Lagens väktare undersökte också lagligheten i regeringens beslut och var ibland tvungen att konstatera att ministeriet hade kränkt det förbud mot diskriminering som föreskrivs i jämställdhetslagen. Till sist löstes situationen så att lagövervakningen överfördes till en separat ombudsmannabyrå medan det i anslutning till ministeriet inrättades en jämställdhetsenhet som koordinerade regeringens jämställdhetspolitik.

Skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner påskyndade diskussionen om att utveckla lönesystemet. I början eftersträvade man ambitiöst ett system för bedömning av kravnivån som skulle tillämpas inom alla branscher. Målet var för utmanande och det slutade med att man branschvis utvecklade analytiska system som baserade sig på en bedömning av uppgifternas kravnivå.

I början av 2000-talet väckte medlemskapet i Europeiska unionen tvivel om hur det ska gå med jämställdheten mellan könen. Kommer man att vara tvungen att avstå från dagvård eller särbeskattning eller andra element i väl-

färdsstaten? Överraskande nog var man tvungen att skärpa även Finlands jämställdhetslag för att uppfylla Europeiska unionens krav.

Under årens lopp har tyngdpunkten i jämställdhetsarbetet överförts från jämställdhet mellan kvinnor och män till jämställdhet mellan könen. Uppkomsten av mansrörelsen bidrog med ett mansperspektiv till jämställdhetspolitiken. Likaså fick skyddet mot diskriminering av könsminoriteter och minoriteternas ställning oss att se bristerna i såväl lagstiftningen som ordnandet av tjänster. Totalreformen av lagen om likabehandling har gjort diskrimineringsombudsmannen till en ny samarbetspartner. Samarbetet är naturligt i synnerhet i främjande verksamhet men också vid diskussioner om diskriminering på flera grunder eller diskriminering av sexuella minoriteter och könsminoriteter. Också förståelsen för könsmångfald har ökat.

År 2015 var året då jämställdhetslagen förändrades. Könsidentiteten och könsuttryck blev diskrimineringsgrunder som är förbjudna enligt lagen och i lagen infördes också en skyldighet för myndigheter, läroanstalter och

arbetsplatser att förebygga diskriminering av personer som tillhör en könsminoritet. I fråga om främjande av jämställdhet specificerades skyldigheterna i såväl planeringen av arbetslivet som inom läroanstalterna. De nya bestämmelserna om lönekartläggningar kommer att göra kartläggningarna mer överskådliga och öka kvalitetskraven. Representanter för arbetstagarna ska ha tillräckliga möjligheter att delta i och påverka utarbetandet av jämställdhetsplaner och lönekartläggningar. Personalen ska också informeras om jämställdhetsplanen, vilket gör att planerna tydligare tas med i arbetsgemenskapens diskussioner.

Läroanstalternas skyldigheter att främja jämställdhet har genom lagreformen utvidgats till grundskolorna. År 2015 hade jämställdhetsombudsmannen en egen avdelning på Educa- och Treduca-mässorna samt på skolhalsodagarna. Under dessa tillställningar delade man ut information om lagändringen och om kampanjen *Inte i vår skola*, som tar upp sexuella trakasserier. Vi medverkade också i beredandet av jämställdhetshandboken *Jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga*, som publicerades av Utbildningsstyrelsen och riktas till grundskolor. Vi fortsätter arbetet kring sexuella trakasserier tillsammans med Institutet för hälsa och välfärd, diskrimineringsombudsmannen och barnombudsmannen.

Samarbetet mellan olika myndigheter har blivit intensivare – delvis till följd av totalreformen av lagen om likabehandling och delvis

på önskemål av olika ombudsmän. Tillsammans med arbetarskyddsmyndigheten har vi funderat på och dragit upp riktlinjer för gemensamma tillvägagångssätt i fall av diskriminering på flera grunder. Vi strävar efter regelbundna träffar med diskrimineringsombudsmannen och barnombudsmannen, och även dataombudsmannen har varit med när vi har funderat över ingripande i hatprat, som blivit allt vanligare i samhället.

I början av 2015 överfördes olika ombudsmän efter snabba förberedelser till justitieministeriets förvaltningsområde, och även jämställdhetsombudsmannen överfördes från social- och hälsovårdsministeriet till justitieministeriets förvaltningsområde. Den lilla enheten på tio personer blev ett självständigt ämbetsverk, vilket innebar att mängden administrativt arbete ökade i betydande grad. I samband med bytet av förvaltningsområde förnyade vi också vår webbplats. Genom den förnyade webbplatsen har vi strävat efter att betjäna kunder bättre än tidigare och att tillhandahålla information och råd om jämställdhetslagen ur kundernas perspektiv.

Under 2015 färdigställde vi också en utredning av uppföljningen av rättspraxisen under 2012–2014. Utredningen omfattade förvaltningsdomstolarna, tings- och hovrätterna samt arbetsdomstolen. Till min glädje kan jag också konstatera att vi har fått ordning på köerna av kundkontakter och att kunderna ganska snabbt får svar av jämställdhetsombudsmannen. Det

är oroväckande av den största kundgruppen berör misstankar om diskriminering med anknytning till graviditet och familjeledigheter. I lagövervakningen har också iakttagits nya fenomen i arbetslivet, såsom de allt vanligare nollavtalen och den ökade diskrimineringen i fråga om graviditet och familjeledigheter, i synnerhet för arbetstagare i en osäker situation på arbetsmarknaden.

Under året har jag bekymrat följt med hur man endast ytligt bedömt eller helt och hållet låtit bli att bedöma konsekvenserna för jämställdheten vid olika reformer. Den ursprungliga tanken har varit att man funderar på olika alternativ och väljer det som medför minst skadliga effekter för genomförandet av jämställdhet mellan könen. För närvarande är arbetslivet i en kraftig förändring och det finns risk för att klyftan mellan kvinno- och mansdominerade branscher ökar. Om man når samförstånd i fråga om konkurrenskraftsavtalet, kommer det att försätta kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn i en svagare ställning.

I den situationen är det viktigt att komma ihåg att jämställdhetslagen är en del av den lagstiftning som tryggar de grundläggande rättigheterna. Arbetsgivare åläggs fortsättningsvis att främja jämställdhet mellan könen. Om man misstänker att man blivit diskriminerad kan man få juridisk rådgivning och stöd av jämställdhetsombudsmannen.

Pirkko Mäkinen
jämställdhetsombudsmannen

ÄNDRINGARNA I JÄMSTÄLLDHETSLAGEN FASTSTÄLLDES

Republikens president har stadfäst ändringarna i jämställdhetslagen den 30 december 2014. I den förnyade jämställdhetslagen utvidgas förbuden mot diskriminering på grund av kön till att gälla diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagen förpliktar myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare också till att bekämpa denna diskriminering.

I den reviderade lagen har bestämmelserna som gäller främjande av jämställdhet specificerats och utvidgats till att gälla läroanstalter som ger grundläggande utbildning. I lagen preciseras också jämställdhetsplanen på arbetsplatsen och den därtill anknutna skyldigheten att göra en lönekartläggning.

Diskrimineringsförbudet förtydligades också så att diskriminering är förbjuden oberoende om den grundar sig på en orsak som beror på den diskriminerade själv eller någon annan (s.k. diskriminering på grund av närstående) och oberoende om den grundar sig på

fakta eller ett antagande (s.k. antagen diskriminering). Med diskriminering på grund av närstående avses att en person placeras i annan ställning på grund av att han eller hon är familjemedlem eller vän till en gravid kvinna eller transkönad person. Diskriminering som grundar sig på antagande är till exempel det att en person inte väljs till ett arbete på grund av sitt antagna kön även om uppfattningen är felaktig. Så kan det gå när personens kön inte framgår ur dennes namn.

Ändringarna i jämställdhetslagen är en del av totalreformen av lagarna om likabehandling och jämställdhet. I samband med lagreformen sammanslogs jämställdhetsnämnden och diskrimineringsnämnden. Likabehandlings- och jämställdhetsnämndens ansvarsområde omfattar tillsynen av alla diskrimineringsgrunder. Nämnden kan utfärda beslut om förbud eller förpliktelse och förena dem med vite. Med stöd av jämställdhetslagen kan nämnden även i fortsättningen ta upp ärenden som gäller arbetslivet.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN

REGERINGENS PROPOSITION OM SMÅBARNSPEDAGOGIK STRIDER MOT SYFTET MED JÄMSTÄLLDHETSLAGEN

Den 12.11.2015 hördes jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen av bildningsutskottet om ändringen av lagen om småbarnspedagogik samt lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn.

Enligt regeringens proposition ska rätten till barndagvård begränsas till 20 timmar per vecka för de familjer där den ena föräldern är familjeledig eller arbetslös. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att barnets subjektiva rätt till småbarnspedagogik garanterar alla barn rätt till småbarnspedagogik. Småbarnspedagogik av god kvalitet är framför allt barnets rättighet och enligt jämställdhetsombudsmannen är det förenligt med barnets bästa att barnet har rätt till dagvård på heltid.

Småbarnspedagogik av god kvalitet är viktig också med tanke på jämställdheten mellan könen. Flexibla småbarnspedagogiska tjänster som är tillgängliga för alla är avgörande för att man ska kunna förena arbete och familjeliv samt förlänga arbetskarriärerna.

Kvinnor utnyttjar familjeledigheter i större utsträckning än män. Därför påverkas kvinnor mer än män av de eventuella negativa konsekvenserna av regeringens proposition. Regeringens proposition försätter i synnerhet personer i ovanliga arbetsförhållanden (bl.a. visstidsanställningar, nollarbetsavtal, uthyrd personal och ströjobb) och till exempel ensamförsörjare i en särskilt sårbar situation.

Det gällande systemet där barnet har rätt till småbarnspedagogik oavsett vad barnets föräldrar gör, möjliggör en flexibel återkomst till arbetslivet efter familjeledigheterna. Den föreslagna begränsade rätten till småbarnspedagogik är problematisk för samordningen av arbetet och familjelivet.

JÄMSTÄLLDHETS-
LAGEN TILLÄMPAS
I REGEL PÅ ALLA
LIVSOMRÅDEN

Regeringens proposition påverkar också situationen för personalen inom småbarnspedagogiken. Enligt bedömningen i regeringens proposition kommer antalet arbetsplatser inom småbarnspedagogiken att minska om propositionen verkställs. Eftersom största delen av personalen inom småbarnspedagogiken är kvinnor, påverkar det minskade antalet arbetsplatser kvinnor mer än män.

Vidare konstateras i propositionen att en eventuell ökning av andelen deltidsarbetande till följd av de föreslagna ändringarna påverkar förtjänstnivån för personalen inom småbarnspedagogiken, som är en låglönebransch. På grund av de större barngrupperna försämrar också deras arbetsförhållanden.

I fråga om propositionens konsekvenser för jämställdheten nämns att den uppskattningsvis kommer att påverka framför allt kvinnornas situation på arbetsmarknaden och att den skulle öka ojämlikheten mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen tycker att det är oroande att man inte har fäst någon större vikt vid bedömningen av propositionens konsekvenser för jämställdheten, trots att konsekvenserna av propositionen tycks strida mot syftet med jämställdhetslagen.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN MOTSÄTTER SIG FÖRSLAGET OM HÄLSO- OCH SJUKVÅRDSPERSONALS RÄTT ATT ENSIDIGT VÄGRA UTFÖRA ABORT

I ett medborgarinitiativ (MI 2/2015 rd) har föreslagits att anställda inom hälso- och sjukvården ska ha lagstadgad rätt att ensidigt vägra utföra abort. Jämställdhetsombudsmannen har gett ett utlåtande om initiativet till riksdagens social- och hälsovårdsutskott. Ombudsmannen motsätter sig det föreslagna tillägget till lagstiftningen.

Jämställdhetsombudsmannen betonar att patientens rättigheter är centrala i denna fråga. En abort är en fråga om berör kvinnors fortplantningshälsa och -rätt samt självbestämmanderätten. I Finland är abort en hälso- och sjukvårdstjänst som tryggas i lagstiftningen.

Införande av en rättighet att vägra utföra abort i lagen äventyrar tillgången till de hälso- och sjukvårdstjänster gällande avbrytande av graviditet som föreskrivs i lagen och i sista hand patientens hälsa. Det finns risk för att aborten fördröjs, trots att graviditeten enligt lagen borde avbrytas i ett så tidigt skede som möjligt. Detta skulle också kunna hota genomförandet av regional jämlikhet gällande tillgången till hälso- och sjukvårdstjänster. Införande av en rättighet att vägra utföra abort i lagen skulle också kunna leda till att patienten upplever att hennes lagstadgade rättigheter ifrågasätts.

ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Jämställdhetslagen tillämpas i regel i all samhällelig verksamhet och på alla livsområden. Lagen tillämpas inte på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet och inte heller på religionsutövning.

ALLMÄNT FÖRBUD MOT DISKRIMINERING

Jämställdhetslagen innehåller tre typer av bestämmelser: bestämmelser om främjandet av jämställdhet, förbud mot diskriminering samt bestämmelser om rättskydd och tillsyn.

I lagen definieras och förbjuds diskriminering på grund av kön. Förbudet gäller lagens hela tillämpningsområde, dvs. i regel alla samhällsområden och alla situationer där diskriminering kan förekomma.

Diskriminering regleras allt oftare genom 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. Nedan beskrivs exempel på fall där jämställdhetsombudsmannen kontaktats och det allmänna förbudet mot diskriminering tillämpats.

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 ojämlig 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 den fåtaliga mängden

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)

Tillämpning av jämställdhetslagen på föreningar

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge en tolkning av de så kallade herrklubbarna vid Aalto-universitetets studieenhet i Otnäs. Herrklubbarna tar inte emot kvinnliga medlemmar. Studentkåren hade fått i uppgift att utreda vilka diskriminerande strukturer som förekommer i föreningarna.

Enligt 1 § i jämställdhetslagen är syftet med lagen att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Enligt 7 § i lagen är direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Med diskriminering på grund av kön avses i jämställdhetslagen att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön. Att försätta i olika ställning innebär främst att olika förmåner eller rättigheter beviljas eller att vissa skyldigheter, begränsningar eller servitut tydligt riktas till endast män eller kvinnor. Förbjuden diskriminering omfattar också åtgärder eller förfaranden som leder till att kvinnor och män försätts i olika ställning, även om åtgärden eller förfarandet ser jämställt ut. Det allmänna förbud mot diskriminering som föreskrivs i 7 § i jämställdhetslagen är genom

vissa separat föreskrivna undantag avsedda att beröra alla områden i samhällslivet och alla situationer där ojämlikhet på grund av kön kan förekomma. En åtgärd som är diskriminerande på ett i jämställdhetslagen förbjudet sätt kan riktas till en enskild man eller kvinna, men även till en på förhand odefinierad grupp av män eller kvinnor.

Syftet med jämställdhetslagen är inte att förhindra all olika behandling av män och kvinnor, utan endast att förhindra tydligt orättvis behandling på grund av kön.

Enligt 9 § 3 mom. i jämställdhetslagen ska som diskriminering på grund av kön inte anses godkännande av antingen enbart kvinnor eller enbart män som medlemmar i en annan förening än en egentlig arbetsmarknadsorganisation, om detta grundar sig på en uttrycklig bestämmelse i föreningens stadga. Om föreningen är en annan organisation som bevakar en yrkesgrupps intressen förutsätts dessutom att organisationen strävar efter att uppfylla ändamålet med denna lag.

Föreningsfriheten i sig skyddas starkt genom särskilda bestämmelser. Enligt artikel 11 i den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna har var och en rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda föreningar. Utövandet av dessa rättigheter får inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i

ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den nationella säkerheten eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

Enligt 13 § 2 mom. i grundlagen har var och en föreningsfrihet. Föreningsfriheten innefattar rätt att utan tillstånd bilda föreningar, höra till eller inte höra till föreningar och delta i föreningars verksamhet. Den fackliga föreningsfriheten och friheten att organisera sig för att bevaka andra intressen är likaså tryggad. Rätten att höra till en förening ger inte individen rätt att bli antagen som medlem i vilken förening som helst. Föreningarnas interna självbestämmanderätt och verksamhetsfrihet, föreningsautonomi, utgör grunden för föreningsfriheten. Föreningar har på basis av självbestämmanderätten rätt att i princip fritt ordna sin organisation och andra interna ärenden. Därmed kan en förening fritt godkänna stadgar som den själv väljer och fritt välja medlemmar enligt stadgarna. (RP 309/1993 rd)

I föreningslagen (503/1989) finns noggrannare bestämmelser om genomförandet av föreningsfriheten. I 1 kap. 1 § i lagen fastställs att en förening får bildas för gemensamt fullföljande av ett ideellt syfte. Syftet får inte strida mot lag eller god sed. Därmed får föreningens verksamhetsformer heller inte strida mot god sed (Toiviainen: Yhdenvertaisuus yhdistyksissä 1982).

Sammanfattningsvis kan vad gäller jämställdhetslagen konstateras att det i föreningens stadgar bör finnas en särskild bestämmelse för att föreningen ska kunna hindra endera kvinnor eller män från att bli medlemmar i föreningen. (TAS 221/2015)

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är förbjudet i jämställdhetslagen. Diskrimineringsituationer som gäller graviditet och familjeledigheter berör arbets- och tjänsteförhållandets alla skeden. Dessa situationer är vanligast i samband med anställning, förlängning av visstidsanställningar eller när man återvänder till arbetet efter familjeledighet.

Diskriminering på grund av kön innebär att personer försätts i olika ställning på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap eller familjeansvar. En arbetsgivare får inte vid anställning eller uttagning till utbildning förbigå en person på grund av graviditet, förlossning eller familjeledighet. Det är också förbjudet att på grund av dessa orsaker säga upp en arbetstagare eller begränsa anställningsförhållandets längd eller fortgång. Personer får inte missgynnas på grund av graviditet och familjeledighet vid beslut om lönevillkor eller andra anställningsvillkor.



I praktiken är dessa bestämmelser relevanta framför allt i fråga om anställningsförhållanden för viss tid. En arbetsgivare kan till exempel inte förbigå en arbetssökande på grund av graviditet vid valet av arbetstagare till ett anställningsförhållande för viss tid. Ett anställningsförhållande för viss tid kan inte heller begränsas så att det bara gäller fram till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten och man får inte låta bli att förnya ett anställningsförhållande för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet när arbetet fortsätter. Man kan anställa en vikarie även för en visstidsanställds familjeledighet.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter riktas särskilt mot kvinnor som har en osäker position på arbetsmarknaden, så som

arbetstagare med visstids- eller deltidskontrakt, som är uthyrd arbetskraft eller som arbetar med nolltimmarskontrakt. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas också ofta i fall där ett anställningsförhållande upphävs under prövotiden efter att det framgått att den anställda är gravid.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter leder till ekonomiska förluster för den som utsätts för denna typ av diskriminering, eftersom de mindre inkomsterna påverkar storleken på den framtida moderskaps- och föräldrapenningen, och rätten till lön för en del av moderskapsledigheten som ingår i de flesta kollektivavtal uteblir också.

Misstankar om diskriminering med anknytning till graviditet och familjeledigheter är fortsättningsvis den främsta orsaken till att jämställdhetsombudsmannen kontaktas i arbetslivsrelaterade frågor.

Graviditet och nollarbetsavtal

En person som utför städarbete bad jämställdhetsombudsmannen ta ställning till huruvida hon diskriminerats på ett sätt som förbjuds enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män när hon inte längre fick lika många arbetstimmar som tidigare efter att ha informerat om sin graviditet.

Personen som begärde ett utlåtande hade varit en arbetstagare som vid behov kallas till arbete



och hennes arbetsavtal hade varit ett så kallat nollarbetsavtal. Hon hade alltså bundit sig att vara tillgänglig på arbetsgivarens kallelse, men hon hade ingen minimiarbetstid som förpliktade arbetsgivaren att erbjuda henne arbetstimmar.

Med nollarbetsavtal eller arbetsavtal där man vid behov kallas till arbete har arbetsgivaren rätt att besluta om mängden arbete som erbjuds, om inte annat har avtalats i arbetsavtalet och om en viss minimiarbetstid inte har etablerats för anställningen. Om arbetet har varit oregelbundet och antalet arbetstimmar har varierat från vecka till vecka, kan det vara svårt att fastställa en etablerad nivå.

Inom rättspraxis och den juridiska litteraturen har villkoren för en etablerad praxis ansetts

vara att praxisen har tillämpats en längre tid, den har varit klar och entydig, den har följts utan undantag eller med endast små undantag och att den inte har tillämpats på en felaktig grund. Bedömningen av om en praxis etablerats avgörs från fall till fall. Inom rättspraxis har man i bedömningen av om en arbetstid är etablerad lagt vikt vid bland annat arbetsavtalets innehåll och arbetsgivarens behov av arbetskraft.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att man måste bedöma huruvida det har etablerats en viss minimiarbetstid för personen som begärde utlåtandet baserat på antalet utförda arbetstimmar under fem arbetade månader. Om antalet arbetstimmar kan anses vara etablerat efter cirka fem arbetade månader och detta antal arbetstimmar har minskat väsentligt efter att personen informerade om sin graviditet, uppstår det misstanke om diskriminering på grund av graviditet. För att ogiltigförklara misstanken om diskriminering måste arbetsgivaren kunna visa att det faktum att personen inte fick några timmar har berott på någon annan godtagbar orsak än graviditeten.

I det aktuella fallet hade det presenterats motstridiga uppfattningar om när och av vilken anledning arbetstimmar hade minskat för personen som begärde utlåtandet. Jämställdhetsombudsmannen kan i en skriftlig utlåtandeprocess inte ta ställning till sådana bevisfrågor som kräver till exempel muntlig

bevisning. Tvistefrågor om framlagda bevis och bedömningen av dem kan lösas i tingsrätten i samband med behandlingen av en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren, varvid man i sista hand kan avgöra om arbetsgivarens förfarande bryter mot jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade slutligen att diskriminering i arbetslivet är straffbart enligt strafflagen. Arbetarskyddsmyndigheten har befogenhet att pröva om det i detta fall finns sannolika skäl att misstänka förbjuden diskriminering i arbetslivet och om ärendet bör polisanmälas för förundersökning. (TAS 320/2013)

Avslutande av arbetsförhållande under prövotid efter att den anställda meddelat att hon är gravid

Jämställdhetsombudsmannen ombads bedöma huruvida en ung kvinna som arbetade som försäljare diskriminerades när hennes arbetsförhållande avslutades under prövotiden en vecka efter att hon hade meddelat arbetsgivaren om att hon var gravid. Arbetsgivaren hade uppgett att orsaken till uppsägningen var förlustbringande verksamhet.

I sin utredning uppgav arbetsgivaren att arbetsavtalet avslutades eftersom det var oklart om hyresavtalet för försäljningsplatsen skulle förlängas och att försäljningen hade varit dålig

under sommaren. Arbetsgivaren hade också anledning att misstänka att den anställdas arbetsinsats var en delorsak till den låga försäljningen eftersom hon enligt arbetsgivaren bland annat hade många frånvaron från arbetet som hon själv ordnat. Två veckor efter att arbetsavtalet hade avslutats förlängdes dock det föregående hyresavtalet och samtidigt öppnades också ett annat försäljningsställe. Arbetsgivaren anställde tre nya försäljare som enligt arbetslistan arbetar på bägge försäljningsställena. Den anställda som hade sagts upp erbjöds inget arbete eftersom arbetsgivaren mindes att hon hade vägrat resa till det andra försäljningsstället.

Enligt den anställdas svar kunde inte den ringa försäljningen bero på hyresärenden, utan problemet var att hon inte hade haft något att sälja på försäljningsstället under sommaren. Säsongen för produkterna höll just på att börja när hon sades upp. Påståendena om att hon själv ordnat frånvaron stämde inte enligt den anställda. Hon har heller inte vägrat arbeta på olika försäljningsställena.

I jämställdhetslagen räknas uppsägning eller hävande av ett arbetsförhållande på grund av kön som diskriminering. En gravid anställd får inte sägas upp på grund av graviditeten eller nedsatt funktionsförmåga till följd av graviditet. Enligt jämställdhetslagen har arbetsgivaren skyldighet att bevisa att den uppsagda personen inte har diskriminerats.

I bestämmelsen om hävande av arbetsavtal under prövotid i arbetsavtalslagen (arbetsavtalslagen 1:4.4) föreskrivs att arbetsavtalet inte får hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Enligt regeringens proposition till riksdagen gällande arbetsavtalslagen (RP 157/2000 rd) ska motiveringen till uppsägningen ha samband med arbetstagarens person och arbetsprestation. Enligt en etablerad tolkning kan ett arbetsförhållande under prövotiden inte hävas av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker, till exempel med hänvisning till förlustbringande verksamhet.

Med tanke på att arbetsgivaren var medveten om att den anställda var gravid ser det enligt jämställdhetsombudsmannen ut som att man kan anta att det är fråga om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen. Problemet med hyresavtalet, till vilket hänvisades i utredningen, var kortvarigt och avtalet förnyades ett par veckor efter det att den anställda sagts upp. Parterna hade också olika åsikter om huruvida det fanns grunder att häva prövotiden som berodde på den anställdas verksamhet. Enligt den anställda hade hon endast fått beröm för sitt arbete. Antagandet om diskriminering bekräftades också av det faktum att arbetsgivaren nästan samtidigt med hävandet av arbetsförhållandet hade rekryterat tre nya anställda trots tidigare hänvisningar till att verksamheten var förlustbringande och inte hade erbjudit den uppsagda anställda arbete. (TAS 259/2015)

Faderns rätt till faderskaps- och föräldrapenning, om han inte har bott i samma hushåll som barnets mor

En ensamstående far tog kontakt med jämställdhetsombudsmannen angående att han inte har rätt till faderskaps- och föräldrapenning, eftersom han aldrig har bott i samma hushåll som barnets mor. Pappan ansåg att förfarandet strider mot lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, eftersom en ensamstående mor i motsvarande situation i vilket fall som helst får moderskaps- och föräldrapenning. Pappan hade överklagat Fpa:s beslut hos besvärsnämnden för social trygghet, men beslutet hade inte ändrats.

Jämställdhetsombudsmannen svarade att till ombudsmannens befogenheter hör att övervaka att jämställdhetslagens bestämmelser om främjande av förbud mot könsdiskriminering och av jämställdhet mellan könen iakttas. Användningen av lagstiftande makt och rättsskipningen står dock utanför jämställdhetsombudsmannens tillsyn.

Jämställdhetsombudsmannen har i sin utlåtan depraxis konstaterat att kvinnor på moderskapsledighet och män på faderskapsledighet i allmänhet inte är i jämförbar ställning. Moderskaps- och faderskapspenning är olika förmåner och enligt förarbetena till sjukförsäkringslagen har de också olika syfte. Faderskaps- och föräldrapenning som betalas till

pappan uppmuntrar honom att delta i vården av barnet och skapa en bra relation till sitt barn. Genom moderskapsledigheten försöker man förutom att ordna vården av barnet dessutom trygga mammans hälsa och se till att mamman får återhämta sig från graviditeten och förlossningen. Enligt jämställdhetslagen ska det inte betraktas som diskriminering på grund av kön att kvinnorna åtnjuter särskilt skydd på grund av graviditet eller förlossning. Förutsättningarna för att erhålla moderskaps- och faderskapspenning kan alltså avvika från varandra utan att det är fråga om i jämställdhetslagen förbjudet försättande i olika ställning på grund av kön.

Till skillnad från bedömningen av moderskaps- och faderskapsledighet har jämställdhetsombudsmannen konstaterat att när det gäller föräldraledighet borde kvinnor och män i princip behandlas på samma sätt, eftersom mammor och pappor har lika rätt till föräldraledighet. Enligt jämställdhetsombudsmannen är det i första hand fråga om att män med olika familjesituationer behandlas olika. Jämförelseobjekt är situationen för en far som inte har varit gift eller sambo med barnets mor och en situation där fadern har varit gift eller sambo med barnets mor. I dagens lagstiftning är utgångspunkten när pappor beviljas föräldrapenning en familjeform där bägge föräldrarna och barnet lever tillsammans när barnet föds eller har skiljts efter det.

Familjeuppfattningarna i samhället förändras kontinuerligt. Förändringar i familjeuppfatt-

ningarna har påverkat familjeledighetssystemen och lagstiftningen om dem, men ofta med fördröjning. Exempelvis uppfattningen om att pappan är jämställd med mamman som ansvarig part för vården av barnet har förändrat familjeledighetssystemen. Även situationer där föräldrarna skiljer sig har så småningom beaktats i familjeledighetssystemen, men inte en sådan familjeform där situationen från början är den att fadern är ensamstående eller att föräldrarna bor åtskilda.

Jämställdhetsombudsmannen har inte befogenheter att ändra de bestämmelser i 9 kap. 1, 6 och 8 § i sjukförsäkringslagen, där det bestäms om rätt till faderskaps- och föräldrapenning. Den lagstiftande makten ankommer på Finlands riksdag. Det är möjligt att anhängiggöra lagändringar i riksdagen genom en proposition från regeringen, en lagmotion från en riksdagsledamot eller ett medborgarinitiativ. Sjukförsäkringslagens bestämmelser bereds vid social- och hälsovårdsministeriet.

När det gäller rätten till föräldrapenning tog jämställdhetsombudsmannen kontakt med social- och hälsovårdsministeriet och bad att man där skulle utreda möjligheterna att ändra 9 kap. 8 § i sjukförsäkringslagen så att även pappan kunde ha rätt till föräldrapenning när föräldrarna kommer överens om saken, fast han inte har varit gift eller sambo med barnets mor. En sådan ändring skulle uppmuntra även dessa pappor att delta i vården av sina barn. Saken skulle ha positiva effekter för jämställd-

heten mellan kvinnor och män, när barnet kunde skötas av den förälder vars arbets- eller övriga situation bäst lämpar sig för föräldradledighet, oberoende av kön. (TAS 267/2014)

Intervju med en riksdagskandidat i Rundradions valgalleri

Enligt en person som kontaktade jämställdhetsombudsmannen lyfte redaktören för en intervju med riksdagskandidat Niina Hietalahti i Rundradions valgalleri flera gånger fram kandidatsens graviditet. Den som tog kontakt ansåg att intervjun diskriminerade gravida kvinnor och kränkte jämställdheten mellan könen.

Diskriminering på grund av graviditet har länge varit ett centralt problem då det handlar om diskriminering i arbetslivet. En stor del av de fall där jämställdhetsombudsmannen kontaktas med anknytning till arbetslivet gäller misstankar om diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. I ljuset av detta kan det anses vara osakligt att en riksdagskandidats graviditet starkt lyfts fram i en valintervju. Det rimmar också illa med punkt 5 i Yles etiska regler för program- och innehållsproduktion, enligt vilken till exempel könet inte bör föras fram på ett nedsättande eller osakligt sätt.

Med tanke på bestämmelserna om diskriminering i jämställdhetslagen bör anses att det inte har uppstått någon sådan konstellation mellan

redaktören och riksdagskandidaten att saken skulle kunna tolkas på basis av jämställdhetslagens bestämmelser om diskriminering. På grund av de begränsningar som perspektivet för yttrandefrihet och den brottsbekämpande myndighetens roll medför har jämställdhetsombudsmannen vanligen inte ingripit i innehåll i enskilda tidningsartiklar, radio- och TV-program eller på webbplatser. Jämställdhetsombudsmannen har i sitt arbete på en mer allmän nivå fört fram jämställdhetsperspektiv och principen om icke-diskriminering i masskommunikation.

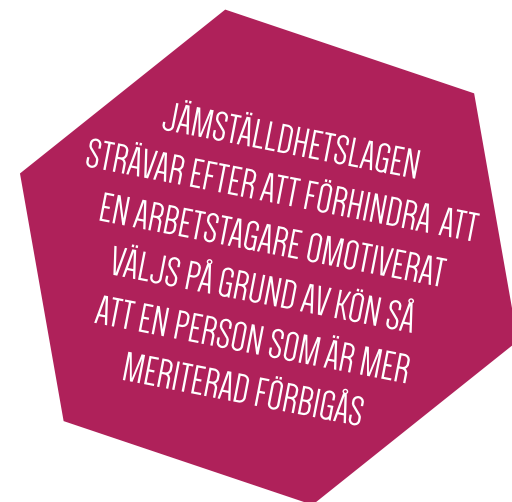
Jämställdhetsombudsmannen ansåg emellertid att det var motiverat att informera Rundradion om saken. Frågan uppmärksammades också i olika massmedier. Yle gjorde själv en nyhet om saken, där man konstaterade att jämställdhetsombudsmannen tydligt hade beaktat perspektivet för yttrandefrihet i sitt ställningstagande och meddelade att man skulle ta lärdom av fallet. (TAS 71/2015)

DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING

Jämställdhetslagen begränsar inte arbetsgivarens rätt att välja den person som hen anser lämpa sig bäst för en uppgift. 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. Ett godtagbart skäl kan vara till exempel skillnaden i personlig lämplighet mellan den som väljs och den som inte väljs. Det är arbetsgivarens uppgift att bevisa att ett sådant skäl finns.

Jämställdhetslagen strävar efter att förhindra att en arbetstagare omotiverat väljs på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck så att en person som är mer meriterad förbigås. Under året kontaktades jämställdhetsombudsmannen flera gånger i situationer där en person misstänkte att hen diskriminerats på grund av sitt kön i samband med anställning. Vi kontaktades också av personer som misstänkte diskriminering i fråga om arbetsplatser riktade till endast kvinnor eller män.



Misstanke om diskriminering vid rekrytering av skolgångshandledare

En man (A) bad jämställdhetsombudsmannen att utreda om han hade diskriminerats på grund av kön då endast kvinnor hade anställts som ordinarie skolgångshandledare åren 1999–2014 vid lågstadiet på en grundskola i en viss kommun.

A berättade att senast 2014 anställdes en kvinna (B) till ordinarie skolgångshandledare, som inte hade en yrkesexamen för skolgångshandledare som A utan en idrottsledarutbildning. Till första reserv utsågs en kvinna (C), som hade kortare arbetserfarenhet än A. A utsågs till andra reserv. Kvinnor har också fått ordinarie tjänster på skolan via läroavtal trots att A avlagt yrkesexamen för skolgångshandledare år 2008, har sammanlagt 7 års arbetserfarenhet från visstidsanställningar på det aktuella lågstadiet och har fått goda omdömen om sitt arbete.

Rekryteringen av skolgångshandledare år 2014

Enligt jämställdhetslagen är det fråga om förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid anställning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar.

Jämställdhetsombudsmannen begärde en utredning i ärendet från bildningsväsendets

förvaltningschef. Våren 2014 hade man sökt en handledare till en liten specialundervisningsgrupp och därför prioriterade man erfarenhet av arbete med specialundervisning i urvalet.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att A var mer meriterad sett till utbildningen än B som utsågs till tjänsten. Även A hade erfarenhet av arbete med specialbarn, men B hade arbetat som skolgångshandledare i en liten specialundervisningsklass i två läsår och därför kunde man inte konstatera att anställandet av B var fråga om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen. C som utsågs till första reserv hade betydligt mindre erfarenhet av skolgångshandledaruppgifter än A och endast drygt 5 månaders erfarenhet av specialundervisning. Jämställdhetsombudsmannen tyckte att valet av C som första reserv gav upphov till misstanke om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen. Man kunde dock inte yrka på gottgörelse enligt jämställdhetslagen för detta, annat än om B hade tackat nej till uppgiften och C hade anställts som skolgångshandledare i stället för A.

De tidigare rekryteringarna av skolgångshandledare

Enligt arbetsgivaren kan A inte ha diskriminerats vid rekryteringen av skolgångshandledare eftersom tjänsterna inte har tillsatts via ansökningsförfarande före den aktuella rekryteringen våren 2014, då tjänsten utlystes när tjänsteinnehavaren gick i pension. Övriga

skolgångshandledare hade gått en läroavtalsutbildning i den aktuella kommunen som ledde till examen för skolgångshandledare. Av dem hade tre varit kvinnor och en man. Kvinnorna hade fått ordinarie tjänster 2009, 2013 och 2014. Mannen hade fått en ordinarie tjänst 2015. Mannen var en kommunanställd som hade omplacerats.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att den omplacerade som var fastanställd i kommunen inte var i jämförbar ställning med personer som anställts utanför kommunen eller med personer som haft visstidsanställningar i kommunen. Däremot ansågs A vara i jämförbar ställning med de skolgångshandledare som via läroavtalsutbildning fått ordinarie tjänster 2009, 2013 och 2014.

Förbjuden indirekt diskriminering är enligt jämställdhetslagen att personer försätts i olika ställning med stöd av ett förfaringssätt som ger sken av att vara neutrala avseende kön men som i praktiken kan missgynna personen på grund av hans eller hennes kön. Ett sådant förfarandet ska dock inte betraktas som diskriminering om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Det avseende kön neutrala förfarandet i detta fall där man bland arbetstagare som varit i läroavtalsutbildning tillsatt ordinarie skolgångshandledare utan ett ansökningsförfarande, hade i praktiken lett till att mannen A

som arbetat som skolgångshandledare på den aktuella skolan i flera år och avlagt yrkesexamen inom branschen inte hade haft samma möjlighet att få en ordinarie skolgångshandledartjänst som de kvinnor som fick ordinarie tjänster 2009, 2013 och 2014.

Det faktum att kommunen gett bildningsväsendet lov att låta läroavtalsutbildade arbetstagare övergå till ordinarie tjänst direkt utan ett ansökningsförfarande, ansågs vid bedömningen av ärendet ur diskrimineringssynpunkt inte vara ett godtagbart skäl till att inte erbjuda samma möjlighet också till en person som har haft flera visstidsanställningar i den aktuella kommunen och som redan avlagt yrkesexamen.

A hade arbetserfarenhet som skolgångshandledare och yrkesexamen för skolgångshandledare och hade fått mycket goda omdömen om sitt arbete. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man i ärendet inte hade lagt fram något sådant godtagbart skäl som avses i jämställdhetslagen till varför A inte fick övergå till en ordinarie tjänst på motsvarande sätt som de läroavtalsutbildade kvinnorna. Jämställdhetsombudsmannen uppmanade kommunen att sluta med förfarandet för omvandlingen till ordinarie skolgångshandledare, som lett till att A upprepade gånger hade försatts i olika ställning än de kvinnor som fått ordinarie tjänster via läroavtalsutbildningen. (TAS 83/2015)

Misstanke om diskriminering vid tillsättande av en tjänst som lektor i religion och filosofi vid ett gymnasium

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida en sökande av kvinnligt kön har diskriminerats vid tillsättande av en tjänst som lektor i religion och filosofi vid ett gymnasium. Sökanden som misstänker diskriminering hade arbetat som vikarie vid ifrågavarande gymnasium i fyra år samt med undervisning i drygt 17 år, men när en fast tjänst lediganslogs valdes till tjänsten en yngre man som hade betydligt mindre arbetserfarenhet. Såväl personen som valdes som sökanden som kom på reservplats och som nu misstänker diskriminering uppfyllde behörighetsvillkoren. Den avgörande faktorn i valet visade sig vara att den person som valdes hade färdigheter och tidigare bevis av användning och utvecklande av så kallad digital pedagogik. Digital pedagogik nämndes dock inte i arbetsannonsen och det ställdes inte en enda fråga om denna vid intervjun.

Den person som misstänker diskriminering berättade att den ringa användningen av elektroniska metoder i undervisningen var en strukturell fråga om berodde på arbetsgivaren. Personen hade i viss mån tagit i bruk elektroniska metoder i sin undervisning, men eftersom det fanns få apparater med varierande driftsäkerhet var det meningen att man skulle övergå till sådana metoder först hösten 2015. I egenskap av lärare i bisyssla vid ifrågavarande

gymnasium hade hon med rektorns samtycke deltagit i flera utbildningar (inklusive pekatorer, pedanet, elektroniska undervisningsmetoder, elektroniskt studentexamensprov). Utbildningen hade ordnats av arbetsgivaren.

Jämställdhetsombudsmannen utgick i sitt utlåtande från arbetsbeskrivningen för gymnasielärare, enligt vilken syftet med uppgiften är att stödja de studerandes tillväxt till goda, balanserade och allmänbildade människor och medlemmar i samhället samt ge studerandena de kunskaper och färdigheter som behövs för fortsatta studier, arbetslivet samt för ett mångsidigt utvecklande av hobbyer och personlighet. Dessutom ska läraren stödja de studerandes förutsättningar för livslångt lärande och självutveckling under livet samt samarbeta med hemmen.

Till dessa delar var jämförelsen av meriter bristfällig vid tillsättandet av tjänsten. Jämställdhetsombudsmannen betonade i sitt utlåtande att även om digitala kunskaper väljs som tyngdpunkt har också andra sådana meriter som krävs för att sköta uppgiften på ett förtjänstfullt sätt betydelse. Den slutliga jämförelse av meriter är en helhetsbedömning av utbildning, arbetserfarenhet och tilläggsmeriter som fokuserar på ett framgångsrikt utförande av uppgiften. Även om tilläggsmeriter som erhållits genom andra uppgifter får ha betydelse i valet är de ändå av sådan karaktär att de kompletterar de övriga meriterna. Den mest meriterade sö-

kanden för varje uppgift väljs också enligt arbetsgivarens intresse.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg också att den lärare som misstänker diskriminering med tanke på helheten verkar mer meriterad än den person som valdes till tjänsten som lektor i religion och filosofi med beaktande av att hon hade femton år längre erfarenhet av undervisning samt meriter i fråga om digitala kunskaper (om också färre än den person som valdes).

Arbetsgivaren förde i sin utredning fram att valet i fråga om lämplighet hade understötts av intervjun och referenser. De sökandes lämplighet jämfördes utifrån intervjuer, uppgifter från tidigare arbetsgivare samt arbetsgivarens egna tidigare erfarenheter. För att en arbetsgivare ska kunna hänvisa till en personlig egenskap i syfte att förbise en mer meriterad sökande, ska arbetsgivaren visa att han eller hon har jämfört förmågor och egenskaper hos den som valts och den som inte valts. Det utreddes aldrig hur staden hade beaktat det faktum att även den person som misstänker diskriminering hade fört fram sitt eget intresse för skolans utvecklingsarbete och övergången till elektroniska metoder. Det verkar också som att det faktum att utmaningarna kring ibruktagandet av elektroniska metoder främst var strukturella eller till och med beroende av arbetsgivaren (brist på personliga apparater för de studerande och frågor som berör driftssäkerhet) inte hade beaktats.

Även i detta fall skulle en omsorgsfullt genomförd jämförelse av lämpligheten och motiveringar till de sökande ha förhindrat misstankarna om att valet grundade sig på en av lagen förbjuden grund, till exempel stereotypiska uppfattningar om kvinnors förmåga att klara av att ta i bruk nya elektroniska metoder. (TAS 233/2015)

Tillsättande av en tjänst som stadssekreterare genom enhälligt beslut i stadsfullmäktige

Jämställdhetsombudsmannen blev ombedd att utreda om en kvinna som länge haft chefsupdrag inom kommunsektorn diskriminerades när en nyutexaminerad man utsågs till tjänsten som stadssekreterare genom enhälligt beslut i stadsfullmäktige. Skillnaden i de sökandes arbetserfarenhet var påtaglig, över 20 år.

I platsannonsen angavs som behörighetskrav en för tjänsten lämplig högskoleexamen och tillräcklig förtrogenhet med kommunalförvaltning. För att kunna sköta tjänsten väl förutsattes enligt annonsen god förtrogenhet med att sköta personalfrågor, god samarbets- och interaktionsförmåga, ledarförmåga och en progressiv inställning. Enligt stadens förklaring hade kompetensen som krävs i stadens centralförvaltning särskild tyngd vid valet av kandidat. Den sökande förutsattes ha utbildning och arbetserfarenhet inom samma område som stadssekreterarens uppgifter. Ytterligare ett urvalskriterium var hur väl den sökande lyckades med intervjun.

Det gjordes ingen jämförelse mellan de sökandes meriter. Alla sökandes ansökningar och meritförteckningar skickades till dem som gjorde intervjuerna och till beslutsfattarna. Stadsstyrelsen avslöjade inte namnet på personen som utsetts för fullmäktige. På stadsfullmäktiges sammanträde lade en av fullmäktigegrupperna fram förslag om vem som skulle utses till tjänsten och vem som skulle utses till reserv. Efter gruppens anförande meddelade övriga fullmäktigegrupper att de gav förslaget sitt stöd. Beslutet var enhälligt och därför genomfördes inget tjänsteval.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att man enligt jämställdhetslagen alltid ska göra en meritjämförelse då det finns både manliga och kvinnliga sökande. En meritjämförelse ska inte ses som ett formellt sammandrag som begränsar urvalet, utan som en objektiv bedömning av vem som är mest meriterad för tjänsten. Den mest meriterade sökande kan väljas bort om en mindre meriterad sökande anses ha lämpligare personliga egenskaper. Detta minskar dock inte betydelsen av att en meritjämförelse genomförs. En väl genomförd meritjämförelse ger de sökande möjlighet att bedöma urvalsprocessens lämplighet och laglighet.

För att arbetsgivaren ska kunna hänvisa till kandidatens personliga egenskaper vid valet av en mindre meriterad sökande, måste arbetsgivaren noggrant och objektivt väga de sökandes färdigheter och egenskaper mot var-

andra. I detta fall gav staden inte en närmare beskrivning till jämställdhetsombudsmannen av hur denna jämförelse hade genomförts. Till exempel gjordes inga skriftliga anteckningar om intervjuerna.

Jämställdhetsombudsmannen understryker att jämställdhetslagens förbud mot diskriminering begränsar det kommunala självstyret och kan ställa striktare krav på kommunens verksamhet än de allmänna principerna i tjänstemannarätten eller förvaltningsrätten. I en sådan meritjämförelse som avses i jämställdhetslagen kan till exempel politisk verksamhet beaktas endast i den mån som verksamheten förbättrar den sökandes förutsättningar att sköta tjänsten.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det baserat på utredningen som lagts fram i ärendet verkar som att kvinnan som begärt utlåtandet har haft betydligt mer relevant arbets- och ledarerfarenhet för att sköta tjänsten än mannen som anställdes. Personen som utsågs till tjänsten, som vid urvalstillfället ännu inte var klar med sin högre högskoleexamen, kan inte heller tidsmässigt ha hunnit samla på sig motsvarande erfarenhet av till exempel chefsuppgifter. Bedömt som helhet verkar personen som begärde utlåtandet mer meriterad än den som anställdes. Bevisbördan om att den utsedda kandidaten ändå är mer lämplig för tjänsten som stadssekreterare ligger därmed hos staden. (TAS 188/2015)

LÖNEDISKRIMINERING

I jämställdhetslagen förbjuds lönediskriminering på grund av kön. Jämställdhetslagen gäller i regel löneskillnader mellan arbetstagare som är anställda hos samma arbetsgivare.

Det är diskriminering att tillämpa lönevillkor så att en eller flera arbetstagare missgynnas på grund av sitt kön jämfört med en annan eller flera andra anställda hos samma arbetsgivare som utför samma eller lika arbete, om inte det finns ett godtagbart skäl till förfarandet. Det kan även vara fråga om diskriminering om en person missgynnas i fråga om lön på grund av graviditet, förlossning eller något annat skäl som berör personens kön. En arbetstagare får inte heller lönediskrimineras på grund av sin könsidentitet eller sitt könsuttryck.

Misstanke om lönediskriminering i avlöningen av en lärare som återvänt från familjeledighet

En lärare vid en skola har bett jämställdhetsombudsmannen om ett ställningstagande till huruvida personen har diskriminerats på ett sätt som förbjuds i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Personen misstänker att arbetsgivaren har anpassat lönevillkoren så att hon på grund av sitt kön och skyldigheter att ta hand om familjen försatts i en mindre fördelaktig ställning än de övriga personer som är anställda av arbetsgivaren.

Personen som begärde utlåtandet hade länge varit föräldraledig och därefter studieledig. Under tiden hade arbetsgivarens lönesystem förnyats. När läraren återvände till arbetet fastställdes att hennes med lönesystemet förenliga prestationsnivå var lägre än de prestationsnivåer som medlemmarna i kontrollgruppen hade utsett första gången efter förnyelsen av lönesystemet. För en ny manlig lärare som började arbeta samtidigt hade fastställts samma lönenivå som för den kvinnliga lärare som begärde utlåtandet. Personen som begärde utlåtandet räknas alltså ur avlöningssynvinkel som en ny anställd, trots att arbetsförhållandet hade inletts flera år innan familjeledigheten inleddes.

Jämställdhetsombudsmannen gör inga prestationsbedömningar. Därför har jämställdhetsombudsmannen inte tagit ställning till hur personen som begärde utlåtandet presterar i sitt arbete utan till huruvida personens familjeledighet på ett i jämställdhetslagen förbjudet sätt ofördelaktigt har påverkat nivån till vilken personens arbetsprestation uppskattas höra. Till de delar som en studieledighet på ett ofördelaktigt sätt påverkar lönebildningen kan det vara fråga om en sådan tolkning som avses i arbetsavtalslagen eller diskrimineringslagen och som hör till arbetarskyddsmyndigheterna.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg i sitt utlåtande att om ifrågavarande person inte hade varit på studie- eller familjeledighet är det sannolikt att personens prestation i den första bedömningen hade fastställts på samma nivå

som kontrollgruppens prestation eftersom ifrågavarande prestationsnivå verkar fungera som utgångspunkt i den första bedömningen efter förnyelsen, och det skulle förutsättas särskilda grunder för att avvika från denna.

Även om man har kunnat bedöma ifrågavarande persons prestation först efter det att hon återvänt till arbetet, skulle familjeledigheten inte på ett ofördelaktigt sätt ha fått påverka till vilken nivå hennes personliga lönetillägg fastställs. Om det visar sig att personen vid den första prestationsbedömningen efter att hon återvänt till arbetet har försatts på en lägre nivå än personerna i kontrollgruppen endast på grund av att hon var familjeledig när det nya lönesystemet trädde i kraft, har hennes familjeledighet på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen lett till en mindre fördelaktig behandling jämfört med de övriga personerna



PRISSÄTTNING
FÅR INTE VARA
KÖNSBUNDEN

i kontrollgruppen. Till dessa delar borde miss-tanken om diskriminering och arbetsgivaren visa att det finns ett med jämställdhetslagen förenligt och godtagbart skäl till förfarandet.

Avslutningsvis konstaterade jämställdhetsombudsmannen att om parterna inte når samförstånd i frågan ska lönekonflikter som berör tolkningen av såväl arbetsavtalslagen som jämställdhetslagen i sista hand avgöras i tingsrätten. (TAS 151/2015)

DISKRIMINERING NÄR DET GÄLLER TILLGÅNG TILL OCH TILLHANDAHÅLLANDE AV VAROR OCH TJÄNSTER

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

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.

Syftet med jämställdhetslagen är inte att förhindra alla former av olika behandling av kvinnor och män. Avsikten är endast att förhindra

olika behandling på grund av kön som är tydligt orättvis. Erbjudanden som enbart riktas till det ena könet är fortsättningsvis möjliga om det är fråga om en utmärkelse som ges sällan, och vars värde i pengar är relativt litet. Således anses inte erbjudanden inför exempelvis morsdag, farsdag eller den internationella kvinnodagen, vars värde i pengar är relativt litet, strida mot jämställdhetslagen. Däremot är inte rabatter, förmåner eller till exempel ett förmånligare säsongskort eller en danskurs som ständigt är i kraft och som serviceleverantören endast erbjuder det ena könet förenliga med jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagen tillåter också tillhandahållande av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Alla avgränsningar ska dock vara sakliga och nödvändiga. Detta förbud mot diskriminering tillämpas inte på innehållet i medier och reklam eller på utbildning.

Under verksamhetsåret kontaktades jämställdhetsombudsmannen många gånger gällande tillgången till och utbudet av varor och tjänster. Orsakerna gällde bland annat rabatter till endast det ena könet, frisorstjänster och prissättningen av dessa, gymtjänster samt bilskoleverksamhet. Dessutom kontaktades jämställdhetsombudsmannen många gånger i fråga om annonser om hyresbostäder, där hyresgäster av kvinnligt kön söktes.

En av Europeiska kommissionen utarbetad rapport som bedömer den nationella tillämpningen av jämställdhetsdirektivet i fråga om tillgången till och utbudet av varor och tjänster färdigställdes i maj 2015. I rapporten beaktar kommissionen den rapport som behandlar frågan om de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet färdigställde i september 2014. Även jämställdhetsombudsmannen deltog i utarbetandet av rapporten.

Frisörrelsens verksamhet

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida en viss frisörkedjas verksamhet är förenlig med jämställdhetslagen. Enligt den person som tog kontakt betjänar ifrågavarande frisörrelse endast män.

Enligt den utredning som frisörrelsen lämnade till jämställdhetsombudsmannen är rörelsens service- och produktutbud riktat till män. Salongerna betjänar också kvinnor, men de erbjuder inte damfrisering. Kvinnliga kunder kan bli medlemmar i rörelsen på samma villkor som män. Eventuella tjänster som inte utnyttjas, såsom rakning eller trimning av skägg eller mustasch, kompenseras emellertid inte separat och eventuella icke-utnyttjade tjänster kan inte bytas till andra tjänster. Denna praxis gäller också kunder av manligt kön.

I utlåtandet påpekas att näringsfriheten ger näringsidkare rätt att välja i vilken form och

på vilket sätt näringsidkaren vill skaffa sin utkomst, inbegripet rätt att produktifiera den affärsverksamhet personen idkar. Näringsidkare kan således välja vad de varor eller tjänster de erbjuder ska innehålla, såvida förfarandet inte samtidigt bryter mot förbudet mot diskriminering, som är en grundläggande rättighet som föreskrivs i grundlagen och som specificeras i jämställdhetslagen. Frisörföretagaren kan därmed erbjuda tjänster som är förenliga med den egna affärsidén, yrkeskunskaperna och tillgängliga verktyg.

Däremot skulle en situation där frisörföretaget väljer sina kunder på basis av könet ha varit problematisk med tanke på jämställdhetslagen. Eftersom så inte var fallet i det ärende som behandlades, strider heller inte ifrågavarande frisörrelsens verksamhet med jämställdhetslagen.

Eftersom det på frisörrelsens webbplats står att företaget betjänar män bad jämställdhetsombudsmannen i syfte att undvika onödiga missförstånd och myndighetsbehandlingar emellertid frisörföretagaren att vara noggrann i sin marknadsföring. (TAS 62/2015)

Bilskolans verksamhet

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida en viss bilskolas verksamhet är förenlig med jämställdhetslagen. Enligt den person som tog kontakt har en viss bilskollärare under en teorilektion på en halkbana

behandlat en elev av kvinnligt kön osakligt. Enligt den utredning som bilskolan överlämnat till jämställdhetsombudsmannen är bilskolan medveten om ifrågavarande trafiklärarens beteende och har diskuterat saken med personen i fråga. I utredningen försäkras också att den situation som beskrivs av personen som kontaktade jämställdhetsombudsmannen inte representerar bilskolans uppfattning om en saklig undervisningssituation och en saklig attityd till kvinnliga studerande och bilister. Läraren i fråga var själv inte medveten om att de ord personen använde, "blondiparkki" (blondinparkering) och "akkaparkki" (kärringparkering), som är allmänna bland ungdomar, upplevdes som kränkande, och de var heller inte avsedda att kränka någon.

I sitt utlåtande konstaterar jämställdhetsombudsmannen att bilskolan, precis som alla andra aktörer som tillhandahåller undervisning eller utbildning, i all sin verksamhet bör hålla sig till ett sakligt språkbruk som respekterar alla människor. En aktör som tillhandahåller undervisning bör göra skillnad mellan ett sakligt och professionellt språkbruk, å ena sidan, och det språk som eventuellt används allmänt bland ungdomar, å andra sidan. Det att vissa ord eller uttryck är vanliga bland ungdomar betyder inte att dessa ord och uttryck fritt kan användas i undervisningssituationer ens om till exempel en bilskolas kunder är unga. Undervisningssituationen får heller inte användas för att upprätthålla eller stärka fördomar eller könsstereotyper.

Jämställdhetsombudsmannen påminner också bilskolan om dess skyldighet att vidta åtgärder för att eliminera trakasserier på grund av kön efter att ett fall har anmälts till den aktör som ansvarar för bilskolan. (TAS 76/2015)

KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK

Människor är mångfaldiga vad gäller könsidentitet och könsuttryck. Varje människans kön är en individuell kombination av fysiska, psykiska och sociala dimensioner med anknytning till könet. Man kan uppleva sitt kön som man eller kvinna, eller någonting där emellan. En del identifierar sig inte alls i den traditionella indelningen i män och kvinnor. I befolkningsregistret har alla ett juridiskt kön, kvinna eller man.

År 2015 framhävde jämställdhetsombudsmannens i sitt arbete kring frågor med anknytning till könsmångfald synliggörandet av de nya bestämmelserna om könsidentitet och könsuttryck i jämställdhetslagen. Ett bra verktyg i detta arbete var de broschyrer och det informationspaket som jämställdhetsenheten vid social- och hälsovårdsministeriet har publicerat om jämställdhetslagen och könsmångfald. En representant för jämställdhetsombudsmannens byrå fick också medverka i beredandet och kommentera materialen. Utöver den allmänna broschyren skapades också separata broschyrer riktade till myndigheter, arbetsgivare och läroanstalter.

Jämställdhetsombudsmannen gav information och råd i många olika typer av frågor med anknytning till könsidentitet och könsuttryck samt misstankar om diskriminering. Dessa frågor sammanhängde bland annat med translagen, vårdpraxis, rätten till fertilitetsbehandlingar, anteckningar om kön i passet, transpersoners situation vid slutna anstalter, studie- och arbetsintyg samt motionstjänster.

Jämställdhetsombudsmannen fortsatte samarbeta med organisationer som representerar könsminoriteter, till exempel Trasek ry, DreamwearClub ry samt Seta ry och dess stödcentrum för transpersoner. Jämställdhetsombudsmannen talade vid Regnbågsfamiljer ry:s utbildning om könsmångfald, familj och barn samt vid seminariet Arvokas vanhuus II (Värdefull ålderdom II) som ordnades inom ramen för programmet Livfullt liv, vars tema

var välbefinnande genom mångfald. En representant för jämställdhetsombudsmannens byrå deltog också i evenemang under Trans-Helsinki-veckan: Riksdagens hbtqi-nätverk och Seta ordnade ett diskussionstillfälle om de problem som den nuvarande translagen medför i människors vardag. Under seminariet Urheilun syrjimättömyys (Icke-diskriminering i idrott) som ordnades av DreamwearClub ry granskades hur likvärdighet förverkligas inom idrott och idrottsorganisationer.

Diskrimineringsförbudet på grund av könsidentitet och könsuttryck till jämställdhetslagen

I den förnyade jämställdhetslagen som trädde i kraft den 1 januari 2015 förbjöds diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. I lagen åläggs även myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare att förebygga diskriminering.

De nya bestämmelserna om diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck infördes särskilt i jämställdhetslagen för att precisera och utvidga diskrimineringsskyddet för personer som tillhör könsminoriteter. Bestämmelserna berör ändå alla, inte endast dem som tillhör könsminoriteter. I bakgrunden finns tanken om könsmångfald och att var och en upplever och uttrycker sitt kön på sitt eget sätt.



Jämställdhetsombudsmannens utlåtande om de lagändringar som ändringarna av äktenskapslagen förutsätter

Riksdagen godkände i december 2014 en ändring av äktenskapslagen (156/2015), med stöd av vilken också personer av samma kön kan ingå äktenskap. Ändringen av äktenskapslagen träder i kraft den 1 mars 2017 och den förutsätter ändringar även av andra lagar, till exempel lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (563/2002, nedan translagen). Den 2 december 2015 utfärdade jämställdhetsombudsmannen till riksdagens lagutskott ett utlåtande om den regeringsproposition (RP 65/2015) som berör de övriga lagändringar som förutsätts för att ändra äktenskapslagen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att i de äktenskap som ingås efter ändringen av äktenskapslagen påverkar könet och fastställandet av könstillhörigheten inte längre partnerskapets form och de rättsverkningar som anknyter till det. Det här främjar även transpersoners jämlika ställning.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det var bra att de bestämmelser som föreslogs till translagen inte längre förutsätter att en person är ogift eller partners samtycke för att fastställa könstillhörigheten. Däremot föreslås i propositionen att magistraten ska meddela den andra maken i ett äktenskap om fastställande av en gift persons könstillhörighet. Jämställd-

hetsombudsmannen fastställde att ett äktenskap handlar om ett direkt avtal mellan två personer och en bedömning av de ändringar som påverkar det ur bägge parter synvinkel. Magistratens meddelande har betydelse för äktenskap som ingåtts före ändringen av äktenskapslagen, där en förutsättning är att makarna är av olika kön. Jämställdhetsombudsmannen föreslog att regeringspropositionen ska ändras så att magistraten lämnar ett meddelande om fastställande av en gift persons könstillhörighet till personens make endast i de fall där äktenskapet har ingåtts innan ändringen av äktenskapslagen träder i kraft den 1 mars 2017.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man gällande förutsättningar för fastställande av könstillhörigheten utöver de förslag till ändringar av translagen som nu föreslås dessutom ovillkorligen ska slopa kravet på att personen ska vara steriliserad eller av annan orsak sakna fortplantningsförmåga. Kravet på fortplantningsförmåga bryter mot de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna, till exempel rätten till jämställdhet, personlig integritet samt privat- och familjeliv. I slutrapporten av den arbetsgrupp som social- och hälsovårdsministeriet tillsatt för att förnya translagen (6.5.2015, SHM 2015:23) finns redan ett färdigt förslag i form av en regeringsproposition gällande slopande av kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga.

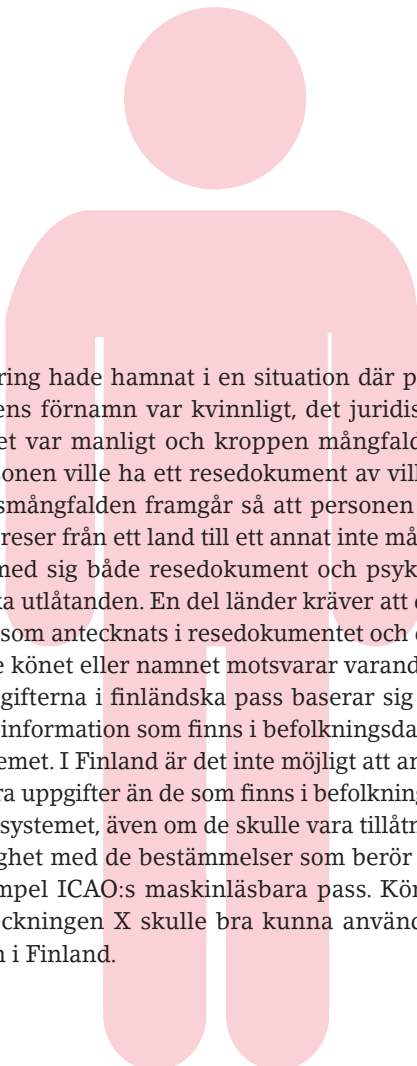
Lagutskottet konstaterade i sitt betänkande (LaUB 7/2015 rd) att det vid ett hörande av ex-

perter hade lyfts fram talrika behov av ändring av translagen, till exempel slopandet av kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga. Eftersom de övriga ändringsbehov som lyftes fram inte anknöt till ändringen av äktenskapslagen var det enligt utskottet inte möjligt att bedöma eller genomföra dem i samband med det förslag som nu behandlas. I ljuset av den utredning som gjorts konstaterades dock att det finns skäl att göra en totalrevidering av ändringsbehoven av translagen. (TAS 321/2015)

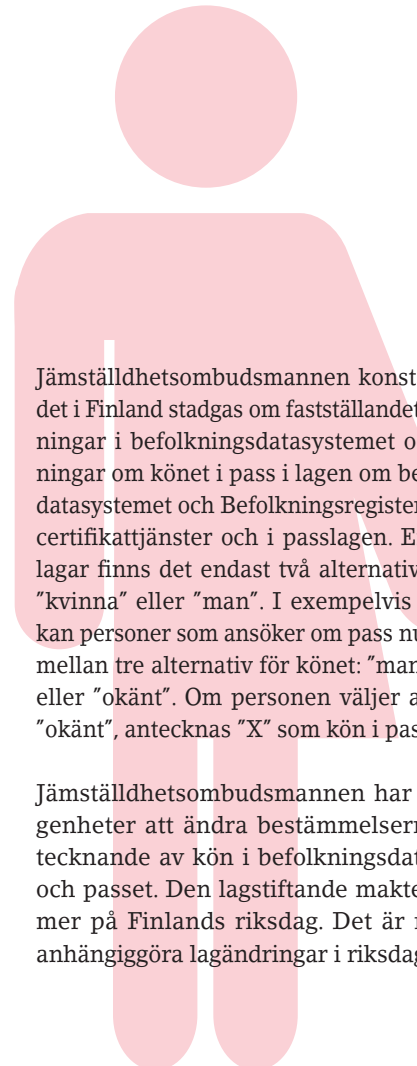
Jämställdhetsombudsmannens utlåtande om anteckningen om kön i passet

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av en person som i processen för könskor-



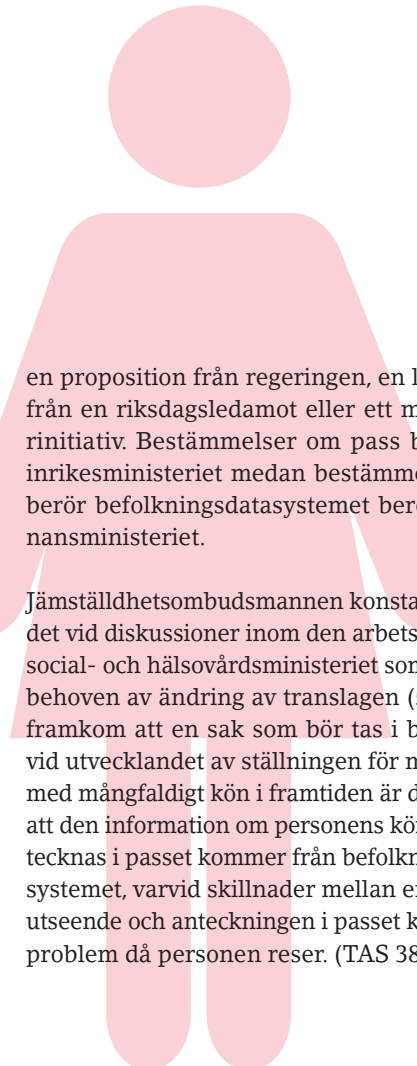


rigering hade hamnat i en situation där personens förnamn var kvinnligt, det juridiska könet var manligt och kroppen mångfaldig. Personen ville ha ett resedokument av vilket könsmångfalden framgår så att personen då hen reser från ett land till ett annat inte måste ha med sig både resedokument och psykiatriska utlåtanden. En del länder kräver att det kön som antecknats i resedokumentet och det yttre könet eller namnet motsvarar varandra. Uppgifterna i finländska pass baserar sig på den information som finns i befolkningsdatasystemet. I Finland är det inte möjligt att ange andra uppgifter än de som finns i befolkningsdatasystemet, även om de skulle vara tillåtna i enlighet med de bestämmelser som berör till exempel ICAO:s maskinläsbara pass. Könsbeteckningen X skulle bra kunna användas även i Finland.



Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det i Finland stadgas om fastställandet av anteckningar i befolkningsdatasystemet och anteckningar om könet i pass i lagen om befolkningsdatasystemet och Befolkningsregistercentralens certifikattjänster och i passlagen. Enligt dessa lagar finns det endast två alternativ för könet, "kvinna" eller "man". I exempelvis Australien kan personer som ansöker om pass numera välja mellan tre alternativ för könet: "man", "kvinna" eller "okänt". Om personen väljer alternativet "okänt", antecknas "X" som kön i passet.

Jämställdhetsombudsmannen har inte befogenheter att ändra bestämmelserna om antecknande av kön i befolkningsdatasystemet och passet. Den lagstiftande makten ankommer på Finlands riksdag. Det är möjligt att anhängiggöra lagändringar i riksdagen genom



en proposition från regeringen, en lagmotion från en riksdagsledamot eller ett medborgarinitiativ. Bestämmelser om pass bereds av inrikesministeriet medan bestämmelser som berör befolkningsdatasystemet bereds av finansministeriet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det vid diskussioner inom den arbetsgrupp vid social- och hälsovårdsministeriet som beredde behoven av ändring av translagen (563/2002) framkom att en sak som bör tas i beaktande vid utvecklandet av ställningen för människor med mångfaldigt kön i framtiden är det faktum att den information om personens kön som antecknas i passet kommer från befolkningsdatasystemet, varvid skillnader mellan en persons utseende och anteckningen i passet kan orsaka problem då personen reser. (TAS 38/2015)

FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN

Enligt jämställdhetslagen är varje arbetsgivare skyldig att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. Skyldigheten gäller såväl offentliga som privata arbetsgivare oberoende av antalet arbetstagare. Även skolor och läroanstalter har en skyldighet att främja jämställdhet.

JÄMSTÄLLDHET PÅ ARBETSPLATSER

Bestämmelserna om jämställdhetsplanen förnyades

T Reformen av jämställdhetslagen trädde i kraft den 1 januari 2015 (609/1986). Även kraven gällande jämställdhetsplanering och lönekartläggning specificerades och i lagen infördes en ny paragraf om lönekartläggning, 6 b §. Nu ska de representanter som personalen har utsett ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Personalen ska också informeras om jämställdhetsplanen.

Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om lönekartläggningen visar tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och

grunderna för löneskillnaderna bland annat genom att granska de viktigaste lönedelarna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

I jämställdhetslagen ingår även en ny 6 c § enligt vilken arbetsgivaren ska förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck på ett målinriktat och planmässigt sätt. Denna skyldighet ska beaktas vid beredningen av jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder. I jämställdhetslagen syftar könsidentitet på en persons upplevelse av sin könstillhörighet, medan *könsuttryck avser uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.*

Bestämmelserna som getts om diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck tillämpas även på diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

Jämställdhetsombudsmannens arbetsplatsbesök

År 2015 besökte jämställdhetsombudsmannen arbetsplatserna Fiskars Oy Ab, Ahlstrom Glassfibre Oy och Alko Ab. 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 företagens jämställdhetsplaner och diskuterade hur företagens jämställdhetsarbete kunde göras mera konkret.

Alko Ab har en med samarbetslagen förenlig kombinerad personal- och utbildningsplan samt en jämställdhetsplan. Vid Ahlstrom Glassfibre Oy görs årligen en jämställdhetsutredning och utifrån denna väljer samarbetsnämnden mål och åtgärder som planeras att genomföras under följande granskningsperiod. Vid Fiskars omfattar jämställdhetsplanen hela

koncernen i Finland. Det finns emellertid en jämställdhetsgrupp som ännu separat går igenom problemfall på olika verksamhetsställen. Vid mötena berättade jämställdhetsombudsmannen om jämställdhetslagens nya bestämmelser som berör jämställdhetsplaneringen, till exempel om personalens delaktighet i beredningen av planen och lönekartläggningen samt beaktandet av könsmångfalden.

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

ENLIGT
BESTÄMMELSEN
SKA KVINNOR OCH MÄN
VARA REPRÉSENTERADE TILL
MINST 40 % VARDERA
I ORGANEN

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.

Tillämpning av kvotbestämmelsen på kyrkans organ

Jämställdhetsombudsmannen ombads svara på hur kvotbestämmelsen tillämpas i sammansättningen av en församlings direktioner. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen (4 a § 1) inte tillämpas på kyrkliga organ,

utan att det för dessa finns en motsvarande föreskrift i 25 kap. 10 a § i kyrkolagen. I 25 kap. 10 a § i kyrkolagen, precis som i kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen, fastställs att kvinnor och män ska vara representerade till minst 40 procent vardera i organet, om inte särskilda skäl talar för något annat.

I detaljmotiveringarna i regeringens proposition om ändring av kyrkolagen (RP 121/2003) fastställs gällande 10 a § i kyrkolagen av särskilda skäl bland annat följande: Det är inte möjligt att avvika från bestämmelsens krav på minst 40 procents representation genom en avrundning nedåt, om inte något annat följer av särskilda skäl. Sådana skäl ansågs vid beredningen av jämställdhetslagen bl.a. vara en situation där det enbart finns män eller kvinnor i de tjänste- eller arbetsuppgifter från vilka organets medlemmar väljs. Även inom rättspraxis har ett godtagbart särskilt skäl för att avvika från kvotprincipen ansetts vara att medlemskapet i ett organ baserar sig på tjänstställningen. Särskilda skäl har dock inte ansetts vara att en medlem är förtroendevald, representation i politiska grupper eller olika organisationer, medlemskap i ett organ som tidigare skött samma uppgifter eller organets status.

Jämställdhetsombudsmannen har inte befo-genhet att tolka kyrkolagen och kan därmed inte ta ställning till huruvida det i ifrågavarande fall har varit fråga om ett sådant särskilt skäl att avvika från kvotbestämmelsens minimikrav som avses i kyrkolagen. (TAS 98/2015)

Anhängiggörande av kvotärende hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsombudsmannen blev ombedd att låta diskriminerings- och jämställdhetsnämnden undersöka sammansättningarna i FPA:s fullmäktige, Finlands Banks bankfullmäktige, Yles förvaltningsråd och Riksdagsbibliotekets styrelse samt sammansättningarna i vissa riksdagsutskott, eftersom kvotkravet i jämställdhetslagen inte har uppfyllts i dessa organ i fråga om ordinarie medlemmar eller suppleanter.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att enligt jämställdhetslagen ska i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, ska i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Jämställdhetslagen innehåller begränsningar för lagens tillämpningsområde. Jämställdhetsombudsmannen kan till exempel inte be

riksdagen om en utredning när ärendet gäller skötseln av en riksdagsledamots riksdagsman-naupdrag.

Jämställdhetslagen begränsar även jämställdhetsombudsmannens rätt att föra ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan vid jämställdhetsnämnden anhängiggöra ett förfarande som strider mot jämställdhetslagens diskrimineringsbestämmelser och bestämmelser om diskriminerande arbetsplatsannonser. Likaså kan jämställdhetsombudsmannen anhängiggöra ärenden vid nämnden som gäller försummelse av planering på läroanstalter och arbetsplatser. Jämställdhetslagen ger inte jämställdhetsombudsmannen möjlighet att föra ärenden om tillämpningen av kvotbestämmelsen till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Av tidigare nämnda skäl kunde jämställdhetsombudsmannen inte be riksdagen om en utredning i ärendet och inte heller anhängiggöra ärendet vid diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. (TAS 211/2015)

JÄMSTÄLLDHET I SKOLOR OCH VID LÄROANSTALTER

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering vid läroanstalter på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. Därtill ska undervisnings-

och utbildningsanordnaren se till att man vid läroanstalterna arbetar systematiskt och planenligt för att främja jämställdhet mellan könen. Läroanstalterna ska även förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Jämställdhetsplanering vid läroanstalter

Jämställdhetslagen förpliktar läroanstalterna att utarbeta en jämställdhetsplan som siktar på att utveckla läroanstaltens verksamhet. Jämställdhetsplanen är ett verktyg som stödjer främjandet av jämställdhet i alla verksamhet vid skolan. Genom planen ser man till att läroanstalten utför systematiskt jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsplanen utarbetas alltid i samarbete med personalen och de studerande eller eleverna och bör innehålla bland annat en kartläggning av hur eleverna eller studenterna upplever att jämställdheten förverkligas 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 vid läroanstalten är också att skapa en gemensam uppfattning av vad en jämställd skola är, vilka faktorer som främjar förverkligandet av jämställdhet och vilka faktorer som kan förhindra den.

Att främja jämställdhet vid läroanstalter och övervaka kvaliteten på de jämställdhetsplaner som utarbetas vid läroanstalterna och antalet planer är en viktig del av jämställdhetsombudsmannens arbete. Den skyldighet att planera jämställdhet som berör läroanstalter utvidgades i och med reformen av jämställdhetslagen så att de från den 1 januari 2015 också gäller skolor som ordnar grundläggande utbildning. Grundskolorna ska ha utarbetat jämställdhetsplaner före den 1 januari 2017.

Utöver reformen av jämställdhetslagen har man även i grunderna för läroplanerna för den grundläggande utbildningen som utfärdades i december 2014 på många sätt bundit sig till att främja jämställdhet mellan könen. I oktober 2015 kompletterades grunderna för läroplanerna för den grundläggande utbildningen med en bestämmelse om att varje skola ska utarbeta en egen jämställdhetsplan.

Guide för främjande av jämställdheten i den grundläggande utbildningen

I syfte att förtydliga den skyldighet som jämställdhetslagen föreskriver samt innehållet om jämställdhet i grunderna för läroplanerna för den grundläggande utbildningen beslutade man att utarbeta en anvisning som stöd för skolor och anordnare av grundläggande utbildning. Under verksamhetsåret deltog jämställdhetsombudsmannen tillsammans med

Utbildningsstyrelsen, undervisnings- och kulturministeriet, social- och hälsovårdsministeriet samt Institutet för fredsfostran i arbetet inom den arbetsgrupp som tillsatts för att utarbeta en handbok för grundskolor.

I december 2015 publicerades *handboken Jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga*. Målet med handboken för grundskolor och utbildningsanordnare är att skapa klarhet i hur läroanstalter systematiskt kan arbeta med barn i grundskoleåldern för att främja jämställdhet i praktiken. Handboken lyfter fram utmaningar i fråga om jämställdhet mellan könen, uppmuntar till att öka förståelsen för könets mångfald samt ger information om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt metoder för att förebygga trakasserier. Handboken innehåller dessutom många förslag och praktiska exempel på hur man systematiskt kan arbeta för att främja jämställdhet och hur man utarbetar en skolspecifik jämställdhetsplan för skolans verksamhet.

Utbildningsanordnarens uppgift som främjare av jämställdhetsarbete

Sammanslutningar som tillhandahåller utbildning och 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.



Anordnare av undervisning och utbildning ska se till att det i alla skolor och läroanstalter som de administrerar bedrivs systematiskt jämställdhetsfrämjande arbete på det sätt som jämställdhetslagen förutsätter.

Under verksamhetsåret fortsatte jämställdhetsombudsmannen att bygga upp samarbetet med anordnare av undervisning och utbildning. Jämställdhetsombudsmannen träffade flera anordnare av i synnerhet undervisning till följd av jämställdhetslagens nya skyldighet att bedriva jämställdhetsfrämjande arbete som gäller skolor som ordnar grundläggande utbildning. Under de sammankomster som ordnades på jämställdhetsombudsmannens initiativ diskuterades det stöd som undervisningsanordnaren tillhandahåller för att främja systematiskt jämställdhetsarbete i de skolor som undervisningsanordnaren administrerar.

Vid mötena förde de aktörer som representerade undervisningsanordnaren också starkt fram att handboken Jämställdhetsarbete är en kunskapsfråga som utarbetats som stöd för skolor och anordnare av undervisning svarar mot ett genuint behov. Genom sammankomsterna ville man också upprätta en fungerande samskatskontakt till undervisningsanordnarna för att utveckla det systematiska jämställdhetsarbetet.

Trakasserier: aktiv spridning av undervisningsmaterial som behandlar trakasserier

Under 2015 fortsatte jämställdhetsombudsmannen sitt arbete mot sexuella trakasserier samt att sprida materialet *Inte i vår skola* som behandlar sexuella trakasserier och riktar till skolor. Genom kampanjen *Inte i vår skola* deltog vi i undervisningsbranschens Educa 2015-mässa där vi nådde personal i grundskolor över hela landet. Ombudsmannen deltog genom kampanjen också i de riksomfattande skolhalsodagarna. Vid evenemanget talade jämställdhetsombudsmannens informatör i egenskap av expert om skolornas arbete mot trakasserier medan jämställdhetsombudsmannen som utställare delade ut information och kampanjmaterial till lärare i hälsokunskap och hälsovårdare. Senare på hösten var vi också med på Treduka-mässan för undervisningsbranschen i Tammerforsområdet.

Arbetet mot trakasserier har också omfattat utbildning för lärare, rektorer, kuratorer, häl-

sovårdare och psykologer bland annat inom ramen för fortbildning som ordnats av Esbo stad. Under 2015 nådde vår kampanj 1 500 yrkesutbildade personer inom undervisningsbranschen, med vilka man diskuterade läroanstalternas arbete mot trakasserier.

Arbetet mot trakasserier har också producerat samarbete mellan olika myndigheter och forskare. Under de seminariedagar för jämställdhet (Tasa-arvon neuvottelupäivät) som Institutet för hälsa och välfärd (THL) ordnade för första gången presenterade vi *Inte i vår skola*-kampanjen för jämställdhetsexperter. Under året började vi också samarbeta med diskrimineringsombudsmannen och barnombudsmannen för att främja jämställdhets- och jämlikhetsarbetet vid läroanstalterna samt förebygga trakasserier. Samarbetet med THL fortsätter också. Målet är att utveckla skolhälsoenkäten i fråga om sexuella trakasserier och att därmed tillsammans utveckla den nationella uppföljningen med anknytning till förebyggande av trakasserier och ingripande i trakasserier i skolorna.

IDROTT OCH MOTION

Jämställdhet mellan könen är fortsättningsvis en utmaning inom idrotts- och motionskulturer. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet i ärenden med anknytning till motion och idrott. De som tar kontakt funderar på många olika saker, såsom 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 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.

Under verksamhetsåret träffade jämställdhetsombudsmannens byrå en representant för den nationella motions- och idrottsorganisationen Valo för att diskutera gemensamma aktuella ärenden. Vid mötet behandlades bland annat den anvisning om jämlikhets- och jämställdhetsplanering som Valo och undervisnings- och kulturministeriet berett för idrotts- och motionsföreningar som får statsunderstöd.

Jämställdhetens och likvärdighetens betydelse i idrott och motion syns i den nya idrottslagen, där jämlikhet och likvärdighet nämns som utgångspunkter för lagen. Enligt idrottslagen ska man vid prövningen av beloppet av statsunderstöd till organisationer som främjar motion beakta bland annat arten av den verksamhet som organisationen bedriver och

verksamhetens omfattning samt på vilket sätt organisationen främjar likvärdighet och jämlikhet. Eftersom det i fortsättningen kommer att krävas en jämlikhets- och jämställdhetsplan av alla motionsorganisationer som ansöker om statsunderstöd är utarbetandet av planerna ett aktuellt utvecklingsobjekt för motionsorganisationerna.

Schackförbundet Suomen Shakkiliittos urvalsgrunder för värdetävlingar

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida den regel som Suomen Shakkiliitto iakttar för att skicka lag till internationella tävlingar är förenlig med jämställdhetslagen. Enligt den person som tog kontakt har Suomen Shakkiliitto diskriminerat kvinnor genom att följa sådana urvalsgrunder som gör att det i praktiken inte är möjligt att skicka ett lag bestående av endast kvinnor till internationella tävlingar.

Enligt de grunder för deltagande som godkändes i oktober 2014 ska medelvärdet av ratingtalen för ett lag på fyra personer vara minst 1 900 poäng och endast en spelare i laget får ha en nivå på under 1 800 poäng. Det förutsattes också att en spelare för att komma med i laget måste ha spelat minst 20 officiella tävlingsspel under föregående år.

Hösten 2015 fanns det i Finland över 500 schackspelare av manligt kön som låg på en nivå på över 1 900 poäng. I fråga om kvinnor

såg situationen helt annorlunda ut eftersom endast tre spelare av kvinnligt kön hade ett ratingtal som överskred 1 900 poäng. Samma situation rådde vid den tidpunkt då regeln godkändes. Damlagets möjligheter att delta i värdetävlingar var således hotat redan på grund av att en spelare fick förhinder.

Till följd av de urvalsgrunder Suomen Shakkiliitto iakttar beslutade styrelsen i augusti 2015 att låta bli att skicka damlaget till lag-EM-tävlingarna i november 2015.

I en mycket utförlig utredning av ärendet konstaterade Suomen Shakkiliitto att målet för de grunder för deltagande som godkändes i oktober 2014 var att skapa regler som främjar kvinnors möjligheter att delta i internationella värdetävlingar. Enligt utredningen skulle kvinnor medvetet har favoriserats vid utarbetandet av grunderna för deltagande.

Jämställdhetsombudsmannen beaktade Suomen Shakkiliittos arbete för att stödja schackspelande bland kvinnor, till exempel genom att erbjuda kvinnor såväl en allmän serie som en separat serie för damer enligt internationell praxis. Jämställdhetsombudsmannen ansåg dessutom att det var positivt att spelare i förbundets tävlingar har självbestämmanderätt i fråga om könsidentitet, det vill säga de kan själva definiera sitt eget kön. Därmed kan till exempel en person som upplever sig vara kvinna spela i damserien i tävlingar även om personen är en man ur juridisk synvinkel.

Jämställdhetsombudsmannen instämde emellertid inte med den tolkning som Suomen Shakkiliitto presenterade om att ifrågasvarande regel skulle främja kvinnors möjligheter att delta i internationella tävlingar. Tvärtom ansåg jämställdhetsombudsmannen i sitt utlåtande att den könsneutrala regeln om att medelvärdet på 1 900 poäng för ratingtalen i själva verket försatte kvinnliga spelare i en ofördelaktig situation på basis av könet och därmed indirekt diskriminerar kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen påminde dessutom Suomen Shakkiliitto om att förbundet i all sin verksamhet ska erbjuda alla likvärdiga och jämställda möjligheter att idka grenen, få professionell träning, delta i tävlingar och få likvärdigt erkännande för sina tävlingsprestationer. Kravet på reella jämställda möjligheter borde också beaktas i allt beslutsfattande inom förbundet.

Suomen Shakkiliitto hinner efter att ha fått utlåtandet från jämställdhetsombudsmannen ännu skicka ett damlag till lag-EM-tävlingarna som ordnas i november 2015. Dessutom beslutade Shakkiliitto vid ett möte i november 2015 att förnya grunderna för deltagande i internationella tävlingar samt att utarbeta en jämställdhets- och jämlikhetsplan som kompletterar verksamhetsplanen i enlighet med den nationella motions- och idrottsorganisationen Valos anvisning. (TAS 231/2015)



INTERNATIONELL VERKSAMHET

Jämställdhetsombudsmannen är medlem i de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet (European Network for Equality Bodies). Jämställdhetsombudsmannens experter deltog precis som tidigare år i det arbete som utfördes inom Equinets arbetsgrupper *Communication Strategies and Practices* och *Gender Equality* samt inom arbetsgruppen som bereder de europeiska standarderna för jämställdhets- och diskrimineringsmyndighetsverksamhet.

Vid Equinets seminarium *Work Life Balance and Pregnancy Related Discrimination* som ordnades i Tallinn den 2 juli 2015 presenterade jämställdhetsombudsmannens experter en kampanj mot graviditetsdiskriminering och nollavtalsproblematiken. Dessutom

deltog jämställdhetsombudsmannens informator i en EU-finansieringsutbildning som ordnades av Equinet.

Jämställdhetsombudsmannen samarbetar regelbundet med nordiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheter. År 2015 ordnades det årliga nordiska mötet på Färöarna. Vid mötet behandlades bland annat aktuella, pågående nationella lagstiftningsprojekt som påverkar ombudsmännens arbete. Vid mötet diskuterades också den ökade rasismen och ombudsmännens arbete mot främlingsfientlighet.

Jämställdhetsombudsmannens expert medverkade också i ett seminarium om hatprat som Nordiska ministerrådet ordnade i Köpenhamn.

JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS REPRESENTATION I OLIKA ORGAN

- *Inrikesministeriets arbetsgrupp för uppföljning av diskriminering*
- *Jämställdhetsexpertnätverk (Minna – Centret för jämställdhetsinformation vid THL)*
- *Människorättscentrets delegation*
- *Statistikcentralens arbetsgrupp för jämställdhet och statistik*

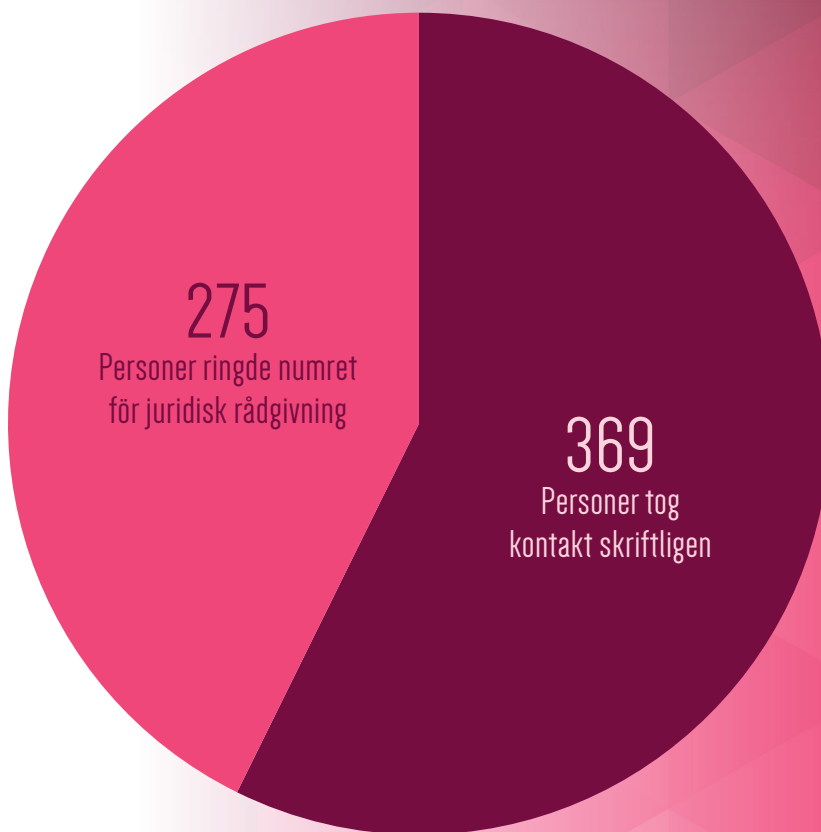
PUBLIKATIONER

- *Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014*
- *Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2014*
- *Annual Report 2014 by the Ombudsman for Equality*

STATISTIK

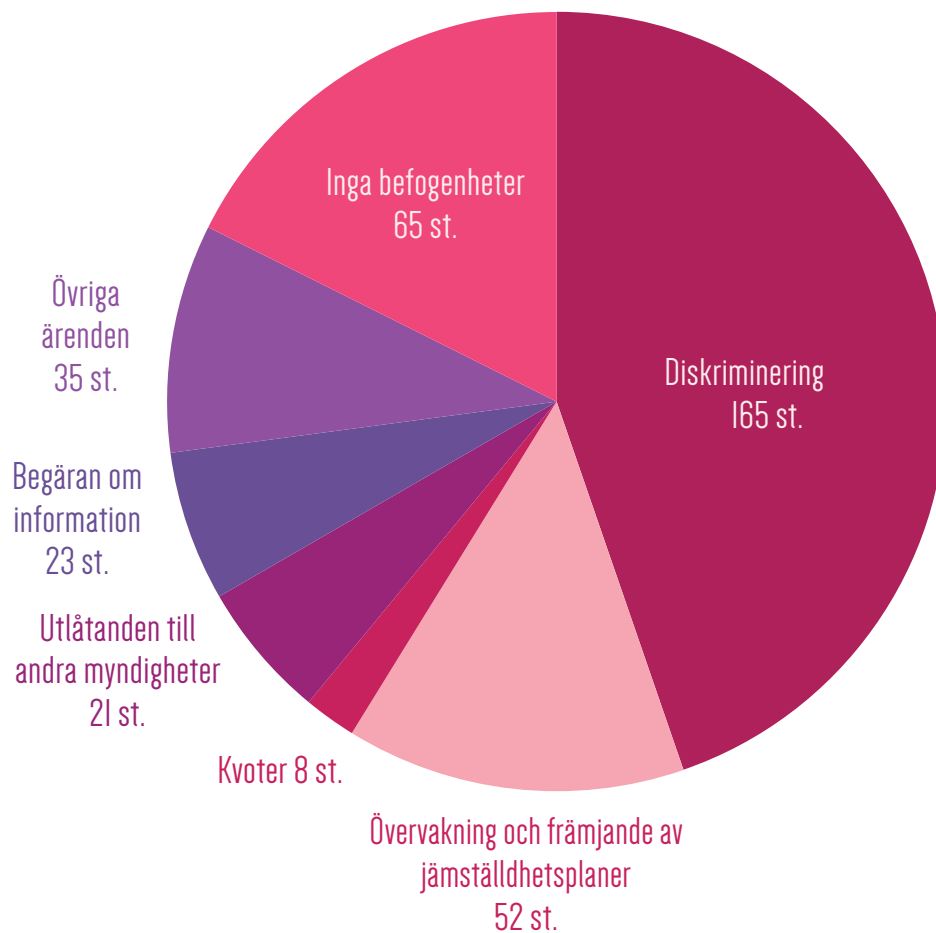
Jämställdhetsombudsmannen utreder misstankar om diskriminering genom skriftliga förfaranden. Också övervakningen av jämställdhetsplanerna, begäran om information och andra utlåtanden behandlas skriftligen och införs i jämställdhetsombudsmannens diarium. År 2015 infördes sammanlagt 644 ärenden i diariet. Ungefär hälften, det vill säga 301, av dessa ärenden handlade om diskriminering.

Två tredjedelar av diskrimineringsärendena handlade i sin tur om diskriminering i arbetslivet (211 ärenden). Av dessa gällde nästan hälften (99 ärenden) graviditet och familjeledigheter. En tredjedel av de personer som ringde numret för juridisk rådgivning hade ett ärende som gällde graviditet och familjeledigheter. En tredjedel av alla personer som kontaktade jämställdhetsombudsmannen tog kontakt på grund av arbetslivsdiskriminering.

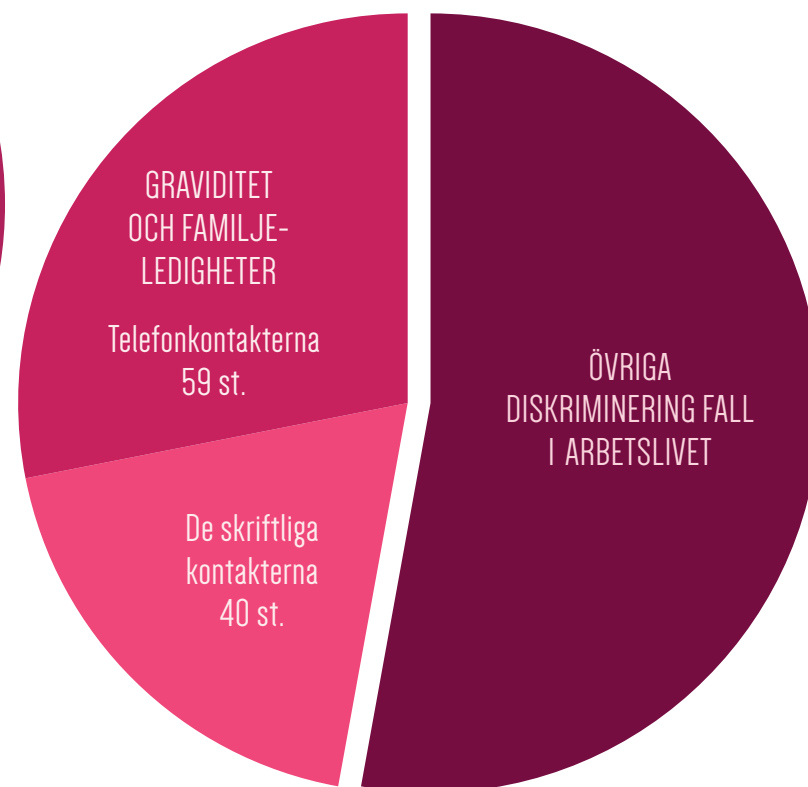


KONTAKTERNA TILL JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN
(tot. 644 st.)

SKRIFTLIGEN BEHANDLADE ÄRENDEN



FALLEN SOM HANDLADE DISKRIMINERING I ARBETSLIVET (47% berörde graviditet och familjeledigheter)



VILKEN INVERKAN HAR JÄMSTÄLLDHETS- OMBUDSMANNENS STÄLLNINGSTAGANDEN?

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

ANSLAG OCH PERSONAL

Jämställdhetsombudsmannens byrå hade 2015 sammanlagt 11,5 årsverken. Under 2015 skedde flera förändringar bland byråns anställda, bland annat till följd av pensioneringar. Utöver jämställdhetsombudsmannen omfattar byråns permanenta personal en byråchef, fem överinspektörer, en informatör och två sekreterare. Dessutom har byrån haft en högskolepraktikant.

Jämställdhetsombudsmannens anslag var 1 017 000 euro under verksamhetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhetsanslag dessutom lönekostnader för de anställda samt övriga administrativa utgifter.



KONTAKT

Jämställdhetsombudsmannen

PB 33, FI-00023, Finland

tasa-arvo@oikeus.fi

www.tasa-arvo.fi/sv

www.facebook.com/tasaarvoaltuutettu

www.twitter.com/tasaarvo_news