



Jämställdhetsombudsmannens

årsberättelse 2011



- **JÄMSTÄLLDHETSPUBLIKATIONER 2012: 3**
- **ISSN-L: 1236-9977**
- **ISSN: 1236-9977 (tryckt)**
- **ISSN: 1797-9862 (nätpublikation)**
- **ISBN: 978-952-00-3238-8 (PDF)**
- **URN: ISBN: 978-952-00-3238-8**
-

Bilder: Riitta Supperi
Layout och sidbrytning: Unigrafia, Helsingfors, 2012.

Innehåll

| | | | |
|--|-----------|--|-----------|
| JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN I KORTHET | 2 | | |
| JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN HAR ORDET | 4 | | |
| JÄMSTÄLLDHET SOM EN DEL AV DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA | 8 | | |
| De mänskliga rättigheterna, ett viktigt område i jämställdhetsombudsmannens arbete | 9 | | |
| KÖNSMINORITETERNAS JÄMSTÄLLDHET | 12 | | |
| Könsminoriteterna i jämställdhetsombudsmannens arbete | 13 | | |
| FRÄMJANDET AV JÄMSTÄLLDHETEN | 16 | | |
| Jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna | 17 | | |
| Jämställdhetsplaneringen vid läroanstalterna | 19 | | |
| Kvoter | 21 | | |
| TILLSYNYN ÖVER DISKRIMINERINGSFÖRBUDEN | 24 | | |
| Det allmänna förbudet mot diskriminering | 25 | | |
| Diskriminering vid anställning | 26 | | |
| | | Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet | 27 |
| | | Lönediskriminering | 29 |
| | | Diskriminerande användning av arbetsledningsmakt | 33 |
| | | Diskriminering gällande tillhandahållandet av varor och tjänster | 35 |
| | | Idrott och jämställdhet | 36 |
| | | INTERNATIONELL VERKSAMHET | 38 |
| | | PERSONAL OCH ANSLAG | 42 |
| | | STATISTIK | 44 |
| | | SAMMANTRÄFFANDEN | 46 |
| | | Gäster och besök | 47 |
| | | Publikationer | 48 |

Jämställdhetsombudsmannen

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 förbudet 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.

i korthet

I fall någon misstänker sig att denne har blivit diskriminerad på det sättet som avses i jämställdhetslagen kan denne kontakta jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannens byrå ger råd och anvisningar om rättigheterna och tillämpandet av jämställdhetslagen och vid behov utreder misstankar om diskriminering genom ett skriftligt förfarande.

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.

Jämställdhetsombuds- mannen har ordet

Rapporteringsåret 2011 var ett år av livlig debatt om jämställdhet: jämställdheten mellan könen behandlades i medierna ur olika synvinklar varje vecka. Frågor som diskuterades var bland annat jämställdheten i arbetslivet, skillnaderna i lönen för kvinnor och män samt könsdiskriminering i prissättningen av varor och tjänster. Även användningen av könskvoter i företagens styrelser lyftes åter fram i diskussionen inom näringslivet.

Den skyldighet att systematiskt och målinriktat främja jämställdheten som ingår i jämställdhetslagen gäller såväl arbetsplatserna som skolorna och läroanstalterna. Den uppföljning av jämställdhetsplaneringen vid läroanstalterna som jämställdhetsombudsmannens byrå utför inriktades år 2011 till

universiteten och högskolorna. I anslutning till granskningen av jämställdhetsplanerna utreddes även sammansättningen av universitetens förvaltningsorgan efter införandet av den nya universitetslagstiftningen. Jämställdhetsombudsmannen bad alla universitet som omfattas av universitetslagen om en utredning om könsfördelningen i universitetets lednings- och förvaltningsorgan samt en beskrivning av valprocessen för dessa organ. Utifrån utredningarna ser det ut som om jämställdhet mellan könen i relativt hög grad uppnås i lednings- och förvaltningsorganen vid såväl de offentligt rättsliga universiteten som vid stiftelseuniversiteten. I största delen av universitetens styrelser utgör kvinnor minst 40 procent, och av rektorerna är en tredjedel kvinnor.

Jämställdhetslagen skyddar mot diskriminering på grund av kön överallt i samhället, till exempel på arbetsplatser, vid läroanstalter och i anslutning till tillhandahållandet av varor och tjänster. Den största gruppen av ärenden som jämställdhetsombudsmannens byrå behandlar är diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter. Dessa fall handlar oftast med lönesättning, återvändande till arbetet efter en familjeledighet eller förnyande av en anställning på viss tid när arbetsgivaren fått kännedom om den enskildas graviditet. Läget har varit oförändrat i flera år.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar också könsminoriteternas diskrimineringskydd. Könsminoriteternas mänskliga rättigheter var ett synligt inslag i arbetet vid jämställdhetsombudsmannens byrå, och





våren 2011 ordnade byrån ett seminarium om könsminoriteternas ställning och genomförandet av deras mänskliga rättigheter. Under rapporteringsåret behandlade jämställdhetsombudsmannen även misstankar om diskriminering som framförts av personer som tillhör könsminoriteterna och gav ett utlåtande bland annat i ett ärende där en transkönad person utsatts för diskriminering på arbetsplatsen. Mot slutet av året erhöles även det första domstolsavgörandet om diskriminering i arbetslivet, där en arbetsgivare ålades att betala ersättning för diskriminering till en transsexuell anställd. Under årets senare hälft färdigställdes en utredning om ojämnt bemötande av könsminoriteterna. Utredningen gjordes på uppdrag av jämställdhetsombudsmannen.

De mänskliga rättigheterna och den mänskliga mångfalden är just nu objekt för en livlig internationell debatt som också sätter sin prägel på jämställdhetsdiskussionen i Finland. År 2011 beslutade Finlands regering att uppgöra ett handlingsprogram för politiken för de mänskliga rättigheterna, och jämställdhetsombudsmannen deltog i beredningen av programmet. Projekt som skulle föreslås till handlingsprogrammet bereddes både i en tjänstemannaarbetsgrupp

och i en panel för medborgarorganisationer och myndigheter som utövar tillsyn över speciallagar som arbetade parallellt med tjänstemannaarbetsgruppen. Jämställdhetsombudsmannen föreslog två projekt till programmet: effektivisering av regleringen om diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledigheter i arbetsavtalslagen samt avlägsnande av kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga i translagen, dvs. lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet. Även om dessa teman inte upptogs i statsrådets slutliga handlingsprogram för de mänskliga rättigheterna, fortsätter vi att hålla dem på agendan.

Ett bredare perspektiv på de mänskliga rättigheterna ger möjligheter att diskutera vilken betydelse det har för olika befolkningsgrupper att könsperspektivet kontinuerligt hålls framme. Tills vidare har man inom den finländska jämställdhetspolitiken vidtagit relativt få åtgärder som gäller exempelvis etniska grupper och andra minoritetsgrupper. Finlands mål är att i fortsättningen främja jämställdheten mellan könen utgående från mångfalden, som en del av alla människogrupperns liv.

Pirkko Mäkinen

Jämställdhet som en del av **de mänskliga rättighet**

erna

De mänskliga rättigheterna har diskuterats på bred front inom den nationella jämställdhetsdebatten, vilket också har präglat jämställdhetsombudsmannens arbete. Jämställdhetsombudsmannen gav dessutom utlåtanden om genomförandet av de internationella konventionerna om mänskliga rättigheter och den nationella rapporteringen i anslutning till dem.

Mänskliga rättigheter, ett viktigt område i jämställdhetsombudsmannens arbete

Hösten 2011 inleddes beredningen av Finlands första nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter, och jämställdhetsombudsmannen medverkade i den panel som tillsatts som stöd för den arbetsgrupp som beredde handlingsplanen. Jämställdhetsombudsmannen föreslog särskilt två projekt till handlingsprogrammet. Det ena förslaget gällde en ändring av den så kallade translagen, dvs. lagen om fastställande av transsexuella personers könstillhörighet, och utredning av praxis för vård av interkönade barn, medan det andra gällde en projekthelhet av olika åtgärder för

att förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter.

Enligt jämställdhetsombudsmannens förslag skulle translagens krav om att en person ska ha undergått sterilisering eller av annan orsak sakna fortplantningsförmåga innan man kan bekräfta att personen har en annan könstillhörighet än den som antecknats för honom eller henne i befolkningsdatasystemet. Jämställdhetsombudsmannen har betraktat kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga som mycket problematiskt med tanke på de mänskliga rättigheterna. Kravet innebär att rätten till jämlikhet, fysisk integritet samt skydd för privat- och familjelivet inte genomförs för transkönade personer.

Inom arbetslivet har diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter varit ett betydande problem under hela 2000 -talet. En stor del av kontakterna till jämställdhetsombudsmannen i ärenden som gäller arbetslivet och även rättegångarna på grund av könsdiskriminering föranleds av misstankar om diskriminering på dessa grunder. På 1990-talet gjordes ändringar i jämställdhetslagen i syfte att klargöra skyddet mot diskriminering på grund av graviditet, men nu är det åter dags att se över lagstift-

ningens effektivitet och funktion till dessa delar. Jämställdhetsombudsmannen föreslog att man som en del av handlingsprogrammet för mänskliga rättigheter skulle utreda hur arbets- och tjänstemannalagstiftningen skulle kunna utvecklas för att förebygga osakliga förfaranden i anslutning till graviditet och familjeledigheter effektivare än de är i dag. Jämställdhetsombudsmannen föreslog även en omfattande informationskampanj i syfte att minska diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledigheter.

De teman som jämställdhetsombudsmannen föreslog ingick i panelens förslag, men de upptogs inte i den av statsrådet tillsatta arbetsgruppens förslag och de ingår inte i det slutliga handlingsprogrammet för de mänskliga rättigheterna som godkändes år 2012. Jämställdhetsombudsmannen framförde sin oro för kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga i translagen och för diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledigheter även i det utlåtande som hon gav till FN:s högkommissarie för de mänskliga rättigheterna under rapporteringsåret. Utlåtandet gavs i anslutning till FN:s människorättsråds universella periodiska granskning (UPR) av läget för de mänskliga rättigheterna i Finland.

År 2011 gav jämställdhetsombudsmannen utlåtanden även till rapporterna om verkställande av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Internationella arbetsorganisationen ILO:s konvention om lika lön (konvention 100) och ILO:s konvention om diskriminering vid anställning och yrkesutövning (konvention 111) i Finland. I sina utlåtanden behandlade jämställdhetsombudsmannen vid sidan av diskrimineringen på grund av graviditet och familjeledigheter även bland annat löneskillnaderna mellan könen och behovet att precisera bestämmelserna om skyldigheterna till jämställdhetsplanering och kartläggning av löner. Jämställdhetslagen borde reformeras bland annat vad gäller bestämmelserna avseende erhållande av löneuppgifter. Möjligheterna för de personalrepresentanter som deltar i lönekartläggningen att få upplysningar om lönesättningen borde utvidgas, så att de skulle kunna delta i utredningen och analysen av löneskillnaderna fullvärdigt. Även enskilda arbetstagare inom den privata sektorn som misstänker lönediskriminering borde få bättre rättigheter att få löneuppgifter.

Könsminoriteternas jämslällldhet

Könsminoriteternas ställning har behandlats i år i många sammanhang både internationellt och nationellt. De mänskliga rättigheterna och grundläggande rättigheterna har betonats starkt i denna diskussion. Könsminoriteterna har varit starkt framme i jämställdhetsombudsmannens arbete under året 2011.

Könsminoriteterna i jämställdhetsombudsmannens arbete

Jämställdhetsombudsmannens byrå har i sin verksamhet försökt bidra till att bryta det osynlighet och den diskriminering som personer som tillhör könsminoriteter fortfarande utsätts för i Finland. I sitt arbete för att förbättra könsminoriteternas ställning har jämställdhetsombudsmannens byrå använt sig av många olika metoder, bland annat gett rådgivning till personer som misstänker diskriminering, gett utlåtanden och förhandlat med myndigheter och andra aktörer. Jämställdhetsombudsmannen fortsatte det aktiva samarbetet med organisationer som representerar könsminoriteterna, Trasek rf och DreamwearClub rfsamt Seta rf och Transtukupiste, dessa stöd- punkt för transpersoner.

I maj 2011 ordnade jämställdhetsombudsmannens byrå ett seminarium om könsminoriteternas jämställdhet och

mänskliga rättigheter. Syftet med seminariet var särskilt att öka de olika myndigheternas kunskaper om könsminoriteterna och deras situation. För många av seminariedeltagarna var dessa saker nya, och enligt responsen ökade seminariet deltagarnas kunskaper om vad som avses med mångfald när det gäller att uttrycka sin könsidentitet och sitt kön samt deras förståelse för hur det är att leva som medlem i en könsminoritet. Samma dag mottogs också en god nyhet: transvestitism avlägsnades från sjukdomsklassificeringarna.

Utifrån kontakter som jämställdhetsombudsmannen haft med personer som tillhör könsminoriteterna konstaterade hon att det vore viktigt att utreda hur de bestämmelser som gäller olika livsområden och tillämpandet av dem leder till att personer som tillhör könsminoriteterna försätts i ett ofördelaktigare läge än andra. Jämställdhetsombudsmannen fattade beslut om att göra en preliminär utredning av saken. På uppdrag av jämställdhetsombudsmannen intervjuade vicehäradshövding Ulla-Riitta Parikka företrädare för Trasek, DreamwearClub, Seta

och Transtukupiste, stödpunkten för transpersoner samt myndigheter som är centrala med tanke på könsmminoriteternas rättigheter. Utöver intervjumaterialet beaktade kartläggningen även ärenden som jämställdhetsombudsmannens byrå fått kännedom om tidigare. Målet var särskilt att utreda nivån av de bestämmelser och de förfaranden som borde ändras för att problemen ska kunna lösas. Utredningens resultat ska publiceras våren 2012.

En representant för jämställdhetsombudsmannens byrå medverkade i utrikesministeriets arbetsgrupp som behandlade verkställandet av Europarådets ministerkommittés rekommendationer mot diskriminering av de sexuella minoriteterna och könsmminoriteterna och verkställandet av slutsatserna av statsrådets redogörelse om politiken för de mänskliga rättigheterna i Finland.

Kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga kränker de transkönades mänskliga rättigheter

De transkönades rätt till jämlikhet, fysisk integritet och privat- och familjeliv uppfylls inte i Finland så länge avsaknaden av fortplant-

ningsförmåga utgör ett villkor för fastställandet av konststillhörigheten, konstaterade jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen i sitt tal på seminariet TransHelsinki i november. Jämställdhetsombudsmannen har föreslagit att kravet på avsaknad av fortplantningsförmåga avskaffas i translagen.

Jämställdhetsombudsmannen utredde även praxis inom fertilitetsbehandlingen av transpersoner inom den privata och offentliga sektorn. Könskorrigering måste få samma fortplantningsfrämjande tjänster som alla andra till exempel i fråga om lagring av könsceller och fertilitetsbehandlingar.

Diskriminering på grund av könskorrigering

Den första domen gällande diskriminering av en transkönad arbetstagare gavs i Finland i december. Jämställdhetsombudsmannen hade tidigare gett sitt utlåtande gällande samma ärende i juni (TAS 323/10).

Fallet anknöt till händelserna vid omorganisering av en statlig myndighet under våren 2009. I samband med omorganisering valdes först byråcheferna och därefter experterna till var och en av byråerna. De experter som redan var i arbetsgivarens tjänst hade fått

tillfälle att meddela vid vilken byrå och under vem de önskade arbeta. En av personerna som hade valts till byråchef meddelade sin avsikt att byta förnamn från ett mansnamn till ett kvinnonamn och komma till arbetet som kvinna, dvs. det kön personen upplevde sig tillhöra. Arbetsgivaren förlängde därefter ansökningstiden för expertbefattningarna vid byrån i fråga, varvid en del av experterna återtog sin ansökan. I detta läge omplacerades kvinnan från tjänsten som byråchef till en tjänst som rådgivare. Senare under hösten 2009 lediganslogs tjänsten som byråchef på nytt och då fick kvinnan inte tjänsten.

Enligt arbetsgivaren påverkade arbetstagarens beslut att byta namn och börja leva som kvinna inte händelserna. Däremot var det sätt på vilket arbetstagaren hade valt att gå till väga, dvs. hur hon valde tidpunkten och meddelade sin avsikt, relevant för händelserna. Enligt arbetsgivarens representanter ledde byråchefens handlingsätt till en uppenbar förtroendekris mellan henne och de flesta av personerna som hade ansökt om tjänster vid byrån. Arbetsgivaren betonade sin önskan att behandla experterna på ett så öppet sätt som möjligt i samband med omorganiseringen och säkerställa organisationens effektivitet.

En arbetstagares ställning på arbetsplatsen får inte påverkas på så sätt att arbetstagaren missgynnas på grund av kön, könskorrigering eller för att arbetstagaren är transkönad. Genom att förlänga ansökningstiden för expertbefattningarna vid byrån efter att byråchefen hade meddelat att hon var transkönad. Genom att förlänga ansökningstiden för expertbefattningarna vid byrån hade arbetsgivaren i praktiken gett de experter som redan visat intresse för byrån tillfälle att återta sin ansökan på grund av byråchefens könskorrigering eller tidpunkten för informationen om denna.

Arbetsgivaren hade inte använt sin direktionsrätt för att styra experterna som hade återtagit sin ansökan eller förutsatt att de skulle börja arbeta vid byrån i fråga med hänvisning till förbudet mot diskriminering eller exempelvis organisationens effektivitet. Enligt jämställdhetsombudsmannen var det fråga om diskriminerande användning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt i strid med jämställdhetslagen. Arbetsgivaren borde ha ingripit i trakasserierna senast i det skede då ansökningarna återtogs, enligt sina skyldigheter med stöd av jämställdhetslagen.

Med beaktande av de omständigheter under vilka avtalet om omplacering av by-

råchefen till tjänsten som rådgivare ingicks samt arbetstagarens svagare ställning som förhandlings- och avtalspart gentemot arbetsgivaren, ansåg jämställdhetsombudsmannen att arbetsgivarens åtgärder i praktiken hade tvingat arbetstagaren att övergå från tjänsten som byråchef till tjänsten som rådgivare på grund av att hon var transkönad.

I fråga om valet av ny byråchef konstaterade jämställdhetsombudsmannen att bestämmelsen om bevisbörda i jämställdhetslagen vid rekryteringen har tolkats så att presumtion om diskriminering uppstår, om en arbetssökande som misstänker att diskriminering föreligger kan bevisa att han eller hon har bättre meriter än en person av motsatt kön som har valts för uppgiften. Då man misstänker att diskrimineringsgrunden är att en person är transkönad kan denna också jämföras med en person av samma kön. Jämställdhetsombudsmannen företog inte meritjämförelse mellan sökande.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att kollegernas ovillighet att arbeta under byråchefen efter att de hade blivit informerade om den i jämställdhetslagen förbjudna diskrimineringsgrunden, dvs. fått veta att byråchefen var transkönad, inte kan betraktas som ett godtagbart skäl till arbets-

givarens förfarande. En förtroendekris kan vara ett sådant godtagbart skäl som avses i jämställdhetslagen endast ifall det finns något annat skäl till att krisen har uppkommit än en förbjuden diskrimineringsgrund. Arbetstagaren hade haft rätt att välja vid vilken tidpunkt och på vilket sätt hon ville berätta om sin könskorrigering. I sitt eget utlåtande betraktade jämställdhetsombudsmannen inte att arbetsgivarens motiveringar som godtagbara skäl att försätta en person i en ojämlig ställning i enlighet med jämställdhetslagen.

Helsingfors tingsrätt konstaterade i december 2011 att arbetsgivare har brutit mot förbudet mot diskriminering av en arbetstagare på grund av att denna är transkönad. Arbetstagaren får 15 000 euro i gottgörelse för diskriminering. Arbetsgivarens förfarande då ansökningstiden för expertbefattningarna förlängdes ansågs stå totalt i strid med jämställdhetslagen. I övrigt ansågs inte föreligga någon presumtion för diskriminering i ärendet. (TAS 323/10)

Främjandet av jämställdheten

Avsikten med jämställdhetslagen är förutom att förhindra diskriminering på grund av kön även att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och att förbättra kvinnors ställning i synnerhet i arbetslivet. Skyldigheten att främja jämställdheten gäller varje arbetsgivare. Även skolor och läroanstalter är skyldiga att främja jämställdheten.

Jämställdhetsplaneringen på arbetsplatserna

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsplatser som har regelbundet minst 30 anställda årligen uppgöra en personalpolitisk jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samråd med de anställda. Planen ska innehålla en kartläggning av jämställdhetssituationen på arbetsplatsen som omfattar åtminstone en redogörelse för placeringen av kvinnor och män i olika uppgifter och en lönekartläggning som anger klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna för kvinnornas och männens arbetsuppgifter. Lönekartläggningen är en obligatorisk del av jämställdhetsplanen. Av jämställdhetsplanen ska också framgå de åtgärder genom vilka man

beslutat att främja jämställdheten på arbetsplatsen inom lönesättningen och i övrigt samt en värdering av hur de tidigare överenskomna åtgärderna har lyckats. Försummelse av planen är sanktionerad.

Jämställdhetsombudsmannen fick fortsättningsvis arbetsplatsernas jämställdhetsplaner till granskning från i huvudsak tre håll: För det första ombads arbetsplatser som hade frågor under utredning vid ombudsmannens byrå att också lämna in sin jämställdhetsplan för granskning. Jämställdhetsplaner inbegärades även då representanter för personalen meddelade att en plan inte hade utarbetats eller att den inte uppfyller de krav som lagen ställer. Ombudsmannen gav råd och direktiv per brev eller telefon i stor omfattning på begäran av arbetsgivaren eller personalens representant. Jämställdhetsombudsmannen granskade sammanlagt 32 jämställdhetsplaner under rapporteringsåret.

Beklagligt nog uppfyllde många av de jämställdhetsplaner som jämställdhetsombudsmannen gick igenom fortfarande inte de krav som jämställdhetslagen ställer. Flera jämställdhetsplaner var inte tillräckligt konkreta och jämställdhetsombudsmannen gav arbetsplatserna direktiv om hur planerna ska kompletteras. För lönekartläggningarnas del

gavs anmärkningar om att kartläggningen ska omfatta hela personalen, även visstids- och deltidsanställda. Inte heller enbart en jämförelse mellan de uppgiftsspecifika lönerna eller genomsnittslönerna ger en verklig bild av löneskillnaderna. Om lönerna vid en lönekartläggning bedöms per lönedel, blir de mer transparenta och då är det lättare att bedöma vad som orsakar löneskillnaderna.

Jämställdhet mellan könen uppnås i hög grad i universitetens lednings- och förvaltningsorgan

På våren 2011 bad jämställdhetsombudsmannen alla universitet som omfattas av universitetslagen om en utredning om könsfördelningen i universitetets lednings- och förvaltningsorgan samt en beskrivning av valprocessen för dessa organ. Jämställdhetsombudsmannen ville utreda hur kvinnor och män är representerade i de nya organen. Enligt jämställdhetslagen är universiteten, i egenskap av utövare av offentlig makt, skyldiga att ha en jämn representation av kvinnor och män i lednings- och förvaltningsorganen. Eftersom varje universitetsgrupp själv väljer styrelseledamöter från universitetsgemenskapen genom val, ska valresultatet re-

spekteras även om slutresultatet inte är en jämn representation av kvinnor och män i organen i fråga.

Utifrån utredningarna ser det ut som om jämställdhet mellan könen uppnås i relativt hög grad i lednings- och förvaltningsorganen för såväl de offentligt rättsliga universiteten som stiftelseuniversiteten. I den största delen av universitetsstyrelserna finns det minst 40 procent kvinnor. En tredjedel av rektorerna är kvinnor. Även om valet av universitetsstyrelser och -kollegier är en sammansatt process, verkar det som om regeln om jämn fördelning enligt jämställdhetslagen uppfylls i sammanställningen av universitetens obligatoriska organ.

Jämställdhetsombudsmannens besök på arbetsplatser

Jämställdhetsombudsmannen gjorde två arbetsplatsbesök år 2011. De besökta arbetsplatserna var Gränsbevakningsväsendet och Palmia.

Vid Gränsbevakningsväsendet träffade jämställdhetsombudsmannen avdelningschefen och biträdande avdelningschefen för personalavdelningen samt företrädare för personalen. Gränsbevakningsväsendet har

uppgjort en personal- och jämställdhetsplan för åren 2009–2001. År 2010 gjordes det i Gränsbevakningsväsendet göra en jämställdhets- och jämlikhetsenkät. Enligt den har kvinnor upplevt mer ojämlikhet än män särskilt i anslutning till lönesättningen och karriärutvecklingen. Gränsbevakningsväsendet är en mansdominerad arbetsplats. Männerna har i regel militära tjänster och kvinnornas andel av de militära tjänsterna är cirka tre procent. Som en del av Gränsbevakningsväsendets handlingsprogram för arbetarskydd uppgjordes år 2011 en modell för tidigt ingripande. Med hjälp av modellen kan man ingripa bland annat i osakligt bemötande, trakasserier och diskriminering.

Som en särskilt bra egenskap hos Gränsbevakningsväsendets jämställdhetsplan betraktade jämställdhetsombudsmannen att man analyserat både lönesystemet och lönerna i lönekartläggningen. Även ansvaret för verkställandet och uppföljningen hade gjorts klart.

Palmias jämställdhetsplan är från år 2011. Eftersom Palmia är en del av Helsingfors stad, omfattas Palmia även av Helsingfors stads jämställdhetsprinciper. Personalen informeras väl om jämställdhetsplanen i personaltidningen, vid distriktsmöten, i intranötet samt via en kontaktperson.

Palmia har haft jämställdhetskontaktpersoner sedan år 2007, vilket jämställdhetsombudsmannen betraktade som mycket bra. Palmia kommer i fortsättningen att utveckla lönekartläggningen bland annat så att den omfattar alla personalgrupper.

Jämställdhetsplaneringen vid läroanstalterna

Jämställdhetslagen ålägger läroanstalterna skyldighet att uppgöra en jämställdhetsplan som avser att utveckla läroanstaltens verksamhet. Enligt bestämmelsen ska jämställdhetsplanen utarbetas i samarbete med representanter för personalen och studerande. Planen ska innehålla bland annat en kartläggning av hur studerande upplever att jämställdheten genomförs i läroanstalten.

Jämställdhetsplanerna utarbetas i syfte att främja jämställdheten och förebygga könsdiskriminering. Lagförpliktelsen gäller alla läroanstalter som ordnar utbildning, dvs. gymnasier, yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor, universitet och högskolor samt läroanstalter inom fritt bildningsarbete. Även de som anordnar privat utbildning omfattas av bestämmelserna. Endast de som ordnar för-

skole- och grundundervisning samt mycket kortvarig utbildning har lämnats utanför bestämmelsen.

Handlingsplaner för jämställdhet granskades

Jämställdhetsombudsmannen fortsatte under rapporteringsperioden 2011 att kartlägga kvaliteten på jämställdhetsplaner som uppgörs vid läroanstalterna i syfte att utveckla läroanstaltens verksamhet. Tillsynen inriktades på handlingsplaner för jämställdhet som uppgjorts vid universiteten och högskolorna.

Universitetens och högskolornas jämställdhetsplaner har i allmänhet uppgjorts på det sätt som jämställdhetslagen förutsätter i samarbete med företrädare för studerande, till åtskillnad från jämställdhetsplanerna vid yrkeshögskolorna och yrkesläroanstalter på andra stadiet, som jämställdhetsombudsmannen granskade åren 2009 och 2010.

Det allmänna förfarandet för att informera fakulteterna och institutionerna om jämställdhetsarbetet och att omsätta det i praktiken vid dessa instanser betraktade jämställdhetsombudsmannen som positivt. Enligt ombudsmannen ger en närmare granskning av jämställdhetsfrågorna av detta

slag en god utgångspunkt till att jämställdheten mellan kvinnor och män blir en självklar princip som genomsyrar och styr verksamheten vid universiteten och högskolorna som helhet. Enligt kartläggningen har man vid universiteten och högskolorna dock inte fäst särskild uppmärksamhet vid åtgärder för att förebygga och undanröja sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön på det sätt som jämställdhetslagen förutsätter.

Kartläggningen avslöjade dessutom avsevärda brister i en del av jämställdhetsplanerna. Brister framkom särskilt vad gäller bestämmelsen om att jämställdhetsplanen ska omfatta en kartläggning av det faktiska jämställdhetsläget vid läroanstalten, dvs. om hur de studerande upplever att jämställdheten genomförs vid deras läroanstalt. I vissa jämställdhetsplaner var bristerna så betydande att ombudsmannen inte ansåg att handlingen i tillräcklig omfattning uppfyllde minimikraven i jämställdhetslagen. Därför blev jämställdhetsombudsmannen tvungen att be dessa universitet lämna in en ny jämställdhetsplan som uppfyller de krav som jämställdhetslagen ställer.

Ombudsmannen fortsatte under rapporteringsåret den kartläggning av jämställdhetsplanerna vid yrkesläroanstalterna

på andra stadiet som hon inledde året innan. Efter att ha kontrollerat kvaliteten på jämställdhetsplaner som uppgjorts vid yrkesläroanstalter på andra stadiet år 2010 begärde ombudsmannen två tredjedelar av dessa läroanstalter att lämna in en ny plan som uppgjorts i enlighet med jämställdhetslagen.

En representant för jämställdhetsombudsmannens byrå besökte under rapporteringsåret flera läroanstalter för att föreläsa för både studerande och personal om jämställdhetslagen och om läroanstalternas skyldighet att upprätta en handlingsplan för jämställdhet.

Om utvidgandet av skyldigheten till jämställdhetsplanering också till grundskolorna

Enligt regeringens riktlinjer är avsikten att skyldigheten till jämställdhetsplanering i syfte att utveckla läroanstaltens verksamhet också utvidgas till att omfatta grundskolorna. Riksdagen instämde med regeringen vid behandlingen av statsrådets redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män våren 2011.

Under rapporteringsåret 2011 kontrollerade jämställdhetsombudsmannen kva-

liteten på universitetens och högskolornas handlingsplaner för jämställdhet. Handlingsplanerna för jämställdhet vid läroanstalter på andra stadiet och yrkeshögskolor har jämställdhetsombudsmannen kartlagt tidigare. Det har förekommit många brister i planernas kvalitet. Läroanstalterna har inte gjort de grundläggande utredningarna om jämställdhetsläget vid läroanstalten, de studerandes medverkan har uteblivit och konkreta åtgärder har inte antecknats i planen. Av denna anledning har jämställdhetsombudsmannen tvivlat på huruvida utvidgandet av den nuvarande planeringskyldigheten till grundskolorna är det bästa sättet att uppnå resultat. År 2011 framförde ombudsmannen sin åsikt i frågan bland annat i ett utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott samt vid ett seminarium om förskolepedagogik och grundläggande undervisning som delegationen för jämställdhetsärenden ordnade i oktober.

Kvoter

Det minimikrav på 40 procent som fastställs i bestämmelsen om kvoter i jämställdhetslagen tillämpas på statens och kommunernas planerings- och beslutsfattningsorgan. 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. Delegering av offentlig makt eller skötsel av offentliga uppgifter av annan part än av myndigheter har lett till att offentliga uppgifter sköts och offentlig makt i betydande omfattning har samlats utanför den egentliga förvaltningsapparaten. Verksamheten hos dessa så kallade enheter för offentlig förvaltning bygger alltid på bestämmelser eller på föreskrifter som utfärdats med stöd av bestämmelser. Jämställdhetslagen preciserar inte vad som avses med en jämn representation, men i etablerad praxis har detta ansetts betyda detsamma som bestämmelsen om kvoter, dvs. minst 40 procent av båda könen. Detta kan dock av praktiska skäl vara svårare att

uppnå än inom statens och kommunernas planerings- och beslutsfattningsorgan.

Enligt jämställdhetslagen är universiteten i egenskap av utövare av offentlig makt skyldiga att ha en jämn representation av kvinnor och män i sina lednings- och förvaltningsorgan. År 2011 utredde jämställdhetsombudsmannen könsfördelningen i lednings- och förvaltningsorganen vid alla 16 universitet som är underställda universitetslagen.

Regeln om jämn representation tillämpas också på husbolag i kommunal ägo och på förvaltningsorgan i fastigheter som beviljats bostadslån av städerna. Lagen om samförvaltning i hyreshus reglerar invånarnas deltagande i styrelserna för dessa husbolag. Jämställdhetsombudsmannen har flera gånger tillfrågats hur bestämmelsen om jämn representation inverkar på könsfördelningen i hyresgästernas representation.

Företrädare för invånarna i styrelserna för fastigheter i stadens ägo

Jämställdhetsombudsmannen har flera gånger blivit tillfrågad om tillämpning av kvotbestämmelsen i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män på styrelserna för bostadsaktiebolag i Helsingfors stads ägo eller stadens fastigheter med bostadslån. Särskilt har man velat veta om staden kan förpliktiga företrädare för de boende att föreslå både en kvinna och en man.

I ett utlåtande från år 1996 konstaterade jämställdhetsombudsmannen att jämställdhetslagen inte kan tillämpas på valet av företrädare för invånarna som deltar i styrelsearbetet eftersom företrädarna för invånarna är förtroendevalda som de boende valt ut bland sig själva. Dessa måste accepteras till styrelsen enligt förslaget från de boende, vare sig de är kvinnor eller män.

Jämställdhetslagen har sedermera ändrats i fråga om kvotbestämmelsen år 2005. Huvudregeln är fortfarande densamma. Om ett bolag med kommunal majoritet har ett lednings- eller förvaltningsorgan ska i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Kvotbestämmelsen har dock på den

tiden ändrats så att myndigheter och alla de parter som ombeds utse kandidater till de organ som nämns i 4 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska i mån av möjlighet föreslå både en man och en kvinna för varje post.

Jämställdhetsombudsmannen har efter lagändringen år 2006 gett ett utlåtande till Helsingin kaupungin vuokra-asukkaiden yhdistys ry. I det konstaterades att eftersom jämställdhetslagen förpliktigar alla parter att föreslå både en man och en kvinna för varje post gäller detta även hyresgästkommittéer. Ett skäl till att hyresgästkommittén inte skulle kunna föreslå både en kvinna och en man kunde vara att vid boendestämmor väljs företrädare av endast ett kön.

Enligt hyresgästdemokratistadgan för Helsingfors stad ska hyresgästkommittén framställa till styrelsen en kvinna och en man bland de kandidater som utsetts av boendestämman. Strängt taget svarar detta inte mot lagens innehåll men jämställdhetsombudsmannen ansåg emellertid att ordalydelsen ändå kan tillämpas.

Jämställdhetsombudsmannen har år 2011 gett ett likalydande utlåtande i en fråga som gällde val av företrädare för de boende till styrelsen för stadens fastigheter

finansierade med bostadslån. (TAS 2/58/05, TAS 42/59/95, TAS 195/2011)

Tillämpning av regeln om jämlikhet i en bolagsstyrelse med kommunal majoritet

Ett avfallshanteringsföretag ägs av 11 kommuner. Bolagsstyrelsen har 16 ordinarie medlemmar, varav en är kvinna och även en av de 16 suppleanterna är kvinna. Jämställdhetsombudsmannen bad stadsstyrelsen om en utredning av frågan, eftersom en stad på basis av största ägarandelen även har flest medlemmar i styrelsen. Stadens samtliga fem ordinarie medlemmar och deras suppleanter är män.

Ur utredningen framgick att delägarkommunerna inte hade förhandlat i förväg om hur genomförandet av jämställdhet skulle tillgodoses i bolagsstyrelsen. Staden hade inte heller tills vidare beaktat frågan i de anvisningar som den gett till företrädaren vid bolagsstämman.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade i sitt utlåtande att jämställdhetslagen förpliktigar myndigheter att i all deras verksamhet främja jämställdhet mellan kvinnor och män målmedvetet och planmässigt samt skapa och etablera sådan förvaltnings- och

verksamhetspraxis som säkerställer främjandet av jämställdhet mellan kvinnor och män vid beredning och beslutsfattande.

Enligt jämställdhetslagen ska det i ett lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda från bolag med kommunal majoritet, finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Aktiebolagens styrelsemedlemmar väljs av bolagsstämman, om det i bolagsordningen inte bestäms att förvaltningsrådet väljer medlemmarna. Enligt kommunallagen ska kommunstyrelsen eller någon annan i en instruktion förordnad kommunal myndighet meddela handlingsdirektiv till representanten vid bolagsstämman. Kravet på jämn representation av könen i jämställdhetslagen ska beaktas i handlingsdirektiv som gäller val av förvaltningsorgan. Det har varit möjligt att anföra kommunalbesvär om beslut som gäller meddelande om handlingsdirektiv.

Problemet med styrelsernas sammansättning i de bolag som ägs av vissa kommuner tillsammans är att sammansättningen av bolagets beslutsfattande organ utgörs av olika kommuners självständiga beslut, och i fråga om slutresultatet finns inget sådant beslut över vilket besvär kan anföras. Därför anser

jämställdhetsombudsmannen att det är av största vikt att kommunerna i förväg säkerställer att kravet på jämlikhet uppfylls. Detta förutsätter också den allmänna skyldigheten att främja jämställdhet som jämställdhetslagen ställt på myndigheterna.

Jämställdhetsombudsmannen påminde stadsstyrelsen om att den i fortsättningen särskilt ska beakta jämställdhetslagens krav när den meddelar direktiv till sin representant vid bolagsstämman. Dessutom ska delägarkommunerna i fortsättningen via förhandlingar säkerställa att styrelsens sammansättning bättre uppfyller kravet på jämlikhet.

Bolagets samtliga delägarkommuner har informerats om jämställdhetsombudsmannens svar. (TAS 50/2011)

Tillsynen över **diskrimineringsförbuden**

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 2011.

Det allmänna förbudet 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. De fall som kommer till prövning med stöd av det allmänna förbudet är mycket varierande. Ett nytt område för prövning år 2011 var rätten för en förälder som inte bor med sina barn att få information om barnets förskola. Jämställdhetsombudsmannen kontaktades under rapporteringsåret också exempelvis i ärenden som gäller motion och idrott. Dessa frågor behandlas i denna årsberättelse på **sid. 36**.

En vårdnadshavare som bor åtskilt från sina barn får inte information om sitt barns förskoleundervisning

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av en distanspappa som av staden inte hade fått information om frågor i anslutning till att hans barn började på förskolan och skolan. Mamman och pappan hade samvårdnad av barnen.

Av jämställdhetsombudsmannens utredning framgick det, att inga uppgifter om en distansförälder registreras i kunddatasystemet då ett barn anmäls till ett daghem eller en förskola. I systemet registreras däremot uppgifterna om en make/maka eller sambo

som bor tillsammans med närföräldern, och denna får också besluten om dagvård och förskoleundervisning till kännedom.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att en viktig jämställdhetsutmaning i vårt samhälle är att få papporna att verka som allt aktivare föräldrar. Större uppmärksamhet bör också fästas vid frånskilda pappors ställning som föräldrar.

Datasystemen kan inte anses vara ett berättigat skäl till att en distansförälder inte har möjlighet att få information om sitt barn. Man bör aktivt sträva efter att ändra praxisen så att den jämställt betjänar både mamman och pappor, också efter en skilsmässa. (TAS/350/2010)

Diskriminering vid anställning

Enligt huvudregeln i jämställdhetslagen är det förbjudet att förbigå en mer meriterad person vid anställning eller uttagning till en uppgift, men detta kan dock vara tillåtet av vägande och godtagbara skäl som beror på arbetets eller uppgiftens art. Könet kan ha betydelse eller det får till och med avgöra valet, när själva arbetet eller uppgiften definieras

utifrån könet. Arbetsgivaren kan också visa att valet berott på en annan godtagbar omständighet än könet. Godtagbara omständigheter kan vara bland annat personlig lämplighet till arbetet.

Olika krav på prestationsförmåga för kvinnor och män i försvarsmakten

Jämställdhetsombudsmannen har ombetts överväga huruvida de olika tabellerna för poängsättning av konditionsprestationer (muskelstyrka och uthållighet) för kvinnliga och manliga soldater som eventuellt ska införas vid tillsättandet av militära tjänster vid försvarsmakten är förenliga med jämställdhetslagen. Tabellen för kvinnliga soldater är till alla krav betydligt lättare än tabellen för manliga soldater. Konditionstesterna skulle ha betydelse vid tillsättandet av tjänster, karriärplaneringen, befordringar och förordnande till internationella uppgifter.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att de olika konditionstesterna för kvinnor och män inte försätter kvinnor och män i ojämlik ställning om skillnaderna i de resultat som krävs av de olika könen motsvarar de faktiska genomsnittliga fysiologiska skillna-

derna mellan män och kvinnor och deras inverkan på den fysiska prestationsförmågan. Exempelvis kvinnor och män som söker till polisutbildning har olika tester för muskelstyrka och uthållighet.

Beaktandet av de genomsnittliga fysiologiska skillnaderna mellan kvinnor och män försätter inte kvinnor i en fördelaktigare ställning i en jämförelsesituation utan endast jämnar ut skillnaden i prestationsförmågan mellan kvinnor och män. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det i detta fall inte är fråga om diskriminering på grund av kön som strider mot jämställdhetslagen och att olika krav vid uthållighetstester inte behöver betraktas som positiv särbehandling i enlighet med 9 § i jämställdhetslagen.

Enligt information från försvarsmakten planerar försvarsmakten att beakta de genomsnittliga skillnaderna i prestationsförmåga mellan kvinnor och män i den allmänna konditionsnivå som krävs för militära tjänster. Vidare avser försvarsmakten att definiera specifika kravnivåer för vissa uppgifter som är särskilt krävande fysiskt sett. I dessa uppgifter skulle kravnivån vara densamma för både män och kvinnor.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att om arbetets eller uppgiftens art

förutsätter det, kan man utan hinder av jämställdhetslagen fastställa samma fysiska prestationsnivå för både män och kvinnor som uppgiften förutsätter. Exempelvis de som söker till brandmansutbildning ska klara vissa fysiska tester för att få studieplats. I praktiken klarar kvinnor i genomsnitt mera sällan dessa tester än män. I detta fall är det fråga om en av jämställdhetslagen tillåten berättigad situation som främjar det andra könet. (TAS 445/2010)

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Graviditet och familjeledigheter orsakar särskilt i arbetslivet situationer i vilka människor som kontaktar jämställdhetsombudsmannen känner sig ha blivit diskriminerad. Graviditet och familjeledigheter får inte påverka huruvida personen blir utsedd till arbete eller utbildning eller får sin visstidsanställning förnyad. Man får inte avtala om att anställningar upphör i början av en familjeledighet och ingen får sägas upp på grund av graviditet eller familjeledighet. Anställda får inte heller diskrimineras i lö-

nesättningen på grund av graviditet eller familjeledighet.

Ändring av tjänstebeteckning avbröts på grund av moderskapsledighet

En kvinnlig medarbetare fick i samband med ett utvecklingssamtal löfte om att hennes tjänstebeteckning skulle ändras. Ändringsprocessen avbröts emellertid, när kvinnan blev moderskapsledig. Arbetsgivaren meddelade att frågan tas upp igen när kvinnan återvänder till arbetet efter familjeledigheten. Kvinnan kontaktade jämställdhetsombudsmannen för att fråga om hon hade blivit bemött i frågan på ett sätt som strider mot bestämmelserna i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen framförde i sitt utlåtande att diskriminering som baserar sig på graviditet är direkt diskriminering i enlighet med jämställdhetslagen. Om arbetsgivaren i beslut som gäller lönen eller andra villkor i tjänsteförhållandet handlar så att en person försätts i en ofördelaktig ställning på grund av graviditet eller förlossning, uppstår ett antagande om diskriminering.

I utredningen av diskriminering på grund av graviditet är en hypotetisk jämförelse med

vad som skulle ha inträffat om personen inte hade varit gravid ofta tillräcklig. Graviditet ger inte rätt att försätta en person i sämre ställning jämfört med andra, men berättigar inte heller till ett bättre bemötande än vad andra har rätt till.

I EG-domstolens avgörande Lewen (C-333/97) och Alabaster (C-147/02) till exempel har man jämfört bemötandet av en person på moderskapsledighet med hur personen hade blivit bemött om hon inte hade blivit moderskapsledig. EG-domstolen ansåg att det är fråga om diskriminering när personen inte fick den aktuella förmånen, eftersom hon skulle ha fått den, om hon inte hade varit gravid. (TAS 45/2011)

Misstanke om diskriminering på grund av graviditet vid uppsägning av verkställande direktör

Kvinnan som begär ett utlåtande var vårdledig från en uppgift som verkställande direktör när moderbolaget såldes till en ny ägare. Efter ägarbytet bad man kvinnan avbryta sin vårdledighet. På grund av vårdarrangemanget för barnet kunde hon inte gå med på kravet, och därför blev hon uppsagd. Kvinnan som begär ett utlåtande misstänkte att hon

hade blivit uppsagd på grund av att hon var familjelig och inte omedelbart enligt arbetsgivares krav kunde återvända till arbetet. I sin utredning förnekade arbetsgivarföretaget misstanken om diskriminering och meddelade att grunden för uppsägningen hänförde sig till den tidigare kvinnliga verkställande direktörens arbetsfärdigheter.

Jämställdhetslagen kan tillämpas också på verkställande direktörer i den utsträckning det är fråga om att avsluta ett rättsförhållande på ett diskriminerande sätt, till exempel på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap eller annan familjevårdsskyldighet. Arbetsgivaren kan i ett fall av denna typ dömas att betala en gottgörelse enligt jämställdhetslagen. Uppsägningen skedde under kvinnans familjeledighet, och därför kan det betraktas som trovärdigt att uppsägningen av verkställande direktören berodde på att familjelighet togs ut. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av till exempel familjeledighet, och därför kunde man anta att arbetsgivaren gjort sig skyldig till diskriminering. Arbetsgivaren har ändå möjlighet att förkasta diskrimineringsantagandet genom att visa att det i detta fall fanns någon annan godtagbar grund till uppsägningen av verkställande direktören.

Jämställdhetsombudsmannen kan i en skriftlig utlåtandeprocess ta ställning till den typ av bevisningsfrågor som kräver till exempel muntlig bevisning. Den egentliga bevisningen läggs fram och frågan om huruvida kvinnan som begär ett utlåtande har diskriminerats på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen avgörs i samband med att en eventuell gottgörelsetalan mot arbetsgivaren behandlas i tingsrätten. (TAS 1/2011)

Lönediskriminering

Misstanke om lönediskriminering har i flera års tid varit en ständigt återkommande orsak till begäran om utlåtande till jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannens byrå kontaktas fortfarande regelbundet av anställda som anser sig ha blivit diskriminerade i lönesättningen på grund av sitt kön. Även år 2011 lämnade både kvinnor och män begäran om ställningstagande. På samma sätt som året innan kom de flesta kontakterna gällande lönesättning från anställda i kommuner och samkommuner. Misstankarna om diskriminering gällde oftast den diskriminerande karaktären av den uppgiftsspecifika lönen (grundlönen) och de

olika lönetilläggen samt i allt större omfattning även förlusten av löneförhöjningar eller olika bonuspremier till följd av moderskaps- eller faderskapsledighet och andra familjeledigheter.

I flera fall som gällde kommuner eller samkommuner hänvisade arbetsgivarna som godtagbara orsaker som berättigar löneskillnaderna till att det på arbetsmarknaden råder ett svårt konkurrensläge som gör svårt att rekrytera kompetent personal, och att arbetsgivarna därför är tvungna att erbjuda löner som motsvarar lönenivån på den fria marknaden. Samtidigt meddelade de att ogrundade löneskillnader skulle avlägsnas under en viss övergångsperiod. (TAS 357/08)

Psykolog blev utan den löneförhöjning hon skulle ha fått under moderskapsledigheten

Psykologen var moderskapsledig då grundlönen höjdes för en kollega som hade likvärdiga arbetsuppgifter. Löneförhöjningen gjordes 1.3.2008. Arbetsgivaren gav den psykolog som varit moderskapsledig motsvarande löneförhöjning då hon återvände till arbetet 3.9.2009. Arbetsgivaren betalade dock inte löneförhöjningen retroaktivt. Borde höjning-

en av grundlönen ha tagits i beaktande också i psykologens lön för moderskapsledigheten?

Inför jämställdhetsombudsmannen motiverade arbetsgivaren i första hand sitt förfarande med att det på arbetsplatsen i fråga är etablerad och med förtroendemännen avtalad praxis att justeringspotten inte används till löneförhöjningar för arbetstagare som inte omfattas av arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet just då justeringspotten fördelas. På arbetsplatsen i fråga är det praxis att en sådan arbetstagarers lön justeras då arbetstagaren återvänder till arbetet.

Arbetsgivaren ansåg att man hade handlat i enlighet med anvisningarna i det kollektivavtal som tillämpas. Arbetsgivaren ansåg sig inte ha handlat i strid med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män eller att den moderskapslediga psykologen hade utsatts för diskriminering.

I lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förbjuds direkt och indirekt lönediskriminering. Då bestämmelsen tolkas måste man också ta i beaktande EU-domstolens rättspraxis, eftersom Europeiska unionens likalönsprincip har införts på nationell nivå med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

I det aktuella fallet var arbetsgivaren enligt kollektivavtalet skyldig att under en viss tid betala lön till moderskapslediga arbetstagare. Grundregeln är att då arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön för moderskapsledigheten, ska också lönen för moderskapsledigheten höjas med alla kollektivavtalsenliga höjningar, dvs. allmänna höjningar, som görs före eller under moderskapsledigheten. Ett annat förfarande kan leda till direkt diskriminering på grund av kön, som förbjuds i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Fördelningen av justeringspotten grundar sig på bestämmelserna i kollektivavtalet, men situationen är inte exakt densamma som vid fördelningen justeringspotterna. Två viktiga domar som gäller justeringspottar har meddelats av EG-domstolen: C-342/93, Gillespie och C-147/02, Alabaster. Enligt domen i målet Gillespie kräver likalönsprincipen inte att kvinnors totala lön förblir oförändrad under moderskapsledigheten. I domen fastställs inga särskilda grunder för hur stora ersättningar arbetstagarna ska få för den här tiden.

För att den nationella domstolen ska kunna bedöma om ersättningen är tillräcklig, ska den beakta också andra nationella former av

social trygghet som fastställts för arbetstagaren under en giltig frånvaro. Om beräkningen av förmånerna grundar sig på hur stor lön arbetstagaren har fått innan moderskapsledigheten inleddes, ska arbetstagarens lön inkludera också löneförhöjningar som getts under moderskapsledigheten. Höjningarna ska inkluderas i lönen från och med den tidpunkt då de trädde i kraft. I Finland ingår bestämmelserna om de ersättningar som ska betalas under familjeledighet i sjukförsäkringslagen. Enligt denna ska alla förmåner som betalas under familjeledighet beräknas på det sätt som avses i domen i målet Gillespie.

Jämställdhetsombudsmannen anser att arbetsgivaren fr.o.m. 1.3.2008 skulle ha gett den moderskapslediga psykologen samma löneförhöjning som den löneförhöjning som den kollega som hade likvärdiga arbetsuppgifter fick 1.3.2008. Höjningen skulle ha beaktats i lönen för moderskapsledigheten. Detta alltså i händelse av att psykologens lön för moderskapsledigheten enligt kollektivavtalet måste fastställas utifrån den intjänade arbetsinkomsten redan före moderskapsledighetens början. (TAS 357/08)

Misstanke om lönediskriminering vid avlöning av psykologer

Lönetvisten mellan fyra kvinnliga skolpsykologer och staden gällde på kvinnornas uppgiftsspecifika lön i förhållande till den uppgiftsspecifika lönen för barnpsykologen A, som var anställd hos samma stad. Kvinnorna ansåg bl.a. med stöd av jämställdhetslagen att de diskriminerats vid lönesättningen sedan 2007 på grund av att de betalats en lägre lön än den manliga jämförelsepersonen. Kvinnorna hävdade att lönediskrimineringen bevisades bland annat av att deras och A:s uppgiftsspecifika löner aldrig bedömts tillsammans, vilket man utifrån handlingarna kan betrakta som sannolikt åtminstone fram till 2010, då man också vidtagit de första åtgärderna för att minska löneskillnaden mellan A och kvinnorna i fråga. Åtgärderna för att minska löneskillnaderna fortsatte även år 2011.

Enligt arbetsgivaren hade löneskillnaderna ursprungligen uppstått genom att man vid rekryteringen av A år 2007 avtalat om hans avlöning och i detta sammanhang också beviljat honom en s.k. ”marknadslöneandel”, som upptogs i A:s uppgiftsspecifika lönedel. Å andra sidan hade staden år 2008 inlett ett nytt övergripande projekt för utveckling av löne- och premieringssystemet,

som syftade bl.a. till att övergå från en övergripande bedömning av uppgiftens kravnivå till en analytisk bedömning av uppgifternas kravnivå även över förvaltningsgränserna. Det nya systemet meddelades bli färdigt före utgången av år 2011 och fram till dess var staden tvungen att tillämpa sitt gamla system, som enligt stadens eget konstaterande redan hade förvittrat och blivit problematiskt med tanke på kravet på transparens i lönesystemen. Arbetsgivaren ansåg att det i detta fall dock inte är fråga om sådan lönediskriminering som avses i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att ett viktigt element vid utredning av misstankar om lönediskriminering är det krav på transparens i lönesystemen som fastställs i EU-rätten. För att ett lönesystem ska kunna betraktas som transparent, ska det i varje enskilt fall vara möjligt att utifrån lönesystemet utreda vilka olika faktorer påverkar de anställdas löner och vilken vikt dessa faktorer har. I detta fall var det en mycket problematisk omständighet med tanke på kravet på transparens att samma lönedel i staden kunde innehålla ersättningar som betalades ut på olika grunder. Enligt förarbetena till jämställdhetslagen (RP 195/2004) följer av rättspraxis vid EU-domstolen (bl.a.

Danfoss, C-109/88) att det i en sådan situation inte endast ankommer på arbetsgivaren att vid en rättegång som väcks utifrån talan om gottgörelse påvisa att lönesystemet inte är diskriminerande.

Arbetsgivaren hänvisade som en godtagbar anledning som berättigar löneskillnaderna främst till den konkurrenssituation på arbetsmarknaden som beror på det knappa utbudet av arbetskraft samt till en viss övergångsperiod under vilken arbetsgivaren har för avsikt att avlägsna ogrundade löneskillnader.

Vad gäller den första grunden för berättigande hänvisade jämställdhetsombudsmannen till EU-domstolens dom i ärendet Enderby (C-127/92), som preciserar de principer som tillämpas vid utvärderingen av bevisning som arbetsgivaren lagt fram. I domen konstateras att om en nationell domstol exakt kan slå fast den del av löneskillnaderna som kan förklaras med marknadskrafterna, kan löneskillnaderna anses ha blivit objektivt motiverade i motsvarande mån. Om det inte går att ange den exakta andelen av löneskillnaderna som beror på marknadskrafterna, bör domstolen pröva om marknadskrafternas roll vid lönesättningen var tillräckligt avgörande för att arbetsgivaren ska kunna anses ha kommit med en objektiv motivering till en del av lö-

neskillnaderna eller skillnaderna i sin helhet.

Vad gäller den andra grunden för berättigandet har man i jämställdhetsombudsmannens utlåtanden och även i rättspraxis ansett att övergångstiden i vissa förändringssituationer (t.ex. vid förnyande av lönesystemet) kan på ett godtagbart sätt förklara löneskillnaderna under en viss period. På övergångsperiodens längd tillämpas dock ett s.k. skälighetsvillkor. Längden på en övergångsperiod som kan betraktas som skälig varierar naturligtvis från fall till fall, och grundprincipen är att löneskillnader som står i strid med jämställdhetslagen ska åtgärdas omedelbart, när hinder för avlägsnande av dem inte längre föreligger. En övergångsperiod på högst cirka två år kan i regel betraktas som skälig. Vid bedömning av övergångstiden ska de faktiska omständigheter som råder i staden och de eventuella objektiva hinder som staden bör kunna bevisa beaktas. Dessutom ska man fästa uppmärksamhet på huruvida arbetsgivaren har en plan som innefattar en tidtabell för avlägsnande av löneskillnaderna. Om en sådan plan har uppgjorts, är det bra att också införa den i stadens jämställdhetsplan.

Som sin helhetsbedömning ansåg jämställdhetsombudsmannen att det vid en eventuell rättegång som väcks utifrån talan

om gottgörelse i detta fall sannolikt skulle uppstå ett antagande om lönediskriminering enligt jämställdhetslagen, som arbetsgivaren skulle kunna försöka avvisa antingen med de orsaker som presenteras ovan eller med någon annan orsak som kan betraktas som godtagbar enligt jämställdhetslagen. (TAS 188/08)

Den diskriminerande karaktären av frivilliga tilläggs pensionssystem

Under rapporteringsåret 2011 fattades det på EU-nivå rätt betydande avgöranden, gällande bland annat förbudet mot lönediskriminering, då kommissionen beslutade att inte föra Finlands lag om jämställande av frivilliga tilläggs pensionsarrangemang (lagen om jämställande) till EU-domstolen för prövning. Särskilt män som omfattas av de aktuella pensionssystemen hade väntat länge på beslutet. Beslutet var en besvikelse eftersom jämställdhetsombudsmannen i sitt besvär till kommissionen som lämnats redan den 23 augusti 2002 (tillsynsärende 2004/2002) hade ansett att lagen är diskriminerande mot män och står sålunda i strid med gemenskapsrätten. Jämställdhetsombudsmannen framförde sitt ställningstagande om lagens diskri-

minerande karaktär mot män redan i underberedningen av lagen och reserverade sig i promemorian av den arbetsgrupp som berett ärendet.

De frivilliga tilläggspensionssystemen har i allmänhet en lägre åldersgräns än lagstadgade arbetspensionssystem. Lagen om jämställande har utformats på så sätt att det formellt ger män möjlighet att välja samma lägre pensionsålder som kvinnor. Om en man emellertid väljer den tidigare pensionsåldern, blir beloppet av hans tilläggspension betydligt lägre än tilläggspensionen för en kvinna i motsvarande ställning. Detta beror på det att man enligt lagen om jämställande kan lämna männens arbetshistorik före den 1 april 1994 helt obeaktad när pensionsbeloppet fastställs. Ojämligheten i detta avseende ökas direkt i enlighet med hur lång anställningen har varit före detta datum. I den lösningsmodell som har upptagits i lagen om jämställande ingår således inte en faktisk valmöjlighet för långa anställningar. I stället hänvisar systemet manliga arbetstagare med långa anställningar i praktiken till den pensionsålder som tillämpades innan lagen om jämställande stiftades och som är högre än kvinnornas.

Jämställdhetsombudsmannen tillställdes den 17 december 2011 ett meddelande om

det aktuella beslutet, som kommissionen motiverar bl.a. med att hänvisa till att

Finland vid sitt inträde i EES den 1 april 1994 satt i verkställighet bestämmelser som är jämställda för både kvinnor och män. På perioden före inträdet i EES tillämpas dock andra bestämmelser. EU-domstolen har ännu inte tagit ställning till huruvida detta förfarande är förenligt med EU:s lagstiftning. Å andra sidan avslutade kommissionen behandlingen av mål som gällde pensioner mot andra medlemsstater utan att kräva att de retrospektivt korrigerar sitt felaktiga tillämpande av EU-direktivet och ersätter det diskriminerade könet, även om diskrimineringen skett efter inträdet. Därför anser kommissionen att det är förenligt med den linje som iakttagits i andra fall på detta område att också avsluta behandlingen av detta ärende. (TAS 3/53/02)

Diskriminerande användning av arbetsledningsmakt

Jämställdhetslagens förbud mot diskriminering i arbetslivet omfattar också diskriminerande arbetsledning och uppsägning samt permittering av anställda på grund av kön. Nedan presenteras som exempel ett av jämställdhetsombudsmannen behandlat fall som gällde diskriminerande arbetsledning.

Företagets förbud mot långt hår hos män följer inte lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Jämställdhetsombudsmannen anser att företaget missgynnar sina manliga anställda jämfört med sina kvinnliga anställda när det förbjuder långt hår hos män som arbetar med kundservice.

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda om arbetsgivarens instruktion om medarbetarnas utseende strider mot lagen om jämställdhet. I instruktionen förbjuder arbetsgivaren sina manliga anställda att ha skägg och långt hår.

I utredningen som företaget lämnat in till jämställdhetsombudsmannen konstateras att företaget förutsätter ett vårdat yttre hos de av sina anställda som arbetar med kundservice. I företagets instruktion om klädsel och utseende uppmanas manliga anställda att raka sitt skägg regelbundet och ha välklippt hår. Instruktionen förbjuder inte mustasch. Företagets kvinnliga anställda har inte förbjudits att ha långt hår. Företaget instruerar dock sina kvinnliga anställda på samma sätt till vårdat yttre och hålla ihop eventuellt långt hår på ett snyggt sätt. Företaget hoppas att samtliga anställda förbinder sig till arbetsgivarens varumärke och följer instruktionen om klädsel och utseende. Anställda som inte följer instruktionen drabbas inte av några sanktioner.

Syftet med lagen om jämställdhet är inte att förhindra olika behandling av kvinnor och män i sig, utan olika behandling som är missgynnsam eller orättvis. Det kan finnas lämpliga eller berättigade skäl till annorlunda behandling varmed det inte är att betrakta som diskriminering. Man måste också konstatera att kultur och praxis när det gäller hur man klär sig på enskilda arbetsplatser har ofta utvecklats under en lång tidsperiod. Därmed har det uppstått egna regler för

klädsel för kvinnliga och manliga anställda på olika avdelningar, med olik ställning och som arbetar med uppgifter på olika nivåer, som arbetsgivaren i tysthet har accepterat.

Arbetsgivarens rätt att leda arbetet kan anses omfatta förutom klädsel även arbetsgivarens rätt att förutsätta särskilt städat yttre hos anställda som arbetar med kundservice. Om arbetsgivaren då på grund av kön sinsemellan missgynnar sina anställda, kan förfarandet vara förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen, om arbetsgivaren inte kan bevisa att hans eller hennes förfarande beror på något annat skäl än kön.

Jämställdhetsombudsmannen hoppas i sitt ställningstagande att arbetsgivarens prövningsrätt 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 könen 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.

Eftersom företaget inte kunde bevisa att förfarandet med anknytning till företagets instruktion för de anställda beror på något

annat än den anställdes kön, anser jämställdhetsombudsmannen i sitt ställningstagande att företaget genom sitt förfarande missgynnar manliga anställda framför kvinnliga anställda. (TAS 126/2011)

Diskriminering gällande tillhandahållandet av varor och tjänster

Kontakter som gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster sysselsatte jämställdhetsombudsmannen även under rapporteringsåret 2011. Antalet kontakter minskade dock jämfört med året innan. Kontakterna hade många olika ämnen.

Jämställdhetsombudsmannen tillfrågades bland annat om lån för kvinnliga företagare, en rabatt på inträdesbiljetter till en bilutställning som arrangören riktat till kvinnor samt om en kampanj som en möbelaffär riktat till kvinnor. Ständigt återkommande frågor var frisörsalongernas och samtalslinjernas prissättning som bygger på kön, erbjudandena på kvinnodagen som endast riktas till kvinnor samt simhalls- och gymturer som endast är avsedda för kvinnor.

Europeiska unionens domstol gav under rapporteringsåret ett prejudikat om prissättningen av försäkringar som också har påverkat på jämställdhetslagen.

Kön får i fortsättningen inte längre påverka försäkringarnas priser

Kön får i fortsättningen inte längre påverka försäkringarnas priser. Europeiska unionens domstol gav ett prejudikat i ärendet Test-Achats (C-236/09) tisdagen den 1 mars 2011. I domstolens beslut konstateras att prissättningen av försäkringar utifrån kön måste upphöra senast den 21 december 2012. Detta beslut av Europeiska unionens domstol påverkar även jämställdhetslagen, som måste ändras till denna del. Enligt ett EU-direktiv som infördes redan 2004 ska män och kvinnor behandlas likvärdigt vad gäller utbudet av och tillgången till varor och tjänster. Europeiska unionens medlemsstater gavs dock möjlighet att avvika från direktivet exempelvis inom prissättningen av försäkringar. Villkoret var att de försäkringsmatematiska och statistiska uppgifter som försäkringspremierna bygger på är tillförlitliga, regelbundet uppdaterade och allmänt tillgängliga.

EU domstolen ansåg dock, att en bestämmelse, som har möjliggjort att huvudregeln som förutsätter likabehandling mellan könen har kunnat avvika för en obegränsad tid, är oförenlig med artiklarna 12 och 23 i stadgan om de grundlägganden rättigheterna. Jämställdhetsombudsmannen har under de senaste åren kontaktats flera gånger med anledning av prissättningen av försäkringar. Jämställdhetsombudsmannen ansåg redan 2005, då direktivet trädde i kraft i Finland, att försäkringarnas prissättning skulle vara lika för både män och kvinnor.

Möbelföretagets kampanj riktad till kvinnor strider mot jämställdhetslagen

Jämställdhetsombudsmannen anser att möbelföretagets Naisten päivät -kampanj som riktade sig till kvinnor försatte män i så pass ogynnsam ställning på grund av kön att företagets kampanj i månadsskiftet september-oktober stred mot jämställdhetslagen.

Flera kontaktade jämställdhetsombudsmannen och bad att ombudsmannen utredde om erbjudandena som möbelföretaget riktade till kvinnor stred mot jämställdhets-

lagen. Bland företagets kampanjerbjudanden till kvinnliga kunder var till exempel en 50 % rabatt på transport- och monteringservice vid köp över 600 euro.

Jämställdhetslagen tillåter tillhandahållande av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av endera könet endast i vissa begränsade fall. Erbjudanden som riktas till personer av endera könet är möjliga till exempel i samband med morsdag eller farsdag ifall en hyllning som ges endast sällan har ett relativt litet penningvärde.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg emellertid att de erbjudanden som möbelföretaget riktade till kvinnor hade ett betydande penningvärde. Dessutom är den över två veckor långa kampanjen inte jämförbar med en endagskampanj i samband med morsdag eller farsdag.

Möbelföretaget avbröt sin Naisten päivät-kampanj tidigare än planerad på grund av den negativa uppmärksamhet som kampanjen väckte. (TAS 349/2011)

Idrott och jämställdhet

Jämställdhetsombudsmannen har i flera års tid regelbundet ombetts utreda huruvida olika frågor i anslutning till motion och idrott är förenliga med jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen har under tidigare år granskat bland annat kvinnoiddrottens synlighet i medierna, de varierande belöningsförfarandena för serierna för män och kvinnor vid idrottstävlingar och principerna för fördelning av idrottshallsturer för mans- och kvinnodominerade idrottsgrenar. Ombudsmannen har också utrett huruvida byggandet av offentliga motions- och idrottsplatser i högre grad inriktats på männens och pojkarernas idrottsgrenar samtidigt som motionsformer som kvinnor och flickor föredrar blivit utan motsvarande investeringar.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att samhället jämlikt understöder såväl flickors och kvinnors som pojkar och mäns idrotts- och motionsintressen. Jämställdheten mellan könen bör framför allt betraktas som tillhandahållande av sådana lika möjligheter och resurser som betonar jämställdhet i bemötande, attityder och praktiska handlingar.

Det är väsentligt med tanke på jämställd-

heten 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 förverkligandet av faktiska jämställda möjligheter ska beaktas i alla beslut som gäller idrotts- och motionsverksamhet, och prestationens uppskattning och det erkännande som ges för prestationen ska inte vara beroende av den enskildas kön.

Under rapporteringsåret gav jämställdhetsombudsmannen tre ställningstaganden om belöningsförfarandet vid idrottstävlingar samt ett ställningstagande om Suomen Ampumaurheiluliittos uttagning av idrottare.

Belöningsförfarandet vid en orienteringstävling

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida belöningsförfarandet vid en orienteringstävling var förenlig med jämställdhetslagen, då penningpriserna i stafettserien för män var högre per orienterare än i stafettserien för kvinnor. Enligt den utredning som erhöles berodde de olika prisbeloppen på att prisernas värde stod i förhållande till antalet deltagare.

Enligt jämställdhetsombudsmannen står ett förfarande där priserna för serien för män

finansieras med de manliga spelarnas deltagaravgifter och priserna för serien för kvinnor med de kvinnliga spelarnas deltagaravgifter inte i strid med jämställdhetslagen. Detta belöningsförfarande kan dock inte anses främja jämställdheten mellan kvinnor och män. I sitt utlåtande framförde jämställdhetsombudsmannen därför ett önskemål till orienteringstävlingens arrangör att arrangören skulle överväga införandet av ett med tanke på jämställdheten mer progressivt belöningsförfarande, där idrottare ges samma erkännande för idrottsprestationen oberoende av deras kön. (TAS 268/2011)

I löptävlingar tävlar män och kvinnor i samma serie

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida en löptävling var förenlig med jämställdhetslagen. Vinnarna utlovades utöver en penningbelöning också priser i form av varor, och män och kvinnor tävlade i samma serie. Den som kontaktade jämställdhetsombudsmannen uttryckte sin oro för att endast manliga tävlarare i verkligheten hade möjlighet att vinna penningbelöningen eftersom kvinnor på grund av de skillnader i fysisk prestationsförmåga som beror på de fysiologiska

skillnaderna mellan kvinnor och män inte hade faktiska möjligheter att tävla om segern. Enligt tävlingsarrangörens redogörelse hade kvinnor dock lika bra möjligheter att uppnå framgång i tävlingen som män eftersom tävlingsbanan inte bara krävde god kondition, utan också smidighet och spänstighet.

I sitt ställningstagande konstaterar jämställdhetsombudsmannen att om den uppgift som tävlingsarrangören lämnat är riktig, försätter tävlingen inte kvinnor i en ofördelaktigare ställning jämfört med männen utifrån deras kön. Jämställdhetsombudsmannen konstaterar emellertid att om det visar sig att tävlingen i verkligheten försätter kvinnor i en ofördelaktigare situation jämfört med männen, är arrangören ansvarig för ett evenemang som kan stå i strid med jämställdhetslagen. (TAS 165/2011)


Uttagning av idrottare till elittävlingar

Jämställdhetsombudsmannen ombads utreda huruvida Suomen Ampumaurheiluliitto försatt en kvinnlig idrottare i en ofördelaktigare ställning på grund av hennes kön genom att välja män som fått klart sämre resultat än hon till elittävlingar.

Enligt Suomen Ampumaurheiluliittos redogörelse bygger uttagningen av idrottare till elittävlingar och landslaget på tidigare meddelade valkriterier och på idrottsprestationerna. Den kvinnliga idrottaren ifråga skulle utifrån sina prestationer ha blivit uttagen till landslaget. Det har dock inte varit möjligt att välja den kvinnliga idrottaren till de elittävlingar som nämns i begäran om ställningstagande eftersom hon systematiskt vägrat att underteckna Ampumaurheiluliittos idrottaravtal, vilket är en förutsättning för deltagande i elittävlingar.

I sitt utlåtande konstaterar jämställdhetsombudsmannen att Suomen Ampumaurheiluliitto inte gjort sig skyldigt till sådan diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen då förbundet lät bli att välja den kvinnliga idrottaren ifråga till elittävlingar och förutsatte att idrottaren undertecknar idrottaravtalet. (TAS 131/2010)

Internationell **verksamhet**



Jämställdhetsombudsmannen samarbetar regelbundet med nordiska och europeiska aktörer. Jämställdhetsombudsmannen deltog i augusti i de nordiska ombudsmännens gemensamma möte i Oslo. Vid den årliga träffen diskuterar de oberoende nationella diskriminerings- och jämställdhetsaktörerna den nationella lagstiftningen om jämställdhet och likvärdighet i olika länder och utbyter erfarenheter om aktuella frågor inom lagtillsynen.

Representanter för jämställdhetsombudsmannens byrå deltog under rapporteringsåret även i evenemang och arbetsgrupper som ordnats av de oberoende jämställdhets- och likvärdighetsmyndigheternas samarbetsnätverk Equinet. Ombudsmannen deltog i en träff för Equinet och Europeiska unionens

byrå för grundläggande rättigheter (FRA) på Equinets årsmöte i november. En representant för Europarådets byrå för de mänskliga rättigheterna besökte som sakkunnig seminariet om Jämställdhet och mänskliga rättigheter för könsminoriteterna som jämställdhetsombudsmannen ordnade.


Jämställdhetsombudsmannen gav ett utlåtande om situationen för de mänskliga rättigheterna i Finland till FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter i anslutning till FN:s människorättsråds universella periodiska granskning (UPR). År 2011 gav jämställdhetsombudsmannen utlåtanden även till rapporterna om verkställande av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, Internationella

arbetsorganisationen ILO:s konvention om lika lön (konvention 100) och ILO:s diskriminering vid anställning och yrkesutövning (konvention 111) i Finland.

Finlands jämställdhetslagstiftning intresserade också internationella gäster. Jämställdhetsombudsmannens byrå fick besök bland annat av en skolklass från Frankrike (students of the European Section of Legta Auch Bealieu), representanter för polska medborgarorganisationer, en holländsk grupp, riksdagsledamöter från Sydkorea och en professor i juridik från Libyen. Jämställdhetsombudsmannen deltog i Nordiska ministerrådets möte i S:t Petersburg i oktober och träffade under rapporteringsåret också journalister från Ukraina och Polen.



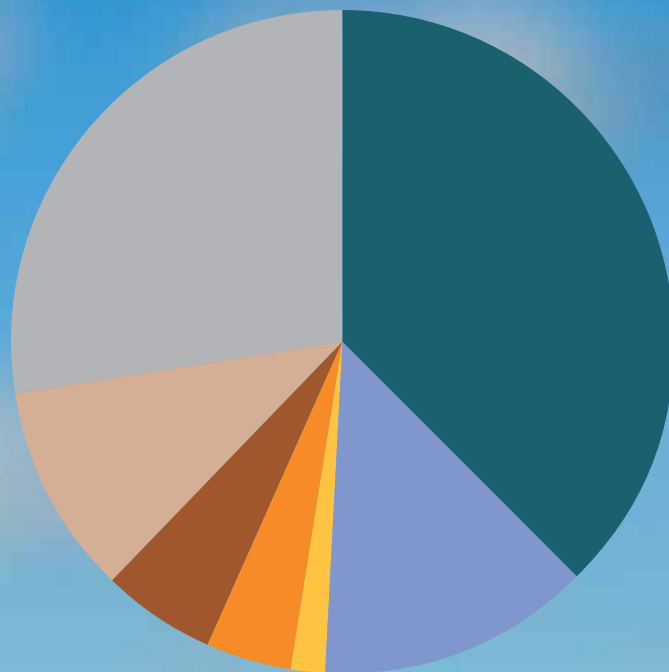
Personal och **anslag**



Jämställdhetsombudsmannens byrå hade år 2010 till sitt förfogande 10,5 årsverken. Personalen utgjordes av jämställdhetsombudsmannen, byråchefen, fem överinspektörer, en informatör och tre sekreterare. Vid byrån genomfördes under rapporteringsåret ett tjänstearrangemang, genom vilket byråns informatör blev heltidsanställd medan en sekreterare började arbeta på deltid. Dessutom arbetade en högskolepraktikant vid byrån på sommaren.

Jämställdhetsombudsmannens byrås verksamhetsanslag utgjorde 136 000 euro. Här ingår inte löne- och hyreskostnaderna, som betalas centralt av social- och hälsovårdsministeriet.

Statistik



- Diskriminering 182 st.
- Övervakning av jämställdhetsplaner och framåtskridande av jämställdhetsplanen 64 st.
- Kvoter 8 st.
- Utlåtanden till andra myndigheter 20 st.
- Begäran om information 27 st.
- Andra ärenden 49 st.
- Ingen befogenhet 132 st.



r 2011 diariefördes sammanlagt 482 ärenden hos jämställdhetsombudsmannen. Dessutom tog jämställdhetsombudsmannens rådgivningstelefon emot sammanlagt 368 samtal.

Skriftliga ärenden enligt innehåll

Av de ärenden som behandlades skriftligt avslöt sig nästan hälften (182 st.) till diskrimineringsfrågor. Under året behandlades sammanlagt 64 ärenden som gällde övervakning av jämställdhetsplaner och främjandet av jämställdhet, medan antalet anhängiggjorda ärenden som gällde kvoter var 8. Jämställdhetsombudsmannen gav 20 utlåtanden till andra myndigheter. Antalet svar på begäran om information av olika slag och motsvarande ärenden var 27. Cirka en tredjedel av kontakterna gällde ärende som inte faller inom

ramen för jämställdhetsombudsmannens befogenheter. De återstående ärendena som diariefördes var övriga ärenden, som gällde bland annat information och förvaltning.

Kontakter om diskriminering

De flesta kontakterna om diskriminering gällde oftast arbetslivet; 112 av de skriftliga kontakterna och 143 av telefonkontakterna. De gällde särskilt anställning och lönesättning samt diskriminering på grund av graviditet eller föräldraskap. Andelen skriftliga kontakter om arbetslivet som gällde graviditet och föräldraskap var cirka 30 procent och av alla telefonkontakter om arbetslivet drygt 40 procent. Även misstankar om diskriminering i samband med tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster var relativt vanliga.

Sammanträffanden

Gäster och besök

I augusti träffade jämställdhetsombudsmannen minister Paavo Arhinmäki och hans medarbetare. Vid mötet diskuterades bland annat behovet att ändra jämställdhetslagen samt tyngdpunkterna i jämställdhetsombudsmannens verksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen inbjöd representanterna för könsminoriteternas förening Trasek för att diskutera aktuella jämställdhetsfrågor som gäller könsminoriteterna. Även FPA:s representanter besökte jämställdhetsombudsmannens byrå. Vid mötet fortsatte diskussionen om förfarandena för ersättning av könskorrigering behandlingar i enlighet med sjukförsäkringslagen.

Jämställdhetsombudsmannens byrå träffade även representanter för Förbundet för den offentliga sektorn och välfärds-

områdena JHL och Servicefacket PAM. Vid träffarna diskuterades centrala jämställdhetsfrågor och jämställdhetsplanering vid organisationerna. I maj 2011 medverkade ombudsmannen i Pardias seminarium, där hon presenterade jämställdhetsfall som gäller branscher som organisationen representerar. Ombudsmannen höll anföranden om jämställdhetsplanering i evenemang vid Statens arbetsmarknadsverk i september och oktober 2011. Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer inbjöd ombudsmannen för att tala om männens jämställdhetsfrågor i december 2011.

Jämställdhetsombudsmannens byrås representation i olika organ

- ✓ Panelen för mänskliga rättigheter för handlingsprogrammet för mänskliga rättigheter
- ✓ Arbetsgruppen för uppföljning av diskriminering
- ✓ Delegationen för minoritetsärenden
- ✓ Utrikesministeriets LGBTI-arbetsgrupp
- ✓ Jämställdhet i lönesättningen, forsknings- och utvecklingsprojekt (TAPAS) för 2009–2011, Aalto-universitetet, Tekniska högskolan

Publikationer

Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2010.



JÄMSTÄDLLHETSPUBLIKATIONER 2012:3

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1236-9977 (tryckt)

ISSN: 1797-9862 (nätpublikation)

ISBN: 978-952-00-3238-8 (PDF)

URN: ISBN: 978-952-00-3238-8

Kontakt



JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS BYRÅ



PB 33, 00023 Statsrådet



Besöksadress: Sjö tullsgatan 1, Helsingfors



Telefon: 0295 16001 (växel)



tasa-arvo@stm.fi

www.tasa-arvo.fi



Juridisk rådgivning: 0295 163 554



Registraturen och förfrågningar: 0295 163 163

Broschyrer och publikationer: 0295 163 162