



Jämställdhetsombudsmannens
ÅRSBERÄTTELSE **2012**



JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER 2013:2

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1236-9977 (tryckt)

ISSN 1797-9862 (netpublikation)

ISBN 978-952-00-3294-4 (PDF)

URN: ISBN: 978-952-00-3294-4

Bilder: Riitta Supperi

Layout och sidbrytning: Petteri Kivekäs, Edita Publishing, Helsinki.

INNEHÅLL



04	JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN I KORTHET
06	JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET
08	DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET
14	JÄMSTÄLLDHET FÖR TRANSPERSONER OCH INTERKÖNADE INDIVIDER
20	VÄRNPLIKT FÖR MÄN
26	ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD
28	Allmänt förbud mot diskriminering
30	Diskriminering vid rekrytering
32	Lönediskriminering
38	Annan diskriminering i arbetet
39	Diskriminering vid tillhandahållandet av varor och tjänster
43	Idrott och jämställdhet
46	ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET
48	Jämställdhetsplanering för arbetsplatser
48	Främjande av jämställdheten vid läroanstalter
52	Kvoter
55	JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTREDNINGAR
58	INTERNATIONELL VERKSAMHET
59	ANSLAG OCH PERSONAL
60	STATISTIK
61	SAMMANTRÄFFANDEN
62	PUBLIKATIONER



JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN I KORTHET

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

Ombudsmannens uppgifter:

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

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

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

Om jämställdhetsombudsmannen upptäcker brott mot jämställdhetslagen försöker ombudsmannen med stöd av direktiv och råd se till att den lagstridiga verksamheten upphör. I vissa fall kan ombudsmannen ta upp ärendet i 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

■ Under 2012 arbetade vi vid ombudsmannens byrå med att förbättra tillgodoseendet av de mänskliga rättigheterna. I början av året publicerades ombudsmannens utredning om könsminoriteternas ställning i Finland. Utredningen är baserad på intervjuer med olika myndigheter och organisationer som re-



presenterar könsminoriteter. Resultaten visar att könsminoriteterna är osynliga i samhället, lagstiftningen och myndigheternas praxis i Finland. Även bland personer som har yrkesutbildning inom hälsovården, socialbranschen och undervisningen är mångfalden i fråga om individers kön relativt obekant.

Diskriminering av gravida kvinnor har länge utgjort ett avsevärt och relativt nedtystat problem i Finland, som vi ville uppmärksamma i samhällsdebatten. En stor del av de kontakter med jämställdhetsombudsmannen som tas med anknytning till arbetslivet gäller misstankar om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Vi vet att dessa kontakter bara är toppen på isberget, eftersom endast en liten del av alla som utsätts för diskriminering vänder sig till myndigheterna. I december 2012 startade vi kampanjen *Rättvisa för gravida*.

Målgrupper för kampanjen var å ena sidan kvinnor i barnafödande ålder och å andra

sidan arbetsgivarna. Kvinnorna påmindes om att lagstiftningen om anställningsförhållanden och jämställdhetslagen ger rättsskydd i samband med anställning, när man fattar beslut om att förlänga visstidsanställningar eller när man återvänder till arbetet efter familjeledighet. På webbplatsen *Oikeuttaodottaville.fi* finns information om hur man ska gå till väga vid misstankar om att man utsätts för diskriminering på grund av graviditet. På webbplatsen kan man också skicka ett informationsinslag om lagstadgade skyldigheter till sin arbetsgivare eller lämna ett meddelande om att ens arbetsgivare är en bra arbetsgivare. För arbetsgivaren finns anvisningar om hur man ska gå till väga i samband med en anställningsintervju, när en visstidsanställd arbetstagare blir familjeledig eller när en arbetsgivare återvänder till arbetet efter en familjeledighet. Kampanjen mot diskriminering av gravida kvinnor fortsätter också under verksamhetsåret 2013.



Vi genomförde tillsynen över jämställdhetsplanerna inom ramen för de begränsade resurser som var tillgängliga för uppgiften i fråga. Under verksamhetsåret började vi granska jämställdhetsplanerna vid företag som omfattas av statsrådets ägarstyrning. Vi företog också fyra arbetsplatsbesök på olika håll i Finland under året. Under dessa besök diskuterades jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen med arbetsplatsens personalledning och förtroendevalda. Tyngdpunkten i tillsynen över läroanstaltarnas jämställdhetsplanering å sin sida låg på bedömningen av idrottsgymnasiernas jämställdhetsplaner. Samtidigt samlade man också information om vilka idrottsgrenar som erbjuds vid idrottsgymnasierna och om flickor

och pojkar erbjuds lika möjligheter att utöva idrott.

I ärenden som gäller mänskliga rättigheter har vi aktivt deltagit i diskussionen med aktörer inom sektorn för de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Människorättscentret, som har inrättats i anslutning till riksdagens justitieombudsmans kansli, har inlett sitt arbete på ett synligt sätt genom att bland annat ordna ett seminarium om de observationer som gjordes i samband med Europarådets människorättskommissionärs besök i Finland. I anslutning till centret finns Människorättsdelegationen, i vilken jag är medlem. Delegationen består av laglighetsövervakare, medborgarorganisationer och forskare.

Den panel som tillsatts för att följa upp genomförandet av statsrådets handlingsprogram för de mänskliga rättigheterna har fortsatt sin verksamhet i förnyad sammansättning och jämställdhetsombudsmannen är medlem i panelen. Panelen har tagit upp bland annat behovet av en reform av lagen om fastställande av transkönade personers könstillhörighet (translagen) och utrett om de människorättsfrågor som inte ingår i handlingsprogrammet har förts vidare inom förvaltningen.

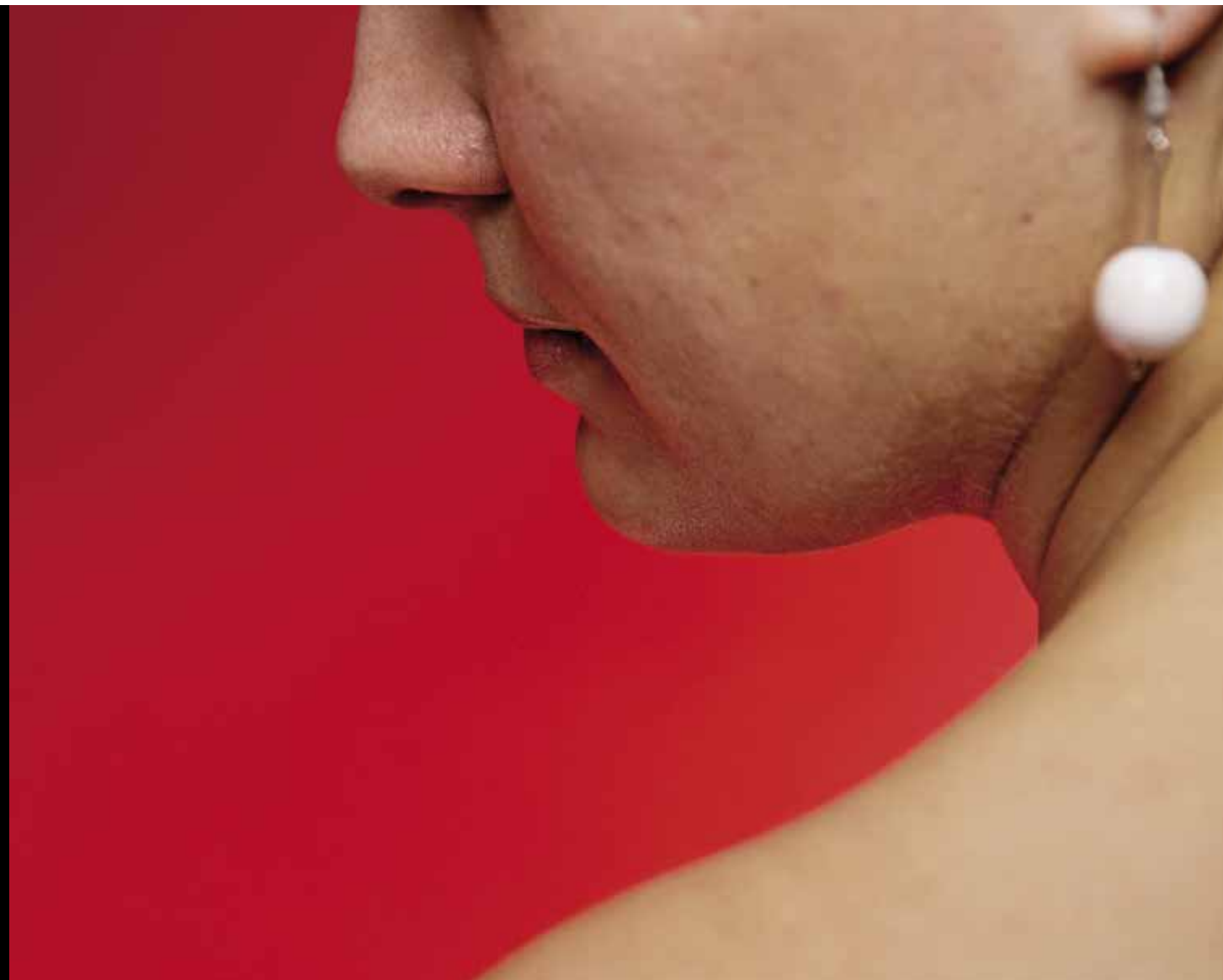
Beredningen av lagen om likabehandling fortsatte i slutet av året utifrån ett förslag som getts av arbets- och näringsministeriet och jus-

tieministeriet. Arbetet fortsätter under våren 2013. Två arbetsgrupper har också tillsatts för att bereda ändringar i jämställdhetslagen. Den ena arbetsgruppen har i uppgift att förnya bestämmelserna om jämställdhetsplanering och lönekartläggning. Den andra arbetsgruppen å sin sida arbetar med att inkludera könsminoriteterna i lagens bestämmelser om diskriminering och skyldigheter att främja jämställdhet samt med att utvidga jämställdhetslagens skyldighet att främja jämställdhet vid läroanstalter till att omfatta grundskolorna. Enligt planen ska också de här arbetsgruppernas arbete slutföras under 2013.

jämställdhetsombudsman **Pirkko Mäkinen**

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är ett avsevärt bestående problem i Finland. En stor del av de kontakter med jämställdhetsombudsmannen som togs med anknytning till arbetslivet gällde misstankar om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Endast en liten del av alla som misstänker diskriminering vänder sig emellertid till myndigheterna. Jämställdhetsombudsmannen vill uppmärksamma diskrimineringen av gravida i samhällsdebatten.



Rättvisa för gravida

En stor del av de kontakter med jämställdhetsombudsmannen som togs med anknytning till arbetslivet gällde misstankar om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Diskriminering av gravida tas jämt och ständigt upp också inom arbetstagarförbunden; bland annat lärare, sjukskötare och kvinnor som arbetar inom handeln och servicebranscherna utsätts ofta för diskriminering. Kvinnor med alla slags utbildningsbakgrund utsätts i alla fall för diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet inom alla yrkesområden.

Situationer där diskriminering av gravida förekommer är vanligast i samband med anställning, förlängning av visstidsanställningar eller när man återvänder till arbetet efter familjeledighet. En arbetstagare förbises i en anställningssituation på grund av graviditet eller en visstidsanställd arbetstagares arbetsavtal förnyas inte när det framkommer att hon är gravid. Ofta händer också en arbetstagare som återvänder efter familjeledighet upptäcker att hennes arbetsuppgifter har "försvunnit" eller att hon har ersatts av vikarien. Största delen av de som har upplevt diskriminering kan eller vågar fortfarande inte ingripa i problemet.

Jämställdhetsombudsmannen startade i december 2012 kampanjen *Rättvisa för gravida*

mot diskriminering av gravida kvinnor. Kampanjens mål var att öka kvinnornas kännedom om sina rättigheter och sina möjligheter att handla om de utsätts för diskriminering på arbetsplatsen på grund av graviditet eller familjeledighet. Jämställdhetsombudsmannen ville också uppmuntra arbetsgivarna att granska sin inställning till arbetstagare som är gravida eller familjelediga samt att se till att tillvägagångssätten är lagenliga.

På kampanjens webbplats www.oikeuttao-dottaville.fi finns egna sidor för arbetstagaren och arbetsgivaren, med information om en gravid eller familjeledig arbetstagares rättigheter och arbetsgivarens skyldigheter. På webbplatsen kan man också lämna ett meddelande om att en arbetsgivare är en bra arbetsgivare, dvs. att ingen diskriminering förekommer på arbetsplatsen och att frågor med anknytning till graviditet och familjeledighet har skötts exemplariskt.

Webbplatsen har haft cirka 6 500 besökare. Frågan "Misstänker du att du har utsatts för diskriminering på grund av graviditet?" besvarades av 511 personer, av vilka 63 procent svarade ja. Största delen av de som svarade, 55 procent, uppgav att de är anställda av ett företag, 21 procent är kommunalt anställda, 12 procent är statsanställda och 12 procent är anställda av någon annan arbetsgivare, t.ex. en organisation.

Man informerade om kampanjen och webbplatsen i medierna och under två veckor också i samfärdsmedel i de största pendlingsregionerna i Helsingfors, Esbo, Vanda, Åbo och Tammerfors. Jämställdhetsombudsmannen fortsätter med kampanjen också under 2013.

Gravid lärare rekryterades inte för nästa läsår

En kvinnlig lärare begärde att jämställdhetsombudsmannen skulle ta ställning till om hon hade blivit utsatt för förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen när hennes anställningsförhållande inte förlängdes till nästa läsår sedan hon uppgett sig vara gravid. Läraren hade sökt en ordinarie lärartjänst och två visstidsanställningar på samma skola där hon vid rekryteringstillfället var lärare för en s.k. jopoklass (flexibel grundläggande utbildning). Hon hade även arbetat som vikarie för specialklasslärare och klasslärare på samma skola.

Alla lärartjänsterna, inklusive tjänsteförhållanden för viss tid, ledigförklarades i enlighet med kommunens vedertagna praxis. Kommunen motiverade de gjorda rekryteringarna med sökandenas meriter och lämplighet. Deras meriter jämfördes dock inte i förhållande till de samlade arbetsuppgifterna i respektive befattning. Motiveringarna bedöms till viss del i jämställdhetsombudsmannens utlåtande.

Utredningarna om den ordinarie lärartjänsten tydde på att den rekryterade personen blev lärare för skolans flexklass under nästa läsår. Enligt jämställdhetsombudsmannen borde detta ha beaktats när meriterna jämfördes. Läraren som vänt sig till jämställdhetsombudsmannen hade nämligen rekryterats som lärare för skolans flexklass vid ett tidigare tillfälle då också den nu rekryterade personen var sökande. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att förklaringarna till den förändrade bedömningen av kompetensförhållandet mellan de jämförda personerna var otillräckliga. Jämställdhetsombudsmannen betonade vikten av att man under den rättegång som inletts i ärendet gör transparenta jämförelser av sökandenas meriter i förhållande till de verkliga arbetsuppgifterna. Ensidiga hänvisningar till enbart den rekryterade personens egenskaper är inte argument som berättigar rekryteringen.

Vid skolans rekrytering av en visstidsanställd klasslärare för hela läsåret motiverades valet med bl.a. examens omfattning och personens vitsord. Skillnaden i examens omfattning mellan den rekryterade personen och den som begärt utlåtandet var endast sex studieveckor. Det fanns inte heller några stora skillnader i examensvitsorden, och långtgående slutsatser om undervisningsförmågan kan inte dras utifrån sökandenas vitsord, i vart fall inte när båda hunnit undervisa i flera år. Vid rekryte-

ringstillfället hade den rekryterade personen cirka tre års arbetserfarenhet jämfört med cirka sju år för den som begärt utlåtandet. Enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning var den tillgodoräknliga längre arbetserfarenheten mer relevant än den rekryterade personens examensbaserade fördel, framför allt när det är fråga om arbetserfarenhetens längd i början av arbetskarriären.

Vid skolans rekrytering av en klasslärare för ett kortare vikariat valdes en person som hade arbetat med läraruppgifter i 11 månader och innan dess varit barnträdgårdslärare. Den som begärt utlåtandet hade sju år som lärare, dvs. avsevärt längre yrkeserfarenhet. Valet motiverades med den rekryterade personens starka idrotts- och motionsbakgrund. Den som begärt utlåtandet hade dock tidigare skött samma klasslärarvikariat, som även då innefattade mycket gymnastikundervisning. Stark idrotts- och motionsbakgrund tillämpades som rekryteringsgrund i alla dessa lärarval trots att idrott och motion inte nämndes i platsannonserna för de nu granskade befattningarna.

Efter en helhetsbedömning ansåg jämställdhetsombudsmannen att det föreföll sannolikt att lärarens graviditet hade en inverkan på rekryteringsbeslutet. Vid sidan av de övriga omständigheter som ombudsmannen fört fram underbyggs slutsatsen av att läraren hade rekryterats till tre olika läraruppgifter på



samma skola i en följd före det nu granskade rekryteringstillfället. Två av de nu rekryterade personerna hade varit sökande vid ett av de tidigare tillfällena. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade också att parternas olika versioner av huruvida skolans rektor gjort ett direkt konstaterande om att lärarens graviditet var ett hinder för rekryteringen får prövas vid rättegången.

Sedermera nåddes förlikning mellan parterna. (TAS 203/2011)

Inte tillåtet att fråga om familjeförhållanden i samband med anställning

Under verksamhetsåret kontaktades jämställdhetsombudsmannen i många slags fall av

misstankar om diskriminering med anknytning till graviditet och familjeledighet. Arbets sökande har kontaktat jämställdhetsombudsmannen för att fråga bland annat om arbetsgivaren vid anställningsintervjun eller på ansökningsblanketten får ställa frågor om graviditet eller familjeförhållanden.

I regel är det förbjudet att i samband med anställning fråga den sökande om familjeförhållanden och graviditet, eftersom arbets sökande inte får försättas i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Förfarandet kan inte motiveras med att hävda att det är frivilligt att svara på frågorna. Vid en anställningsintervju är det förbjudet att ställa frågor om graviditet, planer på att skaffa barn, antalet barn och arrangemang kring vård av barn.

Jämställdhetsombudsmannen har också kontaktats av kunder som meddelat att vissa företag frågar den sökande om familjeförhållanden på sin ansökningsblankett. Ombudsmannen har bett dessa företag om en utredning i ärendet och företagen har avlägsnat frågorna om familjeförhållanden från ansökningsblanketterna.

Visstidsanställning förlängdes inte för en familjeledig kontorsarbetare

Kontorsarbetare A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hon diskriminerats

på grund av familjeledighet på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen, när hennes visstidsanställning inte förlängdes efter 31.12.2010, när hon var moderskapsledig.

När hon besökte arbetsplatsen under moderskapsledigheten fick A höra att en ny arbetstagare B hade anställts för att sköta hennes tidigare arbetsuppgifter. Enligt arbetsgivaren hade B inte anställts för att utföra samma arbete som A. B hade annat antal timmar och andra arbetstider än A hade haft. B hade inte anställts som vikarie, utan som en extra resurs för att sköta blandade arbetsuppgifter och minska den övriga personalens arbetsbörda. Eftersom B anställdes medan A var moderskapsledig, var det naturligt att B också hade skött samma arbetsuppgifter som A och en annan familjeledig arbetstagare. Till B:s uppgifter hade också hört att sköta kontorsmaterallagret samt att ta hand om materialet för försäljningsställena och kundresponser.

Arbetsgivaren och A hade olika uppfattning om skillnaderna i fråga om arbetsuppgifter och arbetstider. Enligt jämställdhetsombudsmannen verkade skillnaderna mellan A och B i fråga om arbetstider och arbetsuppgifter i praktiken inte väsentliga, utan både arbetsuppgifterna och arbetstiderna hade varit flexibla.

På basis av den utredning som inlämnats ansåg jämställdhetsombudsmannen det sanno-

likt att B i själva verket hade anställts i första hand för att fylla behovet av arbetskraft på grund av A:s frånvaro eller för att sköta sådana uppgifter som också A hade kunnat sköta efter visstidsanställningens slut. Enligt jämställdhetsombudsmannen verkade det alltså som om A:s arbetsavtal inte hade förlängts på grund av hennes familjeledighet och i ärendet uppstod en presumtion om diskriminering som strider mot jämställdhetslagen.

I sista hand görs bedömningen av om skillnaderna mellan A:s och B:s arbetsuppgifter och arbetstider är väsentliga samt om det är fråga om ett fall av diskriminering som strider mot jämställdhetslagen vid tingsrätten i samband med en eventuell rättegång om gottgörelse, ifall parterna inte kan komma överens i frågan på annat sätt. (TAS 202/2011)

Gravid försäljare fick inte ordinarie anställning

En kvinna som arbetade som försäljare misstänkte att hon hade utsatts för diskriminering på grund av graviditet, när hennes visstidsanställning som försäljare i ett varuhus inte förlängdes efter sommaren och hon inte heller fick ordinarie anställning som försäljare när en sådan plats fanns att söka i september. Enligt henne hade praxis i allmänhet varit att alltid förlänga visstidsanställda arbetstaga-

res avtal och hon hade fått bra kritik för sitt arbete.

Försäljaren berättade att hon i maj meddelat arbetsgivaren att hon var gravid. Hon minskade på sitt önskade antal arbetstimmar då det låg i arbetsgivarens intresse, eftersom hon trodde sig kunna fortsätta med sitt arbete längre om hon hade färre timmar. Senare meddelade hon att hon i alla fall var villig att ta vilket antal timmar som helst, men konstaterade att utan en förändring i fråga om arbetsförhållandena var det möjligt att hon inte skulle orka med en full arbetsvecka ända fram till början av moderskapsledigheten.

Enligt företaget är det inte möjligt att förlänga alla visstidsanställdas avtal eller göra dem till ordinarie anställningar. Orsaken till att försäljaren i fråga inte fick ordinarie anställning var inte hennes graviditet, utan det att två andra visstidsanställda hade bättre yrkeskompetens, yrkeserfarenhet och lämplighet för uppgiften. A:s önskemål om ett timantal på mindre än 20 h/vecka i genomsnitt skulle inte ha varit lämpligt i de arbetsuppgifter som erbjöds, eftersom arbetsgivaren behövde någon för i genomsnitt 30 eller 37,5 timmar i veckan.

Arbetsgivaren är skyldig att beakta en arbetstagares graviditet genom att se till att arbetsuppgifterna inte utgör en risk för mammans eller fostrets hälsa. Arbetsgivaren

är ändå inte skyldig att minska arbetstagarens arbetstid på grund av graviditet, utan frånvaro från arbetet kräver ett läkarutlåtande. Trots att A enligt egen utsago hade för avsikt att gynna arbetsgivaren när hon föreslog en minskning av arbetstimmar, kan arbetsgivaren ha tolkat det som att A i praktiken inte var villig att arbeta de 30 eller 37,5 h/vecka som arbetsuppgifterna i fråga kräver.

På basis av den utredning som inlämnats verkade arbetsgivarens rekryteringspraxis inte vara sådan att visstidsanställningar skulle förlängas automatiskt. Det har alltså inte varit fråga om en sådan visstidsanställning där det för att en presumtion om diskriminering skulle uppstå räcker med att en gravid arbetstagare inte längre valts till följande anställningsperiod, trots att arbetsuppgifterna fortsatt.

Däremot är det möjligt att A:s graviditet hade påverkat valet, så att det av de tre visstidsanställda försäljarna var just hon som inte längre erbjöds en fortsatt visstidsanställning eller en ordinarie anställning. Arbetsgivarens beslut ska vid ett sådant val grunda sig på en jämförelse av arbetstagarnas yrkeserfarenhet och utbildning samt deras lämplighet för uppgiften, och en arbetstagares graviditet får inte påverka bedömningen. För att diskriminering på grund av graviditet skulle kunna konstateras krävdes i det här fallet en jämförelse av meriter och lämplighet mellan A och de

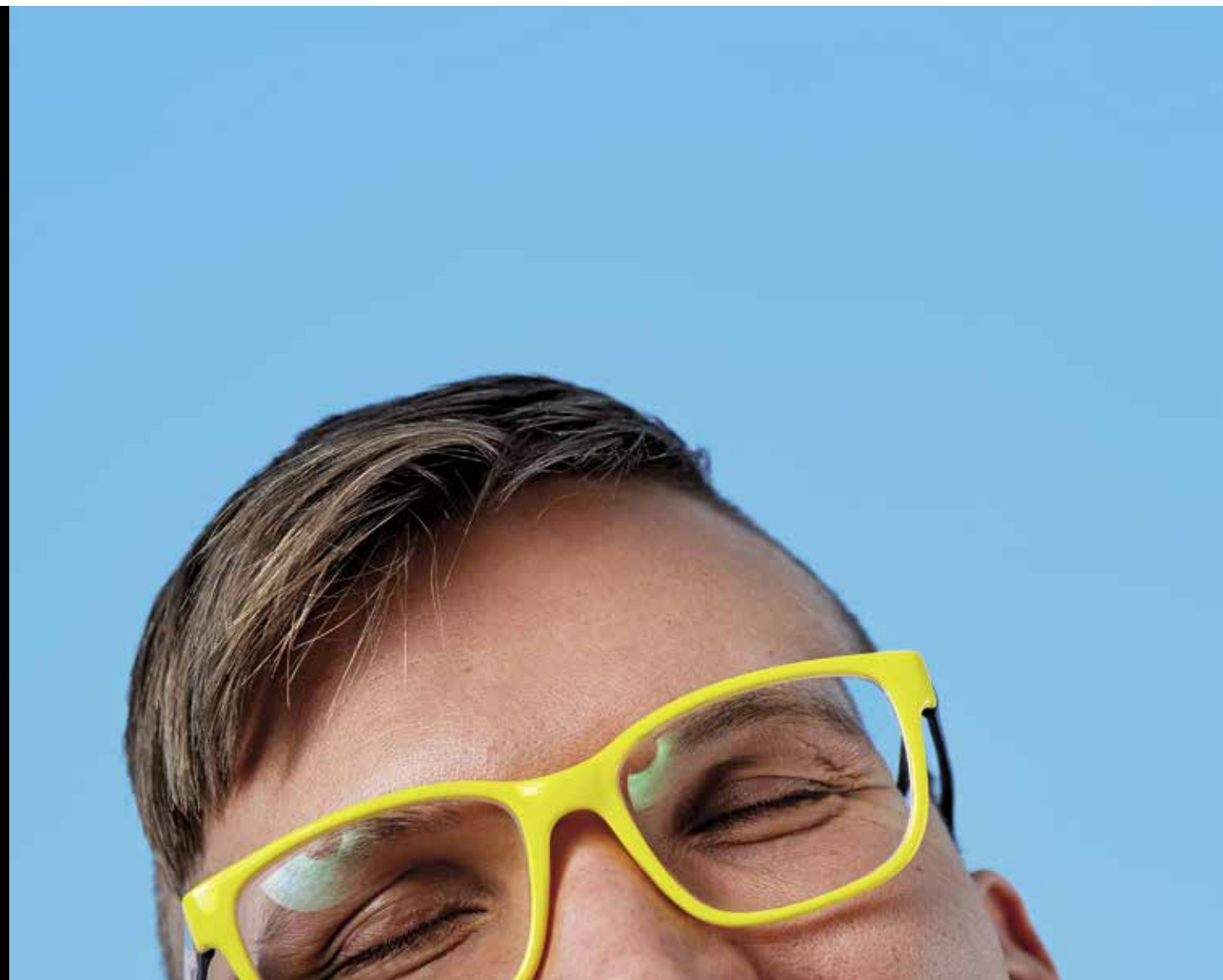
arbetstagare som valts till uppgifterna, även i fråga om de lediga platserna för försäljare som fanns att söka.

För att konstatera diskriminering på grund av graviditet, måste A i samband med en eventuell rättegång om gottgörelse vid tingsrätten visa att hon är mer meriterad än de personer som valts till försäljaruppgifterna. Därefter ska arbetsgivaren för att bryta presumtionen om diskriminering påvisa att A inte varit lika lämplig för uppgifterna som de personer som valts, eller att A inte valts av någon annan, godtagbar orsak än graviditeten. (TAS 318/2010)

Jämställdhet för transpersoner och interkönade individer

Individens könsidentitet och könsuttryck kan ta sig många olika uttryck och alla identifierar sig inte entydigt som kvinna eller man. Till könsminoriteterna hör exempelvis transkönade, transgenderister och transvestiter samt interkönade personer. Könsminoriteterna förväxlas fortfarande ofta felaktigt med de sexuella minoriteterna, såsom homo- och bisexuella.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar könsminoriteternas skydd mot diskriminering. År 2012 fokuserades ombudsmannens arbete för att främja jämställdheten för transpersoner och interkönade individer på att ge rätt information och stärka deras ställning.



Rätt och saklig information som underlag för beslut

Jämställdhetsombudsmannen publicerade på våren en utredning av könsminoriteternas ställning (tillgänglig på finska). Utredningen är baserad på intervjuer med olika myndigheter och organisationer som representerar könsminoriteter. Enligt en utredning som genomförts på uppdrag av jämställdhetsombudsmannen är könsminoriteterna osynliga i samhället, lagstiftningen och myndigheternas praxis i Finland. Även bland personer som har yrkesutbildning inom hälsovården, socialbranschen och undervisningen är mångfalden i fråga om individers kön relativt obekant.

Utöver bristen på sakkunskap framgick av utredningen också många andra problem som könsminoriteterna möter: diskriminering, missförhållanden i translagen såsom kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga, befolkningsdata- och namnfrågor, sjukförsäkringens ersättningspraxis, föräldrade sjukdomsklassificeringar samt praxis i fråga om vård av interkönade barn. Som bilaga till utredningen finns rekommendationer bland annat för förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet, som har utfärdats av Europarådets ministerkommitté och kommissionären för mänskliga rättigheter.

En representant för jämställdhetsombudsmannens byrå deltog i en arbetsgrupp

som samordnades av utrikesministeriet, där man behandlade frågor om hur Europarådets ministerkommittés rekommendationer för förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet och de slutsatser som dragits av statsrådets människorättspolitiska redogörelse ska verkställas i Finland. Jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen deltog den 16 december i en expertpanel under LGBTI-seminariet som ordnades av utrikesministeriet. Tema för seminariet var bland annat transpersoners och interkönade individers rättigheter och myndigheternas ansvar i fråga om att främja dessa.

Jämställdhetsombudsmannen fick utmärkelse för pionjärbete

Jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen tilldelades utmärkelsen *Asiallisen tiedon omena* av Seta rf vid *Pride*-festivalen den 30 juni. Seta tilldelar årligen utmärkelsen *Asiallisen tiedon omena* till en person eller en organisation som främjat sexuella minoriteters eller könsminoriteters ställning eller spridit objektiv information om den sexuella och könsbaserade mångfalden. Jämställdhetsombudsmannen tilldelades utmärkelsen för sitt arbete för transpersoners och interkönade individers rättigheter.

Samarbetet med organisationer som kämpar för könsminoriteternas rättigheter har

varit en viktig källa till information om deras ställning för jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannens byrå fortsatte under verksamhetsåret sina möten och sitt samarbete med organisationer som representerar könsminoriteterna, såsom Trasek rf, DreamwearClub rf samt Seta och dess Transtukupiste som producerar stödtjänster för transpersoner och deras närmaste. Representeranter för Trasek rf och DreamwearClub rf besökte jämställdhetsombudsmannens byrå och jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen deltog i DreamwearClub rf:s vårsammankomst i Hauho den 4 maj 2012. Den 15 november 2012 deltog representanter för jämställdhetsombudsmannens byrå också i Amnestys evenemang *Gör det osynliga synligt*, där man behandlade den diskriminering som upplevs av barn och unga som hör till könsminoriteterna.

Förbud mot diskriminering som gäller könsminoriteter förtydligas i Finland och EU

År 2010 beslöt Finlands riksdag att bestämmelser som gäller könsminoriteter ska tas med i jämställdhetslagen. Reformen av jämställdhetslagen har nu framskridit till ett utkast till regeringsproposition. Enligt förslaget ska till lagen fogas bestämmelser som förbjuder

diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck, samt med vilka man främjar jämställdheten för könsminoriteterna. Jämställdhetsombudsmannen gav sitt utlåtande om utkastet till social- och hälsovårdsministeriet. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade bland annat att det är mycket viktigt att könsminoriteternas rättigheter tas med i jämställdhetslagen i stor omfattning, med tanke på såväl skyddet mot diskriminering som främjandet av jämställdheten. Ombudsmannen föreslog dessutom att ett bättre namn med tanke på jämställdhetslagens förnyade innehåll skulle vara lagen om jämställdhet mellan könen än lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Vid seminariet *Trans and intersex issues - Challenges for EU law*, som ordnades av EU-parlamentets LGBT-arbetsgrupp den 26 september 2012, talade jämställdhetsombudsmannen om utmaningarna i fråga om lagstiftning när det gäller transpersoners och interkönade personers rättsställning. Vid seminariet presenterades en färsk undersökning som Europakommissionen låtit göra om diskriminering av transpersoner och interkönade personer inom EU och i medlemsländerna. Jämställdhetsombudsmannen ansåg det viktigt att uttryckliga förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck skulle inkluderas i EU:s regelverk. Man kan i viss mån trygga transpersoners och



interkönade individers rättsställning genom att tolka nuvarande författningar och rättspraxis. Med tanke på deras rättsskydd vore det ändå en helt annan sak, om de förbud mot diskriminering som gäller denna grupp inkluderades i EU:s regelverk.

Translagen måste ändras

Jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen talade den 21 november 2012 vid seminariet *Missä translain uudistus viipyy? (Var dröjer reformen av translagen?)*, som ordnades av Seta, Trasek och riksdagens människorättsgrupp. I translagen finns bestämmelser om de förutsättningar under vilka transkönade personer kan få ett juridiskt kön och en personbeteckning som motsvarar personens egen könsidentitet. Sådana förutsättningar som ingår i translagen är bland annat kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga och kravet på att vara ogift. Bland andra Europarådets kommissionär för mänskliga rättigheter har krävt att dessa krav avlägsnas ur lagen.

Jämställdhetsombudsmannen anser att kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga bryter mot de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna, såsom transkönade personers rätt till jämställdhet, fysisk integritet samt privat- och familjeliv. Jämställdhetsombudsmannen önskar att reformen



av translagen skulle framskrida i rask takt och att organisationerna för transpersoner och människorättsexperter skulle vara representerade vid beredningen. Omsorgsminister Maria Guzenina-Richardson har lovat att en arbetsgrupp tillsätts under 2013 för att utreda reformbehoven i fråga om translagen.

Könskorrigering och förnyande av skolbetyg

En transkönad kvinna bad jämställdhetsombudsmannen om råd i ett ärende som gällde förnyande av skolbetyg. Hon önskade få sina

betyg förnyade med hennes nya kvinnonamn, som hon hade fått på basis av en könskorrigering. Den del av hennes personbeteckning som visar hennes könstillhörighet hade emellertid ännu inte ändrats.

Jämställdhetsombudsmannen har tidigare konstaterat att det är mycket viktigt att en transkönad person får sina arbetsintyg och skolbetyg ändrade så att de motsvarar personens nya namn och personbeteckning. Om personer som genomgått en könskorrigering använder sina gamla arbetsintyg och skolbetyg då de söker arbete eller ansöker om en studieplats, kan de utsättas för diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen och kränkning av privatlivet.

I translagen (lag om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet 563/2002) finns inga separata bestämmelser om att ändra sitt förnamn, utan bestämmelserna i namnlagen iakttas. Vid ändring av förnamn från ett mansnamn till ett kvinnonamn eller från ett kvinnonamn till ett mansnamn kräver i praktiken att personen i fråga har gett magistraten en tillförlitlig utredning att hon eller han är transperson.

Den tid som förflyter mellan ändringen av förnamnet och det slutliga juridiska fastställandet av könet och ändringen av personbeteckningen varierar och kan av olika orsaker vara mycket lång. Redan under den här

väntetiden behöver en transkönad person få sina skolbetyg förnyade så att namnet på betygen motsvarar det nya förnamnet som finns i befolkningsregistret och det kön som personen i fråga egentligen lever som. Jämställdhetsombudsmannen rekommenderar därför att skolbetygen skulle förnyas redan då förnamnet ändras, om personen så önskar.

Undervisningsministeriet har gett en anvisning för tillvägagångssätt i fråga om studentexamensbetyg och andra avgångsbetyg för personer som har genomgått en könskorrigering. Enligt anvisningen finns inget hinder för att studentexamensbetyg och andra avgångsbetyg med gamla namn- och personuppgifter förnyas med de nya personuppgifterna i fall där både namn och personbeteckning har ändrat. En uppdatering av anvisningen från 1997 är för närvarande under arbete vid undervisnings- och kulturministeriet. (TAS 327/2012)

Rätt till finskt identitetskort för en annan stats medborgare som har genomgått en könskorrigering i Finland

På begäran av minoritetsombudsmannen gav jämställdhetsombudsmannen ett utlåtande om beviljande av identitetskort i situationer där en person har fastställt sitt kön i Finland och antecknats i befolkningsregistret enligt detta,

men är medborgare i en stat som inte erkänner transkönade personers rätt att få sitt nya kön officiellt fastställt.

I Finland är fastställandet av kön reglerat i lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet (563/2002). Numera används uttrycket transkönad hellre när man avser transsexuella personer. Syftet med lagen är bland annat att trygga att en person som har fått sitt kön fastställt bemöts på ett sätt som är lämpligt för personens nya kön när annan lagstiftning tillämpas, om inte annat föreskrivs i lag. Även lagen om identitetskort ska betraktas som sådan annan lagstiftning. Identitetskort beviljas finska medborgare och sådana utländska medborgare som enligt lagen om hemkommun är permanent bosatta i Finland, vilkas identitet kan konstateras på ett tillförlitligt sätt. I lagen om identitetskort finns inga bestämmelser som undantag på grund av att en person är transkönad.

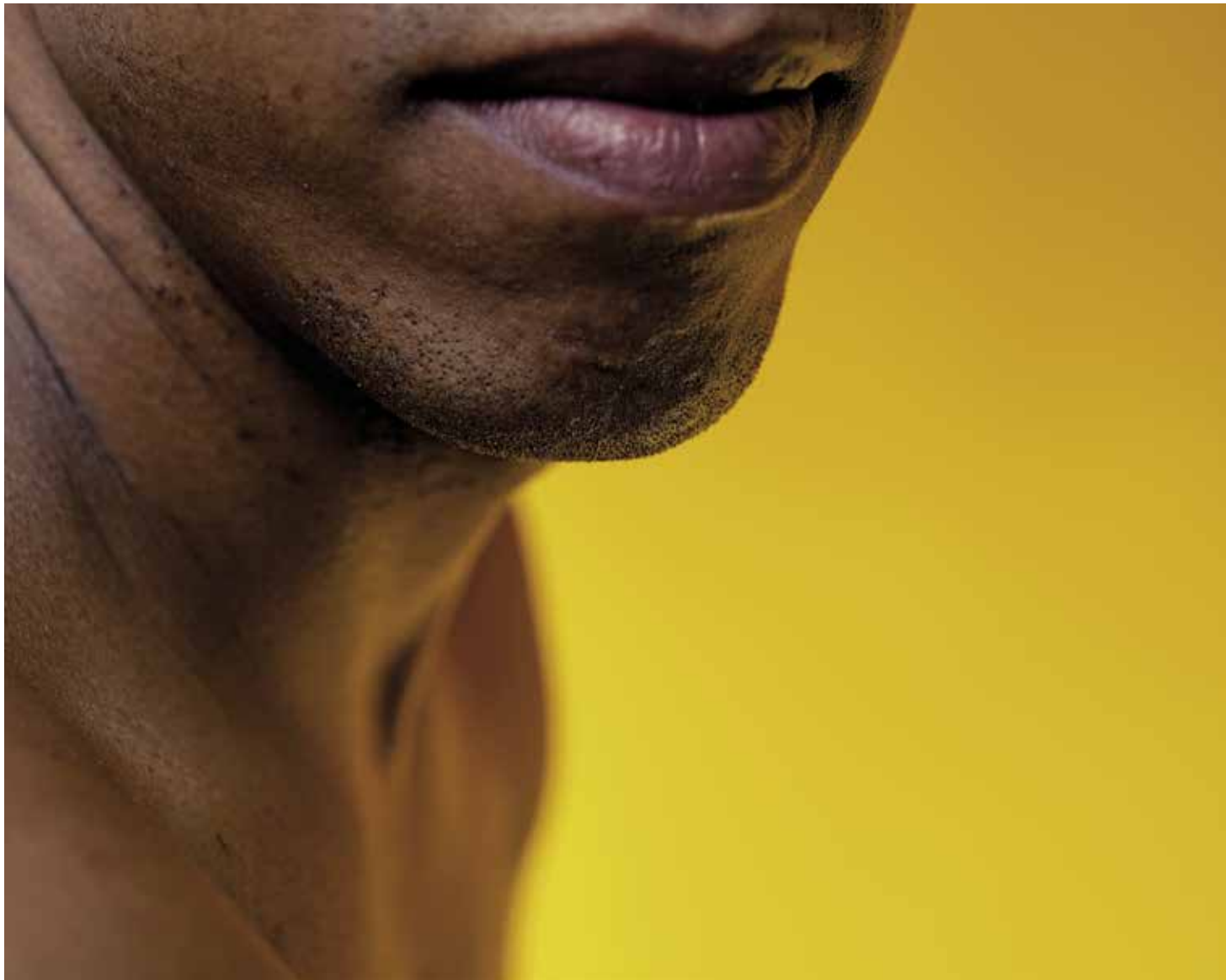
När en person har antecknats i befolkningsregistret i Finland med ett nytt förnamn och en personbeteckning enligt sitt nya kön, ska i befolkningsregistret finnas de personuppgifter som gällde innan personens nya kön fastställdes, som kan förknippas med personen och som framgår också av passet som utfärdats av den stat där personen är medborgare.

Enligt jämställdhetsombudsmannen kan man alltså inte betrakta som ett hinder för att

på ett tillförlitligt sätt identifiera en transkönad person att personen endast har möjlighet att uppvisa ett pass med sitt gamla kön och förnamn som identitetshandling, eftersom den stat där personen är medborgare inte erkänner det nya, korrigerade könet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade dessutom att en transkönad persons liv försvåras orimligt mycket av ett avslag på ansökan om identitetskort och att personen utsätts för kränkning av privatlivet samt diskriminering på grund av könskorrigering som förbjuds i jämställdhetslagen. (TAS 180/2012)





Värnplikt för män

Det att värnplikt föreskrivs endast för män upplevs ofta som ojämlikt. När jämställdhetslagen stiftades ville riksdagen lämna värnplikten utanför jämställdhetslagen och ge föreskrifter om värnplikten i värnpliktslagen. Därför konstateras i jämställdhetslagen att det att värnplikt endast gäller för män inte ska betraktas som diskriminering på grund av kön. Det innebär ändå inte att män får bemötas ojämlikt på grund av värnplikten.

Jämställdhetsombudsmannen har kontaktats av män som misstänker att de har utsatts för diskriminering på grund av beväringstjänsten exempelvis i sina studier, i arbetslivet eller när de ansökt om kredit.

Värnplikt och visstidsanställning

En förtroendeman tog kontakt med jämställdhetsombudsmannen och berättade att arbetsgivarna förhåller sig osakligt till unga män som ännu inte fullgjort sin beväringstjänst. Unga mäns arbetsavtal förlängs inte eller omvandlas inte till ordinarie tjänst på grund av beväringstjänsten och om uppskov beviljats för beväringstjänsten förlängs arbetsavtalet endast fram till dess att beväringstjänsten inleds.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt svar att det att värnplikt stadgats endast för män inte enligt jämställdhetslagen bör anses utgöra diskriminering på grund av kön så som den definieras i jämställdhetslagen. Detta berättigar dock inte till att behandla män ojämnt på grund av värnplikten.

Att vid anställningsförfarandet ställa frågor om fullgörandet av militär- eller civil-tjänst är tillåtet endast om avlagd värnplikt kan bevisas ha en obestridd betydelse för utförandet av arbetsuppgifterna. I andra fall leder frågor om värnplikten till misstanke om diskrimineringssyfte. Om man vid anställningsförfarandet kräver avlagd värnplikt, även om arbetsuppgifterna inte förutsätter det, gör man sig skyldig till indirekt diskriminering på grund av kön.

Lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör



skyldighet att försvara landet skyddar endast personer som är fast anställda från att bli uppsagda. Enligt arbetsavtalslagen kan ett arbetsavtal för viss tid endast ingås om det finns grundad anledning till det. Att någon inte har fullgjort sin värnplikt kan inte anses vara grundad anledning. Arbetsavtalslagen innehåller också ett diskrimineringsförbud enligt vilket arbetsgivaren inte får särbehandla arbetstagare eller arbetssökande på grund av bl.a. ålder, familjeförhållanden eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Enligt 7 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män finns dessutom ett diskrimineringsförbud som förbjuder att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön. 8 § i nämnda lag kompletterar detta förbud gällande

arbetslivet. Dessa stadganden gäller också värnplikten.

Sammanfattningsvis konstaterade jämställdhetsombudsmannen att även om lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet inte direkt gäller visstidsanställda arbetstagare kan visstidsanställda arbetstagare inte särbehandlas på grund av värnplikten inte är fullgjord. På sådana fall kan man tillämpa de ovannämnda föreskrifterna i arbetsavtalslagen och jämställdhetslagen. (TAS 325/2012)

Omtagning av studentexamensprov och beväringstjänst

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om reglerna för omtagning av studentexamensprov bemöter flickor och pojkar likvärdigt med beaktande av pojkar är skyldiga att fullgöra beväringstjänst.

En tidsgräns för avläggandet av studentexamen föreskrivs i lag, eftersom avläggandet av examen ger möjlighet till fortsatta studier vid högskolor och det att fortsatta studier inleds i ett så tidigt skede som möjligt betraktas som ett samhälleligt viktigt mål. Studentexamen ska avläggas vid högst tre examenstillfällen som följer direkt på varandra. I statsrådets förordning finns bestämmelser om möjligheten

att avlägga examen efter en längre tid, när ett obligatoriskt prov underkänns eller avläggandet av examen avbryts. Man kan också ta om hela examen.

Ett obligatoriskt studentexamensprov kan man enligt förordningen om studentexamen ta om två gånger vid de tre examenstillfällen som följer direkt på det examenstillfälle då provet underkänts. En aspirant som har deltagit i ett examenstillfälle och på grund av studier på heltid utomlands eller annan jämförbar orsak har missat två examenstillfällen, kan fortsätta att avlägga examen vid de två följande examenstillfällena och ha kvar sin rätt att ta om ett underkänt prov, på så sätt att de missade examenstillfällena inte inkluderas i de examenstillfällen som är avsedda för omtagning av provet.

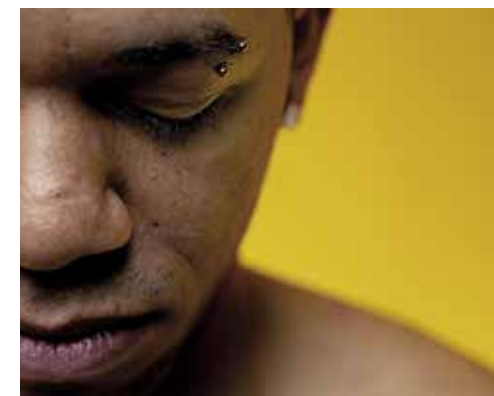
En orsak som jämföras med studier utomlands är enligt studentexamensnämndens allmänna föreskrifter och anvisningar exempelvis fullgörande av en ettårig beväringstjänst eller en sjukdom som varat i ett år. Eftersom fullgörandet av värnplikten har beaktats i de anvisningar som studentexamensnämnden har gett inom ramen för lagen och förordningen, är det i det här fallet inte fråga om diskriminering som avses i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det skulle vara ändamålsenligt att beakta fullgörandet av värnplikten i lagstiftningen, så

att den vållar så få problem som möjligt för de berörda parterna. Enligt grundlagen tillkommer lagstiftningsmakten i Finland riksdagen och de rättigheter och skyldigheter som i lag föreskrivs för medborgarna kan ändras endast av riksdagen. Beredningen av bestämmelser om hur försvaret ska ordnas och om värnplikten hör till försvarsministeriets förvaltningsområde. (TAS 355/2011)

Fullgjord beväringstjänst inverkar på kreditbeloppet som män beviljades

Jämställdhetsombudsmannen ombads göra en utredning av om ett visst finansieringsbolag bröt mot jämställdhetslagen, när ett av villkoren för beviljande av bilfinansiering var full-



gjord beväringstjänst för män i uppådsålder. Om villkoret inte uppfylldes, beviljade bolaget männen maximalt 1 000 euro i finansiering. Enligt kreditvillkoren var den maximala kreditgränsen högre för alla andra som anhöll om finansiering. Fullgörandet av beväringstjänsten konstaterades i anhållan om finansiering med en separat fråga som var riktad endast till män. De kvinnor som anhöll om finansiering tillfrågades inte om fullgörande av en eventuell frivillig värnplikt.

I sin utredning till jämställdhetsombudsmannen hänvisade finansieringsbolaget till Finansinspektionens bestämmelser gällande kreditgivning och meddelande i enlighet med dessa att syftet med tillvägagångssättet var att utreda gäldenärens betalningsförmåga inom den närmaste framtiden. Enligt bolaget hade frågan om beväringstjänsten betydelse endast för de värnpliktiga män som ännu inte hade fullgjort sin värnplikt, men som enligt värnpliktslagen var skyldiga att fullgöra den. Detta villkor som inverkar på finansieringsbeloppet gällde alltså inte exempelvis män som befriats från beväringstjänsten eller kvinnor, eftersom de enligt lagen inte är värnpliktiga.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att trots att den lagstadgade värnplikten för män i sig inte betraktas som könsdiskriminering som avses i jämställdhetslagen, så får den inte leda till att män bemöts på ett ofördelak-



tigare sätt än kvinnor av orsaker med anknytning till värnplikten i andra sammanhang, såsom när finansieringstjänster erbjuds. I jämställdhetslagen finns separata bestämmelser om att en näringsidkares förfarande ska betraktas som diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen, om en person på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning när allmänt tillgängliga tjänster erbjuds.

Ett förfarande där man utan godtagbar orsak tillämpar olika regler på kvinnor och män i liknande situationer ska betraktas som direkt diskriminering på grund av kön som avses i jämställdhetslagen. En sådan situation skulle uppstå om man följde det förfarande för kreditgivning som var föremål för bedömningen, ifall en man som under den närmaste tiden skulle inleda sin beväringstjänst endast beviljades den maximala finansiering som kreditvillkoren tillät, medan en kvinna som samtidigt skulle inleda sin frivilliga beväringstjänst fick bilfinansieringen till fullt belopp, dvs. utan den begränsning i fråga om beloppet som gällde den värnpliktiga mannen. Jämställdhetsombudsmannen ansåg också att finansieringsbolagets kreditvillkor som helhet var direkt diskriminerande i fråga om män och konstaterade att finansieringsbolagets kreditvillkor och kreditgivningsförfarande delvis borde ändras.

Redan i den utredning som lämnades till jämställdhetsombudsmannen hade bolaget också meddelat sin beredskap att ändra sitt förfarande så att det blev könsneutralt, genom att ändra ansökningsförfarandet så att frågan om avsikten att inleda beväringstjänst också skulle ställas till alla kvinnor i en ålder som är lämplig för frivillig värnplikt. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att förslaget var ändamålsenligt och ändringen godtagbar, om man i ansökan frågar om den sökande har för avsikt att fullgöra sin beväringstjänst eller frivilliga värnplikt inom den närmaste framtiden. Ombudsmannen bad finansieringsbolaget meddela jämställdhetsombudsmannens byrå om vilka åtgärder man har vidtagit med anledning av utlåtandet. Bolaget lämnade senare in en finansieringsansökan som uppfyllde de villkor som ombudsmannen ställt. (TAS 117/2011)

Värnplikt och provisorexamen

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av en man, som ansåg att män på grund av värnplikten försätts i en sämre ställning än kvinnor när det gäller beviljandet av apotekstillstånd. På grund av värnplikten avlägger män provisorexamen ett år senare än kvinnor och dessutom räknas värnplikt som fullgjorts innan provisorexamen avläggs inte som yrkeserfarenhet, medan exempelvis moderskaps-

ledighet efter avlagd provisorexamen räknas som yrkeserfarenhet. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att detta inte är fråga om ett förfarande som strider mot jämställdhetslagen. Innan provisorexamen avläggs har kvinnor och män samma ställning: varken moderskapsledighet eller värnplikt räknas som tid i arbete. Värnplikt efter avlagd provisorexamen fullgörs däremot i regel i arméns apotek, så den tiden räknas som yrkeserfarenhet, på samma sätt som moderskapsledighet efter avlagd provisorexamen. (TAS 202/2012)

Övervakning av diskrimineringsförbud

Diskriminering på grund av kön förbjuds i jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen övervakar iakttagandet av diskrimineringsförbudet och diskriminerande annonsering. Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag kan begära råd och anvisningar i ärendet av jämställdhetsombudsmannen (19 § i jämställdhetslagen).

I detta kapitel ges exempel på de diskrimineringsfall som jämställdhetsombudsmannen behandlade år 2012. Fall med anknytning till diskriminering på grund av graviditet beskrivs på sidorna 8–13.



Allmänt förbud mot diskriminering

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

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

Kvinnors studiemöjligheter i fängelset

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om kvinnor och män är jämställda då det gäller möjligheter att delta i gruppundervisning i fängelset.

Enligt en utredning av Brottsförhållningsmyndigheten utgör kvinnorna ca 8 procent av fångarna. Det finns totalt 28 fängelser och i ungefär 11 av dessa fängelser finns kvinnoplatser. Enligt sysselsättningsstatistiken utgör kvinnorna lite under 10 procent av de fångar som studerar. Andelen kvinnor bland de fångar som studerar är sålunda en aning större än kvinnornas andel av alla fångar.

I Brottsförhållningsmyndighetens utredning konstateras att det inte finns något principiellt hinder för att kvinnliga och manliga fångar studerar tillsammans. Situationen påverkas dock bland annat av att säkerhet och ordning måste tryggas, och därför hålls fångarna åtskilda i olika grupper enligt kön.

Studier kan enligt utredningen bedrivas på flera olika sätt. Även om alla fångar inte har möjlighet till gruppundervisning, antingen av säkerhetsskäl eller för att det i det ifrågasvarande fängelset inte ordnas gruppundervisning, har fångarna möjlighet att få grund- och gymnasieutbildning på distans.

Statistikuppgifterna ger inte vid handen att de kvinnliga fångarna i fråga om tillgång till utbildning i allmänhet skulle befinna sig i en sämre ställning än männen. Eftersom de kvinnliga fångarna utgör en mindre grupp har de däremot till exempel i fråga om att erhålla gruppundervisning sämre möjligheter än männen. De facto påverkas möjligheterna att

ordna undervisning, förutom av antalet kvinnliga fångar, också av fängelsernas geografiska placering, antalet kvinnoplatser i varje fängelse och de studiearrangörer som erbjuder sina tjänster. Eftersom man syftar till att så många fångar som möjligt ska utföra sina studier i grupp bör man fästa speciell uppmärksamhet vid att detta syfte uppfylls också för de kvinnliga fångarnas del.

I Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att undervisning i grupp bör ordnas för kvinnliga fångar enligt samma kriterier (t.ex. gruppstorlek) som gäller för de manliga fångarna. Såvida man i fängelserna följer enhetliga grunder då man startar studiegrupper för män eller kvinnor, kan inte det faktum att någondera gruppen inte etableras anses utgöra sådan diskriminering som avses i jämställdhetslagen, eftersom fångarna har möjlighet att även studera privat i sin cell istället för att delta i gruppundervisning. Jämställdhetsombudsmannen påpekade att begränsade ekonomiska tillgångar inte kan utgöra grund för att fördela resurserna ojämnt mellan män och kvinnor. (TAS 415/2011)

Finansiellt stöd till kvinnliga kandidater i riksdagsvalet

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av en kund som ansåg att man hade brutit mot

jämställdhetslagen när en kvinnoorganisation inom ett visst parti hade gett partiets kvinnliga kandidater i riksdagsvalet en summa på 100 euro.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att föreningars verksamhet regleras av grundlagen och föreningslagen. Grunden för föreningsfriheten utgörs av föreningarnas interna självbestämmanderätt och handlingsfrihet, föreningsautonomin. På basis av självbestämmanderätten har en förening rätt att i princip fritt ordna sin organisation och övriga interna ärenden. På så sätt kan föreningarna fritt godkänna önskade stadgar och välja sina medlemmar enligt dessa.

Kvinnoorganisationen i fråga är partiets riksomfattande registrerade kvinnoorganisation. Enligt föreningens stadgar måste en person som är medlem i föreningen vara en kvinna som också är medlem i partiet. Enligt partiets kvinnoorganisations stadgar kan föreningen ge sitt stöd i allmänna val till de av sina medlemmar som kandiderar på partiets kandidatlistor. Eftersom kvinnoorganisationen vid partiet i fråga enligt sina stadgar kan stöda sina egna medlemmar i valarbetet, ansåg jämställdhetsombudsmannen att förfarandet inte kan anses strida mot jämställdhetslagen. (TAS 291/2012)

Anvisningar som gäller tolktjänster för handikappade

Jämställdhetsombudsmannen har ombetts utreda om Folkpensionsanstaltens anvisningar som gäller tolktjänster för handikappade är förenliga med jämställdhetslagen.

Enligt personen som kontaktade ombudsmannen försöker man till exempel ordna det så att en kvinnlig kund får en kvinnlig tolk för ett besök på gynekologmottagning. Anvisningarna, som har utarbetats för att säkerställa en enhetlig, jämlik och kvalitativ service, innehåller däremot inga bestämmelser om strävan att erbjuda ett motsvarande arrangemang i en situation där man behandlar en manlig kunds intima personliga ärenden.

Enligt Folkpensionsanstaltens utredning till jämställdhetsombudsmannen har producenterna av tolktjänster prioriterats i enlighet med anbudsförfarandet. Bokningar förmedlas i första hand i den ordning som gjordes upp som resultat av tjänsteproducenternas anbudsförfarande.

I anvisningarna som avser tolktjänster konstateras att man ska välja den tolk som är lämpligast för kunden. När tolktjänster ordnas ska kundens individuella behov och önskemål beaktas. Anvisningarna omfattar information om i vilka situationer man kan avvika från prioriteringen av tjänsteproducenterna, om situationen där tolkningstjänsten behövs är sådan att den kräver

en viss typ av tolk. Som exempel har nämnts att man strävar efter att ordna en kvinnlig tolk för ett besök på en gynekologmottagning, och på motsvarande sätt försöker ordna en manlig tolk för en bastukväll med ett herrlag i ishockey.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att anvisningarna som gäller tolktjänster för handikappade inte ska förstås så att manliga och kvinnliga kunder bemöts på olika sätt. Även manliga kunder ska på motsvarande sätt få en manlig tolk i en situation där man behandlar en manlig kunds intima personliga ärenden. Likaså ska man försöka ordna en kvinnlig tolk för ett evenemang med ett lag som består av kvinnliga idrottare. Det ringa antalet manliga tolkar kan emellertid leda till en situation där en manlig kunds individuella behov och önskemål med anknytning till tolkens kön inte kan beaktas när tolktjänst ordnas.

Ombudsmannen påpekade att en tolk alltid ska förhålla sig objektivt och som en utomstående i sitt arbete och uppträda på det sätt som yrket kräver, med beaktande av situationen i samband med varje enskilt uppdrag, oberoende av sitt eget och kundens kön. (TAS 39/2011)

Moderskapsledighet och behörighetsvillkor

Jämställdhetsombudsmannen ombads ta ställning till om en moderskapsledighet ska räknas

som yrkeserfarenhet i fall där det är fråga om att uppfylla behörighetsvillkoren för en lärare i yrkesinriktade studier. Enligt förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet är en person som har minst tre års yrkeserfarenhet inom en bransch behörig att ge yrkesinriktad undervisning.

EU-domstolen har i sin beslutspraxis konstaterat att moderskapsledigheten ska räknas som yrkeserfarenhet, när det är fråga om karriäravancemang på arbetsplatsen. I det här fallet är det i alla fall fråga om att uppfylla behörighetskrav enligt förordning, så EU-domstolens ovan nämnda praxis kan inte tillämpas direkt. Syftet med en yrkeslärare är att uttryckligen lära ut en viss typ av yrkesfärdighet, vilket kräver att läraren har skaffat sig yrkeserfarenhet under en minimitid. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att moderskapsledighet inte räknas som yrkeserfarenhet då det är fråga om att skaffa behörighet eller kompetens för ett yrke. (TAS 133/2012)

Om rätten till skatteavdrag på arbetskläder

Jämställdhetsombudsmannen har ombetts utreda huruvida det förfarande som Skatteförvaltningen tillämpar på beviljandet av skatteavdrag på arbetskläder är förenligt med jämställdhetslagen. Enligt meddelandet

godkänns en frack som används av en manlig akademisk tjänsteinnehavare som en avdragsgill arbetsdräkt i beskattningen, medan en motsvarande dräkt, dvs. en svart dräkt, som används av en kvinnlig tjänsteinnehavare inte betraktas som avdragsgill i beskattningen.

I sin utredning till jämställdhetsombudsmannen konstaterar Skatteförvaltningen att utgifter för arbetskläder i allmänhet betraktas som levnadskostnader. Om personen emellertid kan påvisa att arbetsdräkten endast används i begränsad omfattning, är det möjligt att få skatteavdrag på den. Enligt utredningen bygger Skatteförvaltningens förfarande på rättspraxis samt på antagandet om att det är ytterst ovanligt att använda frack på så kallade vanliga fester.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar i sitt utlåtande att en kvinnlig akademisk tjänsteinnehavare inte får försättas i en annan position än en manlig kollega vad gäller det sätt på vilket hon förutsätts påvisa att användningen av en bestämd svart dräkt endast begränsas till evenemang med koppling till skötsel av den akademiska tjänsten och att dräkten endast skulle användas endast i mycket exceptionella fall på andra fester, i likhet med en frack. En kvinnlig tjänsteinnehavare ska kunna dra av kostnaderna för anskaffning av en svart dräkt som endast används i tjänsten i beskattningen på lika vill-

kor som en manlig tjänsteinnehavare kan dra av kostnaderna för anskaffning av frack. Om den manliga tjänsteinnehavarens egen anmälan betraktas som tillräcklig, ska man förfara på samma sätt även vad gäller den kvinnliga tjänsteinnehavaren. (TAS 274/2011)

Diskriminering vid rekrytering

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

Besättande av en tjänst som förvaltningsdirektör

En mansperson bad jämställdhetsombudsmannen ge ett utlåtande angående om personen

hade utsatts för diskriminering som förbjuds enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, när han inte valdes till förvaltningsdirektör i en viss kommun, utan en kvinna fick tjänsten. Den berörda parten ansåg sig vara mer meriterad än kvinnan som fick tjänsten. Mannen som begärde utlåtandet hänvisade också till att kommunen inte hade gett honom någon utredning av grunderna för valet enligt bestämmelserna i jämställdhetslagen, trots att han bett om en sådan utredning. Enligt honom har kommunen inte heller gjort någon jämförelse av hur de sökande uppfyller kraven och vilka meriter de sökande har i fråga om de olika kriterierna.

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

Meriterna bör granskas i relation till arbetsuppgifterna och de urvalskriterier som arbetsgivaren har fastställt på förhand. I allmänhet beaktas de arbetssökandes utbildning, tidigare yrkeserfarenhet samt sådana egenskaper, kunskaper och färdigheter som är till nytta med tanke på uppgiften och som således kan betraktas som ytterligare meriter. Vid meritjämförelse bör meriterna som tas i beaktande kunna påvisas entydigt och objektivt.

Ändamålsenlighet, lämplighet, arbetsförmåga och andra motsvarande personliga egenskaper som bedöms av den arbetssökande kan emellertid höra till arbetsgivarens urvalskriterier och kan tas i beaktande som eventuella skäl enligt jämställdhetslagen som berättigar arbetsgivaren att välja en mindre meriterad sökande till uppgiften. Bevisbördan för att påvisa att sådana skäl finns vilar på arbetsgivaren.

Jämställdhetslagen kräver att en meritjämförelse görs alltid när det finns både kvinnor och män bland de sökande. Meriterna ska jämföras sakligt och objektivt.

När man bedömer de sökandes meriter är det i sista hand fråga om vem av de sökande som uppfyller behörighetskraven, som har de bästa yrkesmässiga och andra förutsättningarna att sköta tjänsten på ett ändamålsenligt och framgångsrikt sätt.

Enligt utredningen till jämställdhetsombudsmannen var både mannen som begärde utlåtandet och personen som valdes till tjänsten behöriga. Utöver en juridisk examen har mannen som begärde utlåtandet också en magisterexamen i gymnastik- och idrottsvetenskaper, medan kvinnan som valdes har hunnit långt i sina studier för en förvaltningsmagisterexamen. Enligt arbetsgivaren betonas i valet den kvinnliga sökandens studier i ekonomisk styrning inom den offentliga

förvaltningen, medan den manliga sökandens examen i gymnastik- och idrottsvetenskaper inte betraktades som en extra merit. Eftersom den som sköter tjänsten i fråga bland annat ska tjänstgöra som vikarie för ekonomidirektören, kunde arbetsgivarens betoning betraktas som motiverad med tanke på skötseln av uppgiften.

Mannen som begärde utlåtandet hade längre yrkeserfarenhet än den kvinnliga sökande som valdes, men skillnaden var inte så stor att den nödvändigtvis borde ges avgörande betydelse vid meritjämförelsen. Mannen som begärde utlåtandet hade intervjuats i samband med besättandet av tjänsten, men någon lämplighetsbedömning hade inte gjorts. Den valda sökande hade intervjuats och genomgått en lämplighetsbedömning. Utifrån utredningen av ärendet kunde jämställdhetsombudsmannen inte bedöma de sökandes personliga egenskaper jämfört med varandra.

Jämställdhetsombudsmannen påminde i sitt svar kommunen om att arbetsgivaren är skyldig att på begäran utan dröjsmål lämna en utredning till en person som anser sig har utsatts för diskriminering på det sätt som avses i jämställdhetslagen. Syftet med utredningen är att hjälpa den sökande att bedöma om det är motiverat att fortsätta behandlingen av ärendet och eventuellt föra ärendet till domstol.

Jämställdhetsombudsmannen tar i första hand ställning till juridiska frågor som gäller tolkningen av jämställdhetslagen, och företar vanligtvis ingen meritjämförelse vid misstankar om diskriminering vid rekrytering. För att undersöka om jämställdhetslagen har iakttagits i ett urvalsbeslut krävs en meritjämförelse samt en bedömning av eventuella godtagbara orsaker som arbetsgivaren lägger fram. Eftersom jämställdhetsombudsmannen i en skriftlig utlåtandeprocess inte kan ta ställning till den typ av bevisningsfrågor som kräver till exempel muntlig bevisning, kan ombudsmannen inte bedöma exempelvis de sökandes personliga lämplighet för uppgiften i fråga. Den egentliga bevisningen läggs fram för den här och andra omtvistade frågor i samband med att en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren behandlas i tingsrätten. Av ovan nämnda orsaker tog jämställdhetsombudsmannen i sitt svar inte ställning till om mannen som begärde utlåtandet eventuellt utsatts för diskriminering vid besättandet av tjänsten i fråga. (TAS 253/2011)

Endast kvinnor kunde ansöka om plats som personlig assistent

Jämställdhetsombudsmannen fick en förfrågan om en arbetsgivare i sin platsannons får söka personer av endast ett kön för en plats som

personlig assistent, utan att bryta mot jämställdhetslagen. Annonsen gällde en plats som personlig assistent åt en gravt handikappad ung flicka och man önskade att assistenten skulle vara en kvinna.

I jämställdhetslagen föreskrivs uttryckligen att varje arbetsgivare ska främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt. Arbetsgivarna ska bland annat verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Utgångspunkten är alltså helt klart att en viss plats inte får ledigslås endast för personer av ett visst kön. I allmänhet ska till den lediga platsen väljas den sökande som är mest kompetent och lämplig med tanke på det egentliga innehållet i just det här arbetet, på basis av de sökandes utbildning, tidigare yrkeserfarenhet och de personliga egenskaper som behövs i arbetet, oberoende av om den sökande i fråga är kvinna eller man. Man får avvika från den här huvudregeln endast i vissa enstaka fall, som nämns bland de undantagsfall som fastställts i bestämmelsen som förbjuder diskriminerande annonsering i jämställdhetslagen.

För att få avvika från huvudregeln måste det finnas ett vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art, såsom det personliga i en anställning. Exempelvis som personlig assistent åt en sjuk person eller en äldre person måste man kunna välja

antingen en kvinna eller en man, oberoende av bestämmelserna i jämställdhetslagen.

När det i det här fallet uttryckligen var fråga om att anställa en personlig assistent åt en gravt handikappad ung flicka, ansåg jämställdhetsombudsmannen att det inte stred mot förbudet mot diskriminering att man i platsannonsen uppgav att en kvinna kommer att väljas för uppgiften. (TAS 256/2012)

Lönediskriminering

Misstankar om lönediskriminering har redan under många år varit ett av de vanligaste ämnena för de anhållanden om ställningstagande som lämnats till jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannens byrå får fortfarande med jämna mellanrum förfrågningar från arbetstagare, som anser sig utsättas för lönediskriminering på grund av sitt kön.

Under året har byrån behandlat bland annat flera misstankar om lönediskriminering med anknytning till psykologers löner.

Löneskillnader mellan journalister var inte godtagbara

En kvinnlig journalist A bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande angående om

arbetsgivaren hade gjort sig skyldig till diskriminering som strider mot jämställdhetslagen då A fick lägre lön än två manliga journalister B och C.

Tidningen hade överfört till en ny arbetsgivare i samband med en företagsöverlåtelse den 1 augusti 2008. Därefter behövdes fackredaktörerna inte längre, utan de blev allmänreportrar. De två tidigare fackredaktörer som var män fick emellertid behålla sin tidigare lönenivå som var högre än allmänreportrarnas lön.

År 2008 hade arbetsgivaren gjort bedömningen att A:s, B:s och C:s arbetsuppgifter hörde till samma svårighetsklass. Alla hade samma uppgiftsrelaterade minimilön samt lika stora erfarenhetstillägg. I de individuella lönedelarna förekom emellertid skillnader så att B:s lön var 200 euro och C:s lön 339 euro högre än A:s lön.

Eftersom arbetsuppgifterna enligt bedömningen var likvärdiga, var det med tanke på jämställdhetslagen viktigt att bestämma om det utöver journalisternas kön också fanns någon annan, godtagbar orsak till löneskillnaderna. Bevisbördan för detta vilade på arbetsgivaren.

Som orsak till löneskillnaderna angav arbetsgivaren företagsöverlåtelsen och bestämmelserna i kollektivavtalet. De manliga journalisterna hade före företagsöverlåtelsen haft högre lön än A, och lönerna fick inte minska i samband med företagsöverlåtelsen.



Enligt rättspraxis kan vissa förändringar, såsom en företagsöverlåtelse, vara en godtagbar orsak till löneskillnader under en rimlig övergångsperiod. Någon entydig och klar rättspraxis finns emellertid inte för längden på en rimlig övergångstid.

I situationen i fråga var övergångsperioden redan mer än fyra år. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivaren inte tillräckligt effektivt hade försökt minska löneskillnaden mellan journalisterna. (TAS 162/2009)

Misstanke om lönediskriminering gällande lönen för en psykolog inom stadens dagvård

En psykolog bad jämställdhetsombudsmannen om ett utlåtande angående om staden som var hennes arbetsgivare handlade i strid med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, när hon fick en lägre uppgiftsrelaterad lön än en manlig psykolog.

Bestämmelsen om lika lön i jämställdhetslagen grundar sig på en jämförelse av arbetena och arbetsuppgifterna. Bestämmelsen kan tillämpas endast i situationer där arbetsuppgifterna som ska jämföras är så lika varandra att de kan betraktas som samma uppgift, eller där olika arbetsuppgifter kan anses ligga på samma kravnivå. Med begreppen samma eller likvärdigt arbete hänvisar man endast till

arbetets karaktär när det gäller det arbete som arbetstagarna i fråga utför. Avgörande med tanke på begreppen är att jämföra personernas verkliga arbetsuppgifter. Alltså räcker inte exempelvis arbetstagarnas befattningsbeskrivning eller arbetstagarnas klassificering i vissa grupper av arbetstagare i sig för att avgöra om arbetstagarna i fråga utför samma eller likvärdigt arbete. För att konstatera samma eller likvärdigt arbete måste man däremot undersöka om man med beaktande av alla faktorer som påverkar saken, såsom arbetstagarnas arbetes karaktär, den utbildning och yrkeserfarenhet som arbetet kräver samt arbetsförhållandena, kan anse att arbetstagarna befinner sig i samma situation.

Enligt stadens utredning orsakades löneskillnaderna mellan psykologerna enbart av skillnaderna i fråga om uppgifternas kravnivå.

Av utredningen framgick emellertid att befattningsbeskrivningen för de tre psykologer som var anställda av staden inom dagvården och familjerådgivningen låg på samma nivå 3 (betydande) för de fem faktorer som avgör arbetets svårighetsklass. Enligt arbetsgivaren beror löneskillnaden på att psykologerna inom dagvården, såsom den psykolog som begärde utlåtandet, inte i sitt arbete håller individu- al-, familje-, par-, kris- eller gruppterapi, gör familjeutredningar samt bedömer vårdnad och föräldraskap, som hör till arbetsuppgifterna för

de bättre avlönade psykologer som arbetar vid familjerådgivningen, såsom jämförelsepersonen. Enligt psykologen som begärde utlåtandet är de omfattande bedömnings-, konsultations-, vård- och vårdhänvisningsuppgifter, som psykologerna inom dagvården, i skolorna och gymnasierna utför, krävande och mer omfattande än bedömning av individer och vårdarbete.

Psykologen som begärde utlåtandet och arbetsgivaren hade alltså motstridiga uppfattningar om uppgifternas svårighetsgrad. I detta avseende konstaterade jämställdhetsombudsmannen att bestämmelsen om lika lön i jämställdhetslagen inte kräver att arbetsuppgifterna är desamma, utan de kan omfatta olika faktorer men trots det ha samma svårighetsgrad. Till vilken arbetstagargrupp en arbetstagarare hör får inte heller påverka lönen, om arbetstagarna utför samma eller likvärdigt arbete. Arbetsgivaren kan inte motivera löneskillnaden med att det i arbetsgivarens tjänst också finns andra personer än den som misstänker diskriminering, som får samma eller sämre lön än personen som misstänker diskriminering.

Man måste kunna kräva öppenhet i lönesystemen för att trygga principen om lika lön för lika arbete. Lönesystemet ska alltså vara sådant att arbetstagarna kan få reda på vilka faktorer som påverkar deras lön och vilken

betydelse dessa har. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att den bedömning av svårighetsgraden för psykologernas uppgifter som genomförts av staden redan inkluderar de olika befattningsbeskrivningarna för psykologerna inom dagvården, i skolorna och vid familjerådgivningen, såsom de av arbetsgivaren särskilt nämnda individual-, familje-, par-, kris- eller gruppterapierna, familjeutredningarna samt bedömningarna av vårdnad och föräldraskap, som sköts av psykologerna vid familjerådgivningen. Uppgifterna har trots det bedömts vara lika krävande med tanke på samma faktorer som avgör svårighetsklassen. Alltså vilar bevisbördan för att påvisa att uppgifterna inte är lika krävande på arbetsgivaren i en eventuell rättegång. (TAS 163/2011)

Misstanke om lönediskriminering gällande lönen för psykologer

Ett ärende som anhängiggjordes av Finlands Psykologförbund rf handlade om lagenligheten i fråga om den uppgiftsrelaterade lönedelen för fyra av förbundets medlemmar. Skillnaden mellan de uppgiftsrelaterade lönerna för de kvinnliga psykologer som arbetade på psykiatriavdelningen vid stadens hälsovårdscentral och för jämförelsepersonen som arbetade som psykolog vid stadens företagshälsovårdsstation

var 18–334 euro/månad till den manliga psykologens fördel.

Enligt stadens utredning hade psykologernas uppgiftsrelaterade lön fastställts enligt AKTA, utifrån varje arbetsuppgifts svårighetsgrad. Arbetsgivaren meddelade att uppgifterna på grund av de innehållsmässiga skillnaderna och de olika kraven på utbildning inte kunde anses likvärdiga i fråga om svårighetsgrad, och att löneskillnaden därför inte är ogrundad. Löneskillnaden har emellertid minskat, eftersom personalcentralen i staden i fråga hade beslutat att höja lönerna för psykologerna vid hälsovårdscentralen 2008 och 2010, efter att ha gjort en utredning av uppgifternas svårighetsgrad och lönenivån för de psykologer som arbetar vid stadens olika ämbetsverk.

Kravet på genomskådlighet i lönesystemen, som krävs av EU-domstolen, är ett viktigt element i undersökningen av misstankar om lönediskriminering. Det förutsätter att alla delområden av lönen kan jämföras separat och att varje del av lönen också ska kunna konstateras vara icke-diskriminerande. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade, med tanke på lönesystemets genomskådlighet, att det åtminstone inte utifrån de enskilda befattningsbeskrivningar som lämnats till ombudsmannen är lätt att på ett tillförlitligt sätt jämföra svårighetsgraden i fråga om psykologernas arbete i

staden i fråga inom olika sektorer och på olika verksamhetsställen.

Psykologerna som begärde utlåtandet och arbetsgivaren hade alltså motstridiga uppfattningar om uppgifternas korrekta svårighetsgrad. Enligt de kvinnliga psykologerna hade man i ärendet inte dokumenterat kunnat påvisa att deras arbetsuppgifter var mindre krävande än jämförelsepersonens uppgifter. Orsaken till det var att ingen jämförelse av svårighetsgraden hade gjorts mellan uppgifterna i fråga. Arbetsgivaren å sin sida påstod att en jämförelse hade gjorts och att man utifrån den hade observerat att uppgifterna som skötes av psykologerna vid hälsovårdscentralen och psykologerna inom företagshälsovården till sitt innehåll och gällande utbildningskraven var så olika, att de inte kunde bedömas vara lika krävande.

I ärenden som gäller lönediskriminering gör jämställdhetsombudsmannen inga egentliga bedömningar av arbetenas svårighetsgrad. Inom ramen för sitt enbart skriftliga förfarande har jämställdhetsombudsmannen inte heller möjlighet att utreda omstridda bevisningsfrågor. Om parterna inte kan komma överens i frågan, kommer den egentliga bevisningen och bedömningen av det detaljerade innehållet i psykologernas arbetsuppgifter, förutsättningarna för att sköta uppgifterna samt svårighetsgraden att bero på en eventuell

rättegång på grund av gottgörelsetalan som de kvinnliga psykologerna har anhänggjort. I rättegångar på grund av gottgörelsetalan vilar bevisbördan i allmänhet på den som misstänker diskriminering. Om domstolen konstaterar att lönesystemet i fråga inte är genomskådligt på så sätt att man inte av systemet kan avgöra de faktiska orsakerna till löneskillnaderna, blir det arbetsgivarens uppgift att under rättegången påvisa att systemet inte är diskriminerande. (TAS 43/2010)

Misstanke om lönediskriminering i tjänsten som specialhandledare för socialarbetet vid ett fängelse

En kvinnlig specialhandledare för socialarbetet begärde ett utlåtande av jämställdhetsombudsmannen angående om hon hade utsatts för diskriminering som förbjuds enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, när hon får en lägre lön än en manlig specialhandledare och socialarbetare.

Förfarandet när man tolkar jämställdhetslagens förbud mot diskriminering som gäller arbetslivet omfattar två faser. Under den första fasen utreds om presumtion om diskriminering uppstår i ärendet. För att presumtion om diskriminering ska uppstå måste arbetstagaren som misstänker diskriminering kunna visa att arbetsgivaren tillämpar mindre fördelaktiga



lönevillkor på henne än på en arbetstagare av motsatt kön som utför samma eller likvärdigt arbete.

Man måste kontrollera att likalönsprincipen gäller för varje enskild lönedel, och presumtion om diskriminering kan sedan uppstå på basis av en skillnad som observeras i exempelvis den uppgiftsrelaterade lönen. Om presumtion om diskriminering uppstår, ska man under den andra fasen undersöka om arbetsgivaren kan lägga fram en godtagbar orsak till det förfarande som verkar vara diskriminerande. Om ingen sådan omständighet påvisas ska lönen anses diskriminerande. Den del av lönen som grundar sig på arbetets svå-

righetsgrad ska vara lika stor för arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete, men arbetstagarnas totala lön behöver inte alltid vara lika hög. En hänvisning endast till någon formell omständighet, såsom att arbetstagarens förfarande grundar sig på lagen, kollektivavtalet eller en administrativ bestämmelse, räcker inte för att upphäva presumtionen om diskriminering.

I ärendet var det obestridligt att specialhandledaren för socialarbetet och specialhandledaren utför samma arbete, men den manliga specialhandledaren får högre lön. I sitt utlåtande hävdar arbetsgivaren inte ens att det skulle finnas någon godtagbar orsak till löneskillnaden. Därför måste lönen för den kvinnliga specialhandledaren inom socialarbetet i relation till den manliga specialhandledarens lön anses som diskriminerande på det sätt som förbjuds i jämställdhetslagen.

Enligt arbetsgivarens utredning var den två steg högre svårighetsgraden för den andra jämförelsepersonen, dvs. den manliga socialarbetaren, motiverad på grund av de lagstadgade behörighetskraven för socialarbetare samt de uppgifter som har definierats i lagen som en socialarbetares uppgifter (bl.a. ärenden kring omhändertagande av barn).

I ärendet utreddes att den manliga socialarbetaren har behörighet att sköta en socialarbetares uppgifter, men att han enligt utred-

ningen inte har en högre högskoleexamen, utan utbildning på institutnivå. De examina som kvinnan som begärde utlåtandet och socialarbetaren har kan alltså betraktas som motsvarande varandra, och skillnaden mellan deras löner kan inte heller motiveras med att en socialarbetare måste ha en högskoleexamen, som den manliga socialarbetaren inte har.

Med tanke på löneskillnaden skulle alltså utredas om den kan – och i vilken mån den kan – motiveras med de särskilda uppgifter som enligt arbetsgivaren sköts av socialarbetaren. Enligt den kvinnliga specialhandledarens uppfattning fastställs arbetsuppgifterna som helhet enligt behoven hos den aktuella fången och har inte specificerats enligt uppgift. Alltså kan också uppgifter med anknytning till omhändertagande av barn falla på specialhandledarens lott, oberoende av tjänstebeteckningen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att om den högre lön som betalats till den manliga socialarbetaren inte i sin helhet kan motiveras med faktiska särskilda uppgifter, som kan anses mer krävande än de uppgifter som sköts av specialhandledaren som begärt utlåtandet, måste den sistnämndas lön i relation till socialarbetarens lön anses som diskriminerande på det sätt som förbjuds i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att grundlönen inte alltid fastställs endast

på basis av arbetets svårighetsgrad. I statens traditionella lönesystem, där lönen fastställs enligt den löneklass som har bestämts för tjänsten och på basis av ålderstillägg, kan det hända att det betalas olika grundlön till och med till arbetstagare som sköter samma arbete. För att placeringen i olika löneklasser ska vara motiverad ur likalönsmålsättningens perspektiv, ska placeringen grunda sig på de verkliga skillnaderna i arbetstagarnas kompetens. Lönesystemet kan leda till konflikt med likalönsprincipen, om tjänster som omfattar samma eller likvärdiga uppgifter har placerats i olika löneklasser enbart på grund av den tjänste- och lönestruktur som har utformats vid ett ämbetsverk, trots att inga skillnader i fråga om utbildning eller yrkeserfarenhet förekommer mellan personerna som sköter tjänsterna.

I sista hand avgörs ärenden som gäller lönediskriminering i domstol. Om parterna inte kan komma överens om lönen, kan en arbetstagare som misstänker lönediskriminering väcka talan vid tingsrätten på arbetsgivarens hemort. I tvister som gäller lönediskriminering ska talan väckas inom två år från brott mot förbudet mot diskriminering. En arbetsgivare som har brutit mot förbudet mot diskriminering enligt jämställdhetslagen kan bli tvungen att betala gottgörelse. Arbetstagaren kan dessutom kräva att löneskillnaden på

grund av lönediskrimineringen betalas ut, dvs. skillnaden mellan den högre lön som jämförelsepersonen har fått och arbetstagarens egen lön. (TAS 160/2011)

Annan diskriminering i arbetet

I jämställdhetslagen förbjuds inte endast diskriminering vid rekrytering och lönediskriminering, utan också annan diskriminering i arbetslivet. Diskriminering förbjuds också i fråga om andra anställningsvillkor än lönen. I jämställdhetslagen förbjuds diskriminering bland annat när en anställning avslutas, i fråga om arbetsförhållandena och i samband med arbetsledningen.

Turer endast för kvinnor i motionshall för anställda

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida tursystemet för en motionshall som en viss arbetsgivare erbjuder sin personal är i enlighet med jämställdhetslagen. Motionshallen i fråga är reserverad endast för kvinnor under två vardagar i tre timmar och under tre vardagar i hela fem timmar. Även lördagar

och söndagar är motionshallen reserverad för kvinnor i fem timmar. Några särskilda turer reserverade endast för män finns inte.

Arbetsgivaren motiverar denna praxis med att personalen är kvinnodominerad samt med att det skulle vara svårt att ordna separata omklädningsrum för män och kvinnor. Det framgår emellertid inte hur frågan om omklädningsrum har lösts under de tider då motionshallen används av både kvinnor och män.

En motionshall för anställda som en arbetsgivare erbjuder sin personal är en förmån med anknytning till personalens arbetsförhållanden. Det är alltså inte fråga om en verksamhet som omfattas av näringsfriheten, vilken inkluderar en näringsidkares rätt att välja den form och det sätt näringsidkaren vill försörja sig.

Om arbetsgivaren erbjuder sin personal förmåner eller organiserar deras arbetsförhållanden, till exempel i form av tillgång till gemensamma motionsutrymmen för personalen och tillhörande omklädningsrum, är det med tanke på jämställdhetslagen viktigt att representanter för det ena könet inte missgynnas i jämförelse med representanter för det motsatta könet.

I sitt utlåtande konstaterar jämställdhetsombudsmannen att det med tanke på jämställdheten i fråga om arbetsförhållandena på arbetsplatsen är viktigt att hitta en lösning på

den rådande situationen där endast kvinnor eller endast män kan erbjudas ändamålsenliga omklädningsrum i anslutning till motionshallen, oberoende av hur många kvinnor eller män som använder hallen vid en viss tidpunkt. (TAS 34/2012)

Arbetskläder vid ett företag inom bussbranschen

En person som arbetar vid ett företag inom bussbranschen kontaktade jämställdhetsombudsmannen för att fråga om reglerna som gäller företagets kvinnliga och manliga chaufförers sommarkläder är diskriminerande mot männen. Enligt reglerna ska männen under alla förhållanden bära långa byxor, medan de kvinnliga chaufförerna sommertid kan ha byxor i en kortare modell.

Arbetsgivaren har så kallad direktionsmakt, dvs. rätt att leda arbetet, i fråga om sina arbetstagare. Enligt arbetsavtalslagen ska arbetstagaren utföra sitt arbete med beaktande av de bestämmelser som arbetsgivaren, inom ramen för sina befogenheter, ger angående hur arbetet ska utföras. I den juridiska litteraturen har man ansett att förfarandet i allmänhet inte kan anses vara diskriminerande, om en arbetsgivare inom en servicebransch ger arbetstagare av olika kön olika arbetskläder. Om exempelvis kvinnliga anställda får en kjol och blus,

medan männen får byxor, skjorta och slips, är dessa allmänt iakttagna sätt att klä sig en godtagbar orsak till förfarandet. Om däremot endast kvinnliga arbetstagare får arbetskläder, och männen måste skaffa sig arbetskläder på egen bekostnad, kan det vara fråga om könsdiskriminering.

Syftet med jämställdhetslagen är inte att förhindra olika behandling av män och kvinnor i sig, utan endast att förhindra ofördelaktig eller orättvis behandling. Det kan finnas sakliga och motiverade orsaker till olika behandling, och då betraktas den inte som diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen har i sin utlåtandepraxis gett anvisningar med anknytning till kläder bland annat i en situation där de kvinnliga tjänstemännen i en bank var tvungna att bära de kläder som de fått som en förmån, medan det för manliga chefer och direktörer var tillåtet att avstå från förmånen.

Kultur och praxis som gäller arbetskläder har ofta utformats under en lång tid på enskilda arbetsplatser, så att exempelvis kvinnliga och manliga arbetstagare som arbetar på olika avdelningar, i olika ställning och med olika uppgifter har skapat sina egna regler som gäller arbetskläder, vilka så småningom accepterats av arbetsgivaren. Dessutom påverkas klädseln särskilt för de arbetstagare som arbetar med kundbetjäning av den bild av företaget och arbetsgivaren som arbetsgivaren faststäl-

ler och den bild som man önskar ge kunderna av arbetsplatsen.

Jämställdhetsombudsmannen har i ett av sina utlåtanden (TAS 126/2011, företagets förbud mot långt hår hos män följer inte lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män) hoppats att arbetsgivarens provningsrätt i frågor som gäller de anställdas klädsel och utseende möjliggör en flexibel anpassning till en förändring av värden och förväntningar i det finländska samhället. Den allmänna uppfattningen om köns utseende har förändrats till exempel så att längden på håret inte längre anses hänga samman med kön som tidigare. Utgångspunkten är därmed att långt hår hos män inte är att betrakta som ovårdat. Mot denna bakgrund kunde man eventuellt också på nytt bedöma om shorts är ändamålsenliga och prydliga som arbetskläder. (TAS 195/2012)

Diskriminering vid tillhandahållandet av varor och tjänster

Misstankar om diskriminering med anknytning till tillhandahållandet av varor och tjänster sysselsatte jämställdhetsombudsmannen

under 2012. Till sina ämnen var kontakterna mångahanda. Liksom tidigare år gällde flera kontakter endast olika rabatter för kvinnor och män, prissättning enligt kön av barberar- och frisörstjänster och olika evenemang samt gymtjänster som riktar sig endast till kvinnor.

Enligt jämställdhetslagen ska förfarandet som används av en person som tillhandahåller varor eller tjänster betraktas som diskriminering som är förbjuden enligt jämställdhetslagen, om en person på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning när allmänt tillgängliga tjänster erbjuds.

Olika behandling av könen i fråga om konsumentförsäkringar förbjöds

I december 2012 trädde i kraft en ändring av försäkringslagstiftningen som fastställer att det inte får finnas skillnader som grundar sig på kön i konsumentförsäkringarnas försäkringsavgifter eller försäkringsförmåner. Tidigare var detta tillåtet med stöd av Europeiska unionens jämställdhetsdirektiv (2004/113(EG)), om könet kunde anses vara en bestämmande faktor vid riskbedömningen. Lagändringen beror på en dom som Europeiska unionens domstol gav i mars 2011. I domen ansåg domstolen att bestämmelsen i direktivet, med stöd av vilken avvikelser från huvudregeln som förutsätter jämlik behandling av könen har kunnat göras

under obegränsad tid, inte är i överensstämmelse med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

Jämställdhetsombudsmannen lämnade ett utlåtande till social- och hälsovårdsministeriet i ärendet under beredningen av regeringens proposition, och ombudsmannen hördes också i riksdagen. Jämställdhetsombudsmannen understödde redan vid beredningen av direktivet 2004/113/EG kommissionens ursprungliga förslag enligt vilket användning av kön som faktor vid beräkning ska förbjudas.

Vad gäller den nu genomförda ändringen av försäkringslagstiftningen fäste jämställdhetsombudsmannen uppmärksamhet vid att den endast gäller försäkringar som beviljas konsumenter, inte andra försäkringar. Skillnader i avgifter och förmåner som bygger på kön skulle fortfarande vara tillåtna i fråga om försäkringar som kopplas till ett anställningsförhållande och som tecknas av arbetsgivaren. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att lagändringen också borde gälla dessa försäkringar. Jämställdhetsombudsmannen påpekade dessutom att även riksdagens utskott i olika sammanhang har ansett det betydelsefullt att utveckla de olika systemen så att användningen av kön som försäkringsmatematisk faktor med tiden kan frångås (AjUB 2/2007 rd och ShUB 55/2009).

De bestämmelser om att riskbedömningar som görs utifrån kön ska lämnas till Finansin-

spektionen och att de uppgifter som gäller dem ska offentliggöras föreslogs bli hävda även för de försäkringar i fråga om vilka skillnader som bygger på kön fortfarande skulle godkännas. Jämställdhetsombudsmannen anser att detta innebär en försämring i jämställdheten mellan könen jämfört med nuläget. (TAS 186/2012 och 283/2012)

Prissättning av avgiftsbelagda webbtjänster som producerats utomlands

Två män som kontaktat jämställdhetsombudsmannen önskade att ombudsmannen skulle vidta nödvändiga åtgärder för att sätta stopp för den separata prissättning på grund av kön, som förekommer på webbplatserna Victoria Milan och Ashley Madison. Männens ansåg att webbplatsernas prissättning stred mot jämställdhetslagen, eftersom kvinnor kunde registrera sig som medlem helt gratis, medan servicen som erbjöds män var avgiftsbelagd. Affärsidén för de två webbplatserna och det centrala innehållet i servicen som erbjöds var enligt den utredning som jämställdhetsombudsmannen skaffade att hjälpa gifta män och kvinnor att skapa ett "hemligt förhållande" med en annan medlem av servicen, genom att ordna tillfälle för medlemmar-na att träffas.

I det här fallet var ägarföretagen bakom de båda webbplatserna som jämställdhetsombudsmannen ombetts bedöma enligt uppgifter ur handelsregistret och skattemyndigheten registrerade så att det ena företagens hemort och fasta verksamhetsställe fanns i Kanada och den andra på Malta. Servrarna som användes för administrationen av webbplatserna fanns i bolagens fasta verksamhetsställen i Kanada och på Malta. Inget av företagen hade ett fast verksamhetsställe i Finland och var därför inte skyldiga att anmäla sin verksamhet till handelsregistret eller betala skatt i Finland.

Jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgift är att övervaka att förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen iakttas. Ombudsmannen kan emellertid övervaka att jämställdhetslagen iakttas endast i ärenden som omfattas av Finlands jurisdiktion, så jämställdhetsombudsmannens befogenheter utsträcker sig i allmänhet inte till verksamhet som idkas utanför Finlands gränser. Jämställdhetsombudsmannen tog därför inte ställning till de tjänster som webbplatserna erbjöd eller till deras prissättning. (TAS 309 och 322/2012)

Herrkväll på Hercules Nightclub

Jämställdhetsombudsmannen fick en anmälan om att restaurangen Hercules Nightclub har begränsat sitt klientel på så sätt att restaurang-

en den 1 juli 2011 var öppen endast för män. Jämställdhetsombudsmannen tog upp ärendet till behandling på eget initiativ.

Enligt jämställdhetslagen är direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Diskriminering på grund av kön är ett förfarande där kvinnor och män försätts i olika ställning sinsemellan. Att försätta någon i olika ställning innebär i det närmaste att vissa förmåner eller rättigheter beviljas eller att vissa skyldigheter, begränsningar eller belastningar riktas endast till kvinnor eller män. Diskriminering är alltså endast ett förfarande som påverkar mäns eller kvinnors omständigheter.

Syftet med jämställdhetslagen är ändå inte att hindra all olika behandling av kvinnor och män, utan man har endast i lag försökt förhindra klart ofördelaktig eller orättvis behandling på grund av kön. Det kan också finnas en godtagbar orsak till den olika behandlingen och då betraktas den inte som diskriminering. Det är tillåtet att tillhandahålla 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. Av förarbetena till jämställdhetslagen framgår att ett sådant oliket bemötande endast är tillåtet i vissa begränsade situationer.

Helsinki Pride-evenemangets syfte har varit att stöda könsminoriteternas och de sexu-



ella minoriteternas rättigheter och herrkvällen på Hercules Nightclub har ingått i restaurang- och programutbudet under *Helsinki Pride*-veckan. På Hercules Nightclub ordnades följande kväll ett evenemang som var öppet för alla, med samma underhållning som under

herrkvällen. Jämställdhetsombudsmannen anser att herrkvällen på Hercules Nightclub inte har försatt kvinnor i en ojämlig ställning på så sätt att det skulle ha varit fråga om diskriminering på grund av kön som förbjuds i jämställdhetslagen. (TAS 264/2012)

Vid ett Naisdays-evenemang i en bilaffär marknadsfördes pengar för shopping endast riktat till kvinnor

I det här fallet ansåg en kvinna som kontaktade jämställdhetsombudsmannen att det fyra dagar långa *Naisdays*-evenemang som i en bilaffär var diskriminerande mot män, eftersom affären under evenemanget marknadsförde en rabatt på 1 500 euro på bilens pris för kvinnor som köpte någon av de bilar som affären hade markerat som *Naisdays*-bilar.

Som diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen betraktas bland annat ett förfarande där en person, när allmänt tillgängliga tjänster erbjuds, på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än någon annan i en jämförbar situation. En näringsidkare som handlat på det här sättet är skyldig att betala sin kund som har utsatts för diskriminering gottgörelse för diskrimineringen.

I sin utredning till jämställdhetsombudsmannen meddelade företaget att man var medveten om förbudet mot diskriminering i fråga och att man enligt egen uppfattning också hade beaktat detta på ändamålsenligt sätt vid planeringen och genomförandet av *Naisdays*-kampanjen. Företaget uppgav att även om man i de tidningsannonser som marknadsförde kampanjen hade erbjudit endast kvinnliga kunder pengar för shopping, så hade

också manliga kunder haft samma rätt till motsvarande rabatt som i reklamerna varit riktad endast till kvinnor.

På basis av utredningen konstaterade jämställdhetsombudsmannen att om situationen för männens del faktiskt varit den som bilaffären beskrev i sin utredning, så kan inte företags *Naisdays*-evenemang i sig anses bryta mot förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen. Om situationen i stället faktiskt hade varit sådan att endast kvinnliga kunder hade haft rätt att köpa de bilm modeller som såldes med en relativt stor rabatt på 1 500 euro, skulle bilaffärens förfarande har brutit mot förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannens befogenheter utsträcker sig inte till övervakning av ändamålsenligheten i fråga om egentlig reklam. Ombudsmannen konstaterade emellertid i fråga om evenemangets reklam, att på basis av utredningarna var evenemanget som skulle bedömas helt klart riktat endast till kvinnor. I marknadsföringen förekom inget som helst omnämnande om att också män hade möjlighet att köpa en bil ur *Naisdays*-sortimentet och i samband med det också få den ekonomiska förmån som utlovats i marknadsföringen. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att männen i själva verket inte hade samma möjligheter som kvinnor att utnyttja de ekonomiska förmåner som hänförde sig till evenemanget. Bilaffä-

rens förfarande skulle därför i detta avseende betraktas som ett brott mot jämställdhetslagens allmänna förbud mot diskriminering. En näringsidkare som har brutit mot förbudet mot diskriminering är skyldig att ersätta den kränkta parten för eventuell skada till följd av diskrimineringen, bland annat på det sätt som föreskrivs i skadeståndslagen (412/1974). (TAS 397/2011)

Inspelning av tv-program med enbart kvinnlig publik bröt inte mot jämställdhetslagen

En mansperson bad jämställdhetsombudsmannen om ett ställningstagande angående om olika behandling av kvinnor och män i samband med inspelningen av ett tv-program var direkt diskriminering på grund av kön som förbjuds i jämställdhetslagen. Endast kvinnor fick ingå i publiken på restaurangteater Apollo Live Club under inspelningen av komedishowen *Make Up*, som senare visades på Rundradions tv-kanal.

Enligt den skriftliga utredningen från Rundradion var det fråga om ett underhållningsprogram, där det faktum att publiken bestod av enbart kvinnor var en viktig del av programkonceptet. De manliga skådespelarna testade sin egen, mycket könsrollsfixerade humor på den kvinnliga publiken. Valet av

publiken gjordes i enlighet med programmets manuskript och med beaktande av konceptet: männens roll var att underhålla, medan kvinnorna hade rollen som publik. Bolaget ansåg att varken programmets manuskript, koncept eller praktiska genomförande var diskriminerande mot manliga tittare på det sätt som avses i jämställdhetslagen. Det var snarare fråga om ett ambitiöst projekt, där syftet med manuskriptet, skådespelarna och stilarten var att väcka debatten om jämställdhet och krossa fördomar.

Med könsdiskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen avses bland annat att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av sitt kön. Syftet med lagen är ändå inte att förhindra alla typer av olika behandling i sig, utan endast klart ofördelaktig eller orättvis behandling på grund av kön.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att Finlands grundlag tryggar vars och ens rätt att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Den här näringsfriheten omfattar också frihet att välja vilken form och metod man vill använda för att skaffa sig sin försörjning. Enligt ombudsmannen har också Rundradion med stöd av näringsfriheten kunnat produktifiera sina tjänster utan att hindras av förbudet mot könsdiskriminering, på så sätt att det underhållningsprogram som ärendet

gäller produceras och förverkligas med hjälp av ett programkoncept där män och kvinnor har olika roller. Enligt utredningen har den bärande idén med underhållningsprogrammet i fråga och deltagandet i produktionen varit att dela in män och kvinnor i olika roller, så att männen fått ta sig an rollen som underhållare (manliga skådespelare), medan kvinnorna fick rollen som publik (kvinnlige åskådare). Som en totalbedömning konstaterade jämställdhetsombudsmannen att den här typen av särbehandling av män och kvinnor inte till sin natur är sådan att den ska betraktas som könsdiskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen, och att Rundradion därför inte kan anses ha handlat i strid med jämställdhetslagen. Ombudsmannen preciserade ytterligare att det på samma sätt också skulle vara tillåtet med tanke på jämställdhetslagen med ett förfarande där man under motsvarande förhållanden hade en produktion där alla underhållarna var kvinnor och publiken bestod av män. (TAS 60/2010)

Idrott och jämställdhet

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas ofta i ärenden med anknytning till motion och idrott.

Personerna som kontaktar ombudsmannen har många olika slags frågor, såsom olika möjligheter att utöva idrott för kvinnor och män, olika turer i motions- och idrottslokaler, praxis i fråga om priser i idrottstävlingar samt damidrottens synlighet i medierna.

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

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

Praxis för utdelning av priser vid tennistävlingar

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om praxis för utdelning av priser vid Finlands

Tennisförbunds tävling *Finnish Tennis Tour* strider mot jämställdhetslagen, då penningpriserna i herrklassen är större än priserna i damklassen.

I utredningen som Tennisförbundet lämnade till jämställdhetsombudsmannen konstateras att penningpriserna som delas ut inte kan vara lika stora för herrar och damer, eftersom herrklassen har flera deltagare än damklassen. Därför blir herrklassens vinnare tvungen att arbeta mer för att vinna än damklassens vinnare. En annan orsak till de mindre penningpriserna i damklassen är enligt Tennisförbundet att prissumman består av de deltagaravgifter som spelarna har betalat. Eftersom det är färre deltagare i damklassen, betalas inte lika många deltagaravgifter och därför blir också prissumman mindre.

Jämställdhetsombudsmannens etablerade åsikt är att kvinnorna inte nödvändigtvis får en bättre eller lättare ställning än männen, även om den prestation som krävs av kvinnorna är lättare eller mindre fysisk. Det är snarare frågan om att utjämna skillnaderna i fysisk prestationsförmåga som beror på fysiologiska skillnader mellan kvinnor och män. Det att vinnaren av herrklassen i en tennistävling eventuellt blir tvungen att slå flera motståndare än vinnaren av damklassen, där deltagarantalet är mindre, eller att herrklassens vinnare eventuellt måste spela längre

matcher, är i sig ingen godtagbar orsak till att betala mindre penningpriser till deltagarna i damklassen.

I utlåtandet konstateras att praxis för utdelning av priser, där penningpriserna i herrklassen finansieras med de manliga spelarnas deltagaravgifter och i damklassen med de kvinnliga spelarnas deltagaravgifter, inte strider mot jämställdhetslagen. Denna praxis kan ändå inte anses främja jämställdheten mellan kvinnor och män. I sitt utlåtande lade jämställdhetsombudsmannen fram ett önskemål om att Tennisförbundet skulle överväga att ta i bruk en praxis som är mer progressiv ur ett jämställdhetsperspektiv, där alla idrottare får samma erkännande för sina tävlingsprestationer oberoende av deras kön.

Jämställdhetsombudsmannen påminner dessutom Finlands Tennisförbund om att ifall olika stora penningpriser delas ut till vinnarna av en tävling där antalet deltagare är lika stort i dam- och herrklassen, skulle denna praxis försätta de kvinnliga spelarna i en ofördelaktig ställning på grund av deras kön. Eftersom skillnaden mellan prissummorna i så fall inte kunde förklaras med inkomsterna från deltagaravgifterna, skulle tävlingsarrangören göra sig skyldig till att ha ordnat ett evenemang som strider mot jämställdhetslagen.

Enligt uppgifter som jämställdhetsombudsmannen fått 2.2.2012, har Finlands Tennisför-

bunds styrelse fattat beslut om att penningpriserna som delas ut till vinnarna av deltävlingar i förbundets turnering, *Finnish Tennis Tour*, från och med i år 2012 är lika stora i dam- och herrklasserna. (TAS 399/2011)

Spelförhållandena vid damfotbollsmatcher

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om förfarandet som gäller fotbollsmatcher följer jämställdhetslagen. Enligt personen som kontaktade ombudsmannen är spelförhållandena vid dammatcher systematiskt sämre än vid herrmatcher. Dammatcherna spelas ofta på sandplan, även om en gräs- eller konstgräsplan står oanvänd alldeles intill.

Jämställdhetsombudsmannen begärde utredningar från Finlands Bollförbunds distrikt i Nyland, Finlands Bollförbunds distrikt i Helsingfors, Helsingfors stads idrottsverk samt Vanda stads idrottstjänster. Ärendet behandlades dessutom under ett möte. Av mötet och de skriftliga utredningar som ombudsmannen fått framgick att spelplanernas turer fördelas av den aktör som underhåller planerna, men att det ofta är föreningen som bestämmer på vilken plan föreningens lag får spela.

De serier för kvinnor och män som nämndes i anhängan om ställningstagande kan inte jämföras sinsemellan och kvalitetskraven som

gäller planerna beror på seriens nivå. Det faktum att det finns färre nivåer för kvinnor påverkar jämförelsen av nivåerna. Det att flickorna inte har någon A-juniorserie som pojkar, utan de går direkt till damserien som 18-åringar, gör det också svårare att jämföra dam- och herrserierna sinsemellan.

Enhetligare dam- och herrserier kan eventuellt leda till en avsevärd höjning av avgifterna för damernas spellicenser. Det kan i sin tur leda till att antalet spelande damer minskar. För närvarande är uppskattningsvis cirka 20 procent av alla registrerade fotbollsspelare damer/flickor.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som positivt att flera olika aktörer på sina håll har arbetat målmedvetet för att uppmuntra damer och flickor att spela fotboll, trots att den traditionellt betraktas som en mansdominerad gren. Exempelvis Finlands Bollförbunds projekt åren 2001–2007 gjorde att antalet spelande flickor och damer ökade märkbart, och lagen blev flera. För att sänka tröskeln för flickor att börja spela fotboll har man exempelvis ordnat med förmånligare spelarlicenser för flickor och kvinnor, vilket är en positiv åtgärd som främjar den faktiska jämställdheten. Jämställdhetsombudsmannen anser det viktigt att åtgärderna som stöder fotbollen för flickor och kvinnor utgör en del av Finlands Bollförbunds grundläggande verksamhet.

Det är ofta föreningen som bestämmer på vilken plan föreningens lag får spela. Jämställdhetsombudsmannen påpekade att inte bara Finlands Bollförbund och distrikten, utan också idrottföreningarna måste iaktta ansvarsfullhet i all sin verksamhet. Det är viktigt att föreningarna stöder lika och jämställda möjligheter i sin egen verksamhet, så att var och en oberoende av kön ska ha faktiska likvärdiga möjligheter att spela fotboll. (TAS 238/2011)

Att främja jämställdhet

Förutom att förebygga diskriminering på grund av kön är syftet med jämställdhetslagen att främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnornas ställning, särskilt i arbetslivet. Skyldigheten att främja jämställdheten gäller alla arbetsgivare. Även skolor och läroanstalter är skyldiga att främja jämställdheten.



Jämställdhetsplanering för arbetsplatser

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

Jämställdhetsombudsmannen fick fortfarande arbetsplatsernas jämställdhetsplaner till granskning på många olika vägar. Ombudsmannen begärde jämställdhetsplanen för granskning från sådana arbetsplatser, vilkas ärenden gällande diskriminering redan finns på ombudsmannens byrå för utredning. Jämställdhetsplaner begärdes också om en

personalrepresentant meddelade att ingen plan hade utarbetats eller att planen inte motsvarade kraven enligt lag.

Tyvär var det fortfarande många av de jämställdhetsplaner som ombudsmannen granskade, som inte motsvarade jämställdhetslagens krav. Många jämställdhetsplaner saknade konkreta förslag och arbetsplatserna behövde handledning i hur planerna kunde kompletteras. Med tanke på lönekartläggningarna påpekades att hela personalen ska omfattas av lönekartläggningen, även visstidsanställda och deltidsanställda arbetstagare. Endast en jämförelse av uppgiftsrelaterade eller genomsnittliga löner ger inte heller en verklig bild av löneskillnaderna. Om lönerna vid en lönekartläggning bedöms i separata delar, blir de mer genomskådliga och då är det lättare att bedöma skälen till löneskillnaderna.

Arbetsplatsbesök

Jämställdhetsombudsmannen företog fyra arbetsplatsbesök 2012: till Idensalmi stad, Kokkolan Halpa-Halli i Karleby, Olvi Oyj och Ikea. Syftet med besöken var att främja jämställdhetsplaneringen och jämställdhetsarbetet. Alla fyra arbetsplatser hade en jämställdhetsplan. Vid företagen diskuterades betydelsen av jämställdhet mellan könen för att skapa en

positiv företagsimage samt lönekartläggningens relevans. Jämställdhetsombudsmannen rekommenderade användningen av en färdig verktygslåda för enkäter www.tasa-arvokysely.fi för att göra utredningar. Verktöget ger en konkret bild av hur personalen upplever sin arbetsplats. Främjandet av jämställdheten ger bästa resultat när det utgör en del av den normala personalpolitiken. Exempelvis vid Olvi Oy grundar sig jämställdhetsarbetet till stor del på personalstrategin och man strävar efter att baka in de praktiska åtgärderna i bolagets normala personalpolitik. Ikea har fått utmärkelsen Finlands Bästa Arbetsgivare både 2011 och 2012. I enkäten om Finlands Bästa Arbetsgivare är resultaten fördelade enligt kön, på samma sätt som resultaten av den globala personalenkäten VOICE, som Ikea använder. Även vid Ikea har jämställdhetsplanen med framgång gjorts till ett redskap för att utveckla arbetsplatsen.

Främjande av jämställdheten vid läroanstalter

Jämställdhetslagen förpliktar läroanstalterna att utarbeta en jämställdhetsplan, som siktar på att utveckla verksamheten vid läroanstal-



ten. Enligt bestämmelsen utarbetas jämställdhetsplanen alltid i samarbete mellan representanter för personalen och de studerande. Planen ska innehålla bland annat en kartläggning av hur de studerande upplever att jämställdheten har verkställts vid den egna läroanstalten.

Jämställdhetsplanerna utarbetas i syfte att främja jämställdheten och förebygga diskriminering. Lagförpliktelsen gäller alla läroanstalter som ordnar utbildning, dvs. gymnasier, yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor och universitet samt läroanstalter inom fritt bildningsarbete. Även privata aktörer som

ordnar utbildning omfattas av bestämmelsen. Endast de som ordnar förskole- och grundundervisning har lämnats utanför bestämmelsen.

Jämställdhetsombudsmannen fortsatte under 2012 med att kartlägga jämställdhetsplanernas kvalitet i syfte att utveckla läroanstaltens verksamhet. Ombudsmannen bad alla de tretton idrottsgymnasierna som är verksamma i Finland att lämna sin jämställdhetsplan till jämställdhetsombudsmannen. Idrottsgymnasierna ombads också lämna en utredning av vilka idrottsgrenar de erbjuder och av könsfördelningen bland de studerande som utövar grenarna.

Under verksamhetsåret började jämställdhetsombudsmannen också granska jämställdhetsplanerna vid alla svenskspråkiga yrkesläroanstalter på andra stadiet samt vid trettio gymnasier runt om i Nyland. Ombudsmannen fortsatte dessutom med kartläggningen av jämställdhetsplanerna vid universiteten och yrkesläroinrättningar på andra stadiet.

Mycket att förbättra i jämställdhetsplanerna

I de operativa jämställdhetsplanerna som utarbetats vid idrottsgymnasierna fanns avsevärda brister. Av tretton idrottsgymnasier hade endast tre lyckats utarbeta en plan som

uppfyllde de minimikrav som jämställdhetslagen ställer.

Bristerna i jämställdhetsplanerna gällde särskilt bestämmelsen i jämställdhetslagen om att jämställdhetsplanen ska innehålla en kartläggning av den faktiska jämställdhetsituationen vid läroinrättningen, dvs. hur de studerande upplever att jämställdheten har uppnåtts vid den egna läroanstalten. Jämställdhetsplanerna hade inte heller nödvändigtvis utarbetats såsom lagen kräver i samarbete med representanter för de studerande. Dessa brister har förekommit allmänt i jämställdhetsplanerna vid läroinrättningar på andra stadiet.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade de idrottsgymnasier vilkas jämställdhetsplaner ännu inte uppfyller de minimikrav som jämställdhetslagen ställer att beakta jämställdhetsombudsmannens anvisningar för utarbetande av en jämställdhetsplan och lämna en ny plan till ombudsmannen före slutet av 2012. (TAS 45–57/2012)

Urvalet av grenar som erbjuds vid idrottsgymnasierna möjliggör jämställda förhållanden

Jämställdhetsombudsmannen har tidigare konstaterat i ett ställningstagande som gällde ett visst idrottsgymnasiums elevantagning att det är viktigt att beakta jämställdheten mellan



könen, särskilt då man väljer de prioriterade grenarna vid idrottsgymnasiet. Urvalet av grenar ska vara i rätt proportion till antalet aktiva idrottare, könsfördelningen och nivån. När man väljer de prioriterade grenarna ska urvalet också anpassas till den övriga utbildningen på orten och de aktörer som erbjuder träning, så att de unga idrottarnas möjligheter att utöva

idrott vid sidan om sina gymnasiestudier blir så jämställda som möjligt.

På riksnivå bör det finnas tillräckligt med idrottsutbildning i lagsporter också för flickor. När man ser till att könsperspektivet får tillräcklig uppmärksamhet på riksnivå, innebär kravet på jämställdhet för flickor och pojkar med tanke på resursfrågor inte det att flickor

och pojkar alltid ska tränas i samma grenar i varje skola.

Den kartläggning som jämställdhetsombudsmannen gjorde under verksamhetsåret verkar visa att det omfattande urvalet av grenar som idrottsgymnasierna erbjuder gör det möjligt att utöva idrott på ett jämställt sätt för både flickor och pojkar. Statistik som samlats

in av Finlands olympiska kommitté visar också att av de som utövar de huvudsakliga grenarna vid idrottsgymnasierna är 48 procent flickor och 52 procent pojkar. Dessa elever utgör dessutom cirka fyra femtedelar av alla elever som studerar vid idrottsgymnasierna.

Vissa lagsporter, såsom ishockey och fotboll, är fortfarande starkt könsrelaterade. I och med

att damerna har nått internationella framgångar, och antalet flickor och kvinnor som utövar dessa grenar har ökat, kan man i alla fall se att man också vid idrottsgymnasierna på riksnivå har börjat skapa möjligheter för flickor att utöva traditionellt mansdominerade grenar. Idrottsgymnasierna möjliggör också studier för idrottare i helt kvinnodominerade grenar.

Utvidgning av planeringskyldigheten till grundskolorna

Enligt regeringens riktlinjer är avsikten att skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan som avser utveckling av en läroanstalts verksamhet ska utvidgas till att omfatta också grundskolorna.

Under verksamhetsåret 2012 gav jämställdhetsombudsmannen ett utlåtande om utkastet till regeringens proposition om en ändring av jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen har utifrån de brister som uppdagats i arbetet med att övervaka jämställdhetsplanerna gjort bedömningen att planeringsskyldigheten för närvarande inte iakttas. Exempelvis uppfyllde så mycket som 75 procent av jämställdhetsplanerna vid de granskade läroanstalterna på andra stadiet inte de minimikrav som jämställdhetslagen ställer.

Jämställdhetsombudsmannen har åtminstone inte än kunnat påvisa att planeringskyldigheten skulle ha gett några märkbara resultat i fråga om främjandet av jämställdheten. Därför är det ett ambitiöst mål att utvidga skyldigheten till att omfatta grundskolorna, och i dess nuvarande form är det inte nödvändigtvis säkert att man kan uppnå önskat resultat.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man i utkastet till proposition inte har funderat tillräckligt mycket på hur jämställdhetsplaneringen i praktiken ska genomföras med barn i grundskolålder, när det har visat sig att också ungdomar som studerar vid yrkesläroanstalter, gymnasier och yrkeshögskolor på andra stadiet har oroväckande svaga kunskaper och kännedom om jämställdhet. (TAS 245/2012)

Fler män till utbildning inom fostran och socialarbete

Under verksamhetsåret gav jämställdhetsombudsmannen ett utlåtande om förslaget till åtgärder för det åtgärdsprogram för utbildningsmässig jämlikhet som utarbetats av en arbetsgrupp tillsatt av undervisnings- och kulturministeriet.

Ombudsmannens utlåtande gällde särskilt det åtgärdsförslag, enligt vilket man inom kvinnodominerade branscher, såsom fostran och socialarbete, i samband med högskolornas studerandeurval skulle ge männen antingen tilläggspoäng på grund av kön för att öka andelen män eller en egen urvalskvot för män. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att förslaget är problematiskt med tanke på jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagen möjliggör vissa tillfälliga, planmässiga särskilda åtgärder för att främja den faktiska jämställdheten, vilka separat kan utgöra diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen, men som är avsedda att verkställa jämställdhetslagens syfte. Enbart underrepresentation av det andra könet i högskolestudierna eller bland de sökande inom en viss bransch berättigar ändå inte till särbehandling, utan skillnaden ska hänföras till en svagare ställning och tidigare diskriminering måste finnas i bakgrunden. Med hjälp

av särskilda åtgärder strävar man alltså efter att förebygga och avlägsna de olägenheter som orsakats av diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen anser att man inte i högskolornas studerandeurval kan gynna det ena könet på det sätt som föreslås i arbetsgruppens förslag, utan att bryta mot förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen. (TAS 311/2012)

Kvoter

Enligt 4a § 1 mom. i jämställdhetslagen skall statens kommittéer, delegationer och andra motsvarande organ, ha minst 40 procent både kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Kvotbestämmelsen berör också organ som utnämnts av ministerier, t.ex. arbetsgrupper. Även på kommunalt organ och organ för kommunal samverkan, med undantag av kommunalfullmäktige, skall finnas minst 40 procent kvinnor eller män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Enligt samma lagrum, om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda,

skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Lagrummet förpliktar att alla instanser, som föreslår sina företrädare till dessa ovannämnda organ, ska föreslå både en kvinnlig och en manlig kandidat för vardera platsen. Begreppet särskilda skäl ska dock tolkas snävt. Ett sådant skäl kan vara t.ex. att organet behandlar begränsat specialområde där de sakkunniga är endast antingen kvinnor eller män.

Sammansättningen av den arbetsgrupp som bereder lagen om faderskap

Jämställdhetsombudsmannen utredde på eget initiativ om sammansättningen av den arbetsgrupp som tillsatts av justitieministeriet för att bereda reformen av lagen om faderskap iakttag kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen. Förutom den manliga ordföranden var de övriga fem medlemmarna i arbetsgruppen kvinnor. Justitieministeriet motiverade arbetsgruppens sammansättning bland annat med medlemmarnas sakkunskap och engagemang. Man hade också fäst uppmärksamhet vid kostnaderna för arbetsgruppen.

En uppföljningsgrupp med bred representation hade tillsatts för att följa upp och utvärdera arbetsgruppens beredningsarbe-

te. Uppföljningsgruppens sammansättning uppfyllde de krav som kvotbestämmelsen ställer, och i den fanns medlemmar som var särskilt insatta i jämställdhetsfrågor. Justitieministeriet ansåg att jämställdhetsfrågorna på det här sättet kunde beaktas bättre än om beredningen hade gjorts av en arbetsgrupp som endast uppfyllde de krav som kvotbestämmelsen ställer.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att kvotbestämmelsen skulle tillämpas på arbetsgruppens sammansättning och att det i arbetsgruppen borde ha ingått minst 40 procent kvinnor eller män. Ombudsmannen konstaterade i sitt ställningstagande att sakkunskap om jämställdhetsfrågor inte har legat till grund när kvotbestämmelsen utarbetats, utan syftet med bestämmelsen är att ge kvinnor och män en likvärdig möjlighet att delta i samhällsplaneringen och beslutsfattandet. Med kvotbestämmelsen har man också önskat trygga en så god och mångsidig sakkunskap som möjligt i organen. Enligt jämställdhetsombudsmannen var det trots allt berömvärt att justitieministeriet hade uppmärksammat jämställdhetskunskan- det i sammansättningen av uppföljningsgruppen. Ombudsmannen konstaterade dessutom att exempelvis resekostnader inte är en sådan särskild orsak som avses i jämställdhetslagen, som ger möjlighet att avvika från kvotbestämmelsen. (TAS 226/2012)

Tillämpning av principen om jämlik representation i styrelserna för bolag med kommunal majoritet

På eget initiativ började jämställdhetsombudsmannen reda ut om stadsstyrelsen förfarit i strid med principen om jämlik representation i jämställdhetslagen då de egna representanterna valdes in i styrelserna för fyra bolag som ägs av staden. I dessa styrelser fanns det antingen inga kvinnliga medlemmar eller också var kvinnorna betydligt färre än männen.

I detta ärende lämnade stadsstyrelsen en utredning där man ansåg att principen om jämlik representation i jämställdhetslagen inte gäller styrelserna för bolag som ägs av kommunen, utan enligt formuleringen i jämställdhetslagen enbart förvaltningsråd och direktioner. Likaså ansåg stadsstyrelsen att syftet med principen om jämlik representation inte har varit att utvidga den samhälleliga beslutsprocessen till företagslivet. Bolagen utövar inte heller offentlig makt, och därför är principen om jämlik representation inte förpliktande för sammansättningen av bolagsstyrelserna.

I jämställdhetsombudsmannens utlåtande konstateras det att bolag med kommunal eller statlig majoritet i en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan som

består av förtroendevalda enligt 4a § 2 mom. i jämställdhetslagen ska ha en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Medlemmarna i ett aktiebolags styrelse väljs av bolagsstämman, om bolagsordningen inte innehåller någon bestämmelse om att förvaltningsrådet väljer medlemmarna. Enligt 23 § 2 mom. i kommunallagen ger kommunstyrelsen eller någon annan i en instruktion förordnad kommunal myndighet vid behov dem som företräder bolagsstämman anvisningar om hur kommunen ska ställa sig till de frågor som behandlas. Det krav på jämn representation av kvinnor och män som avses i jämställdhetslagen ska beaktas i anvisningarna om val av förvaltningsorgan. Ett kommunalbesvär kan ha anförts i fråga om ett beslut om utfärdande av anvisningar.

Samma lagrum innehåller också bestämmelser om organ som utövar offentlig makt. Dessa omfattar organ som enligt en lag eller förordning har rätt att utöva offentlig makt. Principen om jämlik representation gäller bolag med kommunal eller statlig majoritet oavsett om de utövar offentlig makt eller inte. Jämställdhetslagen 4 a § 2 mom. gäller också bolagsstyrelser med statlig eller kommunal majoritet, även om detta inte särskilt nämns i lagen. I fråga om sammansättningen av bolagsstyrelser är principen om jämlik represen-

tation förpliktande till den del det är fråga om förtroendepersoner. Om de valda personerna på grund av sin tjänsteställning hör till en styrelse, tillämpas inte principen om jämlik representation.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att samtliga fyra företag i det aktuella fallet var bolag med kommunal majoritet där sammansättningen av styrelserna är bunden av den princip om jämlik representation som avses i 4 a § 2 mom. i jämställdhetslagen till den del som styrelsemedlemmarna är förtroendepersoner. (TAS 200/2011)

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS UTREDNINGAR

Utredning av rättspraxis angående könsdiskriminering 2008–2011

Människorättsförbundet har på uppdrag av jämställdhetsombudsmannen gjort en utredning om tillämpning i rättspraxis 2008–2011 av jämställdhetslagen och strafflagens bestämmelse om diskriminering i arbetslivet. Utredningen publicerades på våren 2012.

I utredningen har som material använts domar som berör jämställdhet mellan könen och som avkunnats av tingsrätterna, hovrätterna och högsta domstolen samt fall med anknytning till jämställdhet mellan könen som har behandlats av förvaltningsrätterna.

Vid tingsrätterna behandlades under granskningsperioden 100 tvistemål som grundar sig på jämställdhetslagen. Majoriteten av de kärande var kvinnor. Motparten var oftast en aktör inom den offentliga sektorn (i 71 fall). En misstanke om diskriminering hänförde sig i 30 fall till anställning, i 12 fall till avlöning och i 10 fall till avslutande eller uppsägning av anställningsförhållande. Enligt jämställdhets-

lagen utdömdes gottgörelse i 16 fall. Gottgörelsens lägsta belopp var 300 euro och det högsta 15 000. Dessutom nåddes i 18 mål en förlikning som ledde till ersättningar på 2 000–12 000 euro.

Tingsrätterna avgjorde åren 2008–2011 sammanlagt 19 arbetsdiskrimineringsärenden i vilka misstanke om diskriminering hänförde sig till kön. Största delen av dessa ärenden gällde uppsägning eller avslutande av anställningsförhållande. I de flesta fall avkunnades en fällande dom.

Diskriminering på grund av graviditet tycks fortfarande vara ett problem. I de tvistemål som grundar sig på jämställdhetslagen handlade det i 17 fall om graviditet och i de ärenden som handlades på grundval av strafflagens förbud mot diskriminering i arbetslivet gällde 13 fall graviditet. Under granskningsperioden, närmare bestämt 2011, gavs även det första domstolsutslaget om diskriminering av en transkönad medarbetare.


Förvaltningsrätterna behandlade 2008–2011 sammanlagt 144 fall som hänför sig till

jämställdhet. Av dessa fall gällde 120 besättande av tjänst och 12 val av ledamöter i kommunala organ eller sammansättning av kommunala organ. De flesta av dem som överklagade besluten var kvinnor (82, män 59). Enligt förvaltningsrätterna hade brott mot jämställdhetslagen begåtts i 20 fall, medan 12 överklaganden lämnades obehandlade eller avskrevs.

Högsta domstolen gav under granskningsperioden sitt utslag i tre mål som gällde jämställdhet mellan män och kvinnor. Målen gällde ett kvinnoprästärende, reformen av lönesystemet för domare samt sexuellt ofredande och utnyttjande. I högsta förvaltningsdomstolen har fall behandlats där en sökande eller en innehavare av en tjänst har vägrat att förrätta gudstjänst tillsammans med en kvinnlig präst.

Utredning av könsminoriteternas ställning

Jämställdhetsombudsmannen publicerade på våren 2012 en utredning av könsminori-



Enligt statistiken är största delen av distansföräldrarna pappor.

ternas ställning. Utredningen är baserad på intervjuer med olika myndigheter och organisationer som representerar könsminoriteter.

Enligt utredningen, som genomförts på uppdrag av jämställdhetsombudsmannen, är könsminoriteterna osynliga i samhället, lagstiftningen och myndigheternas praxis i Finland. Även bland personer som har yrkesutbildning inom hälsovården, socialbranschen och undervisningen är mångfalden i fråga om individers kön relativt obekant. Därför vore det viktigt att snabbt planera och genomföra yrkesinriktad fortbildning.

Utöver bristen på sakkunskap framgick av utredningen också många andra problem som könsminoriteterna möter. Dessa inkluderade diskriminering, missförhållanden i translagen såsom kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga, befolkningsdata- och namnfrågor, sjukförsäkringens ersättningspraxis, föräldrade sjukdomsklassificeringar samt praxis i fråga om vård av interkönade barn.

Utredningen omfattar rekommendationer för förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet, som har utfärdats av Europarådets ministerkommitté och kommissionären för mänskliga rättigheter. (se också sid. 16)

Utredning av hur daghem och skolor informerar distansföräldrar

Jämställdhetsombudsmannen lät under 2012 göra en utredning av hur distansföräldrar får viktig information med anknytning till barnets dagvård eller skolgång. Med en distansförälder avses den vårdnadshavare som efter en skilsmässa inte huvudsakligen bor tillsammans med barnet i samma hushåll. Enligt statistiken är största delen av distansföräldrarna pappor. I *statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män (SHM publikationer 2010:8)* har uppmärksammat att frånskilda pappor behöver uppmärksamhet både på lagstiftningsnivå och i fråga om myndigheter och tjänster.

Projektets mål är med hjälp av skolväsendet och socialförvaltningen i Helsingfors, Esbo och Vanda utreda vilka slags kundinformationssystem daghem och skolor har, om det finns allmänna anvisningar för hur man informerar distansföräldrar och om man för alla daghem och skolor har fastställt en gemensam definition av begreppet familj. För utredningen intervjuades personer från ett daghem, en förskola, ett lågstadium och ett högstadium samt ett gymnasium i Helsingfors, Esbo och Vanda om hur de informerar föräldrarna om sådant som berör barnet samt om frågor med anknytning till daghemmet eller skolan. I utredningen granskades en situation där föräldrarna var skilda, men de hade gemensam vårdnad om barnet.

Om distansföräldern får information från daghem verkar i hög grad bero på om närföräldern har uppgett distansföräldrarnas uppgifter i ansökan om daghemsp plats och på hur aktiv distansföräldern själv är. Informationssystemen utgör inget stöd för daghemmen i den här frågan. De stöder de s.k. kylskåpsprincipen, dvs. man informerar medlemmar av samma hushåll. Mammans nya make syns i uppgifterna om barnets familj, men pappan som är den andra vårdnadshavaren syns inte alls, om inte uppgiften antecknas på ett separat mellanblad. I alla tre städer vill man gärna ha kontakt också med distansföräldern, men det kräver att

distansföräldern själv tar initiativ till kontakten. Beslut och andra meddelanden sänds inte automatiskt till båda vårdnadshavarna, om man inte anhåller om det eller avtalar om det separat. Utgångspunkten är att vårdnadshavarna ser till att informera varandra. Ett problem är också att kommunikationen i ett daghem till största delen är muntlig och föräldrarna får information när de hämtar barnet.

I daghemmen upplevde man trots allt i regel rätt få problem med informationen. Även om en del av städerna hade gjort upp sina egna anvisningar, önskade man allmänna anvisningar på riksnivå. Problemet är att anvisningarna och riktlinjerna som staden gjort upp inte binder köptjänstdaghemmen och anvisningarna i fråga lämnas inte ens till köptjänstdaghemmen. För köptjänstdaghemmens del har det uppstått mera problem med informationen till distansföräldrar, vilket kan bero på bristande information.

Inom undervisningen används i alla tre städer informationssystemen Primus och Wilma, som kommunicerar sinsemellan. De här systemen stöder inte någon viss familjemodell. Om ett barn har två vårdnadshavare, överförs bådas uppgifter till systemet från befolkningsregistret. Informationssystemen har märkbart underlättat kommunikationen mellan hemmet och skolan och förbättrat jämställdheten mellan föräldrarna i fråga om information. I alla

tre städer har man också nyligen tagit i bruk eller kommer snart att ta i bruk s.k. vårdnadshavarkoder till Wilma. Då får båda vårdnadshavare lika möjlighet att läsa meddelanden och information som skolan har skickat. I kommunikationen mellan skolan och hemmet försöker man också i allt högre grad använda Wilma och sluta med meddelanden på papper. Skolorna tycks ändå inte allmänt ha valt den linjen att egna Wilma-koder automatiskt skickas till ett barns båda vårdnadshavare.

Utgångspunkten för information på papper verkar fortfarande vara att föräldrarna informerar varandra om allt som hänför sig till barnets skolgång. Ofta skickas meddelanden på papper hem med eleven och läses då av närföräldern, medan distansföräldern inte nödvändigtvis får informationen. I en del av städerna krävs emellertid båda vårdnadshavarnas underskrift på viktiga meddelanden och tillståndsblanketter. Ett problem är ändå att skolorna verkar ha olika förfaranden både i fråga om kommunikation på papper och kommunikation via Wilma. Rutiner kan variera mellan olika skolor till och med inom samma stad.

Trots att utredningen är begränsad visar resultaten tydligt att distansföräldrar försätts i en sämre ställning än närföräldrar, i fråga om att få information från daghemmet eller skolan. Största delen av distansföräldrarna är

pappor. Om pappan inte håller kontakt med barnets daghem, finns det risk för att han efter skilsmässan förlorar sin möjlighet att förverkliga sitt faderskap på bästa möjliga sätt. Kontinuerlig information till både när- och distansföräldern är kanske omöjligt att genomföra i vardagen av praktiska skäl. Informationssystem och anvisningar borde ändå utvecklas så att de bättre kan beakta distansföräldrarnas behov.

INTERNATIONELL VERKSAMHET

Nordiskt samarbete

Jämställdhetsombudsmannen idkar regelbundet internationellt samarbete såväl med nordiska som europeiska aktörer. I augusti deltog jämställdhetsombudsmannen i de nordiska jämställdhets- och likabehandlingsombudsmännens möte i Köpenhamn. Vid det årliga mötet diskuterades förutsättningarna och metoderna för att främja jämställdheten. Ombudsmännen konstaterade att diskriminering, trots lagstiftningen, fortfarande är ett problem i Norden och att dagens metoder för att bekämpa diskriminering inte är tillräckliga. I många nordiska länder pågår som bäst projekt med utvärdering och utveckling av lagstiftningen.

Under diskussionen konstaterade man att mentorskap och arbetsplatsernas arbetsgrupper har visat sig vara de effektivaste verksamhetsformerna då det gäller att främja jämställdheten. Finlands jämställdhetsombudsman har under en längre tid besökt olika typer av arbetsplatser för att diskutera deras jämställdhetsplaner. Denna praxis väckte stort intresse i de övriga nordiska länderna.

Samarbete mellan europeiska diskrimineringsmyndigheter

Jämställdhetsombudsmannens byrå deltog precis som tidigare år i utbildning och arbetsgrupper som ordnats av de oberoende jämställdhets- och jämlikhetsmyndigheternas europeiska samarbetsnätverk Equinet. I Equinets *Equality Law in Practice* -arbetsgruppens arbete hänförde sig särskilt det skotska fallet Kulikauskas till jämställdhet mellan könen. Den nationella domstolen bad EU-domstolen om ett förhandsavgörande i ärendet som gällde diskriminering på grund av en närståendes graviditet (C-44/12).

Man nådde dock samförstånd i ärendet innan domstolen hann behandla det.

Jämställdhetsombudsmannens informatör deltog i en utbildning och arbetet i arbetsgruppen *Communications Strategies and Practices*, som ordnades av Equinet. År 2012 var temat *under-reporting* – hur man kan identifiera situationer där personer som har utsatts för diskriminering inte tar kontakt med myndigheterna och utreda varför det är fallet och hur man kan nå personer som har upplevt diskriminering.

Målet är att hitta fungerande metoder för att kommunicera om diskriminering och rättigheter, så att diskrimineringsmyndigheterna och kunderna kunde mötas lättare än för närvarande.

En representant för jämställdhetsombudsmannens byrå deltog också i ett möte med Equinets och Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) samt i Equinets årsmöte i december 2012.

Besök av Europarådets kommissionär för mänskliga rättigheter och Europeiska ombudsmannen

Europarådets kommissionär för mänskliga rättigheter Niels Muižnieks och hans delegation besökte Finland i juni 2012. Han diskuterade med representanter för myndigheter och organisationer om de mänskliga rättigheterna och frågor med anknytning till icke-diskriminering. Han träffade också representanter för jämställdhetsombudsmannens byrå. I diskussionen behandlades bland annat löneskillnader mellan könen, diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap samt ställningen

för människor som hör till könsminoriteter och den diskriminering de möter.

I oktober 2012 fick byrån besök av jurist Eija Salonen från Europeiska ombudsmannens byrå. Hon presenterade Europeiska ombudsmannens verksamhetsmetoder, och vilka aktuella jämställdhetsfrågor ombudsmannen behandlar, för personalen på jämställdhetsombudsmannens byrå.

Finlands jämställdhetslag och jämställdhetsombudsmannens verksamhet intresserade också mer omfattande internationellt.

Jämställdhetsombudsmannen höll i maj öppningsanförandet vid seminariet Copenha-

gen *Equal Pay i Köpenhamn*, och talade då om lönediskrimineringen i Finland. I september talade ombudsmannen vid seminariet *Trans and intersex issues – Challenges for EU law*, som ordnades i Bryssel av EU-parlamentets LGBT-arbetsgrupp, om könsminoriteters ställning och behovet att förnya lagstiftningen.

Under året träffade jämställdhetsombudsmannen dessutom politiker från bland annat Tanzania och Nepal. Under sammanträffandena diskuterades övervakningen av jämställdhetslagen och ombudsmannens roll. Särskilt intresse väckte kvotbestämmelsen i

jämställdhetslagen. Även representanten för LGBT-centret i Norge och representanterna för National Cohesion & Integration Commission, som organiserar jämställdhetsarbetet i Kenya, besökte jämställdhetsombudsmannen. Ombudsmannen träffade också Marockos ambassadör och Finlands ambassadör till Ukraina.

I slutet av året deltog jämställdhetsombudsmannen i FN:s människorättscenters första internationella konferens om mänskliga rättigheter för flickor och kvinnor samt i ett seminarium i Amman om företagets ansvar som de som förverkligar mänskliga rättigheter.

ANSLAG OCH PERSONA

■ Jämställdhetsombudsmannens byrå hade år 2012 till sitt förfogande 10,5 årsverken. Personalen utgjordes av jämställdhetsombudsmannen, byråchefen, fem överinspektörer, en informatör och tre sekreterare. Dessutom arbetade en högskolepraktikant vid byrån på sommaren.

Jämställdhetsombudsmannens byrås verksamhetsanslag utgjorde 110 000 euro. Här ingår inte löne- och hyreskostnaderna, som betalas centralt av social- och hälsovårdsministeriet.

STATISTIK

■ År 2012 diariefördes sammanlagt 451 ärenden hos jämställdhetsombudsmannen. Under verksamhetsåret avslutades totalt 429 skriftliga ärenden. Dessutom tog jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon emot totalt 332 telefonsamtal under 2012.

Avslutade, skriftligt behandlade ärenden enligt innehåll

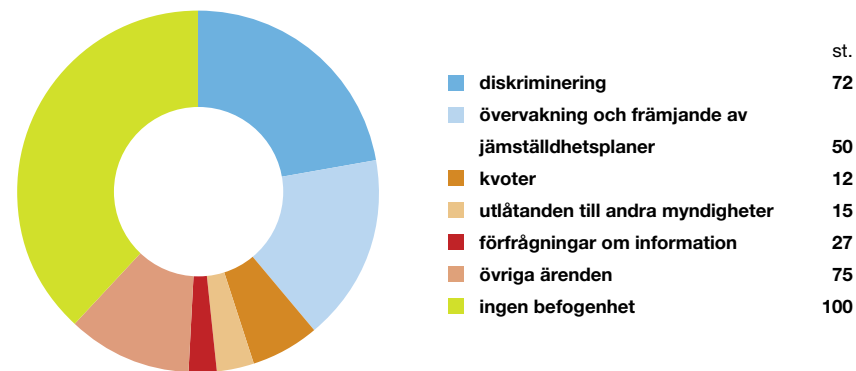
Av de ärenden som behandlades skriftligt var knappt hälften, 172 stycken, diskrimineringsärenden (detaljer nedan). Under verksamhetsåret behandlades 50 ärenden som gällde övervakningen och främjandet av jämställdhetsplanerna, och 12 ärenden som gällde kvotfrågor. Jämställdhetsombudsmannen gav 15 utlåtanden till andra myndigheter. Antalet svar på olika begäran om allmän information och motsvarande var 27. Cirka hundra kontakter gällde ärenden som jämställdhetsombudsmannen inte hade befogenhet att behandla. Resten var s.k. övriga ärenden, som gällde bland annat information och förvaltning.

Kontakter med anknytning till diskriminering

Av de kontakter som behandlades skriftligt gällde knappt hälften (48 %, 82 kontakter) och av samtalen till den juridiska telefonrådgivningen gällde drygt hälften (51 %, 170 kontakter) diskriminering i arbetslivet. Kontakterna som gällde diskriminering gällde särskilt lönediskriminering, diskriminering vid rekrytering samt diskriminering på grund av graviditet och

föräldraskap. Cirka 30 procent av de skriftliga kontakter som gällde arbetslivet och 50 procent av telefonkontakterna hänförde sig till graviditet och föräldraskap.

Under verksamhetsåret avslutades 55 ärenden som omfattades av det allmänna diskrimineringsförbudet. Misstankar om diskriminering i samband med tillgången till och tillhandahållandet av varor och tjänster var relativt vanliga; totalt 33 avslutade ärenden gällde sådana misstankar.



SAMMANTRÄFFANDEN

Gäster och besök

Jämställdhetsombudsmannens byrå bjöd in Riksomfattande handikapprådet, Handikappforum och Centralförbundet för Mental Hälsa för att kartlägga vilka situationer med anknytning till könsrelaterad eller flerfaldig diskriminering som handikappade personer möter och hur jämställdheten mellan könen förverkligas för handikappade kvinnor och män inom olika livsområden.

Jämställdhetsombudsmannen träffade också representanter för Fackförbundet Pro, Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia samt FFC. Under mötena diskuterades centrala jämställdhetsfrågor inom organisationerna och deras jämställdhetsplanering. Jämställdhetsombudsmannen träffade också representanter för Försäkringsmannaförbundet och Milja Saari presenterade en jämställdhetshandbok för försäkringsbranschen.

Jämställdhetsombudsmannen fick delta i en expertpanel under Utrikesministeriets LGBTI-seminarium (*Mikä ihmeen LHBTI? Lesbojen, homojen, biseksuaalien sekä transih-*

misten ja intersukupuolisten oikeudet ja viranomaisten vastuu niiden edistämisessä) i februari 2012. Jämställdhetsombudsmannen deltog också i seminariet *Trans and intersex issues – Challenges for EU law*, som ordnades i Bryssel av EU-parlamentets LGBT-arbetsgrupp, om könsminoriteters ställning och behovet att förnya lagstiftningen i september 2012.

Transvestiternas organisation Dreamwear-Club bjöd in jämställdhetsombudsmannen till Hauho, där ombudsmannen fick träffa organisationens medlemmar i maj 2012.

Jämställdhetsombudsmannen besökte Kuopio under universitetens jämställdhetsdagar i april 2012 och talade om jämställdhetsfrågor vid universiteten. Hon höll också ett anförande om lönediskriminering i Finland vid seminariet *Copenhagen Equal Pay* i maj 2012. I november 2012 höll ombudsmannen ett anförande om Europarådets människorättskommissaries rekommendationer vid ett seminarium som ordnades av Människorättscentret.

Jämställdhetsombudsmannens representation i olika organ

- Människorättscentrets delegation
- Panelen för mänskliga rättigheter för handlingsprogrammet för mänskliga rättigheter
- justitieministeriets arbetsgrupp för reformen av lagen om likabehandling
- social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp för jämställdhetsplanering
- inrikesministeriets arbetsgrupp för uppföljning av diskriminering
- Statistikcentralens arbetsgrupp Statistik och jämställdhet
- utrikesministeriets LGBTI-arbetsgrupp
- Delegationen för minoritetsärenden

PUBLIKATIONER

Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta 2012.
Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2011.
Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2011.
Annual report 2011 by the Ombudsman for Equality.



JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER 2013:2

ISSN-L 1236-9977

ISSN 1236-9977 (tryckt)

ISSN 1797-9862 (netpublikation)

ISBN 978-952-00-3294-4 (PDF)

URN: ISBN: 978-952-00-3294-4

KONTAKT

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS BYRÅ

PB 33, 00023 Statsrådet

Besöksadress: Sjö tullsgatan 1, Helsingfors

Telefon: 0295 16001 (växel)

tasa-arvo@stm.fi

www.tasa-arvo.fi/sv

Juridisk rådgivning: 0295 163 554

Registraturen och förfrågningar: 0295 163 163

Broschyrer och publikationer: 0295 163 162