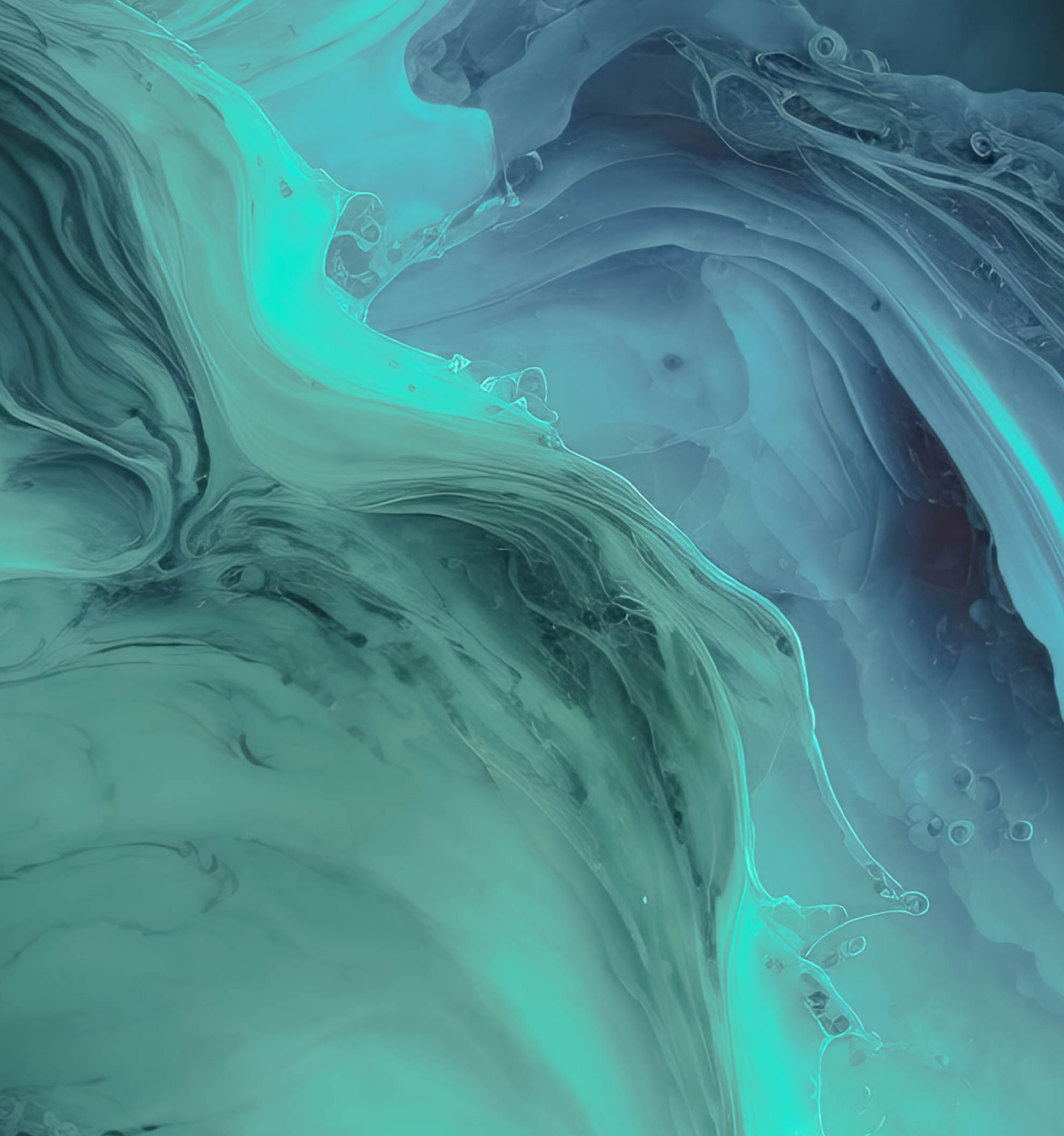




2024

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE



2024

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNENS
ÅRSBERÄTTELSE

Jämställdhetspublikationer 2025:2.

ISSN-L: 1236-9977

ISSN: 1797-9862 (nätpublikation)

ISBN 978-952-7156-36-0

ISBN 978-952-7156-36-0 (pdf)

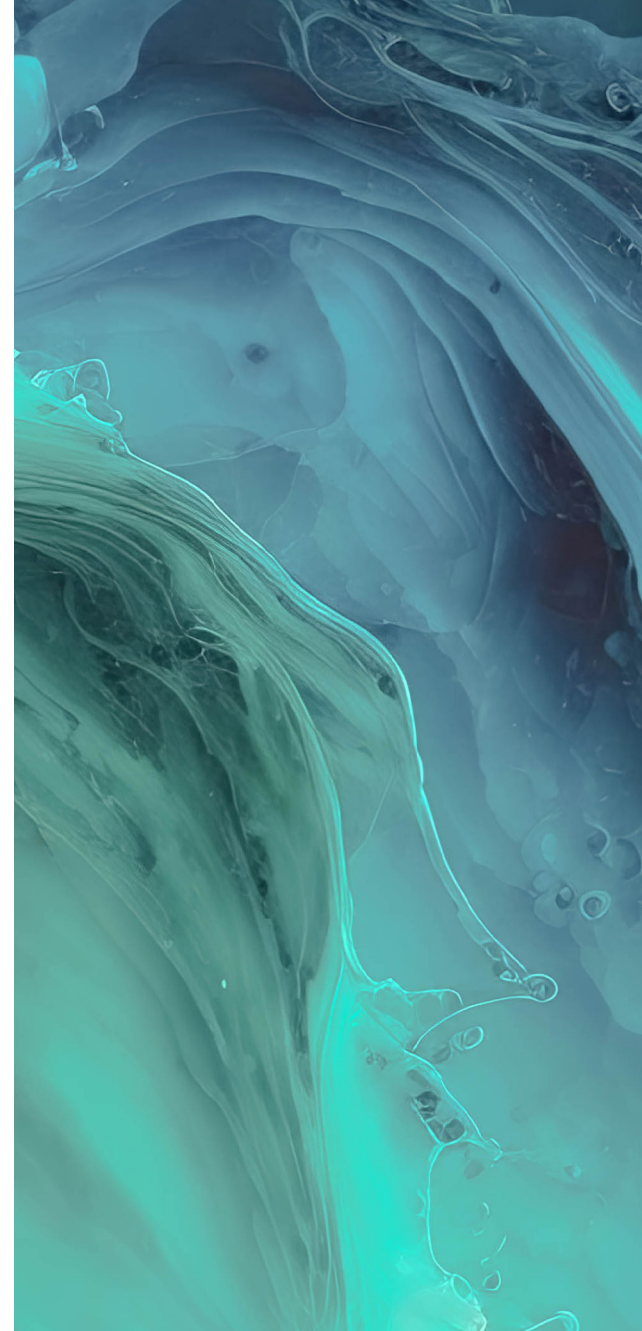
Bild: Keksi Agency Ab, Adobe Stock

Layout: dedis / Sanna Lehtonen

Tryck: PunaMusta Ab

INNEHÅLL

1	FÖRORD: Jämställdhet förutsätter en tydlig lagstiftning och effektivt ingripande i diskriminering	4
	EU-direktivet stärker ombudsmannens självständighet	6
	Jämställdhetsombudsmannens uppgifter	7
2	STATISTIK	8
3	ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD	13
	3.1 Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.....	14
	3.2 Lönediskriminering	21
	3.3 Diskriminering vid anställning	38
	3.4 Diskriminerande arbetsplatsannonser	40
	3.5 Diskriminering i arbetsförhållanden och vid ledning av arbetet	41
	3.6 Sexuella trakasserier på arbetsplatsen	42
	3.7 Diskriminering vid skolor och läroanstalter.....	43
	3.8 Könsidentitet och könsuttryck	45
	3.9 Prissättning av och tillgång till varor och tjänster	47
	3.10 Diskriminering inom idrott och motion.....	49
	3.11 Allmänt diskrimineringsförbud	50
	3.12 Främjande av förlikning	50
4	STÖD TILL FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN.....	52
	4.1 Främjande av jämställdheten på arbetsplatser	53
	4.2 Kvoter.....	53
	4.3 Jämställdhet i skolor och läroanstalter	54
	4.4 Jämställdhet inom småbarnspedagogiken	54
5	UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER.....	58
6	KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE.....	80



I Jämställdhet förutsätter en tydlig lagstiftning och effektivt ingripande i diskriminering

Kontakterna till jämställdhetsombudsmannen visar att diskriminering på grund av kön, könsuttryck och könsidentitet fortfarande är ett allvarligt problem i Finland. År 2024 fick ombudsmannen ett rekordstort antal kontakter att behandla, vilket vi anser att också beror på att viljan att ingripa i diskriminering har ökat. Jämfört med 2020 har antalet ärenden som behandlas ökat med över hälften (55 %). Tyvärr har jämställdhetsombudsmannens resurser inte ökat i motsvarande grad och således måste vi allt noggrannare avgränsa i vilka frågor och hur mycket vi kan stödja offer för diskriminering. Vi har beslutat att i allt högre grad inrikta våra resurser på att ingripa i diskriminering och att informera om detta arbete, så att sådan diskriminering som vi ingriper i inte längre upprepas. I denna årsberättelse presenteras några av våra utlåtanden om diskriminering 2024. De har skrivits som svar till dem som kontaktat oss om misstänkt diskriminering, men med svaren vill vi även informera andra som misstänker diskriminering eller till exempel arbetsgivare om tolkningen av förbudet mot diskriminering.

Förbudet mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet måste preciseras

Av de kontakter om diskriminering som jämställdhetsombudsmannen kontaktades om 2024 gällde 90 % diskriminering i arbetslivet. Kontakterna gällde oftast diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, lönediskriminering och diskriminering vid anställning. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet framträder som ett mycket stort problem. Cirka hälften av kontakterna om diskriminering i arbetslivet gäll-

de diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet 2024. Till exempel gällde nästan alla misstankar om lönediskriminering som kommit till ombudsmannens behandling situationer där personen misstänkte diskriminering i fråga om lön eller förmåner, såsom resultatpremier, på grund av graviditet eller familjeledighet.

Därför är det viktigt att man effektivare än tidigare ingriper i diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet även genom att precisera lagstiftningen. Jämställdhetsombudsmannen har i flera år föreslagit att förbudet mot diskriminering på grund av graviditet tydligare skrivs in i lagstiftningen. I den nuvarande jämställdhetslagen är det förbjudet för arbetsgivaren att missgynna en person på grund av graviditet när man beslutar om ett anställningsförhållande. Lagen borde vara tydligare för arbetsgivaren och arbetstagaren. Förbudet mot diskriminering borde tydligt skrivas in i lagen: det är förbjudet att låta bli att förnya ett tidsbundet anställningsförhållande på grund av graviditet eller familjeledighet, om arbetet ändå fortsätter. Detta ingår emellertid obestridligen i lagen redan nu. Varför vill man inte tydligt skriva in detta i lagen?

Enligt Statistikcentralens undersökning berättar var fjärde gravida kvinna om diskriminering på grund av graviditet. De arbetsgivare som hördes vid social- och hälsovårdsministeriet konstaterar emellertid att det inte finns något behov av att förtydliga förbudet mot diskriminering i lagstiftningen. Det är förvirrande att en situation, där en fjärdedel av de gravida berättar att arbetsgivaren behandlat dem i strid med lagen och orättvist, anses vara godtagbar. Vi kommer att göra allt för att lagstiftningen nu förtydligas och för att på så sätt verkställa anteckningen i regeringsprogrammet om förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter med ”effektivare metoder”.

Lönepotten måste fördelas rättvisare

Jag betraktar löneskillnaden mellan könen – det faktum att kvinnornas löner utgör endast 84 % av männens löner – som den största formen av strukturell könsdiskriminering i Finland. Detta omfattande problem kan lösas med hjälp av EU:s så kallade lönetransparensdirektiv som stärker tillämpningen av principen om lika lön, såvida direktivet tas på allvar i Finland. Direktivet förutsätter att varje arbetsgivare har ett lönesystem som ger lika lön för lika krävande, likvärdigt arbete oberoende av hur mycket lön som traditionellt har betalats i mansdominerade eller kvinnodominerade branscher. Lönepotten måste fördelas rättvisare. Bedömningen och utvecklingen av lönesystemen förutsätter att kompetensen stärks hos arbetsmarknadsorganisationerna men också hos jämställdhetsombudsmannen, som kommer att få i uppgift att övervaka direktivet i Finland.

De grundläggande fri- och rättigheternas betydelse måste synas i lagstiftningen

De lagstiftningsprojekt som inleddes 2024 för att ingripa i diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet och för att stärka lika lön kommer att behandlas i riksdagen 2025. Samtidigt är avsikten att verkställa ett direktiv som stärker EU:s jämställdhetsorgans ställning. Även detta direktiv förutsätter att Finland stärker sin lagstiftning mot diskriminering.

År 2024 tillsatte justitieministeriet en arbetsgrupp för att bedöma en sammanslagning av de separata ombudsmännen, såsom jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringsombudsmannen och äldreombudsmannen. I arbetsgruppsarbetet hördes i stor utsträckning också jämställdhetsorganisationer och andra medborgarorganisationer. På basis av utlåtandena och bedömningen beslutades att ingen sammanslagning kommer att föreslås. Tack till alla som i era utlåtanden betonade vikten av jämställdhetsarbete. I de flesta utlåtandena konstaterades entydigt att ombudsmännen inte borde slås samman ur jämställdhetsperspektiv.

Jämställdhet förutsätter att vår lagstiftning är tillräckligt tydlig, att ingripande i diskriminering betraktas som en självklarhet och att diskriminerande attityder identifieras. Diskriminering på grund av kön, könsuttryck och könsidentitet grundar sig ofta på stereotypa könsroller som betonar biologiska skillnader. President Trumps attacker mot jämställdhet och könsminoriteter har chockat många. Men även hos oss i Finland har det påståtts att könsdiskriminering inte beror på attityder, utan på biologiska skillnader mellan män och kvinnor och upprepar anti-genderrörelsens slagord ”det finns bara två kön”. I århundraden har diskriminering av kvinnor, olika etniska grupper, personer med funktionsnedsättning samt sexuella minoriteter och könsminoriteter motiverats med biologin. Nu angrips i synnerhet könsminoriteter på biologiska grunder, även om jämställdhetslagen tydligt identifierar köns mångfald och tryggar allas rätt till sin könsidentitet och sitt könsuttryck.

Attityder och lagstiftning hänger ihop. Vår lagstiftning bygger på våra värderingar, men attityderna kan också förändras med hjälp av lagstiftning. Det är mycket viktigt att vår lagstiftning visar att jämställdhet betraktas som ett grundläggande värde och en framgångsfaktor i det finländska samhället.



Helsingfors, den 28 mars 2025

Rainer Hiltunen
jämställdhetsombudsmannen

EU-direktivet stärker ombudsmannens självständighet

Jämställdhetsombudsmannens möjlighet att försvara ett offer för diskriminering stärktes när ett direktiv som stärker jämställdhetsorganens ställning (EU 2024/1500) trädde i kraft i EU i juni 2024. Direktivet som är bindande för Finland förutsätter att jämställdhetsombudsmannen har tillräckliga befogenheter och resurser att ingripa i diskriminering. Direktivet betonar ombudsmannens självständiga och oberoende ställning även i fråga om hur ombudsmannen agerar och hur ombudsmannen beslutar om användningen av sina resurser.

Direktivet förutsätter också ändringar i Finlands lagstiftning. Jämställdhetsombudsmannen har ännu inte en tydlig rätt att ingripa i sådan multipel diskriminering där förutom kön även någon annan diskrimineringsgrund (till exempel ålder, etniskt ursprung eller religion) har varit orsaken till att en person diskriminerats. Direktivet kräver dock ett effektivt ingripande i sådan intersektionell diskriminering.

Direktivet förutsätter också att jämställdhetsorganet har rätt att bli hört i domstol när ett diskrimineringsärende behandlas. I Finland förpliktar diskrimineringslagen domstolarna att ge diskrimineringsombudsmannen tillfälle att framföra synpunkter i ett diskrimineringsfall som behandlas av domstolen. Samma skyldighet finns inte i jämställdhetslagen, vilket innebär att jämställdhetsombudsmannen inte ännu hörs i domstol på det sätt som förutsätts i direktivet.

Enligt 1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen är ombudsmannen självständig och oberoende i sin verksamhet. Direktivet betonar att jämställdhetsaktörerna till alla delar ska vara självständiga till exempel när de beslutar om användningen av sina resurser. I en utredningen som justitieministeriet beställt konstaterades att den nuvarande resultatstyrningen inom statsförvaltningen, som också tillämpas på jämställdhetsombudsmannen, utgör ett uppenbart hot mot ombudsmännens självständighet (Justitieministeriets publikationer 2019:11, s. 88, presentationsblad på svenska).

Direktivet förutsätter också att jämställdhetsorganen har tillräckliga resurser för att erbjuda sitt stöd till offer för diskriminering och sköta sina övriga uppgifter. I direktivet konstateras att resurserna måste möjliggöra en effektiv skötsel av uppgifterna ifall jämställdhetsorganen tillskrivs nya uppgifter.

Medlemsstaterna måste införliva direktiven i sin lagstiftning före juni 2026. Jämställdhetsombudsmannen är oroad över att detta lagberedningsarbete ännu inte har inletts i Finland.

På jämställdhetsombudsmannen webbplats på adressen www.tasa-arvo.fi/eu-lainsaadanto finns ett sammandrag på finska av 2024/1500 direktivets konsekvenser.

Jämställdhetsombudsmannens uppgifter

Jämställdhetsombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet och verkar inom justitieministeriets förvaltningsområde. Jämställdhetsombudsmannens uppgifter är att

- övervaka att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män åtföljs, i synnerhet förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering
- informera om jämställdhetslagen och hur den ska tillämpas
- genom initiativ, råd och anvisningar bidra till att lagens syfte uppnås
- följa upp att jämställdheten genomförs på olika områden av samhället
- vidta åtgärder för att uppnå förlikning i diskrimineringsärenden som avses i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen övervakar också förverkligandet av skyddet mot diskriminering av könsminoriteter. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck, graviditet, förlösning, föräldraskap och familjeansvar.

En person som misstänker att hen diskriminerats enligt jämställdhetslagen kan vända sig till jämställdhetsombudsmannen. Jämställdhetsombudsmannen ger råd och anvisningar om rättigheter och tillämpningen av jämställdhetslagen samt utreder vid behov misstankar om diskriminering genom ett skriftligt förfarande.

Om jämställdhetsombudsmannen upptäcker brott mot jämställdhetslagen försöker ombudsmannen med stöd av råd och anvisningar se till att den lagstridiga verksamheten upphör. I vissa fall kan jämställdhetsom-

budsmannen ta upp ett diskrimineringsärende i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden som har rätt att förbjuda diskriminering vid vite.

Mandatperioden för jämställdhetsombudsmannen är femårig. Rainer Hiltunen är jämställdhetsombudsman för perioden 2023–2028.

Vilken inverkan har jämställdhetsombudsmannens ställningstaganden?

Jämställdhetsombudsmannen uppmuntrar ofta arbetsgivare att ändra sina tillvägagångssätt eller rekommenderar dem att omvärdera de riktlinjer som tillämpas ur ett jämställdhetsperspektiv. I vissa fall har ett ställningstagande lett till diskussioner på arbetsplatsen där man gemensamt kommit överens om en lösning som bägge parter är nöjda med.

På motsvarande sätt har till exempel leverantörer av varor och tjänster efter att ha fått ett ställningstagande av jämställdhetsombudsmannen meddelat att de ändrat på sin prissättning så att den är förenlig med kraven i jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen kan främja förlikning i ärenden som handlar om diskriminering såsom avses i jämställdhetslagen. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. Den lagstadgade möjligheten till förlikning förbättrar rättskyddet och faktiskt tillgodoseende av rättigheterna av personer som blivit utsatta för diskriminering.

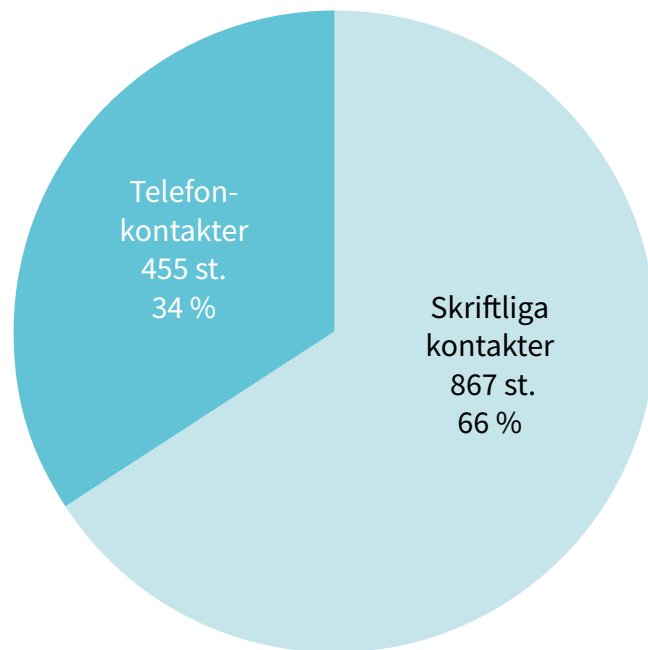
Jämställdhetsombudsmannens utlåtanden är inte juridiskt bindande. En person som misstänker diskriminering kan i de flesta fall ta sitt ärende till domstol och kräva gottgörelse för diskriminering.

2 STATISTIK



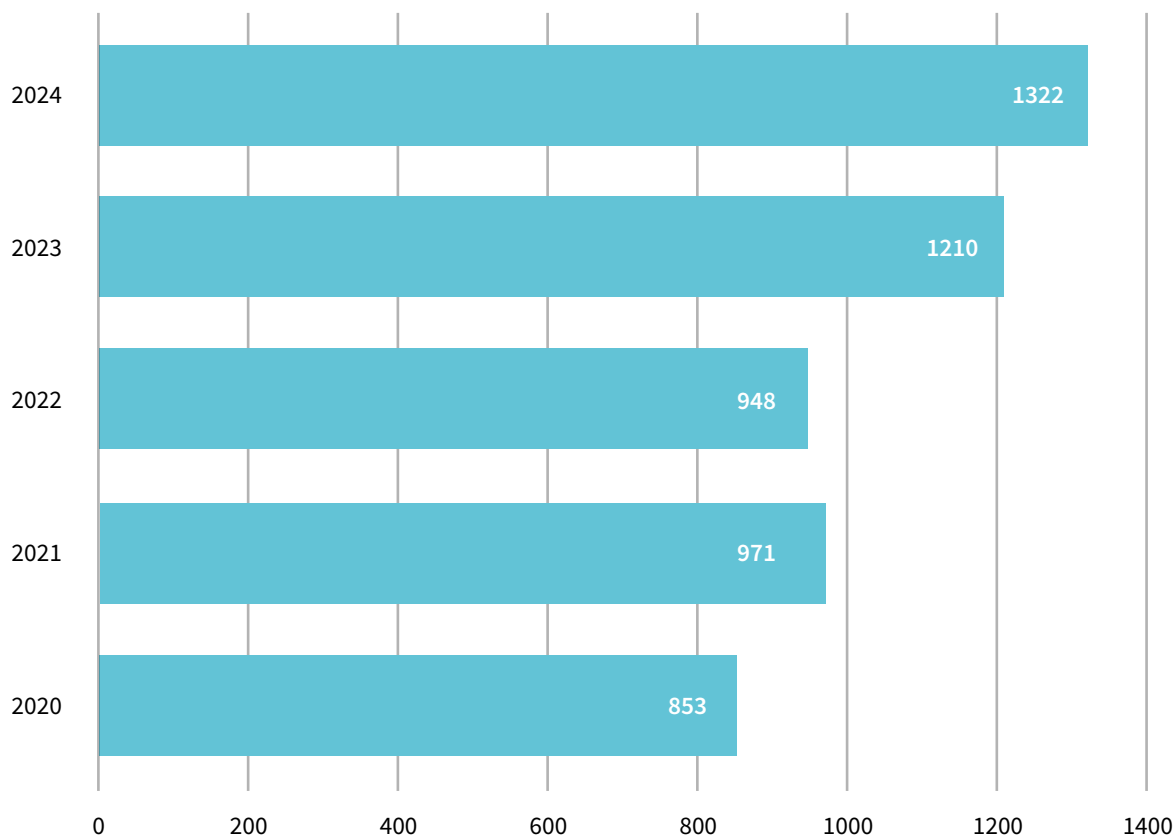
Merparten av de ärenden som kommer till jämställdhetsombudsmannen är kundkontakter, såsom misstankar om diskriminering, eller olika förfrågningar om information, där det ställs frågor om exempelvis jämställdhetslagens innehåll eller jämställdhetsombudsmannens verksamhet.

Jämställdhetsombudsmannen ger också varje år ett flertal utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter. Jämställdhetsombudsmannen behandlar även ärenden som rör kommunikation, ekonomi och förvaltning.

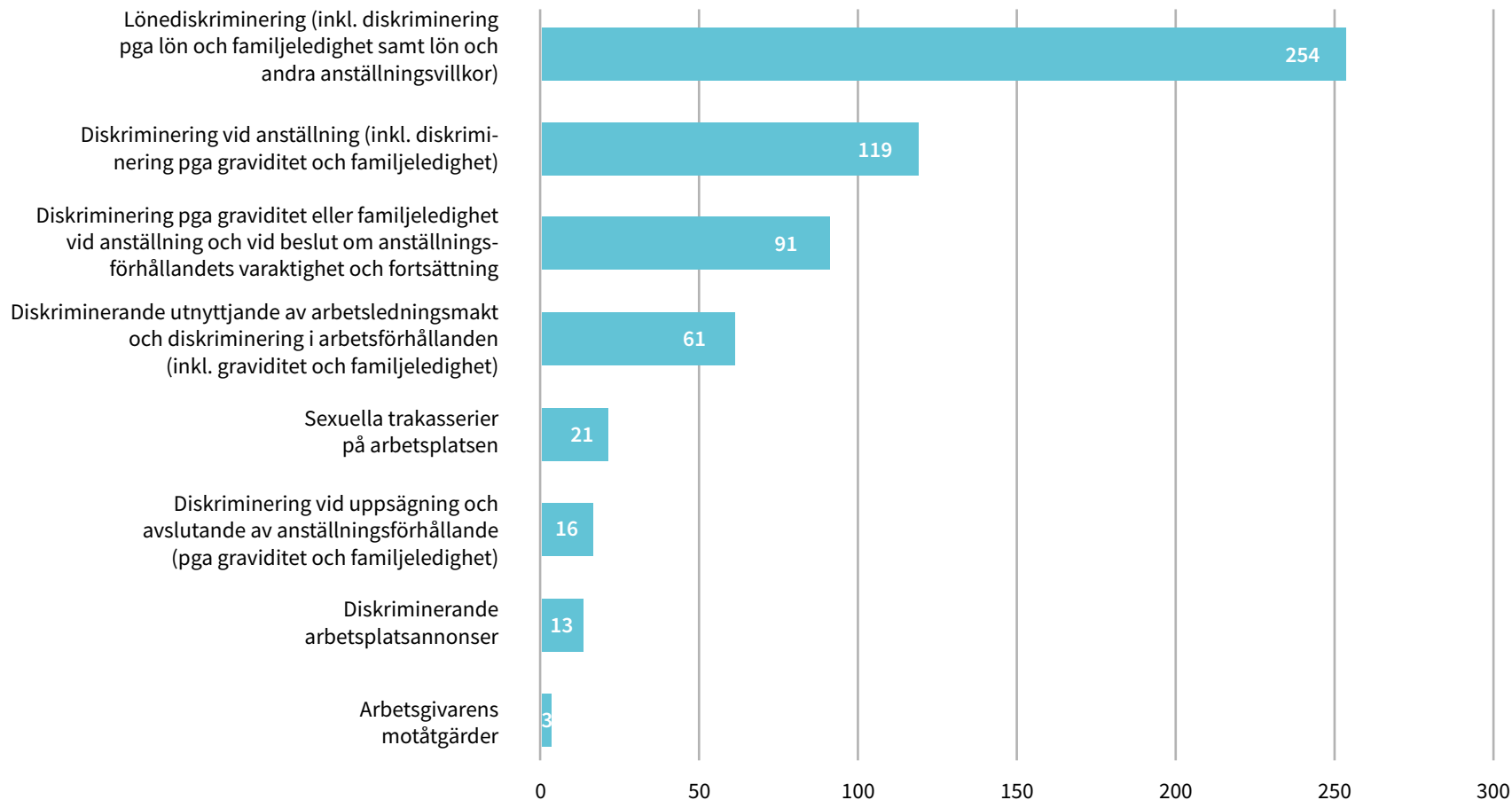


Figur 1. Skriftliga ärenden och telefonkontakter år 2024 (sammanlagt 1 322 st.)

Kontakterna med jämställdhetsombudsmannen har ökat de senaste åren. Antalet kontakter har ökat med cirka 55 % sedan 2020.



Figur 2. Skriftliga kontakter och kontakter per telefon 2020–2024 (totalt 1 322)



Figur 3. Kontakter relaterade till diskriminering i arbetslivet 2024 (inkl. skriftliga och telefonkontakter)

Nästan 90 % (477 st.) av kontakter relaterade till diskriminering gällde diskriminering i arbetslivet. Kontakter relaterade till diskriminering i arbetslivet gällde mestadels diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter, lönediskriminering samt diskriminering vid anställning. Majoriteten av misstankarna om lönediskriminering var relaterade till situationer där en person misstänkte diskriminering i fråga om lön eller förmåner, såsom resultatbonusar, på grund av graviditet eller familjeledighet.

Diskrimineringsärendena har registrerats enligt den mest centrala situationen med diskriminering. I de flesta fallen har det varit fråga om två eller flera situationer med diskriminering, men ärendet har registrerats endast i en ärendegrupp. Kontakter angående diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är ofta också relaterade till lön, anställning, arbetsledning och arbetsförhållanden samt avslutande av anställningsförhållande, varför frågor som rör diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet har också registrerats i dessa grupper. **Cirka 50 % (254 st.) av kontakterna om diskriminering i arbetslivet var relaterade till diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.**

Av dem som kontaktat telefonrådgivningen år 2024 var ungefär 70 % kvinnor, 20 % män och cirka 10 % (till exempel företrädare för organisationer eller personer som tillhör till könsminoriteter). Könsfördelningen av kontakttagarna baseras på en uppskattning; jämställdhetsombudsmannen statistikför inte kontakterna enligt kontakttagarnas könsidentitet, varmed personer som tillhör könsminoriteter ingår också i uppskattningen.

Under 2024 öppnades sammanlagt 867 ärenden i jämställdhetsombudsmannens skriftliga diarium och avgjordes 783 ärenden. Ärenden som bokförs i diariet gäller skötseln av jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter.

Jämställdhetsombudsmannens telefonrådgivning är tillgänglig fyra dagar i veckan (8 timmar/vecka).

Anslag och personal

År 2024 var antalet årsverken vid jämställdhetsombudsmannens byrå 11,7. Jämställdhetsombudsmannens byrås anslag var 1 120 000 euro under verksamhetsåret. Anslaget omfattar utöver verksamhetsanslag dessutom lönekostnader för de anställda samt övriga administrativa utgifter. Cirka 90 % av anslagen används för kostnader för personal och lokaler.

Kontakterna med jämställdhetsombudsmannen har ökat med cirka 55 % sedan 2020.



Nästan 90 % av kontakter relaterade till diskriminering gällde diskriminering i arbetslivet.



Cirka 50 % (254 st.) av kontakterna om diskriminering i arbetslivet var relaterade till diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.



80 % av misstankarna om lönediskriminering var relaterade till situationer där en person misstänkte diskriminering i fråga om lön på grund av graviditet eller familjeledighet.



3 ÖVERVAKNING AV DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. Diskriminering på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap och familjeansvar är också förbjuden. Jämställdhetslagen tillämpas i regel i all samhälllig verksamhet och på alla livsområden. Lagen tillämpas inte på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet och inte heller på religionsutövning.

Jämställdhetslagen innehåller tre typer av bestämmelser:

- bestämmelser om främjandet av jämställdhet,
- förbud mot diskriminering samt
- bestämmelser om rättsskydd och tillsyn.

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

I de särskilda förbuden mot diskriminering definieras diskriminerande förfaranden i arbetslivet, vid läroanstalter, intresseorganisationer och vid tillhandahållande av varor och tjänster. Arbetsgivare och läroanstalter har en skyldighet att lämna en skriftlig utredning om sitt förfarande till den som misstänker att den har blivit utsatt för sådan diskriminering. Brott mot de särskilda förbuden kan ha gottgörelse i enlighet med jämställdhetslagen som påföljd.

Den stora majoriteten av alla kundkontakterna gällande diskriminering gäller diskriminering i arbetslivet

Misstankar om diskriminering i arbetslivet är ett centralt element i jämställdhetsombudsmannens verksamhet. Cirka 90 % av alla kundkontakter gällande diskriminering gäller diskriminering i arbetslivet (se kapitel 2 Statistik på s. 8–11).

3.1 DISKRIMINERING PÅ GRUND AV GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Diskriminering i arbetslivet på grund av graviditet och familjeledighet är ett betydande och långvarigt problem i det finländska samhället. Var fjärde gravid upplever diskriminering i arbetslivet (Social- och hälsovårdsministeriet utredning 2024). Nästan hälften av dem som är gravida upplever diskriminering i arbetslivet, rädsla för att den egna ställningen äventyras eller något annat negativt.

Även män upplever diskriminering på grund av familjeledighet, särskilt när de har en lång familjeledighet.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet förekommer bland annat och särskilt i form av begränsning av längden och fortsättningen på tidsbestämda anställningsförhållanden, problem i samband med återkomsten till arbetet efter familjeledighet, vid anställning, avbrytande av provotid och uppsägningar samt i avlöningen och vid övriga beslut om villkoren för anställningsförhållandet.

I de fall av misstänkt diskriminering som kommit till jämställdhetsombudsmannen har särskilt diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet förekommit i lönerna och förmåner under de senaste åren; år 2024 handlade nästan alla misstankar om lönediskriminering som kommit till jämställdhetsombudsmannens om diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Misstankar om lönediskriminering relaterad till familjeledighet anmäldes av allt fler män under året. Även diskriminering i anslutning till arbetsledning och arbetsförhållanden hänförde sig till största delen till diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet.



Figur 4. Kontakterna gällande diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet gäller oftast också lön, utnyttjande av arbetsledningsmakt och diskriminering i arbetsförhållande och avslutande av anställningsförhållande.

Visstidsanställning och förbud mot diskriminering på grund av graviditet

I allmänhet är arbetstagare i osäkra anställningsförhållanden mer utsatta för uppsägning, diskriminering och ogynnsam behandling på grund av graviditet och moderskap, men de är också minst troliga att förverkliga sina rättigheter eftersom de är rädda för att riskera sin arbetsplats, inte medvetna om sina rättigheter och/eller för att de inte har råd med rättegångar. Även om bestämmelserna på EU-nivå ofta i sig har införts tillräckligt i den nationella lagstiftningen, upplever många människor i praktiken fortfarande sådan diskriminering och verkställandet av rättigheterna är mycket bristfälligt. (Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, European Commission 2018, s. 133-134)

Enligt en färsk utredning kommer en liten del av den upplevda diskrimineringen till myndigheternas kännedom, för att inte tala om rättsprocesser. Orsakerna gäller framför allt offrens resurser och möjligheter och vilja att inleda en riskfylld och tung utredningsprocess. Många är tvungna att ställa framtida sysselsättning och att bevara sitt rykte som en lätt arbetstagare före krav på sina egna rättigheter (SHM:s utredning 2024).

Man kan inte heller alltid tillämpa jämställdhetslagens förbud mot diskriminering och deras tolkningspraxis tillräckligt bra. Jämställdhetslagens bestämmelse om att arbetsgivaren anses ha agerat diskriminerande om arbetsgivaren i fråga om anställningsförhållandets längd eller fortgång eller i sitt beslut förfar så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön är inte en tillräcklig rättsnorm för arbetsplatser, utan detta förbud mot diskriminering överträds kontinuerligt.

Jämställdhetsombudsmannen har i flera år krävt att lagstiftningen preciseras för att utrota diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. År 2024 beslöt riksdagen på basis av ombudsmannens förslag enhäl-

ligt att kräva att regeringen preciserar lagstiftningen till denna del. SHM:s utredning om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet bekräftar behovet av ändringar i lagstiftningen bland annat i fråga om visstidsanställda och inhyrda arbetstagare. Utredningen lyfter också fram behovet av att stärka rättsskyddet för en person som upplevt diskriminering bland annat genom att förlänga tiden för väckande av talan om ingripande i diskriminering. (SHM, 2024).

I följande avsnitt beskrivs diskriminering av visstidsanställda och jämställdhetslagens förbud mot diskriminering på grund av graviditet i fråga om visstidsanställningar.

Diskriminering av visstidsanställda

Jämställdhetslagen förbjuder entydigt arbetsgivaren att förfara så att en arbetstagare missgynnas på grund av graviditet eller familjeledighet när beslut fattas om en arbetstagares arbets- eller tjänsteförhållandes längd eller fortgång. Arbetstagarna eller arbetsgivarna känner inte alltid till denna bestämmelse och dess tolkning.

Enligt den färsk utredningen har 18 procent av dem som svarat på enkäten upplevt diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet i arbetet som fastanställd. Av de visstidsanställda har hela 44 procent upplevt diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet. Oftast har diskriminering framkommit just genom att ett tidsbundet anställningsförhållande inte har fortsatt (Graviditetsdiskriminering i Finland, social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:20).

Ett av de vanligaste kundfallen som jämställdhetsombudsmannen utrett är att en visstidsanställning upphör när graviditeten uppdagats i en situation där arbetsgivaren fortfarande har behov av arbetskraft. Detta är också en av de vanligaste situationerna där ombudsmannen främjar förlikning mellan parterna i enlighet med sina befogenheter.

Förbud mot diskriminering och rätt till gottgörelse

Enligt 6 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen upphör ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid i princip utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut. Arbetsgivarens beslutsfattande begränsas dock av jämställdhetslagen, enligt vilken arbetsgivarens förfarande ska anses vara förbjuden diskriminering om arbetsgivaren vid beslut om anställningsförhållandets längd går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön (8 § 1 mom. 2 punkten).

Enligt 11 § i jämställdhetslagen är en arbetsgivare som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 § i lagen skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts.

Arbetsgivarens förfarande behöver inte vara avsiktligt eller ens av oakt-samhet för att vara diskriminerande. Det räcker att arbetsgivaren har handlat på det sätt som beskrivs i förbudet.

Hur bedöms förbudet mot diskriminering i enskilda fall?

Förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen innebär att en arbetstaga-re på grund av graviditet eller familjeledighet inte får försättas i en säm-re ställning än hen skulle ha haft utan graviditeten eller familjeledigheten. Arbetstagaren ska behandlas på samma sätt som hen skulle ha behandlats om hen inte var gravid och skulle ta ut familjeledighet. Det viktiga är att bedöma hur arbetstagaren skulle ha behandlats om hen inte hade varit gravid eller på familjeledighet.

Medan diskrimineringsrätten i princip förutsätter en s.k. kontrollgrupp för missgynnande, kan man vid misstanke om diskriminering på grund av gra-viditet använda sig av s.k. självjämförelse: det är viktigt att bedöma om

avtalet skulle ha förlängts om arbetstagaren inte hade blivit gravid. Om det kan anses sannolikt att avtalet i denna hypotetiska situation skulle ha för-längts, är det fråga om förbjuden diskriminering om avtalet inte förnyas.

I fall av diskriminering på grund av graviditet uppstår presumptionen om diskriminering i förfarandet och bevisbördan för att förfarandet inte är dis-kriminerande överförs till arbetsgivaren genast när den som misstänker diskriminering visar att hen under graviditeten har hamnat i en ofördelak-tig ställning och att arbetsgivaren har känt till graviditeten (RP 63/1992).

För att häva presumptionen om diskriminering bör arbetstagaren påvisa att förbudet mot diskriminering inte har överträtts och bevisa att arbetsgiva-rens avgörande har grundat sig på någon omständighet som är godtagbar och icke-diskriminerande med tanke på jämställdhetslagen. (Betänkande av kommissionen för revidering av jämställdhetslagen, KM 2002:9, 85, RP 63/1992 rd, s. 7)

Vad måste betraktas som diskriminerande?

Jämställdhetslagens bestämmelse förbjuder arbetsgivaren att behandla en gravid visstidsanställd på ett annat sätt än vad som skulle vara fallet om hen inte var gravid och skulle bli familjeledig. Syftet med bestämmel-sen är inte att förhindra personalarrangemang som beror på företagets interna eller externa förändringsfaktorer och avsikten är inte att begränsa arbetsgivarens rätt att minska, utvidga eller på annat sätt organisera sin verksamhet på det sätt som anses ändamålsenligt. Funktionerna får dock inte organiseras på diskriminerande grunder och arbetstagaren får inte försättas i en sämre ställning än hen skulle ha haft om hen inte var gravid eller hade tagit ut familjeledighet.

Man har inte rätt att låta bli att erbjuda ett anställningsförhållande för viss tid om arbetet i fråga fortsätter eller om arbetsgivaren mer allmänt har behov av arbetskraft. Arbetsgivaren har inte heller rätt att bestämma att

ett anställningsförhållande för viss tid ska upphöra i början av arbetstagarens familjeledighet, om arbetet i fråga fortsätter eller om arbetsgivarens verkliga behov av arbetskraft i verkligheten fortsätter längre än så. I fråga om brott mot diskrimineringsförbudet ges ingen betydelse till den som är orsaken till det tillfälliga behovet av arbetskraft och därmed grunden för visstidsanställningen.

Vid bedömningen av om det anses sannolikt att arbetstagarens anställningsförhållande skulle ha fortgått utan graviditet ges särskild betydelse åt tidigare praxis i fråga om arbetskraftens fortsättning. Det är av betydelse vilken praxis det tidigare har varit vid förlängning av visstidsanställningar för ifrågavarande arbetstagare samt vilken mer allmän praxis används på arbetsplatsen i fråga om visstidsanställningar. Om det på arbetsplatsen i allmänhet är vanligt att arbetsavtal för viss tid förnyas med samma arbetstagare utan en separat ansökningsprocess, ska arbetsgivaren bevisa godtagbara grunder för ett förfarande som avviker från detta, om arbetsgivaren inte förnyas den gravida arbetstagarens anställningsförhållande.

En arbetstagare som är gravid eller utnyttjar familjeledighet får inte heller vid tillsättandet av följande period konkurreras ut i situationer där den gravida arbetstagaren är kompetent för uppgiften och praxis på arbetsplatsen annars har varit att förnya kompetenta arbetstagares visstidsanställningar utan ansökningsförfarande. En jämförelse av meriter mellan sökandena kan inte anses vara en legitim grund för att upphäva diskrimineringsgrunden i situationer där den person som tidigare skött uppgiften är behörig och lämplig (Helsingfors hovrätts dom i ärendet S 00/1486).

Bedömning av godtagbara grunder

Om arbetsgivaren inte fortsätter den gravida arbetstagarens anställningsförhållande trots att arbetsgivaren fortfarande har behov av arbetskraft, kan den upphäva presumtionen om diskriminering endast genom att be-

visa att det enligt jämställdhetslagen har funnits en godtagbar, icke-diskriminerande orsak till dess förfarande.

Vid bedömningen av godtagbara skäl bör man komma ihåg att med stöd av rättspraxis kan de extra kostnader, som graviditets- eller föräldraledigheten eller anskaffningen av en vikarie orsakar arbetsgivaren, inte anses vara godtagbara skäl. Som godtagbart skäl kan inte heller anses att arbetstagaren på grund av sin familjeledighet inte står till arbetsgivarens förfogande. Även för en visstidsanställd arbetstagare kan vid behov anställas en vikarie under familjeledigheten. Endast i mycket exceptionella situationer är det nödvändigt att samma person utför arbetet från början till slut (om rättspraxis se C-109/00 Tele Danmark; HFD 4234/1999; Helsingfors hovrätts dom i ärendet S 00/1486).

Om det påvisats att arbetsgivaren har som praxis att lediganslå internt eller externt en förlängd visstidsanställning, kan detta också göras när den som har skött visstidsanställningen är gravid eller tar ut familjeledighet. Även då ska arbetstagaren väljas på icke-diskriminerande grunder. Bland de sökande ska väljas den sökande som till sin utbildning, arbetserfarenhet och övriga kunskaper och färdigheter är mest meriterad. Arbetsgivaren har rätt att bedöma och betona sökandenas meriter på det sätt som arbetsgivaren anser bäst främjar en framgångsrik skötsel av uppgiften (HD 2005:24, HD 1996:141). Arbetsgivaren kan också bli tvungen att påvisa att den har bedömt de sökandes lämplighet för uppgiften objektivt. Arbetsgivaren har bevisbördan för att upphäva en presumtion om diskriminering.

Följande fall är exempel på misstankar om diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet som jämställdhetsombudsmannen tagit emot. Exemplet beskriver fall där tidsbundna anställningsförhållanden inte har fortsatt på grund av graviditet eller familjeledighet och diskriminering vid anställning på grund av graviditet. I punkt 3.2 (s. 21) beskrivs i sin tur lönediskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet.

Misstanke om diskriminering: en tidsbegränsad anställning förlängdes inte på grund av familjeledighet

Utgångspunktk för jämställdhetslagen är att en arbetstagare ska behandlas på samma sätt som hon skulle behandlas om hen inte vore gravid eller familjeledig. En arbetstagare får inte försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare på grund av sin graviditet eller familjeledighet. Ett tjänsteförhållande för viss tid kan inte begränsas så att det bara gäller fram till graviditets- eller föräldraledigheten, och man får inte låta bli att förnya ett tjänsteförhållande för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet om det aktuella arbetet fortsätter.

Begränsning av en arbetstagares anställningsförhållande innebär även att inte förnya tidsbegränsade arbetsavtal. Ifall anställningsförhållandet skulle ha fortsatt om arbetstagaren inte varit gravid eller utnyttjat sin rätt till familjeledighet men avtalet förnyas inte, anses det här enligt jämställdhetslagen vara diskriminering. Om arbetsgivaren har känt till arbetstagarens graviditet eller familjeledighet, kan arbetsgivaren bli tvungen att visa att vetskapen om graviditeten eller familjeledigheten inte inverkat på arbetsavtalets förlängning, utan att det funnits andra skäl som enligt jämställdhetslagen är godtagbart. Bevisbördan överförs till arbetsgivaren då en person som misstänker diskriminering har påvisat att arbetsgivaren varit medveten om graviditeten eller familjeansvaret.

Skälet till att arbetsavtalet inte har förnyats får inte vara att arbetsgivaren inte varit tillgänglig för arbetet. De extra kostnader som moderskapsledighet eller att skaffa en vikarie innebär för en arbetsgivare, är inte enligt jämställdhetslagen ett godtagbart skäl att i samband med anställning diskriminera en person på grund av graviditet. Också för en anställd på viss tid är det möjligt att anlita en vikarie under tiden för familjeledighet och endast i undantagsfall är det absolut nödvändigt att samma person utför ett arbete från början till slut.

Enligt arbetsgivarens utredning hade A erbjudits en förlängning av arbetsförhållandet, men inte accepterat erbjudandet. Enligt A hade arbetsgivaren framställt arbetserbjudanden stå att hen inte kunde ta emot arbetet

om hen hade för avsikt att fortsätta familjeledigheten. I den utredning som mottagits framgick inget, på basis av vilket jämställdhetsombudsmannen skulle ha kunnat konstatera att arbetsgivaren hade erbjudit A möjligheten att ta emot arbetet och fortsätta familjeledigheten. I det här ärendet fäste jämställdhetsombudsmannen uppmärksamhet vid att arbetsgivaren ska känna till innehållet i lagen och agera enligt det. Vid bedömningen av ärendet hade det inte betydelse om A varit medveten om diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen eller om hen hänvisade till bestämmelser i jämställdhetslagen vid överenskommelsen om att fortsätta anställningen. Det är på arbetsgivarens ansvar att beakta de lagenliga kraven vid uppgörandet av arbetsavtal.

Eftersom inget godtagbart skäl framställts för jämställdhetsombudsmannen till varför A:s tidsbegränsade anställningen inte förlängdes, även om det fanns ett fortsatt behov, handlar det enligt jämställdhetsombudsmannen om sådan diskriminering på grund av familjeledighet som enligt jämställdhetslagen är förbjuden. Jämställdhetsombudsmannen har i sitt utlåtande inte utvärderat lagligheten av arbetsgivarens förfaringsätt med flera på varandra följande tidsbegränsade avtal, utan enbart granskat ärendet med hänsyn till förbuden mot diskriminering i jämställdhetslagen. (TAS/519/2023)



Diskriminering på grund av graviditet vid förlängning av en tidsbegränsad anställning

Person A tog kontakt och bad jämställdhetsombudsmannen att utreda om hon diskriminerats på ett sätt som är förbjudet enligt diskrimineringslagen när hennes tidsbegränsade anställning inte förlängdes efter att hon blivit gravid. A hade arbetet inom småbarnspedagogik för en arbetsgivare inom den offentliga sektorn i ett flertal tidsbegränsade anställningar sedan november 2021. Avtalet om det senaste sammanhängande vikariatet hade i ingåtts för tidsperioden augusti 2022 till juli 2023, varefter anställningsförhållandet inte längre förlängdes. Graviditetsledigheten för A började i september 2023. Hon hade inte den behörighet som lagen om småbarnspedagogik kräver, men genomförde på arbetsgivarens rekommendation studier som läroavtal under sitt senaste vikariat.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förbjuder att en person på grund av graviditet eller familjeledighet missgynnas vid beslut om anställningens längd (8 § 1 mom. punkt 2). Förbudet gäller även tidsbegränsade anställningar. Att arbetsgivaren förorsakas extra kostnader eller att en person på grund av sin graviditet eller familjeledighet i praktiken inte själv kan sköta sina uppgifter är enligt jämställdhetslagen inte godtagbara skäl för att inte förlänga ett anställningsförhållande. Även för en anställd med en tidsbegränsad anställning är det möjligt att anlita en vikarie under familjeledigheten.

På det sätt som föreskrivs om den delade bevisbördan i jämställdhetslagen (9 a §) var det A:s uppgift att påvisa att arbetsgivaren hade kännedom om hennes graviditet och därefter försatt henne i en ojämlik ställning. Det här hade arbetsgivaren gjort genom att inte förlänga anställningsförhållandet efter att graviditeten hade blivit känd. Det var därefter arbetsgivarens skyldighet att påvisa att det finns en godtagbar orsak till att anställningsavtalet inte förlängts, och att skälet inte var graviditeten.

I lärendet bedömdes även arbetsgivarens förfaringsätt vid rekryteringen av icke behöriga vikarier. Arbetsgivaren hade haft flera lediga arbetsplatser under våren och sommaren 2023. Arbetsgivaren konstaterade att A:s villighet att fortsätta sin anställning hade beaktats vid tillsättningen. Till de anställningar som arbetsgivaren hade valt en person med den behörighet som lagen om småbarnspedagogik kräver konstaterade jämställdhetsombudsmannen att arbetsgivaren hade haft ett godtagbart skäl för sitt förfarande.

En av personerna som anställdes, och som tidigare vikarierat, hade liksom A pågående studier. Arbetsgivaren kunde inte påvisa att personen som valdes var mer meriterad än A. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetsgivaren hade skyldighet att utreda personernas meriter och för att ogiltigförklara misstanken om diskriminering måste påvisa att den valda personen var mer meriterad.

Arbetsgivaren hänvisade även till A:s tillgänglighet. Jämställdhetsombudsmannen ansåg utifrån utredningen att diskussionen som förts mellan arbetsgivaren och A handlat om eventuella enstaka vikariedagar, inte om en förlängning av anställningsförhållandet. Arbetsgivaren medgav sin kännedom om A:s villighet att fortsätta anställningen före diskussionen. Arbetsgivaren hade meddelat A att det fanns ett behov av en vikarie för hela verksamhetsperioden. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det inte kan anses vara en godtagbar orsak att A inte skulle kunna sköta arbetet under hela verksamhetsperioden. Enligt jämställdhetsombudsmannen borde arbetsgivaren ha förstått att A var tillgänglig för ett längre vikariat.



Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att arbetsgivaren inte hade framfört sådana skäl som skulle ogiltigförklara misstanken om diskriminering. Arbetsgivaren har därmed agerat i strid med jämställdhetslagen när A:s anställningsförhållande inte förnyades.

Jämställdhetsombudsmannen erbjöd parterna möjlighet till en uppgörelse i godo med jämställdhetsombudsmannens medverkan. Båda parterna enades om att främja en förlikning. Jämställdhetsombudsmannen träffade båda parterna separat och arrangerade sedan en gemenskap diskussion. Parterna nådde en förlikning, med hänsyn till vilken arbetsgivare betalade gottgörelse till A för inkomstbortfall på grund av diskrimineringen. (TAS/493/2023)



Visstidsanställningen förlängdes inte på grund av familjeledighet

Person A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hon hade diskriminerats på ett sätt som förbjuds i jämställdhetslagen när hens visstidsanställning inte hade förlängts och hon inte hade blivit fast anställd medan hon var familjeledig. A hade arbetat för en privat arbetsgivare under flera visstidsanställningar i två år. Enligt A hade arbetsgivaren när det senaste arbetsavtalet ingicks muntligen lovat att följande avtal skulle vara för en fast anställning. A:s avtal fortsattes inte och hon blev inte heller fast anställd efter att A blev familjeledig. Enligt chefen fanns det inte längre något behov av arbetskraft. Under tiden för A:s familjeledighet hade arbetsplatsen dock anställt flera nya arbetstagare för uppgifter som motsvarade A:s uppgifter.

Enligt jämställdhetslagen är det förbjudet att låta bli att fortsätta ett anställningsförhållande på grund av graviditet eller familjeledighet

Enligt jämställdhetslagen är det förbjudet att låta bli att förlänga ett anställningsförhållande på grund av graviditet eller familjeledighet (8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen). Med stöd av bestämmelsen är det

bland annat förbjudet att låta bli att förnya ett arbetsavtal för viss tid på grund av graviditet eller familjeledighet eller att begränsa ett anställningsförhållande för viss tid till att endast gälla i början av familjeledigheten.

Enligt bestämmelsen om delad bevisbörda i jämställdhetslagen (9 a § i jämställdhetslagen) hade A till uppgift att visa att arbetsgivaren hade känt till hennes graviditet och därefter försatt henne i en ojämlig ställning. Eftersom A hade varit familjeledig när arbetsgivaren fattade beslut om att anställningsförhållandet skulle upphöra, hade det i ärendet uppstått en presumtion om diskriminering. Arbetsgivaren var därefter skyldig att visa att det att anställningsförhållandet inte fortsatte inte berodde på familjeledigheten utan på något annat godtagbart skäl.

De extra kostnader som orsakas arbetsgivaren eller att en person på grund av graviditet eller familjeledighet i praktiken inte själv kan sköta sina uppgifter är inte godtagbara skäl enligt jämställdhetslagen till att inte fortsätta anställningsförhållandet. För att vara diskriminerande behöver arbetsgivarens förfarande inte vara avsiktligt eller av oaksamhet.

Arbetsgivarens behov av arbetskraft ansågs fortsätta

I ärendet bedömdes om A hade behandlats på samma sätt ifall hon inte hade varit familjeledig. Arbetsgivaren åberopade i sin utredning en omorganisering av uppgifterna och osäkerhet kring behovet av arbetskraft. Arbetsgivaren hade dock under A:s familjeledighet rekryterat fyra arbetstagare till uppgifter som A tidigare hade skött. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivarens behov av arbetskraft fortsatte i sådana uppgifter som A kunde och var beredd att sköta.

Arbetsgivaren åberopade dessutom att A kunde ha sökt till dessa uppgifter i den öppna ansökan. Arbetsgivaren har i regel rätt att besluta om den ska fylla tjänsten genom ansökningsförfarande eller utan, men förfarandet får inte vara diskriminerande. Det hade betydelse att A:s visstidsanställning tidigare hade förlängts direkt utan en separat ansökningsprocess. Dessutom var A:s anställningsförhållande fortfarande i kraft flera månader vid tidpunkten för ansökan. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det i ärendet inte kunde ges någon betydelse till det att A inte hade sökt tjänsten.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivaren inte hade framfört sådana grunder på vilka presumtionen om diskriminering skulle upphävas. Således hade arbetsgivaren diskriminerat A på grund av graviditet och familjeledighet när hennes visstidsanställning inte hade förlängts efter familjeledigheten. (TAS/212/2024)



Misstanke om diskriminering på grund av graviditet vid rekrytering

Person A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om det vid rekrytering förekommit diskriminering på det sätt som jämställdhetslagen förbjuder då arbetsgivaren drog tillbaka sitt arbetserbjudande efter att ha blivit medveten om A:s familjeansvar. Arbetsgivaren hade per e-post frågat den sökande om barnens antal, deras ålder och frågat om A har för avsikt att skaffa fler barn. Arbetsgivaren hade därefter dragit tillbaka det arbetserbjudandet som gjorts.

Bedömning av ärendet

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av graviditet, förlösning, föräldraskap och familjeansvar. Vid bedömning av vilka frågor som är tillåtna vid en anställningsintervju är det utifrån jämställdhetslagens synvinkel viktigt att arbetsgivaren inte försätter de sökande i ojämlig ställning utifrån ovan nämnda grunder. Vid en anställningsintervju är det förbjudet att bland annat fråga om familjeförhållanden, graviditet, planer om att skaffa barn, barnens antal eller hur barnens vård ordnats. Dessa frågor kan inte tillåtas vid en intervju ens i sådana fall där det är frivilligt att besvara frågorna. Undantag kan utgöras i situationer där moderns eller fostrets hälsa kunde äventyras i arbetet. Arbetsgivarens frågor om graviditet och familjeförhållanden kan ge upphov till misstanke om diskriminering. Om det finns misstanke om diskriminering ska arbetsgivaren kunna bevisa att den sökandes graviditet, föräldraskap eller familjeansvar inte påverkade anställningsbeslutet.

Av den utredning som gjordes framgick det att arbetsgivaren i samband med rekryteringen frågade om A:s familjesituation och uttryckte sin oro över A:s vård av barn och eventuella framtida graviditet. Arbetsgivaren motiverade i sina meddelanden till A tillbakadragandet av arbetserbjudandet med dessa farhågor. Det uppstod en misstanke om diskriminering i ärendet. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivarens faktiska orsak att inte anställa A var familjeansvar och arbetsgivarens antaganden om A:s familjesituation. Arbetsgivaren framställde ingen sådan bevisning på grundval av vilka jämställdhetsombudsmannen skulle ha kunnat konstatera att den sökandes graviditet, föräldraskap och föräldraansvar inte skulle ha påverkat anställningsbeslutet. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade därmed att arbetsgivaren hade diskriminerat A på ett sätt som är förbudet enligt jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen främjade förlikning i ärendet och parterna fick till stånd en uppgörelse i godo. (TAS/543/2023)

3.2 LÖNEDISKRIMINERING

I jämställdhetslagen förbjuds lönediskriminering på grund av kön. Jämställdhetslagen gäller i regel löneskillnader mellan arbetstagare som är anställda hos samma arbetsgivare. Det är diskriminering att tillämpa lönevillkor så att en eller flera arbetstagare missgynnas på grund av sitt kön jämfört med en annan eller flera andra anställda hos samma arbetsgivare som utför samma eller lika arbete, om inte det finns ett godtagbart skäl till förfarandet. Om arbetsgivarens lönesystem inte är transparent, ligger bevisbördan för att systemet i sin helhet eller till en del inte strider mot jämställdhetslagen på arbetsgivaren.

Det kan även vara fråga om diskriminering om en person missgynnas i fråga om lön på grund av graviditet, förlösning eller något annat skäl som berör personens kön. En arbetstagare får inte heller lönediskrimineras på grund av sin könsidentitet eller sitt könsuttryck.





Kontakter gällande lönediskriminering är ett av standardteman i jämställdhetsombudsmannens arbete. En del av misstankarna om lönediskriminering har att göra med att en person får en lägre uppgiftsspecifik lön (grundlön) än sina kamrater som utför samma eller likvärdiga uppgifter. En del kontakter gäller till exempel huruvida olika lönetillägg eventuellt är diskriminerande. Alla delar av lönen ska vara icke-diskriminerande.

Lönediskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet

År 2024 tog jämställdhetsombudsmannen emot 118 kontakter som gällde lönediskriminering. Nästan alla anmälningar om lönediskriminering som inkom till jämställdhetsombudsmannen under 2024 gällde diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Ombudsmannen tog emot ett allt större antal kontakter som handlade om löner och familjeledigheter både från kvinnor och män.



NÄSTAN ALLA
ANMÄLNINGAR OM
LÖNEDISKRIMINERING
UNDER 2024 GÄLLDE
DISKRIMINERING PÅ
GRUND AV GRAVIDITET
OCH FAMILJELEDIGHET



En arbetstagare som tagit ut partiell föräldraledighet är inte en deltidsanställd; fastställande av rätten till semester

Bakgrunden till jämställdhetsombudsmannens ställningstagande

Familjeledighetsreformen trädde i kraft år 2022. En av avsikterna av reformen var att öka flexibiliteten i arbetslivet och bland annat öka användningen av partiell föräldraledighet. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv (EU) 2019/1158 implementerades nationellt i samband med familjeledighetsreformen. Direktivet understryker att möjligheten till flexi-

bilitet i arbetslivet ökar sannolikheten av att båda föräldrarna och i synnerhet fadern använder sin rätt till familjeledigheter.

På basis av kontakter som jämställdhetsombudsmannen har tagit emot är ombudsmannen orolig för att man inte ännu känner lagstiftningen om partiell familjeledighet eller dess avsikt på arbetsplatserna. Detta kan leda till att arbetstagare som tar ut partiell föräldraledighet utan grund försätts i en ofördelaktig ställning. Detta kan faktiskt leda till att arbetstagaren avhåller sig från att utnyttja föräldraledigheten, vilket ska anses strida mot lagstiftningens målsättningar.

Jämställdhetsombudsmannen har tagit emot kontakter av vilka det framgår att semesterlönen för arbetstagare som tagit ut partiell föräldraledighet har fastställts på samma sätt som för deltidsanställda (procentbaserat) och deras föräldraledighetsdagar har inte beaktats som dagar likställda med arbetade dagar. Detta har lett till ekonomiska förluster även jämfört med arbetstagare som tagit ut mer ”traditionell”, full föräldraledighet.

Om tillämpliga bestämmelser i arbetsavtals-, sjukförsäkrings- och semesterlagen

Flexibilitet i arbetslivet gör det mer sannolikt att varje förälder, särskilt fäderna, utövar sin rätt till föräldraledighet (inledande delen punkt 23 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv (EU) 2019/1158).

Bestämmelser om arbetstagarnas rätt till familjeledigheter finns i 4 kap. i arbetsavtalslagen (2001/55). Enligt 4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidsarbetet. Enligt sjukförsäkringslagen kan partiell föräldrapenning betalas, om en förälder vårdar barnet på deltid och samtidigt arbetar på deltid. I sjukförsäkringslagen konstateras att förutsättningen för erhållande av partiell föräldrapenning är att föräldern har kommit överens om deltidsarbete med sin arbetsgivare.

Det är möjligt att ha både föräldrapenningdagar och arbetsdagar under en och samma vecka. Om man har kommit överens om arbetstiden för deltidsarbetet så att föräldern arbetar under en del av veckan eller månaden betalas föräldrapenningen till fullt belopp för de dagar då föräldern inte arbetar. För arbetsdagarna har man inte rätt till föräldrapenning. Partiell föräldrapenning betalas om den dagliga arbetstiden är högst fem timmar. Partiell föräldrapenningdag motsvarar en halv föräldraledighetsdag.

Bestämmelser om tid som är likställd med arbetad tid finns i semesterlagen. Enligt 7 § 2 mom. anses de arbetsdagar eller arbetstimmar likställda med arbetade dagar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av en förlossning eller en adoption sammanlagt högst 160 dagar av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet och på motsvarande sätt 160 dagar av föräldraledighet för en annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet.

Föräldrapenning på grund av partiell föräldraledighet kan erhållas för arbetsdagar om man minskar antalet arbetsdagar i veckan eller månaden. Partiell föräldrapenning kan erhållas om man förkortar sina arbetsdagar till högst fem timmar. För en förkortad arbetsdag betalas en halv föräldrapenning. I och med att 160 föräldraledighetsdagar ska enligt semesterlagen betraktas som tid likställd med arbetad tid, ska även de ovan beskrivna föräldrapenningar räknas till dessa 160 dagar.

Det bör noteras att enligt 30 § i semesterlagen får man inte till arbetstagarens nackdel avvika från det som i 7 § 2 mom. 1 punkten föreskrivs om tid likställd med arbetad tid ens med nationella arbets- eller tjänstekollektivavtal.

Om förbuden mot diskriminering

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska arbetsgivarens förfarande anses utgöra förbjuden diskriminering om en arbetsgivare vid beslut om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person försätts i en ofördelaktig ställning på grund av graviditet, förlossning eller någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Bestämmelsen omfattar också diskriminering på grund användning av familjeledigheter. Föräldraskapets och familjeansvarets självständiga ställning som diskrimineringsgrunder i enlighet med 7 § 3 mom. I jämställdhetslagen innebär att arbetsgivarens förfarande betraktas som diskriminerande också om personer av samma kön försätts i olika ställningar på grund av dessa grunder. Man kan också jämföra sig själv med en situation där man inte skulle ha tagit ut familjeledighet (KKO 2017:25, se även RP 195/2004 rd).

Enligt EU-rätten bör arbetstagare få behålla de förmåner som de redan har tjänat in, eller håller på att tjäna in, som sådana till slutet av föräldraledigheten. Medlemsstaterna ska också säkerställa att arbetstagare i slutet av sin familjeledighet har rätt att återgå till sitt arbete eller till likvärdigt arbete på villkor som inte är mindre förmånliga för dem samt åtnjuta alla eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten (artikel 10 i direktivet om balans mellan arbete och privatliv (EU) 2019/1158). Ställningen av arbetstagare som tagit ut föräldraledighet får därmed inte försvagas på grund av familjeledigheten.

Det är väsentligt att notera att en arbetstagare på partiell föräldraledighet inte har samma rättsliga ställning som en deltidsanställd. EU-domstolen har tagit en tydlig linje om att trots att en arbetstagare på partiell föräldraledighet som har anställts med ett arbetsavtal på full tid inte utför samma antal arbetstimmar som en arbetstagare som arbetar full tid, betyder detta inte att dessa personer skulle vara i olika situationer vad gäller deras ursprungliga arbetsavtal som är bindande för arbetsgivaren. Rättigheterna för en arbetstagare som tagit ut familjeledighet ska således baseras på det ursprungliga arbetsavtalet, och förmånerna för en arbetstagare på partiell föräldraledighet ska inte räknas på samma sätt som förmånerna för deltidsanställda, alltså genom att tillämpa den så kallade pro rata temporis-principen (EU-domstolens förhandsavgörande i målet C 116/08 Meerts, punkterna 50–54).

En annan tolkning skulle leda till att rättigheter som grundar sig på arbetsförhållandet försvagas under föräldraledigheter, vilket skulle kunna avhålla arbetstagaren från att använda dylika ledigheter. Detta skulle strida mot syftet av EU:s bestämmelser om föräldraledigheter, eftersom en av målsättningarna är att bättre kunna förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv (C-486/18 MRC SAS, punkterna 56–58; C 116/08 Meerts, punkt 47).

Sammanfattning

Som föräldraledighetsdagar kan betraktas dagar för vilka arbetstagaren erhåller föräldrapenning i enlighet med sjukförsäkringslagen. I och med att 160 föräldraledighetsdagar ska enligt semesterlagen betraktas som tid likställd med arbetad tid, ska även de ovan beskrivna föräldrapenningdagar räknas till dessa 160 dagar.

Att räkna förmåner enligt den så kallade pro rata temporis-principen enligt den arbetade tiden strider mot detta. En arbetstagare som tar ut partiell föräldraledighet ska vad gäller rätten till semester vara i samma ställning som arbetstagare som varit i arbete, på samma sätt som arbetstagare som tagit ut full föräldraledighet (under högst 160 föräldrapenningdagar).

Det är inte möjligt att avvika från detta ens genom nationella arbets- och tjänstekollektivavtal. Semesterlagen förbjuder uttryckligen att till arbetstagarens nackdel avtala om tid som likställs med arbetad tid på något annat sätt. Skulle ett sådant avtal ingå ska det anses bryta mot den tvingande lagstiftningen.

Försättande av en arbetstagare som tar ut partiell föräldraledighet i en ogynnsam ställning skulle även leda till att föräldrar på grund av de ekonomiska konsekvenserna skulle kunna avstå från att använda sina familjeledigheter, vilket ska anses strida mot syftet med Europeiska unionens lagstiftning och den nationella lagstiftningen i och med att avsikten uttryckligen är att ge föräldrarna faktiska möjligheter att ta ut familjeledigheter. Detta ska hållas i minnet också vid beslut om övriga anställningsvillkor för arbetstagare som tar ut partiell familjeledighet. (TAS/178/2024)



Rätt till resultatbonus under familjeledighet

Jämställdhetsombudsmannen ombads bedöma huruvida resultatbonussystemet av ett företag inom finansieringsbranschen är diskriminerande. Systemet utesluter anställda som har varit på en längre familjeledighet på över sex månader helt från rätten till resultatbonus för året i fråga. Likställd

med arbetad tid anses här 30 dagar för moderskapsledighetens del. Till övriga delar beaktas de anställdas familjeledigheter inte.

Jämställdhetsombudsmannen anser att företagets resultatbonussystem ska betraktas som diskriminerande och därmed i strid med den tvingande lagen i och med att systemet helt utesluter anställda som har varit på en längre familjeledighet på över sex månader från rätten till resultatbonus för året i fråga. Dessutom ska det faktum att företaget anser endast 30 dagar av moderskapsledigheten likställda med arbetad tid betraktas strida mot jämställdhetslagen. Moderskapsledigheten ska likställas med arbetad tid i sin helhet.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanade arbetsgivaren att ändra sitt system samt att betala den anställd som fört fram ärendet hos jämställdhetsombudsmannen hennes andel av resultatbonusen från år 2022 då den anställda var på moderskaps- och föräldraledighet. Med stöd av jämställdhetslagen har en arbetstagare som blivit diskriminerad också rätt att få gottgörelse av sin arbetsgivare på grund av brott mot diskrimineringsförbudet.

Jämställdhetsombudsmannen har redan tidigare flera gånger tagit ställning till arbetsgivarnas olika personalfonds- och resultatbonussystem och uppmanat arbetsgivarna att ändra dem så att de följer jämställdhetslagen.

Inverkan av familjeledigheter på resultatbonusar

Nedan har vi samlat svar på och anvisningar avseende frågor som jämställdhetsombudsmannen tagit emot om resultatbonussystem. De kan vara till hjälp när arbetsplatser bedömer lagenligheten av sina system samt rätten till resultatbonus och beräkning av lagenlig andel för mödrar och andra föräldrar som tagit ut familjeledighet.

Rättsnormer som gäller lönediskriminering

8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen förbjuder arbetsgivare att vid beslut om lönevillkoren gå till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön. Med annan omständighet som hänför

sig till personens kön avses också att en person försätts i en ofördelaktig ställning på grund av föräldraskap och familjeansvar. Därmed omfattar bestämmelsen utöver graviditet och moderskapsledighet också bland annat familjeledigheter som definierats i arbetsavtalslagen.

Under åren har jämställdhetslagen kompletterats så att den motsvarar den bindande EU-rätten och rättspraxisen. Av Europeiska unionens rätt ska man i synnerhet beakta förbudet mot lönediskriminering i EG-fördraget och likabehandlingsdirektivet 2006/54/EG samt bestämmelsen i direktivet om balans mellan arbete och privatliv 2019/1158/EU enligt vilken arbetstagare ska få behålla de rättigheter som de förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en frånvaro påbörjas fram till och med familjeledighetens slut. Syftet med bestämmelsen är att förhindra att arbetstagare förlorar sådana rättigheter som är förenade med anställningsförhållandet och som de redan tjänat in eller håller på att tjäna in när de börjar sin familjeledighet. Avsikten är att garantera att arbetstagare för dessa rättigheters del är i samma situation när ledigheten slutar och när ledigheten börjar.

Vid bedömning av rätten till resultatbonus ska man beakta EU-domstolens linje enligt vilken arbetstagare på familjeledighet ska ha en jämförbar ställning med anställda som arbetar vid betalning av retroaktiv lön för utfört arbete. Enligt domstolens beslut i mål C-333/97 Lewen ska man i löneandelen av en anställd på familjeledighet beakta det arbete som hen utfört under året i fråga. Annars försätts den anställda i en ofördelaktig ställning och arbetsgivaren bryter mot diskrimineringsförbudet.

Beslutet i målet Lewen omfattar rättsnormer om beaktande av moderskapsledigheten av en anställd som är gravid och andra lagenliga familjeledigheter. Dessa behandlas närmare nedan.

Varför moderskaps- och graviditetsledigheter ska likställas med arbete

Moderskapsledighet ska likställas med tid i arbete vid bedömning av rätten till resultatbonus för en förälder som är gravid och har fött ett barn. Annars uppstår direkt diskriminering på grund av kön i och med att en kvinnlig arbetstagare diskrimineras enbart i egenskap av en anställd för att om personen inte hade varit gravid skulle tidsperioden i fråga ha räknats som en arbetsperiod. Moderskapsledighet får därmed inte minska den prestation som betalas ut till arbetstagaren. Detta grundar sig på den särskilda skydd i EU-rätten för gravida anställda och anställda som har fött barn.

Jämställdhetsombudsmannen betonar att vid granskning av mål C-333/97 Lewen ska man ta hänsyn till att enligt domstolens linje får en arbetstagare som har fött barn inte får försättas i en ställning där de blir diskriminerade under moderskapsledigheten, eftersom utan graviditet och moderskapsledighet skulle denna tid ha räknats som tid i arbete. 30 dagar som nämnts i domen grundade sig på lagstiftningen i den stat som begärt ett förhandsavgörande. På basis av detta kan man inte dra en slutsats att denna tid skulle även vara 30 dagar även om den lagstadgade moderskapsledighe-



ten har i Finland varit 105 vardagar. Moderskapsledighet i enlighet med graviditetsskyddsdirektivet ska i sin helhet likställas med tid i arbete. En annan tolkning skulle försätta en anställd som på grund av graviditet och förlossning går på moderskapsledighet i en ofördelaktig ställning, för om den anställda inte hade varit gravid och på moderskapsledighet skulle denna period i sin helhet ha räknats som en arbetsperiod.

Efter familjeledighetsreformen består familjeledigheterna nu endast av en graviditetspenningperiod på 40 vardagar i enlighet med sjukförsäkringslagen och motsvarande graviditetsledighet i enlighet med arbetsavtalslagen samt föräldra- och vårdledigheter efter dessa. Det finns olika tolkningar av vilken del av familjeledigheter som efter lagreformen i fråga om rätten till resultatbonus ska i sin helhet likställas med arbetad tid. Jämställdhetsombudsmannen har gått igenom dessa tolkningar i sitt ställningstagande TAS/301/2023. Ett förfarande där föräldrarna skulle under föräldraledigheten försättas i olika ställningar vad gäller den tid som likställs med arbetad tid och där lön för tiden med föräldraledighet endast skulle betalas till den födande föräldern kunde anses strida mot jämställdhetslagen.

Jämställdhetsombudsmannen anser att enligt jämställdhetslagen ska graviditetsledigheten på 40 vardagar i enlighet med arbetsavtalslagen likställas med arbetad tid, alltså den tid då arbetstagaren har rätt till graviditetsdagpenning.

Är det berättigat att behandla frånvaroperioder olika?

Det system som bedömdes i utlåtandet TAS/301/2023 utesluter alla anställda som varit frånvarande i över sex månader från rätten till resultatbonus oberoende av frånvaroorsak. Enligt arbetsgivaren överensstämmer detta med principen om likabehandling av arbetstagare. Arbetsgivare har åberopat samma princip i samband med några andra system som bedömts tidigare.

Jämställdhetsombudsmannen betonar att användningen av familjeledigheter skyddas av 7.3 § i jämställdhetslagen som fastställer förbudet mot indirekt diskriminering på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Ställningen av en person som använder en familjeledighet bedöms i relation till personer i arbete. Familjeledigheter bör inte likställas direkt med andra

typer av frånvaro. Vid bedömning av rätten till retroaktiv lön har anställda på föräldra- och vårdledighet med stöd av diskrimineringsförbuden en motsvarande ställning med anställda i arbete, inte med andra frånvarande arbetstagare vars ställning vi inte bedömer i detta utlåtande.

Därefter bedöms eventuellt berättigande av indirekt diskriminering. Att försätta en anställd i en ofördelaktig ställning är inte förbjudet enligt jämställdhetslagen om det är fråga om indirekt diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte ska anses vara befogade och behövliga.

Diskriminering på grund av föräldraskap och föräldra- och vårdledighet kan enligt 7 § 3 mom. i jämställdhetslagen vara berättigad om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga. I dessa fall ska arbetsgivaren bevisa att vägran att betala en proportionell andel av rätten till resultatbonus till arbetsgivare som använt familjeledigheter har ett berättigat syfte och de valda medlen för att nå detta syfte ska anses vara befogade och behövliga. På basis av rättspraxis ska de metoder som valts för bedömning av proportionaliteten vara nödvändiga för att uppnå målet. Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att arbetsgivaren inte åberopade någon som helst målsättning som arbetsgivaren skulle ha ansett vara godtagbart och som kunde ha berättigat den diskriminerande praxisen.

Vad innebär proportionalitet och hur beräknas rätten till resultatbonus för arbetstagare som varit på föräldra- eller vårdledighet?

I jämställdhetslagen är föräldraskap och familjeansvar självständiga grunder för indirekt diskriminering. Bestämmelsen ger samma skydd för både kvinnor och män som tar ut familjeledigheter.

Jämställdhetsombudsmannen anser att ett resultatbonussystem där resultatbonus inte betalas ut till en anställd på familjeledighet ens till den del som den anställda har varit på arbete, på moderskaps- eller graviditetsledighet under resultatbonusperioden strider mot den tvingande lagstiftningen. Med stöd av diskrimineringsförbuden ska en anställd som använder sin familjeledighet få ut sin andel av resultatbonus som betraktas som retroaktiv lön.

Frånvaro av en anställd på moderskapsledighet och på graviditetsledighet enligt den nuvarande lagstiftningen ska likställas med tid i arbete som ger rätt till resultatbonus. Andelen av andra familjeledigheter behöver inte på samma sätt likställas med arbetad tid i och med att grunderna för dem skiljer sig från grunderna till moderskaps- och graviditetsledighet. Andra familjeledigheter ska dock beaktas vid bedömning av rätten för anställda som använt sin rätt till familjeledighet att få ut en proportionell andel av resultatbonusen. Familjeledighet får inte betyda att arbetstagare skulle förlora sin rätt till hela årets resultatbonus. Därmed ska arbetstagaren ha rätt till en proportionell andel av granskningsårets resultatbonus enligt den så kallade pro rata-temporis-principen.

Till exempel i ärendet TAS/301/2023 har A:s rätt till resultatbonus fastställts på följande sätt: I beloppet av resultatbonusandelen ska man för det första beakta A:s arbete 1.1–11.3.2022 innan hen tog ut moderskapsledighet samt moderskapsledigheten i sin helhet under tiden 12.3–16.7.2022, sammanlagt 6,5 månader. Föräldraledighetstiden 17.7–31.12.2022 ökar inte resultatbonusandelen, och denna period på 5,5 månader minskar resultatbonusandelen proportionellt. A har rätt att få av sin arbetsgivare sin andel som motsvarar beloppet för 6,5/12 månader av resultatbonusen för året i fråga.

Betydelsen av personliga prestationer i bedömningen av rätten till resultatbonus

En tillåten förutsättning för resultatbonus är att arbetstagaren ska ha uppfyllt förutsättningarna för resultatbonus vad gäller de personliga prestationerna, om arbetsgivarens system för resultatbonusar innehåller ett krav på personliga prestationer.

I det system som bedömdes i samband med ärendet TAS/301/2022 påverkas resultatbonusbeloppet av utfallet av arbetstagarens personliga mål, utfallet av teamets mål och arbetsgivarens gemensamma mål för hela personalen. Teamets mål som har betydelse för rätten till resultatbonus hade varit desamma i flera år, men de hade dock bekräftats på nytt varje år. En del av resultatbonusen förknippades med arbetsgivarens resultat, och till denna del hade resultatbonusen inte krävs någon personlig prestation av

A. A har betonat att hen har haft samma arbete i flera år, och de personliga målen hade under dessa år varit till viss del desamma. Enligt den redogörelse som A lämnat in har A:s chef bedömt A:s prestationer även för år 2022. Enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning ska A anses ha uppfyllt kriterierna för personliga prestationer år 2022 så att hen har rätt till sin andel av resultatbonusen.

Jämställdhetsombudsmannen har redan i sina tidigare ställningstaganden konstaterat att det faktum att det är svårare för cheferna att bedöma hur anställda som varit på familjeledighet klarat av sina arbetsuppgifter inte kan betraktas som ett godtagbart skäl att berättiga indirekt diskriminering. Arbetsprestationen av anställda som varit på familjeledighet ska bedömas i relation till deras tid i arbete.

Jämställdhetsombudsmannen rekommenderar också att man framöver fastställer målen för resten av året utan dröjsmål för anställda som kommer tillbaka till arbetet efter familjeledighet så att de inte går miste om sin möjlighet till arbetsgivarens resultatbonus på grund av sina familjeansvar. Arbetstagare får inte missgynnas av att arbetsgivaren inte vidtar åtgärder i denna fråga. (TAS/301/2023)

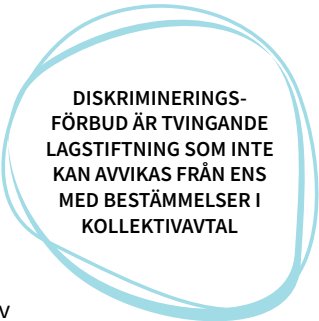


Rätt till en lönepost av engångsnatur som avtalats om i kollektivavtalet för en arbetstagare som tagit ut familjeledighet

Det aktuella ärendet handlar om huruvida man kunde låta bli att betala det engångsbelopp som man kommit överens om i kollektivavtalet för livsmedelsbranschen till en arbetstagare på familjeledighet, eller om detta utan grund skulle försätta den arbetstagare som tagit ut familjeledighet i en ofördelaktig ställning, vilket skulle innebära brott mot diskrimineringsförbudet.

En av jämställdhetsombudsmannens uppgifter är att övervaka efterlevnaden av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Jämställdhetslagens

diskrimineringsförbud är tvingande lagstiftning som inte kan avvikas från ens med bestämmelser i kollektivavtal. Naturen av ett engångsbelopp är väsentlig för bedömningen av huruvida bestämmelsen om engångsbeloppet är diskriminerande ur perspektivet för jämställdhetslagen. Syftet av betalningen av detta lönebelopp definierar den grupp av arbetstagare som i princip kan anses vara berättigade till denna förmån.



**DISKRIMINERINGS-
FÖRBUD ÄR TVINGANDE
LAGSTIFTNING SOM INTE
KAN AVVIKAS FRÅN ENS
MED BESTÄMMELSER I
KOLLEKTIVAVTAL**

Försättande av nyligen förlösta arbetstagare och arbetstagare på familjeledighet i en ofördelaktig ställning i lönevillkoren

Jämställdhetslagens förbud mot lönediskriminering förhindrar försättande i en ofördelaktig ställning på grund av graviditet, förlossning eller andra skäl som förknippas med kön bland annat vid beslut om lönevillkor eller andra villkor för anställningsförhållandet. Diskrimineringsförbudet skyddar nyförlösta arbetstagare och andra arbetstagare som tar ut familjeledigheter från försättande i en ofördelaktig ställning. Med stöd av lagen är diskriminering på grund av föräldraskap och familjeansvar självständiga diskrimineringsgrunder, och förbudet mot lönediskriminering omfattar försättande utan grund i en ofördelaktig ställning på grund av familjeledighet.

Jämställdhetslagstiftningen förutsätter inte i sig att arbetstagare skulle ha rätt till den lön de får i arbetet när de är på familjeledighet. Principen om förbud mot direkt diskriminering förutsätter dock att arbetstagare i anställningsförhållanden skyddas mot ogynnsam behandling som grundar sig på att hon har varit frånvarande från arbetet på grund av graviditet. Den tidigare eller kommande ställningen av en arbetstagare som är gravid eller på moderskapsledighet får inte försämrats av att arbetstagaren just för tillfället är gravid eller på moderskapsledighet (C-284/02 Sass; se även KKO 2017:25).

En arbetstagare som fortsätter att vara bunden till sin arbetsgivare antingen genom ett anställningsavtal eller ett arbetsförhållande under moderskapsledigheten ska även retroaktivt ha rätt till en löneförhöjning som varje annan arbetstagare, eftersom hon skulle ha erhållit den höjda lönen om hon inte hade blivit gravid. Att inte tillgodoräkna den kvinnliga arbetstagaren en sådan höjning som skett under hennes moderskapsledighet skulle innebära att hon diskrimineras som arbetstagare, eftersom hon om hon inte hade varit gravid skulle ha erhållit den höjda lönen (Europeiska unionens domstols avgörande i målet C-147/02 Alabaster; se även C-342/93 Gillespie 22–25 punkten).

Förfarande som skulle förhindra att en arbetstagare på föräldraledighet erhåller de rättigheter som följer av anställningsförhållandet eller som skulle försvaga en sådan arbetstagares ställning skulle också strida mot EU-lagstiftningen. Arbetstagare på föräldraledighet ska befinna sig i samma situation som före föräldraledigheten med avseende på dessa rättigheter (C 116/08 Meerts, 39 punkten; se även C-486/18 Praxair MRC).

Naturen av löneposten är väsentlig

Syftet av betalningen av denna lönepost definierar den grupp av arbetstagare som i princip kan anses vara berättigade till denna förmån.

Engångsbelopp är till sin natur löneposter för vilka en viss tidpunkt ska fastställas för betalningen. I kollektivavtalet för livsmedelsbranschen har denna tidpunkt fastställts till maj 2023. I den rättsliga bedömningen av ärendet ska man först bedöma huruvida det är fråga om lön som uttryckligen avser maj 2023. Enligt den mottagna redogörelsen betalades engångsbeloppet till arbetstagarna som en separat rat för att ersätta det faktum att de allmänna förhöjningarna har genomförts som så små som möjligt samt så sent som möjligt.

Jämställdhetsombudsmannen anser att trots att det har varit nödvändigt att fastställa en viss tidpunkt för betalningen av engångsbeloppet, har det ändå inte varit fråga om lön som uttryckligen avser betalningstidpunkten, alltså maj 2023. Således kan det inte anses vara berättigat att låta bli att betala engångsbeloppet till arbetstagare på oavlönad familjeledighet på denna grund. Syftet och ändamålet av denna lönepost ska bedömas närmare.

Jämställdhetsombudsmannen bedömer den redogörelse som mottagits så att det engångsbelopp som enligt kollektivavtalet för livsmedelsbranschen ska betalas ut och som gjorde det möjligt att det procentbaserade allmänna höjningen var så liten som möjligt ska till sin natur betraktas främst som en löneförhöjning, och denna förmån bör därmed med stöd av rättspraxisen betalas även till arbetstagare på familjeledighet.

I redogörelsen har man dessutom framhållit att den modell som används i branschen skulle så långt som möjligt motsvara modellen i andra branscher. Under den avtalsrörelse som ärendet avser avtalade man också väldigt brett om engångsbelopp utöver de allmänna förhöjningarna. Till denna del vill jämställdhetsombudsmannen framhålla att enligt ombudsmannens syn avtalade man då uttryckligen i de flesta branscherna att engångsbelopp ska betalas ut även till arbetstagare på oavlönad familjeledighet. Även detta talar för att det är fråga om en lönepost för vilken det inte kan anses vara motiverat att försätta arbetstagare på familjeledighet i en olik ställning jämfört med arbetstagare i arbete.

I en situation där arbetstagare på familjeledighet kan anses vara i jämförbar ställning med arbetstagare i arbete kan försättande av arbetstagare på familjeledighet i en ekonomiskt ogynnsam ställning inte heller berättigas med att även andra grupper av arbetstagare kan eventuellt lämnas utanför denna löneförmån.

Fortsatta åtgärder

Jämställdhetsombudsmannen anser att kollektivavtalets bestämmelse om engångsbeloppet till de delar som den förutsätter att arbetstagaren erhållit lön för maj 2023 för att erhålla engångsbeloppet strider mot jämställdhetslagen och uppmanar Finlands livsmedelsindustriförbund och Finlands livsmedelsarbetareförbund att beakta detta samt att gå till väga så att deras praxis inte strider mot den tvingande lagstiftningen.

Det ska också beaktas att enskilda arbetsgivare får inte heller basera sitt förfarande på kollektivavtalets bestämmelse som betraktas som diskriminerande. En arbetsgivare som bryter mot diskrimineringsförbudet enligt 8 § i jämställdhetslagen kan åläggas att utöver det uteblivna lönebeloppet betala gottgörelse till arbetstagaren i enlighet med 11 § i jämställdhetslagen för brott mot diskrimineringsförbudet. (TAS/124/2023)



Arbetstagare på partiell föräldra- eller vårdledighet ska ha rätt till full engångsersättning

En av jämställdhetsombudsmannens uppgifter är att övervaka efterlevnaden av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Jämställdhetsombudsmannen har bedömt huruvida bestämmelsen i kollektivavtalet för högre tjänstemän i planerings- och konsultbranschen om den så kallade engångsersättningen diskriminerar mot arbetstagare på partiell familjeledighet. I bestämmelsen konstateras följande: ”Till den högre tjänstemannen betalas en engångsersättning som uppgår till 12,5 procent beräknat utifrån tjänstemannens månadslön för februari jämte naturaförmåner (...). Det att en högre tjänsteman är frånvarande från arbetet utan lön i februari påverkar inte engångsbeloppets storlek. Engångsersättningen till deltidsanställda räknas ut i förhållandet mellan den avtalade arbetstiden och full arbetstid.”

Ärendet handlar om huruvida engångsersättningen till en arbetstagare på partiell familjeledighet kan betalas i relation till den tid de arbetat i enlighet med den så kallade pro rata temporis-principen eller om denna princip har försatt arbetstagare på partiell familjeledighet i en ofördelaktig ställning jämfört med arbetstagare som arbetar full tid och å andra sidan jämfört med arbetstagare som tagit ut full föräldraledighet.

Målsättningarna av lagstiftning om flexibilitet i kombinationen av arbets- och familjelivet samt den skyddade ställningen av partiell familjeledighet ska beaktas i ärendet. En arbetstagare som tar ut partiell familjeledighet är vad gäller förbudet mot lönediskriminering inte i en jämförbar ställning med en arbetstagare som arbetar på deltid.

Om den tillämpliga lagstiftningen och rättspraxisen

Avsikten har varit att stärka ställningen för arbetstagare som tar ut flexibla familjeledigheter. Rätten till flexibla arbetstidsarrangemang för att kombinera arbets- och familjelivet har erkänts, också för att icke-födande föräldrar skulle använda sin rätt till familjeledigheter. Enligt direktivet om



balans mellan arbete och privatliv (EU)2019/1158 bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga i flexibla former. Medlemsstaterna ska också säkerställa att arbetstagare i slutet av sin familjeledighet har rätt att återgå till sitt arbete eller till likvärdigt arbete på villkor som inte är mindre förmånliga för dem och åtnjuta alla eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till om de inte hade tagit ut ledigheten.

Enligt 4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidsarbetet. Bestämmelser om rätten till partiell vårdledighet finns i 4 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. En arbetstagare kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll i regel till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Dessa bestämmelser i arbetsavtalslagen kan betraktas som flexibla familjeledighetsformer.

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska arbetsgivarens förfarande anses utgöra förbjuden diskriminering om en arbetsgivare vid beslut om lönevillkoren går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet, inklusive familjeledigheter, som hänför sig till personens kön. Föräldraskapets och familjeansvarets självständiga ställning som diskrimineringsgrunder innebär att arbetsgivarens förfarande betraktas som diskriminerande också om personer av samma kön försätts i olika ställningar på grund av dessa grunder (KKO 2017:25). Det är även möjligt att jämföra situationen för den arbetstagare som tagit ut familjeledighet till en situation där hen inte skulle ha tagit ut familjeledighet (RP 195/2004 rd).

Vid bedömning av situationen för en arbetstagare som tar ut partiell familjeledighet och möjligheterna att betala ut förmåner enligt pro rata temporis-principen ska man i synnerhet beakta att den som tar ut partiell familjeledighet inte befinner sig i samma rättsliga ställning som en arbetstagare som utför deltidsarbete. En arbetstagare på partiell föräldraledighet utför inte samma antal arbetstimmar som en arbetstagare som arbetar full tid, men detta betyder inte att dessa personer skulle vara i olika situationer vad gäller det ursprungliga anställningsavtal som är bindande för arbets-

givaren. En annan tolkning skulle kunna avhålla arbetstagaren från att utnyttja föräldraledigheten, vilket skulle strida mot syftet av bestämmelserna, eftersom en av målsättningarna är att bättre kunna förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv (förhandsavgöranden i målen C 116/08 Meerts och C-486/18 MRC SAS).

Om den rättsliga bedömningen

Familjeledigheter får inte medföra ogynnsamma påföljder eller försvaga den ekonomiska ställningen av arbetstagare. Arbetstagare som tar ut partiell föräldraledighet har kommit överens med sin arbetsgivare om deltidarbete under föräldrapenningsperioden. Deras ursprungliga heltidsanställning pågår dock fortfarande. Familjeledighet som tas ut som partiell vårdledighet får inte heller medföra ogynnsamma påföljder eller försvaga den ekonomiska ställningen av arbetstagare.

En arbetstagare som tar ut partiell föräldraledighet eller partiell vårdledighet ska inte anses befinna sig i en jämförbar ställning med en arbetstagare med deltidarbete, utan i en jämförbar ställning med arbetstagare i arbete och arbetstagare som tagit ut full föräldraledighet och som erhållit full engångsersättning. Arbetstagare som tagit ut partiell familjeledighet har också vad gäller förmånen försatts i en ojämlig ställning jämfört med en situation där de inte skulle ha utnyttjat sin rätt till familjeledighet.

Jämställdhetsombudsmannen anser att sjukförsäkringslagens skrivning om att ”komma överens med arbetsgivaren om deltidarbete” inte kan tolkas på ett sätt som skulle försvaga ställningen för arbetstagare som tar ut familjeledigheter. Om den nationella lagstiftningen leder till att de rättigheter som grundar sig på anställningsförhållandet försvagas under föräldraledigheten skulle kunna få arbetstagare att avhålla sig från att utnyttja föräldraledigheter, vilket skulle strida mot EU-rätten.

Jämställdhetsombudsmannen anser att en tolkning som leder till ogynnsam behandling av arbetstagare på familjeledighet är lagstridig. Således ska dessa arbetstagare ha rätt till en engångsersättning på 12,5 procent i stället för ett ersättningsbelopp i enlighet med pro rata temporis-principen.

Fortsatta åtgärder

Jämställdhetsombudsmannen uppmanar Teknologiindustrins arbetsgivare och De högre tjänstemännen YTN som ingått i detta kollektivavtal att ta detta i beaktande och gå till väga så att deras praxis inte strider mot den tvingande lagstiftningen.

Jämställdhetsombudsmannen uppmanar även andra arbetsmarknadsparter vars kollektivavtal innehåller motsvarande bestämmelser att bekanta sig med detta utlåtande och till dessa delar ändra sin tolkningspraxis så att den följer den tvingande lagstiftningen.

Enskilda arbetsgivare får inte heller basera sitt förfarande på kollektivavtalets bestämmelse som betraktas som diskriminerande. En arbetsgivare som bryter mot diskrimineringsförbudet enligt 8 § i jämställdhetslagen kan åläggas att utöver det uteblivna lönebeloppet betala gottgörelse till arbetstagaren i enlighet med 11 § i jämställdhetslagen för brott mot diskrimineringsförbudet. (TAS/204/2023)



Förbud mot diskriminering på grund av föräldraskap vid fördelningen av anställningsförmåner

Fråga som bedöms

Förälder A, som inte fött sitt barn, har strax efter att företagets räkenskapsperiod 2022 löpt ut tagit ut en föräldraledighet på cirka nio månader. A har inte fått s.k. RSU-rätt (Restricted Stock Units) för räkenskapsperioden i fråga, trots att han anser sig ha uppfyllt de krav som ställts för den.

I ärendet bedömdes enligt diskrimineringsrätten huruvida det uppstod en presumtion om diskriminering och huruvida det bör anses tillräckligt sannolikt att A skulle ha fått anställningsförmånen i fråga, om han inte hade utnyttjat sin rätt till familjeledighet. Dessutom bedömdes huruvida förbudet mot diskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen är tillämpligt i ärendet.

Tillämpning av diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen

I jämställdhetslagen definieras diskriminering på grund av föräldraskap och familjeansvar som självständiga former av diskriminering. Arbetsgivarens förfarande ska anses vara förbjuden diskriminering, om arbetsgivaren vid beslut om lönevillkor eller andra anställningsvillkor förfar så att en person missgynnas på grund av graviditet, förlossning eller någon annan omständighet som hänför sig till personens kön, vilket också omfattar föräldraskap och familjeansvar, inklusive utnyttjande av familjeledigheter (8 § 1 mom. 2 punkten, RP 195/2004 rd.)

Förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen förpliktar ett företag som är verksamt i Finland att iakttä denna tvingande bestämmelse i lagstiftningen och skyddar alla arbetstagare som arbetar i Finland. A ska ha rätt till det rättsskydd som jämställdhetslagen ger i ett dotterbolag som hör till en internationell koncern och som fungerar som A:s arbetsgivare i Finland.

A:s arbetsgivare har åberopat att RSU betraktas som ett långsiktigt incitament som inte är en del av arbetstagarens belöningspaket utan snarare ett verktyg, vars syfte är att investera i arbetstagare som arbetsgivaren förväntar sig ska ge goda resultat i framtiden.

Förbudet mot lönediskriminering har i vedertagen rättspraxis definierats omfattande, inkluderande alla förmåner som betalas i pengar eller som naturaförmåner, omedelbart eller i framtiden, om arbetsgivaren betalar dem till arbetstagaren för det arbete som hen utfört, även indirekt (ärendena 80/70 vid Europeiska gemenskapernas domstol, Defrenne; C-262/88 Barber). Det räcker inte att den lön som betalas till arbetstagarna endast granskas som en helhet (C-381/99 Brunnhofer). På förmånen i fråga tillämpas således förbud mot lönediskriminering enligt jämställdhetslagen.

Bedömning av förbudet mot diskriminering med hjälp av självjämförelse

Vittnesplikten om att förfarandet inte är diskriminerande överförs till arbetsgivaren genast när den som misstänker diskriminering har visat att hen har hamnat i en missgynnsam ställning och det är fråga om diskrimi-



nering på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap och familjeansvar. Dessutom ska arbetstagaren visa att arbetsgivaren har känt till graviditeten eller familjeansvaret (RP 63/1992).

När man bedömer om en person eventuellt försätts i en missgynnsam ställning på grund av familjeledighet kan man använda sig av så kallad självjämförelse: För att en presumtion om diskriminering ska uppstå ska arbetstagaren med tillräcklig sannolikhet visa att hen hade behandlats annorlunda utan familjeledighet. I självjämförelsen är jämförelseobjektet en sådan hypotetisk situation där arbetstagaren inte skulle ha utnyttjat familjeledigheten, och där man bedömer om det kan anses sannolikt att arbetstagaren skulle ha behandlats annorlunda om hen inte hade tagit ut sin familjeledighet. (RP 195/2004, s. 39, HD 2017:25).

Arbetsgivaren har känt till A:s kommande föräldraledighet. A har också konstaterats uppfylla de formella kriterierna för erhållande av RSU-rätt. Dessutom vet man att fyra andra från A:s team har beviljats förmånen i fråga under det aktuella året. Två av dem ingick inte i arbetsgivarens s.k. ursprungliga budget på grund av tidpunkten för när deras anställningsförhållande inleddes. A har i sina kontakter konstaterat att han under räkenskapsperioden fått berömlig respons ”på sina insatser, arbetssätt och sin framtida potential”. Arbetsgivaren har konstaterat att dessa fastställer rätten till förmånen i fråga.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det i ärendet har uppstått en presumtion om att A har behandlats missgynnsamt med anledning av han tagit ut sin familjeledighet. Arbetsgivaren har således bevisbörda för att förfarandet vad gäller beviljandet av RSU-rättigheter inte var diskriminerande, utan att arbetsgivaren haft icke-diskriminerande grunder som godkänns i jämställdhetslagen för sitt förfarande.

I ärendet bedömdes om A:s chefer, vilka representerade arbetsgivaren, objektivt hade godtagbara skäl att lämna A utanför den aktuella förmånen med anledning av en faktisk bedömning av A:s prestation, eller om det däremot med tillräcklig sannolikhet påvisats att A likväl inte skulle ha föreslagits som mottagare av förmånen även om han inte hade tagit ut familjeledigheten.

Arbetsgivarens bevisbörda för ett ogenomskinligt arvodessystem

Enligt A:s arbetsgivare har kriterierna för beviljande av den anställningsförmån som ska bedömas fastställt på en allmän nivå för att säkerställa att arbetsgivaren i sista hand kan besluta hur dessa kriterier ska bedömas för varje arbetstagare.

Jämställdhetsombudsmannen betonar att även om de belöningskriterier som arbetsgivaren använder är flexibla får de inte till någon del vara diskriminerande. Vid misstanke om diskriminering ska arbetsgivaren kunna motivera sitt beslut tillräckligt detaljerat och objektivt.

Lönesystemets ogenomskinlighet vänder bevisbördan för icke-diskriminerande löner till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska visa att den lönebetalningspraxis som iakttas inte är diskriminerande. Öppenheten gäller alla lönedelar (RP 195/2004 rd 39; C-109/88 Danfoss; C-127/92 Enderby).

I det bedömda fallet har parterna lagt fram ett flertal utredningar om A:s ”insats, arbetssätt och framtida potential”. Å andra sidan verkar arbetsgivarens motiveringar att lämna A utanför anställningsförmånen delvis ha ändrats under utredningsprocessen. Detta stärker intrycket av ogenomskinlighet och ökar utmaningen att bevisa att bedömningen av de anställda har gjorts objektivt.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det utifrån allt som framförts i ärendet är sannolikt att A utan grund har försatts i en missgynnsam ställning på grund av familjeledighet. Arbetsgivaren har inte i ärendet som helhet kunnat lägga fram sådana bevis på A:s prestation som skulle upphäva presumtionen om diskriminering i ärendet. Särskilt systemets delvisa ogenomskinlighet samt det faktum att grunderna för att låta bli att belöna A förändrades under processens gång har inverkat på ärendet.

Eftersom det i ärendet inte har lagts fram tillräckliga bevis för att upphäva presumtionen om diskriminering, förblir presumtionen om diskriminering i kraft. Arbetsgivaren ska anses ha brutit mot 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen i ärendet. A som upplevt diskriminering har på denna grund rätt till gottgörelse för brott mot förbudet mot diskriminering enligt 11 § i jämställdhetslagen. (TAS/667/2023)



Faderns rätt till lön och anställningsförmåner under föräldraledigheten efter reformen av familjeledigheter

Jämställdhetsombudsmannens rättsliga bedömning

En av jämställdhetsombudsmannens uppgifter är att övervaka efterlevnaden av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön samt diskriminerande förfaranden, såsom olika gärningar och försummelser. I jämställdhetslagen avser lönediskrimineringen situation där arbetsgivaren tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete.

Jämställdhetsombudsmannen ombads bedöma huruvida arbetsgivarens förfarande försätter fadern på familjeledighet i en ofördelaktig ställning på grund av kön när arbetsgivaren betalade lön och anställningsförmåner för en kortare tid för honom än för en arbetstagare som fött barn. Bestämmelser om lön och anställningsförmåner under familjeledigheter finns i det kollektivavtal som trätt i kraft innan familjeledighetsreformen.

Om familjeledighetsreformen

Familjeledighetsreformen trädde i kraft i augusti 2022. Syftet med reformen var att familjeledigheter ska delas lika och jämlikt mellan vårdnadshavarna. I och med reformen betalas den födande föräldern graviditetspenning i graviditetens slutskede. Dessutom ersattes en stor del av moderskapsledigheten och hela faderskapsledigheten med föräldraledighet.

Familjeledighetsreformen innebar flera lagreformer. I synnerhet ändringar i 4 kap. i arbetsavtalslagen om familjeledigheter och 9 kap. i sjukförsäkringslagen om dagpenningförmåner under familjeledigheter har betydelse.

Lagstiftningen förutsätter inte i sig att arbetstagare som tagit ut familjeledighet skulle under familjeledigheten ha rätt till sin lön för arbetad tid och den motsvarande inkomstnivån. Rätten till lön under familjeledigheten beror i regel av vad man kommit överens om det i arbets- och tjänstekollektivavtalen.

I förarbetena till familjeledighetsreformen behandlade man dock inte relationen mellan jämställdhetslagen, sjukförsäkrings- och arbetsavtalslagen samt tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Om grunderna för familjeledigheter

Före familjeledighetsreformen var den avlönade moderskapsledigheten betydligt längre i flera arbets- och tjänstekollektivavtal än till exempel den avlönade faderskapsledigheten i motsvarande arbets- och tjänstekollektivavtal.

Denna praxis har varit möjlig fram till familjeledighetsreformen, eftersom kvinnor på avlönad moderskapsledighet och män på faderskapsledighet inte har varit i en sådan jämförbar ställning till varandra att skillnaderna i lön under moderskaps- och faderskapsledigheter skulle utgöra diskriminering såsom avses i jämställdhetslagen.

Bland annat hälsorelaterade skäl som till exempel återhämtningen från graviditeten och förlossningen har legat bakom moderskapsledigheten. Syftet med faderskapsledigheten är att skapa starka känslomässiga band till barnet. Det primära syftet med föräldraledighet har alltid varit vård av barn.

Med familjeledighetsreformen harmoniseras bestämmelserna om föräldrarnas rätt att ta ut föräldraledighet för att vårda sitt barn. Därmed är föräldrarna i en jämförbar ställning med varandra vad gäller föräldraledigheten.

Bedömning om arbetsgivarens förfarande

I sin redogörelse framhöll arbetsgivaren att i egenskap av en organiserad arbetsgivare är arbetsgivaren bunden av det kollektivavtal som trätt i kraft före familjeledighetsreformen.

I detta utlåtande har arbetsgivarens förfarande granskats ur perspektivet för den tvingande nationella lagstiftningen och EU-rätten.

I förarbetena till jämställdhetslagen har det konstaterats att det väsentliga är inte huruvida man kommit överens om villkoren i det avtal som arbets- eller tjänsteförhållandet grundar sig på eller på något annat sätt. Arbetsgivaren kan i regel lita på att när hen följer bestämmelserna i ett kollektivavtal kommer hen inte att bryta mot diskrimineringsförbudet. I en konfliktsituation går bestämmelserna i den föreslagna lagen dock före kollektivavtalets villkor (RP 57/1985 rd).

I rättspraxisen har det konstaterats att bestämmelser som förbjuder diskriminering är absoluta och man kan därmed inte avvika från dem med tjänste- och arbetskollektivavtal. Arbetsgivare kan inte motivera tillämpning av bestämmelser som konstaterats vara diskriminerande med att bestämmelserna ingår i ett tjänste- och arbetskollektivavtal som avtalsslutande organisationer som representerar tjänsteinnehavare och arbetstagare hade godkänt (bland annat AD 1998:34, AD 2023:46).



MÄN UPPLEVER
OCKSÅ DISKRIMINERING
PÅ GRUND AV
FAMILJELEDIGHET T. EX.
I FRÅGA OM LÖN

Sammanfattning

I sitt utlåtande upprepade jämställdhetsombudsmannen sin tidigare ståndpunkt om att arbetsgivare inte utan att göra sig skyldig till diskriminering kan betala lön endast för mödrar under familjeledigheter eller betala lön och anställningsförmåner för en längre tid till mödrar än till fäderna efter det att familjeledighetsreformen trätt i kraft, eftersom mödrar och fäder har lika rätt att ta ut föräldraledighet och bestämmelserna om föräldraledighet är lika för både mödrar och fäder.

Arbetsgivarens förfarande som granskats i utlåtandet TAS/114/2023 har efter familjeledighetsreformen ändrats till en sådan konfliktsituation som avses i förarbetena till jämställdhetslagen. Den tvingande lagstiftning som förbjuder diskriminering har därmed betydelse i ärendet.

Jämställdhetsombudsmannen anser att arbetsgivarens förfarande där lön och anställningsförmåner betalas till den födande föräldern under en längre tid än till fadern inte kan anses följa 7 § eller 8 § i jämställdhetslagen trots att det är klart att en organiserad arbetsgivare är bunden av det gällande kollektivavtalet.

Det bör noteras att det avgörs slutligen i domstolen huruvida arbetsgivarens förfarande får skydd av det faktum att en organiserad arbetsgivare är bunden att följa det kollektivavtal som ingåtts före familjeledighetsreformen. I sitt utlåtande TAS/114/2023 har jämställdhetsombudsmannen velat framhålla aspekter som bör beaktas vid en eventuell domstolsförhandling och som lagstiftningen om familjeledighetsreformen och dess förarbeten har lämnat oklara.

Även faderns rätt till det lönebelopp som uteblivit och gottgörelse avgörs i sista hand genom talan som väcks i tingsrätten om parterna inte kan komma överens i ärendet. (TAS/114/2023)



Löneskillnad mellan produktionsarbetare

Personerna A och B arbetar som produktionsarbetare i ett företag inom industribranschen. Den kvinnliga arbetstagaren A började arbeta för arbetsgivaren via ett bemanningsföretag 7 månader innan hon anställdes direkt av företaget. Den manliga arbetstagaren B började arbeta för arbetsgivaren cirka en månad efter att A:s anställning i företaget inleddes. A berättade att hon introducerat B i användningen av maskiner och att hon utför mångsidigare arbetsuppgifter än B. B fick ändå högre lön än A. Arbetsgivaren hade gett A en löneförhöjning för hennes kompetens i mångsidiga arbetsuppgifter, men B fick även efter förhöjningen högre lön än A, även om han inte fick ett motsvarande mångkunnighetstillägg.

Samma eller likvärdigt arbete

Enligt 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga, om en arbetsgivare tilläm-

par lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete.

Vid bedömningen av lönediskriminering ska man först bedöma om den kvinnliga arbetstagaren A och den manliga arbetstagaren B utförde samma eller likvärdigt arbete. Arbetsgivaren berättade att A och B utförde samma eller likvärdigt arbete, så till denna del var ärendet ostridigt.

Fanns det en godtagbar orsak till löneskillnaderna?

Skillnaderna i lönerna mellan könen är inte nödvändigtvis alltid diskriminerande. Arbetsgivaren har inte brutit mot diskrimineringsförbudet om arbetsgivaren kan påvisa en godtagbar orsak till löneskillnaderna. Arbetsgivaren har bevisbördan till denna del.

Tidigare arbetserfarenhet

Enligt förarbetena till jämställdhetslagen kan bland annat arbetstagarens utbildning, längre arbetserfarenhet och yrkesskicklighet vara en godtagbar orsak till löneskillnader. Arbetsgivaren åberopade att B hade betydande tidigare arbetserfarenhet av uppgifter inom industrin. Vid förfrågan berättade arbetsgivaren dock inte vilken arbetserfarenhet B hade, hur arbetserfarenheten har bedömts i lönegrunderna eller hur A:s och B:s arbetserfarenhet hade jämförts. Arbetsgivaren berättade att arbetsgivaren på grund av personalbyten inte hade närmare information om A:s eller B:s tidigare arbetserfarenhet eller hur arbetsgivaren hade bedömt detta när de rekryterades. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivaren inte hade lagt fram tillräckliga bevis för att upphäva misstanken om diskriminering i ärendet.

Knappa ekonomiska resurser

Arbetsgivaren motiverade också löneskillnaden med att företagets affärsverksamhet har varit förlustbringande. Arbetsgivaren berättade att man i huvudsak endast kunde betala de allmänna förhöjningarna enligt kollektivavtalet. I rättspraxis har man dock ansett att ekonomiska orsaker inte är

en godtagbar grund för löneskillnader mellan könen. Även små resurser ska fördelas på ett icke-diskriminerande sätt och i enlighet med jämställdhetslagen.

Övriga arbetstagares löner

Enligt arbetsgivaren anställdes flera andra arbetstagare med samma startlöner samma år som A och B. Med båda startlönerna började både kvinnor och män. Detta visar enligt arbetsgivaren att lönen inte har grundat sig på kön. Jämställdhetslagen ska tolkas så att även i en situation där arbetsgivaren har tillämpat sådana lönevillkor på både kvinnor och män som är mindre fördelaktiga än lönen för den arbetstagare som arbetstagaren anvisat som jämförelse, kan det vara fråga om lönediskriminering. För att vara diskriminering förutsätts inte att förfarandet genomförs i diskriminerande syfte.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att arbetsgivaren inte hade framfört någon godtagbar orsak till löneskillnaden. På basis av detta ansågs löneskillnaden strida mot jämställdhetslagen. (TAS/169/2024)

3.3 DISKRIMINERING VID ANSTÄLLNING

Diskrimineringsförbud som gäller arbetslivet omfattar alla skeden av ett anställningsförhållande, inbegripet arbetsplatsannonser och rekrytering. Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet för att utreda miss-tankar om diskriminering i samband med rekrytering.

Enligt jämställdhetslagen är det förbjuden diskriminering om en arbetsgivare vid rekrytering, urval till arbete eller utbildning förbigår en person som är mer meriterad än den utvalda personen av motsatt kön, såvida inte arbetsgivarens agerande beror på ett annat godtagbart skäl än kön eller det finns ett vägande och godtagbart skäl för förfarande som beror på arbetets eller uppgiftens art.

Jämställdhetslagen begränsar inte arbetsgivarens rätt att välja den person som hen 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 mer meriterad förbigås. I samband med rekrytering gäller diskrimineringen på grund av kön i synnerhet val av en mindre meriterad kandidat utan godtagbar orsak.



Eventuell diskriminering bedöms i två steg: Först görs en meritjämförelse mellan den som misstänker diskriminering och den som valts till uppgiften. I sista hand handlar meritjämförelsen om vilken av de sökande har den bästa yrkeskompetensen och andra förutsättningar för adekvat och framgångsrik skötsel av uppgiften. Om en presumtion om diskriminering på grund av meriter uppstår ska arbetsgivaren för att upphäva presumptionen påvisa att den som valts till uppgifter är till exempel på grund av sina personliga egenskaper lämpligare för uppgiften än den sökande som är mer meriterad men inte blivit vald och att detta har varit den faktiska och godtagbara anledningen till valet. Bevisbördan ligger för denna del på arbetsgivaren.



Misstanke om diskriminering vid anställning på grund av beväringsjänst

Jämställdhetsombudsmannen kontaktades av person A, som misstänkte sig ha blivit diskriminerad i en anställningssituation på grund av beväringstjänst. Arbetsgivarens representant hade berättat för A att denne inte blivit vald till uppgiften som försäljare på grund av att han skulle inledda beväringstjänsten i början av följande år.

Jämställdhetsombudsmannen bad arbetsgivaren om en utredning i ärendet. Enligt arbetsgivaren var beväringstjänsten inte den verkliga orsaken till att A inte valdes till uppgiften. Enligt arbetsgivaren hade representanten nämnt beväringstjänsten eftersom hen ville göra budskapet om att A inte blivit vald till tjänsten mildare. Enligt arbetsgivaren var det i verkligheten dock inte beväringstjänsten som påverkade beslutet.

Förbud mot diskriminering vid anställning enligt jämställdhetslagen

Enligt 8 § 1 mom. 2 punkten i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga, om en arbetsgivare vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller an-

dra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förllossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön.

Beväringstjänsten är en omständighet som hänför sig till personens kön

Enligt värnpliktslagen är endast män värnpliktiga. Att beakta beväring- eller militärtjänst vid valet av arbetstagare är indirekt en omständighet som hänför sig till personens kön, eftersom obligatorisk värnplikt gäller endast män, även om även kvinnor numera kan fullgöra militärtjänst. Största delen av dem som inleder vapentjänst är män.

Enligt jämställdhetslagen ska det att värnplikt endast gäller för män inte betraktas som diskriminering på grund av kön. Denna undantagsbestämmelse får dock inte leda till att män i andra sammanhang behandlas mindre fördelaktigt på grund av värnplikten. Ett mindre fördelaktigt förfarande i anslutning till beväringstjänsten kan således bedömas som diskriminering enligt jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen har till exempel ansett att frågor om värnplikt som ställts under en arbetsintervju i allmänhet inte kan betraktas som ett förfarande som är förenligt med jämställdhetslagen. Frågor som gäller fullgörande av beväringstjänst eller civiltjänst tillåts i samband med anställning endast om det kan konstateras att fullgörandet av värnplikt har en betydelse för skötseln av arbetsuppgifterna som tydligt kan påvisas. Så kan till exempel vara fallet i vissa uppgifter inom Försvarsmakten.

Bedömning av ärendet

I ärendet skulle först bedömas om A kunde anses vara mer meriterad för uppgiften än B eller C, som valdes till uppgiften. Misstanke om diskriminering väcks om den arbetssökande som misstänker diskriminering kan bevisa att hen var mer meriterad för uppgiften än den person som valdes. För att upphäva misstanken om diskriminering ska arbetsgivaren påvisa att förfarandet haft en annan orsak som inte hänför sig till könet.

Till uppgiften hade valts två personer, av vilka den ena (B) var bekant för arbetsgivaren sedan tidigare på grund av tidigare arbete och den andra (C) var en mycket erfaren arbetstagare. Jämställdhetsombudsmannen granskade A:s och B:s meriter. I jämförelsen av de sökandes meriter bör beaktas att en misstanke om diskriminering inte uppstår om slutresultatet av helhetsbedömningen av de två sökandenas meriter är att de sökande är så pass jämlika att arbetsgivaren skulle ha kunnat väljs vem som helst av dem. På basis av den utredning som erhöles kunde det inte anses att A skulle vara mer meriterad än de personer som valts till uppgiften. På denna grund ansåg jämställdhetsombudsmannen att det inte uppstått någon misstanke om diskriminering i ärendet.

Arbetsgivaren medgav att den person som ansvarade för rekryteringen handlade i strid med företagets anvisningar och värderingar när hen använde beväringstjänsten som grund för anställningsbeslutet. Arbetsgivaren berättade också om sin avsikt att utöka informationen om diskriminering som hänför sig till värnplikt och rekrytering i chefsutbildningen. (TAS/451/2024)

3.4 DISKRIMINERANDE ARBETSPLATSANNONSER

Jämställdhetsombudsmannen får också kontakter om diskriminerande arbetsplatsannonser. Endast i undantagsfall kan annonser riktas till enbart det ena könet. Detta förutsätter vägande och godtagbara skäl, dvs. att arbetets natur uttryckligen kräver en kvinna eller en man. Till en dansar- eller skådespelarroll kan man välja en person av det kön som rollfiguren representerar. Exempelvis kan man även välja att anställa antingen en man eller en kvinna som personlig assistent p.g.a. uppgiftens personliga natur.

År 2024 blev jämställdhetsombudsmannen kontaktad bland annat gällande arbetsplatsannonser för bygg-, städ- och restaurangbranschen i vilka arbetsgivaren sökte en man eller kvinna som arbetstagare. Jämställdhetsombudsmannen instruerade arbetsgivarna om hur de skapar lagenliga annonser och att erbjuda arbetsplatser till alla kön när det inte förelåg en tungt vägande, godtagbar orsak till att erbjuda arbetsuppgiften till ett bestämt kön.

3.5 DISKRIMINERING I ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH VID LEDNING AV ARBETET

Arbetsgivaren har i regel rätt att leda arbetet, fördela arbetsuppgifterna och i övrigt ordna arbetsförhållandena. Enligt jämställdhetslagen får rätten till arbetsledning dock inte utövas så att en eller flera arbetstagare missgynnas på grund av kön. Arbetsgivaren gör sig skyldig till diskriminering om hen leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att arbetstagaren missgynnas på grund av sitt kön, sin könsidentitet eller sitt könsuttryck. Rätten till arbetsledning får dock inte utövas så att en arbetstagare missgynnas på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Arbetsledning omfattar till exempel övervakning av arbetet och av hur arbetstiden utnyttjas, ordnande av arbetslokaler, utdelning av arbetsredskap samt utveckling av arbetstagarnas uppgifter och yrkesskicklighet. Det är diskriminerande att till exempel fördela arbetsuppgifterna så att de enformigaste och tråkigaste uppgifterna enbart ges till företrädare för det ena könet eller exempelvis en gravid person. Det är också fråga om diskriminering om bara män ges möjlighet till övertid eller endast kvinnors arbete ändras till deltidsarbete.

Betydelsen av hur arbetsuppgifterna fördelas ökar i synnerhet om uppgifternas art avgör möjligheterna att avancera till nya och bättre avlönade uppgifter. Arbetsgivaren gör sig inte skyldig till diskriminering om hen kan bevisa att det finns ett annat, godtagbart skäl för förfarandet än arbetstagarens kön.

År 2024 gällde nästan alla kontakter som jämställdhetsombudsmannen fick om diskriminering i arbetsledningen och arbetsförhållandena diskriminering på grund av graviditet, familjeledighet, föräldraskap eller familjeansvar.



3.6 SEXUELLA TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSEN

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är diskriminering enligt jämställdhetslagen. Med sexuella trakasserier avses någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Med trakasserier på grund av kön avses i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck som inte är av sexuell natur, vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Om den som utsätts för trakasserier anser att arbetsgivaren har försummat sin skyldighet att vidta tillgängliga åtgärder för att förhindra de sexuella trakasserierna eller trakasserier på grund av kön efter att de informerats om saken kan hen enligt jämställdhetslagen yrka på gottgörelse för diskriminering i tingsrätten. Yrkan på gottgörelse ska göras inom två år från brottet mot förbudet mot diskriminering. Trakasseraren kan själv ställas till svars med stöd av strafflagen och skadeståndslagen. Trakasserier i arbetslivet kan även uppfylla kännetecknen för diskriminering i arbetslivet eller strida mot arbetskyddslagen.

Tröskeln för att en arbetstagare som upplevt sexuella trakasserier kontaktar myndigheten är fortfarande hög. Jämställdhetsombudsmannen kontaktades under 2024 sammanlagt 21 gånger gällande trakasserier på arbetsplatsen som är sexuella eller grundade på kön. På ombudsmannens webbplats gjordes dock närmare 3000 sökningar av information om trakasserier.

3.7 DISKRIMINERING VID SKOLOR OCH LÄROANSTALTER

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering vid läroanstalter på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Diskrimineringsförbudet gäller även utbildningsanordnare och skolor som avses i lagen om grundläggande utbildning. Jämställdhetslagen förbjuder läroanstalter och övriga samfund som erbjuder utbildning och undervisning från att missgynna en person på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck

- vid antagning av elever och studerande
- då undervisningen anordnas
- vid bedömning av studieprestationer
- i läroanstaltens eller samfundets ordinarie verksamhet på det sätt som avses i jämställdhetslagens bestämmelse om allmänt diskrimineringsförbud.

Läroanstaltens förfarande ska även anses utgöra förbjuden diskriminering om en person utsätts för

- sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön och skolan eller enheten inte vidtar de åtgärder som är tillgängliga för att förhindra fortsatta trakasserier. Läroanstaltens eller samfundets ansvar börjar emellertid först då den ansvariga representanten informerats om trakasserier.
- diskriminering på det sätt som avses i jämställdhetslagen på grund av order eller anvisning om diskriminering.

Staden X bytte inte ut användarnamnet i skolans system för ett transbarn

Person A bad jämställdhetsombudsmannen utreda om hans minderåriga barn hade diskriminerats på det sätt som förbjuds i jämställdhetslagen när barnets användarnamn i skolans ICT-system inte hade ändrats att motsvara namnet efter barnets namnändring. Barnets namn hade officiellt ändrats så att det motsvarade barnets könsidentitet. Efter namnändringen har barnets officiella namn använts i Wilma-systemet som skolan använder samt i skolans förvaltningssystem. Användarnamnen hade dock inte korrigerats så att de motsvarade det officiella namnet. Staden hade inte gått med på att byta användarnamn och staden hade inga anvisningar för byte av användarnamn. Staden berättade i sin utredning att det var komplicerat, men tekniskt möjligt att byta användarnamn och att staden höll på att bereda anvisningar för under vilka förutsättningar användarnamnet kan bytas. Efter att jämställdhetsombudsmannen inlett en utredning om ärendet meddelade staden att barnets användarnamn kommer att bytas.

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av könsidentitet

Jämställdhetslagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Som diskriminering definieras också att en person försätts i en ofördelaktigare ställning än andra på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck vid läroanstalter och andra sammanlutningar som ordnar utbildning och undervisning (8 b § i jämställdhetslagen).

Myndigheter och läroanstalter ska främja jämställdhet och förebygga diskriminering

Enligt 4 § i jämställdhetslagen ska myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan könen på ett målinriktat och planmässigt sätt. Det räcker inte att myndigheten agerar på ett icke-diskriminerande sätt. Myndigheten skall ändra de förhållanden som hindrar att jämställd-

het uppnås. Bestämmelsen innebär bland annat att myndigheten aktivt måste utreda och skaffa information om vilka faktorer som hindrar jämställdheten. Informationen utgör grunden för utvecklingen av åtgärder och politik för att undanröja hinder.

Bestämmelserna om myndigheternas skyldighet att främja jämställdhet i 4 § i jämställdhetslagen kompletteras av 6 c § om förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagens 6 c § och 4 § utgör en helhet så att man vid främjandet av jämställdheten utöver det juridiska könet även beaktar förebyggandet av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Myndigheter samt anordnare av undervisning och småbarnspedagogik ska i enlighet med 6 c § i jämställdhetslagen på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Diskriminering kan förebyggas till exempel genom att se till att människors olika könsidentiteter och sätt att uttrycka sig respekteras. Målinriktning och planmässighet innebär att förebyggandet av diskriminering ska vara förutseende och systematiskt. Det centrala är att det förebyggande arbetet tryggar en icke-diskriminerande vardag och ger beredskap att möta och lösa problemsituationer.

Staden borde ha bytt kod när det begärdes

Jämställdhetsombudsmannen har redan i sina tidigare utlåtanden fäst uppmärksamhet vid att hänvisningarna till transpersoners gamla namn belastar personernas välbefinnande. Med beaktande av myndighetens skyldigheter att främja jämställdhet och förebygga diskriminering ansåg jämställdhetsombudsmannen att den korrekta lösningen är att byta barnets användarnamn. Användarnamnet borde dock ha bytts ut när det begärdes för första gången. A hade försökt byta användarnamn i över ett år innan ärendet fördes till jämställdhetsombudsmannen och enligt A hade fördröjningen haft en negativ inverkan på barnets välbefinnande och skolgång. Fördröjningen i korrigeringen av situationen har således varit betydande och staden har inte framfört någon godtagbar orsak till sin verksamhet. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att staden X hade diskriminerat A:s barn på grund av barnets könsidentitet. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade också att staden inte i tillräcklig utsträckning hade fäst uppmärksamhet vid beaktandet av könsmångfalden i processerna för använ-



darnamn som en del av sin skyldighet enligt jämställdhetslagen att främja jämställdhet och förebygga diskriminering på grund av könsidentitet. (TAS/706/2023)

3.8 KÖNSIDENTITET OCH KÖNSUTTRYCK

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetslagen förpliktigar också myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Jämställdhetslagens syfte är att förhindra diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Jämställdhetslagens bestämmelser tillämpas även på diskriminering som grundar sig på att de egenskaper som definierar personens fysiska kön inte är entydigt kvinnliga eller manliga.

Jämställdhetslagen förpliktigar myndigheter, läroanstalter och övriga som ordnar utbildning och undervisning samt arbetsgivare att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Denna förpliktelse ska tas i beaktande i arbetsgivarens och läroanstaltens samt förskolepedagogikens jämställdhetsplaner.

Under verksamhetsåret 2024 behandlade jämställdhetsombudsmannen många olika typer av ärenden som hänförde sig till könsidentitet och könsuttryck. Till jämställdhetsombudsmannen ställdes frågor bland annat om att frågan om kön ställs i olika typer av enkäter och vid rekrytering, användningen av könsuppdelade utrymmen, om att byta initialerna i det tidigare namnet på ett barn som tillhör en könsminoritet i skolans system och publicering av uppgift om könsidentitet i ett öppet uppslagsverk.

Under berättelseåret fortsatte jämställdhetsombudsmannen samarbetet med organisationer som arbetar för könsminoriteters rättigheter bland annat i statsrådets nätverk för regnbågssamarbete och deltog i Pride-paraden. Vidare deltog jämställdhetsombudsmannen i Europeiska nätverket för jämställdhets- och likabehandlingsbefullmäktigades LGBTI-evenemang.



Beaktandet av könsmångfald i könsuppdelade utrymmen och tjänster

Jämställdhetsombudsmannen har på eget initiativ utrett hur idrottstjänster i staden X, där kunderna har wc, omklädnings-, badrum och/eller bastu till sitt förfogande, har beaktat den förpliktelse jämställdhetslagen ålägger om att främja jämställdhet att förebygga trakasserier på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Idrottstjänster ska ordnas så att könsminoriteter beaktas

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på basis av kön, könsidentitet och könsuttryck. I bakgrunden finns tanken om könsmångfald och att var och en upplever och uttrycker sitt kön på sitt eget sätt och att ingen får diskrimineras på grund av detta. Med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Enligt jämställdhetslagen ska myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdhet mellan könen på ett planmässigt sätt. Det är inte tillräckligt att myndigheten agerar på ett icke-diskriminerande sätt. Den här skyldigheten gäller även de tjänster som ordnas av kommunen, såsom idrotts-tjänster. Det är viktigt att fästa särskild uppmärksamhet vid att avlägsna diskriminerande strukturer och praxis. Kommunen ansvarar även för att de avtalsparter som i praktiken verkställer dess tjänster följer jämställdhetslagen vid tillhandahållandet offentliga tjänster.

Jämställdhetsombudsmannen kontaktas regelbundet angående betydelsen av kön, könsidentitet och könsuttryck till exempel i könsuppdelade omklädnings- och badrum och i tjänster. Jämställdhetsombudsmannen har ingen allmän anvisning som kan tillämpas i alla situationer till exempel om vilket wc, omklädnings- och badrum en person som tillhör en könsminoritet ska använda i olika situationer och när nekad tillgång till ett utrymme innebär diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck, som är förbjuden enligt jämställdhetslagen. Bedömningarna bygger på bedömning som görs från fall till fall.

Idrottsanläggningar och idrottstjänster är med sina omklädningsutrymmen omgivningar där personer som hör till en könsminoritet kan vara i ett mycket sårbart läge. Misslyckade eller bristfälliga lösningar kan leda till diskriminering. Det är viktigt att sträva efter att förebygga diskriminering och att utreda diskrimineringsfallen på tillbörligt sätt.

Ett sätt att beakta köns mångfald och förebygga diskriminering som jämställdhetsombudsmannen har rekommenderat är att utöver könsuppdelade utrymmen ha könsneutrala utrymmen. Ibland kan en person som hör till en könsminoritet ha ett behov av mer integritet eller endera bestående eller temporär tillgång till könsneutrala utrymmen. I vissa fall, till exempel i simhallar, kan lösningar vara att fästa ett märke som visar på användarens rätt att använda simdräkt även i badrum och bastu eller att använda integritetsskydd i idrottsanläggningens bad- och omklädningsrum. Även andra än dem som hör till könsminoriteter har nytta av de här lösningarna.

Diskriminering kan förebyggas genom att se till att människors olika könsidentitet och könsuttryck respekteras. Skyldigheten att målinriktat och planmässigt förebygga diskriminering innebär att verksamheten ska vara föregripande och systematisk. För att kunna förebygga diskriminering skulle det vara till nytta att öka medvetenheten om individualiteten när det gäller könsidentitet och könsuttryck, eftersom bristen på kunskap och fördomar i anslutning till det kan leda till diskriminering.

Eftersom fastställande av könstillhörighet inte är möjligt för minderåriga, kan det särskilt bland barn och unga förekomma situationer som leder till diskriminering. I synnerhet i idrottstjänster som erbjuds barn och unga finns det skäl att vidta åtgärder för att säkerställa att alla barn och unga har samma möjligheter att delta i idrottsverksamheten och hobbyer utan diskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen har uppmanat staden att utarbeta en plan och praxis för med vilka konkreta åtgärder man kan förebygga diskriminering och trakasserier på grund av könsidentitet och könsuttryck, hur trakasserier som uppdragas behandlas samt hur staden främjar förverkligandet av könsminoriteters jämställdhet inom idrottstjänsterna. (TAS/418/2023)



Uppgift om könsidentitet på Wikipedia

Jämställdhetsombudsmannen ombads ge råd i en situation där en persons namn som hen använt innan fastställande av könstillhörighet har publicerats på Wikipedia i texten om personen utan personens samtycke. Eftersom Wikipedia-artiklar kommer högt bland sökresultaten får till exempel personer som söker denna persons kontaktuppgifter genast också uppgiften om att hen tillhör en könsminoritet.

Med reformen av jämställdhetslagen år 2015 ville man uttryckligen beakta mångfalden av kön och förbjuda diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. I motiveringarna till regeringens proposition (RP 19/2014) konstateras att tillhörighet till en könsminoritet är en angelägenhet som tillhör privatlivet, och det att en person har en könsidentitet eller ett könsuttryck som avviker från det sedvanliga kommer inte alltid fram i myndigheternas verksamhet, på en arbetsplats eller på en studieplats. Integriteten av personer som tillhör könsminoriteter ska respekteras, och främjande av jämställdheten betyder inte att man börjar klarlägga någons könsidentitet eller könsuttryck.

I sin tidigare avgörandepraxis har jämställdhetsombudsmannen fäst uppmärksamhet vid att användningen av det tidigare, ”döda” namnet (”dead-name”) av en transperson avslöjar att personen tillhör en könsminoritet och kan exponera personen för diskriminering på grund av könsidentitet. Användning av en transpersons tidigare namn kan därmed inte likställas med användning av det tidigare namnet av en person som till exempel på grund av giftermål eller skilsmässa ändrat sitt namn. Jämställdhetsombudsmannen ser det som väsentligt att man använder det namn av en person som personen själv önskar att bli använt.

Jämställdhetsombudsmannen vill också uppmärksamma att bland annat personer som tillhör en könsminoritet och gör akademisk karriär möter också särskilda utmaningar i och med att de ofta har publicerat vetenskapliga texter under sitt tidigare namn. Fortsatt användning av det tidigare namnet i samband med tidigare publikationer ökar ofta det trauma som förknippas med det tidigare namnet hos personer som tillhör könsminoriteter.



teter, rädslan för avslöjande av personens könsidentitet samt diskriminering på grund av könsidentitet. Därför händer det att forskare som tillhör könsminoriteter utesluter vetenskapliga publikationer som förknippas med deras tidigare namn från förteckningar av sina publikationer, vilket förståeligt skadar deras karriär och är en orimlig konsekvens av den rigida praxisen inom vetenskapen.

Forskarsamhället och förläggare av vetenskapliga publikationer har allt bättre börjat identifiera bland annat behoven för ett starkare integritetsskydd för transpersoner. Fortsatt användning av det tidigare namnet av en forskare enbart för att hen tidigare publicerat under det namnet är inte motiverat vad gäller informationsförmedling i och med att forskarsamhället har även andra identifieringsmetoder (till exempel ORCID-ID) till sitt förfogande.

Ombudsmannen har inte befogenheter att kräva att en uppgift på Wikipedia raderas eller redigeras och kan därmed inte ingripa i det som publiceras på Wikipedia. I ärendet är Wikipedias karaktär som en öppen encyklopedi beaktansvärd. Vem som helst som använder Wikipedia kan skriva artiklar och uppdatera befintliga texter på plattformen. Det är särskilt viktigt att beakta när man publicerar på Wikipedia att tillhörighet till en könsminoritet är en angelägenhet som tillhör privatlivet och kan avslöjas om det tidigare namnet publiceras. Ombudsmannen betonar att personer som tillhör en könsminoritet är särskilt utsatta för diskriminering och dess konsekvenser, varför det är viktigt att deras integritetsskydd tryggas. (TAS/525/2023)

3.9 PRISSÄTTNING AV OCH TILLGÅNG TILL VAROR OCH TJÄNSTER

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

Syftet med jämställdhetslagen är inte att förhindra alla former av olika behandling av kvinnor och män. Avsikten är att förhindra olika behandling på grund av kön där det är tydligt orättvist. Det är möjligt att till exempel rik-

ta erbjudanden av ringa penningvärde till något visst kön inför morsdag, farsdag eller kvinnodagen, om det är fråga om en hedersbetygelse som ges sällan och vars värde i pengar är relativt litet.

Jämställdhetslagen tillåter tillhandahållande av varor och tjänster uteslutande eller främst till personer av ett kön om tillhandahållandet motiveras av ett berättigat mål. Dessutom ska begränsningarna vara lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta mål.

Under år 2024 handlade kontakter som jämställdhetsombudsmannen tog emot som under tidigare år bland annat om läkemedelsersättningar som ges endast till ett visst kön, gym och simhallsturer endast för kvinnor samt barberares och frisörsalongers könsbundna prissättning.



Jämställdhet i kundservicen inom frisörbranschen

Jämställdhetsombudsmannen ombads i två olika fall utreda hur jämställdheten förverkligas i kundservicen inom frisörbranschen. I det första fallet begärdes ett utlåtande om en frisörs verksamhet med tjänster för kvinnor. Frisören i fråga beaktar särskilda behov hos kvinnor som av religiösa skäl inte kan visa sitt hår för män som inte tillhör familjen (TAS/228/2024). Det andra fallet gällde en herrfrisörsalong där en manlig frisör vägrade betjäna en kvinnlig kund, eftersom han av kulturella skäl inte kan röra främmande personer av kvinnligt kön (TAS/373/2024). Jämställdhetsombudsmannen ansåg det vara ändamålsenligt att kombinera behandlingen av ärendena.

Eftersom de diskrimineringsgrunder som nämns i diskrimineringslagen har betydelse för bedömningen av ärendet, bad jämställdhetsombudsmannen diskrimineringsombudsmannen om ett utlåtande i ärendet. Jämställdhetsombudsmannen bedömde ärendet på en allmän nivå och bad därför inte företagen inom hårbranschen om någon utredning i ärendet.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att det enligt jämställdhetslagen är möjligt att tillhandahålla tjänster enbart för det ena könet, förutsatt att det finns ett berättigat mål för förfarandet och metoderna för att uppnå målet är ändamålsenliga och nödvändiga.

I förarbetena till bestämmelsen och i rådets direktiv som ligger till grund för bestämmelsen nämns som berättigat mål för särbehandlingen bland annat frågor som gäller integritet och anständighet. Vid bedömningen av förbudet mot diskriminering på grund av kön är det viktigt att respektera andra grundläggande rättigheter, såsom närings- och religionsfrihet.

Att röra vid en person av motsatt kön är en central del av begreppen integritet och anständighet. Även religion och kultur påverkar den uppfattning om integritet och anständighet som bör beaktas. Med tanke på de grundläggande rättigheterna är det logiskt att anständighetsskäl kan beaktas inom frisörbranschen, där arbetet oskiljbart är förknippat med beröring av kunden. De här rättigheterna berättigar trots det inte automatiskt till att avvika från likabehandling. Förhållandet mellan jämställdhet och andra grundläggande rättigheter ska alltid avvägas från fall till fall.

Vid bedömning av om det är möjligt att avvika från likabehandling ska vi sträva efter att säkerställa att det inte är fråga om en situation där näringsidkaren avsiktligt strävar efter att öka ojämlikheten, missbruka de grundläggande rättigheterna eller något annat syfte som strider mot de grundläggande rättigheterna.

Diskrimineringsombudsmannen konstaterar i sitt utlåtande till jämställdhetsombudsmannen att en schablonmässig behandling av alla inte garanterar att likabehandling faktiskt förverkligas. Beaktandet av mångfald kan förutsätta främjande åtgärder. På motsvarande sätt kan underlåtenhet att beakta mångfalden leda till ett indirekt diskriminerande slutresultat trots en formellt jämlik praxis. Positiv särbehandling enligt diskrimineringslagen är möjlig om näringsidkaren strävar efter att säkerställa jämlik tillgång till service för en sådan människogrupp vars likabehandling inte har kunnat genomföras utan positiv särbehandling.

I sitt ställningstagande konstaterar jämställdhetsombudsmannen att en uppfattning om integritet och anständighet som grundar sig på religion eller kulturella orsaker, och som inte godkänner beröring av en främmande person av motsatt kön, kan beaktas i de tjänster som en företagare inom hårbranschen erbjuder. Jämställdhetslagen kan således tolkas på ett sätt som gör det möjligt att erbjuda frisörtjänster enbart åt kvinnor eller enbart åt män. Lagen kan också tolkas på ett sätt som gör det möjligt för en enskild frisör att vägra betjäna en kund av motsatt kön genom att hänvisa

till sin egen religion eller kultur i en situation där en företagare inom hårbranschen i övrigt betjänar alla kunder.

I tidigare utlåtandep Praxis om kundservice inom frisörbranschen har jämställdhetsombudsmannen ansett att en företagare inom hårbranschen inte kan välja sina kunder utifrån kön. Företagare inom hårbranschen har dock i tidigare fall som behandlats inte åberopat sin religion, kultur eller integritets- och anständighetsskäl som berättigande grund för att erbjuda tjänster åt enbart kvinnor eller enbart män. (TAS/228/2024 och TAS/373/2024)

3.10 DISKRIMINERING INOM IDROTT OCH MOTION

Att uppnå jämställdhet mellan könen inom idrott och motion innebär fortfarande utmaningar. Jämställdhetsombudsmannen ombeds regelbundet utreda huruvida olika åtgärder och praxis inom idrott och motion överensstämmer med jämställdhetslagen. Många av de fall som jämställdhetsombudsmannen har behandlat har visat att det i syfte att uppnå jämställdhet mellan könen är nödvändigt att arbeta systematiskt för att främja jämställdhet på alla nivåer av verksamheten. Detta kräver en förändring av tillvägagångssätt och attityder men även mod att ingripa i missförhållanden som höjt sig över mängden.

Jämställdhet bör framför allt betraktas som lika möjligheter och resurser, samt jämlikhet i bemötande, attityder och praktiska handlingar. Med tanke på jämställdheten är det väsentligt att samhället jämlikt understöder såväl flickors, pojkars, kvinnors och mäns som transpersoners idrotts- och motionsintressen. Det är viktigt att alla har likvärdiga möjligheter att utöva idrott och motion, få sakkunnig träning, delta i tävlingar samt få samma erkännanden för sina tävlingsprestationer. Kravet på lika möjligheter i praktiken bör beaktas i allt beslutsfattande som gäller idrotts- och motionsverksamhet.

Under berättelseåret fortsatte jämställdhetsombudsmannen att regelbundet diskutera med Finlands olympiska kommitté och de olika idrottsförbunden om hur man kan beakta och trygga möjligheten för personer som hör till könsminoriteter att utöva sin valda idrott på ett tryggt sätt.

Jämställdhetsombudsmannen ser det som viktigt att alla grenförbund godkänner förhållningsreglerna som berör könsminoriteter. På detta sätt skickar grenförbunden ett starkt och tydligt budskap om att de har förbundit sig att trygga att var och en oberoende av kön, könsidentitet eller könsuttryck kan känna sig välkommen att fullt ut och tryggt delta i grenförbundens verksamhet.

3.11 ALLMÄNT DISKRIMINERINGSFÖRBUD

Jämställdhetslagen har ett allmänt förbud mot diskriminering på grund av kön. Förbudets och jämställdhetslagens tillämpningsområden är omfattande. Lagen omfattar all samhällelig verksamhet och alla livsområden med endast ett par undantag. Det finns också särskilda förbud i jämställdhetslagen som tillämpas till diskriminering i arbetslivet, på läroanstalter och intresseorganisationer samt i frågor som förknippas med tillgången till och utbudet av varor och tjänster.

Brott mot de särskilda förbuden kan ha gottgörelse i enlighet med jämställdhetslagen som påföljd. Betydelsen av det allmänna förbudet mot diskriminering har minskat när det finns allt fler särskilda förbud mot diskriminering. All diskriminering omfattas dock fortfarande inte av de särskilda förbuden, utan i vissa fall är diskriminering förbjuden endast med stöd av ett särskilt förbud.

Under år 2024 behandlade jämställdhetsombudsmannen med stöd av det allmänna förbudet mot diskriminering bland annat sållningsundersökningar riktade till ett bestämt kön, beaktande av beväringstjänst som arbetsförtjänst och evenemang och grupper riktade till flickor eller kvinnor.

3.12 FRÄMJANDE AV FÖRLIKNING

Jämställdhetsombudsmannen har behörighet att främja förlikning i situationer där det kan anses ha brutits mot jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Den lagstadgade möjligheten att främja förlikning förbättrar

rättsskyddet och det faktiska tillgodoseendet av rättigheterna för personer som blivit utsatta för diskriminering. Förfarandet kan fungera som ett bra alternativ till rättegångar som ofta är dyra och långvariga.

Möjligheten till förlikning är viktig för båda parter i en tvist. Syftet med förlikningsförfarandet är att få parterna att träffa en överenskommelse. Initiativet till förlikning kan lämnas av vilken som helst eller båda av parterna eller av jämställdhetsombudsmannen. Det finns flera olika sätt med vilka man kan försöka uppnå förlikning. Jämställdhetsombudsmannen kan till exempel anordna möten för parterna med avsikt att uppnå förlikning.

Förlikningsförfarandet är frivilligt och grundar sig på parternas önskemål att hitta en lösning på förlikningsväg. Vid förlikning kan man också till exempel komma överens om ekonomisk ersättning. Ombudsmannen kan lämna sitt förslag till en lösning till parterna där parternas synpunkter, ärendets natur och övriga omständigheter beaktas. Ombudsmannen har även en skyldighet att förklara bland annat förlikningsförfarandets karaktär, betydelsen av förlikning, förfarandet för fastställande av förlikningen samt tiden för väckande av talan för parterna.

Man bör sträva efter att uppnå förlikning tillräckligt tidigt innan tiden för väckande av talan i fråga om gottgörelse löper ut. Fastställelse av förlikningen kan ansökas om hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. En bekräftad förlikning kan verkställas såsom en lagakraftvunnen dom.

Om parterna inte kan hitta en lösning på förlikningsväg avgörs ärendet i sista hand i domstol.

År 2024 befrämjade jämställdhetsombudsmannen förlikning eller understödde förlikningsprocesserna i sammanlagt nio fall, som parterna till slut avgjorde sinsemellan.



4 STÖD TILL FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN

Bestämmelserna om främjandet av jämställdhet handlar om att myndigheter, utbildningsordnare och andra samfund som tillhandahåller utbildning eller undervisning samt arbetsgivare är skyldiga att främja jämställdhet.

Myndigheterna ska utvärdera all sin verksamhet ur olika könsperspektiv och ta fram metoder som främjar jämställdhet.

Jämställdheten främjas också genom kvotering.

På läroanstalter och i arbetslivet främjas jämställdheten bland annat med jämställdhetsplaner.

4.1 FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHETEN PÅ ARBETSPLATSER

Lagen om jämställdhet förpliktar arbetsplatser, som regelbundet har minst 30 arbetstagare, att årligen upprätta en personalpolitisk jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanering kan anses vara det viktigaste verktyget i jämställdhetslagen för att främja jämställdhet mellan könen i arbetslivet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med de personalrepresentanter som arbetstagarna utsett och den ska grunda sig på en utredning om jämställdhetsläget på arbetsplatsen. Utredningen ska innehålla en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter.

Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla en lönekartläggning för hela personalen som kartlägger kvinnors och mäns uppgifters klassificering, löner och löneskillnader på arbetsplatsen. Utifrån utredningen av jämställdhetsläget fattas beslut om åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras.

Av jämställdhetsplanen ska också framgå de åtgärder genom vilka man har beslutat främja jämställdheten på arbetsplatsen samt en bedömning av hur dessa åtgärder har lyckats.

Jämställdhetslagen konstateras att arbetsgivaren ska förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck på ett målinriktat och planmässigt sätt. Denna skyldighet ska beaktas vid beredningen av jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

Jämställdhetsombudsmannen har ansett att det är särskilt viktigt att arbetsgivaren strävar efter att förebygga trakasserier med hjälp av jämställdhetsplanering. Varje arbetsgivare bör ha verksamhetsanvisningar om förebyggande av trakasserier och om utredning av situationer där trakasserier förekommer. Dessa anvisningar bör integreras i jämställdhetsplanen eller så ska det av jämställdhetsplanen framgå att sådana anvisningar existerar och hur arbetstagarna kan hitta anvisningarna. Jämställdhetsombudsmannen anser att denna skyldighet också bör skrivas in i jämställdhetslagen och i bestämmelserna om jämställdhetsplaneringen.

Övervakning av jämställdhetsplaner

Jämställdhetsombudsmannen tar emot arbetsplatsers jämställdhetsplaner för granskning via flera olika kanaler. Ombudsmannen bad att granska jämställdhetsplanen från de arbetsplatser vars diskrimineringsärende utreddes vid ombudsmannens byrå. Jämställdhetsplanerna begärdes också om jämställdhetsombudsmannen får kännedom att ingen plan hade utarbetats eller att den inte motsvarade lagens krav.

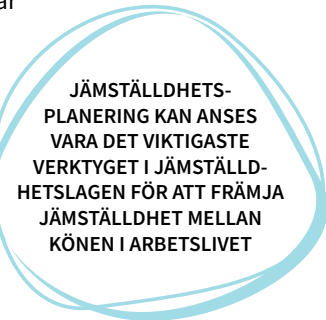
Jämställdhetsombudsmannen bedömer om den specifika planen uppfyller kraven i jämställdhetslagen och ger utifrån bedömningen anvisningar för fortsatt jämställdhetsplanering.

Hos en stor del av organisationer finns det ännu utrymme för förbättringar vad gäller uppfyllandet av de lagstadgade kraven på jämställdhetsplaner och lönekartläggningar. Det finns utrymme för förbättringar i innehållet: förebyggandet av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck har ofta inte beaktats i planerna, bedömningen av hur den tidigare planen förverkligats har inte gjorts eller arbetsgivare har lämnat en del av personalen utanför de faktiska lönejämförelserna.

4.2 KVOTER

Ett av jämställdhetslagens grundläggande mål är att kvinnor och män ska kunna delta på lika villkor i beslutsfattandet och planeringen i samhället.

Enligt 4 a § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätts att i statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.



JÄMSTÄLLDHETS-
PLANERING KAN ANSES
VARA DET VIKTIGASTE
VERKTYGET I JÄMSTÄLLD-
HETSLAGEN FÖR ATT FRÄMJA
JÄMSTÄLLDHET MELLAN
KÖNEN I ARBETSLIVET

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

Enligt samma lagrum skall det i lednings- eller förvaltningsorganet i ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en anstalt eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet, finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Främjande av jämställdheten

Lagrummet förpliktar alla instanser som föreslår medlemmar till sagda organ att föreslå en man och en kvinna för varje plats. Begreppet särskilda skäl bör tolkas snävt. Ett dylikt skäl kan t.ex. vara att ett organ behandlar ett smalt specialområde där experterna är antingen kvinnor eller män. Ett särskilt skäl bör alltid motiveras och bör finnas redan när organet grundas.

4.3 JÄMSTÄLLDHET I SKOLOR OCH LÄROANSTALTER

Utöver diskrimineringsförbudet är undervisnings- och utbildningsanordnare enligt jämställdhetslagen skyldiga att se till att läroanstalterna arbetar systematiskt och planenligt för att främja jämställdheten mellan könen. Som en del av detta förebyggande arbete ska läroanstalterna upprätta en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsplanen syftar till att utveckla läroanstaltens verksamhet och är ett verktyg som stöder främjandet av jämställdhet i all verksamhet i skolan. Särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnandet av undervisningen, skillnaderna i inläring och bedömningen av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt åtgärder för att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Enligt jämställdhetslagen ska läroanstalterna utarbeta en jämställdhetsplan i samarbete med personalen och representanter för eleverna eller de studerande.

Att utarbeta en jämställdhetsplan är inte ett mål i sig. Hur bra man lyckas med arbetet mäts med hur planen stödjer och styr läroanstalten i arbetet för främjande av jämställdheten och åstadkommer praktiska och konkreta ändringar. En jämställdhetsplan som syftar till utveckling av läroanstaltens verksamhet bör också ses som ett verktyg som stödjer främjandet av jämställdheten i all läroanstaltens verksamhet. Med förpliktelsen att utarbeta en jämställdhetsplan har man velat säkerställa att läroanstalten utför ett systematiskt jämställdhetsarbete. Med läroanstalternas arbete för främjande av jämställdheten kan man emellertid utveckla deras verksamhet endast om arbetet är högklassigt och alla, inkluderat läroanstaltens ledning, förbinder sig till arbetet.

Det är jämställdhetsombudsmannens uppgift att se till att läroanstalternas skyldighet att främja jämställdhet uppfylls och jämställdhetsombudsmannen deltar aktivt i utvecklingen av innehållet i denna förpliktelse.

Jämställdhetsombudsmannen deltog 2024 i Utbildningsstyrelsens arbetsgrupp som ska skapa en ny aktuell handbok i jämställdhets- och likabehandlingsplanering inom den grundläggande utbildningen. Arbetsgruppen fortsätter sitt arbete 2025.

4.4 JÄMSTÄLLDHET INOM SMÅBARNSPEDAGOGIKEN

Jämställdhetslagens skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan för att främja jämställdhet mellan könen utvidgades 1.6.2023 till småbarnspedagogiken.

Jämställdhetsplanen är ett verktyg för utvecklande av småbarnspedagogikens verksamhetskultur. I synnerhet förfaringssätten av de vuxna som arbetar inom småbarnspedagogiken granskas och utvecklas med hjälp av en jämställdhetsplan. Målsättningen är att arbetet för att främja jämställdhet mellan könen utförs på ett målinriktat och planmässigt sätt i småbarnspedagogikens vardag.

Skyldigheten att upprätta en funktionell jämställdhetsplan för varje verksamhetsställe gäller daghemsverksamheten. Vad gäller familjedagvården och den kommunala öppna småbarnspedagogiska verksamheten utarbetar kommunen i samarbete med aktörerna på kommunens område gemensamma jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Jämställdhetsplanen ska uppdateras årligen eller minst vart tredje år.

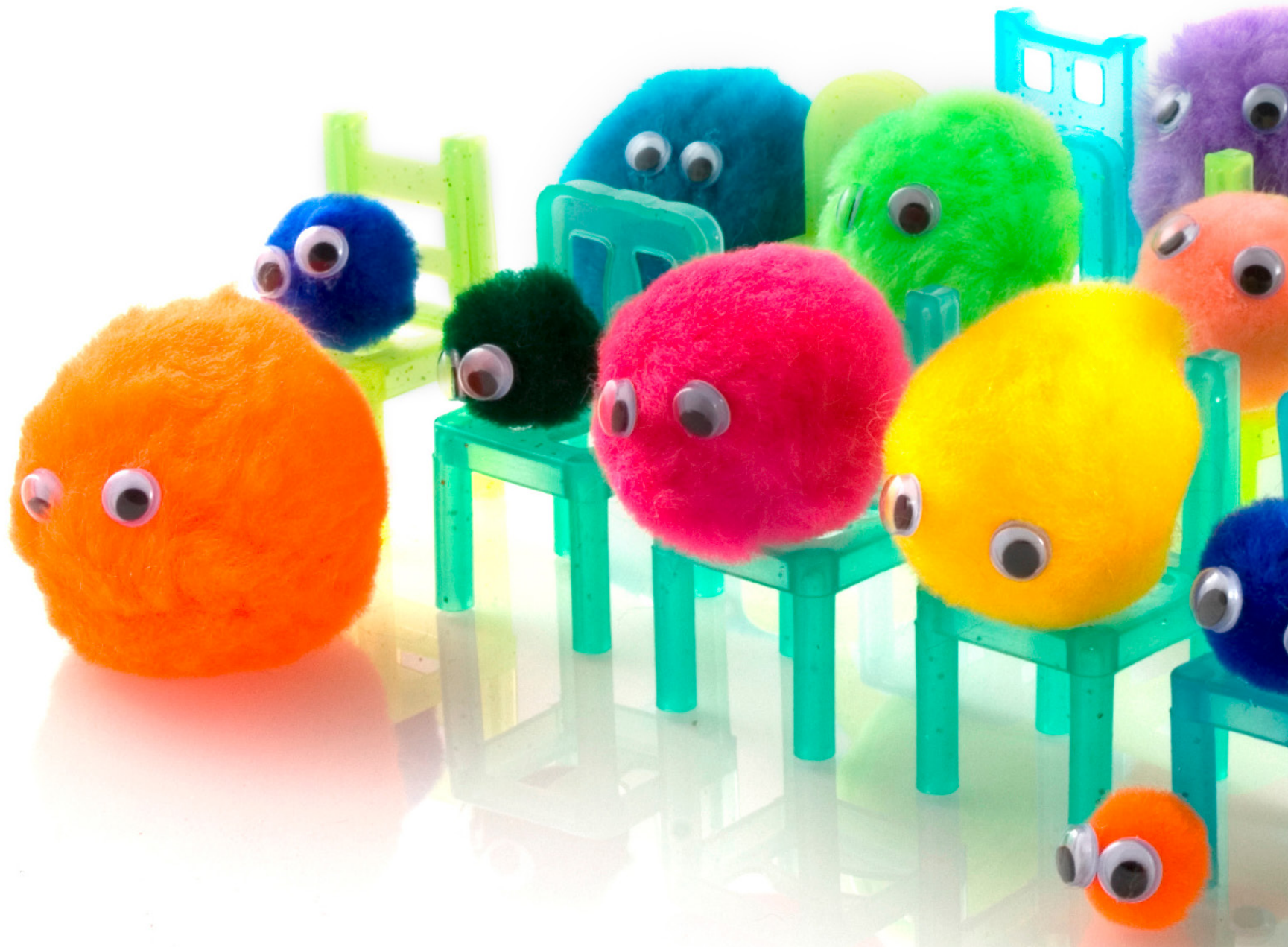


En lag om likabehandling inom förskolepedagogik stiftades också 2023. År 2024 föreslogs en ändring i lagen som skulle häva förpliktelsen om platsspecifik planering av likabehandling inom förskolepedagogiken

Jämställdhetsombudsmannen gav under berättelseåret ett utlåtande om ärendet och ett gemensamt ställningstagande tillsammans med diskrimineringsombudsmannen och barnombudsmannen som motsätter sig en lagändring. I ställningstagandet den 13.8.2024 konstateras att framställningen är skadlig och i strid med målen enligt grundlagen och jämställdhetslagen, regeringsprogrammet, handlingsprogrammet mot rasism och den nationella barnstrategin. (TAS/499/2024)

Utöver de befullmäktigades gemensamma ställningstagande gav jämställdhetsombudsmannen även ett utlåtande om utkastet till regeringens proposition om ärendet. I sitt utlåtande till justitieministeriet konstaterar jämställdhetsombudsmannen att om propositionen godkänns skulle den ha en negativ effekt på verkställandet av jämställdhet inom förskolepedagogiken. Av den orsaken understöder jämställdhetsombudsmannen inte den lagändring som föreslås i propositionen. (TAS/443/2024)









5 UTLÅTANDEN TILL RIKSDAGEN OCH ANDRA MYNDIGHETER

Under 2024 gav jämställdhetsombudsmannen ett antal utlåtanden till riksdagen och andra myndigheter. Utlåtanden gällde bland annat planen för de offentliga finanserna, regeringens jämställdhetsprogram, regionförvaltningsreformen, den s.k. exportmodellen för kollektivavtal, genomförandet av det s.k. börsbolagsdirektivet, förbudet mot omvämdelseterapi behandlingar, kriminaliseringen av tvångsäktenskap, kriminaliseringen av kvinnlig könsstympning och avskaffandet av medling vid våld i nära relationer.

EXEMPEL PÅ UTLÅTANDEN SOM BEGÄRTS AV JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN



Som del av planen för de offentliga finanserna ska de könsrelaterade konsekvenserna bedömas

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott den 15 maj 2024 om statsrådets redogörelse för planen för de offentliga finanserna för åren 2025–2028. (SRR 2/2024 rd.).

Jämställdhetsombudsmannen påminde om att skyldigheten att målinriktat och planmässigt främja jämställdheten även gäller statsrådet och lagstiftarna. Jämställdhetsombudsmannen påpekade att det i planen för de offentliga finanserna inte framgår om de könsrelaterade konsekvenserna har bedömts vid allokeringen av de offentliga utgifterna och inkomsterna.

De finanspolitiska riktlinjerna för statsfinanserna på medellång sikt styr på ett betydande sätt samhället och har oundvikligen effekter på jämställdheten mellan könen. Att bedöma de könsrelaterade konsekvenserna är ett viktigt sätt att främja jämställdheten mellan könen i beslutsfattandet. Planen för de offentliga finanserna och andra finanspolitiska beslut anses ofta vara könsneutrala, men de påverkar enligt studier kvinnor och män på olika sätt.

Genom att bedöma de könsrelaterade konsekvenserna av planen för de offentliga finanserna klargörs om de föreslagna åtgärderna främjar eller försvagar jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att bedömningen av de könsrelaterade konsekvenserna är nödvändig, i synnerhet när finanspolitiska riktlinjer dras upp och när det fattas beslut för en tidsperiod som sträcker sig utöver budgetperioden. I bedömningen av konsekvenser är det nödvändigt att även beakta skillnader mellan kvinnor och män, som exempelvis rör ålder, hälsa, funktionsnedsättning eller ekonomisk ställning. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har betonat det här behovet exempelvis i sitt utlåtande 8/2021 rd. om planen för de offentliga finanserna 2022–2025. I sitt utlåtande AjUU

2/2023 rd. om statsbudgeten för år 2024 har utskottet därtill hänvisat till de betydande strukturella reformer som genomförs under den här regeringsperioden och betonat betydelse av att bedöma de könsrelaterade konsekvenserna.

Jämställdhetsombudsmannen betonar man vid konsekvensbedömningen av samhälleliga beslut i större utsträckning borde granska de sammanbundna konsekvenserna av förslagen. Exempelvis i de utlåtanden som jämställdhetsombudsmannen gav till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott hösten 2023 lyfte jämställdhetsombudsmannen fram att många av ändringarna av arbetslagstiftningen och den sociala tryggheten som Petteri Orpos regering föreslår har synnerligen negativa effekter för samma grupper av människor, såsom ensamförsörjare. Enligt jämställdhetsombudsmannen borde de kumulativa effekterna av planen för de offentliga finanserna och de tillhörande regeringspropositionerna utvärderas för att bland annat utreda hur de påverkar jämställdheten mellan könen. Om förslagen bedöms försvaga jämställdheten mellan könen är det uppenbart att det behövs balanserande åtgärder till motvikt för de skadliga effekterna.

Samordning av arbete och familj samt bekämpning av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet kan förbättra sysselsättningen

Med stöd av Orpos regeringsprogram ska effektivare metoder användas mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Jämställdhetsombudsmannen uppskattar att regeringen har tillsatt en trepartsbaserad arbetsgrupp för att stödja regeringsprogrammet i det här målet.

Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning kan diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet bäst förebyggas genom att utveckla lagstiftningen för att i synnerhet skydda diskriminering av visstidsanställda arbetstagare. I lagstiftningen om anställningsförhållanden och

jämställdhet behövs en tydlig stadga som otvetydigt förbjuder att tidsbegränsade avtal inte förnyas på grundval av graviditet eller familjeledighet eller att tidsbegränsade avtal ingås endast tills familjeledigheten börjar ifall det tidsbegränsade arbetet fortsätter.

Orpos regeringsprogram och planen för de offentliga finanserna omfattar mål, med vilka avsikten är att undanröja hinder för sysselsättning. En metod som regeringsprogrammet nämner för att uppnå det här målet är att ändra arbetsavtalslagen så att arbetsavtal kan göras tidsbegränsade för ett år utan särskild grund. Att möjliggöra användningen av tidsbegränsade arbetsavtal utan grund ökar enligt jämställdhetsombudsmannen diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet ytterligare. Det strider mot regeringsprogrammets tidigare nämnda mål att förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet.

Även för hyrd arbetskraft måste skyddet för diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet förbättras.

Jämställdhetsombudsmannen anser att skrivningen i regeringsprogrammet om att fästa uppmärksamhet exempelvis vid undanröjningen av hinder för sysselsättning av föräldrar i barnfamiljer. Jämställdhetsombudsmannen har föreslagit att skiftesdagvård ska säkerställas, så att avsaknaden av den inte utgör ett hinder för att delta i arbetslivet.

Detaljer i planen för de offentliga finanserna

I planen för de offentliga finanserna nämns att exkludera vissa plastikkirurgiska ingrepp och steriliseringar från det offentliga tjänsteutbudet inom den specialiserade sjukvården. Plastikkirurgiska ingrepp är till exempel bröstrekonstruktioner efter bröstcanceroperationer. Ingrepp av det här slaget kan även inbegripa medicinsk vård, för att modifiera de fysiska egenskaperna och könsdragen hos en person som upplever könskonflikt så att egenskaperna motsvarar personens könsidentitet.

Enligt jämställdhetsombudsmannens uppfattning baserar sig alltid de plastikkirurgiska ingrepp som görs inom den offentliga hälso- och sjukvården på en grundlig prövning och är nödvändiga för patienterna. Jäm-

ställdhetsombudsmannen anser inte att det är möjligt att åtgärder av den här typen exkluderas från det tjänsteutbud som den offentliga hälso- och sjukvården omfattar. I planen nämns även att ett mer omfattande arbete inleds under ramperioden för att reformera systemet för sjukdagpenningen. Med avseende på det anser jämställdhetsombudsmannen att det är viktigt att arbetet med reformen bättre skulle beakta att graviditet och familjeledighet försvårar förvärvsmöjligheter och sysselsättning i synnerhet för kvinnor.

Effektiv laglighetsövervakningen och främjande av jämställdheten kräver tillräckliga resurser

Allt fler har kontaktat jämställdhetsombudsmannen under de senaste åren. Sedan år 2020 har antalet förfrågningar till jämställdhetsombudsmannen ökat med 42 procent. År 2023 mottog jämställdhetsombudsmannen 1 210 skriftliga och muntliga förfrågningar.

Vid jämställdhetsombudsmannens byrå finns elva tjänster. De nuvarande personalresurserna är otillräckliga för att sköta jämställdhetsombudsmannens lagstadgade uppgifter. Klyftan mellan de lagstadgade uppgifterna och resurserna har ökat avsevärt i och med det ökade antalet förfrågningar.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet har ofta fäst uppmärksamhet vid jämställdhetsombudsmannens otillräckliga resurser. Till exempel i sitt utlåtande AjUU 15/2022 rd. om statsbudgeten för 2023 har utskottet konstaterat att ”Med tanke på trovärdigheten och effektiviteten i lagstiftningen mot diskriminering är det nödvändigt att tillsynsmyndigheterna har de resurser som de behöver för att sköta sina uppgifter. Utskottet anser det vara nödvändigt att diskrimineringsombudsmannen och jämställdhetsombudsmannen anvisas tillräckliga resurser för skötseln av sina lagstadgade uppgifter.”

Betydelsen av jämställdhetsarbetet och dess övervakning erkänns även i statsrådets meddelande hösten 2023 om att främja jämlikhet, jämställdhet och icke-diskriminering i det finländska samhället. (TAS/304/2024)



Regeringens jämställdhetsprogram saknar konkreta åtgärder för att främja jämställdhet

Jämställdhetsombudsmannen lämnade ett utlåtande till social- och hälsovårdsministeriet om utkastet till regeringens jämställdhetsprogram 2024–2027. (VN/27292/2023).

Jämställdhetsombudsmannen uppskattar att den nuvarande regeringen fortsätter de föregående regeringarnas tradition att utarbeta ett jämställdhetsprogram som uttrycker för jämställdhetspolitiska prioriteringar och visioner. Regeringens jämställdhetsprogram för 2024–2027 grundar sig på statsminister Orpos regeringsprogram. Programmet sammanställer regeringens åtgärder för att främja jämställdheten mellan könen. På grundval av programmet verkar det tyvärr som om många av åtgärderna i programmet inte är särskilt konkreta och inte nödvändigtvis ens till alla delar är sådana som främjar jämställdheten mellan könen. Programmet saknar också åtgärder för att främja könsminoriteternas ställning. Till denna sammanfattning har några centrala observationer sammanställts.

Främjande av lika lön

Målet för likalönsprogrammet 2024–2027 är att löneskillnaden mellan kvinnor och män ska minska till högst 14,5 procent under 2024–2027. Eftersom en jämlik lön är en grundläggande fri- och rättighet och hör till de mänskliga rättigheterna är en minskning av löneskillnaden med knappt två procentenheter från nuvarande cirka 16,6 procent inte ett särskilt ambitiöst mål.

Åtgärderna i likalönsprogrammet riktas till lönesystem och lönekunskap, jämställdhetsplanering på arbetsplatserna, avveckling av en könssegregerad arbetsfördelning samt samordning av arbete och familjeliv. I programmet ingår också diskussioner mellan förbunden inom den privata sektorn om att eventuellt delta i likalönsprogram. Likalönsprogrammets åtgärder för att minska löneskillnaden verkar närmast vara fromma önskemål än konkreta åtgärder.

Leila Kostiaainen utvärderade det föregående likalönsprogrammet 2020–2023. Hen rekommenderade bland annat att man gör en ekonomisk konsekvensanalys där man utreder hur likalönsprogram, ändringar i lagstiftningen, ekonomiska konjunktioner, strukturomvandlingar på arbetsmarknaden och arbetsmarknadsåtgärder påverkar skillnaderna i kvinnors och mäns genomsnittliga inkomster. I Orpos regeringsprogram nämns att regeringen skulle låta göra en utredning, men av någon anledning nämns detta inte bland åtgärderna i jämställdhetsprogrammet. Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att denna utredning görs så snabbt som möjligt.

Stärkande av lika lön genom EU-direktiv

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att Europeiska unionens direktiv (EU) 2023/970, om att stärka lika lön för män och kvinnor med hjälp av transparens i lönesättningen och genomförandemekanismer, verkställs på behörigt sätt i Finland. Ombudsmannen beklagar att man för det mesta känner till direktivets avsnitt om insyn i lönesättningen, men det andra viktiga elementet i direktivet, utvecklingen av lönesystemen, är mindre känt. Detta syns också i att man felaktigt endast talar om direktivet som ett lönetransparensdirektiv.

Jämställdhetsombudsmannen anser att minimigenomförandet av direktivet omfattar att arbetsgivarna ska ha lönestrukturer för att säkerställa att samma lön betalas för samma eller likvärdigt arbete. Att skriva in denna princip i lagstiftningen är ett viktigt steg för att främja lika lön. Genom att utveckla bedömningen av arbetets svårighetsgrad i lönesystemen kan löneskillnaderna mellan män och kvinnor till och med minskas så att detta inte orsakar extra kostnader för arbetsgivarna, eftersom löneändringarna görs inom systemet.

Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet måste åtgärdas genom lagstiftning

Enligt jämställdhetsprogrammet är avsikten att rikta effektivare metoder mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Social- och hälsovårdsministeriet har den 13 december 2023 tillsatt en trepartsarbetsgrupp för detta (projektnummer STM095:00/2023).

Jämställdhetsombudsmannen anser det vara motiverat att ändringar i lagstiftningen bereds under ledning av social- och hälsovårdsministeriet så att förbudet mot diskriminering i jämställdhetslagen preciseras i fråga om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. I jämställdhetslagen borde man tydligt skriva in den nuvarande rättspraxisen om skyddet för visstidsanställda mot att avsluta ett anställningsförhållande på grund av graviditet eller familjeledighet.

I jämställdhetsombudsmannens tillsynsarbete har ställningen för hyrda arbetstagare lyfts fram som särskilt problematisk. Den inhyrda arbetstagaren står i anställningsförhållande till uthyrningsföretaget, men arbetstagarens faktiska sysselsättning beror på det användarföretag som står i uppdragsförhållande till uthyrningsföretaget. Om användarföretaget väljer bort en arbetstagare bland dem som fortsätter arbeta på grund av den inhyrda arbetstagarens graviditet, blir användarföretaget inte skyldigt till gottgörelse enligt jämställdhetslagen för sitt förfarande. Användarföretaget kan visserligen anses ha brutit mot det allmänna förbudet mot diskriminering enligt 7 § i jämställdhetslagen, men för brottet kan man inte dömas till gottgörelse enligt jämställdhetslagen, som endast är en påföljd för de förbud som föreskrivs för arbetsgivaren i 8–8 e § i jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen anser att lagstiftningen borde ändras så att hyrda arbetstagare har samma ställning i fråga om diskrimineringsskydd som andra arbetstagare. Gottgörelsepåföljden ska utsträckas till användarföretaget när användarföretagets diskriminerande förfarande de facto har påverkat avslutandet av arbetstagarens arbete.

Sexuella trakasserier

Med reformen år 2005 ändrades bestämmelserna om trakasserier framför allt på grund av EU:s jämställdhetsdirektiv. Då ströks det uttryckliga omnämmandet av trakasserier i 6 § om arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdhet, eftersom arbetsgivaren ålades en allmän skyldighet att förebygga diskriminering. Denna skyldighet, nuvarande 6 § 2 mom. 6 punkten, anses inkludera en skyldighet att även förebygga trakasserier. Enligt jämställdhetsombudsmannen är förståelsen för skyldighetens omfattning inte tillräcklig, utan skyldigheten att förebygga trakasserier bör uttryckligen nämnas i jämställdhetslagen. Trakasserier ska nämnas i 6 § som är förpliktande för alla arbetsgivare samt som en del av arbetsgivarnas jämställdhetsplaneringsskyldighet enligt 6 a §.

Jämställdhetsombudsmannen har även i övrigt fäst uppmärksamhet vid att rättsskyddet för offren för trakasserier måste förbättras. Nuläget och offrens tillgång till att pröva ärenden i rätten bör utredas och utifrån utredningen bör ändringsbehoven bedömas.

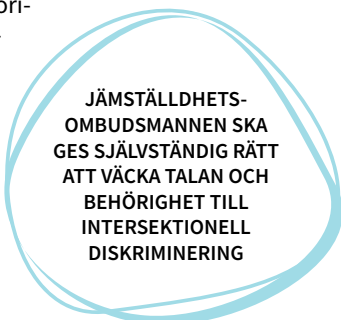
Utredning av hur väl jämställdhetslagen fungerar

Jämställdhetsombudsmannen har i sin berättelse till riksdagen 2022 rekommenderat att en utredning om hur väl jämställdhetslagen fungerar görs, samt föreslagit flera åtgärder för att underlätta för offer för diskriminering att få tillgång till sina rättigheter och utveckla ombudsmannens befogenheter så att de motsvarar diskrimineringsombudsmannens befogenheter.

Jämställdhetsombudsmannen har föreslagit att ombudsmannen ska ges självständig rätt att väcka talan i diskrimineringsstvister som grundar sig på jämställdhetslagen. Det finns ett offentligt intresse av att få ett domstolsavgörande som förtydligar tolkningen av lagen i många tvister om diskriminering, så ombudsmannens rätt att väcka talan behövs.

Frågor som gäller diskrimineringsförbud är ofta kollektiva. Behovet av rättsskydd i samma ärende kan gälla en stor grupp. Då är talan väckt av en individ i princip inte det bästa sättet att ingripa i en diskriminerande situation, utan det vore bra om ombudsmannen hade rätt att väcka talan i sitt eget namn i tvister som gäller tillämpningen av jämställdhetslagen.

Ofta grundar sig diskrimineringen inte enbart på en grund, utan kan vara kopplad till flera olika faktorer. Andra faktorer tillsammans med könet kan öka upplevelserna av diskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen. Till exempel kvinnor, unga personer, personer som hör till en minoritet och har låga inkomster löper större risk än andra att uppleva sexuella trakasserier som är förbjudna enligt jämställdhetslagen. Situationer där könet tillsammans med andra faktorer som orsakar ojämlikhet leder till diskriminering kallas intersektionell diskriminering.



JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNEN SKA
GES SJÄLVSTÄNDIG RÄTT
ATT VÄCKA TALAN OCH
BEHÖRIGHET TILL
INTERSEKTIONELL
DISKRIMINERING

Enligt motiveringarna till jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen inte behandla misstankar om diskriminering i samband med intersektionell diskriminering, även om könet är ett väsentligt element med tanke på diskrimineringen. Detta begränsar jämställdhetsombudsmannens möjligheter att ingripa i frågor som är viktiga och aktuella med tanke på jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsombudsmannen har också föreslagit att man borde ompröva begränsningen av intersektionell diskriminering utanför ombudsmannens behörighet.

Jämställdhetsombudsmannen har ansett det viktigt att en person som upplevt diskriminering också har tillgång till rättsskyddskanaler med låg tröskel, via vilka man kan utreda och besluta om gottgörelse utan hög kostnadsrisk och långa behandlingstider. Jämställdhetsombudsmannen har föreslagit att man utreder möjligheten att utveckla diskriminerings- och jämställdhetsnämnden till ett rättsskyddsorgan med låg tröskel, dit en enskild person kan föra sitt ärende till behandling. Samtidigt bör man utreda om nämnden också kan bestämma att gottgörelse ska betalas. (TAS/608/2024)



EU-förordnings betydelse är avgörande för att främja jämställdhet, icke-diskriminering och mänskliga rättigheter

Jämställdhetsombudsmannen lämnade ett utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om regeringens redogörelse om Finlands centrala mål för EU-valperioden 2024–2029.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att främjandet av jämställdheten har lyfts fram som Finlands viktigaste mål på EU-nivå. Till de viktigaste målen hör att Finland på lång sikt ska främja jämställdheten mellan könen i EU.

Jämställdhetsombudsmannen har i sin berättelse till riksdagen (B 1/2022 rd) lyft fram att EU:s medlemsländer verkar vara allt mer splittrade i fråga om kvinnors rättigheter, jämställdhet och sexuella minoriteters och könsminoriteters rättigheter. Det är inte självklart att jämställdheten utvecklas i en positiv riktning varken i Europeiska unionen eller i de enskilda medlemsländerna.

Det är viktigt att de medlemsländer som förhåller sig positivt till att främja jämställdheten stöds i jämställdhetsutvecklingen. Jämställdhetsombudsmannen håller med om de viktigaste målen i det avseende att det är viktigt att Finland även i fortsättningen hör till den grupp av medlemsländer som främjar jämställdhet på lång sikt.

Ur en synvinkel förhåller sig ändå jämställdhetsombudsmannen kritiskt till beskrivningen av de viktigaste målen, enligt vilken Finlands mål är en mindre EU-förordning. Jämställdhetsombudsmannen påminner om EU-förordningars betydelse för att främja jämställdhet, icke-diskriminering och mänskliga rättigheter. Jämställdhetsombudsmannen påpekar att diskrimineringsskyddet som i Finlands jämställdhetslag har utvidgats till att omfatta kön och i synnerhet könsidentitet och könsuttryck i stor utsträckning grundar sig på EU:s förordningar. Jämställdhetslagen från 1986 har till betydande delar reviderats efter EU-medlemskapet utifrån EU:s regelverk. Det här vittnar om EU-lagstiftningens särskilt viktiga ställning när det gäller att trygga och främja de mänskliga rättigheterna också i Finland.

Jämställdhetsombudsmannen betonar att vår grundlag förutsätter effektivitet av de åtgärder som syftar till att främja förverkligandet av förbudet mot könsdiskriminering i enlighet med 6 § i grundlagen, eftersom det allmänna är skyldigt att säkerställa att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses (22 § i grundlagen). Att främja jämställdhet genom effektiv och fungerande europeisk lagstiftning är alltså inte enbart motiverat med tanke på de mänskliga rättigheterna, utan också de offentliga myndigheternas skyldighet.

Jämställdhetsombudsmannen ifrågasätter utgångspunkten för utredningen, som ställer konkurrenskraften och EU-lagstiftningen mot varandra. Jämställdhetsombudsmannen påminner om att jämställdhet ock-

så är en konkurrensfråga. Utredningen efterlyser en bättre och tydligare EU-lagstiftning som förbättrar rättssäkerheten och som på ett ambitiöst sätt främjar jämställdhet, en sådan kunde gynna finländska företag ute i världen. I Finland kan främjandet av jämställdhet bryta diskriminerande praxis som kan utgöra ett hinder inom olika branscher när det gäller att attrahera och bibehålla utbildad arbetskraft.

Alla de huvudsakliga prioriteringar för Finland som nämns i utredningen för EU:s strategiska agenda och den kommande kommissionens program – att stärka Europas strategiska konkurrenskraft, förbättra den övergripande säkerheten i Europa och främja möjligheterna till en ren omställning, bioekonomi och cirkulär ekonomi – har jämställdhetsdimensioner som det är viktigt att beakta redan i beredningen av beslutsfattandet. (TAS/123/2024)



Utlåtande om regeringens proposition till riksdagen om medling i arbetstvister, stridsåtgärder och riksförlikningsmannens roll (RP 146/2024)

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott angående regeringens proposition 25.10.2024.

Propositionens mångtydighet ger anledning till oro i fråga om jämställdheten

Jämställdhetsombudsmannen uttryckte redan tidigare i samband med beredningen sin oro över propositionens konsekvenser för förbättringen av kvinnornas ställning i arbetslivet i enlighet med målen i jämställdhetslagen och understödde då inte till någon del den tidigare propositionen (VN/30511/2023; TAS/365/2024). I denna proposition har man delvis försökt svara på de farhågor om jämställdhet mellan könen som jämställdhetsombudsmannen framfört. Jämställdhetsombudsmannen understödde dock fortfarande inte propositionens ikraftträdande.



Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att propositionen delvis lämnade rum för tolkning och det förblev oklart i vilken omfattning riksmedlaren och förlikningsnämnden sist och slutligen har möjlighet att avvika från den så kallade allmänna linjen samt i vilken mån man i ett kollektivavtal som uppkommit genom medling kan beakta skyldigheten att främja lika lön och annat främjande av jämställdhet mellan könen. En faktisk följd av propositionen är därför fortfarande att löneskillnaderna mellan könen på arbetsmarknaden ökar. Procenthöjningarna enligt den så kallade allmänna linjen kommer att öka löneskillnaderna i euro inom kvinnodominerade branscher i förhållande till exportbranscherna.

Skyldighet att främja jämställdhet

Den skyldighet att främja genomförandet av jämställdhet som påförts myndigheterna gäller också riksmedlaren och förlikningsnämnden. Medlarna ska i sitt uppdrag beakta skyldigheten enligt lag att för lika eller likvärdigt arbete betala lika lön samt annat faktiskt främjande av jämställdheten mellan könen.

Enligt propositionen gör den prövningsrätt som lämnas medlaren det möjligt att främja lika lön och jämställdhet mellan könen som en komponent i förslag till uppgörelse.

Lika lön kan främjas till exempel genom att lönejusteringar riktas till uppgifter för vilka det finns särskilda behov att utveckla lönesättningen. Inom ramen för regleringen är det likaså möjligt att genomföra olika ändringar i lönestrukturen. Förslaget förhindrar inte heller att arbetsmarknadsparterna sinsemellan kommer överens till exempel om hur genomförandet av lönejämlikhet mellan olika branscher ska beaktas i en löneuppgörelse. Genomförandet av jämställdheten kan också främjas med så kallade textfrågor.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att dessa faktorer har tagits med i motiveringarna till lagen. Det är lika viktigt att de också i verkligheten beaktas i medlingsverksamheten.

Jämställdhetsombudsmannen fäste uppmärksamhet vid att risken ändå är att man i andra avtalslösningar följer den så kallade ”allmänna linjen”, i praktiken den så kallade exportdrivna modellen, till exempel så att löneförhöjningarna fortfarande i princip genomförs procentbaserat. Detta, som jämställdhetsombudsmannen också har påpekat tidigare, skulle inte bara betongera de nuvarande löneskillnaderna mellan könen utan också öka dem ytterligare.

Ökad flexibilitet i arbetsvillkoren inom ramen för den så kallade prövningsrätten kan inom flera kvinnodominerade branscher i praktiken bland annat innebära att samordningen av arbete och familjeliv försvåras ytterligare, och detta påverkar särskilt mammor. En sådan avtalslösning skulle strida mot jämställdhetslagens mål att förena arbete och familjeliv.

Jämställdhetsombudsmannen betonar också kollektivavtalsparternas roll i främjandet av jämställdheten. Jämställdhetslagen ålägger inte direkt arbetsmarknadsorganisationerna någon skyldighet att främja jämställdheten. Jämställdhetslagen förpliktar dock varje arbetsgivare att på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. Man kan inte tänka sig att arbetsgivarna befrias från skyldigheterna i jämställdhetslagen och i synnerhet från att främja lagens syfte genom att kollektivt organisera sig för att förhandla om arbetsvillkoren som arbetsgivarförbund. Det vore viktigt att kollektivavtalsparterna i alla skeden av förhandlingarna förbinder sig att granska förslagens könskonsekvenser när de bereder och gör förslag till tjänste- och arbetskollektivavtal och ingår ett slutligt avtal (såsom man också har konstaterat bland annat i forskningsprojektet Kollektivavtalens könskonsekvenser ur lönejämställdhetens synvinkel, Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:35, s. 162). (TAS/669/2024)



Kollektivavtalens allmänt bindande verkan kan försämras särskilt i kvinnodominerade branscher (RP 85/2024 rp.)

Jämställdhetsombudsmannen lämnade ett utlåtande till riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott om regeringens förslag om att främja lokala avtal. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att de eventuella könskonsekvenserna av den föreslagna regleringen är förknippade med frågor som inte har besvarats i regeringens proposition och som inte heller har bedömts i detalj.

Konsekvenserna för könen har bedömts snävt

Enligt propositionen har den föreslagna regleringen eventuella konsekvenser i arbetslivet för könen, men det är svårt att bedöma dem på förhand. Bedömningen av propositionens könskonsekvenser är därför begränsad och abstrakt. Av propositionen framgår inte hur den påverkar till exempel löneskillnaderna mellan könen, även om rådet för bedömning av lagstiftningen krävde en bedömning av ärendet.

Enligt propositionen kan man anta att utvidgningen av lokala avtal oftare gäller mans- än kvinnodominerade arbetsplatser, eftersom ändringarna inte omfattar den offentliga sektorn med undantag av staten. På så sätt faller till exempel kvinnodominerade branscher inom kommun- och välfärdsbranschen utanför den föreslagna regleringen. Detta innebär dock inte att propositionen inte kan innebära konsekvenser för könen. I synnerhet de indirekta konsekvenserna kan vara betydande.

Jämställdhetsombudsmannen betonar vikten av en noggrann bedömning av konsekvenserna för könen särskilt i lagstiftning som berör arbetslivet. Detta är centralt redan utifrån syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Lagen har som ett syfte att förbättra kvinnornas ställning särskilt i arbetslivet.

Kollektivavtalens allmänt bindande verkan kan försämras särskilt i kvinnodominerade branscher

Jämställdhetsombudsmannen fäste särskild uppmärksamhet vid att de riksomfattande kollektivavtalens representativitet enligt förslaget kan försämras om arbetsgivarspecifika kollektivavtal blir vanligare. Inom vissa branscher kan detta leda till att det riksomfattande kollektivavtalet inte längre kan anses vara allmänt bindande. Om risken realiserar kan konsekvenserna enligt propositionen uttryckligen drabba kvinnliga löntagare, särskilt inom privata servicebranscher. Detta kan leda till att arbetsvillkoren försämrar ytterligare inom branscher där lönenivån även i övrigt är sämre än genomsnittet.

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att risken för att den allmänt bindande verkan försämrar är reell och att den skulle ha betydande konsekvenser ifall den realiserar. Den kvinnodominerade privata servicesektorn har många atypiska anställningsförhållanden, en låg lönenivå och en svag ställning på arbetsmarknaden. Inom branscherna arbetar också många arbetstagare med ett främmande språk som modersmål. Effekten av att den allmänt bindande verkan försvinner på anställningsförhållandets minimivillkor kan inom dessa branscher vara särskilt skadlig. Kollektivavtalens täckning äventyras bland annat inom livsmedelsbranschen, handeln och restaurangbranschen. Alla dessa är starkt kvinnodominerade branscher.

Den önskade effekten av propositionen är att öka produktiviteten. Detta är svårt särskilt inom arbetskraftsintensiva kvinnodominerade servicebranscher. Förbättringen av produktiviteten bör inte i första hand ske genom försämrade arbetsvillkor, genom att eventuellt försämrar kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Det kan bli svårare att kombinera arbete och familj

Enligt förslaget är möjligheterna till lokala avtal för närvarande i överlägset de flesta fall kopplade till arbetstiden. Arbetstidssystemen har redan nu avtalats lokalt i stor utsträckning inom många branscher.





Jämställdhetsombudsmannen fäste uppmärksamhet vid att den ännu större flexibiliteten som möjliggörs av lokala avtal i fortsättningen kan försvåra möjligheterna att samordna arbete och familj på ett betydande sätt. Samhällets omsorgssystem stöder för närvarande inte behoven hos personer med oregelbunden arbetstid, och det är svårt att kombinera atypiska arbetsskift och arbetsrotation med bland annat barndagvård. Indirekt drabbas kvinnorna i synnerhet av konsekvenserna av att det blir svårare att samordna arbete och familj, då kvinnor fortfarande bär största delen av omsorgsansvaret.

Jämställdhetslagen förpliktar till att främja jämställdhet i arbetslivet

Jämställdhetsombudsmannen påminde om 6 § i jämställdhetslagen, som förpliktar alla arbetsgivare att bland annat främja jämställdheten mellan könen i fråga om löner och arbetsvillkor samt underlätta samordningen av arbete och familj genom att fästa särskild uppmärksamhet vid arbetsarrangemangen. Skyldigheterna i fråga är bindande för arbetsgivarna även i fråga om lokala avtal. (TAS/609/2024)



I reformen av statens regionförvaltning är det nödvändigt att fästa uppmärksamhet vid arbetsgivarens och myndighetens skyldighet att främja jämställdhet

Utkastet till regeringsproposition innehåller ett förslag till lagstiftning om reformen av statens regionförvaltning. I propositionen föreslås att det stiftas en lag om Tillstånds- och tillsynsverket, en lag om livskraftscentralerna samt utvecklings- och förvaltningscentret och en lag om Statens ämbetsverk på Åland.

I propositionsutkastet konstateras att tjänsterna och de tjänstemän som utnämnts till dem i samband med omstruktureringen av funktioner inom statsförvaltningen förflyttas till samma ämbetsverk som uppgifterna överförs till i enlighet med statstjänstemannalagen (750/1994). Till det nya ämbetsverket överförs också de resurser som de uppgifter som överförs kräver. Beträffande anställningsvillkoren (inkl. lön) för den personal som förflyttas gäller vad som avtalas i tjänstekollektivavtal eller föreskrivs i lag. Jämställdhetsombudsmannen granskar regeringens utkast till proposition i enlighet med sin behörighet med tanke på jämställdheten mellan könen.

I konsekvensbedömningen av utkastet till regeringens proposition behandlas även kort hur inrättandet av nya ämbetsverk påverkar arbetstagarnas lönejämställdhet. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det är viktigt att denna aspekt syns i propositionsutkastet. Tyvärr är punkten emellertid i viss mån bristfällig och således föreslog jämställdhetsombudsmannen att den preciseras på det sätt som beskrivs i följande avsnitt.

I 8 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) föreskrivs om förbud mot diskriminering i arbetslivet, inklusive förbud mot lönediskriminering. Enligt 8 § 1 mom. 3 punkten får arbetsgivaren inte tillämpa lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en annan arbetstagare som är anställd hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete. I utkastet till regeringens proposition nämns innehållet i ovan nämnda bestämmelse utan egentlig paragrafhänvisning. Jämställdhetsombudsmannen föreslog att det till punkten för tydlighetens skull fogas en exakt paragrafhänvisning till jämställdhetslagen.

Arbetsgivaren är skyldig att se till att principen om lika lön följs i fråga om sin personal. Med principen om lika lön avses att lika lön ska betalas för samma eller likvärdigt arbete. Principen om lika lön för lika arbete regleras förutom i jämställdhetslagen även i flera internationella avtal som är bindande för Finland.

Då personalen förflyttas till en ny arbetsgivare eller en annan arbetsgivare kan det uppstå löneskillnader mellan arbetstagare av olika kön som utför samma och likvärdigt arbete, vilka arbetsgivaren är skyldig att korrigera med stöd av jämställdhetslagens förbud mot lönediskriminering.

I utkastet till regeringens proposition konstateras att arbetsgivaren med stöd av 6 b § i jämställdhetslagen ska utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta är i sig sant, men det är bra att notera att lönekartläggningen inte är ett separat dokument utan en del av jämställdhetsplanen.

Bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att göra upp en jämställdhetsplan och lönekartläggning finns i 6 a–6 b § i jämställdhetslagen. Utkastet till regeringens proposition bör emellertid kompletteras så att arbetsgivarens skyldighet att utarbeta en jämställdhetsplan med lönekartläggningar är klar för alla.

Arbetsgivaren ska alltså minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Minimiinnehållet i jämställdhetsplanen fastställs i jämställdhetslagen. Jämställdhetsplanerna ska för det första innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen och en specificering av hur kvinnor och män är fördelade i olika uppgifter samt en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter (dvs. lönekartläggning). Planen ska också innehålla de åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras samt en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. Skyldigheten att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska beaktas när planen bereds och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder i enlighet med 6 c § i jämställdhetslagen.

Det är bra att observera att en väsentlig del av lönekartläggningen är att jämföra lönerna och utreda orsakerna till löneskillnaderna och bedöma dem. Det ska finnas en med tanke på jämställdhetslagens godtagbar orsak

till löneskillnaderna. Om så inte är fallet strider löneskillnaderna mot jämställdhetslagen. Om det däremot finns en godtagbar orsak till löneskillnaderna är löneskillnaden berättigad till den del den beror på denna orsak. En jämlik lön förutsätter att alla lönedelar i sig är icke-diskriminerande. De löneåtgärder som inkluderas i jämställdhetsplanen beror alltså på vad de icke-godtagbara löneskillnaderna beror på.

I vilket fall som helst bör åtgärderna vara så konkreta som möjligt. Det lönar sig att i planen alltid anteckna en tidtabell inom vilken löneåtgärderna kommer att genomföras.

I utkastet till regeringens proposition nämns att vissa förändringssituationer, såsom överlåtelse av rörelse, kan vara en godtagbar orsak till löneskillnader under en viss övergångsfas.

Löneskillnader och löneharmonisering

I utkastet nämns även att nya arbetsgivare ska vidta åtgärder för att avlägsna ogrundade löneskillnader inom skäligen tid. Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att även om det till exempel ur rättspraxisen inte kan härledas någon exakt, allmänt godtagbar maximitid inom vilken harmoniseringen borde genomföras, anses en skäligen tid i allmänhet vara högst några år. I sista hand bedöms en skäligen tid i domstol i samband med eventuella klagomål om lönediskriminering från fall till fall med beaktande av omständigheterna.

Jämställdhetsombudsmannen anser i vilket fall som helst att det är nödvändigt att nyinrättade ämbetsverk och arbetsgivarorganisationer snabbt vidtar åtgärder för att genomföra löneharmonisering och avlägsna eventuella löneskillnader på ett målinriktat och planmässigt sätt. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, vilken godkändes 2023, framhäver arbetsgivarens ansvar för genomförandet av lika lön och minskar möjligheten att åberopa problem som orsakas av förändringssituationer för genomförandet av lika lön. Verkningsarna av verkställandet av direktivet ska beaktas när löneharmoniseringen genomförs.

Arbetsgivaren och myndigheterna är skyldiga att främja jämställdheten

I utkastet till regeringens proposition kunde det också finnas en hänvisning till 6 § i jämställdhetslagen, där det föreskrivs om arbetsgivarens övriga skyldigheter att främja jämställdheten. Arbetsgivaren ska till exempel främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter, skapa lika möjligheter för dem att avancera i karriären samt utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män.

Arbetsgivaren ska också göra det lättare att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa uppmärksamhet vid arbetsarrangemangen samt verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Avslutningsvis ville jämställdhetsombudsmannen påminna om bland annat myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten enligt 4 § i jämställdhetslagen. I utkastet till regeringens proposition konstateras att propositionens konsekvenser för människor bedöms rikta sig till kvinnor och män på samma sätt, och reformen bedöms inte ha några betydande konsekvenser för könen.

Myndigheterna ska i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt ska de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås. Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män ska beaktas på det sätt som avses i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

I regeringens propositionsutkast behandlas kort även jämlikhetsprincipen i 6 § i grundlagen (731/1999). Jämställdhetsombudsmannen påminde om att det i 4 mom. i det aktuella lagrummet föreskrivs om bland annat främjande av jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet.

I utkastet till regeringens proposition har skyldigheterna i grundlagen och jämställdhetslagen att främja jämställdhet uppenbarligen av misstag utelämnats. Jämställdhetsombudsmannen föreslog att motiveringarna i utkastet till regeringens proposition kompletteras till denna del. Synliggö-

randet av skyldigheten att främja jämställdhet i motiveringarna till propositionen skulle bland annat påminna inrättade ämbetsverk och medborgare om det operativa främjandet av jämställdheten och dess betydelse i den kommande regionalförvaltningen. (TAS/414/2024)



Verkställande av miniminivån enligt det så kallade börsbolagsdirektivet är inte tillräckligt för att främja jämställdheten

Jämställdhetsombudsmannen hördes av riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott den 19 september 2024 om regeringspropositionen om implementeringen av direktivet som gäller börsbolag (regeringens proposition 60/2024 rd. till riksdagen med förslag om ändring av aktiebolagslagens 6 kap. och handelskammarlagens 2 §).

Det diskriminerande förfarandet vid val borde regleras i jämställdhetslagen

Jämställdhetsombudsmannen påpekade att förslagens effektivitet och möjligheten att på ett effektivt sätt ingripa i diskriminerande praxis ytterligare begränsas av att direktivet genomförs genom att reglera enligt direktivets miniminivå och av att bland annat låta bli att göra de nödvändiga ändringarna i jämställdhetslagen för att säkerställa att valet av styrelseledamöter är icke-diskriminerande. Förslaget motsvarar inte heller till alla delar direktivets krav om tillräckliga sanktioner för brott mot de skyldigheter som direktivet ålägger.

I jämställdhetslagen borde diskriminering vid valet av styrelseledamöter regleras. En specialbestämmelse utöver 7 § är nödvändig, eftersom ett allmänt förbud mot diskriminering i enlighet med 7 § inte i sig berättigar till gottgörelse i enlighet med 11 §. I dessa avseenden motsvarar förslaget därför inte direktivets krav på effektiva, proportionerliga och avskräckande påföljder.

Möjligheterna att främja faktisk jämställdhet är begränsade

Genomförandet av en nationellt vald miniminivå och en som omfattande användningen av medlemsländernas optioner gör att regleringens möjligheter att främja den faktiska jämställdheten är mycket begränsade.

Enligt jämställdhetsombudsmannen är det valda tillämpningsområdet för litet, eftersom majoriteten av företag inte berörs av direktivet.

När det gäller en omfattande tillämpning av medlemsländernas optioner påminde jämställdhetsombudsmannen om att exempelvis Europaparlamentet i princip inte stödde möjligheten att avvika från direktivet, eftersom parlamentet ansåg möjligheten vara ett sätt att kringgå och inte uppnå direktivets mål.

Valet av styrelseledamöter inom jämställdhetslagstiftningen

Jämställdhetsombudsmannen påpekade att det i förslaget inte innehåller uppgifter om med vilka medel en person av det underrepresenterade könet som misstänker diskriminering kan få information från ett företag, om företaget nekar att ge ut informationen. Förslaget innehåller inte heller uppgifter om vilka rättsmedel personen har till sitt förfogande om personen efter att ha fått informationen upplever det skett diskriminering vid valet.

Med stöd av direktivet måste det finnas en faktisk möjlighet att bestrida ett rekryteringsförfarande i situationer där personen vill bestrida valet.

Förslaget behandlade inte de krav som konstaterats i direktivet om att i domstol eller annan behörig myndighet anhängiggöra ärendet, även om direktivet kräver att den som misstänker diskriminering ska ha tillräckliga administrativa eller rättsliga förfaranden till sitt förfogande.

Förslagen fastställer inte heller de påföljder som direktivet kräver för börsbolag som bryter mot diskrimineringsförbudet vid valet av styrelseledamöter. (TAS/571/2024)



Omvändelseterapier är diskriminerande och bör förbjudas i lag

Jämställdhetsombudsmannen hördes 27.2.2024 av riksdagens lagutskott om ett medborgarinitiativ om att förbjuda omvändelseterapier (MI 6/2023 rd).

Finland har ingen särskild lagstiftning som skulle förbjuda omvändelseverksamhet eller alternativa behandlingar. Jämställdhetsombudsmannen anser att för att förtydliga rättsläget bör omvändelseverksamhet förbjudas i lag.

Omvändelseterapier är diskriminerande

Den oberoende expert i frågor om sexuell läggning och könsidentitet som FN:s råd för mänskliga rättigheter inrättat har i sin rapport (A/HRC/44/53) till FN:s råd för mänskliga rättigheter konstaterat att omvändelseterapier har riktats till en viss människogrupp enbart på basis av sexuell läggning eller könsidentitet med ett särskilt syfte att ingripa i dessa personers personliga integritet och självbestämmanderätt. Därmed är dessa förfaringsätt diskriminerande i sig, vilket även har konstaterats av flera av FN:s övervakningsorgan för konventioner, bland annat människorättskommittén och kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor. I sin rapport rekommenderar experten att FN:s medlemsstater förbjuder omvändelseverksamheten och skyddar barn och unga från dylik verksamhet.

I likhet med FN:s oberoende expert anser också jämställdhetsombudsmannen att omvändelseterapier utgör diskriminering på grund av könsidentitet. Enligt jämställdhetsombudsmannens syn behandlar all verksamhet som har omvändelse som mål personer som tillhör könsminoriteter och sexuella minoriteter i princip som mindre värda personer. Omvändelseverksamhet är per definition förödmjukande, förnedrande och diskriminerande.



Huvudprincipen om jämlikhet och jämställdhet samt skyldigheten att främja jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet finns i 6 § i Finlands grundlag (731/1999). Bestämelsen gäller också för lagstiftare. Denna skyldighet kompletteras av myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten i enlighet med 4 § i jämställdhetslagen samt förbuden mot könsdiskriminering i lagen.

Jämställdhetsombudsmannen anser att det på basis av det som sagts ovan uppstår en aktiv skyldighet för myndigheterna att trygga tillgodoseendet av de grundläggande och mänskliga rättigheterna vad gäller omvändelseverksamhet.

Om definitionen av och förbudet mot omvändelseverksamhet

Jämställdhetsombudsmannen anser att det kan finnas olika typer av omvändelseverksamhet, men att omvändelseverksamhet ändå alltid baseras på en föreställning om att en persons könsidentitet, könsuttryck och sexuella läggning kan och bör ändras eller undertryckas när de inte följer det som omgivningen anser vara norm. Denna föreställning är både felaktig och skadlig.

FN:s oberoende expert har i sin rapport delat in omvändelseverksamheten i tre huvudsakliga metoder: psykoterapeutiska metoder, medicinska metoder och metoder baserade på religiös tro. Omvändelseverksamhet kan också kombinera dessa tre metoder.

Jämställdhetsombudsmannen anser att alla former av omvändelseterapier bör förbjudas. Förbudet bör gälla både privat och offentlig verksamhet. Det bör även vara förbjudet att marknadsföra eller annonsera om omvändelseterapier.

Utöver omvändelseterapi mot personens vilja och omvändelseterapier riktade mot barn bör förbudet också gälla situationer där en vuxen och myndig person har gett sitt samtycke till terapin. De mänskliga och grundläggande rättigheterna och förbudet mot diskriminering kan inte frångås ens med en persons eget samtycke.

Efterlevnaden av förbudet bör övervakas och brott mot förbudet bör leda till en sanktion i proportion till brottets allvarlighetsgrad.

I flera länder är omvändelseverksamhet redan förbjuden. Av de nordiska länderna har Island och Norge förbjudit omvändelseverksamhet. Jämställdhetsombudsmannen anser att den norska modellen skulle kunna användas som utgångspunkt för lagstiftningen även i Finland.

Personer som blivit föremål för omvändelseverksamhet bör tryggas tillgång till stöd, nödvändig vård, sina rättigheter och gottgörelse. Förbudet får inte vara enbart formellt. Det



är viktigt att se till att förbudet faktiskt förbättrar tillgodoseendet av de grundläggande rättigheterna för personer som tillhör könsminoriteter och sexuella minoriteter. (TAS/96/2024)



Det är viktigt att tydliggöra straffbarheten i tvingande till äktenskap

Jämställdhetsombudsmannen lämnade ett utlåtande till justitieministeriet om förtydligande av straffbarheten för tvingande till äktenskap.

Den arbetsgrupp som justitieministeriet tillsatte har berett ett förslag för att i strafflagen förtydliga straffbarheten för tvingande till äktenskap (Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2024:7). Bakgrund till förslaget är bland annat justitieministeriets bedömningsrapport om straffbarheten för tvingande till äktenskap, om vilken jämställdhetsombudsmannen tidigare har utfärdat ett utlåtande (TAS/573/2021).

Jämställdhetsombudsmannen stödde arbetsgruppen förslag om att precisera bestämmelsen om människohandel i strafflagen (SL 25 kapitel 3 §) så att bestämmelsen kompletteras med tvingande till äktenskap som syfte för gärningen. Ombudsmannen stödde även att den föreslagna lagstiftningen utöver juridiskt giltiga äktenskap också skulle omfatta sådana informella giftermål som kan jämföras med dessa.

I enlighet med arbetsgruppens förslag definieras inte i lag vad som avses med tvångsäktenskap, utan det beskrivs enbart i motiveringen till regeringens proposition. I förslaget konstateras att det här i enlighet med 8 § i grundlagen om den straffrättsliga legalitetsprincipen inte är problematiskt. Enligt 8 § i grundlagen får ingen betraktas som skyldig till ett brott eller dömas till straff på grund av en handling som inte enligt lag var straffbar när den utfördes. För tillämpning av lagen kan det ändå vara problematiskt att tvångsäktenskap enbart definieras i motiveringen till lagen och inte i själva lagen. Arbetsgruppens ståndpunkt bör därför motiveras mer

ingående, trots att legalitetsprincipen möjliggör att tvångsäktenskap definieras endast i motiveringen.

Det finns orsak att fästa uppmärksamhet vid definitionen av tvångsäktenskap, eftersom regleringen omfattar även giftermål som kan jämföras med juridiska äktenskap. Giftermål av det här slaget kan vara mycket olika och definitionen ska därför så heltäckande som möjligt omfatta de mycket olika situationerna.

Jämställdhetsombudsmannen påminde slutligen om att tvångsäktenskap inte är ett könsneutralt fenomen. I internationell rätt har tvångsäktenskap definierats som en typ av våld som riktar sig till kvinnor. Utifrån det som nämns här ansåg jämställdhetsombudsmannen att det är bra om regeringspropositionen skulle innehålla ett kapitel, där man mera ingående skulle bedöma den föreslagna regleringens effekter med avseende på jämställdhet mellan könen. (TAS/164/2024)



Könsstympning av kvinnor och flickor måste kriminaliseras

Jämställdhetsombudsmannen lämnade ett utlåtande till justitieministeriet om utkastet till regeringens proposition om könsstympning av kvinnor och flickor och beredning av utkastet för att förtydliga stympandets straffbarhet m.m.

Kommentarer och observationer om könsstympning av kvinnor och flickor

Jämställdhetsombudsmannen stödde propositionen om att könsstympning av kvinnor och flickor och dess beredning för att bli straffbart med olika stadganden i strafflagen. Könsstympning av kvinnor och flickor är kränkning av de mänskliga rättigheterna och en form av våld mot kvinnor och flickor, och det är därför viktigt att könsstympning av kvinnor och flickor

or kriminaliseras i strafflagen. Det finns ofta många sådana särdrag kring könsstympling av kvinnor och flickor som förordar uttryckliga separata kriminaliserande bestämmelser och beredningen av sådana.

Stympling av kvinnors och flickors könsorgan kan innebära mycket olika gärningar med avseende på allvarlighetsgrad och omfattning. I regeringspropositionen har man försökt beskriva de olika sätten och lyfta fram hur stymplingen kan bedömas. De föreslagna bestämmelserna verkar täcka alla möjliga sätt som kvinnors och flickors könsorgan kan stympas eller skadas. I propositionen konstateras även att gärningen är rättsvidrig även med offrets samtycke, och även i lindriga fall. Med könsstympling strävar man ofta till att kontrollera offret, vilket gör att offret ofta är i en underordnad eller sårbar ställning, och det finns inget sätt att i praktiken säkerställa att samtycket är frivilligt.

Även internationellt är det ett mål att stoppa stympling av kvinnliga könsorgan. I propositionen tas bland annat hänsyn till det direktiv som Europaparlamentet och rådet bereder om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Direktivet om våld mot kvinnor omfattar en skyldighet att förbjuda kvinnlig könsstympling. Propositionen lyfter på ett omfattande sätt fram även andra internationella konventioner, såsom Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (s.k. Istanbulkonventionen), europeiska människorättskonventionen, konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW) samt konventionen om barnets rättigheter.

I propositionen behandlas även riksdagens lagutskotts betänkande LaUB 6/2020 som gällde medborgarinitiativet om stympling av flickors och kvinnors könsorgan (MI 1/2019 rd.). I sitt betänkande ansåg utskottet att stympling av könsorgan redan med den nuvarande strafflagen är straffbart, men att det krävs ett förtydligande av bestämmelser i strafflagen som gäller flickor och kvinnor. Utskottet konstaterade att det även finns ett behov av att reglera icke-medicinsk omskärelse av pojkar, men att detta inte får fördröja förtydligandet straffbarheten för stympling av könsorgan hos flickor och kvinnor. Riksdagen krävde att statsrådet så fort som möjligt vid-

tar åtgärder för att förtydliga straffbarheten av stympling av flickors och kvinnors könsorgan (RSk 44/2020).

Också jämställdhetsombudsmannen ansåg att det är viktigt att det kriminaliserande lagförslaget om stympling av kvinnors och flickors könsorgan så fort som möjligt går till riksdagen.

I det nämnda lagutskottets betänkande LaUB 6/2020 har även bland annat icke-medicinsk omskärelse av pojkar behandlats. Utskottet ansåg att det fanns skäl att också utvärdera frågor med avseende på nuläget och straffbarheten av icke-medicinska omskärelse av pojkar.

Jämställdhetsombudsmannen föreslog att statsrådet omgående börjar utreda de här frågorna och eventuella regleringsbehov med beaktande av vad som konstaterats i betänkandet när det gäller rekommendationer från internationella organ om omskärelse av pojkar. Exempelvis Europarådets parlamentariska församling rekommenderade i sin resolution från år 2013 att medlemsstaterna noggrant ska definiera medicinska och andra omständigheter för icke-medicinsk omskärelse av pojkar. Även statsrådets åtgärdsplan för förebyggande av våld mot barn 2020–2025 ”En barndom utan våld” föreskriver en åtgärd för att inleda en samhällsdebatt om åldersgräns, alltså att omskärelse ska senareläggas tills dess att pojken själv kan delta i beslutsfattandet.

Kommentarer och observationer om beredningen av könsstympling av kvinnor och flickor

Inom det finländska straffrättssystemet förhåller man sig återhållsam till att straffbarhet ska utvidgas till att omfatta förberedelse till brott. I det här fallet som gäller beredning av könsstympling av kvinnor och flickor förefaller och förslaget likväl motiverat och ändamålsenligt. Genom att kriminalisera stympling av kvinnors och flickors könsorgan kan förväntas ha en förebyggande effekt, vilket skulle bidra till att stoppa stympandet. För att stoppa stymplingen behövs utöver separata kriminaliserande bestämmelser även andra metoder för att öka medvetenheten om de skadliga effekterna och om vilka internationella konventionerna som gäller.

Andra kommentarer och observationer om propositionen

Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det är viktigt att det i propositionen tydligt konstateras att den person som är offer för stympling av kvinnliga könsorgan till sitt juridiska kön inte måste vara en kvinna. De föreslagna kriminaliserande bestämmelserna kan tillämpas på alla personer med kvinnotypiska könsorgan, även kallade ”kvinnliga könsorgan” eller ”kvinnliga genitalier”.

Därtill är det bra att lägga märke till att en liten minoritet av människorna är interkönade. De saknar egenskaper som gör att deras kön direkt efter födseln entydigt kan avgöras vara kvinnligt eller manligt. Även för interkönade personer fastställs ett officiellt kön vid undersökningarna i samband med födseln. En interkönad person kan uppleva sig vara en kvinna, man, könlös eller delvis kvinna och delvis man.

Jämställdhetsombudsmannen har i sitt utlåtande till riksdagen 2022 fäst uppmärksamhet vid att det fortfarande görs icke-brådslande ingrepp (till exempel operationer och andra åtgärder som modifierar könsdragen) hos interkönade barn utan ett informerat samtycke. Jämställdhetsombudsmannen har föreslagit att vi slutar göra obehövlig könskirurgi på interkönade barn. Jämställdhetsombudsmannen ville ta tillfället i akt att påminna om vårdpraxisen för interkönade barn borde förtydligas genom reglering i lag. (TAS/251/2024)



Jämställdhetsombudsmannen understödde frågående av medling vid våld i nära relationer

Jämställdhetsombudsmannen konstaterade att man i regeringens proposition på ett heltäckande sätt beskriver våldet i nära relationer och särskilt hur klandervårt det är. I propositionen behandlas också omfattande förekomsten av våld i nära relationer i Finland samt konstateras att våld i nära relationer i stor utsträckning är dold brottslighet. Enligt statistiken är våld i nära relationer oftast våld som äger rum i nuvarande eller tidigare parför-

hållanden och riktar sig mot kvinnor. Enligt THL:s statistikrapport 43/2023 var till exempel 75 % av de myndiga offren för våld i nära relationer kvinnor och 77 % av de misstänkta var män. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att det är bra att man i regeringens proposition också beskriver våld i andra nära relationer, såsom våld mot barn, föräldrar och mor- och farföräldrar samt våld mellan syskon.

Det typiska för våld i nära relationer är att det är återkommande. I regeringens proposition konstateras att offren i de fall av våld i nära relationer som kommit till myndigheternas kännedom år 2020 under ifrågavarande år fallit offer för våld i nära relationer mer än en gång. Typiskt att våld i nära relationer kommer till myndigheternas kännedom först då det pågått under en lång tid. Våld i nära relationer blir med tiden ofta rääre och får allvarligare följder. Våld i nära relationer är särskilt sårande för offret. Offret kan också uppleva skam och skuld, vilket kan förhindra att hen söker hjälp och till exempel lämnar ett våldsamt parförhållande.

De internationella människorättskonventioner som är förpliktande för Finland förutsätter att straffansvaret förverkligas när det är fråga om våld mot kvinnor eller annat våld i nära relationer. Till exempel har CEDAW-kommittén, som övervakar verkställandet av CEDAW-konventionen, rekommenderat att Finland i fall av våld i nära relationer ska prioritera åtal framom medlingsförfarande. Dessutom bör man säkerställa att våldsbrott i nära relationer som hänskjuts och tas upp till medling inte leder till begränsning av förundersökningen eller ett beslut om åtalseftergift. Kommittén för Förenta Nationernas konvention mot tortyr och annan grym, omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning har rekommenderat att Finland i fall av våldsbrott i nära relationer ska prioritera att väcka åtal framom medlingsförfarande. Dessutom har sakkunniggrupp inom bekämpning av våld mot kvinnor och familjevåld (GREVIO), som följer verkställandet av Istanbulkonventionen, uppmanat Finland att ta i bruk tydliga regler och anvisningar i fråga om medling i fall av familjevåld. Finland bör säkerställa att poliser och åklagare vet att medling är förbjuden om våldet varit upprepat. Dessutom bör man säkerställa att initiativ till medling inte leder till begränsning av förundersökningen eller åtalseftergift, då det handlar om våld mot kvinnor.

Motsvarande resultat har man också kommit fram till i vetenskapliga undersökningar. Till exempel har Tiina Qvist i sin doktorsavhandling "Parisuhdeväkivallan sovittelu Suomessa" (fritt översatt Medling vid våld i parförhållanden i Finland) framhävt att medling i fall av våld i parförhållanden inte under några som helst omständigheter ska ersätta straffprocessen. Qvist konstaterar att man i stället för att utveckla hänvisningen till medling borde utveckla hjälp- och stödtjänsterna för parterna. Jämställdhetsombudsmannen anser också att det är viktigt att myndigheter, såsom poliser, åklagare och yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården, ger våldsoffer och -förövare i nära relationer information om hjälpanstanser och stödtjänster.

I regeringens proposition har man med fog ansett att medling inte lämpar sig för våldsbrott i nära relationer, eftersom förövaren ofta har övertag över offret och offret är i en underställd ställning i förhållande till förövaren. Ofta är motivet för ett offer som samtycker till medling att undvika en lång och utmattande straffprocess, påtryckningar från förövaren eller rädsla för förövaren. För medlaren kan situationen ha verkat balanserad, även om offret närmast har strävat efter att inte provocera förövaren. Jämställdhetsombudsman Rainer Hiltunen och diskrimineringsombudsman Kristina Stenman konstaterade detta i en insändare som publicerades i Helsingin Sanomat den 25 maj 2023. Medling äventyrar offrens mänskliga rättigheter och rättsskydd. Dessutom förutsätter jämställdhet mellan könen att våld mot kvinnor inte ringaktas. Samhället är skyldigt att undersöka våldsbrott och ställa de skyldiga till straffrättsligt ansvar. På så sätt kan rätten till personlig säkerhet främjas för offer för våld i nära relationer. (TAS/380/2024)



6 KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS REPRESENTATION I OLIKA ORGAN OCH ARBETSGRUPP

- Utredning av specialombudsmännens uppgifter, arbetsgrupp / justitieministeriet
- Människorättsdelegationen / Människorättscentret
- NAPE – Kommissionen för bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet / social- och hälsovårdsministeriet
- Anläggning av projektet Specialmyndigheterna inom justitieförvaltningen / justitieministeriet
- Justitieförvaltningens kommunikativa projektgrupp för intranätreformen / justitieministeriet
- Handledningsnätverket för justitieministeriets förvaltningsområde / justitieministeriet
- Justitieministeriets förvaltningsområdes HILDA-utvecklingsarbetsgrupp / JM
- Kommunikationsnätverket för justitieministeriets förvaltningsområde / justitieministeriet
- Arbetsgrupp som förbereder verkställandet av direktivet om lönetransparens / SHM
- Arbetsgruppen som utarbetar en handbok för planering av jämställdhet och likabehandling inom den grundläggande utbildningen / Utbildningsstyrelsen / OKM
- Likvärdigt arbete, styrgrupp / social- och hälsovårdsministeriet
- Expertpanelen för uppföljning av diskriminering / justitieministeriet
- Expertnätverk för jämställdhet / Centret för jämställdhetsinformation
- Expertgrupp för jämställdhetsstatistik / Statistikcentralen
- Statsrådets nätverk för regnbågesamarbete / justitieministeriet, social- och hälsovårdsministeriet

INTERNATIONELLT SAMARBETE

Jämställdhetsombudsmannen är medlem i de europeiska jämställdhets- och diskrimineringsmyndigheternas nätverk Equinet (European Network for Equality Bodies). Jämställdhetsombudsmannen Rainer Hiltunen är medlem av Equinets styrelse (Executive Board) och under 2024 var jämställdhetsombudsmännens sakkunniga medlemmar i följande arbetsgrupper och projekt: Gender Equality, Equality Law in Practice, Communication Strategies and Practices, Project on Standards for Equality Bodies samt AI Cluster.

Mötet mellan de nordiska jämställdhets- och diskrimineringsombudsmännen arrangerades på Färöarna i oktober 2024. Vid mötet diskuterades bland annat aktuella jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i de olika länderna samt direktivet som trädde i kraft inom EU och som förutsätter att jämställdhetsorganen är självständiga och oberoende.

Jämställdhetsombudsmannen besökte Estlands jämställdhetsombudsman för att diskutera sitt projekt som hänför sig till AI och diskriminering.

KOMMUNIKATION

Jämställdhetsombudsmannen i medier

Jämställdhetsombudsmännens Rainer Hiltunen och de sakkunniga vid jämställdhetsombudsmännens byrå gav intervjuer i medier bland annat om diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet och den diskriminerande karaktären av skrivningarna om familjeledigheter i vissa kollektivavtal, exportdriven arbetsmarknadsmodell, omvändelseterapi samt justitieministeriets projekt att utreda en sammanslagning av jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen.

Kommunikation och mediekontakter:
0295 666 837

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNENS RÅDGIVNINGNUMMER

0295 666 842 (mån-tis kl. 9-11,
ons-tors kl. 13-15)

Av jämställdhetsombudsmannen får du instruktioner och råd om du misstänker att du blivit diskriminerad på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Jämställdhetsombudsmannens rådgivning är konfidentiell. Du kan också ta kontakt anonymt.

Om vår expert anser att ett skriftligt utredningsförfarande behövs för att utreda diskrimineringen får du råd om hur det lönar sig att bereda meddelandet till jämställdhetsombudsmannen. Vi rekommenderar att du ringer rådgivningen innan du kontaktar ombudsmannen skriftligen. Ibland kan ärendet lösas genom ett samtal till rådgivningsnumret.

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN PÅ SOCIALA MEDIER



PUBLIKATIONER

Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2023
Tasa-arvoaltuutetun vuosikertomus 2023
Annual Report 2023 by the Ombudsman for Equality





Jämställdhets- ombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen

PB 22, 00023 Statsrådet

växel: 0295 666 830

www.tasa-arvo.fi/sv

